Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní

Demografické změny ve složení žadatelů o zaměstnání a jejich vliv na strategii vybraného podniku

Bakalářská práce

2023 Viktorie Závůrková

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Viktorie Závůrková**
Osobní číslo:	**E20530**
Studijní program:	**B0413A050008 Ekonomika a management**
Specializace:	**Management podniku**
Téma práce:	**Demografické změny ve složení žadatelů o zaměstnání a jejich vliv na strategii vybraného podniku**
Zadávající katedra:	**Ústav matematiky a kvantitativních metod**

Zásady pro vypracování

Cíl práce: Zjistit demografické složení žadatelů a pozic před únorem 2022 a jeho změnu po příchodu uprchlíků z Ukrajiny a studovat dopady této změny na rozhodování vybraného podniku.

Osnova:
- Demografie a struktura obyvatelstva.
- Demografické složení žadatelů před únorem a po únoru 2022.
- Popis podniku a vliv války na něj.
- Reakce podniku na vzniklou situaci.

Rozsah pracovní zprávy: **35**
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

DOUŠOVÁ, Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. Praha: C.H. Beck, 2020. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-810-8.
KALIBOVÁ, Květa, Zdeněk PAVLÍK a Alena VODÁKOVÁ. Demografie (nejen) pro demografy. 3., přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. Sociologické pojmosloví, sv. 2. ISBN 978-80-7419-012-4.
TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie. ISBN 978-80-7598-648-1.
TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce 2022 s výkladem. Praha: Grada, 2022. ISBN 978-80-271-3539-4.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Veronika Lipovská**
Ústav matematiky a kvantitativních metod

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2023**

L.S.

prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D. v.r.
děkan

doc. Ing. Michaela Kotková Stříteská, Ph.D. v.r.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 1. září 2022

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že práci s názvem Demografické změny ve složení žadatelů o zaměstnání a jejich vliv na strategii vybraného podniku jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 29. 04. 2023 Viktorie Závůrková v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce paní Mgr. Veronice Lipovské za její cenné rady, čas, ochotu a podporu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala. V neposlední řadě bych také ráda poděkovala své rodině, přátelům, spolužákům a všem, kteří mě po celou dobu mého studia podporovali.

ANOTACE

Tato bakalářská práce se zabývá demografickým složením uchazečů o zaměstnání a jeho změnami. Cílem této práce je zjistit demografické složení žadatelů a pozic před únorem 2022 a jeho změnu po příchodu uprchlíků z Ukrajiny a studovat dopady této změny na rozhodování vybraného podniku. Dále jsou uvedeny pojmy spojené s demografií, zaměstnáváním cizinců i uprchlíků z Ukrajiny. Druhá část práce se zabývá představením podniku TMMCZ a jeho reakcí na vzniklou situaci během války.

KLÍČOVÁ SLOVA

demografie, uchazeč o zaměstnání, válka na Ukrajině, zaměstnávání, cizinec, uprchlík

TITLE

Demographic changes in the composition of job applicants and their influence on strategy of selected company

ANNOTATION

This bachelor thesis deals with the demographic composition of job applicants and their changes. The aim of this thesis is find out the demographic composition of job applicants and positions before February 2022 and changes after the arrival of refugees from Ukraine and to study the effects of this change on the decision-making of the selected company. The following are concepts associated with demographics, employment of foreigners and refugees from Ukraine. The second part of the work deals with the introduction of TMMCZ and company reaction to the situation during the war.

KEYWORDS

demography, applicant for job, war in Ukraine, employment, foreigner, refugee

OBSAH

ÚVOD……10
1 Demografie a struktura obyvatelstva 11
1.1 Co je to demografie 11
1.2 Sociologie v demografii 12
1.3 Základní demografické pojmy 12
1.4 Formy demografie z vědeckého hlediska 14
1.5 Struktura obyvatelstva 14
1.5.1 Biologické kritérium 14
1.5.2 Socioekonomické kritérium 15
1.5.3 Kulturní kritérium 15
2 Demografické složení žadatelů před únorem a po únoru 2022 16
2.1 Uchazeč o zaměstnání 16
2.1.1 Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání 17
2.1.2 Ukončení evidence uchazeče o zaměstnání 18
2.1.3 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání 19
2.2 Zprostředkování zaměstnání 19
2.3 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí 21
2.3.1 Pracovní oprávnění 21
2.3.2 Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců třetích zemí 24
2.3.3 Zaměstnávání uprchlíků 25
2.3.4 Zaměstnávání agenturou práce 26
2.3.5 Válečný konflikt na Ukrajině 27
2.4 Demografické složení žadatelů před únorem a po únoru 2022 28
3 Popis podniku a vliv války na něj 34
3.1 Toyota Motor Manufacturing Czech s.r.o 34
3.2 Demografické složení žadatelů před únorem a po únoru 2022 35
3.3 Porovnání na základě výběrových charakteristik 38
3.4 Odchody ukrajinských pracovníků v důsledku války 42
3.5 Vliv války na podnik 43
3.6 Volná pracovní místa v TMMCZ 44
4 Reakce podniku na vzniklou situaci 45
ZÁVĚR……..47
POUŽITÁ LITERATURA 48
SEZNAM PŘÍLOH 51

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1: Přehled vyrobených aut TMMCZ od začátku výroby 35
Tabulka 2: Ženy ucházející se o zaměstnání v TMMCZ 39
Tabulka 3: Pomocný výpočet pro výběrový rozptyl u žen 40
Tabulka 4: Muži ucházející se o zaměstnání v TMMCZ 40
Tabulka 5: Pomocný výpočet pro výběrový rozptyl u mužů 41
Tabulka 6: Odchody ukrajinských zaměstnanců z TMMCZ 42
Tabulka 7: Přehled uchazečů o zaměstnání podle státní příslušnosti 52
Tabulka 8: Volná místa v TMMCZ před únorem 2022 53
Tabulka 9: Volná místa v TMMCZ po únoru 2022 54

Graf 1: Struktura žen ucházejících se o zaměstnání 28
Graf 2: Struktura mužů ucházejících se o zaměstnání 29
Graf 3: Struktura uchazečů podle věku před a po únoru 2022 30
Graf 4: Struktura uchazečů podle vzdělání před únorem 2022 31
Graf 5: Struktura uchazečů podle vzdělání po únoru 2022 31
Graf 6: Struktura uchazečů podle zaměstnání před únorem 2022 32
Graf 7: Struktura uchazečů podle zaměstnání po únoru 2022 33
Graf 8: Struktura žen ucházejících se o zaměstnání v TMMCZ 35
Graf 9: Struktura mužů ucházejících se o zaměstnání v TMMCZ 36
Graf 10: Struktura uchazečů TMMCZ podle věku před a po únoru 2022 37
Graf 11: Struktura uchazečů TMMCZ podle národnosti před a po únoru 2022 38

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

např.	například
tj.	to je
atd.	a tak dále
př. n. l.	před naším letopočtem
kol.	kolektiv
tzv.	takzvaný
ČR	Česká republika
EU	Evropská Unie
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
EHP	Evropský hospodářský prostor
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
ÚSV	Úplné střední všeobecné vzdělání s maturitou
ÚSO	Úplné střední odborné vzdělání
stř.	střední
odb.	odborné
tř.	třída
NSP	Národní soustava povolání
apod.	a podobně
TMMCZ	Toyota Motor Manufacturing Czech Republic
TPCA	Toyota Peugeot Citroën Automobile
AO	akceptační oblast
W	kritická oblast
KH	kritická hodnota
v. r.	vlastní rukou

ÚVOD

Tato bakalářská práce se zabývá tématem demografické změny ve složení žadatelů o zaměstnání a jejich vliv na strategii vybraného podniku. Je to velmi aktuální téma, které ovlivnilo nejen život na Ukrajině, ale také v okolních zemích.

24. února 2022 zahájila Ruská federace invazi na Ukrajinu, kterou lidé začali opouštět a prchali před válkou kamkoliv, kde budou v bezpečí. Mnoho zemí se o uprchlíky, kteří utekli před válkou, postaralo, a mezi ně patří hlavně také Česká republika. Spustila se tak obrovská vlna solidarity a všichni začali pomáhat, vytvořilo se mnoho sbírek, ať už finančních nebo materiálních na pomoc Ukrajině. Nespočet firem se postaralo o své ukrajinské zaměstnance a jejich rodiny, poskytli jim pomoc, péči, dokonce i novou práci. Stát, ale i jednotlivé domácnosti, se postarali o zabezpečení důležitých životných potřeb pro ukrajinské rodiny, nabídli jim ubytování, jídlo, hygienické potřeby a mnoho dalších věcí. Spoustu ukrajinských mužů muselo odjet zpět na Ukrajinu a bojovat za svoji zem, naopak jejich ženy se svými rodinami uprchli před válkou do jiných zemí, včetně České republiky. Tato celá situace výrazně změnila strukturu uchazečů o zaměstnání.

První část práce prezentuje teoretické základy, které jsou pro toto téma důležité. Je složena ze dvou kapitol a je zaměřena především na demografii, uchazeče o zaměstnání, pravidla pro zaměstnávání na území České republiky, jak pro české občany, tak pro cizince. Na závěr této kapitoly jsou zobrazeny pomocí grafů demografické změny ve složení uchazečů o zaměstnání v celé České republice. Porovnáváno je vždy roční období před únorem 2022 a roční období po únoru 2022.

Další část je rozdělena do dvou hlavních kapitol. V kapitole první je představen vybraný podnik a dopady války na něj. V kapitole jsou opět zobrazeny pomocí grafů demografické změny ve složení žadatelů, tentokrát pouze v rámci vybraného podniku. Poté následuje porovnání dat na základě výběrových charakteristik, odchody ukrajinských zaměstnanců z podniku a volná místa, která podnik nabízí. Další kapitola se zabývá reakcí podniku na vzniklou situaci v důsledku válečného konfliktu na Ukrajině.

Cílem této práce je zjistit demografické složení žadatelů před únorem 2022 a jeho změnu po příchodu uprchlíků z Ukrajiny a studovat, jaké měla tato situace dopady a rozhodování vybraného podniku.

1 Demografie a struktura obyvatelstva

Tato kapitola se bude věnovat samotné demografii a struktuře obyvatelstva, seznámením s ní a popisem základních pojmů. První podkapitola je věnována podrobnějšímu popisu a charakteristice demografie.

1.1 Co je to demografie

Podle Pavlíka (2009, s. 13) je demografie vědní obor, který se zabývá reprodukcí lidských populací. Jednodušeji řečeno je to věda o obyvatelstvu, která studuje lidské populace. Dále se zabývá z hlediska kvantitativního i kvalitativního jejich početností, strukturou a vývojem (Sociologická encyklopedie, 2018).

Belgický učenec A. Guillard v roce 1855 poprvé použil pojem demografie. Úplné počátky demografie lze přikládat publikaci J. Graunta, která byla vydána v polovině 17. století. Tato práce byla věnována problémům úmrtnosti a založena na statistickém zpracování lístků o úmrtí ve městě Londýn. Od konce 19. století se termín demografie začal postupně objevovat ve všech světových jazycích a začal být tak známější po celém světě (Pavlík, 2009, s. 13).

Mezi nejstarší demografickou činnost se dle Klufové a Polákové (2010, s. 11) řadí sčítání obyvatelstva, které probíhalo v Babyloně už v roce 3 800 př. n. l.

Pojem demografie se dá také přeložit ze dvou řeckých slov démos – národ a graphein – psát, což nám dává dohromady slovo národopis (Klufová a Poláková, 2010, s. 11). Demografii mělo nahradit nespočet jiných pojmů, které se nakonec nikdy neujaly. Byla to například fenologie nebo populacionistika (Pavlík, 2009, s. 13).

Demografie se především zabývá strukturou obyvatelstva, jinak řečeno, jaké je složení obyvatelstva. Struktura je zkoumána podle různých rysů, znaků a charakteristik. Její studium je založeno na charakteristice společných znaků jednotlivých členů lidské populace (Sociologická encyklopedie, 2018).

Další nedílnou součástí demografie jsou procesy. Nejvýznamnější je proces reprodukce a s tím souvisí také populační vývoj. Při tomto studiu demografie úzce spolupracuje s geografií, jelikož populační vývoj se získává z údajů o obyvatelstvu a migraci (Pavlík, 2009, s. 13).

Všem těmto procesům napomáhá statistika a různé demografické analýzy a metody, díky kterým dokážeme tyto jevy vyčíslit, přesně určit a následně pochopit. Umožňuje nám také pochopit určité chování jednotlivců i lidí jako celků (Klufová a

Poláková, 2010, s. 11). Metoda této části demografie, která nám pomůže vše zjistit se nazývá demografická statistika (Sociologická encyklopedie, 2018).

1.2 Sociologie v demografii

Lidská populace se dá svým způsobem chápat jako biologický systém. Lidé, stejně jako jiní živočichové, provádějí nepřetržitou reprodukci života. U člověka tak nastává dvojitý vztah. Jako první je vztah přirozený, kdy se jedinec snaží zachovat svůj druh tím, že přivádí na svět nové potomky. Druhý vztah je společenský (Pavlík, 2009, s. 14).

Reprodukce lidských populací úzce souvisí nejen s biologickými systémy, má ale navíc i sociologickou stránku (Vodáková, 2009, s. 18).

Mezi sociologické jevy řadíme všechny procesy a vztahy, které nastávají v lidském životě. Proces porodnosti a úmrtnosti je vysoce vázán také s biologickou stránkou. Od těchto procesů se odvádí veškeré výpočty ve změnách lidské populace. Dalšími jevy, které patří do sociologie, jsou manželství, rozvod, vdovství, potrat, porodnost (Vodáková, 2009, s. 18).

Do tzv. sociologizované demografie patří demografická struktura, která zahrnuje ukazatele věku a pohlaví. Studium demografického chování je další oblastí prolínání těchto dvou věd. Zabývá se zkoumáním manželství a rodiny. Zde se vytvářejí podmínky pro společné soužití a také pro reprodukční chování (Vodáková, 2009, s. 20).

Jak je vidět, tak demografie a všechny její události jsou primárně nebo sekundárně spojeny se sociálními událostmi. Sociologie je věda, která se nejvíce prolíná do demografie a je její nedílnou součástí (Vodáková, 2009, s. 21).

1.3 Základní demografické pojmy

Obyvatelstvo – skupina osob žijících na stejném území (obec, město, stát). Často se zaměňuje s pojmem populace, ale význam tohoto slova je trochu odlišný. Obyvatelstvo může být rozděleno do různých populací (Kalibová a kol., 2009, s. 80).

Populace – skupina obyvatel žijících na vymezeném území. Jedná se o osoby, které mají něco společného, mimo místo, kde žijí. Může se jednat o stejnou národnost nebo stejný jazyk. To znamená že pojmy obyvatelstvo a populace si jsou velice podobné, ale nejsou stejné. (Kalibová a kol., 2009, s. 85).

Osoba – základní pojem využívaný v populaci. Osoba se může blíže specifikovat jako narozené dítě, vdova, vdaná žena atd. Každý jeden z nás se nazývá osobou (Klufová a Poláková, 2010, s. 26).

Podle Klufové a Polákové (2010) se individuální znaky osob dělí následovně:

- kvantitativně – věk, datum událostí, počet odžitých let, tělesné údaje a další,
- kvalitativně – pohlaví, rodinný stav, státní příslušnost, kvalifikace a povolání.

Generace – skupina osob, která se narodila ve stejném nebo podobném roce. Vyrůstali ve stejné době, tudíž znají stejné věci, mají stejné návyky, myslí a konají podobně. Osoby spolu zažily stejné historické nebo kulturní události. Generaci můžeme brát jako zvláštní případ kohorty (Klufová a Poláková, 2010, s. 27).

Kohorta – skupina lidí, u které došlo ke stejné události ve stejném časovém období, např. kohorta narozených ve stejném roce, kohorta narozených při stejné události atd. (Klufová a Poláková, 2010, s. 27).

Demografické ukazatele – ukazatele získáme díky určité demografické události, která se stala. Při vypočítání ukazatele se vždy bere v potaz určitý časový úsek, nebo doba, ve které byl počítán. Za demografické ukazatele jsou považovány např. počet obyvatel, počet narozených nebo počet zemřelých. (Kalibová a kol., 2009, s. 39).

Demografické události – významné věci a především jevy, které se dějí v životech každého z nás. Za nejdůležitější demografickou událost se považuje narození a úmrtí. Dále sem můžeme zařadit také sňatek a rozvod, náboženské obřady, tj. křest, svatba, pohřeb atd. (Kalibová a kol, 2009, s. 37).

Demografická statistika – patří do oblasti statistiky. Zabývá se sběrem dat a informací o obyvatelstvu. Poté se z těchto dat pomocí různých metod a analýz vypočítají demografické ukazatele. Používá se nejčastěji při sčítání lidu, ale také pro ukazatele úmrtnosti, rozvodovosti atd. (Kalibová a kol., 2009, s. 33).

Demografická reprodukce – přirozená reprodukce obyvatelstva, kde se bere v potaz počet nově narozených a úmrtí v určitém časovém úseku. Nepočítá se sem migrace, tudíž jde pouze o místní obyvatelstvo. Pokud vyjde kladný výsledek, jedná se o přirozený přírůstek. Pokud naopak vyjde číslo záporné, mluvíme o přirozeném úbytku (Kalibová a kol., 2009, s. 27-28).

1.4 Formy demografie z vědeckého hlediska

Podle Klufové a Polákové (2010, s. 22-23) má demografie mnoho forem z vědeckého hlediska, a to následujících:

Historická demografie – zabývá se historickou stránkou demografie, jejím vývojem od samého počátku. Zkoumá, jak pojem demografie vznikl a kdo ho jako první použil. Studuje poznatky z jednotlivých etap lidského života, co se v průběhu let měnilo a jak se obyvatelstvo rozvíjelo. Čerpá z historických dat a souborů.

Sociologická demografie – lidské vztahy a sociologické jevy jsou nedílnou součástí naší sociologické stránky, proto se právě jimi tato část demografie zabývá. Mezi tyto jevy a procesy patří například narození a úmrtí.

Teoretická demografie – formuluje předpoklady, vyhledává zákony demografických systémů a zobecňuje pravidelnosti vývoje jednotlivé populace.

Ekonomická demografie – zabývá se vztahem populačních jevů, ekonomiky a společnosti. Analyzuje budoucí vývoj v těchto oblastech.

Matematická a statistická demografie – zabývá se matematickým rozborem populačních procesů. Využívá základní matematické počty a funkce, bez kterých by bylo nemožné cokoliv vypočítat. Zabývá se sběrem dat o obyvatelstvu a populaci, z kterých poté počítá pomocí statistických metod jednotlivé demografické ukazatele.

Regionální demografie – zabývá se popisem a studiem regionálních jevů. Rozebírá demografickou situaci v daných regionech. Studuje dané demografické procesy z hlediska regionální podobnosti a rozdílu.

1.5 Struktura obyvatelstva

Podle Kufové a Polákové (2010, s. 58) patří struktura obyvatelstva mezi základní a hlavní informace v demografii. Populace se dělí dle několika hlavních kritérií. Základními informacemi o obyvatelstvu a jeho struktuře jsou pohlaví a věk.

1.5.1 Biologické kritérium

Struktura podle pohlaví

Struktura obyvatelstva z hlediska pohlaví je jednoznačná. Jedná se buď o muže nebo ženy. Pohlaví se může geneticky zjistit podle přítomnosti pohlavních chromozómů. Mužů a žen je na světě přibližně stejně. J. Graunt již za svého působení zjistil, že chlapců se rodí více než dívek. Uvedl, že to není žádná náhoda, ale pouze

výraz biologické zákonitosti (Klufová a Poláková, 2010, s. 59; Kalibová a kol. 2009, s. 82).

Struktura podle věku

Struktura podle věku je variabilní ukazatel. Dá se s ním různě pracovat a rozdělovat obyvatelstvo do příslušných věkových skupin. Tyto věkové struktury obyvatelstva se často počítají ve statistice a využívá se pro ně speciální graf zvaný histogram. Věk se vyjadřuje v letech nebo v letech a měsících. Dále např. u malých dětí se většinou nepoužívá rok, ale měsíce a dny (Klufová a Poláková, 2010, s. 59; Kalibová a kol., 2005, s. 50).

1.5.2 Socioekonomické kritérium

Podle Klufové a Polákové (2010, s. 68) socioekonomické kritérium zkoumá obyvatelstvo podle:

- ekonomické aktivity (ekonomicky aktivní a neaktivní obyvatelstvo),
- rodinného stavu (svobodní, ženatí, rozvedení),
- povolání,
- kvalifikace,
- třídní a sociální příslušnosti,
- příslušnosti k hospodářským odvětvím.

1.5.3 Kulturní kritérium

Podle Klufové a Polákové (2010, s. 68) kulturní kritérium zkoumá obyvatelstvo podle:

- státní příslušnosti,
- vzdělání,
- náboženství,
- mateřského jazyka,
- národnosti.

2 Demografické složení žadatelů před únorem a po únoru 2022

Tato kapitola se bude věnovat samotnému uchazeči o zaměstnání, jeho evidenci a následném zprostředkování zaměstnání. V názvu kapitoly je zmíněno období před únorem roku 2022 a období po něm. To znamená, že sem budou zařazeni také uchazeči ukrajinské národnosti, kteří sem minulý rok utekli před válkou.

2.1 Uchazeč o zaměstnání

Úřad práce (2022) rozlišuje uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v §24 definuje uchazeče o zaměstnání takto: „*Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.“*

Zájemce o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto záměrem žádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Zájemce se liší od uchazeče tím, že už může mít nějaké zaměstnání a hledá si nové zaměstnání pro případné ukončení toho stávajícího. Zařazení do evidence zájemců o zaměstnání řeší Úřad práce a zprostředkovává tak zájemci vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit i rekvalifikaci (Úřad práce ČR, 2022).

Dle Doušové (2020, s. 8) se vymezují další pojmy spojené s žadatelem o zaměstnání, které mají zásadní vliv na posuzování vztahů dle zákona o zaměstnanosti. Mezi tyto pojmy se řadí například identifikační údaje žadatele, bydliště, vážné důvody, nebo také podpora v nezaměstnanosti.

Bydliště

Úřad práce ČR (2022) rozlišuje pojem bydliště pro státní občany a pro cizince. Pro státní občany se bydlištěm rozumí adresa místa na území ČR, kde mají hlášený trvalý pobyt, nebo adresa místa na území ČR, kde se obvykle zdržují.

Pro cizince, kteří jsou občany EU, nebo rodinným příslušníkem občana EU anebo rodinným příslušníkem občana ČR, se bydlištěm rozumí adresa na území ČR, kde má trvalý nebo přechodný pobyt, a pokud takový pobyt nemá, tak je bydlištěm adresa místa na území ČR, kde se obvykle zdržuje (Úřad práce ČR, 2022).

Pro cizince, který není občanem EU, není jeho rodinným příslušníkem a není ani rodinným příslušníkem občana ČR, se jako bydliště považuje adresa místa na území ČR, kde má trvalý pobyt (Úřad práce ČR, 2022).

Pro cizince, který není občanem EU, není jeho rodinným příslušníkem a není ani rodinným příslušníkem občana ČR, ale je vlastník povolení k dlouhodobému pobytu, který je za účelem vykonávání práce na pracovní pozici, která vyžaduje modrou kartu, se bydlištěm rozumí adresa, která je uvedena v agendovém informačním systému cizinců jako místo pobytu (Úřad práce ČR, 2022).

Vážné důvody

Do kategorie osobních a rodinných důvodů se řadí osobní péče o dítě do tří let, péče o osobu, která je závislá na další osobě, docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školná docházka dítěte (Doušová, 2020, s.11).

Doušová (2020, s. 11,13) uvádí jako další vážné důvody např. zdravotní důvody nebo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem. Úřad práce (2022) doplňuje tyto údaje o jiné vážné osobní důvody, např. etické, náboženské nebo mravní.

Podpora v nezaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí (2023a) uvádí, že uchazeč o zaměstnání má nárok na poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, pokud splní podmínky dané zákonem o zaměstnanosti. O poskytnutí podpory žádá příslušné pracoviště Úřadu práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč má nárok na získání podpory v nezaměstnanosti pod jednou základní podmínkou. Tou podmínkou je, že musí v průběhu posledních dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, získat důchodové pojištění v délce nejméně 12 měsíců. Pojištění získá zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností (MPSV, 2023a).

2.1.1 Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti §24 po fyzické osobě, která chce podat žádost o zprostředkování zaměstnání, požaduje, aby žádost podala. Musí ji podat na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR, která je v územním obvodu bydliště fyzické osoby.

Po podání žádosti Úřad práce prověří, zda neexistují důvody, kvůli kterým by žadatel nemohl být zařazen do evidence. Pokud jsou splněny všechny podmínky a Úřad práce neshledá žádné pochybnosti, žadatel může být zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, a to ode dne podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání (Doušová, 2020, s. 73).

Dle Úřadu práce ČR (2023a) jsou pro zařazení do evidence nezbytné tyto podklady:

- platný průkaz totožnosti nebo náhradní doklad, kterým se dá prokázat totožnost a místo trvalého pobytu,
- potvrzení o ukončení pracovněprávního vztahu,
- doklad o nejvyšším dosaženém vzdělání, pokud se jedná o absolventa.

Zařazení fyzické osoby do evidence uchazečů o zaměstnání s sebou přináší spoustu důsledků. Zaprvé získá určitá práva (neboli výhody) a zadruhé přináší řadu povinností, které spočívají v součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce. Jedna z výhod, kvůli které si spousta občanů podává žádost o zprostředkování zaměstnání, je např. placení zdravotního pojištění státem (Doušová, 2020, s. 124).

Úřad práce ČR (2022) vymezuje fyzické osoby, které nemohou být zařazeny do evidence uchazečů o zaměstnání. Jedná se o fyzickou osobu, která je:

- v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru,
- osobou samostatně výdělečně činnou,
- členem statutárního orgánu,
- ve výkonu veřejných funkcí,
- nuceným správcem, správcem, prokuristou nebo likvidátorem,
- výdělečně činná v cizině,
- osobou pečující o dítě,
- uznána dočasně neschopnou práce.

Nekolidující zaměstnání

Nekolidující zaměstnání může být vykonáváno souběžně s evidencí uchazeče o zaměstnání. Jeho smyslem je, že uchazeč, který je veden v evidenci, si může i nadále ponechat úvazky, které neslouží jako jeho hlavní příjem. Práce může být vykonávána pouze na dohodu o pracovní činnosti a výdělek nesmí přesahovat polovinu minimální mzdy. Uchazeč může naráz provádět i více prací na dohodu o pracovní činnosti, tím pádem platí, že příjmy ze všech činností dohromady nesmí přesahovat polovinu minimální mzdy (Doušová, 2020, s. 112-114).

2.1.2 Ukončení evidence uchazeče o zaměstnání

Evidence uchazeče o zaměstnání je ukončena na základě zákonem stanovených podmínek a provádí jí Úřad práce ČR. Nejznámější podmínkou ukončení evidence je

nástup do zaměstnání. V tomto případě se evidence musí zrušit nejpozději do 8 kalendářních dnů (Úřad práce ČR, 2022).

Úřad práce ČR (2022) jmenuje další podmínky ukončení evidence, a to např. v případě, že je uchazeč o zaměstnání uznán dočasně neschopným práce, nebo pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 měsíců po porodu.

Dle Doušové (2022, s. 129) je uchazeč vyřazen z evidence v případě smrti. Jeho evidence je v tomto případě ukončena dnem následujícím po jeho úmrtí.

2.1.3 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Úřad práce ČR (2022) a Doušová (2020, s. 131-136) definují tyto důvody pro vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence:

- uznání uchazeče dočasně neschopným práce, výkon trestu odnětí svobody nebo přijetí uchazeče do vazby,
- nesplnění oznamovací povinnosti,
- neoznámení výkonu nekolidujícího zaměstnání bez vážných důvodů,
- výkon nelegální práce,
- zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů,
- odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání,
- neprojednání doporučeného zaměstnání ve lhůtě,
- nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu.

Uchazeč o zaměstnání může být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, ale až v době po uplynutí 6 měsíců. Zařazení probíhá na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání (Úřad práce ČR, 2022).

2.2 Zprostředkování zaměstnání

Doušová (2022, s. 48) definuje zprostředkování zaměstnání jako službu, kterou umožňuje stát svým občanům. Podle Tošovského (2011, s. 27) za podmínek určených zákonem o zaměstnanosti a zákoníkem práce zaměstnání obstarávají krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce.

Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce

Úřad práce zprostředkovává zaměstnání jako službu veřejnosti a vykonává činnosti plynoucí ze zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (Doušová, 2020, s. 59).

Základní (také tou nejviditelnější) úlohou Úřadu práce je zprostředkovatelská činnost. Jedná se o zprostředkování vhodného zaměstnání Úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání. (Doušová, 2020, s. 48).

Úřad práce vedle zprostředkování zaměstnání nabízí i poradenskou a informační činnost pro uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnavatele. Své poradenství pro uchazeče o zaměstnání zakládá na poradenství pro volbu povolání. Spočívá v tom, že se snaží najít určité schopnosti a dovednosti jednotlivce a pomáhají mu najít to správné povolání, nebo se na něj postupně připravit případnou rekvalifikací. Pro zaměstnavatele spočívají poradenské služby v tom, že se snaží najít nejvhodnějšího kandidáta na zaměstnance podle popisu a požadavků na pracovní místo (Doušová, 2020, s. 49).

Zprostředkování zaměstnání agenturou práce

Agenturní zaměstnávání představuje charakteristický vztah, který se odehrává mezi třemi účastníky. Účastníky tohoto vztahu jsou agentura práce, zaměstnanec agentury práce a uživatel. Uživatelem se rozumí zaměstnavatel, k němuž agentura práce přidělí na určitou dobu svého zaměstnance (MPSV, 2023b).

Agentury práce mají motivaci v dosahování zisku, z toho vyplývá, že na rozdíl od Úřadu práce si agentury práce za zprostředkování zaměstnávání nechávají platit. Agentury práce provozují svojí činnost jako druh podnikání. (Doušová, 2020, s. 57).

Agenturní zaměstnávání je možné provozovat pouze na základě povolení. Pro udělení povolení musí právnická nebo fyzická osoba splňovat zákonné podmínky a musí o něj požádat ve správním řízení. Mezi povinnosti agentur patří sjednání povinného pojištění, které má sloužit jako zajištění v případě úpadku agentury. Informační a evidenční povinnost jsou další nezbytné povinnosti agentur (Doušová, 2020, s. 58).

Krajské pobočky Úřadu práce a agentury mají dle zákona spolupracovat tak, aby řešily danou aktuální situaci na trhu práce. Je zde i další možnost kooperace, a to v případě sdíleného zprostředkování zaměstnání mezi krajskou pobočkou Úřadu práce a agenturou práce. Tato spolupráce se může odehrávat pouze na základě dohody, kterou mezi sebou krajská pobočka Úřadu práce a agentura práce uzavřou. Celý proces spočívá v tom, že agentura práce obstará vhodné zaměstnání pro uchazeče, který je zapsán v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadě práce. (Doušová, 2020, s. 58).

2.3 Zaměstnávání cizinců z třetích zemí

Cizinci z třetích zemí jsou cizinci, kteří jsou občany jiných zemí, než jsou členské státy EU, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko. Do této kategorie tedy spadají občané Ukrajiny.

Dle Tomšeje a kol. (2020, s. 23) nemají cizinci třetích zemí na trhu práce stejné uplatnění jako domácí uchazeč. V případě, že se jedná o mimoevropského uchazeče, tak má zásadně přednost uchazeč domácí, na rozdíl od zaměstnanců EU, EHP a Švýcarska, kteří nejsou pro účely zaměstnávání bráni jako cizinci (Úřad práce ČR, 2021a).

Zaměstnávání cizinců třetích zemí je možné pouze při získání povolení k pobytu na území ČR a povolení k výkonu práce. Povolení k výkonu práce se vydává pouze na určitou práci, kterou zde cizinec bude vykonávat, a pouze pro konkrétního zaměstnavatele, u kterého bude práce vykonávána. Jsou možné i případné změny zaměstnání, které podléhají určitému administrativnímu procesu (Tomšej a kol., 2020, s. 23).

2.3.1 Pracovní oprávnění

Cizinci třetích zemí nemají v ČR povolen volný přístup na trh práce, proto zde mohou vykonávat práci pouze pokud mají povolení k zaměstnání, a to spolu s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartou, modrou kartou nebo kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance. Všechna tato povolení je možné získat pouze k výkonu konkrétní práce u konkrétního zaměstnavatele (Úřad práce ČR, 2021a).

Povolení k zaměstnání

U povolení k zaměstnání nejsou kladeny žádné požadavky na kvalifikaci nebo vzdělání. Samostatné povolení k zaměstnání neopravňuje cizince zde vykonávat práci – potřebuje k tomu platné oprávnění k pobytu. Délka povolení je maximálně 2 roky a platnost lze opakovaně prodloužit maximálně o 2 roky. Pokud se jedná o sezónní zaměstnání, tak se povolení k zaměstnání vydává maximálně na 6 měsíců v období 12 měsíců. Je možné uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti či smlouvu o smlouvě budoucí. Dohoda či smlouva musí být uzavřena před podáním žádosti o povolení k zaměstnání a je jednou z příloh žádosti (MPSV, 2021a).

Zaměstnanecká karta

Podle Úřadu práce ČR (2021a) rozlišujeme dva typy zaměstnaneckých karet:

- **Duální** – je určena pro povolení k pobytu a zaměstnání na území ČR, pokud je doba zde strávená delší než 3 měsíce. Kartu nelze vydat v případě, že je práce prováděna na dohodu o provedení práce.
- **Neduální** – je určena pouze pro povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR.

U zaměstnanecké karty nejsou kladeny žádné požadavky na kvalifikaci nebo vzdělání. Měsíční mzda, plat nebo odměna nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy. Pracovní doba za týden musí být nejméně 15 hodin. Zaměstnanecká karta by měla být vydána v kratším čase než povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu, pokud jsou splněny všechny podmínky a náležitosti a slouží také jako oprávnění k zaměstnání i k pobytu. Délka povolení je maximálně dva roky a platnost lze opakovaně prodloužit maximálně o 2 roky. Je možné uzavřít pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti či smlouvu o smlouvě budoucí. Dohoda či smlouva musí být uzavřena před podáním žádosti o zaměstnaneckou kartu a je jednou z příloh žádosti (MPSV, 2021a).

Podle Tomšeje a kol. (2020, s. 24-25) je zaměstnanecká karta nejvyužívanějším povolením pro práci cizinců třetích zemí na území ČR. Zaměstnanecká karta nahradila zelenou kartu, která se v praxi nevyužívala, ale v určitých věcech se zaměstnanecké kartě podobala.

Modrá karta

Na rozdíl od předchozích povolení jsou pro získání modré karty kladeny určité požadavky – minimálně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, za podmínky, že studium trvalo alespoň 3 roky. Uzavírá se pracovní smlouva, která musí být nejméně na dobu jednoho roku a na zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu. Smlouva obsahuje také sjednanou hrubou měsíční mzdu, která musí odpovídat alespoň výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy. Dále je nutné pracovní smlouvu uzavřít před podáním žádosti o modrou kartu a následně ji přidat jako přílohu žádosti o modrou kartu. Modrá karta by měla být vydána v kratším čase než povolení k zaměstnání a oprávnění k pobytu, pokud jsou splněny všechny podmínky a náležitosti, a slouží také jako oprávnění k zaměstnání i k pobytu. Délka

povolení je maximálně 2 roky plus 3 měsíce a platnost lze opakovaně prodloužit maximálně o 2 roky (MPSV, 2021a).

Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydává Ministerstvo vnitra ČR a je ve formě plastové karty s biometrickými prvky. Tato karta je druh povolení k dlouhodobému pobytu cizince na území ČR, to znamená k pobytu delšímu než 90 dnů. Účelem pobytu je výkon práce zpravidla na pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty. Na tyto pozice je cizinec převeden ze státu, který není členským státem EU. Převedení zaměstnanců probíhá pouze v rámci jedné společnosti, která existuje v dané třetí zemi i v ČR. Karta se vydává na dobu převedení na území členských států EU – pro manažery a specialisty 3 roky a pro zaměstnané stážisty 1 rok. Platnost karty se může opakovaně prodloužit (Úřad práce ČR, 2021a; MVČR, 2021).

Volný vstup na trh práce

Podle MPSV (2020a) a Tomšeje a kol. (2020, s. 59-63) mají volný vstup na trh práce, to znamená bez výše zmíněných povolení, např. cizinci:

- s povoleným trvalým pobytem,
- kteří jsou rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu, mezinárodní vládní organizace se sídlem na území ČR,
- s výkonem krátkodobé práce,
- kterým byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- kteří jsou členy záchranných jednotek nebo ozbrojených sil,
- kteří jsou zaměstnání v mezinárodní dopravě,
- akreditováni v oblasti sdělovacích prostředků,
- kteří se soustavně připravují na budoucí povolání,
- kteří mají dlouhodobé povolení k pobytu na území ČR za účelem ochrany,
- kteří jsou rezidenty jiného členského státu EU,
- kteří jsou absolventy středních nebo vyšších odborných škol, nebo mají vyšší odborné vzdělání na konzervatoři, nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách, jedná-li se o školská zařízení na území ČR.

2.3.2 Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců třetích zemí

Oznámení volného pracovního místa

V případě, že má zaměstnavatel v plánu zaměstnat cizince z třetích zemí, musí nahlásit určité krajské pobočce Úřadu práce volné pracovní místo. Nahlášení volného pracovního místa musí obsahovat základní charakteristiku, jako je druh práce, která bude vykonávána, místo práce, mzdové podmínky, předpoklady a požadavky potřebné pro pracovní místo a pracovní podmínky. Doplňkovými informacemi jsou např. ubytovací podmínky a možnosti dojíždění (MPSV, 2019).

Sdělovací povinnost

Zaměstnavatel má povinnost informovat příslušnou pobočku Úřadu práce o tom, že cizinec nastoupil do práce. Musí tak učinit nejpozději v den, kdy cizinec začal vykonávat práci. Příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce informuje prostřednictvím předepsané formuláře – formulář sdělení o nástupu (MPSV, 2019; Tomšej a kol., 2020, s. 69).

Informační povinnost musí být splněna i v případě opačném, to znamená, že cizinec nenastoupil do práce, zaměstnání bylo ukončeno dříve, než uplynula doba, na kterou bylo vydáno povolení, nebo bylo zaměstnání ukončeno dohodou, výpovědí, anebo okamžitým zrušením. V případě, že bylo zaměstnání ukončeno dohodou, výpovědí, nebo okamžitým zrušením, musí zaměstnavatel uvést také důvod proč bylo ukončeno (MPSV, 2019).

Všechny změny, které se týkají nenastoupení cizince do zaměstnání, se musí sdělit příslušnému Úřadu práce. V případě, že se jedná o cizince, který má zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, musí být sdělovací povinnost splněna nejdéle do 45 kalendářních dnů, a to ode dne splnění podmínek pro vydání těchto karet. U cizince, který má povolení k zaměstnání, se tyto změny musí sdělit nejdéle do 10 kalendářních dnů od rozhodné události (MPSV, 2019; Tomšej a kol, 2020, s. 69).

Povinnost vést evidenci a uchovávat doklady

Zaměstnavatel má povinnost evidovat doklady cizinců, které zaměstnává. Tato evidence zahrnuje identifikační údaje cizince, adresu v zemi ,kde má cizinec trvalý pobyt a adresu, kam mohou být doručovány zásilky, číslo cestovního dokladu, název orgánu, který vydal cestovní doklad, místo, kde bude práce vykonávána, doba, po kterou bude práce vykonávána, pohlaví cizince, nejvyšší dosažené vzdělání, vyžadované vzdělání pro výkon práce, den zahájení a ukončení výkonu práce, doba,

na kterou bylo cizinci vydáno povolení k zaměstnání, modrá karta, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikové převedeného zaměstnance a také doba, na kterou byl cizinci povolen pobyt (MPSV, 2019).

Pro zaměstnavatele je velmi důležité si uchovávat kopie dokladů cizinců, které zaměstnává. Je to z důvodu, že tím prokazuje oprávněný pobyt cizinců na území ČR. Kopie dokladů musí zaměstnavatel uchovávat po celou dobu, kdy cizince zaměstnává, a dále po dobu dalších 3 let od skončení zaměstnání. Tímto se zaměstnavatel chrání, že cizince zaměstnával na území ČR legálně (Tomšej a kol., 2020, s. 69).

2.3.3 Zaměstnávání uprchlíků

Úmluva o právním postavení uprchlíků z roku 1951 definuje uprchlíka takto: *„Uprchlíkem je osoba, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních nebo z důvodů příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, je neschopna přijmout, nebo vzhledem ke shora uvedeným obavám, odmítá ochranu své vlasti.“*

Cizinci mohou na území ČR žádat o mezinárodní ochranu, která může být udělena ve formě azylu nebo doplňkové ochrany. Azyl je možné cizinci poskytnout v případě, že prokáže, že byl ve své zemi pronásledován z důvodů rasových, náboženských, národnostních, pohlaví, příslušnosti k určité sociální skupině nebo pro zastávání určitých politických názorů. Dále je možné poskytnout azyl z humanitárních důvodů nebo za účelem sloučení rodiny, to znamená, že rodinnému příslušníkovi žadatele byl už azyl poskytnut. Doplňková ochrana se poskytuje v případě, že cizinec nesplnil podmínky pro udělení azylu, ale v případě návratu do jeho vlasti mu hrozí trest smrti, mučení, nelidské či ponižující zacházení nebo trestání. Doplňkovou ochranu může cizinec získat pouze na dobu určitou a při jejích prodloužení se ověřuje, zda důvody, kvůli kterým byla poskytnuta, stále trvají nebo byly dokonce zjištěny nové. Azyl se na rozdíl od doplňkové ochrany poskytuje na trvalo (Tomšej a kol., 2020, s. 70).

Podle MPSV (2020b) mohou být na území ČR zaměstnáni žadatelé o mezinárodní ochranu a uznaní uprchlíci, ale pouze za těchto podmínek:

- Pokud má cizinec poskytnutou mezinárodní ochranu, tak k výkonu zaměstnání na území ČR nemusí mít povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, modrou kartu ani kartu vnitropodnikově

převedeného zaměstnance. Cizinci s poskytnutou mezinárodní ochranou jsou ohledně zaměstnání ve stejné pozici jako občané ČR. Zaměstnavatel musí vést evidenci a má informační povinnost ke krajské pobočce Úřadu práce ČR.

- Uchazeče o mezinárodní ochranu je možné zaměstnat po uplynutí 6 měsíců, a to ode dne kdy byla podána žádost o mezinárodní ochranu. Je nutné, aby takový cizinec měl platné povolení k zaměstnání, které vydala krajská pobočka Úřadu práce ČR.
- Cizince, který obdržel vízum k pobytu nad 90 dnů nebo má povolení k dlouhodobému pobytu za účelem strpění pobytu na území, je možné zaměstnat, pokud má platné povolení k zaměstnání, které vydala krajská pobočka Úřadu práce ČR. Zaměstnavatel musí nahlásit volné pracovní místo příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR, aby mohlo být vydané povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel musí vést evidenci a má informační povinnost ke krajské pobočce Úřadu práce ČR.

2.3.4 Zaměstnávání agenturou práce

Agentury práce zaměstnávají cizince, kteří mají příslušné povolení k zaměstnání nebo zaměstnaneckou kartu, za účelem dočasného přidělení k provádění práce u uživatele. Agentura je zároveň i zaměstnavatelem, tudíž má stejné povinnosti a musí Úřadu práce oznámit volné pracovní místo a zároveň předložit smlouvu s uživatelem, kterému je cizinec agenturou na určitou dobu přidělen (MPSV, 2020c; Tomšej a kol., 2020, s. 123).

Smlouva, kterou agentura uzavírá s uživatelem, musí obsahovat místo, kde bude práce vykonávána, druh práce, která bude vykonávána, všechny nezbytné požadavky na zdravotní způsobilost, pokud je to pro práci potřeba, doba, po jakou bude zaměstnanec vykonávat práci u uživatele, den nástupu do práce, mzdové nebo platové podmínky, za kterých bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat svou práci. Pracovní a mzdové podmínky pro dočasně přiděleného zaměstnance musí být agenturou práce a uživatelem zabezpečeny tak, aby byly srovnatelné s podmínkami, které má zaměstnanec uživatele (MPSV, 2020c).

Agentura dále uzavírá pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti se svým zaměstnancem, který bude dočasně přidělen uživateli. Tato smlouva nebo dohoda se dále předkládá při podání žádosti o pracovní oprávnění. Musí obsahovat

mimořádné ujednání, že zaměstnanec souhlasí s dočasným přidělováním (MPSV, 2020c).

2.3.5 Válečný konflikt na Ukrajině

Dne 24. února 2022 nastal válečný konflikt na Ukrajině, kvůli kterému se k nám do ČR rozhodlo uprchnout mnoho občanů Ukrajiny. Česká republika na tuto situaci rychle zareagovala a vytvořila plán pomoci pro občany zasažené válečným konfliktem. Pomoc se netýká pouze zaměstnání, ale také jsou občanům Ukrajiny poskytnuty kurzy českého jazyka, humanitární dávky nebo podpora mladistvých ve věku 15 let a výše, kteří nejsou žáky středních školy v ČR (Úřad práce ČR, 2023b).

„Od 21.3.2022 je účinný zákon č. 66/2022 Sb., o opatřeních v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny, vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, kterým se stanovuje opatření v oblasti zaměstnanosti a oblasti sociálního zabezpečení“ (Úřad práce ČR, 2023b).

Zaměstnání

V průběhu válečného konfliktu na Ukrajině se změnilo zaměstnávání ukrajinských občanů, kteří utekli do ČR v důsledku války. Pro tyto občany je nyní velmi jednoduché získat zde povolení k zaměstnání. Příslušníkům Ukrajiny, kteří přišli do ČR hledat útočiště před válkou, je Ministerstvem vnitra uděleno pobytové vízum za účelem dočasné ochrany. Po udělení je možné požádat příslušné pracoviště Úřadu práce ČR o zavedení do evidence zájemců nebo uchazečů o zaměstnání (Úřad práce ČR, 2023b; MPSV, 2022).

Všichni cizinci, kterým byla udělena dočasná ochrana, jsou z hlediska zaměstnávání považováni za cizince s povoleným trvalým pobytem a mají tak volný vstup na český trh práce a mohou vstoupit do evidence uchazečů o zaměstnání. Zaměstnání si může cizinec najít sám nebo mu s tím může pomoci Úřad práce ČR. Zaměstnavatel má informační a evidenční povinnost a musí uchovávat kopie dokladů cizinců (MPSV, 2022; Úřad páce ČR, 2023b).

Humanitární dávky

Cílem této dávky je peněžitá pomoc občanům Ukrajiny, kterým byla na území ČR poskytnuta dočasná ochrana a nemají peníze na úhradu základních životních potřeb. V prvních 6 měsících je výše dávky 5 tis. Kč na osobu, a to i včetně dětí. Další

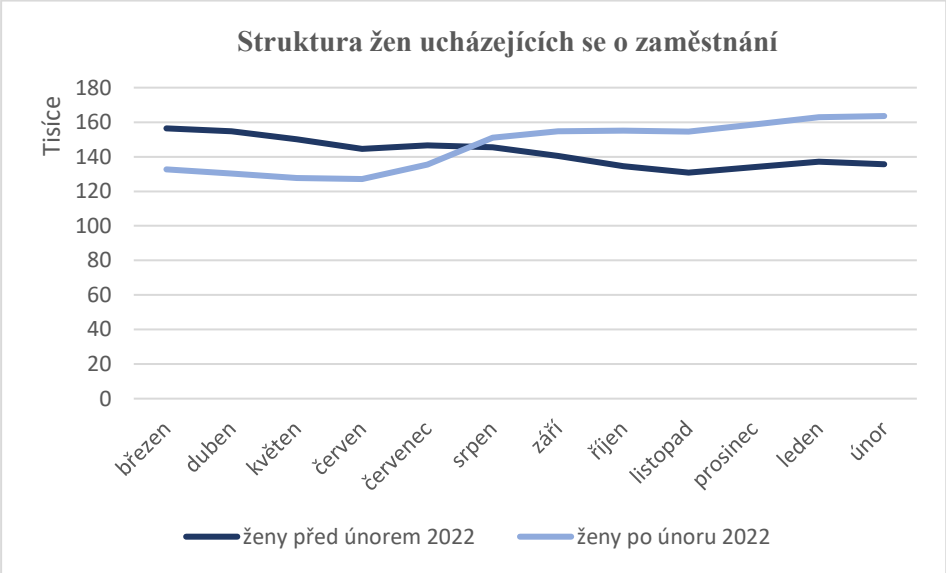
měsíce se tato dávka snižuje podle věku žadatele. Pokud je věk žadatele do 18 let je měsíční výše 4 490 Kč a u starších cizinců 4 860 Kč (Úřad páce ČR, 2023b).

2.4 Demografické složení žadatelů před únorem a po únoru 2022

MPSV (2023c) demograficky rozděluje uchazeče o zaměstnání v celé ČR podle pohlaví, věku, vzdělání a zaměstnání. V každé skupině jsem graficky znázornila a popsala výsledky za rok před únorem 2022 a následně rok po únoru 2022. U mužů a žen jsem graficky znázornila do jednoho grafu průběh vývoje před únorem a po únoru 2022. U věku, dosaženého vzdělání a zaměstnání uchazečů jsem vytvořila vždy dva grafy, jeden za rok před únorem a druhý za rok po únoru. Je to z důvodu, aby bylo přehledně vidět, jaké zastoupení z celkového počtu měla každá kategorie za daný rok. Data v období před únorem a po únoru 2022 jsem brala vždy od března daného roku do února roku následujícího.

Data zahrnují roky 2021, 2022 a také první dva měsíce roku 2023. To znamená, že na složení uchazečů v jednotlivých kategoriích neměla vliv pouze samotná válka na Ukrajině, ale také pandemie Covid 19, která velmi zasáhla do oblasti zaměstnanosti.

Pohlaví



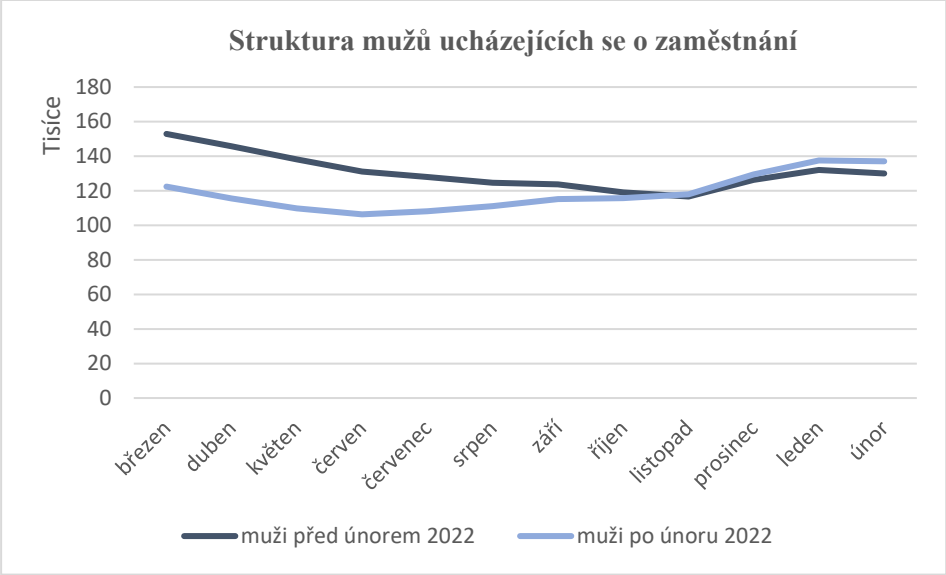
Graf 1: Struktura žen ucházejících se o zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování (MPSV, 2023c)

MPSV (2023c) uvádí data o počtech žen (Graf 1), které se ucházejí o zaměstnání na území ČR. Rok před únorem 2022 bylo celkem 1 710 572 žen ucházejících se o zaměstnání. Během ročního trvání konfliktu na Ukrajině tyto počty narostly o 43 332 na celkový počet 1 753 904 uchazeček.

Spousta žen v březnu 2022 uprchla se svými dětmi z Ukrajiny do ČR. Zde se o ně stát postaral, zařídil jim ubytování a poskytl humanitární dávky. Spousta žen také odjela zpět na Ukrajinu za svými rodinami a zůstaly tam. Toto vše způsobilo v první polovině roku 2022 značný pokles uchazeček, oproti roku 2021. Od července 2022 si v ČR začala většina žen hledat zaměstnání, jelikož se válka neblížila ke svému konci a získat zde povolení k zaměstnání pod dočasnou ochranou bylo velmi jednoduché. To způsobilo veliký nárůst uchazeček v druhé půlce roku 2022 (Úřad páce ČR, 2023b).

V roce 2021 na složení uchazeček měla vliv také pandemie Covid 19. K mírnému poklesu uchazeček přispělo každoroční oživení trhu práce, a také program Antivirus, který pomáhal snižovat nezaměstnanost (MPSV, 2021b).



Graf 2: Struktura mužů ucházejících se o zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování (MPSV, 2023c)

MPSV (2023c) uvádí data o počtech mužů (Graf 2), kteří se ucházejí o zaměstnání na území ČR. Rok před únorem 2022 bylo celkem 1 567 883 mužů ucházejících se o zaměstnání. Během ročního trvání konfliktu na Ukrajině tyto počty klesly o 141 801 na celkový počet 1 426 082 uchazečů.

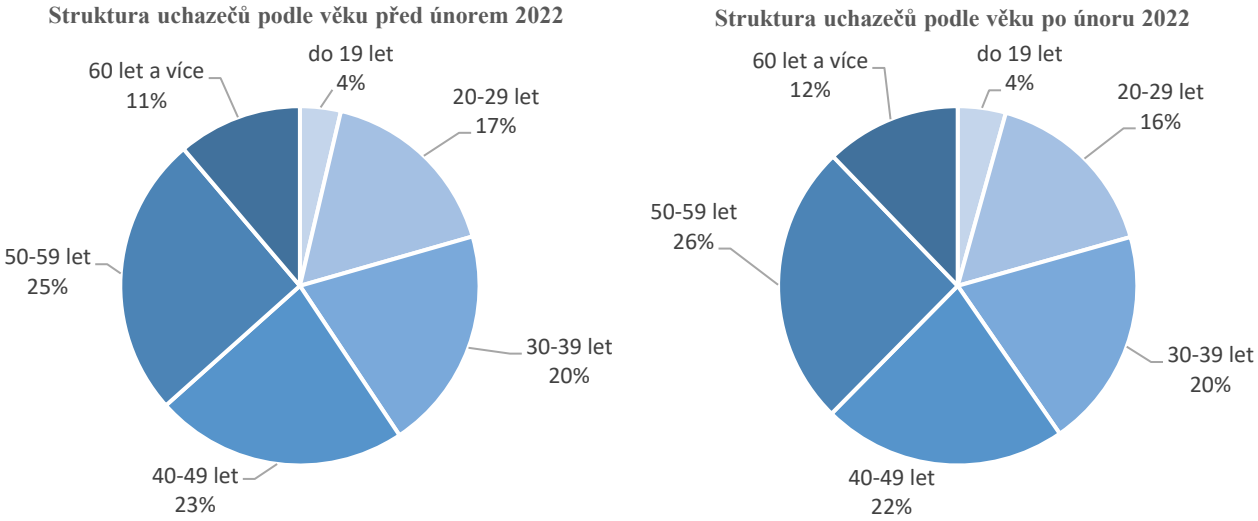
Počty uchazečů o zaměstnání byly dle dat MPSV (2023c) značně poznamenány válečným konfliktem na Ukrajině. V průběhu války musela spousta mužů opustit ČR a odjet bojovat za svou zem na Ukrajinu, někteří nebyli z Ukrajiny puštěni do ČR a drženi na hranicích. Tato celá situace zapříčinila veliký pokles uchazečů v roce 2022, a to konkrétně od března do listopadu. Ke konci roku 2022 se začal stav žadatelů o zaměstnání opět zvyšovat a jejich stav je oproti předešlému roku vyšší.

Počty mužů před únorem 2022 byly ovlivněny také pandemií Covid 19, kdy byla opravdu vysoká nezaměstnanost. To se začalo měnit v dubnu roku 2022, kdy špatné situaci na trhu pomohl program Antivirus, který měl za úkol nezaměstnanost snižovat. V případě mužů je vidět, že program celé situaci velmi pomohl a uchazečů od dubna 2022 značně ubylo (MPSV, 2021b).

Věk

Věkové kategorie jsem rozdělila do intervalů po deseti letech, a to:

- do 19 let,
- 20-29 let,
- 30-39 let,
- 40-49 let,
- 50-59 let,
- 60 let a více.

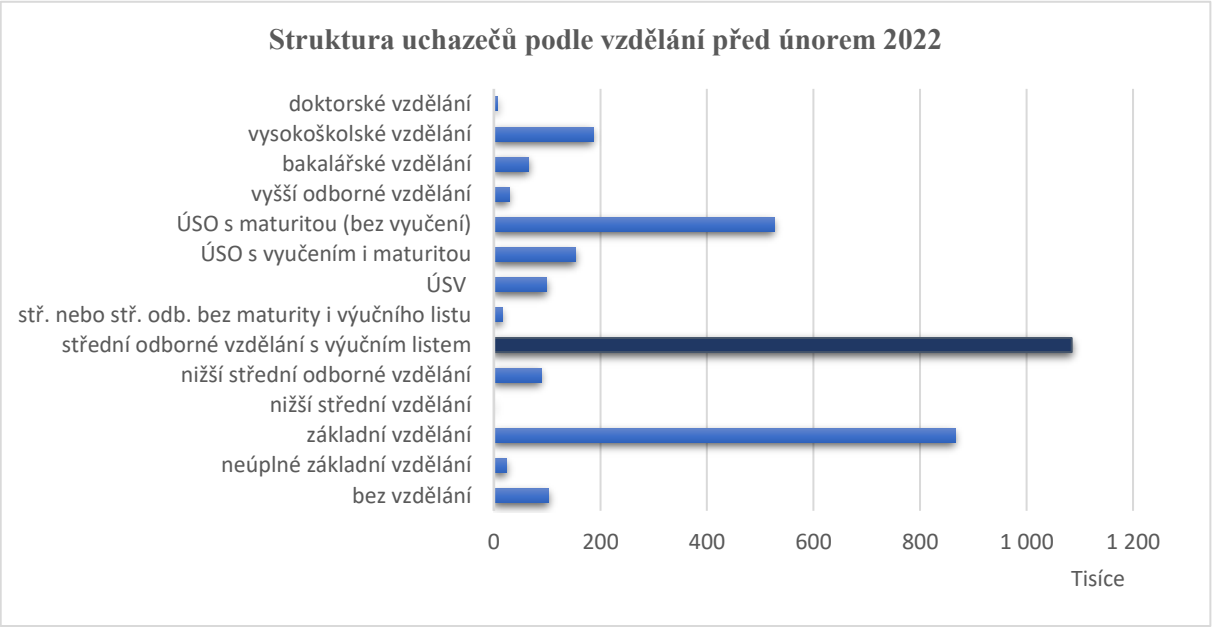


Graf 3: Struktura uchazečů podle věku před a po únoru 2022

Zdroj: Vlastní zpracování (MPSV, 2023c)

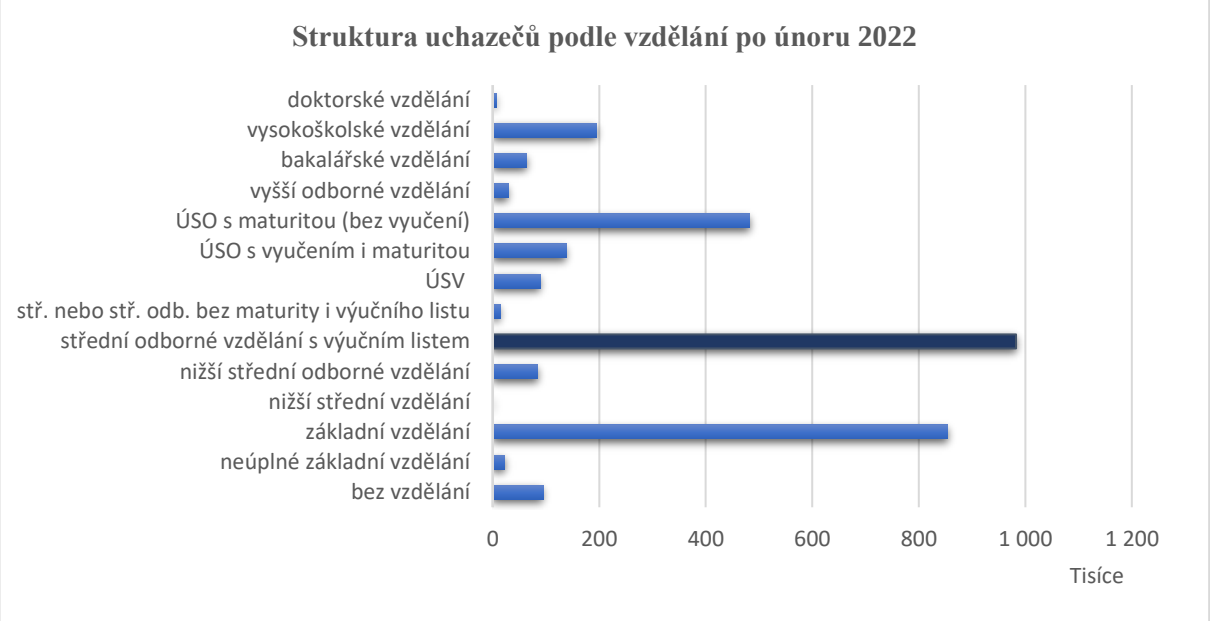
Struktury uchazečů podle věku se v jednotlivých obdobích příliš nezměnily. V průběhu roku po únoru 2022 došlo k mírnému poklesu uchazečů v každé kategorii, pouze u uchazečů ve věku 65 a více let došlo k nárůstu. Válka má tedy mírný vliv na složení uchazečů podle věkových skupin.

Vzdělání



Graf 4: Struktura uchazečů podle vzdělání před únorem 2022

Zdroj: Vlastní zpracování (MPSV, 2023c)



Graf 5: Struktura uchazečů podle vzdělání po únoru 2022

Zdroj: Vlastní zpracování (MPSV, 2023c)

MPSV (2023c) dle svých dat rozděluje uchazeče o zaměstnání podle vzdělání celkem do čtrnácti skupin. V Grafech 4 a 5 jsou podle nejvyššího dosaženého vzdělání rozděleni uchazeči o zaměstnání. Jak v období před válkou, tak i během války se na první příčce drží uchazeči se středním odborným vzděláním a výučním listem, jen

během války tyto počty poklesly. Všechna ostatní vzdělání uchazečů se drží také na stejných místech, jen s nižšími počty.

Zaměstnání

Národní soustava povolání (2017) uvádí toto rozdělení zaměstnání podle tříd CZ-ISCO:

0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách

1 – Zákonodárci a řídící pracovníci

2 – Specialisté

3 – Techničtí a odborní pracovníci

4 – Úředníci

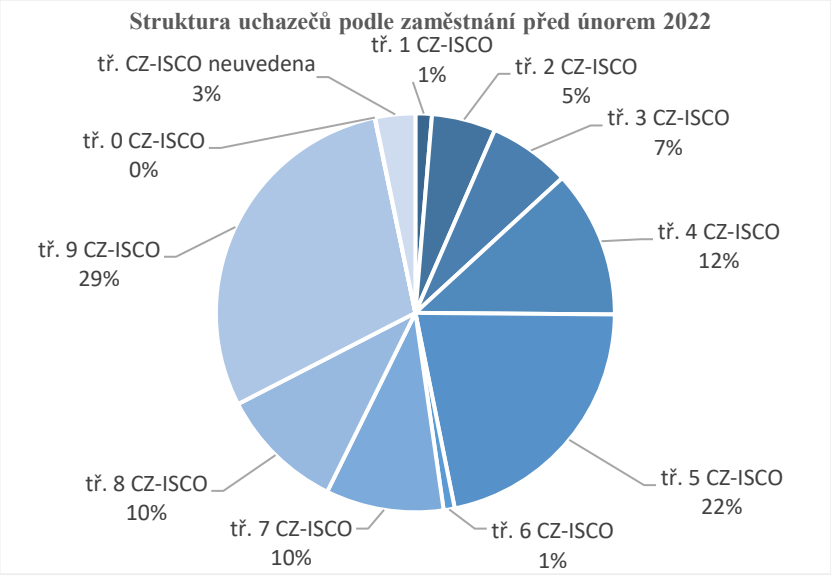
5 – Pracovníci ve službách a prodeji

6 – Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství

7 – Řemeslníci a opraváři

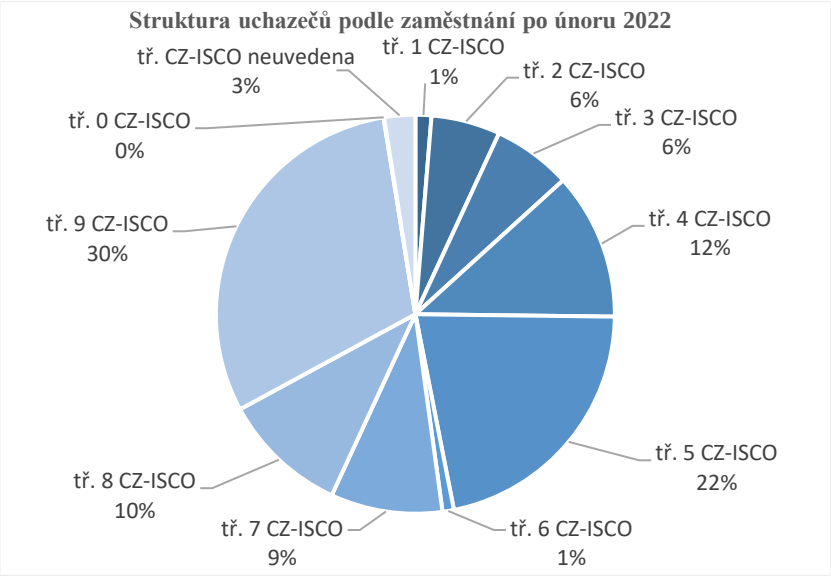
8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři

9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci



Graf 6: Struktura uchazečů podle zaměstnání před únorem 2022

Zdroj: Vlastní zpracování (MPSV, 2023c)



Graf 7: Struktura uchazečů podle zaměstnání po únoru 2022

Zdroj: Vlastní zpracování (MPSV, 2023c)

Struktura uchazečů podle zaměstnání je z dat MPSV (2023c) rozdělena podle jednotlivých zaměstnání, o které se uchazeč zajímá. V obou obdobích se všechna zaměstnání drží na stejných pozicích, pouze v období průběhu války nějaká procenta mírně klesla. Naopak o pozice Pomocných a nekvalifikovaných pracovníku je větší zájem. Hlásí se na ně většinou ukrajinští občané a těch zde výrazně za dobu trvání války přibylo.

3 Popis podniku a vliv války na něj

Tato kapitola se zabývá charakteristikou vybraného podniku a dopady válečného konfliktu na něj. Pro tuto práci jsem si vybrala podnik Toyota Motor Manufacturing Czech, s.r.o., která sídlí v Kolíně-Ovčárech. Společnost zaměstnává spoustu ukrajinských občanů, to znamená, že na ní měl vliv válečný konflikt na Ukrajině. Veškeré informace v této kapitole jsou čerpány z webových stránek (TMMCZ, 2023), emailové a osobní komunikace s oddělením řízení lidských zdrojů a náborovým oddělením a z podnikových materiálů firmy.

3.1 Toyota Motor Manufacturing Czech s.r.o

Toyota Motor Manufacturing Czech, s.r.o. (dále jen TMMCZ) je japonská společnost zabývající se výrobou aut. V roce 2000 zvažuje Toyota a PSA Peugeot Citroën spolupráci na výrobě malých automobilů. O rok později byla v Bruselu podepsána smlouva o spolupráci a proběhl výběr místa pro stavbu. Nakonec se vybral Kolín, kde byl tento závod postaven a oficiálně se informovaly české úřady. V roce 2002 se podepsala smlouva o společném podniku Toyota a PSA Peugeot Citroën a položil se základní kámen v Kolíně-Ovčárech.

V roce 2005 se po dlouhých pěti letech od zahájení spolupráce slavnostně otevřel závod TPCA. Název vznikl z počátečních písmen automobilů, které závod vyráběl, tedy Toyota Peugeot Citroën Automobile. V tomto roce se také zahájila výroba první generace. Společnost poté postupně každý rok zlepšovala svoji výrobu a posouvala kvalitu automobilů.

V roce 2020 se závod rozšířil a začalo se investovat do nových technologií, a to včetně těch hybridních. Tyto inovace vyšly společnost na 4 miliardy korun. V roce 2021 se poté TPCA stává Toyotou (TMMCZ) a byla zahájena výroba nejnovějšího modelu Toyoty Yaris.

Od doby založení společnosti se pozice prezidentů a víceprezidentů často měnily. Nyní je prezidentem společnosti Koreatsu Aoki, který si tuto funkci drží od roku 2017.

Od začátku výroby v roce 2005 TMMCZ vyrobila miliony aut značek Toyota, Peugeot a Citroën. Od roku 2021 společnost vyrábí pouze Toyotu Yaris a Yaris HSD. Těchto modelů se od roku 2021 do 20. 04. 2023 vyrobilo celkem 7 730.

Tabulka 1: Přehled vyrobených aut TMMCZ od začátku výroby

	1. generace 2005–04/2021	2. generace 05/2014–2021	Celkem 2005–2021
Aygo	786 398	679 474	1 465 872
107/108	819 054	428 070	1 247 124
C1	784 322	401 085	1 185 407
Celkem	2 389 774	1 508 629	3 898 403

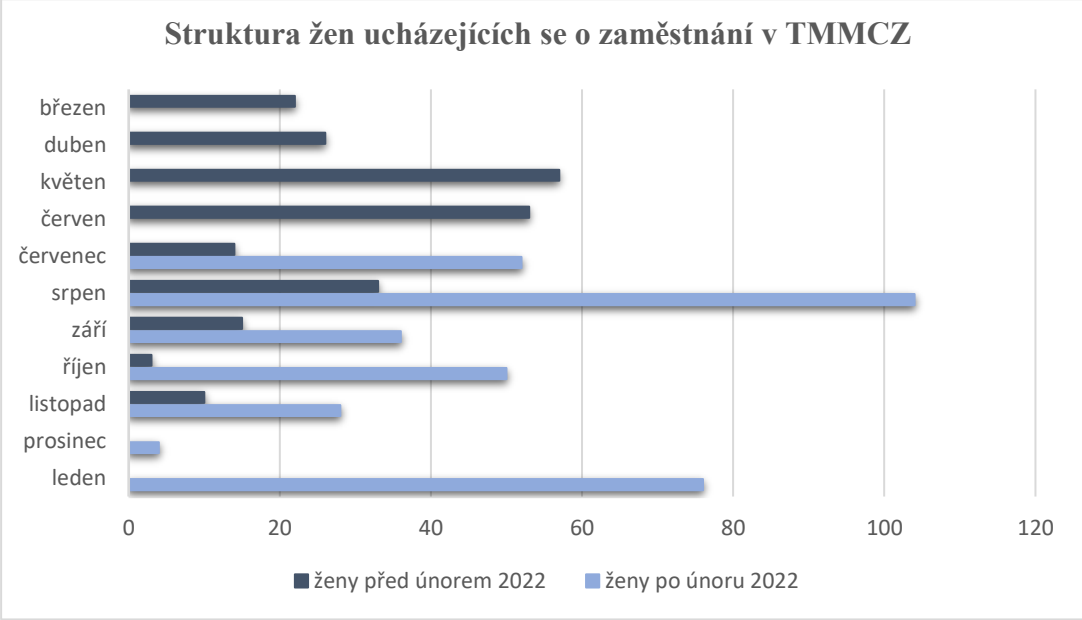
Zdroj: TMMCZ (2023)

3.2 Demografické složení žadatelů před únorem a po únoru 2022

Data o uchazečích o zaměstnání, která mi firma poskytla, obsahují údaje o pohlaví, věku a dále státní příslušnosti uchazečů. U pohlaví uchazečů porovnávám jednotlivé měsíce v roce před válkou se stejnými měsíci v průběhu trvání války. U věku a státní příslušnosti jsem vytvořila vždy dva grafy, jeden za období před únorem 2022 a druhý za období po únoru 2022.

Bohužel v některých měsících nebyla firmou uvedena žádná data o uchazečích, tudíž je na jejich místě nula. Nejvíce se to projevuje v Grafu 8 a 9, kdy nelze objektivně porovnat měsíce březen, duben, květen, červen, prosinec a leden.

Pohlaví



Graf 8: Struktura žen ucházejících se o zaměstnání v TMMCZ

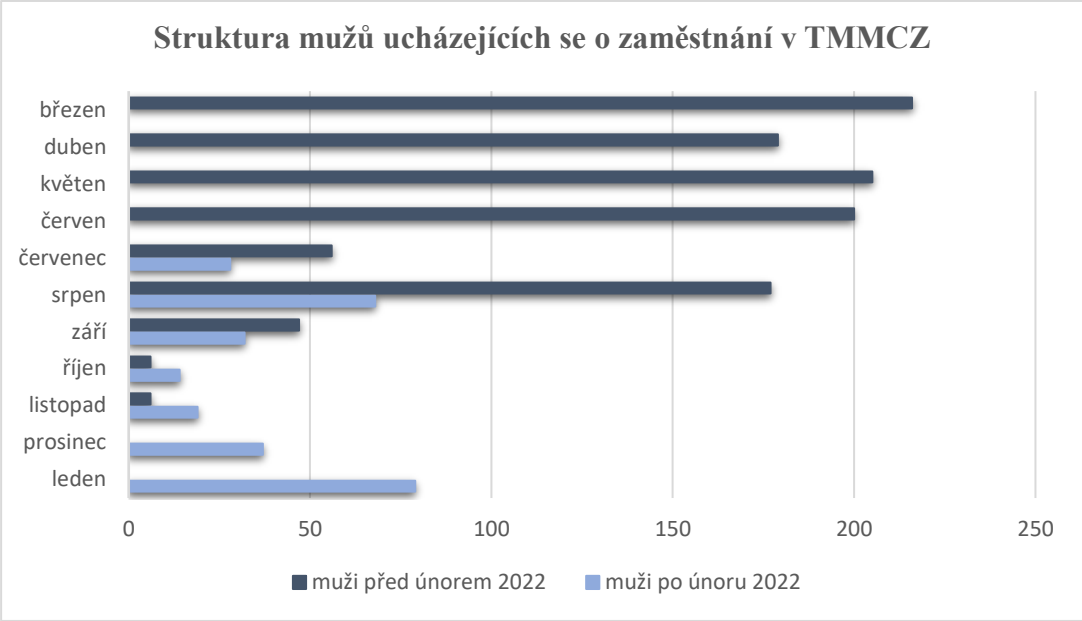
Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)

Graf 8 zobrazuje počty žen, které se v průběhu posledních dvou let ucházely o zaměstnání v podniku TMMCZ. Tyto počty se v období válečného konfliktu výrazně změnily. Je to tím, že z Ukrajiny uprchla spousta žen před válkou.

Rok před únorem 2022 bylo ve firmě celkem 233 žen ucházejících se o zaměstnání. Během ročního trvání konfliktu na Ukrajině tyto počty narostly o 117 na celkový počet 350 uchazeček.

Oproti celé ČR jsou výsledky složení uchazeček krásně vidět přímo v podniku TMMCZ, jelikož ten nárůst je zde obrovský. Firma se po vypuknutí války postarala o mnoho rodin svých zaměstnanců, mezi kterými byly převážně ženy a děti. Hledala jim nové zaměstnání přímo ve firmě a snažila se jim co nejvíce ulehčit těžkou situaci. Mnoho žen sem uprchlo i samostatně a sháněly zde zaměstnání. Tato celá situace měla na počty uchazeček velmi veliký vliv.

Za běžných okolností se do firmy hlásí spíše muži, protože se jedná o pozice ve výrobě a hodně manuální a technické práce, které ženy moc nedělají. Ženy se sem více hlásí na pozice účetních nebo HR pracovníků, proto jsou počty žen v období před válkou nízké, ale období po válce vše změnilo.



Graf 9: Struktura mužů ucházejících se o zaměstnání v TMMCZ

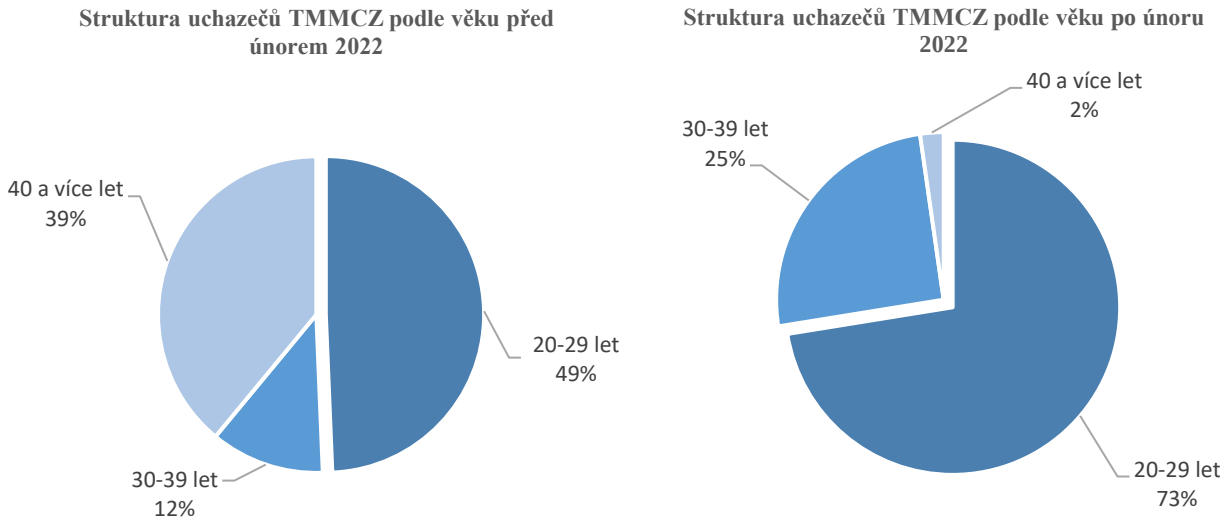
Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)

Graf 9 zobrazuje počty mužů, kteří se v průběhu posledních dvou let ucházeli o zaměstnání v podniku TMMCZ. Rok před únorem 2022 bylo ve firmě 1 092 mužů

ucházejících se o zaměstnání. Během ročního trvání konfliktu na Ukrajině tyto počty klesly o 815 na celkový počet 277 uchazečů.

Zde je také vidět, že válka měla na tyto počty velmi značný vliv. Mnoho mužů odjelo zpět na Ukrajinu v důsledku války, někteří nebyli puštěni zpátky do ČR, a to výrazně změnilo počty mužů, kteří ve firmě hledají zaměstnání. Oproti celé ČR jsou změny přímo v podniku vidět lépe.

Věk



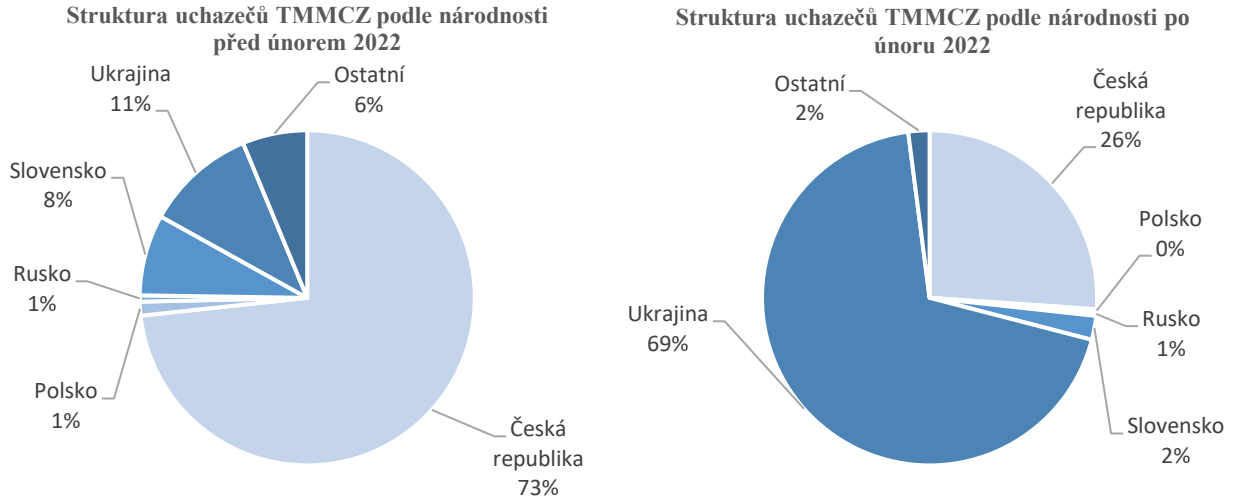
Graf 10: Struktura uchazečů TMMCZ podle věku před a po únoru 2022

Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)

Pořadí věkových skupin, které žádají o zaměstnání v TMMCZ se během války změnilo. Na první příčce stále zůstává kategorie 20-29 let, která výrazně převládá v obou obdobích. Během války se počet lidí v této skupině změnil ještě výrazněji z necelých 50 % na 73 %. Je to z důvodu, že sem utekla spousta žen v tomto věku a hlásí se zde o zaměstnání. Z toho samého důvodu vzrostl v období po únoru 2022 i počet uchazečů ve skupině 30-39 let.

Poslední skupina ve věku 40 a více let velmi výrazně poklesla v důsledku války, jelikož spousta mužů v tomto věku musela zůstat na Ukrajině, nebo se do ní vrátit. Rok před únorem 2022 bylo v této skupině celkem 328 uchazečů o zaměstnání. Během ročního trvání konfliktu na Ukrajině tyto počty klesly na celkový počet 6 uchazečů.

Státní příslušnost



Graf 11: Struktura uchazečů TMMCZ podle národnosti před a po únoru 2022

Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)

TMMCZ je podnik, který zaměstnává cizince ze spousty různých zemí. Nejčastěji je to ČR, Ukrajina, Rusko, Polsko a Slovensko. O zaměstnání se zde ale ucházejí i občané z několika dalších zemí, jako např. Bělorusko, Kyrgyzstán, Kazachstán, Rumunsko, Bulharsko atd. Celkový přehled struktury uchazečů podle státní příslušnosti za obě období je vypsán v Příloze A.

V období před únorem 2022 bylo více než 70 % žadatelů o zaměstnání české státní příslušnosti. Ostatní země tvořily pouhých 30 %, z toho Ukrajina 11 %. Válka toto složení výrazně změnila a ČR si vyměnila své místo s Ukrajinou. V období po únoru 2022 žádá v TMMCZ o zaměstnání téměř 70 % občanů z Ukrajiny, jelikož sem utekli před válkou a hledají si zde nové pracovní uplatnění. Českých uchazečů bylo za tuto dobu pouze necelých 30 %, což je oproti minulému rok výrazné snížení.

Za celé období po únoru 2022 v podniku žádalo o zaměstnání 539 ukrajinských občanů, z toho jsou drtivá většina ženy, kterých je 347.

3.3 Porovnání na základě výběrových charakteristik

Tato kapitola se zabývá porovnáním na základě výběrových charakteristik. Tabulka 2 zobrazuje počty žen v jednotlivých měsících za období před únorem 2022 a po únoru 2022. Tabulka 4 zobrazuje počty mužů v jednotlivých měsících za období před únorem 2022 a po únoru 2022. Za každé období se se zvlášť pro muže a ženy vypočítá aritmetický průměr, výběrový rozptyl a výběrová směrodatná odchylka.

Aritmetický průměr: $\bar{X} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} X_i$

Výběrový rozptyl (výběrová disperze): $S_n^2 = \frac{\sum_{i=1}^{n}(X_i - \bar{X})^2}{n}$

Výběrová směrodatná odchylka: $S_n = \sqrt{S_n^2}$

Tabulka 2: Ženy ucházející se o zaměstnání v TMMCZ

	ženy před únorem 2022 *(Xi)*	ženy po únoru 2022 *(Xi)*
březen	22	0
duben	26	0
květen	57	0
červen	53	0
červenec	14	52
srpen	33	104
září	15	36
říjen	3	50
listopad	10	28
prosinec	0	4
leden	0	76
Celkem	233	350

Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)

Počet žen (n) před únorem 2022 a po únoru 2022 je stejný.

$n = 11$

Ženy před únorem 2022

$\overline{X} = \frac{1}{11} * 233 = 21{,}18$

$S_n^2 = \frac{3\,902}{11} = 354{,}7$

$S_n = \sqrt{354{,}7} = 18{,}83$

Ženy po únoru 2022

$\overline{X} = \frac{1}{11} * 350 = 31{,}82$

$S_n^2 = \frac{12\,756}{11} = 1\,159{,}60$

$S_n = \sqrt{1\,159{,}60} = 34{,}05$

Tabulka 3: Pomocný výpočet pro výběrový rozptyl u žen

	ženy před únorem 2022 $\sum_{i=1}^{n}(X_i - \bar{X})^2$	ženy po únoru 2022 $\sum_{i=1}^{n}(X_i - \bar{X})^2$
březen	1	1 012
duben	23	1 012
květen	1 283	1 012
červen	1 012	1 012
červenec	52	407
srpen	140	5 210
září	38	17
říjen	331	331
listopad	125	15
prosinec	449	774
leden	449	1 952
Celkem	3 902	12 756

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4: Muži ucházející se o zaměstnání v TMMCZ

	muži před únorem 2022 *(Xi)*	muži po únoru 2022 *(Xi)*
březen	216	0
duben	179	0
květen	205	0
červen	200	0
červenec	56	28
srpen	177	68
září	47	32
říjen	6	14
listopad	6	19
prosinec	0	37
leden	0	79
Celkem	1 092	277

Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)

Počet mužů (n) před únorem 2022 a po únoru 2022 je stejný.

$n = 11$

Muži před únorem 2022

$$\overline{X} = \frac{1}{11} * 1\,092 = 99{,}27$$

$$S_n^2 = \frac{89\,062}{11} = 8\,096,55$$

$$S_n = \sqrt{8\,096{,}55} = 89{,}98$$

Muži po únoru 2022

$$\overline{X} = \frac{1}{11} * 277 = 25{,}18$$

$$S_n^2 = \frac{7\,624}{11} = 693{,}09$$

$$S_n = \sqrt{693{,}09} = 26{,}33$$

Tabulka 5: Pomocný výpočet pro výběrový rozptyl u mužů

	muži před únorem 2022 $\sum_{i=1}^{n}(X_i - \bar{X})^2$	muži po únoru 2022 $\sum_{i=1}^{n}(X_i - \bar{X})^2$
březen	13 625	634
duben	6 356	634
květen	11 178	634
červen	10 146	634
červenec	1 873	8
srpen	6 042	1 833
září	2 732	46
říjen	8 700	125
listopad	8 700	38
prosinec	9 855	140
leden	9 855	2 896
Celkem	89 062	7 624

Zdroj: Vlastní zpracování

3.4 Odchody ukrajinských pracovníků v důsledku války

Tabulka 6: Odchody ukrajinských zaměstnanců z TMMCZ

Pohlaví	Datum ukončení	Předpokládané datum ukončení	Název kategorie	Národnost	Věk
Muž	10.01.2023	31.01.2023	TM	Ukrajina	33
Muž	31.01.2023	31.01.2023	TM	Ukrajina	24
Muž	31.01.2023	31.01.2023	TM	Ukrajina	31
Žena	31.01.2023	30.04.2023	TM	Ukrajina	34
Muž	31.01.2023	31.07.2023	TM	Ukrajina	40
Muž	31.01.2023	31.08.2023	TM	Ukrajina	37
Muž	31.01.2023	30.09.2023	TM	Ukrajina	45
Muž	13.02.2023	31.01.2024	TM	Ukrajina	30
Muž	13.02.2023	30.09.2024	TM	Ukrajina	42
Muž	28.02.2023	30.09.2023	TM	Ukrajina	36
Muž	28.02.2023	31.12.2023	TM	Ukrajina	33
Muž	28.02.2023	31.05.2023	TM	Ukrajina	35

Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023b)

Fenoménem ukrajinských zaměstnanců je ukončit v Česku pracovní poměr a odletět do Kanady. Kanada totiž v důsledku války otevřela pracovní trh a nabízí velmi výhodné startovací podmínky (ubytování, příspěvky apod.), a to zejména pro Ukrajince zasažené válkou.

Vzdělávací systém na Ukrajině je vysoce uznávaný, což pro ukrajinské občany znamená, že mají v Kanadě veliké vyhlídky pro nalezení zaměstnání. Nejoblíbenější prací, kterou Ukrajinci v Kanadě vyhledávají, jsou manažerská a odborná zaměstnání, dále také řemeslná práce. Neexistuje zde žádná diskriminace Ukrajinských občanů, kteří si tu chtějí najít práci. V Kanadě je velmi spravedlivá ekonomika a hlavně společnost. Velikou část populace v Kanadě tvoří přistěhovalci, a to zejména z Ukrajiny (Emigrate Canada, 2023).

Tabulka 2 zobrazuje počet ukrajinských zaměstnanců, kteří opustili, nebo plánují opustit TMMCZ v důsledku války a odcestují za lepšími pracovními podmínkami do ciziny. Celkem od začátku roku 2023 k datu 31. 01. 2023 opustili firmu 4 ukrajinští zaměstnanci z důvodu nového zaměstnání v cizině, z toho 3 muži a 1 žena. Věk všech, kteří odešli nebo to plánují, se pohybuje mezi 30-40 lety.

Datum ukončení znamená, že zaměstnanec v ten den podal svou výpověď. Na to navazuje předpokládané datum ukončení, a to znamená, že zaměstnanec má smlouvu na dobu určitou a dal buď výpověď v průběhu jejího trvání a skončí dřív, nebo odmítl prodloužení a skončí v den kdy skončí smlouva.

Název kategorie označuje práci, kterou ve firmě člověk vykonával. Kategorie TM, která je uvedena u všech zaměstnanců, označuje operátory výroby. Na těchto pozicích ve firmě pracuje valná většina lidí z Ukrajiny.

3.5 Vliv války na podnik

Po vypuknutí války firmě z celkového počtu 1555 ukrajinských zaměstnanců (k 21.2.2022) odešlo zpět na Ukrajinu z důvodu války 24 ukrajinských mužů. Tato situace neměla na podnik žádný významný vliv, dokonce by se dalo říci, že je potkala ve vhodné době.

V únoru roku 2022 se TMMCZ nacházela těsně před startem výroby nového Ayga X. Celý únor probíhala testovací výroba tohoto nového modelu, tudíž nebyla v provozu plná kapacita ve výrobě. V březnu se pak tato výroba rozjela naostro a s tím byly spojené i návraty lidí, kteří původně pracovali na výrobních linkách, ale z důvodu přípravy rozjezdu nového modelu byli po určitou dobu součástí offline týmu, kde pracovali na nových postupech a jejich následném testování. Po rozjezdu se měli na své výrobní linky vrátit, ale mezitím vypukla válka, která situaci lehce změnila. Po vypuknutí války nastaly odchody ukrajinských zaměstnanců, tudíž se zaměstnanci z offline týmů vrátili na výrobní linky o pár týdnů dříve, než bylo původně plánováno. Naštěstí tato situace neohrozila přípravy rozjezdu, ani jeho následné vyhodnocení.

Odchody ukrajinských mužů nebyly pro podnik ohrožující, jelikož neodešli muži z jedné linky, ale byli to vždy maximálně dva muži na jednu linku. Při plánování počtu lidí na linkách se již kalkuluje s určitou úrovní absence a navyšuje se o toto procento počet lidí na konkrétních odděleních, proto odchody mužů kvůli válce nebyly pro podnik zásadní problém a jejich nepřítomnost se dala snadno pokrýt zbývajícími lidmi z linky. Pokud byla potřeba, tak krátkodobě (max. 14 dní) vypomáhali i lidé, kteří procesy dané linky znali ze svého minulého působení, přičemž v dané době již pracovali v jiném týmu, ale byli ochotni vypomoct.

S ohledem na návrat lidí s projektových týmů zpět na linky podnik plánoval, že se ocitne v nadstavu a připravovaly se aktivity na snížení tohoto nadstavu, jako např.

dočasné zapůjčení lidí dodavatelům podniku. Tato varianta nakonec nenastala, protože se nadstav využil na pokrytí odchodů ukrajinských mužů.

V současné době je podnik s ukrajinskými muži, kteří odešli, stále v kontaktu. Všem, kteří mají zájem, se prodlužují smlouvy a počítá se s jejich návratem. Toto se podnik rozhodl činit do února 2024 a poté se rozhodne co dál dle vývoje na Ukrajině.

3.6 Volná pracovní místa v TMMCZ

TMMCZ v současné době nabízí spoustu volných pracovních míst a pozic. Jsou to pozice účetních, asistentek, operátorů, údržby, specialistů a techniků. V nabídce jsou uvedeny také odborné stáže, které jsou dokonce i placené.

Jsou pozice, na které firma shání přímo jen ukrajinské zaměstnance, a o tyto pozice je veliký zájem. V případě ukrajinských uchazečů se jedná nejvíce o pozice pracovníků ve výrobě nebo operátory ve výrobě.

V Příloze B je stručný přehled všech pozic, které firma nabízí. Je tam uvedeno období před válkou a období během války na Ukrajině. U každého místa je napsán počet lidí, kteří si tuto nabídku zobrazili, dále počet přímých reakcí lidí, kteří by měli o pozici zájem a jako poslední je uveden konverzní poměr na dané pozice. Konverzní poměr je procentuální vyjádření, kolik lidí z celkového počtu zobrazení pozice na tuto pozici zareagovalo.

Tabulka 4 zobrazuje volná místa za období před únorem 2022, tj. od 01. 01. 2021 do 31. 01. 2022. V tomto období se lidé nejvíce zajímali o pozice operátorů ve výrobě. Tuto pozici si zobrazilo 194 171 lidí, a z tohoto počtu se jich o místo ucházelo 1 683. V případě ukrajinských občanů si tuto pozici zobrazilo 5 315 lidí, a z tohoto počtu se jich o místo ucházelo 348. Další velmi vyhledávanou pozicí byl operátor oddělení lakovny s celkovým počtem zobrazení 12 988, ale reakcí bylo pouze 131. Podle počtu reakcí je žádanou pozicí specialista oddělení lidských zdrojů. O tuto pozici žádalo 209 lidí.

Tabulka 5 zobrazuje volná místa za období po únoru 2022, tj. od 01. 02. 2022 do 31. 01. 2023. V tomto období byl největší zájem také o pozice operátorů ve výrobě. Tuto pozici si zobrazilo 12 483 lidí a z tohoto počtu se jich o místo ucházelo 575. V případě ukrajinských občanů si tuto pozici zobrazilo 4 598 lidí, a z tohoto počtu se jich o místo ucházelo 770. Podle počtu zobrazení i reakcí je další žádanou pozicí údržbář výrobních zařízení na montáži.

4 Reakce podniku na vzniklou situaci

Po vypuknutí války se TMMCZ rozhodla pomoci svým zaměstnancům a také jejich rodinným příslušníkům. Zajistila mnoho aktivit pro rodiny zasažené válkou, aby je dostala do ČR, co nejlépe je zabezpečila a ulehčila jim zde nový život. Veškeré informace k této kapitole jsou čerpány z emailové a osobní komunikace s oddělením lidských zdrojů firmy.

Zajištění dopravy

Po vypuknutí války se na ukrajinsko-polských hranicích hromadilo nespočet uprchlíků z Ukrajiny. Jejich přeprava do ČR byla velmi obtížná, jelikož všechny vlaky a autobusy byly hned zaplněné. Toyota se tedy rozhodla, že pro své zaměstnance a jejich rodinné příslušníky zajistí vlastní dopravu. Spojili se se svými zaměstnanci a zjistili veškeré informace potřebné k bezpečné přepravě. Zajistili několik autobusů a dodávek, které dopravily zaměstnance Toyoty i s jejich rodinami do Kolína. Zde se o ně firma dále postarala.

Zajištění ubytování

Toyota má pro své zaměstnance nasmlouvané ubytovny, kde většinou ubytovává zahraniční zaměstnance. V tuto chvíli část míst nebyla nikým obsazena, tudíž byla volná k dalšímu využití. Tato volná místa na ubytovnách firma poskytla rodinným příslušníkům svých zaměstnanců, kteří byli dopraveni do Kolína. Bohužel ubytovny mají omezené kapacity, a tak byly ihned naplněny. Na některé rodiny nezůstalo v ubytovnách místo, tudíž stále neměly kde bydlet. Tuto situaci firma vyřešila tak, že zbylé rodinné příslušníky vozila na Krajské asistenční centrum pomoci Ukrajině (KACPU), kde jim bylo Středočeským krajem poskytnuto nouzové ubytování a dočasná ochrana.

Příval ukrajinských zaměstnanců a jejich rodin byl opravdu veliký, tudíž Toyota vymýšlela další alternativy, jak se o všechny postarat a zařídit ubytování. Dohodli se tedy s městem Kolín na tom, že jim předají jednu ubytovnu, která není vůbec využívána. Ubytovna nebyla moc v dobrém stavu, jelikož byla dlouhou dobu neobydlena a město se o ní vůbec nestaralo. Než se tam mohl někdo nastěhovat, musela se celá budova opravit. Firma svépomocí narychlo celou ubytovnu zrekonstruovala, a tak vznikl další prostor, kde mohli začít ubytovávat rodinné příslušníky svých zaměstnanců.

Sbírky

V rámci pomoci Ukrajině se TMMCZ rozhodla zorganizovat hned několik sbírek najednou. Všechny sbírky probíhaly mezi zaměstnanci Toyoty. První sbírka byla finanční, ve které se vybralo 244 936 Kč. Firma k této částce, vybrané zaměstnanci, přidala peníze za body nečerpané z jejich zaměstnaneckého benefitního programu. Dohromady se ve finanční sbírce na pomoc Ukrajině vybralo 500 000,- Kč.

Druhá sbírka byla materiální. Pro tuto sbírku se vytvořily dotazníky, které zaměstnanci firmy osobně rozváželi na ubytovny ukrajinským uprchlíkům a poté si je zase vyzvedávali. Pomocí toho se zjišťovalo, co jednotlivé rodiny potřebují a přizpůsobily se tak požadavky pro sbírku. Nejvíce byly požadované potraviny (konzervy, rýže, přesnídávky pro děti, a další trvanlivé potraviny) a hygienické potřeby (kartáčky, mýdla, dětské pleny atd.). Zaměstnanci darovali spoustu dalších věcí, jako např. oblečení, elektroniku, nebo nějaký menší nábytek.

Umístění dětí do školek a škol

Mnoho rodin sem přijelo i s dětmi, kterým bylo potřeba zařídit v ČR patřičné vzdělání. Na základě této situace Toyota jednala s městem Kolín, aby mohly být ukrajinské děti umístěny do školek a škol.

Zajištění práce

V průběhu války sem bylo dopraveno mnoho žen ukrajinských zaměstnanců, o které se firma starala. Spousta žen si zde chtěla sehnat práci a postarat se o svoji rodinu, s tím se jim rozhodla TMMCZ také pomoct. Sháněla jim práci u nich v podniku, u jejich dodavatelů v průmyslové zóně Ovčáry a také v rámci města. Většina žen nastoupila do výroby v různých firmách, některé z nich si TMMCZ vzala přímo k sobě na HR oddělení, kde jim vypomáhaly s věcmi, které pracovníci běžně nestíhali. Některé ženy v průběhu odešly a vrátily se zpět na Ukrajinu, některé zůstaly a firma si je chce ponechat i nadále, protože jsou velmi šikovné a už jsou nedílnou součástí kolektivu.

ZÁVĚR

Tato práce se soustředila na demografické změny ve složení žadatelů před válečným konfliktem na Ukrajině a během jeho trvání. Data zahrnují období před únorem 2022 a po únoru 2022, vždy se jedná o období jednoho roku. Změny se zkoumaly ve složení uchazečů celé České republiky a ve složení uchazečů vybraného podniku.

V teoretické části byly přiblíženy základní pojmy spjaté s demografií a uchazečem o zaměstnání. S uchazečem o zaměstnání je spojeno i následné zaměstnávání, které bylo potřeba si vymezit pro české uchazeče, ale také pro cizince, jelikož byli zmíněni občané Ukrajiny. Všechny změny ve složení uchazečů jsou porovnány pomocí grafů.

V praktické části se práce zabývala demografickým složením žadatelů před únorem 2022 a po únoru 2022 ve vybraném podniku a zkoumala, jaké během těchto období nastaly změny. Dále se provedlo porovnání na základě výběrových charakteristik, kde byl vypočítán aritmetický průměr, výběrový rozptyl a směrodatná odchylka pro ženy a muže ucházející se v podniku o zaměstnání. Ze všech zkoumání je vidět, že se v podniku během války změnilo složení mužů i žen ucházejících se o zaměstnání. Před válečným konfliktem o zaměstnání ve firmě žádali především muži, válka toto složení výrazně změnila a od února 2022 je více žen, které žádají o zaměstnání ve firmě. Jako další jsou uvedeny odchody ukrajinských zaměstnanců z podniku v důsledků válečného konfliktu a jejich emigrace za lepšími pracovními podmínkami.

V poslední kapitole se hovoří o reakci podniku na vzniklou situaci během války. Firma se k této situaci postavila velmi pozitivně a pomohla všem svým zaměstnancům, a hlavně jejich rodinám, které utekli do České republiky a neměli kam jít. Ve výsledku válka neměla na podnik velmi výrazný vliv, výroba při odchodu ukrajinských zaměstnanců nemusela být zastavena, a vše se zvládlo pokrýt stávajícími zaměstnanci firmy.

POUŽITÁ LITERATURA

1. ČESKO, 2004. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: *MPSV* [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_435_2004
2. ČESKO, 1993. Sdělení č. 208/1993 Sb., Sdělení ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právním postavení uprchlíků a Protokolu týkajícího se právního postavení uprchlíků. In: *Zákony pro lidi* [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-208
3. DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. Praha: C.H. Beck, 2020. Právní praxe. ISBN 978-80-7400-810-8
4. EMIGRATECANADA. *Migrace Ukrajinců do Kanady* [online]. 2023 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://emigratecanada.com/cs/immigrate-to-canada-from-ukraine/
5. CHARVÁTOVÁ, Monika, 2023a. *Informace pro bakalářskou práci* [e-mailová komunikace]. 12. dubna 2023, 14:37 CET [cit. 2023-04-18]. Osobní komunikace.
6. CHARVÁTOVÁ, Monika, 2023b. *Informace pro bakalářskou práci* [e-mailová komunikace]. 14. dubna 2023, 16:01 CET [cit. 2023-04-18]. Osobní komunikace.
7. CHARVÁTOVÁ, Monika, 2023c. *Náborové přehledy pro účely bakalářské práce V. Závůrkové* [e-mailová komunikace]. 14. dubna 2023, 16:54 CET [cit. 2023-04-18]. Osobní komunikace.
8. KALIBOVÁ, Květa, Zdeněk PAVLÍK a Alena VODÁKOVÁ. *Demografie (nejen) pro demografy*. 3., přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. Sociologické pojmosloví, sv. 2. ISBN 978-80-7419-012-4
9. KLUFOVÁ, Renata a Zuzana POLÁKOVÁ. *Demografické metody a analýzy: demografie české a slovenské populace.* Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 978-80-7357-546-5.
10. MPSV. *Agenturní zaměstnávání* [online]. 2023b [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://ppropo.mpsv.cz/V24Agenturnizamestnavani
11. MPSV. *Agenturní zaměstnávání cizinců* [online]. 2020c [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/agenturni-zamestnavani-cizincu

12. MPSV. *Informace pro zaměstnavatele a cizince v návaznosti na konflikt na Ukrajině* [online]. 2022 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2786931/informace_zamestnavatel_CZ.pdf
13. MPSV. *Podpora v nezaměstnanosti a evidence uchazečů* [online]. 2023a [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti
14. MPSV. *Postup zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců* [online]. 2019 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/postup-zamestnavatele
15. MPSV. *Pracovní oprávnění* [online]. 2021a [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/pracovni-opravneni
16. MPSV. *Program antivirus* [online]. 2021b [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/2061970/19_04_2021+TZ_antivirus.pdf/3822f6bf-96ab-7276-dd81-5cd37eaf37db
17. MPSV. *Struktura uchazečů o zaměstnání* [online]. 2023c [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/struktura-uchazecu
18. MPSV. *Volný vstup cizinců na trh práce* [online]. 2020a [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/volny-vstup-na-trh-prace
19. MPSV. *Zaměstnávání uprchlíků* [online]. 2020b [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-uprchliku
20. MVČR. *Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance* [online]. 2021 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.mvcr.cz/clanek/karta-vnitropodnikove-prevedeneho-zamestnance.aspx
21. NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ. *Přehled tříd zaměstnání* [online]. 2017 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://nsp.cz/isco
22. PAVLÍK, Zdeněk a KALIBOVÁ, Květa. *Mnohojazyčný demografický slovník: český svazek.* Vyd. 2., aktualiz. Praha: Česká demografická společnost, 2005. Acta demographica, sv. 15. ISBN 80-239-4864-4.
23. SOCIOLOGICKÁ ENCYKLOPEDIE. *Demografie* [online]. 2018 [cit. 2022-11-09]. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Demografie_(MSgS)
24. TOMŠEJ, Jakub. *Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání.* Praha: Wolters Kluwer, 2020. Právní monografie. ISBN 978-80-7598-648-1.

25. TOŠOVSKÝ, Adam. *Agenturní zaměstnávání v praxi*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-652-3.
26. Toyota Motor Manufacturing Czech (TMMCZ), 2022. *Interní materiály společnosti.*
27. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING CZECH. *Historie* [online]. 2023 [cit. 2023-04-23]. Dostupné z: https://www.toyotacz.com/o-nas/toyota-kolin/
28. ÚŘAD PRÁCE. *Pomoc občanům Ukrajiny* [online]. 2023b [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/pomoc-pro-obcany-ukrajiny-a-jejich-zamestnavatele
29. ÚŘAD PRÁCE. *Uchazeč o zaměstnání* [online]. 2022 [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-uchazece-a-zajemce
30. ÚŘAD PRÁCE. *Zaměstnávání cizinců* [online]. 2021a [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/zamestnavani-cizincu
31. ÚŘAD PRÁCE. *Zprostředkování zaměstnání* [online]. 2023a [cit. 2023-04-22]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/zadost-o-zprostredkovani-zamestnani-a-podporu-v-nezamestnanosti

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A *Celkový přehled uchazečů TMMCZ podle státní příslušnosti*

Příloha B *Volná místa ve firmě TMMCZ*

Příloha A – *Celkový přehled uchazečů TMMCZ podle státní příslušnosti*

Tabulka 7: Přehled uchazečů o zaměstnání podle státní příslušnosti

Název země	před únorem 2022	po únoru 2022
Alžírsko	1	0
Azerbájdžán	2	2
Bělorusko	49	4
Bulharsko	7	2
Česká republika	1 208	204
Estonsko	1	0
Ghana	1	0
Gruzie	3	0
Chorvatsko	1	0
Kanada	1	0
Kazachstán	4	2
Kyrgyzstán	3	1
Litva	1	0
Maďarsko	1	1
Makedonie	1	0
Mongolsko	3	1
Nepál	1	0
Polsko	22	2
Rumunsko	11	0
Rusko	10	3
Řecko	1	0
Slovensko	129	18
Srbsko	3	2
Srí Lanka	1	0
Sýrie	1	0
Tunisko	2	0
Turecko	1	0
Ukrajina	176	539
Uzbekistán	2	0
Vietnam	1	0
Velká Británie	0	1
Celkem	**1 648**	**782**

Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)

Příloha B – V*olná místa ve firmě TMMCZ*

Tabulka 4 zobrazuje volná místa ve firmě v období od 01. 01. 2021 do 31. 01. 2022.

Tabulka 8: Volná místa v TMMCZ před únorem 2022

Pozice	zobrazení	reakce	konverzní poměr
Asistent/ka oddělení informačních systémů	835	24	3 %
Energetik/energetička	772	6	1 %
Mzdový/á účetní	1 053	9	1 %
Odborná stáž na oddělení svařovny	277	2	1 %
Odborná údržba oddělení facility – správa budov	1 112	19	2 %
Operátor/ka oddělení QC/Lakovna – Repair	12 988	131	1 %
Operátor/ka ve výrobě – Chceš mít 34 tisíc Kč na pásce?	194 171	1 683	1 %
Operátor/ka ve výrobě – Chceš mít 34 tisíc Kč na pásce? (UA)	5 315	348	7 %
Operátor/ka ve výrobě – oddělení kontroly kvality	1 822	66	4 %
Pracovník ve výrobě (UA)	1	1	100 %
Pracovník/pracovnice údržby lisovacích forem	2 344	32	1 %
Projektový specialista/ka odělení lakovny	162	0	0 %
Specialista výroby	718	11	1 %
Specialista/ka bozp	2 401	12	0,5 %
Specialista/ka oddělení kontroly kvality	9 680	101	1 %
Specialista/ka oddělení lidských zdrojů – HR partner	8 011	209	3 %
Specialista/ka oddělení nového projektu	480	6	1 %
Specialista/ka oddělení parts control	5 519	104	2 %
Specialista/ka oddělení svařovny	2 653	19	1 %
Specialista/ka oddělení vzdělávání a hodnocení	2 855	36	1 %
Specialista/ka suppliers follow-up	365	28	8 %
Specialista/ka životního prostředí a vodního hospodářství	663	7	1 %
Technik IT	324	6	2 %
Technolog/technoložka oddělení lakovny	1 472	10	1 %
Údržba automatizačních strojů a výrobních zařízení	1 372	16	1 %
Údržbář/ka s elektrovyhláškou za 40 tisíc	5 474	114	2 %

Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)

Tabulka 5 zobrazuje volná místa ve firmě v období od 01. 02. 2022 do 31. 01. 2023.

Tabulka 9: Volná místa v TMMCZ po únoru 2022

Pozice	zobrazení	reakce	konverzní poměr
Analytik/ analytička oddělení informačních systémů	1 875	21	1 %
Asistent/ka oddělení plánování výroby	1 098	30	3 %
HR partner pro zaměstnance výrobního oddělení	1 474	33	2 %
Lídr oddělení rozvoje lidských zdrojů	2 075	6	0 %
Mzdová/ý účetní	539	3	0,5 %
Odborná údržba oddělení facility – správa budov	984	8	1 %
Operátor/ka ve výrobě	12 483	575	5 %
Operátor/ka ve výrobě (UA)	4 598	770	17 %
Placená stáž pro studenty vysokých škol	587	10	2 %
Procesí specialista/ka oddělení finální montáže	600	9	1,5 %
Servisní technik PLC-Automatizace	2 731	17	1 %
Servisní technik robotů na lakovně	1 587	14	1 %
Specialist/ka oddělení lidských zdrojů – HR partner	1 202	31	2,5 %
Specialista oddělení řízení kvality – automatizace	213	3	1 %
Specialista/ka hr marketingu	3 925	49	1 %
Specialista/ka logistiky na oddělení svařovny	653	1	0 %
Specialista/ka oddělení financí-controlling-správa rozpočtu	1 068	12	1 %
Specialita/ka oddělení informačních systémů v IOT oblasti	380	4	1 %
Specialista/ka oddělení kontroly kvality	2 681	21	1 %
Specialista/ka oddělení lakovny	2 043	48	2 %
Ta/ka oddělení řízení kvality-vstřikování plastů	4 024	32	1 %
Specialista/ka oddělení řízení dílů pro výrobu aut	2 973	14	0,5 %
Specialista/ka oddělení řízení kvality	3 365	44	1 %
Specialista/ka oddělení řízení projektu	1 317	27	2 %
Specialista/ka oddělení vzdělávání a hodnocení	2 264	30	1 %
Specialista/ka požární ochrany a bezpečnosti práce	760	5	1 %
Specialista/ka v oblasti daní	567	5	1 %
Specialista/tka odd. Řízení kvality – zákaznické reklamace	1 288	9	1 %
Údržba automatizačních strojů a výrobních zařízení	2	0	0 %
Údržbář / ka výrobních zařízení na lakovně	2 530	52	2 %
Údržbář / ka výrobních zařízení na lisovně	1 899	37	2 %
Údržbář / ka výrobních zařízení na montáži	6 252	71	1 %
Specialista/tka oddělení financí	2 070	36	2 %

Zdroj: Vlastní zpracování (Charvátová, 2023c)