



## Migrace jako nástroj pro řešení nedostatku pracovních sil v českém průmyslu

Workshop 6. 12. 2019

ČVUT v Praze ve spolupráci s UK a NVF

*Projekt je realizován s podporou Technologické agentury ČR*



**ČVUT**

**ČESKÉ VYSOKÉ  
UČENÍ TECHNICKÉ  
V PRAZE**



## Požadavky českého průmyslu na pracovní sílu

Filip Klicnar, Michal Janíčko a Patrik Budský

Praha, 6. 12. 2019



**ČVUT**

**ČESKÉ VYSOKÉ  
UČENÍ TECHNICKÉ  
V PRAZE**



Zaměstnavatelé o požadavcích  
na pracovní sílu v průmyslu  
a cizincích jako jejím doplňkovém  
zdroji

# Terénní šetření výrobních podniků v ČR 2019

## Dotazníkové šetření + rozhovory

**Cíle:** *Zmapování kvantitativních a kvalitativních požadavků českého průmyslu na pracovní sílu v měnících se podmínkách Průmyslu 4.0.*

Oslovováni byli především ředitelé či jednatele firem, personální manažeři ad.

Celkem dotazník vyplnilo 274 podniků.

Celkem 40 realizovaných rozhovorů.

# Tematické bloky dotazníkového šetření

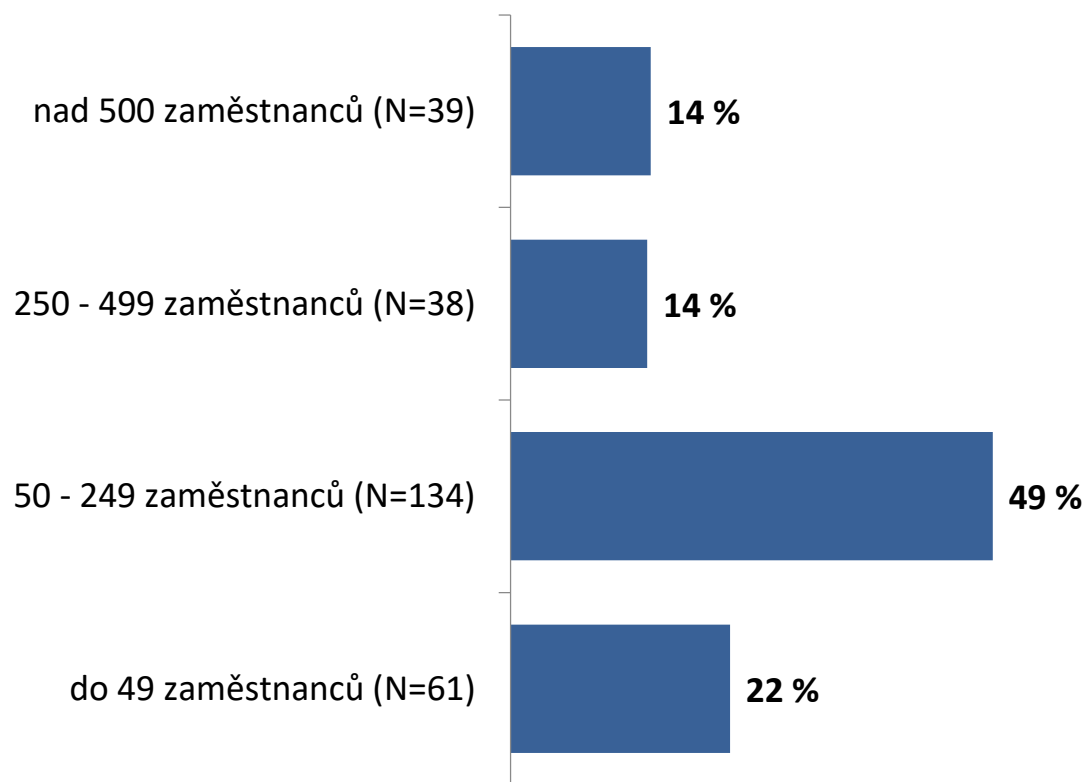
- Poptávka po pracovní síle a automatizace
- Zaměstnávání zahraničních pracovníků
- Zkušenosti se zaměstnáváním zahraničních pracovníků
- Programy zaměstnávání zahraničních pracovníků

# Poptávka po pracovní síle a automatizace

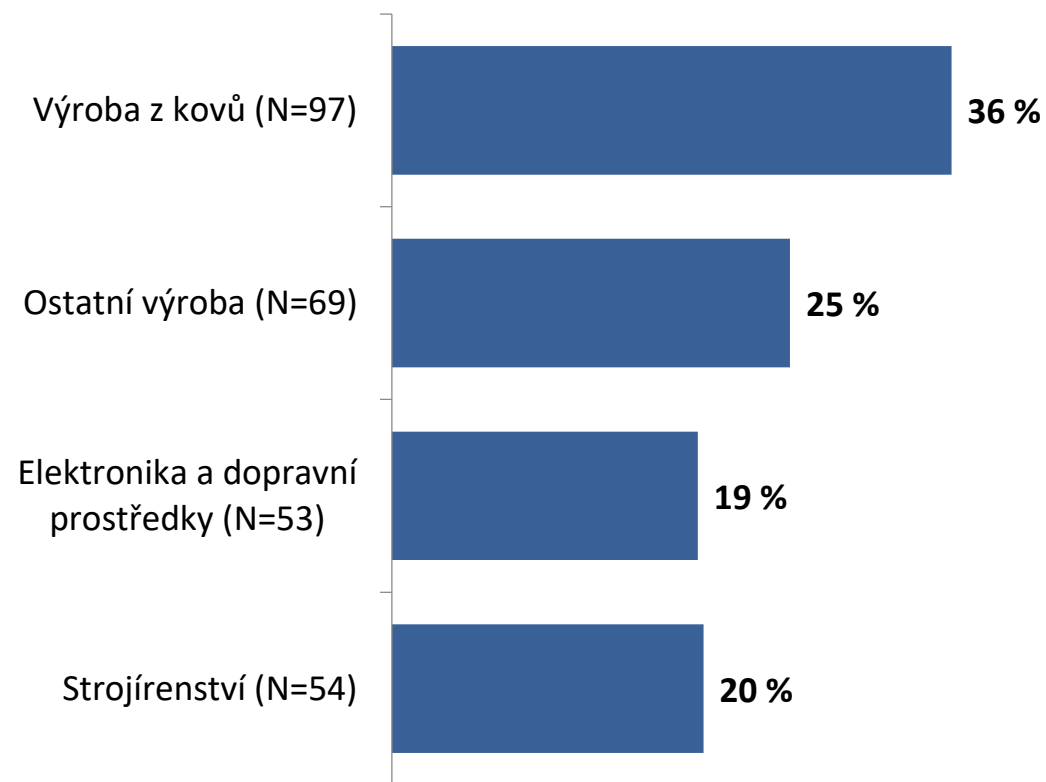
Prezentující: Filip Klicnar

# Struktura podniků z dotazníkového šetření

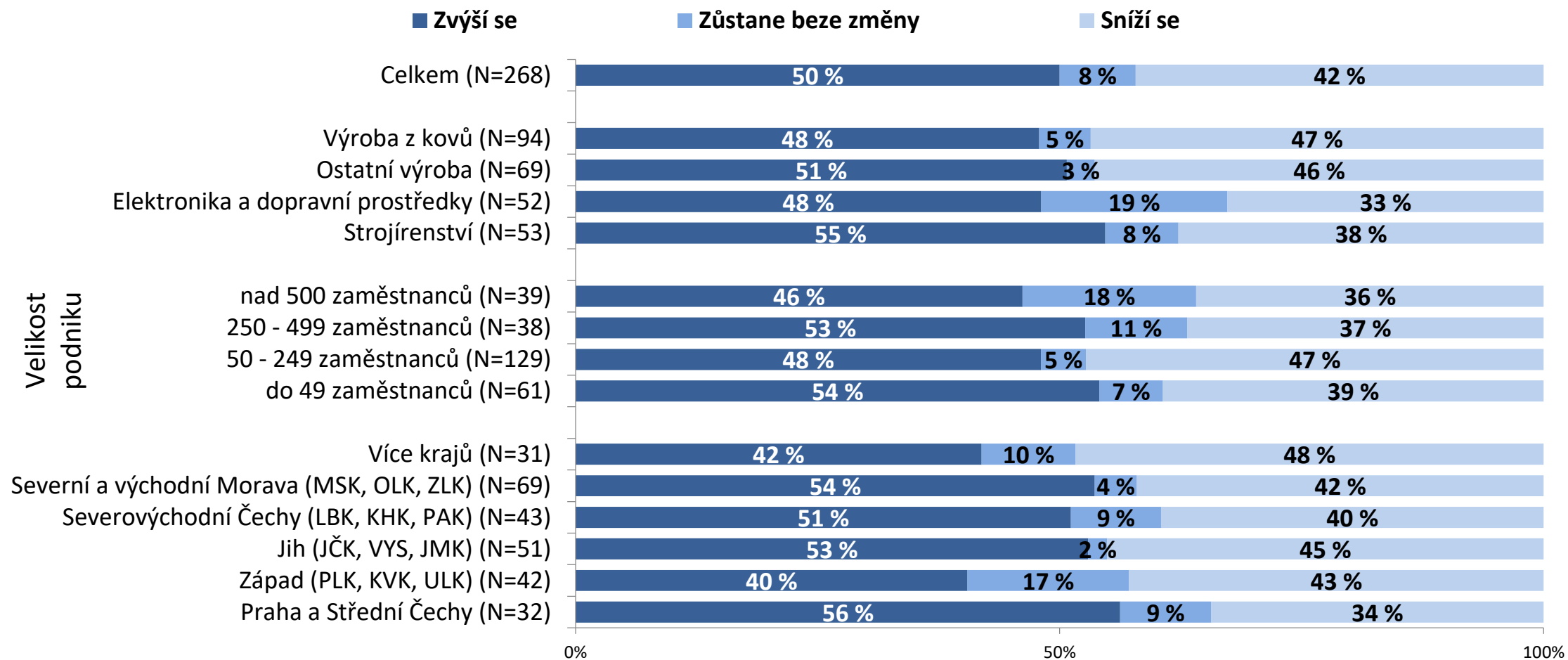
## Podle počtu zaměstnanců



## Podle zaměření výroby (klasifikace NACE)

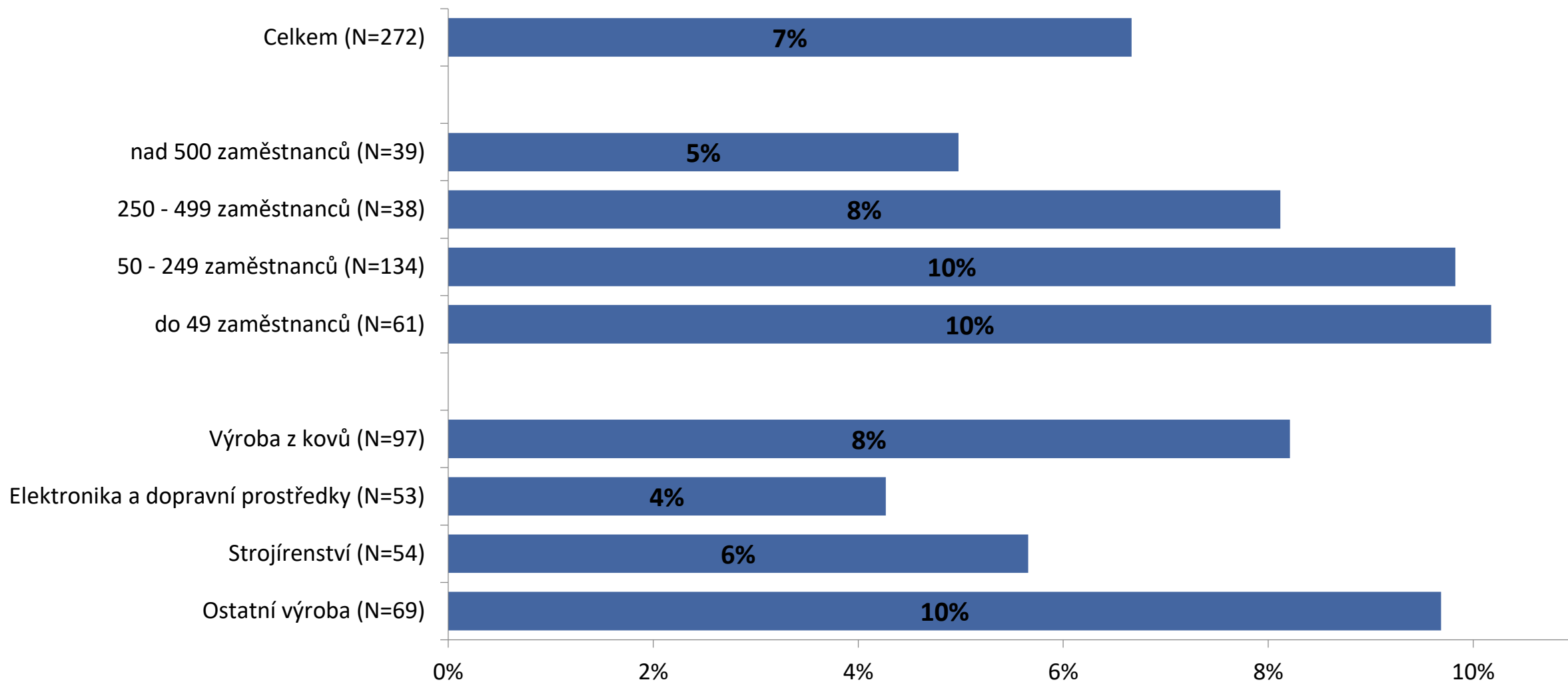


# Plánovaná změny počtu pracovníků v následujícím roce

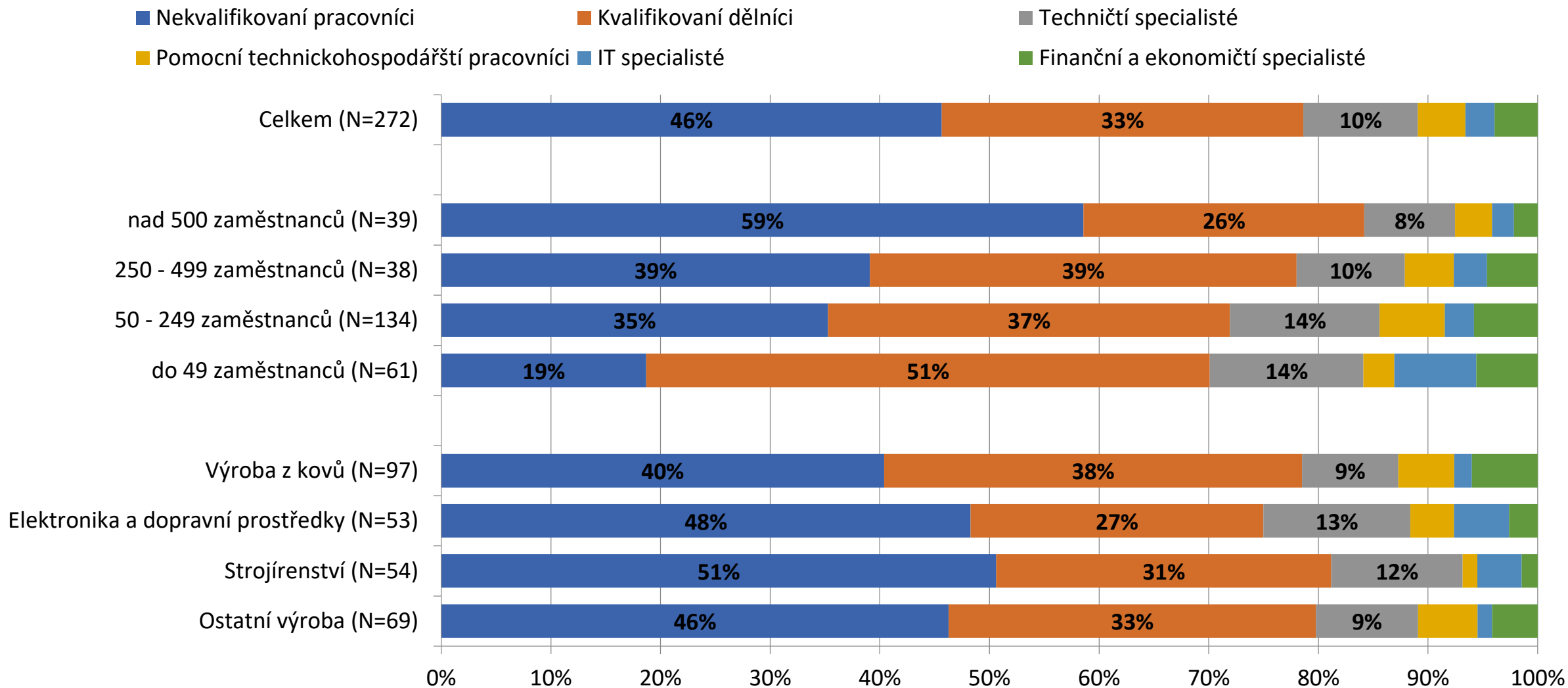




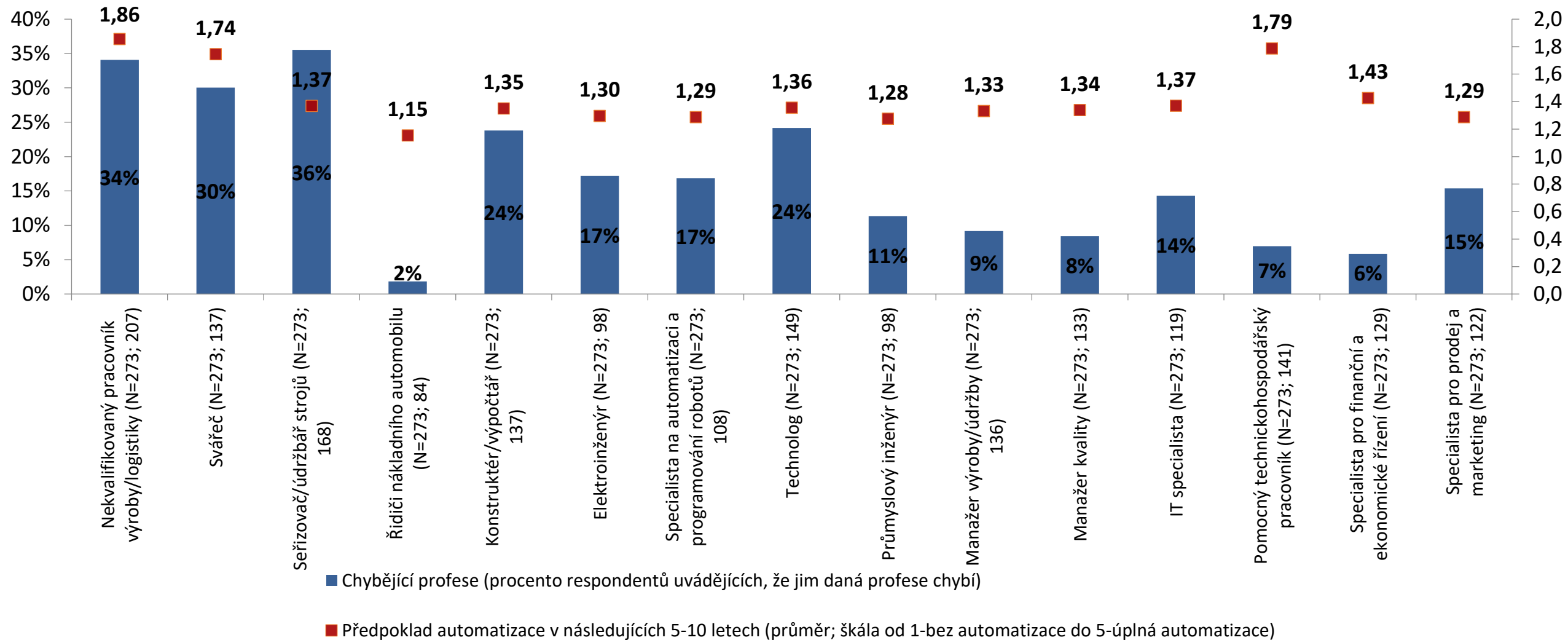
# Podíl poptávaných pracovníků na celkovém počtu zaměstnanců podniku



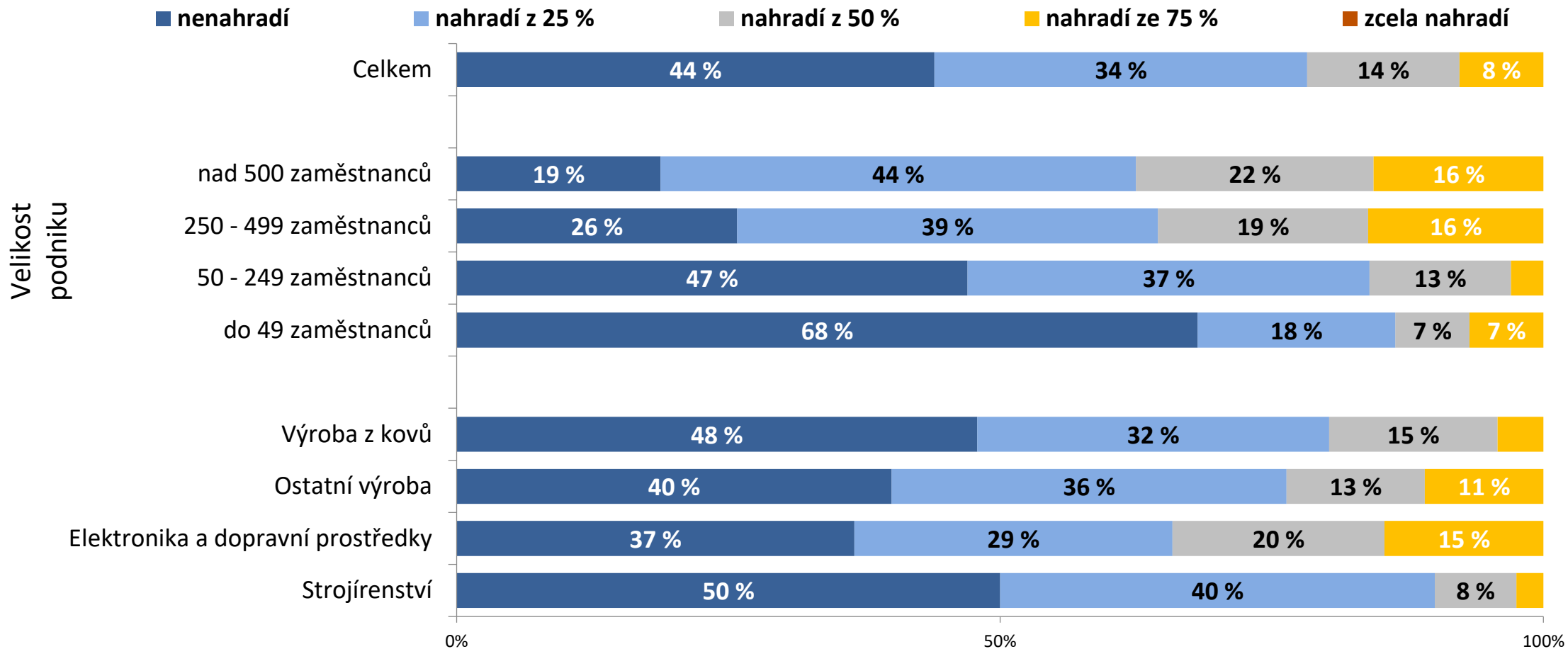
# Jak se podílí poptávka po pracovnících z profesních skupin na celkové poptávce po pracovnících



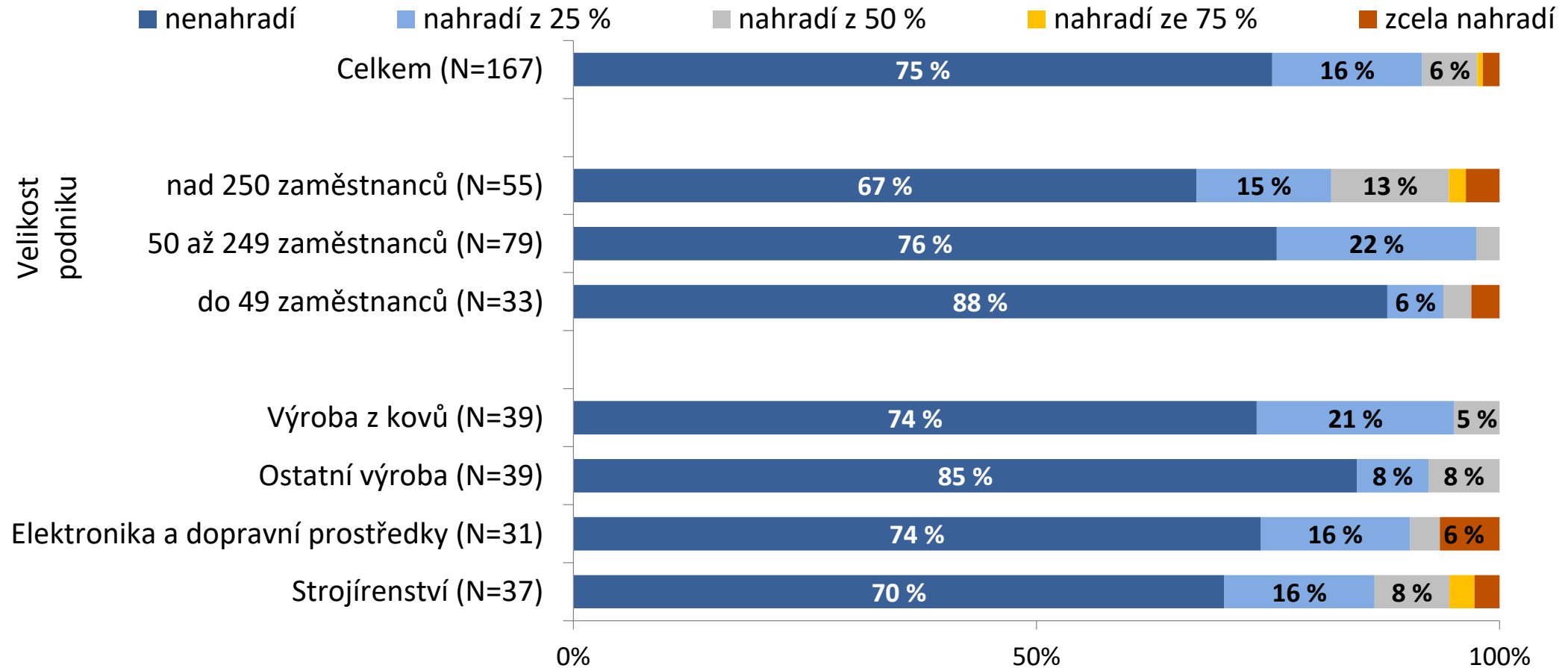
# Porovnání poptávaných profesí s předpokladem automatizace v následujících 5 až 10 letech



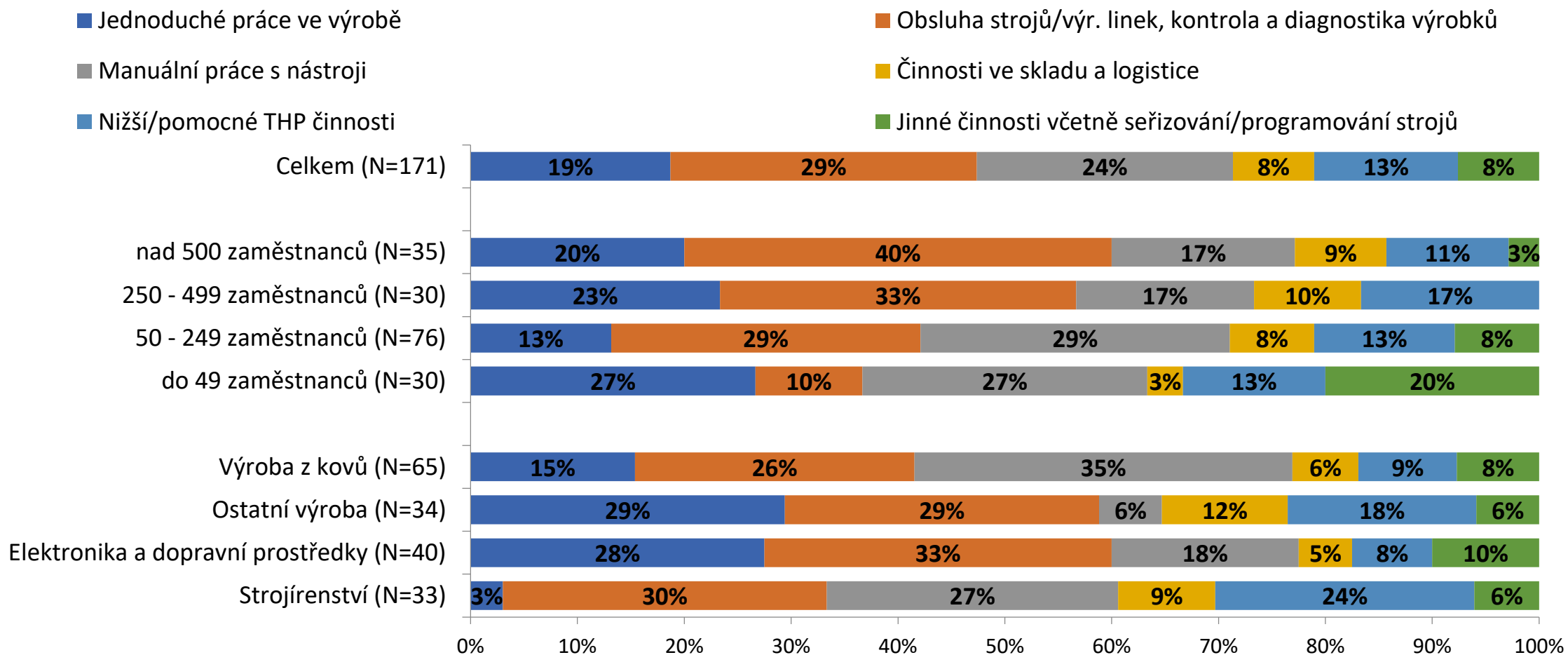
# Příklad: nekvalifikovaný pracovník výroby/logistiky



# Příklad: seřizovač/údržbář strojů

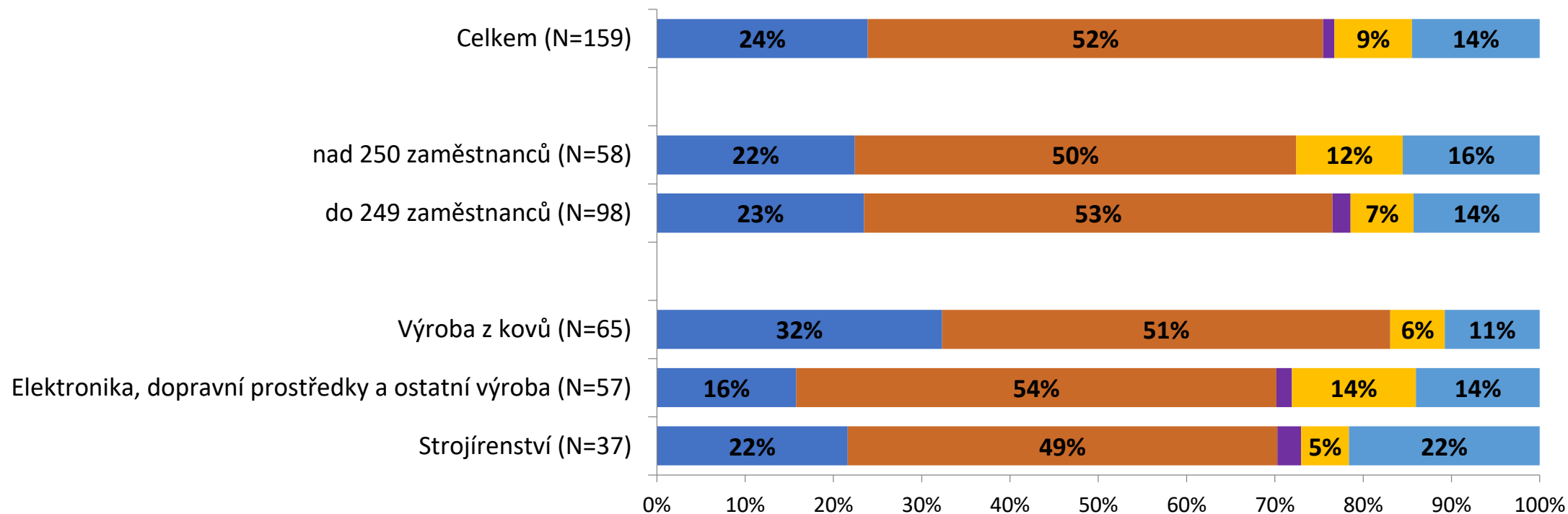


# Lidské činnosti nahrazené automatizací/digitalizací do pěti let



# Potřebné činnosti vázané na automatizaci/digitalizaci

- Obsluha, servis, seřizování a údržba robotů a nových strojů
- Programování (robotů, CNC aj.) a jiné IT a digitální činnosti
- Analýza dat
- Procesní inženýrské činnosti a řízení
- Zavádění automatizace a robotizace

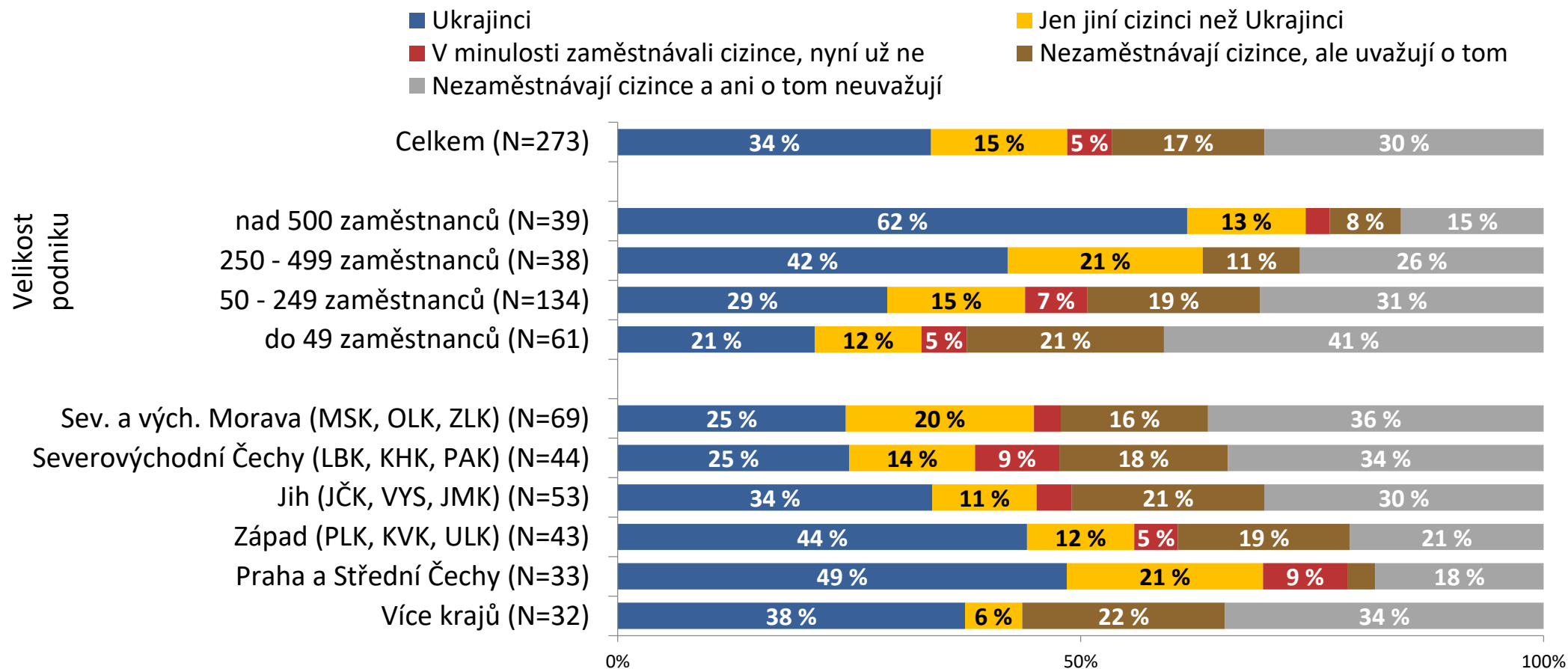


# Zaměstnávání zahranických pracovníků



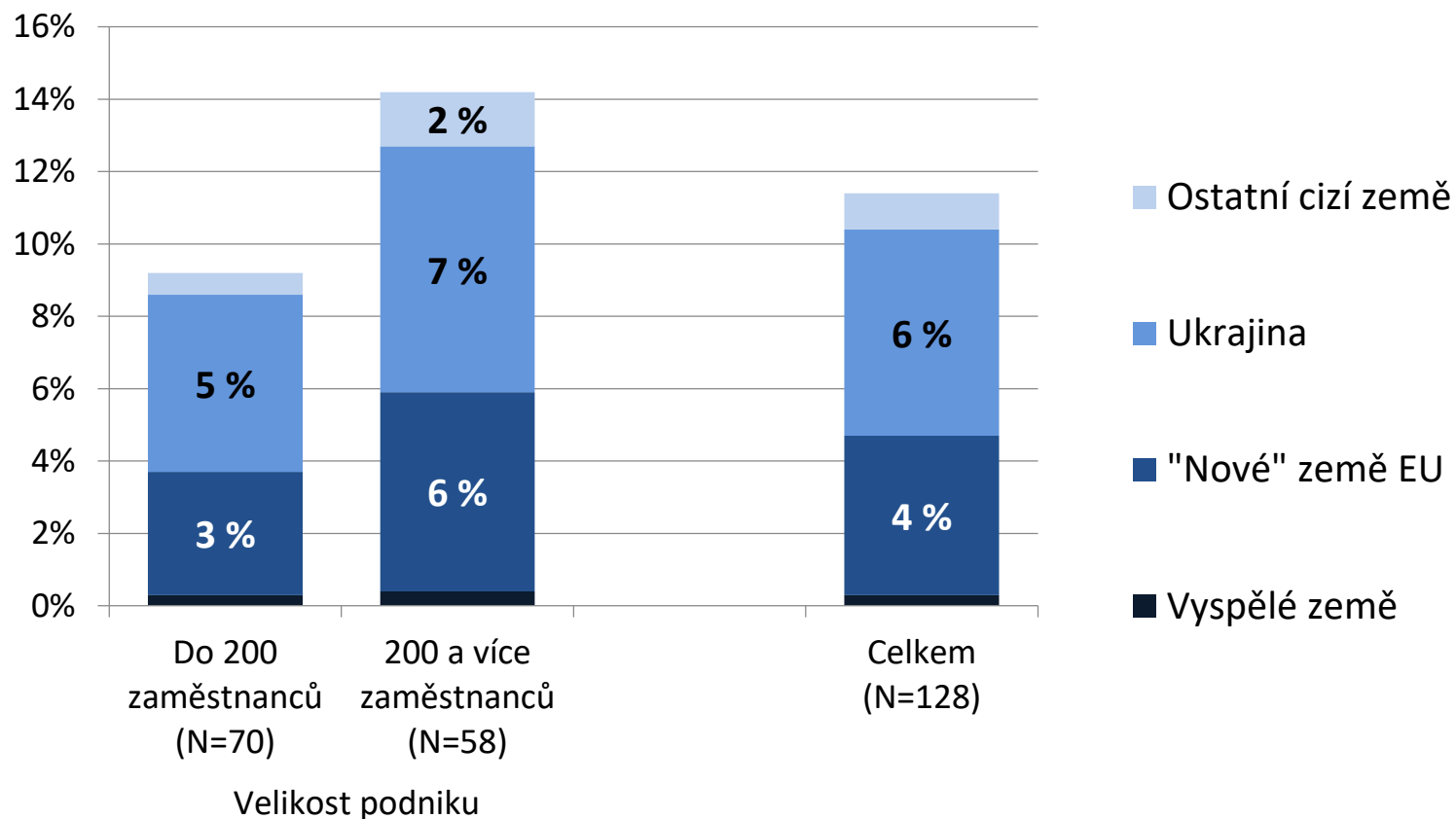
# Cizinci se objevují především ve velkých firmách, ve středních a západních Čechách

Podíl firem, využívajících práce cizinců



# ... a ve velkých firmách mají navíc cizinci podstatně větší zastoupení než v malých.

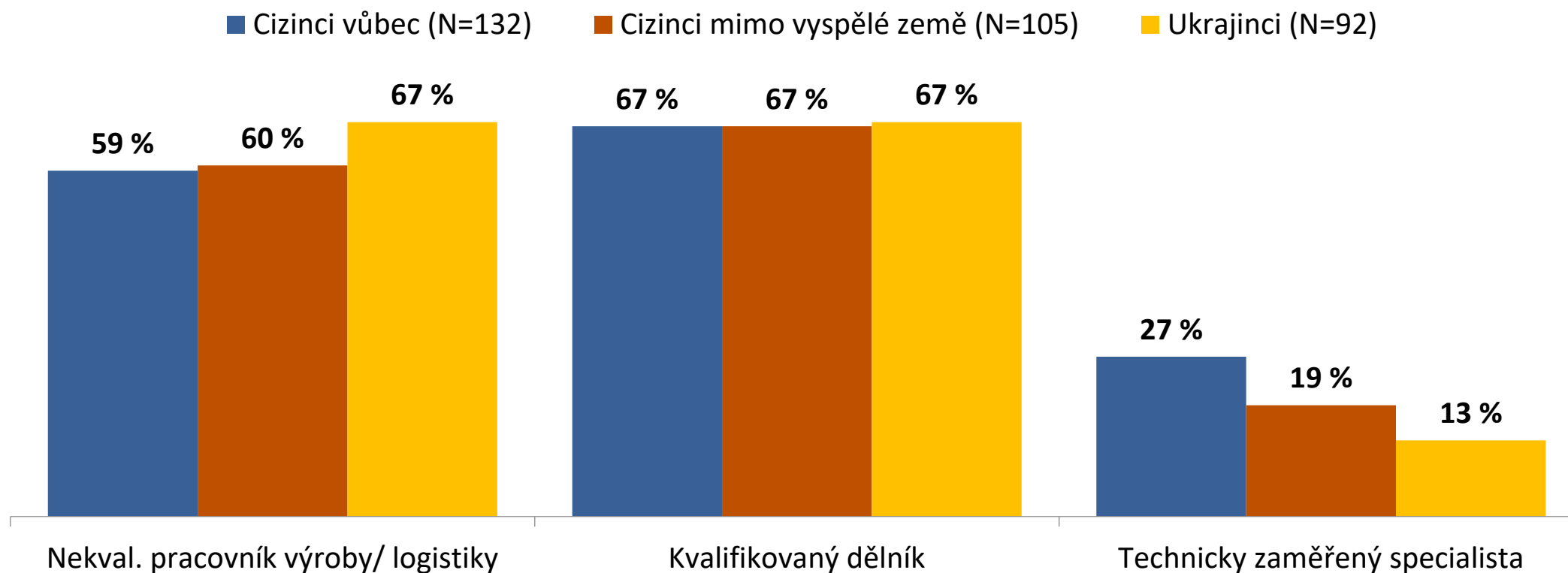
Průměrné zastoupení zemí původu cizinců ve firmách, které využívají práce nějakých cizinců (z celkového počtu pracovníků)



Podprůměrné podíly cizinců jsou ve strojírenství.

# Ukrajinci jsou častěji umisťováni na nízko kvalifikované pozice než ostatní cizinci

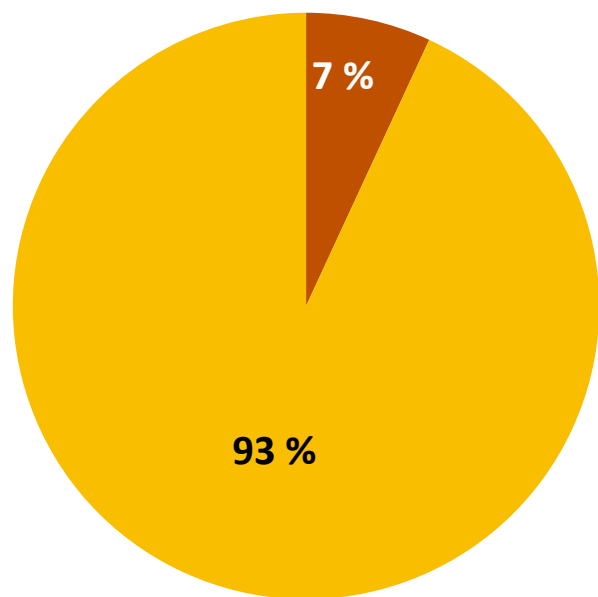
Profese, v nichž pracují cizinci (podíly firem)



# Významné zastoupení agenturního zaměstnávání cizinců

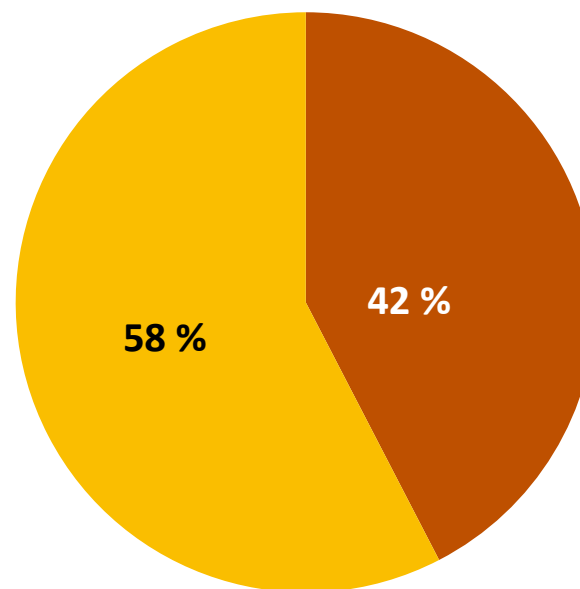
Převažující formy práce cizinců (podíly firem)

Vyspělé „západní“ země

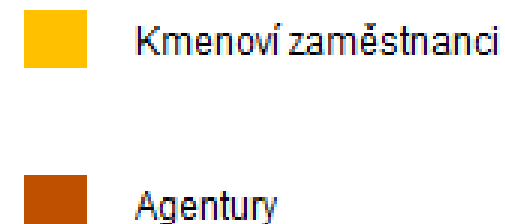


N=29

Všechny ostatní země včetně Ukrajiny



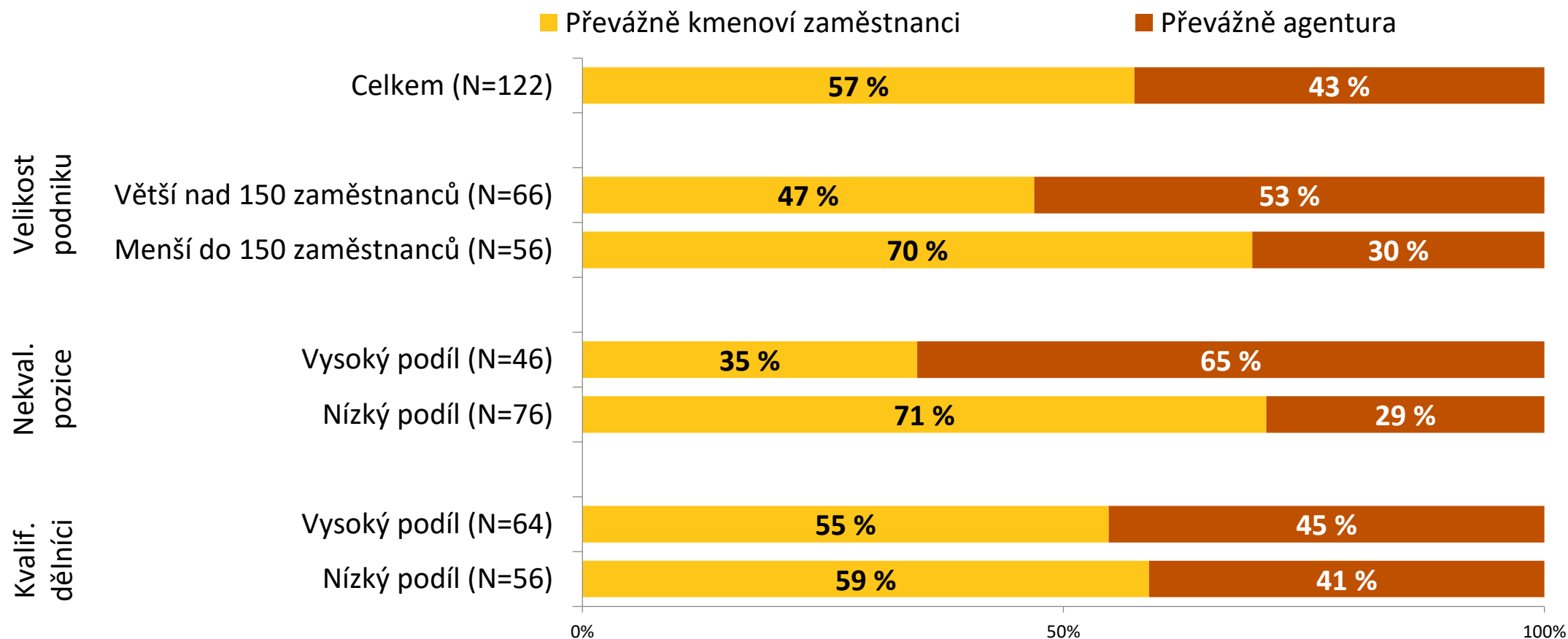
N=212



Při přepočtu na pracovníky by vyšel ještě větší podíl agenturních, protože je využívají především velké firmy.

# Agenturní zaměstnávání je rozšířené ve velkých firmách a souvisí s rozsahem nekvalifikované práce

Převažující formy práce cizinců z Ukrajiny a z „nových“ zemí EU podle velikosti firmy a sektoru



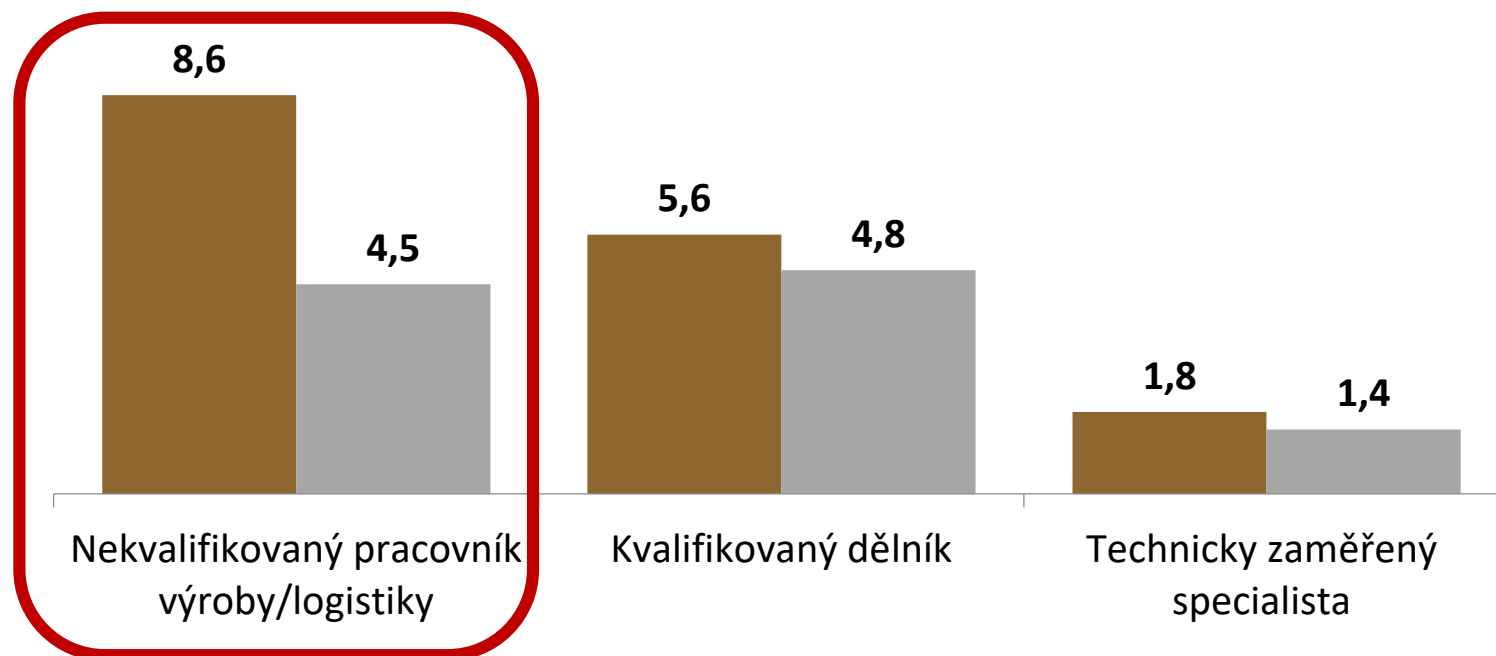
# Někteří zaměstnavatelé zmiňovali etické problémy agenturního zaměstnávání:

- „obchod s lidmi“ a „otrokářství“
- okrádání pracovníků
- vyplácení mezd načerno
- požadování nezákonných přesčasů

# Zájem o cizince často souvisí s počtem neobsazených nekvalifikovaných míst

Průměrné počty neobsazených pozic ve firmách s různým postojem k zaměstnávání cizinců

- Nezaměstnávají cizince, ale uvažují o tom (N=45)
- Nezaměstnávají cizince a ani o tom neuvažují (N=82)



Důvodem neobsazenosti ovšem může být nízká nabízená mzda.

Kromě toho by cizince chtěla nabrat také část zaměstnavatelů bez nedostatku pracovníků.

# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců



# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

## Spokojenost

Z ekonomicky vyspělých zemí (N 36) → stejná,

Z nových členských států EU (N 85) → stejná + menší,

Z Ukrajiny (N 101) → stejná, větší i menší.

# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

## Zaznamenané problémy

Jazykové znalosti (50 % až 70 %),

Odborné znalosti (23 %),

Fluktuace (21 %),

Porušování pracovních předpisů (15 %).

# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

## Zaznamenané problémy

<b>Problém</b>	<b>Zahraniční pracovníci*</b>	<b>Ukrajinci</b>
Neznalost jazyka	50 %	70 %
Nízká produktivita	14 %	10 %
Nízká pracovní morálka	12 %	3 %
Kulturní bariéra	20 %	11 %
Žádný problém	35 %	24 %

\* Bez pracovníků z Ukrajiny

# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

## Školení

Zahraniční pracovníky školí nad rámec zákonných požadavků:

**56 %** podniků. (N 142)

# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců



## Školení

<b>Druh školení</b>	<b>Zastoupení (N 74)</b>
V relevantní profesní oblasti	85 %
Výuka češtiny	38 %
Legislativní a kulturní prostředí	18 %
Vnitropodniková kultura	68 %

# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

O jaká externí školení by byl zájem?

<b>Druh školení</b>	<b>Zastoupení (N 132)</b>
Výuka češtiny	80 %
Integrační kurz	37 %
BOZP	26 %
Čtení technických výkresů (2D CAD)	20 %
Výrobní technologie	12 %
Základy programování NC strojů	17 %

/ Žádné školení 14 %

# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

## Fluktuace

Průměrná doba „přežití“ na daných pozicích → 12 měsíců a více

Nekvalifikovaný pracovník výroby a logistiky 41 %,

Kvalifikovaný pracovník výroby a logistiky 73 %,

Technicky zaměřený specialista 95 %.

# Zkušenosti se zaměstnáváním cizinců

Jak firmy motivují zahraniční pracovníky, aby ve firmě zůstali dlouhodobě?

Klasické benefity (zvýšení mezd, zajištění ubytování, příspěvek na ubytování, příspěvek na jídlo, delší dovolená).

**Žádné motivační prostředky nepoužívá 18 % společností! (N 132)**



# Programy zaměřené na zaměstnávání cizinců

# Programy zaměřené zaměstnávání cizinců

## Známost programů

Program	Známost (N 191)
Režim Ukrajina	62 %
Režim Mongolsko	12 %
Režim Filipíny	18 %
Režim Srbsko	12 %
Projekt Ukrajina	18 %
Projekt Indie	5 %
Ani jeden	35 %

# Programy zaměřené zaměstnávání cizinců



Známost programů

**Programy využívá nebo využilo 55 % podniků (N 98)!**

# Programy zaměřené zaměstnávání cizinců

Které programy využily?

Program	Využití (N 54)
Režim Ukrajina	89 %
Režim Mongolsko	4 %
Režim Filipíny	9 %
Režim Srbsko	6 %
Projekt Ukrajina	17 %
Projekt Indie	2 %

# Programy zaměřené zaměstnávání cizinců

Co podle podniků ztěžuje zaměstnávání cizinců?

Vada	Výskyt (N 145)
Délka povolovacího řízení	70 %
Administrativa	72 %
Test trhu práce	29 %
Přístup úřadů	20 %
Administrativa při změně	41 %
Nic	5 %

# Programy zaměřené zaměstnávání cizinců



Co podniky chtějí hlavně zlepšit?

**Zkrátit dobu vyřízení**

**Snížit administrativní zátěž**

**Lepší spolupráci s úřady**

# Změny od srpna 2019



Režimy → Program kvalifikovaný zaměstnanec

Projekty → Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec

Fast track, Welcome Package → Program klíčový a vědecký personál

# Shrnutí

1. Podniky chtějí zahraniční pracovníky
2. Najímají je zejména velké firmy
3. Obsazují jimi především pozice s nižší kvalifikací
4. Najímají hlavně pracovníky z Ukrajiny
5. Agentury jsou kontroverzním tématem





**ČVUT**  
ČESKÉ VYSOKÉ  
UČENÍ TECHNICKÉ  
V PRAZE

**NV**  
**F**  
Národní  
vzdělávací  
fond

# Dotazy