

KULATÝ STŮL – ÚP ČR (PORADENSTVÍ)

3. 12. 2020

VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, V. V. I. JE ŘEŠITELEM VÝZKUMNÉHO ÚKOLU, ZADANÉHO MPSV, JEHOŽ CÍLEM JE V RÁMCI PROJEKTU „KOMPLEXNÍ ŘEŠENÍ DOPADŮ PROCESŮ DIGITALIZACE A AUTOMATIZACE NA TRH PRÁCE A KONSEKVENTNĚ DO OBLASTI SOCIÁLNÍ A DO VZDĚLÁVÁNÍ“, **ZJISTIT DOPADY AUTOMATIZACE A DIGITALIZACE NA TRH PRÁCE**. JEDNÁ SE O OBLASTI VYMEZENÉ AKČNÍM PLÁNEM PRÁCE 4.0. (AP)

Účastníky odborného kulatého stolu byli zástupci ÚP ČR, zejména se jednalo o odborníky z řad praktiků, tj. zaměstnanců KrP a KoP, kteří přímo pracují a komunikují s klienty-zaměstnavateli, znají jejich konkrétní problémy, s kterými se potýkají v praxi, dále se účastnili odborníci z řad středního managementu KoP, tj. vedoucí pracovníci, kteří mají povědomí o politikách, systémových věcech a návaznostech na strategie. Celkem se online setkání účastnilo 10 krajů (Hl. m Praha, Středočeský kraj, Plzeňský kraj, Karlovarský kraj, Liberecký kraj, Pardubický kraj, Kraj Vysočina, Jihomoravský kraj, Olomoucký kraj a Zlínský kraj).

V úvodním bloku byli účastníci seznámeni s výzkumným úkolem, dosavadním vývojem projektu, včetně jeho průběžných závěrů/doporučení a samotným cílem kulatého stolu, tj. **využití znalosti odborníků ÚP ČR pro řešení dané problematiky**, zejména jak se z jejich pohledu proměňuje v souvislosti s postupující automatizací a digitalizací trh práce, jakým způsobem ovlivňují flexibilní formy práce práci s jejich klienty (uchazeči/zájemci o zaměstnání, zaměstnavateli), dále jaké mají zkušenosti z praxe a v čem spatřují případné limity.

OKRUHY DISKUSNÍCH TÉMAT:

Proces automatizace a digitalizace odborníci ÚP registrují v rámci celé ČR, spojují jej zejména s níže uvedenými aspekty.

4.1.1. ANALÝZA SOCIOEKONOMICKÝCH DOPADŮ TECHNOLOGICKÝCH ZMĚN

Trendy automatizace a digitalizace odborníci ÚP pozorují zejména v poslední době, nicméně se nedomnívají, že by jej významně ovlivňovala probíhající pandemie, spíše sledován v souvislosti se zaváděním nových technologií.

Samotná informovanost ze strany zaměstnavatelů je minimální, informace získávají zejména v rámci platform, např. Paktem zaměstnanosti, jednání s Hospodářskou komorou, dále při poptávce volných pracovních míst, či plánovaných hromadných propouštění. Získané informace průběžně vyhodnocují a zohledňují při poradenské práci.

Důležitost při své práci spatřují v probíhajících projektech, zejména POVEZ II, či KOMPAS. Odborníci ÚP ČR se s nástupem automatizace a digitalizace setkávají i v rámci své praxe. ÚP ČR intenzivněji využívá při komunikaci se svými klienty online formy, např. v Liberci

realizován online veletrh vzdělávání EDUCA (účastníci se zástupci ÚP ČR, škol, firem a klientů). V rámci libereckého a pardubického kraje testováno např. online poradenství. Přechod od tradičních prezenčních forem poradenství na online poradenství vykazuje určité limity související zejména s technickým vybavením a kompetencemi klientů ÚP ČR, a to i s ohledem na zásadní proměnu struktury uchazečů o zaměstnání (absence digitálních kompetencí, ale i neochotě ZoZ). Snaha ze strany ÚP ČR tyto bariéry postupně eliminovat, důraz na digitální gramotnost klientů. V Olomouckém kraji např. Job club Plus pro UoZ 50+. V Libereckém kraji např. nový poradenský program Pracovat a žít v digitálním světě, zaměřen na získání digitálních dovedností pro UoZ 50+ (čeká se na schválení). Obsah kurzu rozdělen do 3 modulů:

1. úvod do světa PC, seznámení s PC, práce s klávesnicí, internet, na co si dát pozor
2. sepsání životopisu, motivačního dopisu
3. využití digitálních technologií v každodenním světě, tablet, telefon, vyhledávače na internetu, zobrazování reklam, práce s emailem, bezpečnost atp.

V pandemické situaci spatřují pozitiva zejména v souvislosti se zavedením dalších možností forem komunikace se svými klienty (online), předpokládají udržitelnost i po ukončení pandemie, avšak spíše u poradenství informačního charakteru. Osobnímu kontaktu s klientem je přikládán velký význam, zejména v rámci vzdělávání a poradenství je považován za primární. Přesto pozorují na nárůst zájmu o online kurzy, např. pracovník v sociálních službách.

Sdělena byla potřeba inovovat systém rekvalifikací, vysloveny pak obavy negativních dopadů koronavirové krize na segment vzdělávání, řada vzdělávacích firem má výrazné potíže.

4.2.1 VYTVOŘENÍ PODMÍNEK PRO ZVÝŠENÍ FLEXIBILITY TRHU PRÁCE

Ze strany zaměstnavatelů zaznamenávají v rámci regionů minimální nabídku flexibilních forem práce, spíše se s touto formou setkávají např. v Praze, výrazně převažuje poptávka ze strany klientů, v poslední době registrují zejména zájem o zkrácené pracovní úvazky (rodiče s dětmi, zdravotně handicapovaní, 50+). Největší zájem pozorován o sdílená pracovní místa.

Flexibilní formy práce se využívají spíše pro stávající zaměstnance, např. vracející se maminky po mateřské dovolené z důvodu udržení si svých zaměstnanců, nepřevažuje tedy primární zájem rozvíjet tyto pro mnohé zaměstnavatele stále spíše neznámé formy pracovních úvazků.

V případě nabídky polovičních úvazků zaměstnavatelé naráží např. na komplikace při obsazení druhé poloviny úvazku. Důvody malé nabídky flexibilních forem práce ze strany zaměstnavatelů spatřují zejména v malé podpoře ze strany státu a náročné administrativně spojené s kombinovanými úvazky.

3.4. DEFINICE A REGULACE PRÁCE PŘES ONLINE PLATFORMY V RÁMCI SDÍLENÉ EKONOMIKY

S touto formou práce nemají příliš velké zkušenosti, takřka se s ní neseťkávají.

Potenciál využití ze stran klientů ÚP ČR vidí spíše v případech zaměstnaneckého vztahu, formou pracovního vztahu, vzhledem k současné klientele v případě formy OSVČ, v tuto chvíli je tato forma vnímána spíše jako komplikace.