

KULATÝ STŮL – ÚP ČR (TRH PRÁCE)

26. 11. 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. ředitel, či vedoucí pracovníci, kteří mají povědomí o politikách, systémových věcech a návaznostech na strategie. Celkem se online setkání účastnilo 8 krajů (Hl. m Praha, Středočeský kraj, Plzeňský kraj, Liberecký kraj, Pardubický kraj, Kraj Vysočina, Jihomoravský 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 (zaměstnavateli, uchazeči/zájemci o zaměstnání), dále jaké mají zkušenosti z praxe a v čem spatřují případné limity.

OKRUHY DISKUSNÍCH TÉMAT:

Proces automatizace a digitalizace probíhá v různé intenzitě, odborníci ÚP jej zaznamenávají napříč celou ČR, nicméně deklarují poměrně výrazné rozdíly, spojené zejména s níže uvedenými aspekty.

4.1.1. ANALÝZA SOCIOEKONOMICKÝCH DOPADŮ TECHNOLOGICKÝCH ZMĚN

Velikost sídla:

Trend zavádění nových prvků automatizace a digitalizace je patrný ve velkých, zejména krajských městech s vyšší koncentrací firem, zde pozorují více využívání nových forem technologií spojených s Prací 4.0, zaznamenávají funkční propojení počítačů, strojů, produktů, osob a dalších systémů a nových forem organizace práce. Nicméně se prvky digitalizace a automatizace objevují stále častěji i u subdodavatelských firem, v návaznosti na požadavky koncových odběratelů. V odvětví automotive se jedná jak o firmy menší tak i větší, prakticky napříč celou ČR, v návaznosti na podíl tohoto odvětví v ČR. Změny v zaměření lze zaznamenat např. u vzdělávání zaměstnanců v rámci projektu POVEZ II, kde je zaměření vzdělávání zcela volbou zaměstnavatele. Vzdělávání je velmi sofistikované, specializované, obsahem směřující k automatizaci procesů, výroby.

Doba výskytu na trhu:

Se zaváděním Průmyslu 4.0 se relativně setkávají u nových zahraničních firem, které v ČR budují své pobočky tzv. „na zelené louce“, u firem působících na trhu práce dlouhodoběji, mnohdy od dob před rokem 1989, se tento trend významně snižuje. Zavádění prvků digitalizace a automatizace úzce souvisí s odvětvím, ekonomickou situací firmy, či řízením a strategií firem.

Typem profese či pracovní pozice:

Zaměstnavatelé investují, kromě samotného zavádění automatizace v rámci firem, také např. do vzdělávání. Poskytují technologie a vybavení do škol, pro výuku odborných předmětů. Samy tak pomáhají připravovat budoucí absolventy. Účastníci se shodovali na názoru, že spolupráce firem se školami má rostoucí tendenci, firmy podporují školy technologicky, vybavením, včetně pedagogů z řad odborníků z praxe.

Nicméně byl v rámci diskuse zaznamenán i názor, že struktura vzdělání – ať už formálního, nebo neformálního – neodpovídá modernímu trendu, nereflektuje dostatečně požadavky se zaváděním nových technologií.

U tradičních oborů je preferována lidská práce nad automatizací (např. skláři).

V poslední době zaznamenávají trendy automatizace a digitalizace ve větší míře, zaměstnavatelé informují ÚP ČR o nových investicích, změnách ve firmách (monitoring, poradní sbory, různé platformy - např. Pakty zaměstnanosti). Dopad do nezaměstnanosti zatím není významný. Situace souvisí zejména s úrovní nezaměstnanosti, která v ČR až do začátku r. 2020 byla pod úrovní přirozené nezaměstnanosti, a nyní se, i přes pandemii a řadu opatření, pohybuje na úrovni přirozené zaměstnanosti. Zaměstnavatelé, ač zavádějí modernizační prvky v různém rozsahu, zaměstnance nepropouštějí, často je sami vzdělávají (viz výše zmíněný projekt POVEZ II). Nedostatek pracovní síly ovlivňuje chování firem, protože nové zaměstnance, na nově vzniklé pozice, lze velmi obtížně získat, vzhledem k nízké nezaměstnanosti.

Účastníci se dále shodli, že zavádění nových technologií u některých zaměstnavatelů napomohla, či urychlila současná krizová situace.

4.2.1 VYTVOŘENÍ PODMÍNEK PRO ZVÝŠENÍ FLEXIBILITY TRHU PRÁCE

Uvítali by větší zaměření na starší a střední generaci, osoby 50+, např. v otázkách vzdělávání, zejména digitálního, a to i s ohledem na poměrně vysoký počet aktivních lidí v důchodovém věku a zároveň s ohledem na reálný předpoklad zvýšení hranice odchodu do důchodu. Odborníci trhu práce apelovali na řešení daného tématu, které považují za více než aktuální, a navrhovali doplnit mezi doporučení projektu Univerzitu třetího věku jako další možnost neformálního vzdělávání. Digitální vzdělávání starší generace patří mezi rezonující témata. Současně se nejedná výhradně o starší generaci, často stejný problém řeší střední generace, která se v reálném životě potýká s novými technologiemi, nedostatkem znalostí, a absentující podporou.

Zároveň by bylo vhodné podpořit informovanost zaměstnavatelů, v problematice možnosti flexibilních forem práce, které jsou stále ve velké míře vnímány spíše jako bariéra, nikoliv příležitost. Náhled zaměstnavatelů na flexibilní formy práce je často způsoben nedostatečnou znalostí, domnívají se, že se jedná pouze o formu zkrácených úvazků, s nedostatečnou zárukou odvedení kvalitní práce, škála možností je přitom mnohem širší.

V souvislosti se zkrácenými pracovními úvazky v současné společnosti zatím převažuje ekonomický pohled, tj. nízký příjem v tomto režimu práce a návazný dopad na výši důchodů což a v důsledku snižuje zájem o tuto formu zaměstnávání. Ze strany uchazečů

o zaměstnání není zaznamenán o flexibilní formy větší zájem, spíše evidují neznalost, nedostatečnou informovanost a často také nedůvěru ve vlastní schopnosti/možnosti.

Rovněž ÚP ČR přistoupil k flexibilním formám komunikace a práce s klienty. Zavedl např. procesy on-line zprostředkování zaměstnání, které podporuje digitální gramotnost klientů, dále online poradenství, online realizace veletrhů vzdělávání a pracovních míst (např. krajský veletrh EDUCA v Libereckém kraji). Práce s volnými místy online, práce z jiného místa zaměstnanců ÚP ČR atd.

Limity zaznamenali jak na straně klientů, tak na straně svých zaměstnanců, což v rámci vytvoření podmínek pro flexibilní formy práce je téma pro interní vzdělávání i zaměření vzdělávání klientů.

Pro zavádění flexibilních forem musí zaměstnavatel vytvářet také technické podmínky (technické vybavení, vzdálené přístupy, data, programy pro online komunikaci, interaktivní formuláře, sdílené prostředí atd.). To platí pro zaměstnavatele jak v privátním sektoru, tak pro veřejnou správu (role centrálního orgánu).

4.2.2 SLEDOVÁNÍ A VYHODNOCOVÁNÍ VLIVU PRÁCE NA DÁLKU NA SOULAD RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Změny v důsledku zavádění nových technologií u firem, zaměstnavatelů jsou odvislé od charakteru i solventnosti dané společnosti, nezanedbatelný vliv má propojení se zahraničím, zde pozorují vyšší výskyt ochoty/podpory vzájemného propojení rodinného a pracovního života, či flexibilních forem práce.

Ze strany zaměstnavatelů se neřídka setkávají s předpojatostí, konkrétně u flexibilních forem práce, někteří zaměstnavatelé mají předsudky, že při výkonu práce z domova zaměstnanec „nic nedělá“.

Donedávna byla tato forma práce považována spíše za benefit. Nicméně letošní rok přináší změnu v uvažování firem i zaměstnanců, byl zaznamenán pokrok v zavádění těchto forem práce, přestože některé firmy jsou spíše „donuceny“ krizí než sofistikovanou vizí. Obecně je pozorován značný nárůst využívání home office, zkrácených úvazků i distanční formy vzdělávání.

Rozvoj částečně připisují i v současné době převažující generaci na trhu práce, tj. generaci mileniálů, kteří mají odlišný pohled na svět, jiné priority, často odkládají rodičovství, kladou větší důraz na osobní život, volný čas, seberealizaci...

Ne ve všech odvětvích však lze vytvořit podmínky pro sladění rodinného a pracovního života. Existují odvětví, profese (např. zdravotní sestra), kde lze flexibilní formy v širším měřítku zavádět obtížněji.

Zásadní roli zde hrají zaměstnavatelé, jejich přístup, podmínky, které vytvářejí pro své zaměstnance a tím ovlivňují sladování. Což platí obecně. Sladování pracovního a rodinného života nesouvisí pouze s péčí o děti školního věku, s generací mileniálů, ale také s péčí o seniory v rodině, zaměstnanci mají ještě děti a již své seniorní rodiče s potřebou péče, tzv. sendvičová generace. Proto je téma 50+, jak bylo uvedeno výše, důležité, udržet déle na trhu práce, případně s flexibilními formami zaměstnání (sdílené pracovní místo, volba začátku/konce pracovní doby, flexibilní délka pracovního týdne apod.)

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

Přítomnost platformové ekonomiky odborníci ÚP ČR vnímají, avšak velmi často ve formě zastřené práce, uplatnění v rámci šedé ekonomiky, případně jako možnost přivýdělku osob. V současné době její rozšiřování napříč celou ČR (není to tedy již záležitostí velkých měst) pozorují „díky“ pandemické situaci zejména ve dvou oblastech. První je možnost realizace nákupů prostřednictvím on-line platforem (např. Dáme jídlo), druhou oblastí je oblast služeb. Možnou udržitelnost současného rozvoje platformové práce spatřují jako reálnou, společnost je na to připravena. Tady jsme se dohodli, že stát musí tuto oblast sledovat a adekvátně legislativně upravit.