

KULATÝ STŮL ELEKTROMOBILITA A PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI: JAKÉ ZMĚNY NÁS ČEKAJÍ?

Rebeka Hengalová

Listopad 2023



O Autorce

Rebeka Hengalová je výzkumná pracovnice klimatického týmu v sekci Green Europe. Vystudovala mezinárodní vztahy a diplomacii na Vysoké škole ekonomické v Praze, magisterské studium socio-ekologické ekonomie a politiky absolvovala na Vienna University of Economics and Business. Její specializací byla sociální politika, v diplomové práci se věnovala české rodinné politice v kontextu firemních školek. V EUROPEU pokračuje socio-ekologickým směrem ve výzkumném projektu dopadů dekarbonizace automobilového průmyslu na stabilitu zaměstnání pracovníků tohoto odvětví, jejich re-skilling a vliv na osobní život. Zajímá se také o evropské a státní politiky a strategie a jejich vliv na jednotlivce a trh práce.

EUROPEUM

Institut pro evropskou politiku EUROPEUM je neziskový, nepolitický a nezávislý think tank, který se zaměřuje na evropskou integraci a soudržnost. **EUROPEUM** přispívá k posilování demokracie, bezpečnosti, stability, svobody a solidarity napříč Evropou a aktivnímu vystupování České republiky v Evropské unii. **EUROPEUM** provádí původní výzkum, organizuje veřejné akce a vzdělávací aktivity a formuluje nové názory a doporučení ke zlepšení domácí a evropské politiky.



PŘÍRODOVĚDECKÁ
FAKULTA
Univerzita Karlova

Co-Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or European Climate Initiative. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Dne 9. listopadu 2023 se zástupci organizací z Moravskoslezského kraje sešli u odborného kulatého stolu na téma **zaměstnanosti a požadovaných dovedností v proměňujícím se automobilovém průmyslu**. Kulatý stůl byl organizován Institutem pro evropskou politiku EUROPEUM ve spolupráci s Katedrou sociální geografie a regionálního rozvoje Přírodovědecké Fakulty Univerzity Karlovy, Středoevropským institutem pro výzkum práce CELSI a Hyundai Nošovice.

Odborné debaty se zúčastnili zástupci nejen automobilového průmyslu a odborových svazů Hyundai a Odborového svazu sdružujícího zaměstnance v průmyslu OS KOVO, ale také státní a regionální správy v zastoupení Ministerstva pro místní rozvoj a Úřadu práce Ostrava, dále sdružení zaměstnavatelů Autoklastr a Moravskoslezský pakt zaměstnanosti, a v neposlední řadě také Ostravská univerzita. Debata u kulatého stolu byla uzavřená a probíhala dle pravidel Chatham House za účelem co nejotevřenější diskuze, kterou moderovala Rebeka Hengalová, výzkumnice klimatického týmu Institutu EUROPEUM.

Na úvod představila aktuální stav zaměstnanosti a prognózy vývoje v českém automobilovém průmyslu výzkumnice Přírodovědecké fakulty UK a Institutu CELSI Monika Martišková. Dle studie Boston Consulting Group (2022) můžeme očekávat menší kvantitativní změnu v počtu pracovních míst v automotive, dojde však k velkým kvalitativním změnám a restrukturalizaci pracovních míst. Ke změnám dojde ve všech úrovních automotive: u finalistů, dodavatelů, i v přidružených odvětvích jako například v produkci a distribuci energie, výrobě baterií či recyklaci a údržbě. Dle výzkumu Institutu CELSI lze největší změny v poptávce očekávat u vysoce kvalifikovaných pozic, kde se poptávka do roku 2030 zvýší o 15 tisíc, a naopak poptávka po středně kvalifikovaných místech klesne. To bude pro trh práce znamenat zásadní problémy, které si vyžádají změny kvalifikací u zaměstnanců.

Trendy a rekvalifikace

V českém automobilovém průmyslu můžeme pozorovat přítomnost tří megatrendů: digitalizace, automatizace a dekarbonizace. Řečníci u kulatého stolu se shodli, že zatímco digitalizace prostupuje všechna odvětví a sektory, automatizace a digitalizace motivuje firmy v automotive inovovat a proměňuje tak tento průmysl z montovny na mozkovnu. Již více než dvě třetiny firem v ČR disponují centry pro výzkum a inovace. Tyto dva trendy a s nimi spojené změny v požadovaných dovednostech ale nastupují pozvolna. Není proto jasné, kolik zaměstnanců bude potřeba na jakých pozicích a v jakém roce vyvstane potřeba přeškolení množství zaměstnanců. **Pravděpodobné je, že k přeškolení bude docházet na *ad hoc* bázi**, jelikož potřeby každé firmy se budou proměňovat v čase.

Aktuálně nezaznamenávají aktéři v MSK potřebu přeškolení a rekvalifikací, uvědomují si ale možný nedostatek adekvátně vzdělaných zaměstnanců v budoucnu. Proto zejména zástupci odborů prosazují průběžné proškolení a rekvalifikační kurzy, které zajistí udržení pracovní síly nejen ve firmě, ale také v regionu. **Každý zaměstnanec, který má zájem a chuť se vzdělávat, by měl tuto šanci dostat.**

Velké firmy, zejména z řad finalistů a dodavatelů prvního řádu, často disponují dostatečným rozpočtem na přeškolení svých zaměstnanců a vyškolení nově nastupujících, kterým jsou schopni nabídnout atraktivní podmínky. **Rekvalifikační kurzy si tak zřizují sami interně.** Menší podniky v automotive a dodavatelé součástek mají menší zdroje na tento přechod, bylo by proto záhodno podpořit mechanismus spolupráce mezi firmami, svazy a veřejným sektorem, který by zabezpečil vznik infrastruktury vzdělávání zaměstnanců všech firem.

Interní rekvalifikační kurzy dle aktuálních potřeb firmy mají totiž svá úskalí. Tento přístup může snížit mezisektorovou mobilitu zaměstnanců při hledání nové práce,

stejně tak nepodporuje posilování všeobecných znalostí a dovedností, zejména těch digitálních. **V tomto ohledu je příkladem dobré praxe Moravskoslezský Pakt zaměstnanosti**, který komunikuje s firmami v regionu o požadovaných dovednostech a žádaném počtu proškolených zaměstnanců. Shromažďuje data, nabízí konzultace a propojuje implementaci kurzů tak, aby jednotlivé firmy nemusely vše řešit individuálně.

Školství a celoživotní vzdělávání

Debatu provázelo také téma vzdělávání v tradičním školství. Od základních škol, kde se utváří kritické myšlení, přes střední školy až po duální vzdělávání kombinující teorii s praxí, řečníci u kulatého stolu se shodli na **potřebě proměny vzdělávacího systému tak, aby bylo možné jej včas adaptovat změnám na pracovním trhu.**

Elektromobilita vyžaduje jiné složení zaměstnanců, zvyšuje se podíl vysoce kvalifikovaných, kteří pracují například na softwarových částech vozu, stejně tak jako vzniká potřeba obsadit zcela nová pracovní místa, například elektrikářů pro elektromobily. **Proto jsou nutné změny ve středo a vysokoškolském vzdělávání, které by reflektovalo poptávku firem.** Zatím jsou tyto nové obory vyučovány v několika málo institucích, jako například na Škoda Auto Vysoké škole. I tak ale zaučení absolventa při nástupu do firmy trvá až dva roky, automobilkám se proto vyplatí si své zaměstnance udržet a proškolovat je. Tuto cestu volí například Hyundai Nošovice, které nabírá absolventy z veřejného školství a interně je zaškoluje.

Národní pedagogický institut vytváří adekvátní metodiky kvalifikací, práce Ministerstva školství je také žádoucí. Problémem je ale návaznost strategií napříč volebními obdobími. **Směřování vzdělávacího systému se často proměňuje a nenabízí tak dostatečnou stabilitu** ani pro studující, ani pro firmy, které absolventy nabírají.

V neposlední řadě má automobilový průmysl problém přilákat nové zaměstnance kvůli zastaralé představě, že práce v tomto odvětví a průmyslu obecně je "špinavá". Proměna podoby práce by proto měla být lépe komunikována, jak správně ilustrují například prohlídky výrobního závodu Hyundai v Nošovicích.

Kromě adaptace tradičního vzdělávání je žádoucí taktéž celoživotní vzdělávání stávajících zaměstnanců. S proměňující se podobou automobilového průmyslu tato potřeba jen poroste na významu. Odborové svazy taktéž navrhuji uzákonit **povinnost reinvestovat část zisku firem do vzdělávání zaměstnanců.** Současně totiž většina zisků automobilek putuje do zahraničních zemí mateřských firem a není investována v ČR.

Aktéři, dialog a tok informací

Jak tedy zajistit požadované změny na národní i regionální úrovni? Důležitá je komunikace mezi jednotlivými aktéry, jako jsou firmy, svazy, odbory a státní instituce. Tato komunikace probíhá například na úrovni Tripartity, tj. zástupců průmyslu, odborů a vlády. Řečníci kulatého stolu avšak identifikovali minimálně dva problémy.

Jedním je **přesun informací od jednotlivých aktérů do výkonné sféry**, tj. na úroveň ministerstev. Ta by měla implementovat konkrétní strategie a formulovat dlouhodobou vizi směřování českého automobilového průmyslu. Komplexní koncepce se ale často mění spolu s volebními obdobími nebo zcela chybí, zejména na národní úrovni.

Druhým problémem je správné zacílení politik trhu práce. **Aktéři jsou aktivní v komunikaci, ale nedochází k efektivnímu sdílení informací** kvůli absenci platformy nebo mechanismu propojování aktérů. Krátkodobě si tak firmy přeškolení a změny v zaměstnanosti řeší samy.

Moravskoslezský kraj je příkladem dobré praxe v mezioborovém dialogu, který zde zprostředkovávají zejména zmiňovaný MS Pakt zaměstnanosti a mnohočetné odborové organizace. **Úspěch této iniciativy stojí a padá na dobré komunikaci.** Ministerstvo práce a sociálních věcí má k dispozici finance z fondů Evropské unie, potřebuje ale znát poptávku firem, jaké kurzy by potřebovaly. Je proto potřeba posílit mezioborový dialog například po vzoru MS Paktu zaměstnanosti na národní úrovni. Úřady práce rekvalifikační kurzy také organizují, jedná se ale o opatření pro nezaměstnané, kterému by mohly předcházet proaktivní strategie pro stávající zaměstnance před propuštěním.

Jaká jsou doporučení z regionu?

Z debaty u kulatého stolu vyplynulo několik doporučení, jak dále postupovat při řešení změn v zaměstnanosti a dovednostech v českém automotive. Prvním a zastřešujícím krokem by měla být **formulace národní koncepce, která by identifikovala dlouhodobou vizi i konkrétní kroky, kam by se měl český automobilový průmysl ubírat.** Tato koncepce by měla působit nad rámec jednotlivých volebních období a poskytovat tak stabilní ukazatel vývoje pro tuzemské i zahraniční firmy a aktéry.

Druhým kýženým krokem je **vytvoření platformy či mechanismu pro efektivní sdílení informací, potřeb a překážek** mezi zaměstnavateli, odborovými organizacemi, regionální a státní správou. Příkladem dobré komunikace a **vytváření business case pro průběžné přeškolení** stávajících zaměstnanců může být Moravskoslezský Pakt zaměstnanosti. Obdobné instituce by mohly fungovat v každém kraji, žádoucí by však byla i národní úroveň koordinace. Jen tak mohou spolupracovat ministerstva školství a práce, potažmo vzdělávací instituce a úřady práce, svazy průmyslu, odborové organizace, jednotlivé automobilky i dílčí dodavatelé a menší podniky. Inspirací při organizaci a implementaci

rekvalifikačních kurzů a procesech vzdělávání pracovní síly mohou být také jednotlivé automobilky, které už tuto proměnu řídí interně.

V neposlední řadě je dle řečníků třeba **podpořit větší schopnost adaptace vzdělávacích systémů**, ať už na úrovni středních škol či ve formě večerního vzdělávání pro zaměstnané. Český pracovní trh prochází mnoha změnami v návaznosti na probíhající megatrendy, stále je velmi průmyslově orientovaný, zároveň ale narůstá přidaná hodnota a odbornost zde vykonávané práce. Je proto třeba jej komplexně řídit a podporovat, aby se zdejší automobilový průmysl dále vyvíjel a posouval v hodnotovém řetězci k aktivitám s vyšší přidanou hodnotou.

