

/Shrnutí/

Automobilový průmysl je největším odvětvím českého průmyslu, podílí se 9 % na HDP, tvoří celkem 26 % průmyslové výroby a 24 % českého exportu. Jeho podíl na zaměstnanosti v průmyslu činí 17,4 %, tedy 230 tis. pracovních míst. V roce 2019 to bylo o 16 tis. více. I přes tento pokles zaměstnanosti, v automobilovém průmyslu existuje poptávka po nové pracovní síle, a to jak vysoce, tak nízko kvalifikované.

Kolektivní vyjednávání v automobilovém průmyslu je značně decentralizované. Převažuje vyjednávání na úrovni jednotlivých podniků. Celkové pokrytí se odhaduje na 34 %, odborová organizovanost pak dosahuje úrovně 20 %. Vyjednávání na sektorové úrovni celého odvětví neexistuje.

Klíčové výzvy kovoprůmyslu	Role sociálních partnerů při řešení D-A-D
<ul style="list-style-type: none"> ● Do roku 2030 vznikne 15 tis. pracovních míst pro vysoce kvalifikované pracovníky. Počet středně kvalifikovaných se sníží o 22 tis. a nízko kvalifikovaných o 8 tis. ● Účast dospělé populace na vzdělávání a rekvalifikaci je nízká a chybí motivační a pobídkové programy. ● Neexistuje komplexní systém identifikace potřeb na pracovištích, který by je promítal do vzdělávacích programů. ● Konkurenceschopnost re-strukturizujícího se průmyslu a účinnost národní průmyslové politiky je nejistá. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Zaměstnavatelé sektorové kolektivní vyjednávání nepovažují za nový prostor pro řešení problémů, odbory jsou naopak i nadále odhodlány o sektorové kolektivní vyjednávání usilovat. ● Zúčastněné strany sektorové úrovně řeší výzvy prostřednictvím tripartitních konzultací na úrovni vlády, ad hoc spolupráce a komunikace s ministerstvy. ● Zaměstnavatelé řeší výzvy častěji prostřednictvím lobbování u vlády a institucí EU, odbory mají nižší kapacitu k využití této strategie.
D-A-D na pracovišti	Vyjednávání v podnicích
<ul style="list-style-type: none"> ● S novými výrobními programy se zavádějí pokročilejší digitální nástroje a roboti; v některých případech pracovníci procházejí rekvalifikací, v některých je poskytováno pouze krátké školení a někteří pracovníci čelí propouštění. ● Pracovníci na dělnických pozicích mají omezený přístup ke vzdělávání, pokud o tom nerozhodne zaměstnavatel. ● Chybí informace o budoucím vývoji a investičních plánech majitelů firem pro české pobočky 	<ul style="list-style-type: none"> ● Vyjednávání o mzdách se kvůli investicím do transformace stává obtížnějším. ● Pouze 2 % kolektivních smluv specifikují práva zaměstnanců na školení a vzdělávání, které je hrazené zaměstnavatelem a poskytované v pracovní době ● V kolektivních smlouvách se častěji objevují ustanovení týkající se problematiky propouštění (služby při hledání zaměstnání hrazené zaměstnavatelem či výše odstupného). ● Problémy v oblasti DAD jsou primárně řešeny skrze každodenní sociální dialog, méně často v rámci kolektivního vyjednávání.

Klíčová doporučení/Hlavní sdělení/Další zjištění

Decentralizované kolektivní vyjednávání umožňuje především ad hoc řešení a okamžité reakce na podnikové úrovni. Reakce na současné problémy však musí být koordinovanější, a to vzhledem k velikosti odvětví a vzhledem k podobnosti procesů, které musí mnoho firem a společností zavést. Koordinační orgány, jako jsou sektorové rady, tripartitní výbory nebo regionální koordinační orgány, by měly být finančně a institucionálně podporovány z veřejných zdrojů. Důležité je zajistit účast zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.