

## Nedostatek pracovních sil omezí schopnost firem inovovat

**Praha, 29. listopadu 2018 – Strojírenské firmy musí kvůli nedostatku pracovníků odmítat pětinu svých zakázek, nedostatek odborníků brzdí i zavádění nových technologií. Automatizace a robotizace bude mít dopady pouze na strukturu pracovních míst v průmyslu, ne jejich počet. Dovozem pracovníků ze zahraničí si zatím firmy krátkodobě nepomohou. Vyplývá to ze Studie českého strojírenského průmyslu H2/2018 zpracované analytickou společností CEEC Research.**

Akutní nedostatek pracovních sil se negativně promítá do výkonu českého strojírenského průmyslu - firmy nestíhají plnit 14 procent svých zakázek včas a jednu pětinu (20 procent) nových zakázek musí kvůli absolutní vyčerpání lidských kapacit odmítat. *„Situace je stále složitější, nejsme schopni plnit dohodnuté termíny zakázek, velké množství zakázek jsme nuceni odmítat,“* říká **Jiří Fiala, ředitel, PILSEN TOOLS, s. r. o.** *„Důsledkem je neplnění termínů zákazníkům a větší nároky na přesčas zaměstnanců,“* souhlasí **Radek Deutsch, zastupující ředitel, Armaturka Vranová Lhota, a.s.** *„Nejsme schopni plnit některé zakázky. Naše kapacita není rovnoměrně vykrytá. Pro zakázkovou výrobu je to výrazný dopad,“* doplňuje **Evžen Zondlak, personalista, Ondřejovická strojírna, a.s.**

Dopady na fungování své firmy popisuje **Jiří Rosenfeld, předseda představenstva, Slováké strojírný, a. s.:** *„Nedostatek pracovníků má za následek snížení objemu realizovaných zakázek a tím i nižší objem výroby zboží. Pomáháme si prací přesčas stávajících zaměstnanců a - pokud jsou k dispozici - tak zaměstnáváním agenturních pracovníků. To však vyžaduje zvýšení kontrolní činnosti, zejména ve výrobě. Současná situace na trhu práce má za následek také zaměstnávání pracovníků ne vždy s ideálním přístupem k práci a odpovídající odborností a požadovanou dovedností.“*

S nedostatkem zaměstnanců se aktuálně potýká 97 procent společností. Nejvíce firmám chybí pracovní síla, která je kvalifikována na aktuální výrobu společnosti (uvádí 83 procent firem, v průměru chybí 15 procent zaměstnanců), nedostatek je i nekvalifikované pracovní síly (potvrzuje 56 procent ředitelů, kdy firmám chybí opět v průměru 15 procent nekvalifikovaných pracovníků). Nedostatek THP uvedlo 43 procent společností, v průměru firmám chybí 7 procent těchto pozic.

„Především chybí kvalifikovaní uchazeči se specializací na strojírenské výrobní procesy (CNC obráběči, svářeči) a také technické pozice do vývoje. Nahradit kvalifikaci lze pouze částečně delším školicím procesem, který je časově náročný a zvyšuje náklady společnosti,“ vyjmenovává chybějící pozice **František Šnobl, HR business partner, ZETOR TRACTORS a.s.** „Nedostatek pracovních sil pocítujeme zejména v nižší kvalifikaci zaměstnanců a vyšších nákladech na interní vzdělávání (investice do vzdělávání vlastních méně zkušených pracovníků, jelikož zkušení odborníci volně na trhu nejsou),“ říká **Rudolf Spotak, personalista, MAHLE Behr Holýšov s.r.o.** „Aktuální nedostatek pracovníků na trhu práce způsobuje mimořádnou nestabilitu a vysoký tlak na změny v odměňování. Mediální atraktivita tohoto tématu sekundárně zvyšuje tlak i v oblastech, které byly donedávna poměrně stabilní,“ zmiňuje dopady nedostatku pracovních sil na růst mez **Josef Sláma, ředitel, Renishaw, s. r. o.**

Ještě závažnější je skutečnost, že většině firem (59 procent) aktuálně chybí pracovníci s vhodnou kvalifikací na nové technologie a výrobní postupy, které firmy chtějí zavádět (v průměru 10 procent zaměstnanců). Pokud jde o budoucnost, zde jsou ředitelé ještě skeptičtější - 74 procent z nich má obavy, že v budoucnu nebude mít dostatek kvalifikovaných pracovníků (programátorů, konstruktérů, elektromechaniků atd.) na úspěšné zavádění Průmyslu 4.0.

„Citelně chybí lidé v rozhodujících technických profesích, což se společně s faktem takřka nulové míry nezaměstnanosti stává největší brzdou dalšího rozvoje firem,“ varuje **Karel Havlíček, místopředseda Rady pro výzkum, vývoj a inovace a předseda AMSP ČR.** „Nedostatek kvalifikovaných pracovníků je již nyní a světlo na konci tunelu zatím vidět není, tzn. obavy mám značné a dle mého názoru toto bude limitujícím faktorem rozvoje jak naší firmy, tak celého průmyslu,“ vyslovuje obavy **Martin Belza, generální ředitel, Strojírny Prostějov, a. s.** „Již dnes je velmi komplikované najít na trhu práce programátory a IT profesionály,“ sdílí své zkušenosti **Miroslav Hýbl, Head of Automation plant, ArcelorMittal Ostrava a.s.** „Podle vývoje na trhu práce, poptávky firem a struktury absolventů technických škol jsou obavy z nedostatku těchto pracovníků oprávněné. Samozřejmě se snažíme tomuto problému předcházet právě spoluprací se školami a studenty samotnými,“ shrnuje **René Hilscher, generální ředitel, CROMODORA WHEELS, s. r. o.**

Automatizaci a robotizaci výroby aktuálně zavádí 58 procent firem, jedna pětina (20 procent) s tímto procesem plánuje začít. Jaký bude dopad na pracovní síly ve strojírenském průmyslu? Dopady budou na strukturu, nikoli na celkový počet pracovních míst – automatizace a robotizace sníží potřebu pracovních sil celkem o 13 procent (těch nekvalifikovaných o 17 procent), zároveň však budou firmy potřebovat kvalifikované pracovníky, kteří budou umět s novými technologiemi

zacházet, a to ve stejné míře, v jaké ubyde potřeba pracovníků stávajících – tedy 13 procent – a kterých je již nyní na pracovním trhu nedostatek....

*„Řada odborníků v průmyslu hovoří o tom, že nedostatek pracovních sil v průmyslu pomůže řešit automatizace, robotizace a nové technologie. Tyto procesy však neřeší aktuální problémy firem, zejm. tlak, kterému čelí v souvislosti s plněním svých zakázek, a jejich efektivní zavádění je podmíněno dostatkem kvalifikovanějších pracovníků – kteří na pracovním trhu již nyní chybí. Výchova vlastních odborníků stojí firmy obrovské finance a trvá roky. Na tomto místě je třeba opravdu přejít od slov k činům a zahájit efektivní spolupráci vlády, škol a firem – už dnes je ‚pozdě,‘ upozorňuje **Alena Burešová, ředitelka pro průmysl, CEEC Research.** „Jedna věc je nové technologie zavést, druhá být schopen zvládnout práci s nimi – myslím tím nastavení, diagnostiku problémů a odbornou údržbu. To znamená více kvalifikovaného personálu, který chybí na pracovním trhu již dnes a cesta k Průmyslu 4.0 tento nedostatek ještě prohloubí. Snažíme se na tyto pozice sehnat pracovníky ze zahraničí, zároveň však zamýšlíme zavést něco jako interní vnitropodnikové vzdělávání a řízené sdílení zkušeností a know-how. Dále předpokládáme aplikace modulárních systémů spravovaných externími specializovanými dodavateli, tedy nárůst automatizace by neměl být lineárně závislý na potřebě nábory většího počtu kvalifikovaných pracovníků,“ vysvětluje **Pavel Háněl, Managing Director, Autoneum CZ s.r.o.** „Již nyní zvažujeme využití zahraničních pracovníků, v našem případě hlavně programátorů, případně přesunujeme některé stěžejní činnosti do zahraničních poboček, kde není tlak na pracovní sílu tak veliký,“ hledá řešení **Vladimír Prinke, obchodní ředitel, eD System a.s.***

Jako krátkodobé a nutné řešení vidí řada společností dovoz pracovníků ze zahraničí, zjednodušení podmínek pro zaměstnávání cizinců v ČR však pozoruje pouze pětina (19 %) z nich, 6 % ředitelů v praxi zlepšení pozoruje pouze v případě některých zemí. Většina (75 %) ředitelů však žádný posun k lepšímu bohužel nenaznamenala.

*„V praxi záleží na tom, zda se společnosti rozhodnou pro dovoz pracovní síly ze zemí EU, resp. mimo EU. Výhoda EU kandidátů spočívá především v rychlosti dodání kandidátů do ČR, nevýhodou EU kandidátů je výrazně vyšší míra fluktuace v porovnání s mimo EU kandidáty. Naopak kandidáti ze zemí mimo EU (Ukrajina, Srbsko, Gruzie) mají vyšší míru motivace práci v ČR získat a zároveň si ji udržet, jelikož svou relokační spojují s motivací vyššího výdělku, ze kterého dotují své rodinné příslušníky v zemi jejich původu. Zároveň změna zaměstnavatele pro mimo EU kandidáta je byrokraticky výrazně komplikovanější než pro EU kandidáty. Proto kandidáti ze zemí mimo EU mají měřitelně nižší fluktuaci,“ popisuje možnosti pro firmy **Martin Malo, CEO ČR a SR, Trenkwald***

**Studie českého strojírenství H2/2017 bude publikována již brzy na:**

**[www.ceec.eu](http://www.ceec.eu)**

**Kontakt pro média:**

Ing. Jiří Vacek, Ph.D., MIM  
Ředitel společnosti  
CEEC Research s.r.o.  
E-mail: [vacek@ceec.eu](mailto:vacek@ceec.eu)  
Tel.: +420 774 325 111

Společnost CEEC Research je přední analytickou a výzkumnou společností zaměřující se na vývoj vybraných sektorů ekonomiky v zemích střední a východní Evropy. Naše studie jsou využívány v současné době více než 17 000 společnostmi. CEEC Research vznikl v roce 2005 jako analytická organizace specializující se na zpracovávání výzkumů a analýz stavebního sektoru, následně se analytické pokrytí rozšířilo i na další vybrané sektory ekonomiky, včetně strojírenství.

CEEC Research navíc k pravidelným a bezplatným analýzám také organizuje vysoce specializované odborné konference, kterých se účastní generální ředitelé nejvýznamnějších společností, prezidenti klíčových svazů, cechů a komor, a rovněž i ministři a nejvyšší představitelé státu z vybraných zemí.