

Jak se projeví propad poptávky po našem exportu na trhu práce? Je již jasné, že míra (registrované) nezaměstnanosti začala rapidně růst (v loňském prosinci vzrostla na 6 % z listopadových 5,3 %). Je také zřejmé, že automobilový průmysl bude jako všude na světě velmi citlivý na výkyvy hospodářského cyklu. Nedávnému výraznému zlepšování platů málo kvalifikovaných pracujících je také konec. Existuje ale prostor pro navyšování zaměstnanosti ve službách.

Nejprve si připomeňme, z jaké startovní pozice u nás tento pokles zaměstnanosti začíná. V minulých letech se českému trhu práce dařilo ohromně. Trhaly se rekordy v úrovni zaměstnanosti, v poměru volných pracovních míst na jednoho nezaměstnaného atd. Díky příznivé poptávce po práci a reformě podmínek pobírání dávek v hmotné nouzi v České republice v loňském roce klesal i podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Zaměstnanost u nás poměrně výrazně rostla ještě ve třetím čtvrtletí loňského roku, a to dokonce i ve zpracovatelském průmyslu, i když šlo už hlavně o nárůsty u lépe vzdělaných pracujících. Tento nárůst je vlastně překvapivý, protože Česká republika je v EU-27 již dlouho výjimečnou zemí svým extrémně vysokým podílem zaměstnanosti v průmyslu. Pokud se tedy v budoucnosti staneme více „normální“ zemí EU – alespoň co do struktury zaměstnanosti – lze očekávat propady zaměstnanosti v průmyslu. Tyto propady je třeba poměřovat rozsahem nedávných nárůstů – za poslední dva tři roky u nás v průmyslu přibýlo přes sto tisíc pracovních míst.

Nedávný nárůst zaměstnanosti byl v ČR do velké míry umožněn díky přílivu málo kvalifikovaných cizinců. Velká část zaměstnaných cizinců dnes u nás pracuje ve zpracovatelském průmyslu a více než polovina v nižších kvalifikačních třídách (KZAM 7-9: řemesla, obsluha strojů, bez kvalifikace). Tato skupina agenturních zaměstnanců bude samozřejmě při propouštění první na řadě a představuje potenciální tikající sociální bombu. Opravdu se vrátí domů?

Kam ale s domácími pracujícími, kteří přijdou o práci v průmyslu? Měli by postupně najít uplatnění ve službách, kde je naopak podíl zaměstnanosti ve srovnání s podobně bohatými zeměmi stále nízký. Česko má několikanásobně vyšší podíl zaměstnanosti v průmyslu než ve zdravotních a sociálních službách a přitom vyspělejší země jako Nizozemsko, Švédsko či Dánsko v těchto oblastech uplatní více pracujících než v průmyslu. Česká populace bude rapidně stárnout a služby starším občanům stejně jako služby úspěšné skupině vysoce vzdělaných zaměstnanců ve středním věku se dají dále rozvíjet. Všechny bohatší země šly touto cestou, půjdeme jí i my.

Může stát tomuto přesunu pracovních sil napomoci? Nebo ještě obecněji: může stát napomoci zmírnit dopady hospodářské krize? Odpověď na obě otázky je rozhodně ano. Začneme s tou obecnější. Fiskální stimulus státu je v současné situaci potřebný. Je nezbytné podpořit spotřebu, což lze především podporou příjmů chudších lidí, protože bohatší lidé z další koruny příjmu moc navíc neutratí, spíše ji ušetří. Spotřebu lze podnítit například dočasným navýšením dnes již fungujících daňových bonusů pro pracující s dětmi v nízko-příjmových kategoriích a současným navýšením podpory v nezaměstnanosti těm nezaměstnaným, kteří se aktivně rekvifikují nebo

se účastní jiných tzv. aktivních programů úřadů práce. Pokud by se jen navýšily podpory v nezaměstnanosti, motivace hledat si práci se sníží a dnešní čerství nezaměstnaní si zvyknou na takto distribuované finanční prostředky, což by ztěžovalo budoucí snižování úrovně nezaměstnanosti. Dalším možným opatřením je snižování sociálního pojištění, což by snížilo náklady práce a napomohlo firmám udržet pracovní místa.

Jak podpořit přechod zaměstnanosti do služeb? Cesta jednoznačně vede prostřednictvím cílených rekvalifikačních programů aktivní politiky zaměstnanosti, obzvláště v regionech postižených velkým propadem zaměstnanosti, kde hrozí propad poptávky. Bohužel dnes není jasné, jestli jsou stávající programy aktivní politiky zaměstnanosti efektivní (tj. jak moc opravdu pomáhají najít práci) a je nutné zavést externí nezávislé hodnocení jejich kvality a dopadů. Skoro polovina rekvalifikačních programů je dnes například kratší než jeden měsíc. Existující programy také nejsou šity na míru znevýhodněným skupinám nezaměstnaných a není ani jasné, jak dobře odpovídají místní struktuře poptávky.

I celoživotní vzdělávání, obzvláště starších a méně kvalifikovaných pracujících, je u nás v mezinárodním srovnání na velmi nízké úrovni a jeho efektivní podpora by jistě byla více než přínosná. V delším horizontu by měl stát (systém služeb zaměstnanosti) využívat více soukromých firem (sub-kontraktovat některé služby, které dnes poskytují úřady práce), což by ale při překotné aplikaci mohlo vést ke korupci. Dále by se měl věnovat vyrovnávání regionálních rozdílů ve vytíženosti personálu úřadů práce a rychlé reakci na místní výkyvy nezaměstnanosti v personálním zabezpečení služeb nezaměstnaným.

Dlouhodobě by měl stát také podpořit zaměstnanost (žen) tím, že znovu vybuduje síť státních jeslí a významně rozšíří síť státních mateřských školek. Česká republika je totiž výjimečnou zemí nejen svým podílem zaměstnanosti v průmyslu, ale také svým extrémním rozdílem mezi nízkou mírou zaměstnanosti žen s dětmi a vysokou mírou zaměstnanosti žen bez dětí. Vzhledem k malé dostupnosti mateřských školek je u nás volba jasná: buď děti nebo práce, což omezuje zaměstnanost.

Jediným opravdu spolehlivým receptem na zajištění dlouhodobé úspěšnosti na trhu práce ale zůstává kvalitní vzdělání, takže investice do něj by byly nejen fiskálním stimulem, ale dlouhodobě prospěšným krokem. To se však přes pravidelné proklamace našim vládám zatím moc nedaří.

*Štěpán Jurajda, CERGE-EI*