

Recept na vyšší zaměstnanost?

Alena Kazdová

Daniel Münich, ekonom, který původně vystudoval elektrotechniku na ČVUT, ale hned po roce 1989 přehodil výhybku a dal se na akademickou ekonomii. V roce 1998 získal v oboru ekonomie titul Ph. D. na CERGE, Karlova universita v Praze. Zabývá se výzkumem především v oblasti ekonomie trhu práce a ekonomie vzdělávání. Učí na CERGE-EI, společném pracovišti Akademie věd a Univerzity Karlovy. Jako externí ekonomický poradce spolupracoval na řadě projektů se Světovou Bankou, Mezinárodním měnovým fondem, OECD, Evropskou unií a někdy i s některými ministerstvy.

Trh práce a zaměstnanost souvisí s vývojem ekonomiky, ale je také velmi těsně provázán se stavem a kvalitou systému vzdělávání. Na prostupnosti systému celoživotního učení, na jeho flexibilitě, otevřenosti i zaměření do budoucna hodně záleží. Může být impulsem pro zvyšování nebo snižování zaměstnanosti. O tom, že vzdělávání i trh práce jsou nejen v době krize spojitě nádoby, jsme si povídali s Danielem Münichem z CERGE-EI, expertem na ekonomii trhu práce a vzdělávání.

*** V minulých letech jsme si pochvalovali nízkou nezaměstnanost. Nyní je to jinak, zažíváme krizi a míra nezaměstnanosti šplhá nahoru. Jaké trendy na trhu práce v současné době pozorujete?**

S nezaměstnaností to u nás není až tak hrozné. Naše míra nezaměstnanosti je ve srovnání s evropskými zeměmi stále poměrně nízká a její růst není tak prudký jako jinde v Evropě. Na naše poměry je značný, ale v mezinárodním kontextu není skutečně nijak převratný. Dokonce by nás to mohlo trochu uspávat. Ale k trendům, na které se ptáte. Ještě před rokem jsme sledovali poptávku prakticky po všech vzdělaných lidech - středoškolácích, vysokoškolácích prakticky ve všech sektorech: v průmyslu, v obchodě, IT a telekomunikacích a velká poptávka byla i po dělnících. To je ale běžné, když ekonomika výrazně roste. Pak nastal zvrát -krize. A najednou u nás byly během pár měsíců propuštěny desetitisíce lidí navíc k běžné fluktuaci. Jistě, šlo také o velký počet cizinců, které ani nevedeme na úřadech práce. Ovšem podívali se blíže na statistiky nezaměstnanosti a na strukturu těch, kdo přicházejí o práci, vysledujeme, že patří do skupiny lidí se základním vzděláním nebo vyučených bez maturity. U těchto skupin došlo k nárůstu až o 33 %. Nejméně se mezi nezaměstnanými objevují lidé vzdělanější.

Pokud bych měl zmínit nějaký dlouhodobější trend zaměstnanosti, tak jediné, co lze říci, že předem pořádně nevíme, v kterých oborech poptávka po práci po odeznění krize poroste především. Pro sektor vzdělávání - tedy pro stát - je to výzva, aby nedával tak říkajíc všechna vejce do jednoho košíku, nenabízel příliš úzce specializované obory vzdělání. Týká se to zejména středoškolského odborného vzdělávání. (Pozn.: VET systém = Vocation Education and Training system.) I tam by se měl preferovat rozvoj těch dovedností, které umožní lidem rychleji se adaptovat na změny a rychleji si osvojit nové dovednosti, absorbovat nové technologické přístupy a podobně.

*** Takže nepřipravovat se třeba tři roky jen na zedníka?**

Přesně tak. Je přece jasné, že úzce zaměřené dovednosti, které se mladí lidé na odborné škole naučí, nemusí zajistit jejich dlouhou profesní dráhu. Po učilišti nejeden mladý člověk zjistí, že jeho specializaci ve firmách v okolí bydliště, když zrovna nejde o velké město, nikdo nepoptává. Již není nic zvláštního, když firma v daném místě sbalí kufr nebo zkrachuje. Takže cesta ke zvýšení

zaměstnatelnosti vede skrze vzdělávání akcentující rozvoj dovedností obecnější povahy. Rostoucí nejistota ohledně budoucího vývoje profesí, jak nám dokazuje aktuální krize, vyžaduje jiný systém vzdělávání - řekl bych rozvoj obecnějších dovedností už od mateřské školky až do důchodu. To nám tady stále chybí. Proto i nezaměstnanost během ekonomických fluktuací poroste více, než je nutné. Ovšem změnit vzdělávací systém a jeho metody není jednoduché.

*** Co ale s těmi kvalifikovanými řemeslníky, po kterých je poptávka? V populaci vždy bude skupina lidí, kterým je bližší manuální zručnost?**

Jistě, ale jejich podíl je určitě menší, než s čím dosud pracovalo české odborné vzdělávání. Pro tyto mladé lidi, kteří ve školních lavicích skutečně nic moc nepoberou, je třeba najít systém, jak je navázat na starší zkušené mistry-praktiky, kteří se jim budou opravdu věnovat, motivovat je k práci a předají jim cenné praktické dovednosti včetně pracovních návyků a chování k zákazníkům. Dobří a zkušení mistři by proto měli být dobře finančně motivováni, což u nás ale dořešeno dosud není. Úspěšnost takového mistra lze měřit, například podle toho, jak rychle si najde jeho učeň práci, jak dlouho v ní zůstane, jakou dostává mzdu, a kolik se ušetřilo na různých sociálních dávkách.

*** Náš systém školství tedy zaspal, nemyslelo se na to, že vývoj po ekonomické konjunktuře bude jiný a bude potřeba děti učit jinak?**

Možná nám krize pomůže pochopit, že se musí vzdělávání ubírat jinudy. Pokud se podaří systém transformovat k obecnějším dovednostem a kompetencím, poklesne tradiční zájem o vybírání si úzce zaměřeného oboru již v deváté třídě a na celý život. Nepůjde už o to vybrat si profesi na celý život, naučit se třeba klást cihly a s tím vystačit do důchodu, ale vybírat si školu tak, aby rozvíjela obecnější dovednosti, abych se stal na trhu práce adaptabilnější, a tedy zaměstnatelný. To znamená, že se nenaučím ve škole jen veškeré možné detaily o instalatérčině, ale i o tom, jak si k problému, co řeším, najdu další informace na internetu, jak si přečtu návod na použití nové technologie v cizím jazyce, jak dám dohromady partu lidí a tu budu schopen řídit, aby zakázka či projekt dopadl úspěšně, jak si spočítám daně. Zárodkem pro takový typ vzdělávání jsou u nás rámcové vzdělávací programy, které se začínají ve školách používat. Ale zde se poněkud zapomíná, že i dobré plány budou k ničemu bez dobrých a dobře motivovaných učitelů.

*** Jenže byznys - zaměstnavatelé požadují, aby jim školy připravovaly hotové lidi přímo na míru určité profese, třeba svářeče nebo programátory.**

Je to naprosto pochopitelný požadavek zaměstnavatelů, že chtějí mít připravenou pracovní sílu, do níž nemusí již sami nic investovat. Ale z hlediska zaměstnance i veřejného zájmu to je velmi krátkodobá a riskantní strategie, protože odsuzuje lidi a celou ekonomiku k nízké adaptabilitě. Ve specifické úzce zaměřené profesi, kterou po něm nyní zaměstnavatel chce a za kterou ho teď je ochoten platit, nebude přece moci fungovat celý život. A pokud nebude mít osvojené obecnější kompetence, bude mu trvat dlouho, než si zaměstnání zase najde. Takže ať si zaměstnavatelé dál volají po "na míru" připravených pracovnících, ale moderní systém vzdělávání se musí řídit veřejnými zájmy, které zohledňují i jiné než komerční, protože jsou dlouhodobé a berou v potaz i jiné věci než je aktuální soukromý a pouze finanční zisk.

*** Ke školství se napsaly za uplynulé roky stohy dokumentů a strategií i Bílých knih. Ale reálný výsledek není moc efektivní.**

Říká se, že školství je konzervativnější než církev. Dokumenty k rozvoji vzdělávacího systému existují, je jich řada, mají různé názvy. Všechny ty "bílé knihy" jsou velice důležité především proto, aby si během jejich vzniku společnost problémy systému vzdělávání dobře prodiskutovala a ujasnila. Například Bílá kniha terciárního vzdělávání zmiňuje již diskutovanou parciálnost zájmů zaměstnavatelů, kteří chtějí za veřejné peníze co nejrychleji připraveného zaměstnance na míru a často

neberou v potaz náklady státu na veřejné vzdělávání a už vůbec ne možnou situaci, kdy zaměstnavatel propouští a náklady na obtížně rekvalifikovatelné nezaměstnané hradí stát. Takže při přípravě a obhajobách těch bílých knih je možnost si souvislosti srovnat z různých úhlů pohledu, přemýšlet o problémech v souvislostech. Bez konsensu, aspoň částečného, se reforma vzdělávání uskutečnit nedá.

*** Často je nám předkládán jako inspirace vzdělávací model Finska, který nízkou nezaměstnanost podporuje.**

Do detailu ten model neznám, ale ve vzdělávání kladou velký důraz na rozvoj obecnějších kompetencí než u nás, a proto jsou lidé na trhu práce flexibilnější než u nás. V jejich systému vzdělávání existuje větší prostupnost a možnost doplňovat si průběžně vzdělávání podle potřeby tak, jak se mění podmínky, po celý život.

*** To bohužel zatím u nás nefunguje. Navíc ve Skandinavii investovali do učitelů, do jejich rozvoje i platů.**

U nás je stále preferován systém, ve kterém se kompletní vzdělání realizuje na začátku kariéry - tzv. před nástupem do práce, mít diplomy a certifikáty, a na tom se potom staví celá kariéra. Tento model mohl dobře fungovat v minulém století, ale nyní dovednosti zastarávají mnohem rychleji. Po pár letech je třeba počítat s tím, že budete muset měnit profesi anebo si minimálně v oboru doplnit přehled - znalosti i dovednosti.

*** Zatím se nezaměstnanost řeší na úřadech práce nejčastěji rekvalifikacemi, jejichž obsah však mnohdy neodpovídá rozvoji obecnějších dovedností. To je plýtvání veřejnými prostředky, nemyslíte?**

Rekvalifikační programy, které se u nás dělají, jsou administrativně poměrně náročné, pomalu reagují a nikdo se vlastně nezajímá o jejich reálný dopad. Nejsou ale nijak rozsáhlé. Nemáme vyvinutý žádný solidní evaluační systém, který by konstatoval, ano, na tento program se peníze vynakládají s efektem, na tento nikoliv. U nás se úspěch rekvalifikací, ale nejen jich, měří počtem účastníků a množstvím vynaložených prostředků - naprosto absurdní. Další problém je rozdělení kompetencí za svět trhu práce na MPSV a za svět vzdělávání před prací na MŠMT- to často vytváří čínskou zeď mezi oběma světy. Problémem je také přenesení zodpovědnosti za základní a střední školství na kraje. Jistým přínosem je, že se školství přiblížilo konkrétní situaci regionu, ale nevýhodou jsou silné lobbyistické zájmy různých skupin z regionu, které snadněji lobbují za zachování místních vzdělávacích struktur a neberou v úvahu dlouhodobější, lépe řečeno celoživotní zájmy mladých lidí.

*** Ale co s tím? Svět se řítí rychle dál, v Asii školy chrlí vzdělané a motivované studenty, kteří chtějí dobýt svět.**

Je to poměrně dost bezvýhodná situace, protože změnit kompetenční zákon který rozděluje agendu ministerstev, je těžké, stejně jako je obtížné brát zpátky pravomoci krajům. Centrální vládě nezbývá než využívat finančních prostředků k motivaci k systémovým změnám na regionální úrovni. Ovšem co stále může stát dělat a co nám velice chybí, je podporovat kvalitní analýzy a informovat o tom, co se vlastně na trhu práce a ve vzdělávacím systému děje. Tady je ovšem vakuum. Vlastně stavíme vzdělávací politiku na vodě. Léta sice hovoříme o státních maturitách, ale pořádně nebylo ani jasné, k čemu je vlastně tolik potřebujeme. Na druhé straně v podstatě nevíme nic o tom, jak se vyvíjí výsledky vzdělávání v oborech a úrovních studia a jak se postupem let mění vzdělanostní úroveň absolventů. Máme jen nic neříkající statistické tabulky, nikoliv skutečné analýzy založené na datech. Ve Skandinavii nebo Holandsku a Velké Británii, abych uvedl příklady, jsou v tomto mnohem dál, sbírají mnohem více dat o vzdělávacích výsledcích žáků při průchodu celým vzdělávacím systémem ve vazbě na pracovní a životní úspěch a mohou analyzovat a kriticky sledovat, co se ve vzdělávacím

systemu děje. Ne kvůli maturitním vysvědčením nebo certifikátům, ale aby se dobrali toho, zda za veřejné prostředky dělají dobrou vzdělávací politiku - kam peníze tečou a jaké to má výsledky.

*** Kdo by měl u nás takové analýzy dělat?**

Tady vidím nezastupitelnou a velice odpovědnou poradní a expertní roli ministerstva školství, systém financování aplikovaného výzkumu v oblasti společenských věd a datovou a statistickou podporu analýz.

*** Nějaké strategie, dokonce za evropské peníze, myslím, vznikaly - například Strategie rozvoje lidských zdrojů na počátku tisíciletí.**

Většina strategií končí v šuplíku. Jejich slabinou je, že přicházejí se vznešenými a důstojnými tématy, ale nejdou většinou do dalšího kroku, obtížnějšího - konkrétních návrhů, jak lze věci řešit. Protože v tomto bodě zpravidla začínají být témata příliš konfliktní a nástroje nejsou populární. Ale volba konkrétních nástrojů je velice důležitá pro výsledek.

*** Dá se aspoň naznačit, jaké obory mají budoucnost, co studovat, aby se člověk uplatnil?**

Je pravda, že v České republice se představa o tom, co budu v životě dělat, nebo čím budu, materializuje už v 15. roku věku dítěte a někdy již v 11 letech při přechodu na osmileté gymnázium. To by se ale mělo změnit. Jistěže jsou lidé různě disponovaní, někomu jde lépe matematika, někdo je na historii nebo jazyky, ale to zásadní rozhodnutí by se mělo přesto dělat až později. U těch, co jdou na vysokou školu, a jejich podíl u nás stále roste a ještě poroste, by to mělo být až v těch 18 letech. Osobně si myslím, že není možné zodpovědně říci, po čem bude zvýšená poptávka za pár let, natož za dvacet třicet nebo padesát. Podívejme o půlstoletí zpět na zemědělství, kolik tam kdysi pracovalo lidí - přes 30% a kolik dnes - méně než 3%. Padesát let přitom znamená vlastně jednu lidskou profesní kariéru. Nebo jiný příklad - většina západních zemí prošla v minulosti zásadním poklesem zaměstnanosti v průmyslu a vzestupem zaměstnanosti ve službách. ČR byla ale v posledních 20 letech výjimkou - naše vysoká zaměstnanost v průmyslu ještě rostla v souvislosti s rozvojem automobilového průmyslu a ten historicky téměř nevyhnutelný trend růstu podílu zaměstnanosti ve službách je teprve před námi. Jedinou jistotou dnes je, že stejnou profesi, kterou lidé začínali svou kariéru, na jejím konci vykonávat zřejmě nebudou. To ale není důvod zanedbávat kvantitativní a kvalitativní předvídání vzdělanostních potřeb trhu práce. U nás pro to zatím nemáme ani dostatečný datově informační základ. *