

Proč nám chybějí zaměstnanci

29. 12. 2017 | Zdroj: BusinessInfo.cz

Nedostatek pracovních sil je téma, které rezonuje všemi segmenty hospodářství bez ohledu na pozice a kvalifikaci. Trh práce v České republice se zdá být v současné době jedním z limitujících faktorů dalšího růstu naší ekonomické výkonnosti. Je současný stav jen jedním ze znaků přehřívající se ekonomiky, nebo je odrazem zákonitého vývoje a některých neřešených otázek? A existují cesty k nápravě?

Český trh práce dohání svůj dluh a ten proces je očištný. Faktem je, že před rokem 2009 byl růst příjmů domácnosti strmější, než je dnes. Pak přišel pokles a teprve v roce 2014 se příjmy domácností v reálných cenách dostaly na úroveň roku 2009. Je třeba však přiznat, že se tuzemský trh práce potýká s mnoha neřešenými otázkami, které – chceme-li si zachovat perspektivu úspěšné ekonomiky – je třeba začít řešit neodkladně. Cesty k nápravě existují.

Náraz na bariéru



Tuzemský trh práce je charakterizován poměrně vysokou dlouhodobou zaměstnaností u mužů a žen bez dětí nebo se staršími dětmi. Máme sice relativně málo nezaměstnaných, ale řada specifických socio-ekonomických skupin je stále držena mimo trh práce nebo v dlouhodobé nezaměstnanosti. V současné době je zřejmé, že firmy narazily na určitou bariéru, trh práce už nemá žádné okamžité skryté zdroje a jedinou cestou je přeplácet ty, kteří už na tomto trhu jsou umístěni. Do značné míry tak mizí polštář, jehož využívaly mnohé zahraniční firmy.

Mzdy rostou a pravděpodobně dojde k tomu, že méně produktivní firmy nebudou schopny další růst mezd zajistit a řada z nich časem skončí. Přežijí prostě ti schopnější, s vyšší přidanou hodnotou. Tím je to bezesporu ozdravné a žádoucí, protože v současné době má ekonomika

dostatečnou energii a akceleraci, aby bez problémů pohltila i ty, kteří v důsledku zániků některých firem o práci přijdou.

Minimální mzda

Její růst je pochopitelný, i když není vždy vnímán pozitivně. Problémem je fakt, že různé vlády se k nastavování minimální mzdy v posledních deseti patnácti letech chovaly velmi různě. Proto je i její vývoj velmi nepředvídatelný. Některé vlády ji zcela ignorovaly, jiné zase nepřiměřeně akcentovaly. Protože není minimální mzda nijak ukotvena, hýbe se nepředvídatelně a její vývoj je příliš nahodilý. S ohledem na budoucnost bude rozumné ji vázat k průměrné mzdě či k mediánu. Každopádně se minimální mzda musí stát předvídatelnou a spočitatelnou, pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Předlužení se obtížně zapojují

Na trh práce mají dopad okolnosti, které tak primárně vnímány nejsou, přitom ale představují jak dlouho neřešené problémy, tak relativně snadnou a efektivní cestu k rezervám trhu práce. Prvním z těchto témat je předlužení obyvatelstva. Počet exekucí se třemi a více exekucemi přesahuje v současnosti půl milionu osob, je tedy skoro dvakrát vyšší než počet nezaměstnaných.

Jde o velký dluh předchozích vlád. Stvořily armádu lidí, která nevidí světlo na konci tunelu, není motivována k většímu zapojení na trhu práce ani rostoucími mzdami a často se ztrácí v šedé ekonomice. To, že jsme dopustili, aby se nezaplacená složka za pět set korun transformovala do pohledávky za třicet tisíc korun, je morální i ekonomický nesmysl. Bude nutno to řešit rázně, i za cenu částečného oddlužení.

Vyloučené lokality a menšiny

Dalším problémem jsou vyloučené lokality a menšiny. Představují rezervy, o nichž nechceme moc slyšet. Pomoc menšinám je ale investicí, protože právě v těchto lokalitách je vysoké procento lidí bez práce a s nižším vzděláním. Je třeba zdůraznit, že neexistuje žádná genetická predispozice lidí v sociálně vyloučených lokalitách k nižší úspěšnosti na trhu práce. Roli tu hrají návyky a vzorce chování získané a zažité z bezprostředního okolí.

Současnou dospělou generaci v těchto lokalitách asi významně nezměníme, ale můžeme měnit děti, a to především poskytnutím kvalitního vzdělání již od dvou let věku dítěte. Ten problém se řeší po celém světě. Základním principem je nabídnout slušné bydlení a kvalitní školky i školy. Tím, že jsme dovolili byznys se sociálním bydlením, se vyloučené lokality rozrůstají, místo aby tomu bylo naopak.

Senioři a rodiny jsou skryté zdroje

Nejsnadněji dostupné zdroje trhu práce tvoří senioři a matky s dětmi. Podle statistik patříme k zemím, kde se do důchodu odchází nejrychleji a poměrně brzy. Neexistuje totiž reálná motivace

zůstat na trhu práce déle nebo aspoň odchod udělat částečnými úvazky pozvolněji. Dopad dodatečného roku práce na výši budoucího důchodu je nepatrný, práce je zdaněna stejně, kratší úvazky jsou na tom leckdy dokonce hůře. Má-li se to změnit, je nutno buďto zavést daňové bonusy za práci v důchodovém věku, nebo více navyšovat důchod za další rok práce. Případně obojí. Taková opatření mohou velmi rychle mobilizovat značnou a často slušně kvalifikovanou pracovní sílu.

Největší rezervy na trhu práce jsou v zaměstnávání starších pracovníků a matek s malými dětmi.

Máme také špatná čísla, pokud jde o zaměstnanost matek. Česká republika má jeden z největších propadů v zaměstnanosti matek s dětmi do šesti let věku. Od roku 2020 mají sice školky povinnost přijímat děti již od dvou let, nikdo však neřeší, zda obce budou mít prostředky a kapacitu ten požadavek naplnit. I tady by prvním krokem ke změně mělo být zavedení daňových úlev specificky pro ty, kteří se vracejí z rodičovské na trh práce, ale zároveň se musejí starat o děti nebo o vlastní rodiče. Nejde však pouze o matky. My se svezpě držíme teze, že péče je věcí matky, což v řadě zemí již neplatí a otec na rodičovské dovolené je běžným jevem.

Zaměstnavatelé v Dánsku například praktikují přístup family-friendly a vydělávají na tom všichni. V této souvislosti je třeba také zdůraznit, že rodičovský příspěvek by měl být navázán na předchozí výdělek, jinak působí na otce demotivačně a rodina si vždy zvolí matku jako toho, kdo zůstane s dítětem doma, i když je to dítě již starší a otec by zvládl péči také. Držíme se modelu jednokariérové rodiny, ačkoliv je často méně efektivní než rodina dvoukariérová.

Firmy dříve či později budou muset začít pomáhat oběma rodičům ve skloubení kariéry a péči o děti. Tím více do popředí vystupuje potřeba zlepšení podmínek pro zkrácené úvazky. Je skutečně absurdní, že práce na částečný úvazek je naopak znevýhodněna, protože odvody na zdravotní pojištění jsou počítány z výše minimální mzdy, i když skutečná mzda je nižší.

Školství stojí zcela mimo realitu

Samostatnou kapitolou je vzdělávací systém, který existuje bez jakékoliv vazby na potřeby trhu práce. Stále připravuje a vychovává mladou generaci s cílem uspět v prvním zaměstnání. Je však přirozené, že hlavním cílem vzdělávacího systému má být příprava absolventa na celou kariéru na trhu práce. Bavíme se o budoucí ekonomice s vysokou přidanou hodnotou, ale neděláme nic pro to, abychom vychovávali kreativní a samostatné osobnosti.

České školství produkuje povětšinou poslušné jedince s určitou sumou znalostí. Ti ale stěží vyhovují potřebám dneška, natož těm zítřejším. Vzdělávací systém volá po zásadní reformě, její výsledky však budou na trhu práce viditelné se značným odstupem. Proto je využití rezerv, které představují zde zmíněné skupiny, v podstatě jedinou cestou k saturaci potřeb trhu práce.

Filip Pertold, výzkumník IDEA, think-tanku Národohospodářského ústavu Akademie věd ČR, CERGE-EI

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) při Národohospodářském ústavu Akademie věd ČR je nezávislý think-tank zaměřující se na analýzu, vyhodnocování a vlastní návrhy veřejných politik. Doporučení IDEA vychází z analýz založených na datech, jejich nestranné interpretaci a moderní ekonomické teorii.

Bližší informace o [Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu](#).

Převzato z časopisu Komora. Autor článku: Filip Pertold.