



SEKCE ZAMĚSTNANOSTI A PRÁCE HK ČR

podklady na jednání 124. plenární schůze RHSD dne 14. 12. 2015

ANALÝZA NABÍDKY A POPTÁVKY NA TRHU PRÁCE

Obecné shrnutí:

- Oceňujeme vůbec první takto **rozsáhlé zpracování dat** z celé ČR.
- Postrádáme však jejich hlubší analýzu a doporučujeme realizovat i další opatření v analýze zmíněné pouze okrajově či vůbec – **ekonomická migrace, demografické plánování**.
- Jednoznačně podporujeme ta opatření, která se bezprostředně týkají začleňování uchazečů, především **efektivní rekvalifikace** – nikoli kurzy nabízené Úřady práce (vysoutěžené zpravidla na nejnižší cenu) bez odborného a technického obsahu, ale rekvalifikace šité na míru zaměstnavatelům.
- Podporujeme vznik **dynamického modelu dějů na trhu práce a ve společnosti jako nástroje pro plánování státních opatření**. Systém předvídání kvalifikačních potřeb, o kterém materiál mluví, je nutný, ale nestačí. Je třeba k tomu doplnit model, který bude simulovat reakci státu na identifikované změny. A měl by vycházet z ověřené účinnosti opatření. **Příklad:** Úřady práce se již dva roky ptají firem na jejich potřeby. Ale přesto rekvalifikace (které dělá taky úřad práce) na tyto potřeby nedokáže reagovat. Proto je zásadní nejen s předstihem identifikovat změny, ale i s předstihem modelovat účinnost opatření a opírat se o čísla z minulosti.
- **Větší zapojení krajů** - méně státní regulace, více regionální regulace (příklad koncepční spolupráce je NUTS III).
- **Vytvoření vládní hospodářské strategie** – na základě aktivity **Průmysl 4.0**. Je třeba predikovat vývoj ve všech oblastech a připravovat se na daleko větší příležitosti (či hrozby), než řešíme při čtení statistik a analýz.
- Požadujeme větší **koordinaci** mezi zaměstnavateli, školami, úřady práce. Je třeba omezit resortismus, kooperovat musí ministerstva i jejich přímo řízené organizace.
- Další opatření, jejichž realizaci považujeme za zásadní: **regulace počátečního vzdělávání, kariérní poradenství, posílení role Úřadu práce jako zprostředkovatele**.

Ekonomická migrace

Materiál připouští, že vedle prosté disproporce v oblasti distribuce pracovní síly také v ČR reálně chybí pracovní síla. Existuje-li reálně chybějící pracovní síla – a to je touto analýzou přiznáno – mělo by mezi opatřeními figurovat i cílená migrační politika. Toto opatření však mezi návrhy chybí. Nutnost dalších opatření pro získání pracovních sil je prioritní – podporujeme urychlené rozšíření projektu Ukrajina i na nízko a středně kvalifikované zaměstnance. Takové řešení navrhuje i HK ČR, která zároveň podporuje možnost nabídnout rekvalifikaci uprchlíkům, kteří v Česku dostali azyl. Komora proto tlačí na to, aby se zaměstnávání cizinců v Česku zjednodušilo.



Podrobnější úvahy členů Sekce zaměstnanosti a práce HK ČR k analýze:

- Chybí demografické plánování. Měl by vzniknout dynamický model dějů na trhu práce a ve společnosti jako nástroj pro plánování státních opatření. Systém předvídání kvalifikačních potřeb, o kterém materiál mluví, je nutný, ale nestačí. Je třeba k tomu doplnit model, který bude simulovat reakci státu na identifikované změny. A měl by vycházet z ověřené účinnosti opatření. Příklad: Úřady práce již dva roky obcházejí firmy a ptají se na jejich potřeby. Ale přesto rekvalifikace (které dělá taky úřad práce) na tyto potřeby nedokáže reagovat. Proto je zásadní nejen s předstihem identifikovat změny, ale i s předstihem modelovat opatření a opírat se o čísla z minulosti – jak mohou být jednotlivá opatření účinná.
- Nesmírně by pomohlo, pokud by se zavedl systém sledování úspěšnosti absolventů škol na trhu práce, a to podle oborů a nejlépe i jednotlivých škol. Kdyby každý věděl, že strojní inženýr si vydělá 41 tis. měsíčně a vysokoškolsky vzdělaný historik a politolog 29 tis. (stejnou mzdu má strojírenský technik se SŠ vzděláním), možná by se změnila i priority při volbě školy. Dostupná jsou čísla podle profesí, nevíme ale, ve kterých profesích se absolventi jednotlivých oborů uplatňují.
- Mnoho rozhodnutí je možné a současně užitečné dělat na úrovni krajů. Nelze souhlasit s tím, že jedinou regionální platformou zmiňovanou v materiálu jsou Poradní sbory ÚP. ÚP je jeden služební úřad řízený z centra. Poradní sbory tu již nějakou dobu jsou. Měly by ovlivňovat právě věci, které materiál identifikuje jako nefunkční. Viz §7 zákona o zaměstnanosti: „K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytváří Úřad práce podle potřeby poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.“
- Problémem poradních sborů je, že nemají žádná pravidla reprezentativnosti a vlastně ani žádné pravomoci. Mají blíže neurčeným způsobem „koordinovat“. Sama analýza popírá, že by se to dařilo.
- Současně v sedmi krajích již existují Pakty zaměstnanosti, kde jsou stejní aktéři v pozici rovný s rovným a zodpovídají se sobě navzájem z plnění závazků, ke kterým se přihlásili. Je na zvážení účelně propojit Pakty zaměstnanosti s Poradními sbory ÚP.
- Odborné vzdělávání, především učňovské, není v dobré situaci. Je třeba omezit resortismus, kooperovat musí ministerstva i jejich přímo řízené organizace. V tomto kontextu je nešťastné nastavení pravidel financování operačních programů tak, že spolu nemohou na jednom projektu spolupracovat instituce jako NÚV, ÚP ČR a FDV, a není vůbec jednoduché do projektů zapojit sociální partnery.
- Prvky duálního vzdělávání nebo přímo duál by řešily velkou část problémů zde zmiňovaných (především odtrženost škol od praxe, odměňování mistrů odborného výcviku, ale i bující pravicový extremismus ve školách). Dostal někdo měřitelný úkol zavést výsledky projektu POSPOLU do praxe?
- Zjevné rozpory z hlediska vztahu k zahraniční pracovní síle - na str. 18 se uvádí: „Z provedené analýzy však vyplývá, že při zavedení vhodných opatření zvyšujících efektivitu regionální a profesní distribuce pracovní síly disponuje český trh práce dostatečným počtem pracovních sil schopným uspokojit domácí poptávku.“ Navrhovaná opatření tedy směřují jen k dalšímu snižování nezaměstnanosti. To je při aktuální míře



nezaměstnanosti kolem 6%, v souvislosti s tím, že na jedno pracovní místo přesto připadá 4,1 uchazeče a s ohledem na skupinu dobrovolně nezaměstnaných, která se vyskytuje v každé ekonomice, nedostatečné.

- Na str. 19 materiál připouští, že vedle prosté disproporce v oblasti distribuce pracovní síly také v ČR reálně chybí pracovní síla. Existuje-li reálně chybějící pracovní síla – a to je analýzou přiznáno – musí mezi opatřeními figurovat i cílená migrační politika. Toto opatření však mezi návrhy chybí.
- Opravdu kritická situace je v rekvalifikacích. Zkušenosti z terénu jsou tragické. Samy ÚP přiznávají, že si často na rekvalifikace „jen hrají“. Ovšem zde zmiňovaná opatření jsou jen velmi nekonkrétní. Myslím, že by zaměstnavatelé měli velmi důrazně vyžadovat konkrétní kroky k nápravě, a to v intenzivní kooperaci MPSV s MŠMT (které rekvalifikace akredituje) a jejich OPŘ (NÚV, FDV, ÚP) – a se sociálními partner.
- Také by se měl zavést trvalý (ne jednorázový) systém evaluace rekvalifikací.
- Přes 30% nezaměstnaných jsou 50+. To je alarmující. Jaká budou opatření?
- Je evidentní, že v dlouhém časovém horizontu rozhoduje o hospodářském růstu lidský kapitál a technologický pokrok ruku v ruce.
- Musí být vytvářena pracovní místa s vyšší přidanou hodnotou a tím pádem vyššími a vysokými požadavky na vzdělání.
- Veřejné výdaje na vzdělání v relaci k ekonomické úrovni jsou v Česku pod úrovní evropského průměru i pod průměrem nových členských zemí.
- Univerzity a technické školy jsou odtrženy od podnikatelské sféry.
- Mnoho let se hovoří o nutnosti posilovat technické školství, o posilování učňovského školství, o rozvoji technických profesí, ale skutečnost je smutná.
- Mobilita učňů, studentů a pracovních sil je omezená systémem správy regionální dopravy.
- Je nezbytné vytvořit vládní hospodářskou strategii, která bude schopna probudit spolupráci všech resortů, podnikatelské samosprávy a sociálních partnerů. V rámci této strategie bude možné zajistit komplexní řešení oblasti vzdělávání a trhu práce.
- Pokud jde o souvislost sociálních dávek a podpor a rozhodnutí o přijetí zaměstnání, systém by měl být obrácený: oceňovat aktivitu znevýhodněných uchazečů a zájemců o práci (minimálně na přechodnou dobu) tak, aby byli zvýhodněni za svoji snahu zbavit se závislosti na dávkách. Pokud „propadne“ (z důvodů objektivních, např. zdravotního postižení) měl by mít zaručenu minimální důstojnou úroveň příjmů, pokud zvýší své pracovní kompetence, bude raději pracovat – vyplatí se mu to i tak.
- Neexistuje dynamický sběr dat o trhu práce a automatizovaná predikce potřeb hospodářství. Nejen na úrovni povolání, ale ani na prosté demografické bázi (typicky rušení a následný nedostatek všech typů škol).
- Neexistuje systematické demografické plánování na úrovni obcí, kde je nejjednodušší podchytit budoucí potřeby rodičů, kteří mají děti, budoucí uchazeče o vzdělání a později práci.
- Neexistuje systémový vliv zákazníků z řad firem a institucí na místní školský systém, který dostává peníze od politiků a úředníků z ministerstva, kraje a obce, bez ohledu na umístitelnost budoucího absolventa na trhu práce. Disproporce trvá a dále se zvyšuje. Školy jsou placeny za kvantitu bez ohledu na výstup. Ani obdivovaný duální německý systém u nás nebyl zaveden (SŠ navázané v rámci praxí na podniky a učiliště s výukou



přímo v továrnách, částečné financování škol závislé na výdělkové schopnosti absolventa školy)

- Řešením podle autorů analýzy je zvyšování minimální mzdy a možná přehodnocení sociálních dávek, aby se vyplácelo pracovat. Již nyní to vidíme na situaci, kdy přes rok chybějící lidé vyvolali nezávisle na zvyšování minimální mzdy mzdový boom a jediné co se stalo, je přesun těch pracujících od méně k více platící firmě a naprosto nepatrný pokles půlmilionové nezaměstnanosti. S příchodem zimy a koncem sezonních prací se opět nezaměstnanost zvyšuje. Zároveň je na minimální mzdu navázáno 8 tříd zaručené mzdy, které stoupnou automaticky také. Tím dojde pouze k zvýšení cen zboží a služeb a k potřebě opětovného zvýšení minimální mzdy nezávisle na trhu a poptávce. Jde o destruktivní spirálu a vytěsňování nejméně kvalifikované pracovní síly mimo trh práce do nelegální nehlášené práce bez smlouvy. Dávky demotivují k práci celé sociální skupiny i etnika.
- Zavedení demografického plánování na úrovni obcí a krajů z hlediska potřeby MŠ a ZŠ. Tím se zároveň umožní rodičům malých dětí dřívější zapojení do pracovního procesu.
- Využití již získaných dat o věkovém rozložení osob v jednotlivých povoláních a na příslušných školách, které k povolání připravují, aby bylo možno včas reagovat z hlediska potřeby různých oborů a jejich financování ze strany obcí, krajů a státu počínaje investicemi do těchto škol až po stipendia a školné.
- Komplexní pohled na průmyslové zóny, ať existující či plánované, z hlediska dostupnosti pracovní síly v jejím okolí a dojezdové vzdálenosti. Koncentrace určitých úzkých oborů do jednoho místa vede minimálně přechodně k nedostatku potřebných profesí, zvýšenému tlaku na dojíždění, ubytovny, zaměstnávání cizinců ze zemí EU i mimo země EU (příklady Kolín versus Mladá Boleslav, Borská Pole Plzeň, Mošnov u Ostravy, Hyundai Kopřivnice).
- Komplexní pohled na průmyslové zóny, ať existující či plánované, z hlediska jejich dopravní obslužnosti, což ovlivňuje ochotu a schopnost pracovníků se do práce přepravit. Hromadná doprava (jízdni řády neodpovídají potřebám firem a tudíž jde o pro zaměstnance nepoužitelný způsob dopravy) versus individuální doprava (nákladné, neekologické, zahlcení veřejných komunikací, nedostatek parkovacích míst v cíli).
- Ponechání financí, zejména daní a odvodů, a kompetencí na úrovni obcí a krajů spolu s odpovědností za své rozhodování. A za minimálních zásahů státu. Zásahy typu zvyšování MM situaci pouze zhoršují, v žádném případě neřeší.
- Učňovské školství stagnuje, je odtrženo od výrobní sféry - žáci nejsou motivováni k tomu, aby vůbec do školy přišli, natož aby měli výsledky. Příklad: absolventi oboru kuchař - číšník patří mezi nejvíce poptávané profese a zároveň mají velmi vysoké číslo mezi nezaměstnanými - důvodem je zejména velmi nízkým stupněm zařazení této profese v Katalogu prací - logistické i výrobní firmy pak tyto "nespokojené" absolventy přeplácejí s nabídkou zaučení pro nekvalifikované práce v jejich firmě s dvojnásobnou mzdou.

Zpracovala tajemnice sekce Markéta Schormová, 11. 12. 2015