

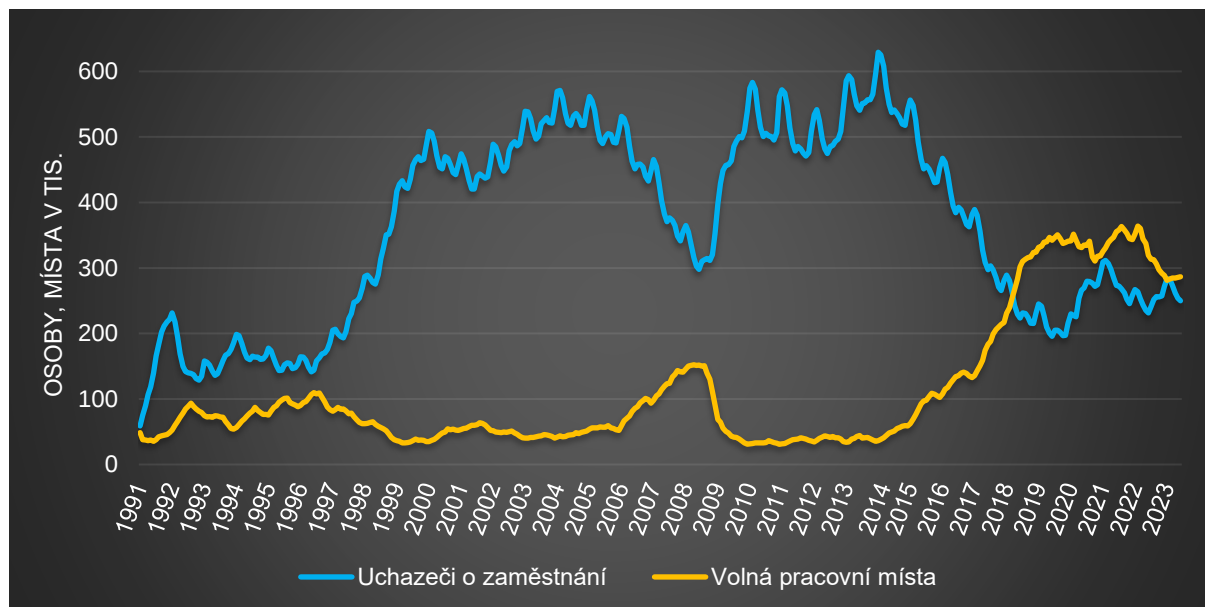
Ekonomické hrozby pro Českou republiku: pracovní síla

Potenciál národního hospodářství je v ekonomickém pojetí ovlivněn kvantitou a kvalitou výrobních faktorů práce a kapitálu. Zajištění dostatku pracovní síly a zvyšování produktivity práce jsou tak jedny z klíčových faktorů, které ovlivňují výkonnost české ekonomiky, a budoucí vývoj těchto faktorů bude zásadní při zachování konkurenceschopnosti ČR. Nedostatek pracovní síly je hrozbou nejen pro běžný chod ekonomiky, ale rovněž ohrožuje realizaci nutných strategických investic, které mohou poptávku po pracovní síle ještě zvýšit. Pracovní síla neboli ekonomicky aktivní osoby v národním hospodářství zahrnují všechny osoby ve věku 15 a více let, které jsou považovány za zaměstnané nebo nezaměstnané – tedy podílí se na tvorbě ekonomických hodnot, případně jsou připraveny se na jejich tvorbě podílet.

Jedním z hlavních vlivů ovlivňujících pracovní sílu je demografický vývoj. Nejen v případě české ekonomiky dochází ke stárnutí populace, což ovlivňuje nabídku práce jak v množství nabízené práce, tak v její struktuře. Dle [projekce](#) obyvatelstva ČSÚ by mezi roky 2022 a 2032 mělo dojít k poklesu populace v produktivním věku (15 až 64 let) o 243 tisíc. Jakékoliv projekce populace jsou zatíženy řadou nejistot ohledně faktorů, jako jsou změny v porodnosti a vliv nepředvídatelných událostí jako byla například pandemie Covid-19 (s vlivem na úmrtnost) nebo ruská invaze na Ukrajinu (s vlivem na migraci osob). Demografické projekce se tak podle toho, jaké vlivy uvažují, mohou lišit, nepříznivý trend vývoje pracovní síly je však zřejmý.

Česká ekonomika trpí nedostatkem pracovní síly již nyní. Nejedná se však o problém pouze posledních let, nedostatek pracovníků je dlouhodobějšího charakteru, jak dokládají data Úřadu práce ČR (viz níže umístěný graf č. 1).

Graf č. 1 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa



Zdroj dat: Úřad práce ČR

Dle evidence Úřadu práce ČR volná pracovní místa převyšují počty uchazečů zhruba od roku 2018. Převážně se jedná o pracovní místa požadující nižší kvalifikaci – celkového počtu volných pracovních míst v červnu 2023 tvořila 72 % místa vyžadující pouze základní vzdělání. Jedním z možných vysvětlení nízkých požadavků na vzdělání u většiny volných pracovních míst je nižší zájem domácí pracovní síly o výkon práce na pozicích vyžadujících nízkou kvalifikaci a tím i poskytujících nižší mzdové ohodnocení. I tato místa jsou však chod ekonomiky důležitá. Druhým možným vysvětlením je snaha zaměstnavatelů přizpůsobit se nedostatku pracovní síly skrze snížení svých nároků na vzdělání uchazečů s tím, že je na vlastní náklady zaškolí. Převyšování počtu volných pracovních míst nad počtem uchazečů o zaměstnání nezměnila ani pandemie Covid-19, ani zpomalení ekonomické výkonnosti způsobené ruskou agresí vůči Ukrajině a s tím související energetickou krizí a vysokou inflací. Počet volných pracovních míst převýšil počet uchazečů o zaměstnání pouze v lednu 2023, jednalo se tak pouze o krátkodobou odchylku. V červnu Úřad práce ČR [evidoval](#) 286 690 volných pracovních míst. Hospodářská komora už dříve uvedla, že státní kasa kvůli rekordnímu počtu neobsazených míst jen v roce 2018 trčila nejméně 84 miliard korun na daních a odvodech, v roce 2019 potenciální ztráty dosáhly přibližně 110 miliard korun, v roce 2023 se podle odhadů Hospodářské komory budou potenciální škody pohybovat okolo 150 mld. korun.

Nabízí se několik způsobů, kterými lze nežádoucí vývoj na trhu práce zmírnit. Prvním možným řešením je využití nemobilizovaných domácích zdrojů pracovní síly skrze zvýšení jejich míry participace na trhu práce. Takové skupiny s nevyužitým potenciálem na trhu práce představují studenti (v případě studentů by ke zvýšení jejich

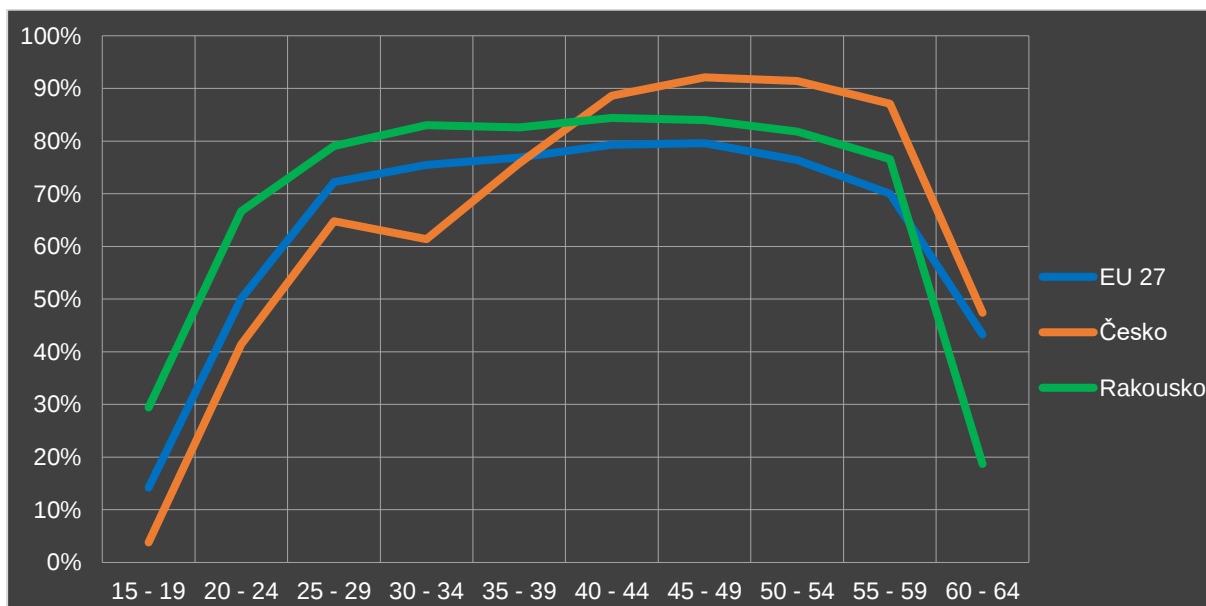
míry participace nemělo docházet na úkor kvality vzdělání, jelikož právě kvalifikovaná pracovní síla bude klíčová pro růst v následujících letech), senioři nebo osoby na mateřské a rodičovské dovolené (pro zjednodušení budeme předpokládat, že rodičovskou dovolenou čerpají především matky). Senioři a matky svým potenciálním přínosem pro ekonomiku pravděpodobně převyšují studenty, jelikož již disponují pracovními zkušenostmi a jejich produktivita práce by tak měla být vyšší.

Vzhledem k nárůstu zastoupení seniorů v populaci vlivem jejího stárnutí, může být větší zapojení této skupiny osob obzvlášť zásadní. K vyššímu zapojení této skupiny docházelo v průběhu minulých let prostřednictvím zvyšování věku odchodu do důchodu. V delším časovém horizontu je však žádoucí především vytvoření incentív, které budou seniory motivovat k dobrovolnému setrvání na trhu práce. Jelikož jsou senioři specifickou skupinou pracovníků (z důvodu omezených fyzických možností, zhoršeného zdravotního stavu, vyšší preference pro volný čas kvůli péči o vnoučata apod.), obzvlášť efektivní při zvyšování jejich participace může být využívání flexibilních pracovních úvazků ve formě dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, případně také zkrácených úvazků. Opatření státu by tak měla cílit také na zaměstnavatele, pro které je třeba tyto druhy pracovních vztahů zatraktivnit. Trend je však spíše opačný a flexibilní pracovní úvazky se ve stále větší míře přibližují běžnému pracovnímu poměru. Význam těchto druhů úvazků při zaměstnávání seniorů potvrzují také zatím nezveřejněná data šetření Hospodářské komory z července 2023.

Problematiku míry zaměstnanosti matek v České republice popisuje [studie IDEA](#) „Ruce a mozky českých žen stále nevyužity“. Studie poukazuje na fakt, že míra zaměstnanosti je u žen mladších 40 let znatelně nižší, než je průměr Evropské unie. Ve věkové kategorii 15 až 24 let je to dáno především dlouhou průměrnou dobou studia. Ve vyšší věkové kategorii 25 až 40 let vysvětlují nižší míru zaměstnanosti mateřstvím a rodičovstvím. Částečně je tento jev způsoben nízkým využitím zaměstnávání na částečné úvazky. Studie nabízí srovnání s Rakouskem, v kterém u žen v těchto věkových kategoriích dochází k poklesu odpracovaných hodin, ale nedochází k poklesu jejich zaměstnanosti. To je dle autorů způsobeno vyšším využíváním částečných úvazků – ženy tak sice pracují méně, ale zároveň zůstávají aktivní na trhu práce. Dalším faktorem negativně ovlivňujícím míru zaměstnanosti matek je v mezinárodním srovnání nadprůměrná délka mateřské a rodičovské dovolené. Celková délka mateřské a rodičovské dovolené v přepočtu plně placených týdnů v České republice dle [OECD Family Database](#) v roce 2022 činila 53,7 týdnů, čímž se řadí dle tohoto ukazatele k těm nejdelším v rámci OECD (v Polsku 41,6 týdnů, v Rakousku 47,3 týdnů, v Německu 42,6 týdnů). Dlouhá mateřská a rodičovská dovolená negativně dopadá také na situaci matek při návratu do pracovního procesu – přichází totiž o důležité znalosti a zkušenosti, které by na trhu práce mohly získat, což má vliv také na jejich produktivitu a následně výdělky. K lepšímu zapojení matek do trhu práce by rovněž přispělo zlepšení dostupnosti zařízení předškolní výchovy a

péče, což by usnadnilo zkombinování péče o dítě a výkon zaměstnání. Zároveň toto opatření může zvýšit i ochotu žen mít více dětí – zvýšení míry porodnosti pak může zmírnit proces stárnutí populace. Míry zaměstnanosti žen v České republice, v Rakousku a průměr EU v jednotlivých věkových kategoriích zachycuje graf č. 2. Propad v zaměstnanosti u českých žen ve věku běžném pro rodičovství je zřejmý.

Graf č. 2 Míry zaměstnanosti žen dle věkových kategorií (1Q 2023)



Zdroj dat: Eurostat

Je běžným jevem, že na úrovni jednoho státu existují mezi jednotlivými regiony ekonomické rozdíly, například v mírách nezaměstnanosti. V ideálním případě by k vyrovnávání těchto konkrétních rozdílů mělo docházet přirozeně – tedy pracovní síla by se měla samovolně „přelévat“ z oblastí s přebytkem pracovní síly do oblastí s nedostatkem pracovní síly. V realitě tento proces komplikuje řada bariér (náklady stěhování, zpretrhání mezilidských vztahů, emoční vazba k současnému místu pobytu, ...). Významnou překážku v případě České republiky tvoří také [vysoký podíl vlastnického bydlení](#) pohybující se nad průměrem EU, který dále zhoršuje ochotu a reálné možnosti pracovní síly stěhovat se za prací. K řešení této situace může přispět jednak budování dopravní infrastruktury (snadnější a rychlejší doprava za prací), nebo zvýšení dostupnosti nájemního bydlení skrze jeho větší výstavbu.

Další dílčí řešení problémů s nedostatkem pracovní síly může představovat migrace pracovní síly z jiných zemí do české ekonomiky. V rámci migrační vlny způsobené ruskou invazí na Ukrajinu podle dat [MPSV](#) v ČR získalo práci od vypuknutí konfliktu do konce června celkem 269 361 osob z Ukrajiny pod dočasnou ochranou. Část se jich však již vrátila zpět do své domovské země a ke konci června na území ČR pracovalo celkem 105 180 osob z Ukrajiny s udělenou dočasnou ochranou. Fakt, že

český trh práce je schopný absorbovat i takové množství pracovní síly pouze podtrhuje nedostatek, s kterým se trh práce potýká. Převážně se jedná o ženy, jejichž uplatnění v některých odvětvích je omezené (například ve stavebnictví). Dalším limitujícím faktorem zapojení ukrajinských žen je péče o děti. Lze předpokládat, že část těchto osob se po skončení konfliktu vrátí zpět do své domoviny a nelze je považovat za dlouhodobé řešení situace. Pozitivní přínos Ukrajiny pro český trh práce však stále není plně vyčerpán. Neobsazená místa by šlo dále obsadit také pracovníky staršími 60 let, na které se nevztahuje branná povinnost.

V dlouhodobém horizontu řešení může poskytnout pouze řízená migrace, která bude reagovat na potřeby trhu práce nejen z hlediska množství dovážené pracovní síly, ale také z hlediska její kvalifikační struktury. K tomuto účelu by měl sloužit Program kvalifikovaný zaměstnanec, jehož využití je v současné době nedostatečné a schválené kvóty pro zahraniční pracovníky jsou několikanásobně nižší než skutečné potřeby českých firem. Dle dat Hospodářské komory ČR, která vyřizuje více než 80 % všech žádostí firem v zemi o zařazení do vládního Programu kvalifikovaný zaměstnanec, firmy čekají na příchod pracovníků ze zahraničí až dva roky. Tento rok (červenec 2023) u Hospodářské komory ČR firmy podaly prozatím žádosti o 4 474 pracovníků, které si vyhledaly v zahraničí podle jejich odbornosti a pracovních zkušeností. Na 2 191 z těchto uchazečů ale stále čeká, až se jejich žádostmi o pracovní povolení začnou české úřady zabývat. Česká republika se tak vlivem zdoluhavých administrativních procesů a politických rozhodnutí připravuje o žádanou dodatečnou pracovní sílu, která by mohla výrazně přispět ke zvýšení ekonomické výkonnosti národního hospodářství.

[Studie](#) Lithuanian Free Market Institute „Labour migration and flexibility of regulation for employing non-EU nationals“, na které se podílelo i české Centrum ekonomických a tržních analýz, potvrzuje pozitivní vliv ekonomických migrantů na ekonomickou výkonnost cílových států. Dle studie ekonomičtí migranti vytváří příležitosti pro růst skrze zmírnění nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce a zaplňují místa, pro která ekonomika není schopna poskytnout pracovní sílu z domácích zdrojů, případně pracovní místa, která jsou mezi pracovníky v domácí ekonomice nepopulární a nechtějí je obsazovat. Příchod zahraničních pracovníků tak zvyšuje efektivnost domácí ekonomiky. Studie rovněž přichází s doporučeními specifickými pro Českou republiku. Mezi doporučeními se nachází například zdigitalizování celého procesu, zpřehlednění webových stránek obsahujících relevantní informace, sjednocení potřebných informací do jednoho místa, prodloužení délky trvání pracovních povolení a usnadnění jejich prodloužení. Obecným doporučením pro všechny ve studii obsažené státy je snížení byrokracie a realizace opatření, která povedou k větší flexibilitě systému přijímání zahraničních pracovníků.

Nedostatek pracovní síly na českém trhu práce může alespoň částečně také zmírnit vysílání pracovníků v rámci Evropské unie. Vysílání pracovníků je zároveň klíčovým faktorem v navazování zahraniční spolupráce a šíření odborných znalostí. Pozornost by proto měla být věnována snížení administrativní zátěže pro přeshraniční poskytovatele služeb na vnitřním trhu EU. Lze například snížit požadavků na dokumenty, které musí mít pracovníci v průběhu svého vyslání fyzicky na pracovišti. Prostor pro zlepšení existuje také v případě jazykových požadavků, kdy v této chvíli je možné předložit dokumenty ke kontrole pouze v českém (slovenském) jazyce – dokumenty by měly být přijímány také v dalších jazycích, jak doporučuje Evropská Komise. Flexibilitě celého procesu by rovněž prospělo, pokud by po vzoru německé a rakouské praxe, byla zavedeny výjimky z notifikační povinnosti, tedy upouštění od povinnosti oznámit vyslání, pokud pravidelná měsíční hrubá mzda vyslaných zaměstnanců přesáhne určitou finanční hranici.

Problém pro trh práce však nevytváří pouze nedostatek pracovní síly, ale také dynamické změny na trhu práce související s digitalizací, automatizací a tím související změnou charakteru a struktury pracovních míst. Tyto a další faktory včetně stárnutí pracovní síly uvažuje [studie](#) Boston Consulting Group a Aspen Institute Central Europe „Budoucnost českého pracovního trhu“, která kvantifikuje možný nedostatek pracovníků dle profese. V případě, že ekonomika nebude reagovat na uvažované faktory, může dojít ke zpomalení růstu HDP o více než 1,2 p. b. ročně, což při současném trendu vývoje představuje v roce 2030 o 600 mld. nižší výkon ekonomiky s tím, že zpomalení po roce 2030 může být výraznější. Působením demografického vývoje a trendů jako je digitalizace, automatizace, zavádění umělé inteligence nebo zavádění zelených opatření dle odhadů studie do roku 2030 přijde o pracovní místo 330 tisíc pracovníků, jejichž pracovní místo zanikne a nebudou moci vykonávat svou původní profesi. Mezi tři nejvíce ohrožené profese patří pomocní pracovníci ve výrobě, zprostředkovatelé služeb, provozovatelé prodejen a prodavači. Významná část těchto pracovníků by však měla být schopna přejít na nově vznikající nebo stávající pracovní místa. Po této realokaci pracovní síly však na trhu práce stále bude zbývat 245 tisíc volných pracovních míst. Nejvíce z těchto volných pracovních míst bude mezi řemeslníky a kvalifikovanými pracovníky hlavně stavební výroby, dále pak mezi kuchaři, analytiky a vývojáři softwaru a počítačových aplikací. Celkový výčet pracovních míst zachycuje tabulka č. 1. V reakci na výše nastíněný vývoj bude zásadní dostatečná nabídka možností rozšiřování a prohlubování kvalifikace (reskilling a upskilling) a podpora modelu celoživotního učení. V současnosti se v České republice průběžné vzdělává pouze nízké procento dospělých (v roce 2021 to bylo 5,8 % dospělých, zatímco průměr EU činil 10,8 %). V oblasti vzdělávání dospělých existuje velký nevyužitý prostor pro působení státu, ať už při jeho koordinaci, nebo podpoře.

Tabulka č. 1 Nedostatek pracovníků dle druhů pracovních míst

ISCO-3	Profese	Výsledný nedostatek (tisíce)	Vzdělání ¹ (roky)
711	Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby	52,8	3,2
512	Kuchaři (kromě šéfkuchařů), pomocní kuchaři	28,8	3,2
251	Analytici a vývojáři softwaru a počítačových aplikací	23,6	7,7
713	Malíři a příbuzní pracovníci, pracovníci povrchového čištění budov	21,6	3,1
311	Technici ve fyzikálních a průmyslových oborech	18,3	5,3
214	Specialisté ve výrobě, stavebnictví a příbuzných oborech	14,5	7,2
312	Mistři a příbuzní pracovníci v oblasti těžby, výroby a stavebnictví	14,3	4,1
834	Obsluha pojízdných zařízení	10,9	3,1
252	Specialisté v oblasti databází a počítačových sítí	6,9	6,8
322	Všeobecné sestry a porodní asistentky bez specializace ²	6,7	4,2
	Ostatní	41	
	Celkem	245	

1 Průměrný počet let studia do konce základního vzdělání

2 Dalších cca 2000 se specializací

Zdroj: Boston Consulting Group a Aspen Institute Central Europe „Budoucnost českého pracovního trhu“

Z hlediska trhu práce potenciál české ekonomiky skrze neefektivní alokaci pracovní síly dále limituje také nevyhovující pracovněprávní legislativa způsobující rigidity. Tématem se zabývá materiál Centra ekonomických a tržních analýz „Flexibilita pracovněprávní legislativy: Trade-off mezi ochranou zaměstnance a ekonomickou efektivitou“ vycházející z komplexnější studie věnující se pracovněprávní legislativě. Ochrana zaměstnance je v českém právu silná, a to i v mezinárodním srovnání. Například dle [Global Competitiveness Index 2019](#), v rámci kterého je porovnáváno 140 států, Česká republika v oblasti hodnocení flexibility pracovněprávní legislativy skončila na 101. příčce. Pro všechny podnikatelské subjekty je zásadní efektivní alokace lidského kapitálu a schopnost reagovat na vnější ekonomické prostředí.

Přísná pravidla pro propouštění zaměstnanců snižují možnosti efektivní alokace pracovní síly a ve výsledku pak i efektivnost celé firmy. Efektivní realokace pracovní síly může být obzvlášť významná v případě České republiky, kde mzdy dlouhodobě svým růstem převyšují růst produktivity práce. Je důležité, aby firmy byly schopny flexibilně a dostatečně rychle postupovat při řízení svých mzdových nákladů. Z pohledu hladkého fungování ekonomiky je proto žádoucí změna pracovněprávní legislativy tak, aby nepřiměřeně nechránila zaměstnance na úkor ekonomické výkonnosti České republiky – především se jedná o možnosti propouštění zaměstnanců, délku výpovědní lhůty a výši odstupného.