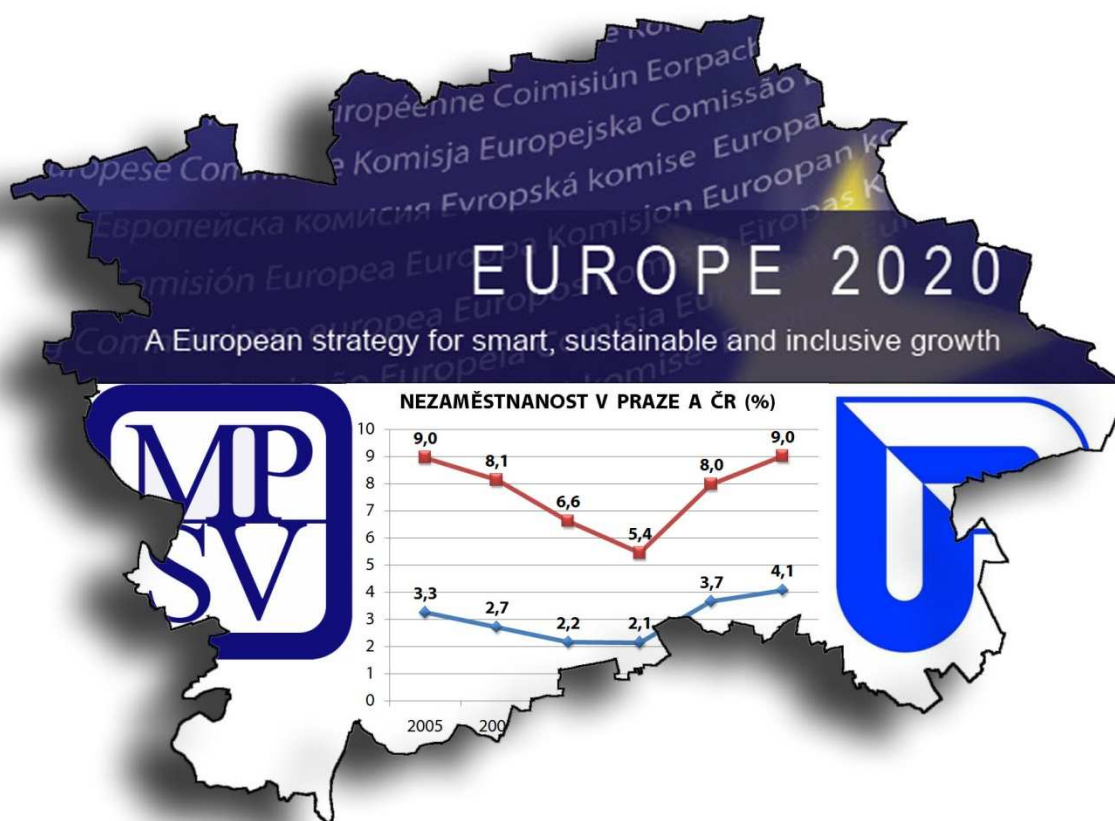


CÍLE STRATEGIE EVROPA 2020 V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI A JEJICH SROVNÁNÍ S NÁRODNÍMI CÍLI ČR

Současnost a předpokládaný vývoj na území hl. m. Prahy



Ing. Jiří Mejstřík

srpen 2011

Evropská unie a Česká republika

V návrhu desetiletého plánu Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění „Evropa 2020“, který Evropská komise zveřejnila v březnu roku 2010, se dva z pěti hlavních cílů EU týkají zvýšení zaměstnanosti. Potvrzuje to fakt, že této oblasti je z řady sociálně-ekonomických a dalších důvodů věnována stále větší pozornost.

Číselné vyjádření cíle 1: Zvýšení míry zaměstnanosti populace ve věku 20–64 let minimálně na 75 % (průměr celé EU27).

Dne 27. dubna 2011 (usnesení č. 314/2011) přijala vláda ČR Národní program reforem České republiky 2011. K cíli 1 strategie Evropa 2020 vláda rozhodla takto:

Zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let na 75 % (tj. shodný cíl s EU).

Dále na národní (ČR) úrovni byly přijaty tyto konkrétní dílčí cíle:

- o zvýšení míry zaměstnanosti žen (20–64 let) na 65 %,
- o zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55–64 let) na 55 %,
- o snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15–24 let) o třetinu oproti roku 2010,
- o snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0–2) o čtvrtinu oproti roku 2010.

V případě **zvýšení míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let za celou populaci (75 %)** se tedy cíl EU a ČR shoduje. U ukazatele **specifické míry zaměstnanosti ženské složky populace** je stanovena cílová hodnota v ČR výrazně nižší, a to 65 % (za EU není budoucí věková hranice u žen explicitně stanovena).

Intenzita celkového zaměstnávání v ČR je větší než činí průměr EU (ČR - 70,8 %, EU27 - 68,8 % v roce 2010), což představuje příznivější východisko pro dosažení cílových hodnot roku 2020. Existují však diference v intenzitě zaměstnanosti jednotlivých populačních složek: intenzita zapojení žen do pracovního procesu v ČR je nižší (avšak minimálně), než činí evropský průměr (ČR - 61,4 %, EU27 - 62,1 %), naopak muži v ČR jsou pracovní zátíží výrazně více (ČR 80,0 %, EU27 - 75,2 %). Důsledkem je zřetelný rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen - EU kolem 13 procentních bodů (dále také p. b.), zatímco v ČR i v Praze téměř 19 p. b. Lze proto předpokládat, že v následujících letech se u nás zaměstnanost žen zvýší.

Národní (ČR) cíl **zvýšení míry zaměstnanosti starších osob (55–64 let) na 55 %** představuje rovněž ekonomicky a sociálně závažný úkol. Rozdíly existují jak mezi úrovní EU (46,5 %), ČR (47,2 %) a Prahou (61,1 %), tak mezi regiony v rámci České republiky (ČR bez Prahy 45,3 %).

Intenzita zaměstnávání v ČR je i v této skupině osob vyšší, než je průměr EU, Praha již cílový stav značně překračuje v současnosti. (EU si obdobný konkrétní cíl nestanovila.) Přesto na území ČR (bez Prahy) k naplnění národního cíle chybí téměř 10 procentních bodů. Dosažení

„globálního“ cíle 75% míry zaměstnanosti však znamená zvýšení pracovního zapojení této skupiny obyvatel v celé EU, nejen v ČR. Některá specifická sociální opatření v řadě členských zemí se proto již nyní soustřeďují právě na pracovní zapojení nejvyšších věkových kategorií (viz zřetelně vyšší nasazení 60–64letých osob na trhu práce v případě průměru EU).

Podstatný vliv na intenzitu zaměstnávání má stanovená věková hranice odchodu do důchodu (resp. věk osob opouštějících trh práce) v jednotlivých zemích EU. Rovněž významné a pro určování vývoje struktury trhu práce nepostradatelné jsou genderové diference.

Vývoj průměrného věku odchodu do důchodu (z pracovního trhu) v průměru EU27 a ČR

	2001	2003	2005	2007	2009
EU27	59,9	61,0	61,0	61,2	61,4
Česká republika	58,9	60,1	60,6	60,7	60,5

Zdroj: Eurostat

Průměrný věk odchodu do důchodu (z pracovního trhu) žen a mužů v EU27 a ČR

	muži			ženy		
	2001	2005	2009	2001	2005	2009
EU27	60,4	61,6	61,8	59,4	60,4	61,0
Česká republika	60,7	62,3	61,5	57,3	59,1	59,6

Zdroj: Eurostat

Ve všech členských zemích EU se postupně zvyšuje věk při odchodu z trhu práce. Tempo je však rozdílné. Přesto i v řadě zemí s nadprůměrným počtem let při ukončení ekonomické aktivity se dále věk zvyšuje - Švédsko, Nizozemsko - a tak rozdíly zůstávají dosti značné (cca 5–6 let).

Vývoj v ČR byl v podstatě shodný s průměrem EU27 (pracující v ČR odchází mimo trh práce dlouhodobě o 1 rok dříve). Během desetiletí se snížil v ČR věkový rozdíl odchodu z trhu práce mezi ženami a muži o téměř jednu polovinu a genderový rozdíl v tuzemsku činil v roce 2009 již pouze necelé 2 roky (EU27 necelý 1 rok).

Regionální (vnitrostátní) údaje shodného rozsahu v podstatě neexistují. Analýza ČSÚ „Přechod do důchodu podle výsledků ad hoc modulu 2006 výběrového šetření pracovních sil“ obsahuje porovnání představ obyvatel vybraných krajů s největšími regionálními rozdíly na trhu práce (měřeno mírou nezaměstnanosti). Zatímco v Praze 1/3 zaměstnanců předpokládala, že bude pracovat i po dosažení 65 let, v Ústeckém kraji to bylo něco přes 10 % a v Moravskoslezském kraji dokonce jen necelých 5 %.

Je zřejmé, že podstatně lepší vyhlídky na zaměstnání ve vyšším věku mají pražští respondenti. Řada z lidí absolvujících uvedené šetření před 5 roky je již nyní v důchodovém věku a skutečně je v Praze zapojena do pracovního procesu (viz vysoká míra zaměstnanosti věkové skupiny 55–64letých). Lze odhadnout, že v současnosti se průměrný věk obyvatel Prahy, kteří ukončují svou pracovní činnost, pohybuje na hranici 64 let.

Na úrovni Evropské unie i jednotlivých členských zemí je v rámci politiky zaměstnanosti věnována pozornost zaměstnávání mladých lidí se stejným důrazem jako u nejvyšších věkových skupin. Svědčí o tom i rozsah vytyčeného národního **cíle ČR snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15–24 let) o třetinu oproti roku 2010** (podobný dílčí cíl na úrovni EU27 nebyl stanoven). Úroveň zaměstnanosti/ nezaměstnanosti této věkové agregace (tj. 15–24 let) je rovněž jedním z rozhodujících měřítek kvality systému vzdělávání v té které zemi.

Specifická míra nezaměstnanosti této věkové skupiny je v České republice nyní lepší o téměř 3 p. b. (18,3 %) než průměr EU27 (20,9 %). Rozdíly se však v uplynulém pětiletí postupně zmenšovaly a negativní progrese posledních dvou let je intenzivnější v České republice. Situaci ČR jako celku navíc výrazně vylepšuje Praha.

Ze zjednodušeného odhadu zdrojů můžeme odvodit, že v cílovém roce (2020) by ve shodných věkových skupinách (15–24 let) mělo být v České republice o téměř 30 % osob méně než v současnosti! Tento velký propad ve zdrojích pracovních sil by ale mohl na druhé straně v podstatě „bez problémů“ bilančně naplnit stanovený cíl. Snížení hodnoty specifické míry nezaměstnanosti o 1/3 na úroveň cca 12 % pak představuje 34 tisíc nezaměstnaných osob této věkové skupiny v roce 2020, oproti současným 73,4 tisíce. Ještě méně příznivý potenciální demografický vývoj na území Prahy může sice ovlivnit plnění cíle, avšak představuje ještě větší propad jednoho z významných lokálních zdrojů zaměstnanosti.

Je však třeba připomenout, že takto formulovaný možný vývoj pracovního trhu nehodnotí potenciálně celkový negativní až kritický dopad výrazného snížení zdrojů zaměstnanosti v nejnižších věkových skupinách na výkonnost ekonomiky státu.

Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0–2), tj. osoby bez vzdělání a se základním vzděláním) **o čtvrtinu oproti roku 2010 je dalším dílčím národním cílem určeným individuálně v rámci ČR.**

Ekonomická krize posledních let postihla tuto skupinu pracovních sil ve většině států více, než je celkový průměr. Víceletý trend zhoršování situace je v ČR podobný trendu EU, podstatně méně příznivý je však současný stav – specifická míra nezaměstnanosti v ČR překračuje 23 % a je o 7 p. b. nad průměrem EU27. Tendence naznačuje rostoucí závažnost situace, kdy nekvalifikovaní či jen málo kvalifikovaní jsou na trhu práce stále více handicapováni.

Snížení míry nezaměstnanosti o jednu čtvrtinu v této skupině (tj. s kvalifikací ISCED 0–2) znamená pokles míry v ČR na úroveň cca 17–18 %, tzn. jen přiblížení současné úrovni průměru EU27. Toto zvýšení zaměstnanosti, resp. snížení míry nezaměstnanosti, by znamenalo vytvořit 20 tis. nových pracovních míst za předpokladu shodného počtu obyvatel, resp. velikosti pracovní síly ve skupině ISCED 0–2.

Hlavní město Praha

Situace na pražském trhu práce se dlouhodobě vyvíjela podstatně příznivěji než na ostatním území republiky. Praha je největším regionálním trhem práce, na kterém se lépe uplatnily v podstatě všechny specifické kategorie pracovní síly. Tomuto zvláštnímu postavení Prahy odpovídá i role hlavního města při plnění celorepublikových cílů v oblasti zaměstnanosti v následujícím období, reagující na globální cíle stanovené pro Evropskou unii s horizontem roku 2020 (tzv. Evropa 2020).

Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20–64 let

Cílový stav indikátorů míry zaměstnanosti stanovený pro rok 2020 v rámci EU27 i ČR - 75 % celkem, resp. 65 % u ženské složky – byl na území hl. m. Prahy překročen již v roce 2010. Udržet dosažené hodnoty (76,4 % u celkové míry, 67 % u míry zaměstnanosti žen) však může také představovat značné problémy, které pražský trh práce mohou postihnout vzhledem k demografickému vývoji, tj. podle našeho odhadu poklesu o cca 60 tisíc pracovních sil. Zjednodušený výpočet budoucích zdrojů ukazuje, že pro zachování současného počtu pracovních míst 620 tis. (resp. zapojených pracovních sil této věkové skupiny) by to znamenalo zvýšit celkovou míru zaměstnanosti o 5–6 procentních bodů na úroveň 82 %! To však není reálné.

Budoucí pokles (vlastních) zdrojů musí být proto respektován i na poptávkové straně pracovního trhu, tj. v nárocích ekonomické základny (ve struktuře i absolutním rozsahu). Již existující naplnění hodnot cílů stanovených pro rok 2020 je ale potvrzením, že Praha bude muset přispívat k plnění celorepublikového úkolu. To platí i pro ukazatel míry zaměstnanosti žen, kde profesní a oborová struktura uplatnění této populační skupiny na pražském trhu práce bude s velkou pravděpodobností znamenat tlak na její další růst.

Podle našeho odhadu bude tempo růstu zaměstnávání mimo Prahu o něco větší, ale odstup Prahy od průměru ČR bude v následujícím desetiletí v podstatě stejný. Případný nárůst intenzity zaměstnávání v hlavním městě se však již bude pohybovat na hranici (nebo se jí velmi přibližovat), nad kterou již další čerpání lokálních zdrojů zaměstnanosti bude zřejmě nemožné. Předpokládáme zvýšení celkové míry zaměstnanosti v Praze v roce 2020 na 79–80 %, v případě mužů až 88 % a žen 71 %.

Míra zaměstnanosti věkové skupiny 55–64 let

Rozdíly mezi Prahou a ostatním území republiky v intenzitě zaměstnávání obyvatel vyššího věku jsou ještě větší než u zaměstnanosti celkové, neboť rozdíl (podle pohlaví) činí 10–20 p. b. To se týká zejména skupiny 60–64letých. Potvrzuje se tak odlišnost pražského trhu práce, který nabízí pracovní příležitosti i pro osoby tohoto věku. Výraznou převahu má Praha také v porovnání s průměrem EU27 (celkově o cca 15 p. b. více).

Ve vazbě na specifický trh práce však Praha musí počítat s udržení a příp. i dalším zvýšením míry zaměstnanosti pro dosažení národního cíle. Obtížnost spočívá ve skutečnosti, že např. zapojení do práce 55–59letých (více než 80 %) se v podstatě blíží stropu reálných možností. Lze počítat s tím, že vzhledem k posunutí věkové hranice odchodu do důchodu se vysoké procento zaměstnaných ve skupině 60–64letých nezmenší, ale naopak v omezeném rozsahu zřejmě vzroste. Otevřenou zůstává otázka, jak ovlivní ukazatel míry zaměstnanosti i v této konkrétní věkové skupině konkrétní nabídka pracovních příležitostí a do jaké míry se využití této věkové skupiny stane pro zaměstnavatele atraktivní a stabilní.

Zjednodušená konstrukce budoucího vývoje ukazuje, že v roce 2020 mohou klesnout v Praze oproti současnosti disponibilní pracovní zdroje této desetileté populační skupiny zhruba o 10 % (tj. ze 107 na 97 tisíc osob). Pravděpodobnou kompenzací tohoto úbytku se stane růst věkové hranice odchodu do důchodu. Propočty, které vycházejí zejména z růstu míry zaměstnanosti v pětileté skupině 60–64letých až do úrovně 60 % ale ukazují, že i takto zvýšené pracovní zapojení by stačilo pouze na pokrytí schodku daného prostým úbytkem obyvatel.

Snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15–24 let) o třetinu oproti roku 2010

Obdobně jako v jiných regionech ČR ani na pražském pracovním trhu není dostatek pracovních příležitostí pro nejnižší věkové skupiny. Současný stav i perspektiva jsou ale pro hlavní město, oproti ostatnímu území ČR, celkem příznivé – avšak pouze z bilančního hlediska. Pokles počtu obyvatel v této věkové skupině do roku 2020 může být totiž výrazně vyšší než celorepublikový průměr a počet osob v tomto období klesne téměř o 1/3.

V současnosti je dle Výběrového šetření pracovních sil zaměstnáno 36,6 tis. tzv. v Praze obvykle bydlicích osob ve věku 15–24 let, vykázaný počet nezaměstnaných v této skupině v roce 2010 činil 3,5 tisíce osob, tj. méně než poloviční míra nezaměstnanosti ostatního území ČR. Počet bydlicích osob 15–24letých v roce 2010 byl 135,3 tisíc, avšak ve věkových skupinách, které by měly tyto zdroje v roce 2020 nahradit, je pouze 92,5 tis. dětí. Pro udržení současné míry zaměstnanosti ve výši cca 27 % by bylo zapotřebí jen necelých 27,5 tisíc pracovních míst, a to při „nulové“ míře nezaměstnanosti. Při snížení míry nezaměstnanosti o 1/3 oproti stavu roku 2010 (národní cíl) by „postačovalo“ pouze 23,3 tisíce pracovních míst, což znamená úbytek o více než 10 tisíc oproti současnosti.

Takový vývoj představuje potenciální problémy - v této skupině zaměstnaných je velký díl profesí, které mohou být výrazně nedostatkové, zejména v důsledku odchodu nejvyšších věkových skupin z trhu práce.

Snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0–2) o 1/4 oproti roku 2010

Situace této specifické skupiny zaměstnaných obyvatel (tj. osoby bez vzdělání a se základním vzděláním) je na území Prahy rovněž podstatně příznivější. Důvodem jsou odlišná kvalifikační

struktura obyvatel i celkově vyšší nabídka pracovních příležitostí na pražském trhu práce. Přesto stav není uspokojivý, míra nezaměstnanosti výrazně překračuje 15 % a je na úrovni průměru EU27. Vývoj bude sice korigován ukončením ekonomické aktivity starších populačních ročníků, kde je vyšší podíl této kategorie osob, přesto je třeba i v Praze problematice zaměstnávání osob nadprůměrně ohrožených vyloučením z trhu práce vymezit odpovídající postavení v aktivní politice zaměstnanosti. Nárůst počtu pracovních příležitostí o cca 1 tisíc, které by vedly k naplnění národního cíle, představuje reálný, ale závažný úkol.

Závěr

Dříve očekávaný velký propad zdrojů pro tuzemský (a pražský) pracovní trh nebude s velkou pravděpodobností naplněn. To se týká i následujících 10 let do roku 2020, ke kterému jsou vytyčeny na úrovni Evropské unie a České republiky konkrétní cíle týkající se zaměstnanosti (Evropa 2020, resp. cíle v rámci Národního programu reformy). Důvodem je především připravovaná penzijní reforma, kde za jeden ze stěžejních pilířů je stanoven postupný růst věkové hranice odchodu do důchodu. To znamená, že lidé budou v souladu s tímto zákonem zůstat v pracovním procesu déle a zásadně se tak omezí schodek daný příchodem osob z méně početných ročníků, než je těch, které měly ekonomickou aktivitu končit.

Z tohoto pohledu se jeví plnění cílů stanovených na úrovni Evropské unie i České republiky v podstatě „bez problémů“ splnitelné. Navíc o Praze by bylo možné říci, že tyto stanovené cíle již převážně nejen splnila, ale v současnosti je i výrazně překračuje.

Celkové zdroje pracovní síly i při prolongaci současných trendů (v ČR a Praze) budou přesto stagnovat, případně klesat, neboť saldo mezi růstem zdrojů mj. daným zvýšením penzijní hranice a stárnutím obyvatelstva (poklesem ekonomicky aktivních) bude s největší pravděpodobností nepříznivé (záporné). Mimo to by věková i kvalifikační skladba obyvatel/pracovní síly během následujícího desetiletí doznala – při konzervaci současné struktury – zřetelných změn. Rovněž je třeba analyzovat vývoj i ve vztahu ke struktuře nezaměstnaných a také ve vazbě na budoucí potřeby ekonomické základny. Do celkové bilance je třeba zakomponovat i důsledky plnění dalších přijatých cílů, které mohou zdrojovou část trhu práce nepřímo ovlivnit – mj. zvýšení podílu počtu osob s ukončeným terciárním vzděláním.

Uvedené vlivy na vývoj zdrojů zaměstnanosti potvrzují, že plnění stanovených cílů nebude jak celkově, tak především v některých segmentech struktury pracovních sil snadné. V různé intenzitě se to bude týkat také jednotlivých regionů, tedy i Prahy.

Tato analýza je „pouze“ základním bilančním pohledem. Její rozpracování podle klasifikačních segmentů, profesního a odvětvového zařazení a promítnutí změn v potenciálních zdrojích vč. variant demografického vývoje na území hlavního města Prahy by měla být součástí další fáze podrobnějšího vyhodnocení budoucího vývoje zdrojů a potřeby pražského trhu práce. K tomu

navíc přistupuje skutečnost, že Praha si i ve stanoveném časovém horizontu (2020) nesporně udrží své specifické postavení v oblasti zaměstnanosti vč. specifických úkolů platných pouze pro pražský trh práce.

Dodatek

Jak vyplývá z předchozího textu, problematika zaměstnanosti se stala pro následující období v Evropské unii jednou ze zcela stěžejních oblastí podpory. Zlepšení situace na trhu práce se explicitně objevuje v hlavních cílech EU. Tyto cíle sestávají ze tří priorit – inteligentní růst, udržitelný růst a růst podporující začlenění - nejsou ovšem vyčerpávající. Bude nutné učinit řadu opatření pro jejich podporu, a to na úrovni členských států a EU i na úrovni mezinárodní. Komise předložila sedm stěžejních iniciativ, které by se měly stát katalyzátorem pokroku v každém z prioritních témat:

- „Inovace v Unii“ – zlepšení rámcových podmínek a přístupu k financování výzkumu a inovací, čímž by se zajistilo, aby se z inovačních nápadů staly výrobky a služby vytvářející růst a pracovní místa.
- „Mládež v pohybu“ – posílení výkonu systémů vzdělávání a usnadnění vstupu mladých lidí na pracovní trh.
- „Digitální program pro Evropu“ – urychlení rozvoje vysokorychlostního internetu a využití jednotného digitálního trhu domácnostmi a podniky.
- „Evropa méně náročná na zdroje“ – podpora oddělení hospodářského růstu od využívání zdrojů, podpora přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku, větší využití obnovitelných zdrojů energie, modernizace odvětví dopravy a podpora energetické účinnosti.
- „Průmyslová politika pro éru globalizace“ – zlepšení podnikatelského prostředí, zejména pro malé a střední podniky, podpora rozvoje silné a udržitelné průmyslové základny, která by byla konkurenceschopná v celosvětovém měřítku.
- „Program pro nové dovednosti a pracovní místa“ – modernizace pracovních trhů a posílení postavení občanů rozvojem jejich dovedností v průběhu celého života za účelem zvýšení účasti na trhu práce a lepšího vyrovnaní nabídky a poptávky na něm, mimo jiné prostřednictvím mobility pracovních sil.
- „Evropská platforma pro boj proti chudobě“ – zajištění sociální a územní soudržnosti tak, aby výhody vyplývající z růstu a zaměstnanosti byly ve velkém měřítku sdíleny a lidem postiženým chudobou a sociálním vyloučením bylo umožněno žít důstojně a aktivně se zapojovat do společnosti.

Těchto sedm stěžejních iniciativ bude závazných jak pro Evropskou unii, tak pro členské státy.

(Sdělení Evropské komise, KOM(2010) 2020 v konečném znění, Brusel 3. 3. 2010)

Z uvedených sedmi iniciativ se tři bezprostředně týkají zaměstnanosti, resp. kvality trhu práce. Proto i pro přípravu regionálních dokumentů, včetně regionu soudržnosti NUTS 2 Praha, které se budou zabývat potenciálními možnostmi využití finančních zdrojů pro tuto oblast, jsou přijaté iniciativy nezbytným východiskem.