



ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE



ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE

Otázky, pozorování a hypotézy nad „Analýzou pracovního trhu ČBA“

V. Flek, D. Marek, L. Niedermayer, P. Sobíšek

22. listopadu 2010

Úvod

Motivace a obsah studie

Luděk Niedermayer
Deloitte Czech Republic

Motivace

- Pracovní trh je jedním z klíčových trhů v ekonomice.
- Je to trh, na který má stát podstatný vliv.
- Regulace trhu ovlivňuje i některé podstatné charakteristiky:
 - Trade off mezi cyklickou a strukturální nezaměstnaností;
 - Trade off mezi vyšší mezd a ochranou zaměstnaných.
- Flexibilita trhu práce také ovlivňuje například:
 - Způsob reakce ekonomiky na šoky;
 - Rizika spojená s eventuelním přijetím eura.

Téma pracovního trhu je tak rozsáhlé, že jeho zcela komplexní pokrytí vyžaduje velmi rozsáhlé analýzy, převyšující možnosti autorů této studie. Proto nebylo ambicí provést kompletní analýzu všech relevantních oblastí, ale zmapovat pouze vybrané části a formulovat z nich plynoucí poznatky.



Obsah studie

1. Vývoj českého trhu práce (historie, dnešní stav, efektivita politik,...)
2. Makro pohled a srovnání (včetně reakce trhu práce na pokles ekonomiky)
3. Pohled na strukturální a cyklickou složku nezaměstnanosti
4. Právní analýza pracovních kontraktů
5. Nastavení daní a odvodů pro různé typy kontraktů
6. Vliv demografie na pracovní trh

Cílem bylo formulovat opatření, která identifikovaná slabá místa adresují. Tato opatření by měla splnit podmínku na dobrou rovnováhu mezi vynaloženými náklady a přínosy a zároveň představovat realistickou volbu pro naši politickou reprezentaci.



ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE

Kapitola 1

Dlouhodobé problémy českého trhu práce a úskalí jejich řešení

Vladislav Flek

Bankovní institut vysoká škola

vflek@bivs.cz

Hlavní problémy

- Ekonomická transformace na přechodnou dobu zakryla závažnější problémy ve fungování trhu práce (vliv mzdového a kursového polštáře, masových odchodů mimo ekonomickou aktivitu, bankovního socialismu...).
- Zásadnější problémy trhu práce jsou v otevřené podobě patrné minimálně od konce 90. let (vysoká strukturální složka nezaměstnanosti, vysoká dlouhodobá nezaměstnanost, nízká mobilita pracovní síly, nízká efektivnost APZ, problematická motivace pracovní síly, zneužívání podpor, ilegální zaměstnávání, nízký podíl alternativních forem zaměstnávání, vysoká ochrana zaměstnaných na dobu neurčitou...).
- Dnes navrhované recepty nejsou ničím úplně novým v českém kontextu, v EU ani OECD – proč zatím nefungují?

Úskalí reforem na trhu práce

- Ve srovnání se zeměmi EU nebo OECD si český trh práce vede průměrně → **nutné je reálné vnímání rozměru problému, včetně argumentu, zda stav trhu práce opravdu brání ČR v přijetí eura.**
- Reformy často vnímány jako opatření ve prospěch zaměstnavatelů, s nízkým společenským konsensem → **nutno prezentovat také jako opatření proti existující diskriminaci nezaměstnaných na trhu práce.**
- Flexibilní formy zaměstnávání a nižší ochrana zaměstnaných samotné nevyřeší strukturální a dlouhodobou nezaměstnanost → **nutná je mnohem kompetentnější APZ (nikoli jen snižování výdajů).**
- Rozšíření flexibilnějších pracovních kontraktů nepadne z nebe, jak na straně firem, tak zaměstnanců → **nutné je vytvoření pobídek.**
- Zejména jen dílčí reformy nebudou mít okamžitý a výrazný účinek na trh práce → **neslibovat nesplnitelné, spíše zamezení dalšího zhoršování strukturálních problémů, než dramatické snížení nezaměstnanosti.**



Kapitola 2

Makroekonomické charakteristiky českého trhu práce

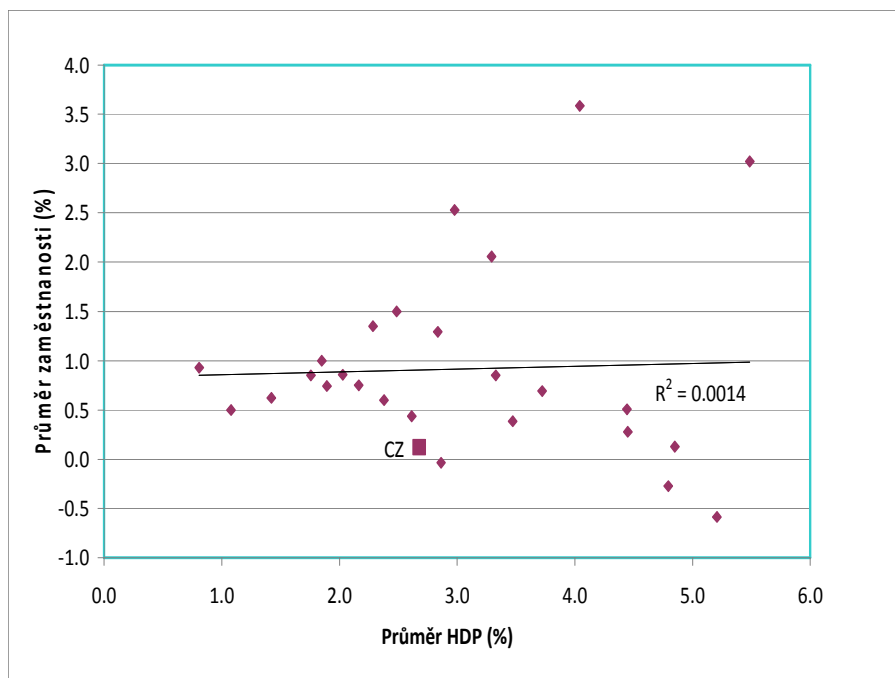
Pavel Sobíšek
UniCredit Bank

Klíčové otázky, na které jsme hledali odpověď:

1. Vytvoří se český trh práce v dlouhodobém srovnání obdobně jako v jiných evropských zemích, nebo vykazuje zásadní odlišnosti?
2. Jak zareagoval tuzemský trh práce na ekonomickou krizi v roce 2009? Lišila se reakce mezi odvětvími české ekonomiky?

Český pracovní trh v evropském srovnání

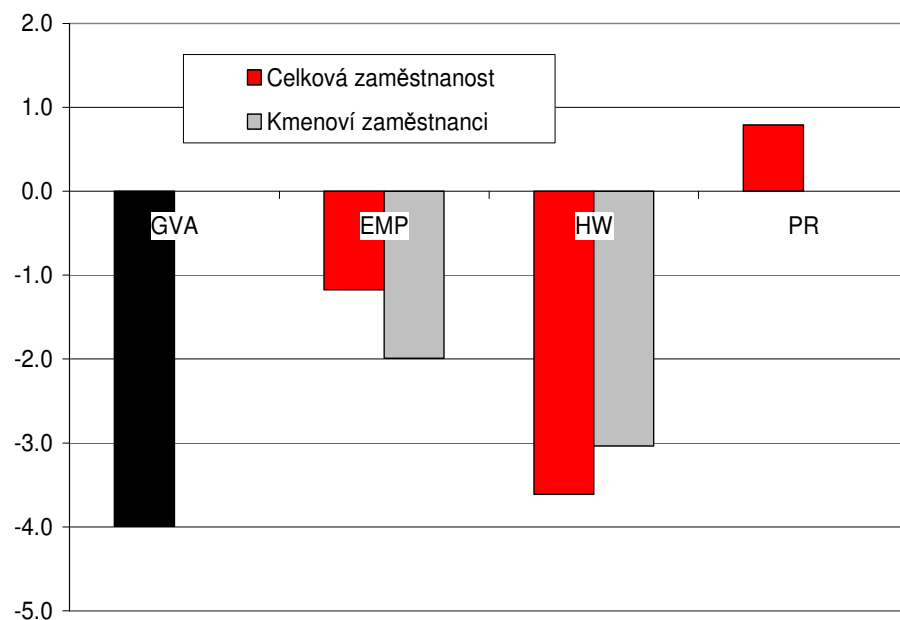
Vztah HDP a zaměstnanosti podle zemí (1998-2009)



- Podle většiny charakteristik je český pracovní trh průměrný.
- Růst HDP byl zajišťován převážně produktivitou při minimálním růstu zaměstnanosti, což je typické pro nové země EU.
- Jedinou zásadní odlišností je stagnace procenta zkrácených pracovních úvazků – v ostatních zemích roste.

Reakce českého trhu práce na krizi v roce 2009 (1)

Rozklad změny HPH v roce 2009 – celá ekonomika

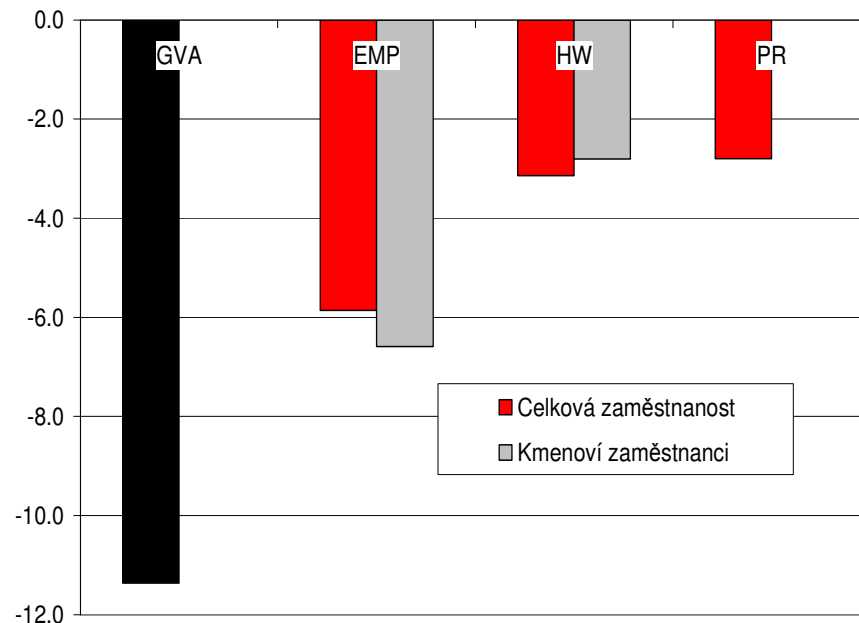


Legenda: GVA = hrubá přidaná hodnota, EMP = zaměstnanost, HW = odpracované hodiny, PR = produktivita. Změna 2009 proti 2008 v procentních bodech.

- Přes strmý propad přidané hodnoty udržela produktivita růst.
- Propouštění byli převážně kmenoví zaměstnanci, počet OSVČ rostl.
- Značně klesla odpracovaná doba – více OSVČ než zaměstnancům.
- Pracovní trh prokázal slušnou flexibilitu, to ale hlavně díky OSVČ.

Reakce českého trhu práce na krizi v roce 2009 (2)

Rozklad změny HPH v roce 2009 – zprac průmysl



Legenda: GVA = hrubá přidaná hodnota, EMP = zaměstnanost, HW = odpracované hodiny, PR = produktivita. Změna 2009 proti 2008 v proc. bodech.

- Zpracovatelský průmysl vykázal v odvětvovém srovnání nejhlubší propad HPH.
- Výrazně klesla zaměstnanost, odpracovaná doba se snížila mírněji.
- Reakci trhu práce lze v tomto odvětví považovat za flexibilní.
- Nejméně flexibilní se ukázal trh práce ve výrobě a rozvodu energií.



Kapitola 3: Strukturální a cyklická nezaměstnanost

David Marek

Patria Finance

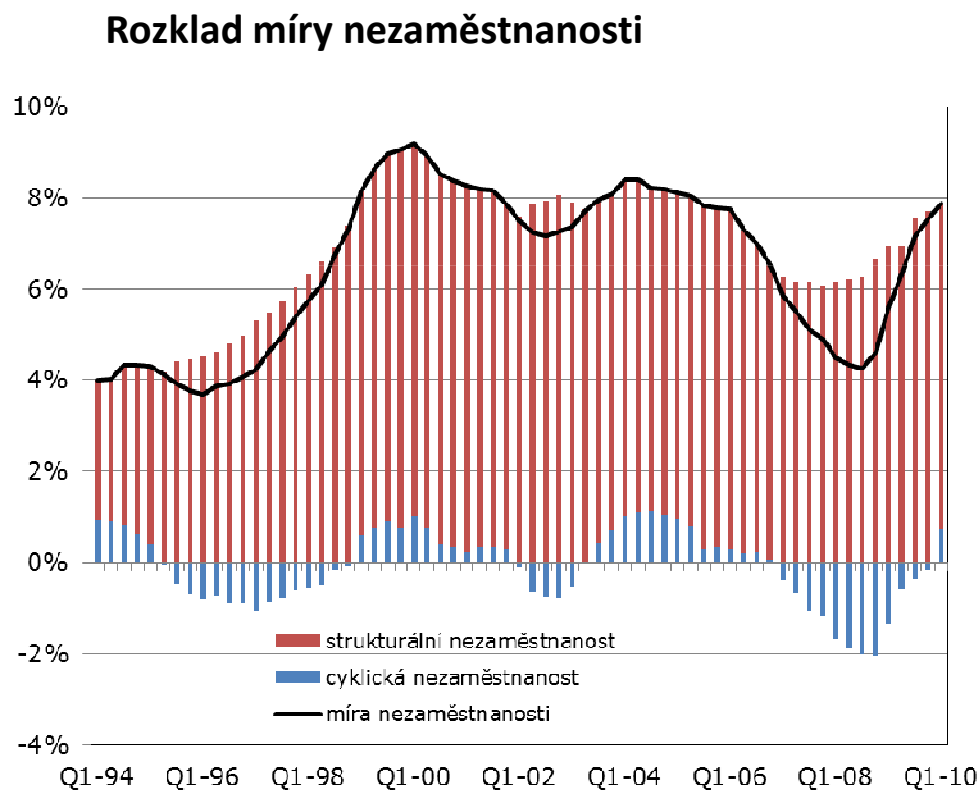
Shrnutí

Většina nezaměstnanosti v české ekonomice je strukturálního charakteru. Finanční krize a recese ovšem zvýšily cyklickou složku nezaměstnanosti. Pokrizový vývoj globální ekonomiky ovšem může negativně ovlivnit také strukturální nezaměstnanost.

V mezinárodní srovnání dosahuje strukturální nezaměstnanost průměrné hodnoty, v CEE regionu si ale vede dobře.

Snížit strukturální nezaměstnanost je obtížnější, než ovlivnit cyklické výkyvy. Důležitou roli zde hrají mimo jiné zdanění práce a jeho interakce se systémem sociálních dávek a legislativní úprava pracovních kontraktů.

Identifikace strukturální a cyklické nezaměstnanosti

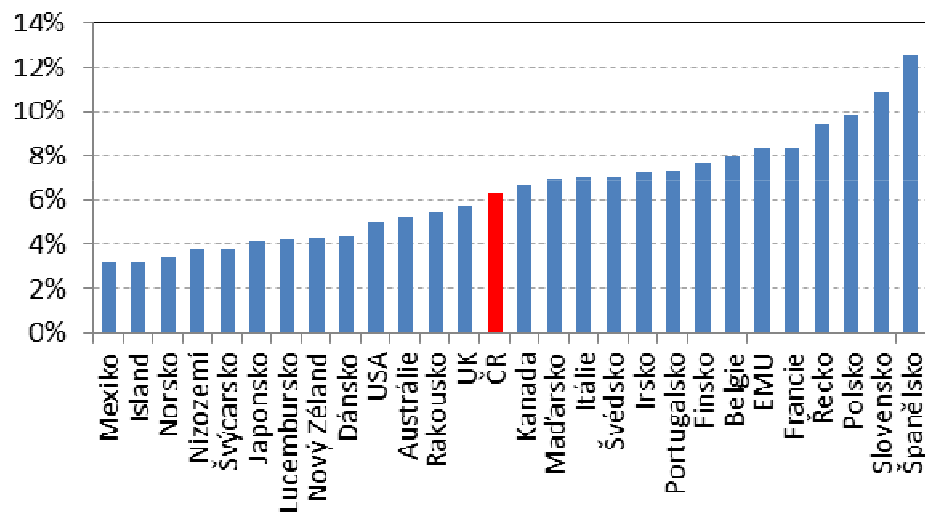


Zdroj: ČSÚ, autoři

- Většina nezaměstnanosti v české ekonomice je strukturálního charakteru.
- Dekompozice nezaměstnanosti ukazuje, že v období 1993-1999 se výrazně zvýšila strukturální nezaměstnanost; poté klesala až do konce roku 2007.
- Pokles ekonomické aktivity v reakci na finanční krizi a globální recesi vedl ke zvýšení cyklické složky o 2,7 p.b. v období od 3Q/08 do 1Q/10.
- Strukturální nezaměstnanost se ve stejném období zvýšila o 1 p.b.

Český trh práce v mezinárodním srovnání

Mezinárodní srovnání strukturální nezaměstnanosti



Zdroj: OECD

- Hystereze a strukturální změny v globální ekonomice (snižování zadluženosti, přísnější regulace, konsolidace veřejných financí, apod.) mohou část cyklického zvýšení nezaměstnanosti změnit v dlouhodobou ztrátu a výrazně oddálit návrat trhu práce na předkrizovou úroveň.
- V mezinárodním srovnání si ČR nevede špatně a pohybuje se uprostřed žebříčku zemí OECD. Okolní země CEE regionu vykazují vyšší hodnoty strukturální nezaměstnanosti.



Proč je nezaměstnanost tak vysoká?

- Cyklické kolísání nezaměstnanosti by měla zmírňovat hospodářská politika (ČNB a vláda), bohužel fiskální politika je velmi často spíše procyklická. Při designu hospodářské politiky je nutné vzít v potaz konflikt mezi účinností proticyklické politiky a dopady na veřejné finance.
- Snížit strukturální nezaměstnanost je složitá a komplexní úloha, neboť jí ovlivňuje řada faktorů: (ne)soulad nabídky a poptávky na trhu práce v regionální a profesní rovině (vliv mobility práce, trhu bydlení, školství, rekvalifikace), odvětvová struktura ekonomiky, relace mezi zdaněním práce a kapitálu, fungování kapitálových trhů, podmínky pro podnikání.
- Mezi velmi důležité faktory patří zdanění práce (s dopadem na celkovou cenu práce a konkurenceschopnost), interakce se systémem sociálních dávek (obojí určuje tzv. past neaktivity) a legislativní úprava pracovních kontraktů (ovlivňující strukturální nezaměstnanost i rozsah cyklického kolísání).

Kapitola 4

Právní analýza pracovních kontraktů

Luděk Niedermayer
Deloitte Czech Republic

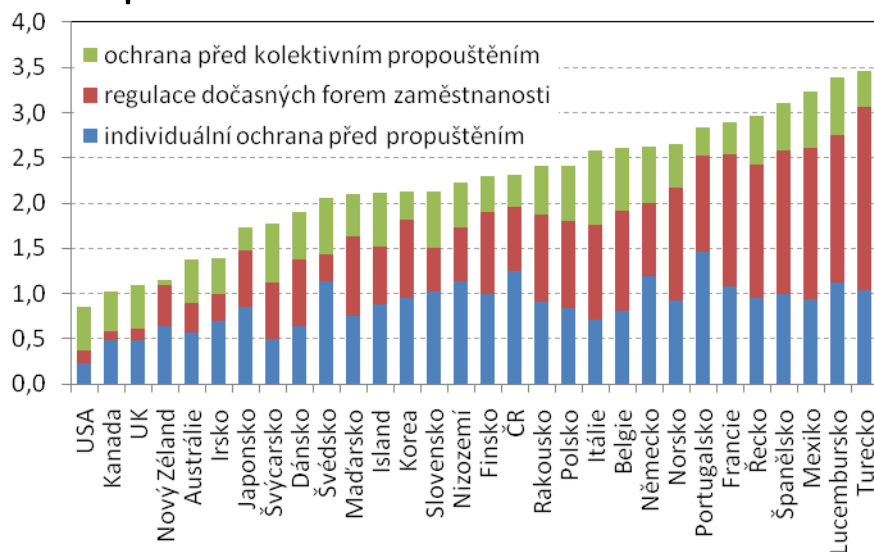


Pracovní kontrakty

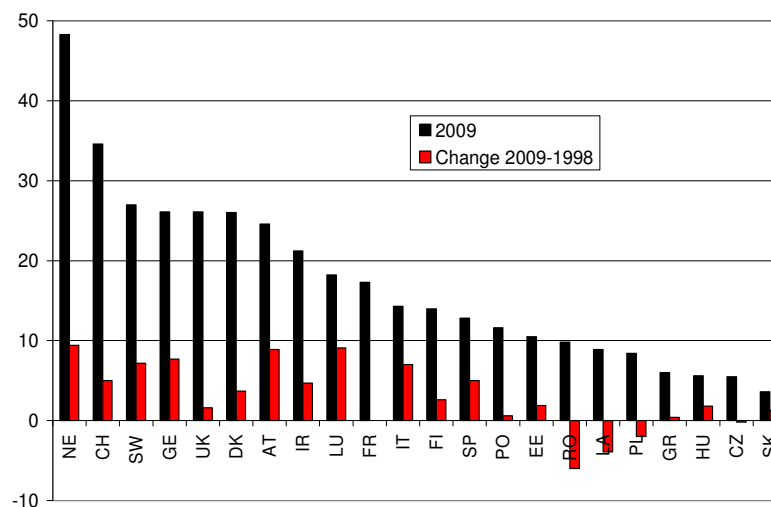
- Ani v rámci stávající pracovní úpravy není obtížné přizpůsobit rozsah pracovní síly potřebě.
- Největší odlišnost je v propouštění zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou (je ze zákona velmi nákladné i v porovnání se zbytkem EU) a velmi malém podílu zkrácených úvazků.
- Cestu k objektivně nutné flexibilitě pro firmy dnes představují:
 - Agenturní zaměstnanci,
 - Pracovníci na dobu určitou,
 - Pracovníci v rámci „švarc systému“.
- Na využití těchto forem zajištění práce zřejmě stojí velká část sledované flexibility, ale tento stav má své ekonomické náklady (pro zaměstnance i stát).
- Porovnání charakteristik těchto alternativ jasně zdůvodňuje objektivně pozorovaný vývoj a preference účastníků trhu práce.

Ač průměrní, odlišní

- Data ukazují na v kontextu regulace celého trhu nadproporční regulaci (náklady) propouštění.
- Důsledkem je pomalejší tvorba pracovních míst.



- Zkrácené pracovní úvazky jsou dražší pro zaměstnavatele ale odpovídají preferenci některých zaměstnanců.
- Pomáhají například řešit situaci rodin s malými dětmi.



Kapitola 5

Nastavení daní pro různé typy kontraktů

Luděk Niedermayer
Deloitte Czech Republic



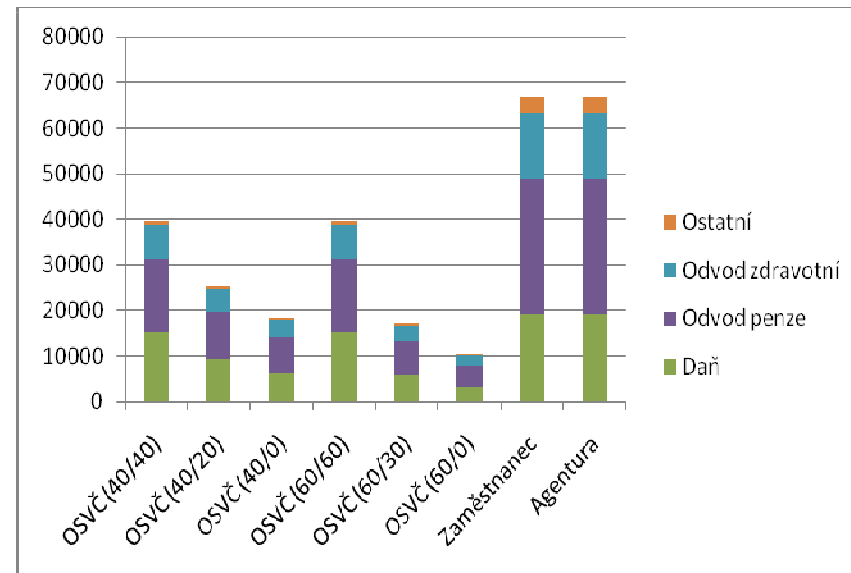
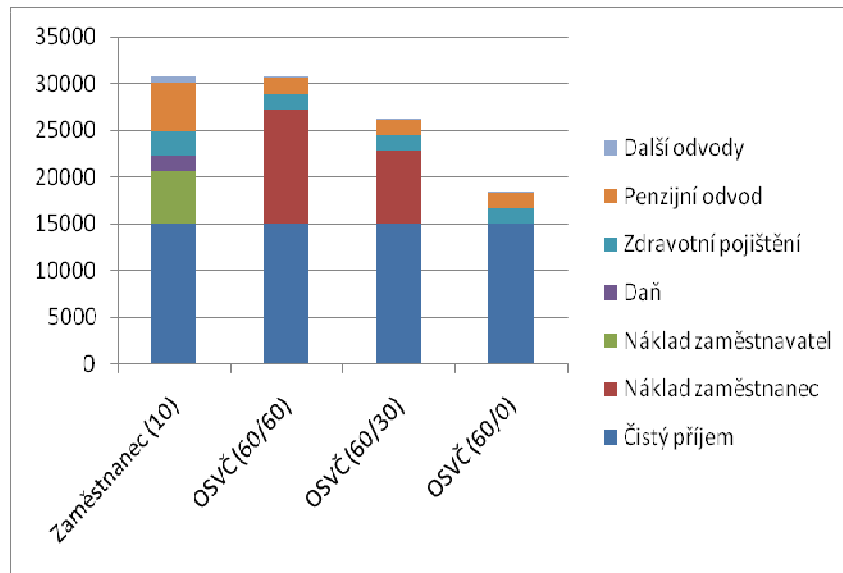
ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE

Kde jsou místa na dobu neurčitou? A proč je dobré být OSVČ?

- Vysoký náklad na propuštění při pro zaměstnavatele příznivé situaci na pracovním trhu nepodporuje přijímání zaměstnanců na dobu neurčitou.
- Alternativu představují zejména agenturní zaměstnanci (při vysoké nejistotě) a pracovníci na dobu určitou (jinak).
- Díky vysokému celkovému nákladu práce a ochraně zaměstnanců nabízí „švarc systém“ výrazně výhodnější pracovní kontrakt pro zaměstnavatele.
- Daňový a odvodový režim zaměstnance a OSVČ nelze přímo porovnat, rozdílná je „kvalita kontraktu“ i ostatní benefity (uváděné porovnání je subjektivní).
- Rozhodující roli má poměr skutečných nákladů proti nákladům daňově uznaným.
- Zdá se, že pro některé typy činností (s paušálními daňovými náklady a nízkými reálnými náklady) je systém nastaven režim OSVČ vždy velmi výhodně.
- Daňový a odvodový systém jako celkem nepůsobí logicky.

Některá pozorování

- Rozdíl ve výši nákladů na pracovní sílu (příjem 15 000) je značný a závisí zejména na daňovém režimu pracovníka
- Výše odvodů u OSVČ je nižší
- Odvody placené státu (příjem 75 000) jsou výrazně odlišné dle typu kontraktu a daňového režimu
- Migrace některých zaměstnanců do OSVČ by měla vážné důsledky





Kapitola 6: Vliv demografie na trh práce

David Marek

Patria Finance

Shrnutí

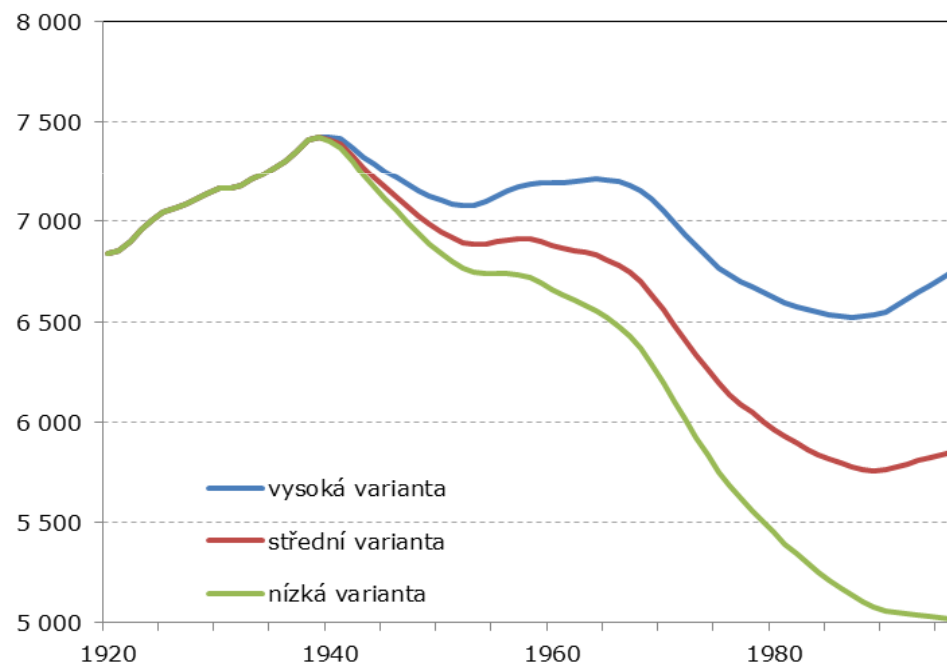
Trh práce zásadně ovlivní demografické změny – stárnutí populace. V následujících desetiletích klesne velikost populace v produktivním věku a zvýší se průměrný věk této populační skupiny.

Změny na trhu práce se promítnou v růstu ekonomiky. První dopady se dostaví již v druhé polovině tohoto desetiletí. Nejvýrazněji se demografie promítne ve vývoji ekonomiky v letech 2040-2050.

Reformy zaměřené na zlepšení fungování trhu práce mohou omezit negativní dopady stárnutí populace na veřejné finance.

Stárnutí populace se projeví na trhu práce ...

Počet obyvatel ve věku 15-64 let (tis. osob)

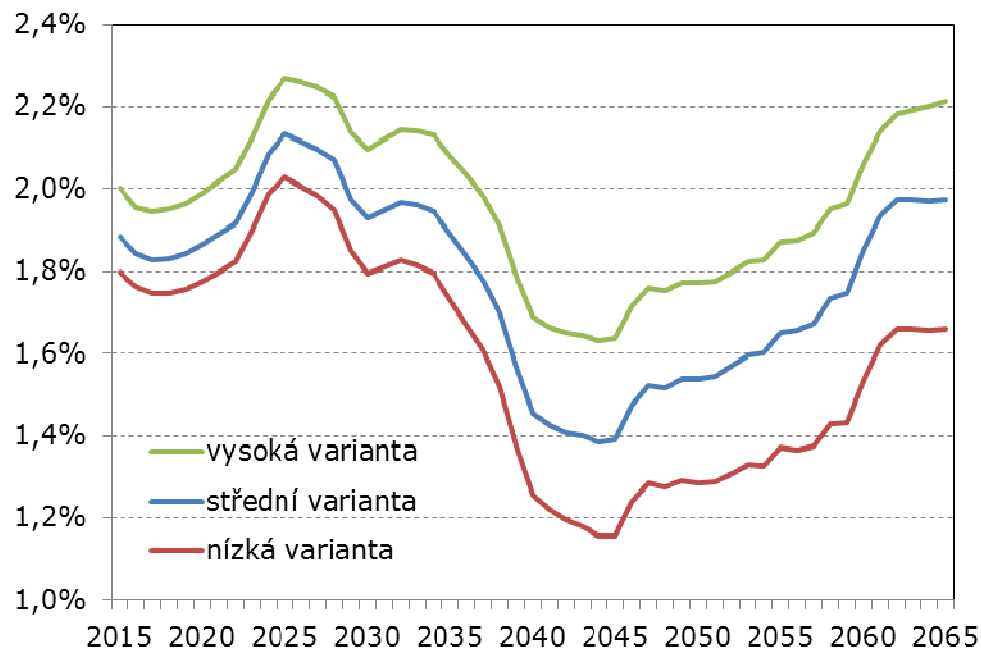


Zdroj: ČSÚ

- Celková populace ČR sice nadále poroste (do roku 2030 podle střední varianty), počet pracovních sil ale bude klesat (podle všech variant projekce).
- V průběhu následujících 50 let se velikost populace v produktivním věku sníží o 22% (střední var.) / 12%(vysoká var.) / 32% (nízká var.).

... a ekonomika zpomalí

Prognóza tempa růstu HDP



Zdroj: ČSÚ

- V posledním desetiletí rostla česká ekonomika průměrně tempem 3,4%.
- V letech 2015-2020 zpomalí růst potenciálního produktu pod 2%. Následně se situace mírně zlepší, od roku 2025 se ale začne vliv populačních změn projevovat stále výrazněji. Nejsilněji v letech 2045-2050.
- Dopady může zmírnit zlepšení fungování práce, které povede k vyšší míře participace a snížení strukturální nezaměstnanosti.

Závěr – shrnutí – opatření

Luděk Niedermayer

Deloitte Czech Republic



Pracovní trh dnes

- Nastavení parametrů pro fungování pracovního trhu ovlivnilo to, jakým způsobem a s jakými náklady ekonomiky prošly recesí.
- V dnešní době mají významný podíl na to, jak rychle budou v ekonomice vznikat pracovní místa a jaké povahy budou.
- I když existuje mezi těmito aspekty (strukturální a cyklický vývoj) trade off, existují kroky, které přinášejí jasné benefity v obou situacích.
- Některé z těchto kroků studie nastiňuje a jejich rychlá realizace by měla být zvažena.
- Autoři se přitom snažil vzít v potaz reálnou situaci ekonomiky včetně fiskálních limitů.
- Je třeba mít na paměti, že přínos jakýchkoliv opatření na vývoj trhu bude vždy pomalý, což nesnižuje jejich význam.
- Stejně tak je nutno co nejdříve s plnou vahou kalkulovat s dopady demografie na pracovní trh, a dle něho přizpůsobit další politiky státu.

Několik doporučení

- Právní oblast
 - Největší problém je náklad na propouštění zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou (či předčasné ukončení termínových smluv), což bude mít opad zejména v této fázi ekonomického cyklu.
- Zlepšení fungování trhu práce
 - Neexistuje podpora zkrácených pracovních úvazků může zhoršovat kvalitu pracovní síly a zvyšovat náklady státu.
 - Konta pracovní doby představují teoreticky správný koncept, jejich prodloužení na cca. 12 měsíců a „medializace a podpora“ by mohla fungování trhu práce pomoci (zejména s ohledem na strukturu ekonomiky).
 - Existuje evidence, že efektivita APZ je neadekvátně nízká.
- Daně a odvody
 - Zváženo by mělo být nastavení poměru daně a odvodů z mezd.
 - Obdobně platí pro poměry mezi daní a odvody u OSVČ a zaměstnanců.
 - V některých případech jsou OSVČ zvýhodněni na úkor zaměstnanců a státu.

Několik doporučení

- Nerovné podmínky
 - Některé omezení fungování trhu práce mají nerovný dopad na různé typy zaměstnavatelů. Nejvíce ohroženi některými pravidly jsou zaměstnavatelé malí, u kterých dopad některých ustanovení může výrazně zhoršit jejich situaci.
 - U větších zaměstnavatelů se obdobná opatření chovají „statisticky“ a očekávané náklady lze rozdělit mezi všechny zaměstnance.
 - Také při způsobu realizace snížení objemu pracovní síly mají velcí zaměstnavatelé více možností, zde však jejich zvýhodnění může kompenzovat vyšší náklad z kolektivní smlouvy.
- Další fakta
 - Některé otázky typu demografie, role vzdělávacího systému a podobné faktory analýza pokryla minimálně či vůbec. Představují však další podstatné oblasti, fungování trhu práce ovlivňující.



ČESKÁ BANKOVNÍ ASOCIACE