



Květen 2022

# JAK ŘEŠIT „NEDOSTATEK“ PRACOVNÍCH SIL V ČESKÉM PRŮMYSLU

*Jaroslav Ungerman*

## Shrnutí

Česká republika se dlouhodobě potýká s nedostatkem pracovních sil, který navíc prohlubuje demografický vývoj a stárnutí obyvatelstva. České firmy tak do značné míry spoléhají na pracovníky ze zahraničí. Situaci navíc zkomplikovala ruská invaze na Ukrajinu. Problém nastává i z hlediska struktury absolventů, kdy je méně studentů technických oborů.

## Hlavní body

- Volání po dovozu 30 nebo dokonce 50 tisíc pracovních sil ročně je bohužel snahou pokračovat v rozvoji naší ekonomiky stejnou cestou jako dosud.
- Namísto dovozu potřebujeme zvýšit výkonnost průmyslu, zvýšit jeho finalitu, zrychlit jeho inovační aktivity, vytvářet nová technická řešení, orientovat ho na úspory pracovních sil cestou automatizace a robotizace a nebýt pouze subdodavateli.

Nedostatek pracovních sil je v současnosti považován za jednu z bariér dalšího rozvoje české ekonomiky, zejména průmyslu. Tento nedostatek je fenoménem zejména posledních deseti let, kdy začíná být daleko více frekventován v diskusích o možnostech rozvoje českého průmyslu.

Tato debata má často dvojí charakter, kdy se na jedné straně ukazuje na nedostatek pracovních sil resp. na neobsazená pracovní místa především v obslužných profesích v průmyslu.

Přitom současně běží diskuse o dopadech nastávající změny charakteru průmyslové výroby označované jako Průmysl 4.0. Tato změna se často nazývá jako další průmyslová revoluce a s tím, že jako revoluce povede k zásadním změnám v charakteru průmyslové výroby. Jejím průvodním znakem má být masové nasazení inteligentních robotů a má být dosaženo tak vysokého stupně automatizace průmyslové výroby, vzájemného propojení procesů prostřednictvím internetu atd. To by mělo vést k uvolnění možná až poloviny ze současného stavu zaměstnanosti.

V této souvislosti je pak na místě si klást otázku, zda současný nedostatek pracovních sil v českém průmyslu nebude během několik let nahrazen přebytkem zaměstnanosti a masovým uvolňováním dosavadních zaměstnanců. Tedy nedostatek zaměstnanců by mohl být v relativně krátké době nahrazen vysokou nezaměstnaností průmyslových profesí.

Stesky na nedostatek pracovních sil – v celé naší ekonomice – mají objektivní charakter. Pokud budeme na naši ekonomiku a zejména průmysl pohlížet tradičním způsobem. Český průmysl, stejně jako evropský průmysl, dosud nebyl zasažen revolucí Průmyslu 4.0. To je teprve budoucnost, která se projevuje jen v jednotlivých firmách, ale zatím nejde o masový jev.

## Úbytek práceschopného obyvatelstva je dán demografickým vývojem

V první řadě je proto dobré se podívat na demografický vývoj, abychom mohli pochopit, co se ve skutečnosti v české ekonomice v tomto období odehrává – pokud jde o zdroje pracovních sil.

Porovnáme-li budoucí vývoj počtu osob, které dosáhnou 65 let a budou moci odejít do starobního důchodu s těmi, kteří překonají hranici 18 let, a tedy mohou nastoupit do zaměstnání, pak v nejbližších letech, konkrétně do roku 2025, ubude více než 150 tis. osob z této věkové kategorie 18–65 let. Tedy počet těch, kteří by mohli pracovat či měli pracovat, se bude zmenšovat v průměru o 30 tis. osob ročně.

Také v dalším pětiletí – po roce 2025 – můžeme očekávat úbytek minimálně dalších 60 tisíc osob. V souhrnu tedy se do roku 2030 počet práceschopného obyvatelstva zmenší o více než 210 tis. osob.<sup>1</sup>

Je také pravdou, že je zde v současnosti ještě dalších více než 250 tis. osob, které nepracují, tedy nezaměstnaných oficiálně registrovaných. Část z nich nepracuje proto, že hledají zaměstnání a do nového zaměstnání nastoupí až po nějaké době, kdy se pracovní místo, na které aspirují, uvolní. Mohou také být v nejrůznějších rekvalifikačních kurzech apod. Větší část z nich však ani pracovat nechce.

Pro naše úvahy však tato skupina práceschopného obyvatelstva nemá větší význam, protože taková skupina nezaměstnaných zde bude v jakékoli době. Vylučuji, že by se mohlo podařit tuto skupinu osob

---

<sup>1</sup> Viz Statistická ročenka ČR 2021, ČSÚ, kapitola Obyvatelstvo.

nějakým mimořádným úsilím ještě výrazněji zmenšit, navíc v současnosti, kdy ekonomika zápasí s dopady covidové pandemie.

To, co je zásadní, je v první řadě fakt, že zdroje pracovních sil – přesněji práce schopné obyvatelstvo – pocházející z tuzemska se z objektivních důvodů v nejbližších osmi letech zmenší o minimálně 210 tisíc osob. To je čistě demografický vliv.

A je na místě otázka, zda právě z této skutečnosti vyplývají nějaké zásadní závěry pro budoucí hospodářskou politiku? Domnívám se, že ano.

V první řadě. Měli bychom změnit současný systém investičních pobídek. V nich se v současnosti pozitivně hodnotí, že nová investice vytváří nová pracovní místa. Skutečně potřebujeme vytvářet stále nová pracovní místa resp. jakákoli pracovní místa v situaci, kdy je v celé ekonomice 340 tis. volných pracovních míst?

Ze zkušeností vyplývá, že nově vznikající pracovní místa nejednou vyžadují spíše nižší kvalifikaci, se mzdou na úrovni průměru resp. i pod průměrem v ekonomice. Přitom je stále více patrné, že každé nové pracovní místo je často obsazováno jen tak, že na něj přejde někdo z jiného pracovního místa – z jiné firmy. Vyvoláváme touto politikou – jistě dobře míněnou – stav, kdy si firmy přetahují lidi tím, že je přeplácejí? Bezespору ano.

A ten hlavní problém spočívá v tom, že na tato pracovní místa – spíše vyžadující průměrnou, nijak výjimečnou kvalifikaci – jsou poskytovány nepřímé dotace ve formě slevy na dani z příjmu a dokonce, byť mimořádně, i přímé dotace na mzdy.

Navíc je tam ještě jeden problém. Tato nová pracovní místa často vznikají v místech, kde je dostatečně rozvinuta jiná ekonomická aktivita a tedy zpravidla nízká nezaměstnanost. V podstatě není v těchto regionech odkud nové pracovní síly brát. Jen zřídka totiž takové pobídky míří do míst, kde je vyšší míra nezaměstnanosti. Také proto, že tam je horší dostupnost, dopravní infrastruktura či kvalifikační struktura zaměstnanosti

Za druhé. Tento nedostatek pracovních sil vede k závěru, že je nutno do české ekonomiky ročně „dovézt“ minimálně 30 a ještě lépe 50 tisíc pracovních sil ze zahraničí.

Zejména představitelé českého průmyslu právě tento počet považují za optimální pro to, aby průmysl mohl nadále dobře fungovat resp., mohl fungovat v dosavadním rozsahu. To také uvedli jako svůj požadavek vůči nové vládě. Takový požadavek není ojedinělý.

S požadavkem na další zdroje pracovních sil se lze setkat také z jiných odvětví – ze zemědělství, kde jde zpravidla o sezonní pracovní síly. Další pracovní síly chtějí i v sociální péči, zdravotnictví, kde už nyní pracuje nemálo zahraničních zaměstnanců, atd.

K požadavku na získání nových pracovních sil se hlásí i programové prohlášení nové vlády. Neuvádí sice konkrétní velikost pracovní migrace, kterou omezuje na možnost integrace těchto osob ve společnosti. Lze však očekávat, že tlak představitelů průmyslu bude větší než dosud a tak nelze vyloučit, že legální migrační příliv bude zesilovat.

Je jistě správné, že možnosti legální migrace jsou vázány na možnost integrace těchto cizinců do naší společnosti. Jde přece o nikoli sezonní pracovníky, kteří jsou široce využíváni v zemědělské výrobě a také v lesnictví. Pokud by skutečně mělo jít o osoby, které by se měly zapojit trvale do práce v průmyslu či jiných odvětvích, pak je patrně nutno počítat s jejich trvalou přítomností u nás a tedy počítat s tím, že zde budou i s rodinou a dostanou statut osob s trvalým pobytem na území ČR.

V tomto případě ovšem by byl problém s jejich ubytováním (zesíleným navíc příchodem uprchlíků z Ukrajiny), pokud by sem přicházeli v rozsahu, o kterém hovoří výzva představitelů Svazu průmyslu. Nebylo by přece rozumné, aby sem tito lidé přicházeli jinak než na trvalý pobyt, mají-li zastávat kvalifikovanou práci, pak je nutné jejich zaškolení a tedy je nutno investovat do jejich rekvalifikace a pak není účelné, aby se po krátkodobém pobytu vrátili do své země.

## Problém profesní struktury pracovních sil nově vstupujících na trh práce

Jaká je vlastně perspektiva rozvoje české ekonomiky právě z pohledu chybějících pracovních sil? Z těchto požadavků lze totiž vyvodit, že představy vedoucích představitelů českého průmyslu počítají s tím, že průmysl bude fungovat jako dosud. Prostě potřebujeme nové pracovní síly, abychom mohli udržet resp. zvýšit objem průmyslové výroby. Tak nějak ve zkratce to zaznívá. Je to však řešení dalšího rozvoje průmyslu?

Domnívám se, že nikoli. Kromě toho tam vidím ještě jeden moment, který je podle mého soudu opomíjen a přitom neméně vážný. Spatřuji ho především v tom, že se bude značně lišit kvalifikační struktura odcházejících pracovních sil od struktury pracovních sil nastupujících na pracovní trh. Nejde teď jenom o to, že nově nastupující generace bude mít nesporně vyšší průměrné vzdělání – měřeno typem či úrovní dosaženého formálního vzdělání – tedy bude v ní více vysokoškoláků a středoškoláků než v generaci z pracovního trhu odcházející.

Za daleko závažnější považuji, že v odcházející generaci bude vyšší podíl lidí s technickým vzděláním, lidí, kteří vykonávali samostatnou práci jako živnostníci resp. řemeslníci a zaměstnanci typu zedník, elektrikář, obráběč kovů, instalatér atd., tedy lidé, kteří jsou potřební, jak v průmyslu, tak ve službách, lidé manuálně pracující.

Naproti tomu na jejich místo – jen obrazně řečeno z hlediska záměny jedné osoby za jinou – nastupují ve větší míře lidé sice se středoškolským a vyšším vzděláním, ale již v menší míře lidé s technickým vzděláním, jen v malém počtu připravení na konkrétní řemeslo a schopní ho samostatně vykonávat, tedy pro manuální práci jako stavební profese, nebo průmysloví dělníci atd.

Tento problém je také znám. Je přece nemálo poptávek průmyslových firem, ve kterých se hledají právě řemeslníci typu provozní elektrikář, obráběč kovů, stejně jako lidé stavebních profesí typu tesař, zedník, pokrývač apod. Kromě toho je zřetelný nedostatek i profesí typu instalatér, topenář atd. Stačí si zadat poptávku na nejrůznější internetové portály s požadavkem na nějakou drobnější údržbovou práci v bytě či domě typu montáže vodovodu či opravy topení apod. Není snadné takového řemeslníka najít. Pokud se někoho podaří najít, jen velmi zřídka to je věkově mladší řemeslník.

Z tohoto pohledu usuzuji, že nedostatek pracovních sil bude v dalších letech ještě daleko ostřejší, protože se nebude dostávat právě těch lidí, kteří by mohli alespoň početně nahradit ty, kteří z pracovního trhu odejdou.

Dá se proto očekávat, že volání po dovozu pracovních sil schopných nastoupit na uvolňovaná pracovní místa v průmyslu může ještě dále zesílit. Myslím, že tento trend je již patrný např. ve stavebnictví, kde bez zahraničních dělníků by již nebylo možné pracovat.

## Jak postupovat dál?

Domnívám se, že by bylo potřebné změnit dosavadní model fungování české ekonomiky. Prostě naše firmy při rozhodování o svém dalším hospodářském rozvoji by měly vycházet z toho, že pracovní síla se stává „vzácným“ zbožím a hledat všechny způsoby, jak s pracovní silou „šetřit“. A to i za situace, kdy hodnota české pracovní síly je podstatně nižší než v německé či rakouské ekonomice.

To by mělo být základním parametrem v první řadě pro úvahy o dalším rozvoji průmyslových firem, neboť tohoto odvětví by se nejvíce měla dotknout změna spojená s Průmyslem 4.0. Právě tam by mělo docházet ve větší míře než dosud k uvolňování pracovních sil, nikoli k rozšiřování jejich počtu.

Obecně vzato v průmyslu jsou největší možnosti zvyšování produktivity práce robotizací, automatizací, rozšiřováním inteligentních řešení atd. Především tam lze očekávat největší úspory pracovních sil.

Tato konstrukce „vzniku úspor pracovních sil“ vychází z teoretického konceptu možností růstu produktivity práce. V teorii se připouští, že objektivně největší možnosti růstu produktivity – v podstatě neomezené – jsou právě v průmyslu, kde lze nasadit techniku umožňující masovou výrobu produktů, měnit technologie apod.

V tom je zásadní rozdíl oproti terciárnímu sektoru – oproti službám, kde je vysoký podíl lidské práce, zatím obtížně nahraditelný technikou. To lze dokumentovat na jednoduchém příkladu kadeřníka, který v daném čase prostě není schopen zvládnout více účesů a těžko si představit, že by bylo možné zde nasadit nějakou zásadní technickou inovaci – např. robota. Kromě toho – právě v tomto příkladu – přistupuje i moment kreativity, individuálního návrhu apod. V podstatě totéž platí i pro řadu dalších služeb – pro opraváře domácích myček, instalatéra či servisního technika v autoservisu. Jednoduše – v krátkém časovém období nelze zásadně zvýšit produktivitu jejich práce.

## Vývoj produktivity práce v průmyslu

Jednou z možností, jak měřit vývoj produktivity práce v průmyslu je analýza dat o vývoji průmyslové výroby, kterou sleduje ČSÚ. Pro naše účely je vhodné sledovat vývoj produktivity v rozdělení na malé, střední a velké průmyslové firmy.

Statistika sleduje za tyto kategorie souhrnná čísla o růstu celkových výkonů a také o vývoji přidané hodnoty. Ukazatel celkových výkonů zahrnuje objem veškeré produkce dané firmy. Je v něm tedy obsažena i spotřeba materiálu v dané firmě, náklady na pracovní sílu apod. Fakticky tento ukazatel musí pokrýt i další náklady firmy – finanční náklady, pojištění, sociální náklady, stejně jako je jeho součástí i zisk firmy. Jde tedy o základní ukazatel charakterizující souhrnný výsledek firmy, tedy to, co firma utrží na trhu.

Tento ukazatel se označuje jako ukazatel hrubého obrátu. Jeho velikost je ve značné míře, jak dále uvidíme, závislá na úrovni materiálových nákladů – tj. spotřeba materiálů, energie. Hovoříme-li o průmyslové výrobě, pak velikost právě těchto nákladů zpravidla dosahuje více než polovinu resp. dvě třetiny hodnoty výkonů.

Je tedy možné z tohoto ukazatele odvozovat i produktivitu práce v dané firmě. Ovšem tento ukazatel produktivity je z definice ukazatele výkonů více závislý na materiálové spotřebě, která tvoří jeho rozhodující část. Neukazuje tedy příspěvek dané firmy k tvorbě hodnoty výsledného produktu.

Relativně přesnějším ukazatelem je ukazatel přidané hodnoty, který lze vyjádřit jako ukazatel výkonů zmenšený právě o materiálové náklady. Z jiného pohledu je možno říci, že přidaná hodnota je tvořena

především náklady na pracovní sílu, zisk a odpisy – tedy hlavní složku investic. Je to tedy hodnota, která je na daném výrobním stupni – v dané firmě – „přidána“ ve výrobním procesu k nakoupeným materiálovým vstupům.

Pro vyjádření úrovně či dynamiky produktivity práce na úrovni firmy je možná vhodnější ukazatel přidané hodnoty.

Na úvod je vhodné uvést ještě několik čísel. V průmyslu jako celku v roce 2019 pracovalo 1,4 mil osob, z toho bylo ve firmách o počtu zaměstnanců do 50 osob zaměstnáno 409 tis. osob (minimálně třetina z nich pak na částečné úvazky, což je specifikum těchto malých firem). Ve firmách do 250 osob bylo zaměstnáno 354 tis. a ve firmách nad 250 osob bylo zaměstnáno 675 tis. osob, tedy necelá polovina celkové průmyslové zaměstnanosti.

Tedy pro vývoj produktivity práce v průmyslu by měla být rozhodující situace ve velkých firmách, kde je soustředěna většina zaměstnanosti. Velké firmy také vytvářejí 70 % hodnoty výkonů českého průmyslu, proto jejich výsledky, jejich efektivita, jsou naprosto rozhodující pro celý průmysl.

<b>Malé firmy do 50 zaměstnanců</b>					
	2010	2015	2019	2015/2010	2019/2010
zaměstnanost fyz. osoby v tis.	400	400	409	100,0	102,3
výkony mil Kč	600 760	742 422	810 957	123,6	135,0
přidaná hodnota mil Kč	171 592	203 100	234 701	118,4	136,8
produktivita výkony tis Kč	1 501,9	1 856,1	1 982,8	123,6	132,0
produktivita přid. hodn. tis Kč.	429,0	507,8	573,8	118,4	133,8
podíl přidané hodnoty	28,6	27,4	28,9	95,8	101,3
průměrná mzda Kč	18 284	20 868	27 160	114,1	148,5

<b>Střední firmy do 250 zaměstnanců</b>					
	2010	2015	2019	2015/2010	2019/2010
zaměstnanost fyz. osoby v tis.	353	351	354	99,4	100,3
výkony mil Kč	887 994	1 037 385	971 497	116,8	109,4
přidaná hodnota mil Kč	215 758	264 884	287 974	122,8	133,5
produktivita výkony tis Kč	2 515,6	2 955,5	2 744,3	117,5	109,1
produktivita přid. hodn. tis Kč.	611,2	754,7	813,5	123,5	133,1
podíl přidané hodnoty	24,3	25,5	29,6	105,1	122,0
průměrná mzda Kč	22 264	25 489	31 816	114,5	142,9



<b>Velké firmy nad 250 zaměstnanců</b>					
	2010	2015	2019	2015/2010	2019/2010
zaměstnanost fyz. osoby v tis.	558	631	675	113,1	121,0
výkony mil Kč	2 640 433	3 300 773	4 163 801	125,0	157,7
přidaná hodnota mil Kč	559 716	702 733	811 901	125,6	145,1
produktivita výkony tis Kč	4 731,96	5 231,02	6 168,59	110,5	130,4
produktivita příd. hodn. tis Kč.	1 003,08	1 113,68	1 202,82	111,0	119,9
podíl přidané hodnoty	21,2	21,3	19,5	100,4	92,0
průměrná mzda Kč	26 520	30 113,0	38 388	113,5	144,8

**Zdroj:** ČSÚ, Statistická ročenka ČR 2021, kapitola Průmysl, vlastní propočty.

Uvedená data zachycují některé zajímavé trendy.

1. V první řadě je patrné, že nárůst průmyslové zaměstnanosti probíhal v uplynulém desetiletí téměř výlučně v sektoru velkých firem – nad 250 zaměstnanců, kde se jejich počet zvýšil o pětinu. Za průmysl jako celek pak se zaměstnanost zvýšila o 120 tis. osob.

2. Nejvyšší dynamiku růstu výkonů zaznamenaly velké firmy, i když, jak plyne z uvedených dat, to bylo zčásti vyvoláno tím, že zřejmě v období po roce 2015 došlo k přechodu části středních firem do segmentu velkých firem. Vzrostl skokem počet jejich zaměstnanců. Proto je právě index růstu výkonů středních firem po roce 2015 menší než 100 a tedy jejich výkony se absolutně snížily. To zjevně není vysvětlitelné jinak než právě těmito organizačními změnami.

3. Dynamika přidané hodnoty byla v segmentu malých a středních firem vyšší než dynamika růstu výkonů. Naproti tomu v segmentu velkých firem byl růst přidané hodnoty menší než růst výkonů. Možné vysvětlení tohoto pohybu může spočívat v tom, že do segmentu velkých firem přešly střední firmy, které mají vyšší růst výkonů a nižší růst přidané hodnoty.

4. V segmentu středních firem se neprojevil absolutní pokles objemu přidané hodnoty po roce 2015, kdy se absolutně snížil objem výkonů. To by znamenalo, že se zde dařilo růstem přidané hodnoty kompenzovat tento výpadek.

5. Podíl přidané hodnoty na celkových výkonech nepřesáhl 30 % ve všech segmentech – viz vysvětlení výše v textu. Nejvyššího podílu přidané hodnoty v celkových výkonech dosáhly střední firmy – 29,5 %, které také zaznamenaly největší zvýšení – 5 bodů – tohoto podílu v daném období. V podstatě stejné úrovně jako střední firmy dosahoval podíl přidané hodnoty ve výkonech v segmentu malých firem.

Nejnižší podíl přidané hodnoty pak mají velké firmy – zhruba o polovinu nižší podíl než ve středních firmách tj. kolem 20 % a přitom podíl přidané hodnoty po roce 2015 poklesl.

6. Produktivita měřená výkony nejrychleji rostla v segmentu malých firem – index 132. V podstatě obdobně rostla tato produktivita v segmentu velkých firem. Zásadně se lišila úroveň produktivity měřené výkony. V segmentu velkých firem dosáhla na konci období 6,1 mil Kč na zaměstnance. Oproti úrovni produktivity v malých firmách byla více než trojnásobná. Výrazně vyšší relace byla i vůči produktivitě ve středních firmách – 2,2 krát vyšší.

7. Produktivita měřená přidanou hodnotou nejrychleji rostla v segmentu malých a středních firem – index 133. V segmentu velkých firem byl její růst podstatně pomalejší – index 120. Nejvyšší hodnoty

produktivita měřená přidanou hodnotou dosáhla v segmentu velkých firem – 1,203 mil Kč na pracovníka a byla více než dvojnásobná oproti úrovni dosahované v malých firmách a zhruba o polovinu vyšší než úroveň dosažená ve středních firmách.

8. Průměrné mzdy rostly velmi dynamicky po celé období. Nejvyššího růstu mezd bylo dosaženo v segmentu malých firem, kde se zvýšily o 48,5 %. Také v dalších segmentech růst mezd nezaostával – ve velkých firmách byl index – 144 a ve středních firmách byl index 143. Je zřejmé, že firmy musely respektovat situaci na trhu práce a tomu přizpůsobit svůj růst mezd. I tak se ale nepodařilo odstranit velké rozdíly ve mzdách. Nejnižší mzdy v segmentu malých firem – 27 160 Kč dosáhly jen 70 % průměrných mezd velkých firem. Mzdy ve středních firmách dosáhly analogicky 83 % úrovně mezd velkých firem.

9. Důležitým ukazatelem je také relace růstu průměrných mezd a růstu produktivity. Nezávisle na tom, zda šlo o růst produktivity měřené výkony či přidanou hodnotou, došlo v celém období k předstihu růstu mezd před růstem produktivity. Největší předstih růstu mezd před růstem produktivity měřené přidanou hodnotou byl v segmentu velkých firem – na 1 % růstu produktivity zde rostla průměrná mzda o 1,2 %. V malých firmách byl tento ukazatel 1,1. Vývoj ve středních firmách byl patrně ovlivněn vzpomínanou organizační změnou, nicméně i zde byl patrný předstih růstu mezd – koeficient 1,07.

<b>Malé firmy do 50 zaměstnanců zpracovatelský průmysl</b>					
	2010	2015	2019	2015/2010	2019/2010
zaměstnanost fyz. osoby v tis.	376	369	378	98,1	100,5
výkony mil Kč	466 645	503 827	587 322	108,0	125,9
přidaná hodnota mil Kč	140 335	163 774	193 578	116,7	137,9
produktivita výkony tis Kč	1 241,1	1 365,4	1 553,8	110,0	125,2
produktivita přid. hodn. tis Kč.	373,2	443,8	512,1	118,9	137,2
podíl přidané hodnoty	30,1	32,5	33,0	108,1	109,6
průměrná mzda Kč	17 915	19 571	26 966	109,2	150,5

<b>Střední firmy do 250 zaměstnanců - zpracovatelský průmysl</b>					
	2010	2015	2019	2015/2010	2019/2010
zaměstnanost fyz. osoby v tis.	320	316	314	98,8	98,1
výkony mil Kč	699 292	782 561	873 373	111,9	124,9
přidaná hodnota mil Kč	183 694	220 960	251 609	120,3	137,0
produktivita výkony tis Kč	2 185,3	2 476,5	2 781,4	113,3	127,3
produktivita přid. hodn. tis Kč.	574,0	699,2	801,3	121,8	139,6
podíl přidané hodnoty	26,3	28,2	28,8	107,5	109,7
průměrná mzda Kč	22 015	24 923	31 727	113,2	144,1



<b>Velké firmy do 250 zaměstnanců - zpracovatelský průmysl</b>					
	2010	2015	2019	2015/2010	2019/2010
zaměstnanost fyz. osoby v tis.	490	570	611	116,3	124,7
výkony mil Kč	1 992 741	2 735 199	3 165 239	137,3	158,8
přidaná hodnota mil Kč	403 492	581 971	670 069	144,2	166,1
produktivita výkony tis Kč	4 066,8	4 798,6	5 180,4	118,0	127,4
produktivita příd. hodn. tis Kč.	823,5	1 021,0	1 096,7	124,0	133,2
podíl přidané hodnoty	20,2	21,3	21,2	105,1	104,6
průměrná mzda Kč	25 621	29 956	37 848	116,9	147,7

**Zdroj:** ČSÚ, Statistická ročenka ČR 2021, kapitola Průmysl, vlastní propočty.

Výše uvedené tendence zobrazují situaci v průmyslu jako celku, do kterého statisticky patří i těžba nerostů, výroba energie, rozvod plynu, odpadové hospodářství a také zásobování vodou. Naprostou většinu výkonů průmyslu ovšem tvoří zpracovatelský průmysl tedy výroba strojů, výroba kovů, automotive, elektrotechnický průmysl stejně jako potravinářský či textilní průmysl a řada dalších. Právě zpracovatelský průmysl zaměstnává nejvíce lidí, tam se vytváří většina hodnoty průmyslové produkce a od jeho produkce se odvíjí i vývoj všech základních národohospodářských veličin. Proto je účelné podívat se také na stejná data za jádro českého průmyslu.

Jak je zjevné, všechny tendence patrné v průmyslu jako celku jsou analogické tomu, co se odehrává ve zpracovatelském průmyslu. Je tam několik rozdílů, které zpravidla závisí na velikosti firem. V segmentu malých firem je za celek průmyslu vyšší úroveň produktivity a současně i vyšší mzdy než ve zpracovatelském průmyslu.

V segmentu středních firem je úroveň ukazatelů ovlivněna přesunem části zaměstnanosti do velkých firem, což je patrné ve vývoji ukazatelů přepočtených na zaměstnance.

Velké firmy ve zpracovatelském průmyslu jsou ve většině ukazatelů pod úrovní ukazatelů velkých firem v průmyslu jako celku. Je zřejmé, že tuto úroveň ovlivňují velké firmy typu energetických nebo těžebních firem. Je to patrné zejména ve vývoji mezd, kde je zpracovatelský průmysl pod úrovní průmyslu jako celku, i když má vyšší podíl přidané hodnoty.

## **Základní problém – nízká přidaná hodnota ve velkých průmyslových firmách**

To, co na první pohled zaujme, je především relace produktivity měřené podle přidané hodnoty mezi malými a velkými firmami – je to jen dvojnásobek. Naproti tomu relace produktivity měřené z výkonů k produktivitě v malých firmách ukazuje, že ve velkých firmách je trojnásobně vyšší.

Klíčový poznatek je však v tom, že podíl přidané hodnoty na výkonech ve velkých firmách je nízký. Ten rozdíl činí přibližně třetinu, o kterou je nižší, než v malých firmách, kde podíl přidané hodnoty na výkonech je bezmála 30 %.

Je z toho zřetelné, že právě velké firmy nedosahují potřebné úrovně přidané hodnoty. Odtud pak také – podle mého soudu – pramení úvahy o dalších požadavcích na nové pracovní síly, kterými chtějí

dohnat zaostávání produktivity přidané hodnoty. Právě dodatečnými pracovními silami pracujícími při nezměněné produktivitě chtějí zvyšovat své výkony.

Úroveň přidané hodnoty na pracovníka v malých firmách signalizuje, že tyto firmy se pohybují ve velmi omezeném prostoru z hlediska svého zisku resp. efektivnosti.

Přidaná hodnota v malých firmách obsahuje náklady na pracovní sílu a také odpisy a potřebný zisk. Přitom jejich úroveň mezd musí odrážet situaci na pracovním trhu – a také proto mzdy zde rostou rychleji než ve velkých firmách a přitom jsou nižší než je jejich průměr v ekonomice.

V malých firmách ve zpracovatelském průmyslu (podle mých propočtů) představují mzdy (bez sociálního pojištění) více než 63 % objemu přidané hodnoty (a započteme-li i toto pojištění budeme někde nad 75 %). Ve velkých firmách je to podstatně méně – 41 % a ve středních 47 %.

Podíl přidané hodnoty v celkových výkonech v malých firmách je paradoxně vysoký. Přitom přidaná hodnota je tvořena v naprosté většině objemem mezd, které jsou relativně nízké. Tržní podmínky, v nichž tyto firmy působí, je nutí udržet konkurenceschopnou úroveň mezd, tudíž pak musí omezit jak investice, tak i zisk.

Příčinou jsou podle mého názoru nízké realizační ceny a z toho plynoucí nedostačující produktivita celkových výkonů. Tak lze vysvětlit, že podíl přidané hodnoty v malých firmách na celkových výkonech je relativně vysoký.

Uvažovat, že malé firmy budou schopny samostatně – bez stimulů – investovat do automatizace, do náhrady pracovních míst, je zjevně iluzí. Obávám se, že bez určité formy podpory zvenčí se zde nebude možné do budoucna obejít. Tyto firmy jen sotva mohou počítat ve svých úvahách s možností využít úvěru jako zdroje financování investic. Jejich ziskovost – jak plyne z těchto dat – je velmi nízká.

Z tohoto pohledu jsou kroky české centrální banky směřující k zvyšování úrokových sazeb dlouhodobě v rozporu s nutností investovat do rozvoje těchto malých firem.

Potom už zbývá jen jediný nástroj – pomoci formou pobídek, či grantů z rozpočtových zdrojů.

Obdobně – i když trochu lepší, bude situace středních firem, kam by měla směřovat také pomoc s cílem úspory pracovních míst, ale vždy na základě nové techniky.

## Specifika velkých firem

Zásadním problémem české ekonomiky – tato data to potvrzují – je ovšem nízká přidaná hodnota a tedy relativně nízká produktivita velkých firem, jakkoli to vypadá paradoxně. Právě tam musí být těžiště úsilí o úspory pracovních sil, protože tam je většina průmyslové zaměstnanosti a proto tam musí být dosahováno zrychlení růstu produktivity.

Růst produktivity však musí probíhat především tím, že roste rychle hodnota výstupu firmy a tedy hodnota na pracovníka. Rozhodně to není o tom, že někdo bude pracovat více hodin, či rostoucí intenzitou. Produktivita se počítá jako zlomek – objem výkonů ku počtu pracovníků – a my potřebujeme, aby dynamicky rostla hodnota výstupu. To je klíč růstu produktivity. Snižování počtu zaměstnanců má až druhotný vliv na růst produktivity.

V tomto případě však hovoříme o velkých firmách ve zpracovatelském průmyslu, které jsou vzhledem ke své velikosti exportéry, a tedy jejich přidaná hodnota je primárně dána realizačními cenami jejich

produkce. A ty jsou zjevně nízké (i při devalvované koruně, která zde byla po většinu sledovaného období).

Realizace výrobků těchto našich firem se odehrává v zahraničí. A tam jsou dvě možnosti – v první jde o to, že tuzemská firma je součástí holdingu a dodává jiné firmě v holdingu, která teprve dodává finálnímu uživateli a teprve tam se realizuje celý finální efekt. Přidaná hodnota tímto způsobem odplouvá jinam a nezůstává v naší ekonomice. Nebo je tu ještě druhá možnost – poskytovat cenové ústupky při přímé realizaci na těchto trzích, především jako subdodavatel. Proto v konečném důsledku zde existuje ten relativní rozdíl mezi zpracovanou hmotou – ve výkonech a efektem – přidanou hodnotou.

Někdy se v diskusích poukazuje, že realizační ceny českých firem jsou nízké, protože produkce není dostatečně kvalitní. To zpravidla není pravda. Většina velkých firem – zejména v automotive – dodává výrobcům, kteří svoji produkci uplatňují na světových trzích. Není v zásadě možné, aby právě tyto výrobky českého původu měly nižší kvalitu, protože potom by měl nižší kvalitu i finální výrobek. Takové tvrzení je proto spíše výmlouvou, jak „jednoduše a přesvědčivě“ vysvětlit nízké realizační ceny, které vyplývají z nerovného postavení českého subdodavatele vůči zahraničnímu odběrateli.

Nepochybně právě exportním firmám měla pomoci devalvace koruny v letech 2013–2017. Zda se takto získané dodatečné zdroje promítly do vyšších investic, možná ukáže budoucnost. Nezapomínejme, že ona devalvace zdražila také dovoz, především nové techniky. Tedy její efekt byl především v působení na setrvání dosavadních výrobních struktur. Nakonec, proč investovat, když z devalvace exportérům plynuly zisky bez větší snahy.

Navíc je tam ještě jeden moment. V podmínkách přetrvávající devalvace resp. pevného kurzu, ještě dále vynikla nízká cena tuzemské práce. Pokud bylo nutno se rozhodnout, zda koupit drahou techniku resp. nasadit roboty (nakupované v zahraničí za devalvovanou korunu a tedy dražší) nebo najmout relativně levnou pracovní sílu (která fakticky devalvací zlevnila oproti dovážené technice), bylo rozhodnutí jednoznačné.

V neposlední řadě rozhodnutí využívat spíše „levné“ pracovní síly než investovat do úspor pracovních sil umožnilo realizovat také vyšší míru zisku. V podmínkách pevného kurzu koruny – jako exportérovi – umožňovala udržovat vyšší míru zisku a realizovat dividendy, které zpravidla končily v zahraničí.

Zpevňování kurzu české koruny však bude sice nahrávat tomu, že relativně zlevní dovoz nové techniky, ale současně výrazněji omezí příjmy z exportu. Pokud proto v minulosti firmy neinvestovaly do nové techniky, pak v příštím období to pro ně bude obtížnější vzhledem k nižšímu inkasu z exportu. Nicméně, zpevnění koruny by mohlo v určité míře pobídnout k úsporám pracovních sil, neboť relativně pracovní síla bude „zdražovat“ ve vztahu k technice.

## Závěr

Bez zlepšení realizačních cen, bez zvýšení přidané hodnoty nebude možné odejít od současných požadavků na stále nové a nové pracovní síly. Volání po dovozu 30 nebo dokonce 50 tisíc pracovních sil ročně, které zaznívá od některých „kapitánů“ českého průmyslu, je bohužel snahou pokračovat v rozvoji naší ekonomiky stejnou cestou jako dosud. Nebere v úvahu naše výchozí podmínky, a tedy není to cesta, která by zaručovala rychlejší posun ve výkonnosti českého průmyslu a ekonomiky jako celku.

My potřebujeme „úspory“ pracovních sil v průmyslu, nikoli jejich soustavný nárůst. Potřebujeme razantní zvýšení produktivity práce.

Proto raději než o dovozu dalších pracovních sil potřebujeme uvažovat, jak zvýšit výkonnost průmyslu, zvýšit jeho finalitu, zrychlit jeho inovační aktivity, vytvářet nová technická řešení, orientovat ho na úspory pracovních sil cestou automatizace a robotizace atd. Prostě potřebujeme více finálních výrobků, kde naše firmy mohou určovat ceny. Stručně – potřebujeme být méně jen subdodavateli.

Nemělo by být také pochyb o tom, že velmi zásadní roli zde musí sehrát aktivní státní politika, razantní podpora technického pokroku ve firmách atd. Bez této aktivní státní politiky podpory průmyslu k žádnému markantnímu zvýšení jeho výkonnosti nedojde. Obávám se, že o tom však zatím současná vláda moc nepřemýšlí.

## Zdroj dat

Český statistický úřad (29. listopadu 2021). *Statistická ročenka České republiky – 2021*. <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-ceske-republiky-lxnk9quszp>.

## Autor



### JAROSLAV UNGERMAN

#### Analytik

Jaroslav Ungerma n je vystudovaným ekonomem. Působil jako poradce premiérů pro ekonomickou strategii, také byl poradcem ministra průmyslu a obchodu a ministra financí. Působí jako místopředseda dozorčí rady Exportní garanční a pojišťovací společnosti. Pracoval řadu let ve státní správě a v bankovníctví a v minulosti také učil na Vysoké škole ekonomické v Praze. V současné době je ekonomickým poradcem Andreje Babiše.

## Vydavatel



### INSTITUT PRO POLITIKU A SPOLEČNOST

Posláním Institutu je zkvalitňování českého politického a veřejného prostředí prostřednictvím profesionální a otevřené diskuse a vytvoření živé platformy, která pojmenovává zásadní problémy, vypracovává jejich analýzy a nabízí recepty pro jejich řešení formou spolupráce expertů a politiků, mezinárodních konferencí, seminářů, veřejných diskuzí, politických a společenských analýz dostupných celé české společnosti. Jsme přesvědčeni, že otevřená odborná diskuse a poznání podstaty a příčin jednotlivých problémů jsou nutným předpokladem jakéhokoli úspěšného řešení problémů současné společnosti.



Martinská 2, 110 00 Praha 1



+420 602 502 674



[www.politikaspolecnost.cz](http://www.politikaspolecnost.cz)



[office@politikaspolecnost.cz](mailto:office@politikaspolecnost.cz)