

CES

CENTRUM EKONOMICKÝCH STUDIÍ VŠEM

15

ISSN 1801-1578 (elektronická verze)
ISSN 1801-6871 (tištěná verze)

vydání 15 / ročník 2006 / 17. 8. 2006

Bulletin CES VŠEM

V TOMTO VYDÁNÍ

Globalizace ekonomických aktivit

Příspěvek se zabývá problematikou globalizace, přičemž se zaměřuje na jeden z jejích projevů - zvýšení toků zahraničních investic. Přináší hodnocení České republiky v rámci EU z pohledu skutečného i potenciálního přílivu zahraničních investic.

A. Kadeřábková (strana 1)

Nový zákoník práce a ochota zaměstnavatelů zaměstnávat

Stat' vychází z nového zákoníku práce č. 262/2006 Sb. a analyzuje změny v právní úpravě vzniku a skončení pracovního poměru z pohledu předpokládané ochoty zaměstnavatelů přijímat nové zaměstnance.

V. Šmejkal (strana 5)

Znalostně založená ekonomika v zemích střední a východní Evropy

Příspěvek představuje recenzi na knihu s názvem Knowledge-based Economy in Central and Eastern Europe (Countries and Industries in a Process of Change), která podává hodnocení rozvoje znalostně založené ekonomiky v zemích střední a východní Evropy.

M. Žák, L. Gregorová (strana 8)

Globalizace ekonomických aktivit

Charakter globální ekonomické aktivity výrazně ovlivňuje zvyšující se pohyblivost i spektrum migrujících **výrobních faktorů**, které vedle průmyslové produkce a fyzického kapitálu zahrnují v rostoucí míře toky služeb, výzkumu a vývoje, lidského kapitálu a v jejich rámci kvalifikovaných pracovníků a investic do technologií a expertizy. Současně se změnou technologických, produkčních, investičních a obchodních toků se zvyšuje podíl **rozvíjejících** se tržních ekonomik na globálním outputu. V roce 2015 bude Čína druhou nejsilnější ekonomikou světa, vysoký bude rovněž růst ekonomické síly Indie. Výrobní faktory budou vždy směřovat do zemí s největším ekonomickým nebo společenským výnosem, který závisí na jejich strukturálních charakteristikách – vybavenosti fyzickým a lidským kapitálem, velikosti trhu, růstové výkonnosti, dopravních nákladech či bariérách vstupu. Dnešní rozvíjející se ekonomiky vykazují vysoký **růst produkce** kvalifikovaného lidského kapitálu i investic do výzkumu a vývoje (byť z výrazně nižšího základu než země rozvinuté). V nedlouhém časovém horizontu tak budou tyto země díky sílící domácí znalostní základně schopny konkurovat vyspělejšími zemím v **širokém produktovém spektru**, tj. nejen v segmentech produktů a služeb s nízkou přidanou hodnotou, s výrazně nižšími produkčními náklady.

Širší kontext globalizace byl diskutován na letošním květnovém **Fóru OECD** v Paříži (22.-23.5.2006), které zdůraznilo vedle souvisejících přínosů také problém nerovného přístupu ke kapitálu a přírodním zdrojům, zdraví, vzdělání a vědění. Fórum se zaměřilo zejména na následující témata: další fáze vývoje informačních a komunikačních technologií (internetové a globální sítě), města a globalizace (města jako tvůrci technologií a obchodu, magnetu imigrace a finančních služeb), naplnění příslibu jihovýchodní Evropy (na cestě k ekonomické integraci), energie a ekonomika (dopady rostoucích cen energií na ekonomický rozvoj), investice a rozvoj (vhodné politiky pro efektivní investiční aktivity v rozvojových zemích), strukturální přizpůsobení a sociální koheze (potřeba účinné podpory schopnosti přizpůsobení), tvorba pracovních míst ve 21. století (přehodnocení politických doporučení OECD pro oblast zaměstnanosti), inovace a hospodářský růst (zkušenosti zemí z podpory inovačních aktivit), finanční trhy a hospodářský růst (doporučení deregulace a tím zvýšení efektivnosti fungování), rozvojová politika Číny (reforma správy pro zvýšení její kvality a posílení tržní orientace ekonomiky), agenda Dohá pro rozvoj (význam dokončení kola a pokrok v jednání WTO), regionální integrace a rozvoj na Středním Východě (iniciativy OECD pro ekonomickou podporu regionu).

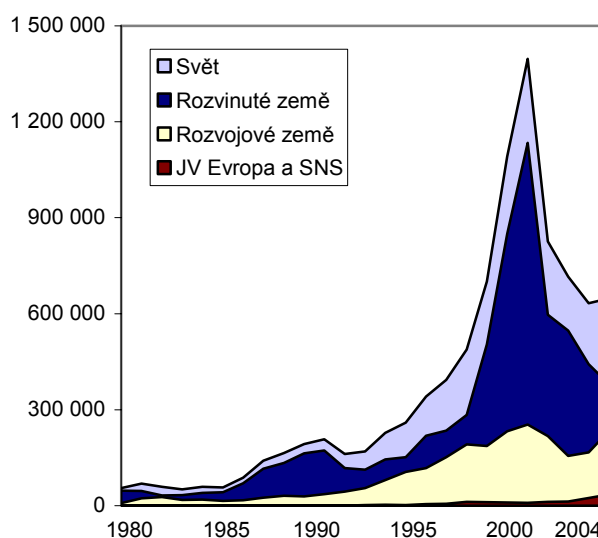
Přímé zahraniční investice

Vývoj globální ekonomiky od 90. let charakterizuje předstih růstu přímých zahraničních investic před růstem světového obchodu. Přestože nejvýznamnější zůstává pozice vyspělých zemí, tj. USA a EU, stále rychleji roste podíl **rozvíjejících se trhů** (jen podíl Číny se zvýšil z necelých 2 % v roce 1990 na téměř 10 % v roce 2004). Ty jsou oproti minulosti využívány nejen jako levné produkční lokality, ale přitahují stále větší část investic do **kvalitativně náročných aktivit**, tj. do výzkumu, vývoje a inovací. Spolu s růstem významu obchodu služeb se zvyšuje i význam PZI v tomto sektoru. Zahraniční firmy sehrávají stále vý-

znamnější úlohu pro výkonnost výzkumu a vývoje v hostitelských ekonomikách. PZI mají význam pro **mateřské firmy**, protože jim umožňují efektivnější produkci, přístup na nové trhy a osvojení nových technologií. Na makro úrovni PZI pomáhají restrukturalizaci ekonomiky podle měnící se komparativní výhody. Většina PZI ze zemí Evropské unie směřuje do zemí OECD, ale jejich rostoucí podíl připadá na rozvíjející se ekonomiky. Rozdíly ve vývoji PZI jsou zřejmé i v rámci EU, kde většina starých členských zemí zaznamenává pokles investičních aktivit ve prospěch nových členů.

Po třech letech globálního poklesu toků přímých zahraničních investic dochází v roce 2004 k **mírnému oživení** především díky přílivu PZI do **rozvojových zemí**, který vzrostl o 40 %, naopak skupina rozvinutých zemí vykázala jeho pokles o 14 %. Podíl rozvojových zemí na světových přílivech PZI tak dosáhl 36 % - nejvyšší úrovně od roku 1997. Největší příjemci PZI jsou Spojené státy, Spojené království a Čína. Růst významu rozvojových zemí jako cíle PZI je zdůvodňován ve zprávě UNCTAD (World Investment Report 2005) zejména tlakem na konkurenceschopnost v zemích vyspělých, který vede k realokaci výrobních kapacit ve prospěch nižších nákladů a úspor z rozsahu (60 % celkových přílivů do rozvojových zemí připadlo na pouhých pět příjemců – Čínu, Hongkong, Brazílii, Mexiko a Singapur). V případě **odlivu PZI** si udržují klíčovou pozici vyspělé země, téměř polovina toků plyne pouze ze tří zemí – USA, Spojeného království a Lucemburska. V EU došlo k poklesu investic do zahraničí o 25 %, většina vyspělých zemí však svoje investice zvýšila (USA o 90 %). Ve vyspělých zemích sehrávají klíčovou roli v PZI přeshraniční fúze a akvizice (zvláště ve finančních službách).

Obrázek 1: Přílivy PZI, 1980-2004 (v mil. USD)



Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

Vzestup PZI do rozvojových zemí by spojen zejména s projekty na **zelené louce** – na Čínu a Indii připadlo kolem poloviny všech nových investičních projektů v roce 2004. Roste počet nových investičních projektů do výzkumu a vývoje (642 v roce 2004 oproti 316 v roce 2003, z toho 429 bylo realizováno v rozvojových zemích). Z hlediska forem PZI nadále převažují investice do základního kapitálu (cca

dvě třetiny PZI toků v posledním desetiletí), na vnitřní firemní půjčky připadlo 23 % a na reinvestované zisky 12 % toků PZI (ty jsou významnější v rozvojových zemích).

Asijský region sehrává stále významnější úlohu jako příjemce, ale rovněž jako zdroj PZI v jiných zemích, a to rozvojových i rozvinutých. Investiční aktivity jsou podpořeny i politickými změnami – např. ASEAN a Čína podepsaly dohodu o vzniku zóny svobodného obchodu v roce 2010 a několik asijských zemí uzavřelo dohodu o svobodném obchodu se Spojenými státy. Po několika letech poklesu dochází v roce 2004 k oživení toků PZI do **Latinské Ameriky**, z nichž dvě třetiny připadly pouze na čtyři země (Brazílii, Mexiko, Chile, Argentinu). Mění se sektorová struktura PZI v regionu, kde namísto služeb získávají na významu odvětví přírodních zdrojů a zpracovatelského průmyslu. Investice do zemí **jihovýchodní Evropy a SNS** rostou již čtvrtý rok. V prvním subregionu však dochází k oživení až od roku 2003 díky privatizačním projektům, v SNS trvá růst od roku 2000 především díky vysokým cenám ropy a plynu. Největším příjemcem v regionu je Rusko.

Tabulka 1: Struktura světových toků PZI, v %

	Příliv					Odliv				
	2000	2001	2002	2003	2004	2000	2001	2002	2003	2004
Vyspělé země	81,2	72,2	76,5	69,9	58,6	88,2	89,1	92,0	93,6	87,3
EU	49,9	46,3	58,7	53,5	33,4	65,6	58,4	59,0	60,4	38,3
Rozvojové země	18,1	26,4	21,7	26,3	36,0	11,6	10,6	7,3	4,7	11,4
Afrika	0,7	2,4	1,8	2,8	2,8	0,1	-0,3	0,1	0,2	0,4
Latinská Amerika	7,0	10,8	7,1	7,4	10,4	4,9	3,9	1,7	1,7	1,5
Asie	10,5	13,2	12,9	16,0	22,8	6,5	7,0	5,5	2,8	9,5
Čína	2,9	5,7	7,4	8,5	9,4	0,1	0,9	0,4	0,0	0,2
JV Evropa a SNS	0,6	1,4	1,8	3,8	5,4	0,3	0,4	0,7	1,7	1,3

Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006, vlastní propočty.

Přílivy PZI do **rozvinutých zemí** v roce 2004 oproti ostatním regionům poklesly (s některými výše uvedenými výjimkami), toky z rozvinutých zemí naopak opětovně vzrostly (ale nikoli z EU). Přílivy PZI do EU klesly na nejnižší úroveň od roku 1998 (odlivy od roku 1997), avšak s výraznými odlišnostmi mezi členskými zeměmi (většina poklesu přílivu připadla na Dánsko, Německo, Nizozemsko a Švédsko). Nadále přetrvává přitažlivost pro PZI v nových členských zemích EU, otázkou je nicméně její budoucí vývoj ve srovnání s novými – nákladově výhodnějšími lokacemi v jižní a východní Evropě.

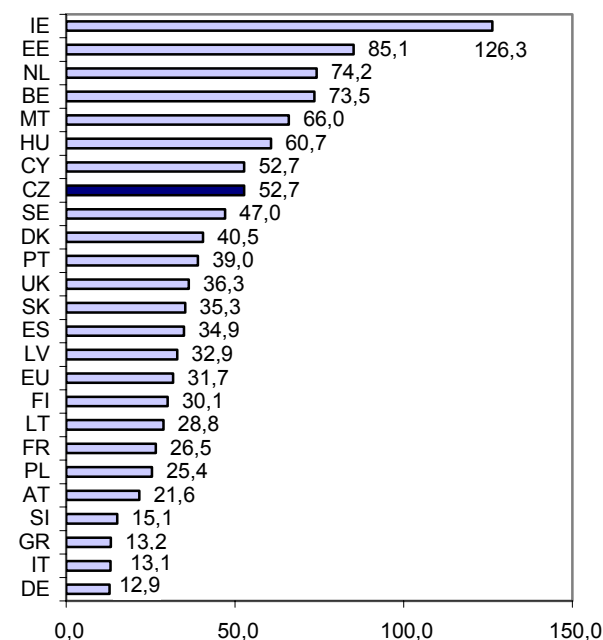
Přímé zahraniční investice v České republice a nových členských zemích EU

Skupina **nových členů EU** zaznamenala růst přílivu PZI o 69 %, z nich největší podíl připadl na Polsko, Českou republiku a Maďarsko. Více než polovinu přílivu do těchto zemí představovaly reinvestované zisky, naopak v případě Slovenska, Lotyšska a Litvy převážily investice do základního kapitálu nových a privatizačních projektů. Podíl přílivu PZI na tvorbě hrubého fixního kapitálu v nových členských zemích dosáhl 16 % v roce 2004 (což je více než průměr EU-15) a podíl zásoby PZI na nominálním HDP 39 % (rovněž více než v EU-15), z toho tři čtvrtiny připadají na Polsko, Českou republiku a Maďarsko.

Nové členské země přitahují ve stále větší míře investice do aktivit vyžadujících **vyšší kvalifikace** (např. přesné

strojírenství, projekce, výzkum a vývoj), což často zahrnuje modernizaci stávajících zařízení a soustředění na vývozně zaměřený zpracovatelský průmysl, zejména ve výrobě automobilů a strojírenství. Do nových členských zemí začínají více investovat rovněž malé a střední podniky z EU-15 zejména z důvodu oslabení politických a ekonomických rizik převažujících před rozšířením. Hlavní motivy investic do nových členských zemí se zatím příliš nemění. Patří k nim vysoké tempo růstu i jeho příznivé budoucí vyhlídky (expanze trhu), nízké jednotkové pracovní náklady (zvýšení efektivnosti), kdy mzdy jsou na pětinové úrovni EU-15 při třetinové produktivitě, a nižší podnikové daně (v průměru 20 % oproti 31 % v EU-15). Vstup do EU může podpořit zlepšení podnikatelského prostředí.

Obrázek 2: Zásoba přílivu PZI v % HDP (z mil. USD)



Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

Na druhé straně investoři vnímají i **přetrvávající rizika** v nových členských zemích.¹ Patří k nim zejména špatná infrastruktura, vysoká korupce a postupné oslabování výhody nízkých nákladů v důsledku rostoucí důchodové úrovně. Ekonomické a sociální náklady přizpůsobení předpokládaným reformám EU mohou být značné. Nová regulační omezení na úrovni Společenství mohou snížit relativní výhody pro zahraniční investory v daňové oblasti či u pracovních nákladů. Tyto faktory mohou směřovat investory dále na jih a východ, tj. mimo nové členské země EU.

Tabulka 2: Přílivy PZI v mil. USD

	v mil. USD					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
CY	813	855	944	1 057	1 011	1 146
CZ	6 324	4 986	5 641	8 483	2 101	4 463
EE	305	387	542	284	891	926
HU	3 312	2 764	3 936	2 994	2 162	4 167
LV	347	413	132	254	300	647
LT	486	379	446	732	179	773
MT	868	622	259	- 426	294	421
PL	7 270	9 343	5 714	4 131	4 123	6 159
SK	428	1 925	1 584	4 094	669	1 122
SI	107	136	370	1 686	337	516

Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

¹ A.T.Kearney, FDI Confidence Index, Global Policy Business Council, 2005, Vol. 8, s. 21.

Tabulka 3: Přílivy PZI % tvorby hrubého fixního kapitálu

	V % TVHK					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004
CY	47,2	47,2	47,2	47,2	47,2	47,2
CZ	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7	39,7
EE	22,1	22,1	22,1	22,1	22,1	22,1
HU	28,8	28,8	28,8	28,8	28,8	28,8
LV	20,7	20,7	20,7	20,7	20,7	20,7
LT	20,2	20,2	20,2	20,2	20,2	20,2
MT	101,8	101,8	101,8	101,8	101,8	101,8
PL	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4
SK	7,1	7,1	7,1	7,1	7,1	7,1
SI	107	136	370	1 686	337	516

Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

Význam země v globálních tocích PZI je vyjádřen ve zprávách UNCTAD (World Investment Report) **indexem přílivu PZI** (*inward FDI performance index – IPEI*), který měří relativní úspěšnost země při lákání přímých zahraničních investic. Je vyjádřen jako podíl země na globálních přílivech PZI a na globálním HDP. Pokud je hodnota indexu rovna jedné, země získávají PZI v přesné proporcii k jejich relativní ekonomické velikosti. Země s hodnotou indexu větší než jedna získávají větší množství PZI v relaci k HDP. (Zrcadlově je vyjádřen index odlivu – *outward FDI performance index*.) Česká republika získává více než třikrát vyšší hodnotu PZI oproti podílu země na světovém HDP, její celkové pořadí podle indexu přílivu se však v posledních letech v průměru zhoršilo (stále však převyšuje průměrnou hodnotu zemí EU). Naopak pozice ČR jako mateřské země pro zahraniční investice se soustavně zlepšuje, hodnota indexu odlivu však zůstává nízká.

Tabulka 4: Hodnoty indexů přílivu a odlivu PZI a pořadí v mezinárodním srovnání

		1998-	po-	2000-	po-	2002-	po-
		2000	řadí	2002	řadí	2004	řadí
CZ	příliv	2,665	15	3,583	10	3,070	28
	odliv	0,049	72	0,088	62	0,192	48
HU	příliv	1,157	53	1,954	27	2,087	46
	odliv	0,261	41	0,293	42	0,540	35
PL	příliv	1,391	42	1,179	56	1,251	75
	odliv	0,023	83	0,011	98	0,105	62
SK	příliv	1,430	41	3,906	8	3,328	25
	odliv	-0,101	127	0,035	78	-0,071	124
EU	příliv	2,178	45	2,549	31	2,696	64
	odliv	1,612	40	2,019	36	1,747	39

Poznámka: Hodnoty pro EU jsou nevážené průměry.

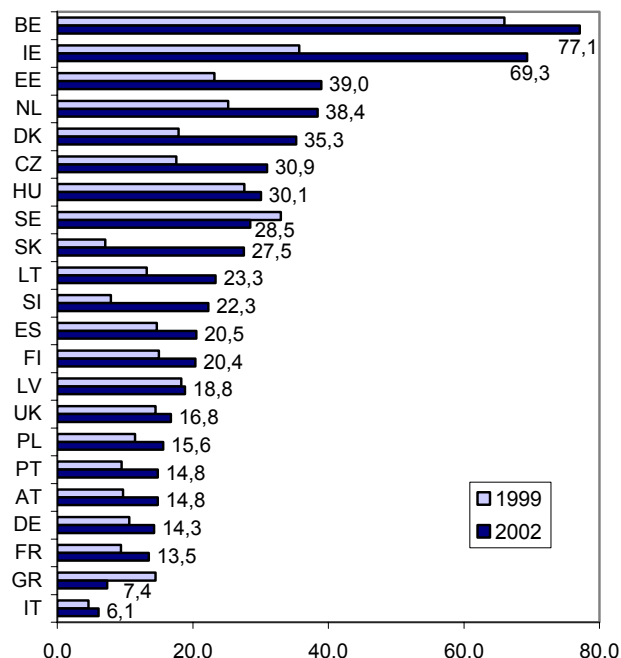
Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

Variantu hodnocení významu PZI v hostitelské ekonomice ve vztahu k aktivitám nadnárodních korporací představuje **index nadnárodnosti** (*transnationality index – TNI*) vyjádřený jako průměr čtyř podílů – přílivu PZI na tvorbě hrubého fixního kapitálu, přílivu PZI na HDP, počtu zaměstnanců v pobočkách zahraničních firem na celkové zaměstnanosti a přidané hodnoty poboček zahraničních firem na celkové přidané hodnotě. V České republice se TNI od roku 1999 téměř zdvojnásobil a patří v EU k nejvyšším (novější data by přitom ukázala ještě vyšší hodnotu).

Index nadnárodnosti je hodnocen i pro samotné nadnárodní korporace (*transnational corporations*) a vyjadřuje relativní význam jejich zahraničních aktivit ve srovnání s aktivitami na domácím trhu. Je konstruován jako průměr tří podílů – aktiv korporace v zahraničí na celkových aktivech, tržeb v zahraničí na celkových tržbách a zaměstnanců v zahraničí na celkovém počtu zaměstnanců. Hodnota

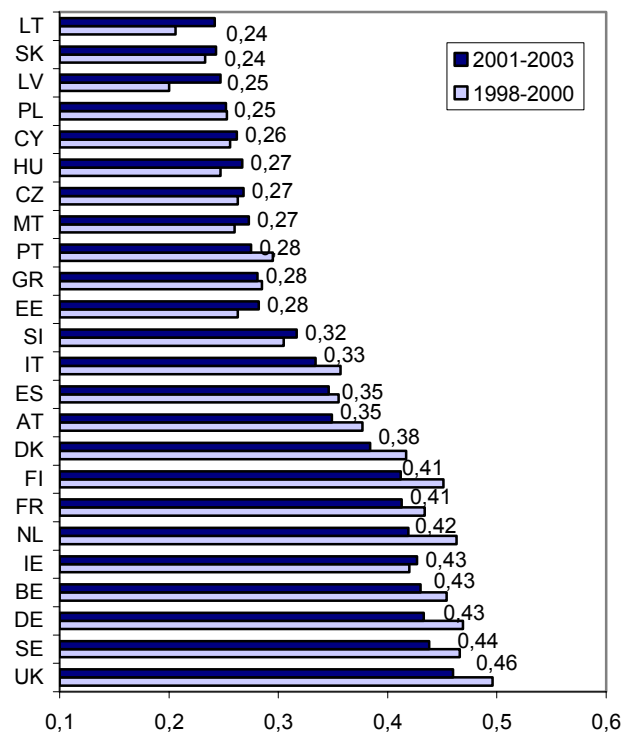
TNI pro první stovku největších nadnárodních korporací v posledním desetiletí roste (především díky růstu podílu zahraničních tržeb a zaměstnanosti). Vyšší hodnotu TNI v průměru vykazují korporace z menších zemí, protože menší domácí trh podněcuje zahraniční expanzi.

Obrázek 3: Index nadnárodnosti hostitelských zemí EU



Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

Obrázek 4: Hodnoty indexu potenciálu přílivu PZI



Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

Přitažlivost země pro zahraniční investory

Index potenciálu přílivu PZI (*inward FDI potential index – IPOI*) je založen na výběru klíčových a zároveň měřitelných faktorů ovlivňujících příliv přímých zahraničních investic (výkonnostní charakteristiky, faktorová vybave-

nost, obchodní a investiční otevřenost). Index potenciálu je založen spíše na strukturálních ekonomických faktorech, které se v čase mění pozvolna. Jeho hodnoty jsou proto stabilnější oproti indexu přílivu PZI a odrážejí do značné míry úroveň ekonomického rozvoje sledovaných zemí. V rámci EU jsou zřejmě rozdíly mezi starými a novými členskými zeměmi. Česká republika zaujímá v EU-25 spíše horší pozici pouze s mírným zlepšením oproti prvnímu období.

Index **potenciálu přílivu PZI** je založen na těchto ukazatelích: tempo růstu HDP, důchod na hlavu, podíl vývozu na HDP, počet pevných a mobilních telefonních linek na 1000 obyvatel, spotřeba energie na obyvatele, podíl výdajů na výzkum a vývoj na HDP, podíl vysokoškolských studentů na populaci, rizikovitost země, podíly na světovém obchodě (na vývozech přírodních zdrojů, dovozech elektronických a automobilových součástek, na vývozech služeb) a stavu světového přílivu PZI. Hodnoty každé proměnné jsou normalizovány na dílčí indexy a IPOI je vyjádřen jako jejich průměr.

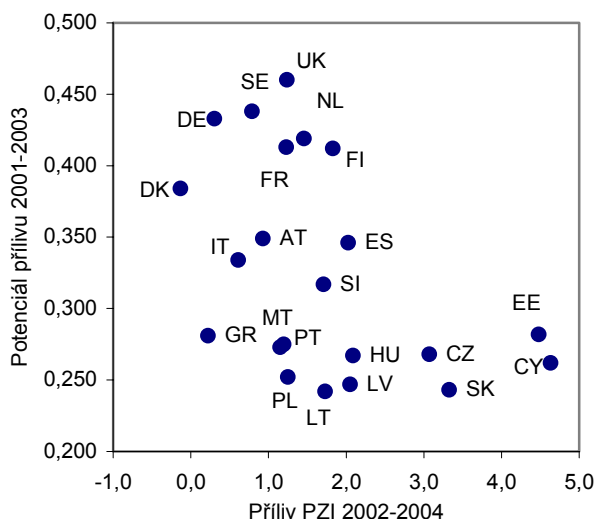
Podrobnější srovnání jednotlivých složek indexu potenciálu PZI se *sousedními zeměmi* (konkurenty při soutěži o příliv PZI v regionu) i průměrem EU ukazuje výraznější zaostávání České republiky v růstové výkonnosti HDP (období 1993-2003) a podílu VŠ studentů.

Tabulka 5: Složky indexu potenciálu přílivu PZI, období 2001-2003

	CZ	HU	PL	SK	EU
Růst HDP	0,369	0,514	0,574	0,539	0,497
HDP/obyv.	0,170	0,152	0,116	0,111	0,403
Export	0,302	0,314	0,137	0,363	0,240
Telef. linky	0,492	0,485	0,412	0,357	0,653
Mob. telef.	0,795	0,619	0,341	0,518	0,695
En. spotř.	0,183	0,114	0,106	0,154	0,166
VaV výdaje	0,247	0,186	0,126	0,125	0,302
VŠ stud.	0,405	0,509	0,725	0,411	0,547
Riziko	0,769	0,751	0,718	0,709	0,821
Surov. export	0,030	0,018	0,056	0,021	0,089
Díly import	0,040	0,051	0,032	0,024	0,090
Služby export	0,024	0,015	0,023	0,010	0,113
PZI zás.	0,028	0,028	0,036	0,007	0,085

Poznámka: Hodnoty pro EU jsou nevážené průměry.
 Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

Obrázek 5: Pozice zemí EU v matici přílivu PZI

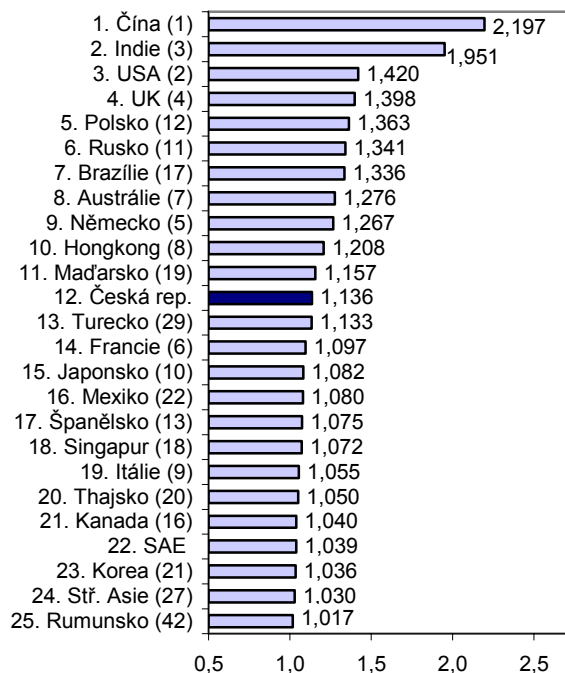


Pramen: Databáze UNCTAD FDI – k 1.8.2006.

Srovnání pořadí podle obou indexů umožňuje sestavení **matic** se čtyřmi skupinami zemí. Členské země EU se řadí do skupiny s vysokým potenciálem PZI, jejich větší část také vykazuje relativně vysoký skutečný příliv PZI. Nové členské země dosahují při dané úrovni potenciálu přílivu (která je v průměru nižší oproti starým členským zemím) nadprůměrný skutečný příliv PZI. To ukazuje, že v jejich případě sehrávají významnou úlohu při lákání PZI i další faktory, které index nezachycuje. Česká republika vykazuje při své úrovni potenciálu výrazně vyšší příliv PZI (byť relativně menší oproti Slovensku, Kypru a Estonsku).

Aktuální pozici zemí podle přitažlivosti pro investory a jejich budoucích očekávání vyjadřuje **FDI Confidence Index** publikovaný společností A. T. Kearney na základě průzkumu názorů manažerů z první tisícovky nejvýznamnějších globálních firem. Podle posledního vydání indexu z prosince roku 2005 je velmi příznivě hodnocena pozice zemí střední a východní Evropy a v jejich rámci nových členů Evropské unie. Česká republika zlepšila postavení oproti předchozímu roku ze 14. na 12. pozici, což je dosud nejlepší umístění. Nejlépe jsou hodnoceny vyhlídky české ekonomiky v automobilovém průmyslu, telekomunikacích a síťových odvětvích, informačních technologiích a ve službách pro podniky.

Obrázek 6: Index důvěry investorů, rok 2005



Poznámka: Interval od 3 (největší preference) do 0. Pramen: T.Kearney, FDI Confidence Index, Global Policy Business Council, 2005, Vol. 8, s. 2.

V **souhrnu** se tedy v oblasti přímých zahraničních investic staré členské země EU potýkají s poklesem jejich přílivu ve prospěch nových členů EU a rozvíjejících se trhů. Nové členské země nicméně také usilují o přilákání většího podílu kvalitativně náročných segmentů nadnárodní hodnotového řetězce (výzkumu a vývoje, strategických služeb). Jejich faktorové vybavení se však značně liší od vyspělých zemí, protože je závislejší na přejímaných znalostech oproti vlastním inovačním schopnostem. Oblast střední a východní Evropy je posuzována příznivě i z hlediska budoucích vyhlídek pro zahraniční investory, nicméně se objevují upozornění na rizika oslabování nákladové výhody ve prospěch vzdálenějších východních a jižních (méně rozvinutých) sousedů.

Nový zákoník práce a ochota zaměstnavatelů zaměstnávat

1. Základní charakteristiky nové právní úpravy a její analýzy

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, definitivně schválený poslaneckou sněmovnou 23. 5. 2006, se stane účinným 1.1.2007. Formálně se tímto datem završí letité úsilí o modernizaci českého pracovního práva, které až dosud upravoval více než padesátkrát novelizovaný zákoník z roku 1965 (zákon č. 65/1965 Sb.). Nový kodex je však kontroverzní právní normou, která v době své přípravy a schvalování vedla k ostrým střetům mezi reprezentanty odborů a politické levice na straně jedné, s představiteli podnikatelů a politických sil napravo od středu na straně druhé. Až v samém závěru funkčního období Poslanecké sněmovny let 2002-2006 zvrátily spojené hlasy sociálně-demokratických a komunistických poslanců odmítavá stanoviska Senátu a prezidenta republiky, jakož i varování velké části odborné veřejnosti.

Lze proto očekávat, že snahy o novelizaci či dokonce odložení účinnosti a hlubší revizi nového zákoníku práce nejsou ještě vyčerpány. Rychlost a míra možných změn závisí jen na aktuální politické konstelaci v zákonodárných orgánech. Studium a analýza nového zákoníku práce tudíž mohou pomoci jak aplikační praxi – v případě, že se zákoník práce stane účinným v platném znění – anebo také diskusi o vhodných úpravách – přistoupí-li zákonodárce co nejdříve k jeho revizi.

Obecně lze nový zákoník práce charakterizovat jako normu se smíšeným dopadem na zaměstnavatele a zaměstnance. Obsahuje sice prvky **větší liberalizace** jejich vzájemných vztahů, avšak na ploše nesnadno stravitelných 396 paragrafů ukládá zaměstnavatelům na **čtyři stovky povinností**, mezi nimi i řadu novinek, které pružnost pracovních vztahů nepodporí. Zklamání zaměstnavatelů, kteří se s normou seznámili, ovšem nemůže pramenit z toho, že by dále rozšiřovala „socialistické“ vymoženosti pracujících, kodifikované překonaným pracovním právem minulého století. Fundované rozčarování může spíše vyplývat z faktu, že dlouho ohlašovaná re-kodifikace pracovního práva nepřináší nijak radikální změnu oproti dosavadnímu, odeznělým dobám poplatnému, standardu. Ambice vytvořit zákoník reflektující dynamiku a různorodost současných pracovních vztahů zůstaly nenaplněny.

I nový zákoník práce totiž stojí na představě vševědoucího, za vše (objektivně) odpovědného zaměstnavatele a proti němu v podstatě neinformovaného, a tudíž až na výjimky neodpovědného zaměstnance. Aby nebyl zaměstnanec v takto pojímaném, „hrubě nerovném“ vztahu vydán zaměstnavateli na pospas, musí ho v každém jednotlivém případě chránit zákon, dozorovaný nejen příslušnými úřady, ale i neopomenutelnými odbory.

Pro ilustraci stačí nahlédnout do krátké, ale významné Hlavy III (§§ 13-15) zákoníku, upravující **Základní zásady pracovních vztahů**. Podle Důvodové zprávy¹ k zákonu nejde o pouhé obecné zásady, ale o principy pracovních vztahů, které mají mít normativní obsah a musí k nim být přihlíženo při používání pracovních předpisů. Těmito zásadami je celkem třináct

povinností či omezení zaměstnavatele, ale žádná povinnost zaměstnance - a to dokonce ani ta loajálně pracovat pro zaměstnavatele, řídit se zákony a dobrými mravy, která by byla zrcadlovým protějškem povinnosti zaměstnavatele „pečovat o vytváření a rozvíjení pracovních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními předpisy a s dobrými mravy“, jak ji upravuje § 13 odst. 5 zákoníku. Mezi základními zásadami naopak nechybí samostatný § 15 věnovaný úloze odborové organizace. Z textu zákoníku by bylo možné uvádět další příklady, dokládající, že i tato nová norma pamatuje především na „masové“ provozy primárního a sekundárního sektoru a jejich méně vzdělané zaměstnance, ačkoli působí plošně na veškeré činnosti vykonávané v pracovních vztazích. Reguluje tudíž obdobným způsobem zaměstnávání v dolech a hutích na straně jedné, jako práci v bankách, ve vědeckých ústavech nebo v poradenských či softwarových firmách na straně druhé.

Dále provedená analýza pohlíží na nový zákoník práce prizmatem **obtížnosti přijímání a propouštění** zaměstnanců. Jde dvě o hlediska převzatá z metodologie srovnávacích průzkumů Světové banky² („*Difficulty of hiring/firing*“), která vycházejí mj. z empiricky ověřené souvislosti mezi mírou regulace pracovních vztahů a nezaměstnaností, především „chráněných“ skupin pracovníků (ženy, mládež-absolventi, zdravotně postižení, příp. senioři). Je prokázáno, že čím více sleduje pracovní právo ochranu existujícího pracovního místa (která bývá nejvyšší právě u zaměstnaných žen, mladých atd.) a ukládá v tomto duchu četné povinnosti či omezení zaměstnavateli, tím větší je snaha zaměstnavatelů vyhnout se zaměstnávání. Logická neochota zaměstnávat ohrožuje v první řadě právě „chráněné“ skupiny pracovníků. Jako dlouhodobá obecná tendence se projevuje preferencí technologických řešení a vytlačováním lidské práce z procesu produkce všude, kde to je možné, resp. odchodem lidsky náročných výrobců ze země, jejichž právo poskytuje zaměstnancům maximální ochranu.

2. Vznik pracovních vztahů dle nové právní úpravy

Nový zákoník práce zavádí definici **„závislé práce“** (§ 2 odst. 4), kterou lze vykonávat pouze v pracovních vztazích, v jehož rámci zaměstnanci vždy náleží ochrana a záruky dle zákoníku práce. Zákonem jmenované rysy závislé práce: vztah podřízenosti vůči zaměstnavateli, osobní výkon práce dle pokynu zaměstnavatele atd. dopadají na širší paletu vztahů, než je „klasický“ pracovní poměr založený pracovní smlouvou. Nový zákoník se tak elegantně vyrovnává s otázkou (ne)přípustnosti tzv. švarc-systému. Být *de iure* živnostník, ale *de facto* zaměstnanec nebude nadále možné, protože výkon závislé práce se bude přednostně řídit zákoníkem práce. Zákaz švarc-systému proto mohl být jako nadbytečný vypuštěn ze zákona o zaměstnanosti. Až praxe ukáže, nakolik extenzivně či restriktivně bude pojem „závislé práce“ úřady a následně soudy interpretován a nakolik tato na první pohled nepružná a neliberální právní úprava zasáhne ochotu zaměstnavatelů nabírat nové „lidi“.

¹ Důvodová zpráva cit. dle Jakubka., J. Nový zákoník práce včetně důvodové zprávy, Nakladatelství ANAG, Olomouc 2006, ISBN 80-7263-347-3

² *Doing Business in 2006 – Creating new jobs, A copublication of the World Bank and the International Finance Corporation, ISBN 0-8213-5749-2, s. 21-22*

Určité povinnosti ukládá zákoník v §§ 30-32 zaměstnavatelům i před vznikem pracovního poměru, tj. v době organizace náboru či konkurzu. Ačkoli nejde o dramaticky náročné povinnosti a omezení (jejich základ obsahuje již zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů) i v nich se odráží filosofie celé právní normy: zaměstnavatel smí požadovat od uchazeče o práci jen údaje striktně související s uzavřením budoucí pracovní smlouvy, sám je však povinen mu poskytnout informaci v zásadě stejně kompletní, jako nastupujícími zaměstnanci. Ačkoli praktický dopad této novinky ukáže rovněž až budoucnost, je jasné, že se zde dále otevírá prostor pro žaloby uchazečů o práci a zaměstnavatelé si budou muset dát pozor na každé slovo, které v rámci různých náborových interview pronesou.

Mezi další zaměstnavatele „obtěžující“ detaily lze zařadit novou povinnost uzavírat veškeré pracovní smlouvy písemně, tedy i ty zakládající poměr kratší než 1 měsíc a také povinnost vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni. Patří sem rovněž novinka, podle níž v soukromé sféře již nebude možné založit pracovní poměr jmenováním. Nadále bude možné pouze sjednat v pracovní smlouvě odvolatelnost zaměstnance z určité vedoucí funkce (zákoník zároveň obsahuje novou definici vedoucího místa, resp. vedoucího zaměstnance, u něhož taková možnost existuje). Tak jako dosud však tímto odvoláním pracovní poměr neskončí a zaměstnavatel je i nadále povinen nabídnout odvolanému zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu.

Zřejmě největší negativní dopad na ochotu zaměstnavatelů najímat nové síly bude mít ustanovení § 192 zákoníku, které se vznikem pracovního poměru zdánlivě nespojí. V návaznosti na **nový zákon o nemocenském pojištění** ukládá zmíněný paragraf zaměstnavateli poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti. Dává zároveň zaměstnavateli právo kontrolovat, zda zaměstnanec dodržuje režim dočasně práce neschopného. Porušení tohoto režimu ze strany zaměstnance však není porušením jeho pracovních povinností a tudíž ani zákonným důvodem k výpovědi nebo ke zrušení pracovního poměru. Jedinou zákonnou sankcí ze strany zaměstnavatele je možnost snížit nebo neposkytnout takovému zaměstnanci náhradu mzdy, resp. platu.

Z pohledu zaměstnavatelů jde o nesystémovou změnu, již na ně stáhne přenaší velkou část odpovědnosti za problémy absentérství a mimořádně vysoké nemocnosti českých zaměstnanců, které sám nedokáže efektivně řešit. Jakákoli kontrola nemocných a dodržování jejich režimu je neorganickou zátěží podnikatele odvádějící ho od jeho klíčových úkolů. Možnost efektivní kontroly je navíc iluzorní, protože zaměstnavatel sice bude moci zvonit a čekat u dveří práce dočasně neschopného, nebude však oprávněn překročit čl. 12 Listiny základních práv a svobod, který zajišťuje nedotknutelnost obydlí a nepřípustnost domovní prohlídky pro potřeby takové kontroly.

Lze se dohadovat, jakými cestami bude zaměstnavatel pátrat pro zdravotní stav a očekávané budoucí nemocnosti uchazečů o práci, nesmí-li (až na výjimky specifických profesí) otevřeně pátrat po jejich osobní a rodinné anamnéze. Pravděpodobně klesne ochota zaměstnávat zdravotně postižené, seniory a další skupiny uchazečů, u nichž statistiky ukáží vyšší procento potenciální nemocnosti. A možná není daleko doba, kdy si zaměstnavatelé začnou na konkursy vodit „odborníky“, kteří z tváří, držení těla, rukopisu či různých testů uchazečů odečtou pravděpodobnou budoucí nemocnost a svými výroky ovlivní rozhodnutí zaměstnavatele v otázce jejich přijetí.

Výčet nových povinností či rigidit zatěžujících zaměstnavatele by na druhé straně neměl zastínit ty novinky zákoníku práce, které nepochybně přinesou více volnosti a pružnosti. Snaha tvůrců zákoníku přiblížit pracovní-právní vztahy soukromoprávnímu základu (zdůraznění zásady „co není zakázáno je dovoleno“ již v § 2 odst. 1 zákoníku) přinesla plody i v oblasti vzniku pracovní-právního vztahu. Ačkoli odchýlení se od standardu daného (ve většině případů dosti rozsáhle a taxativně) zákoníkem je v zásadě možné pouze ve prospěch zaměstnance, přesto se zaměstnavatelům otevírá určitý prostor k flexi-bilnějšímu modelování vztahů s určitými zaměstnanci. Při neporušení zákazu diskriminace bude nově možné doplnit základní pracovní smlouvu soukromoprávními ujednáními na bázi občanského zákoníku (nejčastěji nepojmenované smlouvy podle § 51 občanského zákoníku). Zaměstnavatel tudíž může s perspektivním odborníkem uzavřít smlouvu o pracovní smlouvě budoucí, může se zaměstnanci dohodnout výkon určitých prací v rámci tzv. home-workingu či tele-workingu, může pružněji motivovat dohodami o studijním volnu, příspěvcích na další studium při zaměstnání atd.

Volnější dikcí jsou nově naplněny paragrafy zákoníku upravující **dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti (§§ 74-77 zákoníku). Na rozdíl od dosavadní právní úpravy, která označovala tyto úpravy pracovní-právního vztahu za výjimečné a stanovovala (značně formální) kritéria jejich použitelnosti, nový zákoník práce vychází z realistické akceptace faktu, že je „neúčelné a pro formální stránce značně obtížné vytažit pro výkon závislé práce výlučně s pracovním poměrem“³. Úprava dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je proto v novém zákoně stručná a věcná, oprostěná od nedůvodných omezení. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na tomto typu pracovní-právního vztahu prakticky kdykoli, rozsah prací, pro které je možné uzavřít dohodu o provedení práce se zvyšuje ze 100 na 150 hodin v kalendářním roce. Zákoník rovněž jasně vyjmenovává, která jeho ustanovení se na tyto dohody neaplikují (odstupné, pracovní doba a doba odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnavatele, skončení pracovního poměru), což použití těchto smluvních instrumentů dále zpřehledňuje a zjednodušuje. Na druhé straně § 111 odst. 1 zákoníku nově stanoví, že odměna z dohod mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda (ale vzhledem k tomu, že je její základní sazba je upravena v odst. 2 § 111 na 48,10 Kč/hod., by nemuselo jít o podstatné zpřísnění pravidel).

Drobnější, ale z pohledu zaměstnavatele převážně pozitivní změnu přináší i § 35 zákoníku **o zkušební době**. Jestliže se dosud překážky v práci, po dobu jejichž trvání zaměstnanec nepracuje a tudíž nemůže být zaměstnavatelem „zkušěn“, prodlužovaly sjednanou zkušební dobu o maximálně deset dnů, podle nového zákoníku práce se bude zkušební doba prodlužovat o celou dobu, kdy byl zaměstnanec např. nemocen a žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonával. Vše má ovšem v novém zákoníku své „ale“: zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti zaměstnance (viz § 66 odst. 1).

Jelikož v dalších ustanoveních ovlivňujících založení pracovní-právního vztahu (možnost poměrů na dobu určitou, závaznost minimální mzdy, pracovní podmínky zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, mladistvých zaměstnanců atd.) nedochází novým zákoníkem práce k

³ Důvodová zpráva, op. cit s. 54

zásadním změnám, je možné učinit závěr o celkové mírně liberalizační tendenci nového předpisu. Tato tendence je však znehodnocována ustanovením, které přenáší na zaměstnavatele povinnost řešit problémy absentérství a vysoké nemocnosti českých zaměstnanců. Paragrafem 192 zákoníku je v základu soukromoprávní smluvní vztah zatížen veřejnoprávní opatrovníckou odpovědností zaměstnavatele za zajištění peněžních dávek a dohledu nad léčením jeho zaměstnanců v době pracovní neschopnosti. Nebýt tohoto ustanovení, bylo by možné dospět k závěru, že ochota zaměstnavatelů zaměstnávat, by neměla být novým zákoníkem snížena. Ovšem povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti je z hlediska konkurenceschopné flexibility pracovních vztahů jasným negativem a bude působit ve směru větší opatrnosti a možná i nechuti zaměstnavatelů rozšiřovat řady zaměstnanců.

3. Skončení pracovního vztahu dle nové právní úpravy

Z mediálních soubojů v době projednávání nového zákoníku práce vyplynulo, že zaměstnavatelům podstatně vadí absence možnosti propouštět zaměstnance bez hledání a uvádění důvodu, jen s příslušně vysokým a zákonem garantovaným odstupným. Nový zákoník proti jejich vůli zachovává dosavadní kogentní úpravu taxativně daných důvodů výpovědi, resp. okamžitého ukončení pracovního poměru, ze strany zaměstnavatele a v tomto směru žádnou liberalizaci nepřináší. K tomu je možné podotknout, že ačkoli ČR dosud neratifikovala úmluvu Mezinárodní organizace práce (MOP) č. 158/1982 o skončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, povinnost zaměstnavatele najít kvalifikovaný důvod pro rozvázání pracovního poměru patří k evropskému sociálního modelu a nový zákoník práce, doslova protlačený hlasy levicových poslanců, rozhodně není svou konzervativností nakloněn přílišným experimentům...

Skutečná novinka v zákoníku, kterou zaměstnavatelé přijmou jako negativum, je **úprava odstupného** v § 67. Zaměstnancům, kterým byla dána výpověď, nebo s nimiž byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, z důvodů zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo nadbytečnosti, náleží odstupné nejméně ve výši trojnásobku (dosud dvojnásobku) průměrného výdělku. Tato nová zátěž je alespoň částečně „kompenzována“ zkrácením výpovědní doby při výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodů jeho zrušení, přemístění či pro nadbytečnost zaměstnance na dva měsíce (z dosavadních tří). Lze tak říci, že dle nového zákoníku práce se zaměstnavatel „zbaví“ zaměstnance výpovědí rychleji, i když za více peněz.

Pokud je však důvodem skončení pracovního poměru lékařské rozhodnutí o nemožnosti vykonávat dosavadní práci v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci, náleží takovému zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Odstupné ve výši ročního průměrného výdělku je nesyntetizované vysoké, uvědomíme-li si, že jde o „návdavek“ nad zaměstnavatelem současně hrazené náhrady za ztráty výdělku, bolesti, ztížení společenského postavení, nákladů léčení a věcnou škodu dle §§ 369-379 nového zákoníku. Je zřejmé, že to, co již dnes může být u velkých nadnárodních zaměstnavatelů zajímavým bonusem, může být jako zákonná povinnost fatální zátěží pro menší-střední podnikatele.

Změna, kterou naopak zaměstnavatelé přivítají a která jim zřejmě usnadní zaměstnávání, spočívá v absenci dosavadních reziduí „socialistických“ nástrojů zabezpečování

plné zaměstnanosti, které měly tradičně povahu doplňkových povinností zaměstnavatele při rozvazování pracovního poměru. Nový zákoník práce již neobsahuje povinnost zaměstnavatele účinně pomáhat k získání nového zaměstnání zejména v případech skončení pracovního poměru osamělých zaměstnankyň či zaměstnanců trvale pečujících o dítě mladší 15 let. Neobsahuje ani podmínku, podle níž pracovní poměr rozvazovaný ze zdravotních důvodů končí až zajištěním nového vhodného zaměstnání pro propouštěného. Chybí i ustanovení o tzv. nabídkové povinnosti, tj. podmínkou platnosti výpovědi ze strany zaměstnavatele již napříště nebude nabídka nového vhodného zaměstnání pro propouštěného zaměstnance.

V dané souvislosti naopak nově přibývá povinnost (§ 48 odst. 5 zákoníku), která však zaměstnavatele zřejmě příliš nezatíží, a to písemně oznámit úřadu práce rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením. Podobně formální změnou je pak povinnost uzavírat dohody o rozvázání pracovního poměru v písemné formě pod sankcí jejich neplatnosti.

Vyjma jmenovaných změn nový zákoník práce podmínky skončení pracovního poměru (tj. povinnosti a omezení zaměstnavatele, roli odborů atd.) nemění a zachovává to, co bylo dosud standardem a co je z nemalé části skutečně dáno členstvím ČR v EU a v MOP.

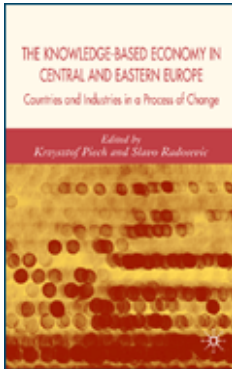
Efekty uvedených změn na vývoj zaměstnanosti budou zřejmě různé dle oborů a druhů činností. Nepochybně plus přináší nový zákoník práce pro vyšší zaměstnanost např. svobodných matek. Naopak zaměstnávání v potenciálně rizikových oborech se bude muset vyrovnat s vysokým odstupným pro zaměstnance odcházející ze zdravotních důvodů. To může vést k postupnému přenosu určitých výrobních do země s méně náročnou právní úpravou.

4. Závěr

Provedená analýza není z hlediska novinek zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, vyčerpávající. Soustředila se na změny v úpravě vzniku a skončení pracovního vztahu a za jejím rámcem zůstaly např. otázky organizace pracovní doby, kolektivních vztahů, náhrady škody atd. V takto vytyčených hranicích rozboru nového pracovního kodexu lze učinit následující závěry:

- Nový zákoník práce jednoznačně staví na kontinuitě s dosavadním zákonem č. 65/1965 Sb., tj. k proklamované radikální změně po 1.1.2007 nedojde. Zákoníkem provedená liberalizace se týká „nad-standardu“, na němž se mohou zaměstnavatelé se zaměstnanci dohodnout, nikoli však stovek kogentních ustanovení, kterými nový zákoník pracovního vztahu reguluje.
- Tento obecný závěr platí beze zbytku i pro dílčí otázku vzniku a skončení pracovního vztahu. Změny jsou spíše drobné, některé již byly provedeny dříve (zákaz švarc-systému), s některými se v praxi neoficiálně pracovalo (obtížná kontrolovatelnost hodinového výkonu při dohodě o provedení práce).
- Za podstatné novinky lze označit – mezi pozitivy z hlediska snazšího zaměstnávání – odbourání nabídkové povinnosti při výpovědi zaměstnance, resp. povinností svazujících zaměstnavatele při propouštění některých „chráněných“ skupin zaměstnanců. Mezi negativy ční zvláště povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy nebo platu za prvních 14 dnů pracovní neschopnosti a 12-ti měsíční odstupné pro zaměstnance končící pracovní poměr ze zdravotních důvodů. Jak výrazně se tyto podstatné změny projeví v praxi na ochotě zaměstnavatelů zaměstnávat, ukáže až budoucnost.

Znalostně založená ekonomika ve střední a východní Evropě



Pozoruhodná a podnětná kniha o znalostní ekonomice

Nápad Krzysztofa Piecha z Varšavské ekonomické university a Slava Radosevice z Londýnské University College uspořádat společnou anglo-polskou konferenci na téma „Knowledge-based economy in Central and East European Countries: Exploring the New Policy and Research Agenda“ stál u zrodu recenzované publikace. Konference, která se konala na Fakultě slovanských a východoevropských studií Londýnské University College v dubnu 2003 přinesla tolik zajímavých a podnětných referátů, že se její organizátoři rozhodli vydat některé příspěvky zásadnějšího charakteru a vysoké odborné kvality knižně. Editoři měli na vybranou, buď publikují z konference text zahrnující převážnou část přednesených příspěvků (v podstatě na úrovni sborníku z konference), nebo se vydají cestou obtížnější – pokusí se sestavit vzájemně provázaný, logický text zabývající se cíleně obsáhlou problematikou znalostní ekonomiky. To, že zvolili druhou, náročnější variantu přineslo své plody – tato kniha je skutečnou publikací o znalostní ekonomice. K tomu, aby tento svůj záměr naplnili, nespokojili se editoři jen s příspěvky z konference, ale oslovili nejznámější odborníky zabývající se různými aspekty znalostní ekonomiky, a to se záměrem co nekomplexněji postihnout celou materii. Čtenáři se tak dostávají do rukou kniha nejen pozoruhodná a podnětná, jak je uvedeno v podtitulku, ale hlavně kniha vysoce kvalitní, logicky strukturovaná a informačně nesmírně zajímavá.

Logika uspořádání příspěvků je dána tím, že si autoři položili tři klíčové otázky: Jaký vliv měla transformace v 90. letech na znalostně založenou ekonomiku? 2. Jaké jsou výhody a nevýhody rozvoje nových sektorů oproti zdokonalování sektorů tradičních? Jak se v transformujících se zemích zlepšilo využívání znalostí v ekonomice a co je možné udělat pro další zlepšení? Výběrem těchto otázek je přeuredněna struktura textu. O její naplnění se zasloužilo v 16 příspěvcích celkem 20 autorů ze sedmi zemí – Belgie, České republiky, Maďarska, Polska, Rumunska, Slovinska a Velké Británie. Pro českého čtenáře je potěšující, že v tomto výčtu figurují také dva čeští autoři: Martin Srholec s příspěvkem *Global Production Systems and Technological Catching Up: Thinking Twice About High-tech Industries in Emerging Countries* a Anna Kadeřábková s textem *Skills for Knowledge-based Economy in Central Europe*. Těmto příspěvkům se budeme věnovat podrobněji.

Země střední a východní Evropy se po pádu komunismu a rozpadu socialistického bloku, vydaly, byť s rozdílnou intenzitou a různými cestami, poměrně úspěšnou transformaci k tržní ekonomice. Současný stav transformace těchto zemí však naznačuje, že k dosažení ekonomické úrovně vyspělých západoevropských zemí je čeká ještě dlouhá cesta. Přechod ke znalostně založené ekonomice představuje jednu z výzev, kterým tyto země při konvergenci k zemím EU čelí, a na úspěchu tohoto procesu závisí jejich budoucí, nejen ekonomický ale i společenský vývoj. Ekonomika založená na lidském kapitálu, vzdělání, výzkumu a inovacích je klíčem k dalšímu rozvoji ekonomiky a hraje významnou roli i vzhledem k naplnění

nové Lisabonské strategie z roku 2005. Tato kniha podává hodnocení rozvoje znalostně založené ekonomiky v zemích střední a východní Evropy, přičemž se zaměřuje jak na příklady jednotlivých zemí, tak na různá odvětví a analýzu politického rozhodování.

Kniha se skládá ze čtyř hlavních částí. První z nich předkládá **historický a teoretický pohled** na úlohu znalostně založené ekonomiky v zemích střední a východní Evropy a obsahuje dva příspěvky. Chris Freeman z University of Sussex, který je jedním z průkopníků v oblasti inovací, růstu a strukturální změny, poukazuje na selhání inovační činnosti v socialistickém systému. Neschopnost vytvářet inovace vycházela především z nemožnosti rozvíjení výzkumu a vývoje na podnikové úrovni. Slavo Radosevic předkládá celkový pohled na úroveň znalostní ekonomiky ve střední a východní Evropě a upozorňuje, že inovační systémy zde dostatečně a nemohou zajistit dynamickou modernizaci. Je důležité si uvědomit, že přechod ke znalostní ekonomice se netýká pouze high-tech odvětví, ale všech sektorů používajících informační technologie.

Druhá, nejobsáhlejší, část zahrnuje příspěvky, které se zabývají **znalostně založenou ekonomikou na odvětvové úrovni**. Martin Srholec se věnuje empirické analýze high-tech sektoru, který ve středoevropských a východoevropských zemích v posledních letech poměrně expandoval. Při zkoumání podílu high-tech odvětví na celkovém exportu země se v celosvětovém srovnání ukazuje, že v rámci nových členských států si nejlépe vedou Maďarsko, Estonsko a především Malta. Ta se v rámci svého vývozu specializuje na produkty high-tech sektoru nejvíce ze všech zemí. Tento vývoj však nemusí znamenat rostoucí technologickou úroveň, protože země může vyvázet velké množství high-tech výrobků a zároveň se specializovat na tradiční odvětví.

Nabízí se tedy otázka, zda rozvoj high-tech odvětví ve středoevropských a východoevropských zemích není pouze statistickou iluzí. Srholec ve svém příspěvku zkoumá výdaje na R&D a množství patentů v high-tech odvětvích ICT a analyzuje obchod s produkty odvětví ICT a s jejich komponentami v celosvětovém srovnání. Co se týká míry výdajů na výzkum a vývoj, výsledek se diametrálně odlišuje od vývozu high-tech výrobků. Nové členské státy EU se nacházejí hluboko pod rozvinutými zeměmi, přičemž Maďarsko mezi nimi dosahuje jednoho z nejhorsích postavení. V rámci druhého hlediska autor dává do vztahu specializaci země ve výrobě komponent a ve výrobě konečných high-tech výrobků. Malta například vykazuje vysokou specializaci ve výrobě high-tech součástek spíše než ve výrobě konečných produktů, zatímco země jako Maďarsko a Estonsko naopak. Tyto země tedy převážně součástky high-tech výrobků dováží, podílí se pouze na montáži a následně se těší vývozu finálních high-tech produktů. K totožnému závěru autor dochází při zkoumání vlivu dovozu komponent a vývozu konečných výrobků na obchodní bilanci.

Marcin Piatkowski, pracující v současnosti v MMF provádí odhad vlivu investic do informačních a komunikačních technologií na ekonomický růst v Polsku. Podle jeho analýzy, založené na růstovém účetnictví, tyto investice výrazně přispěly k hospodářskému růstu i k růstu produktivity práce. Další příspěvek společného britsko-rumunského autorského kolektivu Jenny Collyer, Dohnita Ariton, Vincent Edwards a Gloria Lee zkoumá charakteristiky rumunských firem v odvětví multimédií. Tyto firmy jsou většinou

malé, přičemž vyžadují vysokou kvalifikaci svých zaměstnanců. V Rumunsku existuje však jen málo lidí, kteří mají příslušné znalosti, aby mohli v tomto odvětví pracovat. Vedle nedostatku vzdělané pracovní síly se firmy musí potýkat i s problémovým přístupem k hardwaru a softwaru. Pozitivní je však skutečnost, že v tomto odvětví vznikla síť, která firmám usnadňuje přístup, přejímání a vytváření dalších znalostí. Deniz Eylem Yoruk a Nick von Tunzelmann z University of Sussex se zaměřují na tradiční odvětví – potravinářský a textilní průmysl v Polsku a Rumunsku a zkoumají, jak jsou tato odvětví ovlivňována organizačními sítěmi, založenými na informačních a komunikačních technologiích. Ilian Petrov Iliev z Cambridge University se věnuje překážkám investic rizikového kapitálu do inovujících malých a středních podniků. Jak jeho analýza naznačuje, většina těchto investic plyne do tradičních sektorů ekonomiky a jen malá část na podporu začínajících a inovujících firem. Nejvíce investují především mezinárodní společnosti, zatímco domácí korporace a vysoké školy se příliš do investic nezapojují.

Zbývající příspěvky druhé části jsou věnovány **analýze vzdělání a znalostí**, které se výrazně podílejí na strukturální transformaci ke znalostně založené ekonomice. Vzhledem k rozvíjejícím se technologiím a strukturálním změnám je nutné přizpůsobovat a zdokonalovat znalosti a schopnosti jednotlivců.

Anna Kadeřábková se zaměřuje na hodnocení poptávky a nabídky kvalifikovaných pracovníků vzdělání a kvalifikací v osmi zemích střední Evropy a upozorňuje na skutečnost, že země se značným podílem vývozu produktů high-tech odvětví vykazují velký podíl nekvalifikované pracovní síly ve srovnání se zeměmi EU-15. Dosavadní struktura průmyslové výroby, kdy převládají montážní operace, totiž nepodněcuje ke zvýšení kvality nabídky pracovníků. Růst podílu kvalifikované síly, který vyžaduje vyšší vládní výdaje na vzdělání a především jejich efektivitu, by měl být dlouhodobým cílem hospodářské politiky.

Autorka se ve svém příspěvku zaměřuje na dvě vzájemně propojená témata, na analýzu kvalitativních změn vývozu ve středoevropských a východoevropských zemích mezi roky 1995 a 2001 a jejich srovnání s původními členskými zeměmi EU-15 a na hodnocení kvalitativní struktury zaměstnanců v průmyslové výrobě. Co se týče první oblasti, nové členské státy v rámci struktury vývozu dohánějí EU-15 spíše v technologii než v náročnosti na kvalifikaci zaměstnanců exportních odvětví. Největší rozdíly mezi technologií a vzdělanostní strukturou zaznamenává Maďarsko.

Při zkoumání kvalitativní struktury zaměstnanců autorka upozorňuje na velké rozdíly mezi dosaženým vzděláním a náročností na kvalifikaci zaměstnání, což je důsledkem nesouladu nabídky a poptávky po kvalifikaci. Ačkoliv je v zemích střední Evropy podíl pracovní síly s nižším vzděláním poměrně nízký, podíl pracovníků v zaměstnáních nenáročných na kvalifikaci je dvojnásobný. Rozdíl mezi podílem vzdělaných pracovníků v high-tech odvětví a tradičních odvětvích je mnohem vyšší v EU-15 než ve středoevropských ekonomikách, kde činí pouze 2 procenta. To naznačuje, že současná náročnost na technologii i znalosti je zde podobná v kvalitativně odlišných odvětvích.

Robert Guzik z Jagelonské university v Krakově provádí analýzu přístupu ke vzdělávání a infrastruktuře informačních a komunikačních technologiích v regionech Polska a zjišťuje, že mezi přístupem ke vzdělání a přístupem k ICT infrastruktuře je velmi úzký vztah. Přístup ke vzdělání se region od regionu liší, avšak nejlepší situace je obecně ve velkých městských aglomeracích, přičemž přístup k ICT infrastruktuře je rozdílný v regionech na východě a

západě Polska. Tyto dva faktory představují jednu z příčin velkých regionálních rozdílů.

Třetí část knihy je věnována studiím, které se zaměřují na **výzvy při transformaci ke znalostně založené ekonomice, specifické pro daný stát**. Andea Szalavetz z Maďarské akademie věd se zabývá situací v Maďarsku a ukazuje, že úspěch maďarské modernizace byl založen spíše na hmotných investicích než investicích do duševního kapitálu. Maďarská ekonomika stejně jako ostatní středoevropské ekonomiky vykazuje rysy spíše starého modelu industriálního kapitalismu než nového „duševního“ kapitalismu. Polskou ekonomiku analyzuje Stanislaw Kubiela z Varšavské university, který upozorňuje na nezbytný soulad mezi dynamikou růstu založeného na znalostech a makroekonomickými stabilizačními politikami. Nekonzistentní stabilizační politika v Polsku vedla k nedostatečnému technologickému vývoji, tudíž pro růst založený na znalostech je nutné prosazovat patřičnou stabilizační politiku. Autoři dalšího příspěvku Michal Gorzyski, Malgorzata Jakubiak a Richard Woodward o situaci v Polsku tvrdí, že potenciál růstu byl vyčerpán a nové zdroje růstu nebyly dosud určeny. Znalostně založená ekonomika může představovat v tomto ohledu pro Polsko příležitost. Výdaje na výzkum a vývoj jsou stále nízké a ani infrastruktura informačních a komunikačních technologií není rozvinutá. Pozitivní je však růst produktivity odvětví, která používají nebo produkují ICT, což má příznivé účinky na celou ekonomiku. V poslední studii Maja Bučar a Metka Stare z Lublaňské university hodnotí podmínky ve Slovinsku. Ačkoliv je tato země hodnocena relativně dobře, co se týče přechodu ke znalostně založené ekonomice, autoři tvrdí, že se mezera mezi Slovinskem a EU nezměňuje. Důvody spočívají v nedostatku koordinace politik týkající se reformem vzdělávacího systému, rozvoje informační společnosti a podpory inovací.

Závěrečná část zahrnuje příspěvky, které analyzují různé **oblasti politiky významné při transformaci ke znalostně založené ekonomice**. Attila Havas z Maďarské akademie věd poukazuje na přehnanou orientaci politiky na high-tech odvětví, přičemž pro ekonomiky střední Evropy je nutné se více zaměřit i na odvětví s nízkou a střední technologií. Radu Gheorghiu a Geomina Turlea z Institutu světové ekonomiky v Bukurešti upozorňují, že nedostatečně zřejmé nástroje politiky vytváří v Rumunsku začarovaný kruh neefektivních systémů inovací. Zajištění transparentnosti zdrojů financování, kritérií a účastníků je nezbytné pro kredibilitu systému financování a jeho přijetí. V závěrečném příspěvku Slavo Radoševic se svým bruselským kolegou Alasdaiem Reidem podávají přehled různých politických nástrojů, které mají podpořit znalostně založenou ekonomiku a inovací. Autoři dochází ke čtyřem hlavním závěrům; neexistuje žádný jednotný model inovační politiky, současná inovační politika převládá v high-tech odvětvích, i přes neefektivní inovační politiku dochází k inovacím a přejímání modelů inovační politiky od zemí EU má svá omezení.

Co říci závěrem. Není jisté obvyklé, aby se na základě jedné konference vytvořil tým pracovníků, který dokáže vydat tak zdařilou publikaci. To, že se to Krysztou Piechovi a Slavo Radoševicovi podařilo, jim slouží ke cti. Logika výkladu a výběr a řazení jednotlivých příspěvků je plně jejich zásluhou, vysoká kvalita vědecké práce je pak vizitkou všech do knihy zahrnutých autorů. Jedná se opravdu o pozoruhodnou a podnětnou publikaci.

Piech K., Radoševic S.(editors): The Knowledge-based Economy in Central and Eastern Europe (Countries and Industries in a Process of Change)
London, PALGRAVE- MACMILLAN 2006, 320 stran.
ISBN: 1-4039-3657-9.