

CES

CENTRUM EKONOMICKÝCH STUDIÍ VŠEM

18

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

vydání 18 ročník 2006 / 5. 10. 2006

Bulletin CES VŠEM

V TOMTO VYDÁNÍ

Konkurenceschopnost českého zákoníku práce v rámci EU

Příspěvek srovnává podmínky zaměstnávání v České republice a v Evropské unii, přičemž vychází z aktualizovaných dat projektu Doing Business. Navíc se pokouší upozornit na změny, které by mohly nastat pro přijetí nového zákoníku práce.

V. Šmejkal (strana 1)

Přímé zahraniční investice a inovační aktivity

Příspěvek se zabývá problematikou přímých zahraničních investic do výzkumu a vývoje. Hodnotí situaci v České republice z pohledu motivace investic do výzkumu a vývoje a uvádí přehled znalostně náročných aktivit zahraničních firem v ČR.

A. Kadeřábková (strana 6)

Opacity index – index průhlednosti

Příspěvek prezentuje opacity index neboli index průhlednosti, který analyzuje stav a vývoj podnikatelského a investičního prostředí ve 48 zemích světa. Výsledky z roku 2004 jsou porovnány s indexem z roku 2001.

M. Žák (strana 10)

Ročenka konkurenceschopnosti Polska

Příspěvek je recenzí na knihu s názvem POLAND - Competitiveness Report 2006 (The Role of Innovation), která hodnotí konkurenceschopnost polské ekonomiky a poskytuje srovnání s ostatními středoevropskými ekonomikami.

L. Gregorová, V. Žďárek (strana 12)

Konkurenceschopnost českého zákoníku práce v rámci EU

Nejnovější srovnávací studie Světové banky „*Doing Business 2007*“, zveřejněná na počátku září 2006, sice nechala klesnout ČR co do kvality podmínek podnikání až na 52. místo ve světě (v loňském roce byla ČR hodnocena jako 50.), z hlediska podmínek zaměstnávání však zařadila ČR na 45. místo celkem a na 4. místo mezi hodnocenými zeměmi Evropské unie¹. Data zahrnutá do srovnání odrážejí stav v roce 2006, což v případě podmínek zaměstnávání neznámá pro ČR žádnou podstatnou změnu oproti roku předcházejícímu. Tuto změnu lze ovšem očekávat v roce následujícím, pokud 1. 1. 2007 vstoupí dle předpokladů v účinnost zákon č. 262/2006 Sb., tedy zákoník práce.

Následující rozbor již s předpokládanou změnou počítá a využívá výsledky právě zveřejněného srovnání Světové banky k porovnání podmínek zaměstnávání v ČR po účinnosti nového zákoníku práce s aktuální „podnikatelskou špičkou“ EU. Navazuje přitom na analýzy dopadů nového pracovního kodexu na zaměstnavatele zveřejněné v Bulletině CES č. 15 a 16/2006² s cílem porovnat nadcházející právní úpravu pracovních vztahů s nejlépe hodnocenou praxí členských zemí EU. Tu reprezentují Dánsko, Velká Británie a Belgie (viz tabulka 1).

Tabulka 1: Podmínky zaměstnávání v zemích EU

	Svět. pořadí Zaměstnávání	Svět. pořadí Podnikání
1. Dánsko	15.	7.
2. Velká Británie	17.	6.
3. Belgie	23.	20.
4. ČR	45.	52.
5. Polsko	49.	75.
6. Slovensko	72.	36.
7. Irsko	83.	10.
8. Nizozemsko	86.	22.
9. Maďarsko	90.	66.
10. Švédsko	94.	13.
11. Itálie	101.	82.
12. Rakousko	103.	30.
13. Finsko	111.	14.
14. Litva	119.	16.
15. Lotyšsko	123.	24.
16. Německo	129.	21.
17. Francie	134.	35.
18. Slovinsko	146.	61.
19. Estonsko	151.	17.
20. Portugalsko	155.	40.
21. Španělsko	161.	39.
22. Řecko	166.	109.

Pramen: Doing Business 2007, www.doingbusiness.org.

Zajímavost tohoto srovnání posiluje i skutečnost, že tyto tři, pro ČR „referenční“ země EU, reprezentují každá jiný model evropské pracovní právní regulace (dle

¹ Studie zahrnuje všechny členské země EU vyjma „malých“ ekonomik Lucemburska, Malty a Kypru.

² Šmejkal V.: Nový zákoník práce a ochota zaměstnavatelů zaměstnávat. Bulletin CES VŠEM, č. 15/2006 a Nový zákoník práce a možnost flexibilní organizace práce. Bulletin CES VŠEM, č. 16/2006.

v literatuře i v politických dokumentech EU přijímaného dělení A. Sapira³). Dánsko představuje model severový (Nordic) charakteristický nákladnou politikou zaměstnanosti, zajišťující vysoké, ale motivačně působící podpory v nezaměstnanosti při nízké ochraně před propuštěním. Velká Británie je tvůrcem modelu anglosaského, který má chránit i málo podporuje, čímž stimuluje individuální úsilí o návrat do práce. Belgie nabízí reformovaný model kontinentální (spíše charakteristický pro Francii a Německo), který tradičně chránil pracovní místa a podporoval nezaměstnané, až se dostal do současných problémů s chronickou a pro veřejné rozpočty nákladnou nezaměstnaností.

Do rozboru naopak nebyly pojaty světově nejlépe hodnocené země, kterými jsou Marshallovy ostrovy, USA, Singapur, Tonga a Maledivy, protože praktickému učení ze zkušeností těchto zemí brání závazky ČR vůči EU, která svým harmonizovaným právem úpravu řady institutů pracovního práva závazně ukládá.

1. Dánsko – model „flexicurity“

Dánsko je v současné době skutečným modelem regulace trhu práce, který je v jiných zemích EU pečlivě studován. Jako země, která má v rámci Evropy nejpružnější podmínky přijímání a propouštění zaměstnanců ji hodnotí nejen citovaná studie Světové banky, ale např. i *Global Competitiveness Report* Světového ekonomického fóra 2004-2005. S Dánskem spojovaný pojem „flexicurity“ označuje kombinaci značné pružnosti při propuštění zaměstnanců s vysokou úrovní podpory v nezaměstnanosti a také opatření směřující k návratu nezaměstnaných do zaměstnání. Aktuální stav regulace pracovního trhu byl sice založen reformami zahájenými v roce 1993, fakticky je však výsledkem delšího vývoje, který je v mnoha ohledech dánskou zvláštností, nesnadno kopírovatelnou i v rámci Skandinávie.

Ve srovnání se zbytkem kontinentální Evropy si Dánsko vystačí jen s minimální pozitivní pracovní právní úpravou, neboť vše podstatné řeší kolektivní smlouvy pokrývající přes 80 % dánských zaměstnanců. Výsledky kolektivního vyjednávání jsou pro jeho účastníky závazné, což nevyvolává protesty, protože úsilí o vzájemně výhodný sociální smír je součástí dánské tradice na straně zaměstnavatelů i zaměstnanců. Dánské specifikum dokresluje minimální povinný odvod zaměstnavatele za zaměstnance do systému sociálního zabezpečení (0,3-0,8 % podle výše hrubé mzdy) na straně jedné a téměř 50 % (horní sazba) jako podíl daně a sociálního pojištění na příjmu zaměstnance na straně druhé.⁴ Podpora v nezaměstnanosti může dosáhnout až 90 % poslední mzdy (až po dobu dvou let), ovšem jen při podřízení se podmínkám jakými jsou např. cestování za nabídkami práce a účast v rekvalifikačních kurzech.

Tento model zajišťuje skutečně vysokou flexibilitu zaměstnávání, protože v Dánsku je relativně snadné změnit zaměstnavatele i profesi a lidé jsou ochotni dojíždět za prací. Výsledkem je vstřícná reakce trhu práce na potřeby

³ Viz např. Sapir A.: Globalisation and the Reform of European Social Models. Background document for the presentation at ECOFIN Informal Meeting in Manchester, 9 September 2005, www.bruegel.org.

⁴ OECD Tax Database, 24 Jul 2006, www.oecd.org.

zaměstnavatelů a následně i evropsky nadprůměrná míra zaměstnanosti praceschopného obyvatelstva (v roce 2004 75,7 %) a podprůměrná míra nezaměstnanosti (4,5 % v roce 2004).⁵ Rozpočtovou nákladnost svého modelu politiky zaměstnanosti (v EU rekordní 4 % HDP) brzdí Dánsko zpříšňováním kritérií pro výplatu sociálních podpor v duchu filozofie „podporuj, ale požaduj“ a také daňovým zvýhodněním příjmu z pracovního poměru.⁶

Výpověď zaměstnance je v Dánsku v evropských poměrech snadnou záležitostí, neboť jedinou povinností zaměstnavatele je dodržet délku výpovědní doby stanovenou v závislosti na délce pracovního poměru v kolektivní smlouvě. Aktuálně platí, že pracovní poměr kratší 5 měsíců může zaměstnavatel ukončit v jednoměsíční výpovědní lhůtě a tato lhůta stoupá s odpracovanými léty až do 6 měsíční výpovědní doby v případě pracovního vztahu delšího 8 let a 7 měsíců. Výpověď ze strany zaměstnavatele musí být odůvodněna fakty a „spravedlivá“, což může v případě sporu přezkoumat nezávislý soud. Povinné odstupné zaměstnavatel narozdíl od ČR nevyplácí, zvláštní ochrana v případě skončení pracovního poměru náleží jen tělesně postiženým. Propuštění zaměstnance, případně více zaměstnanců najednou (tzv. kolektivní propouštění) není podmíněno souhlasem odborů ani úřadu práce (shodně s ČR).

Stejně jako od roku 2007 v ČR, platí v Dánsku náhrada mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance zaměstnavatel. Zpravidla je pro tyto účely připojištěn, takže pojišťovna mu vynaložené prostředky refunduje. Navíc zaměstnavatel má možnost propustit zaměstnance (s 1-měsíční výpovědní lhůtou), pokud byl v uplynulých 12 měsících více jak 120 dnů práce neschopný.

Regulace délky pracovní doby je příkladem zásahu „evropské rigidity“ do dánské flexibility. 48-hodinový pracovní týden je pro Dány závazný z příslušných ustanovení směrnic ES o pracovní době. Vnitrostátní právo limit pracovní doby tradičně neukládalo a vše řešily kolektivní smlouvy. Faktická průměrná pracovní doba dánského zaměstnance však činí v současnosti 37 hodin týdně, celkový počet odpracovaných hodin na zaměstnance za rok je v Dánsku pod průměrem EU-15⁷. V současné době se v Dánsku experimentuje i s možností upravit v ko-ektivních smlouvách nižšího stupně pracovní dobu odlišně od centrálně uzavíraných kolektivních smluv, což by mělo lépe uspokojit potřeby jednotlivých odvětví a provozů. Žádná drakonická omezení práce v noci či o víkendech v Dánsku, podobně jako v ČR, neexistují, pracujícím za přesčas, resp. za práci v noci či o víkend, náleží příplatek. Placená dovolená se v Dánsku vypočítává jinak než v ČR (2,08 dne za každý měsíc odpracovaný v uplynulém roce, maximálně 30 dnů), minimem je však 25 dnů (v ČR 20, resp. 4 týdny). Navíc během placené dovolené mají zaměstnanci nárok na 1% příplatek k průměrnému výdělku. Minimální mzda je věcí kolektivní smlouvy.

Obdivovaný dánský vzor se v poslední době stále více dostává pod tlak harmonizačního úsilí EU a také globalizace, která nahlodává potřebný konsensus „zespoda“, na firemní úrovni. Obojí pak vede ke stále častějším zásahům vlády do dříve svobodně sjednávaného konsensu zaměstnavatelů a zaměstnanců. Snadnost zaměstnávání

i propouštění, silná motivace k nalezení pracovního místa a vysoká podpora v nezaměstnanosti přitom musejí zůstat ve vzájemné „rovnováze“, protože citelnější snížení míry zaměstnanosti by přivedlo dánský model do finančních potíží.⁸ Způsob, jakým se Dánsko vyrovná s nivalizujícím tlakem EU a globalizace bude možná pro jiné evropské země ještě poučnější než studium národně unikátního modelu, neboť by některé prvky tohoto přizpůsobení mohly být v rámci EU snáze přenositelné než je tomu v případě „čistě“ dánského způsobu regulace pracovních vztahů.

Tabulka 2: Hodnocení podmínek zaměstnávání - DK a ČR

Kritérium	DK	ČR
Index obtížnosti přijímání	0	33
Index obtížnosti propouštění	10	30
Flexibilita pracovní doby	40	20
Index obtížnosti zaměstnávání	17	28
Náklady přijímání (% ze mzdy)	0,7	35,0
Náklady propouštění (placené týdny)	10,0	21,7

Pramen: Doing business 2007, www.doingbusiness.org.

2. Velká Británie – smluvní volnost

Ve Velké Británii, v duchu místní právní tradice, neexistuje zákoník práce, ale prostě soukromoprávní úprava smluvních vztahů, doplněná specifickými zákony o zaměstnávání, odborových právech a pracovních vztazích. Pracovní smlouva, která je základem práv a povinností obou stran pracovního právního vztahu, nemusí být písemná a většinou je souborem písemných a ústních ujednání. Kolektivní smlouvy mají v britském systému rovněž své místo, ale decentralizovaný systém (komplikovaný navíc některými specifiky Walesu, Skotska a Severního Irska) nepřeje jakékoli centralizované úpravě a neexistuje proto systém registrace uzavřených smluv a tudíž ani statistika odvětví a zaměstnanců, které účinně pokrývají.

Nahlíženo statisticky, vykazuje „britský model“ výsledky téměř srovnatelné s dánským: míra nezaměstnanosti kolísala v letech 2005 až 2006 okolo 5 %, podíl neaktivních na populaci v pracovním věku činí podle statistik OECD 27,4%.⁹ Je zřejmé, že snaha pracovníků najít práci, resp. se v případě ztráty do ní rychle vrátit, je v anglo-saském modelu regulace trhu práce evropsky nadprůměrná. Velká Británie přitom vybírá vcelku umírněné daně z příjmu (horní sazba daně a povinných odvodů zaměstnanců i zaměstnavatelů je okolo 37 %), při podprůměrných povinných příspěvcích zaměstnavatelů do systému sociálního zabezpečení: 9,5 – 11,5 % podle výše hrubé mzdy.¹⁰

Výpověď může dát zaměstnavatel okamžitě, pokud došlo ze strany zaměstnance k porušení smluvního ujednání, tj. porušení pracovní kázně, např. i ve formě zneužití firemního PC a e-mailu k soukromým účelům. Dalšími důvody jsou standardně nadbytečnost, neschopnost, zákaz výkonu určité profese a dosažení důchodového věku. Výpovědní doba je zpravidla sjednána smluvně, zákonné minimum je 1 týden, pokud pracovní poměr trval méně než 2 roky. Za každý odpracovaný rok nad dvouletou

⁵ Viz ECFIN Country Focus Vol. 2, Issue 14, 22. 7. 2005, How Brigit are the Nordic lights?

⁶ Losse, B., Boomsdorf, C.: Sociální kapitalismus, Ekonom č. 37/2006.

⁷ Viz ECFIN Country Focus Vol. 1, Issue 17, 22. 10. 2004: Getting (even) more Danes into work?

⁸ Odborná literatura přímo hovoří o „trade off“ mezi štedrostí sociálních dávek a přísností regulace trhu práce. Viz ECFIN Country Focus Vol. 1, Issue 17 op. cit. s. 3 a reference s. 6.

⁹ OECD Labour Force Statistic Database 2005, OECD Main Economic Indicators Sept. 2006, www.oecd.org.

¹⁰ OECD Tax Database 24 Jul 2006, www.oecd.org.

hranici se výpovědní doba prodlužuje o týden, až do maxima 12 týdnů.

Odstupné je otázkou smluvní úpravy, závisí na délce pracovního poměru, věku a funkci, a v průměru činí 2-3 měsíční výdělků. Informační povinnost má zaměstnavatel jen při hromadném propouštění, při skončení pracovního poměru s individuálním zaměstnancem nemusí informovat ani odbory, natož úřad práce. V případě sporu o odůvodněnost a formu výpovědi ze strany zaměstnavatele je v britském systému na prvním místě slyšení stran před tzv. tribunálem pro otázky zaměstnávání (*Employment Tribunal*), jehož rozhodnutí mají sílu soudního výroku. Zákon stanoví horní hranici odškodnění zaměstnance v případě nespravedlivé výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Maximální pracovní doba je v EU standardních 48 hodin týdně včetně přesčasů. Reálná průměrná délka pracovního týdne se v současnosti uvádí 37,5 hodin. Přednost smluvního ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem umožňuje flexibilní nastavení individuálního pracovního úvazku, i když tyto dohody jsou předmětem kritiky ze strany odborů i orgánů EU pro údajné zneužívání silnější zaměstnavatelskou stranou. Minimální mzda je (možná překvapivě) stanovena přímo zákonem a závisí na věku zaměstnance, tj. pro věkovou kategorii 18-21 let je nižší než pro zaměstnance starší 22 let.

I britský model, postavený na tradici svobodného smluvního ujednání suverénních svéprávných jedinců, musí „čelit“ tlaku harmonizačního úsilí EU, které je v oblasti pracovního práva daleko více inspirováno kontinentální tradicí sociálně tržního hospodářství. Ačkoli podle srovnání OECD je Velká Británie stále regulací nejméně zatíženým členským státem EU, ze strany britských podnikatelských organizací sílí kritika, že země již ztrácí svůj tradiční „liberální náskok“, protože některé jiné země se neproduktivní regulace zbavují rychleji.¹¹

Tabulka 3: Hodnocení podmínek zaměstnávání – UK a ČR

Kritérium	UK	ČR
Index obtížnosti přijímání	11	33
Index obtížnosti propouštění	10	30
Flexibilita pracovní doby	20	20
Index obtížnosti zaměstnávání	14	28
Náklady přijímání (% ze mzdy)	11	35,0
Náklady propouštění (placené týdny)	22,1	21,7

Pramen: Doing Business 2007, www.doingbusiness.org.

3. Belgie – propouštění bez udání důvodu

Belgie je tradičně řazena ke kontinentálním sociálně-tržním ekonomikám s modelem regulace pracovního trhu typickým pro Německo či Francii. Nezaměstnanost je v Belgii skutečně evropsky nadprůměrná (aktuálně 8,6%), stejně jako podíl neaktivních na praceschopném obyvatelstvu (39 %).¹² Přesto Belgie vykazuje jisté anomálie, zejména v regulaci propouštění a nákladů na pracovní sílu, které ji v podmínkách zaměstnávání řadí na špičku EU před řadu „vzorových“ zemí, za jaké bývají považovány Švédsko, Finsko, Nizozemsko či Irsko.

Belgické pracovní právo tvoří vedle federálních zákonů četné mezi-oborové (*mutli-industry*) dohody, z nichž některé jsou uzákoněny královským dekretem a tvoří mantinely pro další kolektivní vyjednávání. To je pak základem pro

stanovení standardů pracovních právních vztahů, jakož i minimální mzdy. Mzdové minimum je na dvouleté období stanovováno nejen s ohledem na domácí zájmy, ale i na mzdový vývoj v zemích tří největších obchodních partnerů země s cílem udržení konkurenční schopnosti belgického exportu. Skutečně klíčovou charakteristikou „belgického modelu“ je však až nečekaná snadnost skončení pracovního poměru pro zaměstnance i zaměstnavatele.

Tato belgická výjimečnost spočívá v článku 37 zákona o pracovní smlouvě, podle něhož může každá ze stran pracovního právního vztahu na dobu neurčitou tento vztah kdykoli jednostranně ukončit i bez udání důvodu. Podmínkou je samozřejmě oznámení v předstihu (tj. výpovědní doba), případně peněžní kompenzace (odstupné) a respektování zákonné formy skončení pracovního poměru. Libovůli zaměstnavatele stojí v cestě zákonná sankce za zneužití práva, resp. jeho nezákonný výkon. Důkazní břemeno je však na straně zaměstnance, který musí soudu doložit mimořádně zraňující nebo nevhodné okolnosti svého propouštění.

Výpovědní doba u dělníků s pracovním poměrem kratším 20 let činí 28 dní, u administrativních pracovníků platí 3 měsíční výpovědní doba za každých 5 odpracovaných let. Nedodržení této výpovědní doby však neznamená neplatnost výpovědi, ale povinnost zaměstnavatele uhradit rozdíl mezi skutečnou a zákonnou výpovědní dobou odpovídající částí průměrného výdělku propouštěného zaměstnance. Existuje-li závažný motiv výpovědi spočívající v takové chybě jedné ze stran pracovního vztahu, která znemožňuje další spolupráci, stačí avízo pouhé 3 dny předem a uvedení důvodu. Jelikož při dodržení výpovědní doby nemá zaměstnanec nárok na odstupné, upravuje zákon možnost využít menší část pracovní doby ve výpovědní době k hledání nového zaměstnání. Pouze tzv. hromadné propouštění musí zaměstnavatel avizovat třetím stranám (odbory, úřad práce), jiné propouštění od zaměstnavatele komunikaci s dalšími institucemi nevyžaduje.

Zákonný rámec organizace pracovní doby umožňuje flexibilní rozhodování zaměstnavatele. Práce v noci a o nedělích je sice povolena jen jako výjimka, jinak je možné rovnoměrné i nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, pružná pracovní doba atd. Základní maximální délka pracovního týdne je od roku 2003 stanovena zákonem na 38 hodin, samozřejmě vyjma profesí vyžadujících specifickou úpravu (výpomoc v domácnosti, palubní personál letadel, rybářských lodí atd.), kolektivními smlouvami je možné stanovit týdenní pracovní dobu kratší. Možnost přesčasů zaměstnance byla v letech 2005-2006 kolektivními smlouvami naopak rozšířena z původních 60 na 130 hodin ročně. Placená dovolená se počítá ze základu 10 pracovních dnů, který se zvyšuje dle počtu dnů odpracovaných v předcházejícím roce. Standardní nárok zaměstnance s odpracovaným rokem je 20 pracovních dnů.

Specifika belgického modelu oproti kontinentálnímu „standardu“ vycházejí vštic zaměstnavatelům, což se projevuje i na hodnocení celkových podmínek podnikání (aktuálně 20. místo na světě). Model je maximálně flexibilní v úpravě skončení pracovního poměru, ovšem jinak je srovnatelný s ČR např. přísným zákazem švarc-systému nebo detailní regulací dočasného propůjčení zaměstnance jinému zaměstnavateli. Výše citované statistiky ukazují, že ve srovnání s Dánskem, Velkou Británií, ale i průměrem EU a OECD není efektivní v navracení lidí do práce. Současně má Belgie nákladný sociální systém: celková daňová zátěž práce je mimořádná, pohybuje se od 49,1 do 60,8 %, povinné odvody zaměst-

¹¹ ECFIN Country Focus Vol. III, Issue 7, 29. 6. 2006, *Regulation in the UK: is it getting too heavy?*

¹² OECD Labour Force Statistic Database 2005, OECD Main Economic Indicators, Sept. 2006, www.oecd.org.

nance do systému sociálního zabezpečení tvoří v průměru 14 % hrubé mzdy, odvody zaměstnavatele dokonce 31%.¹³ Z tohoto důvodu může Belgie inspirovat spíše dílčími právními úpravami, nikoli celkově propracovaným, efektivním systémem regulace a podpory zaměstnávání.

Tabulka 4: Hodnocení podmínek zaměstnávání – BE a ČR

Kritérium	BE	ČR
Index obtížnosti přijímání	11	33
Index obtížnosti propouštění	10	30
Flexibilita pracovní doby	40	20
Index obtížnosti zaměstnávání	20	28
Náklady přijímání (% ze mzdy)	55,2	35,0
Náklady propouštění (placené týdny)	16	21,7

Pramen: Doing business 2007, www.doingbusiness.org.

4. ČR – „model 2007“

Geografie, sociální klima i právní tradice by měly řadit ČR do kontinentálního modelu regulace pracovních vztahů. Základní statistická data toto zařazení více méně potvrzují: míra nezaměstnanosti je evropsky nadprůměrná, blízká údajům z Francie, Německa či Belgie (v ČR v letech 2005/2006 7,9-7,4 %), podíl neaktivních na práce-schopné populaci rovněž sblíží ČR s těmito zeměmi (v ČR 35,2 % v roce 2005). Celkové daňové zatížení práce je sice nižší než v Belgii, Německu či Francii (46,2 % v ČR v roce 2005), avšak podíl povinných sociálních odvodů zaměstnavatele na hrubé mzdě je v ČR (35 %) vyšší než v Německu a Belgii.¹⁴ Potud tedy ČR zapadá do obrazu pracovního sociálního modelu, který sice napomáhá korigovat sociální rozdíly, ale je příliš nákladný v poměru k tomu, jak stimuluje práce-schopné k hledání a přijímání práce. Srovnání těchto efektů nabízí tabulka 5.

Tabulka 5: Daně, zaměstnanost a chudoba

	ČR	DK	UK	BE
Maxim. celková daňová zátěž (%)	46,2	49,7	37,1	60,8
Max. pojistné odváděné zaměstnavatelem (% hrubé mzdy)	35	0,8	11,5	31,4
Míra nezaměstnanosti (2. Q 2006)	7,4	3,9	5,1 (1. Q)	8,6
Podíl ne-aktivních na práce-schopné populaci (2005)	35,2	24,5	27,4	39,0
Počet chudých pracujících (%)	0	1	5	3
Počet chudých nezaměstnaných (%)	30	23	49	32
Celkový počet chudých (%)	8	10	17	13

Pramen: Eurostat –Lobby, č. 9/2006, OECD Labour Force Statistic Database 2005, OECD Main Economic Indicators Sept. 2006, OECD Tax Database 24 Jul 2006, www.oecd.org.

Čistě z pohledu zaměstnavatele, podmínek a nákladů přijímání, resp. propouštění pracovníků, pružnosti organizace pracovní doby (tj. úzce pohledem hodnotících kritérií Světové banky) je ČR hodnocena lépe než sousední země regionu a dokonce lépe než podnikatelsky vysoce oceňované ekonomiky Irska, Švédska, Finska či Nizozemska. Přesto je její odstup ve světovém srovnání podmínek zaměstnávání od výše charakterizované modelové trojice citelný. Zatímco Dánsko, Velká Británie a Belgie jsou společně ve „shluku“ od 15. do 23.

místa, Česká republika je 45., což ji v EU přibližuje více k Polsku (49. místo).¹⁵

Hodnocení jednotlivých dílčích podmínek zaměstnávání v ČR ve srovnání s nejvýše hodnocenou trojicí evropských zemí a se zohledněním posunu, který přinese po 1. 1. 2007 nový zákoník ilustrují dále uvedené tabulky. Hodnocená hlediska a míra jejich splnění v roce 2006 vycházejí z již citované srovnávací studie Světové banky.¹⁶

Tabulka 6: Obtížnost propouštění

Hodnocené hledisko	ČR 2006	ČR 2007	DK	UK	BE
Legálnost propuštění pro nadbytečnost	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Povinnost oznámit 3. straně propuštění pro nadbytečnost	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne
Povinnost souhlasu 3. strany s propuštěním pro nadbytečnost	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Povinnost oznámit 3. straně hromadné propouštění	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Povinnost souhlasu 3. strany s hromadným propuštěním	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne
Povinnost nabídnout propuštěnému jiné místo nebo rekvalifikaci	Ano	Ne	Ne	Ne	Ne
Pravidla priority při propuštění nebo zpětném přijímání	Ne	Ne	Ne	Ne	Ne

Pramen: Doing Business 2007, www.doingbusiness.org a zákon č. 262/2006 Sb.

Podle hledisek obtížnosti propouštění je v ČR ve srovnání s třemi uvedenými zeměmi významné postavení odborů. Podle § 61 odst. 1) nového zákoníku práce musí zaměstnavatel výpověď nebo okamžitě zrušení pracovního poměru projednat s odborovou organizací. Z hlediska zaměstnavatele je naopak pozitivní, že nový zákoník práce již neobsahuje § 47 dosavadního zákoníku (č. 65/1965 Sb.), který ukládal zaměstnavateli povinnost hledat ve spolupráci s úřadem práce nové zaměstnání pro „chráněné“ kategorie zaměstnanců, resp. podle něhož byla (§46 odst. 2 písm. c) výpověď ze strany zaměstnavatele spojena s jeho nabídkovou povinností jiného vhodného pracovního místa propuštěnému zaměstnanci. Nahlíženo podmínkami propouštění, měla by se pozice ČR v mezinárodním srovnání Světové banky v příštím roce zlepšit.

Tabulka 7: Náklady přijímání a propouštění

Hodnocené hledisko	ČR 2006	ČR 2007	DK	UK	BE
Výpovědní doba při výpovědi pro nadbytečnost po 20 letech prac. poměru	3 m. (13 t.)	2 m. (8 t.)	10 t.	12 t.	16 t.
Odstupné při výpovědi pro nadbytečnost po 20 letech prac. poměru	2 m.	3 m.	0	2,3 m.	0
Náklady propouštění (v placených týdnech)	21,7	21,7	10	22,1	16

Poznámka: m. – měsíce, t. - týdny

Pramen: Doing Business 2007, www.doingbusiness.org a zákon č. 262/2006 Sb.

¹⁵ Doing Business 2007, www.doingbusiness.org.

¹⁶ Doing Business 2007 - z tabulkového přehledu byly vynechány zejména již dříve uvedené souhrnné indexy a také poměrná číselná vyjádření uvádějící určité hledisko do vztahu s průměrnou nebo minimální mzdou, protože jejich hodnoty nelze pro rok 2007 s dostatečnou přesností vyjádřit. Vynechána byla rovněž hlediska evropské právní tradice nebo i standardní právní úpravě neznámá, jako je sankční platba zaměstnavatele za výpověď danou pro nadbytečnost.

¹³ OECD Tax Database, 24 Jul 2006, www.oecd.org.

¹⁴ OECD Tax Database, 24 Jul 2006, www.oecd.org; OECD Labour Force Statistic Database 2005, OECD Main Economic Indicators Sept. 2006, www.oecd.org.

Jelikož je novým zákoníkem práce výpovědní doba při výpovědi dané zaměstnavatelem zkrácena na 2 měsíce a základní odstupné naopak zvýšeno na 3 měsíce (viz § 51 odst. 1 – výpovědní doba a § 67 odst. 1 – výše odstupného), zůstává celková délka doby, po níž platí zaměstnavatel neperspektivního a mnohdy již i ve výpovědní době neefektivně pracujícího zaměstnance, stejná, jako tomu bylo dle dosavadní právní úpravy. V tomto ohledu zůstane pozice ČR ve srovnání Světové banky i v roce 2007 pravděpodobně beze změn.

Tabulka 8: Flexibilita pracovní doby

Hodnocené hledisko	ČR 2006	ČR 2007	DK	UK	BE
Prac. týden vč. přesčasů může přesáhnout 50 hodin alespoň ve 2 měsících v roce	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Maximální počet pracovních dní v týdnu	..	6	7	6	6
Omezení práce noci	Ano	Ano	Ano	Ano	Ano
Omezení práce o víkendech	Ne	Ne	Ne	Ne	Ano
Placená dovolená za rok po 20 letech zaměstnání (prac. dnů)	20	20	25	20	20

Pramen: Doing Business 2007, www.doingbusiness.org a zákon č. 262/2006 Sb.

Zde hodnocená hlediska patří mezi ty, kde harmonizované standardy EU a úmluvy Mezinárodní organizace práce hrají podstatnou roli. V zemích EU je přípustný pouze nadstandard ve prospěch zaměstnanců, nikoli snížení mezinárodně akceptovaných limitů v jejich neprospěch. Realita je navíc ve většině uvedených zemí taková, že skutečný objem odpracovaných hodin, skutečná délka čerpané dovolené atd., se liší od uzákoněných limitů, zpravidla vždy ve prospěch zaměstnanců. Postavení ČR ve srovnání Světové banky nedozná účinností nového zákoníku práce podstatných změn.

5. „Konkurenceschopnější“ zákoník práce?

Z uvedeného srovnání vyplývá, že ČR si s novým zákoníkem práce rozhodně „nepohorší“ a pokud by ve srovnání dle kritérií Světové banky zaznamenala v roce 2007 pokles v žebříčku podmínek zaměstnávání, mohlo by to být pouze v důsledku větší reformní odvahy jiných evropských zemí. Toto pozitivní hodnocení by však nemělo zakrýt jiné dopady nového zákoníku práce na zaměstnavatele, jejich ochotu zaměstnávat a jejich konkurenceschopnost, které nejsou odhaleny kritérii užívanými Světovou bankou pro její mezinárodní srovnání.

Důležité jsou zejména ty změny, které zaměstnavateli většinu jeho zaměstnanců pravděpodobně prodraží. Jde zejména o následující právní úpravy:

- Podle § 192 nového zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnanci náhradu mzdy (platu) po dobu prvních 14 dnů jeho pracovní neschopnosti. Je evidentní, že stát tímto ustanovením zcela nesystémově přenesl na zaměstnance problém, s nímž si sám přes existenci profesionálního aparátu nevěděl rady. Zapojení zaměstnavatelů do boje s absentérstvím a zneužíváním nemocenské může vést pouze k omezení jejich chuti zaměstnávat případně vůbec podnikat. Inspirace skandinávským modelem (Dánsko, Švédsko) je zavádějící, protože další právní instituty trhu práce jsou odlišné, stejně jako společenská atmosféra a hodnoty, které dominantní společnost tradičně vyznává. Silně negativní dopad lze předpokládat zejména pokud by byl realizován návrh levice, aby nedostatečné příjmy rozpočtu v roce 2007 byly sanovány mj. tím, že náklady na tyto náhrady „nemocenské“

nebudou zaměstnavatelům kompenzovány. Naopak návrh pravicové vlády na odstranění uvedené povinnosti zaměstnavatelů ze zákoníku práce, resp. zákona o nemocenském pojištění, je třeba hodnotit jako opatření jednoznačně posilující zaměstnanost, zejména u skupin s pravděpodobným výskytem vyšší nemocnosti (vyšší věk, tělesné postižení, lehké chronické onemocnění apod.).

- Podle § 67 nového zákoníku práce náleží zaměstnanci, který ukončuje pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele, anebo dohodou, a to z důvodů pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo nejvyšší přípustné expozice, které mu na základě lékařského posudku nedovolují vykonávat dosavadní práci, odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku. Jde o další nesystémové (vzhledem k samostatné právní úpravě odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz či nemoc z povolání) opatření, které může být pro některé menší a střední zaměstnavatele až likvidační. Nepochybně povede k obcházení zákona (např. ve formě stlačení oficiálně vyplácené mzdy na nejnižší minimum), k předčasnému propouštění zaměstnanců potenciálně ohrožených nemocí z povolání nebo nejvyšší přípustnou expozicí, anebo také ke stěhování rizikových výrobních do země s méně nákladnou právní úpravou.
- Novým zákoníkem práce se v praktickém dopadu zvyšují sazby příplatků za práci v noci a za práci o víkendech. Nový zákoník práce nezná v praxi často užívané „smlouvy o mzdě“, kde je určitý rozsah přesčasové práce zahrnut do základu mzdy. Nově tedy platí, že každou hodinu navíc bude nutné zaměstnanci zaplatit s příplatkem za přesčas. Rovněž se zkracují referenční období, ve kterých musí dojít k vyrovnání délky pracovní doby a délky přesčasů se zákonným limitem. Dosavadní roční (52 týdnů) referenční období je přípustné jen na základě kolektivní smlouvy, ve všech ostatních případech bude nutné vyrovnávat skutečnost a zákonné limity do 26 týdnů. Souhrnné dopady do nákladů zaměstnavatele se zde těžko oceňují, neboť některých provozů se dotkne výše příplatků i nutnost „posílat zaměstnance dříve domů“ citelně, některých vůbec. Nepochybně však jde o další institucionální krůčky v postupném zdražování lidské práce, které povedou k výraznějšímu obcházení zákona na straně jedné a k výraznější snaze o nahrazení lidské práce technologiemi na straně druhé.

Závěrem je nutné konstatovat, že ČR se novým zákoníkem práce neposouvá výrazně mezi země s liberální regulací trhu práce, protože se zásadně nemění podmínky propouštění. Právě snadnost a nenákladnost propouštění, tedy upřednostnění efektivní flexibility před strnulou a neefektivní ochranou pracovního místa, je společným znakem pracovních právních úprav v Dánsku, Velké Británii i Belgii. Naopak, nový zákoník práce v nynějším znění zvyšuje potenciální náklady zaměstnavatelů na zaměstnance, čímž v kombinaci s jen mírně usnadněným propouštěním působí proti zvýšení míry zaměstnanosti, zejména v provozech rizikových, nepřetržitých a v malých a středních podnicích. Proto i když se postavení ČR ve srovnání Světové banky v roce 2007 zřejmě podstatně nezmění, ke kýženým změnám nedojde ani v relativně vysoké nezaměstnanosti, resp. naopak nízké míře zaměstnanosti praceschopného obyvatelstva.

S ohledem na rostoucí konkurenční tlaky v globalizující se ekonomice i na reformní úsilí řady evropských zemí je třeba vyslovit naději, že stávající podoba nového zákoníku práce je pouze prvním z řady pokusů o postupnou liberalizaci českého pracovního práva.

Prímé zahraniční investice a inovační aktivity

Význam struktury (nadmárodního) **hodnotového řetězce** specificky zohledňuje pozici členských zemí EU s méně rozvinutou znalostní základnou a významnou úlohou sektoru zahraničních podniků. Při hodnocení konkurenční výhody v jejich případě je nutno brát v úvahu důsledky fragmentace nadnárodního hodnotového řetězce, kdy jsou do různých zemí umisťovány jeho různé (kvalitativně odlišné) segmenty. Do méně vyspělých zemí směřují zejména segmenty využívající výhody levnějších vstupů. Lokalizace v zemích na podobné či vyšší úrovni (znalostní) vyspělosti je motivována spíše přístupem ke specifickým aktivitám (např. novým technologiím). Kvalita faktorového vybavení (faktorová intenzita) ve vazbě na úroveň technologických schopností tak ovlivňuje hloubku a zaměření specializace obchodu a rovněž motivaci přílivu zahraničních investic jako (potenciálně) významného zdroje technologického transferu.

1. Fragmentace nadnárodního řetězce

Hodnocení přitažlivosti zemí pro zahraniční lokalizaci produkčních aktivit nadnárodních firem vyjadřuje **Global Services Location Index** - GSLI (dříve Offshore Location Attractiveness Index), publikovaný společností A.T.Kearney na základě různorodých datových zdrojů. GSLI je konstruován ze tří složek s odlišnou vahou – hodnocení nákladů (váha 40 %), kvalifikací a dostupnosti lidských zdrojů (30 %) a podnikového prostředí (30 %). Každá složka je vyjádřena jako vážený průměr jejích dílčích ukazatelů. V případě nákladů jsou to zejména mzdy a náhrady a daňové a regulační náklady, u lidského kapitálu je hodnocena dostupnost a kvalita pracovní síly, včetně specifických kvalifikací (IT, jazyky), podnikové prostředí zahrnuje různorodé ukazatele od ekonomických a politických faktorů přes kvalitu vládní politiky, infrastruktury, kulturní adaptabilitu až k bezpečnosti duševního vlastnictví.

Tabulka 1: Index lokalizace globálních služeb

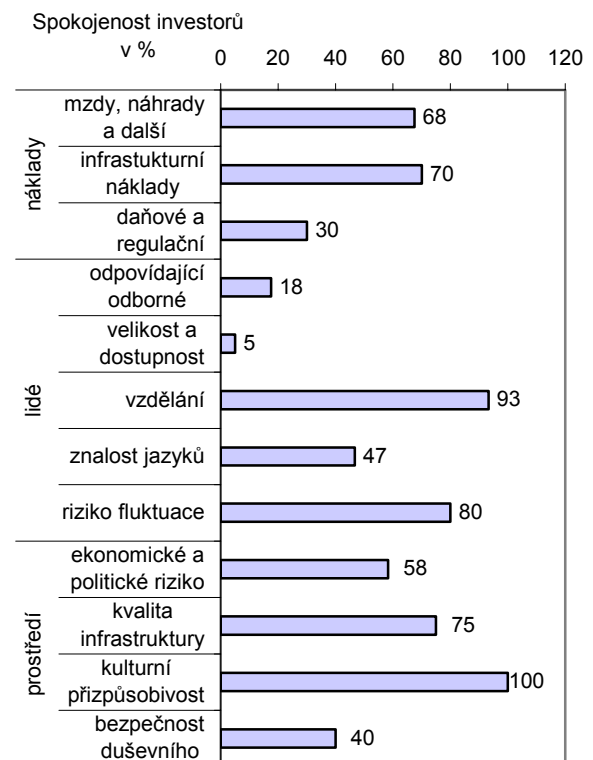
2004	Index	Náklady	Lidé	Prostředí
Česká republika	5,58	2,64	0,92	2,02
Polsko	5,33	2,88	0,88	1,57
Maďarsko	5,29	2,71	0,90	1,68
2005	Index	Náklady	Lidé	Prostředí
Indie	6,87	3,47	2,14	1,26
Čína	6,14	3,21	1,76	1,17
Malajsie	6,07	2,95	1,12	2,00
Filipíny	5,78	3,58	1,16	1,05
Singapur	5,73	1,62	1,44	2,67
Thajsko	5,72	3,27	0,94	1,51
Česká republika	5,58	2,57	1,12	1,90
Chile	5,58	2,73	0,97	1,87
Kanada	5,52	1,10	2,03	2,40
Brazílie	5,50	2,91	1,36	1,23
Bulharsko	5,27	3,29	0,86	1,11
Slovensko	5,24	2,72	0,96	1,55
Polsko	5,16	2,67	1,06	1,44
Maďarsko	5,13	2,61	0,88	1,63
Rumunsko	5,03	3,07	0,92	1,05

Poznámka: V případě nákladů je nejlepší hodnota 4, u ostatních dvou složek 3.

Pramen: A.T.Kearney's 2004 Offshore Location Attractiveness Index, 2005 Global Services Location Index.

Podle aktuálních výsledků za rok 2005 se pozice České republiky v GSLI zhoršila, a to ze 4. na 7. místo při udržení stejné hodnoty indexu (ze 40 zemí, které postoupily do užšího výběru). Hodnocení ČR se mírně zlepšilo ve složce lidských zdrojů, k opačnému vývoji došlo u nákladů a podnikového prostředí. (V roce 2005 se do užšího výběru vedle dříve zařazených zemí ČR, Polsko a Maďarska také poprvé dostávají další ekonomiky východní Evropy – Slovensko, Bulharsko, Rumunsko.)

Obrázek 1: Dílčí složky indexu lokalizace globálních služeb pro Českou republiku, rok 2005



Pramen: A.T.Kearney's 2005 Global Services Location Index.

Při hodnocení jednotlivých **dílčích ukazatelů** indexu lokalizace pro Českou republiku je použito vyjádření spokojenosti investorů (maximum je 100 %). Nejhorší je hodnocení v případě velikosti a dostupnosti pracovní síly a specifických (vysokých) kvalifikací a zkušeností. Naopak nejpříznivěji jsou hodnoceny charakteristiky podnikového prostředí s výjimkou ochrany duševního vlastnictví.

2. Inovační strategie zahraničních firem a internacionalizace výzkumu a vývoje

Podle **charakteristik VaV aktivit** jsou zahraniční pobočky, které realizují výzkum a vývoj, rozděleny do čtyř skupin od přizpůsobení přejímaných technologií po vlastní inovační aktivity:

- podpora/přizpůsobení/transfer technologií – VaV oddělení zejména podporují technické aktivity poboček při zvyšování efektivity využití stávajících technologií v lokálních podmínkách,
- integrované laboratoře – jsou zaměřeny na inovační aktivity cílené primárně na lokální či regionální trhy při přetrvávající vazbě na lokální produkční aktivity,

- mezinárodní technologická centra – jsou nejrozvinutějším typem inovační aktivity zahraničních poboček na srovnatelné úrovni s inovačními centry v mateřských ekonomikách, výstupy výzkumu a vývoje jsou využívány mateřskou firmou v globálním měřítku, VaV aktivity jsou rozvíjeny ve vazbě na lokální produkci či nezávisle,
- monitoring technologií - je realizován zahraniční pobočkou s cílem získat specifická (znalostní) aktiva v hostitelské ekonomice i bez existence samostatných VaV aktivit.

Podle **motivace VaV aktivit** nadnárodních firem lze odlišit tři typy přímých zahraničních investic:

- technologicky motivované zahraniční investice do VaV – zahrnují např. akvizice či fúze technologicky rozvinutých firem, jejich cílem je odstranit slabiny v mateřském inovačním systému rozvojem VaV aktivit (vlastních nebo převzatých) v pobočce s odpovídající (vysokou) úrovní rozvoje znalostní základny,
- investice do VaV motivované využitím mateřských aktiv – výzkum a vývoj v pobočce slouží především k přejímání a přizpůsobení technologií (znalostních aktiv) přenášených z mateřské firmy, což umožňuje jejich efektivnější využití,
- investice do VaV motivované rozšířením aktiv – jsou realizovány při srovnatelné technologické úrovni v mateřské firmě a zahraniční pobočce, jejich cílem je nejen přístup k zahraničním technologickým znalostem, ale rovněž získání externalit vytvořených technologickými klasy v hostitelské ekonomice.

Z hlediska významu motivů internacionalizace VaV aktivit převažuje potřeba přizpůsobení produktů a procesů domácím trhům. V rozvinutých zemích roste zejména úloha získání specifických technologických znalostí. V méně rozvinutých zemích jsou motivace rozvoje VaV aktivit komplexnější a zahrnují faktory nabídky (rostoucí trh, resp. produkční základna, velká dostupnost vysokých a levných kvalifikací), poptávky (nedostatečné kvalifikace v mateřských zemích, rostoucí náklady a komplexnost VaV, silnější konkurence vyžadující rychlejší inovace při stabilních nákladech), politické faktory (domácí úsilí o posílení národního inovačního systému, investice do vzdělávání, využití cílené investiční podpory a pobídek), umožňující faktory (liberalizace obchodu, investice, rozvoj ICT). Zvláště v nových technologiích otevírají méně rozvinuté země příležitosti ke snížení nákladů VaV aktivit a dostupné a dostatečné kvalifikace. Determinanty realizace výzkumu a vývoje v zahraničních pobočkách zahrnují vedle obecných podmínek příznivého investičního klimatu (které podmiňují obecně příliv PZI) i podmínky specifické, které se liší podle typu a motivace VaV aktivit.

Adaptivní výzkum a vývoj se zaměřuje na přizpůsobení dovážených technologií pro potřeby (dostatečně velkého) trhu, vyžaduje odpovídající kvalifikace a další charakteristiky národního inovačního systému (technickou a ekonomickou infrastrukturu, blízkost dodavatelů a klíčových zákazníků) a odvětvově specifické technické a inženýrské znalosti specializované na technologie používané ve výrobě. Nákladové faktory jsou obvykle druhořadé.

Inovační výzkum a vývoj v zahraničních pobočkách je motivován zejména rostoucími nároky na pokročilé kvalifikace v technologiích založených na vědě a je podmíněn kvalitou národního inovačního systému (s kvalitními výzkumnými institucemi a vědeckými parky propojenými s podniky, rozvinutou ochranou duševního vlastnictví a vládními pobídkami) a dostupností velkého počtu vysoce

kvalifikované a relativně levné vědecky a technicky vzdělané pracovní síly.

3. Motivace zahraničních investic do výzkumu a vývoje a pozice ČR

Podle Zprávy o světových investicích (UNCTAD, World Investment Report 2005) dominují nadnárodní firmy v globálních aktivitách výzkumu a vývoje, a to v domácích i hostitelských ekonomikách. V **procesu internacionalizace** je nejnovějším trendem rychlý nárůst VaV aktivit zahraničních poboček v méně rozvinutých zemích, zejména v Asii, v menší míře i v dalších oblastech, včetně nových členských zemí EU. VaV výdaje nadnárodních korporací jsou výrazně geograficky, odvětvově a firemně koncentrované. 700 největších investorů do VaV představuje 70 % světových podnikových výdajů na tyto aktivity, 99 % těchto investorů pochází z vyspělých zemí (80 % z USA, Japonska, Německa, Velké Británie a Francie), téměř 60 % VaV výdajů směřuje do tří odvětví (IT hardware, automobily, léčiva/biotechnologie), v nejvýznamnějších odvětvích obvykle dominuje jedna až dvě firmy. Výzkum a vývoj nadnárodních firem prováděný v zahraničních pobočkách je možno rozlišit podle charakteristik VaV aktivit, tj. jaký typ výzkumu dělají, nebo podle motivace realizace VaV aktivit, tj. proč výzkum dělají¹.

Podle průzkumu provedeného v rámci *FDI Confidence Index* byly zjišťovány lokalizační preference nadnárodních investorů v oblasti **výzkumu a vývoje**, a to podle skupin zemí a nejvýznamnějších faktorů pro rozhodování. Podle aktuálních údajů z konce loňského roku téměř polovina globálních investorů (48 %) plánuje zvýšení výdajů na výzkum a vývoj v příštích třech letech, pouze 3 % plánují jejich pokles. Téměř tři čtvrtiny těchto zvýšených výdajů budou směřovány do rozvíjejících se zemí v Asii a východní Evropě, a to zejména z vyspělých ekonomik Severní Ameriky a západní Evropy (tj. v neprospěch výdajů na výzkum a vývoj v těchto zemích). Za nejpřitažlivější zemi pro investice do výzkumu a vývoje ve východní Evropě je považováno Polsko a Rusko. Z globálního hlediska zauímají první místo s velkým náskokem Indie a Čína (více než 40 % respondentů plánuje investice do výzkumu a vývoje v těchto dvou zemích).

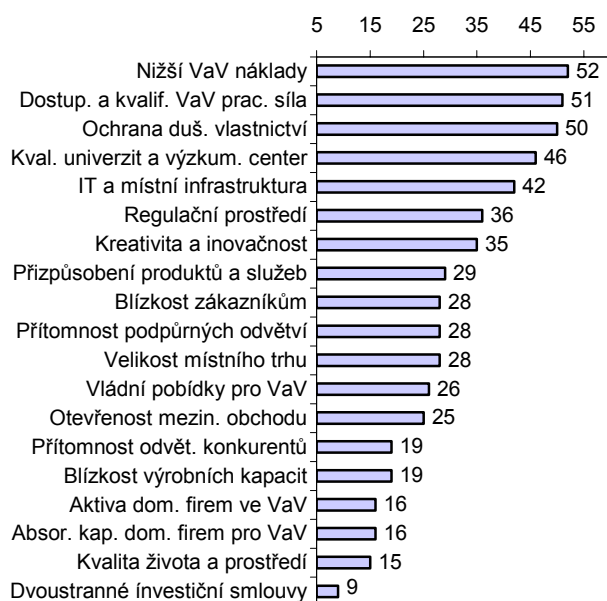
Tabulka 2: Podíl zahraničních investorů plánujících změnu výdajů do výzkumu a vývoje podle regionů, rok 2005 (v %)

	Růst výdajů	Pokles výdajů
Asie (bez Japonska)	50	3
Východní Evropa	22	2
Severní Amerika	20	18
Západní Evropa	18	23
Latinská Amerika	10	3
Japonsko	9	5
Střední východ a Afrika	7	3

Pramen: FDI Confidence Index. A.T. Kearney 2005, s. 8.

Investoři hodnotí faktory ovlivňující **lokalizaci investic do výzkumu a vývoje** podle významnosti. Více než polovina zdůrazňuje tři z nich: nižší náklady na výzkum a vývoj, dostupnost a kvalita domácí pracovní síly pro aktivity výzkumu a vývoje a odpovídající úroveň ochrany duševního vlastnictví.

¹ UNCTAD, 2005, s. 138-139

Obrázek 2: Nejvýznamnější determinanty lokalizace FDI do výzkumu a vývoje (v % respondentů), rok 2005


Pramen: FDI Confidence Index. A.T.Kearney's 2005, s. 9.

Česká republika vykazuje ve skupině klíčových ukazatelů **národního inovačního systému** ve srovnání s průměrem EU slabá místa zejména v dostupnosti lidských zdrojů pro výzkum a vývoj, intenzitě vazeb mezi podnikovým sektorem a vysokými školami (a v intenzitě jejich VaV aktivit), ve vědeckém a inovačním výstupu a využití rizikového kapitálu. Nižší jsou i relativní výdaje na výzkum a vývoj a úroveň ochrany duševního vlastnictví.

Tabulka 3: Pozice České republiky v klíčových determinantech národního inovačního systému

	Aktivity výzkumu a vývoje	ČR	EU-25
VaV výdaje	VaV výdaje v % HDP	1,3	1,9
	Podnikový sektor	51,4	55,3
	Vládní sektor	41,8	34,0
	Vyšší vzdělávání	2,2	2,0
Lidské zdroje pro VaV	Počet výzkumníků v % zaměstnanců	0,73	0,92
	Podnikový sektor	0,26	0,36
	Vládní sektor	0,17	0,10
	Vyšší vzdělávání	0,30	0,45
Vazby podniků, VŠ a vlády	Ph.D. absolventi vědeckých a technických oborů ¹⁾	0,5	1,2
	Podíl podnikového VaV financovaného vládou	12,0	10,6
	Podíl univerzitního výzkumu financovaného podniky	1,0	6,6
	Podíl vládního výzkumu financovaného podniky	7,8	5,5
Vědecký výstup	Vědecké publikace na 1000 obyvatel	0,505	0,789
Inovační výstup	Podíl inovujících podniků	25,9	36,2
	Počet přihlášek u EPO na mil. obyvatel	10,9	133,6
Rizikový kapitál v % HDP	Počáteční fáze	0,008	0,049
	Fáze expanze	0,048	0,093
Prostředí	Ochrana duševního vlastnictví	3,52	3,95

¹⁾ Na 1000 obyv. 25-34 let. Údaje za poslední dostupný rok.

Pramen: EUROSTAT – Science and Technology Database, k 1. 8. 2006; Kadeřábková, A. a kol.: Ročenka konkurenceschopnosti ČR. Praha, Linde 2005.

4. Znalostně náročné aktivity zahraničních firem

Význam zahraničních poboček ve **znalostně náročných aktivitách** v České republice soustavně roste. V roce 2004 už dosahovaly téměř poloviny celkových výdajů podnikatelského sektoru na výzkum a vývoj. Z celkového počtu patentových přihlášek u Evropského patentového úřadu (EPO) za rok 2002 s českými vynálezci jich 55 % vlastní zahraniční subjekty, tj. většinou byly realizovány v pobočkách zahraničních firem.

Tabulka 4: Výdaje na výzkum a vývoj a výzkumníci (FTE) v České republice

	Výdaje (v mil. Kč)			Výzkumníci (abs.)		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
Zahraníční pobočky	7828	9171	10873	1761	1999	2590
Podnikatelský sektor celkem	18051	19668	22344	6191	6558	7297
Podíl zahrani. poboček (%)	43,4	46,6	48,7	28,4	30,5	35,5

Pramen: ČSÚ.

Podle struktury stavu **zpracovatelských PZI** ke konci roku 2004 zatím mírně převažují odvětví s nižší technologickou náročností (52,3 %). Zahraniční firmy se velmi výrazně podílejí na obchodu v technologicky náročných odvětvích.

Tabulka 5: Struktura zpracovatelských PZI¹⁾ a význam zahraničních firem v ČR podle technologické náročnosti, rok 2002 (v % celkového podnikatelského sektoru)

	Vysoká	Vyšší	Nižší	Nízká
Struktura zpracov. PZI	14,5	33,2	32,4	19,9
Vývoz	91,3	77,7	56,9	49,3
Dovoz	88,0	84,5	48,5	64,1
Počet zaměstnanců	47,0	41,3	26,0	20,9
Přidaná hodnota	48,8	52,3	35,8	42,3

¹⁾ Stav k 31. 12. 2004.

Pramen: OECD – AFA Database 2005, k 1. 11. 2005.

Tabulka 6: Výdaje podnikatelského sektoru na výzkum a vývoj (v mil. Kč), počet výzkumníků (FTE) a podíly zahraničních poboček na těchto ukazatelích v ČR (v %)

	Výdaje				Výzkumníci			
	2003		2004		2003		2004	
	Celkem	Pob.	Celkem	Pob.	Celkem	Pob.	Celkem	Pob.
Zpracovatelský průmysl	12513	59,0	13685	65,0	3440	43,5	3654	49,9
Vysoká náročnost	2251	36,6	2567	54,7	865	27,4	980	35,2
Vyšší náročnost	8430	73,4	9114	76,5	2024	56,2	2169	60,9
Nižší náročnost	1409	19,1	1473	26,0	423	19,1	385	28,6
Nízká náročnost	423	25,1	531	27,1	128	32,0	120	38,3
Služby	7055	24,9	8535	22,7	3088	16,1	3614	21,1
Odvětví intenzivních znalostí	6077	21,3	7634	20,7	2761	15,4	3317	20,5
Technologicky vysoce náročná z toho: Výzkum a vývoj (OKEČ 73)	4942	19,5	6163	18,5	2292	13,0	2744	19,9
Obchodní služby	3257	7,2	4215	8,6	1563	4,2	1674	4,8
Finanční služby	697	45,9	762	34,6	267	46,1	282	35,8
Odvětví méně intenzivních znalostí	25	36,0	240	70,8	4	50,0	54	63,0
Obchodní služby	978	47,3	901	40,2	327	22,0	297	27,6
Obchodní služby	925	50,1	840	42,5	309	23,3	268	30,2

Pramen: ČSÚ.

Přítomnost zahraničních poboček v aktivitách výzkumu a vývoje je zvláště silná ve **zpracovatelském průmyslu**. Podíl zahraničních poboček na zpracovatelských výdajích do výzkumu a vývoje vzrostl až na 65 % a u výzkumníků na 50 % v roce 2004 (při 50% podílu na přidané hodnotě a 33% podílu na zaměstnancích).

Podle posledního kola průzkumu o **inovačních aktivitách** za období 2002-2003 (CIS4) realizuje 41 % zahraničních poboček (firem v ČR s ústředím v zahraničí) inovační aktivity, z českých firem je to pouze 24 %. Oproti inovační výkonnosti celkového souboru firem vykazují zahraniční pobočky vyšší hodnoty ve zpracovatelském průmyslu zejména v potravinářství, výrobě plastů, elektrických a optických přístrojů. Ve službách jsou inovační výsledky zahraničních poboček výrazně lepší ve všech odvětvích kromě technického testování. Inovační intenzita vyjádřená podílem nákladů na inovace na tržbách je však v zahraničních pobočkách jen mírně vyšší oproti celkovému souboru firem. Nejvyšší inovační výkonnost v meziodvětvovém srovnání vykazuje výroba dopravních prostředků a chemický průmysl, v případě zahraničních poboček potravinářský průmysl. Ve službách patří k nejvíce inovačním odvětvím zpracování dat a výzkum a vývoj.

Tabulka 7: Podíl inovujících podniků (INO) a inovační intenzita (INT) v České republice, 2002 – 2003

	Celkem		Zahr. ústř.	
	INO	INT	INO	INT
Celkem za ČR	25,9	1,6	41,1	1,7
malé podniky (10-49 zam.)	22,4	2,2	35,4	1,9
střední (50-249 zam.)	35,8	1,9	42,2	1,2
velké (250 a více zam.)	57,3	1,4	59,8	1,7
Dobývání nerostných surovin	22,7	1,3	30,4	0,8
Zpracovatelský průmysl celkem	28,4	2,4	41,5	2,1
Potravinářský a tabákový prům.	31,6	1,9	64,9	1,4
Textilní a kožedělný průmysl	19,7	2,2	29,7	0,6
Dřevozprac., papírenský prům. a vydav. činnosti	21,5	3,1	28,5	3,2
Koksování a chemický průmysl	57,3	3,5	56,0	7,1
Výroba plastů a nekov. miner. výrobků	27,7	1,8	52,0	1,6
Výroba kovů a kovodělných výrobků	25,8	1,4	24,9	0,9
Výroba strojů a zařízení	39,2	3,0	41,5	3,2
Výroba el. a optických přístrojů	30,9	4,6	42,6	4,8
Výroba dopravních prostředků	42,9	1,4	48,7	0,8
Výroba nábytku, zprac. druhot. surovin a ost. zpr. prům.	21,3	2,6	17,7	0,9
Výroba a rozvod el., plynu a vody	15,4	2,1	24,1	5,3
Služby celkem	22,8	0,8	41,3	0,8
Velkoobchod a zprostř. velkoob. (kromě motor. vozidel)	23,5	0,6	38,4	0,7
Doprava, skladování, pošty a telekomunikace	13,6	0,8	34,2	1,5
Peněžnictví a pojišťovnictví	25,3	0,4	50,6	0,5
Zpracování dat a související činnosti	55,1	8,6	66,0	10,1
Výzkum a vývoj	54,4	35,9	75,3	31,3
Architekt. a inženýr. poradenství ap. tech. služby	12,5	3,7	39,4	6,4
Technické testování, měření a analýzy	29,4	6,7	27,8	4,8

Poznámka: Inovační podniky zavedly v uvedeném období inovaci produktu a/nebo procesu. Inovační intenzita je definována jako podíl nákladů na inovace k tržbám v roce 2003.

Pramen: ČSÚ.

5. Doporučení OECD pro inovační politiku ČR

V posledním vydání řady OECD Economic Surveys pro Českou republiku (OECD, 2006) jsou formulována doporučení zejména v následujících oblastech inovační politiky:

- zlepšit systém řízení inovační politiky, který by se měl více zaměřit na podporu výzkumu pro komerční aplikace, propojení základního a aplikovaného výzkumu, lepší koordinaci mezi rezortními subjekty odpovědnými za výdaje na výzkum a vývoj
- zlepšit alokaci prostředků na výzkum a vývoj zejména zvýšením podílu projektového financování, větší důraz při posuzování projektů klást na dosavadní výzkumnou výkonnost řešitelského týmu spíše než jeho institucionální afilience, zavést periodické hodnocení výzkumných aktivit
- vyhodnotit systém daňových úlev před realizací jeho změn zejména s ohledem na efektivnost
- podpořit inovační aktivity malých a středních podniků zavedením informačního systému o výzkumných projektech realizovaných a plánovaných v regionech a municipalitách
- podpořit vazby podniků a vědy, a to zvýšením přístupnosti a pružnosti doktorských programů a postdoktorských pozic, zavedením výkonnostně založeného platového systému ve veřejných výzkumných organizacích, užší spoluprací s podniky při hodnocení výzkumných aktivit, zlepšením informačního a administrativního systému v oblasti práv duševního vlastnictví a tím zvýšením pobídek pro komercializaci výsledků výzkumu
- vytvořit podmínky pro rozvoj služeb rizikového kapitálu s důrazem na efektivnost připravovaného vládního podpůrného programu, úpravou investičních a daňových pravidel zvýšit pobídky ke vstupu firem a individuálních investorů do projektů rizikového kapitálu, podpořit vznik specializovaných, prakticky a podnikově zaměřených univerzitních programů v této problematice

V **souhrnu** je probíhajícím procesem realokace kvalitativně náročných segmentů nadnárodní hodnotového řetězce z vyspělých zemí do zemí znalostně méně rozvinutých je pro nové členské země EU klíčovou otázkou, zda a v jakém rozsahu se budou podílet na tomto globálním trendu. Šetření názorů zahraničních investorů v případě *fragmentace produkčního řetězce* ukazuje zaostávání ČR zejména ve velikosti a dostupnosti pracovní síly a specifických kvalifikací a zkušeností, dále v daňových a regulačních nákladech a v bezpečnosti duševního vlastnictví. Celkově však ČR patří v tomto srovnání k nejlépe hodnoceným zemím globálního žebříčku. V případě přímých zahraničních investic do aktivit *výzkumu a vývoje* je region střední a východní Evropy hodnocen investory velmi příznivě, téměř čtvrtina zde předpokládá růst výdajů do výzkumu a vývoje (v asijských zemích je to nicméně až polovina). Z hlediska determinant lokalizace těchto výdajů zaostává ČR především v dostupnosti lidských zdrojů pro výzkum a vývoj, intenzitě vazeb mezi podnikovým sektorem a vysokými školami, v úrovni vlastního vědeckého a inovačního výstupu a využití rizikového kapitálu. Zahraniční firmy se v ČR stále významněji podílejí na *znalostně náročných aktivitách* – pokrývají téměř polovinu výdajů podnikatelského sektoru na výzkum a vývoj, ve zpracovatelském průmyslu dokonce 65 % (ve službách ale méně než čtvrtinu). Náročnost ekonomických aktivit na výzkum a vývoj (VaV intenzita) v ČR zatím ale zůstává v průměru nízká ve srovnání s vyspělými zeměmi (kromě odvětví motorových vozidel) a inovační aktivity českých podniků jsou převážně založené na přejímaných technologických znalostech s případnými úpravami podle lokálních potřeb.

Opacity index – index průhlednosti

Znamená-li anglické slovo OPACITY neprůhlednost, pak OPACITY INDEX bychom mohli překládat jako INDEX NEPRŮHLEDNOSTI, nebýt skutečnosti, že autoři si s jeho jednotlivými složkami pohráli tak, že je pojmenovali a setřídili do akronymu CLEAR – což naopak může znamenat průhledný. Tato krásná slovní hříčka je jen na vysvětlenou k titulu tohoto příspěvku. Podstatné je to, že Opacity index mapuje stav a vývoj podnikatelského a investičního prostředí v současné době (opacity index 2004) v celkem 48 zemích světa. Navazuje tím na Opacity Index 2001, který společnost PriceWaterHouseCoopers zpracovala pro 35 zemí s využitím stejné metodiky. K autorství současného indexu se hlásí společnost Kurtzman Group s tím, že na výzkum z roku 2001 navazuje – tím tmelícím prvkem je Joel Kurtzman, který je vlastně duchovním otcem celého projektu a který figuruje na seznamu autorů u obou vydání.

Co Opacity index pro jednotlivé země vyjadřuje a jak se počítá?

Je to vážený aritmetický průměr pěti dílčích ukazatelů :

$$\text{Opacity Index (OPA)} = C + L + E + A + R / 5$$

kde C je míra korupce (business and government *corruption*), L charakterizuje stav legislativy (ineffective *legal system*), E efektivnost makroekonomické hospodářské politiky (deleterious *economic policy*), A stav řízení a kontrolu firem (inadequate *accounting and governance practices*) a R je míra regulace (*regulatory structures*). Při určení hodnot jednotlivých subindexů jsou použity jak veřejně přístupné zdroje (celkem 65 proměnných z 41 zdrojů), tak i údaje z dotazníkových šetření od respondentů ve sledovaných zemích. Výběr respondentů zahrnuje finanční ředitele velkých zahraničních firem, odborníky na místní legislativu, bankéře a pracovníky zahraničních firem. Mezi veřejně přístupnými zdroji jsou mimo jiné i dokumenty Světové banky a Mezinárodního měnového fondu, Transparency International, Political Risk Service Group, Heritage Foundation, centrálních bank jednotlivých zemí a další. Hodnota indexu se pohybuje v intervalu od nuly (nejlepší hodnocení) do 150 bodů (hodnocení nejhorší).

Na základě hodnot Opacity indexu je vypočítáván a publikován také Index „Příplatku za riziko spojené s neprůhledností“ (**Opacity risk premium**). Tento index je prvotně určen pro zahraniční, potenciální investory ve sledovaných zemích a vypovídá o tom, že každé konečné skóre v hodnocení neprůhlednosti je spojeno s určitým příplatkem či prémie za riziko, což do jisté míry vyjadřuje dílčí ekvivalent úrokové míry. Pro účely této studie je tento index kalkulován jako rozdíl v průhlednosti mezi sledovanou zemí a USA znásobený 0,2213. Jak se však k tomuto číslu dospělo už není známo. V praxi to znamená, že jestliže chce investor z USA podnikat v ČR, potřebuje docílit návratnost v roce 1998 o 8,99 % vyšší a v roce 2004 už jen o 4,56 % vyšší než kdyby ve stejném období investoval v USA. To znamená, že o toto procento se mu zvýší celkové výdaje spojené s podnikáním. Podstatu tohoto příplatku se autoři za rok 1998 snažili vyčíslit do hodnoty tzv. daňového ekvivalentu, v roce 2004 již od tohoto přístupu upustili.

Tabulka 1 ukazuje jak celkovou hodnotu Opacity indexu, tak i jeho jednotlivé složky (CLEAR) pro všechny evrop-

ské země, které byly do výzkumu zahrnuty v roce 2004. Tabulka 2 znázorňuje tyto hodnoty pro rok 1998. Ve sloupci delta je rozdíl (zlepšení) mezi roky 1998 a 2004 a to bohužel jen u sedmi zemí, u kterých jsou známy hodnoty OPA z obou šetření. Vzhledem k tomu, že mezi nimi je i Česká republika, mohou nám tyto hodnoty posloužit, byť jen k drobnému, srovnání.

Tabulka 1: Opacity index a jeho složky v roce 2004

Země	C	L	E	A	R	OPA
Belgie	28	25	30	17	14	23
ČR	61	35	32	44	35	41
Dánsko	6	15	21	33	19	19
Finsko	3	11	23	17	9	13
Francie	39	47	33	33	32	37
Nizozemí	16	21	22	38	23	24
Irsko	33	19	29	38	9	26
Itálie	52	32	45	63	24	43
Maďarsko	51	31	26	50	24	36
Německo	28	14	33	17	32	25
Polsko	63	35	47	40	19	41
Portugalsko	37	26	31	50	32	35
Rakousko	21	11	32	33	17	23
Rusko	78	44	39	40	31	46
Řecko	58	30	36	50	30	41
Španělsko	39	25	32	50	23	34
Švédsko	8	24	21	25	19	19
Švýcarsko	20	27	20	25	21	23
Velká Británie	20	3	25	33	13	19

Pramen : The Global Cost of Opacity, Kurtzman Group 2004 a The Opacity Index , PWC 2001, vlastní úprava.

Tabulka 2: Opacity index a jeho složky v roce 1998

Země	C	L	E	A	R	OPA	Δ
ČR	57	97	62	77	62	71	-30
Itálie	28	57	73	26	56	48	- 5
Maďarsko	37	48	53	65	47	50	- 14
Polsko	56	61	77	55	72	64	-23
Rusko	78	84	90	81	84	84	- 38
Řecko	49	51	76	49	62	57	- 16
Velká Británie	15	40	53	45	38	38	- 19

Pramen : The Global Cost of Opacity, Kurtzman Group 2004 a The Opacity Index , PWC 2001, vlastní úprava.

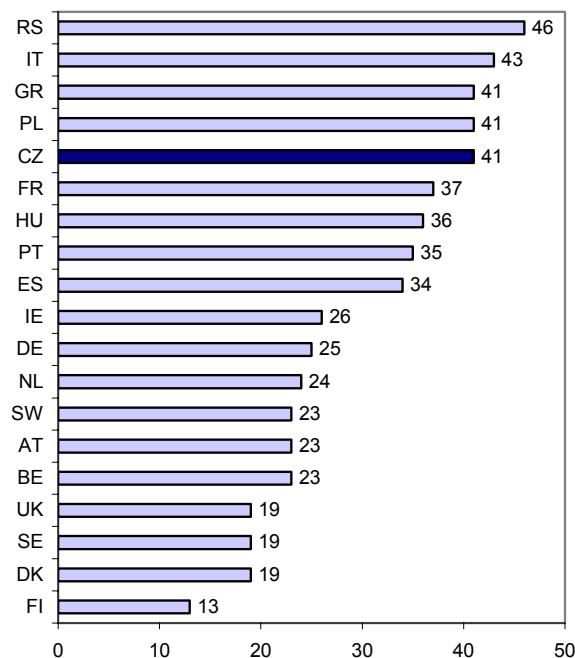
Postavení a vývoj v České republice můžeme hodnotit z různých pohledů. Tím prvním je srovnání s výší OPA v roce 2004 mezi zeměmi EU, druhým je vývoj v samotné České republice mezi roky 1998 a 2004 a tím třetím je mezinárodní srovnání s vybranými zeměmi, u nichž známe hodnoty Opacity indexu za obě sledovaná období. Mimo diskuse o vývoji Opacity indexu a jeho složkách se budeme v dalším textu zabývat i jeho odrazem v příplatku za riziko (ORP).

Co se týče absolutní výše OPA v roce 2004, tak z celkového počtu 19 hodnocených evropských zemí (z toho je 17 členských zemí EU) je ČR hodnocena stejně jako Polsko a Řecko – 41 body. Nepříznivější hodnocení mají jen Itálie (43) a Rusko (46). Toto nelichotivé postavení zaujímá ČR navzdory skutečnosti, že v rozdílu hodnocení mezi lety 1998 a 2004 dosáhla největšího zlepše-

ní mezi hodnocenými zeměmi EU ve výši 30 bodů (pomineme-li Rusko jako nečlenskou zemi EU).

Celkové postavení jednotlivých zemí je zobrazeno na obrázku 1, ve kterém jsou země řazeny podle velikosti celkové hodnoty Opacity indexu od nejhoršího hodnocení (Rusko), k hodnocení nejlepšímu (Finsko).

Obrázek 1: Hodnoty Opacity indexu 2004 podle zemí



Pramen : The Global Cost of Opacity, Kurtzman Group 2004, vlastní úprava.

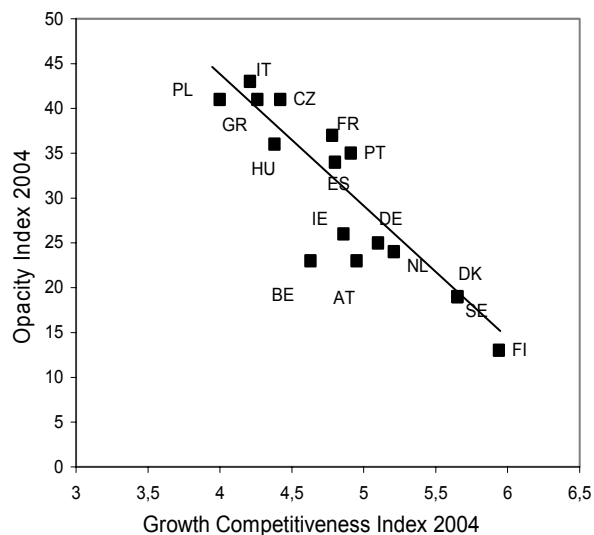
Při hodnocení Finska je zajímavé se podívat na vnitřní skladbu Opacity indexu. Zatímco v oblastech korupce, stavu řízení a kontroly firem a míry regulace je země nejlépe hodnocenou, a u stavu legislativy je na druhém místě za Velkou Británií, v hodnocení makroekonomické politiky se umístilo až za Švýcarskem, Dánskem, Švédskem a Nizozemskem na pátém místě. Vraťme se však zpět k České republice. Jaká je vnitřní skladba našeho zlepšení o 30 bodů mezi lety 1998 a 2004? V první řadě je třeba poukázat na skutečnost, že v oblasti korupce přetrvává v naší zemi „setrvalý stav“. V ostatních oblastech došlo k výraznému zlepšení, nejvyššímu v hodnocení stavu naší legislativy, která se na zlepšeném hodnocení podílí přibližně dvěma pětinami. O tom, že i přes toto výrazné zlepšení nemůžeme být spokojeni ukazují následující srovnání. První je mezi ČR, Maďarskem a Polskem, to druhé s Řeckem.

Oproti roku 1998 se v roce 2004 výrazně zmenšila negativní mezera mezi nejúspěšnějším Maďarskem, Polskem a ČR. V současné době jsme na tom v hodnocení Opacity indexu stejně jako Polsko (41 bodů), Maďarsko je hodnoceno 36 body. Náskok Maďarska je tvořen z velké části nejnižší korupcí, Polsko doplácí na negativně hodnocenou hospodářskou politiku a naše země je hodnocena jako země s nejvyšší mírou regulace. Ve srovnání s Řeckem, hodnoceným stejně jako my a Polsko 41 body jsou rozdíly v hodnocení jednotlivých složek minimální. Hůře jsme hodnoceni v oblasti korupce, stavu legislativy a v míře regulace. Je otázkou, do jaké míry bychom měli být s takovým hodnocením spokojeni, či zda ve srovnání budeme hledat inspiraci k potřebným změnám.

Součástí textu The Global Cost of Opacity 2004 je také snaha definovat a určit negativní vlivy neprůhlednosti pro-

středí. V návaznosti na změny v hodnotách Opacity indexu se mimo jiné uvádí, že každé zvýšení OPA o jeden bod znamená snížení HDP, snížení přílivu zahraničních investic, snížení dostupnosti úvěrů a zvýšení inflace. Vychází se přitom ze vzájemného vztahu OPA s příslušnou proměnnou. Na obrázku 2 jsou srovnány hodnoty Opacity indexu a hodnoty indexu konkurenceschopnosti.

Obrázek 2: Vztah mezi Opacity indexem a indexem konkurenceschopnosti (GCI)



Pramen : The Global Cost of Opacity, Kurtzman Group 2004, World Competitiveness Report 2005, vlastní úprava.

Použití indexu konkurenceschopnosti ukazuje jen na závislost mezi OPA a GCI, ale neříká nic o tom, která z proměnných je závislá a která nezávislá, což je obecný problém měkkých dat. Nicméně jednoduché konstatování, že čím menší průhlednost podnikatelského prostředí, tím menší konkurenceschopnost je nepopiratelné.

Tabulka 2: Hodnoty Opacity risk premium 1998 a 2004

	ORP 98	ORP 04	Δ ORP 04-98
Česká republika	8,99	4,56	-4,43
Itálie	3,12	4,95	1,83
Maďarsko	3,70	3,40	-0,30
Polsko	7,24	4,43	-2,81
Rusko	12,30	5,64	-6,66
Řecko	5,57	4,43	-1,14
Velká Británie	0,63	0,44	-0,19

Pramen : The Global Cost of Opacity, Kurtzman Group 2004 a The Opacity Index, PWC 2001, vlastní úprava.

Z Opacity Indexu odvozený index příplatku za riziko (viz tabulka 2) ukazuje vývoj tohoto indexu u zemí, které byly obsaženy v obou šetřeních, a v posledním sloupci celkový rozdíl, který s výjimkou Itálie zaznamenaly všechny hodnocené země. Srovnáme-li Českou republiku s Maďarskem a Polskem, pak nám vychází, že v absolutním vyjádření ČR stále pokulhává za těmito zeměmi, ve sledovaném období však zaznamenala největší pokrok. Přibližování se Řecku zůstává daleko za ideálem, který zde představuje situace ve Velké Británii.

Závěrem je možno konstatovat, že jakkoli můžeme zpochybňovat serióznost výše provedené analýzy, české podnikatelské prostředí by si zasloužilo větší průhlednost. Průhlednost podnikání se jeví jako retardační faktor, a pokud je naše země vítaným cílem zahraničních investorů, tak průhlednost podnikatelského prostředí rozhodně nebude tím největším lákadlem. Spíše naopak.

Ročenka konkurenceschopnosti Polska



Výzkumný institut světové ekonomiky při Varšavské univerzitě vydal publikaci věnovanou konkurenceschopnosti polské ekonomiky. Editorkou publikace je profesorka na Vysoké škole ekonomické ve Varšavě Marzenna A. Weresa. Obdobnou publikaci týkající se české ekonomiky zpracoval kolektiv autorů Centra ekonomických studií Vysoké školy ekonomie a managementu.¹

Text publikace je rozdělen do pěti částí: porovnání polské ekonomické výkonnosti a konkurenční pozice v roce 2005, determinanty polské konkurenceschopnosti, inovace a jejich vliv na polskou konkurenceschopnost, posílení konkurenceschopnosti a teoretické otázky související s konkurenceschopností. Součástí publikace je i metodologická a stručná statistická příloha. Jednotlivé části jsou dále členěny na kapitoly a subkapitoly. Příspěvky mají formu článku a bezprostředně na sebe nenavazují.

První část obsahuje ve dvou kapitolách **makroekonomická témata a strukturální analýzu**. V první kapitole *Economic Development and Its Convergence* jsou tři příspěvky, které sledují vývoj ekonomiky v makroekonomickém a dlouhodobém pohledu. První od Ryszarda Rapackého se věnuje srovnání výkonnosti polské ekonomiky s ostatními státy v Evropě. Nejprve stručně charakterizuje období padesátých až osmdesátých let, kdy nejen polská, ale i ostatní ekonomiky bývalého sovětského bloku postupně upadaly. Po roce 1989 došlo ve všech postkomunistických zemích nejprve k hlubokému transformačnímu propadu (v Polsku byl nejvýraznější avšak zároveň nejkratší). Autor poukazuje na fakt, že ani vysoká růstová dynamika v 90. letech nedokázala odstranit relativní zaostávání Polska za ostatními státy.

Mariusz Próchniak se v druhém příspěvku věnuje otázce reálné konvergence. Polská ekonomika je sledována v kontextu s ostatními novými členskými zeměmi EU-8. Výsledky empirické analýzy vývoje v letech 1995–2005 ukazují jak na konvergenci jednotlivých zemí EU-8 (snižování rozdílů mezi zeměmi), tak na konvergenci zemí EU-8 vzhledem k EU-15 (odbourávání významné mezery).

V posledním příspěvku se Zbigniew Matkowski pokusil o zhodnocení socioekonomického vývoje a životní úrovně Polska v relaci k zemím EU-8, EU-15 a EU-25. Pro posouzení pozice dané země v EU uvažuje nejprve velikost ekonomiky, rozlohu a populaci, které tvoří syntetický pohled na ekonomický potenciál dané země. Druhý pohled představují ukazatele sociálního rozvoje a blahobytu zde aproximované ukazatelem HDP per capita a prostřednictvím dalších charakteristik sledovaných mezinárodními institucemi typu Světové banky (jako je příjmová nerovnost, ukazatel HDI). Vzhledem k růstu významu mezinárodních vazeb se však ukazuje tento přístup jako nedostatečný. Pro malé a střední otevřené ekonomiky je vhodné používat moderní ukazatele charakterizující tzv. *Wealth Being* (OECD)².

Druhá kapitola *International Competitive Position of the Polish Economy* obsahuje stať Józefa Misaly a sleduje

úlohu mezinárodní obchodní výměny, která ukazuje na zapojení dané země do obchodních vazeb, a to v rámci EU i světové ekonomiky. Autor nejprve sleduje pozici Polska v mezinárodním obchodu v komparaci se zeměmi EU-8 a celé EU, a to z hlediska základních ukazatelů typu otevřenosti ekonomiky a teritoriální struktury obchodních toků. V další části příspěvku je analyzována intenzita a struktura polského obchodu se zeměmi EU. Třetí dílčí část je zaměřena na mezinárodní toky kapitálu do zemí EU-8. Shrnutí jsou základní informace o výši přílivu a odlivu přímých zahraničních investic v daných zemích. V současnosti velmi diskutovaný efekt PZI v řadě zemí EU-8, tj. dynamický vliv na platební bilanci (především běžný účet a salda) a navazující dopady na měření ekonomické výkonnosti (ukazatel HDP versus HND) však zmíněn není. Poslední část této kapitoly je věnována dělbě práce související s lokalizací výroby a mezinárodním obchodem. Autor často hovoří o moderní metodě používané v analýzách mezinárodních obchodních toků, tzv. gravitačních modelech. Avšak konkrétní příklad a výpočet, který by byl velmi zajímavý, v textu pro polskou či jinou ekonomiku chybí.

Druhá část sleduje **strukturální charakteristiky polské ekonomiky** v širším záběru. Třetí kapitola *Assets and Their Productivity* je strukturovaná podle výrobních faktorů. Autor Mateusz Mokrogulski se zaměřil na analýzu lidských zdrojů a to jak na otázky spojené s demografií, tak na otázky spojené s trhem práce. Polská ekonomika je charakteristická relativně nízkou mírou ekonomické aktivity, vysokou mírou nezaměstnanosti a z hlediska struktury zaměstnanosti vysokým podílem zaměstnaných osob v zemědělství.

V další části se Ireneusz Bil věnuje otázkám fyzického kapitálu. Nejprve analyzuje vývoj fixních aktiv a investic jako jednoho z kvantitativních faktorů růstu. Následně je zmíněna otázka technické infrastruktury (silnice, železnice atd.), kde se ukazuje relativní zaostávání Polska i za dalšími středoevropskými státy, které může negativně ovlivňovat lokalizační rozhodnutí nadnárodních společností. Polsko se přitom nachází na místě důležitých obchodních cest zejména mezi Ruskem a západní Evropou.

Analýze technologií se věnuje Marzenna A. Weresa. Jak poznamenává autorka, moderní modely endogenního růstu zdůrazňují význam výdajů na výzkum a vývoj pro ekonomický růst. Obdobně jako v jiných státech je jejich výše v Polsku vzhledem k úrovni v EU nízká. Z velké části jsou financovány z veřejných zdrojů. Aktivita podnikové sféry je podle prezentovaných údajů na nízké úrovni a tomu odpovídá i nízký podíl exportu produktů označovaných jako high-tech. Na druhé straně Polsko disponuje relativně velkým počtem vědeckých pracovníků, což je jedním z problémů v ostatních zemích EU-8, ale i v rámci států EU (Německo, Skandinávie).

Třetí kapitolu završuje pohled Mariusze Próchniaka na otázku produktivity. Souhrnná produktivita faktorů (SPF) je měřena jako reziduální složka v rámci tradičního neoklasického modelu růstu. Obdobně jako v případě české ekonomiky i ta polská vykazuje výrazný podíl SPF na HDP v jednotlivých letech 1995–2005. Text tedy potvrzuje odlišnost ekonomik EU-8 od EU-15 v tomto ohledu a představující zdroj konkurenceschopnosti těchto ekonomik. Zásadním problémem je zde volba tzv. kapitálového koeficientu, který je v případě zemí OECD okolo 2,5. Autor použil hodnoty 3, což je však v případě ČR podhodnocením skutečného stavu³. U pobalt-

¹ A. Kadeřábková a kol.: Ročenka konkurenceschopnosti ČR 2005. Praha, Linde 2005, s. 79-125 a A. Kadeřábková a kol.: Ročenka konkurenceschopnosti ČR 2005 - analýza. Praha, Linde 2006, s. 182-207.

² Boarini, R., Johansson, Å, d'Ercole, M. M.: Alternative Measures of Well-being. OECD, Paříž 2006. (Policy Brief 11)

³ viz Kadeřábková a kol. (2006), s. 77.

ských zemí je situace ještě o něco komplikovanější, a proto je nutné brát uváděné hodnoty s nadhledem.

Kapitola čtvrtá *Institutions and Their Quality* je rozdělena do tří dílčích částí. Kvalita institucí je v ročence hodnocena v rámci tří hlavních oblastí – politické a společenské faktory, hospodářská politika a podmínky podnikání. Co se týče první oblasti, Janusz Golebiowski upozorňuje na problémy vynucování práva a z nich vyplývající rozšiřování korupce a organizovaného zločinu v Polsku, prohlubující se rozdíl v příjmech obyvatelstva a vysokou míru dlouhodobé nezaměstnanosti. Dalším negativním jevem v Polsku je poněkud nestabilní politická situace. Hodnocení politických a společenských faktorů však není podloženo žádnými ukazateli, prostřednictvím kterých by mohlo dojít ke srovnání s ostatními středoevropskými ekonomikami, k nějaké bližší kvantifikaci a mnohem lepší ilustraci problému.

V další části kapitoly se Wojciech Bieńkowski a Ziemowit Czajkowski pokouší zhodnotit hospodářskou politiku a její efektivitu v Polsku za rok 2005. Polsko se spolu s dalšími novými členskými státy EU připravuje na vstup do eurozóny a jeho hospodářská politika je tedy podřízena specifickým závazkům a cílům. Vedle přehledu výsledků fiskální politiky a monetární politiky se autoři zaměřují na privatizaci, která by vedle svého přínosu do rozpočtu měla vést ke strukturálním změnám a zlepšení konkurenceschopnosti firem a odvětví. Hlavními slabými hospodářské politiky Polska je podle autorů nedokončení programu privatizace a nedostačující pokrok ve zlepšování infrastruktury. Ačkoliv příspěvek poskytuje přehled výsledků polské hospodářské politiky, o její efektivitě a o bližším institucionálním uspořádání a problémech s ním spojených se z něj příliš nedozvíme.

V poslední části Aleksander Sulejewicz hodnotí podmínky pro podnikání, které jsou nesporně jedním z faktorů ovlivňujících konkurenceschopnost. Při jejich hodnocení vychází ze dvou hlavních zdrojů, Indexu ekonomické svobody Heritage Foundation a projektu Světové banky Doing Business. Podle Indexu ekonomické svobody se situace v Polsku od roku 1995 neustále zlepšuje, přesto ale Polsko zůstává pozadu za ostatními středoevropskými ekonomikami. Autor sestavuje užší ukazatel, který zahrnuje pouze oblasti týkající se institucí, a lépe tak vyjadřuje, že institucionální charakteristiky představují pro podnikání v Polsku velkou zátěž. Tyto nechvalné závěry potvrzuje i hodnocení v rámci projektu Doing business, kdy se Polsko nachází až na 57. pozici v celosvětovém srovnání. Etika podnikání je přirozeně doplňující charakteristikou kvality podnikatelského prostředí, avšak ani tentokrát není hodnocení Polska příznivé. Stejně je tomu při hodnocení konkurenceschopnosti polských podniků podle Business Competitiveness Indexu Světového ekonomického fóra. V závěru příspěvku autor upozorňuje na zajímavost, že i přes své slabiny v podmínkách podnikání je Polsko pro zahraniční investory mnohem atraktivnější než kterákoliv jiná středoevropská země. Tato část ročenky je velmi vhodně zpracována a autor jasně a přehledně popisuje institucionální problémy, kterým polské podniky čelí.

Třetí část ročenky se zabývá **inovacemi a jejich dopady na konkurenceschopnost**. Jak už napovídá podtitulek knihy, inovace hrají výraznou roli při hodnocení konkurenční schopnosti Polska. Tato část je rozdělena do dvou kapitol, první *Innovative Capacity: Poland and Other New EU Member States Compared* hodnotí inovační potenciál Polska ve srovnání s ostatními členskými zeměmi EU a druhá *Innovation in Polish Industry* analyzuje situaci v polských odvětvích. V rámci páté kapitoly nejdříve Marcin Gomułka uvádí přehled posledních právních a institucionálních změn týkajících se polského národního inovačního systému a poté s Marzennou A. Weresou hodnotí inovační potenciál a vý-

kon v Polsku za posledních patnáct let, přičemž poskytují srovnání s ostatními státy EU.

V následující kapitole se Marcin Gomułka zabývá polskými odvětvími a na základě dat Community Innovation Survey sestavuje inovační index v dílčích průmyslových odvětvích a ve službách a srovnává tak inovační činnost mezi polskými odvětvími. Na jeho výsledky navazuje Marzena A. Weresa a ukazuje, že schopnost odvětví provádět inovace spočívá ve třech faktorech; v úspěšné restrukturalizaci odvětví, v dostupnosti vzdělané pracovní síly a v dovozu technologií prostřednictvím přímých zahraničních investic. Doplňující pohled poskytuje Katarzyna Zakrzewska, když hodnotí inovační činnost nadnárodních korporací působících v Polsku. V poslední části si Bartosz Witkowski a Marzena Weresa kladou otázku, jaký vliv mají inovace na konkurenceschopnost jednotlivých odvětví.

Čtvrtá část ročenky se zabývá **posílením konkurenceschopnosti** ve dvou kapitolách. Marzena A. Weresa a Ryszard Rapacki se první části sedmé kapitoly *Poland's Competitiveness and Its Drivers: An Overall Assessment* pokouší celkově zhodnotit situaci Polska z pohledu konkurenční schopnosti a určit její hlavní zdroje. Přínosnější je však druhá část, kdy autoři na základě analýzy těchto hledisek definují faktory konkurenceschopnosti Polska. Jeden z hlavních faktorů je dostupnost zdrojů jako levná pracovní síla. Ukazují však, že v letech 1995–2005 byl ekonomický růst způsoben především růstem SPF, který spočíval spíše ve zvýšení efektivity výroby než v používání lepších technologií. Jak autoři v závěru upozorňují, vyhlídky pro zlepšování konkurenční schopnosti nejsou vůbec příznivé; hlavní překážky tvoří strukturální a institucionální problémy. Na tento příspěvek navazuje další, ve kterém Ryszard Rapacki velmi přehledně shrnuje hlavní silné a slabé stránky polské ekonomiky a poskytuje tak ucelený pohled na její situaci.

Ve dvou částech kapitoly osmé *Instruments to Support Structural Reforms in Poland* se Mariusz-Jan Radlo zabývá nástroji na podporu strukturálních reforem v Polsku. Nejdříve srovnává priority dané v Lisabonské strategii s prioritami polské hospodářské politiky na makroekonomické a mikroekonomické úrovni a z pohledu politiky zaměstnanosti. Poté si klade zajímavou otázku a to, zda Národní reformní program 2005–2008 představuje spolehlivou reformní strategii, kterou je možné se řídit a prosazovat ji.

Poslední část ročenky zahrnuje **teoretické poznatky** o konkurenceschopnosti a jejího měření. Jan Bossak se v kapitole *Theory and Methodology: A Critical Assessment of Analysis Method* vedle teoretického vymezení pojmů věnuje popisu a srovnání různých metodologií hodnocení konkurenceschopnosti mezinárodních institucí. Velmi přínosný pohled poskytuje v desáté kapitole *Comparing National Competitiveness: Basic Measurement Problems* Józef Misala, který poukazuje na základní problémy měření konkurenční schopnosti a srovnání mezi jednotlivými zeměmi.

Oproti české ročence jsou v závěru stručně uvedeny metodologické informace týkající se jednotlivých témat. Obě ročenky usilují o nelehký cíl – zhodnocení konkurenceschopnosti dané ekonomiky. S vědomím širokého záběru pojmu konkurenceschopnost a možnosti jejího hodnocení je však tato úloha ztížena. Oba přístupy sledují podobnou linii, avšak postupují poněkud odlišnými prostředky. Nelze proto jednoznačně rozhodnout, který přístup je vhodnější. Budeme-li však upřímní, česká ročenka je z hlediska svého záběru více orientována na celkové zasazení do kontextu moderní společnosti států EU-25 a upozorňuje i na problematické aspekty spojené s konkurenceschopností, jejím měřením a interpretací.

POLAND – Competitiveness Report 2006. The Role of Innovation. Warsaw, WSE 2006, 294 str., ISBN 978-83-7378-234-1.