

RAPORT OSW

OSW



KRAJ BEZ BEZROBOCIA

SPECYFKA CZESKIEGO RYNKU PRACY

Krzysztof Dębiec

RAPORT OSW

WARSZAWA
LIPIEC 2019

KRAJ BEZ BEZROBOCIA

SPECYFIKA CZESKIEGO RYNKU PRACY

Krzysztof Dębiec



OSW |

CENTRE FOR EASTERN STUDIES

OŚRODEK STUDIÓW WSCHODNICH im. **Marka Karpia**

© Copyright by Ośrodek Studiów Wschodnich
im. Marka Karpia / Centre for Eastern Studies

REDAKCJA MERYTORYCZNA

Mateusz Gniazdowski, Jakub Groszkowski

REDAKCJA

Halina Kowalczyk, Wojciech Stanisławski

WSPÓŁPRACA

Anna Łabuszewska, Katarzyna Kazimierska

WYKRESY

Wojciech Mańkowski, Urszula Gumińska-Kurek

OPRACOWANIE GRAFICZNE

PARA-BUCH

ZDJĘCIE NA OKŁADCE

BigBlueStudio/Shutterstock.com

SKŁAD

GroupMedia

WYDAWCA

Ośrodek Studiów Wschodnich im. Marka Karpia

Centre for Eastern Studies

ul. Koszykowa 6a, Warszawa

Tel.: + 48 /22/ 525 80 00

Fax: + 48 /22/ 525 80 40

osw.waw.pl

ISBN 978-83-65827-37-1

Spis treści

TEZY /5

WSTĘP /10

I. ŹRÓDŁA NISKIEGO BEZROBOCIA /14

1. Przygotowanie na impuls z zewnątrz i wsparcie banku centralnego /14
2. Niskie koszty pracy, motoryzacja i „montownie” /17
3. Wykorzystanie koniunktury oraz bliskości (i zależności od) Niemiec /20

II. OTWARCIE RYNKU PRACY – ROZBIEŻNE STANOWISKA ZWIĄZKOWCÓW I PRACODAWCÓW /23

1. Długa droga do pracy nad Wełtawą /24
2. (Zbyt) skąpe gesty rządu pod adresem pracodawców /26
3. Obcy niemile widziani w Czechach /27
4. Migracja zarobkowa do Czech z państw UE – ostatnia deska ratunku przedsiębiorców /30

III. INFLACJA PŁAC, INFLACJA ŻĄDAŃ – RYNEK PRACY W RĘKACH PRACOWNIKÓW /37

1. Rozpędzone wynagrodzenia: czy gospodarka to wytrzyma? /39
2. Niemiecki rynek pracy – ideał związkowców /44
3. Niemiecki rynek pracy – koszmar pracodawców /45
4. Pełzająca zmiana modelu gospodarczego – wyzwanie dla inwestorów /47
5. Płaca minimalna – kość niezgody w koalicji rządzącej /50

IV. PERSPEKTYWY /52

TEZY

1. Niskie bezrobocie w Czechach jest wynikiem działania szeregu czynników strukturalnych i politycznych, które wytworzyły określony potencjał gospodarczy. Potencjał ten został zrealizowany z chwilą wystąpienia koniunktury gospodarczej, dostrzegalnej zwłaszcza od 2014 roku. Duże znaczenie miała polityka kolejnych rządów czeskich w okresie ostatniej recesji i stagnacji, a także wsparcie polityki gospodarczej przez działania Narodowego Banku Czeskiego, przede wszystkim przez politykę niskich stóp procentowych oraz interwencji walutowych. Jednym z powodów utrzymywania się niskiego bezrobocia w Czechach są również stosunkowo niskie koszty siły roboczej oraz duże uprzemysłowienie kraju, w którym istotne miejsce zajmuje silnie zależna od koniunktury branża motoryzacyjna. Niemalą rolę w ograniczaniu bezrobocia odgrywają tzw. montownie, czyli zakłady przemysłowe generujące liczne miejsca pracy z niską wartością dodaną. W ciągu ostatnich 20 lat (główna fala przypadła na lata 1998–2007) za sprawą zachęt inwestycyjnych powstało wiele takich zakładów; często tworzono je z intencją redukcji bezrobocia. Jednocześnie Czechy, należące do najbardziej uzależnionych od eksportu państw rozwiniętych, są ponadprzeciętnie podatne na zmiany koniunktury gospodarczej w Europie. Na czeską gospodarkę szczególnie duży wpływ ma sytuacja gospodarcza w innych państwach UE, dokąd trafia blisko 85% czeskiego eksportu. Kluczową pozycję zajmują tu Niemcy, odpowiadające za 1/3 czeskiego eksportu i 1/4 importu, a także silnie zaangażowane kapitałowo nad Wełtawą.
2. Niskie bezrobocie oraz wynikający z koniunktury rosnący popyt na siłę roboczą powodują duży niedobór rąk do pracy, co rodzi szereg problemów. W sytuacji, gdy od wiosny 2018 roku liczba wolnych miejsc pracy przekracza liczbę bezrobotnych, firmy muszą odrzucać część zamówień, a rosnące wynagrodzenia utrudniają im konkurowanie ceną. Co więcej, wzrost realnych płac w roku 2018 znacznie przewyższał dynamikę gospodarki czy produktywności pracy: sytuacja taka jest na dłuższą metę niemożliwa do utrzymania, gdyż czyni daną działalność gospodarczą nieopłacalną. Wzrost ten był zarazem stosunkowo silniejszy w dolnej części piramidy płacowej, co odzwierciedla popyt przede wszystkim na mniej wykwalifikowanych pracowników. Wzrost płac napędza też inflację, a konieczność walki o cel inflacyjny motywuje bank centralny do kolejnych podwyżek stóp procentowych. Wszystkie te czynniki sprawiają, że spodziewane jest spowolnienie czeskiego wzrostu gospodarczego z 4,4% w 2017 roku i niespełna 3% w 2018 roku do około 2,5% w dwóch kolejnych latach. Jednocześnie problem

niedostatku siły roboczej jest zaostrzany przez przeszkody administracyjne, których doświadczają pracodawcy przy próbach zatrudniania obywateli państw spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Zważywszy, że w ostatnich latach czeski rynek pracy staje się w coraz większym stopniu „rynkiem pracownika”, trudności pracodawców pogłębia też malejąca mobilność Czechów, a także coraz mniejsza skłonność do kompromisów w poszukiwaniu miejsca zatrudnienia czy niewielka popularność pracy w niepełnym wymiarze etatu.

3. Rozwiązaniu problemów czeskich firm nie służy spór polityczny, który nakłada się na rozmowy pomiędzy zrzeszeniami pracodawców i związków zawodowych. Centrolewicowy rząd Andreja Babiša poszukuje złotego środka, który pozwoli wyważyć na rynku pracy potrzeby pracodawców (i zapewnić co najmniej utrzymanie produkcji na obecnym poziomie) oraz zgłaszany przez związki zawodowe postulat wzrostu płac i poziomu życia. Gabinet Babiša stara się, co prawda, ułatwić zatrudnianie obywateli wybranych państw (w szczególności Ukrainy), działania te uznawane są jednak przez pracodawców za niewystarczające. Babiš musi też liczyć się z głosem koalicyjnej Czeskiej Partii Socjaldemokratycznej (ČSSD), która współpracuje ze związkowcami i postuluje ostrożność w otwieraniu czeskiego rynku pracy na osoby z państw pozaunijnych, zwykle mające niższe wymagania płacowe niż Czesi czy pracownicy z państw UE. Socjaldemokraci chcą też wspierać miejscowych pracowników znacznymi podwyżkami płacy minimalnej (przeforsowana pod koniec 2018 roku podwyżka była drugą najwyższą w historii). ČSSD podkreśla przy tym troskę o innowacyjność czeskiej gospodarki: duży napływ taniej siły roboczej z zagranicy ograniczyłby presję na inwestycje kapitałowe. Tymczasem dopiero takie inwestycje mogłyby zwiększyć produktywność pracy i wynagrodzenia (zarazem jednak doszłoby wówczas do zlikwidowania części miejsc pracy). Z uwagi na brak konsensusu pod znakiem zapytania stoją losy procedowanego w parlamencie projektu nowelizacji jednej z ustaw (zgłoszonego przez poprzedni rząd Babiša), który przewiduje możliwość wydawania tzw. rocznych nadzwyczajnych wiz pracowniczych obywatelom państw trzecich, w liczbie dostosowanej do potrzeb rynku pracy.
4. W sytuacji ograniczonych możliwości rekrutacji pracowników z państw pozaunijnych rozwiązaniem dla czeskich zakładów produkcyjnych są pracownicy z państw UE: stanowią dziś oni aż 65% obcokrajowców pracujących w Czechach. W tej grupie drugie po Słowakach miejsce zajmują Polacy, których liczba na czeskim rynku pracy wzrosła w latach 2014–2018 ponad

dwukrotnie i wynosi około 45 tys. Nowym, zaskakującym zjawiskiem jest rosnący napływ do Czech obywateli państw Europy Południowej, gdzie w ostatnich latach notowane są najwyższe w UE stopy bezrobocia, zwłaszcza wśród osób młodych. W ciągu ostatniej dekady liczba pracujących w czeskich firmach Hiszpanów i Portugalczyków potroiła się, a Greków i Włochów – podwoiła.

5. W czeskiej debacie publicznej na temat wysokości wynagrodzeń istotną rolę odgrywają odwołania do gospodarki niemieckiej. Lewica i związki zawodowe przekonują, że należy wymóc zbliżenie płac do poziomu niemieckiego poprzez regulacje (m.in. w zakresie płacy minimalnej), podwyżki w sferze budżetowej oraz naciski na dużych pracodawców prywatnych. Zdaniem pracodawców rozwiązaniem jest nie sztuczne podnoszenie wynagrodzeń (na dłuższą metę nie do udźwignięcia przy niskiej wartości dodanej produkcji), lecz dążenie do zmiany modelu gospodarczego z dotychczasowego (opartego na „montowniach”) na charakterystyczny dla Niemiec model z wysoką wartością dodaną i wysoką produktywnością pracy. Taki model ma szansę w długim okresie generować niezagrażający produkcji wzrost płac. Innymi słowy, pracodawcy przekonują, że zanim uda się zerwać z „tanią pracą” (czego domagają się związkowcy) – należy zerwać z „tanią gospodarką”. Ta zmiana modelu już zresztą stopniowo następuje: wymusza ją m.in. niższy w ostatnich latach wzrost produktywności pracy od wzrostu wynagrodzeń.

6. Konieczność podnoszenia poziomu płac skutkuje obniżeniem zyskowności inwestycji zagranicznych spółek matek wielu czeskich firm (podmioty zagraniczne kontrolują blisko 40% kapitału zakładowego czeskich spółek). Spółki matki zdążyły już jednak skorzystać z wysokiego wzrostu gospodarczego, gdy wzrost płac nie był jeszcze tak znaczący: lata 2016 i 2017 były dla nich najlepsze w ostatniej dekadzie, a wartość dywidend wypłacanych za granicę wyniosła rocznie 5,3–6,1% PKB. Najbardziej dotknięte odpływem kapitału są sektor telekomunikacyjny, handel hurtowy i detaliczny oraz energetyka. Debata na temat odpływu zysków toczy się w Czechach od chwili akcesji do UE, kiedy to wdrażając prawo unijne, zniesiono opodatkowanie transferu dywidend do spółek matek. Był to jeden z czynników, który sprawił, że od 2005 roku wysokość odprowadzanych za granicę dywidend przekracza wartość zagranicznych inwestycji (w tym reinwestycji) i jest wyższa, niż wynikałoby to z obiektywnych uwarunkowań makroekonomicznych. Czescy politycy i ekonomiści coraz częściej przestrzegają znaczne uzależnienie od zagranicznych koncernów i wiążące się

z nim transfery zysków za granicę jako problem, który naraża gospodarke na wstrząsy i ogranicza możliwości przełożenia wyników wzrostu PKB na poprawę standardu życia mieszkańców. Jednym z rozważanych środków mających ograniczyć to zjawisko było wprowadzenie podatków sektorowych (np. dla sektora bankowego) – pomysł, na który przychylnie patrzył poprzednik Andreja Babiša na fotelu premiera Bohuslav Sobotka, ale który od lat odrzucany jest przez obecnego szefa rządu. Na spotkaniu z najważniejszymi inwestorami w 2018 roku Babiš pokazał, że na razie do pozostawiania w Czechach większej części zysków zamierza ich raczej przekonywać, niż zmuszać.

7. Na problemy gospodarcze i spory polityczne nakładają się kwestie społeczne związane z problematyką rynku pracy. Ponad 860 tys. Czechów dotyka kwestia postępowań egzekucyjnych, które utrudniają (niekiedy uniemożliwiają) legalne zatrudnienie i sprawiają, że osoby te stanowią zasób pracowników szarej strefy. W kontekście dążenia do rozwoju gospodarki z wyższą wartością dodaną problemem jest też niewystarczające dostosowanie systemu kształcenia do wyzwań współczesności czy jego niedoinwestowanie. Z kolei opory społeczne wobec napływu obcokrajowców i wiążące się z tym możliwe koszty polityczne najprawdopodobniej sprawią, że nawet jeśli czeskie władze przyjmą regulacje liberalizujące dostęp do swojego rynku pracy, będą one najpewniej niewystarczające i spóźnione z punktu widzenia rozwoju czeskiej gospodarki. Kryzys gospodarczy w 2009 roku pokazał, że migranci zarobkowi mogą dać czeskiej gospodarce „bufor bezpieczeństwa”, wzmacniając zasoby siły roboczej w czasie zwiększonego zapotrzebowania i wyjeżdżając, gdy ono znacząco spada (z 70 tys. obywateli Ukrainy zostało wówczas w Czechach jedynie 30 tys.). Tymczasem istnieje duże prawdopodobieństwo, że mimo postępującej robotyzacji pracownicy z zagranicy będą w Czechach wciąż potrzebni. W miarę jak rośnie poziom życia Czechów, stają się oni coraz mniej chętni do wykonywania zawodów wiążących się z niskim prestiżem społecznym. Większe otwarcie się na dopływ siły roboczej z innych państw może także zostać wymuszone przez proces starzenia się społeczeństwa; Czechy należą do krajów, w których dokonuje się on najszybciej.
8. W najbliższych latach Czechy będą stopniowo odchodzić od modelu gospodarczego opartego na stosunkowo tanich miejscach pracy na rzecz produkcji bardziej zaawansowanej technologicznie i zautomatyzowanej. Doprowadzi to do wzrostu produktywności pracy, umożliwiając firmom zyskanie środków na dalszy wzrost wynagrodzeń przy jednoczesnej redukcji

zatrudnienia. Nie zawsze będzie to jednak proces bezbolesny. Tam, gdzie zyskowność okaże się niewystarczająca, a zwiększanie wartości dodanej niemożliwe lub zbyt kosztowne, może to oznaczać zamknięcie zakładów produkcyjnych i zwolnienia. Zarazem jednak przeprowadzka za granicę niektórych przedsiębiorstw, dla których Czechy są coraz mniej konkurencyjne kosztowo, będzie pomocna dla innych pracodawców, uwalniając tak pożądaną siłę roboczą. Przemiany te położą kres sytuacji, w której jedną z głównych zalet konkurencyjnych Czech na rynkach międzynarodowych była niska cena siły roboczej. W krótszej perspektywie czasowej jednak, zważywszy na ograniczenia (technologiczne i kosztowe) robotyzacji i naglące potrzeby firm, najlepszym rozwiązaniem może się okazać zwiększenie dostępności czeskiego rynku pracy dla pracowników z państw trzecich. Już w 2019 roku zacząną najpewniej obowiązywać zapowiadane w programie rządu zmiany w systemie zachęt inwestycyjnych: odejście od ulg dla firm tworzących niskopłatne miejsca pracy na rzecz przyciągania przedsiębiorstw gotowych tworzyć i rozwijać nowoczesne technologie. Praktyka pokaże, na ile Czesi okażą się w tym skuteczni. Pewne jest jednak, że w obecnej sytuacji kraj ten nie może sobie pozwolić na preferencyjne przyjmowanie dalszych inwestycji opartych na wykorzystaniu taniej siły roboczej.

WSTĘP

Od 2016 roku Czechy mają najniższy poziom bezrobocia spośród państw UE (por. Wykres 1). W połowie 2017 roku wyprzedziły pod tym względem Japonię i znalazły się na czele zestawienia państw OECD¹. Sytuacja ta uderza w firmy, które szukają sposobów na niedobór pracowników. Jednym z rozwiązań jest automatyzacja procesów produkcyjnych, ale pracodawcy postulują też większą otwartość państwa na migrantów, przede wszystkim z Ukrainy. Niechętnie temu są związki zawodowe, które obawiają się, że napływ pracowników z zagranicy wyhamuje tempo wzrostu płac. Jednocześnie w Czechach trwa debata o tym, na ile obecny model gospodarczy sprzyja doganianiu gospodarek zachodnich i co zrobić, aby przyspieszyć konwergencję.

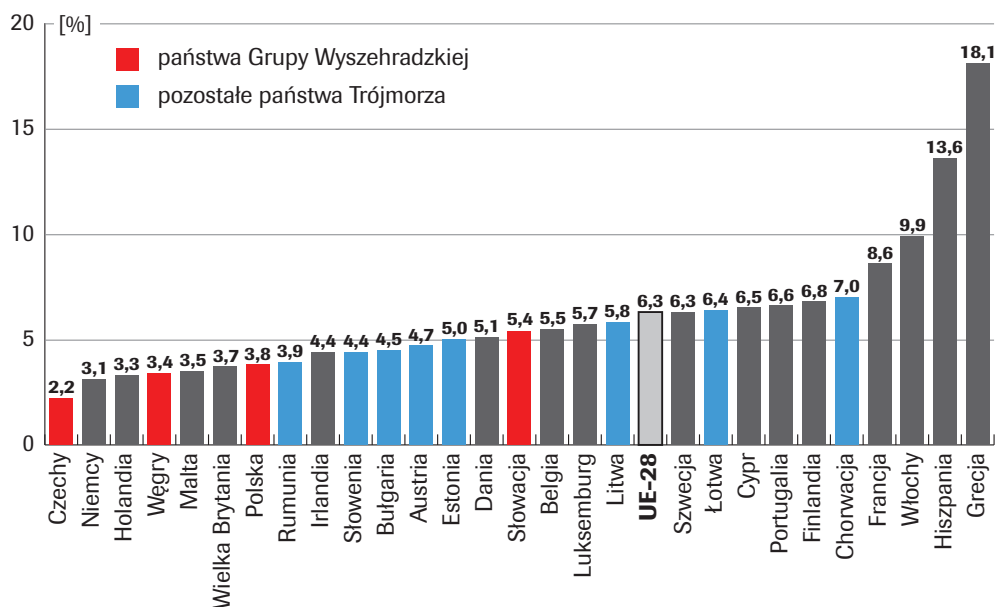
Sukcesy czeskiej gospodarki ostatnich dekad są w znacznej mierze konsekwencją ścisłego powiązania z gospodarką i rynkiem niemieckim, w tym dużej otwartości na niemieckie koncerny. Czesi są świadomi korzyści płynących z tej relacji. Szukają również sposobu, jak zachęcić zagranicznych właścicieli czeskich spółek, aby mniejszy odsetek wypracowanych w Czechach zysków transferowali za granicę. Środki te mogłyby zostać przeznaczone na wyższe wynagrodzenia dla czeskich pracowników oraz na reinwestycje, w szczególności w projekty generujące wysoką wartość dodaną.

Niskie bezrobocie w Czechach jest przede wszystkim konsekwencją ożywienia gospodarczego ostatnich lat. Czeska gospodarka była na nie dobrze przygotowana, ponieważ w okresie recesji władze uelastyczyły rynek pracy, a bank centralny obniżył stopy procentowe do technicznego zera². Czechy odnotowały ponadprzeciętny (w relacji do średniej UE) wzrost produkcji w czasach koniunktury również dlatego, że ich gospodarka jest uzależniona od eksportu i oparta w znacznej mierze na procyklicznej branży motoryzacyjnej. Niskie bezrobocie jest też po części dziedzictwem polityki gospodarczej, realizowanej przede wszystkim w latach 1998–2007, gdy władze poprzez zagraniczne inwestycje starały się przede wszystkim stworzyć nowe miejsca pracy, a tym samym ograniczać negatywne skutki transformacji. W efekcie powstawały głównie zakłady przemysłowe generujące niską wartość dodaną i opierające się na konkurencyjności kosztowej.

¹ Por. OECD *Employment database – Unemployment indicators*. www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-unemployment.htm.

² Narodowy Bank Czeski uważa za taki poziom 0,05% dla głównej stopy procentowej (tj. dyskontowej). Zejście poniżej tego poziomu jest w praktyce ustawowo niemożliwe (na podstawie wysokości stopy dyskontowej wylicza się m.in. odsetki od długów).

Wykres 1. Stopa bezrobocia w państwach UE w maju 2019 roku (w %)



Źródło: Eurostat

Z niskiego bezrobocia i coraz wyraźniej rosnących – wraz z jego spadkiem – wynagrodzeń korzysta społeczeństwo: poziom życia rośnie, ponieważ tempo wzrostu płac jest wyraźnie wyższe niż tempo wzrostu inflacji. Dzięki temu powoli, ale konsekwentnie Czesi od kilku lat gonią swych zachodnich sąsiadów w zestawieniu PKB *per capita* (wg PPS)³. Stosunkowo powszechne są jednak opinie, że tempo konwergencji jest niewystarczające⁴. W toczącej się debacie o modelu rozwoju gospodarczego kraju nie brak głosów, że to Czechy jako pierwsza gospodarka w regionie Europy Środkowej wpadły w tzw. pułapkę średniego dochodu⁵.

Prawdopodobieństwo spowolnienia tempa konwergencji będzie długofalowo większe, jeśli nie uda się przestawić gospodarki na wytwarzanie produktów i usług z wyższą wartością dodaną, a w krótszym okresie – jeśli Praga nie zdecyduje się w większym stopniu otworzyć rynku pracy na pracowników spoza UE. Już obecnie niektóre firmy (np. motoryzacyjne) zmuszone są rezygnować

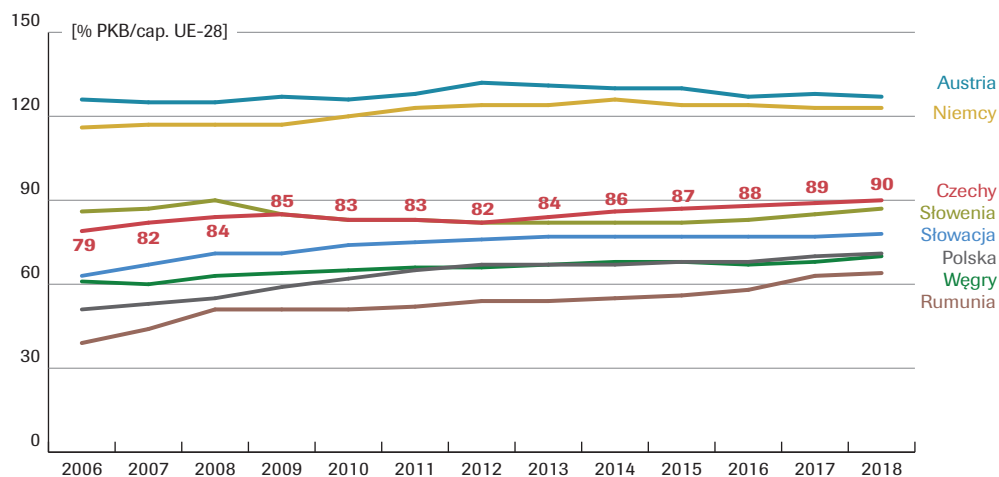
³ Por. Wykres 2 i 3.

⁴ Por. np. ekonomiczną część wspólnego raportu czeskich oddziałów Aspen Institute i magazynu „Forbes” *Česko: Jak jsme na tom?* (s. 14–24), wydanego jesienią 2015 roku, https://s3.eu-central-1.amazonaws.com/uploads.mangoweb.org/shared-prod/aspeninstitutece.org/uploads/images_upload/files/Cesko%20Jak%20jsme%20na%20tom%3F.pdf.

⁵ D. Klimeš, *Jak probudit Česko*, Brno 2017, s. 36.

z przyjmowania nowych zamówień, ponieważ są przekonane, że nie znajdują pracowników do ich realizacji. Dodatkową trudność stanowi niska mobilność Czechów, a także rywalizacja państw regionu o pracowników z państw trzecich⁶. Długofalowym rozwiązaniem w istniejącej sytuacji jest już obserwowana w Czechach stopniowa automatyzacja produkcji, jednak budżet na ten cel paradoksalnie ograniczają wymuszane przez rynek podwyżki płac.

Wykres 2. Zmiany PKB/cap. (wg PPS) w Czechach na tle wybranych państw UE 2006-2018

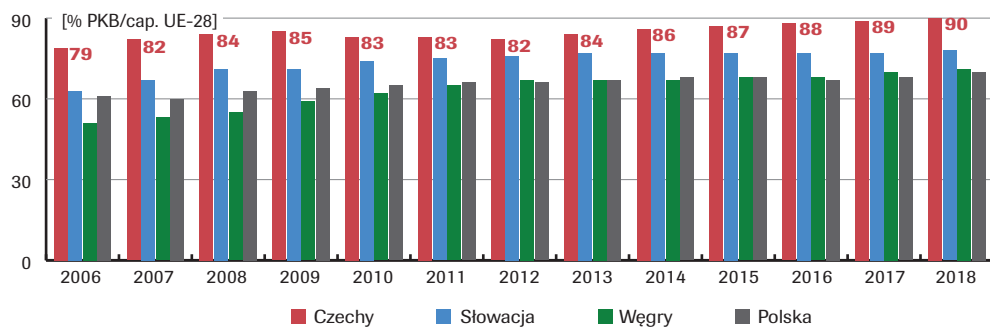


Źródło: Eurostat. UE-28=100

Na poziomie politycznym debata o modelu rozwoju gospodarczego nakłada się na spór pomiędzy ugrupowaniami tworzącymi mniejszościowy rząd Andreja Babiša. Wywodzący się z biznesu premier, który stworzył potężny koncern Agrofert i przez lata nim kierował, a następnie założył ruch polityczny ANO 2011, sprzyja raczej interesom pracodawców. Jego koalicjant – Czeska Partia Socjaldemokratyczna (ČSSD) – od lat blisko współpracuje ze związkowcami i próbuje odbudować swoją pozycję polityczną, forsując lewicowy program, przede wszystkim poprzez Ministerstwo Pracy.

⁶ Według danych Eurostatu za maj 2019 roku, w gronie siedmiu państw z najniższym w UE bezrobociem znalazły się trzy z czterech państw Grupy Wyszehradzkiej (bez Słowacji) i Niemcy. Z kolei wśród 12 państw Trójmorza bezrobocie wyższe od unijnej średniej odnotowano jedynie na Łotwie i w Chorwacji.

Wykres 3. Zmiany PKB/cap. (wg PPS) w Czechach na tle państw Grupy Wyszehradzkiej 2006–2018



Źródło: Eurostat. UE-28=100

I. ŹRÓDŁA NISKIEGO BEZROBOCIA

Rekordowo niski poziom bezrobocia w Czechach zaskoczył wielu obserwatorów, zwłaszcza w Europie Zachodniej. Byłe państwa komunistyczne przez lata były kojarzone z wysokim bezrobociem i problemami strukturalnymi. Tymczasem pod koniec 2015 roku stopa bezrobocia w Czechach spadła poniżej niemieckiej, a bezrobocie w Pradze było zarówno w 2017 (1,7%), jak i w 2018 roku (1,3%) najniższe spośród wszystkich regionów UE⁷. Przyczyny takiej sytuacji na rynku pracy są efektem kombinacji kilku czynników, w tym kształtowanej przez wiele dekad struktury czeskiej gospodarki i polityki gospodarczej ostatnich lat.

1. Przygotowanie na impuls z zewnątrz i wsparcie banku centralnego

Niskie bezrobocie w Czechach nie jest fenomenem ostatnich lat. Od początku transformacji Czechy wyróżniały się pod tym względem na tle całego regionu, górowały też nad Słowacją, co zresztą było jednym ze źródeł napięć w ramach wspólnego państwa⁸. Stosunkowo szybko stopa bezrobocia rejestrowego w Czechach ustabilizowała się na poziomie około 3%⁹. Pozostała na nim aż do kryzysu lat 1997–1999. Temu zjawisku towarzyszyła restrykcyjna polityka budżetowa i monetarna, co sprzyjało wzrostowi liczby osób bez pracy. Nawet wówczas (tym bardziej zaś później) stopa bezrobocia nie przekroczyła w najgorszym roku 9% (według Eurostatu). Jest to tłumaczone relatywnie dobrą strukturą kwalifikacji czeskiej siły roboczej u progu transformacji, wysokim poziomem wykształcenia, położeniem geograficznym w sąsiedztwie

⁷ Według danych Eurostatu w żadnym z ośmiu regionów czeskich (wg NUTS 2) bezrobocie nie osiągnęło nawet 5% za 2017 rok i 4% rok później (najwyższe było w graniczącym z Polską regionie morawsko-śląskim: 4,7% w 2017 i 3,7% w 2018 roku).

⁸ Po okresie sztucznego utrzymywania zerowego bezrobocia za socjalizmu pojawiło się ono w obu częściach Czechosłowacji w 1990 roku na poziomie 0,7% w Czechach i 1,5% na Słowacji. Już w kolejnym roku stopa bezrobocia wzrosła 4-krotnie w Czechach (do 4,1%) i 11-krotnie na Słowacji (do 11,7%). W tej drugiej, pomimo spadku w kolejnym roku (do 10,4%), bezrobocie trwale utrzymywało się ponad progiem 10%. Został on pokonany na krótko dopiero w 2008 roku (9,6%), a na dłużej w 2016 roku. Por. L. Černožorská, *Komparace vývoje nezaměstnanosti v České republice a na Slovensku*, „Scientific Papers of the University of Pardubice”, Series D, Faculty of Economics and Administration, nr 10/2006 oraz *Unemployment rate - annual data*, Eurostat, <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tipsun20&language=en>.

⁹ Według metodyki Eurostatu (w Czechach określanej jako *Výběrové šetření pracovních sil - VŠPS*) około 4%.

Niemiec i Austrii, sprawnym działaniem komisji trójstronnej¹⁰ oraz relatywnie niewielkim odsetkiem siły roboczej zatrudnionej w sektorze rolnym. Stosunkowo słabo rozwinięty sektor usług i handlu był w stanie wchłonąć znaczną część osób zwolnionych w innych sektorach¹¹. Nie bez znaczenia było także ograniczenie podaży siły roboczej wskutek odejścia wielu osób starszych na emeryturę, a także zwiększenia odsetka kobiet pozostających w domu po urodzeniu dziecka, czemu sprzyjało wydłużenie urlopu macierzyńskiego z dwóch do trzech lat. Kontrastowało to, co prawda, z wysoką aktywnością ekonomiczną osób starszych i kobiet w okresie socjalizmu, stopa zatrudnienia w latach 90. utrzymywała się jednak wciąż powyżej 65% (obecnie wynosi około 75%).

Istotną rolę odegrała też polityka gospodarcza i walutowa pierwszych prawicowych rządów i banku centralnego, które wspierały stabilność walutową, tworząc dobre warunki do rozwoju gospodarczego. W efekcie Czechy jako jedno z nielicznych państw w regionie uniknęło hiperinflacji¹².

Również w ostatnich kilkunastu latach, szczególnie w okresie ostatniej recesji i stagnacji, polityka kolejnych rządów dobrze przygotowała gospodarkę czeską na impuls ożywienia z zewnątrz, mając duże znaczenie dla redukcji bezrobocia. W 2011 roku parlament przyjął rozwiązania czyniące kodeks pracy bardziej elastycznym, do czego zobowiązał się w swoim programie centroprawicowy rząd Petra Nečasa. Od 2012 roku zwiększono limit godzin dla umów o dzieło, a od 2007 do 2012 roku zamrożono płacę minimalną¹³, co pomogło ograniczyć ogólny wzrost wynagrodzeń i wzmocniło konkurencyjność cenową czeskich firm. Kolejne rządy dbały o dobrą kondycję finansów państwa, nie zaniedbując sfery socjalnej: wskaźnik zagrożenia wykluczeniem społecznym należał wówczas (i wciąż należy) do najniższych w UE¹⁴. Choć za te działania odpowiadał w większości rząd Nečasa (2010–2013), w wielu aspektach jego

¹⁰ Wspólny organ przedstawicieli rządu, organizacji pracodawców i związków zawodowych, w Czechach nazywa się formalnie Radą Porozumienia Gospodarczego i Społecznego.

¹¹ Por. L. Židek, *Transformace české ekonomiky: 1989–2004*, Praga 2006, s. 124.

¹² Wzrost cen w porównaniu z 1989 rokiem był w Czechach w 1993 roku 2,3-krotny, a w 1996 roku 3-krotny. W tym samym czasie ceny w Polsce wzrosły odpowiednio 22,6 i 45,8 razy. Por. *Ib.*, s. 130.

¹³ W latach 2007–2012 była na poziomie równowartości ok. 1330 zł, a w kolejnych dwóch latach ok. 1400 zł, należąc do najniższych w UE. Dla porównania: płaca minimalna w Polsce wynosiła w 2012 roku 1,5 tys. zł, a w kolejnych dwóch latach odpowiednio 1,6 i 1,68 tys. zł.

¹⁴ W latach 2009–2018 odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wynosił od 12,2 do 15,4%, niemal za każdym razem najmniej w UE (poza rokiem 2012, gdy niższy był w Holandii). Por. *People at risk of poverty or social exclusion*, Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_50&language=en.

politykę kontynuowały centrolewicowe gabinety Jiříego Rusnoka (2013–2014) i Bohuslava Sobotki (2014–2017).

Do ożywienia gospodarczego, a w konsekwencji spadku poziomu bezrobocia, przyczyniło się także wsparcie polityki gospodarczej rządu przez działania Narodowego Banku Czeskiego (ČNB), przede wszystkim polityka niskich stóp procentowych i interwencji walutowych. Czynnikiem ten wyraźnie odróżnia Czechy od sąsiedniej Słowacji (ze względu na przynależność do strefy euro Bratysława pozbawiona jest możliwości prowadzenia samodzielnej polityki monetarnej). W Czechach aktywne kroki na tym polu podejmował stojący na czele ČNB w latach 2010–2016 Miroslav Singer, bezpartyjny nominat prezydenta Václava Klauśa z prawicowej ODS. W sytuacji kryzysu gospodarczego i ryzyka powstania niebezpiecznej spirali deflacyjno-recesyjnej już pod koniec 2012 roku ČNB obniżył stopy procentowe do poziomu tzw. technicznego zera (0,05%) i zobowiązał się, że utrzyma je na tym poziomie tak długo, jak to będzie konieczne. Wobec ograniczonych skutków tego działania i spadku cen wielu produktów (w tym energii) ČNB zdecydował się w listopadzie 2013 roku na rozpoczęcie regularnych interwencji, zobowiązując się, że nie dopuści, aby kurs korony do euro wzrósł powyżej 27 CZK/EUR. Politykę tę przez prawie rok kontynuował również następca Singera na czele banku centralnego – Jiří Rusnok, mianowany przez wywodzącego się z socjaldemokracji prezydenta Miloša Zemana.

Choć głównym celem ČNB jest utrzymanie stabilnych cen (wyrażonych celem inflacyjnym), jego działania w tym przypadku były korzystne także z punktu widzenia polityki gospodarczej. Służyły one przede wszystkim wsparciu eksporterów (na czym skorzystali pracownicy tych firm i osoby, które dzięki temu znalazły tam pracę). Skorzystały jednak również firmy krajowe, gdyż relatywne zwiększenie cen towarów importowanych ożywiło popyt na towary krajowe, a tym samym pomogło ograniczyć bezrobocie¹⁵. Zdaniem jednak krytyków¹⁶ działania ČNB zniechęcały do poprawy produktywności eksporterów, którzy nie musieli inwestować i utrwalali model konkurencji przede wszystkim ceną. Po powrocie inflacji do docelowego poziomu pod koniec

¹⁵ Według ČNB wzrost gospodarczy bez zobowiązania kursowego byłby w samym 2014 roku niższy o 1 p.p. Por. *Co byl kurzový závazek?*, ČNB, <https://www.cnb.cz/cs/casto-kladene-dotazy/Co-byl-kurzovy-zavazek/>.

¹⁶ Por. H. Horská, *Rok od konce intervencí ČNB: Oslabení koruny pomohlo zombie firmám, které brzdí ekonomiku, říká Horská*, „Reflex”, 13.04.2018, https://www.reflex.cz/clanek/komentare/86405/rok-od-konce-intervenci-cnb-oslabeni-koruny-pomohlo-zombie-firmam-ktere-brzdi-ekonomiku-rika-horska.html?fb_comment_id=1627094084064140_1628026950637520#f-335590f7a4c6b4.

2016 roku (niskie bezrobocie wywołało presję na wzrost płac i tym samym cen) ČNB wycofał się w kwietniu 2017 roku z zobowiązania do bronięcia kursu korony, a od sierpnia 2017 roku zaczął podwyższać stopy procentowe.

2. Niskie koszty pracy, motoryzacja i „montownie”

Częścią odpowiedzi na pytanie o przyczyny niskiego bezrobocia w Czechach są wciąż stosunkowo niskie koszty siły roboczej. Dane Eurostatu za 2018 rok pokazują, że przeciętny koszt godziny pracy wyniósł w Czechach 12,6 euro, co jest dziesiątym najniższym wynikiem w UE i stanowi zaledwie 53% unijnej średniej¹⁷. Jest on wprawdzie znacznie wyższy niż np. w Bułgarii (5,4) czy Rumunii (6,7), pozostając na podobnym poziomie jak w innych państwach V4 (od 9,2 do 11,6), ale plasuje się wyraźnie za sąsiednimi potęgami gospodarczymi – Niemcami (34,6) i Austrią (34); zob. Wykres 4. Jednocześnie pozostający na bezrobociu mają niewielką alternatywę, biorąc pod uwagę, że zasiłki dla bezrobotnych w Czechach należą do najniższych w OECD (25% wcześniejszych zarobków)¹⁸.

Rekordowo niskie bezrobocie jest po części konsekwencją dużego uprzemysłowienia kraju, w którym istotne miejsce zajmuje silnie zależna od koniunktury branża motoryzacyjna. Czechy mają najwyższy w całej Europie udział przemysłu w wartości dodanej, wynoszący w 2018 roku 32,7 PKB¹⁹, a w tzw. drugim sektorze pracuje w Czechach niespełna 40% zatrudnionych²⁰. Sama branża motoryzacyjna odpowiada za ponad 20% produkcji przemysłowej i podobny odsetek wartości eksportu²¹. Czechy są przy tym potęgą nie tylko w produkcji samochodów osobowych (druga w świecie – po Słowacji – liczba wytwarzanych samochodów *per capita*²²), ale też autobusów (największy na świecie producent *per capita*) i komponentów dla branży motoryzacyjnej. Jest to pokłosie

¹⁷ Wzrost godzinowej ceny pracy w Czechach w latach 2017-2018 był drugim najbardziej dynamicznym w UE (11,2%; po Łotwie, równo z Rumunią). Eurostat, *Hourly labour costs, 2018*, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Hourly_labour_costs.

¹⁸ Por. *OECD Employment Outlook 2018*. Dane za rok 2015. Niższe wartości odnotowano jedynie w przypadku Węgier i USA. W przypadku Polski wskaźnik ten wynosi 41%, tj. poniżej średniej dla OECD wynoszącej 53%.

¹⁹ Dane obejmują także budownictwo. Druga w UE – Słowacja (31,3%); w Polsce wskaźnik ten wynosi 29,6%. Por. *Industry (including construction), value added (% of GDP)*, Bank Światowy, <https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.ZS>.

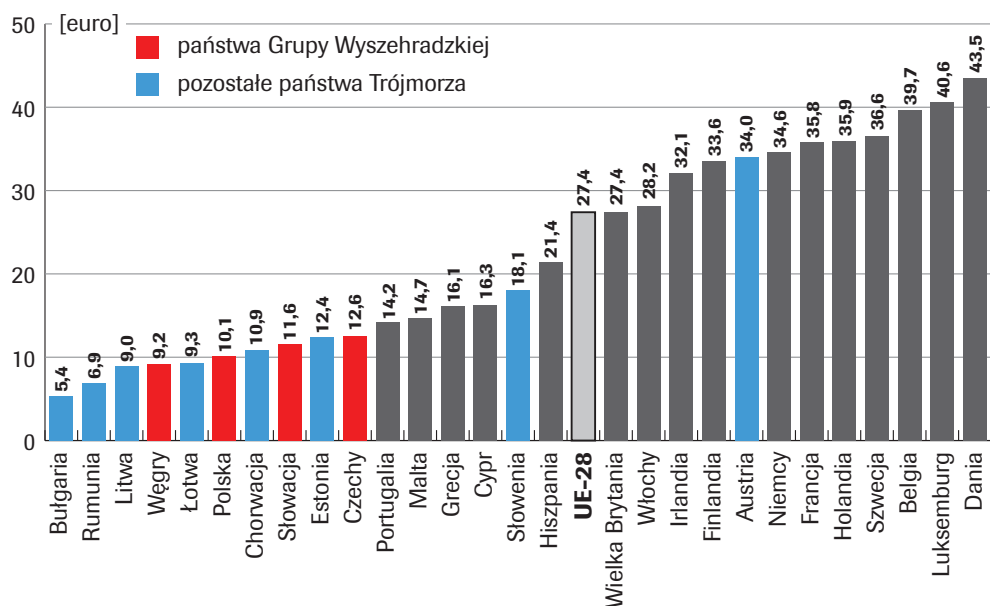
²⁰ I. Dušková, *Práce není všude stejné*, Czeski Urząd Statystyczny; <http://www.statistikaamy.cz/2016/09/prace-neni-vsude-stejne/>.

²¹ Por. CzechInvest, *Automobilový průmysl*; <https://www.czechinvest.org/cz/Sluzby-pro-investory/Klicove-sektory/Automobilovy-prumysl>.

²² Nowy samochód osobowy zjeżdża z linii produkcyjnych w Czechach średnio co 20 sekund.

tradycji przemysłowych sięgających czasów austro-węgierskich oraz rozwoju przemysłu motoryzacyjnego w międzywojennej Czechosłowacji. Z myślą o kadrach dla nowej gałęzi przemysłu formatowano wówczas cały system edukacji szkolnej, w czym swój udział miała także Škoda. Dla rozwoju motoryzacji w Czechach ważny był również sukces prywatyzacji zakładów Škoda Auto na początku lat 90. XX wieku. Wokół należącej do grupy Volkswagena spółki rozwinęły się liczne zakłady poddostawców, a dostępność zaplecza (także w sąsiednich państwach) oraz zasobów siły roboczej pomagała przyciągać kolejne światowe marki samochodowe. Do najważniejszych należą Toyota i PSA, które w ramach joint venture uruchomiły w 2005 roku produkcję małych samochodów w Kolínie (środkowe Czechy), a także Hyundai, który w 2008 roku otworzył fabrykę w Noszowicach na Śląsku Cieszyńskim. Ta zależność od sektora silnie podatnego na zmiany koniunktury miewała negatywne konsekwencje dla Czech, obecnie jednak miejscowe fabryki, zwłaszcza Škody Auto, mają na nowe modele zapewnione zamówienia nawet na kilka miesięcy przed produkcją. Gdy więc gospodarka największych państw UE, zwłaszcza Niemiec, rozwija się, potencjał rozwoju czeskiego sektora motoryzacyjnego rośnie jeszcze bardziej – do takich rozmiarów, że powstałego popytu nie jest w stanie zaspokoić miejscowy rynek pracy.

Wykres 4. Koszty siły roboczej w państwach UE w 2018 roku



Źródło: Eurostat

Dużą rolę w ograniczaniu bezrobocia odgrywają tzw. montownie, czyli zakłady przemysłowe generujące liczne miejsca pracy z niską wartością dodaną, które

dzięki zachętom inwestycyjnym powstawały licznie w ciągu ostatnich 20 lat²³. Najwięcej tego rodzaju zakładów uruchomiono w okresie 1998–2007, kiedy to władzę najczęściej sprawowały ekipy socjaldemokratyczne. W tym okresie (do 2007 roku) można było uzyskać zwrot nawet 65% wartości inwestycji. Wcześniejsze prawicowe rządy Václava Klause stawiały na kapitałową kontrolę przedsiębiorstw przez czeskie podmioty, co było możliwe dzięki udzielanym na preferencyjnych warunkach kredytom od półpaństwowych banków. Między innymi problemy związane z tym kredytowaniem przyczyniły się do tego, że kolejne rządy postawiły na rozwój przez masowe wejście zagranicznych inwestorów do gospodarki.

Montownie są stosunkowo łatwe do stworzenia, ale też do przeniesienia do innej lokalizacji²⁴. Silnie angażują kapitał ludzki, często osoby z niskim wykształceniem, co ma uczynić projekty bardziej konkurencyjnymi kosztowo. Przekłada się to jednak na niewielki zarobek czeskich podmiotów niezależnie od wartości towaru: niska jest marża brutto, czyli proporcja zysku brutto ze sprzedaży do przychodów ze sprzedaży. Pokazują to m.in. dane, zgodnie z którymi udział krajowej wartości dodanej w czeskim eksporcie jest jednym z najniższych wśród 34 badanych państw OECD i wynosi 53,4%²⁵. Jedynie nieliczne spółki utrzymują w Czechach cały łańcuch tworzenia wartości dodanej²⁶ od

²³ Według danych ONZ w latach 1990–2010 Czechy przyciągnęły trzykrotnie więcej inwestycji, niż odpowiadałoby to znaczeniu czeskiej gospodarki. Por. *Z Česka loni odteklo 280 miliard. Babiš si firmy pozval, chce je přemluvit po dobrém*, „Aktuálně.cz”, 13.09.2018, <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/dividendy-firem-z-ceska-dosahuji-stamiliard-firmy-se-radi-s/r-17a8fa-8eb73811e89271ac1f6b220ee8/>.

²⁴ Przykładem może być przeniesienie przez dwie amerykańskie spółki produkcji do Rumunii w celu zmniejszenia wydatków płacowych: Delphi Packard Electric zakończyło wyrabianie kabli w Českiej Lípce w 2011 roku, a TRW Volant w dwa lata później – produkcję kierownic do samochodów w Horních Počernicích. Podobne praktyki zdarzają się w innych branżach – w 2015 roku amerykański Mondelez przeniósł do Polski część produkcji słodczy marki Opavia. Zdarzają się też relokacje w granicach Czech: kanadyjski producent komponentów samochodowych z tworzyw sztucznych Magna Exteriors w 2016 roku przeniósł część zakładu z Liberca bliżej siedziby głównego odbiorcy, Škody Auto (Mladá Boleslav).

²⁵ Zbliżone wyniki (55–56%) wykazują gospodarki Słowacji i Węgier. Wynik Polski to 73,1%. Por. *Domestic value added in gross exports*, OECD, 2019, <https://data.oecd.org/trade/domestic-value-added-in-gross-exports.htm>.

²⁶ Łańcuch wartości dodanej to ciąg strategicznie istotnych czynności, które wykonuje przedsiębiorstwo, aby zwiększać wartość produktu lub usługi w oczach klientów. Sposób, w jaki te czynności są realizowane, określa koszty i wpływa na wysokość osiąganego zysku, stąd podejście to pomaga przedsiębiorstwu zrozumieć źródła przewagi konkurencyjnej. Celem jest jej uzyskanie poprzez szybsze lub/i tańsze dostarczenie produktu lub usługi. Konceptcja ta stworzona została przez amerykańskiego ekonomistę Michaela Portera w latach 80. XX wieku. Inna rzecz, że firmy rzadko kontrolują cały łańcuch dostaw, który stanowi element łańcucha wartości. W przypadku Škody Auto np. aż 40% dostawców komponentów to przedsiębior-

etapu rozwoju produktu przez produkcję aż po sprzedaż końcowemu odbiorcy. Do takich spółek należą Škoda Auto, Škoda Transportation (producent taboru kolejowego), ČGS Holding (producent opon) czy Doosan Škoda Power (wytwarza m.in. turbiny parowe). Na wysokość zarobku spółki kluczowy wpływ ma utrzymanie tych części łańcucha, które tworzą największą wartość dodaną – należy do nich sprzedaż końcowa oraz badania i rozwój (B+R); mniejszą wartość dodaną generuje np. prosty montaż przemysłowy czy logistyka.

Liderem w działaniach badawczo-rozwojowych jest w Czechach Škoda Auto, która w 2017 roku przeznaczyła na ten cel równowartość 2,5 mld zł (notując wzrost o ponad połowę r/r), co odpowiada połowie zysków wypracowanych przez spółkę oraz stanowi tylko dwa razy mniej niż bezpośrednie wsparcie B+R z czeskiego budżetu w tym roku²⁷. Na to, że firmy, w tym inwestorzy zagraniczni, nie rozwijają innowacji na szerszą skalę, wpływa system przyciągania inwestycji zagranicznych, w którym ustalane są warunki wstępu do Czech, ale już nie dalszego rozwoju inwestycji. Znaczenie ma także stosunkowo niewielka wysokość zachęt podatkowych mogących pobudzać firmy do innowacyjności²⁸.

3. Wykorzystanie koniunktury oraz bliskości (i zależności od) Niemiec

Czechy jako tzw. mała gospodarka otwarta należą do najbardziej uzależnionych od eksportu państw rozwiniętych²⁹. Regularnie notują dodatnie saldo wymiany handlowej (w 2018 roku blisko 15 mld euro); jedynymi państwami UE, które w 2018 roku wypracowały dodatnie saldo w relacjach handlowych z Czechami, były Polska, Irlandia i Malta. Czyni to jednak Czechy zależnymi

stwa niemieckie; czeskie stanowią ok. 1/5 ich łącznej liczby. Por. R. Hogg, *Škoda: Simply Clever logistics*, „Automotive Logistics”, 6.07.2015, <https://automotivelogistics.media/intelligence/skoda-simply-clever-logistics>.

²⁷ *Výroční zpráva za rok 2017*, Škoda Auto, 2018, <https://cdn.skoda-storyboard.com/2018/03/skoda-annual-report-2017.c5a29f2a9b556d42158ef72031b710f3.pdf> oraz *Stát vydal v roce 2017 na výzkum a vývoj přes 30 miliard korun*, „VědaVýzkum.cz”, 10.12.2018, <https://vedavyzkum.cz/politika-vyzkumu-a-vyvoje/politika-vyzkumu-a-vyvoje/stat-vydal-v-roce-2017-na-vyzkum-a-vyvoj-pres-30-miliard-korun>.

²⁸ OECD szacuje jego wysokość na 0,05% PKB, przy podobnym wskaźniku na poziomie 0,17% PKB dla Holandii, 0,15% dla Austrii czy 0,09 dla Węgier. Czechy wypadają natomiast korzystnie w porównaniu np. z Polską czy Słowacją. Por. *Measuring Tax Support for R&D and Innovation*, OECD, marzec 2019, <http://www.oecd.org/sti/rd-tax-stats.htm>.

²⁹ W 2016 roku znalazły się na szóstej pozycji z udziałem eksportu w PKB na poziomie 80% (Polska 52%, średnia OECD 28%), a od tego czasu udział ten jeszcze wzrósł do ponad 83%. Por. *Trade in goods and services*, OECD, 2019, <https://data.oecd.org/trade/trade-in-goods-and-services.htm>.

od sytuacji gospodarczej w państwach docelowych eksportu. Pierwszą trójkę stanowią tutaj sąsiedzi z UE (Niemcy, Słowacja i Polska), a na państwa UE przypadło w 2018 roku aż 84,1% eksportu³⁰. Najistotniejszymi rynkami pozaeuropejskimi są Stany Zjednoczone i Rosja, na które przypada po 2% czeskiego eksportu.

Czechy korzystają z bliskości geograficznej i powiązań gospodarczych z Niemcami. W wartościach absolutnych czeski eksport do tego państwa w latach 2004–2017 wzrósł 2,7-krotnie, a od 2010 roku 1,6-krotnie (w przypadku importu odnotowano, odpowiednio, 2,1- i 1,5-krotny wzrost). Niemcy odpowiadają tym samym za 1/3 czeskiego eksportu (niespełna 1/3 z tego trafia do sąsiedniej Bawarii; 1/5 dotyczy sektora motoryzacyjnego³¹) i 1/4 importu, a udział ten utrzymuje się na podobnym poziomie od dekady³². Jednocześnie same Niemcy są państwem mocno ukierunkowanym na eksport i część importowanych z Czech dóbr jest reeksportowana (według szacunków czeski eksport do Chin przez Niemcy jest większy niż bezpośredni)³³. Często transakcje dokonywane są w ramach jednego koncernu, który kontroluje czeską spółkę. Wartość skumulowanych inwestycji na koniec 2017 roku wynosi ok. 20 mld euro, co stanowi aż 16,4% ich całości i czyni z RFN drugiego największego inwestora w Czechach (po Holandii) i najistotniejszego pod względem znaczenia inwestycji dla czeskiej gospodarki³⁴. Niemieckie podmioty zdominowały przy tym ranking inwestycji dokonanych tylko w ostatnich latach (2014–2017): ich udział wyniósł aż 45%. Większemu wykorzystaniu przez niemieckie koncerny poddostawców w takich państwach jak Czechy sprzyja niewielkie bezrobocie w samych Niemczech (3,2% w kwietniu 2019 roku), które przekłada się na rosnące koszty siły roboczej. Nie brak przy tym w Czechach opinii, że spółki matki (nie tylko zresztą niemieckie) mogą wpływać na utrzymanie stosunkowo niskich

³⁰ Dane Czeskiego Urzędu Statystycznego (Baza Danych Handlu Zagranicznego <http://apl.czso.cz/pl/stazo/STAZO.STAZO>). Dla porównania odsetek polskiego eksportu do UE wyniósł w tym samym czasie 80,1%.

³¹ W 2017 roku Czechy wyprzedziły Hiszpanię, stając się głównym dostawcą komponentów dla działających w Niemczech koncernów motoryzacyjnych. Jednocześnie już od kilku lat najczęściej importowaną do Niemiec marką samochodu osobowego jest Škoda, a czeski koncern odpowiada za 9% niemieckiego rynku nowych aut. Por. M. Bičík, *Německo je pro český export klíčovým trhem*, „Hospodářské noviny”, 28.08.2018, <https://archiv.ihned.cz/c1-66226250-nemecko-je-pro-cesky-export-klicovym-trhem>.

³² Dla porównania: Niemcy odpowiadają za 28,1% eksportu i 22,4% importu Polski.

³³ Por. *Studie: závislost české ekonomiky na Německu zesiluje*, 24.08.2016, <https://www.euro.cz/byznys/studie-zavislost-ceske-ekonomiky-na-nemecku-zesiluje-1301802>.

³⁴ Dane Narodowego Banku Czeskiego, www.cnb.cz/analytics/saw.dll?Portal&PortalPath=/share/PZI_WEB/WEB_PZI.

cen wyrobów ich czeskich spółek zależnych, aby utrzymać większą zyskowość realizowanych w centrali projektów³⁵. W rezultacie zakłócenia naturalnego mechanizmu rynkowego wytworzyła się nierównowaga, której jednym ze skutków jest obserwowane w Czechach niskie bezrobocie. W standardowym scenariuszu gospodarczym wzrost popytu powinien powodować wzrost cen. Zjawisko to z kolei ograniczyłoby wzrost sprzedaży, przez co nie pojawiłaby się potrzeba znaczącego wzrostu zatrudnienia. Trzeba jednak zauważyć, że firmy mające zagranicznego właściciela i tak wypłacają w Czechach średnio dwukrotnie wyższą płacę niż te, których właścicielem jest Czech. Odpowiada to dwukrotnie większej wydajności pracy w tych firmach, co z kolei wiąże się z faktem, że zagraniczni inwestorzy wybierają sektory, które ogółem cechuje wyższa wydajność pracy³⁶.

³⁵ Twierdził tak np. Dušan Tříška z Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Pradze, wiceminister finansów na początku lat 90.

³⁶ D. Busta, *Zahranicní firmy vyplácí vyšší mzdy než domácí. Porovnání ukazuje, kolik platí a kolik by platit měly*, „Hospodářské noviny”, 10.09.2018, <https://byznys.ihned.cz/c1-66238550-zahranicni-firmy-plati-i-nekolikanasobne-vyssi-mzdy-nez-domaci-unikatni-srovnani-porovnavava-vice-nez-stovku-odvetvi>.

II. OTWARCIE RYNKU PRACY – ROZBIEŻNE STANOWISKA ZWIĄZKOWCÓW I PRACODAWCÓW

Centrolewicowy rząd Andreja Babiša poszukuje w polityce rynku pracy zło tego środka, który pozwoli wyważyć potrzeby pracodawców (i zapewnić co najmniej utrzymanie produkcji na obecnym poziomie) oraz zgłaszany przez związki zawodowe imperatyw wzrostu płac i poziomu życia.

Istotne miejsce w tej debacie zajmuje temat otwarcia czeskiego rynku pracy na pracowników spoza UE. W opinii związkowców (w tym największej związkowej centrali ČMKOS) i współpracującej z nimi koalicyjnej Czeskiej Partii Socjaldemokratycznej należy być w tych działaniach ostrożnym³⁷. Nie chcą oni, aby otwieranie rynku pracy zahamowało wzrost realnych wynagrodzeń. Odwołują się też do troski o innowacyjność czeskiej gospodarki: duży napływ taniej siły roboczej z zagranicy ograniczyłby presję na inwestycje kapitałowe, a tym samym wzrost produktywności pracy i poziomu wynagrodzeń.

Silne kontrargumenty w tej dyskusji przedstawia Izba Gospodarcza, która zwraca uwagę, że w Czechach jest prawie 350 tys. wolnych miejsc pracy³⁸ (por. Wykres 5). Od wielu miesięcy nie udaje się ich obsadzić krajowymi pracownikami, gdyż czescy bezrobotni (i tak nieliczni) nie są nimi zainteresowani bądź nie mają odpowiednich kwalifikacji³⁹. Wakaty dotyczą przeważnie stanowisk dla osób bez kwalifikacji lub ze znajomością zawodu, ale bez wyższego wykształcenia⁴⁰. Na niedobór siły roboczej skarżą się zwłaszcza główne branże eksportowe: samochodowa (66%) i maszynowa (59%)⁴¹. W opinii Izby wysoki popyt na pracowników – w połączeniu z niechęcią do podejmowania

³⁷ Czesko-Morawska Konfederacja Związków Zawodowych (*Českomoravská konfederace odborových svazů*). Zrzesza 29 związków zawodowych (16 w sektorze prywatnym i 13 w sferze budżetowej) mających łącznie ok. 300 tys. członków.

³⁸ Największa organizacja grupująca działających w Czechach pracodawców, zrzesza 15 tys. członków (w tym ponad 60% z setki największych czeskich firm) zgrupowanych w 62 izbach regionalnych i 113 branżowych.

³⁹ Hospodářská komora České republiky, *Kvůli rekordnímu počtu neobsazených pracovních míst dojde letos k obrovským škodám v české ekonomice*, 10.05.2018, https://www.komora.cz/tiskova_zprava/kvuli-rekordnimu-poctu-neobsazenych-pracovnich-mist-dojde-letos-k-obrovskym-skodam-v-ceske-ekonomice/.

⁴⁰ Chodzi np. o hydraulików, stolarzy, piekarzy, malarzy czy osoby do obsługi maszyn. W zestawieniu wolnych miejsc pracy za I kw. 2018 roku 30% stanowią pracownicy „pomocniczy i niewykwalifikowani”, ponad 35% osoby zajmujące się obsługą maszyn i urządzeń oraz monterzy, a niespełna 20% rzemieślnicy i mechanicy.

⁴¹ K. Zábajková, *Nedostatek lidí dělá podnikům problémy*, „Statistika&My” nr 7-8/2018, <http://www.statistikaamy.cz/2018/07/nedostatek-lidi-dela-podnikum-problemy/>.

pracy przez osoby będące w ewidencji urzędów pracy – sprawia, że konieczne jest sięgnięcie po pracowników zagranicznych. Poza przypadkami dotyczącymi obywateli państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego czeskie regulacje dotyczące zatrudniania obcokrajowców są jednak bardzo skomplikowane, a rekrutacja zajmuje sporo czasu.

Problem dużego niedoboru rąk do pracy w Czechach nie sprowadza się wyłącznie do kwestii ograniczeń w zatrudnianiu pracowników spoza UE, ale ma ona tutaj istotne znaczenie. Na trudności pracodawców wpływają mała (i przy niskim bezrobociu malejąca) mobilność Czechów oraz niewielka popularność pracy w niepełnym wymiarze (co pomogłoby zaktywizować osoby starsze czy ułatwiłoby stopniowy powrót na rynek pracy kobietom po urodzeniu dzieci). Ponad 860 tys. Czechów dotyka problem postępowań egzekucyjnych, który utrudnia lub niekiedy uniemożliwia legalne zatrudnienie i sprawia, że osoby te stanowią zasób pracowników szarej strefy⁴². W kontekście postulowanego tworzenia gospodarki z wyższą wartością dodaną problemem jest też niewystarczające dostosowanie systemu kształcenia do wyzwań współczesności czy jego niedoinwestowanie⁴³. Kwestie te zostały poruszone w dalszej części raportu.

1. Długa droga do pracy nad Wełtawą

Aby zostać przyjętym w Czechach do pracy, osoba z państwa trzeciego musi najpierw, co do zasady, uzyskać pozwolenie na pobyt i na pracę⁴⁴. Najczęstszym

⁴² Por. *Mapa exekucí, Otevřená společnost*, <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>.

⁴³ Pod względem wydatków publicznych na oświatę w relacji do PKB Czechy plasują się wśród państw OECD na drugim miejscu od końca (ok. 3,2%; w Polsce ponad 4%), a pensje nauczycieli szkół podstawowych w relacji do pozostałych pracowników z wykształceniem wyższym są najniższe w OECD (56%; w Polsce ponad 80%). Konsekwencją jest niska atrakcyjność zawodu nauczyciela: na studia pedagogiczne jest tylko 1,5 chętnego na miejsce, około połowy absolwentów pedagogiki wybiera po studiach inny zawód, aby być w stanie się utrzymać, a średnia wieku nauczycieli szybko rośnie. Sytuację pogarsza fakt, że stanowiska dyrektorów szkół są obsadzone przez władze samorządowe, nierzadko trafiają więc na nie osoby z klucza politycznego czy towarzyskiego. Charakterystyczne dla Czech są znaczne (ponadprzeciętne w skali UE) różnice regionalne w poziomie wykształcenia mieszkańców (osoby w wieku 25–64 z wyższym wykształceniem: od niespełna 15% w regionie usteckim i karlowarskim do ponad 45% w Pradze; w Polsce rozpiętość od 24% w województwie lubuskim do 41% w mazowieckim), a także w wynikach egzaminów: od dłuższego czasu najgorsze wyniki notuje się w regionie usteckim i karlowarskim, najlepsze zaś w Pradze, na Wysoczyźnie, w regionie brneńskim i zlińskim. Ponadto szanse zdobycia wyższego wykształcenia są bardzo silnie skorelowane z wykształceniem rodziców: tylko 3% dzieci niemających wykształconych rodziców dostaje się na uczelnie wyższe. Warto jednak odnotować wyjątki od tych prawidłowości: drugie największe czeskie miasto Brno zyskało dzięki inwestycjom status czeskiego centrum IT, a praska politechnika (ČVUT) stworzyła wysokiej jakości program kształcenia dotyczący rozwoju *smart cities*.

⁴⁴ Wyjątek stanowią np. obcokrajowcy będący członkami rodzin obywateli UE czy azylanci.

dokumentem, który potwierdza posiadanie tych dwóch pozwoleń, jest tzw. dualna karta zatrudnienia, wydawana na konkretne miejsce pracy i pracodawcę (ich zmiana jest możliwa tylko za zgodą MSW) oraz na czas realizacji stosunku pracy, nie dłużej jednak niż dwa lata (z możliwością przedłużenia)⁴⁵. Pracodawca musi najpierw zgłosić wolne miejsce pracy do regionalnej placówki Urzędu Pracy, a gdy przez 30 dni nie zostanie ono obsadzone przez rodzimego pracownika, trafia (za zgodą pracodawcy) do bazy miejsc pracy dla obcokrajowców. Dopiero wówczas firma może rozpocząć rekrutację zagraniczną. Długość oczekiwania na karty zatrudnienia (najczęściej ponad pół roku, niekiedy nawet rok) sprawia, że popularnością cieszą się trzymiesięczne wizy pracownicze: tylko w 2017 roku wydano ich ponad 45 tysięcy⁴⁶. Konieczność ich odnawiania jest jedną z przyczyn częstych kolejek na granicy Słowacji i Ukrainy, której obywatele są chętnie zatrudniani w Czechach przede wszystkim na wizy krótkoterminowe⁴⁷.

Alternatywą dla kart zatrudnienia jest też oddelegowanie obywatela państwa trzeciego z pozwoleniem na pracę w innym państwie UE, w którym procedury są załatwiane szybciej, a do tych należy Polska, gdzie – jak podkreślają przedstawiciele Izby Gospodarczej⁴⁸ – możliwe jest uzyskanie zgody na zatrudnienie obcokrajowca w kilka tygodni. W Czechach wielokrotnie nagłaśniano sprawy nadużywania mechanizmu delegowania przez tzw. firmy krzaki, zwłaszcza z Polski (niekiedy prowadzone przez Ukraińców). Najgłośniejszą sprawą było zatrzymanie przez czeską policję wiosną 2017 roku 85 Ukraińców pracujących dla sklepu internetowego Rohlik.cz na zasadzie delegowania z polskiej firmy (która odprowadzała za nich składki ubezpieczeniowe). Polska firma nie była przy tym *sensu stricto* agencją pośrednictwa pracy, a ponadto zawarła z Rohlik.cz umowę o dzieło w ramach transgranicznego świadczenia usług (podczas gdy *de facto* nie świadczyła czeskiej firmie usług, lecz dostarczała jej siłę roboczą)⁴⁹. Wła-

⁴⁵ W szczególnych przypadkach wydawana jest tzw. niedualna karta zatrudnienia, np. gdy obcokrajowiec ukończył w Czechach szkołę średnią lub wyższą.

⁴⁶ D. Klimeš, *Česko nezvládá přijímat prácechtivé Ukrajince. Ti pendlují na krátkodobá víza nebo fin-gované pracují přes Polsko*, „Ekonom”, 23.08.2018, <https://m.ihned.cz/ekonom/c1-66222860-cesko-nezvlada-prijimat-pracechtive-ukrajince>.

⁴⁷ Por. Wykres 8.

⁴⁸ D. Klimeš, *Česko...*, *op. cit.*

⁴⁹ Por. R. Bohuslavová, *Zmatek na ministerstvech. Kauza rohlik.cz upozornila na mezeru v zákoně*, „Echo24.cz”, 14.03.2017, <https://echo24.cz/a/w3HKL/zmatek-na-ministerstvech-kauza-rohlikcz-upozornila-na-mezeru-v-zakone>, R. Burkovič, *Asociace pracovních agentur (APA) má velké výhryady k návrhu novely Zákoníku práce a Zákona o inspekcii práce, zároveň v ní opět postrádá postih firem, objedávajících opakovaně nelegální práci*, APA, 13.09.2018, http://www.apa.cz/tiskove_zpravy.htm oraz *Na co se nás ptáte v případě polských víz*, „Blog.Rohlik.cz”, 14.03.2017, <https://blog.rohlik.cz/na-co-se-nas-ptate-v-pripadu-polskych-viz/>.

ściciel czeskiej firmy twierdził, że stosował powszechną w Czechach praktykę, a przedstawiciele czeskich agencji pośrednictwa pracy oceniają, że na czeski rynek pracy trafiają przez Polskę „tysiące” obcokrajowców z państw trzecich⁵⁰.

2. (Zbyt) skąpe gesty rządu pod adresem pracodawców

Krokiem wychodzącym naprzeciw potrzebom pracodawców jest działająca od sierpnia 2016 roku inicjatywa rządowa Režim Ukrajina, dzięki której w ciągu dwóch lat czeskie firmy dały pracę na kartę zatrudnienia w uproszczonym trybie 13,3 tys. ukraińskich specjalistów⁵¹. Administrująca programem Izba Gospodarcza odnotowała jednak wyraźny wzrost zainteresowania, sięgający aż 2 tys. zapytań o nowych pracowników miesięcznie⁵². Powodzenie programu sprawiło, że podobnymi procedurami zostali objęci w kwietniu 2018 roku obywatele Mongolii i Filipin, od sierpnia 2018 roku Serbii, a od września także Indii. Roczne limity w ramach uproszczonych procedur dla obywateli tych państw są jednak niewielkie (Mongolia i Filipiny – po 1 tys., Serbia – 2 tys., Indie – 500), a nawet zwiększony na początku 2018 roku limit dla Ukraińców

⁵⁰ Por. *Ukrajinci proudí z Polska. Na tamní vízum čekají týden, na české i půl roku*, „Lidovky.cz”, 20.03.2017, lidovky.cz/ukrajinci-proudi-z-polska-09n-/zpravy-domov.aspx?c=A170319_214708_ln_domov_pev oraz *Jako Rohlík.cz fungují tisíce firem, máme teď starosti vůbec dovézt banány, nařiká Čupr*, „Aktuálně.cz”, 13.03.2017, <https://video.aktualne.cz/dvtv/jako-rohlikcz-funguji-tisice-firem-mame-ved-starosti-vubec/r%7Eacb40cbc080d11e7bb37002590604f2e/>.

⁵¹ Przy wyborze tego trybu zatrudniania konieczne jest dopełnienie następujących procedur: najpierw czeskie przedsiębiorstwo jest przez Izbę Gospodarczą rejestrowane w bazie programu (musi spełniać określone wymagania, np. co najmniej dwa lata istnienia). Rejestrowane są również wolne miejsca pracy spełniające określone warunki (wakaty te muszą wcześniej figurować w ogólnokrajowej bazie i nie pojawiają się zainteresowani nimi obywatele Czech). Na firmie spoczywa obowiązek znalezienia chętnych do pracy Ukraińców, którym musi ona zaoferować umowę na co najmniej rok (rejestracja w programie kosztuje firmę równowartość 420 zł, dodatkowo koszt zgłoszenia każdego pracownika to równowartość 33 zł). W odróżnieniu od standardowej procedury kandydaci do zatrudnienia nie muszą indywidualnie umawiać wizyty w konsulacie i czekać na swoją kolej. Konsulat kontaktuje się z przedsiębiorstwem, wyznaczając termin złożenia wniosku o kartę zatrudnienia – firma zobowiązana jest przekazać tę informację swemu przyszłemu pracownikowi z Ukrainy, który ma się stawić w centrum wizowym we Lwowie (obecnie usługę świadczy firma zewnętrzna, która przekazuje wnioski do konsulatu) i uiścić opłatę 20 euro. Faktyczny okres od akceptacji wniosku firmy przez Izbę Gospodarczą do wyznaczenia ww. terminu wynosi według ostatnich danych około 87 dni. Urzędy mają na rozpatrzenie tego wniosku 60 dni od jego złożenia.

⁵² *Ib. oraz Hospodářská komora České republiky, Ukrajinstí pracovníci jsou přínosem nejen pro zaměstnavatele, ale i společnost. Přispívají na české důchody i zdravotní péči. Hospodářská komora bude vyjednávat s vládou o zdvojnásobení ročních kvót*, 30.07.2018, https://www.komora.cz/tiskova_zprava/ukrajinsti-pracovnici-jsou-prinosem-nejen-pro-zamestnavatele-ale-i-spolecnost-prispivaji-na-ceske-duxody-i-zdravotni-peci-hospodarska-komora-bude-vyjednavat-s-vladou-o-zdvojnaso-beni-rocnich-kvot/.

(o 10 tys. do 19,6 tys.)⁵³ nie rozwiązał problemu niedostatku rąk do pracy. Stąd pracodawcy mieli w rozmowach z rządem o podwyższenie limitów silne argumenty i uzyskali obietnicę znaczącego podniesienia w II połowie 2019 roku limitu dla Ukraińców (do 40 tys.) oraz wprowadzenia uproszczonych procedur dla pracowników z kolejnych państw (tym razem z Białorusi, Czarnogóry i Mołdawii – po 1 tys. z każdego)⁵⁴.

Wyniki badania ankietowego wśród pracodawców uczestniczących w Reżimie Ukrajina ukazują główne problemy związane z takimi inicjatywami. 88% skarży się na długość procesu: oczekiwanie na kartę zatrudnienia zajmuje zwykle kilka miesięcy⁵⁵. 39% pracodawców podkreśla uciążliwość obciążeń administracyjnych lub zwraca uwagę na kłopoty z zatrudnianymi pracownikami (73% podało niedostateczną znajomość języka czeskiego, a 13% – „inną mentalność”⁵⁶). W odpowiedzi na trudności administracyjne Izba otworzyła pod koniec 2018 roku biura we Lwowie i Belgradzie, pomagające na miejscu uporać się z biurokracją i doradzające w kwestiach związanych z zatrudnianiem obcokrajowców z państw – siedzib biur⁵⁷.

3. Obcy niemiłe widziani w Czechach

Jedną z przyczyn ostrożności polityków w otwieraniu rynku pracy jest niechęć czeskiego społeczeństwa do obcokrajowców, widoczna w badaniach od wielu lat i związana nie tylko z kryzysem migracyjnym. Według sondażu

⁵³ Niezależnie od tego limitu, od sierpnia 2017 roku obowiązuje osobny Reżim zemědělec, w ramach którego można zatrudnić dodatkowo 1,5 tys. Ukraińców rocznie, ale wyłącznie w sektorze rolnym.

⁵⁴ *Tuzemský trh práce se bez zahraničních pracovníků neobejde*, SP ČR, 10.01.2019, www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/12507-tuzemsky-trh-prace-se-bez-zahranicnich-pracovniku-neobejde.

⁵⁵ Celem Izby Gospodarczej jest zamknięcie wszystkich procedur w okresie 90 dni. Dla porównania: oczekiwanie na trzymiesięczną wizę pracowniczą, działającą według zasad strefy Schengen, powinno trwać około tygodnia od złożenia wniosku. Częstą praktyką jest równoległe występowanie o obydwa dokumenty, a niekiedy też do innych państw. Jak twierdzi Izba Gospodarcza, długość oczekiwania na czeskie karty zatrudnienia sprawia, że niektórzy Ukraińcy wybierają w międzyczasie pracę w Polsce czy Rosji.

⁵⁶ *Bilanční TK ke dvěma letům od spuštění vládního Režimu Ukrajina*, HK ČR, 30.07.2018, https://www.komora.cz/files/uploads/2018/07/20180730_PODKLADY_Re%C5%BEim-Ukrajina_GRA-FY.pdf.

⁵⁷ M. Diro, *Hospodářská komora otevřela asistenční kanceláře na Ukrajině a v Srbsku. Podpoří zaměstnavatele, pomůže českým úřadům i uchazečům o práci, aby zrychlila zdoluhavé procedury vládních režimů na zaměstnávání pracovníků ze zahraničí*, HK ČR, 17.12.2018, https://www.komora.cz/tiskova_zprava/hospodarska-komora-otevrela-asistencni-kancelare-na-ukrajine-a-v-srbsku-podpori-zamestnavatele-pomuze-ceskym-uradum-i-uchazecum-o-praci-aby-zrychlila-zdoluhave-procedury-vladnich-rezimu-na-zamestna/.

z marca 2019 roku 53% Czechów uznaje „nowo przybyłych obywateli innych narodowości” za problem. Jest to jednak i tak lepszy wynik niż w szczytowym okresie kryzysu migracyjnego, jesienią 2015 roku (69%).⁵⁸ Według tego samego badania większość Czechów jest przekonana, że obcokrajowcy mieszkający już dłużej czas w ich kraju stwarzają ryzyko szerzenia chorób (64%) i są przyczyną wzrostu przestępczości (61%); zob. Wykres 5. Wbrew faktom, aż 40% Czechów (i tak najmniej od dekady) uważa, że obcokrajowcy zwiększają bezrobocie, a 32% – że nie przyczyniają się do rozwoju gospodarki. Aż 41% ankietowanych uznało, że ogółem zatrudnianie obcokrajowców w Czechach nie jest „właściwe”⁵⁹. Sympatie względem obcokrajowców różnią się przy tym w zależności od nacji, którą reprezentują: najlepiej odbierani są mieszkający w Czechach Słowacy (83% uważa ich za sympatycznych, a 3% jest przeciwnego zdania), Polacy (45% do 17%), Grecy (40% do 13%) i Węgrzy (38% do 14%)⁶⁰. Spośród licznie reprezentowanych nacji negatywne opinie przeważają w odniesieniu do Rosjan, Ukraińców, Serbów czy Rumunów, a najmniejszą sympatię budzą Arabowie i Romowie (prawie 3/4 ankietowanych postrzega ich jako niesympatycznych); zob. Wykres 6.

Rządzący od czerwca 2018 roku koalicyjny gabinet Andreja Babiša nie wypracował dotąd kompromisu w sprawie przyjmowania pracowników z zagranicy. W parlamencie jest co prawda procedowany projekt nowelizacji ustawy o pobycie obcokrajowców na terenie Republiki Czeskiej, zgłoszony jeszcze przez poprzedni rząd Babiša (2017–2018), ale losy tego projektu stoją pod znakiem zapytania⁶¹. Przewiduje on możliwość wydawania tzw. nadzwyczajnych wiz pracowniczych na okres roku obywatelom państw trzecich w liczbie dostosowanej do potrzeb rynku pracy. Szersze otwarcie na migrantów blokują koalicyjni socjaldemokraci, którzy postulują dalsze wsparcie wzrostu wynagrodzeń i w tym celu obok postulatu znacznej podwyżki płacy minimalnej domagają się ograniczenia napływu siły roboczej z państw trzecich, zwykle mającej niższe wymagania płacowe niż Czesi czy pracownicy z państw UE. Lewica ma przy tym szereg narzędzi, które pozwalają jej regulować migrację zarobkową – kieruje nie tylko Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej, ale też m.in. MSZ,

⁵⁸ *Postoje české veřejnosti k cizincům – březen 2019*, CVVM, 9.04.2019, https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4899/f9/ov190409.pdf.

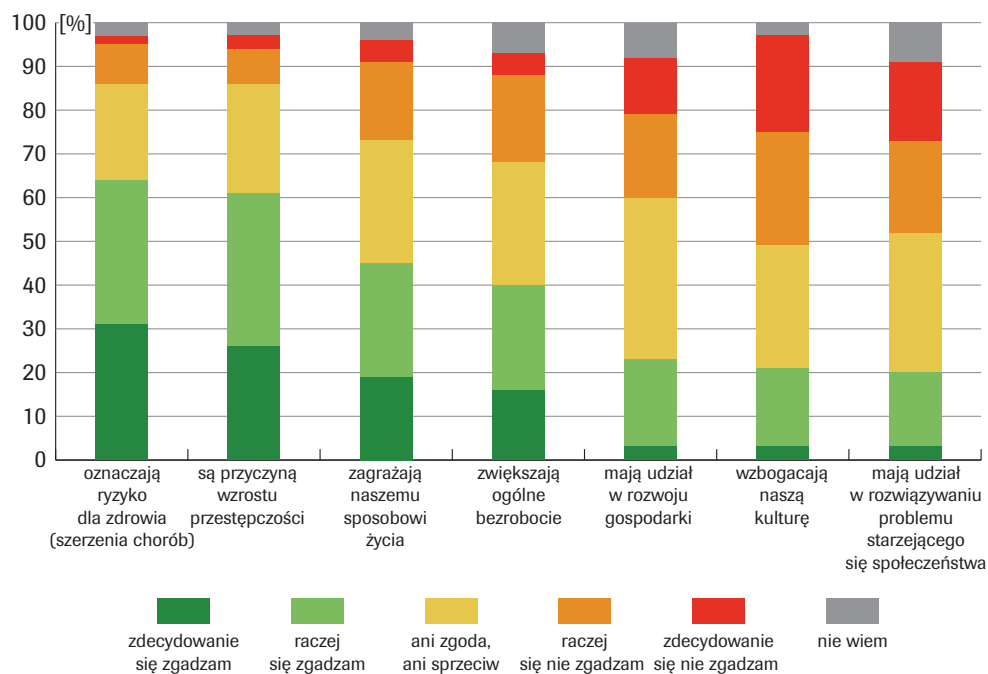
⁵⁹ *Postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců – březen 2019*, CVVM, 12.04.2019, https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4903/f9/ov190412.pdf.

⁶⁰ *Vztah české veřejnosti k národnostním skupinám žijícím v ČR – březen 2019*, CVVM, 15.04.2019, https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4905/f9/ov190415.pdf.

⁶¹ Aktualny stan prac w Izbie Poselskiej można śledzić na stronie www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=8&t=203.

które odpowiada za wydawanie wiz, oraz MSW, które reguluje pobyt obcokrajowców w Czechach. Resort pracy przekonuje, że najlepszą receptą na niedobór pracowników jest aktywizacja wybranych grup społecznych, zwłaszcza osób starszych⁶² oraz kobiet wracających z urlopów macierzyńskich. Ministerstwo przygotowuje np. wsparcie dla rozbudowy sieci żłobków i ułatwienia, które mają upowszechnić praktykę dzielenia etatów (*job sharing*), co zresztą zaleca Czechom m.in. OECD⁶³. Przy współczynniku aktywności zawodowej osób w wieku 15–64 na wysokim poziomie 77% w połowie 2018 roku⁶⁴ pole manewru do załatwienia dziur na rynku pracy czeskimi pracownikami nie będzie duże.

Wykres 5. Opinie Czechów na temat obcokrajowców żyjących w Czechach od dłuższego czasu



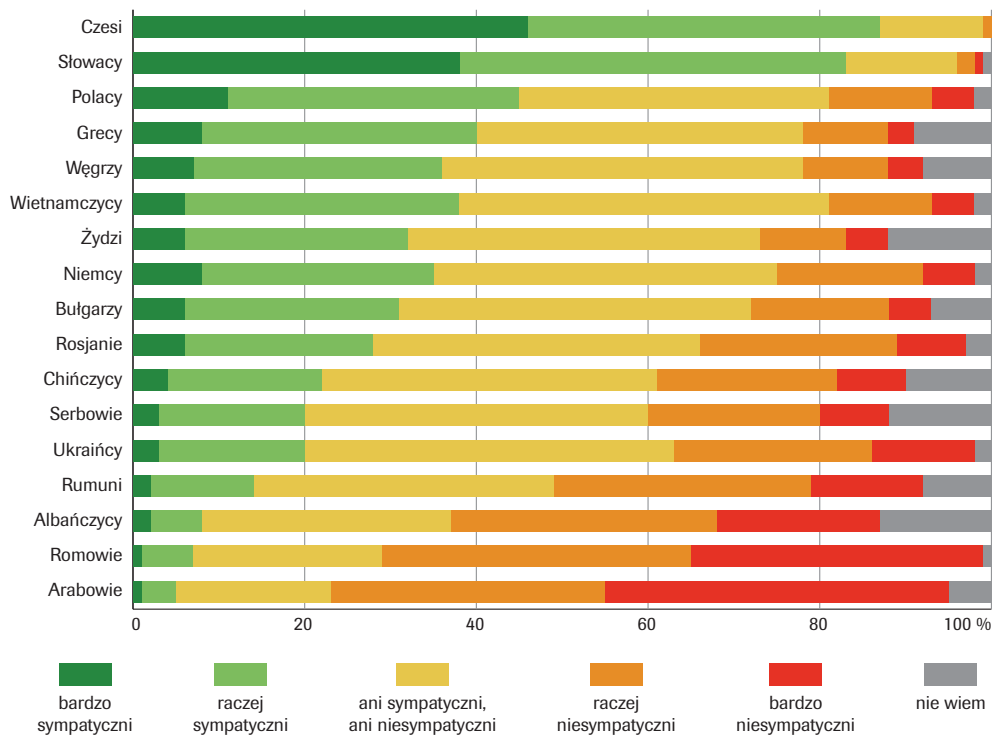
Źródło: CVVM

⁶² Z ponad 2 mln osób w wieku 65 lat i starszych żyjących w Czechach pod koniec 2017 roku pracowało 133 tys., co stanowi wzrost o 1/3 w porównaniu z rokiem wcześniejszym. Por. D. Jákešová, *O pracujících důchodce je zájem. Příležitosti pro seniory ještě nikdy nebylo tolik*, „Lidovky.cz”, 1.04.2018, https://www.lidovky.cz/byznys/firmy-a-trhy/o-pracujici-duchodce-je-zajem-prilezitosti-pro-seniory-jeste-nikdy-nebylo-tolik.A180329_165313_firmy-trhy_pkk.

⁶³ *OECD Economic Surveys: Czech Republic 2018*, OECD Publishing, Paryż 2018, https://doi.org/10.1787/eco_surveys-cze-2018-en.

⁶⁴ *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – červen 2018*, ČSÚ, 31.07.2018, <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cerven-2018>; dla porównania, ten sam wskaźnik w Polsce wyniósł wówczas 70,2% (wg GUS).

Wykres 6. Postrzeganie grup narodowościowych żyjących w Czechach



Źródło: CVVM

4. Migracja zarobkowa do Czech z państw UE – ostatnia deska ratunku przedsiębiorców

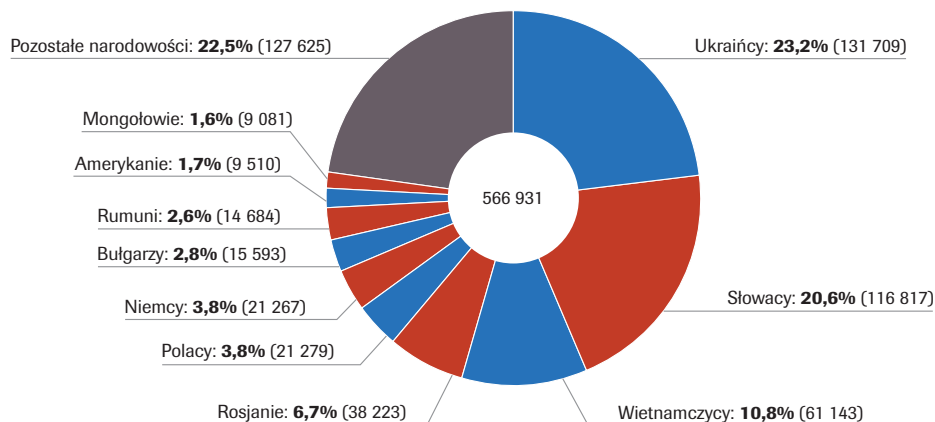
Ograniczenia w dostępie do rynku pracy nie dotyczą obywateli państw UE. Dominują tutaj bliscy Czechom kulturowo Słowacy, stanowiący 35% wszystkich pracujących w Czechach obcokrajowców. Trzecie (po Ukraińcach) miejsce zajmują Polacy, których – podobnie jak Słowaków – pracuje więcej, niż oficjalnie mieszka w Czechach⁶⁵. Kolejni są obywatele Rumunii i Bułgarii – najbiedniejszych państw UE. Nowym zjawiskiem jest rosnący napływ do Czech obywatele państw Europy Południowej, które w ostatnich latach notują najwyższe w UE stopy bezrobocia, zwłaszcza wśród osób młodych (zob. Wykres 1). W ciągu ostatniej dekady liczba pracujących w czeskich firmach Hiszpanów i Portugalczyków potroiła się, a Greków i Włochów – podwoiła⁶⁶. W sumie pracuje

⁶⁵ Czeskie firmy poszukują pracowników w regionach przygranicznych; nie ma też obowiązku meldunku na pobyt nieprzekraczający trzech miesięcy. Por. Wykresy 7 i 8.

⁶⁶ Czech Republic luring more and more Southern European workers, Radio Praha, 3.07.2018, <https://www.radio.cz/en/section/business/press-czech-republic-luring-more-and-more-southern-european-workers>.

ich w Czechach 11 tys., z czego niespełna połowę stanowią Włosi, częściej niż pozostałe nacje południwoeuropejskie podejmujący działalność gospodarczą na własny rachunek.

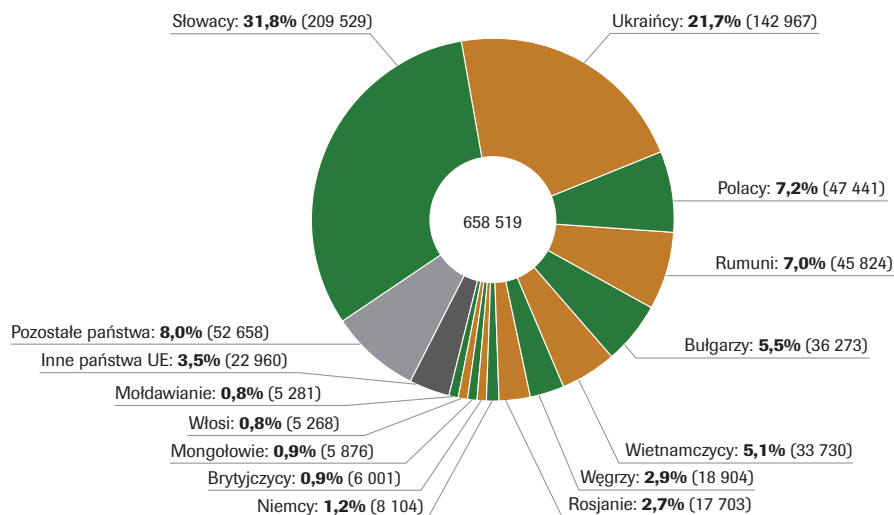
Wykres 7. Obcokrajowcy zamieszkujący w Czechach (wg obywatelstwa)



Stan na 31.12.2018, według danych o trwałym i tymczasowym pobycie. Obcokrajowcy stanowią 5,3% ogółu mieszkańców Republiki Czeskiej.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Republiki Czeskiej (Czwrtletni zpráva o migraci – IV 2018) i Czeskiego Urzędu Statystycznego

Wykres 8. Obcokrajowcy pracujący w Czechach (wg państwa obywatelstwa)



Stan na 31.12.2018. Dane obejmują też osoby prowadzące własną działalność gospodarczą. Obcokrajowcy stanowili na koniec 2018 roku 12,5% ogółu pracujących w Republice Czeskiej.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Czeskiego Urzędu Statystycznego

Zważywszy na łatwość zatrudniania obywateli z państw UE, to po nich w dużej mierze sięgają jedyną dwie znajdujące się w prywatnych rękach spółki, które plasują się w czołowej dziesiątce największych czeskich pracodawców (por. Tabela 1 na str. 41): Škoda Auto (kontrolowana przez Volkswagen) i działający w branży rolno-spożywczej i chemicznej Agrofert, od 2017 roku formalnie należący do dwóch funduszy powierniczych, których beneficjentem jest premier Andrej Babiš. W przypadku Škody Auto, która produkuje auta w miejscowościach Mladá Boleslav i Kvasiny, temat zatrudniania obcokrajowców jest często omawiany w mediach, a jesienią 2018 roku stał się tematem kampanii przed wyborami samorządowymi. Urzędujący (od 12 lat) prezydent miasta Mladá Boleslav Raduan Nwelati (syn Syryjczyka i Czeszki) rozpoczął kampanię z hasłem „Boleslav je Boleslaváků”⁶⁷ i zapowiedział „zerową tolerancję dla obcokrajowców” nieprzeznaczających czeskiego prawa.

Była to reakcja m.in. na faktyczny wzrost przestępczości wśród obcokrajowców⁶⁸, pracujących przede wszystkim dla Škody Auto i jej poddostawców. Choć stanowią oni ok. 1/4 ludności 45-tysięcznego miasta, Nwelati przypisuje im sprawstwo niemal wszystkich poważnych przestępstw, szczególnie podkreślając złe zachowanie Polaków⁶⁹. Jesienią 2018 roku, w ramach miesięcznego programu pilotażowego, w patrolach wzięli udział także policjanci z Polski i Słowacji. Podobne problemy w zakładzie w Kvasinach niedaleko Kotliny Kłodzkiej (gdzie na 11 tys. zatrudnionych pracuje 3 tys. obcokrajowców, głównie Polaków, Rumunów i Bułgarów) udało się ograniczyć dzięki zwiększeniu obecności policji. W przypadku Agrofertu sporą część pracowników stanowią Rumuni i Bułgarzy, ale także Ukraińcy i Wietnamczycy – firma unika jednak precyzyjnych odpowiedzi na pytania w tej sprawie, a problemy warunków ich zamieszkania i niskich płac były tematem podnoszonym przez media, również te związane z koalicyjnymi socjaldemokratami⁷⁰.

⁶⁷ W wolnym tłumaczeniu „Boleslav należy do boleslawian”.

⁶⁸ L. Nováková, *Podíl cizinců na kriminalitě v Mladé Boleslavi řešíme novým způsobem*, Policie ČR, 5.09.2018, <http://www.policie.cz/clanek/podil-cizincu-na-kriminalite-v-mlade-boleslavi-resime-novym-zpusobem.aspx> oraz *Unikátní projekt přivádí do Boleslavi slovenské a polské policisty*, „Boleslavský deník”, 4.09.2018, https://boleslavsky.denik.cz/zpravy_region/unikatni-projekt-privadi-do-boleslavi-slovenske-a-polske-policisty-20180904.html.

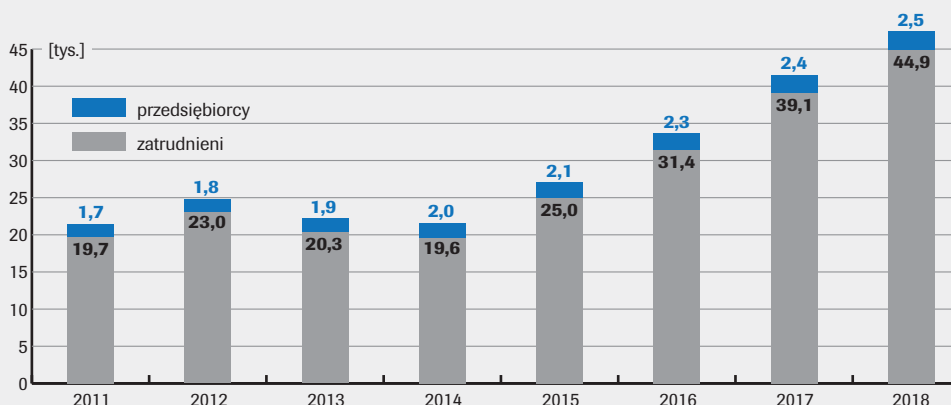
⁶⁹ J. Kolina, *Škoda ghetto*, „Týden”, nr 37/2018.

⁷⁰ Por. Z. Vlasatá, *Jak Andrej Babiš dává práci: ukrajinské agenturní mafii*, „Deník Referendum”, 28.06.2017, <http://denikreferendum.cz/clanek/25552-jak-andrej-babis-dava-praci-ukrajinske-agenturni-mafii> oraz M. Cápová, *Firma z koncernu Agrofert před volbami nadělovala. Dělníkům dala 10 tisíc*, „Echo24.cz”, 19.10.2017, <https://echo24.cz/a/pv6BA/firma-z-koncernu-agrofert-pred-volbami-nadelovala-delnikum-dala-10-tisic>.

Polacy na czeskim rynku pracy

Od 2014 roku, a więc od czasu rozpoczęcia ożywienia gospodarczego, nieprzerwanie rośnie liczba polskich obywateli pracujących w Czechach, zarówno zatrudnionych przez czeskie podmioty, jak i prowadzących działalność gospodarczą. W tym drugim przypadku stały wzrost następuje już od 2006 roku, co ma związek z dynamicznym rozwojem polsko-czeskiej wymiany handlowej po akcesji obu państw do UE. Ich członkostwo w UE sprawia ponadto, że Polaków nie dotyczą ograniczenia administracyjne w dostępie do czeskiego rynku pracy. Za podejmowaniem pracy w Czechach przemawiają również bliskość geograficzna, stosunkowo niewielka bariera językowa, a także duże zapotrzebowanie na siłę roboczą w Czechach, w tym w położonych w pobliżu granicy z Polską zakładach produkcyjnych czy kopalniach. Znaczące zapotrzebowanie pracowników przekłada się też nierzadko na wyższe niż w Polsce wynagrodzenia.

Wykres 9. Liczba Polaków na czeskim rynku pracy 2011–2018

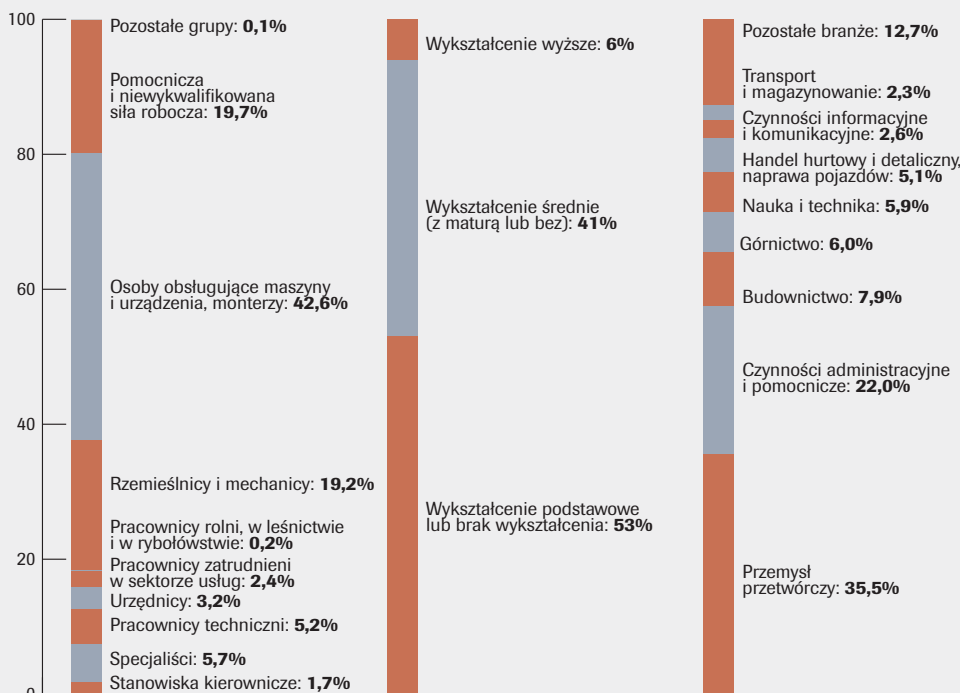


Dane w tys. na koniec danego roku

Źródło: Na podstawie danych Ministerstwa Przemysłu i Handlu RCz, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej RCz oraz Czeskiego Urzędu Statystycznego

Polacy stanowią w ostatnich latach ok. 8% obcokrajowców zatrudnionych w Czechach przez tamtejsze podmioty, a ich udział w grupie zatrudnionych obcokrajowców – obywateli państw UE i EFTA – wzrósł w 2018 roku do ponad 12%. Większy odsetek obcokrajowców zatrudnionych w Czechach stanowią tylko Słowacy (33,7%) i Ukraińcy (21,3%).

Wykres 10. Polacy pracujący w Czechach wg wykształcenia, zajmowanych stanowisk i branż

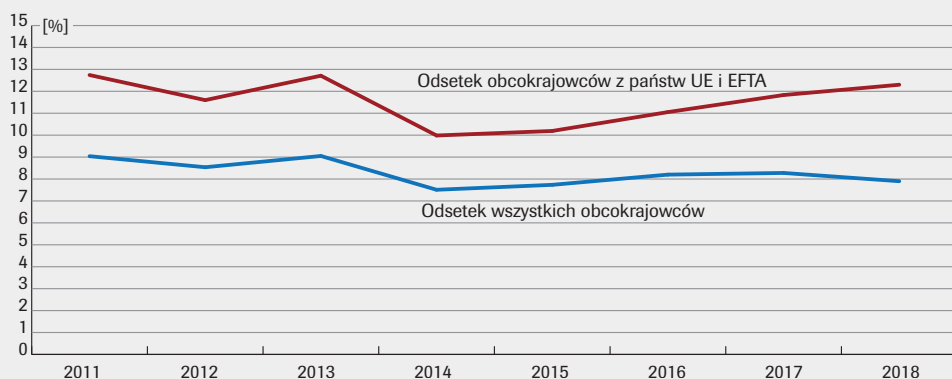


Źródło: WPHI Ambasady RP w Pradze na podstawie danych Ministerstwa Przemysłu i Handlu RCz oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej RCz

Pracujący w Czechach Polacy to w większości mężczyźni (na koniec 2018 roku 68% zatrudnionych i 67% przedsiębiorców). Według stanu na koniec 2016 roku tylko 1,7% Polaków było zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, a największy odsetek wśród zatrudnionych w Czechach polskich obywateli stanowiły osoby obsługujące maszyny i urządzenia (43%), pomocnicza i niewykwalifikowana siła robocza (20%) oraz rzemieślnicy i mechanicy (19%). Pod względem sektorowym dominował przemysł przetwórczy (35%) i szeroko pojęte czynności administracyjne (22%); wysoko uplasowały się też budownictwo (8%) i górnictwo (6%). Widać więc, że Polacy przede wszystkim znajdują się w tych segmentach czeskiego rynku pracy, gdzie nie jest wymagane wyższe wykształcenie. Nie znaczy to jednak, że nie są tam potrzebne określone umiejętności – wykwalifikowani i doświadczeni pracownicy potrzebni są np. do pracy w kopalniach węgla kamiennego, których zamknięcie rząd czeski niedawno przesunął (na razie z 2023 na 2030 rok). Pracowników dostarczają tu z Polski często wyspecjalizowane agencje pośrednictwa pracy, np. Polcarbo czy Alpex, którego pracownikami było 12 polskich górników zmarłych w katastrofie wywołanej wybuchem metanu w czeskiej kopalni OKD w Stonawie w grudniu

2018 roku. Agencje zatrudniają osoby zwolnione w trakcie restrukturyzacji polskich kopalń, ale chętnie też sięgają po emerytowanych górników⁷¹. Największym pracodawcą w tym sektorze jest spółka OKD, w której w 2017 roku pracowało ok. 1,8 tys. Polaków; firma wciąż poszukuje jeszcze ok. 350 pracowników.

Wykres 11. Udział Polaków wśród ogółu obcokrajowców zatrudnionych w Czechach



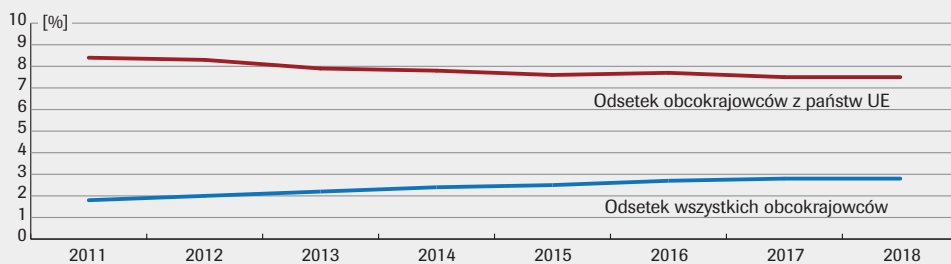
Dane w % na koniec danego roku

Źródło: Na podstawie danych Ministerstwa Przemysłu i Handlu RCz, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej RCz oraz Czeskiego Urzędu Statystycznego

Pomimo długotrwałego, stopniowego wzrostu w liczbach absolutnych, udział polskich przedsiębiorców w całej puli obcokrajowców z uprawnieniami do działalności gospodarczej na rynku czeskim pozostaje stosunkowo niewielki – na poziomie niespełna 3%. Jest to więc znacznie mniej niż odsetek Polaków zatrudnionych w Czechach (7,9%). W tym pierwszym przypadku Polacy ustępują Wietnamczykom, Ukraińcom (po 24%), Słowakom (20%), Niemcom i Rosjanom (po 3,5%). O ile w grupie obcokrajowców zatrudnionych obywatele państw UE stanowią w Czechach zdecydowaną większość (64,4%), o tyle w grupie przedsiębiorców proporcje są niemal dokładnie odwrotne (38,1% z UE).

⁷¹ W Polsce górnicy mogą przejść na emeryturę po przepracowaniu w pełnym wymiarze godzin i stałe pod ziemią 25 lat (nierazko więc w wieku 45-50 lat). W Czechach po obniżeniu w 2016 roku wieku emerytalnego dla górników o siedem lat, mogą oni przejść na zwykłą emeryturę (pod określonymi warunkami związanymi z liczbą przepracowanych zmian) najwcześniej w wieku niespełna 56 lat, a na wcześniejszą – 53.

Wykres 12. Udział Polaków wśród ogółu obcokrajowców przedsiębiorców w Czechach

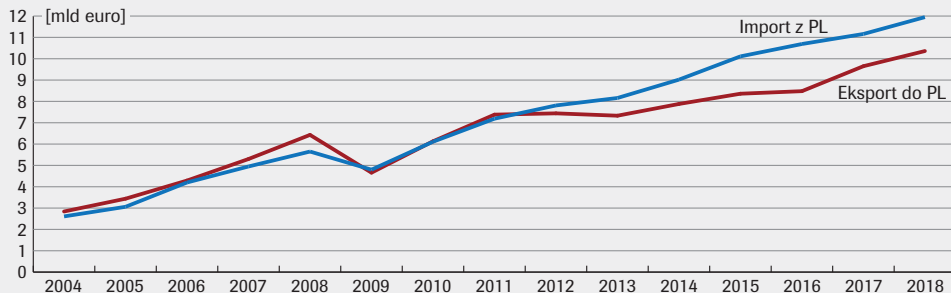


Dane w % na koniec danego roku

Źródło: na podstawie danych Czeskiego Urzędu Statystycznego

Wzrost liczby pracujących w Czechach Polaków jest skorelowany nie tylko z malejącą stopą bezrobocia, ale też z dynamicznym rozwojem dwustronnej wymiany handlowej po akcesji do UE. W latach 2004–2018 polski eksport do Czech wzrósł 4,6-krotnie, a czeski eksport do Polski – 3,7-krotnie. W tym samym czasie liczba polskich przedsiębiorców w Czechach wzrosła 2-krotnie, a Polaków zatrudnionych w Czechach 5-krotnie.

Wykres 13. Czesko-polska wymiana handlowa w latach 2004–2018



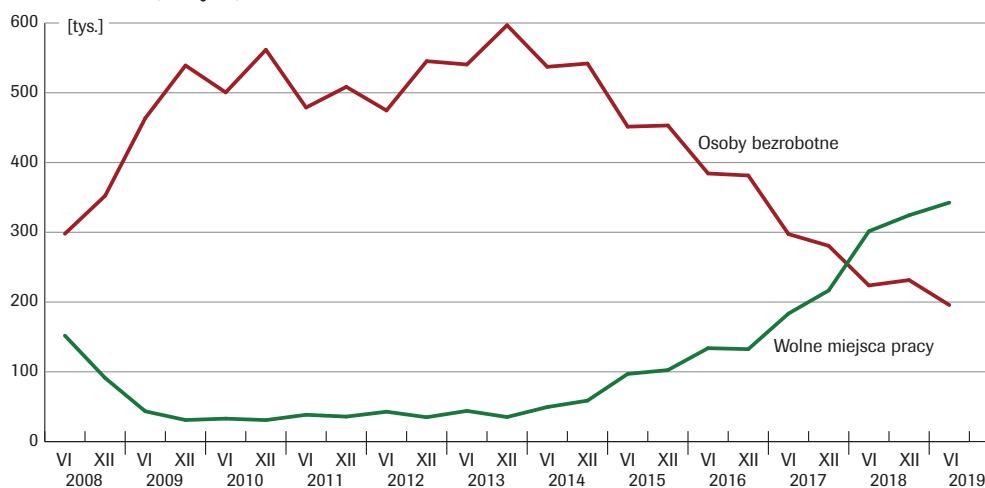
Dane w mld euro

Źródło: Dane Czeskiego Urzędu Statystycznego

III. INFLACJA PŁAC, INFLACJA ŻĄDAŃ – RYNEK PRACY W RĘKACH PRACOWNIKÓW

W ostatnich latach czeski rynek pracy staje się w coraz większym stopniu „rynkiem pracownika”. Od początku 2014 roku dostrzegalny jest spadek liczby bezrobotnych, przy jednoczesnej tendencji do wzrostu liczby wolnych miejsc pracy (zob. Wykresy 14 i 15). Od wiosny 2017 roku, gdy liczba wakatów sięgnęła ok. 160 tys., bite są kolejne rekordy tej statystyki⁷². Od kwietnia 2018 roku ma miejsce nienotowana wcześniej sytuacja, gdy każdego miesiąca liczba wolnych miejsc pracy przekracza liczbę osób bezrobotnych (w połowie 2019 roku o prawie 150 tys.).

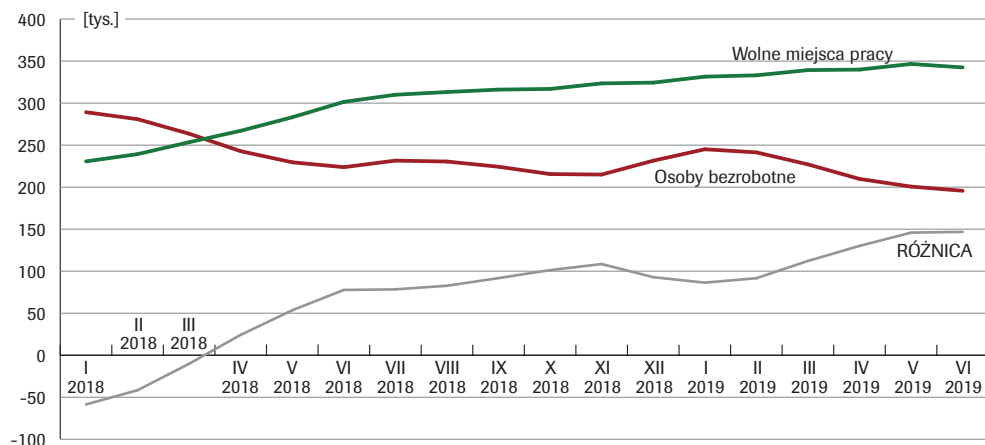
Wykres 14. Osoby bezrobotne i wolne miejsca pracy w Czechach w latach 2008–2019 (w tys.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Kurzy.cz

⁷² Por. *Statistiky nezaměstnanosti*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Republiki Czeskiej, portal.mpsv.cz/sz/stat/nz.

Wykres 15. Osoby bezrobotne i wolne miejsca pracy w Czechach w latach 2018 i 2019 (w tys.)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz Kurzy.cz

Umacnianie się pozycji pracowników na rynku pracy dobrze oddają wyniki badań ankietowych, pokazujące coraz mniejszą skłonność do kompromisów w poszukiwaniu miejsca zatrudnienia oraz spadającą mobilność Czechów⁷³. Tylko 14% dostrzega problemy ze znalezieniem zatrudnienia – najmniej od wprowadzenia badania w 2004 roku i prawie czterokrotnie mniej niż w 2013 roku⁷⁴.

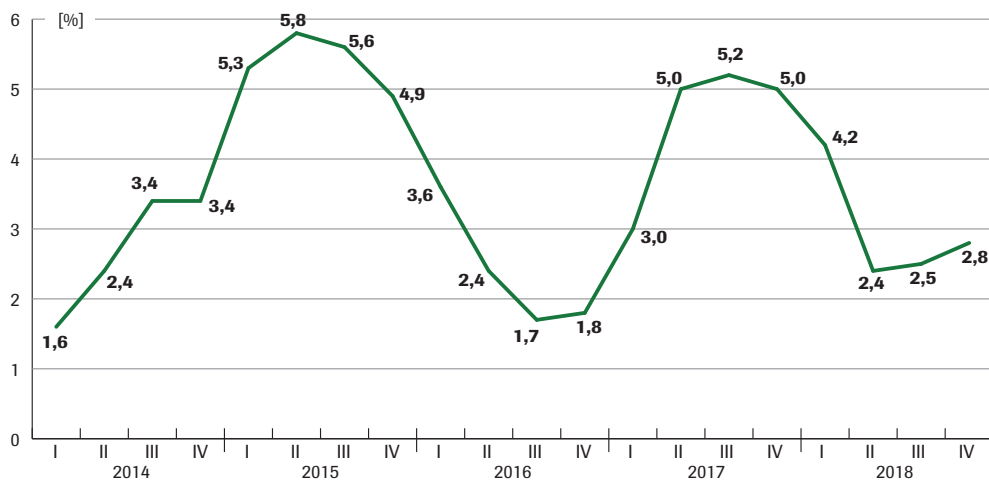
⁷³ Według przeprowadzonych w czerwcu 2018 roku badań ankietowych Centrum Badania Opinii Publicznej (CVVM) tylko 16% Czechów gotowych byłoby przyjąć pracę wymagającą przeprowadzki (w 2015 roku 20%), a 17% – „dłuższego, np. dwugodzinnego” dojeżdżania do pracy w ciągu dnia (27% w 2015 roku). Jedną z przyczyn tego stanu rzeczy jest popularność modelu raczej posiadania domu bądź mieszkania niż wynajmowania go, co zwiększa bariery, gdy pojawia się oferta z innej miejscowości. W wynajmowanych mieszkaniach mieszka niespełna 1/4 Czechów, co jest wynikiem poniżej wynoszącej 30% średniej UE (por. E. Sovová, *Analyza: Bydlení je v Česku drahé. Proč tomu tak je, glosují experti*, „iDnes.cz”, 19.06.2018, https://www.idnes.cz/finance/banky-a-sporeni/analiza-bydleni-hypoteky-ceny-zdravovani.A180618_111709_sporeni_sov). Ogólny wzrost niechęci do akceptowania niewygód związanych z pracą widoczny jest też np. w mniejszej gotowości do przyjęcia pracy wymagającej pozostawiania po godzinach (w porównaniu z 2015 rokiem o 12 p.p. – do 64%), w weekendy (o 10 p.p. do 50%) czy cechującej się „większym tempem pracy niż poprzednie miejsce zatrudnienia” (o 15 p.p. do 56%). W tym samym okresie wyraźnie (o 10 p.p.) zwiększył się udział osób, które w przypadku bezrobocia szukałyby konkretnej pracy, a nie jakiegokolwiek miejsca zatrudnienia (do 72%).

⁷⁴ Przy tym rekordowo dużo Czechów (24%) jest przekonanych, że znalezienie odpowiedniej pracy nie stanowi problemu, a według kolejnych 56% – łatwo można znaleźć jakąkolwiek pracę, choć niekoniecznie pożądaną. Por. *Centrum pro výzkum veřejného mínění, Česká veřejnost o nezaměstnanosti – červen 2018*, 30.07.2018, https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4677/f9/eu180727.pdf.

1. Rozpędzone wynagrodzenia: czy gospodarka to wytrzyma?

Dobre wyniki gospodarcze w latach 2014 i 2015 nie od razu przełożyły się na wzrost płac (zob. Wykresy 16 i 17). Znaczna część pracodawców była po latach kryzysu powściągliwa, a wyraźne i stałe przyspieszenie wzrostu płac, także realnych, następuje dopiero od połowy 2017 roku. Dane za pierwsze trzy kwartały 2018 roku pokazały, że wzrost realnych płac (6,2–6,6% r/r) znacznie przewyższał dynamikę gospodarki (2,4–4,4%) czy produktywności pracy (0,2–2,5% liczone jako PKB/h i 0,7–1,5% r/r liczone jako PKB/pracownika)⁷⁵. Wzrost wynagrodzeń wynikał więc przede wszystkim z niedostatku siły roboczej na rynku pracy, był przy tym relatywnie silniejszy poza stolicą (choć średnia płaca w Pradze jest wciąż wyraźnie najwyższa w porównaniu z innymi regionami) i w dolnej części piramidy płacowej, co odzwierciedla popyt przede wszystkim na mniej wykwalifikowanych pracowników. Spośród sektorów gospodarki płace najwyraźniej wzrosły m.in. w branży samochodowej.

Wykres 16. Wzrost PKB w Czechach w latach 2014–2018 (kwartalnie, r/r)

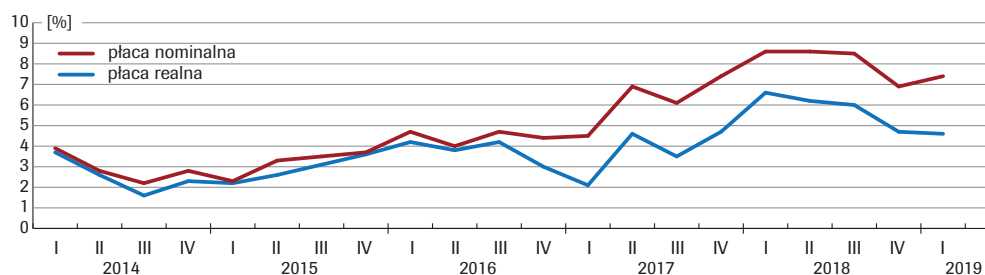


Dane dotyczą zmian realnych, oczyszczonych z wahań sezonowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Czeskiego Urzędu Statystycznego

⁷⁵ Por. *Mzdy předhánějí produktivitu a napravují minulost. Jen to nesmí trvat příliš dlouho*, „ČT24”, 28.01.2019, <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2712458-mzdy-predhaneji-produktivitu-a-napravuji-minulost-jen-nesmi-trvat-prilis-dlouho>.

Wykres 17. Dynamika zmian wynagrodzeń w Czechach w latach 2014–2019 (kwartalnie, r/r)



Dane dotyczą średnich wynagrodzeń brutto. Zmiany odnoszą się do odpowiedniego kwartału roku wcześniejszego (=100)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Czeskiego Urzędu Statystycznego

Dobrym przykładem na to, jak rozpedza się inflacja płacowa w ramach jednej branży, jest zatrudniający około 180 tys. osób handel detaliczny, który ma pięciu przedstawicieli w zestawieniu 25 największych pracodawców (por. Tabela 1). Tendencję tę można było zauważyć już wiosną 2018 roku, kiedy to sieć Lidl podwyższyła pierwszą pensję (brutto) dla kasjera o 1/4, do równowartości ok. 4,7 tys. zł. Firma zarejestrowała w pierwszym miesiącu wzrost liczby chętnych do pracy o 50%, wysyłając tym samym na rynek sygnał, którego konkurencja nie mogła zlekceważyć⁷⁶. Wyzwanie podjęła m.in. inna niemiecka sieć, Penny Market, której szefostwo w Czechach (gdzie zatrudnia 7 tys. osób) usiłuje ograniczyć sięgającą 35% rocznie fluktuację kadr także poprzez wprowadzenie szerokiego pakietu benefitów pracowniczych⁷⁷. Coraz popularniejsze jest (stosowane np. przez Tesco) zapewnianie darmowego dojazdu do miejsca pracy. Cała branża odnotowała w II i III kwartale 2018 roku wzrost wydatków na wynagrodzenia o 10,8% r/r, przy zwiększeniu zatrudnienia o 2,1-2,2% i utargu o 6,9-7,2%⁷⁸.

⁷⁶ M. Šenk, *Nejlepší čas říct si o přidání: Firmy zatím tlačí k ochotě zvyšovat mzdy nedostatek lidí, ale boom ekonomiky pomalu končí*, „Hospodářské noviny”, 19.04.2018.

⁷⁷ Por. M. Patočková, *Šéf Penny Marketu: Neřídíme se jen Lidlem, na vyšší mzdy dáme sto milionů*, „iDnes.cz”, 16.07.2018, https://ekonomika.idnes.cz/penny-market-vyssi-mzdy-rozhovor-martin-peffek-lidl-pcd-/ekoakcie.aspx?c=A180715_214752_ekoakcie_zaz.

⁷⁸ Por. *Obchod, pohostinství, ubytování – časové řady – Základní finanční ukazatele – čtvrtletní - Klasifikace NACE Rev. 2 (CZ-NACE)*, ČSÚ, 14.06.2018, https://www.czso.cz/csu/czso/1-malzfu_b. Dane te są jeszcze bardziej wymowne, jeśli ograniczyć je do przedsiębiorstw handlu detalicznego zatrudniających minimum 250 osób – w II i III kwartale 2018 roku zwiększyły wydatki na wynagrodzenia o 10-10,2% r/r, zwiększając jednak zatrudnienie tylko o 2,2% i odnotowując wzrost utargu o 3,9-4,3% r/r. Oznacza to, że nieco bardziej od średniej branży zwiększyły one wydatki na płace, notowały podobny wzrost zatrudnienia, ale już mniejszy wzrost utargu.

Tabela 1. 25 największych pracodawców w Czechach w 2019 roku

	Nazwa	Liczba pracowników w Czechach	Branża (w przypadku spółek)	Właściciel (w przypadku spółek)
1.	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych (w tym policja i straż pożarna)	66,5 tys. (w tym policja 49 tys., a straż pożarna 11 tys.)	-	-
2.	Škoda Auto	35,5 tys. (w tym 2,8 tys. prac. tymczasowych)	Produkcja samochodów osobowych	Grupa Volkswagen (Niemcy)
3.	Česká pošta	30,8 tys.	Usługi pocztowe	Skarb Państwa
4.	Ministerstwo Obrony (w tym armia)	29,5 tys. (w tym armia 22 tys.)	-	-
5.	Ministerstwo Sprawiedliwości (w tym sądy i służba więzienna)	26,5 tys.	-	-
6.	Agrofert	25,2 tys.	Rolno-spożywcza, chemiczna, media	Andrej Babiš (obecnie poprzez 2 fundusze powiernicze)
7.	Grupa České dráhy	23,5 tys.	Przewozy pasażerskie i towarowe	Skarb Państwa
8.	Ministerstwo Finansów (w tym administracja skarbową i celną)	23 tys. (w tym administracja skarbową 16 tys. i celną 5,5 tys.)	-	-
9.	ČEZ	22,3 tys.	Energetyka	Skarb Państwa (69,78%)
10.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (w tym urzędy pracy)	21 tys. (w tym urzędy pracy 11,5 tys.)	-	-
11.	Kaufland Republika Czeska	18 tys.	Handel detaliczny	Schwarz Gruppe (Niemcy)
12.	Zarząd Infrastruktury Kolejowej	17,5 tys.	Zarządzanie siecią kolejową	Skarb Państwa
13.	Ahold Czech Republic	17 tys.	Handel detaliczny	Ahold Delhaize (Holandia)

	Nazwa	Liczba pracowników w Czechach	Branża (w przypadku spółek)	Właściciel (w przypadku spółek)
14.	Continental (Automotive i Barum)	16,5 tys. (11,5 tys. Automotive i 5 tys. Barum)	Opony (Barum) i komponenty samochodowe (Automotive)	Continental AG (Niemcy)
15.	Grupa COOP	13,5 tys.	Handel detaliczny	47 czeskich spółdzielni liczących łącznie 130 tys. członków
16.	Siemens Republika Czeska	13 tys.	Produkcja urządzeń elektrotechnicznych, powiązane usługi	Grupa Siemens (Niemcy)
17.	Uniwersytet Karola w Pradze	11,5 tys.	-	-
18.	Tesco Stores ČR	11,2 tys.	Handel detaliczny	Grupa Tesco (Wielka Brytania)
19.	Przedsiębiorstwo Transportowe m.st. Pragi (DPP)	11 tys.	Lokalny transport zbiorowy	M.st. Praga
20.	Česká spořitelna	10,3 tys.	Usługi finansowe	Erste Bank (Austria)
21.	OKD	9,5 tys.	Wydobycie węgla kamiennego	Skarb Państwa (poprzez państwową spółkę Prisko)
22.	Lidl	9 tys.	Handel detaliczny	Schwarz Gruppe (Niemcy)
23.	Grupa PPF	8,8 tys.	Usługi finansowe	Petr Kellner (98,92%)
24.	Czeska Akademia Nauk	8 tys.	-	-
25.	Komerční banka	7,5 tys.	Usługi finansowe	Société Générale (60,4%; Francja)

Źródło: Opracowanie własne

Niekiedy proponowane przez spółki podwyżki i benefity okazują się niewystarczające, a zakładowe związki zawodowe grożą strajkiem. Tak jest zwłaszcza w większych zakładach, a koronnym przykładem jest spółka będąca największym prywatnym pracodawcą w Czechach – Škoda Auto. Jeszcze w 2017 roku średnie wynagrodzenie (brutto) na stanowiskach robotniczych wynosiło tam równowartość ponad 6,8 tys. zł. Jest to więcej niż w innych działających w Czechach dużych koncernach motoryzacyjnych⁷⁹, a zarazem zdecydowanie mniej niż w niemieckich zakładach grupy Volkswagen, które czescy pracownicy traktują jako punkt odniesienia. Po kilkumiesięcznych negocjacjach, podczas których kierownictwo koncernu groziło przesunięciem produkcji niektórych modeli (zwłaszcza Superb) do Niemiec⁸⁰, zawarto nowe porozumienie płacowe i podstawowe wynagrodzenia wzrosły od kwietnia 2018 roku o 12%, a średnia płaca po uwzględnieniu dodatków (np. za pracę w nadgodzinach) wzrosła o ponad 20% (w zakładzie w Kvasinach nawet o ponad 30%)⁸¹. Przy tym organizacji związkowej (należącej do najliczniejszych w kraju) udało się zachować w największym zakładzie (Mladá Boleslav) wolne soboty (jednak przy utrzymaniu w nim 15-zmianowego tygodnia pracy) oraz przedłużyć 18-zmianowy tydzień pracy w zakładzie w Kvasinach tylko do końca 2018 roku.

Wiele firm sięga w czasach koniunktury po pracowników agencji pośrednictwa pracy, których łatwiej będzie zwolnić, gdy popyt na wytwarzane dobra czy świadczone usługi osłabnie. W ciągu pięciu lat, do 2017 roku, liczba tych

⁷⁹ W zakładach Hyundai i TPCA płaca na podobnym stanowisku wynosi ok. 5,8 tys. zł. Zatrudniają one jednak znacznie mniej pracowników, odpowiednio 3,4 tys. i 2,7 tys. Por. P. Slezák, *Dělníci ve Škodě Auto jsou placeni nejlépe v Česku, i tak požadují dvojciferné navýšení mezd. Díky zisku na to máme nárok, říkají*, „Hospodářské noviny”, 19.03.2018, <https://byznys.ihned.cz/c1-660786-70-delnici-ve-skode-auto-jsou-placeni-nejlepe-v-cesku-i-tak-pozaduji-navysemi-mezd-o-18-procent-diky-zisku-na-to-mame-narok-rikaji>.

⁸⁰ Ten temat powraca też już po zawarciu porozumienia płacowego. Czeskie związki zawodowe koncernu potwierdziły we wrześniu 2018 roku, że zarząd poruszył w rozmowach z nimi temat przeniesienia części modelu Superb do Emden (w północno-zachodnich Niemczech), czemu się sprzeciwili. Zgodnie z oficjalnymi komunikatami VW zamierza na razie jedynie rozszerzać produkcję modelu Karoq w Osnabrück (w Dolnej Saksonii). Por. R. Muller, *VW's Skoda unions object to renewed talks on production moves*, Reuters.com, 13.09.2018, www.reuters.com/article/us-volkswagen-skoda/vws-skoda-unions-object-to-renewed-talks-on-production-moves-idUSKCN1LT2X3?feedType=RSS&feedName=businessNews&utm_source=Twitter&utm_medium=Social&utm_campaign=Feed%3A+reuters%2FbusinessNews+%28Business+News%29.

⁸¹ *Historická výplata: zaměstnanci Škody Auto brali až 100 tisíc*, Echo24.cz, 12.05.2018, <https://echo24.cz/a/SPGnu/historicka-vyplata-zamestnanci-skody-auto-brali-az-100-tisic> oraz P. Svačina, *Kasy cinkají, zaměstnanci Škody Auto utrácejí rekordních sto tisíc hrubého*, iDnes.cz, 14.05.2018, https://www.idnes.cz/praha.idnes.cz/skoda-auto-rekordni-vyplata-mzda-pres-sto-tisic-korun-trzby-obchody-bonusy-mlada-boleslav-g81-/praha-zpravy.aspx?c=A180512_400894_praha-zpravy_klu.

pracowników wzrosła w Czechach o 2/3 – do ok. 280 tys. (same agencje szacują, że drugie tyle przypada na pośredników działających w szarej strefie)⁸², co oznaczałoby, że ponad 6% legalnie zatrudnionych to pracownicy agencji. Ich pozycja w największych firmach jest coraz silniejsza m.in. dzięki aktywności związków zawodowych. W Škodzie Auto 90% pracowników agencyjnych należy do związków zawodowych, a firma jest na tyle pewna swych dobrych wyników w przyszłości (lub robi to, aby pozyskać pracowników bez konieczności ich ponownego szkolenia), że coraz chętniej rezygnuje z pośrednika i oferuje im umowę o pracę⁸³.

2. Niemiecki rynek pracy – ideał związkowców

W czeskiej debacie publicznej na temat wysokości wynagrodzeń istotne znaczenie ma odwoływanie się do sytuacji na niemieckim rynku pracy. Lewica i związki zawodowe przekonują, że należy wymóc na prywatnych pracodawcach zbliżenie płac do poziomu niemieckiego, łącząc różne środki oddziaływania: nowe przepisy (m.in. w zakresie płacy minimalnej), podwyżki w sferze budżetowej oraz bezpośredni nacisk na dużych pracodawców⁸⁴. Przeciętne wynagrodzenie w Czechach, które w latach 2010–2017 wzrosło nominalnie o 19%, w tym samym okresie w relacji do średniej płacy w landach wschodnich Niemiec spadło z 37,1% do 36,8%, a w stosunku do landów zachodniemieckich wzrosło bardzo nieznacznie (z 28,3% do 28,9%)⁸⁵. Jednocześnie czeska produktywność pracy (liczona jako PKB na pracownika)

⁸² J. Richter, *Pracovní trh se mění a zahraničních agenturních zaměstnanců v Česku přibývá. I odbory mezi nimi hledají nové členy*, „Ekonom”, 29.06.2017, <https://ekonom.ihned.cz/c1-65783500-agenturnich-zamestnancu-pribyva-odbory-mezi-nimi-hledaji-nove-cleny>.

⁸³ Pomimo że w latach 2016–2017 ogólna liczba stałych pracowników koncernu wzrosła o prawie 12%, liczba zatrudnianych pracowników agencyjnych spadła tam o ponad 19%, do 2,8 tys. To wciąż jednak ponad 8% wszystkich pracowników koncernu. Por. *Výroční zpráva za rok 2017*, Škoda Auto, *op. cit.*

⁸⁴ Nie są to jedyne postulaty związkowców, którzy chcą też np. wydłużyć podstawowy okres płatnego urlopu wypoczynkowego w sektorze prywatnym z czterech do pięciu tygodni czy skrócić tygodniowy czas pracy z 40 godzin do 37,5 w ciągu pięciu lat. Postulatem przyjętym przez ČSSD, wpisany do programu rządu i przyjętym przez parlament jest likwidacja wprowadzonego przed dekadą tzw. okresu karencji, co oznacza, że od 1 lipca 2019 roku pracownicy będą otrzymywali 60% standardowego wynagrodzenia w ciągu pierwszych trzech dni zwolnienia chorobowego (dotąd nie otrzymywali za ten okres pieniędzy).

⁸⁵ Te różnice byłyby nieco mniejsze dla płac netto z uwagi na wyższe opodatkowanie pracy w Niemczech (49,7% w 2017 roku) niż w Czechach (43,4%). Por. V. Lavička, D. Chripák, *Němcké a české mzdy. Příkré rozdíl se za poslední léta nezmírnilý*, „Hospodářské noviny”, 29.05.2018, <https://infografiky.ihned.cz/nemecke-mzdy/r~bcc161bc633411e89b0fac1f6b220ee8/> oraz *Tax Wedge*, OECD, 2019, <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>.

wynosi 77% niemieckiej⁸⁶, a więc jest znacznie lepsza niż relacja płac. Ponadto związki podkreślają, że przeciętny czeski pracownik spędza w pracy w ciągu roku o 31% więcej czasu niż jego niemiecki odpowiednik⁸⁷. Wszystkie te dane mają świadczyć o wykorzystywaniu czeskich pracowników przez spółki często kontrolowane przez koncerny zagraniczne. Twarzą tych postulatów jest szef największej centrali związkowej Josef Středula, który od połowy 2015 roku prowadzi szeroko zakrojoną kampanię pod hasłem „Koniec taniej pracy”. Choć wciąż blisko współpracuje z ČSSD, po wyborze na szefa centrali związkowej (ok. 300 tys. członków) w 2014 roku zerwał on z tradycją ślepego wspierania pomysłów tej partii (szefowie związkowców często trafiali na eksponowane stanowiska z nominacji ČSSD). Lider związkowców wywiera skuteczną presję na rząd, chociaż nie poprzez demonstracje, tylko za sprawą negocjacji na posiedzeniach komisji trójstronnej oraz profesjonalnej komunikacji w mediach⁸⁸. W rezultacie to pogrążona w wewnętrznych tarcjach socjaldemokracja upatruje w związkach zawodowych szansę na nowy impuls, który ożywi poparcie dla lewicy.

3. Niemiecki rynek pracy – koszmar pracodawców

Oponentem związkowców w debacie publicznej jest reprezentująca pracodawców Izba Gospodarcza, której szef Vladimír Dlouhý był niegdyś prawicowym politykiem szefującym Ministerstwu Przemysłu i Handlu. Pracodawcy i część ekonomistów wskazują na szereg nieścisłości w argumentacji związków zawodowych, w pierwszej kolejności na fakt, że porównując płace, należy wziąć pod uwagę wartość siły nabywczej, którą reprezentują: nominalny poziom cen jest w Niemczech wyższy o 2/3⁸⁹. Przedstawiciele Izby Gospodarczej podkreślają też, że czescy pracownicy znacznie częściej niż niemieccy pracują na pełen etat (w Niemczech bardziej powszechne są szybsze powroty do pracy matek

⁸⁶ Produktywność pracy liczona jako PKB na przepracowaną godzinę (co np. OECD uważa za lepszy jej miernik – pozwala np. lepiej porównywać osoby zatrudnione na różny wymiar etatu) jest już na niższym poziomie – 59% niemieckiej. Por. Wykres 18 i J. Svoboda, *V práci jsme víc než Němci, ale jen za třetinovou mzdu*, Novinky.cz, 29.03.2018, [novinky.cz/ekonomika/467664-v-praci-jsme-vic-nej-nemci-ale-jen-za-tretinovou-mzdu.html](https://www.novinky.cz/ekonomika/467664-v-praci-jsme-vic-nej-nemci-ale-jen-za-tretinovou-mzdu.html).

⁸⁷ 1356 godzin w 2017 roku (najmniej w OECD) dla Niemiec i 1776 dla Czech. Dla porównania: wyniki dla Polski 1895 godzin, Słowacji – 1714, a średnia dla OECD – 1759. Por. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.

⁸⁸ D. Klimeš, *Odborový předák Josef Středula šéfuje Česku. Po Bohuslavu Sobotkovi mu nadbíhá i Andrej Babiš*, „Ekonom”, 2.05.2018, <https://ekonom.ihned.cz/c1-66126610-jak-odbory-ovladly-cesko>

⁸⁹ D. Marek, *Mzdový dumping je mýtus*, e15.cz, 25.08.2017, <https://www.e15.cz/nazory/komentar-davida-marka-mzdovy-dumping-je-mytus-1336602>.

po urodzeniu dziecka, ale na niepełny etat)⁹⁰. Zniekształca to dane o liczbie godzin przepracowanych przez przeciętnego pracownika⁹¹.

Pracodawcy zauważają również, że jeśli argument o „wykorzystywaniu” pracowników przez zachodnie koncerny działające w Czechach miałyby być prawdziwy, to koncerny te powinny wykazywać w Czechach wyższy zysk operacyjny, a tak zazwyczaj nie jest. Ewentualne różnice w zyskowności np. pomiędzy Czechami a Niemcami są zresztą stosunkowo niewielkie, co związane jest z działalnością inwestycyjną: gdy oczekiwana zyskowność spada, firmy często decydują o przeniesieniu części produkcji, szacując koszty z tym związane, a w przypadku inwestycji w Czechach jedną z koronnych zalet stanowią stosunkowo niskie koszty siły roboczej. To jednak sprawia, że udział wartości dodanej produkcji w Czechach w stosunku do wartości produktu finalnego jest stosunkowo niewielki i wynosi 39%, podczas gdy w Niemczech 51%⁹².

Zdaniem pracodawców, rozwiązaniem nie jest więc sztuczne podnoszenie wynagrodzeń (na dłuższą metę nie do uniesienia przy niskiej wartości dodanej produkcji), ale dążenie do zmiany modelu gospodarczego. W miejsce „modelu opartego na montowniach” rozwijać należy ich zdaniem charakterystyczny m.in. dla Niemiec model z wysoką wartością dodaną i wysoką produktywnością pracy, co w konsekwencji wygeneruje niezagrażający produkcji wzrost płac. Innymi słowy, pracodawcy przekonują, że zanim skończy się z „tanią pracą” (jak chcą związkowcy), należy skończyć z „tanią gospodarką”⁹³.

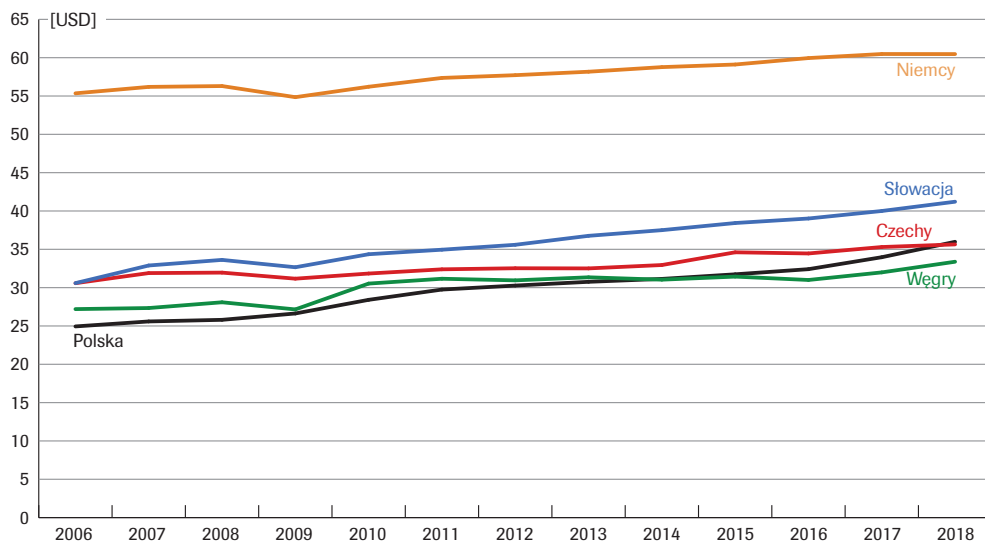
⁹⁰ Udział osób pracujących na niepełny etat wyniósł w 2018 roku 6,2%, zaś w Niemczech 26,8%. Średnia dla UE to 18,5%, wartość dla Polski jest równa czeskiej, zaś Słowacji 4,8%. Niewielka popularność pracy w niepełnym wymiarze etatu wynika m.in. z niekorzystnych przepisów dotyczących wysokości składek odliczanych od wynagrodzenia. Szerzej temat ten rozwinięto w: D. Klimeš, *Jak probudit Česko*, Brno 2017, s. 71.

⁹¹ Jeśli porównać przeciętną liczbę godzin przepracowanych tygodniowo przez zatrudnionych na pełen etat, okazuje się, że Niemcy (40,9 h) pracują nawet dłużej niż Czesi (40,3 h), a czeski wynik jest zbliżony do unijnej średniej. Por. *Zkrácení pracovní doby či pětítýdenní zákonná dovolená? Průmyslníci jsou ostře proti*, ČT24, 16.09.2018, <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2595950-zkraceni-pracovni-doby-ci-petitideni-zakonna-dovolena-prumyslnci-jsou-ostre-proti>.

⁹² *Ibidem*.

⁹³ Por. D. Klimeš, *Konec levné práce se nedá přikázat. Nejprve musí skončit levná ekonomika*, Český rozhlas Plus, 13.09.2018, <https://plus.rozhlas.cz/david-klimes-konec-levne-prace-se-neda-prikazat-nejprve-musi-skoncit-levna-7610936>.

Wykres 18. Zmiany produktywności pracy w Czechach na tle Niemiec i państw Grupy Wyszehradzkiej w latach 2006–2018



PKB (w USD) na przepracowaną godzinę.

Źródło: OECD

4. Pełzająca zmiana modelu gospodarczego – wyzwanie dla inwestorów

Ta zmiana modelu pracy już zresztą stopniowo się dokonuje, a wymusza ją m.in. niższy w ostatnich latach od dynamiki wzrostu wynagrodzeń wzrost produktywności pracy⁹⁴. W krótkim okresie płace nie od razu dostosowują się do zmiany sytuacji na rynku (co w ekonomii określa się wymownym pojęciem „lepkości”). W Czechach tę ekonomiczną regułę widać było zwłaszcza w latach 2014 i 2015, gdy ich wzrost zostawał za dynamiką PKB i produktywności pracy (zob. Wykresy 16 i 17). Niemniej na dłuższą metę przedsiębiorstwo, w którym wzrost wynagrodzeń przekracza wzrost produktywności, w pierwszej kolejności będzie zmuszone do zmniejszenia produkcji i zatrudnienia, z czasem zaś – do poprawy produktywności (np. poprzez inwestycje kapitałowe), co jeszcze bardziej ograniczy zatrudnienie. Ewentualnie zakończy ono działalność lub przeniesie produkcję w miejsce, gdzie oczekiwana zyskowność będzie wyższa.

⁹⁴ Produktywność pracy (tu PKB na jednostkę przepracowanego czasu) w latach 2014–2018 rosła średniorocznie o 2,1%, wyraźnie poniżej średniorocznego wzrostu realnych wynagrodzeń w tym okresie, tj. 4,2%. Por. *GDP per hour worked*, OECD, 2019, <https://data.oecd.org/lprdy/gdp-per-hour-worked.htm>, *OECD Productivity Statistics*, OECD, www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-productivity-statistics/gdp-per-capita-and-productivity-growth_data-00685-en oraz *Mzdy, náklady práce - časové řady*, ČSÚ, https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr.

Podobnie jak w wielu innych państwach, produktywność pracy jest znacznie niższa w regionach niż w stolicy⁹⁵.

Konieczność zwiększania wynagrodzeń jest czynnikiem obniżającym zyskowość inwestycji zagranicznych spółek matek wielu czeskich firm. Na początku 2018 roku ponad 38% kapitału zakładowego czeskich spółek było własnością podmiotów zagranicznych⁹⁶. Według najnowszych dostępnych danych, umożliwiających porównywanie stanu rzeczy w różnych państwach, w roku 2015 w Czechach spółki kontrolowane przez podmioty zagraniczne odpowiadały za 42% wytworzonej wartości dodanej (przy wartości 35% dla Polski czy 20% dla Niemiec)⁹⁷.

Spółki matki zdążyły już jednak skorzystać z wysokiego wzrostu gospodarczego, gdy wzrost płac nie był jeszcze tak znaczący, zaś w 2018 roku zmniejszyły kwotę reinwestowanych zysków o 1/5, aby utrzymać poziom odprowadzanych dywidend. Lata 2016–2018 były dla nich najlepsze w ostatniej dekadzie, a wartość dywidend wypłacanych za granicę wyniosła 6,1% PKB (288,7 mld koron, tj. 48 mld zł) w 2016 roku, 5,3% PKB (270 mld koron, tj. 45 mld zł) rok później oraz 5,5% PKB w roku 2018 (294 mld koron, tj. 49 mld zł)⁹⁸. Ponad 11% przekazanych za granicę dywidend przypadło na sześć największych działających w Czechach banków, które oddały w ten sposób zdecydowaną większość wypracowanych zysków⁹⁹.

W dłuższym horyzoncie czasowym jednak stopa reinwestycji sektora finansowego wynosi około 50%, zaś do najbardziej dotkniętych odpływem kapitału sektorów należą telekomunikacyjny (16% reinwestycji), handel hurtowy i detaliczny

⁹⁵ W ostatnich latach produktywność była w Pradze aż o 2/3 wyższa niż w pozostałej części państwa Por. *Productivity and Jobs in a Globalised World*, OECD, 2018, [oecd-ilibrary.org/sites-s/9789264293137-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264293137-4-en](http://oecd-ilibrary.org/sites/s/9789264293137-4-en/index.html?itemId=/content/component/9789264293137-4-en).

⁹⁶ Obejmuje to 13% kapitału należącego do podmiotów z tzw. rajów podatkowych. Krajowe podmioty kontrolują 54% łącznego kapitału zakładowego, zaś pozostałe ponad 7% przypada na nieznanymi właścicielami. Dane Bisnode; por. *Zahraniční kapitál v české ekonomice posiluje*, Stavební fórum, 10.05.2018, <http://www.stavebni-forum.cz/cs/newsroom/zahrancni-kapital-v-ceske-ekonomice-posiluje/>.

⁹⁷ *Value Added in Foreign Controlled Enterprises*, Eurostat, 25.03.2019, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=egi_val&lang=en.

⁹⁸ J. Bukovský, *Z Česka odtekly dividendy za více než čtvrt bilionu*, e15.cz, 15.03.2018, <https://www.e15.cz/domaci/z-ceska-odtekly-dividendy-za-vice-nez-ctvrt-bilionu-1344194>, *Čtvrtletní sektorové účty - 4. čtvrtletí 2017*, ČSÚ, 3.04.2018, www.czso.cz/csu/czso/crtvrtletni-sektorove-ucty-4-ctvrtleti-2017 oraz *HDP 2019, vývoj hdp v ČR - 5 let*, Kurzy.cz, <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/hdp/>.

⁹⁹ *Ibidem*.

(27%) oraz energetyka (32%)¹⁰⁰. Debata na temat odpływu zysków toczy się w Czechach od czasu akcesji do UE, gdy wdrażając prawo unijne, zniesiono wcześniej obowiązujące opodatkowanie transferu dywidend do spółek matek. Ponadto, m.in. chcąc przyciągać zagraniczne inwestycje, stopniowo redukowano stawkę CIT z 45% w 1993 roku do obecnej 19% (obowiązuje od 2010 roku). Inaczej jednak niż np. w Estonii, prawodawcy nie zaproponowali preferencyjnej stawki dla reinwestowanych zysków. Czescy politycy i ekonomiści coraz częściej dostrzegają znaczne uzależnienie od zagranicznych grup¹⁰¹. Wiążące się z tym zjawiskiem transfery zysków za granicę narażają z kolei gospodarkę na wstrząsy i ograniczają możliwości przełożenia wyników wzrostu PKB na poprawę standardu życia mieszkańców¹⁰². Dywidendy mogłyby bowiem zostać przeznaczone np. na reinwestycje, które prowadziłyby do zwiększenia produktywności pracy, a docelowo również do zwiększenia realnego wynagrodzenia pracowników¹⁰³.

Kwestię odpływu zysku za granicę eksponowali w kampanii wyborczej w 2017 roku socjaldemokraci, stał się on także rok wcześniej tematem raportu czeskiej kancelarii premiera, gdy stanowisko to sprawował ówczesny lider ČSSD Bohuslav Sobotka¹⁰⁴. W raporcie tym zauważono, że od 2005 roku wysokość odprowadzanych za granicę dywidend przekracza wartość zagranicznych

¹⁰⁰ Wyliczenia za okres 2000–2014. Por. *Analýza odlivu zisků: Důsledky pro českou ekonomiku a návrhy opatření*, ÚV ČR, 2016, <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analzy-EU/Analýza-odlivu-zisku.pdf>.

¹⁰¹ W kategorii „zagranicznych grup” mieszczą się również czescy przedsiębiorcy, którzy ze względów podatkowych za główną siedzibę obrali inne państwo – np. spółka finansowa Home Credit, kontrolowana przez najbogatszego Czecha Petra Kellnera, ma siedzibę w Amsterdamie.

¹⁰² Według byłej członkini czeskiej Rady Bankowej (odpowiednik polskiej RPP), jedną z przyczyn pogorszenia sytuacji gospodarczej w latach 2008–2013 był nagły spadek stopy reinwestycji zysków z ok. 50% do 25–30%, spowodowany prawdopodobnie koniecznością dokapitalizowania zagranicznych central spółek. Por. T. Pergler, *Zahraniční investoři odsávají z Česka stovky miliard korun*, Echo24.cz, 2.03.2016, <https://echo24.cz/a/wGiv9/zahranicni-investori-odsavaji-z-ceska-stovky-miliard-korun>.

¹⁰³ Reinwestycje zysków spółek kontrolowanych przez podmioty zagraniczne osiągnęły w 2017 roku 36% zysków, (tj. 3,0% PKB), przy 28% zysków w 2016 roku (2,3% PKB). Poprawia się też relacja dochodu narodowego brutto (DNB, czyli pieniędzy pozostających w czeskich rękach) do PKB (wartości produktów i usług wytworzonych na danym terenie bez względu na kraj siedziby właściciela) i w 2017 roku osiągnęła 94,4, najwięcej od 2005 roku. Jest to wciąż jeden z gorszych wyników w Europie (w Polsce, wg danych GUS, ten sam współczynnik wyniósł w 2017 roku 96,1). Duże znaczenie w czeskim przypadku miała aprecjacja korony wskutek zakończenia regularnych interwencji walutowych, co np. zwiększyło dla czeskich przedsiębiorców atrakcyjność inwestycji zagranicznych. Por. L. Rousek, L. Vainert, *Český kapitál nabírá na síle. V kapsách tuzemských podnikatelů zůstalo za loňský rok více peněz než dříve*, „Hospodářské noviny”, 24.04.2018, <https://archiv.ihned.cz/c1-66119710-cesky-kapital-nabira-na-sile-penize-do-zeme-rychleji-pritekaji-nez-odtekaji-ukazuji-nejnovejsi-statisticka-data>.

¹⁰⁴ *Analýza odlivu zisků...*, op. cit.

inwestycji (w tym reinwestycji) i jest wyższa, niż wynikałoby to z obiektywnych uwarunkowań makroekonomicznych (większe zachwianie tej równowagi wykazują w UE jedynie – pozycjonujące się jako raje podatkowe – Luksemburg, Cypr i Irlandia). Jednym z rozważanych środków mających ograniczyć to zjawisko było wówczas wprowadzenie podatków sektorowych (np. dla sektora bankowego) – pomysł od lat odrzucany przez obecnego premiera Andreja Babiša. Na spotkaniu z najważniejszymi inwestorami we wrześniu 2018 roku czeski premier pokazał, że na razie zamierza ich raczej przekonywać, niż zmuszać do pozostawiania w Czechach większej części zysków¹⁰⁵. Wśród proponowanych przez Babiša pomysłów jest np. publikowanie zestawienia inwestorów, którzy realizują duże projekty pożytku publicznego.

5. Płaca minimalna – kość niezgody w koalicji rządzącej

Różnice poglądów między ANO a socjaldemokracją dotyczą również kwestii wzrostu wynagrodzeń. Po długich debatach koalicjanci uzgodnili, że płace w sferze budżetowej wzrosną od 2019 roku średnio o około 8%¹⁰⁶. Jednocześnie ma zostać zlikwidowane ponad 1,3 tys. miejsc pracy w urzędach, w większości i tak nieobsadzonych w związku z małą liczbą chętnych do pracy.

Trudniejszym zadaniem będzie jednak dla socjaldemokratów przeforsowanie ambitnego mechanizmu zwiększania płacy minimalnej, który uzależniałby jej wysokość od poziomu wynagrodzeń¹⁰⁷. Pomysł ten popierają również pracodawcy, widzący w nim narzędzie stabilizacji. Problem stanowią jednak parametry

¹⁰⁵ Por. K. Surmanová, *Nechte zisky v Česku, žádá Babiš investory*, Lidovky.cz, 13.09.2018, https://www.lidovky.cz/nechte-zisky-v-cesku-zada-babis-investory-fg2-/noviny.aspx?c=A180912_212243_ln_noviny_ele&.

¹⁰⁶ Największy wzrost odczują pracownicy prokuratury (15,9%), a najmniejszy – m.in. wojskowi (7,4%).

¹⁰⁷ Z początkiem 2018 roku płaca minimalna została i tak podwyższona z 11 do 12,2 tys. koron (2044 zł), a następnie do 13,34 tys. koron w 2019 roku (2220 zł). Pobiera ją ok. 135 tys. osób (ok. 3% pracujących). Dla porównania – płaca minimalna w Polsce w 2018 roku wynosiła 2100 zł, a na Słowacji 480 euro (ok. 2070 zł). Jednocześnie przeciętne wynagrodzenie za I kw. 2019 roku wyniosło w Czechach 32 466 koron (5398 zł), tj. wyraźnie więcej niż w Polsce (4951 zł) czy na Słowacji (1023 euro, tj. ok. 4358 zł). Należy przy tym uwzględnić, że mowa tu o kwotach brutto, a opodatkowanie pracy w Polsce (35,6%) jest wyraźnie niższe niż w Czechach (43,4%) czy na Słowacji (41,6%). Trzeba jednak mieć na uwadze, że te dane (por. <https://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm>) dotyczą przeciętnego pracownika bez dzieci; dla pracownika z dwojgiem dzieci opodatkowanie spada do ok. 27%, a tak duża różnica z opodatkowaniem pracy osoby bezdzietnej jest ewenementem w skali OECD (por. D. Klimeš, *Jak probudit...*, *op.cit.*, s. 41). Jednocześnie znaczne różnice w wysokości odprowadzanych składek przy umowie o pracę i samozatrudnieniu przyczynia się do tego, że odsetek przedsiębiorców w łącznej liczbie pracujących należy do najwyższych w UE (17,5% wg Banku Światowego; za Grecją, Rumunią, Włochami, Polską i Por-

mechanizmu. Celem ČSSD jest stopniowe zwiększanie do 50% relacji płacy minimalnej i średniego wynagrodzenia sprzed dwóch lat (począwszy od 44% w styczniu 2020 roku, liczone względem 2018 roku). Niechętni temu są ANO i pracodawcy, którzy obawiają się, że w przypadku załamania gospodarczego będą musieli wypłacać wynagrodzenia minimalne na poziomie z czasów koniunktury, postulują więc odwoływanie się do prognozy Ministerstwa Finansów na dany rok.

ANO i pracodawcy chętnie poparliby również wprowadzenie dającego przewidywalność mechanizmu wyliczania wynagrodzenia minimalnego: za jego optymalną wartość uważają 40%, najchętniej liczone względem mediany wynagrodzeń. Dla związkowców jednak płaca minimalna w wysokości 40% średniego wynagrodzenia (co było celem jeszcze dla rządu poprzedniego premiera Sobotki) to już za mało – cel ten został już osiągnięty w 2019 roku (41% w I kwartale), a sytuacja na rynku pracy daje im silną pozycję negocjacyjną¹⁰⁸. Lewica dodatkowo sięga po argument, że osoba otrzymująca obecnie płacę minimalną nie osiągnie nawet (liczonego dla gospodarstwa domowego jednej osoby) prognozy ubóstwa – od kwoty netto do jego przekroczenia zabraknie równowartości ponad 120 zł¹⁰⁹.

Według rekomendacji m.in. Banku Światowego i Międzynarodowej Organizacji Pracy optymalnym poziomem minimalnego wynagrodzenia jest 30–40% mediany płac, a górna granica tych widełek już została przekroczona (44% w III kw. 2018 roku i ponad 48% w I kw. 2019 roku)¹¹⁰. Można się spodziewać w tej sprawie długich rozmów na posiedzeniach komisji trójstronnej, sama dalsza podwyżka płacy minimalnej z początkiem 2019 roku ustalona została na równowartość niespełna 200 zł (druga największa podwyżka w historii), co pracodawcy uznali za swą porażkę, zaś związkowcy i ČSSD za sukces¹¹¹. Nie rysuje się natomiast na horyzoncie porozumienie w sprawie stałego mechanizmu ustalania płacy minimalnej.

tugalią). Por. *Self-employed, total (% of total employment) (modeled ILO estimate)*, Bank Światowy, kwiecień 2019, https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS?year_high_desc=true.

¹⁰⁸ Dla porównania, płaca minimalna w Polsce stanowiła w I kwartale 2019 roku 45,4% średniego wynagrodzenia, a na Słowacji 50,8%.

¹⁰⁹ *Příjmová chudoba ohrožuje 9,1 % Čechů*, ČSÚ, 10.04.2018, <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmova-chudoba-ohrozuje-91-cechu>.

¹¹⁰ Por. T. Mynářová, *Očima ekonomů: Hranice pro minimální mzdu? Neexistuje*, Penize.cz, 3.01.2017, <https://www.penize.cz/mzda-a-plat/319207-ocima-ekonomu-hranice-pro-minimalni-mzdu-neexistuje>.

¹¹¹ Pracodawcy długo zgadzali się tylko na 135 zł, a premier zapewniał ich, że zwiększenie minimalnego wynagrodzenia nie przekroczy ok. 170 zł. Dla porównania, w Polsce nastąpiła w 2019 roku podwyżka płacy minimalnej o 150 zł, a na Słowacji o 40 euro (ok. 170 zł). Więcej o stanowisku pracodawców: M. Diro, *Dalším zvýšením minimální mzdy jste opět vyhověli odborářům, napsal dnes prezident Hospodářské komory předsedovi vlády. Žádá o vstřícný krok i vůči*

IV. PERSPEKTIVY

Czechy w najbliższych latach będą stopniowo odchodzić od modelu gospodarczego opartego na stosunkowo tanich miejscach pracy na rzecz produkcji bardziej zaawansowanej technologicznie i zautomatyzowanej. Doprowadzi to do wzrostu produktywności pracy, umożliwiając firmom zyskanie środków na dalszy wzrost wynagrodzeń przy jednoczesnej redukcji zatrudnienia. Nie zawsze będzie to jednak proces bezbolesny. Tam, gdzie zyskowność okaże się niewystarczająca, a zwiększanie wartości dodanej niemożliwe lub zbyt kosztowne, może to ostatecznie oznaczać zamknięcie zakładów produkcyjnych i zwolnienia. Z drugiej jednak strony odejście za granicę niektórych przedsiębiorstw, dla których Czechy są coraz mniej konkurencyjne kosztowo, będzie pomocne dla innych pracodawców, uwalniając tak pożądaną siłę roboczą.

Wyzwaniem dla rynku pracy będzie niewątpliwie rozpoczynająca się robotyzacja produkcji – inwestycje kapitałowe są wszak naturalnym zjawiskiem w sytuacji, gdy koszt siły roboczej rośnie¹¹² w stosunku do wartości kapitału. Ponadto inwestowanie w procesy mniej zależne od siły roboczej pozostaje często jedynym rozwiązaniem w sytuacji ograniczonego jej dopływu zarówno z zagranicy, jak i z szeregów absolwentów szkół¹¹³. Automatyzacja w pierwszej kolejności zlikwiduje miejsca pracy, które wymagają najmniejszej kreatywności. Zgodnie z opracowaniem OECD, co dziesiąte miejsce pracy w Czechach zagrożone jest „wysokim ryzykiem” automatyzacji w ciągu 10–20 lat, a kolejne

podnikatelům, HK ČR, 19.11.2018, https://www.komora.cz/tiskova_zprava/dalsim-zvyseni-m-minimalni-mzdy-jste-opet-vyhoveli-odborarum-napsal-dnes-prezident-hospodarske-komory-predsedovi-vlady-zada-o-vstricny-krok-i-vuci-podnikatelum/.

¹¹² Według wyników badań ankietowych Izby Gospodarczej opublikowanych jesienią 2018 roku rosnące koszty siły roboczej wyprzedziły niedostatek pracowników w rankingu największych bolączek pracodawców (problem ten spadł na dalsze miejsce zestawienia po trzech latach). Por. *Odbory žádají růst mezd ve firmách okolo osmi procent. Chtějí i pětitydenní dovolenou v zákoně*, ČT24, 11.09.2018, <https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/2591140-odborny-budou-tlacit-aby-bylo-pet-tydnu-dovolene-dano-zakonom-oziraj-firmy-dusi-nedostatek-lidi-priisti-rok-jich-bude-chybet-pul-milionu-ekonomika-kvuli-tomu-vyrazne-zpomali-varuje-hospodarska-komora-„Hospodarske-noviny”>, 15.10.2018, <https://byznys.ihned.cz/c1-66290980-v-cesku-chybi-440-tisic-zamestnancu-podniky-to-uz-ani-nehlasi-uradu-prace-podle-hospodarske-komory-lidi-odcerpava-stat-a-nemecko>.

¹¹³ W czasie silnego rozwoju czeskiej gospodarki w latach 2005–2008 rynek pracy zasilało ok. 130 tys. osób rocznie, obecnie – ok. 90 tys. Por. J. Macháček, *Lék na nedostatek pracovní síly? Migrace*, Česká pozice, 6.09.2018, http://ceskapozice.lidovky.cz/debata-jana-machacka-lek-na-nedostatek-pracovni-sily-migrace-pq1-/debata-jana-machacka.aspx?c=A180906_101742_machackova-debata_houd#utm_source=email&utm_medium=text&utm_campaign=lidovky.directmail.

36% najpewniej ulegnie znacznym przeobrażeniom, jednak te współczynniki są wyższe przy najniżej płatnych zajęciach¹¹⁴.

Skalę robotyzacji pokazuje m.in. liczba wielofunkcyjnych robotów przemysłowych na 10 tys. pracowników, pod tym względem Czechy (119 robotów na 10 tys. pracowników), choć są bardziej zaawansowane niż np. Polska (36), w 2017 roku wciąż plasowały się wyraźnie za światowymi liderami (Korea Południowa 710, Singapur 658, Niemcy 322), co więcej, ustępowały liderowi w regionie – Słowacji (151)¹¹⁵. Nie dziwi więc, że inwestycje czeskich firm związane z robotyzacją i cyfryzacją w 2017 roku wzrosły o 5% r/r, co przełożyło się na największą liczbę sprzedanych robotów w regionie (2,9 tys. sztuk)¹¹⁶. Również na 2018 rok Izba Gospodarcza oczekiwała dalszego przyspieszenia dynamiki – do 6%¹¹⁷. Proces ten jest spowalniany paradoksalnie przez niedostatek siły roboczej, zarówno w Czechach, jak i w regionie, prowadzący do opóźnień w dostawach nowych maszyn i wprowadzaniu nowych technologii; z kolei skokowy wzrost płac ogranicza środki na inwestycje. Ułatwieniem powinno być natomiast wyższe zapotrzebowanie na siłę roboczą ze strony większych firm, których budżet inwestycyjny jest zwykle zasobniejszy¹¹⁸. Tak czy inaczej, zwiastuje to koniec rywalizowania przez Czechy ceną siły roboczej, która długo należała do głównych zalet konkurencyjnych tego kraju.

Zważywszy na ograniczenia (technologiczne i kosztowe) robotyzacji i naglące potrzeby firm, optymalnym rozwiązaniem, przynajmniej w krótkim okresie,

¹¹⁴ W przypadku Polski „wysokie ryzyko automatyzacji” zagraża 7% miejsc pracy. Największy odsetek miejsc pracy zagrożonych robotyzacją zidentyfikowano wśród państw UE w Niemczech, Austrii i Hiszpanii – po 12%. Por. też M. Arntz, T. Gregory and U. Zierahn (2016), *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, nr 189, OECD Publishing, Paryż, <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h-56dvq7-en>.

¹¹⁵ Dane Międzynarodowej Federacji Robotyki (IFR) za 2017 rok, ifr.org/downloads/press2018/Executive_Summary_WR_2018_Industrial_Robots.pdf oraz rp.pl/CYFROWA-Technologie/312-139875-Marsz-robotow-przyspieszyl-ale-i-tak-tracimy-dystans-do-Europy.html.

¹¹⁶ *Ibidem*.

¹¹⁷ Hospodářská komora České republiky, *Kvůli rekordnímu...*, *op. cit.*

¹¹⁸ Prognoza netto zatrudnienia (czyli wyrażona w procentach różnica pomiędzy liczbą pracodawców deklarujących wzrost i przewidyujących spadek zatrudnienia w najbliższym kwartale) na II kw. 2019 roku dla firm zatrudniających w Czechach powyżej 250 pracowników wynosi 27%, dla małych i średnich (10–249 zatrudnionych) 9%, a mikroprzedsiębiorstw (do 9 pracowników) 2%. Ogólny wskaźnik prognozy netto zatrudnienia dla Czech (4%) jest jednak mniejszy niż np. w Polsce (9%). Por. *Manpower index trhu práce Q2 2019*, ManpowerGroup Česká republika, 12.03.2019, <https://www.manpowergroup.cz/pruzkumy/manpower-index-trhu-prace-q2-2019/>.

byłoby zwiększenie dostępności czeskiego rynku pracy dla pracowników z państw trzecich. Opory społeczne wobec napływu obcokrajowców i wiążące się z tym możliwe koszty polityczne najprawdopodobniej sprawią jednak, że przyjęte przez czeskie władze regulacje w tym zakresie będą niewystarczające i spóźnione. Kryzys gospodarczy w 2009 roku pokazał, że migranci zarobkowi mogą dać czeskiej gospodarce „bufor bezpieczeństwa”, wzmacniając zasoby siły roboczej w czasie zwiększonego zapotrzebowania, ale wyjeżdżając, gdy ono znacząco spadnie (z 70 tys. obywateli Ukrainy zostało w Czechach w kolejnych kryzysowych latach jedynie 30 tys.)¹¹⁹. Istnieje jednak duże prawdopodobieństwo, że tym razem – mimo postępującej robotyzacji – pracownicy z zagranicy będą w Czechach wciąż potrzebni. W miarę jak rośnie poziom życia Czechów, stają się oni coraz mniej chętni do wykonywania zawodów wiążących się z niskim prestiżem społecznym.

Większe otwarcie się na dopływ siły roboczej z innych państw może zostać również wymuszone przez proces starzenia się społeczeństwa, przebiegający w Czechach w tempie należącym do najszybszych w Europie. Wskaźnik obciążenia demograficznego (relacja emerytów do osób w wieku produkcyjnym) ma tam w ciągu 40 lat wzrosnąć z obecnych 28% do 56%¹²⁰, co – przy braku skokowego wzrostu produktywności pracy – stanowi duże wyzwanie dla czeskiego rynku pracy. Od 2014 roku Czechy notują już co prawda stale dodatnie saldo migracyjne, nie jest ono jednak znaczące (16–28 tys. osób rocznie)¹²¹, a struktura demograficzna powoduje, że każdego roku liczba osób odchodzących na emeryturę przewyższa liczbę wchodzących na rynek pracy o 30–40 tysięcy¹²².

Już w 2019 roku¹²³ zaczną najpewniej obowiązywać zapowiadane w programie rządu zmiany w systemie zachęt inwestycyjnych: odejście od ulg dla firm tworzących niskopłatne miejsca pracy na rzecz przyciągania przedsiębiorstw gotowych tworzyć i rozwijać nowoczesne technologie. Praktyka

¹¹⁹ Por. M. Petříček, *Pokud chceme vyšší mzdy, musíme být produktivnější, říká průmyslník*, iDnes.cz, 7.01.2018, https://ekonomika.idnes.cz/montovna-mzdy-rozhovor-prumysl-jan-rafaj-fgw-/ekonomika.aspx?c=A180105_374185_ekonomika_rts.

¹²⁰ OECD, *OECD Economic Surveys: Czech ...*, op. cit.

¹²¹ Por. *Obyvatelstvo*, ČSÚ, 26.04.2019, https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide.

¹²² J. Pravec, *Euro pro nás teď není užitečné. Mít jednotnou měnu kvůli turistům je nesmysl, říká Babišův poradce*, „Ekonom” nr 22/2018, s. 24.

¹²³ Por. K. Osinová, *Investiční pobídky čekají změny*, KPMG Česká republika, 18.04.2018, <https://danovky.cz/cs/investicni-pobidky-cekaji-zmeny>.

pokaże, na ile Czesi okażą się w tym skuteczni. Pewne jest jednak, że w obecnej sytuacji Czechy faktycznie nie mogą sobie pozwolić na preferencyjne przyjmowanie dalszych inwestycji opartych na wykorzystaniu taniej siły roboczej. Kolejnym krokiem po ulgach inwestycyjnych będzie zapewne doinwestowanie czeskiego systemu oświaty (w programie rządu zapowiedziano m.in., że płace nauczycieli wzrosną w latach 2017–2021 o połowę) i dostosowanie modelu kształcenia do wyzwań związanych z tzw. czwartą rewolucją przemysłową¹²⁴ (tzw. Przemysł 4.0, obejmujący m.in. automatyzację, cyfryzację i szybką wymianę danych).

Zakup nowych technologii nie musi bowiem automatycznie oznaczać wzrostu produktywności pracy – nastąpi on, gdy pracownicy będą w stanie je efektywnie wykorzystać, a do tego potrzeba odpowiednich umiejętności oraz wsparcia ze strony pracodawcy. W tzw. dualne systemy kształcenia angażuje się np. Škoda Auto, która od 1927 roku prowadzi m.in. technikum maszynowe przy głównej czeskiej siedzibie spółki. Szybkie zmiany technologiczne sprawiają, że konieczne staje się również upowszechnianie kształcenia przez całe życie. Innym wyzwaniem związanym z Przemysłem 4.0. jest wzrost popularności technologii komunikacji na odległość czy wirtualnej rzeczywistości, obniżających znaczenie położenia geograficznego, przez co maleć mogą np. korzyści Czech wynikające z bliskości geograficznej Niemiec.

Niedobór siły roboczej od dłuższego czasu powoduje wyhamowywanie wzrostu czeskiej gospodarki. Jest to widoczne wyraźnie w przypadku przemysłu motoryzacyjnego: międzyroczny wzrost produkcji pojazdów silnikowych, który w latach 2014–2017 wynosił od 10,1 do 14,3%, w 2018 roku spadł o 1,8%, a w pierwszych miesiącach 2019 roku do 0,6%¹²⁵. Z kolei wartość nowych zamówień w czeskiej branży motoryzacyjnej, rosnąca w latach 2014–2016 od 13,9 do 21,4% r/r, już w 2017 roku spowolniła wzrost do 2,9%, a w pierwszych miesiącach 2018 roku nawet spadła o 2,9%¹²⁶.

Obserwowany wzrost realnych wynagrodzeń jest szczególnie niebezpieczny dla czeskich firm eksportowych, zwłaszcza w połączeniu ze wzrostem

¹²⁴ Por. materiał *Iniciativa Průmysl 4.0*, opracowany przez czeskie Ministerstwo Przemysłu i Handlu, a 24 sierpnia 2016 roku przyjęty przez tamtejszy rząd; <https://www.mpo.cz/assets/dokumenty/53723/64358/658713/priloha001.pdf>.

¹²⁵ D. Klimeš, *Český autoland po letech růstu dojel na svůj vrchol. Teď zpomaluje, obává se protekcionismu a vyhlíží elektrobudoucnost*, „Ekonom”, 12.07.2018.

¹²⁶ *Ibidem*.

wartości korony względem euro, gdyż są to dwa czynniki negatywnie wpływające na ich konkurencyjność cenową. Po uwolnieniu kursu przez Narodowy Bank Czeski w kwietniu 2017 roku czeska waluta wzmocniła się w szczytowym momencie (styczeń 2018 roku) względem wcześniej bronionego kursu o 7% i była najmocniejsza względem euro od końca 2012 roku. Z drugiej strony wielkim ryzykiem dla gospodarki (a tym samym też rynku pracy) uzależnionych od eksportu Czech jest też spowolnienie gospodarcze na świecie, a w szczególności wojna handlowa między USA i UE¹²⁷. Czechy są m.in. dostawcą wielu komponentów do fabryk pojazdów na zachodzie Europy, które następnie eksportowane są na drugą stronę Oceanu Atlantyckiego. Jeszcze istotniejsze będą dla Czech warunki brexitu, Wielka Brytania należy bowiem do najważniejszych odbiorców czeskiego eksportu (niespełna 8 mld euro w 2017 i 2018 roku; 5. państwo odbiorca eksportu z Czech)¹²⁸, a w szczególności samochodów (w 2017 roku jako odbiorca czeskiego eksportu ustępowała tylko Niemcom, w kolejnym roku spadła na 4. pozycję)¹²⁹.

Te wszystkie czynniki sprawiają, że spodziewane jest spowolnienie wzrostu gospodarczego: z 4,4% w 2017 roku i niespełna 3% w 2018 roku do około 2,5% w dwóch kolejnych latach¹³⁰. Niemniej w kolejnych latach czeską gospodarkę w coraz większym stopniu napędzać będzie, oprócz tradycyjnie silnego eksportu, rosnący popyt wewnętrzny, a wzrost gospodarczy będą wspierać także inwestycje w reorganizację procesów produkcyjnych zwiększające produktywność pracy. Stąd też oczekiwanie, że wzrost PKB Czech, który wyniósł w latach 2015–2017 łącznie ponad 12%, w kolejnych trzech latach – choć nie tak silny jak dotąd – również będzie znaczący (ok. 10%).

¹²⁷ Prezydent Donald Trump, przyjmując w Białym Domu 11 maja 2018 roku przedstawicieli koncernów samochodowych, stwierdził, że przygotowuje wprowadzenie na niektóre pojazdy ceł importowych w wysokości 25%. Według analizy KE ograniczyłoby to import pojazdów z UE do USA o połowę. Lipcowe spotkanie szefa KE Junckera i prezydenta Trumpa przyniosło pewne uspokojenie sytuacji, jednak nawet wówczas Trump wyłączał samochody z porozumienia i nie wykluczał objęcia ich wyższą stawką celną w przyszłości, podkreślając nierównowagę istniejących stawek na nie (amerykański import z UE 2,5%; import z USA do UE 10%).

¹²⁸ Relatywna pozycja Wielkiej Brytanii jako kraju docelowego czeskiego eksportu traci na znaczeniu także w 2019 roku: dane za pierwsze 4 miesiące pokazują, że wzrost czeskiego eksportu do Wielkiej Brytanii wyniósł 2,4% r/r i był najniższy wśród najważniejszych państw docelowych czeskiego eksportu.

¹²⁹ Dane Czeskiego Urzędu Statystycznego.

¹³⁰ *Makroekonomická predikce*, Ministerstwo Finansów Republiki Czeskiej, <https://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/makroekonomika/makroekonomicka-predikce>.

Jednym z powodów spodziewanego spowolnienia jest też konieczność walki z przyspieszającą inflacją, która po trzech latach rocznej średniej na poziomie 0,5%, w 2017 roku wzrosła do 2,5% i 2,2 w 2018 roku, napędzana w dużej mierze wzrostem wynagrodzeń. Nie zanoszą się tu na szybką zmianę sytuacji: płace nominalne wzrosły w 2018 roku o 8,1% r/r (realnie o 5,9%), a według modelu ekonomicznego Izby Gospodarczej w 2019 roku płace powinny rosnąć w podobnym tempie¹³¹. Należy więc oczekiwać, że broniący celu inflacyjnego (2,0%) bank centralny będzie kontynuował politykę stopniowych podwyżek stóp procentowych, tym bardziej że w programie rządu znalazło się sporo obietnic transferów socjalnych i podwyżek wynagrodzeń, których ubocznym skutkiem będzie wzrost inflacji.

KRZYSZTOF DĘBIEC

¹³¹ Por. *Komorová národohospodářská prognóza*, HK ČR, 10.06.2018, https://www.komora.cz/files/uploads/2018/06/20180610_Komorov%C3%A1-n%C3%A1rodohospod%C3%A1%C5%99sk%C3%A1-progn%C3%B3za_tabulka.pdf.



OSW

Ośrodek Studiów Wschodnich im. Marka Karpia

Ośrodek Studiów Wschodnich (OSW) jest niezależną, publiczną instytucją analityczną, zajmującą się monitorowaniem wydarzeń i analizą procesów społeczno-politycznych oraz gospodarczych w Rosji, Niemczech, na Ukrainie, Białorusi, w państwach bałtyckich, Grupy Wyszehradzkiej i bałkańskich oraz w Turcji.

Ośrodek prowadzi badania regionalne dotyczące bezpieczeństwa, energetyki, migracji oraz procesów integracyjnych w Europie Środkowej, na Bałkanach, Kaukazie, w Azji Centralnej oraz w regionie nordycko-bałtyckim i czarnomorskim.

Ośrodek powstał w 1990 r. jako jednostka budżetowa administracji publicznej. Państwową osobą prawną stał się w roku 2012 na mocy ustawy z lipca 2011 r.

Zgodnie z ustawą głównym zadaniem Ośrodka jest przygotowywanie analiz, ekspertyz i studiów prognostycznych dla organów władzy publicznej RP o istotnych wydarzeniach i procesach politycznych, społecznych i gospodarczych w otoczeniu międzynarodowym Polski.

Podstawowa działalność Ośrodka jest w całości finansowana z budżetu państwa.

Ośrodek co roku publikuje kilkaset analiz w języku polskim i angielskim w formie cotygodniowego biuletynu oraz w serii Komentarze, dostępnych w bezpłatnej prenumeracie.

Wśród publikacji Ośrodka znajdują się także opracowania przekrojowe, poświęcone ważnym procesom politycznym, społecznym i gospodarczym zachodzącym na obszarze zainteresowania Ośrodka (Prace OSW), studia dotyczące wybranych sektorowych zagadnień (Raporty OSW), a także autorskie ujęcia prezentujące opinie naszych ekspertów na aktualne tematy (Punkty Widzenia).

Nasze publikacje dostępne są pod adresem **osw.waw.pl**
oraz na profilach OSW na portalach społecznościowych
Facebook oraz Twitter

