

УДК 331.5

ЧЕШСКИЙ РЫНОК ТРУДА: СТАРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И НОВЫЕ ВЫЗОВЫ

© 2024 ЧЕТВЕРИКОВА Анна Сергеевна

Кандидат экономических наук, руководитель

*Центра европейских исследований, ИМЭМО имени Е.М. Примакова РАН
117997, Россия, Москва, ул. Профсоюзная, 23, E-mail: chetverikova@imemo.ru*

Поступила в редакцию 06.07.2024

Принята к публикации 05.11.2024

Аннотация. В статье представлен анализ развития рынка труда Чехии с учетом демографических тенденций. Обозначены основные долгосрочные тренды по снижению безработицы, структурным изменениям и сохранению привлекательности для иностранных акторов. Оценены негативные последствия последних двух лет. Показаны изменения в финансировании политики занятости и переход к более эффективным мерам поддержки. Особое внимание уделено решению проблемы старения населения и вовлечения на рынок труда старших возрастов. Проанализированы реализуемые способы сохранения занятости среди этой категории граждан. Рассмотрены действующие механизмы по привлечению в Чехию высококвалифицированных и квалифицированных кадров. Продемонстрирована избирательность, гибкость и изменчивость подобных инструментов под влиянием политических мотивов. На примере украинцев показана роль трудовых мигрантов на рынке труда Чехии. Традиционно рабочая сила из Украины занималась низкоквалифицированным трудом преимущественно в строительстве и промышленности. Рассмотрены последствия притока украинцев, их современное положение. В силу половозрастных различий между временно защищенными и типичными трудовыми мигрантами из Украины не наблюдается значимого усиления влияния украинцев на чешский рынок. Сохраняются проблемы бедности, интеграции и трудоустройства.

Ключевые слова: рынок труда, Чехия, старение населения, миграционные вызовы, государственное регулирование

DOI: 10.31857/S0201708324060172

Будучи неотъемлемой частью Евросоюза, Чехия сталкивается с многими общеевропейскими кризисами. Для страны характерны давние социальные проблемы ЕС, включая старение населения. Меры правительства в сфере занятости можно отнести к относительно гибким и способным реагировать на резкие изменения. Некоторые прогнозы развития чешского рынка труда свидетельствуют о формировании серьезных вызовов к концу текущего десятилетия. В частности, около 330 тыс. рабочих мест будет сокращено, увеличится нехватка работников, а старение населения может привести к снижению

ВВП. Негативные факторы способны привести к потерям экономического роста в 1,2 п.п. к 2030 г. [Wiedermann et al., 2022].

В статье посредством структурного и статического анализа выявлены основные тренды развития и особенности структуры чешского рынка труда и оценены усилия государства с учетом современных вызовов.

Демографические предпосылки

Одной из характерных черт Чехии является положительный естественный прирост со второй половины 2000-х гг. В отдельные годы отмечались и отрицательные показатели. Наибольшее падение произошло во время пандемии COVID-19 и после нее, когда значительно возросла смертность на фоне снижения рождаемости (Табл. 1). Положительная тенденция – рост суммарного коэффициента рождаемости, превысившей в 2021 г. 1,8, но он еще не достаточен для воспроизводства населения.

Таблица 1

Демографическая ситуация в Чехии, 2005-2023 гг. и прогноз 2035 г.

Показатель	2005	2010	2015	2020	2022	2023	2035
Численность населения, млн чел.	10,2	10,5	10,5	10,7	10,8	10,9	10,7
Доля детей (0-14 лет), %	14,8	14,3	15,3	16,0	16,2	-	13,0
Доля лиц старших возрастов (старше 65 лет), %	14,1	15,4	18,1	20,0	20,4	-	23,1
Ожидаемая продолжительность жизни, лет:							
женщины	79,3	80,6	81,5	81,4	82,0	-	-
мужчины	72,9	74,4	75,6	75,3	76,1	-	-
Естественный прирост, ‰	-0,6	1,0	0,0	-1,8	-1,8	-2,0	-
Миграционный прирост, ‰	3,5	1,5	1,5	2,5	30,6	8,7	-

Составлено по: The Czech Statistical office. Czech Demographic Handbook – 2022. Tab. 1-5a, 1-9, 8-6, 9-6. URL: <https://csu.gov.cz/produkty/czech-demographic-handbook-2022>; Age structure. URL: <https://www.czso.cz/staticke/animgraf/cz/index.html?lang=en> (дата обращения: 19.06.2024).

Для Чехии, как и для других развитых стран, характерна деградация института семьи, что влечет демографические последствия. Основной вклад в увеличение численности населения вносит иммиграционный прирост. Медианный возраст в Чехии составляет 43,2 года и увеличится к 2035 г., согласно прогнозам ООН¹, на 3,3 п.п. на фоне роста показателя в Европе до 45,5. Категория старших возрастов в Чехии расширяется менее активно, чем в Евросоюзе в целом: к 2035 г. доля лиц старше 65 лет в Евросоюзе превысит 25%, в стране – немногим более 23%. На этот процесс влияет увеличивающаяся продолжительность жизни в Чехии, которая не достигла среднего по ЕС. В силу недостаточного роста рождаемости доля детей не способна компенсировать растущую долю старших возрастов. Все больше возрастает нагрузка на работающее население: в совокупности за время членства Чехии в ЕС доля детей и лиц старше 65 лет в возрастной структуре населения увеличилась более чем на 7 п.п. Доля пожилого населения продолжит расти, что актуализирует проблемы на рынке труда и социального обеспечения.

¹ United Nations. Data portal. URL: <https://population.un.org/dataportal/data/indicators/67/locations/203,923,908,924,925,926/start/2005/end/2035/table/pivotbylocation?df=f50628d8-0811-4191-8fe8-61798b7a49c7> (дата обращения: 19.06.2024).

Особенности чешского рынка труда

За последние годы Чехии удалось достичь значительных успехов в регулировании рынка труда. Уровень безработицы после роста вследствие мирового финансово-экономического кризиса и национальных проблем в экономике в начале 2010-х гг. постепенно снижался. К пандемии [Говорова, 2020] страна подошла с одними из лучших показателей в ЕС (Табл. 2), что стало причиной дискуссии с Брюсселем, который предполагал распределять помощь на восстановление в зависимости от показателей безработицы в государствах-членах. Чехии также удалось справиться с проблемами длительной и молодежной безработицы.

Страна остается привлекательной с точки зрения стоимости рабочей силы. При высоком уровне квалификации заработная плата и прочие расходы на трудовые ресурсы ниже среднего по ЕС. За годы членства разрыв затрат на рабочую силу в Чехии и Евросоюзе сократился почти вдвое, но остается значительным, что способствует дальнейшему привлечению иностранного капитала. Начало специальной военной операции на Украине и перестройка внешнеэкономических связей ЕС привели к ухудшению показателей: вырос уровень бедности; увеличилось число людей, не способных обогреть дом, получать полноценное питание. Выше среднего остаются риски бедности у одиноких родителей и пожилых.

Таблица 2

Рынок труда Чехии, 2005-2023 гг.

Показатель	2005	2010	2015	2020	2022	2023
<i>Уровень безработицы, %</i>						
Среднее по ЕС	8,8	10,6	9,4	7,2	6,2	6,1
Чехия	7,9	7,3	5,1	2,6	2,2	2,6
<i>Уровень длительной безработицы, %</i>						
Среднее по ЕС	4,0	3,8	4,5	2,5	2,4	2,1
Чехия	4,2	3,0	2,4	0,6	0,6	0,8
<i>Молодежная безработица, %</i>						
Среднее по ЕС	18,5	21,4	20,3	17,5	14,5	14,5
Чехия	19,2	18,3	12,6	8,0	6,8	8,3
<i>Стоимость рабочей силы, евро в час</i>						
Среднее по ЕС	19,8*	24,2**	25,7	28,4	30,2	31,8
Чехия	5,8*	10,0**	9,8	14,6	16,4	18,0
<i>Зарботная плата, евро в час</i>						
Среднее по ЕС	14,9	18,6	19,5	21,5	22,8	24,0
Чехия	4,2	7,3	7,2	10,7	12,4	13,6
<i>Уровень бедности, %</i>						
Среднее по ЕС	16,5	16,5	17,3	16,7	16,5	16,2
Чехия	10,4	9,0	9,7	9,5	10,2	9,8

Составлено по: Евростат. Population and social conditions. Unemployment by sex and age. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsi.une](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsi.une;); Long-term unemployment by sex. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_ltu_a/default/table?lang=en; Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lc_lci_lev/default/table?lang=en; At-risk-of-poverty rate by sex. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi010/default/table> (дата обращения: 19.06.2024).

*- данные за 2004 г.

** - данные за 2012 г.

В течение последнего десятилетия Чехия постепенно превращалась в полноценную страну иммиграции. В 2023 г. доля иностранцев среди занятого населения превысила 16%. На начало 2024 г. зарегистрировано 805 тыс. иностранных трудовых мигрантов. Из них 84,3% – украинцы, словаки, поляки, румыны, болгары, венгры, русские и вьетнамцы. Большинство составляют выходцы из Украины (34,4%) и Словакии (26,3%). По сравнению с 2019 г. резко увеличилась численность мигрантов, а также произошло перераспределение в сторону украинцев за счет сокращения долей словаков, поляков, румын и болгар. В 2019 г. основу трудовых мигрантов (более 557 тыс. чел.) составляли словаки – 33,3%. На украинцев приходилось 22,0%, на поляков – 7,9%, румын – 7,6%, болгар – 6,1%¹.

Усилия властей и структурные изменения экономики привели к перераспределению занятости по секторам (Табл. 3). Ключевые тренды имеют долгосрочный характер и проявляются до сих пор [Araújo, Malecek, 2015]. Первичный сектор продолжает терять значение в силу изменений в самой сфере и приоритетов поколений, выходящих на рынок труда. В агропромышленном комплексе, строительстве и некоторых других отраслях зачастую используется труд мигрантов невысокой квалификации. Традиционно эту роль выполняли украинцы.

Таблица 3

Занятость по секторам экономики Чехии, %

Показатель	2005	2010	2015	2020	2021	2022
Всего	100	100	100	100	100	100
Сельское, лесное хозяйства и рыболовство	3,8	3,1	2,9	2,6	2,6	2,5
Добывающая промышленность	1,0	1,0	0,8	0,6	0,6	0,5
Обрабатывающая промышленность	26,2	25,3	27,3	27,4	26,1	25,9
Строительство	10,0	9,5	7,9	7,6	7,9	7,9
Торговля	12,6	12,2	12,2	11,1	11,1	11,3
Транспорт	6,6	6,7	5,9	6,2	6,0	6,2
ИТ сектор	2,2	2,8	2,8	3,4	4,0	3,8
Профессиональная, научная деятельность	3,2	4,1	4,7	4,9	5,1	5,1
Государственное управление, безопасность	6,8	6,7	6,3	6,6	6,6	6,6
Образование	6,3	6,1	6,4	6,8	7,4	7,3
Здравоохранение	6,8	7,0	7,0	7,7	7,7	7,9
Прочие отрасли	14,5	15,5	15,8	15,1	14,9	15,0

Составлено по: Labour market in the Czech Republic 1993-2022. Employed persons by industry. URL: <https://csu.gov.cz/docs/107508/134ed417-14a7-6b76-aea2-8a8a7be032dc/25013123063.pdf> (дата обращения: 19.06.2024).

Тенденции сокращения характерны для добывающей промышленности. Чешские власти постепенно закрывают угольные предприятия. В середине 2010-х гг. введены соответствующие поправки в законодательство, позволяющие работникам отрасли предпенсионного возраста досрочно выходить на пенсию.

Среди положительных трендов – увеличение занятости в образовании, здравоохранении, научно-исследовательской деятельности и сфере информационных технологий.

¹ Zaměstnávání cizích státních příslušníků. Ministerstvo práce a sociálních věcí. URL: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9?mesic=1&rok=2024&typPohledu=STATY> (дата обращения: 19.06.2024).

Будучи самой инновационной вишеградской экономикой, Чехия стремится расширять возможности и продвигаться ближе к европейским лидерам. Результат государственных инициатив заметен по структуре занятости. Молодое поколение ориентируется на современные условия: наиболее предпочтительные профессии среди старшеклассников – инженер и программист, более 25% респондентов хотят работать в сфере технологий и промышленности [Dohnalova, 2021]. Роль в этом сыграли цифровизация и пандемия, способствующая развитию дистанционных форм занятости и обучения.

Основным сектором приложения труда остается обрабатывающая промышленность, в первую очередь различные подотрасли машиностроения. Чехия традиционно выделяется развитым вторичным сектором. Пандемия, вызвавшая разрыв в трансграничных цепочках и приостановку производств, негативно повлияла на ситуацию в чешской промышленности. Выросла инфляция, уменьшилась доступность финансовых средств для компаний, что отразилось на занятости.

Государственное регулирование

С 2004 г. Чехии удалось достичь успехов в сфере занятости и регулирования рынка труда. Руководство страны последовательно реализовало стратегические инициативы по поддержке возможностей молодежи, старших возрастов, низкоквалифицированного персонала и людей из других групп риска. Импульс к развитию получили государственные службы занятости. В результате для Чехии стали характерны низкие показатели безработицы, что начало вызывать беспокойство экспертов и представителей бизнеса из-за нехватки ряда специалистов.

Недостаток определенной категории трудящихся, например работников с высшим образованием, – одна из давних проблем Чехии [Feldmann, 2004]. Доля людей трудоспособного возраста с высшим образованием в стране в полтора раза ниже, чем в среднем по ОЭСР. Они получают в Чехии больше, чем в среднем в странах ОЭСР, а их занятость выше – 87,6% против 86,4%¹. Проблему усугубляет отток потенциальных работников за границу. Уровень заработной платы в Чехии по сравнению с другими странами ЕС ниже, что стимулирует эмиграцию. Например, серьезной проблемой стал отток медицинских работников и молодежи. В Чехии, как и в других вишеградских странах, очень сложно найти на вакантное место инженеров разного профиля и отдельных ИТ специалистов [Poor, 2020]. В 2006 г. принят основной закон о занятости, в котором достижение полной занятости и борьба с безработицей и ее последствиями определены как цель государственной политики. Для этого реализуется как пассивная, так и активная политика занятости (ПЗ)². За последнее десятилетие значительно изменены механизмы по поддержке занятости, включая переподготовку и обеспечение групп риска рабочими местами.

¹ Czechia. Overview of the education system (EAG 2023). URL: <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?plotter=h5&primaryCountry=CZE&treshold=5&topic=EO> (дата обращения: 19.06.2024).

² Активная политика занятости включает меры по снижению уровня безработицы, пассивная – меры, направленные на сглаживание негативных последствий безработицы.

Проблематика рынка труда входит в документ «Чешская республика 2030 – Стратегические рамки», который определяет приоритеты страны на очередное десятилетие¹. Власти нацелены на снижение дисбалансов на национальном рынке, повышение доступности для отдельных категорий граждан, включая старшее поколение, снижение общей и длительной безработицы, уменьшение степени прекаризации труда. Иммиграция рассматривается как одно из решений проблемы старения населения и недостатка рабочей силы. Однако этническое разнообразие воспринимается в Чехии неоднозначно. Предпочтительным типом иммигранта считаются «белые воротнички» из культурно и лингвистически близких стран. В этой связи власти намерены продолжать политику по стимулированию возвращения чехов на Родину, в т. ч. за счет возможных налоговых льгот и уровня оплаты труда.

Чехии присущ примерно одинаковый уровень расходов на обеспечение ПЗ на протяжении длительного периода, что выделяет ее на фоне других вишеградских стран [Zielinski, 2015]. С середины 2010-х гг. он составлял 710–830 млн евро в год. В 2020 г. экстренные государственные меры по сохранению занятости и поддержке бизнеса привели к удвоению расходов: в 2020 г. выделено 1,7 млрд евро, в 2021 г. – 1,9. Сокращение программ периода пандемии привело к уменьшению расходов до уровня около 950–970 млн евро ежегодно в период 2022–2023 гг.²

На изменение структуры расходов повлияли состояние чешского рынка труда, изменение внутреннего законодательства, внешние кризисные процессы, общеевропейские тренды. Если после вступления в ЕС доля расходов на пассивную ПЗ превышала 60%, то в дальнейшем этот показатель постепенно снижался (Табл. 4), что соответствует представлениям о меньшей эффективности пассивной политики [Rollnik-Sadowska, Dąbrowska, 2018: 146]. В отдельные годы, особенно в период пандемии или принятия решения властями относительно недофинансированности активной ПЗ в начале 2010-х гг., доля последней резко возрастала в общих расходах. Эти вложения в долгосрочной перспективе способствуют низким показателям долгосрочной безработицы [Vanošciová, Martinková, 2017: 16].

Таблица 4

Структура государственных расходов на обеспечение политики занятости в Чехии в 2005–2023 гг., %

Направление	2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022	2023
Пассивная ПЗ	58,9	58,7	36,9	44,9	23,5	21,1	42,0	44,4
Активная ПЗ	33,7	27,1	42,9	12,6	57,2	59,3	14,6	8,8
Политика в отношении лиц из групп риска	6,2	11,9	19,2	40,9	18,7	19,3	42,3	45,9
Прочие инструменты	1,2	2,3	1,0	1,6	0,6	0,3	1,1	0,9
Итого	100	100	100	100	100	100	100	100

Составлено по: рассчитано автором на основе Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí. URL: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti> (дата обращения: 19.06.2024).

¹ The Strategic Framework Czech Republic 2030. Prague. Office of the Government of the Czech Republic, Department of Sustainable Development. 2017. 124 p.

² Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí. URL: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vydaje-na-statni-politiku-zamestnanosti> (дата обращения: 19.06.2024).

В Чехии на регулярной основе проводятся исследования среднегодовых затрат на одного безработного, изначально инициированные профильным министерством в начале 2010-х гг. За десятилетие эти расходы увеличились более чем вдвое. В 2015 г. они составляли 5574 евро, в 2020 г. – 8728 [Jahoda, 2021].

В 2020 г. приняты Стратегические рамки политики занятости до 2030 г.¹ Задачи предыдущей стратегии, включающие увеличение общей занятости до 75%, занятости среди женщин до 65%, среди лиц старших возрастов до 55%, а также снижение безработицы среди молодежи до 12,2%, среди лиц с низкой квалификацией до 18,8%, были решены досрочно. Цели нового документа – создание рынка труда, который соответствует глобальным тенденциям и может обеспечить потребности чешской экономики и граждан. Для этого предполагается развивать прогнозную составляющую и превентивные меры по стабилизации ситуации; выработать более индивидуальный подход в рамках реализации политики как в отношении работников и работодателей, так и отдельных регионов; адаптировать систему к меняющимся условиям, включая цифровизацию и роботизацию. В рамках реализации стратегии будут созданы отдельные ведомственные информационные системы; внедрены новые технологии, включая искусственный интеллект; модернизированы инструменты активной ПЗ; поддержаны непрерывное обучение и региональная мобильность; повышена эффективность программ службы занятости и другие механизмы. Эти инструменты помогут повысить гибкость чешского рынка, который и так отличается высоким уровнем по международным стандартам [Gheorghiev, 2023].

Проблема старения населения

Внимание вопросу старения и его социально-экономическим последствиям Чехия уделяет не первое десятилетие. В 2006 г. на основе решения правительства № 1482, касающегося реализации национальной программы по подготовке к старению 2003–2007 гг., создан правительственный совет по вопросам пожилых людей и старения. Одна из задач органа – содействие в создании условий для здорового старения и активного участия пожилых людей в социальном и экономическом развитии страны. Благодаря усилиям прошлых лет увеличилось число мест в университетах, доступных старшим возрастам и предоставляющих как традиционные формы образования, так и различные адаптационные программы. Были запущены проекты по трудоустройству, курсы компьютерной грамотности стали стандартной услугой во многих библиотеках, созданы специализированные центры образования на местах.

Последовательно реализовывались национальные программы и планы по старению населения на пятилетние периоды. В настоящее время действуют стратегические документы на 2021–2025 гг. Государственные приоритеты представлены в Стратегии по подготовке к старению общества². Конкретные механизмы указаны в действующем плане по ее реализации на 2023–2025 гг. Несмотря на инициативы, люди старших возрастов сталкиваются с множеством проблем. Средняя пенсия в стране составляет около

¹ Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. MPSV. 2020. 68 p. URL: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf (дата обращения: 19.06.2024).

² Strategic framework for the preparation for social ageing 2021-2025. MPSV. 49 p. URL: https://www.mpsv.cz/documents/20142/372809/Strategic_framework_for_the_preparation_for_social_ageing_2021-2025_Fin.pdf/783c32cb-012f-27e1-329f-90efd9eda045 (дата обращения: 19.06.2024).

550 евро при сохраняющемся разрыве между мужчинами и женщинами, 14,9% пенсионеров относятся к категории бедных, не исчезли проблемы оплаты жилья и поиска работы. Пожилые люди в Чехии активно участвуют в трудовой деятельности в предпенсионном возрасте и практически уходят с рынка труда в пенсионном. Около трети ищущих работу – в возрасте более 50 лет. Потеря работы и невозможность найти новую – причина раннего выхода на пенсию.

Цели в этой области включают достойные пенсии, более доступные и качественные социальные и медицинские услуги, доступные условия проживания, развитие поддержки в рамках семей, подготовка государственного управления к старению населения, противодействие дискриминации пожилых людей, активное старение, безбарьерная среда. В рамках повышения занятости стратегия предполагает дальнейшую поддержку созданной инфраструктуры по переобучению граждан, расширению спектра предлагаемых программ и повышение компетенций преподавателей. Власти намерены развивать гибкие формы занятости, например работу из дома или нестандартный рабочий график. Получают поддержку межпоколенческие программы рабочих мест, стимулирующие работодателей нанимать людей старших возрастов. Разрабатывается комплекс мер по стимулированию пожилых к продолжению трудовой деятельности, предполагающие закрепление на законодательном уровне ряда льгот, например постепенное сокращение рабочего времени.

Миграционная составляющая

В 1990-е – 2000-е гг. для Чешской республики была характерна бессистемная иммиграционная политика [Stojanov, 2021: 4]. Сегодня Прага продолжает придерживаться политики, проводимой второе десятилетие и в целом направленной на привлечение высококвалифицированных и квалифицированных кадров. Экономические мигранты, по мнению чешских властей, способствуют развитию инвестиционной деятельности, внешней торговле и повышению конкурентоспособности. Иммиграционная политика должна не только обеспечивать потребности внутреннего рынка, но и способствовать приходу новых иностранных инвесторов, что соответствует общеевропейским [Потемкина, 2021] и чешским приоритетам. Прага пытается перестроить модель развития, базирующуюся на открытости экономики, на основе новых приоритетов, которые включают в первую очередь инновационную составляющую в малых и средних предприятиях и ТНК. Современная политика способствует этому. При этом Чехия продолжает сдерживать неквалифицированную миграцию, двойственно воздействующую на экономику, что сходно с иммиграционной политикой многих развитых стран.

В разное время в Чехии действовал широкий спектр программ и проектов по привлечению экономических мигрантов, часть из которых касалась выходцев из отдельных государств – Украины, Сербии, Индии, Монголии, Филиппин. С 2019 г. они были заменены на три крупные программы по привлечению научно-исследовательского персонала, высококвалифицированных и квалифицированных кадров. Первые две не ограничены территориально и охватывают многие сектора. В программе по научно-исследовательским кадрам обозначен широкий круг работодателей – потенциальных участников: от инвесторов, проработавших в Чехии не менее года и имеющих штат более 50 человек, до стартапов. К высококвалифицированным специалистам, которые

могут принять участие в программе, относятся юристы, исполнительные директора, специалисты, технический персонал. Условия программы включают переезд членов семей, что решает проблемы не только рынка труда, но и демографические.

Программа по квалифицированным кадрам направлена на привлечение работников из 12 стран: Армении, Белоруссии, Грузии, Индии, Казахстана, Молдавии, Монголии, Северной Македонии, Сербии, Украины, Филиппин, Черногории. Круг специалистов включает государственных служащих, работников торговли, квалифицированных работников АПК и лесного хозяйства, специалистов по ремонту, операторов оборудования¹.

В программы постоянно вносятся корректировки в зависимости от текущих потребностей. Наибольшие квоты на 2024 г. по программе квалифицированных кадров представлены гражданам Украины (12,1 тыс.), Филиппин (10,3), Монголии (3,2), Сербии (1,5) и Черногории (1,5)². Согласно внесенным в 2024 г. изменениям, трудовая миграция в Чехию должна увеличиться на 20 тыс. чел, преимущественно за счет граждан Украины, Филиппин и квалифицированных работников в целом. Упрощается часть процедур. С 2024 г. в эту программу отдельно включены украинцы, если они удовлетворяют требованиям. Участие граждан Белоруссии и России приостановлено за исключением особых случаев³.

Кроме того, в Чехии действуют узкоспециализированные инициативы. Одной из приоритетных сфер, куда активно и давно привлекается иностранная рабочая сила, выступает ИТ. Программа по привлечению высококвалифицированных специалистов в области информационных технологий и стимулированию их переселения, включая членов семей распространяется на граждан Австралии, Британии, Канады, Республики Кореи, Новой Зеландии, США, Тайваня и Японии. Они могут работать удаленно на иностранные компании или быть фрилансерами. Реализуя подобную инициативу, власти планируют привлечь в страну иностранные ноу-хау, улучшить национальную технологическую среду и международные позиции Чехии, увеличить налоговые поступления⁴.

В запущенной в 2023 г. программе по переобучению пилотов могут принять участие граждане 17 стран, преимущественно азиатских и африканских. С конца 2019 г. граждане Украины, работающие в сельском и лесном хозяйствах, пищевой промышленности и соответствующие определенной специальности, могли получить внеочередные рабочие визы. Программа была приостановлена после начала СВО и возобновлена в 2024 г.

¹ Qualified worker programme. URL: https://www.mpo.gov.cz/assets/en/foreign-trade/economic-migration/2020/2/PROGRAM-KVALIFIKOVANY-ZAMESTNANEC_EN.pdf (дата обращения: 19.06.2024).

² Přidání kapacit v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec. MPO. 25.03.2024. URL: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/pridani-kapacit-v-ramci-programu-kvalifikovany-zamestnanec--279848/> (дата обращения: 19.06.2024).

³ Změny ve vládních programech ekonomické migrace. MPO. 16.02.2024. URL: <https://www.mpo.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/upozorneni-zmeny-ve-vladnich-programech-ekonomicke-migrace---278737/> (дата обращения: 19.06.2024).

⁴ The digital nomad program. MPO. URL: <https://www.mpo.cz/en/foreign-trade/economic-migration/digital-nomad-program--275799/> (дата обращения: 19.06.2024).

Украинский вопрос

Украинская диаспора представлена в стране довольно широко: 0,9% населения страны – украинцы. Находясь в Чехии главным образом с целью трудоустройства, жители Украины работают преимущественно в строительстве и промышленности, занимаются низкоквалифицированным физическим трудом. В 2021 г. около четверти из них работали сборщиками, 17% – операторами станков, 12 – водителями, 8 – механиками, 5 – продавцами. В целом уровень оплаты труда украинцев был ниже, чем рабочих из других стран (России, Румынии, Болгарии, Польши, Словакии)¹.

Чехия стала одним из основных направлений притока ищущих убежище из Украины с начала 2022 г. Весной 2024 г. зарегистрировано 339,5 тыс. беженцев из Украины, что соответствовало 5,7% всех подобных беженцев в европейских странах². На законодательном уровне им обеспечивался доступ на чешский рынок труда, к системе образования и здравоохранения. Наплыв украинцев потребовал активизации деятельности властей [Ведерников, 2022]. Наблюдались сложности с предоставлением жилья, интеграцией прибывших в систему образования и трудоустройством. Весной 2022 г. украинцы составляли основу иностранных рабочих – 32% ищущих работу, зарегистрированных в центрах занятости. Половине из них не требовалось разрешение на работу. Украинцы, уже работающие в Чехии, структурно отличались от прибывших: около 2/3 последних – женщины, большинство трудоспособного возраста. Массовый приток весной 2022 г. мужчин из Украины увеличил рабочую силу на 1%³. Однако оценки сильно варьируются, что затрудняет однозначную интерпретацию.

Временно защищенные из Украины заняли нишу низкооплачиваемой работы. В силу конкуренции в других секторах часть осталась безработными. Более 260 тыс. граждан Украины нашли работу, но многие работают на менее квалифицированном месте, чем на Родине. Около 10% являются безработными, 16% молодых людей 15–25 лет не работают и не учатся⁴. Согласно исследованию «Голоса украинцев» Института социологии Академии наук Чехии в сотрудничестве министерством труда и социальной защиты 2022–2023 гг. 22% временно защищенных не работают. Около 40% выполняют вспомогательную деятельность или занимаются ручным трудом. Около двух третей работают на должностях ниже квалификации, и эта доля не уменьшается. Не все временно защищенные интегрированы исключительно в местный рынок: 7% работают удаленно на Украине, 17% – удаленно в обоих странах. Характер занятости предопределяет низкие доходы: каждый третий вынужден работать в нескольких местах для самообеспечения. Показатели бедности остаются высокими – 57% на конец 2023 г. Уве-

¹ Ruschka A. Ukrainian national on the Czech labour market. Czech National Bank. 06.05.2022. URL: <https://www.cnb.cz/en/monetary-policy/monetary-policy-reports/boxes-and-articles/Ukrainian-nationals-on-the-Czech-labour-market/> (дата обращения: 19.06.2024).

² Ukraine refugee situation. UNHCR. URL: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine> (дата обращения: 19.06.2024).

³ Ruschka A. Ukrainian national on the Czech labour market.

⁴ Helping Hands – The Role of Housing Support and Employment Facilitation in Economic Vulnerability of Refugees from Ukraine. UNHCR. 2024. 12 p. URL: <https://data.unhcr.org/en/documents/details/108068> (дата обращения: 19.06.2024).

личивается доля людей с самыми низкими доходами, что связано со снижением государственной поддержки в 2023 г.

Растет число получивших временную защиту украинцев, которые намерены остаться. В 2022 г. около 46% хотели дальше проживать в Чехии в течение ближайших двух лет, на конец 2023 г. – около 58%. Среди молодого поколения доля не желающих возвращаться больше – 65% в возрасте до 30 лет. В целом оставаться предпочитают более обеспеченные украинцы, которые зачастую владеют чешским языком. Решение проблем с проживанием способствует дальнейшей интеграции: около 70% временно защищенных уже проживают в арендованном жилье¹.

Вероятно, часть украинцев останется в стране, что в особенности относится к более молодым возрастам или отдельным квалифицированным специалистам. В случае возвращения на Родину категорий, которые не востребованы в Чехии, страна получит дополнительный импульс к развитию рынка труда. Положительным эффектом выступает финансовая сторона: в начале 2024 г. украинцы принесли государственному бюджету больше, чем было на них потрачено².

Заключение

Реализуемая государственная политика в Чешской Республике в отношении рынка труда уже демонстрировала эффективность в предыдущие годы, что позволяет говорить о позитивных тенденциях в этой сфере. После превращения Чехии в полноценную страну иммиграции Прага может эффективно регулировать необходимый приток кадров, частично компенсируя демографические проблемы. По многим показателям страна положительно выделяется среди членов ЕС и остается привлекательной для бизнеса. Однако сохраняются давние проблемы в таких направлениях, как недостаток высококвалифицированных работников или отдельных категорий специалистов. В Чехии продолжается структурная перестройка рынка труда под влиянием не только проводимых мер, но и демографических причин. Украинский фактор останется значимым для страны в ближайшее время.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ведерников М.В. (2022) Опыт Чехии по преодолению миграционного кризиса 2022 г. *Научно-аналитический вестник ИЕ РАН*. № 6. С. 32–41. DOI: 10.15211/vestnikieran620223241
- Говорова Н.В. (2020) Европейский рынок труда в условиях пандемической реальности. *Современная Европа*. № 7. С. 67–78. DOI: 10.15211/soveurope72020128139
- Потемкина О.Ю. (2021) Высококвалифицированные специалисты – приоритет миграционной политики ЕС. *Научно-аналитический вестник ИЕ РАН*. № 3. С. 137–144. DOI: 10.15211/vestnikieran32021137144
- Araujo S., Malecek P. (2015) *The Czech Labour Market: Documenting Structural Change and Remaining Challenges*. OECD, Economics department working papers. No. 1213. 53 p.

¹ Integrace ukrajinských uprchlíků: 2 roky poté a výhled na 2024+. PAQ research, Unicef. 2024. P. 14, 20-24. URL: https://www.paqresearch.cz/content/files/2024/02/PAQ_Hlas_Ukrajincu_Dva_roky_pote-2.pdf (дата обращения: 19.06.2024).

² Стало известно о получении Чехией прибыли от украинских беженцев. РИА Новости. 23.05.2024. URL: <https://ria.ru/20240523/bezhentsy-1947916463.html> (дата обращения: 16.08.2024).

- Banociova A., Martinkova S. (2017) Active Labour Market Policies of Selected European Countries and Their Competitiveness. *Journal of Competitiveness*. Vol. 9. No. 3. P. 5–21. DOI: 10.7441/joc.2017.03.01
- Dohnalova Z., Dobes K., Kramolis J. (2021) The Czech Labour Market: Adaptation of Young People to the Advent of Industry 4.0. *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration*. No. 29(2). 1062. DOI: 10.46585/sp29021062
- Feldmann H. (2004) How Flexible are Labour Markets in the EU Accession Countries Poland, Hungary and the Czech Republic? *Comparative Economic Studies*. No. 46. P. 272–310.
- Gheorghiev O. (2023) Economic Migrants in the Czech Segmented Labour Market: Covid-19 as a Magnifying Glass. *International Journal of Sociology and Social Policy*. Vol. 43. No. ¾. P. 370–383.
- Jahoda R. (2021) *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezameštaného za rok*. VUSP, Praha, Czechia. 19 p.
- Poor J., Engle A.D., Kovacs A., Albrychiewicz-Slocinska A., Caha Z., Kumpikaite-Valiuniene V., Horbulák Z. (2020) Initial Findings for Labour Markets in the Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia. *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*. Vol. 3. No. 1. P. 47–60. DOI: 10.33382/cejllpm.2020.04.04
- Rollnik-Sadowska E., Dąbrowska E. (2018) Cluster Analysis of Effectiveness of Labour Market Policy in the European Union. *Oeconomia Copernicana*. Vol. 9. No. 1. P. 143–158. DOI: 10.24136/oc.2018.008
- Stojanov R., Klvanova, R., Seidlova A., Bures O. (2021) Contemporary Czech Migration Policy: “Labour, not People”? *Population, Space and Place*. No. 28. P. 1–14. DOI: 10.1002/psp.2533
- Wiedermann T., Švejar J., Theuer M., Vašina M., Müller J. (2022) *Budoucnost českého pracovního trhu*. BCG, The Aspen Institute Central Europe. 37 p. URL: <https://www.bcg.com/publications/2022/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu> (дата обращения: 19.06.2024).
- Zielinski M. (2015) Unemployment and Labor Market Policy in Visegrad Group Countries. *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*. Vol. 10. No. 3. P. 185–201. DOI: 10.12775/EQUIL.2015.032

Czech Labour Market: Long-Standing Problems and New Challenges

A.S. Chetverikova

*Candidate of Sciences (Economics), Head of Center for European Studies
Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations
Russian Academy of Sciences (IMEMO), 23, Profsoyuznaya Str., Moscow, Russia, 117997
E-mail: chetverikova@imemo.ru*

Abstract. The article presents an analysis of the development of the Czech labour market, taking into account demographic trends. The main long-term trends of decreasing unemployment, structural changes and maintaining their attraction for foreign actors are outlined. The negative consequences of the last two years have been assessed. A lack of certain specialists and high-qualified workers remains among the key problems of the Czech labour market which the government regulatory measures are aimed at. Changes in the financing of employment policy and transition to more effective support measures are shown. Special attention is paid to solving the ageing problem and to involving of older people on the labour market. The implemented methods of maintaining employment among this category of citizens are analysed. Operating instruments of attracting highly qualified and qualified workers in the Czech Republic, the base of which are the key programs, are considered. A selectivity of such measures, its flexibility and changing due to political reasons are shown. The role of labour migrants on the Czech labour market is shown using the example of Ukrainians. The Ukrainian labour force traditionally was engaged in low-skilled labour, mainly in construction and industry. The consequences of the influx of refugees because of the Ukrainian crisis, their current situation and consequences for the Czech labour market are analysed. Due to gender and age differences between refugees and typical labour mi-

grants from Ukraine there is no significant increase in the influence of Ukrainians on the Czech market. Problems of poverty, integration and employment corresponding to qualification remain. The key perspective of changes of the Czech labour market, including problems of shortage of certain categories of specialists, are designated.

Keywords: labour market, Czechia, ageing, migration challenges, governmental regulation

DOI: 10.31857/S0201708324060172

REFERENCES

- Araujo S., Malecek P. (2015) *The Czech Labour Market: Documenting Structural Change and Remaining Challenges*, OECD, Economics department working papers, 1213.
- Banociova A., Martinkova S. (2017) Active Labour Market Policies of Selected European Countries and Their Competitiveness, *Journal of Competitiveness*, 9(3), pp. 5–21. DOI: 10.7441/joc.2017.03.01
- Dohnalova Z., Dobes K., Kramolis J. (2021) The Czech Labour Market: Adaptation of Young People to the Advent of Industry 4.0, *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration*, 29(2), 1062. DOI: 10.46585/sp29021062
- Feldmann H. (2004) How Flexible are Labour Markets in the EU Accession Countries Poland, Hungary and the Czech Republic?, *Comparative Economic Studies*, 46, pp. 272–310.
- Gheorghiev O. (2023) Economic Migrants in the Czech Segmented Labour Market: Covid-19 as a Magnifying Glass, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(3/4), pp. 370–383.
- Govorova N.V. (2020) Evropejskij rynek truda v usloviyakh pandemicheskoy real'nosti [European Labour Market in Pandemic Reality], *Sovremennaya Evropa*, 7, pp. 67–78. DOI: 10.15211/soveurope72020128139 (In Russian).
- Jahoda R. (2021) *Odhad nákladů veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného za rok*. VUSP.
- Poor J., Engle A.D., Kovacs A., Albrychiewicz-Slocinska A., Caha Z., Kumpikaite-Valiuniene V., Horbulák Z. (2020) Initial Findings for Labour Markets in the Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia, *Central European Journal of Labour Law and Personnel Management*, 3(1), pp. 47–60. DOI: 10.33382/cejllpm.2020.04.04
- Potemkina O.Y. (2021) Vysokokvalificirovannye specialisty – prioritet migracionnoj politiki ES [Skilled Workers as a Priority of the EU's Migration Policy], *Nauchno-analiticheskij vestnik IE RAN*, 3, pp. 137–144. DOI: 10.15211/vestnikieran32021137144 (In Russian).
- Rollnik-Sadowska, E., Dąbrowska, E. (2018) Cluster Analysis of Effectiveness of Labour Market Policy in the European Union, *Oeconomia Copernicana*, 9(1), pp. 143–158. DOI: 10.24136/oc.2018.008
- Stojanov R., Klvanova, R., Seidlova A., Bures O. (2021) Contemporary Czech Migration Policy: “Labour, not People”?, *Population, Space and Place*, 28, pp. 1–14. DOI: 10.1002/psp.2533
- Vedernikov M.V. (2022) Opyt Chekhii po preodoleniyu migracionnogo krizisa 2022 g. [Czech experience in overcoming the migration crisis 2022], *Nauchno-analiticheskij vestnik IE RAN*, 6, pp. 32–41. DOI: 10.15211/vestnikieran620223241 (In Russian).
- Wiedermann T., Švejcár J., Theuer M., Vašina M., Müller J. (2022) *Budoucnost českého pracovního trhu*, BCG, The Aspen Institute Central Europe. URL: <https://www.bcg.com/publications/2022/budoucnost-ceskeho-pracovniho-trhu> (accessed: 19.06.2024).
- Zielinski M. (2015) Unemployment and Labor Market Policy in Visegrad Group Countries, *Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 10(3), pp. 185–201. DOI: 10.12775/EQUIL.2015.032