

Trh práce – nové podněty aktivní politiky zaměstnanosti v Česku

(inspirované rakouským modelem – I. varianta pro diskusi)

Zdeněk Lukáš

Shrnutí

Rakouský model aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) je z hlediska efektu vložených prostředků účinnější než ostatní evropské modely. Při jeho implikaci na české podmínky, je nutno tuto oblast postupně finančně posílit. Hlavním nositelem APZ v Rakousku je tzv. veřejná služba zaměstnanosti (Arbeitsmarktservice – AMS Österreich), která má 1 federální, 9 regionálních a 100 místních úřadů. Na všech třech úrovních se důsledně uplatňují zásady tripartity, vedoucí ke stabilní a kontinuální realizaci stanovených úkolů APZ. Rakousko uplatňuje po druhé světové válce důsledně systém sociálního partnerství. I dnes zůstává dopad tripartity na rakouskou společnost silný.

Regionální princip včetně potřebného finančního zajištění daných oblastí je pro úspěch rakouské APZ zcela stěžejní. Místní úřady AMS nabízí služby pro (1.) uchazeče o práci a (2.) podniky, cílené na vytvoření partnerského vztahu. Tento systém značně urychluje proces „sbližování“ mezi uchazečem o práci a potenciálním zaměstnavatelem. Důležitým nástrojem pružné a rychlé reakce AMS na měnící se situaci na trhu práce je rychlá, aktuální informace.

Opatření v oblasti učňovského vzdělávání zajišťují snadnější integraci učňovské mládeže do pracovního procesu. Jedním s klíčových prvků pomoci je záruka tréninku (praktické výuky) pro mládež a to s důrazem na osobní přístup ke každému klientovi. Tato garance je určena pro učně, kteří nemohou nalézt provozy pro praktickou výuku. AMS vytváří sítě center pro praktickou výuku v určitých učebních oborech, čímž částečně kompenzuje slabý zájem skutečných podniků vytvářet tyto centra v reálném hospodářském prostředí. Hlavní cíl veškerých těchto iniciativ je zaměstnat a udržet mládež v pracovním procesu za každou cenu. Zásadním principem veškeré činnosti AMS je **dlouhodobá kontinuita** bez otřesů čtyřletých volebních cyklů, která je jistěna důslednou tripartitou.

Některé **podněty pro regionální APZ v Česku** lze dosáhnout i s malými náklady, kdy například široce rozvinutý systém tzv. call center, které jsou v prvním přímém kontaktu s klienty je levný a velmi účinný. Stejně tak systém mobilních školitelů by nebyl příliš nákladný. Při poradenství je třeba klást důraz na osobní vztah mezi stálým asistentem a uchazečem o práci a to na bázi vzájemné důvěry. Pokud chce dotyčná osoba skutečně pracovat, tak do ní investovat. Naproti tomu osoby, které nechťejí pracovat je třeba rychle a bez zbytečných vícenákladů převádět do standardních systémů sociálních podpor. Ty jsou nižší, než finanční podpora pro aktivního uchazeče o práci. Česko musí APZ provádět na přísně regionálním principu, neboť především municipality nejlépe znají situaci na trhu práce v konkrétním regionu či obci.

Pokud má uchazeč o práci doma k dispozici computer, otevírá se mu obrovská **oblast teleworkingu**, kdy uchazeč o práci není prostorově vázán na domácí region. Pro širší uplatnění teleworkingu by se v Česku mohly u uchazečů o práci skvěle uplatnit i vyřazené funkční komputery starších generací, které při nákupu nových informačních a komunikačních technologií představují pro zdejší soukromý a veřejný sektor nulovou hodnotu a navíc tvoří vícenáklad při ekologické likvidaci starých komputerů. V podstatě by se jednalo o ideální formu ekologické likvidace a recyklingu se značnou přidanou hodnotou.

Posílení akceschopnosti zástupců zaměstnanců v tripartitě je v české realitě obtížné, neboť chybí celospolečenský konsensus. Relativně rychlé řešení by bylo vytvoření určité nové nezávislé instituce, hájící zájmy zaměstnanců: **ombudsman zaměstnanců**. V tomto případě by bylo třeba především ujasnit jak jej vybírat a volit a vyřešit vztah ombudsman – odbory. Pak by šlo o to, zdali by se v rámci tripartity stal dalším článkem zástupců odborářů anebo by se namísto tripartity jednalo o vytvoření jisté parity čtyř stran. Zcela zásadní pro budoucí intenzivní a účinnou APZ však zůstává pozitivní popularizace potřeb a zájmů zaměstnanců.

Úvod

Tento dokument nemá ambice popisovat či kritizovat stávající systém politiky zaměstnanosti v Česku. Jeho cílem je na příkladu Rakouska se pokusit o hledání nových cest, vedoucích k účinnější aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) v Česku. A to přesto, že srovnatelné velkorysosti podpor dosahovaných v bohatém Rakousku nelze v České republice dosáhnout okamžitě, nýbrž v etapách rozložených v delším čase. Navíc je tento první návrh třeba chápat jako materiál pro intenzivní diskusi v odborné veřejnosti, který v dalších etapách dopracování dozná ještě mnoha změn.

Otázky trhu práce a politiky zaměstnanosti jsou již několik let prakticky ve všech zemích Evropské unie vůdčím tématem politických debat, kdy jejich intenzita před každými volbami narůstá. V současnosti to platí o to více, neboť dopady globální finanční a potažmo hospodářské krize na trh práce jsou značně negativní a nezaměstnanost roste. Logicky je tomu tak i v České republice.

Trh práce reaguje prakticky ve všech zemích Evropské unie s určitým zpožděním na dopady přítomné krize. Lze vyzorovat, že v zemích EU, kde je podpora a ochrana zaměstnance ze strany státu či odborů vyšší, tam v průběhu krize klesá zaměstnanost a roste nezaměstnanost daleko pomaleji než v zemích kde tomu tak není. Jak dokazuje rakouský příklad, nemusí tato ochrana pracovníka (a potažmo i vyšší jednotkové náklady na výrobek – unit labour costs) nezbytně vést ke ztrátám konkurenční schopnosti země na mezinárodních trzích¹. V prvé řadě jde o vyšší kvalitu a vyšší přidanou hodnotu nabízeného zboží a služeb a v neposlední řadě o intenzivní marketing.

Proč hledat inspirace v Rakousku

V České republice sílí hlasy, které se hlásí k evropskému sociálnímu modelu politiky zaměstnanosti. Ten chce jít cestou tzv. flexicurity tj. propojení flexibility a ochrany zaměstnance. Evropa nabízí v tomto směru několik úspěšných aplikací flexicurity – aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), kdy Rakousko, Nizozemsko a i Dánsko dosahují v této oblasti již tradičně velmi dobrých výsledků. Pokud ovšem poměříme nákladovost APZ a dosažené výsledky podle rakouského modelu či některými odborníky doporučovaného dánského modelu, tak se nám nabízí toto srovnání:

Dle Eurostatu byla v rámci celé EU-27 nezaměstnanost v prosinci 2011 v Rakousku vůbec nejnižší (4,1%). Naproti tomu v Dánsku se nezaměstnanost vyšplhala na 7,8 %. Podle dostupných informací z Eurostatu dosahoval v roce 2009 podíl HDP určený na financování APZ (public expenditure on labour market policy interventions) v rámci celé EU-27 něco přes 2%. I Rakousko věnovalo na APZ něco přes 2% HDP. Naproti tomu dánský model APZ spotřeboval více jak 3% HDP. Vycházejí z faktu, že míra nezaměstnanosti dosahuje v Dánsku v současné době takřka dvojnásobně vyšší úroveň nezaměstnanosti než je tomu v Rakousku, vše hovoří pro rakouský model APZ². Ten je z hlediska efektu vložených prostředků daleko účinnější než dánský model. ČR vydala v roce 2009 na APZ méně jak 1% HDP. Pokud se tedy pokusíme o určitou implikaci velmi úspěšného rakouského modelu APZ na české podmínky, hlavní úkol, který je třeba řešit je značné navýšení finančních prostředků cílených na efektivní APZ.

¹ Ačkoliv bilance rakouského zahraničního obchodu zůstává nepatrně pasivní (kolem 5 miliard euro ročně), zvýšila tato země exportní kvótu (zboží včetně sféry služeb) mezi lety 1995-2010 o 20 procentních bodů (p.b.) na 55% hodnoty HDP. Importní kvóta vzrostla méně a sice o 15 p.b. na 50% HDP. Navíc zůstává rakouská bilance běžného účtu (obchodní bilance, úroky, dividendy, zahraniční pomoc) od roku 2003 stále pozitivní a v roce 2010 dosáhla 3% HDP.

² Zde je nutno připomenout velmi pozitivní dopad turismu na tamní trh práce. Pro rok 2010 hlásilo Rakousko celkem 125 miliónů přenocování. Současně v těch spolkových zemích, kde přespalo nejvíce turistů, což byly spolkové země Tyroly (se 43 miliony) a Salzburg (se 24 miliony), byly rovněž registrovány nejnižší míry nezaměstnanosti a to 2,8% respektive 2,9%.

Ožehavé téma trhu práce je v České republice v současnosti velmi intenzivně diskutováno, kdy celou rozsáhlou oblast APZ lze shrnout do zhruba 4 vzájemně spjatých pilířích: (1) Politika flexicurity spojující ochranu a potřeby zaměstnanců a nezaměstnaných se zájmy zaměstnavatelů a to za využití evropského sociálního modelu; (2) Makroekonomická politika podporující tvorbu nových pracovních míst a to kupříkladu podporami pro malé a střední podniky, rozvojem infrastruktury a bojem s šedou ekonomikou; (3) Regionální politika zaměřená na boj s vysokou nezaměstnaností a to posílením rozhodovacích pravomocí a finančních zdrojů pro regionální a místní „vlády“ a vyšším využitím principu PPP (public private partnership) v potřebných regionech; (4) Důraz na široký sociální dialog.

Při srovnání těchto českých představ o APZ s rakouskou skutečností vidíme značnou vzájemnou blízkost. Ovšem na rozdíl od Česka, razí Rakousko tento účinný model APZ kontinuálně již mnohá desetiletí. Díky APZ dosahuje Rakousko tradičně již mnoho let jedněch z nejnižších úrovní nezaměstnanosti v celé Evropě. Vedle toho je zde kvóta zaměstnanosti (poměr počtu zaměstnaných vůči počtu pracovních schopných osob ve věku 15 až 64 let) vysoká a dosahuje 72%.

System APZ v Rakousku

Hlavním nositelem aktivní politiky zaměstnanosti v Rakousku je tzv. veřejná služba zaměstnanosti (Public Employment Service - Arbeitsmarktservice – AMS Österreich). Její právní forma (korporace veřejného práva) ji zajišťuje značnou nezávislost. Vedle pilíře APZ má AMS v kompetenci ještě druhý pilíř činnosti, který provádí AMS v zastoupení státu. Dle české terminologie se v podstatě jedná o základní aktivity Úřadu práce a to v oblasti nezaměstnaných pojištěnců a o některé podpory trhu práce včetně podpor pro zaměstnávání cizinců³.

AMS má 1 federální, 9 regionálních a 100 místních úřadů. Na všech třech úrovních (správní rada, zemské ředitelství, regionální sbor poradců) se personální obsazení důsledně řídí principem tripartity. Tento princip sociálního partnerství na všech úrovních vede ke stabilní a kontinuální realizaci stanovených úkolů APZ. Každá úroveň má vlastní správu a rozhodovací pravomoc. Federální vláda určuje hlavní směry a zásady pro politiku trhu práce a rozhoduje o jejich financování. Vláda je rovněž zodpovědná za dohled a sledování činnosti AMS. Výkonná rada na federální úrovni má 9 členů ve které je rovněž zachována tripartita. Šéfové federální výkonné rady jsou jmenováni na 6 let. Sociální partneři také spolurozhodují o jmenování všech regionálních ředitelů. Důraz na regionální princip včetně potřebného finančního zajištění daných oblastí je pro úspěch rakouské APZ zcela stěžejní. Jak šéfové federální výkonné rady tak i regionální ředitelé musí být odsouhlaseni Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Roční rozpočet AMS činí cca. EURO 1,4 miliard z čehož šlo cca. 70% na aktivní politiku zaměstnanosti a cca. 30% na provozní náklady. Počet pracovníků AMS činí 4.900 (leden 2011) a přes 80% pracují na lokální úrovni a skrze call center jsou v prvním přímém kontaktu s klienty.

Většina finančních prostředků do AMS přitéká z prostředků kumulovaných ze sociálního pojištění proti nezaměstnanosti, které platí každý zaměstnavatel a zaměstnanec. Zaměstnavatel platí zaměstnanci kromě hrubé mzdy ještě tzv. mzdové vedlejší náklady (Lohnnebenkosten), které celkové mzdové náklady na jednoho pracovníka zatěžují dalšími 31procentními body (p.b.). Z toho jde 22 p.b. na sociální pojištění (nemocenské, úrazové, penzijní a nezaměstnanecké pojištění). Příspěvek zaměstnance na vlastní sociální pojištění závisí na výši jeho hrubé mzdy a v průměru se pohybuje kolem 20%. Zbytek prostředků na činnost AMS dorovnává stát. V systému AMS bylo v roce 2010 celkem 918 tisíc osob, což odpovídá 39% podílu na trhu

³ Na celkovém počtu nezaměstnaných osob ve 3. čtvrtletí 2011 (celkem 161 tisíc) se cizinci podíleli 22%.

zaměstnanosti (kalkulováno jako poměr mezi počtem umístěných pracovníků za asistence AMS a počtem všech nových zaměstnaneckých kontraktů v daném roce).

Podíváme-li se na strukturu prostředků vydaných ze strany AMS na jednotlivé skupiny hledačů práce, je zřejmé, že nejvíce prostředků vydal AMS v roce 2010 na starší uchazeče o práci (ženy nad 45 let, muži nad 50 let a to 24%), mladí (do 25 let: 22%) a dlouhodobě nezaměstnaní (nad 180 dnů: 19%). Právě zásluhou značných podpor APZ cílených na mládež a dlouhodobě nezaměstnané vykazuje Rakousko ve struktuře nezaměstnanosti, u těchto značně problémových skupin, nižších podílů než jinde v Evropě.

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je hlavním úkolem AMS integrace osob hledajících práci do pracovního procesu a to jak formou asistence při zprostředkování práce anebo přípravou na budoucí pracovní činnost. Příprava na účast v pracovním procesu se děje formou vzdělávání, školení, rekvalifikačních kurzů, zvýšením stávajícího vzdělání a především u mladých uchazečů formou podpor při získávání potřebné odborné praxe. K naplnění těchto cílů se AMS dále koncentruje na (1) Získávání informací jak od zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců v oblasti potřeb kvalifikace, vzdělávání a doškolení či přeškolení; (2). Dále jde o sociálně únosné systémy výpovědí a pracovní úvazky pro starší osoby ve zkráceném pracovním úvazku; (3) Včasnou reakci na budoucí potřeby trhu práce zajišťuje stále aktualizovaná osvěta, týkající se perspektiv toho kterého oboru. Je určena jak pro studenty tak i pro jejich rodiče. Informace jsou šířeny v místních úřadech AMS, ve školách a formou účasti na různých veletrzích pracovního trhu či online internetem⁴. Rovněž vládní činitelé, media a tiskové zprávy cílí na osvětu.

Struktura služeb nabízených místními úřady je členěna do dvou základních okruhů: (1.) služby pro pracovní síly a (2.) služby pro podniky:

(1.) Služby pro pracovní síly (uchazeče o práci): V první fázi informuje AMS klienta o celkové situaci na trhu práce a to při osobním setkání, telefonicky či online. Další kroky tkví v poradenství na konkrétní případ a ve vypracování osobního akčního plánu pro klienta. AMS pomáhá při kontaktu s eventuálním novým zaměstnavatelem, podporuje obzvláště těžce zaměstnavatelné klienty, přeškolení a tréninky u firem. AMS realizuje tyto aktivity v úzkém partnerství se zaměstnavatelem, s organizací umožňující tréninky a se soukromými poradci.

(2.) služby pro podniky: Informace, poradenství či podpora při hledání vhodných pracovníků pro tu či onu konkrétní firmu je určeno všem zaměstnavatelům a to jak online, telefonicky či osobně. Firmy dostávají finanční podporu, pokud zaměstnají těžce zaměstnavatelné uchazeče o práci (např. starší osoby, dlouhodobě neměstnané osoby, cizince, osoby s handicapem) anebo chtějí zvýšit kvalifikaci svých stávajících zaměstnanců. Ve spolupráci s místními sociálními partnery AMS rovněž pomáhá firmám, které si chtějí najmout zahraniční pracovníky anebo plánují hromadné výpovědi (tzv. systém včasného varování). Systém včasného varování má za úkol v časovém předstihu začít jednání mezi AMS a dotyčnou firmou o sociálně únosných řešeních pro postižené zaměstnance. Hledá se cesta menšího počtu propouštěných osob anebo se vyjednává o možném vyšším než zákonem stanoveném odstupném (Abfertigung). V předstihu se rovněž hledají alternativní pracovní místa pro dotyčné osoby anebo se jde cestou rekvalifikace.

Protože AMS provádí ve firmách pravidelné osvětové kampaně, mnozí zaměstnavatelé dobrovolně hlásí AMS aktuální stavy volných pracovních míst. Jedná se o účinnou spolupráci, kdy obě strany v sobě vidí partnery a nikoliv konkurenty⁵. Na lokálních úrovních AMS pravidelně

⁴ V současné době je v Rakousku nejvyšší poptávka po pracovníích v oblastech zdravotnictví, sociálních služeb a sezónního turismu (hotely, restaurace). Dále jsou hledáni zedníci, řidiči, elektromontéři a instalatéri.

⁵ V roce 2011 našlo za asistence AMS celkem 596 tisíc osob nové pracovní místo, což bylo o 10% více než 2010. Současně klesl – vůči roku 2010 - v celoročním průměru počet nezaměstnaných osob o 1,6% na 247 tisíc osob. Pramen: BMASK - Ministerstvo práce, sociálních věcí a ochrany spotřebitele, 12.01.2012

sleduje a vyhodnocuje nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou pracovních sil. Informace sbírá návštěvami firem s cílem poznání přesné představy zaměstnavatele o budoucím zaměstnanci. Důležité jsou rovněž pravidelné mítinky s oblastními a místními představiteli, dotazníkové akce o spokojenosti klientů (jeden z podkladů pro balance-score-card), prognózy vývoje potřeb kvalifikovaných pracovníků a tréninkových kurzů na celostátní a regionální úrovni.

Takto nastaveným systémem se značně urychluje proces „sblížení“ mezi uchazečem o práci a potencionálním zaměstnavatelem.

Stěžejní cíle AMS

Hlavní akcenty činnosti AMS jsou dány čtyřmi základními pilíři, které se každoročně upravují a to podle aktuální situace na trhu práce: (1) roční cíle politiky trhu práce s trvalou kontrolou jejich naplňování; (2) dohoda o péči s potřebnou nezaměstnanou osobou; (3) tzv. záznam bilančního stavu – balance-score-card; (4) zhodnocení správy – management-assesment.

Obsahy prvních dvou pilířů jsou zřejmé podle názvu. Co se týče třetího pilíře - záznam bilančního stavu – tak ten srovnává dosaženou úspěšnost v APZ mezi jednotlivými pracovišti AMS podle cca. 25 indikátorů, kdy pracoviště jsou rozdělena do jednotlivých skupin (cluster) a to dle stupně obtížnosti při zprostředkování uchazečů na trhu práce v daném regionu. Po jejich vyhodnocení se horší výsledek střediska projevuje nižšími prémie a povinnostmi podrobně se seznámit s knowhow činnosti středisek s nejlepšími výsledky (best-practice). Na závěr je sepsána dohoda o zlepšení činnosti mezi tímto horším střediskem a příslušným regionálním kontrolním orgánem. Čtvrtý pilíř řeší totéž co třetí, ovšem o stupeň výše. To znamená jde o dohodu na tři roky o opatřeních ke zlepšení činnosti v oblasti APZ mezi hlavním centrem (správní radou) a zemským centrem (zemským ředitelstvím).

Co se týče aktivních opatření proti růstu nezaměstnanosti mladých občanů, tak kromě kroků AMS se Rakousko zaměřuje na velmi účinná opatření v oblasti učňovského vzdělávání, zajišťující snadnější integraci učňů ze škol do pracovního procesu⁶. Pro Českou republiku, která se - kromě nárůstu podílu dlouhodobě nezaměstnaných osob a růstem počtu starších uchazečů o práci - potýká i s vysokou nezaměstnaností mladých občanů do 25 let, by mohl být pohled na rakouský učňovský systém rovněž podnětný.

V případě, že odborně vzdělaný uchazeč se delší dobu nemůže uplatnit na trhu práce, může být za asistence AMS a to po oboustranné dohodě s dotyčným podnikem zprostředkován na absolventský trénink po dobu 12 týdnů. Jedná se především o absolventy odborných škol včetně akademiků bez jakýchkoliv pracovních zkušeností. Cílem tréninku je získání potřebné praxe, která je pro zvýšení šancí uplatnění na trhu práce zcela zásadní. AMS hradí za absolventa nemocenské a úrazové pojištění a platí mu určitou sumu na krytí základních životních potřeb. V mimořádných případech lze trénink prodloužit a to především když roste šance na budoucí trvalé zaměstnání v dotyčném podniku.

Některé skupiny klientů, které jsou obzvláště těžce integrovatelné do pracovního procesu (např. matky samoživitelky, mladé dívky ze sociálně problémového prostředí, alkoholici, cizinci, osoby s minimálními sociálními příjmy) ošetřuje AMS formou subkontraktů (outsourcing). Jedná se o specializované společnosti se kterými AMS úzce spolupracuje po celé období snahy o pracovní integraci dotyčné osoby. Veškeré činnosti v oblasti finančních podpor pro potřebné osoby jdou přes lokální AMS.

Struktura podpor APZ

⁶ Více viz. kapitola Učňovský systém v Rakousku

Opatření aktivní politiky na trhu práce jsou rozdělena do šesti tématických okruhů: (1) podpora zaměstnanosti dle různé typologie subvencování mezd např. pro zaměstnavatele, zaměstnance, podpora mobility a celkové integrace do pracovního procesu, (2) přímá tvorba nových pracovních míst např. sociálně-ekonomické podniky anebo neziskové zaměstnanostní projekty, (3) podpora nových, začínajících podnikatelů, (4) podpora profesní mobility např. odborná školení jak mimo tak i na pracovišti, učňovská výuka, přeškolení pracovníků po hromadných výpovědích či školení pro potřeby nově vzniklých podniků hledajících pracovníky, (5) zajištění příjmů po propuštění tj. kromě podpory v nezaměstnanosti např. možnost přivýdělku kratšími pracovními úvazky, (6) předčasné penzionování a to chtěné pracovníkem (Altersteilzeit) anebo nucené při výpovědích starších pracovníků.

Důležitým nástrojem pružné a rychlé reakce AMS na měnící se situaci na trhu práce je rychlá, aktuální informace. Sledování vývoje na trhu práce se provádí sběrem dat převážně v měsíčních intervalech. AMS uskutečňuje v posledních patnácti letech postupné zeštíhlování managementu s cílem dalšího zvýšení efektivity.

Zásadním principem veškeré činnosti AMS je dlouhodobá kontinuita bez otřesů čtyřletých volebních cyklů, která je jistěna důslednou triparitou. AMS pravidelně vyhodnocuje svou činnost a to jednak podle aktuální situace na trhu práce tak i s ohledem na očekávaný vývoj v ročním či střednědobém časovém horizontu. Návrhy činnosti na budoucí léta diskutuje AMS se sociálními partnery. Poté správní rada diskutuje s oblastními řediteli otázky ročního rozpočtu. Veškerá rozhodnutí musí odsouhlasit sociální partneři a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

AMS je plně zodpovědný za registraci klientů a zpracování celé agendy v oblasti finančních podpor v procesu integrace do pracovního procesu. Jedná se především o finanční podporu vázanou na přeškolení (hlavně u mladých) a na částečné pracovní úvazky pro starší osoby. AMS rovněž zastřešuje již vzpomenutý systém částečného pracovního úvazku před odchodem do předčasného důchodu (Altersteilzeit), kde je důchod vypočten ze základu jakoby zaměstnanec pracoval na plný úvazek. Systém je v Rakousku u pracovníků kolem 60ti let velmi populární (odchod do zákonné penze 65 let).

AMS dělí trh práce, v němž operuje, do 3 kategorií problémových regionů (cluster) a to dle průměrného počtu volných pracovních míst v daném regionu. Tzv. A-klienti jsou zařazeni do oblastí, kde je k dispozici nejvíce volných pracovních míst. B-klienti již hledají práci hůře. C-klientům, žijícím v oblastech s nejmenší nabídkou volných pracovních míst, přirozeně věnuje AMS největší pozornost.

Jak již vzpomenuto, jeden z důležitých ukazatelů výkonnosti AMS vychází z uvedeného dělení trhu práce do 3 regionů – cluster - (tj. z počtu registrovaných volných míst v daném regionu), kdy určující je poměr těchto volných míst vůči počtu umístěných registrovaných uchazečů o práci s pomocí AMS. V tomto kontextu jsou obzvláště důležití tzv. referenční klienti, což jsou významní zaměstnavatelé v daném regionu, městu či obci se kterými AMS úzce komunikuje a spolupracuje. Vedle uvedeného dělení trhu práce existují další formy kvalitativní segmentace trhu, vycházející z potřeb daného regionu (např. podle celkové hospodářské situace v dané oblasti, nebo dle charakteru či druhu nabízených volných míst).

Učňovský systém v Rakousku

Tradice cílených velmi účinných podpůrných opatření v oblasti učňovského vzdělávání, zajišťujících snadnější integraci učňovské mládeže do pracovního procesu, započala v Rakousku v druhé polovině devadesátých let minulého století⁷. Tehdy začal v Rakousku sílit příliv levných pracovních sil z východní Evropy a domácí podniky rapidně ztrácely zájem na výchově vlastních

⁷ European Commission Employment Social Affairs and Equal Opportunities: “Mobility in Europe 2010”, December 2010, str. 75

zaměstnanců. V roce 1998 rakouská vláda uzákonila konsolidační program pro učňovskou mládež (JASG), který podporuje kolem 250ti učebních oborů, trvajících 2 až 4 roky. Tento státem financovaný systém podporuje praktickou výuku (trénink) v podniku v kombinaci se školním vzděláním v daném oboru. V roce 2002 vláda tento systém ještě posílila dalším finančním stimulem, kdy firma, která vychovává učně, každoročně obdrží € 1.000. Vedle toho veškeré náklady na zdravotní a nemocenské pojištění chráněnce zcela přebírá stát. Novela zákona z roku 2003 posiluje ochranu a podporu na trhu práce pro obzvláště silně znevýhodněnou mládež. Jedná se osoby, které nejsou schopni (ať mentálně či z jiných objektivních důvodů) řádně absolvovat celý učební obor v daném čase. Stát těmto jedincům prodlužuje období finanční asistence praktického tréninku.

Další speciální program z roku 2004 „práce pro mládež“ cílí na nezaměstnanou mládež ve věku 19 až 24 let, která není vyučena a ani se nechce vyučit nějakému oboru. Stát se zde snaží tuto skupinu cílovými finančními prémie motivovat k absolvování učebního oboru. Současně stát nabízí takzvané zaměstnanecké subvence firmám, ochotným tuto cílovou skupinu i bez vzdělání zaměstnat. V roce 2005 vláda tento program ještě posílila o subvence pro ony firmy, které mladého jedince sami vyučí.

V červnu 2008 rakouská vláda novelizovala obsáhlý balík zaměstnanosti mládeže, který vzešel z návrhů sociálních partnerů. Jedním s klíčových prvků balíku je záruka tréninku (praktické výuky) pro mládež do 18 let. Tato garance je určena pro učně, kteří nemohou nalézt provozy pro praktickou výuku. Stát zde do určité míry supluje konkrétní podniky. Vládní orgány ve vlastní režii vytváří sítě center pro praktickou výuku v určitých učebních oborech, čímž částečně kompenzuje slabý zájem skutečných podniků vytvářet tyto centra v reálném hospodářském prostředí. Systém se značně osvědčil a v roce 2009 byl rozšířen na mládež až do věku 24 let. U všech těchto programů je kladen důraz na velmi osobní individuální přístup ke každému klientovi.

Tento takzvaně zdvojený systém praktické výuky, tj. v reálných podnicích na jedné straně a v nadpodnikových státem placených centrech praktické výuky na druhé, má v Rakousku již svou tradici. Tato důslednost je klíčovým aspektem jedné z nejnižších nezaměstnaností rakouské mládeže v rámci celé Evropské unie. Celospolečenská respektive politická podpora tohoto systému roste obzvláště v obdobích hospodářských krizí, kdy klesá ochota reálných podniků nabízet volná místa pro praktickou výuku učňů. Přestože je tento systém dle potřeb trhu permanentně novelizován, projevují se u něj strukturální problémy. Některé obory např. turismus nabízí příliš mnoho míst pro praktickou výuku, která pak zůstává neobsazena. Na druhé straně školící centra nabízí málo míst pro praktickou výuku např. v oblastech maloobchodu.

Od roku 2010 Vídeň zavedla tzv. záruku na vzdělání pro mládež. Letos (2012) je ve městě v nadpodnikových státem placených centrech⁸ praktické výuky vychováváno celkem 4 tisíce učňů⁹. Důležitou roli v této výchově sehrávají samotné město (Stadt Wien) a Vídeňský Holding spolu s Vídeňskými městskými závody (Wien Holding a Wiener Stadtwerke). Učňovské obory trvají tři až čtyři roky, kdy si učeň může po dobu osmi týdnů vyzkoušet více oborů a pak se teprve rozhodnout pro absolvování onoho pro něj nejvhodnějšího. Tento systém je u vídeňské mládeže značně populární a to i proto, že učeň dostává již od prvního ročníku jistou mzdu. Výše mzdy se mění dle potřeb trhu práce. Takže například v současné době jsou nejlépe honorovány učební obory v oblasti farmacie, obchodu, stavebně-technického kreslení a informačních technologií. Tento vzdělávací systém, který je ve Vídni již praktikován několik let a permanentně adaptován na aktuální potřeby trhu, vykazuje úspěšnost řádného plnohodnotného dokončení učebního oboru ve výši 85% a to v nejkratší možné době.

⁸ Financování jde opět přes AMS resp. Stadt Wien

⁹ Deník Österreich 28.2.2012, str. 11; Heute 29.2.2012, str. 6-7.

Hlavní cíl veškerých těchto iniciativ v oblasti APZ lze shrnout asi takto: Mládež zaměstnat a udržet v pracovním procesu za každou cenu. Tato filosofie vychází s faktu, že celospolečenské náklady na řešení problémů dlouhodobě nezaměstnané mládeže, a s tím úzce související břemeno nárůstu kriminality mládeže, jsou nesrovnatelně vyšší než tyto časově ohraničené výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti pro mladé občany.

Podněty pro aktivnější politiku zaměstnanosti v Česku

Vycházejí z údajů o hustotě sítí rakouských asistenčních středisek AMS a objemu finančních prostředků věnovaných na aktivní politiky zaměstnanosti v Rakousku je zřejmé, že tato intenzita může být v České republice dosažená až v horizontu mnoha let. Ovšem princip regionálního důrazu APZ, který je pro úspěch tohoto systému zcela zásadní, by se dal i s poměrně malými náklady dosáhnout i v ČR. Například široce rozvinutý systém tzv. call center, které jsou v prvním přímém kontaktu s klienty je levný a velmi účinný. Stejně tak systém mobilních školitelů by nebyl příliš nákladný.

Z pohledu zvyšování konkurenční schopnosti Česka by neměla zdejší APZ zanedbávat ani podpory cílené na co nejrychlejší zapojení mladých občanů do pracovního procesu a to především absolventů s ukončeným odborným vzděláním. Ačkoliv platí úměra, že čím vyšší kvalifikace, tím větší rezistence vůči nezaměstnanosti a potažmo vysoce kvalifikované osoby hrají ve struktuře nezaměstnanosti relativně malou roli, je třeba se této skupině mladých hledačů práce věnovat se zvýšenou pozorností. Do této skupiny již stát či privátní sektor investoval značné finanční prostředky na vzdělání. Ať středoškolsky či vysokoškolsky vzdělaní uchazeči o práci vesměs disponují vysokým stupněm nejaktuálnějších znalostí o digitálních trendech naší doby a ovládají rozsáhlé oblasti internetového světa, který se neskutečně rychle dále rozvíjí a bude sehrávat stále důležitější roli v globální soutěži. A každý měsíc ztráty aktivního kontaktu s těmito médii vede k rychlému poklesu hodnoty náročně nabyté kvalifikace těchto odborníků.

Zjednodušeně řečeno: čím vyšší kvalifikace, tím větší úsilí (a tím i prostředků) by se mělo věnovat pro integraci uchazeče do pracovního procesu. Navíc platí, že každá vložená koruna do podpůrných programů pracovní integrace pro vysoce kvalifikované osoby vykazuje velký multiplikační potenciál, neboť znalostní ekonomika¹⁰ vytváří vysokou přidanou hodnotu a posiluje celkovou konkurenceschopnost země ve světě.

Pro Česko by v této oblasti APZ mohly být zkušenosti a úspěchy rakouského AMS velmi podnětné. AMS se podpůrným programům pracovní integrace pro odborně vzdělané a vysoce kvalifikované osoby intenzivně věnuje. Již mnoho let se zde velmi dobře uplatňuje tzv. trénink pro absolventy odborných škol včetně středoškoláků vysokoškoláků.

AMS napomáhá uchazečům o práci v mnoha oblastech, kdy v popředí jejich činnosti stojí zvýšení jejich informovanosti o situaci na trhu práce a aktivní asistence při hledání práce a při kontaktu s potencionálním zaměstnavatelem. Tento systém by se dal s relativně nízkými náklady snadno zavést i v Česku. Vedle toho AMS disponuje mnoha speciálními programy APZ, kde hlavní cílovou skupinou jsou sociálně a zdravotně znevýhodněné osoby či těžko vzdělavatelé osoby. Ovšem v principu jsou služby AMS určeny pro všechny uchazeče o práci, kdy hned od počátku kontaktu je kladen důraz na osobního asistenta.

Pokud má uchazeč konkrétní představu o své budoucí práci, dostatek profesních znalostí, odpovídající vzdělání a vykazuje vlastní iniciativu, jsou tyto osoby ihned převedeny do tzv. zóny služeb v regionálním AMS a to dle místa bydliště. Vedle aktivní pomoci při hledání práce radí AMS uchazečům i v otázkách nabídky školících či přeškolovacích kurzů a v neposlední řadě

¹⁰ Znalostní ekonomika výrazně zhodnocuje vzdělání a vědecké poznatky.

v oblasti zajištění materiální existence po dobu hledání práce a o konkrétních systémech případných finančních podpor.

V okruhu poradenství je kladen důraz na budování osobního vztahu mezi stále stejným asistentem a konkrétní uchazečem a to na bázi vzájemné důvěry. Tento moment je velmi důležitý i při případné aplikaci v Česku. Poněvadž náklady na realizaci skutečně aktivní politiky zaměstnanosti jsou značné, měl by být asistent schopen včas rozpoznat, zda dotyčná osoba skutečně chce pracovat. Pokud ano, tak do takovýchto osob investovat prostředky a to jak na rekvalifikaci tak i na pomoc při hledání práce. Na druhé straně, má Česká republika značný prostor pro úspory u osob, které nechtějí pracovat. Tyto je třeba včas bez odkladu a bez zbytečných vícenákladů, převádět do standardních systémů sociálních podpor, které ovšem musí být nižší, než finanční podpora pro aktivního uchazeče o práci.

Z hlediska provádění poradenské a podpůrné činnosti v oblasti APZ by Česko mělo klást důraz na regionální princip, neboť především municipality nejlépe znají situaci na trhu práce v konkrétním regionu či obci. Samozřejmě se již dnes snaží místní Úřady práce v rámci daných finančních možností tyto činnosti provádět. Ovšem permanentní boj s nedostatkem finančních prostředků a ve čtyřletých cyklech se opakující konfrontace se změnami priorit v politice zaměstnanosti vedou k nekonceptčnosti a diskontinuitě v činnosti Úřadů práce. Pokud by v Česku bylo v budoucnu dostatek politické vůle hlásící se ke zde diskutovanému modelu APZ, která by byla schopna jej prosazovat respektive prosadit, stálo by za úvahu změnit název tohoto pracoviště. Očekáváme-li skutečně aktivní politiku zaměstnanosti, proč toto spíše pasivní označení – Úřad práce – nezměnit na aktivitu vzbuzující název například služebna podpory práce (SPP). Jsem přesvědčen o tom, že i tento psychologický detail (samozřejmě kromě celospolečenské a potažmo finanční podpory) sehrává v Rakousku svoji důležitou roli. V Rakousku nejde hledač o práci anebo nezaměstnaný na „pracák“ ale na servis trhu práce - AMS.

Šance teleworkingu v Česku

Velmi důležitá komunikace mezi SPP a jejím klientem by byla značně usnadněna, pokud klient má doma k dispozici komputer. Velmi rychlé zprostředkování aktualizovaných informací o situaci na trhu práce v daném regionu by mělo být jedním z hlavních úkolů SPP. Navíc se v tomto případě pro uchazeče o práci otevírá obrovská oblast teleworkingu, kdy uchazeč o práci není vůbec prostorově vázán na domácí region. Teleworking se šíří v celém světě úžasnou rychlostí, neboť přináší bezpočet finančních i nefinančních přínosů jak pro zaměstnavatele, tak i zaměstnance a celou společnost.

Zaměstnavatel profituje hlavně skrze menší potřebu kancelářských prostor, nižší nemocnost zaměstnanců a vyšší produktivitu práce. Škála nefinančních přínosů pro zaměstnavatele sahá od úspor času (porady a diskuze), přes jednodušší organizaci práce, prostorové nezávislosti firmy až po možnost udržet si obzvláště výkonné zaměstnance i v případě nemoci nebo odchodu na mateřskou dovolenou.

Z pohledu APZ samozřejmě výrazně profituje především uchazeč zapojený do pracovního procesu. Kromě zajištěné finanční existence profituje pracovník v systému teleworkingu především úsporami s titulu nižších dopravních nákladů na cestování a dopravu, časovými úsporami, má méně stresu a větší klid na práci. Navíc teleworking výrazně zvyšuje pružnost a efektivitu na trhu práce, jdoucí směrem ke znalostní ekonomice. A vyjádřeno slovy J.Švejnara: Znalostní ekonomika má „lepší“ pracovní sílu.

Teleworking otvírá obrovský prostor pro ideální začlenění do pracovního procesu pro ženy na mateřské dovolené a pro pohybově handicapované osoby (především u invalidity 1. a 2. stupně¹¹

¹¹ 1. stupeň: pracovní schopnost poklesne o 35%-49%; 2. stupeň: pracovní schopnost nižší o 50%-69%.

), které jsou v současné době na trhu práce značně znevýhodněny. Teleworking jim umožňuje najít práci, která zohledňuje jejich buďto dočasně změněné anebo celoživotně změněné životní podmínky.

Celospolečenský přínos sahá od snížení nákladů na sociální politiku, přes snížení nákladů z přetížené dopravy¹², lepší kvalitu vzduchu ve městech, prodloužení délky života až po oživení venkova a malých měst. Oblast uplatnění teleworkingu je obrovská a to jak v soukromém tak i veřejném sektoru.¹³

Širšímu uplatnění teleworkingu brání fakt, že mnoho manažerů s ním nemá žádné zkušenosti a neví jak pracovníky řídit respektive s nimi spolupracovat a to bez osobního kontaktu. Zde by mohla služebna podpory práce (SPP) sehrát klíčovou roli v oblasti školení manažerů a pracovníků. Po absolvování kurzu by v případě potřeby hlavní úkol SPP spočíval v další podpoře pracovníka. Formy asistence by sahaly od dalšího poradenství až po případné spolufinancování při nákupu potřebné informační a komunikační technologie. Samozřejmě by se nemuselo jednat o komputery nejnovějších generací, nýbrž o základní vybavení schopné přenosu dat přes internet.

Zde se pak nabízejí široké možnosti následného uplatnění vyřazených komputerů starších generací, které při nákupu nových informačních a komunikačních technologií představují pro soukromý a veřejný sektor nulovou hodnotu a navíc tvoří vícenáklad při ekologické likvidaci starých komputerů. V podstatě by se jednalo o ideální formu ekologické likvidace a recyklingu se značnou přidanou hodnotou. Zde by mohly služebny podpory práce –SPP plnit funkci regionálních centrál pro sběr likvidovaných ale funkčních komputerů. SPP by aktivně oslovovaly významné regionální firmy, které pracují s velkým počtem osobních počítačů, a plánují jejich obměnu.

Je faktem, že v České republice již proběhlo mnoho jednorázových projektů s cílem zvýšit gramotnost v oblasti teleworkingu¹⁴. Ovšem vždy se jednalo spíše o jednorázové akce. Systémový přístup důsledně jdoucí napříč celou republikou by byl velmi vhodným a účinným a relativně levným nástrojem APZ. V problémových regionech s obzvláště vysokou nezaměstnaností by se vytvořila trvalá střediska SPP, která by pokrývala jak profesně zaměřené vzdělávací a rekvalifikační kurzy tak i kurzy teleworkingu. Vycházejí z rakouských zkušeností, tak určující pro úspěch školení je nejen osobní motivace klienta, ale i profesně zdatný školitel se schopností komplexně vnímat složitou životní situaci klienta a hovořit s ním klientovi blízkým a srozumitelným jazykem. A v neposlední řadě je důležitá blízkost školícího místa ve vztahu k místu bydliště klienta. Hustá síť poboček rakouského AMS je pro úspěch APZ základní předpoklad. Rakousko má po celé zemi rozseto na sto velmi aktivních poboček AMS, které pořádají bezpočet vzdělávacích programů. Kromě toho disponuje 63 informačními centry.

Než by se v Česku podařilo vybudovat investičně náročnou hustou síť stabilních kontaktních míst, lze uvažovat o aktivitách mobilních odborníků, kteří by pro pravidelné návštěvy odlehlých míst využívali například prostor místních úřadů anebo po dohodě i hospod (např. dopoledne). Experti na teleworking by tak externě pracovali i v jiných oblastech republiky, kde je problém nezaměstnanosti méně závažný.

12 V rámci celé EU-27 odhaduje evropská komise tyto náklady (dopravní zácpy a nehody) na nejméně 150 miliard EUR ročně.

13 Například v USA by mohlo z federálních zaměstnanců pracovat v režimu teleworkingu něco přes 1 milion osob, kdy dnes je to pouhá desetina. <http://www.workline.cz/Clanky/V-USA-byl-schvalen-zakon-narizujici-Teleworking.aspx>

14 Kupříkladu projekt společnosti LANGMaster Group, Hospodářské komory, Asociace podnikatelek a manažerek, Evropského institutu pro rozvoj lidských zdrojů za podpory Evropského sociálního fondu (EQUAL) v roce 2008.

Vedle toho by mohli i někteří mobilní školitelé v oblasti vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů pracovat touto externí formou. Ovšem pouze u kurzů, kde nejsou zapotřebí náročné učební pomůcky. Kromě toho se nabízí forma víkendových kurzů, pořádaných v daném regionu. V případě dalšího nárůstu zájmu o kurzy teleworkingu by se v jejich rámci mohli vychovávat noví školící experti, kteří by se mohli okamžitě nasadit v obzvláště problémových regionech s nejslabší nabídkou pracovních příležitostí. Vedle toho by se – podle finančních možností státu – současně postupně budovala celorepubliková síť profesně zaměřených vzdělávacích a rekvalifikačních středisek, která by s titulu značné nákladovosti rostla hlavně v nejproblémovějších regionech. Zde by byly nabízeny nákladově náročnější kurzy s vyšší potřebou vysoce kvalifikovaných školitelů s dražšími učebními pomůckami a s delším vzdělávacím cyklem. Lze uvažovat i o účasti větších firem, které by za jistou úplatu mohly rovněž některá školení pořádat.

Zkušenosti AMS ukazují, že stěžejní podmínkou pružné, rychlé a účinné reakce na měnící se situaci na trhu práce je rychlá a aktuální informace. To vyžaduje i v České republice sběr dat vývoje na trhu práce převážně v měsíčních intervalech. Tento deficit je zde třeba v zájmu účinné APZ co nejdříve odstranit.

Postavení tripartity v Rakousku

Rakousko budovalo mnoho dekád po druhé světové válce důsledně systém sociálního partnerství a ten se brzy stal vzorovým příkladem umírněných vztahů mezi podnikateli a odbory. V celém poválečném období zůstává v Rakousku stávka prakticky neznámým pojmem. Na vrcholu svého celospolečenského vlivu se systém tripartity nacházel za dob spolkového kancléře sociálního demokrata Bruno Kreisky, jehož hlavní politickou prioritou v letech jeho kancléřství (1970-1983) byla plná zaměstnanost. I po skončení Kreiskyho éry zůstává dopad tripartity na rakouskou společnost stále silný.

Dobře fungující a stabilní systém tripartity v Rakousku je založen na neměnném proporčním zastoupení dvou nejsilnějších politických stran (SPÖ - sociálnědemokratická strana Rakouska a ÖVP - Rakouská národní strana) ve svazech hájících zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Jelikož prakticky v celém poválečném vývoji si tyto dvě strany udržely nejvyšší přízeň voličů¹⁵ funguje tento stabilní systém po dlouhá desetiletí až dodnes. Zájmy zaměstnanců hájí rakouský odborový svaz (GBÖ) trvale reprezentován zástupci SPÖ, a spolková komora pracovníků (BAK) rovněž SPÖ. Naproti tomu strana zaměstnavatelů tj. hospodářská komora Rakouska (WKÖ) a rakouská agrární komora (LKÖ) je trvale v rukou ÖVP. Tato kontinuita umožnila vybudování akceschopné APZ příliš nepodléhající výkyvům čtyřletých volebních cyklů.

Přestože v roce 2002 ve vládní koalici usedla vedle ÖVP i strana Jörga Haidera FPÖ (bez jeho přímé účasti ve vládě) a FPÖ tlačila na změnu zastoupení v tripartitě, dosavadní politické zabarvení na stranách zastupujících zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů zůstalo až dodnes zachováno. Ovšem přesto v době účasti Haiderovy strany ve vládě tj. do roku 2006 lehce poklesla státní podpora do oblasti APZ. Přes určitou rigiditu tripartitního systému sehrál a dodnes stále sehrává tento model sociálního partnerství stabilizující roli na trhu práce.

Obzvláště v prvních dekádách po druhé světové válce sehrál celospolečensky akceptovaný cíl sociálního smíru v Rakousku klíčovou roli při obnově země, která byla zdevastována nejen válkou, ale i poválečným obsazením ruskou armádou až do roku 1955. Sociální smír spolu se silným hospodářským napojením na Německo vedl k rychle rostoucímu blahobytu rakouského obyvatelstva, který je dnes jeden z nejvyšších v EU. Přes četné rozdíly může být pohled na rakouskou stabilně fungující tripartitu a na její aktivní politiku zaměstnanosti pro Českou republiku jistou inspirací, neboť obě země jsou si podobné jak geopolitickou polohou, tak i rozlohou, počtem obyvatel a do roku 1918 i společnou historií trvající takřka čtyři století.

¹⁵ Ovšem především v posledních patnácti letech se na tyto strany silně dotahuje strana svobodných (FPÖ), vykazující silné sklony k neonacistické scéně. V posledních parlamentních volbách v roce 2008 dosáhla FPÖ skoro 18% a spolu s odštěpeným křídlem BZÖ dokonce přes 28%.

Lze v Česku posílit akceschopnost zástupců zaměstnanců v tripartitě?

Jak bylo řečeno, sociální partnerství s cílem sociálního smíru bylo u rakouských sousedů budováno bez zlomových situací. Systém tripartity je respektován absolutní většinou rakouské společnosti a především každoroční jednání o navýšení mezd (mzdové kolo –Lohnrunde) pro jednotlivé profesní obory budí velkou pozornost všech důležitých médií a celé veřejnosti. Každoročně dohodnuté navýšení mezd hlavně zohledňuje výši inflace v předešlém roce, s cílem pokud možno plně zachovat dosavadní kupní sílu (životní úroveň) obyvatelstva. Často zdoluhavá jednání tripartity tak dlouho zůstávají v centru pozornosti celé rakouské společnosti, neboť se týkají většiny společnosti. Dohodnutá navýšení mezd v jednotlivých profesních oborech se pak stávají referenčními veličinami při jednáních o navýšení mezd v jednotlivých podnicích, která následně probíhají mezi zaměstnavatelem a zástupci podnikové odborové rady.

Klima v Česku je diametrálně odlišné a očekávání, že zde v brzké době bude tripartita fungovat podle západoevropských vzorů je naivní. V celém polistopadovém (1989) období se odborovým organizacím a svazům v očích většiny české společnosti nezcela zdařilo zbavit se nevalného dojmu, který zde zanechaly zkompromitované odborářské svazy z doby před listopadem 1989. Důvěra zaměstnanců a respekt zaměstnavatelů k odborovým organizacím není na takové úrovni jako je tomu v jiných západoevropských zemích. Vážnost odborů v očích některých českých politiků je spíše nízká. Cesta ven ze slepé uličky bude velmi trnitá a vycházejí ze zkušeností posledních dvou dekád značně zdoluhavá a s nejistým výsledkem. Poohlížení po západoevropských modelech tripartity a jejich skutečná (nikoliv jen formální) transformace do české reality doposud selhávají. Chybí to zásadní a sice celospolečenský konsensus.

Vedle další tvrdé a důsledné práce odborů je třeba se pokusit o hledání i jiných netypických řešení. Vycházíme-li z faktu, že západoevropský respektive rakouský model tripartity vesměs velmi dobře funguje a byl vyvíjen dlouhá desetiletí, lze se domnívat, že pro evropskou civilizaci je tento model v současné době a i v horizontu mnoha budoucích desetiletí tím nejlepším i pro Českou republiku. Takže funkční tripartita pro Česko ano, ale jak ze současného bludného kruhu ven? Tj. jak posílit její neslabší články a to zástupce práv zaměstnanců?

Jako možné a relativně rychlé řešení se mě jeví vytvoření určité nové nezávislé instituce, hájící zájmy zaměstnanců: nazvěme ho ombudsmanem zaměstnanců. Tato myšlenka vybudování politicky nezávislého úřadu pochopitelně naráží na mnoha úskalí. Ta nejzávažnější tkví v otázce jak by byl vybírán a volen a řešení vztahu ombudsman – odbory. Dále by šlo o otázky jak vymezit kompetence ombudsmana zaměstnanců v běžném pracovním běhu a určení váhy jeho hlasu v rámci tripartity. S tím souvisí další klíčová otázka a to zdali by se v rámci tripartity stal dalším článkem zástupců odborářů anebo by se namísto tripartity jednalo o vytvoření jisté parity čtyř stran (quattro parita?).

Prubířským kamenem by se bezpochyby stal výběr vhodné, důvěryhodné a morálně bezúhonné osobnosti. Takovýchto osobností se v Česku příliš mnoho nenajde. Přesto se nám z nedávné minulosti nabízí osobnosti - jako šéf NKÚ Lubomír Voleník¹⁶ či ombudsman Otakar Motejl¹⁷ - na počátku bez silného politického mandátu, které si v průběhu doby vydobily nebývalou přirozenou autoritu a celospolečenský respekt a to jak u obyvatel tak i u zástupců prakticky všech politických stran. Mnoho otázek zůstává při eventuální realizaci této myšlenky otevřených. Přesto jsem přesvědčen o tom, že myšlenka ombudsmana zaměstnanců by se měla v České republice stát jedním ze základních témat při diskusích o posílení organizací, hájících zájmy zaměstnanců. A v případě dostatku politické vůle by se v budoucnu myšlenka ombudsmana zaměstnanců dala

¹⁶ Lubomír Voleník: šéf Nejvyššího kontrolního úřadu (NKÚ) v letech 1993-2003

¹⁷ Otakar Motejl: ombudsman - veřejný ochránce práv v letech 2000-2010

relativně rychle realizovat. Ať tak či onak pozitivní popularizace potřeb a zájmů zaměstnanců je pro budoucí intenzivní a účinnou APZ zcela zásadní.

Autor si je vědom faktu, že zde nastíněné podněty pro aktivní politiku zaměstnanosti v Česku, inspirované rakouským modelem, jsou pouze náčrtem celé velmi obsáhlé problematiky spojené s APZ. Proto je důležité v dalších etapách vypracovat detailnější srovnávací studii o současné APZ v Rakousku a Česku. Ta by pak již mohla sloužit pro konkrétnější návrhy APZ a potažmo pro jejich aplikaci v české realitě.

Zdeněk Lukáš

lukas@wiiw.ac.at

Praha-Vídeň 18.3.2012