

SBORNÍK dobré praxe ze zahraničí – brána pro kolektivní vyjednávání



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

SBORNÍK

dobré praxe ze zahraničí – brána pro kolektivní vyjednávání



PRAHA
Říjen 2021

Zpracoval: KOLEKTIV AUTORŮ

ČMKOS:

Dušan Martinek

Filip Matoušek

Lukáš Němec

Bohumil Čáp

Zahraniční autoři příspěvků:

Amarildo Angelo Arzuffi – Itálie

Isabel Coenen – Nizozemsko

Andrea Čajková – Slovensko

Thomas Felland – Dánsko

Tibor Huiber – Maďarsko

Morten Aastrup Jørgensen – Dánsko

Hans Ulrich Nordhaus – Německo

Katarzyna Pietrzak – Polsko

Peter Plavčan – Slovensko

Marcus Strohmeier – Rakousko

Poznámka

Do „Sborníku“ byly zařazeny a editovány vybrané příspěvky zahraničních autorů. Všechny příspěvky zahraničních autorů jsou v plném znění a v českém jazyce k dispozici na ČMKOS, Oddělení pro rozvoj lidských zdrojů a projektovou činnost, Politických vězňů 1419/11, 110 00 Praha 1 – Nové Město

Tento sborník byl zpracován v rámci projektu „Sociální dialog a Společnost 4.0“, Registrační číslo: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010266, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

© Českomoravská konfederace odborových svazů

www.cmkos.cz

Praha 2021

ISBN: 978-80-86809-28-1

Předmluva

Vážené čtenářky a čtenáři,

realizace společného projektu ČMKOS a SP ČR pod názvem „Sociální dialog a Společnost 4.0“ ukazuje, že soudobá společnost čelí jedné z nejdůležitějších a největších výzev naší doby: nepřestávající transformaci světa práce a jejím dopadům na každého z nás. Aktuálně jsme svědky složitých společenských procesů jako jsou covidové a ekonomické krize, demografické a klimatické změny a v neposlední řadě také technologický rozvoj v podobě digitalizace, robotizace a automatizace, které tento svět výrazně ovlivňují.

ČMKOS se v rámci svých projektů dlouhodobě a aktivně snaží, a to i ve spolupráci se zaměstnavateli, upozorňovat na zrychlující se proces technologických změn, jejich dopadů na trh práce a následných důsledků pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele. ČMKOS chce být stále relevantním a aktivním aktérem ve společnosti, a to jak na úrovni národní, tak i na úrovni mezinárodní, zejména evropské.

Z tohoto důvodu musí ČMKOS inovovat svou politiku a svou organizaci tak, aby odbory zůstaly v proměňující se společnosti stále ve hře a aby při tom využily všechny dostupné možnosti, zkušenosti a dobré praxe od zahraničních partnerů.

Proto i tento „Sborník“ ve svém obsahu nabízí pohledy expertů z několika zemí EU na problematiku a současný stav a vývoj trhu práce s vazbou na odměňování a konvergenci mezd, a dále popisuje podíl odborů a dopady covidové krize na vedení sociálního dialogu a na výsledky konkrétního kolektivního vyjednávání s vazbou na mzdy, na jejich pokles, stagnaci anebo růst. V druhé části poukazuje na nutnost dalšího rozvoje celoživotního učení, jako činnosti, která bude výrazně a možná i jako jediná napomáhat k postavení každého z nás na budoucím trhu práce. Ve své podstatě rozvíjí možnosti sociálních partnerů ovlivňovat celoživotní učení a formou kolektivních smluv zapojovat do tohoto procesu maximální počty zaměstnanců.

Závěrem je nutno konstatovat, že v novém světě práce je stále těžší budovat silný kolektivní hlas, na druhou stranu ale tento „Sborník“ zahraničních textů ve svých příspěvcích jasně ukazuje, že odbory se nevzdávají a českému čtenáři a čtenářce se tedy snažíme nabídnout, pokud možno ucelený, zahraniční pohled na to, jak zůstat i nadále ve hře.

Příjemné čtení

Kolektiv autorů
ČMKOS

Obsah

ČÁST I.: KONVERGENCE MEZD A TRHU PRÁCE	5
SLOVENSKO: Konvergence mezd, trh práce.....	5
MAĎARSKO: Změny trhu práce a konvergence	17
POLSKO: Ekonomická situace, pandemie a odbory	26
RAKOUSKO: Ekonomika, trh práce a kolektivní vyjednávání v Rakousku a jejich vývoj v době velkých výzev.....	35
 ČÁST II.: VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH	43
NIZOZEMSKO: Federace nizozemských odborů a její snaha o stimulaci dalšího vzdělávání a rozvoje dospělých	43
DÁNSKO: Vzdělávání dospělých a další vzdělávání a celoživotní učení (VEU) v Dánsku	57
NĚMECKO: Kontinuální proces dalšího vzdělávání a celoživotního učení z pohledu německých odborů	71
Závěr.....	84

ČÁST I.

KONVERGENCE MEZD A TRHU PRÁCE

SLOVENSKO

Konvergence mezd, trh práce

Andrea Čajková, Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Trnava

V ekonomii se obecně pod pojmem konvergence rozumí proces vyrovnávání rozdílů různých ekonomických ukazatelů v rámci skupiny zemí nebo proces takzvaného „dohánění“ vyspělejších zemí, tedy vyrovnávání životní úrovně jednotlivých zemí. V praxi jde o široký, komplexní proces, přičemž na jeho monitorování a hodnocení je možné použít více parciálních pohledů a přístupů, které jsou však vzájemně provázané a podmíněné (Barančok a kol. 2006).

Regionální konvergence patří k základním cílům regionální politiky EU. Vedle oblasti růstu produkce, která představuje díky obecnému předpokladu korelaci mezi výkonností ekonomiky a blahobytem obyvatelstva nejobvyklejší způsob pro hodnocení regionálních disparit, je však vhodné zaměřovat pozornost i na indikátory, které mají přímější vazbu na kvalitu života populace v regionech (Costanza a kol., 2009). V tomto kontextu je proto vhodné rozvojové aspekty a vývoj disparit hodnotit i v jiných relevantních oblastech, jako například v příjmech, investicích, a (ne)zaměstnanosti (Capello, Nijkamp, 2019)

Výkonnost slovenské ekonomiky však byla výrazně negativně ovlivněná pandemií koronaviru (covid-19), přičemž úroveň dosaženého propadu hospodářství a zaměstnanosti zařazuje Slovensko mezi nejvíce postižené země EU. Mnozí zaměstnavatelé byli vlivem přijatých opatření a zejména nuceného omezení podnikatelské činnosti, a tím zároveň poklesu spotřebitelské poptávky, vystaveni tlaku na úměrné snižování nákladů také formou propouštění svých zaměstnanců. Tím, jak se situace na trhu práce od začátku roku 2020 neustále zhoršovala, docházelo v měsících duben a květen k meziročnímu poklesu zaměstnanosti v téměř celém spektru odvětví, a to až na úroveň historicky nejvyšším tempem zvýšené evidované míry nezaměstnanosti. Podle údajů Ústředí práce, sociálních věcí a rodiny nárůst nezaměstnanosti pokračoval i v měsících květen a červen, ale dynamika tohoto růstu se postupně zmírňovala.

Přetrvávání pandemické situace tak uštěďuje slovenské ekonomice tvrdou ránu, se kterou se budeme muset v krátké době vypořádat. SR významně zaostává v konkurenceschopnosti a potřebuje posílit svou pozici na společném trhu – to uvádí také text plánu obnovy (Plán obnovy a odolnosti, 2021), který konstatuje, že hlavní výzvou pro Slovensko je vymanit se z pasti středního příjmu a restartovat konvergenční proces; hospodářská strategie Slovenska proto musí být zaměřena na dosahování trvale vysokých temp hospodářského růstu zabezpečujících konvergenci slovenské ekonomiky k výkonnosti rozvinutých ekonomik. Opatření v plánu obnovy SR mají převážně kvalitativní charakter a souvisí s nastavením systému (plány jiných členských zemí zahrnují také podporu specifických národních zručností a znalostí); specificky vzhledem na zkušenosti SR je

otázkou efektivní využití tohoto druhu opatření (např. na digitalizaci již bylo vynaloženo velké množství zdrojů bez významného efektu) a schopnost těchto opatření vytvořit prostředí na generování příjmů v budoucnosti – s dlouhodobým vlivem na rozvoj země.

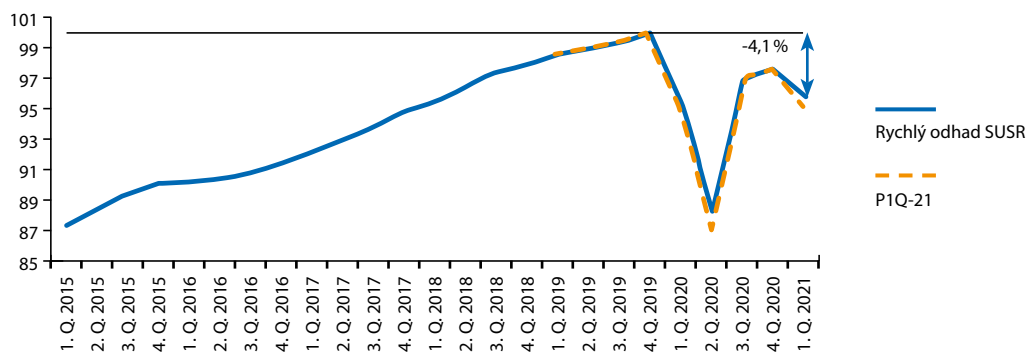
Hospodářskou činnost Slovenska výrazně zasáhla pandemie onemocnění covidu-19 a konkrétně opatření nastavená proti jejímu šíření, která v první polovině roku 2020 v konečném důsledku vedla k prudkému poklesu skutečné produkce. Když se zrušila omezení po první vlně pandemie, slovenské hospodářství zaznamenalo v třetím čtvrtletí 2020 prudký nárůst, ale oživení se koncem roku s nástupem druhé vlny zpomalilo, což vedlo k poklesu ročního HDP za rok 2020 o 4,8 %.

Pandemie covid-19 jednoznačně způsobila celosvětovou zdravotní krizi s bezprecedentním přímým vlivem na vývoj ekonomiky. Další zhoršení pandemické situace začátkem roku navíc opět vedlo k poklesu ekonomické aktivity. Zavedený přísný lockdown způsobil hlavně jednoznačně nižší spotřebu domácností a slovenská ekonomika tak poklesla o 1,8 % mezi čtvrtletně. Proti předcházejícímu čtvrtletí poklesla zaměstnanost o 1,1 % a pracovalo tak přibližně o 26,5 tisíc osob méně.

Podle NBS (2021) je za poklesem HDP domácí část ekonomiky, zejména spotřeba domácností. Celé čtvrtletí trvajícím lockdown se projevil v poklesu tržeb maloobchodu. Relativně dobré tržby si dokázaly udržet zřejmě pouze obchodní řetězce. Ubytování a restaurace nadále vykazovaly minimální příjmy. Domácnosti tak pokračovaly ve zvyšování vynucených úspor, jelikož neměly kde utráčet vydělané prostředky. Potvrzuje to také výraznější nárůst vkladů v úvodu roku.

Úroveň reálného HDP

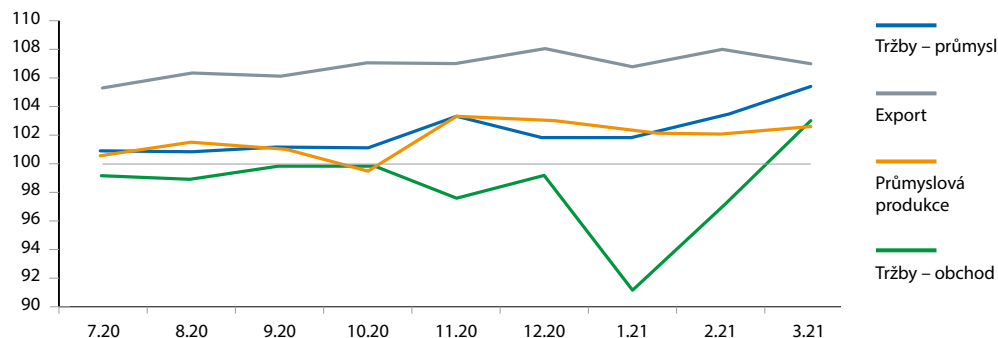
(index, 4Q2019=100)



Zdroj: ŠŮ SR a výpočty NBS

Vývoj měsíčních ukazatelů

(vlastní SA, index 4Q2019=100)



Zdroj: ŠŮ SR a výpočty NBS

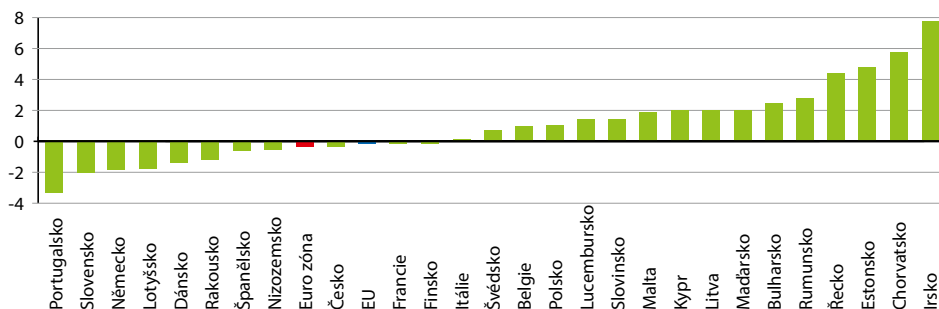
Největší hrozby, kterým musí čelit slovenské firmy, jsou nižší poptávka ze strany zahraničních obchodních partnerů, ale zároveň pokles domácí spotřeby a na to navazující celkové zpomalení ekonomické aktivity. Podle odhadů slovenská ekonomika také reálně zaznamenala v roce 2020 výrazný propad. NBS odhadovala pokles slovenského hospodářství v tomto roce o víc než 10 % (NBS, 2020). Negativní vývoj slovenské ekonomiky predikovaly zejména výsledky za první kvartál 2020, podle kterých měl být propad slovenského hospodářství jeden z nejhorších v rámci EU. Podle Eurostatu se Slovensko zařazuje mezi čtyři země EU, jejichž pokles HDP byl vyšší než 5 % (Eurostat, 2020). Obdobný propad jako Slovensko, oproti předcházejícímu čtvrtletí, zaznamenalo také HDP Španělska, Itálie a Francie. Uvedené země se však vyznačovaly složitější epidemiologickou situací než Slovensko. Nakonec díky silnějšímu 3. kvartálu uzavřela slovenská ekonomika rok 2020 s poklesem o 5,8 %, přičemž ještě v září se mluvilo o poklesu 6,7 %. Předpokládá se však, že i když druhá vlna pandemie zpomalí oživení slovenské ekonomiky, růst HDP v roce 2021 dosáhne 3,3 %. Spotřebu domácností v prvním čtvrtletí ztlumí znovuzavedení opatření na omezení šíření nákazy. Obecně však budou ekonomické škody díky odolnému průmyslu a zahraniční poptávce nižší než během první vlny.

V 1. čtvrtletí 2021 podle Eurostatu (2021) ekonomika poklesla o 1,8 %, což znamená, že v porovnání s predikcí NBS se naplnila spíše optimistická očekávání. Zhoršování pandemické situace začátkem roku vedlo k zavedení přísných opatření, která trvala během celého prvního čtvrtletí. Zavření provozoven a omezení pohybu se projevilo v nízkých tržbách obchodu a služeb. Průmysl však pokračoval v běžném provozu a částečně tak kompenzoval ztráty zbytku ekonomiky. Slovenská ekonomika se opět odchýlila od předkrizové úrovně a aktuálně ztrácí 4,1 p. b.

V porovnání s předcházejícím čtvrtletím zaznamenali podle Eurostatu nejprudší nárůst HDP Irsko (+7,8 %) a Chorvatsko (+5,8 %), následované Estonskem (+4,8 %) a Řeckem (+4,4 %). Nejvýraznější poklesy byly zaznamenány v Portugalsku (-3,3 %) a na Slovensku podle Eurostat až na úrovni -2,0 %. Následovalo Německo (-1,8 %) a Lotyšsko (-1,7 %).

Poměr růstu HDP v prvním čtvrtletí roku 2021

Změna v % proti předcházejícímu čtvrtletí, založeno na sezónně upravených datech



Zdroj: Eurostat 2021

Předpokládá se, že k oživení ekonomiky tak dojde ve druhé polovině roku 2021 na základě stabilního trhu práce s postupným uvolňováním opatření a nárůstem podílu očkované populace. Podporou ekonomiky a impulzem pro trh práce budou právě také investice z fondu na podporu obnovy a odolnosti EU, vytvořeného na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady ze dne 12. února 2021, kterým se zřizuje Mechanismus na podporu obnovy a odolnosti 2021/241 (dále jen „nařízení (EÚ) 2021/241“).

Podle predikce NBS (2021) by dokonce slovenská ekonomika měla růst v tomto roce o 5,0 %. Na jedné straně se ekonomika vyvíjela lépe na konci minulého roku, avšak nepříznivá epidemiologická situace zhoršila výhled ekonomické aktivity v současnosti. Soukromá spotřeba

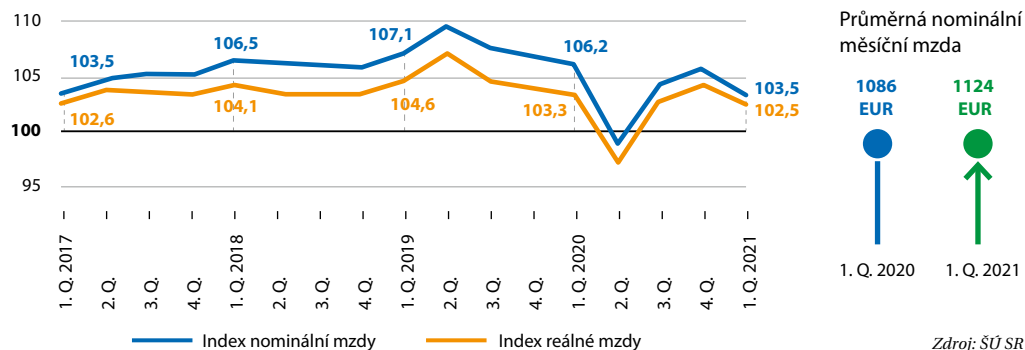
a investice jsou zasaženy nejvíce. Předpokládáme však, že po postupném uvolňování protipandemických opatření se ztráty v domácí poptávce poměrně rychle doženou. V dalším roce by měl růst HDP akcelarovat na 5,6%. V roce 2023 se očekává, že se ekonomika zvýší o 3,7% (ECB, 2021).

Podle statistického úřadu SR si průměrná nominální měsíční mzda udržela růst i v prvním čtvrtletí, neplatí to však pro všechna odvětví ekonomiky.

Průměrná nominální měsíční mzda celkově vzrostla meziročně o 38 euro. Celkově v šesti z 19 sledovaných odvětví hospodářství mzdy meziročně poklesly. V prvním čtvrtletí 2021 dosáhla průměrná nominální měsíční mzda zaměstnanec v hospodářství SR hodnoty 1.124 euro a meziročně se zvýšila o 3,5%. Dynamika jejího růstu se tak zpomalila, v prvním čtvrtletí 2020 růst dosahoval až 6,2%. Po zohlednění míry inflace tak reálna mzda v prvním čtvrtletí 2021 vzrostla o 2,5%. Sezónně očištěná průměrná mzda se proti předcházejícímu období (4. čtvrtletí 2020) zvýšila o 0,2%.

Vývoj průměrné měsíční mzdy

(stejně období minulého roku = 100)



Z hlediska vývoje růstu mezd a dynamiky změn se situace v jednotlivých odvětvích ekonomiky výrazněji lišila. Z celkových 19 sledovaných odvětví ekonomiky jich 13 zaznamenalo meziroční růst průměrné mzdy, ale 6 odvětví vykázalo meziroční pokles mezd. Relativně nejrychleji rostly výdělky ve zdravotnictví a sociální pomoci (o 14,5%) a v činnostech v oblasti nemovitostí (o 10,4%). Vyšší růst, než je celoslovenský průměr, zaznamenaly také mzdy ve stavebnictví, průmyslné výrobě, dodávkách vody, a také v informacích a komunikaci. Naopak, největší pokles byl v dodávce elektřiny a plynu (o 4,3%) a v ubytovacích a stravovacích službách (o 3,2%).

Průměrná nominální měsíční mzda dosáhla růstu ve všech krajích, s nejvyšším relativním přírůstkem o 6% v Košickém kraji a o 4% v Trenčínském kraji. Vyšší, než v průměru za celou ekonomiku SR byla jen v Bratislavském kraji (1.432 euro). Z regionů mimo hlavní město byla nejvyšší průměrná mzda v prvním čtvrtletí 2021 v Trenčínském kraji (1.047 euro), a nad úroveň 1 000 euro byly také mzdy v Trenčínském a Košickém kraji. Nejnižší mzda je dlouhodobě v Prešovském kraji (866 euro) (slovak.statistics.sk).

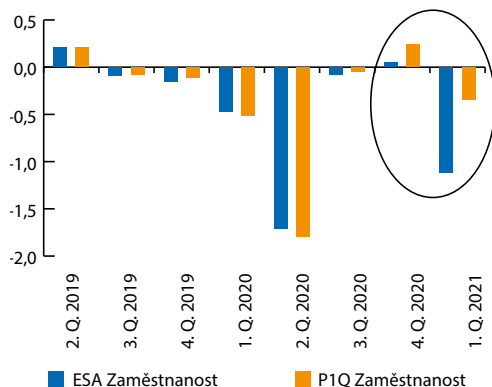
Podle predikce NBS (2020) by se růst mezd měl letos zpomalit, přičemž ho potáhne zejména veřejný sektor. S nastartováním ekonomiky v dalších letech se předpokládá dynamičtější růst mezd také v soukromém sektoru. Pokles produktivity práce v roce 2020 způsobený pandemií se nepříznivě projevil v mzdovém vývoji zejména v 1. pololetí. Následné oživení by mělo být krátkodobé a v důsledku druhé vlny pandemie tak mzdy koncem roku stagnovaly. V dalších letech se předpokládá zrychlení růstu produktivity práce, což se projeví ve zvyšování mezd, zejména v soukromém sektoru. Také mírně vyšší inflace by měla přispívat prostřednictvím kolektivních vyjednávání k rychlejšímu nominálnímu mzdovému růstu.

Také situace na trhu práce podle Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny zůstává i v roce 2021 nadále víceméně stabilní, dokonce volných pracovních míst je více. Ekonomická krize vyvolaná pandemií se na trhu práce sice projevila nejrychlejším krátkodobým nárůstem nezaměstnanosti od roku 2009, ale trh práce byl odolnější a míra nezaměstnanosti vzrostla v porovnání s globální finanční krizí méně. Slovensko se však obdobně jako v případě poklesu ekonomiky, zařazuje mezi země EU s nejvyšším propadem zaměstnanosti v roce 2020. Zaměstnanost na Slovensku podle Eurostatu (2020) již v prvním čtvrtletí 2020 poklesla v porovnání s předcházejícím kvartálem o 0,5 %. Nejvyšší propad zaměstnanosti byl zaznamenán ve Španělsku (o 1,0 %) a v Bulharsku (o 0,9 %). Pro porovnání v rámci zemí V4 se trh práce vyvíjel negativně v Maďarsku (pokles o 0,3 %). Oproti tomu v České republice se situace na trhu práce nezměnila a v Polsku se dokonce zvýšil počet zaměstnaných o 0,9 %.

V březnu 2021 si následně, již třetí měsíc po sobě, našlo práci více než 10 000 nezaměstnaných. Míra evidované nezaměstnanosti se zvýšila jen mírně o 0,08 p. b. Konkrétně v 1. čtvrtletí 2021 počet zaměstnaných lidí poklesl o 26,5 tisíc osob (1,1 % mezi-kvartálně). V porovnání se stejným obdobím minulého roku zaměstnanost poklesla o 2,5 %. Úřady práce, sociálních věcí a rodiny stále evidují více než 60 000 volných pracovních míst. Zaměstnanost byla na začátku roku ovlivněna zejména nastavenými protipandemickými opatřeními. Na základě měsíčních dat nejvýraznější pokles zaměstnanosti zaznamenaly v 1. čtvrtletí obchodní a stravovací služby, stavebnictví, ale i průmysl (NBS, 2021). Podle Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny SR však v období leden až duben v roce 2021 došlo, v porovnání se stejným obdobím roku 2020, k poklesu počtu nahlášených hromadných propouštění o 28 a zároveň se počet ohrožených pracovních míst snížil o 2 619.

Růst zaměstnanosti a predikce

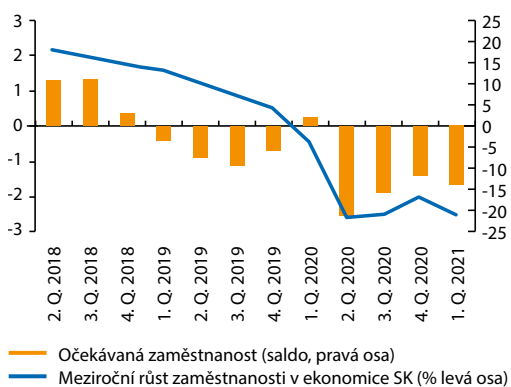
NBS (mezičtvrtletní růst v %)



Zdroj: ŠÚ SR, výpočty NBS

Porovnání meziročního růstu

zaměstnanost a očekávání (%)



Zdroj: ŠÚ SR, EK, výpočty NBS.

SR přijala podobná podpůrná opatření, jaká byla uplatněna v okolních státech. Vláda SR se v přijímání více opatření na zmírnění negativních následků vyvolaných pandemií covidu-19 inspirovala do určité míry také opatřeními již aplikovanými v jiných zemích, přičemž se je vláda SR snažila aplikovat na vnitrostátní poměry. Jednotlivé země se od sebe odlišovaly zpravidla ve výši a délce poskytnuté pomoci podnikatelům. Opatření byla přijímána a schvalována tak, aby zabezpečila podporu zaměstnavatelů, kteří v době vyhlášení mimořádné situace, nouzového nebo výjimečného stavu na základě Opatření ÚVZ č. OLP/2595/2020 ze dne 15.03.2020 byli povinni uzavřít provozovny nebo byli nuceni své provozovny zavřít. Na Slovensku bylo podle Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny (MPSVR) SR jen v rámci pomocných schémat

na podporu udržení zaměstnanosti První pomoc, První pomoc+ a První pomoc++ do května 2021 vyplaceno více než 1,64 miliardy EUR. Na pandemické OČR a PN, prodloužené podpoře v nezaměstnanosti, prodlouženém rodičovském příspěvku, odpuštění odvodů, humanitární pomoci a pomoci v hmotné nouzi poskytl rezort další pomoc ve výši téměř 411 milionů eur. Celková pomoc tak již překročila dvě miliardy EUR (TASR in ISTP, 2021).

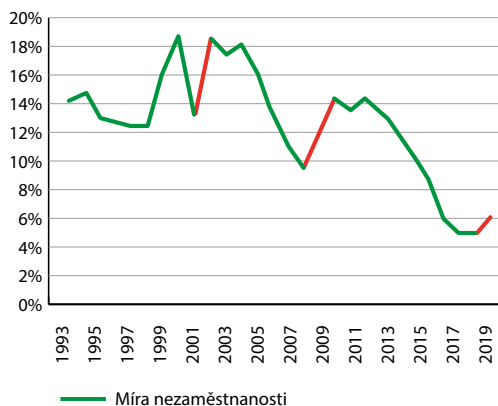
Zhodnocení vývoje ekonomiky Slovenské republiky v předcházející dekádě (do nástupu koronavirové krize). Příčiny poměrně výrazného a dlouhodobého růstu ekonomického výkonu, produktivity práce a s tím spojené velmi úspěšné dekády reálné konvergence vaší ekonomiky k vyspělým členským zemím. Odras tohoto procesu na trhu práce a v konvergenci mezd SR k nejvyspělejším státům EU.

Je známo, že Slovensko již před krizí způsobenou pandemií covidu-19 začalo zaostávat. V posledních letech před krizí se na Slovensku tempo dohánění průměru EU snížilo a proces dohánění životní úrovně vyspělých zemí EU, na rozdíl od regionálních konkurentů, zpomalil, a to zejména pro absenci reform. Je možné dokonce konstatovat, že tempo země těsně před pandemií covidu-19 zaostávalo za tempem, které zaznamenávali partneři v regionu střední a východní Evropy. HDP na obyvatele v standardech kupní síly od roku 2010 bylo na úrovni přibližně 75 % průměru EU, od roku 2014 Slovensko podle Eurostatu stagnovalo na úrovni 77 % průměru EU. A to i přesto, že naše ekonomika každý rok roste v průměru o 1,5 p. b. rychleji než evropská.

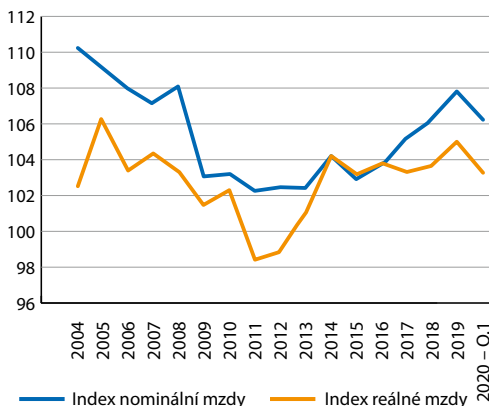
V minulosti byl hlavním tahounem ekonomického dohánění zejména příliv zahraničního kapitálu a know-how, ten se však již aktuálně vyčerpává. Také růst produktivity práce v SR se v poslední dekádě zpomaloval. Dokonce až v takové míře, že úroveň produktivity v SR již nedokázala dohánět úroveň ve vyspělých ekonomikách EU. I přesto, že v období před rokem 2008 byla Slovenská ekonomika lídrem v růstu produktivity práce, o tuto pozici nejenže přišla, ale od roku 2016 má problém vůbec dosáhnout růstu produktivity. V průběhu aktuální ekonomické deprese úroveň produktivity pravděpodobně klesne (jelikož výstup ekonomiky prudce klesl, ale zaměstnanost klesla jen mírně, a to i díky opatřením státu). Je však jasné, že politiky zaměřené na podporu pracovních příjmů se nadále neobejdou bez podpory oživení růstu produktivity práce.

Slovenská republika v roce 2019 zaostávala za EU 27 v indikátoru „Podíl odměn zaměstnanců na HDP“ o 4,5 p. b. (EU 27 47,5 % a SR 43,0 %). Také v indikátoru „Podíl mezd a platů na HDP“ zaostávalo Slovensko za EU 27 o 5,1 p. b. (EU 27 37,7 % a SR 32,6 %). Dokonce ze zemí skupiny V 4 a pobaltských zemí dosáhlo Slovensko nejnižší podíl mezd a platů na HDP.

Míra nezaměstnanosti



Index nominální a reálné mzdy



Snaha vymanit se z pasti středního příjmu a restartovat konvergenční proces proto představuje hlavní výzvu pro Slovensko, přičemž tento proces by měl být založen na posilování lidské kapitálu, ale zejména na vytváření inovačního prostředí, které posílí konkurenceschopnost Slovenska v aktivitách s vyšší přidanou hodnotou.

Definitivně nejvýznamnější zdroj ekonomického zaostávání Slovenska představuje nízká produktivita způsobená zejména alokační a technickou neefektivností. Alokační efektivita identifikuje neefektivní využívání lidských zdrojů a kapitálu – často jsou vázány na málo produktivní činnosti a v méně konkurenceschopných firmách. Hlavním limitem je často zejména kvalita a integrita veřejné správy, která ovlivňuje administrativní a regulační bariéry pro podnikatele a vymahatelnost práva. Technická efektivita vyjadřuje míru technologického zaostávání nedostatečným přebíráním hotových technologií nebo implementací vlastního výzkumu a vývoje.

Dalším výrazným aspektem vysvětlujícím ekonomické zaostávání je nízký počet pracujících. Na Slovensku pracuje obecně příliš málo lidí, což je způsobeno nejen vyšší mírou nezaměstnanosti, ale také malým počtem cizinců a nízkou participací mladých lidí, důchodců a matek s malými dětmi na trhu práce. Na druhé straně, z demografického hlediska dnes Slovensko zažívá zlaté časy. Významný počet lidí v produktivním věku dosahuje vrcholu, stejně tak poměr populace v produktivním věku k populaci v před a poproduktivním věku. V horizontu 50 let však Slovensko bude patřit mezi nejrychleji stárnoucí ekonomiky EU a z jedné z nejmladších zemí se tak staneme jednou z nejstarších zemí EU (MFSR, 2020).

Do krize způsobené pandemií covidu-19 jsme tak vstupovali s velkým problémem, který jsme si ale způsobili sami. Za minulých 10 let, kdy naše ekonomika zažívala dobré časy a rostla, jsme neměli snahu nic ušetřit a vstupujeme do krize s relativně velkým deficitem a bez významnějších rezerv. Co je možná ale ještě významnějším aspektem tohoto problému, že jsme se neposunuli ani s nezbytnými reformami. Zjednodušeně řečeno tak máme aktuálně vysoké daně a žádnou rezervu.

Vliv krize covidu-19 na vývoj mezd, trh práce a vedení kolektivního vyjednávání

Vláda SR se též v souvislosti s krizí vyvolanou pandemií covidu-19 zavázala ke konzultaci se sociálními partnery, je však důležité podotknout, že právě sociální dialog a sociální partnerství na všech jeho úrovních poskytují skutečně mnohem širší prostor a platformu relevantním aktérům na konciaci a řešení problémů zejména sociálního a ekonomického charakteru. Zkušenosti odborů z průběhu roku 2020 však ukazují, že vláda ze svých rozhodnutí při přijímání ekonomických a sociálních opatření v důsledku pandemie sociální partnery vynechávala (Odbory 2020).

Lze říci, že už od nástupu vlády Igora Matoviče v březnu 2020 byli sociální partneři konfrontováni s odborným i politickým nepochopením významu sociálního dialogu ze strany vlády.

Hned v březnu 2020 byl totiž vládě zaslán dopis s požadavkem na sociální dialog s návrhy, avšak KOZ nedostala žádnou odpověď. Zároveň však už 31. března 2020 vláda změnila zákoník práce bez dialogu s KOZ, což bylo ze strany KOZ logicky považováno za vážné porušení sociálního dialogu, zvláště v aktuální kritické situaci. Odbory však nadále lobbowały u vlády, aby zavedla opatření, která by většinou ekonomicky nezatížila pracovníky. Zároveň KOZ prostřednictvím vlastní rozsáhlé informační kampaně s denními aktualizacemi pro své přidružené společnosti a členy informovala o aktuálním stavu a změnách.

V dubnu 2020 se uskutečnilo první setkání mezi vládou Slovenska a odborovými svazy na téma možných řešení dopadů pandemie covidu-19. Tématy setkání byla současná situace a přijatá opatření, stejně jako opatření zaměřené na zachování zaměstnanosti. Smluvní strany také jednaly o důležitosti vzájemné komunikace a sociálního dialogu, ať už na vládní, trojstranné nebo dvoustranné úrovni, nebo o kolektivním vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně pro veřejnou a státní službu. Výsledkem setkání byla dohoda, že odbory budou moci předkládat žádosti a návrhy týkající se politiky a činnosti vlády. Každé změně pracovněprávních předpisů by předcházela sociální dialog. Pro tento účel by se aktivovala Sociální hospodářská rada.

Celkově zhoršené podmínky vyjednávání, ovlivněné pandemií covidu-19, bezprostředně ovlivnila skutečnost, že vzhledem k období mimořádné situace a nouzového stavu a zavádění a postupnému zpřísňování epidemických opatření, jeho realizaci značně ovlivnila také možnost organizování jakýchkoliv exteriérových akcí postavených na předpokladu shromažďování; bylo tedy nutné upravit také formu protestních aktivit. Během trvání nouzového stavu byly tedy aktivity odborů cílené na kritiku vlády přeneseny do virtuálního prostoru s využitím sociálních sítí, médií a pro ně dostupné nástroje komunikace.

Je potřeba si uvědomit, že vláda mnoho právních norem přijala bez konzultace se sociálními partnery, a to i přesto, že se jich bezprostředně týkaly. Vláda také využívala období mimořádné situace a nouzového stavu na obcházení standardního legislativního procesu. Navíc, přes novelizaci právních předpisů nepřímo novelizovala další nesouvisející právní normy (Odbory 2020). Mimořádně významnou je vzpomínaná změna Zákoníku práce, kdy do minulého roku byla výše minimální mzdy zákonem stanovena jako 60 % průměrné mzdy v národním hospodářství dva roky zpětně, podle aktuálně platné legislativy je měsíční minimální mzda 57 % této částky. Změnil se také výpočet minimálních mzdových nároků. Ústupek zaměstnavatelům v podobě zmrazení mzdových zvýhodnění od roku 2021 a snížení minimálních mzdových nároků proto podle odborářů negativně převyšují přínosy zvýšení minimální mzdy na rok 2022. Je proto více než žádoucí, že odbory budou požadovat opětovné zavedení automatu, tedy aby výše minimální mzdy na rok 2022 byla na úrovni 60 % průměrné mzdy dva roky zpětně.

Odbory na Slovensku považují neustále za důležité, aby zaměstnanost zůstala ve středu zájmu, nakolik je bezprostředně spojena s udržitelnou konkurenceschopností a hospodářským růstem Slovenska. Očekávají, že v budoucím období bude ve spolupráci se sociálními partnery vytvořen další strategický materiál a bude se pokračovat ve zlepšování situace na trhu práce.

Pandemie onemocnění covidu-19 za několik měsíců bezprecedentně úplně změnila nastavení trhu práce, a to nejen toho slovenského. Lidé více pracují z domu a flexibilněji a bylo žádoucí, aby na tyto změny reagoval také Zákoník práce. Kromě toho se zaměstnavatelé začínají zaměřovat na lidi s určitými zručnostmi. Vidíme v tom velkou transformaci pracovního trhu. Před pandemií byly žádány jiné zručnosti než nyní. Firmy hledají datové analytiky nebo specialisty na kybernetickou bezpečnost. Důležité jsou i měkké zručnosti, jako jsou schopnost spolupráce v týmu, empatie, komunikační schopnosti.

Aktuální potřeby trhu práce jasně ukazují, že je důležité zvyšovat úroveň zručností obyvatelstva. Za průřezové téma považujeme zejména reskilling a upskilling jak u uchazečů o zaměstnání, tak také u zaměstnanců. Právě v souvislosti se situací způsobenou pandemií covidu-19 je potřeba si uvědomit nejen potřebu vyřešit problémy na trhu práce spojené s potřebou rekvalifikovat zaměstnance nejvíce poškozených sektorů, ale že je primárně potřeba reagovat na příchod nových inovací. Sektor průmyslu dlouhodobě poukazuje na potřebu získat kvalifikovanou pracovní sílu a měnit zručnosti pracovní síly na potřeby Průmyslu 4.0. Je tu identifikovaná nevyhnutelnost vytvořit efektivní systém celoživotního vzdělávání po vzoru evropských zemí (např. IGLA) tak, aby v co největší míře reflektoval konkrétní potřeby zaměstnavatelů. Z pohledu odborů je nejvhodnějším poskytovatelem celoživotního vzdělávání ve většině případů právě zaměstnavatel. Zároveň je však potřeba vytvořit po vzoru německých příkladů dobré praxe i tzv. ekosystém poskytovatelů celoživotního vzdělávání prostřednictvím vzdělávacích agentur. Na základě systému pro ranking obsahu a forem akreditovaných programů dalšího vzdělávání a dalších kurzů celoživotního vzdělávání zaměstnavateli ve vazbě na hodnocení kvality dosažených vědomostí a zručností absolventů těchto kurzů bude potom možné „šít“ vzdělávací aktivity na míru pro zaměstnavatele, s využitím tzv. individuálních vzdělávacích účtů, jako jakéhosi vlastního vědomostního hodnotového účtu každého občana, ze kterého si také financuje svoje další vzdělávání. Celý tento systém je potřeba provázat s efektivním systémem podpory a kariérního poradenství v profesním životě občanů. Odbory však konstatují, že dokonce i v této složité době byla část

vzdělávání pro 21. století v Plánu obnovy a odolnosti řešena za zavřenými dveřmi, bez toho, aby reflektovaly skutečné potřeby vzdělávání jako komplexního systému.

Můžeme konstatovat, že podle indexu Manpower je aktuálně „*situace na trhu práce je už lepší, než byla v třetím čtvrtletí, ale ani zdaleka to nedosahuje loňské úrovně. Například nezaměstnanost se zvýšila o 2 procenta. Firmy nejsou naladěny příliš optimisticky*“. Jejich očekávání pro poslední čtvrtletí 2020 podle indexu Manpower trhu práce jsou utlumeny. Desetina z nich očekává, že bude v posledním čtvrtletí nabírat nové zaměstnance, ale 11 procent firem stále předpokládá propouštění do konce roku. Z regionálního hlediska je na tom nejlépe Bratislavský kraj, což je logické, jelikož Bratislava je více zaměřena na sdílené služby, jichž je na jejím území více, má mnoho technologických a IT firem. Na ně má pandemie podstatně menší dosah. Stejně tak vůbec není postížen online prodej a s ním spojená logistika. Nejhůře jsou na tom průmyslová odvětví a cestovní ruch s gastrosektorem. Každopádně „z doplňující otázky k průzkumu MEOS¹, která mapuje vliv pandemie covidu-19 na náborové aktivity, vyplynulo opatrně optimistické zotavování náborového prostředí. Polovina (51 %) slovenských zaměstnavatelů tvrdí, že pandemie jejich náborové plány neovlivnila. Více než třetina zaměstnavatelů zase očekává různou míru zotavování náborového prostředí. Jen 3 % si myslí, že nábor nových zaměstnanců už nikdy nedosáhne úrovně před pandemií (Manpower, 2021).

Bezpochyby pozitivem, které pandemie prostřednictvím zaváděných opatření přinesla bylo, že zákonem č. 66/2020 Z. z., kterým se doplňuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce ve znění pozdějších předpisů a kterým se doplňují některé zákony, byl do slovenského právního systému od 04.04.2020 zaveden *kurzarbeit*. Také v rámci přijímání opatření, která vedou k udržení pracovních míst, je Zákoník práce nyní flexibilnější směrem k umožnění zaměstnavatelům reagovat na vzniklou situaci prostřednictvím:

- změn v organizaci práce,
- v organizování pracovní doby,
- určení čerpání dovolené,
- náhrady mzdy při překážce v práci na straně zaměstnavatele,
- ochrany zaměstnanců, kteří měli překážku v práci na své straně.

Dosud byl *home-office* více méně o dohodě obou stran a zároveň se považoval za určitý, relativně málo využívaný benefit v zaměstnání. Zároveň však dosud Zákoník práce definoval domácí práci a telefonickou práci, ale nere reflektoval na nárůst práce z domu a zejména neobsahoval explicitní právo na tzv. odpojení se, což představuje možnost zaměstnance bez hrozby sankce ze strany zaměstnavatele nesplnit pracovní pokyn, který mu uloží zaměstnavatel po pracovní době.

Naproti tomu dlouhodobě výrazným problémem, ještě zvýrazněným pandemií covidu-19, je skutečnost, že tak jako vícero venkovských regionů v EU zápasí s nezaměstnaností, nepříznivou demografickou strukturou, nízkými příjmy a chudobou, platí to i pro Slovenskou republiku – zvláště co se týká nezaměstnanosti na venkově. Pokud vezmeme v úvahu i regionální diferencovanost, zaostalejší venkovské regiony čelí několikanásobně vyšší nezaměstnanosti a příjmovému zaostávání než jiné regiony. SR je navíc jednou z nejvíce venkovských zemí EU. V důsledku pandemie se situace dále zhoršuje. Propad HPD nebo nárůst nezaměstnanosti za celou SR nemusí být významné – jak uklidňuje MF SR, avšak regionální pohled na data ukazuje jinou situaci. Institut INESS v nedávné publikaci varoval před regionálními pandemiemi nezaměstnanosti – které v plné síle propuknou, když skončí dotace na udržení pracovních míst. Zjednodušeně řečeno, nejzaostalejší regiony budou koronakrizí postíženy nejvíce – regionální nerovnováha se tak dále prohloubí. Zemědělství a potravinářství mají rozhodující význam pro rozvoj venkovských a přechodných regionů. Jsou hlavním odvětvím pro rozvoj podnikání na venkově s cílem

¹ Na doplňující otázku odpovědělo 259 respondentů z řad slovenských zaměstnavatelů, leden 2021.

vytvářet pracovní místa, vytvářet produkci a přidanou hodnotu. Pokles zaměstnanosti v zemědělství za posledních 25 let je v porovnání se zbývajících členskými zeměmi nejvýraznější právě v případě Slovenska. Je potřeba zjednodušit zaměstnávání. Řešení jsou k dispozici a jsou používána v okolních zemích (např. pracovní vouchery na zaměstnávání sezónních pracovníků, zjednodušený daňově-odvodový režim, zvýhodněný odvodový režim pro konkrétní skupiny – např. dlouhodobě nezaměstnané). Také je prostor systémově zvýhodnit malé zemědělce (např. daňově-odvodový paušál pro živnostníky a malé podniky do stanoveného ročního obrátu). Pro zpracovatelský průmysl je zvlášť kritické zvyšování příplatků za práci v noci či ve svátek, jelikož mnoho odvětví potravinářství závisí právě na práci v nestandardních hodinách. Sezónní charakter zemědělské práce nenachází pochopení u tvůrců legislativy, kteří tento typ zaměstnávání nadměru zatěžují. Jedním ze současných trendů na trhu práce v jiných zemích je tzv. flexibilní práce, která kromě zvýšení zaměstnanosti přispívá ke snížení šedé ekonomiky a práci na černo. V tomto směru je významná i kapitálová poddimenzovanost agropotravinářských podniků, což souvisí s nižším mzdovým ohodnocením. Právě modernizace odvětví – v souladu s udržitelností – a inovace mají vysoký potenciál pro rozvoj.

Dopady krize covidu-19 na kolektivní vyjednávání a postavení odborů

Je nezbytné si uvědomit, že sociální dialog představuje specifickou formu vztahů mezi aktéry sociálního partnerství, založenou na principu demokracie a pluralizmu. Právě sociální partnerství má bezprostřední vliv zejména na hospodářskou a sociální stabilitu států a může tak prostřednictvím sociálního dialogu na všech možných úrovních poskytnout dobrý kontext pro hledání vhodných řešení výjimečné situace způsobené pandemií covidu-19. Zkušenosti dokazují, že přispívá k dosahování vysoké míry přijetí potřebné pro úspěšnou implementaci. Musíme konstatovat, že jak vláda, tak i zaměstnavatelé v mnoha odvětvích sociální dialog jako nástroj na hledání vhodných řešení, využili jen v omezené míře a výjimečně. Bylo spíše pravidlem, že zaměstnavatelé při přijímání opatření týkajících se bezprostředně práce a zdraví zaměstnanců postupovali bez součinnosti se sociálními partnery.

Odbory se tak musely dožadovat participace na projednávání a přijímání opatření na centrální úrovni, a to jak na úrovni Ústředního krizového štábu SR, tak i prostřednictvím tripartitních jednání zacílených na ekonomický a sociální dosah koronakrizy. Zástupci KOZ SR opakovaně vyzývali vládu k setkání, stejně jako na svolání jednání Hospodářské a sociální rady SR (tripartity). Na rozdíl od mnoha evropských zemí, vláda nepřizvala na žádné z jednání zástupce zaměstnanců (Odbory 2020).

Žel pandemie covidu-19 tak způsobila, kromě potřeby rychlého a adekvátního přijímání krizových opatření, také oslabení, či obcházení sociálního dialogu. Vláda například schválila koncepci zavedení režimu zkrácené práce, tzv. *kurzarbeitu*, bez projednání v tripartitě, nebo vyšší minimální mzdy a změnu tzv. *automatu* úpravy minimální mzdy bez souhlasu odborů. Odboráři deklarují, že mnoho právních norem bylo přijato bez konzultace se sociálními partnery, a to i přesto, že se jich bezprostředně týkaly. Vláda využívala období mimořádné situace a nouzového stavu pro obcházení standardního legislativního procesu a přijímala množství legislativních opatření v tzv. zkráceném legislativním jednání, což znamená, že obešla možnost připomínkování ze strany odborné veřejnosti a sociálních partnerů. Sociální partneři sice byli později „*opakovaně přizváni do poradních orgánů vlády v oblasti krizového řízení, avšak těmto platformám chyběla jakákoliv institucionalizace, propojenost s dalšími rozhodovacími procesy, jasné závěry a garance jejich vykonatelnosti*“ (Uhlerová, 2021). Došlo dokonce k situaci, kdy odbory byly donuceny opustit jednání Hospodářské a sociální rady SR a přerušit sociální dialog, jako reakci na jednání ministra práce a sociálních věcí Milana Krajniaka, který pozval na individuální jednání jen zástupce zaměstnavatelů, čímž podle názoru představitelů KOZ SR bezprecedentně porušil elementární zásady tripartity a sociálního dialogu.

Slovenští zaměstnanci tak za této vlády postupně přišli o automat na výpočet minimální mzdy, odpojily se příplatky od minimální mzdy, snížily se minimální mzdové nároky, ztížilo se působení odborů u zaměstnavatele, zrušilo se rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně, změnilo se působení zástupců zaměstnanců v tripartitě, nově budou moci starší lidé, kteří dovrší 65 let a mají nárok na starobní důchod, dostat v zaměstnání výpověď bez udání důvodu a to i přesto, že KOZ SR vznesla zásadní připomínky a nesouhlas například se změnou zákona, s navrhovanou vyšší minimální mzdou, stejně jako se zavedením tzv. startovací minimální mzdy.

Jednoznačný problém je jasně sledovatelný zejména v minimální mzdě. I podle Evropské komise ženy, mladí a zejména pracovníci s nízkou kvalifikací, nebo osoby se zdravotním postižením v porovnání s jinými skupinami častěji vydělávají jen minimální nebo nízkou mzdu. Během hospodářských poklesů, jakým krize způsobená pandemií covidu-19 bezpochyby je, se úloha minimálních mezd při ochraně pracovníků s nízkou mzdou stává stále významnější a je nezbytná pro podporu udržitelné a inkluzivní hospodářské obnovy. Řešení otázky minimální mzdy přispívá k rodové rovnosti, odstraňuje rozdíly v odměňování žen a mužů a důchodové mezery a pomáhá ženám vysvobodit se z chudoby.

Nepředvídatelnost vývoje pandemie zejména jejich dopadů na hospodářství SR a specificky na jednotlivá odvětví, způsobila navíc časový posun v termínech předkládání návrhů kolektivních smluv a jejich dodatků. Vyjednávání bylo ovlivněno nejen aktuální pandemií covidu-19 a z ní vyplývajících ekonomických a sociálních dopadů a restrikcí, ale také výchozí pozicí, ze které kolektivní vyjednávací vycházeli.

Odbory měly od začátku snahu pomáhat a soustředit se zejména na zaměstnance přímo na pracovišti nebo v dotčeném sektoru a to jak v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, zabezpečení ochranných a dezinfekčních prostředků, tak i při distribuci informací o krizové situaci a poskytování pracovní-právního poradenství, přičemž vzhledem k situaci komunikovaly svůj vlastní pohled na připravovaná nebo přijímaná opatření ze strany vlády spolu s vlastními elementárními požadavky, zaměřenými zejména na zachování zaměstnanosti a příjmů většiny pracujících. Představily návrhy okamžitého i dlouhodobého charakteru zaměřené zejména na obnovu ekonomiky po pandemické krizi a takovou sociální politiku, která garantuje udržení dosažených standardů ve všech oblastech života. KOZ SR vypracovala také návrh opatření krátkodobého charakteru vycházející z aplikační praxe.

Naopak postavení KOZ SR bylo oslabeno Novelou Zákoníku práce a Zákona o trojstranných konzultacích, který sice umožnil vstup do tripartity také dalším odborovým sdružením, což má zdánlivě oživit normální sociální dialog zapojením alternativních odborů, ty však nemusí splňovat kritérium minimálního počtu organizovaných členů (100 tisíc) a „*tím může takto nastavená nucená pluralizace reprezentace zájmů sociální dialog zbytečně oslabovat a zároveň stavět jednotlivé aktéry do nerovného postavení. Legislativně nucené a nepřirozené zvýšení počtu aktérů sociálního dialogu ještě neznamená jeho zkvalitnění*“ (Uhlerová, 2021).

Závěrem je nutné konstatovat, že další konvergence bude záviset na schopnostech Slovenska zvýšit konkurenceschopnost a produktivitu a diverzifikovat hospodářství. To však bude vyžadovat výraznější zavádění nových technologií a inovací zejména do domácích a menších společností, což musí být zároveň podpořeno zvýšenými reálnými investicemi do výzkumu a vývoje propojeného s praxí a zvyšování úrovně relevantních zručností, stejně jako rozvoj hospodářských odvětví. Neustále dokážeme identifikovat také prostor pro zlepšení výkonnosti veřejného sektoru a účinnosti dobré správy věcí veřejných pro podporu růstu a adresnost investic. Dalším aspektem brzdícím hospodářský pokrok je významný rozdíl v hospodářském a sociálním vývoji mezi hlavním městem Slovenska a ostatními regiony. Významnou výzvu přinášejí výrazné regionální rozdíly, a to zejména mezi východním a západním Slovenskem, jelikož mezery v infrastruktuře a slabé propojení mezi městem a venkovem bezprostředně vedou k výrazným hospodářským rozdílům.

Literatura

- BARANČOK, M. a kol. 2006. Konvergencia ekonomiky SR k vyspelým ekonomikám – stav, riziká a scenáre. Inštitút finančnej politiky MF SR. [Online] [cit. 17.06.2021] Dostupné na: www.finance.gov.sk/Documents/lfp/Publikacie/Makro/EA12_KONVERGENCIA.pdf
- CAPELLO, R., NIJKAMP, P. 2019. Handbook of Regional Growth and Development Theories. Cheltenham: Edward Elgar. ISBN 978-1-78897-001-3.
- COSTANZA, R., HART, M., POSNER, S., TALBERTH, J. 2009. Beyond GDP: The Need for New Measures of Progress. Pardee Paper No. 4, Boston: Pardee Center for the Study of the Longer-Range Future.
- EK. 2020. European Economic Forecast Spring 2020. [Online] [cit. 17.06.2021] Dostupné na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip125_en.pdf
- Eurostat. 2020. Newsrelease euroindicators 9 June 2020. [Online] [cit. 17.06.2021] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10294996/2-09062020-AP-EN.pdf/8a68ea5e-5189-5b09-24de-ea057adeee15>
- Eurostat. 2021. GDP down by 0.3% and employment down by 0.3% in the euro area. Euroindicators. 08 June 2021. [Online] [cit. 19.06.2021] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/11563119/2-08062021-AP-EN.pdf/eed4cc5-f4f2-a087-9ded-a1b15bf2394a?t=1623140343558>
- ISTP. 2021. V rámci prvej pomoci sa zatiaľ vyplatilo vyše 1,64 miliardy eur. [Online] [cit. 21.06.2021] Dostupné na: <https://www.istp.sk/clanok/15969/v-ramci-prvej-pomoci-sa-zatial-vyplatilo-vyse-1-64-miliardy-eur?fromKategoria=1>
- Manpower. 2021. ManpowerGroup Index trhu práce 2Q 2021. [Online] [cit. 21.06.2021] Dostupné na: <https://www.manpower.sk/magazin/prieskumy/manpowergroup-index-trhu-prace-2q-2021/>
- MFSR. 2021. Plán obnovy a odolnosti. [Online] [cit. 21.06.2021] Dostupné na: <https://www.mfsr.sk/sk/verejnost/plan-obnovy-odolnosti/>
- MFSR. 2020. Moderné a úspešné Slovensko. [Online] [cit. 23.06.2021] Dostupné na: https://www.mfsr.sk/files/archiv/8/MaUS_NIRP2.pdf
- NBS. 2021. Ekonomický a menový vývoj jar 2021. [Online] [cit. 17.06.2021] Dostupné na: <https://www.nbs.sk/sk/publikacie/ekonomicky-a-menovyy-vyvoj>
- NBS. 2020. Strednodobá predikcia 2. štvrťrok 2020. [Online] [cit. 17.06.2021] Dostupné na: <https://www.nbs.sk/img/Documents/Publikacie/PREDIK/2020/protected/P2Q-2020.pdf>
- OECD. 2020. OECD Economic Outlook June 2020. [Online] [cit. 17.06.2021] Dostupné na: https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-outlook/volume-2020/issue-1_0d1d1e2e-en
- UHLEROVÁ, M., ŠVEC, M., HOMER, Z. 2020. ODBORY 2020: Výzvy v čase krízy [Online] [cit. 17.06.2021] Dostupné na: http://www.fes.sk/fileadmin/user_upload/Odbory_2020_Vyzvy_v_case_krizy.pdf

MAĎARSKO

Změny trhu práce a konvergence

Tibor Huiber, MÉDOSZ, Budapešť

Současná situace ohledně trendů hospodářské politiky vlády

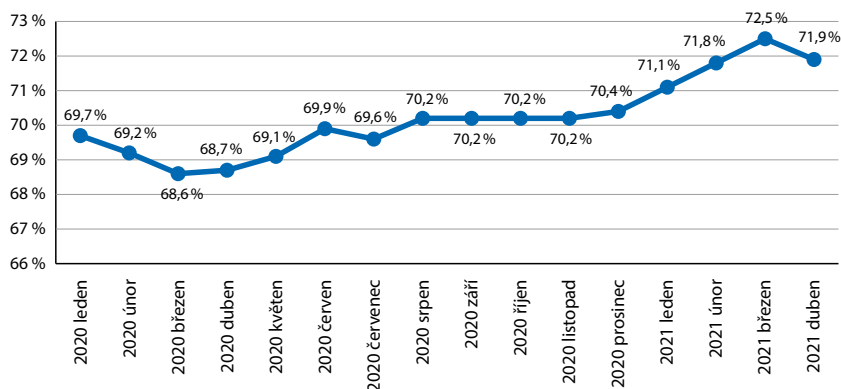
Ve čtvrtém čtvrtletí roku 2020 klesl domácí HDP meziročně o 3,6 procenta, tj. méně, než se očekávalo. Výkon roku 2020 převyšující očekávání, jakožto i strukturální a poptávkové faktory, taktéž podporují schopnost maďarské ekonomiky rychle se zotavit. Vzhledem k šíření nových mutací koronaviru se však omezující opatření přijatá v důsledku třetí vlny epidemie ještě více rozšířila a zpřísnila, což společně s opakovaným narušením výrobních řetězců mělo za následek pokles HDP v prvním čtvrtletí roku 2021.

V závislosti na proočkovánosti, a tedy i načasování ekonomického restartu, lze očekávat silnější růst od druhého nebo třetího čtvrtletí, přičemž se u HDP očekává letos podle prognóz růst 4,0 až 6,0%. Domácí ekonomika se může v roce 2022 rozšířit o 5,0 až 6,0% a v roce 2023 pak o 3,5%. Kromě domácí poptávky bude k růstu pozitivně přispívat také čistý export. Letošní nárůst spotřeby byl podpořen také skutečností, že přízpusobením trhu práce bylo v porovnání se světovou ekonomickou krizí v roce 2009 mírnější, k čemuž přispěly mimo jiné moratorium na splácení úvěrů, zachování fungování úvěrových trhů a vládní opatření na ochranu pracovních míst (kurzarbeit).

Investice budou hrát klíčovou roli při zotavování se z krize, jelikož nejen zvýší HDP v krátkodobém horizontu, ale přispějí také k hospodářskému růstu v dlouhodobém horizontu. Poslední dva roky před krizí způsobenou koronavirem tvořily investice téměř dvě třetiny hospodářského růstu a také udržitelný rozvoj ekonomiky vyžaduje trvale vysokou míru investic. Oživení podnikových investic je podpořeno jak několika rozsáhlými, nově ohlášenými rozvojovými projekty, tak i spuštěním odložených investic z roku 2020 nebo pokračováním v nich, dále také expanze veřejného sektoru (vládní programy na podporu bydlení, úvěrové moratorium) a retailové půjčky významně přispívají k růstu investic.

V důsledku nových vln epidemie opět zesílily nepříznivé vlivy na zaměstnanost. Vleklá epidemická situace není příznivá pro společnosti působící v sektoru služeb: snížily se finanční rezervy v sektorech náročných na pracovní sílu (cestovní ruch, doprava) a počet propouštění se může v důsledku oslabené situace v oblasti zisku zvýšit. Opatření zaměřená na podporu zachování pracovních míst, jako např. úvěrové moratorium a odvětvový kurzarbeit, přispívají i nadále ke zmírnění negativních dopadů, takže se očekává, že míra propouštění bude nižší než v případech předchozí krize. Zaměstnanost v soukromém sektoru v prvním čtvrtletí roku 2021 poklesla a v závislosti na rušení omezení se může od druhého nebo třetího čtvrtletí začít zvyšovat.

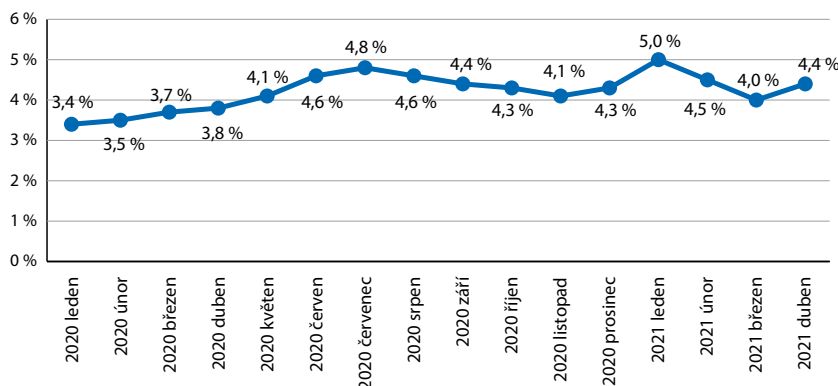
Míra zaměstnávání ve věkové kategorii 15–64 let



Zdroj: KSH (MSÚ)

V období leden – březen 2021 byl průměrný počet zaměstnanců 4 miliony 568 tisíc, což je o 39 tisíc méně než ve stejném období předchozího roku. Zaměstnanost poklesla zejména u členů maďarských domácností pracujících v zahraničí. Lze předpokládat, že počet osob zaměstnaných v soukromém sektoru se v roce 2021 změní o (-1,1) – 0,1 procenta a následně se v roce 2022 zvýší o 1,0 až 1,5 procenta. S oživením trhu práce bude možné v roce 2022 opět dosáhnout plnou zaměstnanost. Souběžně s poklesem zaměstnanosti klesla míra nezaměstnanosti v prvním čtvrtletí roku 2021 z 5,0 % na 4,0 %, a následně v dubnu opět vzrostla na 4,4 %.

Míra nezaměstnanosti



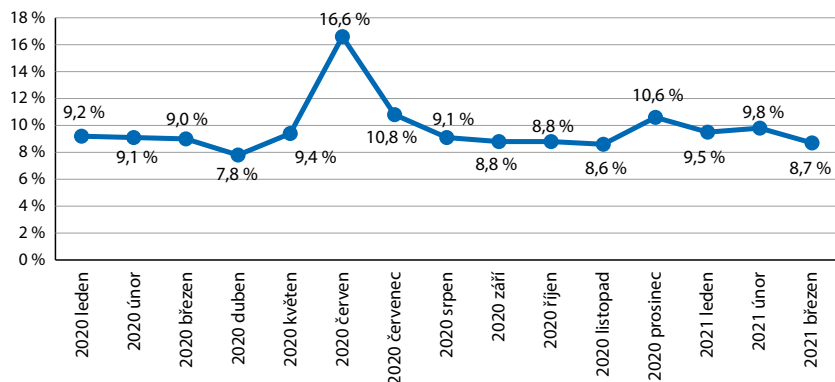
Zdroj: KSH (MSÚ)

V souladu s oživením ekonomiky se očekává, že míra nezaměstnanosti začne od druhého čtvrtletí roku 2021 klesat a v roce 2022 s přiblížením se k úplné zaměstnanosti klesne pod 4 procenta. Demografické trendy představují v počtu aktivních osob překážku, ale od roku 2022 lze v důsledku osvobození mladých lidí od DPFÚ očekávat nárůst aktivity.

V posledním čtvrtletí loňského roku byl růst mezd navzdory ekonomickým podmínkám překvapivě dynamický, a vyznačoval se téměř stejným tempem jako ve třetím čtvrtletí, tj. 9,4%. Výsledkem je, že loňská průměrná hrubá (a čistá) mzda bez zaměstnanců veřejné správy se nominálně zvýšila o 9,6%, což znamená, že se nominální dynamika mezd ve srovnání s 10,6% roku 2019 zpomalila jen mírně.

Tempo růstu průměrné hrubé mzdy

2020 leden – 2021 březen

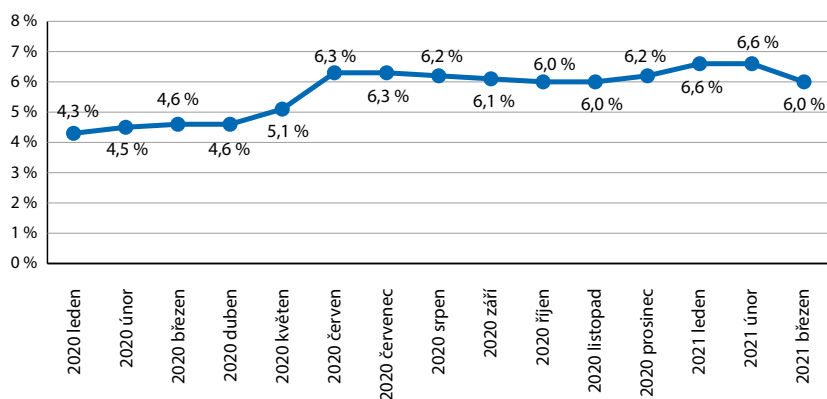


Zdroj: KSH (MSÚ)

Mzdy rostly rychleji ve veřejném sektoru (údaj 15,6 % v červnu 2020 odkazuje na jednorázový příspěvek ve výši 500 000 HUF pro pracovníky ve zdravotnictví) než v sektoru soukromém, ale rozdíl navzdory výkyvům nebyl v ročním průměru významný. (Je třeba zde poznamenat, že MSÚ nyní zveřejňuje, ovšem nikoli podrobné, údaje na úrovni národního hospodářství nejen v případě standardně sledovaného okruhu subjektů (podniky s více než pěti zaměstnanci, rozpočtové orgány a hlavní neziskoví zaměstnavatelé), nýbrž v případě všech zaměstnavatelů. Podle toho hrubé mzdy rostly tempem minimálně vyšším, než je oficiální číslo – o 9,7 % – takže mzdová dynamika podniků s méně než 5 zaměstnanci mohla být mírně vyšší než průměr národního hospodářství. Růst reálných mezd u všech zaměstnavatelů činil v loňském roce 6,3 %, což je, i když se jedná o hodnotu nižší, než bylo loňských 7,7 %, stále významné.

Tempo růstu reálných mezd

2020 leden – 2021 březen



Zdroj: KSH (MSÚ)

Při interpretaci těchto čísel je třeba vzít v úvahu tři věci. Mzdová statistika na jedné straně zohledňuje pouze mzdy zaměstnanců na plný úvazek, což znamená, že všichni, kteří byli od začátku krize překlasičováni na částečný úvazek a jejichž příjmy se v důsledku toho snížily, byli ze statistiky mezd vyloučeni. Totéž platí pro zaměstnance na dlouhodobé neplacené dovolené. Zároveň pak po třetím i ve čtvrtém čtvrtletí pokračoval pokles počtu zaměstnanců na částečný úvazek, a současně s tím

i pokles potenciálního zkreslení dat. Zadržel, během krize byl podíl těch, kteří přišli o zaměstnání, značný zejména u osob s nízkými příjmy, což kvůli její skladbě narušuje měřenou změnu hladiny mezd do jisté míry směrem nahoru. V průběhu posledního čtvrtletí se zmírnil také tento účinek.

Očekávaný vývoj reálných mezd v roce 2021

Dopad epidemie koronaviru by mohl mít největší dopad na zvýšení mezd v letošním roce. Poté může dynamika mezd paralelně s hospodářským oživením posilovat, nicméně zůstane pod úrovní předkrizových let.

Společnosti se změněným ekonomickým podmínkám přizpůsobují v případech mezd s mírným zpožděním, proto můžeme letos ve srovnání s předchozími roky očekávat pomalejší dynamiku mezd. Minimální a garantovaná minimální mzda vzrostla, méně než v předchozích letech, v únoru o 4 % (meziročně, ale na roční bázi byl nárůst o 3,6 %), což i letos směřuje k mírnější dynamice mezd.

Podle prognóz zpomalí roční růst mezd v soukromém sektoru v roce 2021 na 5,2 až 6,2 procent, poté se od roku 2022 a se stabilizací hospodářského růstu může dynamika mezd opět vrátit ke zrychlení, které může posilováním poptávky po pracovní síle postupně růst (obrázek 1–20). Tempo růstu reálných mezd byla poněkud zpomalena krizí způsobenou koronavirem, nicméně i přes krizi se očekává, že, ačkoli očekávání v této oblasti jsou v důsledku rostoucích inflačních rizik nejistá, reálné mzdy porostou také letos.

Vývoj maďarské ekonomiky v uplynulých desetiletích (do nástupu koronavirové krize)

Vláda FIDESZ-KDNP, která ve volbách dosáhla dvoutřetinové většiny, zdědila v roce 2010 obtížnou ekonomickou situaci. Po krizi v roce 2008 bylo v roce 2010 zapotřebí provést závažné kroky za účelem kontroly veřejných financí. Vláda chtěla podpořit proces obnovy a zvýšit konkurenceschopnost řadou opatření.

V roce 2010 přistoupila k úplné reformě maďarského daňového systému s cílem učinit z něj nejkonkurenceschopnější a nejjednodušší daňový systém v regionu. Vláda výrazně snížila sazbu daně z příjmu právnických osob a počet druhů daní. Rovněž zavedla systém poměrně paušální daně z příjmu fyzických osob ve výši 16 % a poté 15 %. V posledních letech byla přijata několik opatření ke zlepšení daňového systému. Souběžné snižování příspěvků na sociální zabezpečení (daň sociálního příspěvku) zmírnilo dopad zvýšení mezd na mzdové náklady. Daňový klín zatěžující práci klesá, ale v porovnání s průměrem EU zůstává i nadále vysoký, zejména pak v případech některých nízkopříjmových skupin.

Pro maďarskou ekonomiku byla v posledních letech charakteristická konjunktura, pokračující i v roce 2019. Objem hrubého domácího produktu se v porovnání s předchozím rokem v roce 2017 zvýšil o 4,0 % a v roce 2018 o 4,9 %, a s tímto nárůstem jsme byli na čele žebříčku EU. Růst pokračoval i v roce 2019 (4,6 %).

Růst HDP byl ve srovnání s nízkými základy o rok dříve podpořen 17% nárůstem investiční výkonnosti. Kromě oživení investic do budování kapacit podniků, hrála při rozšiřování investic větší roli také skutečná realizace projektů zahájených v unijním rozpočtovém cyklu 2014–2020, stejně jako investiční činnost v oblasti nemovitostí.

Výkon většiny odvětví národního hospodářství se zvýšil. Hlavními faktory růstu byly tržní služby, zpracovatelský průmysl a stavebnictví, zatímco výkonnost zemědělství růst HDP omezovala. Kromě zlepšujícího se vnějšího prostředí přispěla ke zvýšení výkonu také příznivá finanční situace domácností: reálné mzdy vyskočily a stav úvěrů prakticky stagnoval.

Poměr schodku k hrubému domácímu produktu byl v každém roce mezi lety 2012 až 2017 nižší, než v Maastrichtu stanovená 3% prahová hodnota schodku. Hodnota státního dluhu kalkulovaná v HUF činila na konci roku 2017 28,1 tisíc miliard HUF.

Podíl výdajů na vzdělávání v poměru k HDP mezi lety 2007 a 2013 poklesl. Od roku 2014 však lze pozorovat nárůst. Podle údajů MSÚ utratilo Maďarsko v roce 2017 na vzdělávání 4,34% HDP.

Na počátku 90. let byl pro maďarský trh práce – v důsledku komplexní změny vlastnické struktury, restrukturalizace ekonomických odvětví a územního přeskupení – charakteristický dramatický pokles zaměstnanosti a ekonomické aktivity, prudký nárůst nezaměstnanosti, dále restrukturalizace pracovní síly mezi hlavními hospodářskými odvětvími a povoláními. Rozvoj a konsolidace systémů sociálního zabezpečení, právního a institucionálního rámce politiky zaměstnanosti však zmírnily sociální napětí. Po stabilizaci a růstu ekonomiky následoval, s určitým zpožděním, volatilitou a na nižší úrovni, také růst zaměstnanosti.

Maďarský trh práce se vyznačuje výrazným zlepšením od roku 2013. V roce 2017 již zaměstnanost lámala rekordy. Důvodem jsou jak (vnější) hospodářské oživení, tak i resortní politická opatření vlády. Ve srovnání s 5,0% v roce 2016 činila míra nezaměstnanosti v roce 2018 (roční průměr) 3,6%. Od roku 2017 je patrný neustálý pokles, tj. s průběžným poklesem počtu nezaměstnaných se nepřímo úměrně zvyšuje počet zaměstnaných osob.

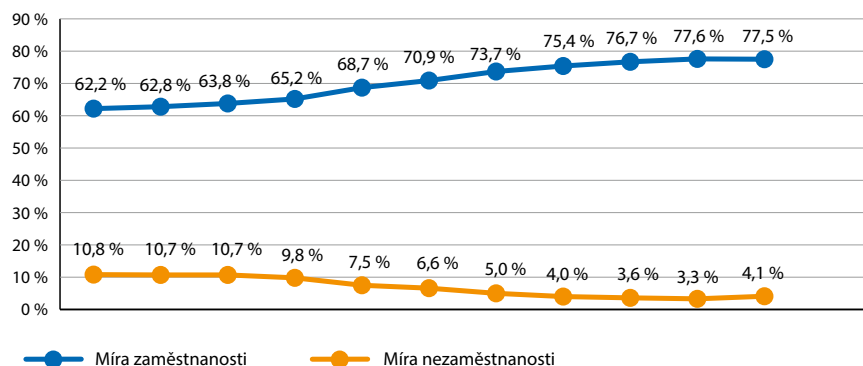
V roce 2017 se počet zaměstnanců zvýšil na 4 421 400, z čehož 2 417 300 byli muži a 2 004 100 žen. V roce 2018 se zaměstnanost nadále zlepšovala na 4 469 500, v roce 2019 pak na 4 512 100.

Z toho bylo 2 479 000 mužů a 2 032 000 žen. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je největší mezi 25–39letými, což zdůrazňuje vysoký dopad mateřství na účast na trhu práce. Mezi příčiny tohoto jevu patří nedostatečná flexibilita pracovní doby, nerozšířenost využívání rodičovské dovolené otci a nedostatek zařízení péče o děti do 3 let. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů v roce 2016 činil 15,2%, přičemž tento poměr se za poslední 4 roky významně nezměnil.

Značný rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů naznačuje nevyužité rezervy pracovních sil a za účelem využití této rezervy byla přijata opatření ke zvýšení kapacit zařízení péče o děti.

Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti

2010–2020



Zdroj: MSÚ

Další výzvou je relativně vysoká a mírně se zhoršující míra předčasného ukončování školní docházky. Účast osob se zdravotním postižením na zaměstnanosti je jednou z nejnižších v EU (39,6%, v porovnání s průměrem EU 47,4%). Integrace Romů na trh práce a jejich nízká míra zaměstnanosti zůstávají i nadále výzvou. V letech 2011 až 2016 se míra zaměstnanosti Romů zvýšila z 25% na 36%, avšak většina zaměstnaných (41,6%) se účastní programu veřejných prací. Pouze 26% romských žen vykonává placenou práci, takže rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů mezi Romy dosahuje 19 procentních bodů.

Politika zaměstnanosti se snaží uspokojit silnou poptávku po pracovní síle rychlou mobilizací pracovních rezerv. Počet účastníků programu veřejných prací se snížil (v první polovině roku 2017 o 15%), ale v roce 2017 program ještě stále zaměstnával asi 4% ekonomicky aktivních obyvatel.

V roce 2019 se počet zaměstnaných osob ve srovnání s předchozím rokem dále zvýšil. Podle průzkumu zaměstnanosti MSÚ byl počet zaměstnanců ve věku 15–74 v období únor–duben 2019 celkem 4 491,6 tisíc osob, z čehož počet zaměstnanců veřejné správy činil 117,5 tisíc osob (2,6 %). Počet zaměstnanců se za jeden rok zvýšil o 46,7 tisíc osob.

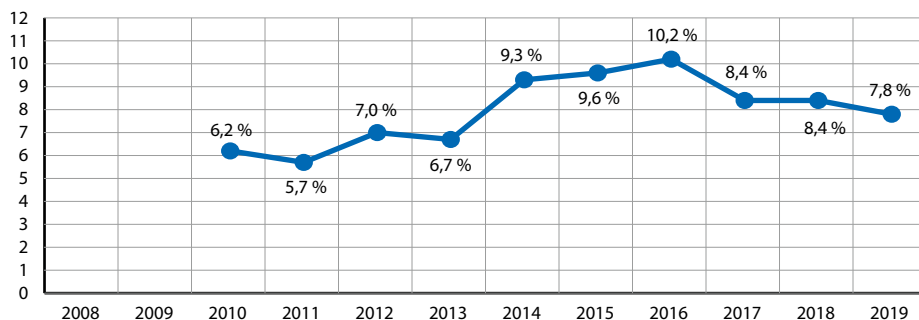
Míra nezaměstnanosti klesla v důsledku strukturálních faktorů (zvyšující se úroveň dovedností, minulé reformy vylučující možnosti předčasného odchodu do důchodu) a zlepšující se ekonomické situace pod 4 %.

V Maďarsku je podíl zaměstnaných na částečný úvazek nižší než průměr EU, zaměstnanců a částečný úvazek je 7,9 % (2018). Tento podíl mezi populací ve věku 15–64 let činil v roce 2017 4,3 %, v roce 2018 se zvýšil na 4,8 % a v roce 2019 pak na 5,16 %.

Počet zaměstnanců se od roku 2010 zvýšil o 750 000, i když tento údaj zahrnuje nejen zaměstnance veřejné správy, ale i osoby pracující v zahraničí. Jejich počet se za uplynulé období odhaduje na více než půl milionu, přičemž odchod do zahraničí, zejména pokud jde o odchod kvalifikovaných mladých absolventů vysokých škol, vede k rostoucímu nedostatku pracovních sil.

Přes výrazné zvýšení minimální mzdy v posledních letech je relativní míra chudoby zaměstnaných osob v Maďarsku v regionálním srovnání stále relativně významná. Od dohody o mzdách z roku 2016 došlo k poklesu míry chudoby zaměstnaných, nicméně ve srovnání s Českou republikou (3,5 %) a Slovenskem (6,3 %) se jedná stále o významnou nevýhodu.

Relativní míra chudoby zaměstnaných



Ve vývoji domácí produktivity práce došlo v posledních dvou desetiletích k několika fázím. Strukturální problémy způsobené selháním hospodářské politiky po roce 2002 (zhoršující se míra investic, předluženost, rostoucí nezaměstnanost, zvyšování nerovnováhy) a globální finanční krize v letech 2008/2009 vedly ke konci nultých let k prudkému poklesu produktivity práce. V průběhu stabilizačního období 2010–2012 produktivita po dobu 2 let rostla, využití kapacit se však v důsledku krize dále snižovalo. Cyklus růstu v letech 2013 až 2019 lze rozdělit na dvě části:

V letech 2013 až 2016 jsme registrovat především růst *náročný na pracovní sílu*, od roku 2017 pak byl pozorován výrazný *nárůst produktivity práce*, k čemuž přispěl především domácí sektor malých a středních podniků. Reformy prováděné od roku 2010, společně s obratem v měnové politice v roce 2013, vyústily ve vyrovnaný ekonomický růst od roku 2013, který zpočátku zvyšoval nízké využití kapacit, avšak produktivitu kvůli své extenzivní povaze tehdy ještě nikoli. V letech 2017 až 2019 se v důsledku předchozích reforem maďarská ekonomika přesunula z předchozí fáze extenzivního do fáze intenzivního růstu: s rostoucí investiční aktivitou a udržením nezměněné rovnováhy se produktivita práce nadále zrychlovala.

Produktivita práce domácích malých a středních podniků se po roce 2013 významně zvýšila, takže podstatnou část zvýšení produktivity zajišťoval sektor malých a středních podniků, nicméně dualita mezi malými a velkými podniky je stále silná. Produktivita práce v národním hospodářství vzrostla v letech 2013 až 2019 celkem o přibližně 9 procent, zatímco produktivita malých

a středních podniků byla mnohem vyšší a do roku 2018 vzrostla přibližně o 30 procent. Celkově se dualita produktivity naší ekonomiky výrazně snížila, zatímco produktivita práce *malých a středních podniků je ve srovnání s velkými společnostmi* stále jen *poloviční*, takže v tomto odvětví stále existuje prostor pro růst produktivity práce. V současné době *úroveň produktivity práce v maďarském národním hospodářství činí ve srovnání s průměrnou produktivitou práce v EU 71,7%, zatímco produktivita práce malých a středních podniků je ve srovnání s průměrnou produktivitou práce v EU pouze 46,5%.*

Úroveň a růst produktivity práce úzce souvisí s kvalitou lidského kapitálu. Rychlé technologické změny ve 20. století stále více zvyšovaly poptávku po pracovní síle s vysokými kognitivními schopnostmi. Maďarské údaje dokládají skutečnost, že *čím více dovedností je požadovaných od zaměstnance v určitém odvětví, tím vyšší je také produktivita tohoto sektoru.* Složitost a komplexarita dovedností v oblasti lidského kapitálu jsou proto nesmírně důležité. Úroveň vzdělávání zaměstnanců má navíc pozitivní korelaci s úrovní produktivity v odvětvích. Potřeba vlastního rozvoje je nejsilněji identifikovatelná v odvětvích infokomunikace a vědeckého výzkumu.

Jak ovlivnila koronavirová krize vývoj na trhu mezd a na trhu pracovních sil v průběhu kolektivních vyjednávání?

Dopad epidemie koronaviru by mohl mít největší dopad na zvýšení mezd v letošním roce. Následně může dynamika mezd souběžně s znovuootevřením ekonomiky posílit, avšak i nadále zůstane pod úrovní před krizí.

Společnosti se v oblasti mezd přizpůsobují změně ekonomické situaci se zpožděním, takže v roce 2021 můžeme ve srovnání s předchozími lety očekávat pomalejší dynamiku mezd. Minimální a garantovaná minimální mzda vzrostla – méně než v předchozích letech – v únoru o 4 % (meziročně, ale na roční bázi byl nárůst o 3,6%), což i letos směřuje k mírnější dynamice mezd. Podle analýz se roční růst mezd v soukromém sektoru v roce 2021 zpomalí na 5,2 až 6,2 procenta a poté se od roku 2022 může dynamika mezd vrátit na zrychlující se cestu, která se může postupně zvyšovat s posilováním poptávky po pracovní síle. *Tempo růstu reálných mezd zpomalila krize způsobená koronaviry, ale navzdory krizi se očekává, že v letošním roce reálné mzdy porostou, i když, s přihlédnutím k rostoucím inflačním rizikům, zřejmě jen v minimální míře.* Dynamika mzdových nákladů však výrazně klesne. Při výrazném nárůstu mezd ve zdravotnictví by mohly mzdy v národním hospodářství v letech 2021 a 2022 růst rychleji, než se očekávalo v soukromém sektoru, což povede také ke zvýšení disponibilních příjmů obyvatel.

Na fóru pro sociální dialog na makroúrovni, tj. na Stálém konzultačním fóru soukromého sektoru a vlády se odborové konfederace na rok 2021 dohodly na minimální mzdě 4 % a na zaručeném zvýšení minimální mzdy. Zvýšené mzdy budou platit od února 2021, což znamená, že růst promítnutý na celý rok bude činit pouze 3,6 %, což při zohlednění rostoucích inflačních očekávání bude znamenat, že v případě osob s nejnižšími výdělků zůstanou mzdy maximálně na reálné úrovni, avšak ztráta reálné hodnoty je pravděpodobnější variantou. Při hodnocení dohody je třeba vzít v úvahu, že zaměstnavatelská sdružení si k jednacímu stolu na začátku (a ještě dlouho poté) sedla s nula procentní „nabídkou“ (doprovázenou pasivitou vlády). Za cenu zdoluhavých vyjednávání a vysoké stupně flexibility na straně zástupců zaměstnanců byla dohoda nakonec uzavřena, avšak největší organizace zaměstnanců jí nepřijala, a dohodu tedy nepodepsala.

Vnitrostátní vyjednávání o minimální mzdě mají také dopad na kolektivní vyjednávání v rámci odvětví a podniků: nižší úrovně vyjednávání začínají po vyhlášení celonárodní dohody, kde zaměstnavatelé i zaměstnanci zohledňují hodnoty stanovené v celonárodní dohodě. Je tedy pravděpodobné, že dynamika mezd v roce 2021 bude mírnější než v předchozích letech, avšak růst reálných mezd bude pravděpodobně i nadále dosahovat předpokládaných hodnot.

Během vyjednávání o mzdách v podnicích se odbory dokázaly dohodnout na zvýšení průměrných mezd kolem 5–6 %, nicméně rozdíly jsou značné: velcí poskytovatelé veřejných služeb

(MÁV, BKV, Posta) nabídly zaměstnancům nula procent, zatímco v některých oblastech soukromý sektor souhlasil s uzavřením dohod o přibližně 8–10 %.

Jak ovlivnila krizová opatření vlády situaci na trhu práce v Maďarsku

Omezení zavedená během epidemie koronaviru a ekonomické otřesy ovlivnily trh práce ještě závažněji než krize v letech 2008–2010. V důsledku kombinovaného efektu propouštění a zkrácení pracovní doby byl ve druhém čtvrtletí počet zaměstnanců pracujících alespoň jednu hodinu nižší o 7,6 %, zatímco ekvivalentních plných úvazků bylo v druhém kvartálu o 9 % méně, než v lednu–únoru. Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti podcenila míru šoku, první kvůli ignorování téměř 6% snížení pracovní doby, druhá proto, protože většina těch, kteří přišli o práci, mohla doufat v to, že bude moci znovu nastoupit, což *snížilo jejich ochotu hledat práci a registrovat se*. To mohlo být způsobeno skutečností, že vláda nezmírnila úzkoprsá pravidla vztahující se na dávky v nezaměstnanosti (maximálně tři měsíce, v průměru mnohem kratší doba nároku). Kromě toho je v některých vysoce postižených odvětvích jako např. pohostinství, kultura a obchod běžné, že lidé jsou zaměstnáni načerno nebo našedo, a proto nemají nárok na pomoc.

Míra ztrát pracovních míst byla snížena skutečností, že zatímco v lednu až únoru 2020 pracovalo z domova pouze 2,6 procenta zaměstnanců, ve druhém čtvrtletí se jejich podíl zvýšil na 16,5 procenta. Tato možnost pomohla nejvíce absolventům vysokých škol: ve druhém čtvrtletí pracovala z domova polovina absolventů univerzit a diplomovaných pracovníků, více než třetina absolventů vysokých škol, avšak pouze jedna desetina pracovníků s maturitou a méně než dvě procenta dělníků. Možnost přejít na práci na dálku současně chránila vysoce vzdělané administrativní pracovníky před ztrátou pracovních míst i před rizikem infekce, což, ačkoli obranná schopnost „elity“ je sama o sobě věcí vítanou, vedlo k dalšímu prohlubování sociální nerovnosti.

V důsledku první vlny epidemie koronaviru se společností přizpůsobily měnícím se ekonomickým podmínkám zejména zkrácením pracovních dob zaměstnanců (snížením počtu odpracovaných hodin), a také propouštěním pracovníků. Ve třetím čtvrtletí se však odpracované hodiny již vyznačovaly významnou korekcí, a změny co do počtu pracovních hodin a počtu zaměstnanců se zmírnily. Zaměstnanost poklesla ve třetím čtvrtletí roku 2020 jen o 35 000 oproti stejnému období předchozího roku. Počet lidí zaměstnaných v národním hospodářství činil v těchto měsících v průměru 4 486 000. Počet zaměstnanců veřejné správy se meziročně snížil o 16 tisíc a počet zaměstnanců na zahraničních pracovištích o 21 tisíc. Zaměstnanost v soukromém sektoru meziročně poklesla o 0,4 procenta a mezičtvrtletně vzrostla o 2 procenta. V soukromém sektoru se počet zaměstnanců meziročně zvýšil v odvětví stavebnictví, obchodu, informací a komunikací, zatímco ve zpracovatelském sektoru a v případě některých tržních služeb (cestovní ruch, doprava) poklesl. V říjnu 2020 se počet lidí zaměstnaných v národním hospodářství snížil na 4 miliony 451 osob, což ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku znamená pokles o 72 000. Sezonně upravená míra nezaměstnanosti poklesla ze 4,4 procenta ve třetím čtvrtletí na 4,3 procenta v říjnu. Na mezinárodní úrovni však můžeme úroveň tuzemské nezaměstnanosti považovat za nízkou. Pokles zaměstnanosti, stejně jako v případě první vlny epidemie koronaviru, nebyl doprovázen nárůstem nezaměstnanosti. V důsledku statistické metodiky osoby přicházející o práci dočasně zvýšili počet neaktivních osob místo osob nezaměstnaných. Důvodem je, že metodika MSÚ považuje za nezaměstnaného osobu, která nemá práci, ale v posledních 4 týdnech si práci aktivně hledal, a pokud by ji našel, mohl by do dvou týdnů nastoupit do práce.

Účinky na zaměstnanost *byly mírněny vládními programy pro trh práce*, přičemž kurzarbeit pomohl se zaměstnáváním bezmála 280 000 osob. Žádosti o programy byly uzavřeny na konci srpna, přičemž společnosti mohly žádat o granty na udržení pracovních míst až na 3 měsíce a na vytváření nových pracovních míst až na 6 měsíců. Největší poptávka se ukázala po *kurzarbeitu* týkajícího se zkrácené pracovní doby, přičemž společnosti zažádaly v období od dubna do srpna o podporu pro přibližně 207 000 zaměstnanců. V době hospodářského poklesu je

nanejvýš důležité, aby trh práce neutrpěl trvalé ztráty v oblasti zaměstnávání, což by jen dále zpomalilo pozdější oživení. Za účelem podpory zachování pracovních míst hospodářská politika nasměrovala soukromý sektor na zkracování pracovní doby.

S koncem první vlny epidemie významně polevilo úsilí přizpůsobit se trhu práce, avšak druhá vlna vedla k pozastavení oživení. Situace na trhu práce vykazala rychlé zlepšení co do pracovní doby i počtu zaměstnanců. Společnosti s nižšími zisky v důsledku jarních událostí čelí dalšímu oslabování poptávky po službách a zboží dlouhodobé spotřeby, což po skončení platnosti vládních opatření může vést k dalšímu posílení přizpůsobení se trhu práce. Dosud oznámená nová opatření na podporu zachování pracovních míst lze zaměřit pouze na užší škálu odvětví.

Dopady koronavirové krize na kolektivní vyjednávání, včetně možných dopadů na práci odborů

Omezení zavedená během první vlny zasáhla různá odvětví hospodářství v různé míře: služby (zejména cestovní ruch a pohostinství) byly významně ovlivněny, zatímco průmyslová výroba méně. Nejistoty kolem hospodářského oživení se však s druhou a třetí vlnou výrazně zvýšily, což vedlo k markantnímu poklesu podnikových investic. V důsledku druhé a třetí vlny by však zhoršující se ekonomický výhled mohl znovu ohrozit pracovní místa, protože společnosti se s větší pravděpodobností rozhodnou pro propouštění kvůli sníženému zisku. Hlavním cílem je, a na tom se shodnou jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci, zachování pracovních míst.

Ekonomická krize způsobená epidemií koronaviru tak měla výrazný negativní dopad na kolektivní vyjednávání a na prosazování zájmů zaměstnanců odbory. Otřesené firmy a společnosti s nejistými výhledy prováděly opatrnější mzdovou politiku a odbory, s cílem usnadnit zotavení, odpovídajícím způsobem snížily své požadavky vznesené v rámci kolektivního vyjednávání o mzdách. To je patrné i v prognózách pro rok 2021 týkajících se dynamiky mezd, nicméně k poklesu dojde pouze ve srovnání s předchozími významnými zvýšeními a očekává se, že růst reálných mezd bude na národní úrovni typický i v letošním roce.

Co se týče budoucnosti, důležitou okolností pro vývoj mezd je, že v Maďarsku proběhnou v roce 2022 parlamentní volby, a v takových situacích politický aspekt často převažuje nad přístupy diktovanými ekonomickou racionalitou. V tomto duchu předseda vlády ohlásil velmi významný program zaměřený na zvýšení minimální a zaručené minimální mzdy s tím, že se na pořad dne dostane také zavedení nějakého druhu kompenzačního balíčku (včetně daňových škrtů) pro malé a střední podniky zaostávající v produktivitě. Bez něj by totiž výrazné zvýšení mezd vedlo zároveň k výrazné nezaměstnanosti (a nižší zaměstnanosti).

Nedávné předpovědi nicméně naznačují, že maďarský HDP poroste mnohem vyšším ročním průměrem, než se původně odhadovalo, a to podle vládních výpočtů o více než 5,5 %, což poskytl základ jak pro významnou minimální mzdu (i zaručenou minimální mzdu), tak i pro ohlášenou refundaci daně z příjmů fyzických osob (jen výdaje na toto jednorázové opatření dosahují výše 600 miliard HUF).

Omezující opatření zavedená v důsledku koronavirové krize přirozeně ovlivnila vnitřní organizační život odborů i činnosti v oblasti ochrany zájmů. Pochopitelně se výrazně ztížily jak podmínky pro nábor nových členů, tak i komunikace s členy odborů obecně. Vzdělávací akce, členské schůze a ostatní schůze organizací byly přesunuty do online prostoru, což znamenalo, že organizace musely během chvilky vytvořit zcela jiný, nový operační systém. Nevýhodou je, že je mnohem obtížnější kontaktovat ty členy odborů, kteří nevyhledávají možnosti online komunikace. Obecně platí, že flexibilnější organizace budou platformy a metody potřebné k online komunikaci (mimo jiné i z důvodů nákladové efektivity) i nadále používat, avšak nikoli v rozsahu a na úrovni aplikované v průběhu krizového období způsobené epidemií. Organizace ochotné se učit budou moci výhody svých postupů měnících se v důsledku pandemie využívat i za „normálních“ okolností, a osvědčené postupy a řešení zvyšující účinnost budou pro ně přínosem i při jejich budoucích operacích.

POLSKO

Ekonomická situace, pandemie a odbory

Katarzyna Pietrzak, OPZZ, Varšava

V posledním desetiletí rostla polská ekonomika rychleji než ekonomiky jiných zemí Evropské unie (EU). Od roku 2010 se polský hrubý domácí produkt (HDP) reálně zvýšil o 38 %, zatímco HDP celé EU vzrostl o méně než 15 %. V letech 2016–2019 činilo průměrné tempo růstu HDP 4,4 %. Intenzivní hospodářský růst Polska byl možný mimo jiné díky velkému vnitřnímu trhu a silné soukromé spotřebě, otevření ekonomiky mezinárodní spolupráci a zahraničním investicím a relativně stabilní makroekonomické politice. Od roku 2004 byl silným impulsem pro hospodářský růst vstup Polska do Evropské unie a čerpání prostředků z fondů EU v rámci postupných rozpočtů EU. Růstu HDP prospíval i vysoký podíl osob s vysokoškolským vzděláním na celkové populaci. Polští zaměstnanci patří k nejdéle pracujícím lidem v zemích patřících do Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD).

Potenciál hospodářského růstu země není plně využit. Polská ekonomika se rozvíjí navzdory nestabilitě a častým změnám zákonů, což podnikatelé již léta označují za hlavní překážky podnikání, a nízké společenské důvěře. Hospodářskému růstu neprospívá ani nízká dynamika investic, zejména soukromých. Podíl investic v Polsku na HDP se snížil z 20,7 % v roce 2011 na 17,1 % v roce 2020. Tento výsledek je výrazně horší než např. v Estonsku (31,3 %), České republice (25,1 %) nebo Rumunsku (24,6 %). Zatímco v Polsku se úroveň investic snížila, v EU se v průměru zvýšila z 20,8 % na 21,6 %. HDP. Zároveň jsou polské podniky ziskové a mají na bankovních účtech značné úspory, které jim umožňují investovat. Průzkumy však ukazují, že mnozí podnikatelé nemají představu, jak inovovat, a proto vytrvale konkurují na základě nízkých nákladů práce.

Založení polské ekonomiky na nízkých nákladech na pracovní sílu znamená, že se Polsko nemůže vymanit z tzv. pastí středních příjmů. Výhodou pro podniky je nízká kvalita pracovních míst a nízké platy zaměstnanců, jakož i slabá ochrana práv zaměstnanců vyplývající z omezené institucionální kontroly pracovních podmínek a možnosti jejich soudního vymáhání. V důsledku toho nejsou podnikatelé motivováni k investicím, které jsou předpokladem pro dosažení ekonomiky založené na vyspělých technologiích a schopné inovací. Nízká míra inovací částečně souvisí s ekonomickou strukturou (vysoký podíl mikropodniků a malých podniků), ale především s omezeným využíváním digitálních řešení a slabou spoluprací mezi podniky a výzkumným sektorem. V letech 2017–2019 bylo pouze 34,7 % společností působících v Polsku inovačně aktivních. Spolupráci s jinými subjekty ve výše uvedeném období realizovalo pouze 23,4 % inovačně aktivních průmyslových podniků a 18,5 % subjektů služeb. Podle zprávy Global Innovation Index 2020 je Polsko na 24. místě v EU (European Innovation Scoreboard 2020) a na 38. místě ze 131 zemí světa. Výdaje na výzkum a vývoj v Polsku tvořily v roce 2019 pouze 1,32 % HDP a jsou pod průměrem EU (2,19 %). Polsko je také daleko od evropského průměru, pokud jde o robotizaci; na 10 000 zaměstnanců v průmyslu připadá 46 robotů, zatímco evropský průměr je 114 robotů. To je výrazně méně než v Německu (338), České republice (135) a Maďarsku (84). Pokud jde o digitalizaci a zavádění digitálních technologií, 60 % malých a středních podniků má velmi nízkou úroveň digitalizace, zatímco v EU je to 39 %. Zároveň je pouze 11 % z nich vysoce digitalizovaných, zatímco v EU je to 26 %.

Hospodářský růst v Polsku probíhá na pozadí snižujících se zdrojů pracovních sil a počtu ekonomicky aktivních osob. Problematická je nižší účast žen na trhu práce. Míra ekonomické aktivity žen ve věku 15 let a více v roce 2020 činila 47,9 % oproti 65,1 % u mužů. To má negativní dopad na finanční situaci žen, a tím i na příjmy domácností a hospodářský růst v zemi. Nižší míra zaměstnanosti žen je způsobena překážkami na trhu práce a nedostatkem veřejných služeb. I přes lepší vzdělání (má ho 45 % pracujících žen) se rozdíl v platech žen a mužů pohybuje kolem 19 %, což je úroveň, která se udržuje posledních 20 let.

Trh práce se již léta vyznačuje segmentací. Občanskoprávní smlouvy a tzv. falešná samostatná výdělečná činnost (založení firmy a poskytování práce zaměstnavateli jako služby Business to Business – forma obcházení zákoníku práce) jsou zneužívány, což zvyšuje nestabilitu existence a omezuje odměňování zaměstnanců. Jedná se o poměrně velký segment trhu práce. Odhaduje se, že počet osob samostatně výdělečně činných, které nezaměstnávají pracovníky na základě pracovní smlouvy (tzv. „OSVČ“), činil na konci roku 2019 přibližně 1,3 milionu. Na druhou stranu počet osob, se kterými byla uzavřena příkazní smlouva nebo dohoda o provedení práce, a které nebyly nikde zaměstnány na základě pracovního poměru, se v roce 2019 odhadoval na přibližně 1,2 milionu.

Hospodářský růst v Polsku není vyrovnaný. Nízké mzdy se mimo jiné promítají do potíží pracovníků s uspokojováním základních životních potřeb, nižší než potenciální domácí poptávky a následně i do hospodářského růstu. HDP vzrostl mezi lety 2000 a 2018 o 93 %, zatímco průměrná hrubá reálná mzda v národním hospodářství se zvýšila o 68 %. Pracovník v Polsku si v roce 2019 vydělal v průměru 32 000 USD ročně, počítáno v paritě kupní síly (PPP), zatímco průměr OECD se blížil 49 000 USD. Naopak HDP na obyvatele v paritě kupní síly v roce 2019 činil 72,5 % (EU 27=100). Navzdory růstu mezd se jejich úroveň odchyloje od EU. Výše průměrné mzdy v Polsku (4918 PLN, cca 1071 eur) neodráží úroveň mezd v zemi, protože nezohledňuje hospodářské subjekty zaměstnávající do 9 zaměstnanců. Tyto subjekty vyplatily zaměstnancům v roce 2019 v průměru pouze 3,3 tisíce zlotých hrubého (přibližně 750 eur). Více než 21 % zaměstnaných vydělává méně než 2 tisíce zlotých měsíčně čistého (asi 450 eur).

Tříživou situaci zaměstnanců ilustruje výše zákonné minimální mzdy, která se sice od roku 2017 zvýšila o 40 % a v současnosti činí 2 800 PLN (přibližně 622 eur), ale s ohledem na akty mezinárodního práva je stále přiměřenou mzdou. Minimální mzda je nižší než 50 % průměrné mzdy v národním hospodářství, ačkoli vláda předpokládá, že v roce 2021 bude vyšší než těchto 50 %. Zvýšení minimální mzdy je nezbytné, protože až 13 % všech osob zaměstnaných v národním hospodářství pobírá minimální mzdu. Celých 66 % z nich pak vydělává méně, než je průměrná mzda v národním hospodářství. Podle Eurostatu lze proto až 10,8 % zaměstnanců označit za chudé pracující, přičemž průměr EU je 9,6 % – to je asi 1,6 milionu lidí a třetí nejhorší výsledek mezi zeměmi OECD.

Pracovník v Polsku je téměř třikrát levnější než průměr EU a tento rozdíl se stále zvětšuje. Náklady na pracovníka v Polsku v roce 2020 činí 11 eur za hodinu, zatímco průměr EU je 28,5 eura. Mezi lety 2010 a 2018 se průměrná hodinová mzda zvýšila o 3,1 eura na hodinu, zatímco v Německu o 6,1 eura a v eurozóně o 4 eura. Zisky z práce zaměstnaných si z velké části ponechávají vlastníci kapitálu. Podíl mezd na HDP tak v Polsku v roce 2020 dosáhne 50,3 %, zatímco v EU je to 56,6 %. Ke snížení podílu mezd na HDP došlo navzdory výraznému zvýšení produktivity práce. Evropská komise ve Zprávě o Polsku 2019 uvedla, že růst produktivity práce v Polsku je jeden z nejvyšších v EU. Ve srovnání s rokem 2010 se produktivita práce v Polsku v roce 2019 reálně zvýšila o 29 %. Tento výsledek je téměř třikrát vyšší než v celé EU, kde průměrný růst činil 7 %. Nominálně dosahuje produktivita práce téměř 80 % průměru v regionu (oproti 70 % na začátku desetiletí).

Politika v oblasti systému odměňování vede k tomu, že Polsko bylo v roce 2020 ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením. 18,2 % domácností. Podle Eurostatu činí Giniho koeficient přibližně 28,5 %. Hrubá míra úspor domácností v Polsku (přibližně 4 %) je jednou z nejnižších v Evropě, kde průměrná míra úspor činí přibližně 12 % (EU-27).

Podmínky zaměstnanosti se v roce 2020 zhoršily. První případy koronaviru byly v Polsku hlášeny v březnu 2020. Již v únoru se však na žádost Polské aliance odborových svazů (OPZZ) uskutečnilo

zasedání Rady pro sociální dialog (celostátní fórum pro dialog mezi vládou, odbory a organizacemi zaměstnavatelů) o stavu ekonomiky a rostoucím počtu případů covidu-19 ve světě, a tedy o potřebě čelit očekávané krizi. Vznik pandemie přiměl vládu k rozhodnutí o drastickém zastavení ekonomiky (lockdown), což ovlivnilo ekonomické procesy a společenský život země v nebyvalém rozsahu. Činnost výrobních podniků a firem poskytujících služby, kterých se vyluka v letech 2020 a 2021 dotkla nejvíce, byla výrazně omezena, a dokonce zastavena. Omezení pohybu a obavy ze ztráty zaměstnání snížily spotřební aktivitu občanů. V důsledku dalších vln nákazy činil oficiální počet nakažených v Polsku na konci dubna letošního roku téměř 2,8 milionu osob a počet úmrtí přesáhl 74 tisíc.

Odbory od počátku zastávaly názor, že osou státních zásahů během pandemie by měla být opatření proti jejím ekonomickým a sociálním dopadům. Jejím cílem bylo zajistit bezpečné a hygienické pracovní podmínky pro zaměstnance, přístup k systému zdravotní péče a také udržet pracovní místa a úroveň příjmů domácností. Na konci března 2020 byla zahájena první finanční podpora z veřejných prostředků, jejímž cílem je zajistit příjmy zaměstnanců a likviditu podniků, a tím zabránit recesní spirále v ekonomice. Balíček zákonů upravující pravidla fungování státní správy, zaměstnanců a podniků i finanční podpory byl nazván protikrizový štít. Nařízení byla připravována pod časovým tlakem, společenské konzultace návrhů zákonů byly velmi krátké. Nežřídko se stávalo, že sociální partneři měli na zaujetí stanoviska k velmi rozsáhlým návrhům zákonů 24 hodin nebo několik dní. Mimořádně rychlý průběh legislativního procesu nebránil odborovým svazům v tom, aby vznášely požadavky na podporu zaměstnanců, z nichž některé byly zohledněny. Závěrečná ustanovení protikrizového štítu však nereagovala na problémy, které pandemie způsobila, mimo jiné kvůli nízké úrovni mzdových dotací a možnosti zhoršení pracovních a mzdových podmínek zaměstnanců. Podpora byla určena podnikatelům, nikoliv přímo zaměstnancům. Zaměstnavatelé například nebyli povinni zaměstnávat zaměstnance na základě pracovních smluv. Štít obsahoval i ustanovení, která nesouvisela s výskytem pandemie, což podkopalo důvěru veřejnosti ve stát, která je klíčovým prvkem účinnosti krizového řízení a sociálního dialogu v zemi.

Státní protikrizová podpora byla plánována ve výši více než 312 miliard PLN (přibližně 69,3 miliardy eur). Do února 2021 získaly podniky v rámci protikrizového štítu více než 187 miliard PLN (cca 41,5 miliardy eur) a podpora byla vyčleněna pro přibližně 6,5 milionu pracovních míst. Podnikatelům byly poskytovány dotace na mzdy zaměstnanců, návratné i nenávratné půjčky a záruky, přičemž byli podnikatelé osvobozeni od povinnosti platit příspěvky na sociální zabezpečení. Osvobození od příspěvků na sociální pojištění a kompenzace pro podnikatelské subjekty si dosud vyžádalo více než 28,6 miliard zlotých (přibližně 6,2 miliardy eur) a podpora z Polského rozvojového fondu 68,7 miliard zlotých (přibližně 15,3 miliardy eur). Na žádost odborů byla veřejná protikrizová podpora určena také osobám pracujícím na základě občanskoprávní smlouvy, a to formou jednorázových dávek (mohly o ně požádat třikrát). Bylo to nutné, protože kvůli formě smlouvy přišli tito zaměstnanci ze dne na den o zdroj příjmů. Na žádost odborů byla také zavedena nařízení na ochranu před ztrátou bydlení (tzv. úvěrové prázdniny) a zákaz odpojení médií, jakož i osvobození dávek z protikrizového štítu od zdanění.

Protikrizová opatření byla rovněž umožněna z prostředků EU určených na zmírnění dopadů pandemie. O jejich využití apelovaly odbory. V rámci operačních programů politiky soudržnosti na období 2014–2020 bylo na zmírnění dopadů pandemie do konce února 2021 vyčleněno přibližně 15 miliard PLN (3,3 miliardy eur). Využito také finančních nástrojů zavedených v rámci EU, jako je například program SURE, jehož cílem je snížit riziko nezaměstnanosti v případě mimořádné situace. Polsko obdrželo od SURE do února 2021. 4,28 miliardy eur na pokrytí nákladů na vnitrostátní systémy zkrácené pracovní doby. Zahájení iniciativy EU „Next Generation EU“, balíčku opatření pro obnovu po pandemii covidu-19, vyžadovalo, aby vláda připravila národní plán obnovy a odolnosti. Odborové svazy předložily k návrhu plánu stanoviska, v nichž uvedly, že iniciativy v něm obsažené nereagují dostatečně na sociální (včetně pracovněprávní) a ekonomické výzvy, které pandemie covidu-19 přináší, a nezapojují sociální partnery do jeho provádění. Odbory zároveň podpořily získání finančních prostředků Polskem z Evropského fondu pro obnovu a odolnost.

Protikrizová veřejná podpora byla možná díky rozhodnutí Evropské komise pozastavit Pakt stability a růstu v EU. Pozastavením Paktu Komise umožnila členským státům EU zvýšit deficit veřejných financí nad 3 % HDP a zvýšit poměr veřejného dluhu k HDP na 60 %. Pokračování pozastavení platnosti Paktu v letech 2021 a 2022 umožňuje Polsku i nadále pokračovat v protikrizové podpoře ekonomiky. Potřeba snížit zvýšený rozpočtový schodek v následujících letech však představuje riziko omezení investic, veřejných služeb a mezd zaměstnanců veřejné správy a veřejného sektoru.

Bez ohledu na výše uvedené skutečnosti se na žádost odborů začalo v Radě pro sociální dialog pracovat na tzv. sociální dohodě, která měla obsahovat dohodu s vládou a zaměstnavateli o řešeních, která budou realizována po skončení pandemie. Práce na sociální dohodě se bohužel, i vzhledem ke složitosti předmětu, protáhly. Poté vláda jednostranně přerušila proces vyjednávání sociální dohody tím, že zaslala parlamentu Polské republiky návrh zákona upravujícího předmět vyjednávané dohody, aniž by jej konzultovala s odbory. To ještě zhoršilo obtížnou situaci sociálního dialogu v zemi a oslabilo roli Rady pro sociální dialog při utváření hospodářské a sociální politiky státu.

Je třeba dodat, že koalice stran, které v současné době vládou v zemi, představila v posledních týdnech nový politický program nazvaný Polský řád. Tento program obsahuje návrhy pro mnoho oblastí činnosti státu, včetně hospodářství, ochrany zdraví a životního prostředí, bydlení a daňového systému. Některá oznámení signalizují změny postulované odbory, např. pokud jde o zvýšení progresu v daňovém systému. Podle nich současný daňový systém nadměrně zatěžuje osoby s nízkými příjmy, snižuje jejich disponibilní příjem a zvýhodňuje kapitál před smluvními zaměstnáními, což je sociálně nespravedlivé. Odborové svazy vyzvaly k sociálnímu dialogu a sociálním konzultacím návrhů právních předpisů provádějících nařízení, které umožní jejich spolehlivé posouzení. Provádění Polského řádu bude záviset na politické a hospodářské situaci v zemi a na pokračování funkčního období vlády.

V důsledku pandemie covidu-19 zaznamenalo Polsko v roce 2020 (poprvé od roku 1990–1991) pokles reálného HDP, který byl o –2,7 % nižší než v roce 2019. Pokles HDP byl mírnější, než se očekávalo, a výrazně menší než ve většině zemí EU. V eurozóně se HDP snížil o –6,6 %. Spotřeba domácností a investice výrazně poklesly. Pokles soukromé spotřeby byl především důsledkem snížené podnikatelské aktivity a mobility osob, ale také nejistoty zaměstnanců ohledně budoucí situace na trhu práce. S nárůstem reálného disponibilního příjmu domácností to vedlo k výraznému zvýšení míry úspor obyvatelstva.

Dopad pandemie pocítily všechny podniky, zejména ty v sektoru služeb a malé podniky, přičemž průmysl si vedl relativně dobře. Vzhledem k rozsahu zmrazení ekonomiky je však finanční výkonnost podniků dobrá a vyhlídky na jejich rozvoj jsou optimistické. Důvodem je trvalá poptávka po zboží a službách, spotřebitelská aktivita občanů a růst vývozu. Pro některé společnosti rok 2020 nepřinesl zásadní změny, protože působily v odvětvích odolných vůči výkyvům poptávky. Některé z nich z pandemie dokonce profitovaly, např. IT společnosti, internetové obchody, logistické společnosti, kurýrní služby, renovační firmy, výrobci nábytku a domácích spotřebičů. V roce 2020 se počet společností působících v Polsku nesnížil. Čistý zisk vykázalo 77,7 % z celkového počtu podniků a ve zpracovatelském průmyslu 81,0 %. Vklady podniků na bankovních účtech se výrazně zvýšily (i díky protikrizovým štítům), což jim mimo jiné umožnilo udržet likviditu a snížit platební omezení v ekonomice. To vytváří předpoklad rychlého obnovení hospodářského růstu v nejbližší době a dobré situace na trhu práce, a tedy i růstu mezd, samozřejmě za předpokladu, že pandemie covidu-19 ustoupí. Je také potenciální základnou pro zvýšení investic, které obnovují hospodářský růst země.

Skutečnost, že během pandemie covidu-19 nedošlo v ekonomice k drastickému propouštění, lze vysvětlit mimo jiné situací na trhu práce před jejím vypuknutím, tj. nízkou nabídkou pracovních sil. Postoj zaměstnavatelů ovlivnila zkušenost s finanční krizí v roce 2008. V té době bylo snižování počtu zaměstnanců považováno za metodu ochrany proti krizi, což zaměstnavatelům ztěžovalo hledání nových zaměstnanců po oživení ekonomiky. Během pandemie zaměstnavatelé nechtěli propouštět zaměstnance, raději jim snižovali platy a zkracovali pracovní dobu, posílali je na dovolenou nebo je přiměli k přechodu na tzv. falešnou samostatnou výdělečnou činnost.

Díky tomu je Polsko nyní zemí s jednou z nejnižších měr nezaměstnanosti mezi zeměmi EU. Míra registrované nezaměstnanosti se zvýšila z 5,2% na konci roku 2019 na 6,2% na konci roku 2020. Počet zaměstnaných osob v Polsku na konci roku 2020 činil 9622,8 tisíc, což bylo o 0,7% méně než před rokem. Důvodem je mimo jiné výrazný nárůst počtu osob samostatně výdělečně činných. Míra účasti na trhu práce se v roce 2020 snížila o 0,1 procentního bodu na 56,1%. V březnu byl znovu zaveden lockdown, což mnoha podnikům ztížilo udržení zaměstnanosti. Bylo zaznamenáno více hromadných propouštění než v předchozím měsíci a před rokem – 208 společností oznámilo propuštění 27 700 pracovníků. Ohlášené propuštění však ve skutečnosti nemuselo být povinné prováděno. Průměrná zaměstnanost v podnikatelském sektoru byla v lednu až březnu letošního roku o 1,7% nižší než ve stejném období loňského roku. V březnu 2021 bylo registrováno 1078,4 tis. nezaměstnaných osob, což je o 1,9% méně než v předchozím měsíci (o 21,1 tis.), ale o 18,6% více než v březnu loňského roku (o 169,0 tis.). Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla 6,4% a byla o 0,1 p.b. nižší než v únoru, zatímco v dubnu činila 6,3%. To znamená, že se situace na trhu práce zlepšuje. V prvním čtvrtletí roku 2021 přijaly úřady práce 324,6 tis. nabídek práce, což je o 4,3% více než ve stejném období loňského roku. V březnu letošního roku dosáhl počet nabídek vykázaných úřady práce 117,9 tis. a byl o 11,9% vyšší než před měsícem a o 51,8% vyšší než před rokem. S ohledem na ustupování pandemie vláda odhaduje, že v roce 2021 vzroste míra nezaměstnanosti podle BAEL (Průzkum ekonomické aktivity obyvatelstva) z 3,2% na 3,4%. Pro srovnání, EU předpokládá, že míra nezaměstnanosti v roce 2021 bude činit 8,4% a v roce 2022 7,8%.

I přes relativně dobrou situaci na trhu práce pocítili pracovníci negativní důsledky pandemického období. Zejména ženy se ocitly v obtížné situaci a častěji přicházely o práci. Přijetí protikrizového štítu ochránilo mnoho pracovních míst, ale jeho předpisy dlouhodobě zhoršují pracovní podmínky a mzdy zaměstnanců, přičemž úroveň příspěvků na zaměstnance je nízká a je obtížné místo udržet. Ustanovení umožňují podnikatelům, na které se vztahuje veřejná podpora, snížit mzdy, a to i na úroveň zákonné minimální mzdy, a zkrátit pracovní dobu na poloviční úvazek, a to i v případě, že je podnik stále v dobré finanční kondici a pouze se snížil jeho obrat (byť jen dočasně). Dohody o změně pracovních podmínek se uzavírají mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi nebo zástupci zaměstnanců, pokud v podniku nepůsobí odborové organizace. Odbory, které uzavřely dohody se zaměstnavateli, měly na zřeteli záchranu podniku v průběhu pandemie a také udržení zaměstnanosti. Do února 2021 bylo uzavřeno 28 720 takových dohod. Většina z nich obsahovala ustanovení o zkrácené pracovní době, době ekonomických prostoju nebo o náhradní pracovní době a v 1 402 případech méně příznivé pracovní podmínky, než jaké jsou stanoveny v pracovních smlouvách. Tam, kde odbory neexistovaly, byly uzavřené dohody pro zaměstnance nevýhodnější, a dokonce v rozporu se zákoníkem práce. Zákonodárce bohužel nestanovil povinnost ověřovat tyto dohody kontrolou Státního úřadu inspekce práce, ale pouze povinnost podávat inspekci informace o jejich uzavření. Kromě toho může podnikatel v období pandemie poslat zaměstnance na neplacené volno bez možnosti vznést námitku, a dokonce v určitých podnicích pracovníky tzv. „bunkrovat“ tj. přikázat zaměstnanci bydlet na pracovišti nebo v místě, které mu určí. V případě takzvaného „bunkrování“ uzavíraly dohodu o jeho podmínkách se zaměstnavatelem odbory nebo zástupci zaměstnanců. To vše ovlivnilo výdělkové možnosti zaměstnanců během pandemie.

Navzdory pandemii se průměrná hrubá měsíční mzda v národním hospodářství v roce 2020 nominálně zvýšila o 5,0% oproti roku 2019 a činila 5167,47 PLN (přibližně 1149 eur). V důsledku inflace se však reálné mzdy zvýšily pouze o 1,6% a v podnikatelské sféře o 1,5%. Kupní síla mezd se meziročně zvýšila o 1,5% (oproti nárůstu o 4,1% v roce 2019). Růst kupní síly mezd v roce 2020 byl nejnižší za posledních osm let. V roce 2020 činilo tempo růstu mzdového fondu v národním hospodářství (bez malých podniků) 3,6% r/r.

Další vývoj mezd bude záviset na makroekonomické situaci. Vládní prognózy uvádějí, že v roce 2021 dosáhne reálné tempo růstu HDP 3,8% a v roce 2022 4,3%. Díky tomu, že Polsko získá prostředky z unijního nástroje na obnovu a posílení odolnosti, se HDP v roce 2022 zvýší o 1,2%. I přes očekávané zvýšení podílu investic na HDP zůstane nejdůležitější složkou hospodářského

růstu soukromá spotřeba. To vyžaduje zvýšení disponibilního příjmu zaměstnanců, a tedy zvýšení mezd. Vládní prognózy očekávají nárůst průměrné mzdy v národním hospodářství o 6,2% v roce 2021 a v roce 2022. 6,4%. Jarní prognóza Evropské komise zároveň uvádí, že reálné jednotkové náklady práce se v roce 2021 sníží o -1,0% a v roce 2022 o -1,8%. Mzdy v roce 2021 skutečně rostou. Průměrná hrubá měsíční mzda v podnikatelské sféře v 1. čtvrtletí 2021 vzrostla nominálně o 5,7% r/r a reálně o 2,9% r/r. Růst mezd v podnikové sféře byl vyšší než v předchozích třech čtvrtletích, i když stále slabší než před rokem. Ve větší míře než před rokem se v 1. čtvrtletí zvýšila kupní síla mezd (o 2,9%), což bylo mimo jiné důsledkem nižší dynamiky inflace. Podle údajů z dubna 2021 činila průměrná hrubá mzda 5805,72 PLN (cca 1290 eur), což znamenalo meziroční nárůst o 9,9%. Další růst mezd je nutný vzhledem k rostoucím životním nákladům v Polsku, které jsou důsledkem zvyšování cen potravin, energií, služeb a poplatků. Inflace snižuje kupní sílu mezd. V roce 2020 dosáhl index spotřebitelských cen (obecně známý jako inflace) 3,4% (podle Eurostatu 3,7%), což je jedna z nejvyšších hodnot v EU. Pro srovnání, v roce 2020 činila inflace v eurozóně 0,3%. Očekává se, že inflace v Polsku dosáhne v roce 2021 v průměru 3,1%. V dubnu 2021 inflace vzrostla na 5,1% z 4,4% v březnu letošního roku, což je nejvyšší nárůst od června 2001, zatímco v květnu 2021 se pohybovala kolem 4,8%.

Pandemie covidu-19 je využívána k potlačení růstu mezd a k jejich omezení. Jak již bylo uvedeno, ustanovení protikrizového štítu umožňují snížit mzdy a pracovní dobu zaměstnanců. Kromě toho zaměstnavatelské organizace během každoročních jednání o mzdách v Radzie Dialogu Społecznego (Radě pro sociální dialog) předkládají stanoviska, která usilují o co nejnižší zvýšení mezd v roce 2022. Většina reprezentativních zaměstnavatelských organizací požadovala zvýšení minimální mzdy na úroveň zákonem garantovaného minima a tempo růstu v rozpočtové sféře v rozmezí 2,8% až 5,1%, i když se objevil i požadavek na zmrazení platů a snížení počtu míst ve státní správě. Odbory tyto návrhy nepřijaly. Zvýšení minimální mzdy a tempo růstu platů v rozpočtové sféře v roce 2022 určí vláda.

S ohledem na stav ekonomiky, její růstový potenciál, kondici podniků a potřebu zajistit zaměstnancům důstojné pracovní podmínky se očekává rychlejší růst mezd, než předpokládá vláda. Zvyšování mezd by mělo být klíčovou součástí návratu ekonomiky k růstu. Také veřejná správa potřebuje vyšší mzdy vzhledem k dodatečné pracovní zátěži způsobené pandemií. V mnoha orgánech veřejné správy byly z důvodu úspory nákladů zrušeny prémie a odměny, které významně doplňují nízké mzdy zaměstnanců. Kromě toho je třeba výrazně zvýšit mzdy ve veřejných službách, včetně školství a zdravotnictví, které jsou pro fungování státu klíčové. Vzhledem k výše uvedeným problémům by měl být tlak na zvyšování mezd v podnicích silnější než v současnosti. Jak ukázal výzkum Polské národní banky, v současné době o něco více než polovina podniků uvádí výskyt tlaků na zvyšování mezd. V cyklickém průzkumu z prvního čtvrtletí roku 2021 zaměstnavatelé uvedli, že plánují v průměru 5,3% zvýšení. Odbory by proto měly při vyjednávání o mzdách v roce 2021 počítat s nárůstem mezd v podnicích minimálně o 8%. Předpokládaná úroveň zvýšení platů by samozřejmě měla zohledňovat stav konkrétního podniku.

Organizace práce v podmínkách pandemie covidu-19, zejména v době ekonomického zmrazení, narážela na formální a logistické obtíže. Pravidla pro výkon práce v podnicích byla reorganizována a zaměstnanci, často poprvé, začali pracovat z domova s využitím prostředků komunikace na dálku. Pandemická situace si vynutila rozvoj nových forem práce a vzdělávání, distančních nebo alternativních. Údaje Eurostatu a výzkum Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek ukazují, že v roce 2017 pracovalo 5% zaměstnanců v EU na dálku, z toho 4,5% v Polsku. V roce 2020 již tímto způsobem pracovalo 32% zaměstnanců, přičemž průměr EU byl 37%. Zaměstnavatelé od počátku pandemie očekávali, že zaměstnanci budou vykonávat práci s využitím digitálních prostředků, ale zdráhali se převzít odpovědnost za podmínky práce a náklady na její zavedení, jako je vybavení nezbytné pro její zavedení a školení. Práce s digitálními nástroji představovala finanční, vzdělávací a sociální náklady, které nesli zaměstnanci. Odbory proto začaly pracovat na úpravě pravidel práce na dálku a úhradě nákladů na ni a požadovaly školení.

Zvyšování digitalizace ekonomiky vyžaduje boj proti digitálnímu vyloučení, což je výzva pro nadcházející roky.

Během pandemie se podmínky zaměstnanosti na trhu práce obecně zhoršily. Byla ochromena činnost inspekce práce, zdravotní inspekce a soudních orgánů odpovědných za dodržování pracovních práv a bezpečnosti práce. Pandemie způsobila výrazný nárůst stresu a nejistoty mezi pracovníky a potřebu upravit osobní život. Došlo k propojení pracovního a soukromého života, což nevratně ovlivnilo trh práce. Pracovní doba se prodloužila a práce se stala nepřetržitou. Jsme svědky nových forem mobbingu při práci na dálku: požadavek neustálé dostupnosti a zneužívání kontroly. To vyžaduje intervenci odborů a kontrolu inspekce práce. Někteří zaměstnanci však získali větší flexibilitu v pracovním režimu, což hodnotili pozitivně.

Zmrazení ekonomiky a zavedení práce na dálku zvýšilo pocit odcizení mezi pracovníky, a tím i počet osob s duševním onemocněním. To ovlivňuje trh práce, například prostřednictvím absencí zaměstnanců, vyžaduje zvýšení veřejných výdajů na zdravotní péči a takovou organizaci práce v podnicích, která podporuje zdraví. Je nutné zavést předpisy, které by zaměstnanci poskytovaly právo na přestávku (off-line), aby mohl sladit svůj profesní a osobní život (work life balance).

Během pandemie covidu-19 se postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži zhoršilo. Nerovné postavení žen a mužů na trhu práce se stalo viditelnějším. Práce na dálku, místo aby zvýšila flexibilitu žen na trhu práce, je ohrožovala, protože ve většině domácností jsou ženy jako jediné zodpovědné za péči o domácnost a blízké osoby. Nárůst pečovatelských a vzdělávacích povinností, překrývání časové osobních a profesních úkolů a nízké mzdy žen způsobovaly, že se častěji vzdávaly výdělečné činnosti anebo byly z práce propouštěny.

Pozitivním jevem, který byl v pandemii zaznamenán, je zvýšené povědomí veřejnosti o významu pracovníků ve veřejných službách pro bezpečnost státu a fungování společnosti. Po tomto uvědomění musí následovat zvýšení mezd, jak požadují odbory. Pozitivní byla také aktivizace společenské vzájemné pomoci, a to i mezi zaměstnanci. Jako pozitivní je třeba hodnotit rovněž využívání internetu ke sdílení znalostí, bezplatné školení, přednášky a poradenství dostupné na internetu. Realizace aktivit na internetu umožnila účast na setkáních, kurzech a veřejných akcích širšímu okruhu lidí než v případě stacionární formy, pokud ovšem nebyli digitálně vyloučení. Zrychlení využívání internetu pro kontakty a služby je impulsem pro rozvoj a modernizaci ekonomiky a odborového hnutí.

Vliv odborů na ekonomiku je omezený z důvodu úrovně odborové organizovanosti, neochotě vládní strany zapojit se do sociálního dialogu a nízké úrovně odborové angažovanosti zaměstnavatelských organizací. V roce 2018 bylo v odborech přibližně 1,6 milionu členů, což představuje přibližně 11 % zaměstnaných a přibližně 19 % zaměstnanců v podnicích s více než 9 zaměstnanci. Podle OECD je v Polsku 12,4 % zaměstnanců odborově organizovaných, což je méně než průměr (16,1 %). Kolektivní smlouvy se týkaly přibližně 14,7 % zaměstnanců, zatímco průměr OECD činil 32,2 %. Na národní úrovni je sociální dialog v krizi a samotní podnikatelé se nechtějí sdružovat v organizacích zaměstnavatelů, takže odbory nemají partnera pro uzavírání kolektivních smluv.

Navzdory výše uvedeným výhradám byla role odborů při utváření situace v zemi zřejmá. V počátečním období pandemie covidu-19 se odborová jednání týkala spíše pracovních podmínek v době pandemie covidu-19 a ochrany pracovníků před nakažením virem. Dialog týkající se této záležitosti pokračuje. Odbory se zasazují o systémová řešení pro celá průmyslová odvětví a sektory a podporují pracovníky, aby mohli fungovat během pandemie i po ní. Příkladem je zdravotnictví, školství, doprava a oděvní průmysl. Objevují se požadavky na příplatky pro pracovníky ohrožené SARS-CoV-2 a také zatížené zvýšenou odpovědností během pandemie. Odbory navíc, navzdory pandemii covidu-19, vyjednávají se zaměstnavateli o zvýšení mezd. Výsledek jednání závisí na kondici podniku a na odvětví hospodářské činnosti, v němž konkrétní podnik působí. Ve veřejné správě je dialog ohledně mezd ztížen přijetím právních předpisů, které zmrazují pravidla odměňování zaměstnanců.

Pro úplnost je třeba dodat, že odborové svazy v jednotlivých odvětvích již více než rok vedou dialog o sociální dohodě, která zajistí sociálně spravedlivou klimatickou transformaci hospodářství,

zejména těžebního a energetického sektoru, v souvislosti s požadavky politiky EU v oblasti klimatu. Hlavní část opatření již byla vypracována a schválena vládou a odbory. Práce na podrobnostech řešení pokračuje.

Odborové svazy se musely rychle přizpůsobit novým podmínkám. Jak bylo uvedeno výše, v prvním období pandemie se odboráři snažili prosadit bezpečné pracovní podmínky a opatření na osobní ochranu pracovníků před nákazou virem. Aktivita ve prospěch zaměstnanců a kontakt s nimi, jakož i dialog se zaměstnavatelem byly často prováděny mimo pracoviště a na dálku, s vynecháním osobních schůzek. To odborářům ztěžovalo používání známých nástrojů dialogu a vyjednávání. V Polsku se kvalita sociálního dialogu zhoršila. Štíty umožňují uzavírat dohody se zástupci zaměstnanců, což na jedné straně představuje prvek sociálního dialogu, ale na druhé straně to nepodporuje sdružování se v odborech, když výše uvedenou dohodu lze uzavřít se zástupci zaměstnanců.

Během pandemie byla činnost odborových organizací komplikována jejich vnitřní strukturou. Řada organizací neměla ve svých stanovách ustanovení o dálkové formě zasedání statutárních orgánů a hlasování, ani opatření v případě uplynutí funkčního období statutárních orgánů a nemožnosti uspořádat volby orgánů formou osobní a tajnou. Odbory také nevyužívaly běžně internet ke komunikaci a prezentaci své činnosti. Kromě toho se v důsledku pandemie zhoršila ekonomická situace některých odborových svazů. Některé odborové svazy se totiž zabývaly hospodářskou činností, jejíž zisky byly použity na zákonem stanovené účely (např. cestovní ruch, pronájem budov). To jim ztěžovalo vykonávání jejich hlavní činnosti, totiž dialogu se zaměstnavatelem za účelem obrany práv zaměstnanců. Odbory musely rychle zvýšit svou digitalizaci. Praxe spočívala ve využívání nových forem komunikace a vyjednávání pomocí programů jako ZOOM, sociálních médií, uzavřených online skupin a aplikací určených pro odboráře. Zástupci odborů museli také získat nové dovednosti v oblasti posilování vedení a komunikace v krizových situacích také v digitální oblasti. Přestože se mnoho organizací účinně přizpůsobilo, je třeba do výše uvedených dovedností investovat i po skončení pandemie.

Příklad OPZZ (Polská aliance odborových svazů) ukazuje operativní fungování organizace během pandemie, a to i na dálku. OPZZ se aktivně podílela na tvorbě protikrizové politiky a zákonů. Získala prostředky z fondů EU na vytvoření informačního a konzultačního pracoviště, které poskytovalo poradenství zaměstnancům a odborářům výhradně na základě předpisů protikrizového štítu, nezávisle na právním poradenství poskytovaném v rámci OPZZ. Uspořádala také sérii webinářů, během nichž odboráři s odborníky diskutovali mimo jiné o digitalizaci ekonomiky, práci na dálku a vzdělávání, boji proti pandemickému stresu, situaci zdravotníků a žen v období pandemie. Diskutovalo se také o možné budoucnosti práce, včetně pracovního práva. OPZZ rovněž vydala příručku pojednávající o protikrizové legislativě s doporučeními týkajícími se výše zmíněných oblastí webinářů.

Činnost odborů během pandemie ilustruje také aktivita Polského odborového svazu učitelů (ZNP). Svaz využíval síť interní a externí komunikace pro podporu svých členů. Prostřednictvím sociálních médií ZNP poskytoval spolehlivé informace zaměstnancům v oblasti vzdělávání, informoval o změnách v zákonech a poskytoval poradenství v oblasti práce na dálku. Poskytoval právní a psychologické poradenství, pořádal semináře a školení ve virtuální podobě. Na sociální síti byla založena skupina poskytující IT podporu zaměstnancům ve školství. Učitelé nebyli zpočátku vybaveni technikou a dovednostmi pro výuku na dálku. Odborový svaz podporoval své členy při jednáních se zaměstnavateli a vedl dialog s vládou o problémech týkajících se odvětví vzdělávání. Díky tomu se podařilo získat z veřejných prostředků (nízké) příspěvky pro učitele na pomůcky a umožnit očkování učitelů v první fázi očkování proti covidu-19. Odboráři z městské hromadné dopravy zase prosadili, aby zaměstnavatelé vyloučili prostor vozidla za řidičem z užívání cestujícími, aby se snížila možnost nakažení řidičů virem a aby mohli řidiči pracovat bez ochranných roušek omezujících zorné pole. Ve zdravotnictví se po delší době u některých pracovníků podařilo prosadit (nízké) příplatky za práci v podmínkách ohrožení covidem-19. Je ale třeba důrazně upozornit, že obecně tito pracovníci nedostávali příplatky za extrémně zvýšenou pracovní zátěž v období pandemie.

RAKOUSKO

Ekonomika, trh práce a kolektivní vyjednávání v Rakousku a jejich vývoj v době velkých výzev

Marcus Strohmeier, ÖGB, Vídeň

Sociální partnerství a vývoj ekonomiky po válce

Rakousko bylo ve zničující druhé světové válce hospodářsky zcela zruinováno a muselo svou ekonomiku vybudovat znovu od samého základu. Po roce 1943 byly během války z „Německé říše“ přemístěny důležité části zbrojní výroby na území dnešního Rakouska mimo dosah spojeneckého letectva, neboť to bylo jediné řešení, jak ochránit německý průmysl před ničivými nálety. K této náhlé industrializaci Rakouska došlo dokonce i v hospodářsky méně rozvinutých regionech, např. v hornatých oblastech. Tím se sice značně zvýšila celková hustota průmyslu, avšak závody produktově zaměřené převážně na zbrojní výrobu nenalezly v poválečném „mírovém“ hospodářství po roce 1945 přílišného uplatnění.

Hospodářská obnova země byla proto velice obtížná, protože i turismus, který v meziválečných letech zaznamenal nebývalého rozkvětu, se vzpamatovával velice pomalu. Teprve koncem 50. a během 60. let minulého století vedla ekonomická přestavba v Rakousku, podobně jako předtím v Německu, k takzvanému „hospodářskému zázraku“, tedy k rychlému hospodářskému rozvoji zejména v odvětví lehkého a spotřebního průmyslu, aniž by došlo k oslabení těžkého a zpracovatelského průmyslu, který je i dnes důležitým klíčovým odvětvím rakouské ekonomiky.

Oživení ekonomiky přineslo mírné zvýšení mezd na konci 40. a poté na začátku 50. let minulého století, čímž se zvýšila kupní síla pracujícího obyvatelstva. Tomu ovšem předcházely stávkové akce roku 1949 a 1950, v nichž pracující protestovali proti nepatrnému zvýšení mezd, které odbory vyjednaly. Na počátku 50. let se pak sociální partneři dohodli, že ekonomika, zejména odvětví průmyslu, reinvestuje nevyplacenou část zvýšených mezd do rozvoje podniků. Právním základem pro vyjednávání sociálních partnerů se stal nový zákon o kolektivních smlouvách schválený roku 1947.

Na rozdíl od většiny států na světě se sociální partnerství v Rakousku zakládá na svobodné vůli zástupců zaměstnanců (Odborový svaz a Komora zaměstnanců) a zástupců zaměstnavatelů (Hospodářská komora a Zemědělská komora). Stát figuruje pouze jako vyjednaváč na straně zaměstnavatelů, aniž by se vměšoval do vyjednávání. Tento bipolární systém spočívající na korporátních subjektech Odborový svaz, Komora zaměstnanců, Hospodářská komora a Zemědělská komora je rakouskou zvláštností.

Ekonomický vývoj v Rakousku byl ovlivněn různými externími faktory. Asi nejdůležitějším z nich bylo v poválečných letech úzké propojení rakouského a západoněmeckého hospodářství. Nejmarkantnějším znakem tohoto propojení ekonomiky byla pevná vazba národní měny, tedy rakouského šilinku, na silnou německou marku, a stabilní měnový kurz sedm šilinků za jednu německou marku se udržel dlouhou řadu let. Tato měnová politika bezpochyby vyžadovala úzkou spolupráci, nepřetržitou koordinaci a společné hospodářské plánování Spolkové centrální banky a Rakouské centrální banky. Ačkoli je Rakousko podle státní smlouvy z roku 1955 od doby

zpětného získání suverenity stále neutrální zemí a není členem Severoatlantické aliance, přesto je pevně integrováno do Evropy a nevojenských struktur západní polokoule, přičemž se vždy snažilo zachovat si tuto neutralitu zejména v oblasti obchodní politiky. Rakousko bylo zakládajícím členem Evropského sdružení volného obchodu (EFTA), do něhož vstoupilo několik západních evropských zemí, které nebyly členem Evropského hospodářského sdružení (EHS), současně však rakouské průmyslové podniky, zejména ty státní, nadále udržovaly vztahy s obchodními partnery ve středoevropských a východoevropských socialistických státech, které existovaly již od dob monarchie. Projekty v oblasti výroby ocelových konstrukcí, těžkého strojírenství či lodního stavitelství realizované se Sovětským svazem, Německou demokratickou republikou nebo Jugoslávií přispívaly významně k ekonomické stabilitě Rakouska.

Právě tyto státní podniky s tradičně silnými a dobře organizovanými odbory, jimž připadla vůdčí role na poli ekonomiky, se v kolektivních vyjednáváních postaraly o pravidelné zvyšování mezd. Díky rostoucí produktivitě v 70. letech stoupala i životní úroveň a blahobyt, z čehož profitovaly i domácnosti pracujících s nižším stupněm vzděláním a bez kvalifikace. Díky progresivní vládní politice a bojovnosti odborů se zvýšila zaměstnanost žen a také byla odstraněna diskriminující ustanovení v kolektivních smlouvách o nerovnosti v odměňování žen a mužů, kdy ženy pobíraly za stejnou práci nižší tarifní mzdu než muži.

Převratné události roku 1989, „pád železné opony“ a ukončení Studené války po rozpadu Sovětského svazu v roce 1991 byly důležitým impulsem, kdy Rakousko muselo reagovat na novou situaci. Rakouská vláda projevila vůli oficiálně se začlenit do Evropského společenství (ES), čímž navázala na dlouhodobý prointegrační kurz Rakouské republiky, který započal již přistoupením země k Organizaci spojených národů. Společně s dalšími dvěma neutrálními státy Finskem a Švédskem vystoupilo Rakousko z Evropského sdružení volného obchodu (EFTA) a roku 1995 se stalo členem Evropské unie, která je právním nástupcem Evropského společenství (ES). Rakousko je součástí hospodářské a měnové unie. K prvnímu lednu 1999 bylo v Rakousku oficiálně odstartováno zavedení jednotné měny euro, nejprve pouze v bezhotovostní podobě na účtech, než byly roku 2002 uvedeny do oběhu bankovky a mince a euro se stalo v zemích eurozóny zákonným platidlem.

Rozdílný vývoj mezd v členských státech Evropské unie

K nenadálému a rychlému oživení ekonomiky po několika letech neuspokojivého hospodářského růstu koncem devadesátých let minulého a na počátku nultých let tohoto století došlo roku 2004 po tzv. východním rozšíření Evropské unie o osm dalších středoevropských a východoevropských zemí. Domácí ekonomika se záhy vzpamatovala a rychlý vývoj hospodářství a expanze na nové trhy v zemích střední a východní Evropy vedl v Rakousku k akutnímu nedostatku pracovních sil napříč všemi sektory. Ve snaze pokrýt potřebu pracovních sil lákaly rakouské agentury cizince, aby šli pracovat do Rakouska, což vedlo k velkému odlivu především kvalitních a kvalifikovaných pracovníků právě z oněch nově přistoupivších zemí. Hospodářský rozmach však o několik let později zastavila finanční krize, která udeřila na podzim roku 2008 a přerostla v globální hospodářskou krizi. Světovou ekonomiku zasáhl největší pokles od Velké hospodářské krize ve třicátých letech minulého století.

Rakousko čelilo tomuto ekonomickému kolapsu zavedením tzv. kurzarbeitu, který zaměstnavatelům umožnil zachovat pracovní místa a udržet si kvalifikované pracovníky a zabránil masovému propouštění, k němuž došlo ve většině ostatních zemí. Roku 2009 bylo díky kurzarbeitu zachráněno přibližně 25 000 a roku 2010 zhruba 6 800 pracovních míst¹, většina z nich v průmyslových odvětvích, zejména v dodavatelském sektoru pro automobilový průmysl, který je v Rakousku již tradičně silně zastoupen. Model kurzarbeitu spočívá ve zkrácení pracovní

1 Rakouský ústav pro ekonomický výzkum (WIFO), tisková zpráva dne 22. 6. 2011

doby při příslušném zkrácení mzdy zaměstnanců, přičemž ušlý příjem doplatí stát. Odpracované hodiny nadále uhradí zaměstnavatel, který se současně zaváže, že nikoho nepropustí. Ačkoli byla tato státní podpora časově omezena, většina zaměstnanců setrvala u svého zaměstnavatele i po jejím vypršení.

Roku 2009 zůstalo po ukončení státní podpory zachováno 97,6 % z téměř 143 000 dotovaných pracovních míst², a ještě větší úspěch byl zaznamenán roku 2010, kdy zůstalo obsazeno dokonce 99 % z 63 000 dotovaných pracovních míst. Zkrácení pracovní doby a s tím související krácení mzdy se lišilo podnik od podniku, v průměru se pohybovalo kolem 24 % v roce 2009, resp. 21 % v roce 2010.³ Vzhledem k tíživé ekonomické situaci bylo v obou zmíněných letech při kolektivním vyjednávání sjednáno zvýšení mezd de facto jenom ve výši inflace. Roku 2009 stoupla nezaměstnanost v Rakousku o rekordních 22,6%.⁴ V důsledku krize vzrostly příjmy zaměstnanců roku 2010 pouze nepatrně o 1,3 % a také roku 2011 obnášelo zvýšení mizivých 2,2%.⁵

Po drastickém propadu ekonomiky roku 2009 o 3,8 % byl roku 2010 zaznamenán vzestup o 1,8 % a růst pokračoval také v následujícím roce 2011, tentokrát dokonce 2,9 %. Dlouhodobé dopady světové hospodářské krize se začaly projevovat teprve v pozdějších letech. V roce 2012 se vývoj ekonomiky značně zpomalil na pouhých 0,7 % růstu, v roce 2013 byla míra růstu nulová a ani v následujících letech se ekonomika nevyvíjela příliš uspokojivě. Teprve roku 2016 byl poprvé zaznamenán růst ve výši dvou a více procent (2016: +2 %, 2017: +2,4 %, 2018: +2,6 %, 2019: +1,4 %).⁶

Mzdový vývoj byl oproti tomu poněkud dynamičtější, což souviselo s vývojem inflace. V roce 2016 vzrostly příjmy pracujících o 2,5 % a v roce 2017 jen o 1,4 %, což odpovídalo reálnému zvýšení mezd v průměru o 0,2 %. V následujících letech přinesla kolektivní vyjednávání o mzdách vyšší nárůst mezd, tak jak odpovídalo dřívější dohodě sociálních partnerů, konkrétně o 2,5 % v roce 2018, a v roce 2019 stouply průměrné mzdy zaměstnanců dokonce o 2,9%.⁷

Průměrný hrubý příjem zaměstnanců v Rakousku se v období od propuknutí hospodářské krize roku 2008 do rozšíření koronaviru na jaře 2020 zvýšil o € 860,- (2008: € 3 010,- / 2019: € 3 870,-), což odpovídá zvýšení disponibilního čistého příjmu o € 640,- (2008: € 2 080,- / 2019: € 2 720,-).⁸

Dopady globální finanční a hospodářské krize z roku 2008 se podařilo překonat teprve v roce 2017. V Rakousku klesla míra nezaměstnanosti opět na předkrizovou hodnotu. Ale přestože produktivita opět rostla a počet nezaměstnaných se rapidně snížil, vývoj reálných mezd zdaleka nesploňoval očekávání odborů. Na nepříznivý mzdový vývoj v Rakousku poukázala dokonce OECD ve své výroční hodnotící zprávě k ekonomickému vývoji za rok 2017. Zatímco v ostatních zemích OECD vzrostla hodinová mzda v průměru o 0,6 %, v Rakousku se naopak o 0,6 % snížila.⁹ Reálné mzdy v Rakousku tedy od roku 2016 neustále klesaly, ačkoli ekonomický růst dosahoval maxima a nezaměstnanost byla „pouhých“ 5,6 % (průměr ostatních zemí OECD v roce 2017: 5,9 %).

Pohlédneme-li na vývoj ekonomiky v Rakousku v době před koronavirovou krizí, je zřejmé, že největším problémem byl vývoj inflace. Po přistoupení tří neutrálních zemí Rakouska, Finska a Švédska k Evropské unii roku 1995 došlo v ostatních dvou zemích ke značnému snížení inflace (ve Finsku o 6,2 %, ve Švédsku o 6,3 %), zatímco v Rakousku poklesla inflace o mizivá 2,2%.¹⁰ Jednou z příčin byly nízké přírůstky mezd, které kritizovala i OECD ve své shora zmíněné

2 Tamtéž

3 Tamtéž

4 Arbeitsmarktservice Österreich (veřejnoprávní agentura poskytující informace o trhu práce): Speciální téma – vývoj na trhu práce, únor 2021

5 Statistik Austria 2020 (pozn. překladatele: označení, pod nímž vystupuje Rakouský spolkový statický ústav)

6 Statistik Austria a WIFO 2021

7 Statistik Austria 2020

8 Statistik Austria 2020

9 ORF 2017

10 Österreichische Gesellschaft für Europapolitik 2020 (Rakouská společnost pro evropskou politiku 2020)

zprávě. Na druhé straně však zaznamenalo Rakousko mohutný nárůst exportu, kdy podíl exportu na vnitřní trh EU na hrubém domácím produktu činil 71,7 % a vysoko předčil podíl exportu Finska (56,7 %) i Švédska (57,2 %).

Ekonomika stagnovala přes veškeré snahy ve většině evropských zemí včetně Rakouska, neboť se zdaleka nenaplnily představy o otevření nových slibných trhů v zemích Balkánského poloostrova. Balkánské země byly stále ještě ochromeny následky hospodářské krize z roku 2008, takže obchod váznul a nepřinesl vytoužené oživení. Ekonomiku celého kontinentu nepříznivě ovlivnil také Brexit a nejistota budoucnosti, neboť se všeobecně očekávaly negativní reálné dopady na Evropskou unii po skončení přechodného období. Pozitivní efekty na vnitřních trzích Evropské unie, které Rakousko zaznamenalo po přistoupení k EU roku 1995, začaly v nultých letech tohoto století doznívat, a trvalé oživení ekonomiky přineslo teprve historicky největší rozšíření Evropské unie o země střední a východní Evropy roku 2004 a jejich začlenění do vnitřního trhu EU.

Koncem roku 2019, tedy krátce po překonání globální finanční a hospodářské krize z roku 2008, propukla v Číně nákaza tehdy neznámým koronavirem, která se rozšířila do Evropy a posléze zachvátila celý svět. Veškeré doposud vypracované veskrze pozitivní ekonomické prognózy pozbyly rázem platnosti. Následkem pandemie se Evropská unie i celé řada jiných států ocitla v největší globální recesi od Velké hospodářské krize. Roku 2020 zaznamenala rakouská ekonomika výrazný propad o 6,3 %, s jehož následky se bude ekonomika a trh práce potýkat ještě celou řadu let.

Propad ekonomiky a trhu práce následkem covidu-19

Po rozšíření covidu-19 v severní Itálii bylo jen otázkou času, kdy nákaza zasáhne sousední Rakousko. Koncem února byly v Tyrolsku zaznamenány první případy nakažených a 11. března 2020 prohlásila Světová zdravotnická organizace (WHO) šíření covidu-19 za celosvětovou pandemii. Reakce na tuto neznámou nemoc vyústila v masivní narušení veškerých sociálních a ekonomických procesů. Byly zavřeny kulturní a vzdělávací instituce, zrušeny různé akce, obyvatelé v panice nakupovali do zásoby trvanlivé potraviny, toaletní papír a jiné zboží denní spotřeby, což vedlo k jeho nedostatku.

Situace vyvolaná nekontrolovatelným chováním obyvatelstva se ještě zhoršila po vyhlášení prvního lockdownu 16. března 2020. Veškerý veřejný život v zemi se zastavil a dopady vládních opatření, která byla vzhledem k dané situaci správná a nezbytná, se vzápětí projeví na trhu práce. V březnu a dubnu 2020 přišlo o zaměstnání 380 000 osob v závislém pracovním poměru. Takovýto brutální zásah do vývoje trhu práce Rakousko nezažilo od Velké hospodářské krize roku 1929. Sice se po ukončení lockdownu mohlo 230 000 pracovníků vrátit na své původní pracovní místo, ale počet nezaměstnaných se přesto dramaticky zvýšil.

Koncem dubna překročil počet oficiálně přihlášených nezaměstnaných hranici půl milionu, což představuje oproti roku 2019 meziroční nárůst o 226 000 nezaměstnaných. Podle vzorce pro výpočet míry nezaměstnanosti (příčemž v Rakousku se za nezaměstnané považují i osoby absolvující v době nezaměstnanosti školení) bylo v dubnu 2020 přibližně 12,8 % osob bez práce, což bylo o 5,5 % více než ve srovnatelném období předchozího roku.¹¹

Následkem pandemie však nedošlo pouze k největšímu růstu nezaměstnanosti od konce druhé světové války, nýbrž současně se výrazně zkrátila týdenní pracovní doba, takže byli postiženi i zaměstnanci, kteří o práci prozatím nepřišli. Mnozí zaměstnavatelé využili situace a vyzvali své zaměstnance, aby si vybrali náhradní volno za přesčasové hodiny nastřádané na kontu pracovní doby. Sociální partneři se dohodli na opětovném zavedení modelu kurzarbeitu, který se osvědčil již během finanční a hospodářské krize v letech 2008–2010. Nový aktuální model kurzarbeitu

umožňuje zkrácení pracovní doby na 30–80 %, přičemž odměna za práci nesmí být nižší než 80–90 % poslední čisté mzdy.

Zatímco roku 2019 byla průměrná týdenní pracovní doba 32,3 hodin, na vrcholu první vlny epidemie covidu-19 na jaře 2020 se zkrátila na pouhých 25,4 hodin. Zkrácení o 6,9 hodin týdně mělo bezesporu dlouhodobý negativní dopad na ekonomický růst v Rakousku. V hospodářských odvětvích, která byla protikoronavirovými opatřeními obzvláště postižena, jako například turismus nebo gastronomie, se v dubnu 2020 zkrátila průměrná týdenní pracovní doba dokonce o 33,3 hodin na 11,4 hodin. Pandemie citelně zasáhla také rozsáhlou oblast kultury a umění, která má v Rakousku již tradičně značný společensko-hospodářský vliv. Zde se průměrná týdenní pracovní doba zkrátila o 65 %.¹²

Uzavření drtivé většiny obchodů na jaře 2020 mělo negativní dopad na celkové spotřební výdaje domácností, které se propadly téměř o deset procent. Nejcitelněji zasáhla pandemie oblast služeb, tedy stravovací a ubytovací zařízení a další zařízení poskytující služby jako např. kadeřnické a kosmetické salony a také veřejné dopravce, jimž přísná opatření prakticky zcela znemožnila nadále provozovat svou činnost. Na druhé straně se několikanásobně zvýšil zájem spotřebitelů o bytové zařízení, vybavení pro dům a zahradu a rekordní obrat zaznamenaly především internetové obchody. Vzhledem k poklesu prodeje musela celá řada výrobců omezit své dosavadní výrobní kapacity, objem exportu poklesl o 6,4 %, import se snížil o 6,8 %.¹³

Dopadů pandemie nezůstal ušetřen ani trh práce, neboť na vrcholu první vlny na jaře 2020 pracovalo v režimu kurzarbeitu 1,3 milionů zaměstnanců. Kurzarbeit sice pomohl zachránit stávající pracovní místa, nicméně po ukončení prvního lockdownu se ukázalo, že s ním spojené zkrácení mzdy citelně ovlivnilo způsob života a spotřební chování lidí. V nejhorší situaci se ocitly výdělečně činné osoby nemající status zaměstnance, tedy například nezávislé osoby na volné noze vykonávající práci mimo pracovní poměr na základě smlouvy o dílo či dohody o provedení práce, nebo osoby pouze zdánlivě samostatně výdělečně činné. Ve skutečnosti by tyto osoby měly nárok na řádnou pracovní smlouvu zakládající pracovníprávní vztah a mnohdy se ocitly v překérním zaměstnaneckém poměru nedobrovolně, neboť zaměstnavatel ať již z jakéhokoli důvodu odmítl přijmout je do řádného pracovního poměru. V některých případech ale pracovníci akceptovali tyto alternativní nejisté pracovní vztahy z osobních důvodů, protože jim umožňovaly například vyšší flexibilitu, větší autonomii apod.

K ochraně pracovních míst zaměstnanců se vláda a sociální partneři bez dlouhého otálení dohodli na opětovném zavedení kurzarbeitu, výdělečně činné osoby nemající status zaměstnance však zůstaly bez jakékoli pomoci. Třeba jedna nejmenovaná hudebnice na volné noze: Ačkoli nemohla kvůli vládním protikoronavirovým opatřením vykonávat své povolání, neboť turné, koncerty a podobné akce byly zrušeny a ona tak přišla de facto o veškeré své příjmy, neměla nárok na žádnou státní podporu a byla odkázána na potravinovou pomoc charitativních organizací. Ale i v řadách zaměstnanců byly skupiny, které na kurzarbeit doplátily. Obzvláště postiženou skupinou byly ženy samoživitelky, které většinou pracovaly jenom na zkrácený úvazek. Jedna pracovnice, zaměstnaná u bezpečnostní agentury a matka školou povinného dítěte, líčila v televizní pódiové diskusi svou svízelnou situaci: Před vypuknutím koronavirové nákazy vydělávala € 1 000,- čistého měsíčně. Po zkrácení mzdy o 20 % v režimu kurzarbeitu se částka snížila na € 800,- měsíčně. Protože jen na samotné nájemné vynaložila více než € 600,-, byla odkázána na dary dobročinné organizace. Dokonce si už ani nemohla dovolit nakupovat běžné potraviny v blízkém supermarketu jako dříve, nýbrž byla odkázána na tzv. sociální trh, tedy určité diskontní prodejny s omezeným sortimentem určené pro osoby s nízkými příjmy.

Oba příklady dokládají bezvýhodnou situaci a bezradnost desítek lidí, v níž se ocitli následkem pandemie. Kromě finanční tísně trpí celá řada lidí psychickými problémy, které

12 Tamtéž

13 Statistik Austria 2021

mohou být i dlouhodobé, ne-li trvalé. Koronavirová krize výrazně zhoršila také situaci dlouhodobě nezaměstnaných. Již před rokem 2020 byli ohroženi chudobu a sociálním vyloučením a nyní se toto nebezpečí ještě zvýšilo, neboť pandemie prakticky znemožnila veškeré pokusy zprostředkovat je na trhu práce. Nezaměstnaní bez ukončeného vzdělání a kvalifikace, často migrantského původu, a rovněž starší nezaměstnaní ve věku nad 50 let patří jednoznačně k obětem koronavirové krize.

Snahy odborů a doporučení pro trh práce

Odbory byly od počátku pandemie přizvány k jednáním na národní úrovni o otázkách řešení a překonání pandemie. Sociální partnerství v Rakousku utrpělo v předchozích letech jistou „psychickou krizí“, neboť mnohé ekonomické subjekty zpochybňovaly důležitost a smysluplnost spolupráce se zástupci zaměstnanců, avšak covid-19 je přiměl svůj postoj změnit. Poté co vláda vyzvala sociální partnery k zahájení rozhovorů, obě strany přistoupily k problému pragmaticky s vědomím, že chtějí-li krizi zvládnout, musí držet pospolu. Rakouský odborový svaz a Komora zaměstnanců nakonec většinu plánů vlády odsouhlasily. Tváří v tvář hrozbě pandemie se odborům po letech marných pokusů podařilo prosadit realizaci návrhů směřujících ke zvýšení ochrany zaměstnanců. Jednomyslně přijatá dohoda o zavedení režimu *kurzarbeitu* zachránila více než jeden milion pracovních míst a byla jedním z rozhodujících opatření na podporu a stabilizaci trhu práce silně poznamenaného pandemií.

Po shodě sociálních partnerů v zásadních a nejdůležitějších otázkách představil Rakouský odborový svaz počátkem léta roku 2020 svůj strategický plán budoucího rozvoje trhu práce¹⁴. Prvořadým úkolem bude mimo jiné podpořit a posílit národní zdravotnický systém. I když se stávající rakouský systém doposud osvědčil, na vrcholu druhé vlny pandemie na přelomu zimy 2020 a jara 2021 se celá řada nemocnic ocitla na hranici svých kapacit. Rakousko je protkáno hustou dobře fungující sítí nemocnic a zdravotnických zařízení. Tuto síť chtějí odbory nejen zachovat, nýbrž dále budovat a rozvíjet. V budoucnosti je nutno věnovat zvýšenou pozornost zejména dalšímu vzdělávání zdravotnického personálu a zvýšení atraktivity zdravotnických povolání, neboť krize ukázala, že hlavním problémem nemocnic v době vrcholící epidemie covidu-19 nebyl nedostatek lůžek intenzivní péče, nýbrž nedostatek příslušně kvalifikovaného personálu.

Koronavirová krize obohatila společnost o jeden poznatek, který protičeří dosavadním neoliberálním principům prosazovaným stranami názorově blízkými ekonomickým subjektům, jež urputně hájí nevměšování státu do hospodářské soutěže: poznatek, že role státu v ekonomice není ani zbytečná, ani dávno překonaná nebo nadhodnocená. Naopak silný stát disponující dostatečným finančním kapitálem umožňoval a umožňuje adekvátně reagovat na nepředvídatelné krize. Vláda by tedy měla prostřednictvím veřejných zakázek masivně investovat do ekologické a trvale udržitelné budoucnosti, zejména do projektů v oblasti dopravní infrastruktury a zdravotnictví, tak jak to požadují odbory. Dále je potřeba velkoryse podpořit stavebnictví, neboť rychlý rozjezd stavební výroby by mohl vést k razantnímu oživení celé ekonomiky. Na trh práce by tak znovu mohly vstoupit kromě kvalifikovaných pracovníků i pracovní síly bez kvalifikace a s nižším stupněm vzdělání. Během pandemie se na pořad dne opět dostal dávný požadavek odborů na zvýšení investic do státem podporované bytové výstavby. V Rakousku chybí více než 300 000 bytů a nájemné i ceny bytů v osobním vlastnictví se v posledních deseti letech rapidně zvýšily. Jako součást stimulační strategie pro zotavení a posílení hospodářství navrhuje odbory založit státní banku financující bydlení, která by pomohla nastartovat bytovou výstavbu.

Vzhledem k rychle postupující digitalizaci požaduje odborový svaz důrazněji než doposud zkrácení pracovní doby. I to by výrazně přispělo k rychlému snížení nezaměstnanosti způsobené

14 Rakouský odborový svaz – program trhu práce 2020

pandemií koronaviru. Za tímto účelem navrhují odbory zavést čtyřdenní pracovní týden a prodloužit nárok na dovolenou o jeden týden na celkem 6 týdnů.

Během koronavirové krize se ukázalo, že vyplácená finanční podpora v nezaměstnanosti by se měla z dosavadních 55 % zvýšit na 70 % průměrné čisté mzdy v posledním zaměstnání, aby- chom zabránili sklouznutí postižených lidí do chudoby a udrželi dosavadní úroveň spotřebních výdajů domácností, které výrazně přispívají k celkové výkonnosti ekonomiky. Odbory prosazují navýšení platů a mezd v potravinářské výrobě, stavebnictví a v oblasti sociálních služeb, zejména služeb pečovatelských, kde spatřují nejvýraznější nepoměr mezi výkonem a odměnou za práci. Vzhledem ke globálnímu stárnutí populace nabývají sociální služby na významu. Tyto služby jsou svým způsobem specifické a vyžadují citlivý přístup k lidem, neboť jsou zacíleny na nejzranitelnější skupinu obyvatel, kteří se bez pomoci druhých neobejdou. Proto zde musí být zajištěn spravedlivější a motivující systém odměňování.

Pozornost odborů je zacílena také na skupinu osob v překérním zaměstnání, která byla koronavirovou krizí postižena mnohem více než ostatní zaměstnanci. Prekérní pracovněprávní vztahy musí být omezeny, budoucí trh práce musí být očištěn od nezaručených, nestálých, dočasných, nejistých či riskantních zaměstnání s nízkou právní ochranou a nízkou odměnou za práci a rovněž musí být odstraněna diskriminace uchazečů o práci z důvodu národnosti, etnické příslušnosti atd. Stejně tak by bylo žádoucí omezit dočasné zapůjčování zaměstnanců a pronajímání pracovních sil, které je rozšířeno zejména v průmyslových odvětvích.

Závěrem musíme zmínit ještě jednu důležitou skupinu, která je středem pozornosti odborů, a to jsou mladí lidé. Prvním a nejdůležitějším opatřením je, aby státní podniky a podniky se státní účastí nabízely zvýšenou měrou praktické vyučování v prostředí podniku umožňující učňům osvojit si odborné a praktické dovednosti potřebné k výkonu budoucího povolání. Dále by měl být vytvořen samostatný „fond COVID“ na podporu odborného vzdělávání a přípravy učňů, v rámci něhož budou podporovány zejména ty podniky, které se obzvláště angažují v oblasti odborné a praktické přípravy učňů. Také při zadávání veřejných zakázek by v budoucnosti měla být zohledňována angažovanost uchazečů o zakázku v oblasti odborné přípravy učňů. Podniky, které investují čas a peníze do odborné přípravy mladých lidí, si zaslouží zvýšené podpory.

Kolektivní vyjednávání na pozadí ekonomické krize a pandemie

Také v roce 2021 bylo Rakousko stejně jako většina ostatních států silně postiženo koronavirovou krizí. Země se stále potýká s vysokou nezaměstnaností. Na vrcholu první vlny koronaviru v dubnu 2020 se počet nezaměstnaných blížil hodnotě 560 000, ale ani v únoru 2021 nebyla krize na trhu práce zdaleka překonána, neboť stále ještě bylo bez práce zhruba půl milionu lidí. Mírné zlepšení nastalo teprve po ukončení druhého lockdownu v květnu 2021, protože obchod, gastronomie a turismus se poměrně rychle vzpamatovaly a počet nezaměstnaných klesl těsně pod hranici tří set tisíc.

Ztrátou pracovního místa byly nadprůměrně silně postiženy ženy, které po uzavření škol a předškolních zařízení z důvodu pandemie beztak nesly hlavní břemeno péče o děti. Zatímco nezaměstnanost žen vzrostla v únoru 2021 o 40,2 % oproti srovnatelnému období předchozího roku, u mužů se nezaměstnanost zvýšila „jenom“ o 24,6 %. Tento nerovnoměrný vývoj přiměl odbory požadovat urychlené schválení návrhu směrnice Evropské komise o platové transparentnosti, která má zajistit, aby ženy a muži v zemích Evropské unie dostávali za stejnou práci stejnou odměnu. Konkrétně v Rakousku jsou příjmové nůžky mezi pohlavími rozevřeny téměř o 20 %, což je mnohem více než v ostatních unijních zemích.

V červnu 2021 se vláda a sociální partneři dohodli na dalším prodloužení kurzarbeitu, neboť se ukázalo, že některé podniky se bez tohoto opatření stále ještě neobejdou. Některé podmínky kurzarbeitu však byly příslušně upraveny a nový kurzarbeit platí prozatím do léta 2022. Odborům se v této souvislosti podařilo prosadit zlepšení v oblasti dalšího vzdělávání. Firmám, které umožní

svým zaměstnancům absolvovat během kurzarbeitu různá školení, kurzy a podobné akce dalšího vzdělávání, budou uhrazeny veškeré personální náklady, a kromě toho může stát financovat další věcné náklady související se vzděláváním až do výše 75 %.

Vedle aktivní politiky zaměstnanosti spočívající v podpoře zaměstnanosti, vytváření nových pracovních míst a snižování nezaměstnanosti je nutno bez ohledu na doposud přetrvávající koronavirovou krizi zajistit mzdy zaměstnanců, resp. dle možnosti je dokonce zvýšit. Odbory argumentují, že pokud si lidé přilepší, budou více utrácet, což pozitivně ovlivní růst ekonomiky. Nejdůležitějším impulzem pro vývoj mezd jsou pravidelná každoroční kolektivní vyjednávání sociálních partnerů o mzdách.

V disciplíně kolektivního vyjednávání je Rakousko světovou jedničkou. V Rakousku je totiž sjednáno více než 900 kolektivních smluv, pod které spadá bezmála 97 % všech zaměstnanců v zemi. Takovéto rozsáhlé pokrytí pracujících kolektivními smlouvami vykazuje pouze několik evropských zemí, například Francie a Slovinsko. Přitom zhruba 500 kolektivních smluv, tedy více než polovina, se sjednává na dobu jednoho roku, tudíž jsou předmětem každoročního kolektivního vyjednávání. V Rakousku existují tři stupně kolektivních smluv:

- generální kolektivní smlouva – závazná pro všechna hospodářská odvětví a zaměstnance výslovně uvedené ve smlouvě; příkladem je generální kolektivní smlouva uzavřená roku 2021 o testování na koronavirus ve firmách nebo generální kolektivní smlouva o 40ti hodinové týdenní pracovní době;
- oborová kolektivní smlouva – závazná pro zaměstnavatele a zaměstnance v určitém oboru; tyto kolektivní smlouvy lze uzavřít také regionálně s platností pro určité území;
- podniková kolektivní smlouva – smlouva uzavíraná mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící u zaměstnavatele; velké koncerny mohou uzavírat vlastní kolektivní smlouvy.

Subjektem oprávněným ke kolektivnímu vyjednávání je Rakouský odborový svaz uznávaný rakouským ministerstvem práce a Komora zaměstnanců jakožto zástupci zaměstnanců, které předaly svůj mandát odborovým organizacím a kolektivního vyjednávání se neúčastní, resp. budou-li k vyjednávání přizváni experti, mohou je na žádost odborové organizace vyslat. Na straně zaměstnavatelů je k vyjednávání o kolektivních smlouvách oprávněna Hospodářská komora, Zemědělská komora a případně další příslušná komora, kterých je v Rakousku celá řada pro různá svobodná povolání, například Lékařská komora, Advokátní komora apod. Také tyto profesní komory se mohou zapojit do vyjednávání o mzdách zaměstnanců ve svém resortu.

Kolektivní vyjednávání začínají již tradičně vždy na podzim, přičemž maraton zahajují zpravidla kolektivní vyjednávání v kovoprůmyslu. Toto pořadí má taktické důvody, neboť odvětví kovoprůmyslu má velice silné a dobře organizované odbory schopné dosáhnout při vyjednávání o mzdách dobrých výsledků, které jsou pak orientační hodnotou pro kolektivní vyjednávání v ostatních hospodářských odvětvích. Při kolektivním vyjednávání roku 2020, tedy v prvním roce poznamenaném propuknutím pandemií koronaviru, se Rakouskému odborovému svazu ještě podařilo odvrátit nulový nárůst mezd požadovaný zaměstnavateli.¹⁵ Sice bylo zvýšení mezd vzhledem k tehdejší ekonomické situaci velice skromné, nicméně bylo přece jen o poznání vyšší než míra inflace.

Odbory oprávněně doufají, že při kolektivním vyjednávání v letošním roce 2021 dosáhnou lepšího výsledku. Důvodem k optimismu je relativně rychlé zotavení ekonomiky po ukončení druhého lockdownu v květnu 2021 a pozitivní prognóza analytiků a prognostiků o dalším vývoji ekonomiky. Hospodářská komora a Ústav pro ekonomický výzkum spolufinancovaný sociálními partnery předpokládají v roce 2021 nadprůměrný růst ekonomiky o 4 %, a v roce 2022 by se růst ekonomiky měl ještě zrychlit na 5 %.¹⁶

15 Rakouský odborový svaz – Ročenka 2020

16 Hospodářská komora, Ústav pro ekonomický výzkum, červen 2021

Rovněž očekávaný růst spotřebních výdajů domácností v roce 2021 o zhruba 5 %¹⁷ vzbuzuje naději, že se při kolektivním vyjednávání podaří dosáhnout vyššího přírůstku mezd, než tomu bylo v loňském roce. Kromě toho má Rakouský odborový svaz v úmyslu požadovat, aby minimální mzdy vyjednané v kolektivních smlouvách byly zvýšeny dříve, než bylo plánováno. Na rozdíl od většiny evropských zemí totiž v Rakousku neexistuje zákonná minimální mzda. Minimální mzda je sjednána v rámci kolektivního vyjednávání a zakotvena v kolektivních smlouvách. V současné době je hrubá minimální mzda € 1 500,-. Cílem odborů je hrubá minimální mzda ve výši min. € 1 700,- platná pro všechna odvětví národního hospodářství. V mnoha odvětvích byla tato minimální mzda již zavedena, záhy by měla platit i pro tradiční nízkopříjmové profese (zemědělci, zaměstnanci gastronomie a sociálních služeb). Ve snaze čelit mylnému názoru, že růst minimální mzdy zvyšuje nezaměstnanost, vydal odborový svaz následující prohlášení: „Růst minimální mzdy nezpůsobuje růst nezaměstnanosti, ba naopak: při zvýšení minimální mzdy vzniknou nová pracovní místa.“¹⁸

Ačkoli většina z celkových asi pěti set každoročních kolektivních vyjednávání proběhne teprve na podzim, některá se již uskutečnila a jejich výsledek nesplňuje očekávání odborů. Tak například mzdy zaměstnanců v oděvním průmyslu se zvýší o 1,71 % (pro učně v tomto odvětví o 2,01 %), mzdy pracovníků komunálních služeb v Innsbrucku o 1,50 %, mzdy cukrářů v Dolním Rakousku rovněž o 1,50 % a mzdy zaměstnanců pošty o pouhých 1,40 až 1,45 %. Výjimkou je stavebnictví, kde se podařilo vyjednat zvýšení mezd o 1,80 až 2,10 %. Nutno podotknout, že na rozdíl od většiny ostatních hospodářských odvětví nemohli stavební dělníci pracovat z domova, nýbrž byli po celou dobu pandemie na stavbě, kde pracovali za ztížených podmínek.

Vzhledem k odhadované průměrné inflaci ve výši 1,30 % není vyjednané zvýšení mezd zdaleka takové, jak si odbory představovaly, resp. jaké požadovaly. Ekonomika však signalizuje rychlé zotavení, a proto lze očekávat, že na podzim dopadne kolektivní vyjednávání o mzdách lépe. Bezpochyby to potrvá ještě několik let, než se ekonomika a trh práce dostanou na stejnou úroveň, na které se nacházely v době před pandemií. A také se musíme připravit na to, že vysoké výdaje ze státního rozpočtu v souvislosti s pandemií budou mít za následek další „balíčky úsporných opatření“ a urputné boje o výši přídělů ze státního rozpočtu.

17 Tamtéž

18 Rakouský odborový svaz, březen 2021

ČÁST II. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

NIZOZEMSKO

Federace nizozemských odborů a její snaha o stimulaci dalšího vzdělávání a rozvoje dospělých

Isabel Coenen, FNV, Utrecht

Význam vzdělávání a rozvoje pro dospělé

Trh práce prochází výraznými změnami. Technologický vývoj, stárnutí populace, robotizace, přeměna toků energie a globalizace vedou k zásadním změnám funkcí a profesí. Další vzdělávání a rozvoj jsou nástroje, jimiž lze posílit odolnost pracujících a uchazečů o zaměstnání vůči těmto změnám a zlepšit jejich postavení na trhu práce. Proto se Federace nizozemských odborů (*Federatie Nederlandse Vakbeweging, dále v textu také jako zkratka FNV*) zasazuje o právo na přístup ke vzdělávání a o právo na rozvoj pro každého jednotlivce, zvláště pak pro lidi, kteří se nyní účastní dalšího vzdělávání méně, jako jsou například agenturní pracovníci, příjemci dávek a pracovníci s nízkou kvalifikací. Výchozím bodem je přitom to, aby se lidé mohli zapojit do řízení svého vlastního vzdělávání a rozvoje a měli ho pod kontrolou. Jako odbory v tom můžeme lidi podporovat, protože známe pracovní trh, máme důvěru pracujících i uchazečů o zaměstnání a stojíme po jejich boku.

V tomto článku nejprve stručně nastíním aktuální stav celoživotního vzdělávání a rozvoje v Nizozemsku a vizi Federace nizozemských odborů. Poté se budu věnovat způsobu, jakým je v Nizozemsku organizováno vzdělávání a rozvoj dospělých; popíši, kteří účastníci za to nesou odpovědnost, včetně role Federace nizozemských odborů. Poté uvedu několik odborových akcí, které za tímto účelem Federace nizozemských odborů organizuje. Přitom budu rozlišovat aktivity pořádané za pomoci financování z odvětvových fondů vzdělávání, a aktivity, které FNV organizuje z vlastních prostředků. Posledně jmenované aktivity jsou primárně zaměřeny na členy, jelikož jsou financovány z členských příspěvků. Na závěr se budu zabývat problémy, s nimiž se FNV setkává, a následky epidemie covidu-19. Federace nizozemských odborů (FNV) je největší zastřešující odborovou organizací v Nizozemsku s téměř milionem členů. Dalšími federacemi jsou CNV (*Christelijk Nationaal Vakverbond, Křesťanský národní svaz odborů*) a VCP (*Vakcentrale voor Professionals, Odborová centrála pro profesionály*).

Aktuální stav celoživotního rozvoje v Nizozemsku

Stran účasti na vzdělávání a rozvoji si Nizozemsko z evropského pohledu vede poměrně dobře, i díky úsilí sociálních partnerů a odborů. Existují však velké rozdíly v účasti na dalším vzdělávání. Kdo zaostává? Pracující v malých a středních podnicích, starší lidé, lidé s flexibilní

pracovní smlouvou, OSVČ bez zaměstnanců, pracovníci na částečný pracovní úvazek a nezaměstnaní. Viz také odkaz věnovaný statistickým údajům o celoživotním vzdělávání a rozvoji [cijfers leven lang ontwikkelen](#). Z průzkumu Výzkumného centra pro vzdělávání a trh práce (*Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, zkratka ROA*) [Onderzoek ROA](#) vyplývá, že zaměstnavatelé jsou mnohem méně ochotni investovat do zaměstnanců, kteří mají smlouvu na dobu určitou.

Vize celoživotního rozvoje z pohledu Federace nizozemských odborů

Federace nizozemských odborů považuje vzdělávání a rozvoj za důležitý prostředek, který na trhu práce posiluje postavení pracujících osob ve srovnání s uchazeči o zaměstnání. Východiskem je nám přitom to, aby se lidé mohli zapojit do řízení svého vlastního vzdělávání a rozvoje a měli ho pod kontrolou. Toho chceme dosáhnout tak, že v kolektivních smlouvách a ve fondech vzdělávání a rozvoje (*Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen (O&O-fondsen)*) budeme uzavírat dohody o dalším vzdělávání a rozvoji, přičemž hlavní prioritou je zapojení pracujících do tohoto rozhodování. Patří sem také přístup k nezávislé podpoře a studijní volno. Tyto dohody chce Federace nizozemských odborů uzavřít pro všechny pracující, avšak zvláštní pozornost chce věnovat těm, jejichž pozice je na pracovním trhu slabá (agenturní, nízkokvalifikovaní a starší pracovníci).

Mnozí lidé však nevědí, jak najít cestu k různým možnostem vzdělávání. Myslí si, že vzdělávání není nic pro ně a jejich nadřazený je k dalšímu vzdělávání nijak nestimuluje. Často také neznají svoje práva. Někteří zaměstnanci se obávají dát svému zaměstnavateli najevo přání dál se učit, poněvadž mají strach ze změny. Odbory mohou lidi podpořit, aby tento krok směrem ke svému rozvoji učinili, protože stojí po boku zaměstnance a mají důvěru pracujících. Federace nizozemských odborů také lobuje u vlády za dostatek prostředků a kvalitní zařízení.

Výhody vzdělávání a rozvoje dospělých

Rozšiřování / zlepšování kvalifikace v zájmu silnější pozice na trhu práce
 Zvýšení šancí na povýšení / jinou práci a větší plat
 Udržení si práce
 Status/respekt/autorita
 Výzva/osobní rozvoj
 Větší soběstačnost ve společnosti

Jak je v Nizozemsku organizováno vzdělávání a rozvoj dospělých?

Odpovědnost za celoživotní vzdělávání a rozvoje dospělých je v Nizozemsku sdílená. Tuto odpovědnost můžeme v hrubých rysech definovat takto:

Role státu

Stát odpovídá za formální vzdělávání, které vede k získání národního, státem uznávaného diplomu jak pro studenty, tak pro dospělé. Kdokoli v Nizozemsku má právo získat vzdělání, které je financováno z veřejných zdrojů, a to až do úrovně magisterského studia. Aby jednotlivé typy vzdělávání přicházely v úvahu pro financování z veřejných zdrojů, musejí splňovat kritéria kvality stanovená příslušnými orgány. Stát je také odpovědný za další vzdělávání nezaměstnaných. Vedle toho státní správa podporuje vzdělávání zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání také prostřednictvím dotačních programů a daňových pobídek. Existuje například dotační program pro podniky, který je určen na pokrytí nákladů na nabídku míst v duálních programech kombinujících práci

se studiem (BBL)¹. Dalším nástrojem na podporu vzdělávání zaměstnanců je daňový odpočet na vzdělávání. Tento daňový odpočet bude v roce 2022 nahrazen vouchery. Pracující a uchazeči o zaměstnání budou moci požádat o částku 1 000 EUR a budou si moci vybrat výuku, kurs, školení nebo program, který bude završen uznáním dříve nabytých kompetencí, bude-li tato aktivita relevantní pro trh práce. Právo na studijní volno není ve vnitrostátních předpisech upraveno. V mnoha kolektivních smlouvách je však ujednání o studijním volnu zahrnuto.

EQF-NLQF

Nizozemská soustava kvalifikací (*Netherlands Qualification Framework, NLQF*) je rámec pro klasifikaci všech možných kvalifikací v Nizozemsku a je propojená s Evropským rámcem kvalifikací (*European Qualifications Framework, EQF*). Nizozemská soustava kvalifikací je zakotvena v zákoně a umožňuje porovnávat formálně regulované kvalifikace s neformálními kvalifikacemi (často poskytovanými soukromými institucemi). Každá z osmi úrovní je definována řadou deskriptorů, které označují výsledky studia relevantní pro kvalifikace na dané úrovni. Zaměstnanci a studenti tak získají lepší přehled o úrovni svého vzdělání, což je může nasměrovat k dalšímu kariérnímu rozvoji. Národní koordinační centrum Nizozemské soustavy kvalifikací dostává dotace od státu a podporuje a informuje zaměstnavatele, zaměstnance, studenty a vzdělávací instituce při klasifikaci kvalifikací.

Úloha regionálních orgánů

Regionální orgány jsou odpovědné za reintegraci dlouhodobě nezaměstnaných, nezaměstnaných mladých lidí a nezaměstnaných lidí s pracovním handicapem. Dostávají na ni dotace od státu. Každý region trhu práce (je jich 35) má svůj LeerWerkLoket, což je seskupení, v němž spolupracují školy poskytující střední odborné vzdělání, instituce poskytující dávky a obce. Často jsou zapojeni také sociální partneři a odbory.

Úloha sociálních partnerů

Institucionalizované připomínkování

Sociální partneři hrají při vzdělávání zaměstnanců v Nizozemsku klíčovou roli. Jejich úloha byla v legislativním procesu institucionalizována prostřednictvím jejich účasti v Sociálně-ekonomické radě (Sociaal Economische Raad, SER)², která byla zřízena zákonem v roce 1950 a je stálým poradním orgánem kabinetu a parlamentu. Členy Sociálně-ekonomické rady jsou tři velké odborové federace a dvě velké federace zaměstnavatelů. Jednu třetinu členů SER navíc tvoří nezávislí členové jmenovaní vládou. Konzultace probíhají především prostřednictvím vyžádání stanoviska, avšak SER může vydávat stanoviska i z vlastní iniciativy. V roce 2017 vydala SER stanovisko k celoživotnímu vzdělávání a rozvoji (*Leven lang ontwikkelen*). Sociální partneři jsou také organizováni v paritní Nadaci pro práci (Stichting van de Arbeid, STAR), která má poradní roli pro státní orgány a decentralizované sociální partnery. Její součástí je pracovní skupina pro vzdělávání. Rovněž Nadace pro práci (STAR) vypracovala od devadesátých let řadu doporučení ohledně celoživotního rozvoje. Jako největší odborová federace je Federace nizozemských odborů silně zastoupena jak v Nadaci pro práci (STAR), tak v Sociálně-ekonomické radě (SER) a sehrává aktivní roli při vypracovávání doporučení a stanovisek.

Zatímco odbory a organizace zaměstnavatelů mají silné zastoupení na národní úrovni, zastoupení odborů na podnikové úrovni je mnohem nižší. 80 % zaměstnanců je kryto pracovními

1 Cedefop, 2016, Vocational education and training in the Netherlands, Short description, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4142> [04.05.2017]
2 Sociaal-Economische Raad – SER, 2017, The power of consultation – The Dutch consultative economy explained, <https://www.ser.nl/en/-/media/files/internet/talen/engels/brochure/informatiebrochure-power-consultation-en.ashx> [04.05.2017]

kolektivními smlouvami, což je mnohem vyšší pokrytí než hustota podnikových odborů, těch je 20 %. Jedním z vysvětlení tohoto nesouladu je to, že zaměstnavatelé musejí jednat stejně jak se zaměstnanci, kteří v odborech jsou, tak s těmi, kteří v nich nejsou.

Dohody o vzdělávání a rozvoji v kolektivních smlouvách

Neformální školství a vzdělávání je v Nizozemsku financováno především zaměstnavatelem nebo je hrazeno z fondů odvětvového vzdělávání. Většina těchto dohod je zakotvena v kolektivních smlouvách. Kolektivní pracovní smlouvy musejí být registrovány ministerstvem práce a sociálních věcí a často jsou prohlášeny za všeobecně závazné pro celé odvětví – i pro nečleny odborů. Účastníci kolektivního vyjednávání, a to jak odbory, tak zaměstnavatelé, zpravidla zakotvují výsledky kolektivního vyjednávání do základních dohod. Tyto dohody předkládají účastníci kolektivní pracovní smlouvy svým členům. Pokud členové s dohodou souhlasí, je tato dohoda převedena do kolektivní smlouvy.

Úsilí Federace nizozemských odborů při uzavírání dohod o vzdělávání a rozvoji v kolektivních smlouvách

Federace nizozemských odborů chce v kolektivních pracovních smlouvách uzavírat dohody o dalším vzdělávání a rozvoji, což posílí zapojení pracujících do řízení vlastního rozvoje. Chce uzavírat dohody o individuálním rozpočtu, kariérních nástrojích a nezávislé podpoře, pokud možno organizovaných odborovými svazy (kariérové poradenství a ambasadoři vzdělávání), a o studijním volnu. I díky tomuto úsilí počet dohod v této věci v uplynulých letech narůstal.

Výsledky

Z průzkumu ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2018³ vyplývá, že v kolektivních smlouvách je pro:

- 99 % zaměstnanců začleněna jedna nebo více dohod o **vzdělávání**.
- 82 % zaměstnanců začleněna dohoda o řízení kariéry. V kolektivních smlouvách se dohody o kariérní politice týkají pohovoru hodnotícím výkon zaměstnance, nástrojů kariérního rozvoje (kariérní pohovor, kariérní rozbor a kariérní postup).
- 46 % zaměstnanců začleněna jedna nebo více dohod o **mobilitě**.

V uplynulých pěti letech se zvýšilo procento zaměstnanců, pro které platí dohoda o **rekvalifikaci a zvyšování kvalifikace**. V kolektivních smlouvách jsou rovněž dohody o **studijním volnu** (75 %). Nejběžnější jsou dohody o **studijním volnu na vzdělávání zaměřené na určitou funkci** (67 %). Následuje dohoda o **volnu na složení zkoušky** (44 %). Méně časté jsou dohody o studijním volnu na **rozsáhlé studium** (19 %) a o **časových kreditech** (tzv. „**hodinové banky**“) na **studijní volno** (22 %). Za posledních pět let došlo k nárůstu počtu dohod týkajících se volna na rozsáhlé studium. Čtvrtina zaměstnanců s kolektivní smlouvou (27 %) bude mít v roce 2018 kolektivní pracovní smlouvu s dohodou o **individuálním rozpočtu na svůj rozvoj**. Průměrný rozpočet je 450 EUR.

Dohody ve fondech vzdělávání a rozvoje (Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen, tzv. O&O-fondsen)

Mnoho kolektivních pracovních smluv zahrnuje zavedení sektorových fondů vzdělávání a rozvoje, které hrají zásadní roli při financování a realizaci vzdělávání zaměstnanců. Tyto fondy byly založeny zaměstnavateli a zaměstnanci v jednotlivých odvětvích. Jsou to nadace, ve kterých zaměstnavatelé a odbory podporují společné vzdělávání zaměstnanců v určitém odvětví prostřednictvím

3 Directie Uitvoeringstaken arbeidsvoorwaardenwetgeving Afdeling Cao-onderzoek en beleidsinformatie, Leren en Ontwikkelen 12 december 2019

daně ze mzdy, která je dohodnuta v kolektivní smlouvě. Tyto fondy řídí zaměstnavatelé a odbory, a společně určují, jaký vývoj by měl být v daném sektoru stimulován a jaké intervence jsou k tomu nezbytné. Odvětvové fondy a fondy vzdělávání a rozvoje financují přibližně jednu pětinu nákladů na vzdělávání personálu. Aktivních fondů je zhruba 140 a pod některý z nich spadá zhruba 85 % zaměstnanců. Prakticky ve všech fondech je Federace nizozemských odborů ve správní radě a díky tomu ovlivňuje koncipování dohod. Fondy pomáhají s projekty pro nabírané kvalifikované pracovní síly, s průzkumy pracovního trhu a tyto znalosti pak zpřístupňují dalším. Fondy vzdělávání a rozvoje tak neustále udržují krok se změnami na pracovním trhu jednotlivých odvětví. Zajišťují, že se zaměstnanci mohou přizpůsobit dynamice svého okolního prostředí a zároveň usilují o dostatečný příliv kvalifikovaných pracovních sil, které jsou adaptabilní, všestranné a odolné.

• **Příklad: FLOW Loopbaanwijzer – fond pro korporace působící v oblasti bytové výstavby**

Zaměstnanci mohou pro svoji kariérní orientaci využít kolektivně financovaného průvodce kariérou s názvem „Loopbaanwijzer“. Zaměření na kariéru prostřednictvím tohoto průvodce (Loopbaanwijzer) může pokračovat dvěma pohovory zaměstnance s koučem, během nichž je sestaven kariérní plán. Zaměstnanec má na tuto službu nárok jednou za tři roky. Po nedobrovolném propuštění má zaměstnanec právo používat průvodce ještě po dobu šesti měsíců, včetně voucherů na dva pohovory s koučem [flow loopbaanwijzer](#).

DOORZAAM Fond pro agenturní pracovníky

Agenturní pracovníci mohou zdarma požádat o voucher v hodnotě 500 EUR. S tímto voucherem si mohou zvolit vzdělávání podle svého vlastního uvážení. Vouchery vydává fond vzdělávání pro sektor dočasného zaměstnání DOORZAAM.

Doprava a logistika

Odbory a zaměstnavatelé v oblasti dopravy a logistiky dávají k dispozici dodatečnou dotaci na vzdělání 1250 nových řidičů nákladních vozidel, a to prostřednictvím Nadace fondu vzdělávání a rozvoje pro profesionální přepravu zboží (Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds Beroepsgoederenvervoer, zkratka SOOB). Protože poptávka po dobře vyškolených řidičích je velká, vytvořili sociální partneři FNV, CNV, VVT a TLN náborovou kampaň „Stanu se řidičem nákladáku“ ([ikwordvrachtwagenchauffeur.nl](#)) a prostřednictvím fondu SOOB poskytli dodatečnou dotaci. Fond nabízí také program, který umožňuje, aby do tohoto odvětví přešli lidé z jiného sektoru.

Veřejné a soukromé vzdělávací instituce

Veřejným vzděláváním se rozumí systém vzdělávání, který je financován z veřejných prostředků. Vzhledem k tomu je veřejné vzdělávání „sešněrováno“ nejrůznějšími zákony a nařízeními. Kromě poskytování vzdělávání mladým lidem vstupují střední odborné školy stále častěji na trh celoživotního vzdělávání, mimo jiné například tak, že nabízejí kurzy ve zkráceném časovém rozsahu nebo duální programy, ve kterých lze zkombinovat učení s prací.

Soukromé vzdělávání zajišťují soukromé vzdělávací instituce, které nejsou financovány z veřejných prostředků. Jedná se zejména o kurzy šité na míru jednotlivcům, podnikům a institucím. Je pro ně charakteristická flexibilita a reakce na poptávku vzešlou z trhu práce.

Ve středním odborném vzdělávání existuje silné partnerství mezi vzdělávacími institucemi a sociálními partnery. Klíčovou roli v něm hraje Organizace pro spolupráci odborného vzdělávání s podniky (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, dále zkratka SBB) (Cedefop, 2016). Kvalifikace jsou vyvíjeny v rámci SBB⁴ ve spolupráci se sociálními partnery a poskytovateli odborného vzdělávání a přípravy (*Vocational education and training, VET*), kteří

4 Cedefop, 2016, Vocational education and training in the Netherlands, Short description, <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4142> [04.05.2017]

jsou zastoupeni ve vedení SBB. I Federace nizozemských odborů má křeslo v generální a výkonné radě. Koordinace středního odborného vzdělávání a pracovního trhu probíhá v osmi odvětvových komorách, které zastřešuje SBB. Podílí se na ní i FNV. Kvalifikační struktura je založena na znalostech, studijních výsledcích a požadavcích trhu práce. SBB zodpovídá také za akreditaci a supervizi podniků, které nabízejí stáže v počátečním odborném vzdělávání.

Aktivity Federace nizozemských odborů na podporu celoživotního rozvoje dospělých, které jsou organizovány z prostředků fondů vzdělávání a rozvoje

FNV organizuje vedle domlouvání dohod o kolektivních smlouvách a fondech vzdělávání a rozvoje, participace v SER a Nadaci pro práci a SBB, národního i regionálního lobbingu také vlastní odborové aktivity na podporu celoživotního vzdělávání. Řada těchto aktivit je financována z prostředků fondů odvětvového vzdělávání. Tyto aktivity jsou přístupné všem pracujícím v daném odvětví, protože prostředky pocházejí z mezd zaměstnanců v dotyčném odvětví a z příspěvků zaměstnavatelů. Další aktivity hradí FNV z vlastních zdrojů.

Příklady projektů zrealizovaných Federací nizozemských odborů s pomocí odvětvových prostředků

- *Nábor, vyškolení a organizace ambasadorů vzdělávání*
- *Aktivity pro trvalou udržitelnost zaměstnanců v odvětví kovoprůmyslu a technologie*
- *Školení málo gramotných v úklidových službách*

Nábor, vyškolení a organizace ambasadorů vzdělávání

FNV uzavírá v mnoha kolektivních pracovních smlouvách a fondech vzdělávání a rozvoje dohody o dalším vzdělávání a rozvoji, avšak zejména pracující s nižším vzděláním a agenturní pracovníci jich tolik nevyužívají. Kvůli tomu mají méně příležitostí a existuje u nich větší riziko, že z pracovního procesu vypadnou. Jako FNV můžeme právě pro tuto skupinu sehrát důležitou roli, a to skrze vyškolení ambasadorů vzdělávání.

Kdo jsou ambasadoři vzdělávání

Ambasadoři vzdělávání jsou zaměstnanci, které odbory vyškolily, aby povzbuzovali a podněcovali své kolegy k rozvoji z nehierarchického prostředí. Cílí hlavně na ty kolegy, kteří si od učení udržují odstup, mají z dalšího vzdělávání strach a/nebo si nejsou jistí svými schopnostmi. Ambasadoři při svém působení také získávají důležité informace o potřebách dalšího vzdělávání zaměstnanců. Faktorem úspěchu je to, že mnoho ambasadorů hovoří o překonávání překážek z vlastní zkušenosti. Důležitým prvkem konceptu je i nezávislost ambasadorů. Ambasadoři vzdělávání na zaměstnance nijak netlačí, aby se do dalšího vzdělávání pustili. Volba je na zaměstnanci samotném. Proto je důležité, aby ambasadoři vzdělávání byli organizováni ze strany odborů.

Profil ambasadorů vzdělávání

- Ambasadoři musejí být globálním odrazem skupiny zaměstnanců, kterým budou pomáhat: z hlediska východisek/funkce, věku a pohlaví;
- Životní příběh ambasadorů musí ostatní inspirovat k aktivní práci na vlastním vzdělávání a rozvoji;
- Ambasadoři musejí být schopni dobře se ústně vyjadřovat a musejí umět dobře naslouchat;
- Ambasadoři musejí být dostatečně přesvědčiví;
- Ambasadoři musejí být dostatečně empatictí;
- Ambasadoři musejí být schopni dostatečně dobře samostatně plánovat, organizovat a fungovat;
- Ambasadoři musejí být schopni spolupracovat v rámci sítě aktivních členů.

Silné stránky ambasadorů vzdělávání organizovaných v rámci odborů

- Podporují lidi z vlastní zkušenosti: peer to peer;
- Stojí nezištně po boku zaměstnance a mají důvěru kolegů;
- Zaznamenávají, co zaměstnanci potřebují, aby se mohli rozvíjet, a tyto zájmy dokážou prosadit (čas, rozpočet);
- V centru jejich pozornosti stojí jednotlivec, zaměstnanec, a nikoliv to, co potřebuje podnik;
- I sami ambasadoři vzdělávání díky této metodě práce rostou a podnikají nové kroky;
- Ambasadoři podněcují k osvojování dovedností pro současnou, ale i budoucí práci;
- Přispívají také k posílení personální práce a ke zviditelnění odborů;
- Shromažďují informace o tom, co lidé považují za důležité, a díky tomu to může odborový orgán zakomponovat do dohody uzavírané v kolektivní smlouvě.

Nábor

Nábor provádějí odborové orgány a je zaměřen na členy i nečleny. Pokud zareagují nečlenové, jsou požádáni, aby se stali členy odborů.

Zaškolení a praktický výcvik

Zaškolení/praktický výcvik ambasadorů vzdělávání provádí Akademie Federace nizozemských odborů. Jedná se o třídní školení. Důležitou součástí školení je povědomí o situaci na trhu práce, aktivní práce pro odbory a nábor členů. Vedle toho organizují odborové orgány v odvětvích, kde jsou ambasadoři vzdělávání organizováni, ve spolupráci s Akademií pravidelná setkání. Nyní probíhají pilotní programy s ambasadory vzdělávání v sektoru obcí a podniků sociálního rozvoje. V regionu Achterhoek probíhá projekt s jazykovými ambasadory. V roce 2020 byl také zahájen projekt v odvětví kovoprůmyslu a technologie. Přípravují se projekty pro vodohospodářskou správu, provincie a v ústřední orgány.

Ambasadoři vzdělávání v podnicích sociálního rozvoje

S podporou Kompetenčního centra a Fondu pro trh práce a vzdělávání pro sociální pracovní příležitosti [SBCM](#) (v nizozemštině „Kenniscentrum en Arbeidsmarkt- & Opleidingsfonds voor de sociale werkgelegenheid“, dále v textu uvedeno pod zkratkou SBCM), fondu pro praktický výcvik pro podniky sociálního rozvoje, zahájila FNV dvouletý pilotní projekt (září 2019 – září 2021) s řadou podniků sociálního rozvoje. Po skončení projektu se vyhodnotí, zda zaměstnanci zapracovali na svém rozvoji podstatně více a do jaké míry přitom byla využívána nabídka vzdělávání od SBCM na portálu pro učení a práci [leer-werkportal](#).

Kompetenční centrum a Fond pro trh práce a vzdělávání pro sociální pracovní příležitosti SBCM poskytly dotaci (50 000 EUR) na pokrytí nákladů na lektory a vývoj dalších materiálů. Dne 21. září 2020 schválilo vedení SBCM prodloužení termínu (termínu financování) do 1. března 2022.

Federace nizozemských odborů uhradí náklady na supervizi Ambasadorů vzdělávání a využití domů odborů.

Kromě toho byly uzavřeny dohody se zaměstnavateli v podnicích, kde ambasadoři vzdělávání působí, aby mohli ambasadoři provádět svá školení a aktivity během pracovní doby, a aby měli k dispozici pracovní místo s počítačem, z něhož mohou tito ambasadoři vykonávat svoji práci.

Aktuální stav

V současné době působí sedm Ambasadorů vzdělávání v šesti podnicích. Navzdory pandemii koronaviru se ambasadoři vzdělávání snaží co nejvíce propagovat pilotní projekt a věnují se také individuálním pohovorům. Používají informační kanály podniků, sociální média a chodí na týmové porady. Navštěvují také oddělení, aby o sobě dali vědět.

Letáky a plakáty

Ambasadoři vzdělávání mají své vlastní materiály, například plakáty a letáky, a mají k dispozici i letáky od SBCM o možnostech různých školení a praktických výcviků dostupných v tomto odvětví. Fond vzdělávání nabízí širokou škálu nízkoprahových vzdělávacích kurzů, na které ambasadoři vzdělávání upozorňují. Odkazují také na regionální vzdělávací kurzy Federace nizozemských odborů a na její kariérové poradenství. SBCM také chce, aby přemýšleli o nových nabídkách a pomohli s propagací každoročního osvětového týdne. Tímto způsobem navazují aktivity, které vyvíjí fond vzdělávání SBCM, na potřeby pracujících v daném odvětví.

Plány do budoucna:

Pilotní projekt je prodloužen do 1. března 2022. Možná bude zažádáno ještě o další prodloužení.

- Zvýšit povědomí o ambasadorech vzdělávání.
- Nábor nových členů. To však závisí na přáních zaměstnavatelů, SBCM a pracovních sil, které k tomu v rámci FNV získáme.
- Dvoudenní opakovací kurz

Ambasadoři vzdělávání v obcích

Společně s Křesťanským národním odborovým svazem (CNV) uzavřela Federace nizozemských odborů (FNV) dohodu o zřízení projektů s ambasadory vzdělávání v řadě obcí a o jejich propojení s dalšími nástroji rozvoje v tomto sektoru. Odbory získaly nábohem 59 ambasadorů vzdělávání, kteří absolvovali třídenní školení pořádané FNV a CNV. Byli přítom rozdělení do 4 skupin po 15 osobách. První skupiny už jsou vyškoleny. Školení a aktivity lze provádět v pracovní době zaměstnanců. První výsledky jsou úspěšné. V tomto pilotním projektu jsme spolupracovali s CNV. Brzy bude vyškolená nová skupina 15 ambasadorů.

Financování

Na vyškolení jedné skupiny je k dispozici 30 hodin. Kromě školení se pravidelně pořádají intervizní pohovory. Každý rok je na ně k dispozici 75 hodin na každou skupinu 15 ambasadorů. Tyto náklady na školení a dohled jsou hrazeny z fondu pro trh práce a vzdělávání (A&O-fonds). Zaměstnavatelé zúčastněné obce hradí náklady na ztracený čas v rozsahu 3 hodin měsíčně. Kromě toho také poskytují čas na školení v rámci pracovní doby a čas na účast na supervizi a na navazující setkání.

Výsledek

Práce ambasadorů vzdělávání pokračovala navzdory pandemii covidu-19. Ambasadoři hledali jiné způsoby, jak oslovit kolegy, jako například online kontakt nebo mailing atd. Poukazovali na možnosti, které jsou zakotveny ve fondu obcí pro trh práce a vzdělávání (A&O-fonds), na zvláštní státní dotace umožňující absolvovat kurzy i během lockdownu, a na nabídku odborových svazů. Na vyškolení je připravena nová skupina. Počet pohovorů, které mohli ambasadoři vzdělávání vést, je však kvůli omezením spojeným s covidem-19 menší.

Faktor úspěchu a podmínky

Důležitým faktorem úspěchu v obou projektech je existence kvalitního sociálního dialogu mezi odbory a zaměstnavateli a odvětvové infrastruktury s možnostmi pro vzdělávání a rozvoj. Zaměstnavatelé účastníci se pilotního projektu věří roli odborů při stimulování pracujících k jejich dalšímu rozvoji. Vidí, že odbory dokážou věci, které zaměstnavatelé dokázat nemohou, protože odbory mají důvěru zaměstnanců a stojí po jejich boku. Proto jsou ochotni poskytnout odborům prostor a prostředky.

Dalším důležitým faktorem úspěchu jsou prostředky na vzdělávání, které jsou k dispozici. V tomto ohledu je pro jednotlivé zaměstnance zásadním prvkem velká míra svobody volby

při vynakládání disponibilních finančních prostředků na vzdělávání. Ambasadory vzdělávání mohou zaměstnancům ukázat, z jakých možností si mohou vybírat, a podpořit je při rozhodování o těchto možnostech. Jak v obcích, tak v podnicích sociálního rozvoje existují odvětvové fondy určené pro vzdělávání, které mají širokou nabídku možností dalšího vzdělávání a rozvoje.

Cíl a bod na horizontu

Cílem FNV je získat zkušenosti s náborem a školením ambasadory vzdělávání ve vícero sektorech. Na základě těchto zkušeností chceme tyto iniciativy rozšířit do více sektorů. Abychom to mohli zrealizovat, potřebujeme další prostředky na nábor, školení, dohled a supervizi a na průzkum. V současné době se za tímto účelem předkládá vládě žádost o dotaci. FNV nemá v současné době dostatečné zdroje na to, aby do tohoto projektu mohla sama hodně investovat. S pomocí státních dotací bude možné vytvořit pevnou podpůrnou strukturu, kde budeme moci nabrat a vyškolit více ambasadory vzdělávání. Díky tomu budeme moci oslovit a motivovat více lidí, aby se pustili do dalšího vzdělávání a rozvoje.

Trvalá udržitelnost zaměstnanců v odvětví kovoprůmyslu

V odvětví kovoprůmyslu organizuje FNV již od roku 2014 iniciativu Trvalá udržitelnost zaměstnanců v odvětví kovoprůmyslu (*Duurzame Inzetbaarheid Metaal (DIM)*). Tato iniciativa vznikla díky dohodě v kolektivní pracovní smlouvě, která je zakotvena v kolektivní smlouvě Metalektro a v kolektivní smlouvě Metaal en Techniek (*Kovoprůmysl a technologie*). Tým se skládá z dvanácti vedoucích pracovníků z Federace nizozemských odborů a konzultantů FNV a jedné sekretářky. Potřebné finanční zdroje pro personál a aktivity jsou hrazeny z fondů v odvětví kovoprůmyslu a technologie.

Primárním cílem je podporovat zaměstnance v jejich (udržitelné) zaměstnatelnosti a aktivovat je, aby se na této udržitelnosti začali sami podílet. Proto FNV podporuje zaměstnance, aby se rozvíjeli, aby našli svou vášeň a aby získali vhled do své pozice na trhu práce. S tím souvisí i cíl nalákat zaměstnavatele k investování do trvale udržitelné zaměstnatelnosti. Z organizačního hlediska hledá DIM spojení se zúčastněnými stranami (odvětvové organizace, zaměstnavatelé, vláda).

DIM pracuje pro zaměstnance v odvětví kovovýroby a je k dispozici členům i nečlenům. Existuje šest regionů. Každý region má z FNV jednoho vedoucího pro trvalou udržitelnost zaměstnatelnosti a jednoho konzultanta pro trvalou udržitelnost zaměstnatelnosti. Tito vedoucí a konzultanti organizují:

Workshopy

Iniciativa Trvalá udržitelnost zaměstnatelnosti v odvětví kovoprůmyslu FNV organizuje workshopy, mimo jiné workshopy „jak žádat o práci“ nebo „výpověď – jak dál?“ Tyto workshopy trvají 2–3 hodiny.

Vouchery na vzdělávání

V kolektivních smlouvách pro odvětví kovoprůmyslu a technologií Metaal & Techniek a Metaalsector jsou dojednány vouchery na vzdělávání v hodnotě 1500 EUR. Vouchery poskytují fondy vzdělávání samotného odvětví; zaměstnanec se sám může rozhodnout, jestli voucher použije na nějaký kurs, praktický výcvik, školení nebo další vzdělávání. Odboroví konzultanti z DIM pomáhají s výběrem a přihlášením. Poskytují také podporu v případech výpovědi, kdy zaměstnancům podají informace o právním postavení a pomohou jim zorientovat se na trhu práce (kariérové poradenství, napsání životopisu, založení profilu, vytvoření sítě, přizpůsobení LinkedIn, přijímací pohovor uchazeče o práci).

Nabídka v podnicích

Koerskaart (Mapa)

Koerskaart (mapa, která pomůže člověku zjistit, jakým směrem se vydat, pozn.překl.) je produkt FNV a nástroj, díky němuž mohou zaměstnanci společně se svými kolegy zábavnou formou a v bezpečném prostředí diskutovat o řadě témat – o **důsledcích** technologického a sociálního vývoje pro jejich práci, o tom, jak pracovat v plném zdraví a motivovaní až do odchodu do důchodu, jak si udržet kontrolu nad svojí kariérou atd. Pro zaměstnance to může být první krok k vědomému budování své kariéry.

Setkání nad Mapou trvá zhruba dvě hodiny. Zaměstnanci se svými kolegy diskutují na základě karet, na nichž jsou uvedena dilemata. Tato setkání nabízí DIM z FNV Metaal v rámci odvětví Kovovýroby zdarma. FNV zajistí, aby byl přítomen nezávislý supervizor. Pro podniky a organizace z jiných odvětví je účtována sazba na pokrytí nákladů.

Tento postup byl s úspěchem uplatněn v různých podnicích z oblasti kovoprůmyslu. Osmdesát procent účastníků poté projevilo zájem o pokračování: chtěli vědět, kam se mohou obrátit nebo co by měli udělat jako další krok. Organizace ovšem musí zajistit dobrou návaznost.

Setkání nad Mapou se konají v pracovní době. Podnik hradí náklady na supervizi ze strany FNV. Zaměstnancům, kteří se setkání účastní, je mzda vyplacena tak, jako kdyby nepřetržitě pracovali. Podnik také zajistí prostor, ve kterém je klid, a dataprojektor. Spadá-li podnik pod fond vzdělávání a rozvoje v odvětví kovoprůmyslu a technologie, jsou tyto náklady uhrazeny z fondu. Důležité je, aby se zapojilo vedení podniku, liniový management, vedoucí pracovníci a podniková rada.

Podpora podnikové rady a vedoucích pracovníků.

Odborový tým pro trvalou uplatnitelnost podporuje podnikové rady a rámcové skupiny, které chtějí aktivně usilovat o udržitelnou zaměstnatelnost v odvětví kovovýroby, například ambasadory vzdělávání

Ambasadoři vzdělávání

V odvětví kovoprůmyslu a elektrotechnického průmyslu byla uzavřena dohoda o náborech a výškolení ambasadorek vzdělávání, kteří mají stimulovat kolegy, aby se pustili do svého vzdělávání a rozvoje. Začalo se s náborem vedoucích pracovníků, včetně učitelů praktického výcviku. V roce 2020 aktivně působilo v průměru 23 ambasadorek vzdělávání. Podporovali je vedoucí a konzultanti z týmu trvalé udržitelnosti zaměstnatelnosti FNV.

Kvůli covidu-19 se mnohé z těchto aktivit nemohly uskutečnit nebo se konaly v menším rozsahu. Cílem je tyto aktivity po covidu-19 opět dále rozšiřovat.

Vliv covidu-19

Zvláště tam, kde byl nutný osobní kontakt, mnoho aktivit nebylo možné realizovat. Nejprve se vše řešilo on-line schůzkami. Poté se stále více workshopů konalo a provádělo digitálně. To však nezabránilo tomu, aby se počet naplánovaných návštěv a kolektivních setkání výrazně nesnížil. Zaměstnanci v podnicích, které měly méně práce, nyní měli více času na vzdělávání. U některých se také zvýšil pocit naléhavé potřeby se doškolovat. Proto byly nabízeny individuální nástroje (například vouchery a pohovory), které měly zaměstnance stimulovat, aby zůstali

aktivně zapojení do rozvíjení svého talentu. Aktivity s ambasadory vzdělávání a aktivity určené pro ambasadory vzdělávání byly kvůli lockdownu zrealizovány mnohem menší měrou. Výsledky: v roce 2020 se nějakého workshopu zúčastnilo 317 lidí a nějakého individuálního projektu se zúčastnilo 2546 lidí.

Jazykové kurzy pro zaměstnance v úklidových službách

FondvzděláváníRAS (Raadvoor Arbeidsverhoudingen in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche, zkratka RAS, Rada pro pracovní vztahy v odvětví úklidových služeb a čištění oken) dal v roce 2019 opět k dispozici rozpočet pro jazykové kurzy a kurzy psaní pro zaměstnance. Během pracovní doby mohou navštěvovat kurs nizozemštiny. Zaměstnavatelé mohou RAS požádat o příspěvek na úhradu nákladů na vzdělávání a ztracený čas. Pro období let 2019–2021, ve kterém platí kolektivní smlouva, poskytli sociální partneři prostřednictvím fondu vzdělávání RAS pro odvětví úklidových služeb a čištění oken částku 1 250 000 EUR. Z ní lze financovat přibližně 357 projektů (na jednoho účastníka připadá 3 500 EUR). Po létě 2019 se ukázalo, že rozpočet je již vyčerpaný. 162 pracovníků úklidu absolvovalo projekt přes FNV. FNV nabízí toto vzdělávání ve vlastních odborových domech a náklady dostává uhrazeny z fondu.

V prosinci 2019 bylo oznámeno, že pro jazykové kurzy byl na rok 2020 opět dán k dispozici rozpočet ve výši dvou milionů euro. Od chvíle, kdy není povoleno setkávat se ve skupinách, se mnoho kurzů zastavilo. Řada kurzů pokračuje individuálně nebo online. Očekává se, že setkávání ve skupinách bude od podzimu 2021 opět umožněno, a že o ně bude velký zájem. Rovněž se očekává, že FNV znovu uskuteční řadu kurzů.

Organizace vzdělávání a rozvoje v rámci Federace nizozemských odborů

Všichni vedoucí pracovníci FNV uzavírají v kolektivních smlouvách dohody o pracovních podmínkách, včetně dalšího vzdělávání a rozvoje. Podílejí se také na řízení odvětvových fondů vzdělávání a odvětvových komor Nadace pro spolupráci v odborném vzdělávání (*Stichting Samenwerking Beroepsopdrwijs*). Je to součást jejich běžné práce. Podporu jim při tom poskytují poradci pro jednotlivá odvětví a rovněž poradce, který vše koordinuje na celostátní úrovni. Jeden ze členů výkonného výboru FNV odpovídá za obecnou politiku FNV stran dalšího vzdělávání a rozvoje.

Kromě toho má FNV následující oddělení, která se zabývají dalším vzděláváním a rozvojem členů i vedoucích pracovníků. Tato oddělení jsou financována z našich vlastních zdrojů.

FNV-kaderacademie (*Akademie FNV*)

FNV-loopbaanservice (*Kariérová služba FNV*)

FNV-professionals (*Profesionálové FNV*)

Akademie FNV

Jádrem akademie je zaškolování vedoucích pracovníků a zaměstnanců FNV do primárního procesu. To probíhá jak v jednotlivých odvětvích, tak napříč odvětvími. Největší část těchto školení se týká aktivace odborové práce; odkrývání a odhalování problémů na pracovišti, provádění průzkumu a mobilizování (potenciálních) členů v souvislosti s dotčenými tématy. V řadě případů je tento přístup kombinován s projekty kolektivních smluv. Vedle toho jsou vedoucí pracovníci školeni také v různých dovednostech souvisejících s tímto přístupem odborů, učí se, jak vést rozhovory „jeden na jednoho“, jak zvládat tlak zaměstnavatele, jak vést akce a kampaně atd. Demokracie odborových svazů je posilována školením různých odborových orgánů. Některá školení pořádá sama akademie s týmem 29 zaměstnanců. Většinu školení připravuje organizace SBI-Formaat, vzdělávací institut, který podporuje vizi odborů.

Součástí těchto aktivit jsou školení ambasadorů vzdělávání. Tato školení jsou prováděna z podnětu vedoucích pracovníků, kteří jsou odpovědní za organizaci a nábor ambasadorů

vzdělávání ve svém odvětví. Tito vedoucí pracovníci také zajišťují financování těchto školení z odvětvových zdrojů, takže akademie pak může nasadit ještě další pracovní sílu.

Kariérová služba FNV

Kariérová služba FNV je tu pro všechny členy FNV, kteří jsou připraveni na nový krok ve své kariéře, kteří chtějí zapracovat na své osobní efektivitě nebo kteří řeší (budoucí) propouštění a výpověď. Kariérový servis se skládá ze dvou služeb, které jsou pro členy zdarma: kariérového poradenství a supervize při konkrétním projektu. Veškeré aktivity jsou prováděny profesionálními odborně vyškolenými dobrovolníky z řad odborů, které certifikovala FNV. Služba je pro členy zdarma. Nečlenové mohou tuto službu využít, pokud ji uhradí odvětví nebo stát.

Kariérové konzultace v regionech.

Během této konzultace prodiskutuje kariérový poradce s členem odborů, jaké kroky může ve své kariéře podniknout v rámci odvětví nebo podniku i mimo ně. Kariérový poradce může člena také odkázat na projekty FNV nebo na kurzy profesního vzdělávání či workshopy.

Workshopy a další vzdělávání

Kariérový servis také nabízí bezplatné workshopy, školení a kurzy týkající se pracovní kariéry. Vedou je vyškolení certifikovaní členové FNV, kterých je celkem 95. Viz také www.fnvwerkt.nl.

Příklady workshopů

- Hovor s nadřízeným
- Vyjednávání
- Stres a vyhoření
- Seznámení se sociálními médii
- Jak na videohovor při přijímacím pohovoru s uchazečem o zaměstnání
- Dress for Succes
- Portfolio
- Žádost o místo a sociální síť

Supervize při projektu

Vedle toho bylo od roku 2020 ustanoveno deset placených poradců, kteří působí ve všech regionech FNV a pomáhají lidem při přechodu z jedné práce do druhé. Tato služba je rámci FNV nová a utváří se. V roce 2020 bylo poskytnuto 209 supervizí při přechodu na jinou práci.

Růst a implementace

Kariérová služba FNV byla zahájena na začátku roku 2000 konzultačními hodinami na sedmi místech. Zpočátku se jednalo o pilotní projekt. Nyní je kariérová služba FNV strukturálně začleněna do organizace. Počet míst, kde je tato odborová služba poskytována, vzrostl na 32. V současné době máme 350 aktivních kariérových konzultantů a 95 kariérových lektorů. Dohlíží na ně a doškoluje je tým z FNV, který se věnuje otázkám řízení kariéry.

Výsledky

V roce 2018 proběhlo 1036 kariérových pohovorů a 24 školení, kterých se zúčastnilo 380 účastníků. V roce 2019 se uskutečnilo 1500 kariérových pohovorů a zhruba stejný počet školení.

V roce 2020 byly počty pohovorů i školení kvůli covidu-19 nižší. Konzultace se nemohly konat, protože domy odborů byly zavřené. 234 lidí se zúčastnilo nějakého workshopu a s 317 lidmi byl veden fyzický pohovor. Byla uspořádána celkem 3 školení, na kterých bylo 42 účastníků.

Profesionálové FNV

Oddělení Profesionálové FNV implementuje aktivizační práci odborů tím, že umožňují lidem, aby se společně rozvíjeli v těch oblastech, které jsou pro ně v daném okamžiku důležité. Výchozím bodem přitom zůstávají potřeby členů a potenciálních členů. Cílovou skupinu Profesionálů FNV tvoří převážně mladší pracující, kteří se – společně s ostatními – chtějí rozvíjet. Účastníci jsou členy FNV nebo se jimi stanou.

Workshopy

Oddělení Professionals FNV vyvíjí workshopy založené na problémech účastníků. Nabídka workshopů se proto neustále mění. Nové workshopy jsou přidávány a workshopy, které již neodpovídají aktuální situaci, jsou vyřazovány. Workshopy jsou rozděleny do tří kategorií: „V rovnováze“, „Tvoje kvality“ a „Silní ve své práci“. Většina workshopů je nyní kvůli pandemii koronaviru nabízena digitálně.

Provedení

Provedení zajišťují dva zaměstnanci FNV. Organizují školení, která provádějí najatí profesionální lektori. Jejich odměna je 250 EUR za devadesátiminutové online školení. Jednotlivých workshopů se účastní kolem 20 účastníků. V roce 2020 se nějakého workshopu zúčastnilo 2306 lidí. Ročně proběhne celkem 600 workshopů. FNV-professionals je dočasný projekt a bude vyhodnocen v letošním roce.

Posílení interní spolupráce

V roce 2019 jsme pracovali na posílení spolupráce jednotlivých složek FNV, které se zabývají vzděláváním a kariérovou podporou. Výsledkem bylo uzavření dohod o spolupráci mezi FNV-professionals, FNV-kariérové služby a týmem iniciativy Trvalá udržitelnost zaměstnatelnosti v odvětví kovoprůmyslu. V prosinci 2019 bylo přijato kladné rozhodnutí o plánu implementace FNV Kariérového servisu v letech 2020–2022. Díky této spolupráci bylo možné lépe reagovat na dodatečné dotace, které vláda v rámci pandemie covidu-19 poskytla na organizování rozvojového poradenství pro pracující. FNV dokázala realizovat velké množství poradenských služeb. Pro poradenství přes FNV se rozhodlo 1900 lidí. Vzhledem k tomu, že tyto služby byly financovány z veřejných prostředků, mohli je využít i nečlenové. Tímto způsobem se mohli seznámit s FNV.

V roce 2020 bylo rozšířeno poskytování kariérových služeb FNV o projekt pro lidi, kteří jsou ohroženi nezaměstnaností nebo jsou krátce nezaměstnaní. Pro supervizi nad tímto projektem bylo přijato 10 poradců. Služba se nyní testuje a je určena pouze pro členy. Využít ji mohou všichni pracující, kteří spadají do daného odvětví, avšak pouze pokud je v kolektivní smlouvě uzavřena dohoda, že tyto náklady budou uhrazeny z odvětvových zdrojů. V roce 2020 bylo napočítáno 209 účastníků.

Nová aktivita: účast v regionálních týmech mobility v rámci pandemie covidu-19

Ve druhé polovině roku 2020 FNV pracovala na záměru podpory 35 regionálních mobilních týmů. FNV v nich pracuje s dalšími sociálními partnery, UWV (*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen*, tj. *Prováděcí institut pojištění zaměstnanců*), obcemi a vzdělávacími institucemi na záchytné síti pro pracující, kteří kvůli koronakrizi ztratili práci a potřebují zvláštní podporu. FNV přijme dočasně několik desítek placených kariérových koučů a několik styčných pracovníků, kteří budou zajišťovat propojení mezi regiony a odvětvími. Kabinet vyčlenil na příspěvek odborovým organizacím (FNV a CNV) na regionální mobilní týmy rozpočet ve výši 11,5–14,5 milionu. Regionální mobilní týmy dostanou tyto finance v první polovině roku 2021.

Překážky a obtíže, se kterými se odbory setkávají při podporování celoživotního rozvoje

Další vzdělávání a rozvoj mohou přispět k posílení pozice pracujících a uchazečů o zaměstnání na trhu práce a zlepšit jejich postavení. Není to však zázračný všelék na všechno. Funguje to pouze tehdy, jsou-li pracovní vztahy v podniku/organizaci v pořádku, lidé mají jistotu stran své pozice a mohou pracovat v bezpečném a podnětném prostředí, v němž se mohou dále učit. Bohužel to v mnoha odvětvích ještě zdaleka není realita. V některých odvětvích jsou pracovní podmínky a vztahy tak špatné, že se na dalším vzdělávání a rozvoji nedaří dohodnout. Neexistuje tu žádný sociální dialog a zaměstnavatelé se snaží vyšachovat odbory ze hry.

V jiných sektorech jsou špatné pracovní podmínky a práce je hodně nejistá. Priorita tam spočívá v uzavírání většího počtu dohod o jistějších kontraktech a lepších pracovních podmínkách. Teprve až bude v pořádku toto, lze uzavřít dohody o dalším vzdělávání a rozvoji.

Dalším důležitým problematickým místem je vzrůstající pracovní tlak na vedoucí pracovníky. Kvůli němu mají méně času, aby uzavírali dohody o dalším vzdělávání a rozvoji, diskutovali se stejně smýšlejícími spolupracovníky a zahajovali projekty s ambasadory vzdělávání. Změny na trhu práce vyžadují od vedoucích pracovníků hodně energie, protože vedou ke snižování stavů zaměstnanců v některých podnicích a k přesouvání práce. Hodně času stojí příprava dobrých sociálních plánů. Klesá také počet členů a kvůli tomu může FNV vzít do pracovního poměru méně vedoucích pracovníků.

Poslední překážkou je to, že FNV má v některých odvětvích a podnicích nízký stupeň organizace. To ztěžuje vytváření dobrých dohod, z perspektivy zaměstnanců, o dalším vzdělávání a rozvoji.

Vliv covidu-19

Pandemie covidu-19 a z ní vyplývající lockdown vedly k obrovskému nárůstu nabídky on-line vzdělávání, které stát podpořil dodatečnými dotacemi. Navíc měli někteří pracující více času na rozvoj, protože dočasně nechodili do práce. FNV také vyvinula bezplatnou on-line nabídku a díky ní dostalo 5000 členů a 10 000 nečlenů příležitost rozvíjet se prostřednictvím digitální nabídky. Jedná se o půlroční pilotní projekt, který bude vyhodnocen letos v létě.

Ovšem ne všichni jsou zdatní online a některé dovednosti se lze naučit pouze v praxi. Velké množství stáží v odborném vzdělávání nebylo možné uskutečnit, a to se obrátilo proti studentům. Dalšími oběťmi pandemie covidu-19 a lockdownu jsou lidé, kteří nemají dostatečné digitální dovednosti. Pro ně on-line vzdělávání nic nevyřeší. Potřebují praktický výcvik a osobní podporu, což kvůli lockdownu nebylo možné. Protože domy odborů byly zavřené, nemohlo se jim zde dostat osobního poradenství a podpory. Zároveň tito lidé často pracují v nejistých zaměstnáních v odvětvích, která byla covidem-19 tvrdě zasažena. FNV se proto zasazuje také o to, aby až bude opět možné praktické výcviky pořádat, byly z veřejných zdrojů poskytnuty dodatečné prostředky na realizaci vhodné nabídky pro tuto skupinu.

DÁNSKO

Vzdělávání dospělých a další vzdělávání a celoživotní učení (VEU) v Dánsku

Thomas Felland, Konfederace dánských odborů (FH), Kodaň

Úvod do dánského systému vzdělávání dospělých, dalšího vzdělávání a profesního vzdělávání

Globalizace, technologický vývoj v podobě rostoucí digitalizace, automatizace a robotizace a ekologická transformace společnosti kladou nároky na podniky, a tím i na rozvoj dovedností pracovní síly. Tyto změny otevírají nové příležitosti pro všechny, ale zároveň kladou nároky na náš systém vzdělávání a odborné přípravy, pokud se mají dánští zaměstnanci přizpůsobit a být vybaveni tak, aby s těmito změnami dokázali držet krok.

Flexibilní trh práce a pracovní síla se správnými dovednostmi, které odpovídají poptávce zaměstnavatelů, jsou nezbytné pro splnění požadavků budoucího trhu práce. Je proto důležité, aby dánský vzdělávací systém, včetně systému dalšího vzdělávání a přípravy dospělých (VEU), dokázal rychle reagovat a absorbovat nové požadavky a přizpůsobit se novým potřebám v oblasti dovedností na trhu práce, které přechod vyžaduje. To má zásadní význam pro produktivitu a konkurenceschopnost podniků, pro kvalitu veřejného sektoru a pro vytvoření bezpečného prostředí pro zaměstnance.

Skutečnost, že se odborové hnutí v Dánsku zabývá zejména odborným vzděláváním a celoživotním učením, je dána především tím, že je považováno za základní prvek „dánského modelu“ a toho, co nazýváme „flexicurity“, viz níže. Za druhé, pravděpodobně existuje pozitivní korelace mezi formálním vzděláním na jedné straně a řadou různých parametrů, které jsou z hlediska zaměstnanců považovány za atraktivní, např. větší jistota díky lepšímu zajištění zaměstnání, vyšší příjem, snížení nerovnosti a marginalizace, a dokonce lepší zdraví a demokratická účast ve společnosti.

Odborné vzdělávání a příprava a celoživotní učení jsou tedy nezbytnou součástí odpovědi na otázku, jak dostat všechny do práce a zajistit, aby co nejvíce lidí pracovalo, což odborové hnutí považuje za zásadní úkol. Abyste mohli pracovat, musíte mít určitou kvalifikaci získanou formálním vzděláním, za kterou jsou zaměstnavatelé ochotni zaplatit. Vzhledem k tomu, že trh práce a poptávané dovednosti se neustále vyvíjejí, musí si zaměstnanci udržovat a rozvíjet své dovednosti, aby s nimi udrželi krok.

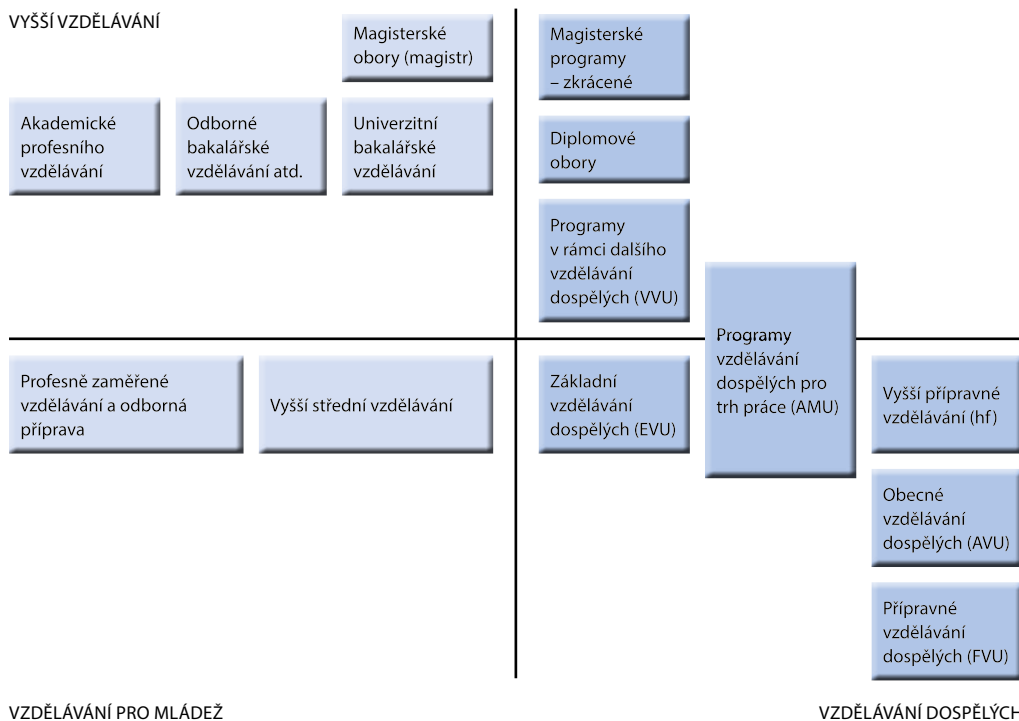
Nejprve je třeba stručně popsat dánský systém odborného vzdělávání a přípravy, který je znázorněn v pravé polovině obrázku 1 níže.

Dánský systém odborného vzdělávání a přípravy zahrnuje širokou a rozmanitou nabídku financovanou z veřejných zdrojů, která umožňuje dospělým získat základní dovednosti od úrovně základní školy přes úroveň odborné kvalifikace (VET) až po úroveň vysokoškolského vzdělávání.

Obrázek 1. Dánský vzdělávací systém, anglická verze

Hlavní vzdělávací systém

Systém pro dospělé a dalšího vzdělávání

Zdroj: <https://eng.uwm.dk/adult-education-and-continuing-training/adult-vocational-training>

Obecná úroveň

Přípravné vzdělávání dospělých (FVU) je kurz pro dospělé starší 25 let, kteří se chtějí zdokonalit ve čtení, pravopisu, psaní nebo počítání. Každou etapu kurzu lze zakončit zkouškou. Vyšší úroveň odpovídá z hlediska dovedností 9. třídě základní školy. Dospělí zaměstnanci mají také možnost absolvovat školení v oblasti řešení digitálních úloh (FVU-digital) a angličtiny (FVU-english) v souvislosti s pracovními místy a trhem práce. Cílovou skupinou odborného vzdělávání a přípravy jsou obvykle dospělí s krátkým vzděláním, kteří chtějí zlepšit své šance na získání vzdělání nebo potřebují dovednosti, které mohou využít v práci nebo v každodenním životě. FVU je financována státem, neplatíte žádný účastnický poplatek a můžete požádat o státní podporu na vzdělávání (SVU).

Obecné vzdělávání dospělých (AVU) poskytuje dospělým starším 25 let možnost zlepšit si dovednosti v jednom nebo více jednotlivých předmětech na úrovni základní školy. Cílem je posílit příležitosti dospělých k dalšímu vzdělávání a připravit je na aktivní účast v demokratické společnosti. Předměty AVU zahrnují jak předměty na základní úrovni, což je nižší než 9. třída základní školy, tak předměty na úrovních G, F, E a D. Úroveň G odpovídá 9. třídě a úroveň E 10. třídě. Nejvyšší úroveň D poskytuje dobré akademické propojení s programem Hf. Studium je zpoplatněno a můžete požádat o státní podporu na vzdělávání (SVU).

Hf jako samostatný předmět je flexibilní gymnazijní vzdělávání určené dospělým. Program nabízí možnost zlepšit si dovednosti v jednom nebo více předmětech na gymnazijní úrovni. Program je zpoplatněn a můžete požádat o státní podporu na vzdělávání (SVU).

Profesionální úroveň

Vzdělávání pro trh práce (AMU) je vzdělávání pro nekvalifikované a kvalifikované pracovníky, kteří chtějí získat odborné dovednosti a kvalifikaci. Kurzy odborného vzdělávání a přípravy trvají 1–15 dní a průměrná délka kurzu je 3,5 dne. Existuje přibližně 3 000 různých kurzů odborného vzdělávání a přípravy zaměřených na konkrétní odvětví a pracovní pozice. Vzdělávání pro trh práce je tedy profesně orientované a vždy zaměřené na trh práce.

Odborné vzdělávání a příprava dospělých (EUV) je určena pro osoby starší 25 let, přičemž složení, délka a obsah odborné přípravy jsou individuální v závislosti na předchozích pracovních a vzdělávacích zkušenostech.

Pokročilá úroveň

Odborné vzdělávání a příprava na terciární úrovni je speciálně vyvinuté další vzdělávání pro dospělé s odpovídajícími pracovními zkušenostmi nebo s kvalifikací. Rozlišuje se mezi akademickou, diplomovou a magisterskou úrovní.

Hlavní důvody, základní principy a logika zapojení sociálních partnerů včetně zástupců odborů do systému odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení v Dánsku

Sociální partneři, tj. organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců/odborové svazy, hrají významnou roli při rozvoji, řízení a financování vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání. Zejména ve vztahu k oblasti odborného vzdělávání a přípravy (AMU a EUV) hrají klíčovou roli od centrální národní úrovně v Radě pro VEU a ve výborech pro VEU až po místní úroveň prostřednictvím zastoupení v radách vzdělávacích a školicích institucí.

Rada pro vzdělávání dospělých a další vzdělávání (VEU-rádet)

Na centrální úrovni jsou sociální partneři zastoupeni v Radě pro vzdělávání dospělých a další vzdělávání (VEU-rádet). Rada VEU je odpovědná za poradenství ministru pro děti a vzdělávání v otázkách a záležitostech důležitých pro sektor vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání, včetně oblastí AMU, FVU, OBU, AVU a hf jako samostatný předmět. Rada VEU radí vládě v následujících oblastech:

Rozvoj základních dovedností relevantních pro trh práce formou školení pro trh práce (AMU) a individuálního hodnocení dovedností.

- Potřeby krátkodobé odborné přípravy v oblasti základního vzdělávání dospělých a dyslexie, včetně posouzení základních dovedností v oblasti čtení, psaní, pravopisu, počítání, matematiky, angličtiny a digitální gramotnosti.
- Potřeby a dotace na odborné vzdělávání dospělých a další vzdělávání.

Kromě toho může Rada z vlastního podnětu projednávat a vydávat stanoviska k otázkám, které považuje za důležité v oblasti vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání.

Konfederace dánských odborů (FH) zasedá společně s Konfederací dánských zaměstnavatelů (DA) ve výkonném výboru Rady VEU.

Výbory pro další vzdělávání

V souvislosti s rozvojem, udržováním, zaváděním a ukončováním odborného vzdělávání na trhu práce (AMU) bylo zřízeno 11 *výborů pro další vzdělávání* složených ze sociálních partnerů a schválených Radou pro odborné vzdělávání a přípravu. Tyto výbory společně pokrývají všechny oblasti a odvětví odborného vzdělávání a přípravy, včetně například průmyslu, kancelářských, sociálních a zdravotnických služeb, dopravy a stavebnictví.

Úkolem výborů pro další vzdělávání je rozvíjet další odborné vzdělávání, které může uspokojit potřeby trhu práce v oblasti odborného vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání zaměřeného na kvalifikované i nekvalifikované pracovníky. Výbory pro další vzdělávání rozvíjejí odborné vzdělávání a přípravu na základě analýz vzdělávacích potřeb a spolupráce s průmyslem v daném odvětví.

Po vypracování programu AMU je třeba informovat ministerstvo dětí a školství. Ministerstvo schválí, že popis školení je v souladu s platnými pravidly, a pokud do 6 týdnů nejsou žádné podmínky, je školení schváleno a zařazeno do jednoho nebo více společných popisů kompetencí, poté mohou schválené vzdělávací instituce školení nabízet.

Jinými slovy, celkovým úkolem výborů pro další vzdělávání je udržovat odborné vzdělávání dospělých a další vzdělávání ve všech odvětvích v souladu s potřebami jednotlivých odvětví.

Vývoj zkoušek pro odborné vzdělávání a přípravu, výukových materiálů a dalšího vzdělávání učitelů jsou rovněž úkoly výborů pro další vzdělávání.

Podobně bylo mezi organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců v Dánsku zřízeno přibližně 50 *odborových výborů* s podobnou odpovědností za vzdělávání ve vztahu k přibližně 100 odborným školám a školením (EUD, viz obrázek 1). Výbory pro další vzdělávání a odborné výbory se mohou spojit do *společných výborů* a pokrýt tak veškeré vzdělávání od základního vzdělávání až po další vzdělávání v určitém oboru, například v profesích služeb nebo v kovoprůmyslu.

Dánsko tak rozhodlo, že sociální partneři v odborném vzdělávání a přípravě a v dalším odborném vzdělávání a přípravě jsou prostřednictvím profesních výborů a výborů pro další vzdělávání odpovědní za to, aby odborná příprava byla vždy relevantní a aktuální s ohledem na dovednosti požadované trhem práce. Jinými slovy, bylo rozhodnuto, že zástupci organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců mají nejlepší předpoklady k tomu, aby sledovali vývoj a možnosti profesního vzdělávání a v případě potřeby převzali iniciativu při zavádění, restrukturalizaci nebo ukončení odborného vzdělávání (EUD a AMU).

Zde se vývoj pracovních míst, potřeby v oblasti odborné přípravy a budoucí požadavky na dovednosti na trhu práce promítají do relevantní a aktuální odborné přípravy, která odpovídá současným i dlouhodobým potřebám v oblasti odborné přípravy, například v souvislosti s přechodem na digitální a ekologické technologie.

Zastoupení sociálních partnerů ve vedení odborných škol

Na úrovni všeobecného, odborného a vyššího odborného vzdělávání a přípravy (VEU) poskytují vzdělávání dospělých a další vzdělávání především nezávislé vzdělávací instituce, které jsou autonomní a jejich vrcholným orgánem je odpovědná rada s autonomními rozhodovacími pravomocemi v rámci stanovených pravidel státního dozoru a akreditace. Rada je odpovědná ministroví pro děti a vzdělávání. Složení správní rady je upraveno v právních předpisech o institucích, ale hlavní zásadou je, že správní rady mají většinu externích členů a že jsou v nich zastoupeni příjemci a obce a regiony.

Složení institucionální rady je místní záležitostí. Je rozumné nechat převážit místní znalosti, protože ti, kteří jsou nejbližší každodennímu životu, znají nejlépe i problémy a řešení.

V institucích odborného vzdělávání a přípravy (odborné školy, tj. obchodní školy, technické školy, sociální a zdravotní školy, zemědělské školy a střediska odborného vzdělávání) platí zásada parity, tj. ve správní radě musí být rovnoměrné zastoupení zaměstnavatelů i zaměstnanců.

V tomto kontextu je odborové hnutí zastoupeno ve většině rad nezávislých vzdělávacích institucí zapojených do odborného vzdělávání a přípravy v Dánsku, na téměř univerzitní úrovni. Tím je zajištěno, že odborové hnutí a zaměstnanci mají významný vliv na každodenní chod vzdělávacích institucí, včetně poskytování vzdělávání, které v co největší míře odpovídá potřebám příslušného vzdělávání nezaměstnaných, zaměstnaných a veřejných a soukromých podniků, které o vzdělávání usilují.

Zástupci odborů, ambasadoři pro vzdělávání atd.

Zaměstnanci na dánském pracovišti mají právo zvolit si odborového zástupce, pokud s tím zaměstnavatel souhlasí. Zástupce odborové organizace je demokraticky volen na období obvykle dvou let a jeho úkolem je zastupovat zájmy skupiny kolegů, které zastupuje a kteří ho zvolili. Obvykle vyjednáváním s vedením o platech, pracovních podmínkách, nábory a propouštění, přesčasech, odborném vzdělávání a přípravě atd.

Zástupci odborů zajišťují dodržování kolektivních smluv. Dostávají kolegové správný plat? Správné proplácení přesčasů? Je propuštění oprávněné? Mají zaměstnanci nárok na čerpání dohodnuté dovolené a mají nárok na účast na dalším odborném vzdělávání? Jinými slovy, závodní rada je místním zástupcem odborů na pracovišti. Pokud existuje několik odborových skupin, z nichž každá má vlastní odborovou organizaci a kolektivní smlouvu, může být zvoleno několik závodních důvěrníků a případně společný závodní důvěrník.

Možnost odborového zástupce uplatňovat svůj vliv na vedení spočívá především v tom, že vedení může spatřovat zájem na tom, aby do jisté míry vyhovělo přáním, návrhům a požadavkům odborového zástupce, protože tak vedení získává souhlas se svými rozhodnutími a strategiemi mezi zaměstnanci. A to může vést k lepšímu pracovnímu prostředí, větší ochotě vynaložit úsilí, a tím i k vyšší produktivitě. A vedení, které má pověst firmy s pochopením a vstřícností k názorům zaměstnanců, si také snadněji udrží možná cenné a talentované zaměstnance, kteří by jinak odešli na jiná pracoviště.

Zástupce odborové organizace je tak důležitou institucí, která zviditelňuje odborné vzdělávání a přípravu a kulturu celoživotního učení na místním pracovišti. V některých oblastech se zaměstnavatelé a odbory v kolektivní smlouvě dohodli, že kromě zástupce odborů bude ze zaměstnanců zvolen i *ambasador pro vzdělávání*. Úkolem ambasadora pro vzdělávání je zaměřit se na další vzdělávání zaměstnanců a podporovat je.

Úkolem může být snaha motivovat kolegy k účasti na odborném vzdělávání a přípravě, vyslechnout a požádat o nápady nebo návrhy na vhodné možnosti vzdělávání, poskytnout informace o právech na vzdělávání podle kolektivní smlouvy, o tom, kde je kurz nabízen a jak se do něj přihlásit, a o finančních důsledcích.

Různé odborové svazy nabízejí interní vzdělávací kurzy pro zástupce odborů a pro ambasadorů pro vzdělávání. Kromě toho téměř všechny odborové svazy v Dánsku zaměstnávají poradce pro vzdělávání, kteří poskytují svým členům poradenství a vedení v oblasti odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení.

Financování odborného vzdělávání a přípravy a náhrada mzdy

Veřejné provozní dotace

Financování veřejného odborného vzdělávání a přípravy se skládá především ze dvou prvků: státních příspěvků na provoz a účastnických poplatků. Finanční řízení státních dotací na vzdělávání je založeno na dotacích na činnost, které jsou například v oblasti odborného vzdělávání a přípravy založeny na politicky stanovených tarifech, které se spouštějí na základě počtu studentů za rok. Roční student je student/účastník kurzu, který se učí 40 týdnů po 37 hodinách.

Účastnický poplatek

Kromě státních dotací se k částečnému financování vzdělávání a také ke kvalifikaci poptávky používají účastnické poplatky. Téměř veškeré odborné vzdělávání a příprava od všeobecného až po vysokoškolské vzdělávání podléhají účastnickým poplatkům, s výjimkou školení pro dyslektiky, odborného vzdělávání a přípravy a některých kurzů AMU.

Cena, kterou za odborné vzdělávání a přípravu v Dánsku musí platit sami účastníci, má tedy distribuční aspekt. Vzdělávání dospělých v oblasti obecných dovedností, jako je čtení a psaní v dánštině, matematika, angličtina nebo digitální dovedností, je bezplatné, tj. neplatí se žádný účastnický poplatek. Cílovou skupinou těchto programů jsou především osoby s nízkou kvalifikací, které v předchozím životě získaly poměrně nízké vzdělání.

Účastnické poplatky za odborné vzdělávání a přípravu (jednotné kurzy AMU a EUD) jsou stanoveny centrálně. V roce 2021 se účastnický poplatek pohybuje mezi 630 a 950 DKK týdně, což znamená, že nekvalifikovaní nebo kvalifikovaní pracovníci a společnosti, pro které pracují, obvykle platí za účast v kurzech odborného vzdělávání a přípravy 126 až 190 DKK denně.

Ve vyšším odborném vzdělávání a přípravě je stanovení účastnického poplatku na poskytovatelích vzdělávání, a proto je cenové rozpětí široké, ale v průměru výrazně vyšší než v odborném vzdělávání a přípravě.

Obecně lze říct, že účastnické poplatky za odborné vzdělávání a přípravu se zvyšují v závislosti na úrovni vzdělání.

V porovnání s ostatními zeměmi má Dánsko vysokou úroveň odborného vzdělávání a přípravy. Pokud je však příspěvek a platba za účast nastavena tak, aby zvýhodňovala vzdělávání osob s nejnižším vzděláním, je to proto, že odborné vzdělávání a příprava a celoživotní učení jsou v Dánsku nepřímou úměrnou délkou vzdělávání. To znamená, že čím kratší je vzdělání, tím méně se člověk účastní odborného vzdělávání a přípravy, a čím delší je vzdělání, tím větší je motivace k účasti na odborném vzdělávání a přípravě a celoživotním učení.

Dánské odborové hnutí podporuje tuto prioritu, kdy je získávání obecných dovedností bezplatné pro ty skupiny na trhu práce, jejichž dovednosti jsou nejméně dostačující, a tudíž nejpotřebnější, a kdy se náklady na účast v odborném vzdělávání a přípravě zvyšují v závislosti na množství již absolvovaného vzdělávání v průběhu života.

Náhrada mzdy (příspěvek VEU a SVU)

Příspěvek VEU

Příspěvek zaměstnavatelů na vzdělávání (AUB) byl zřízen zákonem v roce 1977 pod názvem Příspěvek zaměstnavatelů na vzdělávání (AER). Od 1. ledna 2013 změnila AER svůj název na Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB) – příspěvek zaměstnavatelů na odbornou přípravu

Příspěvek zaměstnavatelů na odbornou přípravu (AUB) je nezávislá instituce s 16člennou radou složenou ze sociálních partnerů a státu (obcí, krajů a vlády), jejímž účelem je spravovat systémy úhrad a dotací, které pomáhají zajistit potřebný počet míst pro odbornou přípravu studentů a pomáhají financovat náhrady mzdy a dotace na cestovní výdaje při účasti na odborném vzdělávání dospělých a dalším vzdělávání.

AUB funguje jako fond, do kterého všechny dánské společnosti platí roční příspěvek za každého zaměstnance na plný úvazek. V roce 2021 činí příspěvek AUB přibližně 2 800 DKK, z čehož přibližně 450 DKK představuje tzv. příspěvek VEU.

Ze zaplacených příspěvků na odborné vzdělávání a přípravu od všech veřejných a soukromých podniků bez ohledu na jejich velikost a odvětví bude financován tzv. příspěvek na odborné vzdělávání a přípravu. Cílem příspěvku na VEU je posílit možnosti vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání kvalifikovaných i nekvalifikovaných pracovníků. Pokud zaměstnanec absolvuje další vzdělávání v pracovní době, a je tedy placen, může zaměstnavatel požádat o příspěvek na VEU, nebo zaměstnanec může požádat o příspěvek na VEU, pokud není během vzdělávání placen. V roce 2021 činí sazba příspěvku VEU 120,54 DKK za hodinu (4 460 DKK týdně), což odpovídá nejvyšší denní sazbě dávky. Sazba příspěvku na dopravu v roce 2021 činí 0,95 DKK za kilometr, o který lze požádat na pokrytí nákladů na dopravu do vzdělávací instituce.

To znamená, že AUB zahrnuje společné financování odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení, přičemž do systému přispívají všechny podniky a podniky vysílající své zaměstnance na odborné vzdělávání a přípravu a zaměstnanci účastníci se odborného vzdělávání a přípravy bez nároku na mzdu mohou mít velkou část svých nákladů hrazenou z dotací ve formě příspěvků na odborné vzdělávání a přípravu a cestovních náhrad.

Státní podpora na vzdělávání (SVU)

Státní podpora na vzdělávání dospělých (SVU) je vyplácen nekvalifikovaným a kvalifikovaným dospělým nebo jejich zaměstnavatelům, aby jim poskytl finanční základ pro účast na všeobecném odborném vzdělávání a přípravě na základní úrovni, např. odborném vzdělávání a přípravě pro dyslektiky, a také na vysokoškolské úrovni. SVU je financován státem a je poskytován fyzickým a právnickým osobám podle stejných pravidel a ve stejné výši jako výše uvedený příspěvek na VEU. Výjimkou je SVU pro vysokoškolské vzdělávání, kde sazba činí pouze 60 % plné sazby a je poskytována pouze nekvalifikovaným a kvalifikovaným pracovníkům. Osoby s vysokoškolským vzděláním nemají nárok na SVU.

V souvislosti s náhradami mzdy tak existuje sdílená odpovědnost za financování mezi sociálními partnery, kteří rozhodují o financování odborného vzdělávání a přípravy prostřednictvím náhrad mezd a dotací na dopravu, a státem, který financuje všeobecné odborné vzdělávání a přípravu prostřednictvím SVU. Kromě toho platí stejná zásada jako u účastnického poplatku za odborné vzdělávání a přípravu, kde jsou podmínky nejvýhodnější pro ty, kteří mají nejkratší vzdělání.

Přínosy zapojení sociálních partnerů, včetně zástupců odborů, do systému odborného vzdělávání a přípravy v celoživotní perspektivě

Jak je uvedeno výše, sociální partneři jsou klíčovými aktéry při řízení, rozvoji, financování, tvorbě politiky a provádění systému odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení v Dánsku.

Jedním z důvodů je pravděpodobně velmi vysoký stupeň organizace podle mezinárodních standardů. Celkově je v Dánsku přibližně 60–65 % zaměstnanců členy odborové organizace. Úroveň organizovanosti podniků v organizacích zaměstnavatelů je na soukromém trhu práce o něco nižší a pohybuje se kolem 50 %, ale v mezinárodním měřítku je stále relativně vysoká. To dává sociálním partnerům vysokou politickou legitimitu jako relevantním zúčastněným stranám a smluvním partnerům.

Zájmy zaměstnanců (odborů) se zásadně liší od zájmů zaměstnavatelů, ale zájmy odborů se obvykle nejlépe prosazují v rámci spolupráce a konsensu se zaměstnavateli, což je způsob, jak zajistit maximální vliv.

Dánský model, flexicurity a třístranná spolupráce

Dánský model

Dánský model je způsob, jakým jsou v Dánsku upraveny mzdové a pracovní podmínky. Mzdy a pracovní podmínky jsou téměř výhradně regulovány sociálními partnery bez zásahu státu, a to již od uzavření zářijové dohody v roce 1899, která znamenala konec velkého průmyslového sporu v Dánsku. V zářijové dohodě bylo dohodnuto, že zaměstnavatelé a management mají právo řídit a rozdělovat práci, zatímco zaměstnanci mají právo organizovat se a vyjednávat o mzdových a pracovních podmínkách. Dohoda je založena na předpokladu konsensu a kompromisu, kdy se organizace zaměstnanců a zaměstnavatelů musí dohodnout a najít vlastní řešení konfliktů, které vznikají na trhu práce. V rámci modelu byl zřízen pracovní soud, který rozhoduje o případných sankcích, pokud sociální partneři poruší stanovená pravidla hry, a státní smířčí instituce, kde se strany setkávají v případech potřeby zprostředkování víceletých kolektivních smluv.

Sociální partneři považují odborné vzdělávání a přípravu a celoživotní učení za nezbytnou součást dánského modelu. Systém totiž přispívá k tomu, aby byly do dánského vzdělávacího systému průběžně vstřebávány nové a budoucí požadavky na kompetence a byl tak zachován pružný a přizpůsobivý dánský trh práce, kde je vzdělávání vždy relevantní a aktuální ve vztahu ke kompetencím požadovaným podniky a zaměstnanci.

Flexicurity

Jedním z prvků dánského modelu je koncept *flexicurity*, který je složeninou dvou anglických slov „flexibility“ a „security“. Flexicurity je již po desetiletí základem pro flexibilní, ale bezpečné přizpůsobení dánské pracovní síly, díky němuž má Dánsko silnou pozici v mezinárodní konkurenci.

Část flexi- z tohoto pojmu se na jedné straně vztahuje k relativně snadnému přijímání a propouštění zaměstnanců zaměstnavateli. V hodinovém sektoru je běžná pouze jednoměsíční výpovědní lhůta, zatímco u placených zaměstnanců je to obvykle lhůta tříměsíční.

Část pojmu «curity» odkazuje na skutečnost, že zaměstnanci mají na druhé straně pod sebou nataženou určitou záchrannou síť. Mají ji prostřednictvím systému podpory v nezaměstnanosti, kde můžete po dobu prvních dvou let nezaměstnanosti pobírat podporu v nezaměstnanosti ve výši 90 % předchozího platu, maximálně však 19 322 dánských korun měsíčně, pokud jste členem tzv. a-kasse, což je systém pojištění v nezaměstnanosti financovaný jeho členy a státem.

Dalším prvkem „části curity“ je aktivní dánská politika trhu práce, v jejímž rámci se aktivně pracuje na tom, aby se lidé bez práce mohli rychle vrátit do zaměstnání, např. prostřednictvím školení a zvyšování kvalifikace nezaměstnaných. Odborná příprava, zvyšování kvalifikace a rekvalifikace nezaměstnaných je podle názoru odborového hnutí moudrým způsobem, jak podpořit například přechod na ekologickou ekonomiku a zároveň zajistit lepší pracovní místa a životní podmínky pro jednotlivce.

A konečně, odborné vzdělávání a celoživotní učení zaměstnanců je součástí „curity“ v pojmu flexicurity v tom smyslu, že pokud chceme mít flexibilní trh práce, na kterém mohou podniky snadno přijímat a propouštět své zaměstnance, musí existovat také silná záchranná síť pro zaměstnance z pohledu odborů. Součástí této záchranné sítě je, aby podniky plnily svou povinnost udržovat a rozvíjet dovednosti zaměstnanců prostřednictvím odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení, aby pro ně bylo snazší najít si jinou práci, pokud ztratí tu stávající.

Z pohledu odborů je tedy povinnost zaměstnavatelů rozvíjet a udržovat kvalifikaci svých zaměstnanců ústřední součástí dánského modelu flexicurity.

Na jedné straně zásady flexicurity zajišťují dánským podnikům silnou pozici v mezinárodní konkurenci. Na druhou stranu také posilují dánské zaměstnance ve vztahu k měnícímu se pracovnímu životu s prostorem pro změnu a hledání nových cest. A konečně, flexicurity nás jako společnost posiluje tváří v tvář měnícím se ekonomickým šokům ze zahraničí. V Dánsku mají sociální partneři i stát jasný zájem na ochraně našeho systému flexicurity, včetně aktivního odborného vzdělávání a přípravy a úsilí o zaměstnanost. Flexicurity tak pomáhá zajistit, aby v Dánsku byla nejen nabídka pracovních sil, ale také kvalifikovaná pracovní síla.

Tripartitní dohody

Dalším zásadním prvkem dánského modelu jsou tzv. *tripartitní dohody* mezi vládou a sociálními partnery. Setkávání vlády a sociálních partnerů a jejich vzájemné zapojování do procesu tvorby politik má dlouhou tradici. Dohody uzavřené mezi třemi stranami se nazývají tripartitní dohody.

Tripartitní dohody jsou tedy způsobem, jakým se sociální partneři mohou zapojit do tvorby a provádění politik, jako je například vzdělávací politika, a tím je významně ovlivnit. Spolupráce a jednání obvykle probíhají na národní úrovni a tripartitní dohody mohou být dočasné nebo trvalé.

V zásadě jde o to, že stát a sociální partneři se vzájemně využívají k dosažení svých cílů. Prostřednictvím tripartitní spolupráce může vláda například získat podporu pro reformy, která může pomoci při rozhodování o nových opatřeních a která může pomoci při provádění reform.

Jednou z výhod zapojení sociálních partnerů je, že často mají důležité znalosti o projednávané oblasti, a nezřídka se také stává, že se sociální partneři prostřednictvím tripartitních dohod podílejí na financování uzavřených reforem/tripartitních dohod.

Pro sociální partnery je tedy tripartitní spolupráce o ovlivňování politiky ovlivňující trh práce, vzdělávání a sociální oblast a o financování opatření ke zlepšení podmínek pro zaměstnavatele

a zaměstnance. Může také dodat legitimitu sociálním partnerům tím, že prokáže ochotu převzít odpovědnost za řešení důležitých společenských problémů¹.

V roce 2020 byla například uzavřena řada časově omezených tripartitních dohod o systémech náhrady mzdy pro pracovníky poslané domů z dánského trhu práce v důsledku pandemie covidu-19. Tripartitní dohody zabránily propouštění velkých skupin na trhu práce tím, že se dohodly, že zaměstnanci mohou být posláni domů a zachovat si mzdu výměnou za to, že podniky dostanou od státu náhradu mzdy, zatímco zaměstnanci se dohodli, že si vyčerpají část kolektivně sjednané dovolené a případně využijí dobu, kdy jsou posláni domů, ke zvýšení kvalifikace prostřednictvím VEU, viz níže.

V průběhu času však byly uzavřeny také tripartitní dohody týkající se konkrétně odborného vzdělávání a přípravy, které měly významný dopad na řízení, financování a motivaci zaměstnanců a podniků v oblasti odborného vzdělávání a přípravy.

V poslední době byly obzvláště důležité dvě tripartitní dohody o odborném vzdělávání a přípravě:

- Tripartitní dohoda o celoživotním učení a odborné přípravě pro všechny na trhu práce, 2006.
- Tripartitní dohoda o posílení a větší flexibilitě vzdělávání dospělých, dalšího a profesního vzdělávání, 2017.

Pokud odborové hnutí, zaměstnavatelé a stát vidí společný zájem na uzavření tripartitní dohody o odborném vzdělávání a přípravě a celoživotním učení, je to v podstatě proto, že z ní všechny tři strany profitují.

- Zaměstnavatelé potřebují pracovníky vyškolené pro budoucí pracovní místa.
- Odborové hnutí potřebuje dobré podmínky a příležitosti pro odborné vzdělávání a přípravu, protože zajišťují, aby zaměstnanci měli dovednosti, které jim v budoucnu umožní získat práci.
- Vláda a ostatní politické strany mají na odborném vzdělávání a přípravě politický zájem, protože vytváří růst a vyšší zaměstnanost, a tím i předpoklad pro náš společný blahobyt v Dánsku.

Je proto společným úkolem a odpovědností všech tří partnerů zvýšit motivaci zaměstnanců a podniků pro vzdělávání dospělých a další vzdělávání a celoživotní učení.

Cíle a výsledky nedávno realizovaných a dokončených iniciativ v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, kterých bylo dosaženo prostřednictvím kolektivního vyjednávání v oblasti odborného vzdělávání a přípravy, ilustrované nedávnými dánskými tripartitními dohodami o odborném vzdělávání a přípravě.

Tripartitní dohoda z roku 2006 a fondy dovedností založené na kolektivní smlouvě

V tripartitní dohodě z roku 2006 byla hlavními prvky dohoda o řadě iniciativ, jejichž cílem je zajistit silnější a kvalifikovanější poptávku po odborném vzdělávání a přípravě, cílenou nabídku veřejného odborného vzdělávání a přípravy, lepší poradenství, větší důraz na životní dovednosti, lepší nabídku a podmínky pro získání obecných a základních dovedností pro dospělé, jako je čtenářská a matematická gramotnost, a silnější prostředí pro vysokoškolské vzdělávání.

Tripartitní dohoda je však zřejmě nejlépe zapamatovatelná díky závazku vlády vyčlenit na tento účel 1 miliardu DKK. V tripartitní dohodě se sociální partneři v rámci kolektivního vyjednávání, které následovalo v roce 2007, zavázali financovat část úsilí v oblasti odborného vzdělávání a přípravy prostřednictvím vytvoření *fondů dovedností na základě dohody*.

1 Mailand, Mikkel (2011): Trojstranná spolupráce v průběhu věků – jak, kdy a jaké výzvy. FAOS – Sociologický ústav Kodaňské univerzity.

V této souvislosti od roku 2007 vytváří řada odborových svazů Konfederace odborových svazů² (FH) společně se zaměstnavateli solidární fondy dovedností, čímž zajišťují práva na odborné vzdělávání a přípravu pro velké skupiny členů v soukromém sektoru prostřednictvím kolektivních smluv.

Řada kolektivních smluv zahrnuje právo na dva týdny placeného a často samostatně zvoleného odborného vzdělávání a přípravy během pracovní doby ročně. Pokud se nárok na školení nevyužije během jednoho roku, je často možné spořit několik let.

Kromě toho kolektivní smlouvy stanoví také fondy kompetencí ve státním a komunálním sektoru, které mimo jiné pokrývají část nákladů na účastnické poplatky pro některé profesní skupiny. Ne na všechny profesní skupiny se však vztahují fondy dovedností a existují velké rozdíly v právech, která zaměstnanci prostřednictvím fondů dovedností získávají.

Obecnou zásadou však je, že částka, kterou má každý podnik ročně odvést na zaměstnanec do fondu kvalifikace v každé oblasti, je dohodnuta v kolektivní smlouvě. Prostředky z fondů dovedností pak financují celý účastnický poplatek za odborné vzdělávání a přípravu nebo jeho část a buď větší část, nebo zbytek mzdy zaměstnance během vzdělávání.

To znamená, že například pracovník v průmyslu, který má nárok na dva týdny plně hrazeného odborného vzdělávání a přípravy ročně, si může během tohoto vzdělávání zachovat plnou mzdu, pokud je toto vzdělávání zařazeno do pozitivního seznamu vzdělávacích kurzů, na které Fond dovedností poskytuje dotace. Průmyslový podnik vyplácí zaměstnanci běžnou mzdu a hraď účastnický poplatek za kurz, ale dostává příspěvek na VEU prostřednictvím AUB, viz výše, pokud se jedná např. o kurz AMU. Zbytek platu a náklady na účastnický poplatek může na základě žádosti proplatit Fond průmyslové způsobilosti. Tímto způsobem nestojí zaměstnanec ani společnost nic – kromě pracovní doby, kterou zaměstnanec strávil na školení – že zaměstnanec získal kvalifikaci ve prospěch jednotlivce a společnosti.

Na úrovni EU v současné době projednává Komise návrh na „individuální účty pro vzdělávání“, které mají posílit odborné vzdělávání a přípravu a celoživotní učení. Fondy kompetencí, které sociální partneři v Dánsku od roku 2007 zřizují na základě kolektivních smluv, lze oprávněně považovat za *kolektivní účty pro vzdělávání*, které zahrnují všechny osoby, na něž se vztahuje kolektivní smlouva. Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami je v Dánsku přibližně 70–75 % na soukromém trhu práce a přibližně 100 % na veřejném trhu práce.

Výhodou dánských fondů dovedností je z pohledu odborů to, že o tom, zda se zaměstnanci mohou účastnit odborného vzdělávání a přípravy, nerozhoduje výše platu jednotlivých pracovníků, ani ochota podniku platit.

V souvislosti s probíhajícími diskusemi EU o individuálních účtech pro vzdělávání zastává odborové hnutí v Dánsku názor, že posílení práva jednotlivce na odborné vzdělávání a přípravu a celoživotní učení může být dobrým nápadem, pokud nebude klást překážky například dánským fondům kompetencí nebo pokud nepovede k tomu, že se společnost a zaměstnavatelé zbaví odpovědnosti za vzdělávání nezaměstnaných a zaměstnaných pracovníků.

Vzhledem k tomu, že se sociální partneři sami dohodli na financování fondů dovedností prostřednictvím kolektivních smluv, je velká část výdajů na odborné vzdělávání a přípravu přesahující státní dotaci rozdělena kolektivně mezi všechny podniky v oboru. To má tu výhodu, že jednotlivý zaměstnanec nebo podnik nemusí vynakládat finanční prostředky na účast v odborném vzdělávání a přípravě a na zvyšování kvalifikace.

Princip je tedy stejný jako u příspěvku VEU prostřednictvím AUB, viz výše. Firmy, které využívají systém odborného vzdělávání a přípravy a možnosti dotací prostřednictvím fondů dovedností, tak mohou získat ekonomickou a kompetenční výhodu, kterou firmy, které systém odborného vzdělávání a přípravy nevyužívají, postrádají.

2 Federace odborových svazů (FH) je zastřešující organizací 65 odborových svazů, které dohromady sdružují přibližně 1,3 milionu zaměstnanců.

Výzvy a překážky odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení mezi zaměstnanci a podniky a snaha o jejich řešení prostřednictvím tripartitní dohody o odborném vzdělávání a přípravě na období 2018–2021.

Výzvy a překážky odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení

Navzdory zřízení smluvních fondů na podporu dovedností a navzdory skutečnosti, že mnoho dánských zaměstnanců má na základě kolektivních smluv nárok na dva týdny odborného vzdělávání a přípravy ročně, stejně jako mají nárok na pět týdnů dovolené ročně, existují v Dánsku stále problémy a překážky v oblasti odborného vzdělávání a přípravy a celoživotního učení.

Před nedávným tripartitním jednáním o odborném vzdělávání a přípravě se vyskytla řada problémů, kvůli kterým musely všechny tři strany zasednout k jednacímu stolu a projednat situaci. Systém odborného vzdělávání a přípravy nebyl v rovnováze a tuto nerovnováhu lze přičíst mimo jiné následujícím problémům a překážkám:

- Dánsko je ohroženo nedostatkem kvalifikované pracovní síly a nekvalifikovaní pracovníci mají stále větší potíže udržet se na dánském trhu práce.
- Podle posledního mezinárodního průzkumu OECD PIAAC zaměřeného na obecné dovednosti dospělých má každý šestý dospělý Dán slabé gramotnosti dovednosti, téměř každý sedmý dospělý Dán slabé numerické dovednosti a více než každý čtvrtý dospělý Dán slabé elektronické dovednosti³. To je problém pro jednotlivce, trh práce i společnost. Dospělí se slabými základními dovednostmi se méně účastní vzdělávání a odborné přípravy a jejich nedostatečné dovednosti mohou být problémem při snaze zapojit se do odborného vzdělávání a přípravy. Překážkou v aktivním zapojení do společnosti mohou být i slabé základní a obecné dovednosti.
- Nové technologie, zejména digitalizace a robotizace, již ovlivnily a stále více ovlivňují převážnou většinu pracovních procesů, ale zároveň došlo k poklesu aktivity v dánském vzdělávání na trhu práce (AMU) a v dalším odborném vzdělávání a přípravě. Aktivita v odborném vzdělávání a přípravě byla v roce 2017 přibližně o 600 000 studentů nižší než v roce 2009, což představuje pokles o více než polovinu. Aktivita v oblasti vyššího odborného vzdělávání a přípravy od roku 2013 klesala, ale méně dramaticky než v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. V tomto smyslu představuje rostoucí potřeba rozvoje dovedností a současný pokles aktivit v oblasti odborného vzdělávání a přípravy paradox.
- Dalším paradoxem byly špatné rámcové ekonomické podmínky pro vzdělávací instituce na jedné straně a úspory ve výši přibližně 3,5 miliardy DKK na straně druhé prostřednictvím plateb příspěvků VEU do AUB, viz dříve na druhé straně. V roce 2016 připravilo ministerstvo školství na žádost sociálních partnerů přehled tarifů poskytovatelů odborného vzdělávání a přípravy. Přezkum sazeb prokázal schodek provozních financí odborného vzdělávání a přípravy ve výši 350 milionů DKK za poslední čtyři roky. Po řadu let snižovala tehdejší vláda roční rozpočty na vzdělávání o 2 %, a to i v oblasti odborného vzdělávání a přípravy. Úspory ve výši přibližně 3,5 miliardy DKK byly použity na financování odborného vzdělávání a přípravy pochází z příspěvků na odborné vzdělávání a přípravu, které platí podniky, protože, jak bylo uvedeno výše, činnost v průběhu několika let klesala.
- Mnozí zaměstnavatelé a zaměstnanci poukazovali na nepřehlednou nabídku kurzů a nedostatečnou flexibilitu a relevanci k různým potřebám trhu práce, jakož i na nedostatečnou dostupnost různých nabídek odborného vzdělávání a přípravy, nedostatečné porozumění různým možnostem a podmínkám v systému a na zkušenosti s mnoha zrušenými a přeplněnými kurzy jako na překážky pro využívání odborného vzdělávání a přípravy.
- Mnozí zaměstnanci, zejména ti, kteří by mohli mít z dalšího vzdělávání největší prospěch, nejsou příliš motivováni a nemají pocit, že se jejich odborné vzdělávání a příprava týká.

3 OECD, Program pro mezinárodní hodnocení kompetencí dospělých (PIAAC) (2013): (<https://www.uvm.dk/internationalt-arbejde/internationale-undersoegelser/piaac/piaac-2012>).

Z analýzy motivace, kterou v roce 2017 provedla Konfederace odborových svazů (FH), však vyplývá, že zaměstnanci jsou ochotni se školení účastnit v případě, že

1. odborné vzdělávání a příprava probíhá v pracovní době a s dostatečným náhradním pokrytím,
 2. zaměstnavatel stanoví jasná očekávání a vnímá odborné vzdělávání a přípravu jako investici do zaměstnanců, nikoli jako náklad,
 3. jako zaměstnanec můžete po návratu ze školení využít absolvované školení ve své práci.
- Finanční řízení a institucionální struktura odborného vzdělávání a přípravy vedly v několika případech k institucionálnímu egoismu vzdělávacích institucí, který bránil soudržnému systému odborného vzdělávání a přípravy od obecné po vyšší úroveň odborného vzdělávání a přípravy.

Tyto výzvy a překážky byly důvodem, proč se sociální partneři a vláda v roce 2017 spojili, aby vyjednali dobrou a ambiciózní tripartitní dohodu o odborném vzdělávání a přípravě a celoživotním učení.

Tripartitní dohoda o odborném vzdělávání a přípravě na období 2018–2021

V pozadí financování tripartitní dohody o odborném vzdělávání a přípravě na období 2018–2021 byla skutečnost, že v průběhu několika let bylo do systému AUB odvedeno podniky prostřednictvím příspěvků na odborné vzdělávání a přípravu více finančních prostředků, než kolik bylo vyplaceno prostřednictvím příspěvků na odborné vzdělávání a přípravu, protože zejména aktivita v oblasti vzdělávání na trhu práce (AMU) výrazně poklesla. Bylo ušetřeno přibližně 3,5 miliardy DKK v režimu AUB. Tripartitní dohoda o odborném vzdělávání a přípravě uzavřená v říjnu 2017 zahrnovala celkem 81 různých iniciativ v celkové hodnotě 2,5 miliardy DKK v období 2018–2021.

Před uzavřením této trojstranné dohody svolala Konfederace odborových svazů (FH) několik schůzek svých členských svazů, aby společně projednaly a dohodly se na nejžádanějších tématech a cílech jednání. V této souvislosti si FH stanovila tři hlavní cíle pro tripartitní jednání o odborném vzdělávání a přípravě, kterými bylo překonání výše uvedených hlavních výzev a překážek odborného vzdělávání a přípravy:

1. zvýšení motivace k odbornému vzdělávání a přípravě,
2. zvýšená aktivita v oblasti odborného vzdělávání a přípravy,
3. zvýšení transparentnosti a soudržnosti systému odborného vzdělávání a přípravy.

Záměrem bylo *zvýšit motivaci* podniků i zaměstnanců. Dohoda se toho snaží dosáhnout tím, že řeší překážky, o nichž víme, že brání motivaci k odbornému vzdělávání a přípravě – zejména u těch zaměstnanců, kteří ze vzdělávacího systému čerpali nejméně:

- Sazby příspěvku VEU a SVU na přípravné vzdělávání dospělých a dyslektické vzdělávání byly zvýšeny z 80 na 100 % denní sazby dávky. To znamená, že společnosti dostanou více peněz na náhradu mzdy, když vyšlou zaměstnance na další vzdělávání.
- Finanční situace škol v souvislosti s poskytováním odborného vzdělávání a přípravy byla vyrovnána. Bylo přiděleno 420 milionů DKK prostřednictvím zvýšení tarifů a fondu kvality, čímž se de facto neutralizovaly úspory předchozí vlády v daném období. Cílem bylo zvýšit aktivitu, přičemž lepší finanční situace a větší počet studentů by snad vedly k menšímu počtu zrušených kurzů a kvalitnější výuce.
- Dohoda zahrnovala 100 mil. DKK na vytvoření fondu pro pomoc v oblasti odborného vzdělávání a přípravy s cílem zvýšit základní dovednosti a odborné kompetence potřebných osob. Důležitou zásadou, jak je uvedeno v dohodě, je to, že práce v terénu musí být společně iniciována a financována sociálními partnery, aby byla způsobilá pro spolufinancování z fondu.

Bylo dohodnuto, že financování fondu pro pomoc bude probíhat v poměru 50/50 v tom smyslu, že o podporu mohou žádat pouze společné žádosti zahrnující spolupráci mezi organizací zaměstnavatelů a odborovou organizací (dvě strany kolektivního vyjednávání), přičemž z celkového rozpočtu žádosti musí strany samy financovat 50 %, zatímco zbývajících 50 % je financováno z dohodnutých fondů fondu.

Již několik let se hovoří o tom, co bude třeba udělat, aby se trend v oblasti odborného vzdělávání a přípravy zvrátil, a od roku 2009 se například počet studentů v rámci odborné přípravy pro trh práce snížil na polovinu.

Z pohledu odborů je problémem nedostatek kvalifikovaných pracovníků. Mladí lidé nenastupují v dostatečné míře do programů odborného vzdělávání a přípravy, kde by se mohli připravovat na povolání kvalifikovaných pracovníků. Další vzdělávání je proto alternativním – a obvykle rychlejším – způsobem, jak zajistit, aby dovednosti zaměstnanců odpovídaly poptávce na trhu práce.

Z pohledu odborů je navíc mnohem lepším řešením vzdělávání dospělých a další vzdělávání pracovních sil nežli dovoz zahraniční pracovní síly, s níž jsou často spojeny problémy, jako je sociální dumping v podobě horších platových a pracovních podmínek.

Na základě těchto skutečností dosáhla tripartitní dohoda o odborném vzdělávání a přípravě následujících výsledků:

- Byl změněn finanční rámec pro vzdělávání na trhu práce. Zatímco před uzavřením dohody existoval finanční strop pro rozsah činností, které mohly školy odborného vzdělávání a přípravy nabízet, nyní byla poptávka po odborném vzdělávání a přípravě uvolněna, takže peníze následovaly činnost jako ve všech ostatních oblastech vzdělávání.
- 95 milionů DKK ročně bylo vyčleněno na „přechodový fond“ pro nekvalifikované a kvalifikované pracovníky na další vzdělávání prostřednictvím akademie nebo diplomu nebo na změnu profesní dráhy prostřednictvím zřízení „programu změny profesní dráhy“. Vzdělávání prostřednictvím *přechodového fondu* mohlo probíhat buď v pracovní době, nebo zcela mimo prostory zaměstnavatele, pokud bylo zvoleno vzdělávání ve volném čase. Šlo o to, že zaměstnanci mohli získat příspěvek až do výše 10 000 DKK, takže další vzdělávání bylo levnější nebo dokonce bezplatné. Účelem *programu změny profesní dráhy* je umožnit zaměstnancům, kterým hrozí, že je odradí, nebo kteří jsou odrazeni, změnit zaměstnání nebo odvětví, aby se mohli udržet na trhu práce ve funkci, která je neodradí – buď ve stejném odvětví, ale s jinými úkoly, nebo na novém pracovním místě v novém odvětví. Příspěvky na změnu profesní dráhy lze využít na poradenství, pracovní zkušenosti a školení po dobu až 8 týdnů v celkovém období 6 měsíců. Příspěvky mohou pokrýt náklady na poplatky účastníků za další vzdělávání, náhradu mzdy a na pokrytí administrativy v podniku.
- Zvýšila se flexibilita, která umožnila například školení na pracovišti nebo dálkové studium, aby se jednotlivci nemuseli nutně „vracet do školy“, což může být pro mnoho zaměstnanců překážkou.
- Dále bylo třeba zjistit, kolik lidí si nechalo objasnit své obecné a základní dovednosti a kolik jich bylo díky účasti na všeobecném odborném vzdělávání a přípravě pozvednuto.

A konečně, cílem odborů bylo vytvořit *soudržnější a transparentnější systém odborného vzdělávání a přípravy*.

Zavedením „jednotného vstupu do odborného vzdělávání a přípravy“ prostřednictvím portálu: Voksenuddannelse.dk byla naděje, že se podaří vyčistit nepřehlednou nabídku odborného vzdělávání a přípravy tím, že se vše shromáždí na jednom místě, aby zaměstnavatelé a zaměstnanci nebyli odrazováni obtížemi při hledání vhodného kurzu. Na novém virtuálním portálu, který byl zřízen, je nyní možné

- vyhledat si veškeré dostupné vzdělávání dospělých a další vzdělávání na všech úrovních,

- získat od odborníků na odborné vzdělávání a přípravu poradenství a vedení, které je neutrální vůči institucím,
- a vyplnit přihlášku k odbornému vzdělávání a přípravě a žádost o náhradu mzdy.

Kromě toho bylo dohodnuto, že odpovědnost tzv. regionálních rad pro trh práce (RAR) za koordinaci, znalosti a poradenství v souvislosti s celkovou regionální a národní nabídkou odborného vzdělávání a přípravu bude posílena o 25 milionů DKK ročně.

Cílem bylo dosáhnout lepší koordinace a spolupráce mezi aktéry v oblasti vzdělávání dospělých a dalšího vzdělávání, aby se lépe uplatnili na trhu práce.

Prostředky byly využity především na zaměstnávání tzv. koordinátorů odborného vzdělávání a přípravu na regionálních úřadech práce, kteří měli dále rozvíjet a zprostředkovávat přehled o možnostech v systému zaměstnanosti a odborného vzdělávání a přípravu mimo jiné úřadům práce a fondům pojištění pro případ nezaměstnanosti (a-kasse) a přispívat k meziodvětvové koordinaci např. při zadávání a realizaci kurzů.

Platnost tripartitní dohody o odborném vzdělávání a přípravě na období 2018–2021 vyprší na konci roku 2021 a očekává se, že vláda brzy svolá sociální partnery k tripartitnímu jednání o jejím novém sjednání.

Úloha systému odborného vzdělávání a přípravu při snižování negativního dopadu pandemie covidu-19

Aktivita v oblasti odborného vzdělávání a přípravu byla v roce 2020 a na jaře 2021 nižší než v předchozích letech. Pokles aktivity, který se v oblasti všeobecného odborného vzdělávání a přípravu (FVU a OBU) a odborného vzdělávání a přípravu (AMU) pohybuje kolem 20–30 % ve srovnání s předchozími lety, je z velké části způsoben covidem-19. V důsledku pandemie bylo mnoho zaměstnaných lidí posláno domů a vzdělávací instituce byly na dlouhou dobu uzavřeny pro fyzickou docházku.

Pokud však nedošlo k výraznějšímu poklesu aktivity, je to proto, že instituce odborného vzdělávání a přípravu dobře zvládly přesunout velkou část screeningu a teoretické části prezenční výuky do distančního vzdělávání/e-learningu. Je zřejmé, že pro virtuální nabídky nebylo možné realizovat praktické školení, jako je výuka svařování nebo řízení vysokozdvizného vozíku. Tyto části kurzů byly odloženy, ale velkou část převážně teoretického obsahu se podařilo realizovat jako virtuální kurzy, což lidem umožnilo účastnit se odborného vzdělávání a celoživotního učení v době, kdy byli kvůli covidu-19 z práce doma.

V mnoha podnicích a ve velké části veřejné správy digitalizace umožnila zaměstnancům pracovat z domova. A balíčky náhrad mezd dohodnuté v rámci tripartitních jednání znamenaly, že mnoho podniků poslalo své zaměstnance domů s náhradou mzdy od státu, místo aby je propustilo. V některých případech byli zaměstnanci také povzbuzováni, aby čas strávený na domácí dovolené nebo práci z domova využili k odbornému vzdělávání a přípravě, což v některých případech umožnilo podniku čerpat příspěvky na odborné vzdělávání a přípravu prostřednictvím AUB a granty z fondů dovedností na pokrytí zbývajících částí mzdy.

S cílem posílit kvalifikaci zaměstnanců, kteří přišli o práci v důsledku covidu-19, vláda rovněž zahájila kvalifikační reformu, což mimo jiné znamená, že od 1. srpna 2020 do konce roku 2021 bude možné, aby pojištěné nezaměstnané osoby (členové fondu pojištění pro případ nezaměstnanosti, tedy členové a-kasse) získaly nárok na absolvování odborného vzdělávání (EUD) ve výši 110 % jejich dosavadní denní sazby dávky, pokud se jedná o profesi, kde je potřeba pracovní síly. Je tedy ekonomicky výhodnější pokračovat ve vzdělávání než se jednoduše stát nezaměstnaným. Předběžné údaje ukazují, že mnoho lidí využilo možnost školení při vyšší úrovni podpory v nezaměstnanosti.

Tento text vznikl jako soukromý text autora. Názory a postřehy vyjádřené v tomto textu jsou proto výhradně názory autora a nemusí nutně odrážet názory Konfederace odborových svazů.

NĚMECKO

Kontinuální proces dalšího vzdělávání a celoživotního učení z pohledu německých odborů

Hans Ulrich Nordhaus, DGB, Berlín

V Německu existuje široce diferencované systémové prostředí pro oblast dalšího všeobecného a odborného vzdělávání po dosažení určitého stupně vzdělání nebo po vstupu do pracovního života navazující na povinné, resp. základní vzdělávání, které umožňuje různé přechody mezi vzdělávacími a zaměstnáními.

Velká část aktivit dalšího odborného vzdělávání je organizována podniky. Klíčová úloha v systému dalšího odborného vzdělávání, do něhož je zapojeno zhruba 18 000 veřejnoprávních a soukromoprávních poskytovatelů dalšího vzdělávání, tedy připadá sociálním partnerům, tedy zaměstnavatelům a odborům. Další odborné vzdělávání je zakotveno v systému vzdělávání a řídí se právními předpisy a dalšími dokumenty vydanými na různých úrovních. Zde jsou hlavními aktéry kromě ekonomických a sociálních partnerů spolková republika, spolkové země a Spolková agentura práce (*pozn. překladatele: obdoba úřadu práce v ČR*).

Vedle kolektivních smluv a podnikových dohod se uplatní mj. zákon o odborné přípravě na povolání, řemeslnický řád, zákon na podporu prohlubování a zvyšování kvalifikace, zákon o organizačním řádu společností, sociální zákoník část II a III a dále různá zákonná ustanovení na úrovni spolkových zemí jako například zákon o dalším vzdělávání, zákon o uvolňování pracovníků k dalšímu vzdělávání, vysokoškolský zákon, zákony spolkových zemí týkající se určitých profesí nebo různé programy spolkových zemí na podporu vzdělávání.

Veřejné orgány na všech úrovních, sociální partneři a občanská společnost nesou sdílenou odpovědnost za rozvoj dalšího odborného vzdělávání a jeho financování. Zatímco celková architektura politiky dalšího vzdělávání na jedné straně umožňuje přizpůsobit nabídku vzdělávacích možností příslušné cílové skupině, na druhé straně vyžaduje různorodá organizační struktura dalšího odborného vzdělávání vysokou míru kooperace a koordinace mezi jednotlivými aktéry.

V Německu je odpovědnost za různé složky dalšího vzdělávání rozdělena mezi různá ministerstva, úroveň státní správy, školy, podniky a vzdělávací zařízení, přičemž jednotliví aktéři operují často nezávisle na sobě. Neexistuje komplexní právní rámec, který by jednoznačně stanovoval jejich odpovědnosti v dalším vzdělávání a umožňoval prostupnost mezi jednotlivými formami vzdělávání, zejména mezi počátečním a dalším vzděláváním. To je jedním z důvodů, proč jsou v Německu reformy v oblasti dalšího vzdělávání tak nesnadné a pomalé.

Zcela jiná situace je v oblasti odborné přípravy na výkon povolání, kterou upravuje příslušný zákon. Zákon o přípravě na výkon povolání předepisuje kurikulární reformy odborné přípravy včetně modernizace obsahu i metod vzdělávání, stanovuje účast aktérů na všech úrovních (místní úřady, spolkové země a spolková republika) a rámcové podmínky pro další profesní vzdělávání.

Po právní stránce je příčinou roztržitosti oblasti dalšího vzdělávání roztržitěná působnost. Zatímco další odborné vzdělávání patří do působnosti spolkové republiky, je další všeobecné a politické vzdělávání věcí jednotlivých spolkových zemí.

Z pohledu Německého odborového svazu (DGB) je další vzdělávání stejně jako odborná příprava na výkon povolání společnou úlohou zaměstnavatele, odborů a politiky. Proto je nutno vytvořit jednotný právní rámec umožňující zformování efektivního vzdělávacího systému a podporující společný postup a kooperaci jednotlivých aktérů.

Stanovisko Německého odborového svazu:

Kvalifikace pracovníků a další odborné vzdělávání jsou klíčem k úspěšnému zvládnutí strukturálních změn. Ačkoli se neustále zdůrazňuje nezbytnost celoživotního učení, v nabídce dalšího vzdělávání dodnes nedošlo k žádným zásadním změnám, které by stály za zmínku. Zkrátka přichází zejména lidé bez kvalifikace nebo s nízkým stupněm odborné způsobilosti. Zaměstnanci potřebují spolehlivý právní rámec, komplexní informační a poradenské služby v oblasti vzdělávání, studijní volno a finanční podporu, aby se mohli zapojit do dalšího vzdělávání a rozvíjet svou osobnost.

Další vzdělávání v Německu v rámci celoživotního učení

Formy a možnosti dalšího vzdělávání:

Formální vzdělávání: systematické, strukturované a organizované vzdělávání v několika na sebe navazujících stupních vzdělání od základního přes střední, vyšší odborné až po vysokoškolské, jehož absolvování je potvrzeno příslušným osvědčením (vysvědčením, vysvědčením o maturitní zkoušce, výučním listem, diplomem apod.). Kvalifikace získané cestou formálního vzdělávání zpravidla spadají do národního Německého rámce kvalifikací (DQR).

Neformální vzdělávání: systematické, strukturované a organizované vzdělávání zaměřené na získání dalších vědomostí a dovedností. Je poskytováno v zařízeních zaměstnavatelů, vzdělávacích institucích atd. ve formě různých kurzů (i na dálku), instruktáží, školení, přednášek atd. Tato forma vzdělávání nevede k získání dalšího stupně vzdělání, avšak účastníci zpravidla obdrží osvědčení o absolvování.

Informální učení: Je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a kompetencí na základě každodenních zkušeností nabytých na pracovišti (diskuze s kolegy, účast na konferencích) a ve volném čase (sebevzdělávání četbou atd.). Může probíhat jak na úrovni všeobecného vzdělávání, tak na úrovni individuálního odborného a profesního vzdělávání. Na rozdíl od formálního a neformálního vzdělávání je neorganizované, zpravidla nesystematické a institucionálně nekoordinované.

Další všeobecné vzdělávání: Vzdělávání všeobecné povahy, které není zaměřeno na konkrétní spektrum vědomostí a dovedností, nýbrž na rozvoj osobnosti a prohlubování znalostí v oblasti politiky, kultury, zdraví atd.

Další profesní individuální vzdělávání: Vzdělávací aktivity zaměřené na výkon povolání směřující k udržení stávajících a nabytí dalších odborných znalostí a kvalifikací. Tyto aktivity, např. absolvování přípravného kurzu na mistrovskou zkoušku, se uskutečňují zpravidla ve volném čase a na vlastní náklady.

Vzdělávání zaměstnanců organizované podniky (podnikové vzdělávání): Je zaměřeno zejména na obnovení, udržení, prohloubení, zvýšení kvalifikace či rekvalifikaci. Uskutečňuje se v plném rozsahu nebo převážně v placené pracovní době a náklady (nebo jejich část) nese zaměstnavatel.

Základní principy zapojení odborů do tvorby systému dalšího vzdělávání dospělých a celoživotního učení

Německý odborový svaz a odborové organizace v něm sdružené považují další odborné vzdělávání a celoživotní učení za přední cíle své politiky, neboť dobré vzdělání umožňuje lepší příležitost pro uplatnění na trhu práce a je základem pro životní a profesní perspektivu každého člověka. Dostupnost a rovnost šancí v přístupu ke vzdělávacím příležitostem pro všechny skupiny populace má výrazný vliv na sociální soudržnost. V současné době závisí dosažená úroveň vzdělání velice často na vzdělání rodičů a sociálním zázemí rodiny a počet mladistvých s neúplným základním vzděláním či nedokončeným učebním oborem je značný. Nabídka možností dalšího vzdělávání v souladu s aktuálními potřebami ekonomiky a trhu práce je zcela nedostatečná. Přitom s neustálým vývojem a změnami ekonomiky roste potřeba kvalifikovaných pracovních sil. Německý odborový svaz se v zájmu svých členů a jejich dětí zasazuje za moderní, kvalitní a spravedlivý školský a vzdělávací systém od mateřské školy až po další vzdělávání a kvalifikační programy zaručující rovnost šancí v přístupu ke vzdělání, který umožní všem občanům plně se účastnit na životě společnosti.

To jsou hlavní důvody, proč se odbory zasazují za zlepšování vzdělávacího systému a rozšiřování celoživotního vzdělávání. Zásadní změny ve společnosti, ekonomice a světě práce vedou k radikální restrukturalizaci a reorganizaci podniků ve všech oblastech podnikových činností včetně výrobního procesu, které se dotýkají i zaměstnanců. Proto usilujeme o vytváření nových pracovních míst s vyššími mzdami a přiměřené pracovní podmínky pro všechny zaměstnance. K tomu je nezbytná úzká spolupráce všech zúčastněných aktérů. Německý odborový svaz a odborové organizace v něm sdružené jsou přesvědčeny, že vzdělávací politika orientovaná na budoucnost je klíčem k rozvoji lidské osobnosti a uplatnění na trhu práce.

Sociální rozpolcenost se projevuje také v přístupu k dalšímu vzdělávání: lidé vykonávající práci na velmi nízký úvazek a skupiny populace bez dokončeného vzdělání mají později podstatně menší šanci dosáhnout vyššího vzdělání cestou dalšího vzdělávání a zvýšit svou konkurenceschopnost na trhu práce. Přitom podniky budou v budoucnosti odkázány právě na příslušníky těchto znevýhodněných skupin, chtějí-li pokrýt svou potřebu kvalifikovaných pracovních sil, a proto je v jejich vlastním zájmu poskytnout jim možnost dalšího vzdělávání.

Toto stanovisko odborů potvrzují i mezinárodní studie. Zavádění automatizace spojené s vyššími požadavky na znalosti a dovednosti zaměstnanců a růst produktivity vyvolaný pokrokem na poli technologií budou mít značný dopad na druh a počet pracovních míst – některá budou zrušena, současně však vzniknou nová. Podle odhadů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) bude v Německu tímto vývojem dotčeno 54 % pracovních míst, což je více než polovina, zatímco v průměru ostatních zemí OECD je to 46 % pracovních míst. V důsledku demografických změn je systém dalšího vzdělávání dospělých v Německu vystaven mnohem vyššímu tlaku než v jiných zemích, což ještě zvyšuje nebezpečí nedostatku kvalifikovaných sil se značnými negativními dopady na německé národní hospodářství. Ve srovnání s ostatními zeměmi OECD si Německo nevede příliš dobře a ve čtyřech oblastech leží dokonce pod průměrem: inkluze, flexibilita a informační a poradenské služby, přizpůsobení vzdělávacího systému potřebě kvalifikací a přínos dalšího vzdělávání dospělých ze subjektivního hlediska.¹

Hlavní oblasti činnosti odborových organizací:

Za účelem dosažení rovného přístupu k dalšímu vzdělávání pracují odborové organizace na různých úrovních:

- Zasazují se za jednotná pravidla pro další vzdělávání na celorepublikové úrovni. Odbory požadují právně zakotvené právo na placené volno k dalšímu vzdělávání, informační a poradenské služby v oblasti dalšího vzdělávání, zabezpečení financování, nabídku

1 <https://www.oecd.org/germany/Future-ready-adult-learning-2019-Germany.pdf>

kvalitních možností dalšího vzdělávání a minimální standardy pro poskytovatele dalšího vzdělávání. Musí být zaveden systém financování dalšího vzdělávání včetně státní podpory při práci zkrácený úvazek po dobu dalšího vzdělávání a plné sociální zabezpečení.

- Zásadou odborů se otázka dalšího vzdělávání a kvalifikace pracovníků po dlouhých přípravách opět stala předmětem koaličních jednání. V klíčových sektorech ekonomiky (kovo zpracující, elektrotechnický a chemický průmysl) a ve veřejném sektoru byly již v nulových letech tohoto století uzavřeny kolektivní smlouvy obsahující ujednání o odborném podnikovém vzdělávání. Tato ujednání se týkají zjišťování potřeb kvalifikovaných pracovníků a nároku zaměstnanců na pravidelné pohovory o osobním rozvoji. V kovo zpracujícím a elektrotechnickém průmyslu byly dohody roku 2015 rozšířeny o možnost poskytnutí studijního volna za účelem dalšího individuálního vzdělávání.
- Kolektivní smlouvy pro výše zmíněná průmyslová odvětví byly – s případnými úpravami či doplňujícími ustanoveními – postupně rozšířeny i na příbuzná odvětví a řemesla. V různých odvětvích (železářský a ocelářský průmysl, veřejná hromadná doprava, chemický a gumárenský průmysl) byly kromě toho uzavřeny kolektivní smlouvy o strategii ke zmírnění dopadů demografických změn s podrobnými pokyny pro podnikové vzdělávání. Tyto kolektivní smlouvy řeší zejména další rozvoj odborové organizace a konkrétní ekonomicko-personální opatření včetně nabídky vhodných možností dalšího vzdělávání, jejichž cílem je připravit zaměstnance na nové požadavky. V této souvislosti byly založeny podnikové fondy, z nichž budou financována opatření proti dopadům demografických změn na rozvoj podniku.
- Cílem dalšího politického vzdělávání je posílení občanské společnosti, zamezení odbourání demokratických principů a rozvíjení a zvyšování občansko-politické gramotnosti. Chceme-li posílit víru v demokracii a důvěru v instituce a jejich demokratickou legitimitu, potřebujeme promyšlený a komplexní systém občansko-politického vzdělávání dospělých včetně systému pobídek k účasti a systému financování.

Přínosy zapojení odborů do systému celoživotního učení a dalšího vzdělávání dospělých

Právě v době nejasného vývoje zaměstnanosti, perspektivy zaměstnání a racionalizačního potenciálu v souvislosti se strukturálními změnami je nezbytné poskytnout zaměstnancům možnost profesního osobního rozvoje a mobility. Vzhledem k měnícím se požadavkům trhu práce a přesunu pracovních sil z průmyslu do oblasti služeb jsou nezbytná také preventivní opatření ke zmírnění nezaměstnanosti, resp. k podpoře *zaměstnanosti* a vytváření pracovních míst jakožto jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejen ze strany podniku, nýbrž i ze strany státu. Za tímto účelem je nutno posílit politiku trhu práce a zlepšit nabídku možností dalšího individuálního odborného vzdělávání.

Odbory již řadu let opakovaně požadují schválení jednotného zákona pro další vzdělávání, který by platil ve všech spolkových zemích bez výjimky, a větší odpovědnost státu jakožto vykonavatele veřejné moci. Odpovědnost státu byla doposud omezena na modelové projekty, opatření Spolkové agentury práce v rámci programu celoživotního vzdělávání a koncepty na podporu dalšího vzdělávání, nicméně v posledních letech lze pozorovat snahy regulovat další vzdělávání, resp. celoživotní učení v jeho celistvosti.

Mezinárodní studie, výzkumy výsledků vzdělávání a národní zprávy o stavu a rozvoji vzdělávání v Německu potvrzují zjištění Německého svazu odborů. Z tohoto důvodu publikoval svaz své požadavky včetně znaleckých posudků, které si za tímto účelem nechal vypracovat, aby tímto způsobem upozornil veřejnost na propastné rozdíly v dostupnosti příležitostí k dalšímu vzdělávání v rámci celoživotního učení pro jednotlivé skupiny populace.

Analýza Německého odborového svazu k sociální rozpolcenosti v dalším vzdělávání v roce 2019

Základní úroveň vzdělání: Mladí lidé, kteří dosáhli pouze základní úrovně vzdělání, se v mnohem menší míře (39 %) zapojují do dalšího vzdělávání než osoby s ukončeným vyšším vzděláním (69 %).

Střední vzdělání a vyučení: V zásadě platí i zde, že čím vyšší je dosažená úroveň vzdělání, tím více profitují zaměstnanci z dalšího vzdělávání. Pouze 44 % lidí bez ukončeného středního vzdělání, resp. vyučení se účastnila dalšího vzdělávání, zatímco u lidí s ukončeným vysok školským vzděláním to bylo 71 %.

Polokvalifikovaní a nekvalifikovaní: Vedoucí pracovníci mají mnohem vyšší šanci účastnit se dalšího vzdělávání (78 %) než polokvalifikovaní a nekvalifikovaní zaměstnanci (44 %).

Výdělečná činnost: Nezaměstnaní v mnohem menší míře využívají nabídku dalšího vzdělávání (49 %) než výdělečně činné osoby (59 %).

Věk: s věkem klesá zájem o vzdělávací aktivity. Roku 2018 se dalšího vzdělávání zúčastnilo 58 % osob ve věku 25 až 34 let, u starších osob ve věku 55 až 64 let to bylo jen 47 %.

Ženy: Ženy (52 %) se ve srovnání s muži (57 %) méně zapojují do dalšího vzdělávání (údaje z roku 2018). V podnikovém vzdělávání je rozdíl mezi ženami (36 %) a muži (44 %) ještě větší.

Velikost podniku: Ve velkých podnicích je procento účasti zaměstnanců na dalším vzdělávání vyšší než v malých podnicích. Roku 2018 byl rozdíl mezi procentem účasti ve velkých (62 %) a malých (48 %) podnicích obzvláště vysoký.

Výše uvedená čísla jasně dokazují, že v Německu vznikla „**dvoutřídní společnost**“ v oblasti dalšího vzdělávání. O rozvinuté kultuře celoživotního učení s vysokou participací, zahrnující nejen profesní přípravu, ale také osobní rozvoj a aktivní občanství, nemůže být ani řeči. Netransparentnost, chybějící informační a poradenské služby a nevyjasněný způsob financování znesnadňují přístup znevýhodněných skupin k dalšímu vzdělávání.

Díky veřejnému ohlasu, četným diskuzím s poslanci a politické participaci prostřednictvím sociálních sítí se téma dalšího vzdělávání se ocitlo ve středu zájmu. Zákon na „zvýšení šancí na získání kvalifikace a zlepšení sociální ochrany prostřednictvím pojištění pro případ nezaměstnanosti“, který nabyl platnosti v lednu 2019, zaručuje zaměstnancům lepší podporu dalšího vzdělávání nejen finanční, nýbrž i v podobě usnadnění přístupu k dalšímu vzdělávání, budou-li postiženi strukturálními změnami na trhu práce způsobenými digitalizací.

Zásluhou odborů se v současné době připravuje Národní strategie dalšího vzdělávání. Od listopadu 2018 probíhají jednání Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí a Spolkového ministerstva vzdělávání a výzkumu za účasti sociálních partnerů, spolkových zemí, příslušných komor a Spolkové agentury práce o Národní strategii dalšího vzdělávání. Cílem této strategie je sloučení již existujících spolkových i zemských programů dalšího vzdělávání, přizpůsobení vzdělávací nabídky potřebám jednotlivce a podniků a zavedení nové struktury dalšího vzdělávání.

Německý odborový svaz a odborové organizace v něm sdružené předložily „Desetibodový plán k Národní strategii dalšího vzdělávání pro zvýšení investic do společného utváření měnícího se světa práce“.

Požadavky odborů k Národní strategii dalšího vzdělávání:

- Zavedení všeobecného iniciačního práva a práva spolurozhodovat v otázkách personálního plánování, osobního rozvoje a jistoty zaměstnání.
- Ustavení podnikových konzultantů pro další vzdělávání.
- Podpora uzavírání kolektivních dohod o dalším vzdělávání.
- Zavedení příspěvku při práci na zkrácený úvazek umožňující rekvalifikaci zaměstnanců z důvodu strukturálních změn.
- Zákonný nárok na další profesní vzdělávání.
- Zvýšení finanční podpory v nezaměstnanosti v případě dalšího vzdělávání v době nezaměstnanosti.
- Úprava a rozšíření nároku na studijní volno.

Partneři Národní strategie dalšího vzdělávání zatím předložili předběžnou zprávu o realizaci, která dokumentuje doposud dosažené výsledky, formuluje doporučení k prohlubování oblastí činnosti a nastiňuje další perspektivy strategie k posílení dalšího odborného vzdělávání. Společné uskutečňování cílů Národní strategie dalšího vzdělávání vyžaduje úzkou spolupráci všech zúčastněných, intenzivní výměnu názorů a koordinaci aktivit. Za účelem dosažení vytyčených cílů a jejich případného upřesnění se konají tzv. tematické workshopy, na nichž je podrobně diskutováno například zajištění kvality dalšího vzdělávání nebo formy, metody a způsoby informačních poradenských služeb v oblasti dalšího vzdělávání.²

Ke zlepšení podmínek pro další vzdělávání v podnicích významně přispívají také rámcové kolektivní smlouvy, které představují základní atribut činnosti odborů a vztahů mezi sociálními partnery, tedy zaměstnavateli a odbory. Zatímco dříve bylo podnikové vzdělávání bráno spíše jako okrajová záležitost, v době převratných strukturálních změn a digitalizace světa práce se stává jedním z hlavních bodů činnosti odborů. Empirické poznatky z průzkumů dokládají, že existence odborů, resp. podnikové rady má velice pozitivní vliv na postoj zaměstnavatelů ke kontinuálnímu vzdělávání a osobnímu rozvoji, což se projevuje zejména v malých podnicích.

Rovněž motivace zaměstnavatelů vyvinout větší aktivitu v oblasti dalšího vzdělávání svých zaměstnanců na straně jedné a ochota zaměstnanců účastnit se dalšího vzdělávání na straně druhé je mnohem vyšší v podnicích, kde zájmy zaměstnanců zastupuje podniková rada. Podle případových studií v německých podnicích zvyšují zájem zaměstnanců o další vzdělávání zejména následující faktory: silné pouto zaměstnance ke „svému“ podniku, vyvážené mocenské vztahy mezi vedením společnosti a podnikovou radou a zajištění dalšího vzdělávání podnikovými a mezi podnikovými dohodami.

Překážky a obtíže zapojení odborů do tvorby a rozvoje systému celoživotního učení a dalšího vzdělávání dospělých

Kompetence k celoživotnímu učení, tedy snaha zdokonalovat se a investovat čas a energii do svého dalšího vzdělávání, je zpravidla zdůvodňována novými výzvami jako jsou demografické změny, globalizace a digitalizace světa práce. Panuje všeobecná shoda, že další vzdělávání je v zájmu společnosti, ekonomiky, zaměstnavatelů i zaměstnanců. Proto je nutno vytvořit podmínky pro uvolňování zaměstnanců k dalšímu vzdělávání a poskytnout jim finanční kompenzaci, což je úkolem zaměstnavatele a rovněž státu.

2 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Naskýtá se otázka, zda roztržitá organizace a struktura dalšího vzdělávání, která má daleko ke koherentnímu propojenému systému ve všech oblastech vzdělávání umožňujícímu získání kvalifikace různými cestami a kdykoli během života, je toho vůbec schopna.

Nedostatečné investice

Za dvacet let od roku 1995 do roku 2015 se investice ze státního rozpočtu do oblasti vzdělávání celkově sice zvýšily, ale současně byly investice do rozvoje dalšího vzdělávání zkráceny o více než 43 %.

V konkrétních číslech to znamená, že zatímco roku 1995 stát investoval do dalšího vzdělávání částku 11,1 miliard eur, roku 2015 to již bylo pouhých 6,3 miliard, přičemž tyto prostředky plynuly především do rekvalifikace nezaměstnaných s cílem vrátit je co nejdříve na trh práce. Další vzdělávání je jediným segmentem, kde na rozdíl od ostatních segmentů vzdělávacího systému nenese největší část nákladů stát, nýbrž zaměstnavatelé a zaměstnanci.³

Roztržitost oblasti dalšího vzdělávání

Zatímco oblast základního, středního, terciárního vzdělávání a duální přípravy na budoucí povolání je celkem jednoznačně upravena příslušnými zákony, pro další vzdělávání neexistuje v Německu žádný jednotný systém. Přitom je zřejmé, že roztržitost a neprovázanost dalšího vzdělávání zdaleka neodpovídají požadavkům na vzdělávání a realitě světa práce. Vzdělávání a učení nelze zdaleka chápat jako pouhou přípravu na vykonávání určité profese či předstupeň pro získání vyšší úrovně vzdělání, nýbrž jako nepřetržitý celoživotní proces získávání a rozvoje vědomostí, intelektových schopností a praktických dovedností počínaje předškolní výchovou až po další vzdělávání, kdy se jednotlivé oblasti prolínají a vzájemně ovlivňují.

Kvalita podnikového vzdělávání

Podíl podniků nabízejících další vzdělávání sice postupně vzrostl až na současných 53 %, nicméně pouze velké podniky mají zaveden promyšlený komplexní systém rozvoje lidských zdrojů s pevně stanovenými pravidly. I zde je rozhodujícím faktorem velikost podniku: zatímco téměř všechny podniky s více než 250 zaměstnanci nabízejí možnost dalšího vzdělávání, u podniků zaměstnávajících méně než deset pracovníků je to méně než polovina.⁴

Bezpochyby je v zájmu každého podniku postarat se o kontinuální vzdělávání, kvalifikaci a rozvoj svých zaměstnanců, aby si je udržel. Všeobecně však podniky mají zájem spíše o krátkodobé úzce zaměřené profesní vzdělávací kurzy, které jsou určeny k prohloubení nebo zvýšení kvalifikace podle potřeb podniku, než o certifikované časově náročnější vzdělávací programy poskytované akreditovaným vzdělávacím zařízením, po jejichž úspěšném absolvování účastník získá všeobecně uznávaný certifikát, který může v budoucnosti uplatnit kdekoli – neboť tím se podnik sám vystavuje nebezpečí, že mu zaměstnanci odejdou za lepší prací. Všeobecně lze konstatovat, že podnikové vzdělávání je krátkodobé, nebývá trvale udržitelné a jeho cílem zpravidla není dosažení vyššího stupně formálního vzdělání.

Zaměření odborné přípravy pouze na získání odborné kvalifikace

Zaměření odborné přípravy pouze na zvýšení, prohloubení a průběžné doplňování kvalifikace rozhodně nesplňuje komplexní požadavky, resp. potřeby světa práce, obzvláště když stát i společnost potřebují, aby občané nebyli úspěšní pouze ve svém profesním životě, ale aby byli zapojeni také do politického, společenského a kulturního dění.

Jediným cílem dalšího vzdělávání nesmí být pouze odborná kvalifikace, neboť chceme-li obstát v digitálním světě práce 4.0, neobejdeme se bez jazykových znalostí a jiných dovedností.

3 https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_Hintergrundstudie_Weiterbildungsfinanzierung1995-2015.pdf

4 <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2018/bildung-in-deutschland-2018>

V průmyslu 4.0 bude fyzický svět úzce propojen s digitálním, a i ve výrobě bude důležité mít kompetence jako je komunikace, rozpoznávání vzorů, interpretace a předávání informací.

Proto Německý odborový svaz požaduje zavést komplexní trvale udržitelný pojem vzdělávání zahrnující nejen nabývání a rozšiřování individuálních znalostí v rámci celoživotního učení, nýbrž také demokratické vzdělávání, estetické vzdělávání a schopnost mírového, přátelského soužití se všemi národy světa.

Velkým nedostatkem dalšího vzdělávání v Německu je neexistence jednotných právních předpisů, netransparentnost a nedostatečné investice do systému dalšího vzdělávání.

Zkušenosti z minulosti nás ovšem poučily, že zásadní reformy vyžadují čas, než přinesou výsledky. Nejinak tomu bylo při snaze o zavedení duálního systému vzdělávání umožňujícího systematické propojení teoretické výuky a praktické profesní přípravy, který nám ostatní země závidí. Jeho prvopočátky sahají až do roku 1919, kdy odbory prosazovaly zákon o odborné přípravě na výkon povolání – k jeho schválení však došlo teprve roku 1969! Změnit pevně zakořeněnou strukturu není jednoduché, a to platí i pro princip celoživotního učení.

Systém dalšího vzdělávání dospělých a celoživotního učení a zmírnění negativních následků covidové pandemie

Roku 2020 bylo další vzdělávání organizované podniky značně ochromeno koronavirovou krizí, neboť podnikům chyběly peníze, čas a jistota plánování a kromě toho musely přednostně řešit důležitější problémy, například zajistit navzdory pandemii fungování podniku a opatřit si likviditu pro přežití. Současně se společnost musí vyrovnat se strukturálními změnami vlivem digitalizace. Třetina podniků, zejména malých a středních, měla již před koronavirovou krizí problémy obsadit pracovní místa vyžadující digitální kompetence. Pokud se značně nezvýší nabídka možností digitálního vzdělávání, a to nejlépe ještě v době krize, utrpí tím především malé a střední podniky, které jsou více než kdykoli předtím odkázány na podporu při dalším vzdělávání svých zaměstnanců.⁵

Společnost a ekonomika se stále ještě potýkají s pandemií. Podniky improvizují, aby přežily, a mnohdy se jim to pozoruhodně daří. Nicméně už nyní je potřeba vypracovat dlouhodobé koncepty pro dobu po pandemii. Koronavirová krize odhalila jako zvětšovací sklo všechny dřívější nedostatky, které jsme jednoduše ignorovali (např. nedostatečné sociální zabezpečení osob samostatně výdělečně činných). Na druhé straně má současná epidemie řadu pozitivních důsledků, které mohou změnit naše životy a pracovní svět k lepšímu. Například urychlila digitalizaci a automatizaci způsobem před nedávnem sotva představitelným a značně posílila práci na dálku.

V lednu 2020 byla Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí ustavena Rada světa práce⁶. Toto interdisciplinární grémium expertů zabývající se problémy a potenciálem světa práce ve své zprávě konstatuje, že budoucí svět práce nelze pozitivně utvářet bez sociálního partnerství, možnosti spolurozhodování a kolektivních smluv. Rovněž v ní formuluje doporučení týkající se zejména následujících oblastí:

- Podnik a práce z domova: Pandemie ukázala, že tzv. mobilní práci, tedy práci na dálku z domova či odkudkoli, může vykonávat mnohem více zaměstnanců, než jsme si původně mysleli. Nezbytným předpokladem úspěšnosti tohoto modelu je spolurozhodování zaměstnanců. Důležité je, aby mobilní práce spočívala na dobrovolném rozhodnutí a dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Mobilní práce také vyžaduje značnou míru

5 <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Fokus-Volkswirtschaft/Fokus-2021/Fokus-Nr.-329-April-2021-Weiterbildung-Corona.pdf>

6 <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Digitalisierung-der-Arbeitswelt/Rat-der-Arbeitswelt/rat-der-arbeitswelt.html>

vzájemné důvěry: zaměstnanec bude odpovědně a řádně plnit své pracovní úkoly v době, kterou si sám zvolí, aniž by jej zaměstnavatel „ve dne v noci“ kontroloval. Úkolem zákonodárce je vytvořit právní rámec upravující práci na dálku. Ani po přechodu na mobilní práci však podniky nepozbydou svého významu, neboť nadále zůstanou „sociálním prostředím“, místem sociální interakce a komunikace. Krize také ozřejmila význam zdravotní péče o zaměstnance podniku, což by mělo být dalším polem působnosti podnikové radu.

- Osoby vykonávající minijob (zkrácený pracovní úvazek omezený částkou nebo odpracovanými dny) a osoby samostatně výdělečně činné: Na koronavirovou krizi doplatily nejvíce výdělečně činné osoby bez zdanitelných příjmů, které nemají povinnost platit příspěvky na sociální pojištění, avšak nesou finanční riziko v případě nemoci či nezaměstnanosti. Oproštění od povinnosti platit sociální pojištění kromě toho narušuje a zkresluje tržní prostředí. Obojí je důvodem, proč odbory minijobů kritizují a požadují, aby byly postupně odbourány. Kromě minijobů, které v současné době vykonává zhruba sedm milionů osob, jsou tu další dva miliony osob samostatně výdělečně činných, kterým často chybí dostatečné rezervy na přežití různých krizí. Experti doporučují, aby těmto skupinám osob byla usnadněna dobrovolná účast na zdravotním pojištění a na pojištění proti nezaměstnanosti. Také je nezbytné zamezit vykonávání zdánlivě samostatně výdělečně činnosti. Tímto způsobem totiž zaměstnavatelé mohou pracovníkům, kteří ve skutečnosti vykonávají nesamostatnou činnost jako kmenoví zaměstnanci, upřít status zaměstnance, který je spojen se sociálním zabezpečením a právem spolurozhodovat.
- Odborná příprava na výkon povolání a další vzdělávání: Vzhledem k demografickému vývoji a nedostatku kvalifikovaných pracovních sil je nutno prověřit celý vzdělávací systém a zejména roztržštěný systém přechodu mezi jednotlivými sektory vzdělávání, resp. přechodu ze školy do praxe. V každém případě je nezbytné zvýšit atraktivitu odborné přípravy na povolání a zlepšit šance na profesní vzestup a seberealizaci.

Pandemie bezpochyby neuvěřitelně urychlila digitalizaci oblasti dalšího vzdělávání a tím i vývoj nových vzdělávacích modelů, jejichž forma a metody musí být atraktivní pro dospělé zájemce o vzdělávání. Dosavadní modely jsou totiž příliš vázány na prezenční vyučování a nabídka programů v distanční formě studia určených k dalšímu vzdělávání dospělých je velice omezená. Je zřejmé, že náročnost distančního vzdělávání klade velké nároky na pedagogické kompetence a digitální dovednosti při využití informačních a komunikačních technologií. Proto musí být pedagogickému personálu, který je stejně jako v ostatních oblastech vzdělávání doposud odkázán na vlastní iniciativu, informální učení a různé formy sebevzdělávání, poskytnuto poradenství a možnost zvýšit své kompetence v obou uvedených oblastech.

Nepřípravenost lektorů a učitelů na specifika vzdělávání dospělých by bezpochyby měla negativní dopad na kvalitu a efektivnost dalšího vzdělávání. Nyní je úkolem výzkumníků bedlivě sledovat a analyzovat, jak pandemie ovlivňuje fragilní institucionální struktury v dalším vzdělávání a zapojení se dospělých do dalšího vzdělávání a jakou hodnotu má prezenční a distanční forma vyučování.⁷

Kapacity pro další vzdělávání dospělých a celoživotní učení

V Německu organizují meziodvětvovou a politickou odborářskou vzdělávací činnost zejména DGB Bildungswerke (*pozn. překladatele: vysvětlení viz níže*) a jejich regionální, okresní a místní svazy. Členské odborové organizace Německého odborového svazu pak organizují vzdělávací činnost specificky pro jednotlivá odvětví národního hospodářství. Následující přehled ukazuje, jak rozmanitá je paleta institucí, které se věnují dalšímu vzdělávání dospělých:

7 <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2020/pdf-dateien-2020/kapitel-g-2020-1.pdf>

DGB Bildungswerk

DGB Bildungswerk je celorepubliková organizace Německého odborového svazu, jejímž úkolem je zprostředkovávat zaměstnancům a odborovým funkcionářům v rámci dalšího vzdělávání všeobecné, politické a další znalosti, dovednosti a kompetence, které potřebují, aby mohli spolurozhodovat a podílet se na ekonomických, právních, sociálních a politických přeměnách ovlivňujících svět práce.

<https://www.dgb-bildungswerk.de/>

bfw – Unternehmen für Bildung

Koncern bfw – Unternehmen für Bildung založený roku 1953 je nezisková vzdělávací organizace poskytující další odborné vzdělávání pro podnikové zaměstnance. Nabízené služby pokrývají celou oblast vzdělávání a zahrnují další vzdělávání, udržení, prohlubování a zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci, individuální plánování profesní kariéry, poradenství, nábor personálu, rozvoj lidských zdrojů a další. Organizace provozuje přibližně dvě stě vzdělávacích a školicích zařízení na celém spolkovém území. Inovativními vzdělávacími koncepty a projekty na podporu zaměstnanosti přispívá bfw k rychlému návratu na trh práce, resp. ke schopnosti trvale se na něm uplatnit.

<https://www.bfw.de/>

Arbeit und Leben

Zařízení pro další vzdělávání ARBEIT UND LEBEN (PRÁCE A ŽIVOT) je odborná organizace pro politické a sociální vzdělávání. Jejím zřizovatelem je Německý odborový svaz (Deutscher Gewerkschaftsbund) a Německý svaz večerních univerzit (Deutscher Volkshochschuleverband). Cílem této organizace je rozvoj práce a života lidí podle kritérií sociální spravedlnosti, rovnosti šancí a solidarity.

<https://www.arbeitundleben.de/>

Wir gestalten Berufsbildung

Wir gestalten Berufsbildung (Utváříme přípravu na povolání) je internetová platforma, která informuje o vývoji a rozhodnutích v oblasti odborné přípravy a dalšího vzdělávání. Podporuje vytváření sociálních sítí a propojování jednotlivých aktérů. Platforma je zaměřena zejména na členy podnikové rady, kteří mají na starosti problematiku odborného vzdělávání podle zákona o odborné přípravě na výkon povolání a řemeslnického řádu.

<https://wir-gestalten-berufsbildung.dgb.de/>

Evropská akademie práce

Evropská akademie práce je nadace pro výzkum a vzdělávání zaměřená na vzdělávání a přípravu zaměstnanců na budoucí úkoly ve veřejném i pracovním životě, čímž podporuje vědu, výchovu a vzdělávání. Evropská akademie práce je součástí Goetheho univerzity ve Frankfurtu nad Mohanem a spolupracuje také s tamní vysokou odbornou školou.

<https://www.uni-frankfurt.de/62746672/Aktuelles>

Nadace Hanse Böcklera – podpora studia

Se svými více než 2200 stipendisty je tato nadace druhou největší organizací v Německu podporující studenty a financování studia. Nadace poskytuje každoročně částku ve výši 3,5 milionů eur. Kromě toho nabízí poradenské služby, semináře, zprostředkování praxe, spojení skupin stipendistů, mentoring a další služby.

<https://www.boeckler.de>

Realizované projekty zaměřené další vzdělávání dospělých a celoživotní učení

Celorepublikový program „Zajistit kvalifikované pracovníky – vzdělávat – podporovat rovnoprávnost“ dotovaný z prostředků Evropského sociálního fondu

Tento program byl vyvinut Spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí (BMAS) společně se sociálními partnery, jimiž je Sdružení německých svazů zaměstnavatelů (BDA) a Německý odborový svaz (DGB), jako pokračování programů „Dále vzdělávat“ a „Rovnoprávnost žen v ekonomice“ dotovaných z prostředků Evropského sociálního fondu. Program podporuje rozvoj kultury dalšího vzdělávání v podnicích, rovnoprávnost žen a vývoj nových modelů pracovní doby.

Oblasti činnosti:

- budování struktur pro rozvoj lidských zdrojů
- budování propojených struktur dalšího vzdělávání v malých a středních podnicích
- iniciace odvětvových a meziodvětvových dialogů
- posilování komunikační kompetence a schopnosti vyjednávání podnikových činitelů za účelem podpory rovnosti šancí mužů a žen a překonání tradičních genderových rolí a stereotypů
- vyvíjení nových modelů pracovní doby přizpůsobených plánované profesní dráze a jednotlivým životním etapám

Zapojení sociálních partnerů do tvorby Evropského sociálního fondu (ESF) a zapojení podnikových činitelů do programu zaručuje trvalou udržitelnost a umožňuje lépe rozpoznat potřebu kompetencí a vývojové trendy v hospodářských odvětvích. Ukázalo se, že podniky i sociální partneři mají velký zájem na společném postupu. Doposud byla ve více než 170 projektech poskytnuta podpora zhruba 45 000 zaměstnancům ve 4 800 podnicích.

Další informace: <https://www.initiative-fachkraefte-sichern.de/>.

Funkční gramotnost jako nedílná součást rozvoje lidských zdrojů

6,2 milionů občanů v Německu ve věku 18 až 64 let neumí pořádně číst a psát, přičemž téměř 63 % z nich jsou výdělečně činné osoby. Cílem projektu BasisKomPlus vyhlášeného odbornou organizací pro politické a sociální vzdělávání ARBEIT UND LEBEN (PRÁCE a ŽIVOT) je zakotvit funkční gramotnost jako nedílnou součást rozvoje lidských zdrojů. Rozvoj klíčových kompetencí potřebných pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě musí být přizpůsoben konkrétním potřebám profesního života v praxi a požadavkům vykonávané pracovní činnosti. Za tímto účelem je nutno nejen senzibilizovat podniky, nýbrž také získat podporu klíčových osob (např. členů podnikové rady, personalistů, zástupců osob s těžkým zdravotním postižením).

V rámci tohoto projektu bude podnikům poskytnuto poradenství „šité na míru“ a vypracován plán pro rozvoj funkční gramotnosti. Přitom je nesmírně důležité, aby zjištění potřeb podniku a stanovení způsobu realizace projektu proběhlo v úzké spolupráci s podnikem i se zaměstnanci. Pomocí nástroje „BetriebsCheck“ (Prověrka podniku) si mohou podniky samy ověřit, do jaké míry je nutno zvýšit alfabetizaci a funkční gramotnost svých zaměstnanců. Pro jednotlivá hospodářská odvětví byly vyvinuty vhodné kvalifikační moduly. Na podporu projektu BasisKomPlus byla zahájena informační kampaň pod názvem „Mitten im Betrieb“ (Uprostřed podniku), která je určena nejen podnikům a jejich zaměstnancům, nýbrž i široké veřejnosti.

Další informace: <https://www.arbeitundleben.de/projekte/item/basiskomplus>.

Sociální dialog a kolektivní vyjednávání v oblasti dalšího vzdělávání dospělých

Úkolem zaměstnavatele je zajistit, aby jeho zaměstnanci i vedoucí pracovníci měli potřebnou kvalifikaci k zastávání své pozice, a umožnit jim účast na dalším vzdělávání. V zásadě by měl zaměstnavatel poskytnout zaměstnancům placené volno a nést výdaje (náklady) spojené s rozvojem lidských zdrojů. V každém případě je třeba vyvarovat se jak nepřiměřené individualizace, tak nepřiměřeného zespolečenštění těchto výdajů. Rovněž je nutno posílit roli sociálních partnerů a jejich spolupráci, neboť oni mohou nejlépe posoudit, jak se strukturální změny, změny pracovního světa a trhu práce konkrétně projeví v jejich podniku, jaká opatření a směrodatná rozhodnutí je třeba učinit k jejich úspěšnému zvládnutí a jaké další schopnosti, kompetence a kvalifikace zaměstnanci potřebují, aby byli schopni za změněných podmínek nadále vykonávat svou dosavadní práci nebo převzít jiné či náročnější pracovní úkoly. Kromě toho se odbory těší důvěře zaměstnanců, neboť hájí a prosazují jejich zájmy, tudíž mohou pozitivně zapůsobit na jedince, kteří nejeví přílišný zájem zapojit se do dalšího vzdělávání.

Podniky hrají v oblasti celoživotního učení a dalšího vzdělávání zaměstnanců důležitou roli a proto nelze podceňovat význam právního postavení odborové organizace v podniku a právo spolurozhodovat. Zákon o organizaci vztahů v podniku (BetrVG) a spolkový, resp. zemské zákony o zastupování zájmů zaměstnanců (PersVG) poskytují základní právní rámec, který byl naposledy upraven roku 2001 novelou zákona o organizaci vztahů v podniku. Tento soubor právních norem upravuje práva odborů, mezi jiným právo na informace, právo být informován o záměrech zaměstnavatele v dostatečném předstihu před realizací záměru, iniciační právo, právo spolurozhodovat, právo vznést námitku, a také povinnosti zaměstnavatele v oblasti vzdělávání zaměstnanců, personálního plánování a zajištění zaměstnání.

Rovněž úspěšnost či neúspěšnost realizace uzavřené kolektivní smlouvy o dalším vzdělávání závisí na sociálním dialogu, fungující spolupráci a vztazích mezi sociálními partnery, tedy zaměstnavatelem a odbory. Sociální dialog může probíhat ve formalizované či neformalizované podobě, přičemž ve druhém případě spolu nejednají pouze zaměstnavatel a odbory, nýbrž dialogu se mohou účastnit i jiní zástupci zaměstnanců, např. rada zaměstnanců. Větší závaznost však mají podnikové dohody mezi zaměstnavatelem (resp. ve veřejném sektoru služebním orgánem) a odbory.

Realizace kolektivní smlouvy

Dohoda o realizaci kolektivní smlouvy o vzdělávání závazné pro podniky v odvětví kovoprůmyslu: Stanoví způsob plánování podnikového vzdělávání a upravuje podmínky pro uplatnění kolektivně smluvního práva na osobní rozvoj a další vzdělávání. Podnikové vzdělávání je plánovaný systematický nepřetržitý proces probíhající ve čtyřech na sebe navazujících krocích:

1. zjištění potřeb
2. plánování obsahu vzdělávání a sestavení rozpočtu
3. realizace vzdělávacích aktivit
4. vyhodnocení výsledků.

Odbory hrají v oblasti podnikového vzdělávání důležitou roli. Jejich úlohu a práva, zejména právo na spolupůsobení a právo spolurozhodovat, upravují příslušná zákonná ustanovení (§ 96 až § 8 zákona o organizaci vztahů v podniku (BetrVG)) a ustanovení kolektivní smlouvy.

Posílení práv odborů: zavedení generálního iniciačního práva a práva spolurozhodovat v otázkách personálního plánování, jistoty zaměstnání a dalšího vzdělávání

Právo odborů spolurozhodovat hraje klíčovou roli při posilování rozvoje lidských zdrojů a dalšího vzdělávání v podniku. Kdo chce uchránit zaměstnance před ztrátou zaměstnání, musí jim nabídnout možnost dalšího vzdělávání a získání potřebné kvalifikace, aby byli připraveni na potřeby a požadavky v měnícím se světě práce. Mají-li se odbory účinně spolupodílet na zabezpečení jistoty zaměstnání, musí být posíleno jejich spolurozhodovací a iniciační právo při zavádění opatření v oblasti odborné přípravy.

V rámci dlouhodobého personálního plánování musí zaměstnavatel spolu s odbory vypracovat závazný plán dalšího vzdělávání/plán obnovy, udržení a doplnění kvalifikace sloužící jako podklad pro uvolňování pracovníků k dalšímu vzdělávání a financování dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele. Cílem plánu dalšího vzdělávání je sladit potřeby podniku a individuální potřeby zaměstnanců zjištěné například v pravidelných pohovorech se zaměstnancem o jeho osobním rozvoji, k nimž bude zaměstnavatel zavázán podnikovou kolektivní smlouvou. Pro další individuální odborné vzdělávání neobsažené v plánu dalšího vzdělávání musí být problematika uvolňování pracovníků k dalšímu vzdělávání a jeho financování upravena jiným způsobem, například kolektivní smlouvou.

Literatura

- Zpráva o vzdělávání (2018), skupina autorů: Bildung in Deutschland 2018 [Vzdělání v Německu 2018]. Rekapitulace vybraných ukazatelů a analýza perspektiv vzdělávacího systému pod vlivem demografických změn. Zadavatel Konference ministrů školství a kultury a Spolkové ministerstvo pro vzdělávání a výzkum. Bielefeld 2018
- Spolkový ústav pro odbornou přípravu na povolání (vydavatel) (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 [Údaje ke zprávě o odborné přípravě na povolání 2019]. Informace a analýzy vývoje profesního vzdělání. Podporováno Spolkovým ministerstvem pro vzdělávání a výzkum. Bonn 2019.
- Spolkové ministerstvo pro vzdělávání a výzkum (vydavatel): Weiterbildungsverhalten in Deutschland [Přístup a postoje k dalšímu vzdělávání v Německu] – AES 2018 zpráva o vývoji. Berlín/Bonn 2019.
- Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (vydavatel): Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie [Zpráva o realizaci Národní strategie dalšího vzdělávání]. Berlín/Bonn 2021
- Německý odborový svaz: DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019 [Analýza sociální rozpolcenosti v dalším vzdělávání]. Vyhodnocení na základě zprávy Adult Education Survey Trendberichts). Berlín 2019
- Německý odborový svaz: Desetibodový plán k Národní strategii dalšího vzdělávání pro zvýšení investic do společného utváření měnícího se světa práce. Berlín 2019.
- Kuhnhenne, Michaela: Lebensbegleitendes oder lebenslanges Lernen [Celoživotní vzdělávání a celoživotní učení]. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2020
- Heidemann, Winfried: zpráva o vývoji: Betriebliche Weiterbildung [Podnikové vzdělávání]. Nadace Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2015
- Heidemann, Winfried: zpráva o vývoji: Betriebliche Weiterbildung [Podnikové vzdělávání]. Nadace Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2019
- Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (vydavatel): Bildung auf einen Blick 2019 [Vzdělávání krátce a přehledně]. Ukazatele OECD. Paříž 2019.

Závěr

V závěru tohoto Sborníku je nutné nejdříve poděkovat všem zahraničním i domácím expertům, kteří se na něm podíleli. Za jejich pozitivní přístup a za jejich formulování odpovědí na otázky spojené s využitím dobré praxe ze zahraničí, jako základu či brány pro vedení kolektivního vyjednávání.

V části 1 se ukázalo, že problematika současného stavu a vývoje trhu práce s vazbou na odměňování a konvergenci mezd, podíl odborů a dopady kovidové krize na vedení sociálního dialogu a na výsledky konkrétního kolektivního vyjednávání s vazbou na mzdy, na jejich pokles, stagnaci anebo růst jsou vnímány a viděny v každé zemi jinak, a to v závislosti na vývoji krize spojené s covidem-19, jejím vlivem na trh práce, sociální dialog jako takový a proces vlastního vedení sociálního dialogu. Tyto všechny oblasti zaznamenaly menší či větší změny a je nejen vhodné, ale dle našeho názoru je i nutné se těmito změnami zabývat z hlediska celé Evropy tak, abychom pak mohli lépe regulovat a směřovat naši ekonomiku správným směrem za aktivní účasti odborů, které již budou připraveny čelit novým změnám a výzvám. Poučení z těchto změn a stavů sociálního dialogu v evropských zemích, kdy mnohé s námi přímo sousedí, čímž se naše ekonomiky navzájem ovlivňují jak přímo, tak i nepřímo, je nutné zahrnout do dalších aktivit v oblasti vedení sociálního dialogu.

V části 2 se potvrdila nutnost dalšího rozvoje celoživotního učení, jako činnosti, která bude výrazně a snad i jako jediná napomáhat ke zlepšování postavení každého z nás na budoucím trhu práce. Ve své podstatě rozvíjí možnosti sociálních partnerů ovlivňovat celoživotní učení a formou kolektivních smluv zapojovat do tohoto procesu maximální počty zaměstnanců.

Na konec lze konstatovat, že dopady pandemické krize byly v různých hospodářských oblastech evropských zemí v podstatě podobné.

Bezpochyby potrvá ještě několik let, než se ekonomika a trh práce dostanou na stejnou úroveň, na které se nacházely v době před pandemií. Musíme se také připravit na to, že vysoké výdaje ze státního rozpočtu v souvislosti s pandemií budou mít za následek další „balíčky úsporných opatření“ a urputné boje o vyšší přídělů ze státního rozpočtu.

Koronavirová krize obohatila společnosti o jeden poznatek, že role státu v ekonomice není ani zbytečná, ani dávno překonaná nebo nadhodnocená. Naopak silný stát disponující dostatečným finančním kapitálem umožňoval a umožňuje adekvátně reagovat na nepředvídatelné krize a prostřednictvím veřejných zakázek by měl masivně investovat do ekologické a trvale udržitelné budoucnosti.

Jedním z nejdůležitějších poznatků tohoto Sborníku je i ta skutečnost, že sociální partneři, tj. organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců, zaměstnavatelské a odborové svazy, musí hrát i nadále významnou roli při řešení dané situace na trhu práce a velmi aktivně zapojit i vládu formou tripartity do oblasti rozvoje, řízení a samotné realizace sociálního dialogu na všech jeho úrovních.



ISBN: 978-80-86809-28-1