**SPOLEČNÝ SEZNAM PRIORIT SOCIÁLNÍHO DIALOGU SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ NA ROK 2024**

V souladu s metodickým postupem pro vyplácení finančních prostředků ze státního rozpočtu ve smyslu ustanovení § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů předkládají sociální partneři na rok 2024 následující priority.

**SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR (SP ČR)**

**Seznam priorit SP ČR na rok 2024:**

1. **Bariéry a možnosti prohlubování spolupráce vysokých škol a firem v oblasti VaVaI a praktické výuky studentů**

* Zjištění stavu a úrovně spolupráce v oblasti VaVaI, transferu inovací, praktické výuky studentů, celoživotního vzdělávání (kvantitativní šetření)
* Kvalitativní šetření (focus groups)
* Porovnání se zahraničními systémy (např. Německo, Rakousko, Dánsko, Velká Británie, USA, Izrael…)
* Návrh možných legislativních změn
* Návrh možných nelegislativních opatření/podpory
* Na dané téma vnikne analýza/studie

1. **Monitoring zaměstnanců – rozvolnění/úprava pravidel v souladu s limity dle evropské legislativy (a v souladu s evropskou judikaturou)**

* Vymezení příslušné právní úpravy a její aplikaci
* Aplikaci příslušné judikatury
* Právní posouzení dané problematiky
* Vybrané komparativní údaje se zahraničními úpravami
* Návrhy legislativních úprav
* Závěr a výsledky
* Na dané téma vznikne analýza

1. **Zaměstnanci s kratší pracovní dobou – analýza využívání slevy na pojistném u zaměstnavatelů**

* Identifikace skupin zaměstnanců, kterých se sleva na pojistném týká, resp. může týkat
* Charakteristiky zaměstnavatelů využívající kratší pracovní dobu podle odvětví, velikosti, sídla či vlastnictví
* Charakteristiky zaměstnanců pracující na kratší pracovní dobu z hlediska pohlaví, věku či průměrné úrovně odměňování
* Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli – rozsah využívání slevy, příčiny nevyužívání slevy
* Závěr a výsledky
* Na dané téma vznikne analýza

1. **Srovnání přístupu ekonomické diplomacie a podpory exportu vybraných zemí EU (ČR, Německo, Polsko, Maďarsko, Litva) směrem k Čínské lidové republice a Čínské republice na Taiwanu a jejich souvislost a dopady na bilaterální relaci a investice**

* Čína se v roce 2021 stala největším obchodním partnerem EU a předběhla na této pozici USA. Proč k tomu došlo? Vývoj obchodní bilance EU-Čína
* Česká republika má s ČLR obrovský obchodní deficit (cca 10:1). Do tohoto objemu však nejsou započítány reexporty přes další země EU. Jaké je v tomto ohledu srovnání s dalšími vybranými zeměmi EU? Možné příčiny rozdílů obchodní bilance u jednotlivých zemí.
* Jaké nástroje ekonomické diplomacie a podpory exportu uplatňují vybrané státy EU vůči Číně? Jak ovlivňují oficiální cesty vládních činitelů do Číny a na Taiwan vzájemný obchod a investice?
* Jak byl ovlivněn export Litvy do Číny otevřením zastupitelské kanceláře Taiwanu ve Vilniusu? Co by podobný krok znamenal pro ČR?
* Otázka k obchodní politice EU – nástroje na ochranu jednotného trhu EU vs. protekcionistické postupy ze strany ČLR
* Otázka vzájemných FDI a působení úspěšných českých firem v Číně
* Jakou formu podpory by české firmy ze strany státu uvítaly při jejich obchodních aktivitách s čínskými partnery?
* Úvahy o rušení zastoupení kanceláří CT v Číně, aktivity CT v Číně
* Na dané téma vznikne analýza

1. **Agenturní zaměstnávání a jeho další směřování – zahraniční zkušenosti a další směřování – shrnutí právní úpravy 6 EU zemí a navrhnutí de lege ferenda v následujících oblastech**

* Dopady evropské judikatury na agenturní zaměstnávání – musí zareagovat i český zákonodárce?
* Co znamená dočasnost u dočasného přidělení – je dočasné přidělení opravdu podle právních předpisů dočasné?
* Omezení maximální doby dočasného přidělení ve světle zahraniční právní úpravy. Proč se ochuzovat o možnost sektorových či jiných obdobných výjimek (např. větší flexibilita pro studenty, záskoky apod.)?
* Problematické aspekty fungování agentur práce od jejich vzniku po jejich zánik, včetně odejmutí licence
* Pojištění agentur práce a související problémy (nutnost pravidelného přepočítávání, praktické využití pojištění)
* Rozdíly mezi agenturními a ostatními zaměstnanci aneb prekérnost agenturního zaměstnávání
* Úprava překážek v práci u agenturního zaměstnance – jaké je jejich reálné uplatnění?
* Zpracování osobních údajů agenturou práce aneb nesystémovost zákona o zaměstnanosti
* Rozsáhlost a nutnost evidenční povinnosti agentury práce
* Zaměstnávání cizinců a agentury práce – přísnost dopadající i na kmenové zaměstnance u změn zaměstnaneckých karet
* Preference kmenových zaměstnanců aneb kde headcount nestačí, pomůže agentura.
* Omezení dočasného přidělení zahraničních pracovníků aneb reaguje stát na aktuální poptávku?
* Kdo je vůbec srovnatelný zaměstnanec uživatele? Reakce na soudní judikaturu Nejvyššího správního soudu aneb odůvodní loajalita a míra sepětí rozdílné podmínky?
* Omezení sjednávání doby určité po dobu dočasného přidělení – jaký bude mít praktický důsledek?
* Úrazy agenturních zaměstnanců a povinnost k náhradě ze strany uživatele
* Na dané téma vznikne analýza/studie

**Odhadovaný rozpočet:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Osobní náklady** | **4 200 000 Kč** |
| **Provozní náklady** | **4 800 000 Kč** |
| * Spotřební zboží | 20 000 Kč |
| * Cestovné | 5 000 Kč |
| * Ostatní služby (analýzy/studie, šetření, nákup dat, diskusní fóra, konference, PR články, mediální kampaň, apod.) | 4 735 000 Kč |
| * Ostatní náklady | 40 000 Kč |
| **CELKEM** | **9 000 000 Kč** |

Zpracoval za SP ČR: JUDr. Jitka Hejduková, CSc., Mgr. Dagmar Kužvartová, Bc. Andrea Sedláčková

**ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ (ČMKOS)**

**Návrh priority ČMKOS pro realizaci §320a písm. a) zákoníku práce na pro rok 2024**

**Evropské rady zaměstnanců**

**ČMKOS a Evropské rady zaměstnanců:**

* Poslední projekt na obdobné téma byl ČMKOS realizován v roce 2007 (manuál; školící modul; pilotní semináře; konference)

**Obsah priority**

* Práva a povinnosti členů/členek Evropských rad zaměstnanců
* Význam a přínos Evropských rad zaměstnanců pro národní/podnikový sociální dialog
* Legislativní rámec Evropských rad zaměstnanců – Směrnice a Dohoda
* Praxe v rámci Evropských rad zaměstnanců – rozbor a výklad příkladů dobré praxe českých zástupců a zástupkyň
* Strategická role Evropských rad zaměstnanců v národním hospodářském ekosystému
* Klíčové nástroje Evropských rad zaměstnanců – právo na informace a konzultace
* Rozbor a výklad fungování nadnárodních společností pro členy a členky Evropských rad zaměstnanců
* Časový cyklus členství v Evropské radě zaměstnanců
* Základní angličtina pro Evropské rady zaměstnanců

**Očekávané výstupy:**

* Ve spolupráci s členskými odborovými svazy ČMKOS koncipovat vstupní balíčky pro nové členy a členky Evropských rad zaměstnanců (časový rámec působení, popis činnosti, práva a povinnosti, výklad Směrnice a Dohody etc.)
* Ve spolupráci s Evropským odborovým institutem přeložit do českého jazyka online tréninkový modul k Evropským radám zaměstnanců (po vzoru francouzské, německé a španělské mutace)
* Manuál k čtení účetní závěrky nadnárodních společností a využitelnost v praxi národního – podnikového kolektivního vyjednávání
* Hloubkové rozhovory s českými odborovými zástupci a zástupkyněmi v Evropských radách zaměstnanců – přínos a význam pro podnikový sociální dialog
* Ve spolupráci s členskými odborovými svazy ČMKOS mapování potřeb českých zástupců a zástupkyň v Evropských radách zaměstnanců
* Výklad legislativního rámce fungování Evropských rad zaměstnanců
* Specializované vzdělávací semináře na téma Evropských rad zaměstnanců s mezinárodní účastí (Evropský odborový institut, Německo)
* Vzdělávání pro OS a ZO na téma Evropské rady zaměstnanců
* Propagačně – informační pomůcky pro tématiku Evropských rad zaměstnanců
* Slovníček základních slovních pojmů v angličtině pro Evropské rady zaměstnanců
* Networking českých zástupců a zástupkyň v Evropských radách zaměstnanců – možnost vytvoření sdílené komunikační platformy

**Navrhovaný rozpočet:**

|  |  |
| --- | --- |
| Osobní náklady | 4 300 000,- Kč |
| Provozní náklady | 4 700 000,- Kč |
| **Celkem** | **9 000 000,- Kč** |

Zpracoval za ČMKOS: Mgr. Lukáš Němec

**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ (ASO)**

Asociace samostatných odborů v roce 2024 chce zaměřit své aktivity na rizika dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání, mzdový vývoj a pracovní dobu jako nejdůležitější oblasti kolektivního vyjednávání a vnímání a hodnocení dopadů klimatické změny na kvalitu práce

**1. Rizika dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců: kritická místa a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání**

V posledních několika letech došlo k sérii významných a bezprecedentních událostí v novodobých dějinách světové i české ekonomiky, jejichž důsledky se projevují postupně a naplňují znaky ekonomické krize či recese. Pandemie nemoci COVID-19, realizace souvisejících preventivních opatření, omezený vnitrostátní i přeshraniční pohyb, narušené dodavatelské řetězce, energetická krize a její dopady na rozpočty firem i domácnosti významně mění podmínky na českém trhu práce. Jaké jsou dopady krize na pracovní a sociální podmínky zaměstnanců a zároveň možnosti efektivního zapojení odborových organizací při eliminaci negativních dopadů v rámci kolektivního vyjednávání.

Aktivity budou zaměřeny na vnímání dopadů ekonomické krize na pracovní podmínky pohledem zaměstnanců (např. významnější organizační změny, redefinice pracovní náplně, tlak na vyšší efektivitu, nižší růst mezd, omezení benefitů atd.). Budou zkoumány postoje zaměstnanců ke změnám pracovních podmínek a priority, které by měly být řešeny v rámci kolektivního vyjednávání. Dílčím cílem bude porovnání dopadů jednotlivých etap krize (COVID-19, ekonomická krize 2022+) a nová témata a výzvy v oblasti kolektivního vyjednávání v době aktuálně probíhajících ekonomických změn.

**2. Význam kolektivního vyjednávání v oblasti mzdového vývoje a sjednávání podmínek pracovní doby**

Oblast mzdového vývoje a pracovní doba patří dlouhodobě k nejdůležitějším oblastem kolektivního vyjednávání jak na podnikové, tak na centrální úrovni. Proto je cílem poskytnout přehled o vývoji mezd a odpracované době v závislosti na existenci či neexistenci kolektivních smluv. Stejně tak budou analyzovány skupiny zaměstnanců i zaměstnavatelů, kterých se vliv kolektivních smluv na mzdy a pracovní dobu nejčastěji týká.

V posledních průzkumech se ukazuje, že zaměstnanci zpravidla nejsou spokojeni se mzdovým vývojem, ale zároveň udávají, že tato oblast je pro ně velmi důležitá. Proto je nezbytné zjistit další podrobnosti, které by přispěly k lepšímu zacílení směru kolektivního vyjednávání. Implementace těchto nových, přesnějších poznatků do kolektivního vyjednávání by tak pomohla zajistit vyšší spokojenost zaměstnanců nejen se mzdovými podmínkami, ale i se sjednávanými podmínkami pracovní doby.

Cílem je podrobně zmapovat oblast mzdového vývoje a podmínek pracovní doby sjednávaných v kolektivních smlouvách z pohledu zaměstnanců. Konkrétně se bude zaměřovat na formy mzdového růstu (např. zvyšování nominální mzdy nebo udržení reálné mzdy apod.), sjednávané příplatky, délku pracovní doby či délku dovolené.

Cílem aktivit bude také identifikace trendů a změn v obsahu kolektivních smluv v oblasti nejčastěji sjednávaných forem mzdového růstu, forem příplatků či délky pracovní doby a dovolené.

**3. Vnímání a hodnocení dopadů klimatické změny na kvalitu práce**

Klimatická změna se začíná projevovat v každodenním životě obyvatelstva, včetně života pracovního. Dopady klimatické změny na zaměstnance mohou mít odlišný charakter a mohou kvalitu práce ovlivňovat různými způsoby. Rovněž vnímání jejich důležitosti a míra jejich projevu se může u různých kategorií pracovníků lišit. Pochopení způsobu, jakým je kvalita práce ve vazbě na projevy klimatické změny vnímána zaměstnanci, pomáhá lépe definovat opatření v rámci sociálního dialogu a obsahu kolektivních smluv.

Cílem aktivit bude zmapování povědomí, postojů a priorit zaměstnanců v oblasti kvality práce, ovlivněné změnami klimatu, aktuální stav informovanosti zaměstnanců o problematice, vnímání její důležitosti a hodnocení různých projevů dopadů klimatické změny na vykonávanou práci: fyzické nároky práce, duševní nároky práce atp.

Aktivity se dále budou věnovat postojům zaměstnanců k možnostem eliminace negativních projevů klimatické změny na kvalitu práce, např. prostřednictvím zlepšení informovanosti zaměstnanců, úpravy pracovních podmínek, nových typů benefitů, postoje zaměstnanců k nové roli odborů v rámci kolektivního vyjednávání v této oblasti.

**Plánované formy zachycení priorit**

Plánované formy zachycení rizik dopadů ekonomické krize na sociální smír z pohledu zaměstnanců a možnosti řešení v rámci kolektivního vyjednávání, významu kolektivního vyjednávání v oblasti mzdového vývoje a sjednávání podmínek pracovní doby a vnímání a hodnocení dopadů klimatické změny na kvalitu práce budou probíhat zpracováním odborných studií, formou průzkumů a výměnou zahraničních zkušeností se sociálními partnery. Dále se bude jednat o samotný sociální dialog formou setkání zástupců cílových skupin při kolektivním vyjednávání, na diskusních fórech, kulatých stolech a mezinárodních konferencích.

**Klíčové aktivity v rámci položky „Nákup služeb“**

7 odborných studií, 3 průzkumy, 10 kulatých stolů, 4 diskusní fóra, 4 odborné konference, 2 mezinárodní konference (1x prezenčně, 1x on-line), tvorba podpůrných materiálů (sborník odborných studií, odborné články, analýzy a rozhovory k výstupům projektu) a 1 zahraniční cesta za účelem získávání aktuálních zkušeností z dobré praxe v zahraničí.

**Odhadovaný rozpočet**

|  |  |
| --- | --- |
| **Osobní náklady** | **3 110 000,- Kč** |
| **Provozní náklady** | **5 890 000,- Kč** |
| - Spotřební materiál | 54 000,- Kč |
| - Cestovné | 200 000,- Kč |
| - Ostatní služby (kulaté stoly, diskusní fóra,  odborné konference a mezinárodní konference) | 3 447 000,- Kč |
| - Nákup služeb | 2 189 000,- Kč |
| **Celkem** | **9 000 000,- Kč** |

Zpracoval za ASO: Bohumír Dufek, předseda Asociace samostatných odborů

**KONFEDERACE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH A PODNIKATELSKÝCH SVAZŮ ČESKÉ REPBULIKY (KZPS)**

**Oborový sociální dialog v roce 2024 v rámci členských svazů Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR v oblasti:**

* průmyslu a dopravy
* textilního-oděvního-kožedělného průmyslu
* zemědělství
* veřejných a sociálních služeb, zdravotnictví, kultury, školství
* neziskového sektoru
* stavebnictví
* malých a středních podniků a služeb
* výrobního, spotřebního a bytového družstevnictví
* důlního a naftového průmyslu

**Zejména se bude jednat o:**

1. Oborový sociální dialog na podporu stability sociálního dialogu v oblastech působení KZPS ČR v reakci na očekávanou polarizaci na trhu práce a zaměstnanosti a dále zavádění nových forem práce ve spojitosti s vývojem ekonomiky a energetiky, mezinárodní situací a v souladu s Národním plánem obnovy a dopady „Zelené dohody“, REPowerEU a navazujících domácích politicko - ekonomických legislativních opatření.
2. Podporu zavádění nových forem práce, vzniku nových odvětví i profesí a na udržování sociálního smíru zejména v souvislosti s vnějšími ekonomickými dopady a navazujícími vládními opatřeními.
3. Zefektivnění systémového řešení podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením jak na volném, tak na chráněném trhu práce, podpora stanovení její výše ve vazbě na konkrétní ekonomická data.
4. Zaměstnávání a integrace cizinců ve firmách KZPS ČR v reflexi sociálního dialogu zejména řízenou ekonomickou migrací.
5. Organizování konferencí, kulatých stolů, seminářů apod. zaměřených na sociální dialog, určených pro vzdělávání a výměnu zkušeností, mapující novinky v oborech a aktuální a často diskutované problémy.
6. Zpracování informačně odborných a podkladových materiálů.
7. Koordinované činnosti zaměřující se na uplatňování principů sociálního dialogu napříč oblastem působení KZPS ČR.

**Návrh rozpočtu pro předkládané priority:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Osobní náklady** | **4 800 000 Kč** |
| **Provozní náklady** | **4 200 000 Kč** |
| Spotřební materiál | 220 000 Kč |
| Cestovné | 300 000 Kč |
| Ostatní služby | 3 150 000 Kč |
| Ostatní náklady | 530 000 Kč |
| **CELKOVÉ NÁKLADY** | **9 000 000 Kč** |

Zpracoval za KZPS: Dr. Jan Zikeš, Ing. Kateřina Přikrylová