

Shrnutí doporučení zpracovaných v rámci aktivit projektu ve vybraných tématech

„SPOLEČNÝM POSTUPEM SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ K ŘEŠENÍ KLÍČOVÝCH TÉMAT V ODVĚTVÍCH“

Bipartitní platforma:
Stavebnictví I.

Brožura



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

SOCIÁLNÍ DIALOG VE STAVEBNICTVÍ

SPOLEČNÝM POSTUPEM SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ K ŘEŠENÍ KLÍČOVÝCH TÉMAT V ODVĚTVÁCH

Dovolujeme si Vám tímto prezentovat výstupy, které byly vytvořeny v rámci projektu Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010197.

Realizátorem projektu je: Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR

Partnerem projektu je: Českomoravská konfederace odborových svazů

Cílem projektu je: Prostřednictvím sociálního dialogu chceme připravit relevantní a využitelná doporučení pro implementaci opatření u vybraných pracovních pozic v odvětvích a sjednotit názory sociálních partnerů na bipartitní úrovni v problémových oblastech.

BIPARTITNÍ PLATFORMA STAVEBNICTVÍ I.

Tyto výstupy vytvořila **Bipartitní platforma Stavebnictví I.**

Sociálními partnery Bipartitní platforma Stavebnictví I. jsou:

- Na straně zaměstnavatelů:
SVAZ PODNIKATELŮ VE STAVEBNICTVÍ
- Na straně zaměstnanců:
ODBOROVÝ SVAZ STAVBA ČR

REALIZAČNÍ TÝM BIPARTITNÍ PLATFORMY STAVEBNICTVÍ I., který se podílel na řešení témat:

SPS v ČR:

Jana Chobotská

Ing. Pavel Ševčík, Ph.D.

Ing. Bohuslav Štancl, MBA

JUDr. Jan Zvolánek

Tomáš Majtner

OS STAVBA ČR:

Stanislav Augustin

Bc. Iveta Pýchová

Milan Strnad

Josef Vojtíšek

Radek Vlasák

V dokumentu bychom Vás chtěli seznámit s výstupy sociálního dialogu v odvětví stavebnictví a s postoji sociálních partnerů ke stavu řešení situace k vybraným tématům.

BIPARTITNÍ PLATFORMA STAVEBNICTVÍ I.

se zabývala těmito tématy:

1. PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚSTNANCŮ (NÁSTROJE NA PODPORU)
2. VLIV VÍCESMĚNNÝCH PROVOZŮ NA VÝKON PROFESE V ODVĚTVÍCH A JEJICH FYZICKOU ZÁTĚŽ
3. ROZVOJ A POSILOVÁNÍ SPOLUPRÁCE MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ZAMĚSTNANCI, PODPORA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ, ŘEŠENÍ TÉMA

Téma 1 a 2 byla realizována pomocí těchto kroků:

Analýzy pro vybrané oblasti/témata

Tematická setkání pro zpracování doporučení

Pilotní ověřování navržených doporučení

Informačně – diskusní semináře pro předání informací širší cílové skupině

Konference pro předání informací odborné i širší cílové skupině

Téma 3 bylo realizováno pomocí těchto kroků:

Analýzy pro vybrané oblasti/témata

Tematická setkání pro zpracování doporučení

Informačně – diskusní semináře pro předání informací širší cílové skupině

Konference pro předání informací odborné i širší cílové skupině

Téma 1

PODPORA ADAPTABILITY ZAMĚŠTNANCŮ (NÁSTROJE NA PODPORU)

Cíl:

- vypracovat doporučení směřující zejména ke střednímu a vyššímu managementu organizací a rovněž svazu, jak podpořit efektivní pracovní a sociální adaptaci pracovníků ve výše uvedených kontextech

Výsledná doporučení:

a) Mezigenerační problémy (komunikace mezi „mladšími“ a „staršími“)

1. Doporučení: Vést systematicky výrobní porady na pracovištích, naslouchat zaměstnancům, řešit vzniklé problémy bezodkladně, průběžně udržovat pravidelný kontakt s pracovními kolektivy, je nutné konfliktům předcházet, je to racionálnější, než je následně řešit.
2. Doporučení: Ze strany managementu nedělat rozdíly mezi různými věkovými skupinami, spíše se zaměřit na rozdíly ve výkonnosti, ochotě podílet se na případných složitých pracovních situacích, využít různé formy hodnocení a soutěží.“
3. Doporučení: Nově sledovat vztahy mezi staršími a mladšími z pohledu národnostních rozdílů, náboženských zvyklostí, vztahu k alkoholu, dopady odloučenosti od rodin apod.
4. Doporučení: Nenechat firmu zestárnout a včas hledat náhrady za klíčové pracovníky, nejlépe mezi kmenovými zaměstnanci
5. Doporučení: Věnovat pozornost procesu zvyšování věku dožití a prodloužení aktivního věku k výkonu práce. Sestavit firemní program pro podporu zlepšování podmínek pro uplatnění pracovníků v důchodovém věku při dosahování potřebného výkonu.

b) Problematika pracovní seniority (mezi novými pracovníky a pracovníky s dlouholetou zkušeností)

1. Doporučení: Vytvořit přehled zásad řešení možných problémů – mnoho problémů vůbec nevznikne, ví-li zaměstnanec, podle jakých zásad budou řešeny, např. v organizačním řádu, směrnici o hmotné zainteresovanosti, systému řízení kvality, pracovních náplních zaměstnanců, předávacích a přijímacích protokolech provedených prací apod.
2. Doporučení: „Využívat příležitosti k setkávání širších pracovních kolektivů (společenská setkání, jubilea, sportovní soutěže, návštěvy kulturních a sportovních akcí apod.
3. Doporučení: Včas předem vyjasnit, podle jakých kritérií se budou regulovat počty pracovníků s ohledem na změny ve výrobním programu firmy, vývoj tržní situace, celkového vývoje ekonomiky státu a rozpočtů veřejných financí apod.
4. Doporučení: Praxe může nahradit vzdělání, kvalitu pracovníka je nezbytné posuzovat podle vzdělání a praxe, zejména však podle osobního nasazení, chuti dále kariérně růst a schopnosti podřídit se potřebám firmy.

c) Hierarchie mezi nadřízenými a podřízenými, mimo jiné i v souvisejících rozdílech v úrovni vzdělání

1. Doporučení: Dodržovat zásadu jediného šéfa a místa konečné odpovědnosti.
2. Doporučení: Nové mladé i starší pracovníky informovat již při vstupním pohovoru a školeních o historii firmy, současné pozici na trhu a vizi, další budoucnosti i následně při firemních akcích.
3. Doporučení: Stanovenou hierarchii obecně nezatěžovat výjimkami.
4. Doporučení: Stručnost přijatého rozhodnutí posiluje jeho účinnost, přispívá i ke zvýšení pocitu samostatnosti podřízených.“
5. Doporučení: Část celkové odměny vždy vázat na celkové výsledky firmy. Nejčastěji zvolená odpověď: „Je třeba rozlišovat váhu ukazatele a hierarchické postavení pracovníka.“

d) Vztahy mezi skupinami pracovníků (horizontální, vertikální, směny)

1. Doporučení: Využívat pravidelné hodnocení pracovních výkonů mezi pracovními skupinami, vyhodnocovat mimořádné pracovní výkony skupin, povzbudit soutěživost pracovních kolektivů i jednotlivců.
2. Doporučení: Je nezbytné s předstihem seznamovat a školit příslušné pracovní skupiny s novými pracovními a řídicími metodami (nové technologie, materiály, digitalizace stavebního procesu, BIM apod.).
3. Doporučení: Respektovat zvýšenou náročnost na zaměstnance ve vícesměnných provozech, při prodloužených směnách, sezónní odlišnosti, sledovat využívání přesčasové práce a práce o sobotách a nedělích a svátcích.
4. Spoluprací s odbornými a vysokými školami předcházet nedostatku absolventů a vyučených, hledat zdroje nových zaměstnanců i v okolí svých kmenových zaměstnanců a rodin, podílet se na jejich přípravě na povolání – stipendia, stáže, brigády.

e) Odpovídající pracovní i sociální adaptace pracovníků z jiných kultur

1. Plynule aktualizovat počty pracovníků a seznam profesí požadovaných stavebními organizacemi na strukturu pracovníků z jiných kultur. Cílem je určit a postupně vytvářet podmínky pro bezproblémové zaměstnávání zaměstnanců z jiných kultur.
2. Zajišťovat trvalou spolupráci se společností, která realizuje asistenci zahraničním pracovníkům z jiných kultur, čímž přispívá k rozvoji jejich pracovní i sociální adaptace a urychluje adaptabilitu do nových životních a pracovních podmínek.
3. Přiměřeně respektovat kulturní, sociální a hygienické návyky zaměstnanců z jiných kultur, např. zřídit funkci koordinátora komunikace.
4. Zajistit rovné, srovnatelné podmínky zaměstnanců z Ukrajiny s českými zaměstnanci. Např.:
 - Organizovat úvodní školení adaptability pro nové zaměstnance s přihlédnutím ke zvyklostem, obvyklým na území ČR.
 - Zajistit vstupní školení BOZP, PO a odborných požadavků v rodném jazyce zaměstnanců, nebo pomocí tlumočnicků.
 - Zajistit dle potřeb a možností žádoucí ubytování, stravování adekvátně heslu spokojený zaměstnanec – spokojený zaměstnavatel.
 - Reagovat na kritiku pracovních procesů a úroveň jednání se zahraničními zaměstnanci realizací spolupráce s koordinátorem komunikace.

- Zajistit pro výkon pracovní pozice srovnatelné podmínky v rámci kolektivu pracovníků. Zajistit odpovídající pracovní pomůcky, oblečení, nářadí, zákonné příplatky, cestovné při pracovních cestách apod.
- 5. Stavební firmy by měly mít možnost spolupracovat s SPS a Odborovým svazem Stavba ČR při navrhování změn v legislativě, týkajících se zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a zákona o pobytu cizinců na území ČR. Významnou roli budou hrát kolektivní smlouvy včetně Kolektivní smlouvy vyššího stupně.
- 6. Doporučení pro SPS: navázat spolupráci s se společnostmi, které zajišťují pro zaměstnavatele veškeré požadavky při vyhledávání zahraničních pracovníků a které také realizují asistenci zahraničním pracovníkům z jiných kultur, čímž přispívají k rozvoji jejich pracovní i sociální adaptace.

Téma 2

VLIV VÍCESMĚNNÝCH PROVOZŮ NA VÝKON PROFESÍ V ODVĚTVÁCH A JEJICH FYZICKOU ZÁTĚŽ

Cíl:

- navrhnout doporučení ke snížení nepříznivých vlivů charakteru práce na pracovníky cílových skupin
- navrhnout doporučení pro stravování v závislosti na charakteru zátěže v době práce a v době odpočinku mezi směnami spolu s návody využití doby odpočinku k relaxaci, regeneraci a přípravě na další pracovní směnu

Výsledná doporučení:

1. Zpětné zavedení kategorizací práce a dřívější odchod do penze u vybraných profesí v oboru stavebnictví za specifikovaných podmínek je reálné v souvislosti s dohodou bipartitních partnerů jako základu pro předložení materiálu a musí následovat úprava legislativy.
2. Prodloužení přestávky na jídlo a oddech je reálné v jednosměnných provozech za účasti změny legislativy-úprava pracovní doby, nebo úpravě pracovní doby v KS.
3. Výživový poradce může být dalším benefitem a pomocí specialisty v oboru stravování, což je realizovatelné a nepřinese nikterak významně zvýšené náklady s tím, že by došlo k zakomponování přímo do Kolektivní smlouvy.
4. Pravidelný režim lázeňských pobytů pro zaměstnance-1/3 příspěvek zaměstnanec, 1/3 příspěvek zaměstnavatel a 1/3 spoluúcast zdravotní pojišťovna - 5 let před nárokem na starobní penzi je realizovatelné při dohodě sociálních partnerů a v rámci tripartity. Dále bude následovat i potřebná změna legislativy a přehodnocení zdravotního prevence zaměstnanců v předdůchodovém věku.
5. Archivační dobu týkající se mzdových listů doporučujeme zvýšit z 30 let na 50 let což je reálné, a i díky praxi a téměř finančně nenáročné za přispění změny v legislativě.
6. Navýšení dovolené za odpracované roky u zaměstnavatele za každých 10 odpracovaných let u zaměstnavatele, nebo jeho předchůdců 2 dny dovolené navíc je reálné i z hlediska praxe, která to ukazuje za předpokladu dohody sociálních partnerů a zakotvení do kolektivních smluv.
7. Automatická valorizace důchodů, dle celospolečenské dohody a v rámci dohody tripartity je reálná i v rámci dohody tripartity ve vztahu ke změně legislativy a celospolečenské většinové shodě.
8. Navýšení plateb za pojištěnce, a to nejenom za státní, ale i OSVČ je reálné a jsou to i další zdroje příjmu státního rozpočtu, ve vztahu k zásluhovosti a za předpokladu dohody v rámci tripartity a legislativní změny.

Téma 3

ROZVOJ A POSILOVÁNÍ SPOLUPRÁCE MEZI ZAMĚSTNAVATELI A ZAMĚSTNANCI, PODPORA KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ, ŘEŠENÍ TÉMAT

Cíl:

- navrhnout u vybraného tématu doporučení a návrhy pro činnost sociálních partnerů
- formulace stanovisek sociálních partnerů
- funkční oboustranný přenos informací, zdola nahoru: stanoviska sociální partnerů jako argumentace pro prosazení změn a shora dolů: přenos informací a aplikace legislativních změn do odvětví a do podniků

Výsledná doporučení:

a)	vliv legislativy na odvětví a činnost sociálních partnerů
----	---

1. Účastníci se shodli, že přes neustále rostoucí tlak na snižování spotřeby energie v budovách a zvyšující se požadavky na úroveň realizovaných tepelně – technických opatření je důležité, aby tento proces byl předvídatelný a kontinuální. Tak by mohly být vytvořeny podmínky pro kvalitní přípravu výstavby jejími účastníky (investor, projektant, zhotovitel).
2. Rovněž v souvislosti se stále sílící snahou Evropské unie o snižování emisí a energetické náročnosti hospodářství účastníci jednání doporučují vytvářet v ČR přehledný systém, který v návaznosti s poskytováním finančních prostředků EU, umožní všem žadatelům přehlednou orientaci v oblasti podpor a dotací.
3. Účastníci jednání podporují zjednodušení a urychlení procesu přípravy staveb. Za správné řešení považují rekodifikaci stavebního práva, která je v současné době v legislativním procesu. K novému stavebnímu zákonu dále budou dále vydávány prováděcí vyhlášky. Účastníci se shodli na tom, že rovněž obsah těchto vyhlášek je velmi důležitý a doporučují účast oborových asociací a svazů při jejich projednávání.
4. Výši minimální mzdy určuje vždy každoročně vláda ČR svým nařízením. Toto rozhodnutí se stává rozhodnutím politickým. V návaznosti na rozhodnutí EU k Evropské minimální mzdě účastníci doporučují zahájit v ČR věcnou diskusi na vytvoření nového modelu založeného na věcných parametrech.
5. V návaznosti na přípravu nového zákona o stavebních výrobcích a jejich použití do staveb účastníci doporučují odstranit používání stavebních výrobků, které nesplňují požadované technické parametry. Oborové svazy a komory rovněž doporučují nastavení procesů tak, aby byl k jednotlivým účastníkům vstřícné a příliš administrativně nezatěžovaly projektanty a zhotovitele.
6. Vzhledem k současnému velkému rozsahu, četnosti a mnohdy nepřehlednosti stavební legislativy účastníci jednání doporučují při přijímání dalších legislativních návrhů usilovat o jejich maximální zjednodušení (jeden nový zákon za jeden zrušený zákon). Stavební experti na stavbách jsou v současnosti nahrazováni právními experty.
7. V souvislosti se snižováním administrativní náročnosti při přípravě a realizaci staveb by měla být výrazněji podporována digitalizace investičního procesu. Účastníci doporučují této oblasti i v souvislosti se zaváděním BIM v ČR věnovat zvýšenou pozornost. Umožnit tak všem účastníkům výstavby jednodušeji získávat informace pro výkon své činnosti.
8. V souvislosti se zaváděním BIM ve stavebnictví účastníci doporučují se zaměřit na metodickou a informační pomoc malým a středním podnikatelům. V této souvislosti se zasazují o zpracování koncepčního materiálu, který by zájemcům poskytl údaje o zdrojích potřebných informací.

9. Účastníci doporučují s využitím zákoníku práce, zákonu o zaměstnanosti, zákonu o pobytu cizinců na území ČR a občanského zákoníku dále kultivovat trh práce. Je třeba zabývat se i dalšími právní normami, zaručující relevantní informace o trhu práce. Je zapotřebí nadále udržet kvalitní sociální dialog a umožnit práci zahraničním pracovníkům bez nichž se české stavebnictví v současnosti ani v budoucnosti neobejde.
10. V oblasti českých technických stavebních norem je zapotřebí dále pokračovat na rozšíření současného počtu norem s bezplatným přístupem. Kvalitní a přehledné české normy by se měly stát nedílnou součástí výuky na školách.
11. Pro udržení, popř. zvýšení informovanosti svých členů – SPS jako reprezentant zaměstnavatelů a OS Stavba jako reprezentant zaměstnanců, doporučují intenzivněji využívat organizační strukturu těchto organizací pro přenos aktuálních informací oběma směry. Pro zvýšení této informovanosti kromě osobních kontaktů více využívat elektronická média.
12. Stejně toky informací účastníci doporučují uplatňovat i v dalších stavovských organizacích – komorách, v ceších, v družstvech, ve svazech apod.
13. Sociální partneři se shodli, že české stavebnictví jako významný zaměstnavatel a tvůrce vysokého podílu HDP by měl disponovat kvalitním odborným zázemím na úrovni centrálních orgánů. Mělo by dojít k obnovení funkce náměstka ministra MPO pro sektor stavebnictví a obnovení činnosti Rady vlády pro stavebnictví.
14. Sociální partneři budou by měli postupně zajišťovat v rámci přenosu informací dále usilovat o zvyšování odborné úrovně svých zaměstnanců, a to prostřednictvím svých vzdělávacích aktivit, vzdělávacích agentur, konferencí, školicích akce apod. Dále tak informovat členskou základnu o technických novinkách, změnách ve stavební legislativě a pracovním právu. Pojmu „celoživotní vzdělávání“ dát tak jasnější obrysy.
15. Za jeden ze současných největších problémů českého stavebnictví je stabilní zdrojové zabezpečení výstavby dopravní infrastruktury. Sociální partneři by společně měli prostřednictvím RHSD usilovat o vytvoření stabilního prostředí prostého politických vlivů. Výsledkem tohoto úsilí by měla být jednoznačná formulace konkrétního a jasného termínu, kdy ČR dokončí svoji základní páteřní dopravní síť.
16. Neméně významným by měla být jasná formulace cílů ČR v oblasti bydlení, zde zejména o vizích a cílech u podporovaného bydlení. V posledních cca 10 letech je příspěvek státu do řešení tohoto problému naprosto minimální, výsledkem kromě nedostupnosti bydlení pro střední třídu je v souvislosti s enormní poptávkou exponenciální růst cen.
17. Pro konsolidaci odvětví stavebnictví je důležitá dlouhodobá výrobní perspektiva, a to jak z pohledu stavebních podnikatelů, tak zaměstnanců. Pro přípravu firemní strategie potřebují stavební firmy delší výhled stavebních, především veřejných zakázek, tj. dlouhodobé národní investiční plány. Ty zaručí konsolidaci odvětví a jeho budoucí rozvoj. Pokud je stavebnictví ponecháno pouze živelnému vývoji.
18. V současné době (leden 2022) pokračuje s mírnými výkyvy růst cen stavebního materiálu, energií, pohonných hmot, ETS, atd. V září 2021 bylo vydáno Společné stanovisko MMR a ÚOHS řešící tuto problematiku. Vzhledem k délce trvání tohoto problému (od dubna 2021) SPS doporučuje všem veřejným zadavatelům respektovat toto doporučení a ve výběrových řízeních toto Stanovisko více využívat. Pokud nebude probíhat konstruktivní diskuse o změně ceny v čase, může dojít k ohrožení trhu stavebních zakázek.

b)	kolektivní vyjednávání a nástroje sociálního dialogu mimo kolektivní vyjednávání
----	--

1. Sociální partneři doporučují v rámci jednání tripartity najít společný postoj, stanovisko a řešení, ke stanovení základního procentuálního parametru navyšování minimální a zaručené mzdy, pro zvýšení předvídatelného právního prostředí v této oblasti.
2. Sociální partneři doporučují, se zaměřit na omezení odlivu finančních prostředků do zahraničí, které byly v ČR vytvořeny a v rámci tripartity najít společné stanovisko k případnému zdanění vyváděných finančních prostředků.
3. Sociální partneři doporučují věnovat větší pozornost podpoře péče o malé děti a osobám pečujícím o ně a státní podpoře rodin v rámci bydlení.

4. Sociální partneři doporučují zřízení datových schránek (nejlépe s termínem splnění od 1.1.2025) jak pro všechny právnické i fyzické osoby, zcela bez výjimek, s tím, že by se toto zřízení datových schránek vztahovalo na osoby narozené po roce 1977 včetně.
5. Sociální partneři doporučují v rámci legislativní změny, upravit rozesílání bezplatných zpráv, přes datovou schránku, jak právnickým, tak fyzickým osobám.
6. Sociální partneři doporučují zákonným ustanovením zřízení a užívání elektronického podpisu jak právnickým, tak fyzickým osobám.
7. Sociální partneři doporučují se zaměřit na zaměstnance pracujících v nočních směnách po 50 roku věku v souvislosti s poruchami spánku a změn zdravotního stavu souvisejícím s nočním výkonem práce.
8. Sociální partneři doporučují legislativní úpravu a to, prodloužení doby pro případné odvolání na 15 dnů, proti stanovisku pracovnělékařského posudku, a to z důvodu, že je v současné době doba 10 dnů příliš krátká na přípravu odvolání, a i většina správních lhůt činí cca 15 dnů.
9. Sociální partneři doporučují stanovení kogentního výpočtového mechanismu, každoroční valorizace náhrady za ztrátu na výdělku pro zlepšení předvídatelnosti právního prostředí.
10. Sociální partneři doporučují se zaměřit v rámci digitalizace na softvérové vybavení stavebních úřadů a školení jejich zaměstnanců, které je velmi zastaralé a bez této změny se v rámci digitalizace neobejde.
11. Sociální partneři doporučují připravit webové rozhraní stavebních úřadů pro možnost vyplnění jednotlivých agend přes webové rozhraní a generovatelné formuláře pod nezaměnitelným kódem, tak jak to funguje od roku 2016 například na Rejstříkovém soudu. Dále doporučují v této oblasti stanovení konkrétního termínu spuštění.
12. Sociální partneři doporučují neprodleně spustit digitální formu u jednoduchého stavebního řízení, které může po naplnění dokumentace rovnou generovat i rozhodnutí, nebo stanovisko správního orgánu. Dále doporučují navržení agendy správního stavebního řízení na základě spolupráce IT specialistů s konkrétním zadáním politiků, osob z praxe a odborné veřejnosti, zástupců zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců se stanovením termínu splnění.
13. Sociální partneři doporučují prodloužení pracovních víz. pro obor stavebnictví, za předpokladu, že zahraniční zaměstnanec pracuje v odvětví stavebnictví, je přihlášen v rámci sociálních, zdravotních a daňových povinností, plní řádně tyto povinnosti, nedluží státu, státním institucím a uhradil předem zálohy na tyto povinnosti jednotlivým institucím minimálně na dobu 3 měsíců a za předpokladu, že jsou minimální odvody vypočteny a hrazeny dle výpočtu průměrné mzdy ve stavebnictví za předchozí kvartál.
14. Sociální partneři doporučují v rámci legislativní změny, zaměřit se na sjednocení nároku na dovolenou mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou i například ve vztahu ke KSVS a obor stavebnictví.
15. Sociální partneři doporučují výrazně zvýšit sankce za nedodržování zákonů, a to i v rámci správních řízení a přestupů, týkající se oboru stavebnictví ve vztahu k výši rozpočtu například dané konkrétní stavby, nebo velikosti firmy.
16. Sociální partneři doporučují ve firmách vytvořit sdílené místo, kde budou mít zástupci zaměstnanců k dispozici ekonomické informace potřebné pro KV.
17. Sociální partneři doporučují věnovat více pozornosti jednotlivým zaměstnancům ve vztahu k jejich sociálním potřebám, a především rodinnému životu, který je významně ovlivněn pracovní vytížeností.
18. Sociální partneři doporučují legislativní změnu směrem k opětovnému stanovení kogentního prospěchového koeficientu v rámci přijímacích řízeních na Střední školy, Vysoké školy a Gymnázia.
19. Sociální partneři doporučují se zaměřit na odměňování učňů směrem nahoru v rámci legislativní změny, tak i směrem dolů v rámci škol a firem spolupracujícím s konkrétnímu učni.
20. Sociální partneři doporučují se zaměřit na významné navýšení počtu hodin odborné praxe učňů a praxe prostřednictvím on-line programů.
21. Sociální partneři doporučují se zaměřit na odměňování mistrů odborného výcviku, kteří jsou dlouhodobě podhodnoceni a odborníků v této úrovni klesá významným tempem.

22. Sociální partneři doporučují zaměření pozornosti na propagaci stavebních profesí a řemesel směrem nahoru, podpořené státem a směrem dolů, podpořené státem a firmami, prostřednictvím televizních spotů jak na regionální úrovni, tak s celostátní působností. Dále doporučují zviditelnění průměrné mzdy, dle jednotlivých řemesel oboru stavebnictví pro přilákání nových učňů a se zapůsobení na podporu rodičů.
23. Sociální partneři doporučují se zaměřit na navýšení počtu mediálních televizních pořadů související s řemeslným zaměřením a oborem stavebnictví.

c) Sociální dialog jako nástroj pro zvýšení informovanosti o koncepci BIM (včetně vazby na strategii Průmysl 4.0)

1. Sociální partneři upozorňují na nutnost zavedení systémového řešení pro pomoc malým a středním firmám se zaváděním koncepce BIM. V rámci Koncepce zavádění BIM schválené Vládou ČR by měly kompetentní orgány přijít s návrhem metodické pomoci pro MSP, které nedisponují dostatečnými vlastními kapacitami ve vybraných oblastech. Do těchto metodik zahrnout pro BIM i dodavatelský řetězec.
2. Sociální partneři doporučují pro pomoc MSP vytvořit koncept systémové finanční podpory pro zavádění BIM v MSP ze zdrojů EU. Do uznatelných nákladů zahrnout i prostředky vynaložené na pořízení softwaru.
3. Sociální partneři doporučují otevřít diskusi s agenturou ČAS, kde při tvorbě koncepčních dokumentů poukazují na potřebu respektovat požadavky všech účastníků stavebního procesu (stavebník, architekt, projektant, zhotovitel, technický dozor, facility management,) a dotčených orgánů státní správy.
4. Sociální partneři pro úspěšný přenos informací doporučují ve všech krajích klást důraz na konání odborných konferencí, seminářů a školicích akcí s cílem informovat členskou základnu o zavádění BIM.
5. Sociální partneři doporučují vhodnými způsoby nastavit systému přenosu informací o BIM do stavebních firem a zástupcům zaměstnavatelů.
6. Sociální partneři doporučují projednat s Českou agenturou pro standardizaci (ČAS) bezplatné zpřístupnění technických norem v českém jazyce týkající se organizace informací o stavbách a informačního modelování staveb BIM.
7. Sociální partneři poukazují na to, že v celém procesu nejde jen o BIM, ale hlavně o samotnou digitalizaci. BIM je součástí digitalizace. Pro naplnění koncepce BIM je potřeba stanovit milníky, které budou v souladu s vývojem digitalizace stavebnictví a ty milníky postupně naplňovat jednotlivými kroky.
8. Sociální partneři doporučují stav digitalizace pravidelně projednávat na tripartitě, zejména v souvislosti s přijetím nového stavebního zákona a jeho dopady do stavebního procesu.
9. Sociální partneři doporučují zajistit v oblasti zavádění BIM mediální kampaň zaměřenou na osvětu přínosů využívání metody BIM pro stavební sektor s důrazem na jednotlivé účastníky procesu, zejména na osvětu přínosu digitalizace pro malé a střední společnosti na základě srozumitelné prezentace koncepce digitalizace celého stavebního procesu se zaměřením na využití dat jednotlivými účastníky.
10. Sociální partneři v souvislosti se zaváděním BIM doporučují zavedení koordinovaného systému vzdělávání žáků a studentů středních, vyšších odborných a vysokých škol v problematice BIM ve všech souvislostech. Zejména zařazením problematiky BIM do rámcových vzdělávacích programů na středních školách a akreditovaných studijních programů na vysokých školách.
11. Sociální partneři doporučují nabídnout středním, vyšším odborným a vysokým školám platformu pro sdílení zkušeností a vytvoření akreditovaných programů dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti BIM ve spolupráci s odborníky z praxe, prostřednictvím platformy BIM EDU Agentury ČAS a dalšími, např. přes CŽV ČKAIT v BIM.
12. Sociální partneři upozorňují na význam společného datového prostředí a nutnost plynulého předávání informací mezi participujícími partnery na projektu. Záměrem je nutnost vyvinout tlak na státní orgány, aby se začalo po vzoru bankovní komunikace, pracovat na společných datových formátech / kontejnerech a standardizaci formátů pro informační toky (streams).
13. Sociální partneři upozorňují, že pokud se má BIM stát standardem, tak je potřeba BIM dostat na stavby v postupných dílčích krocích, které od začátku budou mít efekt. Říká se tomu BIM2Field a je to i strategie BuildingSmart.

14. Sociální partneři doporučují otevřít diskusi s ČAS a MPO na téma standardizace technických požadavků na tvorbu modelu stavby zejména s ohledem na způsob tvorby jednotlivých prvků a na to navázaného 2D výstupu z modelu a jednotlivých uvažovaných účelově zaměřených podmodelů.
15. Sociální partneři konstatují, že profesní strukturu BIM ve stavebních firmách lze označit buď za existující nebo neexistující. Velké, větší a „osvícené“ firmy BIM používají (nejen v pozicích, ale i v ostatních dotčených procesech) bez ohledu na postoj veřejné správy nebo na případnou (spíše budoucí) legislativu na základě reálné potřeby, respektive reálných očekávání. Malé, menší a „konzervativní“ firmy s používáním BIM vyčkávají nebo vnímají jako riziko. Sociální partneři v této oblasti zastávají stanovisko dobrovolnosti aplikace BIM dle individuální potřeby.
16. Sociální partneři zmiňují, že k 7. 4. 2021 Národní soustava kvalifikací (NSK) nově obsahuje devět karet profesních kvalifikací v oblasti BIM v kvalifikační úrovni 6, včetně jejich hodnotících a kvalifikačních standardů. (<https://www.narodnikvalifikace.cz/>) Sociální partneři doporučují Sektorové radě pro stavebnictví dále zvážit aktualizaci současných profesních kvalifikací pro oblast BIM.