



# Závěrečná evaluační zpráva

<b>Název projektu:</b>	Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - AGRODIALOG III
<b>Zkrácený název:</b>	AGRODIALOG III
<b>Registrační číslo projektu:</b>	CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010575
<b>Poskytovatel dotace:</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
<b>Realizátor:</b>	Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR)
<b>Partner:</b>	Zemědělský svaz ČR (ZS ČR)
<b>Doba realizace:</b>	1. 3. 2019 – 30. 09. 2022

## Základní údaje o projektu

### Identifikace intervence

<b>Číslo a název programu:</b>	03 Operační program Zaměstnanost
<b>Číslo a název prioritní osy:</b>	1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
<b>Číslo a název investiční priority:</b>	1.3 Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám
<b>Číslo a název výzvy:</b>	03_18_094 Budování kapacit sociálních partnerů II
<b>Specifický cíl:</b>	1.3.1 Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce



## Podrobný popis realizovaných klíčových aktivit

### Klíčová aktivita 01: Mapování dopadů změn v charakteru práce na sociální dialog v zemědělství

KA 01 naplňuje konkrétní dílčí cíl (KDC) 1 a reaguje na průběžnou potřebu členů OSPZV - ASO ČR a ZS ČR orientovat se v trendech celospolečenského a ekonomického dění, které mají vliv na výši mezd, utváření pracovních podmínek a úroveň péče o zaměstnance v zemědělství. Získané informace a znalosti využijí členové obou svazů jak v projektu (KA 02 - zveřejnění na webu, KA 03 - zohlednění při výběru zahraničních dobrých prací, KA 04 a 05 - zohlednění při výběru témat týkajících se kontextu pracovních podmínek pro vedení sociálního dialogu v rámci diskusních fór), tak při samotném kolektivním vyjednávání, které ovlivňuje postavení zaměstnanců v zemědělství a na trhu práce. Dopadové analýzy poskytnou aktuální a nezávislá data, která jsou nezbytná pro navození důvěry mezi sociálními partnery a pro vytvoření společného obrazu o pracovních podmínkách a pracovněprávních vztazích v zemědělství. Dopadové analýzy byly zadávány na návrh expertů, kteří vybrali pro každý rok aktuální témata ovlivňující situaci zemědělských podniků a jejich zaměstnanců, a to např. z těchto okruhů: nová legislativa a její výklad, vývoj české i evropské zemědělské politiky, ekonomická situace země, vývoj trhu práce, úroveň odborné vzdělávání atd. Experti budou vycházet též z ankety zorganizované v průběhu příprav projektu (např. aplikace Zákoníku práce v zemědělství).

Odborné analýzy byly zveřejněny na webových stránkách příjemce ([www.ospzv-aso.cz](http://www.ospzv-aso.cz)) a partnera a byly vloženy do Databáze produktů ESF.

### Stručný popis obsahu jednotlivých odborných analýz:

#### Důsledky a dopady novelizace právní úpravy dovolené

Právní úprava dovolené představuje důležitou oblast pracovního práva, která reprezentuje jeho ochrannou funkci. Prostřednictvím dovolené je zaměstnancům garantován při odpracování určitého rozsahu pracovní doby placený čas na odpočinek a regeneraci sil. Je zde tedy i přímá souvislost dovolené s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Právo na dovolenou patří k základním sociálním právům zaměstnanců. Dovolená, vznik práva na ni a pravidla pro její čerpání tvoří v širším smyslu součást pracovních podmínek všech zaměstnanců.

Se zřetelem k obvyklým potřebám lidského organismu, hledisku bezpečnosti práce, jakož i zájmu na sladění pracovního a soukromého (rodinného) života zaměstnanců, musí být časové úseky, kdy zaměstnanci vykonávají práci, pravidelně střídány dobami odpočinku, jimiž jsou zejména nepřetržitý odpočinek mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu. Právo na dovolenou má zaměstnancům nad rámec těchto z jejich pohledu relativně krátkých dob odpočinku sloužících k bezprostřednímu obnovení pracovních sil zajistit možnost vypustit své pracovní povinnosti a odpočívat po delší, v řádu několika týdnů trvající dobu, a díky tomu zotavit své psychické i fyzické síly. Právě proto byl institut dovolené v právní úpravě ještě donedávna označován jako „dovolená na zotavenou“.



Stejně jako řada dalších oblastí a institutů pracovního práva má i právní úprava dovolené svůj základ v oblasti mezinárodního práva. Představuje jej vedle čl. 2 Evropské sociální charty zejména Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132 o placené dovolené (dále jen „úmluva o dovolené“), která je pro Českou republiku závazná<sup>1</sup>. Tato úmluva zaručuje každému zaměstnanci právo dovolenou v délce minimálně třech pracovních týdnů v roce (čl. 3 bod 3.), přičemž za dobu dovolené musí zaměstnanci příslušet jeho normální nebo průměrná mzda (čl. 7 bod 1.). Ve svých dalších člancích stanoví úmluva o placené dovolené ještě pravidla týkající se zejména vzniku práva na dovolenou a čerpání dovolené.

Na dovolenou pamatuje i právo EU, a sice v čl. 7 směrnice o pracovní době<sup>2</sup>, podle něhož musí členské státy zajistit, aby měl každý zaměstnanec právo na placenou dovolenou v trvání nejméně čtyř týdnů v kalendářním roce. Česká právní úprava byla do souladu s tímto požadavkem práva Evropské unie uvedena ještě před vstupem České republiky do Evropské unie, konkrétně od 1. ledna 2001, kdy byl novelou tehdy platného zákoníku práce rozšířen základní rozsah dovolené z dosavadních třech týdnů v kalendářním roce na čtyři týdny.

První ucelená právní úprava institutu dovolené, která byla v našich podmínkách upravena zákonem č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení. Poté následovaly další právní předpisy, zejména zákon č. 81/1959, o placené dovolené na zotavenou, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Právní úprava dovolené obsažená v zákoníku práce z roku 1965 byla do velké míry převzata i do nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb. účinný od 1.1.2007) při rekodifikaci v roce 2006.

V současné době je připravována novela zákoníku práce<sup>3</sup>, která navrhuje po dlouhé době zcela zásadní změnu koncepce dovolené, která by měla napomoci odstranit některé letité problémy, na které praxe naráží. Ačkoli návrh nové právní úpravy vychází ze zásad té stávající, přináší i řadu změn. Navrhovaná účinnost nové právní úpravy dovolené je od 1.1.2021.

Cílem této analýzy je přispět k porozumění budoucí nové právní úpravě dovolené prostřednictvím jejího porovnání s platným zněním zákoníku práce a zaměřením se na stávající problémy v oblasti dovolené a zhodnocení jejich případného řešení prostřednictvím navržených změn v právní úpravě.

## **Možnosti výkonu příležitostné, nárazové a sezónní práce v zemědělství se zřetelem ke Směrnici EU o transparentní a předvídatelné práci**

Cílem tohoto materiálu je analyzovat pravidla a nástroje, které lze využít k zajištění příležitostných, nárazových a sezónních prací. Současná právní úprava obsažená zejména v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) v tomto směru určité možnosti nabízí. V oboru, jakým je zemědělství, dochází k potřebě zajištění příležitostných, nárazových a sezónních prací velmi často. Působení sezónních vlivů na zemědělství lze označit za zcela zřejmé a pro tuto oblast hospodářské činnosti charakteristické. To stejné platí i pro přirozené

1 Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 229/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o placené dovolené (revidované).

2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

3 Sněmovní tisk č. 689 přístupný na <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=8&CT=689&CT1=0>



výkyvy v potřebě práce, včetně markantních projevů v podobě opakujících se období nárazově vysoce zvýšeného objemu prací.

Zákoník práce nabízí jednak obecné nástroje, jako jsou flexibilní formy výkonu práce a pružné nástroje rozvrhování pracovní doby, a jednak některá zvláštní pravidla vztahující se pouze na zaměstnavatele v zemědělství. Může ovšem dojít k tomu, že některé instituty, kterou jsou v současné době využívány k zajištění příležitostných, nárazových a sezónních prací, budou muset být v dohledné době výrazně změněny nebo úplně opuštěny. Byla přijata Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (dále jen „Směrnice TPWC“), která musí být transponována nejpozději do 1. srpna 2022.

Tento materiál se pokusí najít odpovědi na otázku, nakolik může být transpozice Směrnice TPWC pro zaměstnavatele v zemědělství riziková z hlediska zajištění výkonu příležitostné, nárazové a sezónní práce.

Z metodického a systematického hlediska přistoupíme ke zpracování uvedeného zadání tak, že bude v první řadě proveden rozbor současné právní úpravy nástrojů umožňujících výkon příležitostné, nárazové a sezónní práce. Cílem této části bude vytvoření informační základny pro další analýzu využití flexibilních pracovních vztahů, jakož i možností a povinností při rozvrhování pracovní doby.

Dále dojde k vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření. Za účelem zjištění, nakolik a jakým způsobem jsou využívány stávající možnosti flexibilního rozvrhování práce a překerních pracovních vztahů. V této souvislosti bylo definováno několik hypotéz a zaměstnavatelé v zemědělství byli osloveni s takovými otázkami, aby na základě zpracování výsledků mohlo dojít k potvrzení nebo vyvrácení těchto hypotéz.

Následující část bude zaměřena na základní cíle a obsahové body Směrnice TPWC tak, aby bylo možné vytipovat, do jakých oblastí právní úpravy pracovních vztahů budou směřovat zásahy zákonodárce, které si transpozice Směrnice TPWC vynutí. Z některých požadavků Směrnice TPWC lze dovodit i to, jaké konkrétní změny bude třeba provést a které ze současně používaných nástrojů zajištění výkonu příležitostných, nárazových a sezónních prací mohou být transpozicí Směrnice TPWC ohroženy. Identifikace možných rizik pro zaměstnavatele v zemědělství bude předmětem závěrečné části, spolu s formulací a doporučením některých dílčích kroků, které by zaměstnavatelé a jejich zástupci mohli podniknout za účelem minimalizace těchto rizik.

## **Právní úprava odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání s reflexí změn právní úpravy provedených novelou zákoníku práce 2020**

Mezi zásadní oblasti právní úpravy výkonu závislé práce v pracovních vztazích patří jistě také regulace povinnosti zaměstnavatele nahradit zaměstnanci újmu způsobenou pracovním úrazem a nemocí z povolání, obsažena v 5. dílu třetí hlavy části jedenácté zákoníku práce<sup>4</sup> (§§ 269 až 271u).

Předmětná úprava je projevem značné pozornosti, kterou pracovní právo jako celek věnuje ochraně života a zdraví zaměstnanců, obzvláště před působením škodlivých vlivů souvisejících s výkonem práce v pracovním poměru, ale i ve vztahu založeném dohodou o provedení práce („DPP“) či dohodou o pracovní činnosti („DPČ“).

---

<sup>4</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů



Pracovněprávní úprava cílí předně na prevenci, když prostřednictvím robustní a komplexní regulace bezpečnosti a ochrany zdraví při práci („BOZP“) stanoví zejména zaměstnavatelům, ale také zaměstnancům řadu bezpečnostních povinností na poli managementu rizik, řádného informování a proškolení, kategorizace prací či zajišťování pracovnělékařských služeb. Pokud však nastavený systém prevence selže nebo pokud z jiných důvodů dojde k poškození zdraví zaměstnance naplňujícího znaky pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, nastupuje úprava povinnosti zaměstnavatele k náhradě újmy.

Zemědělství, lesnictví a rybářství patří dlouhodobě mezi nejrizikovější povolání z hlediska četnosti zranění zaměstnanců souvisejících s výkonem práce. Mezi statisticky nejčastější příčiny pracovních úrazů jsou uváděny nebezpečné postupy na pracovišti bez zohlednění míry působení příslušného rizika či bez použití požadovaných osobních ochranných pracovních prostředků, jako jsou např. obličejové štíty pro dřevorubce nebo dýchací masky pro čištění odpadních zemědělských jímek. Nejzávažnější úrazy jsou zaznamenávány zvláště při manipulaci se zemědělskými stroji či při zacházení s velkými plemennými zvířaty.

Tato analýza se zaměří na aktuální změny v právní úpravě odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání.

### **Analýza dalších důsledků (vyjma dovolené) novely zákoníku práce účinných od 30. 7. 2020 a 1. 1. 2021 z pohledu zaměstnavatelů v zemědělství**

Zákon č. 285/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další související zákony (dále jen „novela zákoníku práce“), byl přijat se dvěma daty účinnosti. První část změn má účinnost stanovenou k 30. 7. 2020, neboť k tomuto dni bylo nezbytné provést transpozici směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/957 ze dne 28. června 2018, kterou se mění směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Spolu se změnami pravidel vysílání zaměstnanců byly k 30. 7. 2020 provedeny i některé další změny, u nichž vzhledem k jejich povaze nebylo nezbytné vázat účinnost k prvnímu dni nového roku.

Druhá skupina změn má účinnost stanovenou k 1. lednu 2021. V první řadě sem patří koncepční změny v právní úpravě dovolené, dále pak změny, které jsou s novými pravidly dovolené určitým způsobem provázány (například nový institut sdíleného pracovního místa), a nakonec několik dalších změn, z nichž bylo z legislativních nebo jiných nutných důvodů rozhodnuto o nutnosti zachovat delší dobu mezi vyhlášením ve sbírce zákonů a vstupem v účinnost (například nová úprava pracovního volna souvisejícího s akcí pro děti a mládež, na niž bude nutno reagovat přijetím dalších změn v některých souvisejících právních předpisech, a dále některé dílčí úpravy v oblasti odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání).

Se zřetelem k dalším, již zpracovaným studiím věnovaným novým pravidlům dovolené a odškodňování pracovních úrazů bude tato analýza zaměřena na důsledky ostatních změn přijatých v důsledku novely zákoníku práce. Po delší době přinesla tato novela do úpravy pracovněprávních vztahů věcné změny, které reagují na dlouhodobou kritiku některých aspektů právní úpravy, potřebu odstranění či vyjasnění určitých sporných bodů, jakož i na vývoj judikatury.



Analýza je zpracována s cílem poskytnout zaměstnavatelům podnikajícím v zemědělství jednak základní přehled změn, které by měli při své činnosti registrovat, a jednak výklad nových pravidel zaměřený na správnou aplikaci novelizovaných pravidel. Text je zaměřen prakticky, s orientací na podobu nové právní úpravy. Cílem zpracování materiálu nebylo provést primárně srovnání s dosavadní úpravou nebo vysvětlit důvody, které v určitých oblastech právní úpravy vedly k přijetí novely zákoníku práce. Analýza má pomoci zaměstnavatelům nová pravidla správně uchopit, zorientovat se v nich a aplikovat je bez chyb, které by mohly způsobit negativní právní důsledky.

Hlavní pozornost je proto věnována problematice doručování písemností, přechodu práv a povinností a pracovnímu volnu souvisejícími s akcemi pro děti a mládež. S odvoláváním vedoucích, vícesměnnými režimy a vydáváním potvrzení o zaměstnání se zaměstnavatelé potýkají také, nicméně se nejedná o změny nikterak rozsáhlé. Problematika vysílání zaměstnanců a sdíleného pracovního místa je zpracována spíše stručněji, za účelem získání jen základního přehledu o nové právní úpravě, neboť jde o oblasti, s nimiž zaměstnavatelé v zemědělství tolik do styku nepřicházejí.

## **Směrnice EU 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a její dopady do právní úpravy v ČR**

Otázka skloubení výchovy dětí či péče o blízké osoby a rozvoje profesní kariéry je dlouhodobým palčivým problémem současné doby, který je řešen na různých úrovních - mezinárodní, evropské i národních. Tento problém, který je jednou z hlavních příčin nerovného postavení žen a mužů na trhu práce, se ještě výrazněji prohloubil v souvislosti s aktuální situací kolem celosvětové pandemie onemocnění Covid-19. Rovnováha mezi pracovním a osobním životem člověka (anglicky „Work life balance“) je navíc klíčem ke snížení stresu a větší spokojenosti nejen v práci.

Rovnost žen a mužů je základní zásadou Unie. Podle čl. 3 odst. 3 druhého pododstavce Smlouvy o Evropské unii má Unie podporovat rovnost žen a mužů. Podobně článek 23 Listiny základních práv Evropské unie vyžaduje zajištění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci. Problematika genderové rovnosti je proto jedním z důležitých témat Evropské unie a i když bylo na tomto poli v posledních desetiletích dosaženo významného pokroku, stále přetrvávají rozdíly v postavení žen a mužů. Na trhu práce jsou ženy ještě pořád více zastoupeny v hůře placených odvětvích a naopak nedostatek jich je ve vedoucích pozicích. Součástí problematiky rovného zacházení se ženami a muži je v rámci unijního práva a politiky i sladování pracovního a rodinného života, které je jedním z nejhodnějších nástrojů, jak genderové rovnosti dosáhnout, nebo se k ní aspoň přiblížit. Správná strategie rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem usnadňuje sladění pracovního života s osobními potřebami zaměstnanců.

V roce 2008 navrhla Komise revizi směrnice o mateřské dovolené, která by zahrnovala delší dobu dovolené a více práv pro matky, avšak legislativní proces uvázl na mrtvém bodě a návrh byl proto v roce 2015 stažen. Následně se Komise rozhodla zaujmout širší přístup k řešení nedostatečného zastoupení žen na trhu práce.

V roce 2017 Evropský parlament, Rada a Komise vyhlásili tzv. Evropský pilíř sociálních práv, který stanoví 20 klíčových zásad a práv na podporu spravedlivých a dobře fungujících trhů práce a zároveň stanoví i konkrétní opatření, která mají proměnit tyto zásady v realitu. Jedním z výstupů Evropského pilíře sociálních práv je i Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob (dále rovněž jako „Iniciativa“), která se



zabývá problémy, s nimiž se potýkají pracující rodiče a pečovatelé. Tato Iniciativa zohledňuje vývoj ve společnosti v posledním desetiletí s cílem umožnit rodičům a osobám s pečovatelskými povinnostmi lépe sladit jejich pracovní a rodinný život a podpořit lepší rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže. Iniciativa stanoví komplexní balíček vzájemně se doplňujících právních a politických opatření, která se vzájemně posilují.

V rámci právních opatření je cílem iniciativy modernizovat stávající právní rámec EU v oblasti dovolených z rodinných důvodů a pružných pracovních úvazků. V návaznosti na to Komise dne 26.4.2017 předložila návrh nové směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob, který zahrnoval zejména:

- zavedení otcovské dovolené. Otcové či rovnocenní druzí rodiče budou moci čerpat otcovskou dovolenou v délce nejméně 10 pracovních dnů v době kolem narození dítěte, která bude kompenzována alespoň na úrovni nemocenské.
- posílení stávajícího práva na 4 měsíce rodičovské dovolené tím, že 2 z těchto 4 měsíců budou nepřenosné z jednoho rodiče na druhého a budou kompenzovány ve výši, kterou stanoví členské státy. Rodiče budou mít rovněž právo požádat o čerpání dovolené flexibilním způsobem (např. na částečný úvazek nebo po částech).
- zavedení pečovatelské dovolené pro zaměstnance poskytující osobní péči nebo podporu příbuznému nebo osobě žijící ve stejné domácnosti. Pracující pečovatelé budou moci čerpat 5 dní ročně.
- Rozšíření stávajícího práva požádat o pružné pracovní uspořádání (kratší pracovní doba, pružná pracovní doba a flexibilita místa výkonu práce) na všechny pracující rodiče dětí do nejméně 8 let a všechny pečující osoby.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU byla vyhlášena 20. června 2019 a vstoupila v platnost v červenci 2019.

Členské státy mají povinnost implementovat směrnici do 2. srpna 2022 (s výjimkou čl. 8 odst. 3, který má být implementován do 2. srpna 2024).

V ČR není v oblasti sladování pracovního a rodinného života v porovnání s ostatními členskými státy EU příliš příznivá situace. Jako hlavní důvody tohoto stavu jsou uváděny malé množství nabízených částečných pracovních úvazků, nízká flexibilita v pracovních právních vztazích a nedostatečný přístup k zařízením péče o děti do 3 let. Na přetrvávající nerovnosti mezi muži a ženami je Česká republika dlouhodobě upozorňována mezinárodními organizacemi, Evropskou unií, nestátními neziskovými organizacemi i akademickou sférou.

Při vědomí výše uvedeného přijala vláda ČR v únoru 2021 Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (Strategie 21+), která usiluje o odstranění přetrvávajících nerovností žen a mužů a navazuje na dosavadní politiku v této oblasti. Potřeba přijetí Strategie 2021+ je dána také okolnostmi souvisejícími s čerpáním finančních prostředků z evropských fondů v rámci příštího dotačního období, neboť existence „vnitrostátního strategického rámce pro rovnost žen a mužů“ je jednou ze základních podmínek (tzv. enabling conditions) pro čerpání dotací z fondů EU.



## **Kurzarbeit a další útlumová opatření – jak může zaměstnavatel v zemědělství čelit hospodářským problémům**

Období poznamenané pandemií infekčního onemocnění označovaného jako COVID-19 výrazným způsobem ovlivnilo hospodářství ČR. I zaměstnavatelé, na které přímo nedopadla krizová opatření a nebyli tedy nuceni zcela nebo zčásti přerušit svou činnost, v mnoha případech zaznamenali nepříznivé ekonomické dopady této situace. Další nepříznivé efekty přicházejí s delším časovým odstupem, v souvislosti s narušením odběratelsko-dodavatelských vztahů, chybějících vstupů či důsledků nepředvídatelných výkyvů na trhu práce.

Všichni zaměstnavatelé museli na důsledky pandemické krize určitým způsobem reagovat. Někteří v podobě uplatňování nástrojů minimalizace fyzické přítomnosti zaměstnanců na pracovišti, jiní byli nuceni k přijímání opatření útlumového či úsporného charakteru.

Mezi základní povinnosti zaměstnavatele v pracovním poměru patří povinnost přidělit zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, případně sjednané kratší pracovní doby. Jestliže zaměstnavatel tuto svou povinnost nesplní za okolností, kdy sám zaměstnanec je připraven k výkonu práce, uplatní se některá ze zákonem upravených překážek v práci na straně zaměstnavatele. V době, kdy zaměstnanec nevykonává práci, mu nevzniká právo na mzdu. V souvislosti s překážkou v práci na straně zaměstnavatele mu ovšem vždy vzniká právo na náhradu mzdy, a to ve výši lišící se podle jednotlivých typů překážky.

Nastalé okolnosti způsobily, že k uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele docházelo v širokém rozsahu a po poměrně dlouhou dobu. Vzhledem k tomu, že by nebylo v ekonomických silách zaměstnavatelů poskytovat zaměstnancům v delším časovém horizontu náhradu mzdy v době, kdy nevykonávají práci, reálně hrozilo propouštění a růst nezaměstnanosti. Z tohoto důvodu byl za účelem kompenzace náhrad mezd, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům vyplatili, přijat nejdříve cílený program ochrany zaměstnanosti označený jako Antivirus, který byl po více než roce svého fungování ukončen a fakticky nahrazen úpravou příspěvku v době částečné práce.

Cílem analýzy je poskytnout zaměstnavatelům podnikajícím v zemědělství přehled možností, které jim právní úprava nabízí pro případ nutnosti utlumit svou činnost nebo snižovat náklady.

### **Dotazníkové šetření k sledování vývoje a dopadů digitalizace a robotizace na specifickou skupinu respondentů**

Oblasti šetření byly:

1. Vlivy digitalizace na sociální dialog,
2. Rizika robotizace a digitalizace na zaměstnanost v zemědělství
3. Příprava na změny v charakteru práce v zemědělství.

V poslední době je věnována zvýšená pozornost dopadům automatizace a digitalizace na národní hospodářství. Ve většině materiálů se akcentuje vliv zpracovatelského průmyslu a opomíjí se role zemědělských podniků. Automatizace a digitalizace však hraje v zemědělství důležitou roli nejen z hlediska zefektivnění rostlinné a živočišné výroby, ale i z hlediska snahy o změnu smýšlení českých obyvatel o práci v zemědělství. Česká společnost má totiž o práci v zemědělství zkravenou představu, přestože se zemědělské podniky modernizují a snaží se držet krok s nejnovějšími západními trendy.





Dopady automatizace a digitalizace na práci v zemědělství je však nutné hodnotit v celém komplexu a je nezbytné pamatovat na to, že některé charakteristické prvky práce v zemědělství nevymizí ani po výrazné modernizaci. Tato skutečnost by měla být zohledněna i během kolektivního vyjednávání – ať už na podnikové, nebo národní úrovni. V současné době by měly všechny podniky s převažující činností v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství dodržovat ujednání sjednaná v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Ukazuje se však, že řada zaměstnavatelů vůbec neví o povinnosti dodržovat tato ujednání, a neinformují tak o těchto věcech ani své zaměstnance.

Z výše uvedeného je patrné, že problematika automatizace a digitalizace dopadá na všechny sociální partnery – podniky, zaměstnance i jejich organizace. Každá z těchto stran se však na modernizaci dívá z jiného úhlu pohledu a potýká se se specifickými problémy.

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo podchytit aktuální trendy v oblasti automatizace a digitalizace v zemědělství a zhodnotit související efekty z pohledu zemědělských podniků, pracovníků v zemědělství i odborových organizací.

V současné době neexistuje v České republice komplexní datový zdroj, který by umožnil vyhodnotit zmíněné dopady. Z tohoto důvodu byla provedena 3 speciální jednorázová šetření, díky nimž bylo možné sledovat nejnovější vývoj v oblasti automatizace a digitalizace v sektoru zemědělství právě z pohledu všech zúčastněných stran (tj. podniků, pracovníků i odborových organizací). Cílem bylo podchytit aktuální trendy v českém zemědělství související s automatizací a robotizací, popsat výhody a nevýhody spojené s modernizací a v neposlední řadě identifikovat reálné problémy, se kterými se mohou zemědělské podniky v důsledku modernizace výroby potýkat, získat informace o výhodách a nevýhodách práce v zemědělství tak, jak je vnímají lidé pracující v tomto oboru. Zároveň nás zajímalo, jak lidé vnímají technologické změny, které v zemědělství probíhají, i to, jak jsou spokojeni s kolektivním vyjednáváním v zemědělství. Šetření zaměřené na členy odborových organizací mělo jednak podchytit využívání prvků moderní komunikace při přípravě na kolektivní vyjednávání a jednak pomoci vytipovat moderní pomůcky, pomocí nichž by bylo možné zvýšit informovanost účastníků kolektivního vyjednávání a zároveň zefektivnit čas věnovaný přípravě na vyjednávání.

Průběh jednotlivých šetření jasně ukázal, že v zemědělství existují velké rozdíly v přístupu k moderním technologiím mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a členy odborových organizací. Zatímco u podnikatelů v zemědělství je patrný proaktivní přístup k oblasti automatizace, robotizace i digitalizace, u členů odborových organizací přetrvává spíše opačný postoj. To potvrzuje i enormně vysoká preference respondentů z řad odborových organizací vyplňovat papírový dotazník (tj. nechuť vyplňovat elektronický dotazník).

Doporučení vyplývající z dotazníkového šetření:

- Informovanost zaměstnanců o podnikovém kolektivním vyjednávání. Průzkum mezi pracovníky v zemědělství ukázal, že přibližně pětina pracovníků v zemědělství vůbec neví, zda v jejich podniku probíhá kolektivní vyjednávání. Podnikové kolektivní vyjednávání může být jedním z nástrojů dosažení a zachování sociálního smíru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a proto je nezbytné posílit informovanost zaměstnanců o průběhu podnikového kolektivního vyjednávání a jeho výsledcích. Formy přenosu informací



k zaměstnancům je nezbytné volit podle zvyklostí v podniku (tj. od tradičních forem např. v podobě tištěných podnikových listů až po moderní formy např. v podobě sociálních sítí).

- Zvýšení informovanosti podniků i zaměstnanců v zemědělství o kolektivní smlouvě vyššího stupně. Skutečností, že se každý podnik z odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství musí ze zákona řídit kolektivní smlouvou vyššího stupně, si není vědoma více než čtvrtina pracovníků v zemědělství. Z toho více než polovina pracovníků vůbec neví, co je kolektivní smlouva vyššího stupně. Velká část pracovníků tak nezná svá práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy vyššího stupně, a zaměstnavatel tedy nemusí vždy dodržovat všechna ujednání týkající se např. výše zaručené mzdy, výše příplatku za práci přesčas a práci ve svátek, příplatku za práci v noci, pracovní doby, pracovní pohotovosti, nepřetržitého odpočinku, dovolené apod. Z tohoto důvodu je nezbytné informovat o právech a povinnostech spojených s kolektivní smlouvou vyššího stupně jak podniky s převažující činností v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, tak jejich zaměstnance. Forma předávání informací může být zvolena podle zvyklostí v dané skupině (od newsletterů rozesílaných zemědělským podnikům jejich svazy a organizacemi po informační letáky určené zemědělským pracovníkům).
- Podpora při zajištění technického zázemí pro členy odborových organizací. Výsledky šetření mezi členy odborových organizací ukázaly, že v době Průmyslu 4.0 nemá čtvrtina účastníků kolektivního vyjednávání neomezený přístup k počítači (či podobnému zařízení) a internetovému připojení. Tito lidé se tak mohou dostávat do znevýhodněné pozice ve srovnání se zaměstnavatelem, neboť v dnešní době je velká část podkladů a informačních materiálů k dispozici především v elektronické podobě. Osobám, které se aktivně účastní podnikového kolektivního vyjednávání by měla být poskytnuta finanční podpora, díky níž by zajistili odpovídající technické zázemí nezbytné pro využívání moderních komunikačních kanálů.
- Vytvoření jednotného přehledného místa. Z výsledků šetření mezi členy odborových organizací vyplynulo, že by více než čtvrtina respondentů ráda využívala moderní komunikační kanály ve větší míře, ale značně je omezuje složitost a časová náročnost dohledávání informací. 37 % respondentů z řad členů odborových organizací by uvítalo především vytvoření jednotného a přehledného místa, kde by byly uvedeny všechny informace týkající se kolektivního vyjednávání (vč. dostupných online školení, vzdělávacích akcí a informačních kanálů).
- Školení pro členy odborových organizací. Šetření mezi členy odborových organizací ukázalo, že třetina respondentů má obavu ze zneužití údajů (např. u sociálních sítí nebo u registrace na online školení apod.), 13 % nemá dostatečnou znalost práce s počítačem či potřebnými programy a téměř desetina respondentů přiznala, že má strach z využívání moderních prvků. Na druhou stranu však respondenti uvedli, že by jim přípravu na kolektivní vyjednávání usnadnilo školení v oblasti využívání výpočetní techniky či konkrétních programů nezbytných pro využívání moderních prvků komunikace (36 % respondentů) a školení v oblasti bezpečnosti práce v prostředí internetu (32 % respondentů). Zvýšení podílu členů odborových organizací, kteří by mohli efektivně využívat moderní komunikační kanály, tak může být dosaženo i prostřednictvím kvalitních, ale zároveň relativně jednoduchých metod.



Dne 8.6.2022 se v Praze uskutečnila společná konference příjemce OSPZV-ASO ČR a partnera ZS ČR na aktuální témata sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání na odvětvové i podnikové úrovni. Dále se také zabývala s dopady Společné zemědělské politiky na jednotlivé oblasti zemědělství.

### **Klíčová aktivita 02:**

KA 02 naplňovala KDC 2 a reagovala na průběžnou potřebu členů OSPZV-ASO ČR a ZS ČR seznamovat se s aktuálním děním v ČR v oblasti praktického kolektivního vyjednávání (zprávy z jednotlivých odvětví, sektorů nebo podniků), s pracovním právem a s metodikou a organizací kolektivního vyjednávání. Získané informace a znalosti využijí sociální partneři při přípravách kolektivního vyjednávání (navrhování smlouvy, výběr týmu, volba strategie) i při vlastním vyjednávání. Uzavřené kolektivní smlouvy nastaví zaměstnancům příznivé platové a pracovní podmínky, upraví jejich vztah se zaměstnavatelem atd.

WEBOVÉ STRÁNKY "SOCIÁLNÍ DIALOG V ZEMĚDĚLSTVÍ" ([www.agrodialog.cz](http://www.agrodialog.cz))

Byly zprovozněny jako nástroj metodické podpory v předchozím projektu a budou aktualizovány a rozšířeny na základě ankety realizované v průběhu příprav projektu a podnětů členů a expertů sebraných při realizaci projektu. Na webových stránkách byly pravidelně zveřejněny aktuální informace o probíhajících kolektivních vyjednávání, o uzavřených kolektivních smlouvách, o pracovním právu atd.

ELEKTRONICKÁ MULTIMEDIÁLNÍ PŘÍRUČKA "JAK EFEKTIVNĚ VYJEDNÁVAT - 3. ČÁST"

Navazuje na vytvořený nástroj metodické podpory v předcházejících projektech „Jak efektivně vyjednat“ a „Jak efektivně vyjednat 2“.

Obsahuje tato témata:

- Hlavní přínosy kolektivní smlouvy (sociální smír, respektování ekonomické reality)
- Specifika kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni
- Vyjednávací týmy (složení, role)
- Smírčí paritní komise zástupců smluvních stran kolektivní smlouvy (složení, role)
- Techniky formulování návrhu kolektivní smlouvy předcházející budoucím sporům - řešení kolektivních sporů (zprostředkovatel, rozhodce, stávka, výluka, soud).

### **Klíčová aktivita 03: Zahraniční dobré praxe v sociálním dialogu v zemědělství**

Ekonomické a sociální trendy mají evropský nebo celosvětový rozměr a i zaměstnavatelské a odborové organizace jsou dnes mezinárodně propojeny. Pro vedení kvalifikovaného a moderního sociálního dialogu a pro úspěšné kolektivní vyjednávání je tak i pro české sociální partnery nutností znát zahraniční dění a umět si z něj vybírat modely aplikovatelné v domácím prostředí. Na tuto nutnost reaguje KA 3, naplňuje přitom KDC 2. Získané vědomosti využijí členové ZS ČR a OSPZV - ASO ČR jak v projektu (KA 1 - zohlednění při výběru témat pro analýzy, KA 2 - zveřejnění na webu, KA 4 a 5 - zohlednění při výběru témat pro vedení sociálního dialogu v rámci diskusních fór), tak při samotném kolektivním vyjednávání, které ovlivňuje postavení zaměstnanců v zemědělství a na trhu práce.



Přenos dobrých praxí z evropských zemí bude probíhat formou zahraničních cest, při nichž navštívíme zaměstnavatelské a odborové organizace (vedle národních centrál se seznámíme i s fungováním místních organizací). Při návštěvách se detailně seznámíme např. s parametry minimální mzdy v jednotlivých zemích, režimem pracovní doby apod. OSPZV-ASO ČR dlouhodobě spolupracuje.

Zahraněční cesty se uskutečnily v následujících termínech:

Rok	Termín	Navštívená země	Realizátor zahraniční cesty	Počet účastníků
2021	16.-18.11.	Polsko - Glubczyce	OSPZV-ASO ČR	2
2022	25.-27.5.	Slovensko – Nitra	OSPZV-ASO ČR	3
2022	12.-14.6.	Rakousko - Vídeň	OSPZV-ASO ČR	2
2022	2.-5.9.	Maďarsko - Budapešť	OSPZV-ASO ČR	3
2022	6.-8.9.	Belgie - Brusel	OSPZV-ASO ČR	2
2022	26.9.-28.9.	Německo - Kessel	OSPZV-ASO ČR	2
2020	15.-17.1.	Německo - Berlín	ZS ČR	4
2022	31.5.-2.6.	Dánsko - Kodaň	ZS ČR	3
2022	31.8.	Slovensko - Bratislava	ZS ČR	2
2022	21.9.-23.9.	Slovinsko - Lublaň	ZS ČR	3
2022	4.9.-6.9.	Lotyšsko - Riga	ZS ČR	3
2022	7.-9.9.	Litva - Riga	ZS ČR	3

V rámci této aktivity jsme získali aktuální informace z oblasti sociálního dialogu ze zahraničí.

#### **Klíčová aktivita 04:**

KA 4 naplňuje KDC 3 a probíhala formou diskusních fór na centrální úrovni OSPZV-ASO ČR a ZS ČR. Reagovala na potřebu častějšího setkávání a vedení sociálního dialogu o obecných otázkách týkajících se pracovních podmínek v zemědělství a jejich kontextu. Získané informace, komunikační a argumentační dovednosti využijí obě strany při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně, která stanovuje základní rámec růstu mezd a úrovně pracovních podmínek, a dále budou využity při spolupráci s ústředními orgány státní správy.



Centrální diskusní fóra byla určena pro představitele vedení obou svazů a týmů vyjednávacích kolektivní smlouvy vyššího stupně. Byla pořádána 1x ročně. Každý svaz nejprve uskutečnil interní přípravné diskusní fórum (vždy 20 účastníků), poté bylo svoláno fórum společné (20 účastníků).

Diskusní fóra projednávala např. tyto otázky:

- potřeba legislativních úprav vztahujících se k pracovním podmínkám v zemědělství, pracovně-právním vztahům, BOZP
- hodnocení zemědělské politiky a její vliv na konkurenceschopnost zemědělských podniků
- trh práce na venkově (adaptabilita pracovníků, flexibilní zaměstnávání v podnicích, nízké mzdy), kvalita odborného školství
- minimální mzda, personální normativy Fóra využijí závěry dopadových analýz a poznatky ze zahraničních cest a pomohou formulovat doporučení zaměstnavatelského a odborového svazu ke kolektivnímu vyjednávání vyššího stupně daný rok a dále připomínky a podněty k legislativnímu procesu (např. novelizace Zákoníku práce), tvorbě politik (zemědělské, zaměstnanosti, odborného vzdělávání), správních opatření atd., které experti obou svazů uplatní mimo projekt při svém působení v pracovních skupinách na ministerstvech apod.

Centrální diskusní fóra se uskutečnila v následujících termínech:

15.10.2019 v Praze

9.10.2019 v Praze

6.11.2019 v Praze

21.9.2020 - Praha

20.9.2020 - Praha

6.11.2020 - Praha

7.9.2021 - Vysoké Pole

21.9.2021 - Míreč (Blatná)

23.9.2021 - Větrný Jeníkov

## **Klíčová aktivita 05: Sociální dialog v zemědělství na místní úrovni**

V rámci této aktivity se uskutečnilo celkem 30 místních diskusních fór členů místních organizací obou svazů v krajích, v nichž hraje zemědělství významnější roli. Reagovalo se na potřebu častějšího setkávání a komunikace sociálních partnerů na místní úrovni a tréninku vyjednávacích technik.

Získané komunikační a argumentační dovednosti využijí obě strany při vyjednávání podnikových kolektivních smluv a závěry z fór budou využity při spolupráci obou svazů s ústředními orgány státní správy. Fóra byla zaměřena na mzdové, pracovní a sociálních podmínky v daném kraji. Zástupci zaměstnavatelů a základních odborových organizací o nich diskutovali v kontextu pracovního práva, ekonomické situace, nezaměstnanosti, stavu českého zemědělství atd. Obě strany si přitom sledovaly vztah podnikových kolektivních smluv a kolektivní smlouvy vyššího stupně a dále obsah podnikové kolektivní smlouvy (pracovní doba, dovolená, překážky v práci, kompenzace, odstupné, úroveň tarifních mezd, druh a výše odměn, stravování, penzijní a životní pojištění atd.



Program diskusních fór se dotknul i širší situace v zemědělství a na venkově, např. využitelnosti flexibilních forem zaměstnávání v zemědělství při řešení nerovnoměrného rozložení pracovní doby a sezónnosti práce, sladování rodinného a pracovního života v zemědělství a zvyšování zaměstnanosti na venkově. Podněty získané z diskusních fór využijí experti obou svazů při svém zapojení do legislativního procesu a do tvorby politik či správních opatření.

Místní diskusní fóra se uskutečnila v následujících termínech:

14.11.2019 - Palačov  
20.11.2019 - Krásná Hora  
21.11.2019 - Brno  
21.11.2019 - Praha  
22.11.2019 - Ostrožská Lhota  
3.12.2019 - Čáslav  
5.12.2019 - Plzeň  
6.12.2019 - Jihlava  
13.12.2019 - Kroměříž  
18.12.2019 - Praha  
  
7.9.2021 - Vysoké Pole  
21.9.2021 - Míreč (Blatná)  
23.9.2021 - Větrný Jeníkov  
15.9.2021 - Větrný Jeníkov  
17.9.2021 - Klatovy  
13.10.2021 - Palačov  
20.10.2021 - Říčany u Brna  
9.11.2021 - Říčany u Brna  
23.11.2021 - Příbram  
9.12.2021 - Jihlava  
13.1.2022 - Semily  
20.1.2022 - Hradec Králové  
8.3.2022 Praha  
29.3.2022 Opárno  
21.4.2022 Číchořice  
3.5.2022 Praha  
10.5.2022 Míreč  
7.6.2022 Vysoké Pole  
10.6.2022 Soseň  
21.6.2022 Suchá Rudná  
12.7.2022 Železnice  
29.7.2022 Opárno  
17.8.2022 Vysoké Pole



## **Klíčová aktivita 06: Řízení projektu**

Účelem této aktivity bylo vytvořit manažerské, organizační a administrativní podmínky pro úspěšnou realizaci ostatních KA, zejména pro tyto činnosti:

- uzavření pracovních smluv, DPČ a DPP se členy realizačního týmu
- založení projektové dokumentace (elektronické i fyzické)
- řízení projektu dle Rozhodnutí o poskytnutí dotace a schválené projektové žádosti a v souladu s podporovanými aktivitami OPZ
- aplikace Pravidel pro žadatele a příjemce (obecné i specifické části)
- komunikace s poskytovatelem dotace - koordinace projektového týmu (porady)
- koordinace využití výstupů projektu (zejména závěrů, připomínek a doporučení z diskusních fór) mimo projekt (v každodenní spolupráci obou svazů s ústředními orgány státní správy v otázkách pracovních podmínek, pracovně právních vztahů, zemědělské politiky, politiky zaměstnanosti, BOZP apod.)
- kontrola plnění harmonogramu, výstupů a indikátorů
- kontrola způsobilosti výdajů a čerpání rozpočtu
- zpracovávání monitorovacích zpráv, žádostí o platbu a závěrečné zprávy
- poskytnutí součinnosti při kontrole na místě - vytváření podmínek pro udržitelnost projektu V rámci této aktivity provedou experti na sociální dialog na konci projektu (poslední 3 měsíce realizace) závěrečnou evaluaci projektu.

Přenos výstupů projektu do RHSD ČR a na úroveň EU a evropských zaměstnavatelských a zaměstnaneckých struktur v zemědělství byl zabezpečen pravidelně prostřednictvím statutárních zástupců příjemce OSPZV-ASO ČR a partnera ZS ČR.

Praktické využití zkušeností z dobré praxe ze zahraničí z oblastí udržitelného rozvoje zemědělství a venkova - zkušenosti byly prezentovány na diskusních fórech a na dalších neformálních setkáních se zástupci cílové skupiny, které se uskutečnily v rámci realizace projektu.

### **Závěrečná konference**

Závěrečná konference se uskutečnila v Praze 23.9.2022. Na závěrečné konferenci proběhlo celkové hodnocení průběhu realizace projektu. Byly prezentovány jednotlivé výstupy projektu, odborné analýzy a multimediální příručka „Jak efektivně vyjednat 3“. Diskusní fóra na centrální i místní úrovni také byly hodnoceny jako velmi úspěšné a užitečné. Průběh realizace a výstupy projekty byly hodnoceny ze strany příjemce i partnera velmi pozitivně.

## **Hodnocení realizace projektu**

Na projektové úrovni se hodnotilo, zdali jsou cíle projektu relevantní k cílům Operačního programu Zaměstnanost a zda cíle projektů přispívají k dosažení cílů programu.

Cílem bylo zlepšit:



## **Relevance ve vztahu ke strategickým dokumentům a politikám v oblasti sociálního dialogu v České republice**

Příjemce i partner projektu úzce spolupracují v rámci RHSD ČR (Tripartita) při řešení nových vládních návrhů, rozhodujících pro oblast zaměstnanosti a taktéž v legislativní a hospodářské oblasti EU. Projekt byl zaměřený na posílení kapacit sociálních partnerů. Z tohoto pohledu je tedy projekt „Zlepšování pracovních podmínek, adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků v zemědělství prostřednictvím sociálního dialogu - AGRODIALOG III“ relevantní.

## **Relevance projektu ve vztahu k aktuálnímu vývoji v České republice**

Hlavní cíle projektu vycházejí z dlouholetých zkušeností v rámci sociálního dialogu a také znalosti prostředí a potřeb vybudovat informační základnu sociálních partnerů, ke zkvalitnění komunikace v rámci sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti sociálních partnerů v České republice.

O potřebnosti projektu s obdobnou strukturou, bylo rozhodnuto jednak na základě dotazníkových šetření, provedených s cílem poznat potřeby zástupců sociálního dialogu a jejich aktérů. Projekt je tedy relevantní k aktuálnímu vývoji v ČR, tím, že vhodně zvolenými aktivitami přímo ovlivňuje zvýšení odborné úrovně zástupce cílové skupiny.

## **Relevance indikátorů k cílům a výstupům projektu**

Vztah mezi indikátory programu a jejich výpovědní hodnota na úrovni projektu „Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů“ a „Populace zasažená aktivitou na podporu sociálního dialogu“, je zřejmý. Výstupy projektu jsou transformovatelné na úroveň programových indikátorů a zároveň dané indikátory zvolené pro naplňování projektových a tím i programových cílů mají logickou návaznost ke zvoleným projektovým klíčovými aktivitám.

Ze zvolených indikátorů je možné dovodit, jak projekt přispěl k naplnění programových cílů OPZ v prioritní ose „Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly“ a investiční prioritě „Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám“.

## **Relevance partnerství v projektu**

Příjemce i partner projektu úzce spolupracují v rámci RHSD (Tripartita) při řešení nových vládních návrhů, rozhodujících pro pracovněprávní oblast ČR a EU. Je tedy zřejmé a relevantní, že tyto subjekty spolupracují a synergickým způsobem realizují aktivity směrem k cílovým skupinám (zaměstnancům a zaměstnavatelům), se kterými umí komunikovat.

Z tohoto důvodu bylo partnerství zvoleno velmi vhodně.





## Účelnost

Účelnost se hodnotila na základě rozboru monitorovacích ukazatelů programové úrovně na úrovni projektu. Na projektové úrovni se analyzovalo, jakou měrou dosáhly projektové ukazatele cílových hodnot.

Z revize výstupů jednotlivých klíčových aktivit je zřejmé, že projekt splnil svůj účel v podobě, v jaké byl naplánován.

Žádná aktivita, dle hodnot monitorovacích ukazatelů nezůstala nenaplněná, naopak proběhly některé aktivity, zejména dílčího charakteru, které nejsou reflektovány indikátory.

### Naplnění monitorovacích indikátorů za celý projekt

<b>Populace zasažená aktivitou na podporu sociálního dialogu:</b>	<b>Plán osob 300</b>	<b>Skutečnost 501 osob</b>
---	----------------------	----------------------------

<b>Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních): Účinnost</b>	<b>Plán 8</b>	<b>Skutečnost 8</b>
--	---------------	---------------------

Projekt se hodnotil z hlediska přípravy projektového rozpočtu a jeho realizace. Hodnotilo se, zda by nešlo jiným, efektivnějším způsobem dosáhnout stejných výstupů a výsledků, než byl způsob zvolený projektovými příjemci.

V projektu je možné sledovat naplnění cílů projektu, potažmo programu, prostřednictvím naplnění měřitelných indikátorů v rámci jednotlivých klíčových aktivit tam, kde nám tyto aktivity a jejich výstupy do indikátorů vstupují.

Obecně lze říci, že v rámci jednotlivých klíčových aktivit bylo dosaženo v rámci plánovaného rozpočtu, více výstupů, než bylo původně plánováno v žádosti.

Úspěšný sociální dialog předpokládá přístup všech zúčastněných subjektů k relevantním informacím a efektivní komunikaci.

Z hlediska hospodárnosti je možné projekt považovat za velmi účinný.

## Dopad

V období bezprostředně po ukončení projektových aktivit je předčasné hodnotit dopady projektu, které bude možné sledovat až s určitým časovým odstupem. Nicméně došlo ke kumulaci know-how na národní i mezinárodní úrovni, hmotnému zachycení těchto poznatků a částečnému zavedení do praxe u dotčených institucí sociálního dialogu (realizujících projekt). Velká část těchto výstupů je i veřejně přístupná (odborné studie, metodické příručky, odborné články).



Dopady na způsob vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání v blízké budoucnosti jsou tedy odvislé od schopnosti uvedené poznatky aplikovat v praxi a zavést eventuální změny v pracovním prostředí a tím přispět k stabilitě dotčených institucí a jejich lidských zdrojů. Všechny tyto atributy jsou v rámci projektu naplněny.

## Udržitelnost

Evaluace udržitelnosti se zaměřila na ověření možnosti, jestli se dosažené výstupy a výsledky projektu dají také použít v období po ukončení realizace projektu.

Předpoklady pro udržitelnost jsou naplněné zejména v souvislosti s hmotným zachycením výstupů projektu.

## Závěr

1. Projekt je možné považovat za relevantní z hlediska kompatibility s nejnovějšími trendy i legislativou ČR i EU. Z hlediska relevance indikátorové soustavy ve vztahu k sledovaným cílům projektu a Operačního programu Zaměstnanost (v příslušné prioritní ose), mají tyto indikátory vypovídající hodnotu a vhodně zohledňují výstupy dílčích projektových aktivit. Naplnění kritéria relevance je tedy možné hodnotit jako vynikající.
2. Projekt jednoznačně naplnil svůj účel, dle indikátorů, dle kterých se měří naplnění jeho cílů. V případě KA č. 04 dokonce projekt vyprodukoval značné množství výstupů (odborné články, rozhovory, atp.), které nejsou v indikátorech zohledněny, ale podtrhují smysluplnost dalších dílčích aktivit. Z tohoto důvodu může být účelnost vyhodnocena jako vynikající.
3. Účinnost vynaložených prostředků při transformaci na výstupy a potažmo naplnění cílů projektu/programu je také vynikající. Projekt vygeneroval, při nižším množství vyčerpaných prostředků, vyšší hodnoty výstupů.
4. Jaký bude mít projekt dopad na stav, úroveň a odbornost při sociálním dialogu, není možné bez uplynutí určitého období kvalifikovaně vyhodnotit. Dopad bude odvislý ne pouze od vnitřních, ale také vnějších vlivů, např. stav na trhu práce, politické klima, potřeby a situaci v ekonomice. Dalším faktorem je také přenos zkušeností dál, zejména na mladší zaměstnance.
5. Pro udržitelnost výsledků projektu po delší dobu platí velmi podobné argumenty, jako pro hodnocení dopadu. Mezi interní faktory podmiňující udržitelnost patří zejména vůle klíčových aktérů sociálního dialogu spolupracovat do budoucna a tuto spolupráci prohlubovat nebo rozšiřovat o další subjekty a vnějšími faktory je zejména možnost financování navazujících projektů a aktivit do budoucna.

Obě kritéria, tj. dopad a udržitelnost jsou vyhodnocena jako velmi dobrá.

V Praze dne 29. září 2022