



effective-dialogue.eu

MANUAL

Efektivní sociální dialog ve stavebnictví
– výzvy a příležitosti

**EFFECTIVE
SOCIAL
DIALOGUE**

IN THE
CONSTRUCTION
INDUSTRY

MANUAL

Efektivní sociální dialog ve stavebnictví – výzvy a příležitosti

Effective social dialogue in the construction industry
– challenges and opportunities

1. ÚVOD: PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU

Projekt „Effective social dialogue in the construction industry – challenges and opportunities“ je financován z Norských fondů 2014-2021 v rámci programu „**Sociální dialog – důstojná práce**“ (“Social Dialogue – Decent Work”), který implementuje společnost Innovation Norway. Projekt je realizován v rámci výzvy k předkládání návrhů projektů “**Zlepšení sociálního dialogu a spolupráce**. (Improved social dialogue and cooperation)“.

Doba trvání projektu:

je 1.8.2022 – 30.11.2023

Příjemcem projektu je **Svaz podnikatelů ve stavebnictví**. Byl založen v roce 1990 a jeho cílem od samého počátku bylo koncipovat a prosazovat potřeby a zájmy stavebního odvětví. Svaz podnikatelů ve stavebnictví navázal na téměř století staré svazové činnosti, jejichž začátky se datují do doby bezprostředně po vzniku samostatného Československa. Svaz hájí oprávněné zájmy svých členů a usiluje o příznivé podnikatelské prostředí v legislativě a hospodářské politice. Vstupuje do tvorby zákonů spoluúčastí svých členů a expertů a je připomínkovým místem nových návrhů legislativních změn ve stavebním podnikání i v sociální oblasti. Prezentuje názory a požadavky stavebnictví na tiskových konferencích i v mediálních prostředcích, s nimiž udržuje rozsáhlou spolupráci. Vliv Svazu posiluje jeho členství v různých konfederacích, radách i spolupráce s významnými odbornými organizacemi.

Pro nejbližší období má Svaz podnikatelů ve stavebnictví tři základní cíle.

- Udělat maximum pro obnovení konjunktury českého stavebnictví spočívající ve snaze oživit realizaci investic již v investorské přípravě, ve státním rozpočtu, ve využívání strukturálních fondů Evropské unie.
- Zlepšit podnikatelské prostředí, zejména změnit stavební legislativu, která je překážkou v dynamickém rozvoji stavebnictví.
- Změnit chybnou vzdělávací politiku státu a napravit jeho špatnou péči o technické vzdělávání a učňovské školství. Dlouhodobé zanedbání této oblasti se projeví v budoucí problematice kvalifikované pracovní síly.

Prvním partnerem je **Næringslivets Hovedorganisasjon** (dále jen NHO). Jde o střečovou organizaci sdružující oborové podnikatelské svazy, v podstatě konfederaci, která má sídlo v hlavním městě Norska Oslu. Skládá se z komunity více než 30 000 členských společností s více než 650 000 pracovníky na plný úvazek, centrály NHO, regionálních kanceláří pokrývajících všechny kraje a národních sdružení, která chrání průmyslové zájmy členů. Její členové se pohybují od malých rodinných podniků až po nadnárodní

společnosti ve většině průmyslových odvětví. 97 % členů jsou malé a střední podniky s méně než 100 zaměstnanci a 60 % má méně než 10 zaměstnanců. Organizace byla založena v roce 1989, kdy se Norská asociace zaměstnavatelů (N.A.F.), Federace norského průmyslu a Norská asociace řemeslníků rozhodly sloučit. Jejím hlavním úkolem je prostřednictvím politického vlivu, vlivu na vyjednávání a atraktivních členských služeb přispět k ziskovosti v členských společnostech. Celkově členské společnosti NHO přispívají přibližně 40 procenty k tvorbě HDP v Norsku a zhruba 40 % pracovní síly v soukromém sektoru.

Druhým partnerem je **Odborový svaz Stavba České republiky**. Je to otevřená, nevýdělečná, samostatná, dobrovolná organizace sdružující členy z oboru stavebnictví, výroby stavebních hmot, těžby stavebních surovin a všech činností s tím souvisejících za účelem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů. Jako hlavní činnost prosazuje a hájí oprávněné zájmy svých členů, jejich zaměstnanecké, mzdové, pracovní, sociální zájmy a nároky a jejich základní lidská a sociální práva. Za tím účelem kolektivně vyjednává s cílem uzavírat kolektivní smlouvy, prosazuje do zaměstnaneckého, pracovního a sociálního zákonodárství návrhy směřující k naplňování zájmů členů. Vykonává též kontrolu v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů, poskytuje konzultace a poradenství pro své členy a za stanovených podmínek jim poskytuje obhajobu v pracovněprávních, případně dalších sporech.

Hlavním cílem projektu je **zlepšení sociálního dialogu a spolupráce**.

Očekávané cíle jsou:

- zvýšené povědomí o otázkách sociálního dialogu a spolupráce;
- posílená tripartitní spolupráce na národní úrovni;
- posílená bipartitní spolupráce na národní úrovni;
- zvýšená úroveň důvěry mezi zúčastněnými sociálními partnery.

Součástí projektu je i Memorandum pro pokračování/zlepšení budoucí spolupráce mezi sociálními partnery.

Hlavními **tématy projektu** jsou:

- a) dopad právních předpisů EU a vnitrostátních právních předpisů na účinnost výborů pro sociální dialog; vypracování návrhů změn, identifikace prostor pro zlepšení a indikace změn na základě norského modelu;
- b) praktická práce nástrojů sociálního dialogu včetně norské osvědčené praxe v oblasti kolektivního vyjednávání;
- c) hledání odpovědí na hlavní výzvy na trhu práce včetně Průmyslu 4.0, migrace, atypických forem zaměstnávání atd.;
- d) další aspekty, které mohou potenciálně podpořit úspěšnou realizaci agendy slušné práce podle aktuálních potřeb identifikovaných v rámci výzkumu.

Očekávanými **výsledky projektu** jsou:

- 1) Zlepšení sociálního dialogu a spolupráce.
- 2) Posílení konzultací bipartitního a tripartitního dialogu a zapojení zainteresovaných institucí.
- 3) Poskytování školení sociálních partnerů za účelem zvýšení kapacity pro účast v sociálním dialogu.
- 4) Posílení bilaterálních vztahů a spolupráce mezi Norskem a Českou republikou.

Klíčovými aktivitami projektu jsou:

- 1. komunikační akce (zahajovací akce, srpen 2022)
- Identifikace a řešení klíčových výzev souvisejících se sociálním dialogem ve stavebnictví
- analýzy sekundárních dat (leden/únor 2023)
 - online průzkum (leden/únor 2023)
 - 2 online fokusní skupiny (první pololetí 2023)
 - příprava zprávy o výzkumu (únor 2023)

- Studijní pobyt v Norsku (skupina 10 osob, 5 z SPS a 5 z OS Stavba), který proběhl ve dnech 13.3. – 16.3.
- 4 pracovní tematická jednání v ČR (proběhla v prvním pololetí roku 2023)
- Zveřejnění manuálu a projektového videa (září 2023)
- 4 školení v České republice (proběhnou v září/říjnu 2023)
- Diseminační kampaň na zvyšování povědomí o výsledcích projektu (září – listopad 2023)
- 2. komunikační akce = závěrečná konference 20.11.2023.

1. ZÁKLADNÍ INFORMACE O NORSKU

Norsko je konstituční monarchií s oficiálním názvem Norské království (Kongeriket Norge). Počet obyvatel je necelých 5,5 milionu. Hlavou státu je od roku 1991 král Harald V. V době jeho nepřítomnosti v zemi či po dobu nemoci jej zastupuje jeho syn, korunní princ Haakon Magnus. Zákonodárným orgánem Norska je jednokomorový parlament Storting, v němž zasedá 169 poslanců. Ústava nedovoluje čtyřleté volební období Stortingu zkrátit, konání předčasných parlamentních voleb v Norsku proto není možné. Vnitropolitická scéna je mimořádně kultivovaná a velmi stabilní. Hospodářské výsledky země přispívají k poklidnému formování domácí politiky. Vládní krize jsou v Norsku ojedinělé a vzhledem k ústavní absenci institutu předčasných voleb nejsou výjimečné ani menšinové vlády, které úspěšně a bez vleklých potíží vládnou celé volební období.

Norsko je členem NATO a Evropského hospodářského prostoru (EHP). Spolupráce s EU se uskutečňuje na základě dohody o EHP. Norsko je povinno zpracovat nařízení a směrnice EU do své legislativy s výjimkami stanovenými v dohodě. Tento systém má podporu obyvatel, proti přímému vstupu je okolo 70 % občanů.

V Norsku se v posledních letech výrazněji projevuje stárnutí populace. Průměrná délka života: ženy 84,3 let a muži 80,9 let. Většina obyvatelstva je členy státní evangelicko-luteránské církve (Norská církev). K římskokatolické církvi se hlásí cca 373 tis. věřících a k islámu cca 176 tis. stoupenců.

2. EKONOMIKA NORSKA

V evropském srovnání je aktuální ekonomická situace Norska velmi dobrá. Hospodářský růst za rok 2022 dosáhl 3,2 %, inflace se vyšplhala téměř na 5,8 %, zatímco platy vzrostly o 4,1 %. Pozitivními ukazateli za rok 2022 jsou dle ekonomů např. meziroční zvýšená spotřeba domácností (o 6,5 %) či meziroční nárůst zaměstnanosti o 3,9 %. Makroekonomické predikce pro rok 2023 jsou ve srovnání s r. 2022 o něco méně optimistické. Prognózy hovoří o 4,6% inflaci, zhruba stejně porostou nominálně také mzdy, reálně tak bude jejich nárůst nulový. Růst ekonomiky v meziročním srovnání zpomalí – hlavní příčinou bude snížená spotřeba domácností s ohledem na inflaci a úrokové sazby. Růst HDP by měl za rok 2023 dosáhnout 1,4 %.

Fiskální stabilitu vládě dlouhodobě zajišťují prostředky převáděné z ropného fondu na pokrytí schodku státního rozpočtu, čímž se vyhýbá půjčování na mezinárodních trzích či vydávání státních dluhopisů. Hodnota norské koruny od 2. pololetí 2022 zvolna oslabuje, v dlouhodobém historickém srovnání se pohybuje na poměrně nízké úrovni kolem 12 NOK/1 EUR, což napomáhá vývozu norského zboží do zahraničí. Registrovaná nezaměstnanost je velmi nízká – pohybuje se kolem 3,5 – 4 %.

Norsko je průmyslově vyspělou zemí s otevřenou ekonomikou a vysokou mírou sociálního blahobytu. Prostřednictvím Dohody o EHP je Norsko úzce provázáno s vnitřním trhem EU, kam směřuje asi 2/3 norského vývozu a odkud pochází 2/3 dovozu. Významnou roli v národním hospodářství hraje těžba ropy a zemního plynu. Byť se vláda dlouhodobě snaží o prohloubení diverzifikace norské ekonomiky, produkty petrolejářského průmyslu tvoří

zhruba 2/3 hodnoty norského vývozu. Další exportní komodity jsou založeny na tradičních norských odvětvích jako jsou ryby a mořské plody, hliník, potraviny a průmyslová hnojiva. Specifickým prvkem norského hospodářství je tzv. ropný fond, který je jedním z největších suverénních fondů světa a zároveň garantem fiskální stability země. Tržní hodnota fondu se aktuálně (květen 2023) pohybuje kolem 14 900 mld. NOK. Mezi největší položky dovozu patří osobní automobily a dopravní prostředky pro hromadnou přepravu zboží a osob, vč. přívěsů, stroje, zařízení a další strojírenské výrobky a výpočetní technika.

Daň ze zisku právnických osob je 22 %, v příp. poskytovatelů některých finančních služeb až 25 %. Ztráty lze zohlednit jako odečitatelnou položku po dobu deseti let. Sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance platí firma. U fyzických osob se celková daň z příjmu ve výši 22 % skládá z dílčích daní, mezi které patří obecní daň, krajská daň, státní daň a sociální nemocenská dávka. Mimo toto základní schéma jsou státem uplatňovány další daně, jako je daň z majetku a progresivní daň z příjmu v rozmezí 0 – 17,4 %. Sazby daně jsou v intervalu 22-53 %. Sazby DPH činí 25 % (základní sazba), 15 % (potraviny) a 12 % (osobní doprava, ubytování, poplatek z TV přijímače, vstupné do divadla, kin, muzeí apod.).

3. NORSKÁ ENERGETIKA

Norská energetika je postavena na dvou pilířích: ložiskům ropy a plynu v Severním moři a levné energii z vodních elektráren. Přestože je elektřina v zemi vyráběna 100 % z obnovitelných zdrojů (90 % zajišťují vodní a 10 % větrné elektrárny), Norsko stále nemá v oblasti ochrany klimatu zcela „čisté svědomí“. Místní ropný průmysl, páteř norské ekonomiky, totiž stále produkuje značné uhlíkové emise. V Norsku se proto rozbíhá státem řízená zelená tranzice. Země má ambici zařadit se mezi globální premianty přechodu k zelené ekonomice a vláda stanovila ambiciózní klimatické cíle – např. do roku 2050 má být petrolejářský průmysl v Norsku bezemisní. Stát proto inves-

tuje významné prostředky do „ozelenění“ produkce ropy a zemního plynu (zejména elektrifikace těžebních plošin). Poptávka po elektřině v Norsku (a i za jeho hranicemi) bude i proto v dalších desetiletích významně narůstat. Norské energetické společnosti očekávají, že spotřeba elektřiny v Norsku se v roce 2050 oproti současnosti téměř zdvojnásobí. Asi třetinu elektrické energie v zemi by měly kolem roku 2050 produkovat právě větrné elektrárny.

Vzhledem k délce norského pobřeží a místním klimatickým podmínkám se odhaduje, že země má zdroje a kapacity na to, aby v budoucnu zajišťovala třetinu z celkové evropské produkce offshorových větrných elektráren. Prozatím největší světový projekt na výstavbu plovoucích větrných elektráren Hywind Tampen, který bude elektřinou zásobovat dvě těžební pole, byl dokončen ke konci roku 2022. Řada dalších podobných projektů (na moři i na pevnině) se připravuje. Vláda vytyčila v Severním moři dvě další zóny pro rozvoj offshorových větrných elektráren. V oblastech Utsira Nord a Sørlige Nordsjø II budou v nadcházejících letech na ploše zhruba 3 500 km² instalovány výrobní kapacity na produkci elektrické energie o výkonu až 4 500 MW. Tato energie by měla kromě zásobování norských domácností sloužit k další elektrifikaci těžebních plošin a také k výrobě čistého vodíku. Tyto větrné parky by měly začít s produkcí někdy v období 2025-30.

Vláda zároveň deklarovala cíl urychlit proces výstavby offshorových parků (v současnosti i s administrativou trvá uvedení do provozu zhruba 10 let). Významným impulsem v tomto směru jsou i aktuální evropské snahy zbavit se energetické závislosti na Rusku. Norský příspěvek k tomuto úsilí je již nyní značný a rozvoj větrné energetiky mu může přidat na významu.

4. NORSKÝ SOCIÁLNÍ SYSTÉM

Obecně platí, že všechny osoby, které jsou buď rezidenty nebo pracují jako zaměstnanci v Norsku nebo na stálých či pohyblivých zařízeních na norském kontinentálním šelfu, jsou povinně pojištěni podle národního pojist-

ného systému. Vyloučení z povinného systému jsou pouze zaměstnanci zahraničních států a organizací.

Osoby pojištěné v rámci národního systému pojištění mají nárok starobní důchod, pozůstalostní důchod, invalidní důchod, základní dávku a příspěvek na docházku v případě invalidity, technické pomůcky apod., pracovní vyměřovací příspěvek, dávky při pracovním úrazu, rodičovské dávky, peněžitě dávky v případě nemoci, mateřství, osvojení a nezaměstnanost, léčebné dávky v případě nemoci a mateřství a příspěvek na pohřeb. Mnoho dávek ze systému národního pojištění je určeno ve vztahu k základní částce. Tato částka je každoročně upravována. K 1. lednu 2022 byla 106 399 NOK. Níže uvedené sazby výhod platí od 1. ledna 2022.

Následující dávky jsou financovány pouze z příspěvků státu:

- paušální příspěvky v případě mateřství a adopce,
- příspěvky na přilepšení funkční způsobilost denního života,
- základní benefit,
- docházkový benefit,
- garantovaný doplňkový důchod pro osoby se zdravotním postižením při narození nebo v raném věku,
- dávky na vzdělání,
- dávky na péči o děti,
- přechodné dávky pro pozůstalé a svobodné, rozvedené a oddělené rodiče,
- dávky pro pozůstalou rodinu zdravotní sestry,
- pohřebné a zálohové platby výživné na děti, které převyšuje náhradu od odpovědný rodič.

Počítají se příspěvky od zaměstnanců a OSVČ na základě důchodového příjmu. Příspěvky na důchodový příjem se neplatí z příjmu nižšího než 64 650 NOK. Příspěvky nesmí překročit 25 procent z příjmu překračujícího tuto prahovou částku.

V důsledku důchodové reformy s možností flexibilního čerpání byl zaveden starobní důchod pro osoby ve věku 62 až 75 let. Při pobírání důchodu před dovršením 67 let věku je podmínkou, aby dotyčný platil pojištění minimálně 40 let. Teprve od 67 let je bezpodmínečné právo starobní důchod. Důchod lze čerpat zcela nebo částečně. Alternativy čerpání jsou 20, 40, 50, 60, 80 a 100 procent. Práci a důchod lze kombinovat, aniž by byly prováděny srážky v důchodu. Pokud člověk pokračuje v práci, vzniká nárok na dodatečný důchod, a to do roku včetně, ve kterém člověk dosáhne věku 75 let, i když už začal čerpat důchod.

Důchody čerpané s účinností od roku 2011 budou podléhat očekávání doby dožití. Úprava očekávané délky života je mechanismus, přičemž důchodový věk nebo úroveň důchodu je spojena s vývojem střední délky života populace. Když se prodlouží délka života, bude muset člověk pracovat o něco déle, aby dokázal mít nárok na stejný roční důchod, protože důchodový nárok bude muset být rozdělen na delší očekávanou délku života. Tento mechanismus znamená, že roční částka důchodu bude vyšší, čím delší bude čerpání důchodu odloženo. Ustanovení o čerpání důchodů jsou navržena tak, aby byla neutrální, to znamená, že suma starobního důchodu, který člověk pobírá během svého období jako důchodce, je nezávislá na tom, kdy důchod pobírat začíná.

Důchodová reforma měla také dopad na ustanovení o valorizaci. Vyplácené důchody se indexují podle mezd a poté se odečte 0,75 procenta. Úroveň minimálního důchodu bude indexována ke mzdě, ale upravena podle vlivu úpravy naděje dožití pro důchodce, kterým je 67 let. Nároky na důchod v průběhu nabytí jsou indexovány k průměrné mzdě. Na starobní důchody čerpané s účinností od roku 2011 nebo později osobám narozeným v roce 1943 nebo později se přiznává příplatek k důchodu místo zvláštního doplňku.

Garantovaný důchod se poskytuje ve dvou různých sazbách v závislosti na rodinný stav a příjem manžela/družky. Zaručený důchod je stanoven na základě doby pojištění a je nezávisle na předchozích příjmech a zaplacených příspěvcích. Plný zaručený důchod je přiznán osobám, které byly pojištěny minimálně 40 let. Zaručený důchod se úměrně snižuje v případě kratší pojistné doby než 40 let.

Na sirotčí důchod mají nárok děti do 18 let, které v tomto věku přišly o jednoho či oba rodiče. Invalidní důchod je vyplácen těm, co v průběhu spořicího období ztratili schopnost pracovat nebo se jejich pracovní schopnost snížila. Pojištěné osoby, které onemocněly či jinak došlo ke snížení jejich pracovní schopnosti mají ještě možnost získat základní příplatek v případě, že jejich stav vyžaduje zvláštní náklady. Zvláštní příplatek je vyplácen i těm, co potřebují péči další osoby. Příplatek existuje i pro ty, co potřebují se opětovně začlenit do společnosti a na pracovní trh po prodělané nemoci.

Všem osobám pojištěným v norském systému sociálního pojištění je uděleno bezplatné ubytování a ošetření, včetně léků, v nemocnicích. Tento vyplývá z ustanovení zákona o odborné zdravotní péči a zákoně o péči o duševní zdraví. V případě léčby poskytované mimo nemocnice, ustanovení zákona o zdravotních a pečovatelských službách a národního pojištění.

Pro ošetření mimo nemocnici lékařem (praktickým lékařem nebo specialistou), psychologem nebo fyzioterapeutem, a také za recepty důležité léky a náklady na dopravu v souvislosti s vyšetřením nebo ošetřením, pacient musí uhradit podíl na nákladech. Obec, krajský zdravotní úřad a/nebo Národní pojišťovna pokrývají zbývající část nákladů. K 1. lednu 2022 náklady v souvislosti s ošetřením u praktického lékaře jsou 160 NOK za každou konzultaci a u odborného lékaře nebo specialisty na klinickou psychologii 375 NOK. Za důležité léky a ošetrovatelské potřeby, podíl na nákladech je 39 procent, náklady na předpis jsou maximálně 520 NOK na předpis. Pro opakované předpisy bude zaplácena nová částka na sdílení nákladů, když byla přijata dávka rovnající se spotřebě za tři měsíce.

Děti do 16 let jsou zcela osvobozeny od spoluúčasti u zdravotních služeb. Děti do let 18 jsou osvobozeny od sdílení nákladů na psychoterapii a zubní lékařství. Osoby, které dosáhly věku 67 let a kteří pobírají plné starobní důchody, jsou osvobozeny od spoluúčasti na nákladech důležitých léčivých přípravků, pokud důchod nepřesáhne minimální úroveň důchodu. Dále starobní důchodci, příjemci o invalidní dávky a osoby pobírající důchody z výhodného programu AFP, kteří dostávají zvláštní příspěvek od Národního pojišťovacího schématu, jsou osvobozeny od sdílení nákladů.

Pojištěnec, který má roční příjem alespoň 53 200 NOK má nárok na denní peněžité dávky v případě nemoci, pokud je práce neschopný z důvodu nemoci. Obecně se vyžaduje, aby pracovní činnost trvala alespoň 4 týdny před nástupem nemoci. Denní peněžní dávky pro zaměstnance se rovnají 100 procentům příjmu a jsou vypláceny od prvního dne nemoci po dobu 260 dnů (52 týdnů). Denní peněžité dávky v případě nemoci vyplácí zaměstnavatel po dobu prvních 16 kalendářních dnů a poté Národním pojištěním. Během období, ve kterém jsou denní peněžité dávky vypláceny zaměstnavatelem, není vyžadována žádná minimální úroveň příjmu.

Osoby samostatně výdělečně činné dostávají nemocenské dávky odpovídající 80 procentům důchodového příjmu od 17. dne nemoci po dobu 248 dní. Dobrovolným placením vyšší sazby odvodů OSVČ osoby mohou od prvního dne pobírat 80 procent důchodového příjmu nemoci nebo 100 procent od sedmáctého dne nemoci nebo od prvního dne nemoci.

Starobní důchodci nemají při výživném žádné snížení důchodu v případě pracovní činnosti. Denní peněžité dávky v případě nemoci se poskytují pojištěnci ve věku od 62 do 67 let, bez ohledu na to, zda začali čerpat důchody. Pojištěnci mezi 67 a 70 let má nárok na denní peněžité dávky v případě nemoci až do konce do 60 dnů, pokud výdělečný příjem přesahuje 212 798 NOK. Denní hotovost dávky pro případ nemoci se nepřiznává pojištěncům, kteří dosáhli věku 70 let.

Pojištěný zaměstnanec, který není v práci z důvodu nutné péče o nemocné dítě doma nebo ve zdravotnickém zařízení, má nárok na denní peněžitě dávky (dávky na péči) až 10 dnů za kalendářní rok, nebo 15 dnů při péči více než dvě děti. Rodiče mohou pobírat takové výhody až do 12. narozenin dítěte včetně. Pokud je dítě chronicky nemocné resp. invalidní, lze dávky pobírat až do 18. narozenin dítěte včetně. Zaměstnanec se zdravotním postižením nebo chronicky nemocné dítě/děti mohou získat tyto dávky o 10 dní navíc na každého chronicky nemocného nebo postiženého dítě. U osamělých rodičů se počet dní zdvojnásobuje.

Pojištěný zaměstnanec má nárok na ošetrovné při nezbytné péči o děti mladší 12 let nebo 18 let, jak je popsáno výše, pokud osoba zajišťující každodenní péči o dítě je nemocná nebo se o ni nemůže starat dítě, protože doprovází jiné dítě k léčbě, popřípadě testu. Pojištěný zaměstnanec má také nárok na ošetrovné během nepřítomnosti v práci, když dítě z důvodu nemoci potřebuje následnou péči, návštěvu lékaře atd., i když dítě není nemocné nebo nepotřebuje péči v tento konkrétní den.

Osoby samostatně výdělečně činné mají nárok na pečovatelské dávky z systému národního pojištění ve stejném rozsahu jako zaměstnané osoby.

Pojištěná pracovně činná osoba, která pečuje o dítě mladší než 18 let, které z důvodu nemoci nebo úrazu potřebuje neustálý dohled a péči, má nárok na denní peněžitě dávky (příspěvek na docházku) od prvního dne. V případě potřeby mohou příspěvek pobírat až dva pečovatelé současně. V případě mentálně postižených neplatí horní věková hranice dětí, které potřebují neustálý dohled a trpí vážným, popř potenciálně smrtelným onemocněním nebo zraněním.

Zaměstnankyně, která se podle zákona musí zdržet práce určitou dobu před porodem z důvodu nebezpečné práce podmínek/prostředí, má nárok na těhotenské dávky. Toto platí od doby, kdy přestane pracovat, a do tří týdnů před porodem. Nárok na těhotenské dávky mají také osoby samostatně výdělečně činné a osoby na volné noze.

Pojištění rodiče, kteří byli v placeném zaměstnání šest z deseti měsíců předcházející začátku období placené dovolené, mají nárok rodičovský příspěvek v případě narození nebo osvojení dítěte mladšího věku než 15. let. Rodičovský příspěvek se nevyplácí v případě adopce nevlastních dětí. Osvojitel má však v případech stejný nárok jako otcové, pokud k osvojení dojde během následujícího období rodičovského příspěvku narození dítěte. Tento nárok platí od okamžiku osvojení a po zbývající část doby podpory. Doba rodičovského příspěvku je 49 týdnů se 100% náhradou (plná sazba) nebo 59 týdnů s 80% kompenzací (snížená sazba). V případě adopce je doba podpory 46, respektive 56 týdnů. Rodičovské dávky se vypočítávají stejně jako peněžité dávky v případě nemoci.

Rodičovský příspěvek lze kombinovat se zkrácenou pracovní dobou. A napsaná dohoda se zaměstnavatelem o rozsahu a délce trvání práce na částečný úvazek je nezbytná. Rodičovský příspěvek se snižuje odpovídajícím způsobem, ale prodlužuje se doba podpory. Jak matka, tak otec může této možnosti využít. Pouze tři týdny předtím a šest týdnů po porodu, které jsou vyhrazeny pro matku, je využití vyloučeno. Období rodičovského příspěvku může být odloženo, pokud rodič pracuje na plný úvazek. Pracovníkovi musí být předložena písemná dohoda se zaměstnavatelem a Sociální službou před začátkem odkladu. Pro rodiče s děti narozené po 1. říjnu 2021, odložení doby rodičovského příspěvku již není podmíněno prací na plný úvazek.

Podpora v nezaměstnanosti částečně kompenzuje ztrátu příjmu z důvodu nezaměstnanosti. Pracovní doba musí být zkrácena minimálně o 50 hodin oproti předchozí pracovní době. Aby měl pojištěnec nárok na podporu v nezaměstnanosti, musí být skutečný uchazeč o zaměstnání, tedy práce schopný a evidovaný jako uchazeč u práce a sociální služby. Musí také, v krátké době a dovnitř v jakékoli části Norska, být k dispozici pro jakýkoli typ práce na částečný nebo plný úvazek nebo trh práce testuje, zda je fyzicky a duševně zdatný práci vykonávat. Dotyčná osoba může mít nárok na podporu v nezaměstnanosti, i když nesplňuje plně požadavek na dostupnost z důvodu, jako je věk, zdraví nebo pečovatelská práce. Pokud je člověk považován za nezaměstnaného z vlastní volby, tedy pokud ano dal výpověď dobrovolně, odmítl přijmout vhodné zaměstnání nebo odmítl účastnit se opatření na trhu práce, může být prodloužena čekací doba.

Podmínkou nároku na podporu v nezaměstnanosti je předchozí výdělečný příjem. Dotyčná osoba musela mít příjem z práce ve výši minimálně 159 599 NOK předcházejících dvanáct vyplněných kalendářních měsíců před dnem podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, popř. příjem z práce alespoň 319 197 NOK během předchozích 36 ukončených kalendářních měsíců před dnem podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Denní peněžité dávky v případě nemoci přiznané za nemoci související s mateřstvím, těhotenské dávky a rodičovské dávky v tomto ohledu považovány za rovné příjmu z práce. Výše podpory je zhruba 64 % běžného příjmu.

Společnost může na základě zjištění nedostatku prostředků poskytnout paušální částku v maximální výši 26 011 NOK Národním systémem pojištění pro případ smrti na pokrytí souvisejících výdajů s pohřbem.

Přídavky na děti se přiznávají na děti s bydlištěm v Norsku do věku 18 let. Měsíční sazba je 1 672 NOK pro děti do 6 let, 1 053 NOK pro děti ve věku od 6 do 18 let. To znamená roční sazba 20 112 NOK a 12 648 NOK. Osamělí rodiče mají nárok na přídavek na jedno dítě více, než ve skutečnosti mají mít. Spolubydlící, kteří spolu mají děti nebo jim bylo 30 let, žijící spolu alespoň 12 z posledních 18 měsíců nemají nárok na výše uvedenou výhodu navíc.

5. HISTORIE A SOUČASNOST SOCIÁLNÍHO DIALOGU V NORSKU

Počátek moderního sociálního dialogu v Norsku lze datovat do období světové hospodářské krize třicátých let 20. století. V té době byly vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci konfrontační. Odbory (dále i LO) byly napojeny na levicovou Stranu práce, která zastávala v dnešní terminologii „eurokomunistické“ postoje. Naproti tomu zaměstnavatelé měli těsné vazby na pravicovou liberální politickou garnituru. Období krize bylo provázeno tvrdými třídními boji, stávkami, sociálními konflikty.

Postupně však obě strany sociálního konfliktu přicházely k názoru, že tvrdé střety a napojení na politické strany neprospívají nikomu. V zájmu obou partnerů byl sociální smír, a proto se odbory i zaměstnavatelský svaz postupně odkláněly od vazby na politické strany.

V roce 1935 pak uzavřely LO a NHO uzavřely samostatnou základní kolektivní smlouvu pro sociální dialog za účelem vytvoření společného porozumění pro potřebu zlepšení pracovních podmínek pro zaměstnance a ekonomické výkonnosti společností. Dodnes je základem norského (šířeji „severského“) modelu sociálního dialogu. Bývá též nazývána „ústavou pracovního života“ nebo také „druhou ústavou Norska“.

Za druhé světové války Norsko těžce utrpělo německou okupací. Potřeba obnovy státu po válce se ukázala jako proces sjednocení všech sil navzdory politické orientaci a dřívějším neshodám mezi odborově organizovanými a neorganizovanými zaměstnanci a preferencemi zaměstnavatelů. Byla uzavřena zvláštní dohoda o spojení sil ve „výborech pro zlepšení produktivity“ na obchodní úrovni. Od roku 1966 se stala součástí základní smlouvy.

Dalším mezníkem ve vývoji sociálního dialogu v Norsku byl rok 1976, kdy se zástupci zaměstnanců stali členy dozorčích rad ve společnostech, mohli se tak podílet na vytváření strategie podniků a dostávali potřebné informace. Od té doby byla Základní smlouva postupně doplňována a vylepšována. **Vyjednávání o změnách se konají každé čtyři roky.** Obsahem jsou především vyjednávací procedury a postupy řešení konfliktů, práva a povinnosti účastníků, zapojení pracovníků; práva na spolupráci a informace, konzultace. Obsahem naopak nejsou mzdy.

Klíčovou otázkou a výsledkem dohody je sociální smír. Je zakotvena „povinnost míru“, tj. závazek, že vzniklé spory budou řešeny jednáním, a ne prostřednictvím stávek. Jsou stanoveny mechanismy řešení konfliktů, ve kterých hrají důležitou úlohu jmenovaní mediátoři. Na druhé straně však se zaměstnancům dostává respektu a ocenění, určité stability a efektivního využití jejich práce. Jejich zástupci mají silnější oprávnění a více informací.

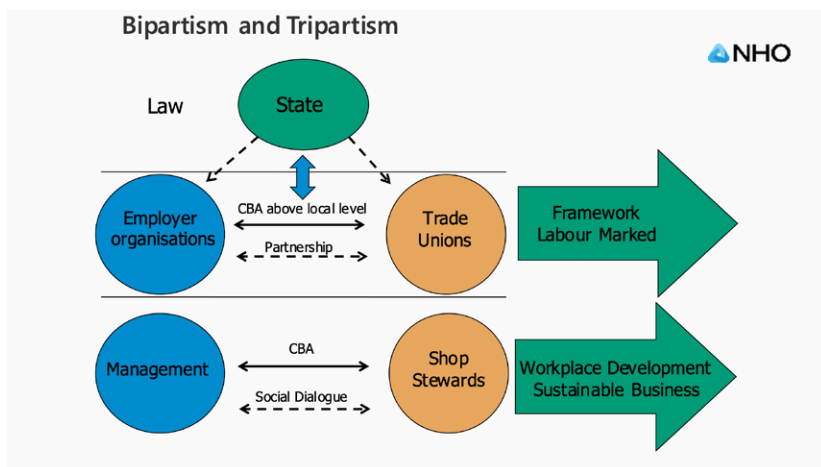
Základní kolektivní smlouva se tak stává platformou sociálního dialogu, ale i zlepšování v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, jakož i zvyšování efektivnosti práce.

Jádrem sociálního dialogu je, že zástupci zaměstnanců mají:

- přiměřené a včasné informace
- příležitost přispět svými názory jako součást procesu rozhodování vedení; jde o to zlepšit a rozšířit informace a znalosti před přijetím rozhodnutí, nikoli sdílet manažerské výsady.

6. NORSKÝ („SEVERSKÝ“) MODEL SOCIÁLNÍHO DIALOGU

Základní schéma severského modelu sociálního dialogu je obsaženo v následujícím grafu.



Zdroj: NHO

Podobně jako v České republice **tvoří tripartitu zástupci státu, zaměstnavatelů a zaměstnanců**. Odišnost spočívá v tom, že sociální partneři jsou více sjednoceni, koncentrovaní, není zde tak velká roztříštěnost. To samozřejmě umožňuje efektivnější dialog a také jednodušší vyjednávání o legislativních otázkách. Sociální partneři přistupují k jednáním se státem po vyjasnění a sjednocení stanovisek. Jejich váha tím značně vzrůstá a zástupcům vlády nezbyvá příliš prostoru pro manévrování. Pravděpodobnost dohody a přijetí dohodnutých opatření v parlamentu je proto vysoká.

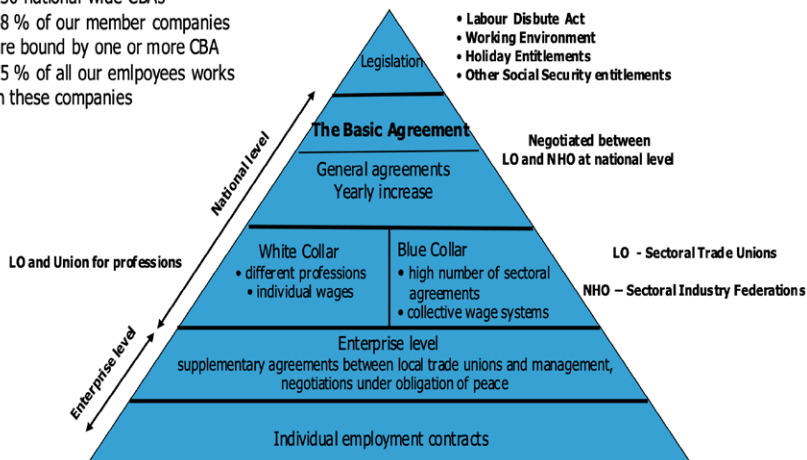
Na úrovni jednotlivých podniků existují kolektivní smlouvy, které vycházejí ze smlouvy vyššího stupně. Uzavírá je management se zástupci zaměstnanců.

Příspěvek státu k sociálnímu dialogu spočívá kromě účasti v tripartitě ve jmenování **státního mediátora**, na kterého se obracejí strany konfliktu se žádostí o zprostředkování v momentu sporu. Stát také spolupůsobí v oblasti přípravy podkladových materiálů pro technické kalkulace mezd a závaznosti kolektivních smluv na celá odvětví.

Struktura sociálního dialogu v Norsku je zobrazena na tomto schématu.

The structure of CBA - private sector

- 230 national wide CBAs
- 48 % of our member companies are bound by one or more CBA
- 75 % of all our employees works in these companies



Na národní úrovni je na nejvyšším stupni pomyslné pyramidy legislativní úprava a základní smlouva. Na tomto základu se uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně a na podnikové úrovni se uzavírají jednotlivé kolektivní smlouvy mezi místními organizacemi odborů a managementem za podmínek povinnosti míru.

Zajímavý z našeho hlediska je norský systém kolektivního vyjednávání.

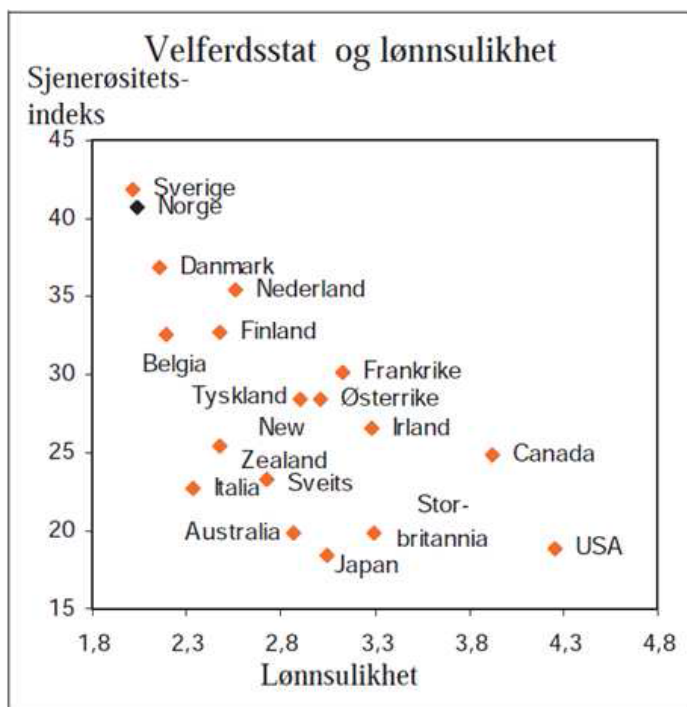
Je tomu tak proto, že jak Norsko, tak Česká republika jsou otevřené ekonomiky s vysokým podílem exportu na HDP. V Norsku vymysleli pravidlo, podle něhož probíhají kolektivní vyjednávání, aby nadměrným zvýšením mezd a následnou „nákazou“ neoslabila mezinárodní konkurenceschopnost domácí ekonomiky. Nejprve probíhají mzdová vyjednávání v klíčových exportních odvětvích a teprve až skončí, pokračují další odvětví. Tím se zajistí, že v těchto odvětvích nevzrostou mzdy více než v exportním sektoru a nedojde k „mzdové nákaze“ tam, kde to z hlediska mezinárodní konkurenceschopnosti není žádoucí.

Strana zaměstnavatelů byla představena jako první partner projektu. Je třeba se také zmínit o zástupcích zaměstnanců – **norské odborové ústředně LO a dalších odborových svazech**. V Norsku je podstatně vyšší angažovanost v odborech, než je tomu v České republice. Odboráři jsou rozděleni do čtyř organizací, ale rozhodující úlohu hraje Norská konfederace odborových svazů. Menšími organizacemi jsou **Unio**, sdružující akademiky na úrovni bakalářů, dále **YS** sdružující vysoce kvalifikované dělníky a **Akademikerne** zastupující akademiky na inženýrské úrovni a výše. Velikost členských základů ukazuje obrázek.

	LO	Unio	YS	AK
Members	970 000	389 000	229 000	208 000
Members profil	All professions	Academician Bachelor	Skilled worker	Academician Master
Established	1899	2001	1977	1997

Z hlediska projektu má největší význam **Norská konfederace odborových svazů** s téměř milionem členů, což představuje zhruba pětinu obyvatel země. Polovina jsou ženy. Členové jsou různých profesí.

Při vyjednávání sledují norské odbory strategii snížit rozdíly ve mzdách a platech, což se jim za více než stoletou historii dařilo. V Norsku patří rozdíly mezi nejnižšími a nejvyššími mzdami k nejnižším v Evropě. Ilustruje to schéma, ve kterém se srovnává situace v USA a Norsku.



Překlad: Velferdsstat = Welfare stát (společnost hojnosti, blahobytu)

Sjenerøsitets-index = Index štěrnosti

Loennsulikhet = mzdová nerovnost

Zdroj: LO


Z pohledu odborů představuje severský model sociálního dialogu a soudržnosti tyto základní uzlové body:

- univerzální sociální opatření a velký veřejný sektor
- vysoká míra zaměstnanosti mužů i žen
- malé mzdové rozdíly a velká míra sociální mobility Silné zaměstnavatelské organizace a odbory
- centrálně koordinovaná tvorba mezd a místní vyjednávání na úrovni společnosti
- úzká spolupráce mezi vládou, zaměstnavatelskými svazy a odborovými konfederacemi, stejně jako silné spolurozhodování a participace na podnikové úrovni.

Za základní výzvy sociálnímu modelu považují norští odboráři:

- rostoucí počet migrujících pracovníků v důsledku účasti na jednotném trhu EU a nedostatek politické vůle na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni zavádět a prosazovat pravidla
- růst zaměstnanosti je vyšší, než celkový růst členství v odborech
- sektor soukromých služeb se těžko organizuje (úklid, ostraha, doprava, rozvoz, restaurace a hotely)
- mladí lidé nevidí potřebu organizovat se, ale není to nutně jejich chyba.

Na pracovním trhu vidí norští odboráři tyto základní problémy:

- smlouvy na dobu určitou a částečné úvazky
 - rozdíl v odměňování zejména v oblasti rovnosti pohlaví
 - malé mzdové rozdíly a velká míra sociální mobility
 - digitální ekonomika vede k vytváření nových typů zaměstnání
 - kompetence a poptávka se neshodují, existuje potřeba celoživotního učení.
- 

7. NORSKÝ MODEL VE STAVEBNICTVÍ

V oblasti stavebnictví je členem NHO Federace norského stavebnictví (dále jen BNL). Je to střešová organizace, která má 13 dílčích oborů a zastupuje přes 3500 firem s cca 75000 zaměstnanci. Byla založena v roce 1997 a je třetím největším svazem v rámci NHO.

V celé odvětví existuje přes 58 tisíc firem, většinou jde o malé rodinné podniky. Celkový počet zaměstnanců je cca 234 tisíc. Celkový obrat činí okolo 620 miliard norských korun. Žen je 7 %, 2 % je kvalifikovaných pracovníků, 1/3 jsou zahraniční dělníci, jejichž počet klesá. 50 % pracovníků je organizováno v odborech.

The Nordic Model



• A Role Model?

Model	American Model	Nordic
• Hourly wage, average	100	100
• Lowest wage level	30	60
• Highest wage level	20 000	1000
• Poverty	20 %	5 %
• Trade union density %	12 %	50 – 75
• Labor market regulation	Low	High
• Public sector	14,5 %	37,5 %

Zdroj LO

Velmi zajímavý z hlediska vyústění realizovaného projektu je **dlouhodobý program zvyšování serióznosti** v oblasti stavebnictví, který má několik rovin, který začal v roce 2002. Bylo vytvořeno **Fórum serióznosti**, které si vytklo za cíl zvýšit transparentnost, snížit korupci a zefektivnit celé odvětví. V roce 2005 zahájila činnost STARTbank pro výhodné financování začínajících firem. Další etapa malé revoluce v odvětví byla uskutečněna o rok později, kdy vznikl velmi zajímavý projekt vydávání čipových kartiček, které by měl mít každý zaměstnanec, který se pohybuje na stavbách. Na základě tohoto systému existuje obecný přehled o tom, kdo skutečně realizuje stavbu a ručí za její správné a kvalitní provedení.

V letech 2012 – 2014 došlo k realizaci dalších aktivit. Šlo především o potírání nehlášené práce a kriminality na staveništích. Vznikala atmosféra zvýhodňující seriózní firmy, které dodržovaly pravidla. Aniž by došlo k narušení pravidel hospodářské soutěže, firmy, které se odmítaly zapojit do iniciativy serióznosti, ztrácely kredit a výhody ve výběrových řízeních. Byly nastaveny kontakty s agenturami práce s cílem srovnat podmínky při zaměstnávání agenturních pracovníků. Byly vytvářeny seznamy seriózních firem, což usnadňovalo orientaci drobných soukromých investorů i veřejného sektoru. Byl vytvořen katalog profesí a jejich kvalifikačních předpokladů.

V letech 2015 – 2016 byla mimo jiné vydána vládní strategie proti kriminalitě a vznikla první střediska bez kriminality. BNL přijímá čtyři pilíře: model předního předmětu, učni, stálí zaměstnanci jako hlavní model, vysoký stupeň organizace. V roce 2017 byla vládní strategie upravena a stala se všeobecně přijímanou. V tomto roce byla upravena i strategie boje proti kriminalitě. Byl také podepsán Model Oslo týkající se výstavby hlavního města. Byla zřízena Komise pro kvalitu budov a došlo k dalším úpravám iniciativy serióznosti.

V roce 2019 vzniká třetí vládní strategie pro boj se zločinem. Současně vláda přijímá strategii pro malé a střední podniky. Byla rovněž dohodnuta nová pravidla pro serióznost, která dále posílila prvky transparentnosti a dodržování dohod. V účinnost vstoupila i nová pravidla pro agenturní pracovníky.

V současné době se BNL snaží rozšířit program serióznosti i další partnery, kteří mají něco společného se stavebnictvím a zabránit další fragmentaci organizací v oboru. Cílem je vytvořit společně národní standard ve stavebnictví. Tento specificky norský model se dokončil v roce 2022. Je charakterizován těmito prvky:

- udržovat aktivitu na trhu
- podpora energetických úspor, dohody s pevnou cenou a energetická účinnost
- lepší systém dohledu a kontroly
- přísnější klimatické požadavky a klimatický harmonogram v technických předpisech
- přístup ke kompetentní pracovní síle
- vyčleněné prostředky na výzkum a vývoj pro stavebnictví.

8. MOŽNOSTI PŘENOSU DOBRÉ NORSKÉ PRAXE DO PODMÍNEK V ČESKÉ REPUBLICE

Z předcházejícího textu vyplývá, že norský sociální model a způsob dialogu sociálních partnerů nabízí řadu inspirativních momentů. Jeho propracovaná opatření se však mohou někomu zdát příliš svazující, byrokratická či korporativistická. V České republice se v rámci transformace upřednostňoval spíše méně robustní anglosaský model a nízké daně jako podnět pro zahraniční investory. Postupně se však vyčerpával privatizační polštář a sociální systém se začal propadat do červených čísel.

Velký vliv mají v České republice liberální ekonomické teorie, jejichž nositeli jsou především američtí ekonomové. Někteří jejich stoupenci u nás však jdou ještě dál a zastávají až extrémní pozice. Inspirace norským (severským) sociálním modelem proto narážejí na dogmatické liberální interpretace ve společenskovědní teorii, v politické praxi i novinářské publicistice.

Je přirozené, že v době ekonomické transformace, ale i později byly upřednostňovány postupy založené na maximálním usnadnění vstupu do podnikání i za cenu snížení kvalifikačních nároků, potlačování role odborů a podceňování pozitivního vlivu kvalitního sociálního systému na ekonomickou efektivitu. Žádný zlom v tomto směru nepředstavovaly ani vlády sociální demokracie, která se ke skandinávskému vzoru hlásila. Na soukromovlastnickou scénu kromě restituentů vstupovali podnikatelé bez kapitálu a zatížení privatizačními úvěry. Bylo třeba získat maximum zahraničního kapitálu i za cenu zamhouření očí nad některými přístupy zejména asijských investorů. Naopak mnozí velcí investoři ze západní Evropy přinášeli do české ekonomiky kultivovanější a sociálně vstřícnější praktiky v oblasti řízení podniků.

Odlíšný historický vývoj činí využití norské dobré praxe složitějším. Přesto existují případy, které by mohly vylepšit sociální dialog a sociální systém. Česká republika se od dob transformace posunula k evropským hodnotám, mezi něž patří i rozvinutý sociální systém. Americká (anglosaská) praxe jako vzor ustoupila do pozadí, i když tamní ekonomické školy a think-tanky stále silně ovlivňují část naší teoretické i politické scény.

V oblasti **sociálního dialogu** je překážkou roztříštěnost obou partnerů a nízká členská základna organizací na obou stranách. Z toho důvodu by zatím bylo složité uzavřít kolektivní smlouvu (základní dohodu) na vrcholné úrovni, jako se to podařilo v Norsku téměř před sto lety. Ale v poslední době vidíme zlepšení i v této oblasti. Byla to paradoxně vláda, která si návrhem úsporných opatření zkomplikovala vztahy se zástupci zaměstnavatelů i zaměstnanců, kteří se dohodli na **jednotném postupu v tripartitním dialogu. Tento princip by bylo záhodno dodržovat v činnosti sociálních partnerů obecně a trvale.**

Za úvahu ovšem stojí, pokud se takto dohodnou všichni klíčoví partneři, převzít norský způsob kolektivního vyjednání s předností exportně významných odvětví. U nás by to byl především automobilový průmysl a jeho dodavatelé. Lze namítnout, že takto organizovat kolektivní

vyjednávání je zbytečné, protože mzdy v automobilovém sektoru stejně patří k nejvyšším. Ale nemusí to být napořád, vývoj v jednotlivých sektorech je dynamický.

Co se týče **sociálního systému**, norský důchodový systém je formálně dosti podobný tomu českému, jak se jeví při přípravě důchodové reformy, ovšem s jinými čísly. Norové mají velkorysejší podmínky při vyšších odvodech v době pracovní aktivity. Podobně robustnější je i systém zdravotní péče. V této oblasti zaostáváme, ale náš systém, který vznikl v dobách popularity rovné daně a soukromého spoření na penzi ve fondech, lze parametricky měnit jen obtížně. Navíc naše mezinárodní konkurenceschopnost je postavena stále především na nižších nákladech práce, což brání zvýšit odvody na pojištění.

Jelikož se předkládaný projekt týká oboru **stavebnictví**, je třeba soustředit pozornost na tuto oblast. Zde lze nalézt řadu inspirativních příkladů z norské praxe, které by mohly být využity i v našich podmínkách a přispěly by i ke zvýšení efektivity celého odvětví. Na prvním místě je **dlouhodobý program zvyšování serióznosti**, který zahrnuje i boj proti korupci a za vyšší transparentnost. Jeho součástí je celá řada konkrétních opatření, která lze aplikovat i u nás.

Vytvoření české varianty **Fóra serióznosti** by nemělo být zásadním problémem. Většina stavebních firem je členem SPS, spolupráce s OS Stavba na velmi dobré úrovni a samotný Svaz je iniciátorem řady progresivních kroků v rámci Stavebnictví 4.0 a dalších iniciativ. Existence fóra by mohla prosadit ustanovení kolektivní smlouvy vyššího stupně i tam, kde existují výjimky z její platnosti, a to tím, že vytvoří neformální tlak na malé firmy v oblasti stavebních subdodávek či zakázek pro veřejný sektor. Výsledkem by bylo, že firmy, které se neřídí ustanoveními kolektivní smlouvy vyššího stupně, by nesplňovaly požadavky Fóra serióznosti a tím by jejich pozice ve veřejných i neveřejných tendrech byla oslabena. V tom případě by nešlo o narušení hospodářské soutěže ani o diskriminaci, neboť dodržování pravidel výtýčených Fórem serióznosti by si zadavatel zakázky stanovil v podmínkách.

Seznamy seriózních firem by byly i nástrojem orientace jakéhokoli investora.

Součástí programu zvyšování serióznosti je i uspořádání vztahu s **agentura-mi práce**. Cílem opatření je sjednotit podmínky zaměstnávání agenturních pracovníků.

Inspirativním může být i pravidlo **maximálně tři subdodavatelů při provádění staveb**, které omezuje rozptyl zakázek na větší množství firem a existenci dodavatelů, kteří jen uzavírají zakázky a provádějí dohled nad prací dalších subdodavatelů.

Zajímavým opatřením se i pro české firmy může jevit **čipová karta stavebníka**, kterou by vlastnili všichni, kdo se podílejí na realizaci staveb. Tato možnost programu serióznosti umožňuje větší transparentnost a snadnější určení odpovědnosti za kvalitu díla.

Určitě inspirací pro české poměry by mohl být **norský systém učňovského školství**, zahrnující čtyřleté studium skládající se z dvou let teorie a dvou let praxe, včetně mzdových pravidel pro pracující učně.

Naopak v oblasti **bezpečnosti a ochrany zdraví** při práci nelze vidět zásadní rozdíly, protože obě země vycházejí z dohodnutých evropských pravidel.

Důležité odkazy

<https://effective-dialogue.eu/cz/main>

<https://www.nho.no/>

<https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-norwegian-social-insurance-scheme-2022/id2478621/>

<https://www.lo.no/>

<https://www.sps.cz/homepage/>

<https://www.osstavba.cz/>



Supported by the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Program "Social Dialogue – Decent Work"
Podpořeno z Norských fondů 2014-2021 v rámci programu „Sociální dialog – důstojná práce“

Příloha: Obsah dvoudenního školení

1. Den

Téma 1:

Představení projektu (partneři, zaměření a cíle projektu) + Základní fakta o Norsku (zeměpisné údaje, politický systém, ekonomika, energetika)

2 hodiny

Téma 2:

Norský sociální systém

2 hodiny

Téma 3:

Seminář k jednotlivým tématům projektu

4 hodiny

2. Den

Téma 4: Historie a současnost sociálního dialogu v Norsku

3 hodiny

Téma 5: Sociální dialog v oblasti stavebnictví

2 hodiny

Závěrečný seminář:

Využitelnost norské dobré praxe v podmínkách ČR

3 hodiny

1 hodina = 45 minut



Supported by the Norway Grants 2014-2021, in the frame of the Program "Social Dialogue – Decent Work"
Podpořeno z Norských fondů 2014-2021 v rámci programu „Sociální dialog – důstojná práce“

