

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy



- Asociace svobodných odborů

České republiky

ÚSTŘEDNÍ VÝBOR
120 00 Praha 2, Tyršova 6

www.ospzv-aso.cz

Agros

bulletin

Číslo: 4/2014

Z obsahu:

Odstoupení od pracovní smlouvy od 1. 1. 2014

Co znamená pojem "Společenská odpovědnost firem"

RHSD ČR jednala o zaměstnanosti

Informace o probíhajících projektech ASO a OSPZV-ASO ČR



**ASOCIACE SAMOSTATNÝCH ODBORŮ
ČESKÉ REPUBLIKY**

www.asocr.cz

O B S A H

Vláda schválila přistoupení České republiky k fiskálnímu paktu EU.....	str. 1
Odstoupení od pracovní smlouvy od 1. 1. 2014.....	str. 5
Co znamená pojem "Společenská odpovědnost firem"	str. 8
Rada hospodářské a sociální dohody ČR jednala o zaměstnanosti.....	str. 14
Vývoj spotřebitelských cen v březnu 2014	str. 18
Informace o probíhajících projektech ASO a OSPZV-ASO ČR.....	str. 21

Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

VLÁDA SCHVÁLILA PŘISTOUPENÍ ČESKÉ REPUBLIKY K FISKÁLNÍMU PAKTU EU

Vláda na svém zasedání dne 24. března 2014 schválila přistoupení ČR k fiskálnímu paktu Evropské unie. Na tiskové konferenci po jednání vlády o tom informoval premiér Bohuslav Sobotka. Zemi to zavazuje zavést do národní legislativy pravidla hlídající rozpočtovou kázeň. Česko by se hlavními opatřeními paktu řídilo až po přijetí eura. Připojení ČR k paktu by podle ekonomů posílilo rozpočtovou zodpovědnost a zamezilo vládám nadměrně zadlužovat zemi. Smlouvu bude nutné schválit v Parlamentu ústavní většinou.

Co je fiskální pakt?

Fiskální pakt je mezivládní dohoda 25 zemí EU o právně vymahatelné přísnější rozpočtové kázi signatářských zemí. Jeho plný název je "Smlouva o stabilitě, koordinaci a správě v hospodářské a měnové unii". Nepřidala se k němu Velká Británie a Česká republika. Vznikají tak vnitropolitické spory: proevropsky orientované strany TOP 09 a ČSSD žádají euroskeptickou ODS o přehodnocení pozice, kterou Petr Nečas ještě jako premiér vyjádřil nepřipojením svého podpisu k Paktu.

Proč pakt vznikl?

Pakt vznikl, aby pomohl zachránit euro, které trpí nevyváženou kombinací jednotné měnové politiky, která je řízena Evropskou centrální bankou a nezávislými fiskálními (rozpočtovými) politikami, které řídí jednotlivé národní státy. Kromě takzvaného Evropského semestru a dohody SixPack nemá společenství nástroje, jak závazně omezovat vysoké rozpočtové schodky často nezodpovědných vlád.

Co je Evropský semestr - jeho cílem je koordinovat hospodářské a fiskální politiky členských států EU. V jeho rámci vydávají Evropská komise a Evropská rada každý rok doporučení jednotlivým zemím. Reagují tak na jejich národní programy reformem a další strategické dokumenty a ukazují, kde mají jednotlivé ekonomiky slabá místa.

Co je dohoda Six-Pack - je to soubor šesti právních aktů, jejichž cílem je zpřísnit správu ekonomických záležitostí v EU. Čtyři návrhy se týkají fiskálních otázek, včetně reformy Paktu EU o stabilitě a růstu, a dvě nová nařízení by měla umožnit účinným způsobem rozpoznávat a řešit makroekonomickou nerovnováhu v rámci EU a eurozóny.

Pakt má závazná pravidla pro své signatáře, kteří přijali euro za svou měnu. Eurozóna dosud sdružila země s velkými rozdíly bez páky, jak je přiblížit. To nakonec ohrozilo její samotnou existenci a tím i existenci sjednocené EU. Fiskální pakt má tuto vadu odstranit a z čistě měnové unie udělat i rozpočtovou. Mnozí ekonomové to navrhovali už při zavedení eura roku 1999. Oproti minulým smlouvám (Euro plus) posouvá rozhodnutí o sankcích na technickou úroveň automatické žaloby Evropské komisi k Evropskému soudnímu dvoru, takže jej nebude možné politicky zablokovat na Evropské radě, jak tomu bylo v minulosti.

Kdy a jak byl schválen?

Na obrysech paktu se dohodlo všech 17 členských zemí eura na jednání Evropské rady 9. prosince 2011. Zbýlých deset členů EU nevyloučilo, že se přidá také. Původně měl pakt vzniknout změnou Lisabonské smlouvy, ovšem po britském nesouhlasu scénář změny Lisabonské smlouvy padl - ta totiž musí být jednohlasná. Pakt má tudíž podobu samostatné mezivládní dohody. Jeho finální verzi přijalo 25 zemí EU na Evropské radě 30. ledna 2012. Česká republika a Velká Británie se nepřidaly. Dohoda byla přistoupiivšími státy podepsána 2. března 2012.

Co pakt obsahuje?

- Roční strukturální deficit nesmí překročit 0,5 % HDP. Země, které mají dluh významně pod 60 % HDP, což je případ ČR, mohou mít schodek až jedno procento. Toto pravidlo, zvané též dluhová brzda, bude zavedeno do národních ústav nebo zákonů.
- Dluhová brzda bude obsahovat automatické opravné mechanismy, které se spustí v případě porušení podmínek. Navrhnou ji členské státy podle principů navržených Evropskou komisí.
- Zda je pravidlo vhodně implementováno a dodržováno, posoudí Evropský soudní dvůr. Ten také dostane pravomoci rozhodnout o pokutě rozpočtově nedisciplinované země až do výše 0,1 % HDP. Peníze vybrané na pokutách půjdou v případě země eurozóny do záchraného fondu ESM, u země neplatící eurem pak do rozpočtu EU.
- Zaveden bude také mechanismus, podle kterého budou členské země Evropské komisi předkládat plány na emisi dluhopisů, nebo svého dalšího zadlužování. Dopředu mají být také diskutovány a koordinovány velké ekonomické reformy. Země s velkým dluhem souhlasily se vstupem do programu ekonomického partnerství, v němž budou Evropské komisi a

Evropské radě předkládat plány na "trvalou úpravu" dluhu. Oba orgány pak budou plány připomínkovat a jejich dodržování hlídat.

- O prostředcích v trvalém záchranném mechanismu ESM bude rozhodovat kvalifikovaná většina, nikoliv už jednomyslný souhlas.

Obhájci přistoupení České republiky k paktu tvrdí, že:

- Česká republika ztrácí především vliv. V evropském kontextu jsme nepodepsáním ztratili možnost zasahovat do smluvních úprav a podílet se na finální podobě.
- Může dojít k situaci, kdy bude Česká republika na jednání Rady postavena před 25 konsolidovaných států EU s již předjednanou pozicí.
- Nebudeme mít podíl svým vkladem na stabilitě eurozóny. Přičemž je pro nás osud eurozóny životně důležitý, jelikož přibližně 75 % našeho exportu je směřováno na evropský trh.

Česká republika je v jiné situaci než ostatní státy

Státy eurozóny jsou na smlouvě zainteresovány z povahy věci: jedni dostávají peníze z Evropského nástroje finanční stability (EFSF) a dalších mechanismů, druhí je platí a chtějí od těch prvních podpisy. To je zcela logický vztah, jenž by Česká republika v případě plného členství v eurozóně jistě respektovala. U nečlenů eurozóny je to jiné. Polovina z nich jsou či nedávno byly tzv. programové země, tedy čerpají či čerpaly v nedávné minulosti pomoc pro stabilizaci veřejných financí z Mezinárodního měnového fondu (MMF) nebo z Evropské unie a nejsou v tzv. plánu finančních transakcí MMF, tj. mezi makroekonomicky zcela "zdravými" státy. S ohledem na jejich tíživou ekonomickou situaci bylo pro ně přistoupení ke smlouvě jaksí logickým krokem.

Naopak Česká republika je mezi pěti nečleny eurozóny, u nichž se počítá, že budou finančně pomáhat nemalými částkami ke stabilizaci eurozóny. Česká vláda také s touto pomocí již vyjádřila souhlas. Ze států střední a východní Evropy jsme navíc jediní, kdo nečerpá ani nemá v rámci MMF nic přislíbeno (na rozdíl od Polska s jeho "flexibilní úvěrovou linií"), a jsme tak ve stejné pozici jako Dánsko či Švédsko. Můžeme si ale také proto dovolit větší manévrovací prostor než státy, které jsou či nedávno byly naopak závislé na pomoci ostatních, dostaly nedávno varovný dopis Evropské komise ohledně rozpočtového schodku

či mají již přislíbenou pomoc. Je přitom třeba zdůraznit, že nelze tuto věc směřovat např. s politickou soudržností v EU (jak se někdy v politické diskusi děje), v jejímž rámci jsou podporovány chudší regiony a státy, ovšem bez ohledu na jejich rozpočtovou situaci.

Z hlediska nečlenů eurozóny je ČR tak společně s Dánskem, Švédskem a Spojeným královstvím v situaci, jež nám umožňuje relativně značnou volnost rozhodování. V rámci uvedených států má ovšem Dánsko a Švédsko dávno dojednané referendum jako podmínku případného přijetí eura, Dánsko a Spojené království navíc mají i trvalou výjimku z eura. Naopak my jsme státem se závazkem euro přijmout a (zatím) bez dojednaného referenda o jeho přijetí.

Česká vláda debatu o přistoupení země k paktu zahájila 19. února 2014. Tehdy ovšem jednání přerušila kvůli nejasnostem, jak by měla být smlouva v souladu s ústavou schválena. Podle premiéra Sobotky nakonec bude muset být schválena v obou komorách Parlamentu ústavní většinou.

Cílem vlády je připojit se ke smlouvě tak, aby rozpočtová omezení byla účinná pro ČR, až přijme euro. "Nebude to tedy mít v nejbližší době žádné hospodářské dopady. Vnímám to jako výraz změny evropského kurzu a snahy účastnit se všech diskusí o podobě evropské integrace", uvedl v únoru premiér. Na březnovém zasedání vlády pak doplnil, že pozice ČR je tak srovnatelná s pozicí Polska, Švédska nebo Litvy.

Fiskální kompakt požaduje, aby státy, které se k němu rozhodnou připojit, do jednoho roku od vstupu v platnost této smlouvy přijaly právní předpis, který zajistí, že strukturální schodek státního rozpočtu nepřesáhne 0,5 % HDP. Země, jejichž dluh převyšuje 60 % HDP, pak musí snižovat jeho výši minimálně o 5 % ročně.

Letos by měl strukturální deficit ČR činit zhruba 2,5 % HDP.

Zdroj: Vláda 24. - 31. března 2014
www.evropskehodnoty.cz

ODSTOUPENÍ OD PRACOVNÍ SMLOUVY OD 1. 1. 2014

Nový občanský zákoník se promítl do řady pracovněprávních institutů. Jedním z nich je i **odstoupení od pracovní smlouvy**.

Zaměstnavatel může odstoupit od pracovní smlouvy pouze na základě novelizovaného **§ 34 odst. 3 zákoníku práce**. Podle znění tohoto paragrafu může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit jen jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne nedozví o této překážce. **Tímto jednáním zaměstnavatele se pracovní smlouva od počátku ruší (§ 2004 odst. 1 nového občanského zákoníku).**

Podle § 2001 nového občanského zákoníku lze od jakékoliv smlouvy odstoupit, ujedná-li si to strany, nebo stanoví-li tak zákon. § 34 odst. 3 zákoníku práce je tak zákonem stanovenou možností zaměstnavatele odstoupit od pracovní smlouvy za splnění zákonem stanovených podmínek.

Pro **odstoupení od pracovní smlouvy se vyžaduje písemná forma (§ 34 odst. 2 zákoníku práce)**. Není-li písemná forma dodržena, k odstoupení od pracovní smlouvy se nepřihlíží, takové jednání by bylo právně bezvýznamné. Tato povinnost vyplývá z § 564 nového občanského zákoníku, že "vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu. Lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě".

Odstoupení od smlouvy je jako právní jednání provedeno, uskutečněno až v **okamžiku doručení**, oznámení, sdělení odstoupení druhé straně. Dokud se druhá strana nedozví o odstoupení, **nebylo vůbec učiněno**. V případě sporu, bude muset ten, kdo tvrdí, že odstoupil, ke svému tvrzení prokázat, že se druhá strana o jeho právním jednání odstoupení dozvěděla. Musí mít důkaz o tom, že se to dozvěděla a kdy.

V praxi je třeba důsledně **odlišovat výpověď a odstoupení od smlouvy**. Každý z těchto institutů má jiné náležitosti a jiný dopad. Po doručení výpovědi druhé straně (poté, co se druhá strana závazně dozvěděla o tom, že první strana právně jednala tak, že smlouvu vypověděla) běží výpovědní doba. V průběhu výpovědní doby závazek trvá a strany mají povinnost podle ujednaných závazků postupovat. Závazek (smlouva) zaniká až uplynutím této doby. Naproti tomu doručením odstoupení od smlouvy (poté, co se druhá strana závazně dozvěděla o tom, že první strana právně jedná tak, že od smlouvy odstoupuje) závazek automaticky zaniká, a to od počátku.

Ve vztahu ke smlouvám obsahuje nový občanský zákoník ještě zajímavou "novinku". Jedná se o způsob uzavírání smlouvy, nikoliv o smlouvu samotnou. Jde o **smlouvy uzavírané adhezním způsobem**.

Adhezní způsob uzavírání smluv dosud znali pouze studenti práv a ne zákon. Jednalo se tedy pouze o teoretický právní pojem. Adhezní smlouva je taková smlouva, kterou uzavírají dvě strany, z nichž předložila návrh pouze jedna bez toho, že by s tím mohla druhá strana cokoli udělat, protože se předpokládá pouze její podpis. Adhezní smlouvu tedy podepisujeme například s vodárnou či bankou.

Nový občanský zákoník zavádí do těchto smluv pravidla, která ochrání právě druhou stranu smlouvy, která do znění smlouvy nemá jak zasáhnout. Nově budou například neplatné takové doložky, které lze přečíst jen se zvláštními obtížemi nebo doložky, které jsou pro osobu průměrného rozumu nesrozumitelné. Také do přijetí nového občanského zákoníku mohla být nesrozumitelná doložka neplatná, tato neplatnost se však řídila subjektivním posouzením soudce. Byla-li doložka nesrozumitelná pro něj, prohlásil ji za neplatnou. Nyní se však zavede poměření, že doložka musí být srozumitelná pro osobu průměrného rozumu (viz § 1800 nového občanského zákoníku).

Advokáti komentují toto ustanovení celkem vtipně: "Pokud bude smlouva obsahovat ustanovení, které bude nutné přečíst pětkrát, abyste jej alespoň trochu pochopili, nebude se na vás vztahovat. Ne proto, že byste byli méně než průměrného rozumu, ale proto, že musíte vynaložit také úsilí, abyste smysl této části smlouvy pochopili a druhá strana tuto část vložila do smlouvy pravděpodobně proto, abyste dokument pouze podepsali a podrobněji nezkoumali. To samé se týká špatně čitelných doložek. Zákon sice neříká, co je špatně čitelné, ale novinka by se měla vztahovat na texty, na které si bude muset občan pořídit lupu a stráví neúměrnou dobu jejich luštěním."

Podstata uzavírání smlouvy adhezním způsobem je tedy v tom, že smlouva podle § 1798 nového občanského zákoníku nevzniká tak, že si strany obsah smlouvy ujednají, ale tím způsobem, že jedna strana předloží druhé hotový text smlouvy a druhá strana má možnost návrh buď přijmout anebo odmítnout. Pro velký počet případů i v personální praxi je to postup racionální a z hlediska nákladů ekonomicky účelný. Při tomto způsobu uzavírání smluv nemůže však

silnější strana vnutit slabší straně smluvní podmínky výhodné pro sebe a nevýhodné pro druhou stranu.

Nejtypičtější příklady z personální praxe mohou být právě pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy např. zaměstnavatel předloží zaměstnanci hotový text těchto dohod (může to být předtištěný formulář) a zaměstnanec se k němu vyjadřuje, případně uplatňuje námitky a další připomínky.

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Wikipedie

CO ZNAMENÁ POJEM "SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM"

O **společenské odpovědnosti firem** se začalo mluvit už ve 2. polovině 20. století a stále nabývá na důležitosti. Tento pojem pochází z anglického výrazu Corporate Social Responsibility a často se pro něj používá zkratka **CSR**.

A co si pod tímto pojmem představit?

Společenská odpovědnost firem označuje takový způsob dobrovolného jednání podniku, který zásadním způsobem přispívá ke zvyšování důvěryhodnosti podniku v očích zákazníků, obchodních partnerů i společnosti jako celku.

Společensky odpovědné firmy staví na první místo dodržování postupů, které mu přikazují legislativní předpisy, a nad jejich rámec dlouhodobě uplatňují **odpovědné, etické chování** vůči svému okolí.

Společenská odpovědnost firem stojí na **třech pilířích**:

Ekonomický pilíř

V ekonomické oblasti se od firmy očekává transparentní podnikání, odmítnutí korupce, pozitivní vztahy s investory, zákazníky, dodavateli a dalšími obchodními partnery. Sledují se také její dopady na ekonomiku na regionální, národní i globální úrovni, například prostřednictvím rozvoje zaměstnanosti či boje proti korupci. Patří sem i ochrana duševního vlastnictví.

Sociální pilíř

V sociální oblasti se odpovědné chování firmy zaměřuje na přístup k zaměstnancům, dodržování pracovních standardů a striktní dodržování lidských práv, včetně podpory rozvoje regionu. Podnik tak pozitivně působí na životní úroveň, zdraví, bezpečnost, vzdělávání a kulturní rozvoj občanů.

Ekologický pilíř

V enviromentální oblasti si podnik uvědomuje své dopady na životní prostředí včetně ekosystému, půdy, vzduchu a vody. Předpokládá se, že svou podnikatelskou činnost bude vykonávat tak, aby chránil přírodní zdroje a co nejméně se svými aktivitami podílel na zatěžování životního prostředí. Jeho

produkce by měla být šetrná (včetně např. certifikace podle ISO 14000). Jeho ekologická politika by měla být prováděna na všech úrovních (například využívání recyklovaného papíru v administrativě).

Vyplatí se firmě být společensky odpovědnou?

Jednání podniku v souladu s principy společenské odpovědnosti přináší podniku řadu výhod a zisků především nefinančního rázu:

- posilování důvěryhodnosti firmy,
- jednodušší získávání obchodních partnerů a posilování vzájemných vztahů,
- budování reputace a z ní vyplývající silné pozice na trhu,
- odlišení od konkurence, zviditelnění značky pro spotřebitele,
- zvýšení spokojenosti a loajality stávajících zaměstnanců,
- možnost získání a udržení kvalitních zaměstnanců,
- přímé finanční úspory spojené s ekologickým chováním (např. úspora energie, opětovné využití odpadového materiálu ve výrobě),
- zvýšení obratu,
- zvýšení kvality produktů či služeb

Předpokladem úspěchu je však systematický přístup, kdy odpovědné chování navazuje na obchodní strategii, hodnoty a poslání podniku.

Jde o to volit takové aktivity, které odpovídají charakteru podniku a očekávání klíčových zainteresovaných osob. Praxe také ukazuje, že aktivity spojované se společenskou odpovědností firem nejsou účinné bez osobního etického přesvědčení vedení i zaměstnanců.

Společenská odpovědnost firmy musí být prospěšná jak pro firmu samotnou, tak pro společnost

Pokud se firma rozhodne zabývat společenskou odpovědností, tak by její aktivity měly být prvotně prospěšné pro společnost, současně ale musí kladně působit i na podnikání samotné firmy. Strategický plán při využití principů CSR ve firmě zamezí chaotické dobročinnosti, jež by znemožnila využití plného potenciálu, který může podnik svému okolí nabídnout. Když se firma věnuje společenskému problému, který je pro ni potenciálně zajímavou příležitostí a dobře mu rozumí, pak má vynaložené úsilí smysl pro firmu i společnost a danou snahu lze dlouhodobě udržet.

Jaká je návratnost výdajů na společenskou odpovědnost firem?

Aktivita v rámci společenské odpovědnosti firmy jsou dlouhodobou investicí do rozvoje firmy, která se vrací posílením firemní pozice na trhu a zvýšením hodnoty pro akcionáře, přínosy plynoucí z odpovědného chování firmy se však jen velmi těžko dají vyjádřit ve finanční podobě.

Význam společenské odpovědnosti firem roste zejména při snahách o zvyšování konkurenceschopnosti, jelikož umožňuje odlišit se od konkurence. Přístupy jednotlivých firem ke společenské odpovědnosti se liší, jednak s ohledem na různorodost odvětví průmyslu a obchodu, ve kterém působí, a jednak v závislosti na místních podmínkách. Většinový názor společensky odpovědných firem je ten, že uplatnění principů společenské odpovědnosti ve firemních aktivitách přináší jednoznačně pozitivní efekt, a to i v rámci sektoru malého a středního podnikání.

Fakta a mýty o společenské odpovědnosti firem:

Mýtus 1:

"Společenská odpovědnost firem je jen pro velké firmy, které mají možnost zaměstnávat CSR manažera."

Koncept společenské odpovědnosti není náročný, a proto jej mohou realizovat snadno i malé a střední firmy. Obecně řečeno, CSR je vše, co děláte, děláno odpovědně. Není třeba provádět složité audity CSR, stačí, aby na počátku stála dobrá vůle zamýšlet se nad činností a provádět pracovní úkony odpovědně, hospodárně a seriózně. Stejně tak není zapotřebí zavádět složité CSR směrnice. Přístup ke společenské odpovědnosti spočívá rovněž v krátkém kodexu přišpendleném na firemní nástěnce. Postačí, aby kodex obsahoval tři cíle vytyčené na měsíc, jež budou nadále rozšiřovány. Společenská odpovědnost, v rovině environmentální, tak může být výměna klasických odpadkových košů za koše na tříděný odpad. Z hlediska dobrých vztahů s místní komunitou můžeme odpovědnost spatřovat také v poskytnutí neplaceného volna pro zaměstnance, který vede dětské tábory. Na úrovni ekonomické jde například o zavedení kodexu pro odpovědné podnikání, jenž bude zahrnovat pravidla pro přijímání darů, správné komunikace s obchodními partnery či návod na stanovení férového přístupu k subdodavatelům.

Mýtus 2:

"Být společensky odpovědnou firmou je drahé."

Opak je pravdou. Být společensky odpovědnou firmou znamená upevňovat své postavení na trhu skrze tvorbu zdravé a hospodárné firmy. Jednotlivá opatření, která tvoří společenskou odpovědnost, přinášejí nemalé úspory. Například, odpovědný přístup k nakládání s odpady vede k předcházení vysokých pokut. Vytváření příjemného pracovního prostředí a férový přístup k zaměstnancům je cestou k upevňování zaměstnanecké loajality a snížení nákladů spojených s náborem nových pracovníků v případě vysoké fluktuace zaměstnanců. Drobná opatření typu podávání kohoutkové vody namísto balené, instalace kvalitní tiskárny na chodbě místo tiskárny v každé kanceláři, to a mnohé další přináší firmám statistické úspory.

Mýtus 3:

"Být společensky odpovědnou firmou znamená dávat dary."

Koncept společenské odpovědnosti firem se velmi často a mylně zaměňuje s filantropií. Filantropie je omezená na rozdávání finančních, materiálních či nemateriálních darů. Společenská odpovědnost firem je koncept daleko širší. CSR, jak je v anglickém překladu společenská odpovědnost firem nazývána, stojí na 3 pilířích: people - planet - profit. Tedy, odpovědný přístup firmy spočívá jednak v odpovědném přístupu k lidem (všem, kteří přicházejí s firmou v kontakt - zaměstnanci, subdodavatelé, obchodní partneři, akcionáři, komunita, ve které působí atd.), k planetě (firma se musí chovat šetrně k životnímu prostředí) a také k profitu (zisk má být generován odpovědně, tj. bez korupce, bez střetu zájmů, bez neférového rozdělení zisku). Filantropie je tudíž pouze součástí CSR.

Mýtus 4:

"Být společensky odpovědnou firmou подрývá možnost být konkurenceschopnou firmou."

Společensky odpovědná firma je firmou, která dbá o svůj image. Firma, jenž se nechová společensky odpovědně, může v budoucnu čelit kauzám, které mohou přímo zavinit její zánik. Případy bojkotů zboží ze strany zákazníků z důvodu neetického chování firmy jsou četné. Jako příklad lze uvést firmu H&M, která se musela vypořádat s odmítáním textilního zboží, pro jehož výrobu využívala dětskou práci. S ohledem na neetické zacházení se zaměstnanci vzdorovala bojkotu produktů potravinářská firma Chiquita. Podobně na svůj neetický přístup k pracovníkům subdodavatelů doplatila i firma Apple. Mezi další firmy potýkající se s odmítavým přístupem ze strany zákazníků lze zařadit firmu Tiffany a DeBeers za prodeje diamantů z válečných zón či firmu Shell za znečišťování prostředí těžby ropy v deltě Nigeru. Nyní již všechny výše uvedené společnosti vidí v důsledném dodržování zásad společenské odpovědnosti jedinou cestu, jak zachovat a posílit své postavení na trhu. Firmy, které nerespektují potřeby, přání a očekávání zákazníků, své setrvání na trhu naopak vážně poškozují. Přestože v České republice nemají zákazníci ve zvyku bojkotovat zboží tak, jak je tomu v zahraničí, stále platí, že být společensky odpovědnou firmou se vyplácí. Takováto společnost je atraktivním zaměstnavatelem a má možnost přilákat ty nejlepší pracovníky. Práce pro zaměstnavatele se skvělým image je totiž prestižní záležitostí. A právě schopnosti, dovednosti a zkušenosti těchto zaměstnanců tvoří klíč k rozvoji podniku a upevnění jeho postavení na trhu.

Mýtus 5:

"CSR je jen PR, prázdná bublina."

CSR může být jen PR, pokud je takto zneužita, ale není to pravidlem. V zásadě v současné chvíli vidíme více příkladů dobrého CSR s nulovým PR. Jedná se zejména o malé a střední firmy, které nemají kapacity medializovat své aktivity, ale právě ony jsou důležitými lokálními zaměstnavateli a z důvodu nízké míry anonymity se chovají o to více eticky a korektně. Tyto malé a střední podniky podporují často aktivity komunit, jako například místní fotbalový klub nebo výstavbu dětského hřiště, aniž by se tím pyšnily. Taktéž jsou odpovědné k životnímu prostředí, protože více než firmy velké počítají a efektivně nakládají se zdroji, optimalizují.

Mýtus 6:

"Být společensky odpovědnou firmou stojí čas a peníze, není kde brát nápady."

Luxus, kterým je zaměstnávání manažera společenské odpovědnosti, si mohou dovolit jen větší firmy. Ty často tuto pozici spojují s agendou manažera komunikace či personalisty. Přesto, jak malé firmy, tak ty velké, nemusí vynakládat čas a peníze na tvorbu své politiky

CSR. Dobré nápady existují a jsou volně přístupné. Cílem řady neziskových organizací je předkládat firmám jasné a stručné návody k realizaci společensky odpovědných aktivit. V rámci platform, které se CSR dlouhodobě věnují, mohou "začátečníci" získat cenné zkušenosti za minimální finanční obnos a čas. V případě, že firmy nemají zájem tvořit platformu, kde k výměně zkušeností dochází, mohou navštívit některý z portálů věnovaných CSR. Další možnost, jak získat cenné informace spočívá v bezplatné konzultační službě.

Mýtus 7:

"Společensky odpovědná firma nerozsvazuje pracovní poměr se svými zaměstnanci."

Bohužel není možné, aby firma nepropouštěla své zaměstnance. Pokud si to vyžadají okolnosti - nastane ekonomická recese, dojde k poklesu odbytu zboží či služeb, ke změně technologických postupů atd. - i firma, která se proklamuje a jedná společensky odpovědně, je občas vlivem nepříznivých okolností nucena rozvázat pracovní poměr s některými ze svých pracovníků. A v této chvíli přichází na řadu její odpovědnost, která spočívá právě ve způsobu propuštění. Zaměstnanci by měli být o ukončení pracovního poměru řádně a včasné informováni, měl by jim být sdělen důvod a případně nabídnuto školení, jež by jim usnadnilo získání nového zaměstnání. Jedná se například o kurzy psaní životopisu, jak se správně připravit na přijímací pohovor apod. Tedy, být odpovědnou firmou znamená jednat se svým zaměstnancem korektně i ve chvíli, kdy opouští firmu. Na podporu odpovědného a lidského přístupu k propuštění zaměstnanců je možné, za určitých podmínek, ve spolupráci se státními orgány využít finančních prostředků globalizačního fondu (Evropský fond pro průzpůsobení se globalizaci - EGF).

S odpovědným podnikáním souvisí i společensky odpovědné investování, které přispívá k udržitelnému rozvoji hostitelských zemí. Vzhledem k tomu, že investování v globalizovaném světě vystavuje podniky rizikům, že svým chováním mohou přímo nebo nepřímo přispět například k porušování lidských práv, došlo v průběhu let v oblasti CSR k vytvoření řady doporučení, která by měla podnikům usnadnit jejich činnost.

Jedním z takových nástrojů je i **Směrnice OECD** pro nadnárodní podniky, která představuje soubor nezávazných doporučení v hlavních oblastech CSR, jako jsou zaměstnanost, lidská práva, životní prostředí, boj proti korupci či zveřejňování informací. Vlády 46 zemí, které ke Směrnici přistoupily, **včetně České republiky**, adresují v ní obsažená doporučení nadnárodním firmám, ale k dodržování uvedených standardů jsou vyzvány i malé a střední podniky. Přesto, že je ze strany firem dodržování Směrnice dobrovolné, je uvedený nástroj doplněn Národními kontaktními místy (NKM), ke kterým může jakýkoliv subjekt podat podnět ohledně porušení Směrnice. NKM se musejí takovou informací zabývat a snažit se najít smírné řešení sporů mezi podnikem a stěžovatelem.

Znění Směrnice lze nalézt na adrese <http://mneguidelines.oecd.org/>, případně dotazy směřovat na adresu nkm@mpo.cz

Dosavadní praxe v České republice

Vláda přijala svým usnesením č. 458 ze dne 10. května 2000 Program Národní politiky podpory kvality. Realizátorem programu byla pověřena Rada kvality ČR. Strategie v oblasti společenské odpovědnosti je součástí strategických záměrů Rady od roku 2006. Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) je tímto usnesením pověřeno řízením Rady kvality ČR a organizačním zajištěním její činnosti. Představitel MPO byl rovněž jmenován předsedou Rady kvality ČR.

Pro propagaci a koordinaci aktivit v oblasti CSR byla Radou kvality ČR v roce 2008 ustavena odborná sekce Společenská odpovědnost organizací, jejímž úkolem je koordinovat aktivity CSR na národní úrovni s cílem dosažení strategických záměrů Národní politiky kvality v oblasti společenské odpovědnosti na léta 2011 - 2015. Členy odborné sekce jsou zástupci podnikatelských svazů, veřejné správy, profesních organizací i nestátních neziskových organizací a akademické sféry. Odborná sekce v rámci procesu tvorby strategického dokumentu "Národního akčního plánu společenské odpovědnosti organizací v České republice" připravila jeho základní teze (záměry, existující priority a možné aktivity).

Vedle Rady kvality se na propagaci CSR v ČR podílejí další nevládní organizace, např. Byznys pro společnost (BpS), Business Leaders Forum (BLF) a regionální organizace (např. Institut společenské odpovědnosti v Ostravě a Asociace společenské odpovědnosti v Plzni). Tyto organizace působí více méně nezávisle na Radě kvality a je nezbytné hledat cesty ke společné efektivní spolupráci.

Národní akční plán CSR byl vytvořen a přijat v návaznosti na obnovenou strategii EU pro sociální odpovědnost podniků na období 2011-2014 v souladu s iniciativami strategie Evropa 2020. Smyslem národního akčního plánu (NAP) je přispět k rozvoji konceptu společenské odpovědnosti organizací v ČR a napomoci tak rozvoji společnosti, hospodářství a konkurenceschopnosti ČR.

Strategický dokument "**Národní akční plán společenské odpovědnosti organizací v České republice**" byl 2. dubna 2014 schválen vládou ČR.

Zdroj: V článku byly využity informace ze serveru CSR online.

RADA HOSPODÁŘSKÉ A SOCIÁLNÍ DOHODY ČR JEDNALA O ZAMĚSTNANOSTI

Jako jeden z nejdůležitějších bodů projednávalo 108. zasedání Plenární schůze Rady hospodářské sociální dohody ČR, které se konalo 22. dubna 2014, problematiku zaměstnanosti v České republice.

K návrhům na opatření ke zvýšení zaměstnanosti a současně na podporu hospodářského růstu, které připravilo jak Ministerstvo práce a sociálních věcí, tak Ministerstvo průmyslu a obchodu, se vyjadřovali zaměstnavatelé i odbory a předložené vládní návrhy podpořily.

Kroky na podporu zaměstnanosti v roce 2014:

- **Podpora dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a uchazečů starších 55 let** - zvýšení příspěvku pro firmy za zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných lidí nad 55 let na 24 tisíc Kč měsíčně,
- **Outplacement** - poradenství pro lidi, kterým hrozí zrušení místa a propuštění s cílem zajistit jim pracovní uplatnění dříve, než skončí jejich stávající ukončovaný pracovní poměr - příspěvek pro zaměstnavatele, který dá propouštěnému člověku práci,
- **Sdílené pracovní místo** ("generační tandem") - zaměstnavatelé dostanou příspěvek na vytvoření pracovního místa pro nezaměstnaného do 30 let či rodiče po rodičovské, při současném zachování pracovního místa pro osobu starší 60 let (bude v roli mentora),
- **Aktivizační pracovní příležitost** - příspěvky pro zaměstnavatele na vytváření krátkodobých příležitostí pro nezaměstnané, kteří si tak na jedné straně budou moci legálně přivydělat, a na straně druhé si budou moci zachovat pracovní návyky; dál budou moci zůstat i v evidenci uchazečů o práci; pracovní činnost bude vykonávána dobrovolně uchazečem o zaměstnání na základě dohody o provedení práce v rozsahu maximálně 40 hodin měsíčně po dobu třech měsíců,
- **Individuální koučink** - individuální poradenství pro uchazeče o zaměstnání, a to i po určitou dobu jejich uplatnění na trhu práce; pilotně bude ověřena spolupráce mezi Úřadem práce ČR a agenturami práce při individuálním přístupu k nezaměstnaným osobám,
- **Podpora zaměstnanosti u státních podniků a jejich dodavatelů** - jedná se o podporu vzniku nových pracovních příležitostí u státních podniků a jejich dodavatelů prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (mzdové příspěvky, rekvalifikace), zejména v případě obslužných a nízkokvalifikovaných prací obecně prospěšného významu (jde např. o

Lesy ČR, České dráhy, ČEZ, Český aeroholding, příslušná povodí zejména v krajích postižených povodněmi),

- **Pracovní návyky** - jedná se o pilotní ověření způsobu komunitní spolupráce při řešení dlouhodobé nezaměstnanosti u osob, které jsou dlouhodobě vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- **Podpora mobility pracovní síly** - jedná se o posílení regionální mobility pracovní síly, a to zejména v oblastech s vysokou mírou nezaměstnanosti a nízkou dopravní obslužností; osobě, která přestala být uchazečem o zaměstnání z důvodu nalezení pracovního uplatnění, bude poskytován finanční příspěvek na dojíždění do zaměstnání,
- **Obnova lesů v Krušných horách** - Ministerstvo práce a sociálních věcí spolupracuje s Ministerstvem zemědělství a Lesy ČR při řešení problematiky obnovy lesů v Krušných horách na území Karlovarského a Ústeckého kraje a problematiky vysoké nezaměstnanosti v těchto regionech - podpora probíhá formou příspěvků na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace,
- **Průmyslová zóna Barbora, Karviná** - resort MPSV participuje v expertní skupině, která má za úkol řešit problematiku vysoké míry nezaměstnanosti v karvinském regionu; v případě průmyslové zóny Barbora bude nástroji aktivní politiky zaměstnanosti podpořen rozvoj pracovních míst.

Opatření na podporu hospodářského růstu ČR v roce 2014:

- **Zlepšení podnikatelského prostředí** - vláda podpoří rozvoj malého a středního podnikání, živnostenského podnikání, které představují další možnosti ekonomického růstu a zvyšování zaměstnanosti; intenzivněji budou využívány finanční nástroje typu zvýhodněných záruk, úvěrů a budou podnikány kroky k maximálnímu snížení administrativní zátěže pro podnikatele,
- **Podpora zahraničních a domácích soukromých investic** - vláda posílí systém pobídek pro zahraniční a domácí firmy s využitím agentury pro podporu investic CzechInvest; investiční pobídky by měly motivovat investory dlouhodobě podnikat a reinvestovat do české ekonomiky,
- **Podpora exportu** - pro podporu exportu vláda maximálně využije ekonomickou diplomacii a instituce jako CzechTrade, ČEB, eGAP nebo CzechTourism; budou posílena obchodní oddělení zastupitelských úřadů zkušenými odborníky s praxí v oblasti zahraničního obchodu, a to

zejména v oblasti Dálného Východu, Jižní Ameriky, respektive Afriky; více peněz by mělo jít na proexportní financování a pojišťování,

- **Evropské fondy** - důležitým krokem je využití zbývajících prostředků z evropských fondů v oblasti podpory podnikání a inovací s cílem maximálně podpořit zaměstnanost a růst ekonomiky stejně jako v dalších oblastech; vláda udělá maximum pro provedení a dokončení podnikatelských, infrastrukturních a dalších projektů za více než 280 miliard Kč z fondů EU v současném programovacím období; vláda zajistí spuštění čerpání prostředků z fondů EU v novém období do konce roku 2015,
- **Podpora vědy a výzkumu a inovací a rozvoj spolupráce s podnikatelským sektorem** - vláda se zaměří na podporu průmyslového výzkumu ve vybraných oborech, kde je potenciál pro české podniky pro prosazení se na zahraničních trzích, v těchto oborech dojde k systémové podpoře vzdělávání, výzkumu, výroby a exportu; budou vytvořena pravidla, která budou firmy motivovat k financování výzkumných projektů,
- **Stavebnictví** - efektivní investiční výstavba a na ni navazující stavebnictví jsou jedním ze základních pilířů rozvoje státu, přičemž značným způsobem prorůstově ovlivňují vývoj společnosti i národního hospodářství; proto je nutné ze strany státu vytvářet legislativní, finanční a organizační (administrativně a časově co nejméně náročné) podmínky pro realizaci investičních projektů s akcentem zejména na zvýšení zaměstnanosti, dopravní, energetickou a jinou veřejnou infrastrukturu, snižování energetické náročnosti budov, rozvoj výrobních odvětví a progresivních technologií, zdravotních a sociálních služeb aj.
- **Zvýšení investic do infrastruktury** - s využitím fondů EU a jejich spolufinancování ze státního rozpočtu (více než 1 bilion Kč v následujících 9 letech) vláda podpoří investice do dopravní infrastruktury spojené s postupným dobudováním dálniční sítě a hlavní páteřní infrastruktury sloužící k napojení zbývajících regionů a průmyslových center na hlavní české i evropské trasy; důležitý je nárůst investic také do modernizace železniční sítě, energetické, vodárenské infrastruktury, široce dostupného vysokorychlostního internetu a sociálního bydlení,
- **Technické vzdělávání** - vláda podnikne kroky k posílení vazby vzdělávací soustavy na potřeby trhu práce; vláda se zasadí o posílení role

polytechnické přípravy na základních školách a bude podporovat spolupráci zaměstnavatelů a středních a vysokých škol,

- **Snižování energetické náročnosti a nákladů při výrobě, modernizace výroby** - v rámci energetické koncepce ČR vláda zajistí, aby docházelo ke snižování energetické náročnosti primárně přechodem k výrobám s nízkou energetickou náročností a zároveň vysokou přidanou hodnotou; k dosažení tohoto cíle vláda maximálně využije fondy EU,
- **Ochrana spotřebitele a podpora spotřebitelské poptávky** - vláda se zaměří na důslednou regulaci a dohled nad nákladovostí a výší cen pro spotřebitele v síťových odvětvích jako je energetika, vodárenství či plynárenství; vznikne nezávislý regulační úřad; prostřednictvím ČOI bude vláda důsledně hájit zájmy spotřebitelů v oblasti spotřebitelských půjček, maloobchodního prodeje i v dalších oblastech.

Zdroj: Materiály na jednání 108.Plenární schůze RHSD ČR

VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V BŘEZNU 2014

Celková úroveň spotřebitelských cen zůstala v březnu stejná jako v únoru (meziměsíční změna 0,0 %). Tento vývoj ovlivnilo zvýšení cen zejména v oddíle potravin a nealkoholické nápoje a oddíle odívání a obuv, které bylo kompenzováno poklesem cen v oddíle rekreace a kultura a oddíle doprava.

Meziroční růst spotřebitelských cen byl v březnu stejný jako v lednu a únoru, tj. 0,2 %.

Meziměsíční růst cen v oddíle potravin a nealkoholické nápoje způsobilo zejména zvýšení cen těstovin o 3,2 %, masa o 0,7 %, vajec o 2,3 %, mléka o 1,5 %, jogurtů o 3,8 %, ostatních mléčných výrobků o 1,1 %, rostlinných tuků o 4,9 %, nealkoholických nápojů o 1,5 %. Nižší než v únoru byly především ceny zeleniny o 3,1 %, másla o 3,1 % a ovoce o 0,2 %. V oddíle odívání a obuv se zvýšily ceny oděvů o 0,9 % a obuvi o 1,3 %.

Na snížení celkové úrovně spotřebitelských cen v březnu působil pokles cen v oddíle rekreace a kultura, kde sezónní ceny dovolených s komplexními službami klesly o 3,9 %. V oddíle doprava se snížily ceny pohonných hmot o 0,9 %.

Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny v březnu stejně jako v únoru o 0,2 %, avšak některé oddíly spotřebního koše měly v těchto měsících rozdílný cenový vývoj. Zvýšení cenového růstu nastalo zejména v oddíle odívání a obuv, kde ceny oděvů byly v březnu vyšší o 1,5 % (v únoru o 0,5 %) a obuvi o 7,9 % (v únoru o 7,1 %). Ke zrychlení meziročního cenového růstu došlo i v oddíle alkoholické nápoje a tabák vlivem zvýšení cen lihovin o 5,9 % (z 3,2 % v únoru). Ke zpomalení cenového růstu došlo v oddíle potravin a nealkoholické nápoje v důsledku nižšího meziměsíčního zvýšení cen v březnu 2014 než v březnu 2013. Meziroční růst cen zpomalil zejména u másla na 12,6 % (z 15,3 % v únoru) a zeleniny na 2,9 % (z 13,2 % v únoru). Ceny chleba klesly o 0,5 % (v únoru růst o 3,2 %) a nealkoholických nápojů o 1,0 % (v únoru růst o 0,9 %). V oddíle doprava přešly ceny z mírného růstu v únoru v pokles v březnu vlivem vývoje cen pohonných hmot. Ty v březnu klesly o 1,6 %, zatímco v únoru měly cenový růst nulový.

Největší vliv na výši celkové meziroční hladiny spotřebitelských cen měly i nadále ceny v oddíle potravin a nealkoholické nápoje. Další významný vliv na

celkovou úroveň spotřebitelských cen měly ceny v oddíle alkoholické nápoje a tabák, kde ceny tabákových výrobků vzrostly o 5,1 % a ceny alkoholických nápojů o 4,0 %.

Na snižování meziročního cenového růstu působily ceny bydlení vlivem poklesu cen elektřiny o 10,5 % a zemního plynu o 9,1 %. Ceny čistého nájemného vzrostly o 1,4 %, vodného o 3,4 %, stočného o 3,2 %, tepla a teplé vody o 0,8 %. V oddíle pošty a telekomunikace byly ceny telefonických a telefaxových služeb nižší o 9,3 % a ceny mobilních telefonů o 16,8 %. V oddíle bytové vybavení a zařízení domácnosti ovlivnilo cenový pokles zejména snížení cen přístrojů a spotřebičů pro domácnost o 4,0 %.

Vývoj spotřebitelských cen

Oddíl	Předchozí měsíc=100	Stejně období předchozího roku=100			Míra inflace
		1/14	2/14	3/14	
Úhrn	100,0	100,2	100,2	100,2	101,0
v tom:					
Potraviny a nealko	100,4	103,9	104,2	103,7	104,7
Alkohol a tabák	100,0	103,8	104,2	104,5	103,7
Odívání a obuv	100,9	102,0	102,1	102,9	100,4
Bydlení, voda, energie, paliva	100,1	97,6	97,6	97,7	100,5
Zařízení domácností	100,0	98,6	98,6	98,7	98,9
Zdraví	100,5	96,2	96,7	97,1	100,7
Doprava	99,7	101,0	100,1	99,3	99,6
Pošty a telekomunikace	99,9	90,2	90,2	90,9	89,9
Rekreace a kultura	98,9	100,5	100,6	100,5	100,4
Vzdělávání	100,0	101,1	101,3	101,3	101,3
Stravování a ubytování	100,2	101,5	101,6	101,6	101,8
Ostatní zboží a služby	100,2	100,9	100,5	100,6	101,3

Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v březnu 1,0 %.

Meziroční přírůstek průměrného **harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byl podle předběžných údajů Eurostatu **v únoru 0,8 %**, což je o 0,1 procentního bodu méně než v lednu. Nejvíce vzrostly ceny ve Finsku a na Maltě (o 1,6 %). Naopak v Bulharsku klesly ceny v únoru meziročně o 2,1 %, na Kypru o 1,3 %, v Řecku o 0,9 %, v Chorvatsku o 0,2 % a v Portugalsku o 0,1 %. Také na Slovensku zaznamenaly ceny v únoru pokles o 0,1 % z nulového růstu v lednu. V Německu zpomalil růst cen na 1,0 % z 1,2 % v lednu. Podle předběžných výpočtů vzrostl **v březnu 2014 HICP v ČR meziměsíčně o 0,1 % a meziročně stejně jako v lednu a únoru o 0,3 %**. Bleskový odhad meziroční změny HICP **pro eurozónu za březen 2014 je 0,5 %**.

Průměrné ceny pohonných hmot

Pohonná hmota	prům. 2013	01/14	02/14	03/14	prům. 2014
Benzin Natural 95	36,17	36,28	36,20	35,86	36,11
Benzin Super 98	38,32	38,47	38,36	38,18	38,34
Motorová nafta	36,11	36,65	36,57	36,39	36,54
LPG	17,42	18,16	18,11	17,84	18,04

Zdroj: Český statistický úřad

Informace o probíhajících projektech ASO a OSPZV-ASO ČR

V současné době se v rámci Asociace samostatných odborů a Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů ČR realizují 4 nové projekty, které jsou financované Evropským sociálním fondem z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR. Poskytovatelem dotace u těchto projektů je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Jedná se o tyto projekty:

- 1. Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb (zkrácený název: Pracovnělékařské služby)**
Příjemcem projektu je Asociace samostatných odborů a partnerem je Svaz průmyslu a dopravy ČR.
- 2. Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce a úpravu pracovněprávních vztahů**
Příjemcem projektu je Českomoravská konfederace odborových svazů s partnery Asociace samostatných odborů, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a Svaz průmyslu a dopravy ČR.
- 3. Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství (zkrácený název: Vyjednávání v praxi)**
Příjemcem projektu je Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů ČR a partnerem je Zemědělský svaz ČR.
- 4. Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa I. (zkrácený název: BIDI II)**
Příjemcem projektu je Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a partnerem projektu za odvětví zemědělství je Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů ČR a Zemědělský svaz ČR.

Přinášíme Vám informace o zaměření, cílech a zajímavých výstupech těchto projektů.

1. Projekt „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“ (Pracovnělékařské služby)

Již delší dobu se zaměstnavatelé v České republice potýkají se značnými obtížemi, které přinesla nová právní úprava pracovnělékařských služeb v praxi. Tento nastalý problém byl stěžejním podnětem k přípravě projektu, jehož cílem je zaměřením se na snahu usnadnit složitou orientaci v uvedené právní úpravě, na zmapování situace v aplikační praxi příslušné právní úpravy a při zpracování zjištěných problémů v této oblasti.

Asociace samostatných odborů s partnerem projektu - Svazem průmyslu a dopravy ČR, proto na základě podnětů získaných v dotazníkovém šetření připravily projekt v rámci Výzvy Posilování sociálního dialogu Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost, a to projekt „Spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti aplikace nové právní úpravy pracovnělékařských služeb“.

Hlavním cílem tohoto projektu je s využitím platformy bipartitního dialogu analyzovat situaci v aplikaci nové právní úpravy pracovnělékařských služeb, definovat existující problémy z pohledu zaměstnanců i zaměstnavatelů. Záměrem projektu je posoudit způsoby jejich řešení, případně navrhnout změny právní úpravy a přispět tak ke sjednocení postupů v praxi a ke zkvalitnění legislativy.

Pro podrobnější zmapování situace v oblasti pracovnělékařských služeb, identifikování, definování problémů a navrhování řešení je problematika pracovnělékařských služeb rozdělena do tří základních okruhů:

1) Problémy poskytovatelů pracovnělékařských služeb

Pozornost bude věnována zmapování podmínek, za kterých se uzavírají smlouvy mezi poskytovateli pracovnělékařských služeb a zaměstnavateli, pokrytí trhu odpovídajícím množstvím poskytovatelů pracovnělékařských služeb ve vazbě na regiony, cenovým relacím za

poskytnuté služby, rozsahu poskytovateli zabezpečovaných služeb a právním předpisem stanovených časových limitů pro výkon jednotlivých úkonů.

2) Problémy preventivních prohlídek

Z hlediska problémů nejobsáhlejší část, diskutován bude rozsah a obsah preventivních prohlídek, zejména z hlediska velikosti zaměstnavatele a kategorizace prací, účelnost a efektivnost nastavených pravidel, nákladovost, včetně administrativy spojené se zabezpečením preventivních prohlídek.

3) Zdravotní způsobilost zaměstnance k práci

Cílem by mělo být především sjednocení postupů, které v případě chybné aplikace mohou mít fatální dopady na zdraví zaměstnance a ekonomické dopady na zaměstnavatele.

Tři okruhy problémů z pohledu projektu znamenají i tři pracovní - expertní skupiny. Stejně expertní skupiny budou vytvořeny na straně odborů a také na straně zaměstnavatelů. Asociace samostatných odborů a Svaz průmyslu a dopravy ČR budou mapovat situaci v aplikaci právní úpravy, identifikovat okruhy problémů a hledat způsoby jejich řešení. Na jednání těchto šesti expertních skupin navážou mj. workshopy, které budou organizované na bipartitním principu. Výstupem z nich budou návrhy nelegislativních - doporučení, postupy, příklady dobré praxe, a také legislativních řešení.

První společný workshop ASO a SP ČR v rámci projektu „Pracovně-lékařské služby“ se uskuteční 30. dubna 2014 a na programu bude diskuze k prvnímu okruhu - Problémy poskytovatelů pracovnělékařských služeb.

Na 26. června 2014 se pak připravuje druhý společný workshop, a to na téma „Problémy preventivních prohlídek“.

Realizační tým je přesvědčen, že tento projekt bude přínosem jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, a že tato zkušenost přispěje nejen ke snížení administrativní náročnosti, organizační zátěže a celkových nákladů firem, ale také bude nápomocná pro bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky zaměstnanců. Statistická data pracovních úrazů a nemocí z povolání jsou neúprosná a ASO se

prostřednictvím svých svazů a odborových organizací snaží i touto formou zapojit do řešení problematiky bezpečnosti práce na pracovištích a ochrany zdraví svých členů - zaměstnanců.

2. Projekt: Nový občanský zákoník ve vazbě na zákoník práce a úpravu pracovněprávních vztahů

Nový občanský zákoník zcela změní základní koncepci soukromého práva. Jako definiční znak soukromého práva bude opuštěno kritérium rovnosti a důraz bude položen na autonomii vůle. Hlavním cílem projektu je seznámit cílovou skupinu s novým občanským zákoníkem a jeho dopady na právní úpravu pracovněprávních vztahů a vyloučit či alespoň minimalizovat výkladové a aplikační nejasnosti spojené s novým občanským zákoníkem a novelizovaným zákoníkem práce. Dalším důležitým cílem je přispět k případnému zkvalitnění právní úpravy. K tomu by mohlo dojít v případě, kdy zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů vyjednájí takovou podobu změn, která bude oboustranně přijatelná.

Cílovou skupinou projektu jsou sociální partneři, definovaní RHSD ČR a jejich členské základny a odvětvové svazy, zaměstnavatelé a zaměstnanci podniků vstupující do sociálního dialogu, kterým bude prokazatelně podána informace o projektu prostřednictvím vedení organizací. Členská základna je tvořena odvětvovými svazy, zaměstnavateli a zaměstnanci podniků a lze ji rozdělit na dvě části:

1. část, tj. zaměstnanci centrálních organizací sociálních partnerů působící v centru i v regionech;

2. část, tj. členské základny sociálních partnerů v regionech mimo hl. město Prahu a dále odvětvové svazy, zaměstnavatelé a zaměstnanci vstupující do sociálního dialogu (členové výborů základních organizací za odbory, kolektivní vyjednavači za zaměstnavatele).

Klíčové aktivity projektu jsou:

- a) Vzdělávání - v průběhu 15 měsíců se celkem zapojí nejméně 4 800 zástupců cílové skupiny ve 240 organizovaných seminářích (pro všechny čtyři partnery).
- b) Shromažďování zkušeností a aplikačních poznatků - získání poznatků o dopadech vzdělávání na cílovou skupinu, a jednak na sběr informací a poznatků o případných problémech a nejasnostech spojených s podpůrnou aplikací nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích
- c) Závěrečná konference - tripartitní konference zaměřená na prezentaci a oponenturu hlavních výstupů. Cílem bude formulace společných závěrů týkajících se shrnutí poznatků s aplikací nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích a požadavků směřujících k nezbytným úpravám v právních předpisech
- d) Zpracování závěrečného dokumentu - návrhy na úpravu pravidel podpůrného použití nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, na kterých byla mezi sociálními partnery dosažena shoda. V souladu se Statutem RHSD ČR tak využijí sociální partneři - jak zástupci zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů - svého iniciačního práva k předložení společné dohody (dokument, výzva) vládě ČR (Parlamentu ČR).

3. Projekt: „Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství“

(Vyjednávání v praxi)

Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů ČR a Zemědělský svaz ČR se spolu se svými členy rozhodly realizovat projekt, který by prostřednictvím bipartitního sociálního dialogu a klíčových aktivit pomohl zvyšovat adaptabilitu a konkurenceschopnost zaměstnanců a zaměstnavatelů v odvětví zemědělství v České republice zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání.

Při přípravě tohoto projektu, který je zkráceně označován „Vyjednávání v praxi“, se vycházelo z výzkumů a studií, které byly zpracovány v rámci projektů zaměřených na oblast sociálního dialogu. Povědomí zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství o existenci a praktických možnostech kolektivního vyjednávání je velmi nízké, což potvrzují výsledky strukturovaných rozhovorů se zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství, kteří se aktivně zúčastňují procesu kolektivního vyjednávání v praxi. Realizací tohoto projektu se má zlepšit oboustranná informovanost o celkovém procesu kolektivního vyjednávání ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů v odvětví zemědělství, a to i tam, kde neexistuje odborová organizace (drobní a malí podnikatelé). Díky tomuto projektu mohou sociální partneři v zemědělství navázat na dlouholetou úspěšnou spolupráci, neboť v odvětví zemědělství v České republice se víc než 20 let pravidelně každý rok uzavírá vyšší kolektivní smlouva.

Projekt se zaměří na praktické provádění kolektivního vyjednávání na všech úrovních v rámci pracovního procesu zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství. Dosažením cílů projektu se zvýší úroveň kolektivního vyjednávání a tím se také zkvalitní komunikace sociálních partnerů. Záměrem projektu je dosažení rozvoje kvalifikace, kompetence a praktických dovedností, využitím informačních a komunikačních technologií k lepší informovanosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství v rámci procesu kolektivního vyjednávání a kontroly dohodnutých závazků. Cílů má být dosaženo jednak účastí zaměstnanců

a zaměstnavatelů na vzdělávacích aktivitách. V průběhu trvání projektu se uskuteční 48 vzdělávacích seminářů, kterých se zúčastní 960 zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství. Polovinu těchto seminářů organizuje OSPZV-ASO ČR a další část je v gesci Zemědělského svazu ČR.

Další oblastí bude organizace 4 kulatých stolů pro 160 účastníků ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství. Hlavními tématy těchto aktivit budou:

Kolektivní vyjednávání v praxi v odvětví zemědělství
Prekérní práce a agenturní zaměstnávání v zemědělství
Flexibilní formy práce v zemědělství
Mladí zaměstnanci v zemědělství

Na těchto akcích se budou využívat prostředky virtuální výuky, odborné metodické materiály - **publikace** na téma praktické provádění kolektivního vyjednávání. Připravuje se také informační leták „**Desatero kolektivního vyjednávání**“.

Inovovaným produktem projektu bude bezesporu multimediální příručka na DVD "**Jak efektivně vyjednat**". Asi půlhodinový obsah této příručky nejen účastníky seminářů vtáhne do problematiky kolektivního vyjednávání, připomene historii a současnost procesu vyjednávání a ve videospotech mimo jiné přiblíží příklady správného a špatného postupu při vyjednávání.

Nedílnou součástí tohoto projektu je příprava a správa webových stránek "**Sociální dialog v zemědělství**", které se zaměří na aktuální informace z této oblasti.

Tolik pár základních informací o projektu. Důležité budou následující měsíce, kdy realizační tým bude pracovat na naplňování daných klíčových aktivit tak, aby po jeho uzavření v červnu 2015 bylo možné konstatovat, že byl přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele v odvětví zemědělství.

4. Projekt: Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa I. (BIDI II)

Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů společně se svými členy realizuje projekt, který prostřednictvím bipartitního dialogu a klíčových aktivit pomůže připravit zaměstnavatele a zaměstnance na dopady a změny vyplývající z důchodové reformy.

Projekt je koncipován etapově, pro realizaci v letech 2013-2018.

I. etapa 2013-15:

- Rekonstrukce a činnost pracovní skupiny na úrovni bipartitních platform
- Doplnění technických kapacit na úrovni bipartitních platform
- Vytvoření informačního prostředí a nástrojů pro zajištění připravenosti cílové skupiny na změny důchodového systému
- Přenos informací, poznatků a podnětů z práce s cílovou skupinou formou konferencí
- Přípravná fáze pro realizaci sociálního auditu
- Vytvoření relevantních dat - demografická prognóza
- Zavádění nových moderních systémů řízení, ageing.

II. etapa 2015-17:

Předpokládané aktivity:

- „Sociální audit“ - identifikace vyvolaných změn
- Návrhy, jak na vyvolané změny reagovat v jednotlivých odvětvích,
- Návrhy na změny národní legislativy
- Začít realizovat potřebné kroky „age managementu“ odpovídající potřebám daného oboru
- Způsoby zavedení výstupů projektu – změny obsahu a charakteru práce, náhrada pracovní síly technikou, změna struktury a obsahu povolání, relokace výroby, posilování obchodně výrobního modelu odvětví, přeskupování činností a procesů ve prospěch předvýrobních a povýrobních etap, atd.
- Metody práce s mladými zaměstnanci k udržení jejich pracovní schopnosti do důchodového věku.

- Publikační činnost - průnik do odvětví, politické a laické veřejnosti.

Cílem projektu je v diskusích se zaměstnavateli a zaměstnanci definovat podmínky, které umožní, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod.

Všechny klíčové aktivity projektu jsou zaměřeny na přímou práci s cílovou skupinou - svazy, zaměstnavatelé, zaměstnanci. Téma důchodové reformy s sebou přináší řadu emocí ve všech odvětvích, proto je velmi potřebné vytvořit a realizovat v rámci projektu aktivity odrážející potřeby plynoucí z prodlužování délky aktivního pracovního života, udržení těchto zaměstnanců na pracovním trhu a zvládnutí pracovní činnosti ve vyšším věku a to bez ohledu na finální parametry důchodového systému či složení vlády. Cílovou skupinou projektu jsou sociální partneři, jejich organizace a jejich zaměstnanci v odvětvích. Hlavním cílem projektu je připravit současnou a budoucí pracovní sílu na reformovaný trh práce. Obsah, metody a způsob zajištění projektových aktivit je nastaven tak, aby bylo úspěšně dosaženo hlavních i specifických cílů projektu.

DŮCHODOVÝ SYSTÉM, JEHO ZMĚNY A DOPADY DO ODVĚTVÍ:

- Důchodová reforma se prozatím diskutuje jen v rovině parametrů, zcela se pomijí diskuse nad dopady vyvolaných změn.
- Bez ohledu na to, jak se bude vyvíjet současná důchodová reforma, a jak budou vypadat důchodové reformy v následujících letech, je zřejmé, že se věk odchodu do důchodu bude muset zvyšovat.
- Populace stárne, dožívá se vyššího věku a to bude znamenat, že podíl důchodců bude neustále stoupat.
- Prodlužování délky života a nižší počet narozených dětí bude mít za následek výrazné zvýšení podílu osob starších 65 let v populaci.
- Prodloužení aktivního pracovního věku přinese zcela nové nároky na všechny pracovníky ve věku nad 50 let, zejména pro fyzicky náročná dělnická povolání, ale dá se předpokládat, že i pro povolání psychicky náročná.
- Vznikne konflikt mezi novými nároky na pracovníky na jedné straně a jejich schopnostmi jim dostát na straně druhé.
- Řešení tohoto konfliktu by se mělo odehrát na pracovním trhu.
- Nestane-li se tak, přenesou se řešení do jiné soustavy, především do zdravotního systému.

- Z celospolečenského hlediska je žádoucí vytvořit takové pracovní podmínky, aby co největší počet zaměstnanců mohl vykonávat své povolání plnohodnotně až do skutečného nároku na starobní důchod.
- Tuto ambici mohou nejlépe naplnit zaměstnavatelé tím, že včas připraví ve svých firmách takové změny pracovních podmínek, které umožní cílové skupině plnohodnotné pracovní zapojení až do odchodu do starobního důchodu.
- Tato řešení však budou mít nemalé finanční náklady na straně zaměstnavatelů.
- Je žádoucí, aby se na jejich sanaci dohodli oba sociální partneři. Tím bude zajištěna rovnováha mezi ekonomickým a sociálním přístupem k řešení.
- To je také důvod, proč bylo řešení přeneseno na platformu sociálního dialogu.

Iva Trojanová

Mgr. Irma Procházková