



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



## Odborná studie

realizovaná v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu v zemědělství v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova – 2. etapa, registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/18\_094/0010453, financovaný ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Poskytovatel dotace: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Příjemce dotace: Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR)

Partner projektu: Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů (ČMSZP)

# Možnosti sociálního dialogu v oblasti motivace k zaměstnanosti v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova

**Praha**

**2021**



## 1 Obsah

1	Obsah .....	2
2	Úvod.....	3
3	Definice.....	4
3.1	Definice sociálního dialogu .....	4
3.2	Definice motivace a její dělení v návaznosti na zaměstnanost.....	5
3.2.1	Nehmotná motivace.....	5
3.2.2	Hmotná motivace .....	5
3.2.3	Pozitivní motivace.....	6
3.2.4	Negativní motivace .....	6
4	Sociální dialog na úrovni EU .....	8
4.1	ILO/ Mezinárodní organizace práce - Sociální dialog a tripartita .....	13
4.2	IOE / Mezinárodní organizace zaměstnavatelů .....	16
5	Sociální dialog na úrovni EU v sektoru zemědělství .....	177
5.1	GEOPA-COPA.....	17
5.2	EFFAT .....	188
5.3	Sociální dialog – příklady ze zahraničí.....	19
5.3.1	Francie .....	19
5.3.2	Německo.....	20
5.3.3	Nizozemsko .....	20
5.3.4	Dánsko.....	20
6	Závěr .....	21
7	Zdroje.....	33



## 2 Úvod

Sociální dialog a ostatní otázky, které se zaobírají tématem interakce zaměstnavatelů, a zaměstnanců se v několika kapitolách snažíme představit. Cílem sociálního dialogu je zlepšit příležitosti pro všechny zaměstnance, tedy ženy i muže, získat důstojnou a produktivní práci v podmínkách svobody, rovnosti, bezpečnosti a lidské důstojnosti.

Úspěšný sociální dialog by měl vyústit v to, aby zaměstnanci nejenže byli spokojení, ale měli jistotu v rovném přístupu ze strany zaměstnavatelů.

Ze strany zodpovědných zaměstnavatelů, kteří se starají o dlouhodobí rozvoj podniku je zásadní, aby měli dostatečnou možnost ohodnotit a ocenit úspěšné zaměstnance, možnost flexibilně reagovat na trh a mít podmínky a servis od státu, aby jejich podnikání bylo konkurenceschopné v soutěživém prostředí trhu.

Každý zaměstnavatel si uvědomuje důležitost schopných zaměstnanců a usilují o vytváření důstojných podmínek tak, aby fluktuace dobrých zaměstnanců byla co nejnižší. Pro úspěšnou spolupráci na pracovišti je důležitá oboustranná důvěra.

Pokud jde o zemědělství, jež souvisí s rozvojem venkova, je v EU důležitým hospodářským odvětvím. Vyrábí přibližně 1,5 % celkové produkce EU a zaměstnává přibližně 10 milionů lidí. Stejně jako v mnoha jiných odvětvích však pracovní síla v zemědělství ubývá. Sociální dialog je jedním z nástrojů, kdy se zainteresované strany mohou setkat a najít společná řešení pro úspěšný rozvoj zemědělství. Toho zemědělství, jež má zásadní význam pro celou společnost EU, protože zajišťuje potravinovou bezpečnost pro všechny obyvatele EU. Nelze opomenout na jeho pozitivní dopad na životní prostředí a na sociální soudržnost venkovských oblastí.

Úloha sociálního dialogu bude nabývat významu, který již každý z nás vidí. Ovlivňuje je ho technický rozvoj směrem k automatizaci a digitalizaci, jež úplně mění pozici člověka (zaměstnanec i zaměstnavatel) v jeho každodenním fungování. A zároveň klimatická změna, jež už nyní je v rámci sociálního dialogu zmiňována (ochrana před zvýšenými teplotami sluneční aktivita, stín; úprava pracovní doby sklizně v návaznosti na teploty apod...). Kromě toho můžou kartami zamíchat i přírodní katastrofy ve formě změn, které mají přímý vliv na produkci a tudíž i na potřebu práce (mrazíky, lesní kalamity a požáry, eroze půdy, výbuch sopek, nedostatek vody atd....).



## 3 Definice

### 3.1 Definice sociálního dialogu

Zdroje prezentují sociální dialog velice podobně, považují ho za základní prvek evropského sociálního modelu. Umožňuje sociálním partnerům, tzn. zástupcům vedení podniku a pracovníků, aktivně přispívat k formování evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti, mj. na základě dohod.<sup>1</sup>

Sociální dialog (neboli sociální dohoda) je proces, při kterém sociální partneři (odborníky a organizace zaměstnavatelů) vyjednávají, často ve spolupráci s vládou, s cílem ovlivnit uspořádání a vývoj pracovních záležitostí, politik trhu práce, sociální ochrany, zdanění nebo jiné hospodářské politiky. Jde o široce rozšířenou proceduru rozvoje veřejných politik zejména v západní Evropě.<sup>2</sup>

Podle článku 154 SFEU musí Komise před zahájením jakékoli činnosti v oblasti sociální politiky konzultovat se sociálními partnery. **Sociální partneři se pak mohou rozhodnout, že namísto toho vyjednají dohodu sami mezi sebou. Na dosažení dohody mají devět měsíců.** Po uplynutí této doby mohou:

- a) uzavřít dohodu a společně požádat Komisi, aby Radě navrhla přijmout rozhodnutí o jejím uplatňování; nebo
- b) uzavřít dohodu a uplatňovat ji v souladu se svými vlastními konkrétními postupy a praxí a s postupy a praxí členských států („dobrovolné“, či později „samostatné“ dohody); nebo
- c) rozhodnout, že nejsou schopni dohody dosáhnout, přičemž v takovém případě se práce na daném návrhu opět ujme Komise.

Také článek 153 SFEU členským státům umožňuje pověřit sociální partnery prováděním rozhodnutí Rady o kolektivní smlouvě podepsané na evropské úrovni.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Sociální dialog | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament. [online]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/58/socialni-dialog>

<sup>2</sup> Baccaro & Simoni (2008). „Politický koncert v Evropě“. Srovnávací politické studie . 41 (10): 1323–1348. CiteSeerX 10.1.1.475.2984 . doi : 10.1177/0010414008315861 .

<sup>3</sup> Sociální dialog | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament. [online]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/58/socialni-dialog>



## 3.2 Definice motivace a její dělení v návaznosti na zaměstnanost

Motivaci lze chápat jako vnitřní popud či pohnutku nebo vnější stimulaci.

Motiv vychází z vnitřní psychiky člověka. Působení motivu usměrňuje jednání člověka, dodává mu smysl a zároveň ovlivňuje celkový prožitek.<sup>4</sup>

Jak motivovat zaměstnance je otázka, která napadá každého zodpovědného nadřízeného nebo majitele firmy. Existují různé druhy motivací, které ve výsledku určují nadšení a chuť vykonávat určitou práci. Správně nastavená motivace vede k efektivnosti a produktivity, často samostatnosti a také spokojenosti na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Motivaci můžeme dělit několika různými způsoby. První z nich je nehmotná a hmotná motivace.

### 3.2.1 Nehmotná motivace

Pokud je zaměstnanec dostatečně dobře hmotně ohodnocen, ale od jeho nadřízených a spolupracovníků se mu nedostává pochvaly či ocenění, nebo pokud zaměstnanci nerespektují své nadřízené a neprojevují patřičnou úctu, vedou tyto okolnosti k ztrátě motivace.<sup>5</sup>

Příklady: respekt, chvála resp. písemné nebo ústní pochvaly; další odpočinek za vynikající výsledky podpory jejich iniciativy; zajištění teambuildingových akcí, oslav, neformálních setkání; kariérní růst; přímý kontakt top managementu se zaměstnanci (prezentace názorů a případná diskuze); čestná deska; poděkování zaměstnancům od vedení veřejným způsobem; motivační deska; zajištění větší svobody v rozumných mezích při zachování kontrolních funkcí; sváteční pozdravy; pomoc při řešení osobních a rodinných problémů atd.

### 3.2.2 Hmotná motivace

Asi nejznámější nástrojem je finanční odměna (mzda, prémie, bonus), v opačném případě viz bod 3.2.4, se jedná o sankci (srážky, pokuta, penalizace). Řadí se zde ale i naturální odměny (výrobky či služby firmy). Sankce a peněžní tresty za nedodržení norem udržují výkonnost zaměstnance. Častěji se však setkáváme s hmotnými sankcemi, pokud zaměstnanec provede chybu. V případě nedodržení norem (pokud není kritické) zaměstnanec spíše nedostane odměny.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9

<sup>5</sup> URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3

<sup>6</sup> URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3



Například když podává nekvalitní práci, nebo vykazuje velkou chybovost.<sup>7</sup> Obecně lze říci, že pracovníci, kteří mají příjmy nižší, jsou hmotnými odměnami více ovlivnitelní. Také je nutné vhodně zvolit pevnou a pohyblivou složku mezd a odměňování.<sup>8</sup>

Příklady: mzda, peníze a odměny, podíly na zisku, příplatky za přesčasy, prémie, příplatky na dovolenou, životní pojištění a komerční důchodové připojištění hrazené firmou, příspěvky na stravování; na mateřské školy, naturálie ve formě zboží a služeb za snížené ceny či zdarma (bytová politika, poskytování půjček), zapůjčení firemního vozidla i pro osobní účely

Asi nejjednodušší je rozdělení motivace na pozitivní a negativní.

### 3.2.3 Pozitivní motivace

Výsledkem této motivace má být pozitivní přínos či radost, je založena často na odměňování lepšího výkonu, dosažení stanoveného milníku apod.

### 3.2.4 Negativní motivace

S pojmem negativní motivace se váže obava ze ztráty něčeho, co je pro zaměstnance důležité, ať už materiální podoby či nemateriální.

#### Zaměstnanecké výhody - benefity

Z výsledků průzkumu a rozhovorů, jež jsme v rámci projektu řešili, vyplynulo, že oblíbeným benefitem je stravné. Zemědělství je velmi specifické odvětví, mnoho pracovních pozic je ovlivněn sezónností, musí se pracovat o víkendech (živočišná výroba), přesčasy během roku mohou být značně variabilní vzhledem k počasí, a proto je možné některé benefity poskytovat jen velmi omezeně. V případě oslovených zaměstnavatelů z Českomoravského svazu zemědělských podnikatelů je zřejmá snaha kompenzovat tyto nevýhody vyšší mírou čerpání dalších benefitů, jako jsou příspěvky či dárky při velkých životních událostech, dovolené nad rámec zákona či příspěvky či doprava do/ze zaměstnání, poskytnutí stravy apod.

To potvrzuje i šetření BENEFITY 2019<sup>9</sup> dopočtené na všechny zaměstnavatele mzdové sféry České republiky s 10 a více zaměstnanci. Dle jejich vyjádření byl v roce 2019 nejoblíbenějším benefitem u zaměstnavatelů jednoznačně příspěvek na stravování. Tento příspěvek poskytovalo

<sup>7</sup> DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9

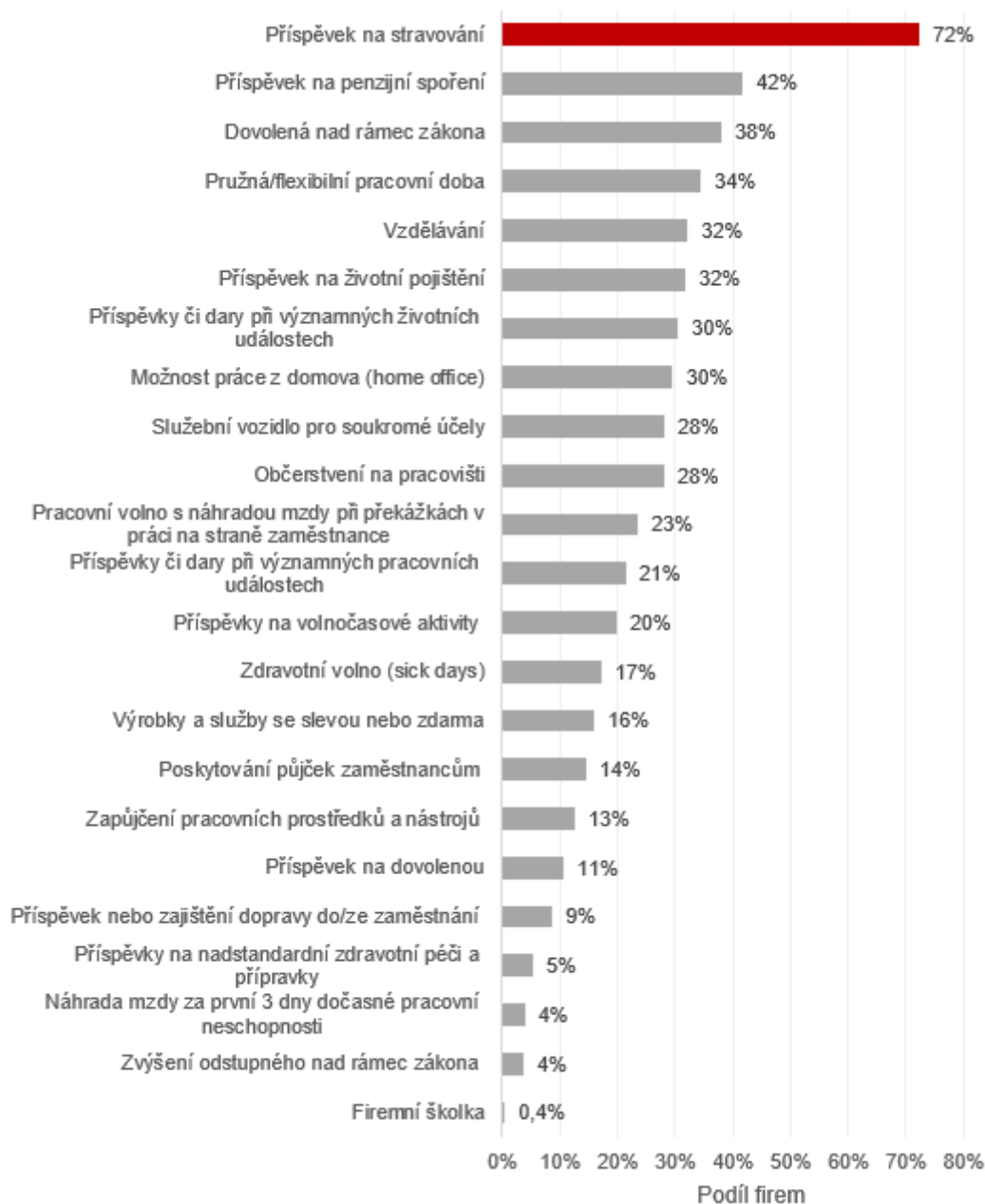
<sup>8</sup> URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3

<sup>9</sup> V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů | Odbory info. Odbory info | [online]. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/5/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-bene/260060>



72 % zaměstnavatelů mzdové sféry. Zmíněný benefit je specifický i tím, že je poskytován u většiny zaměstnavatelů plošně.

Žebříček benefitů poskytovaných ve mzdové sfěře České republiky v roce 2019



Zdroj: Šetření BENEFITY 2019, zpracování TREXIMA.



## 4 Sociální dialog na úrovni EU

Jedním z charakteristických rysů Evropského sociálního modelu Evropský sociální dialog - tedy jednání a konzultace evropských sociálních partnerů (zaměstnavatelů a zástupců zaměstnanců). Sociální dialog se vede na nadodvětvové i odvětvové úrovni. Je považován za součást právních acquis ES (komunitární právo), neboť požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů Společenství, i acquis institucionálních. Sociální partneři se stávají hlavními garanty za aplikaci principů EU týkajících se pracovníků, jako je BOZP, rovné příležitosti, právo na konzultace a právo na přístup k zaměstnání. Sociální dialog je rovněž stále více prostředkem pro provádění směrnic na národní úrovni uzákoňováním dohod evropských sociálních partnerů, případně přímou realizací těchto dohod sociálními partnery na národní úrovni.

### Evropští sociální partneři na nadodvětvové úrovni

#### Evropská odborová konfederace (EOK)

EOK sdružuje 81 národních organizací z 36 evropských zemí a 12 evropských odvětvových federací. Členy EOK jsou organizace ze zemí Evropské unie (EU), Evropského sdružení volného obchodu (ESVO), ze zemí kandidujících na vstup do EU a některých dalších zemí. EOK zastupuje zájmy kolem 60 milionů členů.

EOK byla založena v roce 1973 na ustavujícím sjezdu v Bruselu. Je sociálním partnerem na evropské úrovni; svoji hlavní činnost pro ovlivnění evropské politiky v zájmu pracujících orientuje jednak na přímé působení u orgánů a institucí Evropské unie - zejména Evropské komise, Evropského parlamentu i Rady - jednak na zajišťování odborové účasti v řadě konzultativních orgánů. EOK má zastoupení v Radě Evropy a rozvíjí vztahy s ESVO.

Hlavní cíle EOK jsou vyjádřeny v úvodní části jejích stanov takto: Realizovat zastoupení na ochranu sociálních, ekonomických a kulturních zájmů pracujících na evropské úrovni všeobecně, i v evropských institucích, usilovat o ochranu a prohlubování demokracie v Evropě.

Jako centrála evropských odborových ústředí je EOK autonomní odborovou organizací, která pracuje na základě vlastních stanov, usnesení svých sjezdů a rozhodnutí Výkonného výboru. Sekretariát EOK sídlí v Bruselu; tvoří ho generální tajemník, jeho dva zástupci a čtyři konfederální tajemníci. Sekretariát předkládá návrhy Řídícímu výboru a Výkonnému výboru, realizuje všechny úkoly vyplývající ze závěrů sjezdů a Výkonného výboru, udržuje kontakty mezi Výkonným výborem a evropskými odvětvovými odborovými federacemi. Sekretariát zasedá jednou týdně.

Na odvětvové úrovni působí EOK prostřednictvím evropských odvětvových odborových federací. V rámci EOK dále působí stále rostoucí počet meziregionálních rad pro odborovou spolupráci v příhraničních oblastech. EOK má rovněž svůj institut ETUI - REHS (Evropský odborový institut pro výzkum, vzdělávání a bezpečnost a ochranu zdraví při práci).

Členem EOK z České republiky je Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS), její členské odborové svazy jsou ve většině členy příslušných evropských odvětvových odborových federací.





## **BUSINESSEUROPE - Konfederace evropského podnikání (do ledna 2007 Unie zaměstnavatelských a podnikatelských svazů Evropy (UNICE))**

UNICE, která se 23. ledna 2007 přejmenovala na BUSINESSEUROPE, byla vytvořena v roce 1958. Členy BUSINESSEUROPE je 39 federací z různých odvětví průmyslu a zaměstnavatelských organizací z 33 evropských zemí. Hlavním posláním a prioritami BUSINESSEUROPE je realizovat reformy pro růst a pracovní místa, integrovat evropský trh, usilovat o efektivní správu EU, bojovat proti národnímu protekcionismu, využívat výhod rozšíření a reformovat evropské sociální systémy tak, aby byly udržitelné.

BUSINESSEUROPE má Radu prezidentů (předsedů), která se zabývá strategiemi a obecnými politikami, výkonný výbor přijímající politická stanoviska, výbor stálých delegátů, sedm politických výborů a na šedesát pracovních skupin, které tvoří na 1200 expertů.

Sekretariát BUSINESSEUROPE sídlí v Bruselu.

Členem BUSINESSEUROPE z České republiky je Svaz průmyslu a dopravy ČR (SPČR).

### **Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME)**

Evropská střešová organizace malých a středních podniků. Má 79 členských organizací a reprezentuje více než 11 miliónů malých podniků zaměstnávajících na 50 miliónů lidí po celé Evropě.

Její hlavním posláním je monitorovat politiku a legislativní proces EU a informovat své členy, reprezentovat jejich zájmy, potřeby a názory, podporovat myšlenku evropské integrace a přispívat k evropské spolupráci.

UEAPME má správní radu, sekretariát a řadu výborů. Sídlí v Bruselu.

Z českých sociálních partnerů je členem UEAPME Asociace malých a středních podniků (AMSP - ČR) a Sdružení podnikatelů České republiky.

### **Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP)**

CEEP bylo vytvořeno v roce 1961. Jeho hlavními úkoly jsou výzkum, zajišťování informací a praktické akce. Jeho členy je několik set asociací, veřejných podniků a dalších organizací z více než 20 evropských států.

Evropské centrum podniků veřejného sektoru má členy v mnoha klíčových hospodářských sektorech, např. v energetice, dopravě, telekomunikacích, finančnictví, obraně a elektronickém průmyslu. Kromě své práce jako partner pro instituce Společenství pomáhá CEEP podnikům kontaktovat se s úředníky Společenství a stará se o to, aby jeho členové byli neustále informováni o činnostech evropských institucí.

Každé tři roky stanoví kongres CEEP všeobecnou politiku. CEEP má generální sekretariát, sekce zajišťující účast členských podniků a výbor delegátů složený ze zástupců sekcí a stálých výborů, které provádějí výzkum a navrhují politická stanoviska organizace. Výbor se schází čtyřikrát do roka. CEEP sídlí v Bruselu.

Z ČR je členem CEEP Unie zaměstnavatelských svazů ČR.



## Vývoj a formy evropského sociálního dialogu

Začátky nadodvětvového sociálního dialogu spadají do roku 1984, kdy se Evropská komise obrátila na Radu s požadavkem zlepšit dialog mezi zástupci zaměstnavatelů a zaměstnanců a najít vhodné cesty pro povzbuzení vztahů mezi nimi na evropské úrovni. Z iniciativy tehdejšího předsedy Komise Jacquese Delorse se ve Val Duchesse v Belgii konalo v roce 1985 první z řady jednání mezi Komisí a tehdejšími evropskými sociálními partnery - EOK na straně zaměstnanců a UNICE a CEEP na straně zaměstnavatelů. To byla první fáze evropského sociálního dialogu.

Druhé fázi dal vzniknout Protokol o sociální politice a Dohoda o sociální politice připojené k Maastrichtské smlouvě (která vstoupila v účinnost v roce 1993) a následně vtělené do Amsterdamské smlouvy. V této fázi sociální partneři uzavírali dohody a ty pak byly prováděny prostřednictvím směrnic Rady.

Třetí fáze nezávislého dialogu na úrovni EU začala v prosinci 2001, kdy klíčovým krokem pro sociální dialog byl společný příspěvek sociálních partnerů zasedání Evropské rady v Laekenu v Belgii. V listopadu 2002 byl pak na summitu sociálního dialogu předložen první **společný plán práce evropských sociálních partnerů**. Od tohoto roku také evropští sociální partneři vyjednávají a uzavírají tzv. autonomní rámcové dohody, které se již nestávají směrnicemi a za jejichž provedení jsou odpovědní národní členové organizací evropských sociálních partnerů.

Ve Smlouvách jsou zakotveny dvě fáze sociálního dialogu na úrovni EU:

- **vyjednávání** mezi sociálními partnery na základě sociální kapitoly Amsterdamské smlouvy; výsledkem jsou **dohody**, které se po předložení Komisí Radě a po jejím schválení stávají právními akty ES. V rámci tohoto procesu, na němž se sociální partneři dohodli v roce 1991, bylo již schváleno několik směrnic ES (např. o rodičovské dovolené, o práci na částečný úvazek a o práci na dobu určitou). Evropští sociální partneři se však mohou rozhodnout, že své dohody budou realizovat sami (např. prostřednictvím bipartitních dohod nebo kolektivního vyjednávání) - i tak jsou tyto dohody součástí *acquis communautaire*. Je to případ dohody o práci na dálku z roku 2002, dohody o stresu při práci z roku 2004 a dohody o obtěžování a násilí na pracovišti z roku 2007.

Vyjednávání na nadodvětvové úrovni vedou delegace evropských sociálních partnerů – EOK, BUSINESSSEUROPE/UEAPME a CEEP zejména v rámci Výboru pro sociální dialog EU.

Výsledkem bilaterálních jednání evropských sociálních partnerů – tedy bez zástupců institucí EU a členských států - mohou být - vedle výše zmíněných dohod - i další nástroje - **akční rámce** (Akční rámec pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací z roku 2002 a Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů z roku 2005), **orientační rámce** (např. Zkušenosti s evropskými radami zaměstnanců z roku 2005), společná **stanoviska** k významným posunům v politikách EU či ke sdělením Evropské komise, společná **prohlášení** k významným událostem, apod.

Vyjednávání se vedou i na úrovni odvětvové. Tam se jich účastní evropské odvětvové federace odborů a zaměstnavatelů.

**konzultace**, kdy má Evropská komise za povinnost konzultovat sociální partnery o vhodnosti a nasměrování jakéhokoli svého záměru v oblasti sociální politiky.

Evropská komise tyto konzultace vede na nadodvětvové i odvětvové úrovni s organizacemi, které považuje za reprezentativní. Vedle EOK, BUSINESSSEUROPE/UEAPME a CEEP se



jedná o zhruba další dvě desítky evropských odvětvových odborových, profesních a zaměstnavatelských federací.

Dialog **mezi sociálními partnery a institucemi EU** se vede i na řadě dalších platform, které nejsou přímo institucionálně zakotveny: v rámci tzv. **Tripartitních sociálních summitů**, které se konávají před zasedáními Evropských rad a dochází na nich k jednání zástupců evropských sociálních partnerů s představiteli tzv. Trojky (představitelé předchozího, současného a následujícího předsedajícího státu EU), Evropského parlamentu a Komise, různých společných výborů a pracovních skupin. Sociální partneři se rovněž setkávají se zástupci Evropské centrální banky.

Evropský sociální dialog se vede i v celé řadě **odvětví** - např. stavebnictví, hornictví, textilní průmysl, doprava, telekomunikace, bankovníctví, hotely a restaurace, obchod a různé služby. Celkem existuje 33 odvětvových výborů pro sociální dialog.

Odvětvový sociální dialog vedl k přijetí více než sta společných textů. Forma a výsledky tohoto dialogu se sektor od sektoru značně liší. Nicméně vedle stanovisek a dohod, které mohou vzniknout, umožňují sociálním partnerům lepší pochopení vývoje, výměnu názorů a informací a např. společnou účast na odborných vzdělávacích programech Společenství, budování databází a vypracovávání různých studií.

V roce 1963 vytvořila Evropská komise v rámci PAC Společný poradní výbor pro sociální problémy pracovníků v zemědělství. Maastrichtská dohoda o sociální politice (1992), potvrzená Amsterodamskou smlouvou (1997), vytvořila postup pro konzultace se sociálními partnery zastupujícími zaměstnavatele a pracovníky na evropské úrovni a dala jim skutečné pravomoci sjednávat dohody o pracovních skupinách. Tato ustanovení (články 137 a 138) se od té doby nezměnila a jsou stanovena v článcích 154 a 155 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU).

10

Sociální dialog je základní složkou evropského sociálního modelu. Umožňuje sociálním partnerům (zástupcům vedení a zaměstnanců) aktivně přispívat, a to i prostřednictvím dohod, k vytváření evropské sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Právní základ Články 151–156 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU).<sup>11</sup>

Evropští sociální partneři, tj. BusinessEurope, CEEP, SMEunited a Evropská odborová konfederace, podepsaly v červnu 2021 rámcovou dohodu o digitalizaci, aby podpořili úspěšnou digitální transformaci evropské ekonomiky a zvládli její důsledky pro pracující a svět práce obecně.

Dohoda podporuje úspěšnou integraci digitálních technologií na pracovišti, investice do digitálních dovedností, aktualizaci dovedností a trvalou zaměstnatelnost pracovních sil. Dohoda umožňuje zaměstnavatelům a odborovým svazům partnerským postupem zavádět strategie digitální transformace lidsky orientovaným přístupem a to na národní, odvětvové a podnikové úrovni. Dohoda zahrnuje způsoby připojování a odpojování prostřednictvím komunikačních

<sup>10</sup> Geopa-Copa | ČMSZP. ČMSZP | Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů [online]. Copyright © [cit. 04.06.2021]. Dostupné z: <https://cmszp.cz/geopa-copa/>

<sup>11</sup> Social dialogue | Fact Sheets on the European Union | European Parliament. [online]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/el-dialogo-social#:~:text=Social%20dialogue%20is%20a%20fundamental%20component%20of%20the,on%20the%20Functioning%20of%20the%20European%20Union%20%28TFEU%29.>



prostředků a dodržování pravidel pracovní doby a vhodných opatření k zajištění dodržování předpisů.

## Evropský hospodářský a sociální výbor

Evropský hospodářský a sociální výbor je poradním orgánem Evropské komise, Evropského parlamentu a Rady Evropské unie. Jeho hlavním úkolem a [posláním](#) je vypracovávat stanoviska k návrhům nařízení, směrnic, doporučení a dalších materiálů těchto institucí a vnášet tak do tohoto legislativního procesu pohled občanské společnosti; výbor může být rovněž požádán o stanovisko k nějakému problému ze strany předsedající země EU a vydává také stanoviska z vlastní iniciativy. Je tedy „mostem“ mezi organizacemi občanské společnosti a rozhodovacími orgány EU.

## Složení

Výbor se skládá z 329 členů ze všech 27 členských zemí EU rozdělených do tří skupin: do skupiny „Zaměstnavatelé“, do skupiny „Zaměstnanci“ a do skupiny „Různé zájmy“. Za Českou republiku působí v EHSV 11 členů z celkových 12, na které má ČR nárok, protože jeden kandidát do III. skupiny nebyl Radou EU schválen.

Skupina I. „Zaměstnavatelé“: Jana Hartman Radová, Alena Mastantuono, David Sventek, Marie Zvolská

Skupina II. „Zaměstnanci“: Bohumír Dufek, Hana Popelková, Lucie Studničná, Dana Sakařová

Skupina III „Různé zájmy“: Zuzana Brzobohatá, Lukáš Curylo, Jarmila Dubravská

## Mandát

Mandát členů EHSV je pětiletý; podle Lisabonské smlouvy dochází každých pět let ke jmenování členů EHSV Radou EU podle návrhů podaných každým členským státem. Nynější členové působí ve svých postech od podzimu 2020 do podzimu 2025.

## Sekce

EHSV má v současnosti šest specializovaných sekcí:

- Hospodářská a měnová unie, hospodářská a sociální soudržnost (ECO)
- Jednotný trh, výroba a spotřeba (INT)
- Doprava, energetika, infrastruktura, informační společnost (TEN)
- Zemědělství, rozvoj venkova, životní prostředí (NAT)
- Zaměstnanost, sociální záležitosti, občanství (SOC)
- Vnější vztahy (REX)



## Mezinárodní odborová konfederace

Mezinárodní odborová konfederace (MEOK, International Trade Union Confederation, ITUC) je největší odborová federace na světě. Vznikla 1. listopadu 2006 spojením Mezinárodní konfederace svobodných odborů (MKSO, International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU) a Světové konfederace práce (SKP, World Confederation of Labour, WCL). Zakládající sjezd se konal ve Vídni a předcházely mu rozpouštějící sjezdy MKSO a SKP.

MEOK zastupuje prostřednictvím 328 členských organizací 176 milionů pracujících ze 162 zemí a oblastí. Současnou generální tajemnicí je Sharan Burrow z Austrálie.

MEOK má své počátky v Mezinárodním dělnickém sdružení (MDS, International Workingmen's Association), též známým jako První internacionála, a roku 2014 si připomněla 150. výročí od založení MDS na světovém sjezdu v Berlíně. Roku 2014 MEOK poprvé zveřejnila globální právní index (Global Rights Index), který řadí země na základě 97 metrik, které souvisejí s právy pracujících, jako například svoboda od násilného zacházení a právo na stávkou a zakládat odbory.

### 4.1 ILO/ Mezinárodní organizace práce - Sociální dialog a tripartita

Mezinárodní organizace práce (MOP - název v angličtině: International Labour Organization, zkratka: ILO) je celosvětovou specializovanou tripartitní organizací, jejímž hlavním cílem je usilovat o podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv.

Byla založena 11. 4. 1919 v rámci Versailleského mírového procesu jako stálá úřadovna Společenství národů a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN. V roce 1969 jí byla udělena Nobelova cena míru.

#### Základním posláním Mezinárodní organizace práce je:

- formulovat mezinárodní politiku a programy na podporu základních lidských práv, zdokonalování pracovních a životních podmínek a obohacování příležitostí zaměstnání
- vytvářet mezinárodní pracovní standardy, které jsou garantovány také jedinečným způsobem dohlížení nad jejich aplikováním, sloužící jako směrnice pro národní orgány při realizaci této politiky
- poskytovat rozsáhlé programy mezinárodní technické spolupráce formulované a prováděné v aktivním partnerství se členskými státy v zájmu pomoci zemím při účinném praktickém naplňování této politiky
- zabezpečovat školení, vzdělávání, výzkumy a vydávat materiály na pomoc v tomto úsilí.





**Mezinárodní organizace práce formuluje mezinárodní pracovní standardy (minimální úroveň základních pracovních práv) zejména v následujících oblastech:**

- základní principy práv v práci, zejména svoboda odborového sdružování a výkon odborových práv, odstranění diskriminace v práci a zajištění rovnosti v odměňování, odstranění nucené a dětské práce, rovnost příležitostí a zacházení
- zaměstnanost, zejména zajištění důstojné práce pro všechny a boj proti nezaměstnanosti
- sociální ochrana, zejména pracovní podmínky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, migrace za prací
- sociální dialog, zejména kolektivní vyjednávání
- regionální a technická spolupráce

Neméně důležitou oblastí v činnosti MOP je poskytování technické pomoci zejména v oblastech profesního vzdělávání, politiky zaměstnanosti, pracovní administrativy, rozvoji managementu, družstev, sociálního zabezpečení, pracovní statistiky a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podporuje rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a zaměstnaneckých organizací a poskytuje pro ně školicí a poradenské služby.

Činnost MOP je finančně zabezpečována prostřednictvím finančních příspěvků členských států a schváleného rozpočtu. Pravidla činnosti jsou zakotvena v Ústavě a Jednacím řádu.

Sídlem MOP je Ženeva, úředními jazyky jsou angličtina, francouzština, španělština, ruština, arabština a čínština.

K 10.6.2016, kdy se novým členem stala Tonga, je v Mezinárodní organizaci práce sdruženo celkem 187 zemí z celého světa.

Mezinárodní organizace práce (ILO) je mezinárodní vládní organizací systému Organizace Spojených národů (OSN). ILO je jedinou mezinárodní organizací na světě, kde se setkávají vlády, zaměstnavatelé a odbory jako rovnocenní partneři k diskusím o záležitostech z oblasti trhu práce a sociálních věcí. ILO sídlí v Ženevě a jeho cíle jsou zakotveny v tzv. Filadelfské deklaraci.<sup>12</sup>

ILO uvádí k tématu sociálního dialogu to, že se má jednat o účinný dialog mezi vládami, organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Zdravé pracovněprávní vztahy jsou prostředky k podpoře sociální spravedlnosti, inkluzivního hospodářského růstu, lepších mezd a pracovních podmínek a udržitelných podniků. Jako nástroje řádné správy věcí veřejných na všech úrovních od místní po globální podporují příznivé prostředí pro realizaci důstojné práce pro všechny.

---

<sup>12</sup> Mezinárodní organizace práce (ILO). Svaz průmyslu a dopravy České Republiky [online]. Copyright © Copyright [cit. 30.08.2022]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/sp-v-mezinarodnich-organizacich/ilo/7400-mezinarodni-organizace-prace-ilo>



Sociální dialog zahrnuje<sup>13</sup>:

- Vyjednávání, konzultace a výměna informací mezi vládami, organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců a mezi nimi.
- Kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli / organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi zaměstnanců.
- Předcházení sporům a jejich řešení.
- Další přístupy, jako je spolupráce na pracovišti, mezinárodní rámcové dohody a sociální dialog v kontextu regionálních hospodářských společenství.

Předpoklady pro zdravý sociální dialog:

- Silné, nezávislé a reprezentativní organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců s technickou kapacitou pro účast v sociálním dialogu a přístupem k příslušným informacím.
- Politická vůle, důvěra a odhodlání zapojit se do sociálního dialogu všech stran.
- Dodržování základních práv na svobodu sdružování a účinné uznávání práva na kolektivní vyjednávání.
- Podpůrný právní a institucionální rámec.

ILO formuluje mezinárodní pracovní standardy (minimální úroveň základních pracovních práv) zejména v oblastech svobody odborového sdružování a výkonu odborových práv, kolektivního vyjednávání, odstranění nucené práce, rovnosti příležitostí a zacházení a další standardy upravující podmínky napříč celým spektrem otázek týkajících se světa práce. ILO poskytuje členským státům technickou pomoc zejména v oblastech profesního vzdělávání a rehabilitace, politiky zaměstnanosti, služeb zaměstnanosti, rozvoje řízení, sociálního zabezpečení a sociální ochrany, pracovních statistik, pracovních podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Podporuje rozvoj nezávislých zaměstnavatelských a odborových organizací a poskytuje jim školicí a poradenské služby.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> ILO [online]. Copyright © 1996 [cit. 03.05.2022]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>

<sup>14</sup> Mezinárodní organizace práce (ILO). Svaz průmyslu a dopravy České Republiky [online]. Copyright © Copyright [cit. 30.08.2022]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/sp-v-mezinarodnich-organizacich/ilo/7400-mezinarodni-organizace-prace-ilo>



## 4.2 IOE / Mezinárodní organizace zaměstnavatelů

Zájmy zaměstnavatelských organizací při Mezinárodní organizaci práce a dalších mezinárodních organizacích v rámci systému OSN hájí Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE) sídlící v Ženevě.<sup>15</sup>

Zaměstnavatelé a podniky např. v OSN, G20 a dalších vznikajících fórech představují rostoucí počet výzev v podobě rozvoje dovedností, pracovní migrace a vyvíjející se povahy samotné práce.

### Evropský pilíř sociálních práv

Evropský pilíř sociálních práv je iniciativa Evropské komise zaměřená na sociální dimenzi EU. Základem pilíře jsou sociální cíle a sociální práva zakotvené v primárním právu EU. První nástin Evropské komise navrhuje tři základní kapitoly, členěných do 20 podskupin, ke kterým byla vedena veřejná konzultace:

#### Rovné příležitosti a přístup na trh práce

- Dovednosti, vzdělávání a celoživotní učení
- Pružné a jisté pracovní smlouvy
- Zajištění při přechodu mezi zaměstnáními
- Aktivní podpora zaměstnanosti
- Rovnost žen a mužů a rovnováha pracovního a soukromého života
- Rovné příležitosti

#### Spravedlivé pracovní podmínky

- Pracovní podmínky
- Mzdy
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Sociální dialog a zapojení pracovníků

#### Přiměřená a udržitelná sociální ochrana

- Integrované sociální dávky a služby
- Zdravotní dávky a dávky v nemoci
- Důchody
- Podpora v nezaměstnanosti
- Minimální příjem
- Dávky v invaliditě
- Dlouhodobá péče
- Péče o děti

---

<sup>15</sup> Mezinárodní organizace práce (ILO). Svaz průmyslu a dopravy České Republiky [online]. Copyright © Copyright [cit. 30.08.2022]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/sp-v-mezinarodnich-organizacich/ilo/7400-mezinarodni-organizace-prace-ilo>





- Bydlení
- Přístup k základním službám

V březnu 2016 byla zahájena veřejná konzultace k 20 různým aspektům evropského pilíře sociálních práv. Konzultace, které se zúčastnilo přes 16 000 respondentů, byla ukončena 31. prosince 2016. Evropská komise by měla představit dokument k evropskému pilíři sociálních práv na summitu v Římě 25. března 2017.

Na konferenci 23. ledna 2017 v Bruselu předseda Komise Jean-Claude Juncker uvedl: „Od začátku svého mandátu dávám jasně najevo, že chci, aby Evropa byla více sociální. První důležité kroky už jsme udělali. Tento rok bude klíčový. Po rozsáhlé veřejné konzultaci je čas vytvořit evropský pilíř sociálních práv. Na sociálním summitu ve Švédsku využijeme faktu, že se věci daly do pohybu, a sociální priority vyzdvihneme tam, kam patří: na čelní místo evropské agendy.“

## 5 Sociální dialog na úrovni EU v sektoru zemědělství

Historicky je zemědělské odvětví tím, které nejvíce usilovalo o harmonizaci pracovních podmínek s cílem je zlepšit. Zemědělství je jedním z odvětví nejvíce ovlivněným vývojem politiky EU: zavedení společné zemědělské politiky (SZP); krize přebytečné produkce letech 1970 a 1980; zdlouhavé reformy SZP, atd.

V rámci sociálního dialogu byly diskutovány dohody o pracovní době, aktuálně se dialog zabývá odbornou přípravou a vzděláváním (Task for skills), pracovními podmínkami v měnícím se prostředí (technické a klimatické změny), sociální ochranou, bojem proti nehlášené práci, předčasným odchodem do důchodu, minimální evropskou mzdou atd.

Sociální dialog v tomto odvětví se původně soustředil na rozvoj plnohodnotného evropského systému pracovněprávních vztahů prostřednictvím vzájemných závazků. Výbor pro evropský sociální dialog pro zemědělství již téměř 50 let pravidelně svolává zástupce zaměstnavatelů a zaměstnanců z členských států Evropské unie, aby diskutovali o sociálních problémech, jimž čelí pracovníci v zemědělském odvětví, a aby rozvíjeli, požadovali a prováděli společná řešení těchto problémů.

### 5.1 GEOPA-COPA

GEOPA-COPA je skupina, která zastřešuje organizace zemědělských zaměstnavatelů v Evropské unii. Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů je jejím členem již řadu let.

GEOPA-COPA je na základě svých stanov oprávněna zastupovat na evropské půdě zaměstnavatele zemědělských pracovníků z členských států EU. Své cíle a svou politiku určuje během členských schůzí a seminářů. Je podřízena prezídiu Copa avšak prezídium může zamítnout postup GEOPA-COPY pouze pokud GEOPA-COPA jedná v rozporu se svými mandátem.



V souladu s konzultačními procedurami stanovenými TFEU, GEOPA-COPA předkládá svá stanoviska Evropské komisi v oblastech návrhů právních předpisů a směrnic upravujících sociální politiku. V případě potřeby GEOPA-COPA předkládá též předběžné posouzení dopadu návrhu daných politických rozhodnutí.<sup>16</sup>

GEOPA-COPA byla vytvořena v roce 1993. Členy GEOPA-COPA jsou národní zemědělské organizace, které jsou členy Copa nebo které mají od Copy oprávnění stát se členy GEOPA-COPA, a které mají právo sjednávat kolektivní smlouvy na národní úrovni. Evropská komise uznává GEOPA-COPA jako orgán, který zastupuje zaměstnavatele v zemědělství.

Výbor pro sektorový sociální dialog pro zemědělství byl vytvořen v roce 1999, aby nahradil smíšený poradní výbor. Tento výbor tvoří GEOPA-COPA a EFFAT. Evropská federace zemědělských svazů, která je členem Evropské konfederace odborových svazů. Výbor řídí Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a začleňování Evropské komise.<sup>17</sup>

GEOPA-COPA se snaží analyzovat aspekty nedostatku pracovních sil v zemědělství s cílem zajistit udržitelná řešení tohoto problému prostřednictvím osvědčených postupů uplatňovaných v členských státech EU. Uvědomuje si, že tento sektor se liší od ostatních ekonomických sektorů, protože je ze své podstaty vysoce sezónní a je stále obtížnější získat pracovní sílu. Statistiky navíc ukazují, že malé farmy jsou postupně nahrazovány většími a pracovní síla je extrémně potřebná. Neobsazené pozice vedou ke zpožděním ve výrobním procesu, nebo dokonce ke ztrátě výroby, což ohrožuje konkurenceschopnost odvětví a udržitelný rozvoj ve venkovských oblastech.<sup>18</sup>

## 5.2 EFFAT

EFFAT je Evropská federace odborových svazů pro výživu, zemědělství a cestovní ruch, která rovněž zastupuje pracovníky v domácnosti. Jako Evropská odborová federace zastupující 116 národních odborových svazů z 37 evropských zemí hájí EFFAT zájmy více než 25 milionů pracovníků vůči evropským institucím, evropským sdružením zaměstnavatelů a nadnárodním společnostem. EFFAT je členem ETUC a evropské regionální organizace IUF.<sup>19</sup>

Evropa čítá přibližně milion zemědělských zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 7 milionů pracovníků. Zemědělství představuje zásadní příspěvek ke zdravé výživě a stále hraje klíčovou roli v hospodářské, environmentální a sociální politice v Evropě. Činnosti EFFAT v odvětví zemědělství zahrnují podporu udržitelné společné zemědělské politiky (SZP), zajištění

<sup>16</sup> Geopa-Copa | ČMSZP. ČMSZP | Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů [online]. Copyright © [cit. 04.06.2021]. Dostupné z: <https://cmszp.cz/geopa-copa/>

<sup>17</sup> Geopa-Copa. Copa Cogeca [online]. Dostupné z: <https://www.copa-cogeca.eu/about-geopa>

<sup>18</sup> Growing the future – Enhancing the attractiveness of the agriculture work – CEPS. CEPS – Leading Independent Think Tank on European Policies [online]. Copyright © 2022 UNITED THEMES [cit. 04.04.2022]. Dostupné z: <https://www.ceps.eu/ceps-projects/growing-the-future-enhancing-the-attractiveness-of-the-agriculture-work/>

<sup>19</sup> EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions | Together for decent work and fair pay from farm to fork. EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions | Together for decent work and fair pay from farm to fork [online]. Copyright © 2019 [cit. 04.10.2021]. Dostupné z: <https://effat.org/>



zaměstnanosti a spravedlivého odměňování ve venkovských oblastech a další rozvoj sociálního dialogu s cílem zlepšit pracovní podmínky v tomto odvětví.

### 5.3 Sociální dialog – příklady ze zahraničí

Sociální dialog může probíhat na různých úrovních a v různé formě v závislosti na vnitrostátních podmínkách. My jsme připravili několik příkladů od kolegů z Evropy.

#### 5.3.1 Francie

Sociální dialog o pracovních podmínkách v agrosektoru ve Francii nám byl představen pouze částečně, nicméně i tak lze říct, že zde jsou drobné rozdíly oproti České republice. Konzultační a vyjednávací orgány existují, a pokud jde o zástupce FNSEA jsou využívány a mobilizováni v posledních letech velmi aktivně.

V posledních letech se rozvinulo vyjednávání na úrovni podniků, odvětví a více odvětví o zdraví a bezpečnosti, zkrácení pracovní doby, dočasné práci, zaměstnávání starších pracovníků a namáhavé práci.

Hlavní specifikum sociálního dialogu v zemědělských profesích spočívá v jeho velké decentralizaci. Kromě toho je rozšiřování úmluv a dohod v těchto profesích v kompetenci ministra odpovědného za zemědělství. Decentralizace vycházela z historického kontextu. V průběhu 19. století docházelo k určování mezd, tzv. „tarify“. u příležitosti mnoha konfliktů, které vedly k uznání koaličního práva v roce 1864, pak k zákonu o odborech v roce 1884. Právě ze zákona o odborech se mohli pak pustit do vyjednávání o „revizi“ mzdových tarifů zákonným způsobem. Dříve takové jednání skutečně probíhaly, ale ujednané „tarify“ byly nezákonné, ale de facto existovaly a rozvíjely se, někdy podléhá schválení prefekty oblasti či starosty. První kolektivní smlouvy byly uzavřeny na konci 19. století, a to těžaři z Cher a Nièvre v roce 1891. A vinaři např. v roce 1904 po stávkách zaměstnanců. Za nejdůležitější sjezdy byly označeny „Arraské úmluvy“ z roku 1891, které řešili nezletilé.

Aktuálně na 1 600 000 zemědělských zaměstnanců, zaměstnaných přibližně v 190 000 podnicích se vyjednává cca 254 oborových kolektivních smluv, z toho přes 30 je jich celostátních smluv a přibližně 60 regionálních smluv. Činnosti podobné průmyslu a službám se však řídí také národními úmluvami.

Ve Francii působí více svazů, ty zaměstnavatelské odborové svazy, které spolupracují s ministerstvem jsou: FNSEA, CNMCCA, FNB, CGPME, UPA.

#### 5.3.2 Německo

Vzhledem k vysoké míře pokrytí odbory a zaměstnavatelskými skupinami v Německu a menšímu počtu problémů v politických a ideologických konfliktech měl sociální dialog na



národní úrovni vyšší vliv na vytváření národních politik. Kromě školení a jistoty zaměstnání kladla důraz také na vyjednávání a vyjednávání o pracovních podmínkách, včetně zkrácení pracovní doby a zvýšení mezd.

Některé německé spolkové země mají zemědělské komory, které rovnoměrně zastupují tři strany: jedna třetina jsou zaměstnavatelé, jedna třetina jsou malí zemědělci bez externí pracovní síly, jedna třetina jsou zaměstnanci. Tyto orgány projednávají otázky odborného vzdělávání a sociální záležitosti.

Německý svaz GLFA, je konfederace zemědělských a lesnických zaměstnavatelských svazů ve Spolkové republice Německo a zastupuje cca 20 členských svazů. Úkolem celého sdružení je podporovat společné zájmy svých členů v oblasti kolektivního vyjednávání, pracovní a sociální politiky. Řeší téma mzdové politiky a politiky kolektivního vyjednávání; podnikové důchodové systémy, nábor pracovníků, jistota zaměstnání a politiku trhu práce

Výsledkem kolektivního vyjednávání na federální úrovni jsou společná doporučení celého sdružení a odpovědného odborového svazu. Spolek jako celek neuzavírá žádné kolektivní smlouvy, pokud jej k tomu členové nepověří. Přímo odpovědnost za uzavření kolektivní smlouvy mají členské asociace, které mohou být pro svou svobodu odporu jediným profesionálním kolektivním vyjednávacím partnerem svazu.

### 5.3.3 Nizozemsko

Převážná většina zaměstnanců v Nizozemsku je kryta kolektivním vyjednáváním, většinou na úrovni odvětví. Jsou i dohody na úrovni společností, které se obecně řídí doporučeními dohodnutými na vnitrostátní úrovni. Kolektivní smlouvy musí být registrovány u Ministerstva sociálních věcí a zaměstnanosti. Kolektivní smlouvy se vztahují na všechny zaměstnance v odvětví nebo společnosti, na které se dohoda vztahuje, nejen na členy odborů. Existují však možnosti změny jejich podmínek.

Sociální partneři se pravidelně a dobrovolně setkávají a využívají těchto jednání ke koordinaci některých záležitostí v zemědělském sektoru a k volnému projednávání názorů. V Nizozemsku existují tzv. RSO, které jsou odpovědné za různé geografické oblasti.

### 5.3.4 Dánsko

Přibližně 80% dánských pracovníků je organizováno v odborech. Proto dohody uzavřené mezi odbory a organizacemi zaměstnavatelů mají významný dopad na politiku zaměstnanosti dánské společnosti, stejně jako na mzdové a pracovní podmínky. V Dánsku stát nezasahoval do regulace platových a pracovních podmínek, pokud se organizace a odbory byly samy schopny se na těchto otázkách dohodnout. To však neznamená, že by nesplnili podmínky a pravidla vyplývající z požadavků evropské legislativy.

Kolektivní smlouva je dohoda mezi dvěma stranami o pracovních podmínkách platných pro zaměstnance podniku nebo sektoru. Dohoda obvykle obsahuje pravidla týkající se pracovní



doby, platu, platby za práci přesčas, zaměstnaneckého penzijního pojištění, výpovědních lhůt a dalších pracovních podmínek. Někdy jsou zapracovány podrobnosti a pravidla týkající se pracovního prostředí (zdraví a bezpečnost) a pravidla pro řešení sporů.

Existuje zde pozice "Tillidsmand" a má velmi silnou ochranu před propuštěním. Jedná se o zástupce zaměstnanců na pracovišti, jež komunikuje s vedením. Neexistuje žádný právní požadavek, aby dánské nebo zahraniční společnosti uzavřely kolektivní smlouvu. Pokud je společnost smluvní stranou kolektivní smlouvy, je kolektivní smlouva právně závazná jak pro společnost, tak pro zaměstnance.

## 6 Závěr

Zemědělství je jedním z odvětví, které zaznamená dramatické změny v důsledku expanze EU. Nerušený pohyb zboží, výměna pracovních sil a značné rozdíly v indexu prosperity mají dopad na celkovou sociální a mzdovou strukturu.

Odbory požadují dodržování kolektivních smluv o mzdách; lidské zacházení se sezónními pracovníky; odpovědnost zaměstnavatelů za své zaměstnance; rovnost domácích a zahraničních sezónních pracovníků podle sociálního práva.

V české republice je Kolektivní smlouva vyššího stupně každoročně uzavřena mezi zaměstnavateli zastoupené Zemědělským svazem ČR a Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů a Odborovým svazem pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů České republiky (OSPZV-ASO ČR), který je dobrovolnou, otevřenou, nezávislou a nestrannou odborovou organizací a působí na celém území České republiky. OSPZV-ASO ČR je nezávislý na politických stranách, hnutích, zaměstnavatelských subjektech a státních orgánech. OSPZV-ASO ČR je právnickou osobou a je ve smyslu právních předpisů příslušným vyšším odborovým orgánem. Sídlem OSPZV-ASO ČR je Praha, Tyršova 1811/6, Nové Město, Praha 2, PSČ: 120 00. OSPZV-ASO ČR je odborovou organizací dle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, která není podnikatelem ve smyslu ustanovení § 420 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. OSPZV-ASO ČR je zapsán ve veřejném rejstříku vedeném Městským soudem v Praze pod sp. zn. L 1194. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace svobodných odborů České republiky jako zkratky svého názvu používá označení „OSPZV-ASO ČR“.

OSPZV-ASO ČR sdružuje své členy za účelem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů ve smyslu čl. 27 Listiny základních práv a svobod, a ochrany k jejich prosazování určených práv a vychází z názorů a stanovisek odborových organizací a většiny členů a jako jejich mluvčí je musí respektovat.

OSPZV-ASO ČR zaručuje na demokratickém principu obhajobu práv a oprávněných zájmů všech členů svazu, zejména prostřednictvím tripartitních jednání, kolektivního vyjednávání a poskytování právní pomoci.

Podporuje zlepšování stavu pracovního a životního prostředí, jeho ochranu a kontroluje podmínky bezpečné, hygienicky nezávadné práce. Podává návrhy a podněty zaměstnavatelským subjektům a státním orgánům. Prosazuje sociální zájmy a usiluje o mzdu





(plat) a odměňování takovým způsobem, aby jeho člen získal z pracovní činnosti dostatečné prostředky na své životní potřeby i potřeby odkázaných osob. Zabezpečuje odborové vzdělání, solidární a právní pomoc všem členům. OSPZV-ASO ČR usiluje o spolupráci s jinými odborovými organizacemi v České republice a s odborovými organizacemi jiných států na principech odborářské solidarity a společných zájmů. OSPZV-ASO ČR bude svojí činností vytvářet takové podmínky, aby byl součástí mezinárodních profesních centrál.

Kolektivní smlouva upravuje především práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích. Upravuje také vzájemnou spolupráci smluvních stran a jejich práva a povinnosti.

Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany a jejich případné právní nástupce a pro všechny osoby, které jsou v pracovním nebo obdobném poměru, případně i učebním poměru k zaměstnavateli.

Zaměstnavatel se zavazuje vytvářet odborům v souladu se zákoníkem práce podmínky pro jejich činnost, jako je:

- přístup k pracovněprávním předpisům, předpisům BOZP a interním předpisům zaměstnavatele
- poskytovat členům odborového orgánu k výkonu jejich funkce pracovní volno s náhradou mzdy
- zajistit se souhlasem zaměstnance úhradu odborových členských příspěvků srážkou z jeho mzdy a převod těchto prostředků na účet odborové organizace
- poskytovat členům odborů pracovní volno s náhradou mzdy k výkonu jejich odborové činnosti, např. k účasti na odborových schůzích, konferencích, k účasti na školení
- poskytovat zaměstnancům prostřednictvím odborového orgánu veškeré informace o ekonomické, finanční a organizační činnosti zaměstnavatele související se zaměstnanci
- projednávat se zaměstnanci prostřednictvím odborového orgánu ekonomickou situaci zaměstnavatele, systém odměňování zaměstnanců, změny organizace práce další opatření týkající se zaměstnanců
- respektovat právo spolurozhodování s odborovým orgánem v případech stanovených v zákoníku práce
- zajišťovat podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci včetně jejich kontroly odborovou organizací

Odborová organizace se zavazuje

- informovat zaměstnavatele o připravovaných vnitroodborových opatření, která souvisí se vzájemnou spoluprací
- umožnit účast zaměstnavatele na jednáních odborové organizace týkajících se všech nebo většího počtu zaměstnanců a v případech, kdy o takovou účast zaměstnavatel požádá
- zachovávat mlčenlivost o důvěrných informacích, které by mohly ohrozit nebo poškodit činnost zaměstnavatele nebo porušit oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo zaměstnanců, a to podle § 276 zákoníku práce
- působit k zachování sociálního smíru pokud budou plněny závazky z právních předpisů a z kolektivní smlouvy



Pracovní právní vztahy v podniku začínají uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatele se zaměstnancem a končí ukončením pracovního poměru zaměstnance. Jak počátek, tak i konec pracovních vztahů je jednoznačně regulován příslušnými ustanoveními zákoníku práce, proto zabývat se jimi v kolektivní smlouvě není nezbytné.

Další součásti pracovních vztahů mají už však v kolektivní smlouvě místo.  
K nim patří:

#### Pracovní podmínky

- zaměstnavatel je především povinen vytvářet svým zaměstnancům podmínky pro bezpečné, nezávadné a zdravé neohrožující pracovní prostředí
- dále je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky a odměňování práce a nepřipustit žádnou formu diskriminace.

#### Pracovní doba

- v kolektivní smlouvě je zapotřebí uvést jaká týdenní pracovní doba je u zaměstnavatele stanovena, zda se jedná o jednosměnný provoz, dvousměnný, třisměnný či nepřetržitý provoz, a to buď v celém podniku, nebo rozdílně na jednotlivých pracovištích
- zda je dohodnuto zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy
- nezbytné je také uvedení rozvržení pracovní doby – buď rovnoměrné nebo nerovnoměrné nebo jestli na některých úsecích bude uplatněno pružné rozvržení pracovní doby
- a zda bude zavedeno konto pracovní doby  
*(konto pracovní doby smí být u zaměstnavatele, u kterého působí odborová organizace, zavedeno jen kolektivní smlouvou)*
- do této oblasti spadá také rozvržení přestávek na jídlo a oddech a stanovení bezpečnostních přestávek.

#### Práce přesčas

- v kolektivní smlouvě je třeba pamatovat na to, že celkový rozsah práce přesčas, a to dohodnuté i nařízené, nesmí činit podle zákoníku práce v průměru více než 8 hodin týdně v období, které může činit nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích a 150 hodin v kalendářním roce.  
Proto jen v kolektivní smlouvě lze stanovit, že období, ve kterém práce přesčas nesmí v průměru překročit 8 hodin týdně, může činit až 52 týdnů po sobě jdoucích.

#### Práce v noci

- kolektivní smlouva by měla také pamatovat na to, na kterých pracovištích zaměstnavatele a u kterých činností bude zapotřebí výkon práce v noci. Samozřejmě s výjimkami stanovenými zákoníkem práce, např. u mladistvých zaměstnanců, těhotných žen atd.



S tím také souvisí povinnost zaměstnavatele zajistit lékařské prohlídky zaměstnanců před jejich zařazením na noční práci, případně také v průběhu doby a vždy když o to zaměstnanec požádá.

#### Pracovní pohotovost

- zde je potřebné uvést v jakém rozsahu může být se zaměstnanci pracovní pohotovost dohodnuta, tj. kolik hodin týdně, nejvýše kolik hodin ročně.

#### Dovolená na zotavenou

- důležité ustanovení kolektivní smlouvy – na jakou výměru dovolené mají zaměstnanci nárok – na 4 týdny v kalendářním roce jak stanoví zákoník práce jako minimální rozsah, nebo bude prodloužena např. o 1 týden
- budou-li mít někteří zaměstnanci nárok na dodatkovou dovolenou
- na jakou dobu bude případně stanoveno hromadné čerpání dovolené.

#### Překážky v práci na straně zaměstnance

- překážky v práci na straně zaměstnance z důvodu pracovní neschopnosti, karantény, mateřské a rodičovské dovolené upravuje zákoník práce.  
K dalším důležitým osobním překážkám v práci patří ty, které stanoví příloha nařízení vlády č. 590/2006 Sb., která také uvádí u jednotlivých překážek v práci nárok na rozsah pracovního volna a případnou náhradu mzdy.  
Kolektivní smlouva by měla stanovit, u kterých z těchto překážek bude navýšen nárok na dny pracovního volna, a bude-li u nich také nárok na náhradu mzdy.  
*(Např. navýšení pracovního volna s náhradou mzdy o jeden den v případě vlastní svatby, nebo poskytnutí o jeden den pracovního volna více při úmrtí rodinných příslušníků atd.)*
- k překážkám v práci na straně zaměstnance patří také překážky v práci z důvodu obecného zájmu. Ty jsou také upraveny zákoníkem práce,  
Vhodné ale je upravit v kolektivní smlouvě v jakém rozsahu poskytne zaměstnavatel pracovní volno s náhradou mzdy bez požadavku na refundaci představitelům odborové organizace pro výkon jejich funkce.

#### Překážky v práci na straně zaměstnavatele

- v případě prostoje nebo přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy (§ 207 ZP) může být v kolektivní smlouvě dohodnuto navýšení náhrady mzdy nad výši stanovenou zákoníkem práce
- totéž se může týkat i překážek v práci podle § 209 ZP, kdy jde o tzv. „částečnou nezaměstnanost“.

#### Ukončení pracovního poměru

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) ZP, nebo dohodou z týchž důvodů,





přísluší při skončení pracovního poměru minimální odstupné ve výši jednonásobku jeho průměrného měsíčního výdělku při trvání pracovního poměru méně než 1 rok, trval-li více než 1 rok a méně než 2 roky dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku a trval-li více než 2 roky pak trojnásobek průměrného měsíčního výdělku.

- pro kolektivní smlouvu je možné doporučit dohodnutí zvýšení odstupného vzhledem k délce trvání pracovního poměru nad zákoník práce. Např. při trvání pracovního poměru více než 5 let navýšit zákonné odstupné o jednonásobek průměrného měsíčního výdělku atd.
- zvýšení odstupného při skončení pracovního poměru dohodou před uplynutím výpovědní lhůty dvou měsíců, např. za každý celý měsíc nevyčerpané výpovědní lhůty o další jeden násobek průměrného měsíčního výdělku.

Tato kapitola kolektivní smlouvy musí vycházet z pravidla, že zásady odměňování zaměstnanců dohodnuté v kolektivní smlouvě jsou základem pro sjednání či stanovení podnikového mzdového systému.

Podnikový mzdový systém zahrnuje tarifní systém sestávající z jedné nebo více tarifních stupnic se mzdovými tarify, ze základních mzdových forem, ze kterých jsou upřednostňovány časová a úkolová mzda, příplatky ke mzdě, a ostatní mzdové složky, např. prémie a odměny.

#### Sociální fond

- zaměstnavatel se může v kolektivní smlouvě zavázat, že vytvoří sociální fond a povede jeho prostředky na samostatném účtu.  
Tento závazek bude také obsahovat částku, která bude představovat základní příděl tohoto fondu
- vzhledem k tomu, že odborová organizace má spolurozhodovací právo při užití fondu v jednotlivých případech, bude rozpočet sociálního fondu tvořit přílohu kolektivní smlouvy.
- další přílohou kolektivní smlouvy budou Zásady užití sociálního fondu.
- pokud zaměstnavatel nevytvoří sociální fond, specifikuje výdaje na pracovní a sociální podmínky, péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, vynaložené zaměstnavatelem, podle § 24 odst. 2, písm. j), zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

#### Závodní stravování

Zaměstnavatel se může v kolektivní smlouvě zavázat, že bude zaměstnancům ve všech směnách, s výjimkou zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu, závodní stravování, a to

- pokud závodní stravování bude prováděno prostřednictvím závodní kuchyně, zaplatí zaměstnanec pouze hodnotu surovin potřebných k přípravě jídla, sníženou o případný příspěvek ze sociálního fondu.  
V takovém případě bude v kolektivní smlouvě uvedena cena stravenky pro zaměstnance za jedno hlavní jídlo.



- pokud bude závodní stravování zabezpečováno jiným subjektem, mělo by být v kolektivní smlouvě uvedeno kolik bude na cenu stravování přispívat zaměstnavatel ze svých daňově uznatelných nákladů a jakou částku případně ze sociálního fondu. A na základě toho by měla být vyčíslena cena stravenky pro zaměstnance za jedno hlavní jídlo.

#### Doplňkové penzijní spoření

- zaměstnancům, kteří mají uzavřenou smlouvu na doplňkové penzijní spoření (dřívější penzijní připojištění) se státním příspěvkem a ze své mzdy u zaměstnavatele platí toto pojištění, může zaměstnavatel přispívat ze svých prostředků. Závazek zaměstnavatele přispívat, a v jaké částce, by měl být uveden v kolektivní smlouvě.

#### Soukromé životní pojištění

- zaměstnancům, kteří mají uzavřené soukromé životní pojištění a ze své mzdy u zaměstnavatele platí toto pojištění, může zaměstnavatel přispívat ze svých prostředků. Také tento závazek zaměstnavatele přispívat, a v jaké částce, by měl být uveden v kolektivní smlouvě.

#### Rehabilitační pobyty

- v kolektivní smlouvě lze dohodnout poskytování příspěvku, a v jaké částce, zaměstnancům na cenu rehabilitačních pobytů, ale také na lázeňskou a léčebnou péči.

#### Zdravotní péče

- zaměstnavatel se může zavázat, že poskytne zaměstnancům na základě jejich písemné žádosti pracovní volno s náhradou mzdy v rozsahu minimálně 3 dnů z důvodu lehčí zdravotní indispozice (tzv. sick days), a to v zájmu předcházení vážnějšímu onemocnění a jeho šíření.

#### Zlepšení pracovního prostředí

- zaměstnavatel se také může zavázat jakými opatřeními přispěje ke zlepšení pracovního prostředí.

#### Rekreace

- v kolektivní smlouvě může být uvedeno, zda bude a jakým způsobem zabezpečována rekreace pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky.



## Péče o důchodce – bývalé zaměstnance

- v této kapitole může být pamatováno také na bývalé zaměstnance, kteří odešli do starobního nebo invalidního důchodu.  
Zaměstnavatel se může zavázat, která plnění a výhody z této kolektivní smlouvy budou uplatněny i na tyto bývalé zaměstnance.

## Cestovní náhrady

Druhy cestovních náhrad a podmínky jejich poskytování stanoví závazně zákoník práce.

- jediná problematika, jejíž úpravu je možno uvést do kolektivní smlouvy, je krácení stravného, ke kterému může zaměstnavatel přistoupit v případě, bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá.  
Podle ZP je vyžadováno, aby zaměstnavatel v podnikatelské sféře stanovil rozsah krácení, které může činit 1 % až 70 %. Volba je na zaměstnavateli. Pokud však zaměstnavatel míru krácení nesjedná nebo nestanoví, bude muset snížit stravné o maximální hodnotu stanovenou v ZP pro zaměstnavatele ve veřejné a státní správě jako povinnou.  
Proto je vhodné v kolektivní smlouvě míru krácení stravného dohodnout.
- totéž platí i pro stravné při zahraničních pracovních cestách.

## Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

Povinností zaměstnavatele a povinností a právům zaměstnanců je v zákoníku práce věnována značná pozornost. Jsou tam uvedena pravidla spolupráce zaměstnavatele se zaměstnanci včetně odborové organizace.

Přesto by měla být věnována v kolektivní smlouvě této velmi důležité oblasti zaměstnaneckých vztahů náležitá pozornost.

## Spolupráce zaměstnavatele s odborovým orgánem

- zaměstnavatel se zavazuje pravidelně, nejméně však dvakrát ročně, projednávat s odborovou organizací stav ochrany zdraví v pracovním procesu, jednak na základě zhodnocení rizik ohrožení zdraví na všech pracovištích, ale také další zlepšování pracovních podmínek a zařízení pro zaměstnance.
- odborová organizace se zavazuje spolupracovat při výběru zaměstnanců pro organizování první pomoci, přivolání lékařské pomoci, hasičů, policie a evakuaci zaměstnanců. Podobně i při výběru zaměstnanců odborně způsobilých k prevenci rizik na pracovištích.

## Kontrola svazových orgánů nad stavem BOZP dle ZP a stanov odborové organizace

- zaměstnavatel umožní jim v pracovní době přístup na pracoviště za podmínky dodržení předpisů, které s provozem souvisí.



- zaměstnavatel jim poskytne veškeré informace týkající se BOZP, včetně záznamů o pracovních úrazech a nemocech z povolání a návrhů na jejich odškodnění.
- zaměstnavatel přizve na podnět odborové organizace externí odborné poradce nebo organizace provádějící měření rizikových faktorů pracovního prostředí a uhradí přiměřené náklady s tím spojené.
- zaměstnavatel poskytne pověřeným zástupcům příslušného odborového orgánu na úseku BOZP pro jejich činnost a pro jejich školení k této činnosti pracovní volno s náhradou mzdy.
- zaměstnavatel přizve k šetření vzniku pracovního úrazu a nemoci z povolání příslušného zástupce odborové organizace.
- v případě smrtelného pracovního úrazu zaměstnavatel zajistí ihned ohlášení úrazu příslušnému svazovému inspektoru BOZP a do 30 dnů zašle vlastní zprávu o výsledku šetření včetně návrhu na odškodnění.

#### Opatření k zajištění bezpečné práce a uspokojivého pracovního prostředí

- zaměstnavatel se zavazuje provést konkrétní technická opatření vedoucí k bezpečnému výkonu práce a k optimálnímu pracovnímu prostředí.
- zaměstnavatel hradí náklady se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tyto náklady nesmějí být přímo nebo nepřímo přenášeny na zaměstnance.

#### Pracovní podmínky žen a mladistvých

- zaměstnavatel vypracuje vlastní seznam prací zakázaných ženám a mladistvým podle konkrétních podmínek a projedná jej s odborovou organizací.

#### Odškodňování pracovního úrazu a zmírnění následků pracovního úrazu

- zaměstnavatel poskytne dítěti, které má po zemřelém nárok na sirotčí důchod z důchodového pojištění, manželu (manželce) zemřelého, v odůvodněných případech též rodičům zemřelému, při úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, jednorázové odškodnění navýšené o částku nad úroveň částek stanovených zákonem.  
Tato částka bude uvedena v kolektivní smlouvě.

#### Pravidelné prověrky BOZP

- pravidelně, nejméně jedenkrát v roce, bude zaměstnavatel organizovat ve spolupráci a za účasti odborové organizace prověrky bezpečnosti práce a požární ochrany. Zjištěné závady bude důsledně odstraňovat.

#### Odborové orgány a oblast BOZP

- inspekce BOZP odborového svazu provede bezplatnou preventivní prohlídku stavu BOZP na pracovišti zaměstnavatele.
- zaměstnavatel může kdykoliv požádat o bezplatnou odbornou pomoc ve všech otázkách ochrany zdraví v pracovním procesu.



- odborový svaz bude účasten šetření příčin vzniku poškození zdraví pracovním úrazem, nemocí z povolání a pomůže stanovit konkrétní odpovědnost za vznik pracovního úrazu nebo nemoci z povolání a pomůže stanovit způsob odškodnění.
- odborový svaz bude spolupracovat při zavedení systému výchovy zaměstnanců k bezpečné práci a případně poskytne možnost využívat odborných pracovníků odborového svazu, svazových inspektorů BOZP.

#### Platnost a účinnost kolektivní smlouvy

- kolektivní smlouva nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami
- účinnost kolektivní smlouvy začíná dnem uvedeným v kolektivní smlouvě a končí také dnem uvedeným v kolektivní smlouvě

#### Změny kolektivní smlouvy

- kterákoliv ze smluvních stran může v době účinnosti kolektivní smlouvy navrhnout její změnu. Případná změna některého z jejích ustanovení bude provedena písemným dodatkem. Dodatky ke kolektivní smlouvě přijaté smluvními stranami mají stejnou závaznost a důsledky jako kolektivní smlouva.  
Kolektivní smlouvu nelze vypovědět jednostranným prohlášením jedné z smluvních stran, pouze písemně v souladu s podmínkami stanovenými v § 26 odst. 1 zákoníku práce.
- přímo v kolektivní smlouvě je možné sjednat např. změny a doplnění závazků upravených v této smlouvě v případě vydání nových právních předpisů nebo při novelizaci stávajících, nebo změny v kapitole Odměňování za práci.

#### Vyhodnocení plnění kolektivní smlouvy

- v závěru kolektivní smlouvy by měl být uveden termín provedení vyhodnocení plnění kolektivní smlouvy

#### Seznámení zaměstnanců s obsahem kolektivní smlouvy

- zaměstnance seznámí s obsahem kolektivní smlouvy odborová organizace a zaměstnavatel nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

Úlohou kolektivního vyjednávání je uzavřít kolektivní smlouvu, která bude přijatelná pro obě strany. Přitom je třeba na jedné straně brát v úvahu, co může zaměstnavatel zaměstnancům nabídnout vzhledem ke své finanční situaci, ale na druhé straně co by měli zaměstnanci požadovat, aby jejich pracovní podmínky byly optimální a finanční ohodnocení jejich práce zajišťovalo přiměřenou životní úroveň jejich a jejich rodin.

Z toho je zřejmé, že kolektivní vyjednávání je složitý proces, při kterém je zapotřebí najít průsečíky mezi názory a možnostmi zaměstnavatelů a názory a požadavky zaměstnanců zastoupených odbory.



Co tedy proces kolektivního vyjednávání a jeho výsledek ovlivňuje zejména:

Především je to celková kondice ekonomiky. Pokud vývoj ekonomiky státu je příznivý, ekonomika roste, mohou odbory při kolektivním vyjednávání požadovat rychlejší růst mezd a zlepšení všech pracovních podmínek. Za dobrého stavu ekonomiky bude snadnější zaměstnavatele přesvědčit o oprávněnosti a zejména jeho možnostech splnit požadavky zaměstnanců.

Pokud však ekonomika bude zasažena ekonomickou krizí, jak jsme toho svědky v současné době, navíc spojená s dosud nevídanou energetickou krizí, budou podmínky vyjednávání velmi nesnadné. Ovšem tyto krize mají dopad nejen na celkovou ekonomickou kondici státu a téměř všech zaměstnavatelů, ale také stejně silně dopadají na obyvatelstvo, tedy na jednotlivé zaměstnance a jejich rodiny.

V takové situaci bude vyjednávací pozice odborů velmi složitá, protože požadavky zaměstnanců budou muset na jedné straně vycházet z daného stavu jak ekonomické situace jako celku, tak ze situace, v jaké se nachází konkrétní zaměstnavatel.

Ale na druhé straně budou požadavky zaměstnanců silně ovlivněny snižující se jejich životní úrovní a klesající hodnotou jejich reálné mzdy.

Cílem kolektivního vyjednávání je však také udržení sociálního smíru.

Proto by obě strany měly přistupovat ke kolektivnímu vyjednávání realisticky, objektivně a se znalostí a chápáním situace a podmínek jak jedné, tak druhé vyjednávací strany.

Co vyjednávací pozici obou stran v takovém případě ovlivní:

a) Inflace

Úroveň inflace, která vypovídá o spotřebitelských cenách zboží a služeb, je při kolektivním vyjednávání velmi silný argument, zejména pokud se jedná o úroveň mezd. Rostou-li ceny zboží a služeb, klesá kupní síla zaměstnanců. Rostou-li navíc veškeré náklady spojené s bydlením, zabezpečením vzdělání, zdraví, dopravy a ostatních životních potřeb, pak může dojít a také dochází k poklesu reálné mzdy.

b) Zaměstnanost a nezaměstnanost

Při kolektivním vyjednávání i tento faktor může sehrát svoji roli. Bude-li v ekonomice nízká míra nezaměstnanosti, bude dohoda o růstu mezd a případně i zlepšení ostatních podmínek zaměstnanců snazší.

V případě vysoké nezaměstnanosti mohou zaměstnavatelé tento stav zneužít jako argument pro neochotu přistoupit na požadavky zaměstnanců.



Kromě celkové míry nezaměstnanosti je však při vyjednávání zapotřebí vzít v úvahu, jaká je nezaměstnanost v regionu, ve kterém má daný zaměstnavatel sídlo, a také jaká je nezaměstnanost v profesích, které u zaměstnavatele převažují a kterých má případně nedostatek.

- c) Také údaj o průměrné mzdě může být použit jako argument při vyjednávání o mzdách. Porovnání úrovně mezd u daného zaměstnavatele s průměrnou mzdou v odvětví, nebo, a to zejména, s průměrnou mzdou v konkurenčních firmách, může být motivem pro snahu o vyšší nárůst mezd v dojednávané kolektivní smlouvě.
- d) A v neposlední řadě je to také situace našeho konkrétního zaměstnavatele. Ekonomická situace firmy se může od ekonomiky jako celku lišit. Může být na tom lépe či hůře. Nemusí být vyloučeno, že když ekonomice jako celku se nedaří, tak přesto je situace daného našeho zaměstnavatele dobrá. V takovém případě může vést kolektivní vyjednávání k pozitivnímu výsledku.

Pokud zaměstnavatel odborům argumentuje špatnými ekonomickými výsledky firmy, musí odbory být schopny takové argumenty zaměstnavatele posoudit, a k tomu si případně vyžádat potřebné výkazy zaměstnavatele (zejména Rozvahu a Výkaz zisků a ztrát – Výsledovku).

Je tedy zřejmé, že ekonomický rámec představuje faktor, nebo souhrn faktorů, které kolektivní vyjednávání velmi ovlivňují a také limitují. V podstatě celá problematika kolektivního vyjednávání se týká požadavků zaměstnanců na poskytnutí plnění ze strany zaměstnavatele a opačně zaměstnavatel se snaží vydat co nejméně nákladů pro tuto oblast, protože tím by byl jeho zisk nižší. Proto znalost všech potřebných ekonomických údajů je pro objektivní argumentaci požadavků zaměstnanců velmi důležitá.

Přistoupí-li obě vyjednávací strany, jak zaměstnavatel, tak odbory jako zástupci zaměstnanců, k procesu kolektivního vyjednávání zodpovědně, s respektem k druhé straně, bez snahy druhou stranu podvést, pak výsledkem bude dobrá kolektivní smlouva a zachován sociální smír.

Ve svém pracovním programu na rok 2022 Evropská komise oznámila, že předloží sdělení o posílení sociálního dialogu. Stárnutí pracovní síly v Evropě vede a v budoucnu i povede k zaměření na udržitelnou práci. Ta musí obsahovat životní a pracovní podmínky podporující zaměstnavatele i zaměstnance. Je třeba zajistit to, aby motivace k práci byla dostatečná a odstraňovali se faktory, které odradí pracovníky od práce, nebo jim znemožňují být součástí pracovního procesu.

Aktuální legislativní iniciativa, která má naplňovat motivační charakter, je návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU. Ten je významný proto, že posiluje využívání kolektivního vyjednávání při stanovování mezd a vyžaduje, aby členské státy, které mají méně než 70 % pokrytí kolektivním vyjednáváním, vypracovaly na podporu kolektivního





vyjednávání akční plán. V prozatímní dohodě mezi Evropským Parlamentem a Radou v červnu 2022 byla tato prahová hodnota zvýšena na 80 %.

Samozřejmě je jasné, že motivovaní pracovníci mají vyšší míru angažovanosti. Při zajištění bezpečných podmínek lze dosáhnout i lepšího zdraví, a tedy i potencionálně mohou pak lidé pracovat déle, což v stárnoucí evropské populaci může být zásadní. I proto je motivace v práci stále klíčovým prvkem pro udržitelný rozvoj venkova.

Jestli toto je dostatečná adaptace na změny, které byly zmíněny v úvodu, tak to uvidíme časem.

Přínos sociálního dialogu, který mu nelze upřít, je podpora demokratického zapojení zúčastněných stran. Vždy by mělo jít o proces spolupráce, který může přinést řešení kritických hospodářských a sociálních otázek a zároveň podpořit řádnou správu věcí veřejných, transparentnost a silné pracovněprávní vztahy.

Jedním z nejdůležitějších aspektů korektního sociálního dialogu je to, že poskytuje konstruktivní procesy, které maximalizují dopad reakcí na krize. A může napomoci k udržitelnému oživení při spolupráci sociálních partnerů.





## 7 Zdroje

Baccaro & Simoni (2008). „Politický koncert v Evropě“. Srovnávací politické studie . 41 (10): 1323–1348. CiteSeerX 10.1.1.475.2984 . doi : 10.1177/0010414008315861

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Řízení lidských zdrojů. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9

EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions | Together for decent work and fair pay from farm to fork. EFFAT - European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions | Together for decent work and fair pay from farm to fork [online]. Copyright © 2019 [cit. 04.10.2021]. Dostupné z: <https://effat.org/>

Geopa-Copa | ČMSZP. ČMSZP | Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů [online]. Copyright © [cit. 04.06.2021]. Dostupné z: <https://cmszp.cz/geopa-copa/>

Geopa-Copa. Copa Cogeca [online]. Dostupné z: <https://www.copa-cogeca.eu/about-geopa>

Growing the future – Enhancing the attractiveness of the agriculture work – CEPS. CEPS – Leading Independent Think Tank on European Policies [online]. Copyright © 2022 UNITED THEMES [cit. 04.04.2022]. Dostupné z: <https://www.ceps.eu/ceps-projects/growing-the-future-enhancing-the-attractiveness-of-the-agriculture-work/>

ILO [online]. Copyright © 1996 [cit. 03.05.2022]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>

Mezinárodní organizace práce (ILO). Svaz průmyslu a dopravy České Republiky [online]. Copyright © Copyright [cit. 30.08.2022]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/aktivity/evropske-a-mezinarodni-vztahy/sp-v-mezinarodnich-organizacich/ilo/7400-mezinarodni-organizace-prace-ilo>

Social dialogue | Fact Sheets on the European Union | European Parliament. [online]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/58/el-dialogo->



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



[social#:~:text=Social%20dialogue%20is%20a%20fundamental%20component%20of%20the, on%20the%20Functioning%20of%20the%20European%20Union%20%28TFEU%29.](#)

Sociální dialog | Fakta a čísla o Evropské unii | Evropský parlament. [online]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/58/socialni-dialog>

URBAN, Jan. Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3

V roce 2019 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů | Odbory info. Odbory info | [online]. Dostupné z: <https://www.odborny.info/obsah/5/v-roce-2019-nabizely-firmy-svym-zamestnancum-prumerne-5-bene/260060>