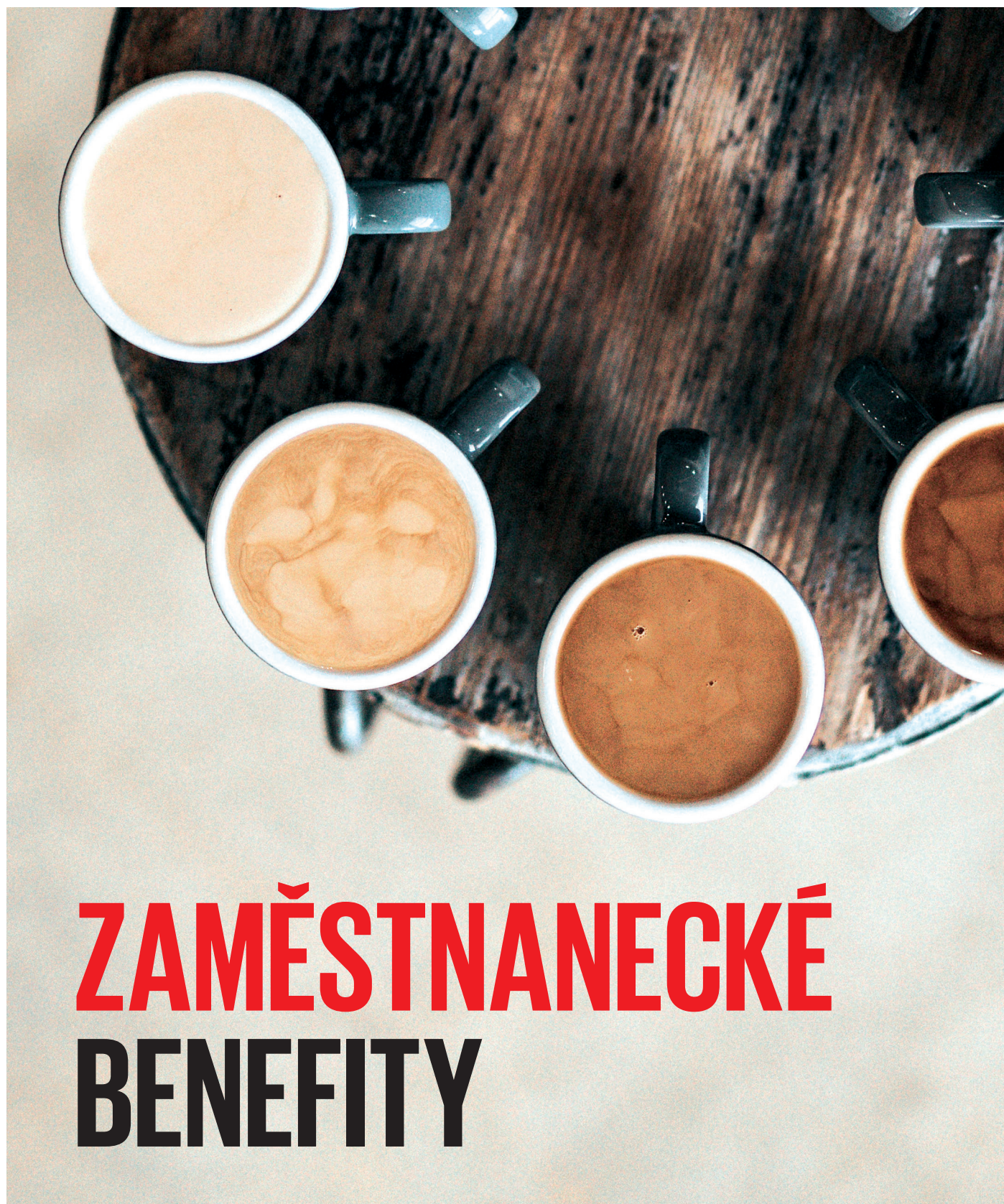


speciální číslo/2023

sondyrevue

pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo



ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

SOUČÁSTÍ DEMOKRACIE JE SOCIÁLNÍ DIALOG

DESIGN S. KOTRBA

TRIPARTITA

VLÁDA · ODBORY · ZAMĚSTNAVATELÉ

EDITORIAL

Zaměstnaneckým benefitům zvoní hrana

Schválená novela zákona o daních z příjmů obsažená v konsolidačním balíčku škrtná všude, kam jen oko dohlédne. Ve vztahu k odborům i skromnou daňovou podporu členských příspěvků, zmenšuje na polovinu FKSP a na další polovinu možnost jeho prostředky využít k jiným účelům než důchodovým. Těm, kdo důchodové produkty sjednány nemají, zůstane k dispozici jen ta zbývající čtvrtina a oči pro pláč.

Nedostí na tom, vláda balíčkem omezuje i daňovou účinnost zaměstnaneckých benefitů. Nevadí jí, že zmenšuje prostor pro kolektivní vyjednávání, jakkoliv je zavázána směrnicí o evropských minimálních mzdách k jeho podpoře na základě akčního plánu, který je povinna připravit. Skoro by se chtělo říci, že si záměrně vytváří prostor, aby se návratem k tomu, co bylo ještě letos, mohla za rok chlubit jako inovativním opatřením sloužícím k nebyvalému rozmachu kolektivního vyjednávání, kde stojí před úkolem zajistit pokrytí 80 % zaměstnanců kolektivními smlouvami.

Například nepeněžní benefity jako zboží a služby zdravotního a léčebného charakteru, vzdělávací služby, vstupné do sportovních zařízení či na kulturní akce nebo zájezdy na dovolenou budou u zaměstnanců v roce 2024 nad roční limit 21 983,50 Kč podléhat dani z příjmů a povinnému pojistnému. Příspěvek na stravování bude u zaměstnavatele daňově uznatelný náklad bez limitu, u zaměstnance osvobozený do částky 107,10 Kč. U zaměstnance se příjmy z péče o jeho dítě v podnikové mateřské škole zdání, převýší-li společně s dalšími nepeněžitými benefity výše uvedený roční limit. Nově budou zdanitelným příjmem zaměstnance výdaje na plnění poskytnuté rodinnému příslušníkovi zaměstnance ve vztahu k jeho sociálním podmínkám nebo péči o jeho zdraví. Zdanitelným příjmem bude i jakýkoli peněžní či nepeněžní dar poskytnutý zaměstnanci. I nadále bude vyloučeno poskytování občerstvení na pracovišti, včetně kávy. Naštěstí, protože jinak je to opravdu silná káva...

JUDr. VÍT SAMEK,
místopředseda ČMKOS

OBSAH

4

Rozhovor s odborovým
právníkem Janem
Horeckým

6

Výsledky průzkumu
mezi zaměstnavateli
o poskytování benefitů
v roce 2022

10

Zajímejte se o potřeby
svých členů



12

Dojděte si pro svou kost
– Vyjednávací desatero
odboráře a odborářky



14

Výjezdy ČMKOS do
regionů v roce 2023

20

Aktivity projektu 2023

21

Představení projektu
ČMKOS na rok 2024

Materiál byl realizován v rámci ustanovení § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Rozhovor s Janem Horeckým, právníkem ČMKOS

HYNEK HALAKUČ

Jaký je hlavní smysl zaměstnaneckých benefitů a jaké jsou jejich hlavní výhody?

Zaměstnanecké benefity především dokážou zpříjemnit zaměstnancům práci a zkvalitnit vztah k zaměstnavateli. Benefity lze používat rovněž jako doplňkovou formu odměňování zaměstnanců, když celá řada benefitů má pro zaměstnance i ekonomický přínos, přestože se jim neprojeví přímo ve mzdě. Například příspěvek na penzijní připojištění, dotování jídla (stravenky) či zajištění hlídání dětí v dětské skupině může citelným způsobem zaměstnancům ušetřit náklady, které by jinak museli hradit z výplaty. Určitě je třeba zmínit i daňové zvýhodnění, kdy jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec nemusí z poskytovaných benefitů hradit např. pojistné na sociální zabezpečení či daň z příjmu. Jednoduše řečeno, do zaměstnance a jeho benefitů investovaná tisícikoruna se u zaměstnance projeví jako 1000 Kč na příjmu (resp. 1000 korun, které nemusí nikde platit) a pro zaměstnavatele jako 1000 korun na výdajích.

Které typy benefitů jsou nejčastěji poskytovány v soukromém a veřejném sektoru?

V soukromém sektoru jsou to často stravenky, příspěvky na penzijní spoření, sportovní či kulturní akce. Například pokud zaměstnavatel poskytne zaměstnanci stravenky v hodnotě 1100 Kč měsíčně, ročně to pro zaměstnance představuje benefity v hodnotě 13 200 Kč. Ve veřejném sektoru to mohou být příspěvky na zdravotní péči, kulturu, rekreaci nebo vzdělávání. Zaměstnavatel může kupříkladu poskytnout příspěvek na rekreaci zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků včetně rehabilitace a lázeňské léčby, na rekreační pobyty ve vlastních zařízeních nebo pořízených od jiných organizačních složek státu nebo od právnických nebo fyzických osob a na zájezdy, a to v tuzemsku i v zahraničí.

Jak funguje daňová výhodnost benefitů a jaké jsou její limity?

Daňová výhodnost benefitů spočívá v tom, že na ně nejsou odváděny daně ani odvody na sociální a zdravotní pojištění. Limity jsou definovány v zákoně o daních z příjmů. Například v případě příspěvku na dovolenou v soukromém sektoru, pokud zaměstnavatel poskytne příspěvek ve výši 1000 Kč, zaměstnanec dostane celých 1000 Kč a zaměstnavatel z příspěvku neodvádí daně ani odvody na zdravotní a sociální pojištění. Celková výše příspěvku je limitována částkou 20 000 Kč ročně. U benefitů ve veřejném sektoru je situace podobná. Zaměstnanec z příspěvku neodvádí daň ani pojistné a zaměstnavatel z příspěvku neodvádí daň ani odvody na zdravotní a sociální pojištění.

Jak mohou odbory pomoci v procesu vyjednávání a zavádění benefitů ve firmách?

Předně: každá kvalitní odborová organizace si průběžně dělá průzkum toho, co zaměstnanci chtějí, co by rádi a co by jim zpříjemnilo práci. Cílové zaměření na potřeby zaměstnanců je velmi důležité. Zde odbory mají zásadní význam, i z pohledu sociálního partnerství se zaměstnavatelem (kterému ušetří mnoho času a námahy právě se zjišťováním potřeb). Výsledky může odborová organizace prezentovat zaměstnavateli a následně je zahrnout i do kolektivního vyjednávání a kolektivní smlouvy. Nastavení rozsahu benefitů v kolektivní smlouvě se pro zaměstnavatele stává závazné a zaměstnanci mohou na kolektivní smlouvu vždy odkazovat. Běžnou součástí kolektivních smluv – a u příspěvkových organizací se tak děje běžně v souladu se zákoníkem práce – bývá zakotvení pravidel o tvorbě sociálního fondu a čerpání prostředků z FSKP. Odbory zde mohou uplatnit svoje spolurozhodovací oprávnění.

V čem spočívají úskalí a problémy, na které mohou odbory narazit při vyjednávání o benefitech?

Odborové organizace jsou si významu benefitů vědomé. Výzva pro odboráře ale leží často ve zvýšení povědomí o rozsahu benefitů, o co všechno si mohou říct a případně i jaké argumenty

zaměstnavateli v kolektivním vyjednávání přednést – například o daňové výhodnosti apod. Pokud už nejsou benefity zavedeny součástí kolektivních smluv, obtížně se občas prosazují a zaměstnavateli jejich přínos vysvětluje. Proto je důležitá jak dlouhodobá komunikace se zaměstnavatelem, tak vzdělání samotných odborářů. Pokud například zaměstnavatel poskytne přímo peněžní příspěvek zaměstnanci, nelze u zaměstnance uplatnit osvobození od daně a celá výše peněžního příspěvku zaměstnavatele bude zdanitelným příjmem zaměstnance a bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Díky odborům se může takové situaci předejít a benefit může být využit tak, jak má.

Jaký je význam kolektivních smluv v kontextu benefitů?

Kolektivní smlouva má zásadní význam především pro garanci poskytování benefitů. Stejně tak se často v kolektivní smlouvě objevují pravidla, podle kterých se zaměstnavatel např. „zavazuje k vytvoření sociálního fondu s mírou příspěvku ve výši 3 % nákladů vynaložených na mzdy zaměstnanců“ a podobně, tj. dochází ke garantovanému zakotvení vůbec samotné tvorby sociálního fondu. Vhodným obsahem kolektivní smlouvy lze chápat i jasné zakotvení závazku zaměstnavatele, co konkrétně, případně v jaké výši apod. bude poskytovat.

Kolektivní smlouva má nezastupitelnou roli při zajištění benefitů. V kolektivní smlouvě může být zakotveno: „Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout každému zaměstnanci v souladu s § 6 odst. 9 písm. d) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, příspěvek na pořízení zboží nebo služeb zdravotního, léčebného, hygienického a obdobného charakteru od zdravotnických zařízení, pořízení zdravotnických prostředků na lékařský předpis, a to ve výši XXX Kč ročně.“

Pokud se zaměstnavatel chce některých benefitů zbavit nebo je snížit, jaké máte doporučení pro odbory?

Pravidelné vedení sociálního dialogu, adresná komunikace se zaměstnavatelem,

schopnost vysvětlit výhody a přínos benefitů i pro zaměstnavatele a konečně i empatie k situaci zaměstnavatele, to vše jsou preventivní opatření pro udržení důstojných pracovních podmínek. Základ dobrých pracovních podmínek tkví v kvalitním sociálním dialogu. Argumentace ze strany zástupců zaměstnanců musí být promyšlená, kvalitní, přesvědčující. Pokud už se zaměstnavatel rozhodne zavedené benefity omezovat a rušit, má k tomu zpravidla svůj důvod. Je na odborové organizaci, aby především zaměstnavateli porozuměla a následně se pokusila vtisknout myšlenku jiného alternativního řešení tak, aby mohla být úroveň benefitů zachována nebo zvýšena. Bezpochyby lze v kolektivním vyjednávání použít nabízených právních nástrojů. Na druhou stranu je ale třeba si uvědomit, že benefity jsou nadstandardním plněním – nátlakové akce většinou nevedou k dlouhodobému zajištění výhodnosti. V průběhu kolektivního vyjednávání se často lze setkat s argumentem odborové organizace „oni to mají taky – je to běžné“, což ovšem zaměstnavatele nikterak neobtěžuje. Extrémně důležitá je totiž schopnost nejen říci, co chceme, ale i vysvětlit, že na tom zaměstnavatel vydělá. Konečně i proto ČMKOS realizovala a realizuje vzdělávací projekt, ve kterém odborovými funkcionáři vysvětlujeme jak možnosti, tak nabízíme různé další cesty k dosažení benefitů.

Jaká jsou doporučení pro odbory ohledně komunikace se členy a zaměstnanci o benefitech?

Odbory by měly pravidelně informovat o vyjednaných benefitech, jejich významu a hodnotě. To pomáhá udržet povědomí a ocenění benefitů. Určitě lze doporučit, aby odbory každoročně vytvořily přehlednou tabulku a seznam vyjednaných benefitů, včetně vyčíslení jejich hodnoty pro každého zaměstnance, a na jasném čísle ukázaly, o kolik se zaměstnanci díky aktivní odborové organizaci mají lépe, než kdyby u zaměstnavatele odborová organizace nepůsobila a žádná kolektivní smlouva nebyla. Význam a přínos odborové organizace musí být samotnými odborovými funkcionáři aktivně vysvětlován. Sjednání benefitů představuje velmi silný a citelný argument.

V čem je hlavní význam pravidelných dotazníkových šetření mezi zaměstnanci v kontextu benefitů?

Dotazníková šetření pomáhají odborům

zjistit, jaké benefity jsou pro zaměstnance důležité. Pravidelné (například každého půl roku) dotazování zaměstnanců zároveň pomáhá i marketingově, neboť odbory na sebe a svůj přínos zaměstnance upozorní. Výsledky dotazníku jednoznačně pomáhají v argumentaci v rámci kolektivního vyjednávání a současně i zacílení na potřeby zaměstnanců. Šetření by měla zahrnovat především otázky, které se týkají spokojenosti s aktuálními benefity a mírou jejich využívání a toho, jaké jsou preference zaměstnanců ohledně možných budoucích benefitů.

Jak mohou odbory pomoci zaměstnancům využívat a pochopit zaměstnanecké benefity?

Vyjednané benefity jsou předně velmi dobrou vizitkou práce odborové organizace. Je důležité, aby se odborové organizace úspěchem pochlubily a zaměstnance aktivně o benefitech informovaly. Mohou jim následně podat i pomocnou ruku při plánování a čerpání benefitů a celkově i osvětlit jejich význam a ukázat, že jejich využívání má smysl. Konečně jako samotné členství v odborové organizaci.

Nesmíme totiž zapomenout, že jeden z nejvýznamnějších benefitů přináší působení odborové organizace u zaměstnavatele – hájení hospodářských a sociálních zájmů, tj. zajištění lepších, spravedlivějších a důstojnějších pracovních podmínek. Právě například prostřednictvím sjednávání celé škály možných benefitů.



BENEFITY 2023

Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytovaných zaměstnaneckých benefitech

V poslední době jsou diskutovaným tématem v rámci odměňování za práci vedle výše mzdy také poskytované zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity lze chápat jako různé finanční příspěvky či jiné výhody, které zaměstnavatel může, ale nemusí poskytovat svým zaměstnancům. Jinými slovy, zaměstnanci na ně nemají nárok automaticky ze zákona a jejich poskytování ze strany zaměstnavatele je zcela dobrovolné.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnancům poskytovat nějaké benefity, učiní tak dohodou v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem/směrnicí. Z pohledu zaměstnanců či uchazečů o zaměstnání jsou benefity či flexibilní formy práce vedle výše mzdy dalším důležitým faktorem při výběru zaměstnavatele. Naopak z pohledu firem zaměstnanecké benefity a flexibilní formy práce představují konkurenční výhodu a nástroj, jak nalákat nové zaměstnance anebo si udržet ty stávající na dnešním vysoce konkurenčním trhu práce. V této souvislosti bylo v gesci ČMKOS provedeno šetření s názvem BENEFITY 2023. Cílovou skupinou průzkumu byli zaměstnavatelé z podnikatelské sféry, neboť v této sféře existují velké rozdíly z hlediska poskytování jednotlivých benefitů a forem práce. Cílem šetření bylo podchytit aktuální trendy v oblasti poskytovaných zaměstnaneckých benefitů a vybraných forem práce a přispět tak ke komplexnímu hodnocení celkové odměny za práci v České republice.

Manažerské shrnutí:

V roce 2023 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů

Zaměstnanecké benefity hrají důležitou roli z hlediska odměňování zaměstnanců. Většina českých zaměstnavatelů (93 %) se oblastí benefitů zabývá a poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden benefit. Průměrně firmy nabízely v roce 2023 svým zaměstnancům 5 benefitů.

Nejběžnějším benefitem je příspěvek na stravování

Výsledky šetření BENEFITY 2023 doplněné na všechny zaměstnavatele mzdové sféry České republiky s 10 a více zaměstnanci ukazují, že mezi zaměstnavateli byl v roce 2023 nejoblíbenějším benefitem

jednoznačně příspěvek na stravování. Tento příspěvek poskytovalo 77 % zaměstnavatelů mzdové sféry.

Dovolenou navíc poskytuje 40 % zaměstnavatelů

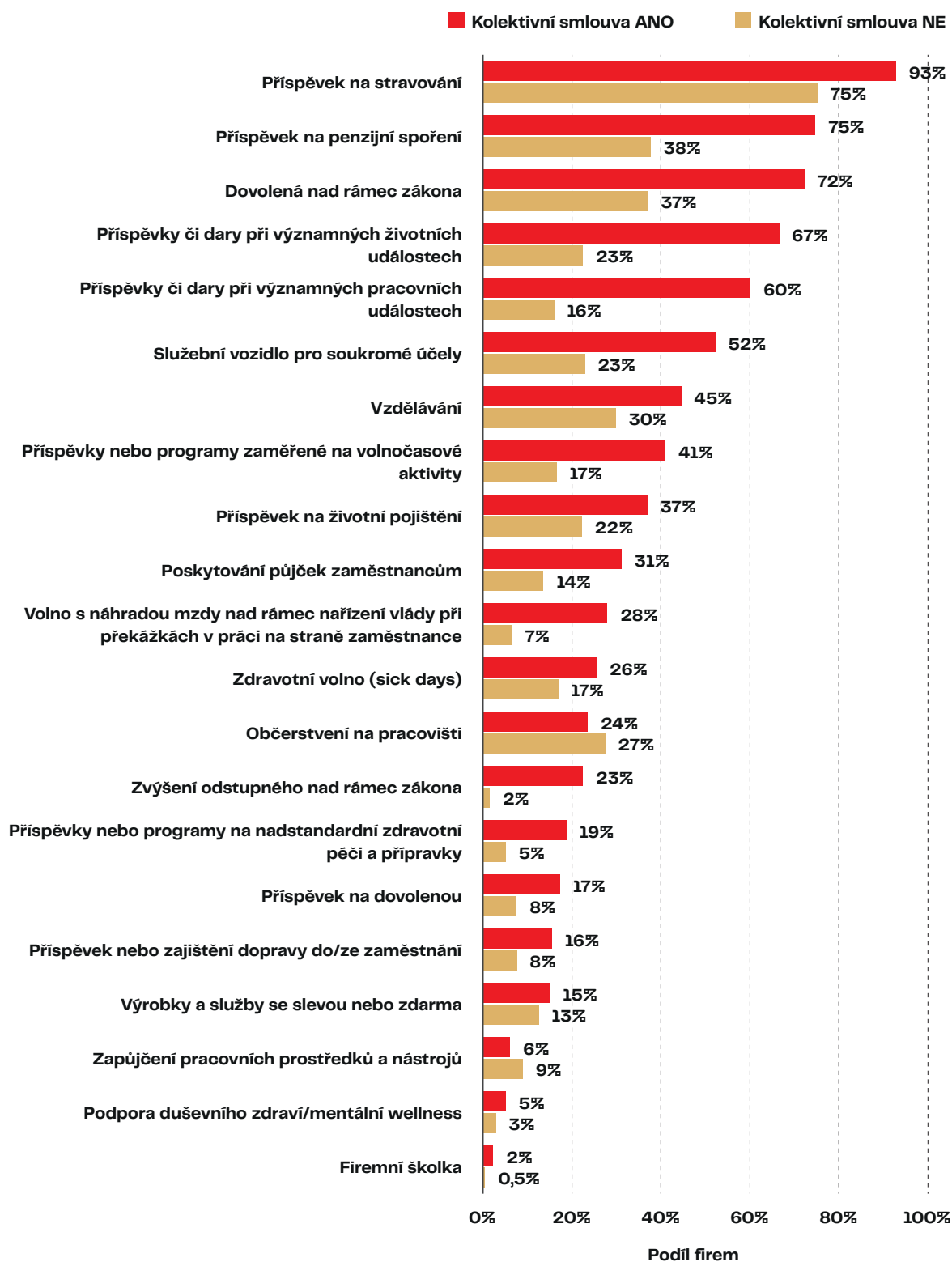
K dalším často poskytovaným benefitům se řadí např. příspěvek na penzijní spoření, dovolená nad rámec zákona či vzdělávání. Některé z benefitů však nejsou u daného zaměstnavatele poskytovány plošně všem zaměstnancům. Šetření ukázalo, že mezi selektivně poskytovanými benefity či formami práce patří především služební vozidlo pro soukromé účely a možnost práce z domova.

Benefity jsou poskytovány častěji ve firmách s podnikovou kolektivní smlouvou

Ze šetření dále vyplynulo, že většina benefitů je poskytována častěji v subjektech s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou. Výrazný rozdíl byl zjištěn např. u dovolené nad rámec zákona. Tento benefit poskytuje ve mzdové sféře 72 % zaměstnavatelů s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou oproti 37 % zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy.

Benefity poskytované v roce 2023 podle existence kolektivní smlouvy

zdroj: Šetření BENEFITY 2023, TREXIMA



Kolektivní smlouvy vyššího stupně

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
DÍKY ČMKOS



PRO ROK 2023
BYLO V PŮSOBNOSTI ČMKOS UZAVŘENO
17 KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ



MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2023



RŮST MEZD JE V KSVS V PODNIKATELSKÉ SFĚŘE SJEDNÁN NÁSLEDUJÍCÍM ZPŮSOBEM

3 KSVS



Ve třech KSVS je sjednán konkrétní meziroční růst **průměrné nominální mzdy**, a to v rozmezí **5 až 7 %**.

7 KSVS



V sedmi KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd**, a to v rozmezí **7,5 až 10 %**.

2 KSVS



Ve dvou KSVS je dohodnuto zvýšení **průměrné reálné mzdy**, a to v rozmezí **1 až 4 %**.

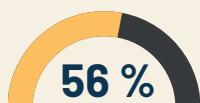
4 KSVS



Ve čtyřech KSVS bylo dohodnuto, že **nárůst mezd** bude **odpovídat inflaci**.



SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN



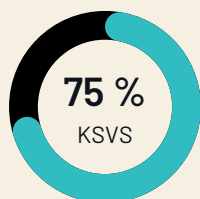
56 %

Vyšší kolektivní smlouvy se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací, což je dlouhodobě upraveno v cca 60 % KSVS.

Úprava bližších podmínek postupu při **informování odborové organizace** je v roce 2023 obsažena v **56 % KSVS**.



BENEFITY A PRACOVNÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ V ROCE 2023

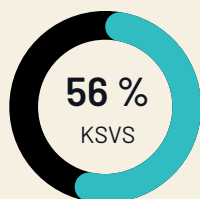


75 %

KSVS

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

sjednává 75 % resp. 12 KSVS.
Z toho ve 4 KSVS je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem, tj. 55 % ceny hlavního jídla.

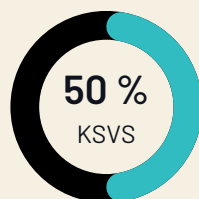


56 %

KSVS

DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednána v 56 % resp. 9 KSVS. Z toho 8 KSVS sjednává 5 týdnů dovolené a 1 KSVS dokonce 6 týdnů dovolené.

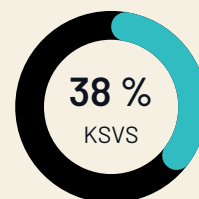


50 %

KSVS

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 50 % resp. 8 KSVS.
Z toho 4 KSVS sjednávají konkrétní výši příspěvku, která se pohybuje od 200 do 900 Kč měsíčně.



38 %

KSVS

ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY na 37,5 hod. týdně

je sjednáno ve 38 % resp. 6 KSVS.

ČMKOS

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Podnikové kolektivní smlouvy

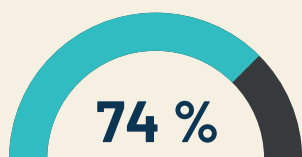
NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ DÍKY ODBORŮM
V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE ČR



V ROCE 2023 BYLO V RÁMCI ŠETŘENÍ
INFORMACE O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH (IPP)
ANALYZOVÁNO 1 298 PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV
Z PODNIKATELSKÉ SFÉRY ČR



MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2023



V ROCE 2023 JE RŮST
MEZD SOUČÁSTÍ
74,1 % PKS



NEJČASTĚJŠÍ FORMY DOHODY O MZDOVÉM RŮSTU

49,5 %

V polovině PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení mzdových tarifů**, a to v průměrné výši **7,1 %**.

19,5 %

V pětině PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení průměrné nominální mzdy**, a to v průměrné výši **6,1 %**.

11,6 %

V necelých 12 % PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků**.

7,8 %

V téměř 8 % PKS je sjednán mzdový nárůst formou **udržení reálné mzdy**.



PKS POZITIVNĚ OVLIVŇUJÍ VÝDĚLKOVOU ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ

KS ANO 41 350 Kč

KS NE 33 531 Kč

ŽENY

KS ANO 38 312 Kč

KS NE 31 445 Kč

Z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) vyplývá, že medián hrubé měsíční **mzdy** zaměstnanců v podnicích s uzavřenou **kolektivní smlouvou** je dlouhodobě **vyšší** než u zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy.

Tato **skutečnost platí** také v členění **podle pohlaví**.

+ 7 819 Kč

V ROCE 2022 BYL MEDIÁN MEZD
V PODNICÍCH S KS O 23 % VYŠŠÍ
NEŽ V PODNICÍCH BEZ KS

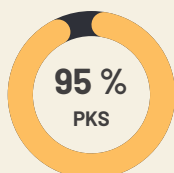
+ 6 867 Kč

V ROCE 2022 BYL MEDIÁN MEZD
ŽEN V PODNICÍCH S KS O 22 %
VYŠŠÍ NEŽ V PODNICÍCH BEZ KS



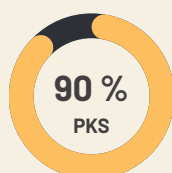
BENEFITY A PRACOVNÍ PODMÍNKY V LETECH 2019 AŽ 2023

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ



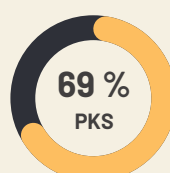
je dlouhodobě sjednán ve většině PKS.
Průměrná výše příspěvku na jedno jídlo se zvýšila z 62 Kč v roce 2022 na 76 Kč v roce 2023.

DOVOLENÁ NAVÍC



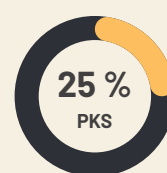
je v posledních letech sjednána v téměř 90 % PKS. Většina PKS (78 %) využívá možnosti prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden, tj. 5 týdnů dovolené.

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ



dlouhodobě sjednávají přibližně dvě třetiny PKS. Průměrná výše příspěvku v roce 2023 činí 849 Kč za měsíc, což je o 35 Kč více než v roce 2022.

PŘÍSPĚVEK NA ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ



je od roku 2019 součástí přibližně čtvrtiny PKS. Průměrná výše příspěvku v roce 2023 činí 745 Kč za měsíc, což je o 29 Kč více než v roce 2022.

ČMKOS

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Zajímejte se o potřeby svých členů

Provádějte mezi svými členy pravidelná dotazníková šetření. Nemusí to být složité, stačí pár otázek a online nástroj, jako např. Google Forms. Ideální je provádět tato šetření před zahájením jednání o nové kolektivní smlouvě, abyste mohli zohlednit to, co si zaměstnanci skutečně přejí. Využitím tohoto jednoduchého nástroje můžete získat detailní informace o preferencích vašich členů i ostatních zaměstnanců a mít pádné argumenty pro kolektivní vyjednávání opřené o fakta.



Vzorové otázky pro dotazníkové šetření:

- Jste žena/muž (zaškrťovací políčka)
- Věk (rozbalovací menu):
do 35 let, 36–45, 46–55, 55+
- Jak dlouho jste v pracovním poměru (rozbalovací menu):
do 1 roku, 2–5 let, 6–10 let, 11–20 let, 20+

1. Jak jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity, které vám jsou v současné době poskytovány?

- velmi spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- velmi nespokojen/a

2. Jaké benefity byste uvítal/a? (možno zaškrtnout více odpovědí)

- příspěvek na zdraví / zdravotní benefity
- příspěvek na dovolenou
- příspěvky na kulturní či sportovní akce
- bezúročné půjčky
- příspěvek na penzijní spoření
- dětská skupina / hlídání dětí
- jiné

3. Jak jste spokojen/a s výší příspěvků na benefity, které v současné době dostáváte (tj. s množstvím peněz, které v benefitech dostáváte)?

- velmi spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- velmi nespokojen/a

4. Jaká výše příspěvků na benefity by byla podle vašeho názoru adekvátní? (napište prosím název benefitu a částku, kterou byste si představoval/a jako příspěvek od zaměstnavatele)

.....
.....
.....

5. Zde je prostor pro jakékoliv vaše další podněty.

.....

DOJDĚTE SI PRO SVOU KOST: Vyjednávací desatero



Proč vyjednávat jako buldok?

Buldok je zvíře vytrvalé a tvrdohlavé, jde si vytrvale za svým cílem. Dělá to však elegantně, protože je u toho přátelský. Buldok se soustředí na své cíle, ale zároveň zohledňuje zájmy protistrany. Buldok udržuje kvalitní vztahy, ale zároveň je pragmatický.

Vlk se naopak zajímá pouze o své cíle, kterých se snaží dosáhnout na úkor druhé strany. Jeho vyjednávání často ztroskotají a bývá vnímán jako útočný či nepřátelský. Má potíže s udržováním kvalitních vztahů.

Jehně je kooperativní a snaží se druhé straně vyjít vstříc. Při vyjednávání však často „prodělá kalhoty“, protože upřednostňuje zájmy ostatních před vlastními zájmy. Má tendenci ustupovat, aniž by získalo protihodnotu.

Nejlepších výsledků při vyjednávání dosahují buldoci. Proto vyjednávejte jako buldoci, používejte „buldočí vyjednávací styl“.

Buldočí styl: Jak přesně na to?

1. Buďte připravení.

Zjistěte si co nejvíce informací předem (o proběhlých vyjednáváních v minulosti, o lidech, se kterými vyjednáváte). Stanovte si cíle a předem promýšlejte, jak se k nim dostat. Cíle si stanovujte nejméně na třech úrovních: ambiciózní cíl, realistický cíl a minimální cíl.

2. Usmějte se.

Zahajte vyjednávání v pozitivním duchu. Pamatujte si, že buldok se vyznačuje dvěma „P“: je přátelský, ale pevný. Přátelský k lidem, ale pevný ve svých požadavcích.

3. Líná huba, holé neštěstí.

Kdo se neptá, nic se nedozví. Upřímně se zajímejte o stanoviska a úhel pohledu druhé strany. Pozor! Většina vyjednávačů nabízí řešení (dohodu) předčasně. Nejdříve zjišťujte informace, pak vytvářejte řešení.

4. Dojděte si pro svou kost.

Jasně formulujte, co chcete. Kladte požadavky „na stůl“ a buďte připraveni směřovat.

5. Otevřete mysl, otevřete srdce, odmítněte laskavě.

Když odmítáte návrh druhé strany, čiňte to laskavě, aby si druhá strana zachovala tvář. Díky tomu máte otevřenou cestu k dohodě.

6. Konec dobrý, všechno dobré.

Vyjednávání zakončete v pozitivním duchu. Poděkujte za spolupráci, můžete druhou stranu i pochválit za „skvělý výkon“. V budoucnu spolu budete pravděpodobně znovu vyjednávat, myslete na to!

Vyjednávací desatero odboráře a odborářky

1. Kvalitně se připravte.

2. Buďte obeznámeni s nejaktuálnějšími právními normami.

K jakým zákonným změnám v poslední době došlo?

3. Aktivně naslouchejte.

Během vyjednávání je důležité nejen efektivně komunikovat vaše požadavky, ale také aktivně naslouchat názorům a postojům druhé strany. Když nasloucháte, dávejte zpětnou vazbu, parafrázuje, sumarizujte.

4. Nejprve se snažte pochopit, teprve potom být pochopeni.

Zajímejte se nejprve o zájmy, stanoviska a argumenty druhé strany. Díky takovému postupu je mnohem větší šance, že získáte, co chcete!

5. Zaměřte se na subjektivní zájmy druhé strany.

Zájmy, potřeby, obavy, osobní preference – to vše je součástí vyjednávání. Když management přijde s požadavkem, zeptejte se, z jakého důvodu je tahle věc pro ně důležitá. Vyjádřete pochopení pro obavy druhé strany.

6. Pracujte s emocemi.

Jsme lidi a emoce k nám neoddělitelně patří, nevyhne se jim ani při vyjednávání. Snažte se pochopit vlastní emoce i emoce druhé strany. Emočně vypjaté vyjednávání přerušte a domluvte náhradní termín.

7. Buďte otevřeni více řešením.

První řešení, které vás napadne, nemusí být vždy to nejlepší. Buďte otevřeni i jiným řešením, která odpovídají vašim zájmům.

8. Opírejte se o objektivní kritéria a standardy.

„Německý marketingový PPC specialista si vydělá víc než český PPC specialista“

není objektivní kritérium ani relevantní argument. „V Německu si marketingový PPC specialista vydělá 140 % průměrné hrubé mzdy, v Česku jen 110 %“ je relevantní a objektivní argument (jde o modelový příklad, vycházejte vždy z aktuálních dat).

9. Podívejte se na své návrhy i z druhé perspektivy.

Když vyjednáváte například o benefitech pro zaměstnance, přesvědčivě komunikujte, jaké výhody tyto benefity přinesou i zaměstnavateli.

10. Trénujte.

Vyjednávání je dovednost a všichni se v ní můžeme zlepšovat. Využijte každou příležitost, kdy si vyjednávání můžete vyzkoušet nanečisto.

Jehně, vlk a buldok: příklady formulací

Poznámka: Některé výroky mohou padnout od managementu, některé od odborářů, některé z obou stran. Vybavte si, kdy jste podobné výroky naposledy slyšeli nebo použili...

Jehně:

- „Dobře, myslím, že se zaměstnanci bez tohoto benefitu obejdou.“
- „Ano, asi bychom o tom mohli uvažovat.“
- „No, pokud si myslíte, že zvýšení platů o 2% je dostačující, myslím, že bychom to mohli zvážit...“
- „Chápeme, že nemůžete splnit všechny naše požadavky, takže jsme připraveni je výrazně omezit...“
- „Věříme, že vaše návrhy jsou v nejlepším zájmu firmy, takže jsme ochotni je zvážit...“
- „Myslíme si, že naše požadavky nejsou pevné, můžeme o nich diskutovat a způsobit je vašim potřebám...“

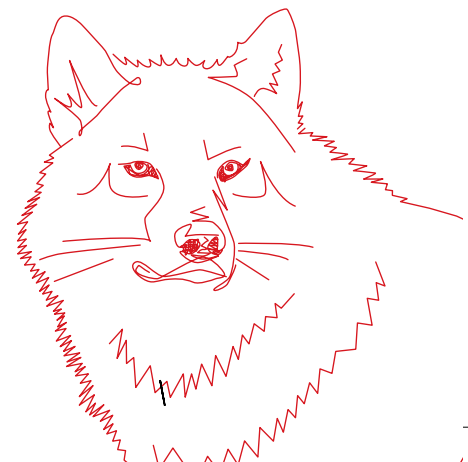
Vlk:

- „Pokud nepřijmete naše požadavky, vyhlásíme hned zítra stávkovou pohotovost.“

- „Nemáme o čem diskutovat, tohle jsou naše požadavky a basta!“
- „Vaše návrhy jsou nerealistické a vůbec se jimi nebudeme zabývat!“
- „Toto je naše konečná nabídka, vezměte, nebo nechte být!“
- „Nemáme čas řešit sáhodlouhé diskuze, chceme to uzavřít ještě dnes!“
- „Není prostor pro zvýšení platů, buďto přijmete náš návrh, nebo budeme muset propouštět!“
- „Naše firma nemá žádnou povinnost poskytovat tyto benefity!“
- „Věřte mi, že to je to nejlepší, co můžete dostat. Lepší nabídka není možná.“

Buldok:

- „Chápeme vaše obavy ohledně nákladů, ale je důležité zajistit, aby naši zaměstnanci byli spravedlivě ohodnoceni. Myslíme, že náš návrh zohledňuje zájmy obou stran.“
- „Víme, že čas je vzácný zdroj. Máme několik nápadů, jak bychom mohli proces zefektivnit, aniž bychom ustoupili od našich klíčových bodů.“
- „Jsme připraveni diskutovat o možných úpravách našich návrhů, ale existují určité aspekty, které považujeme za zásadní.“
- „Chtěli bychom navrhnout řešení, které přinese výhody pro obě strany, a věříme, že náš návrh je krokem tímto směrem. Jsme otevřeni vašim nápadům a návrhům.“
- „Chápeme, že máte jiný názor na tuto otázku. Mohli bychom společně prozkoumat alternativní řešení, která by mohla být pro obě strany výhodná?“
- „Jsme si vědomi finančních omezení firmy a chceme navrhnout řešení, která berou v úvahu tyto skutečnosti, aniž bychom zanedbali potřeby našich členů.“
- „Jsme připraveni být flexibilní v některých oblastech, ale doufáme, že uznáte důležitost udržení kvality pracovního života našich zaměstnanců.“
- „Naším cílem je vytvořit dohodu, která bude odolná vůči času a přinese dlouhodobé výhody pro všechny zúčastněné strany. Jsme připraveni k tomu přistoupit s otevřenou myslí.“





Výjezdy ČMKOS

do regionů úspěšně pokračovaly i letos

Podporu a rozvoj sociálního dialogu na celostátní, regionální a podnikové úrovni v rámci § 320a zákoníku práce propaguje Českomoravská konfederace odborových svazů již několik let formou informačních výjezdů do regionů České republiky. Realizační tým na těchto akcích seznamuje zástupce odborových organizací, zaměstnavatele, ale i širokou veřejnost v podobě náhodných kolemjdoucích s aktivitami ČMKOS.



Pro letošní rok se téma projektu týkalo sociálního dialogu a benefitů a změn na pozadí pandemie covidu-19. Cílem projektu bylo zvýšit kvalitu a kapacitu sociálního dialogu v oblastech spjatých s celkovou výší odměny za práci v České republice a posílit kapacity sociálních partnerů a jimi vedeného sociálního dialogu, a to jak na národní, tak na odvětvové a podnikové úrovni.

Projekt se však snažil i vypořádat se změnami, který přinesl tzv. ozdravný balíček vlády České republiky. Tomuto tématu se věnujeme také v článku na jiném místě tohoto speciálního čísla Sondy, kde doplňujeme potřebné informace k již vydané brožuře Jak kolektivně vyjednávat o benefitech, kterou kolejdoucí na našem stánku měli možnost také obdržet.

Realizační tým bývá s malými obměnami obvykle složen ze zástupců vedení ČMKOS (Josef Středula, Radka Sokolová), útvaru regionální politiky, právníků ČMKOS, technickoorganizačního oddělení, zástupců vedení odborových svazů a členů jednotlivých regionálních rad ČMKOS.

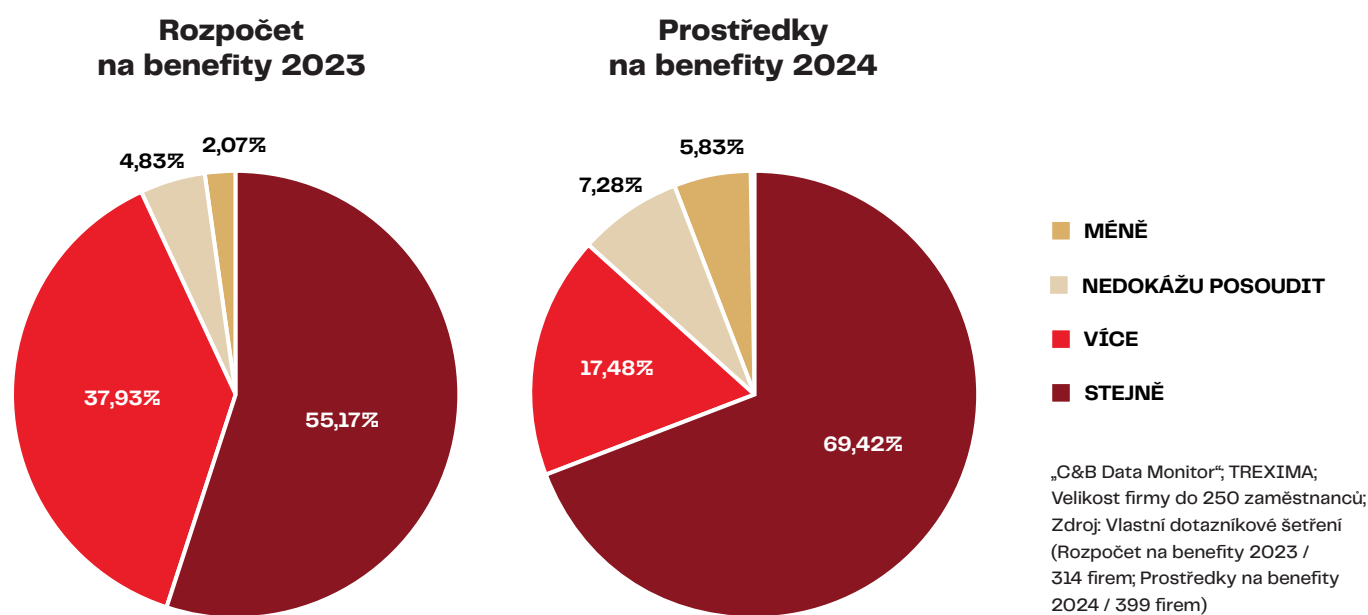
A která všechna místa byla v roce 2023 navštívena? Kladno, Slaný, České Budějovice, Tábor, Vlašim, Rakovník, Mladá Boleslav, Brandýs nad Labem, Chručim, Pardubice, Liberec a Praha.



Jak na zaměstnanecké benefity a kolektivní vyjednávání?

Odborné semináře s TREXIMA, spol. s.r.o.

Jaká je kvalita českého sociálního dialogu a úroveň podnikového kolektivního vyjednávání při pohledu na detailní data z Analýzy kolektivního vyjednávání za rok 2023? Jaké jsou aktuální trendy v benefitech a jak k nim přistupovat ve vyjednávání se zaměstnavatelem po účinnosti tzv. konsolidačního balíčku? Českomoravská konfederace odborových svazů připravila šest odborných seminářů s experty Podnikového poradenství společnosti TREXIMA. Společnost TREXIMA je česká poradenská společnost s desítkami let zkušeností v oblasti mzdové statistiky, podnikového poradenství a sociálního dialogu.



Výsledky kolektivního vyjednávání za rok 2023 Struktura užití FKSP, příspěvek na:

stravování	17,6 %
penzijní připojištění	17,1 %
rekreace	15,8 %
tělovýchovné, kulturní a sportovní akce	12,4 %
dary	6,7 %
půjček na bytové účely a na pořízení bydlení	1,4 %
tělovýchovné a sportovní vybavení	0,1%

Co bude s benefity dál?

Vládní konsolidační balíček:

- daňově uznatelné náklady na benefity pouze do výše poloviny průměrné mzdy (za 2. čtvrtletí 2023 -43 193 Kč, tj. 21 597 Kč)
- limit se netýká příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění
- sjednocení limitů u příspěvků na stravování (Příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců do výše 70 % horní hranice stravného, které lze poskytnout zaměstnancům odměňovaným platem při pracovní cestě trvající 5 až 12 hodin (aktuálně 107,10 Kč / odpracovanou směnu/kalendářní den)

Závěrečná konference k zaměstnaneckým benefitům

Ve čtvrtek 30. listopadu 2023 proběhla v prostorách CIIR ČVUT Praha závěrečná konference k tématu zaměstnaneckých benefitů na pozadí rozpočtové politiky českého státu. Konferenci uvedl a moderoval vedoucí Projektového oddělení Českomoravské konfederace odborových svazů Lukáš Němec.

Nejdříve místopředseda ČMKOS Vít Samek představil stanovisko konfederace k současnému dění v ČR na pozadí konsolidačního balíčku a rozpočtu pro rok 2024. Hlavní ekonom ČMKOS Martin Fassmann pak prezentoval odborné stanovisko ke konsolidačnímu balíčku a rozpočtové politice českého státu a k tomu, jak bude podle odborů vypadat rok 2024. Následovala debata se zúčastněnými.

V druhé části konference představila reportérka deníku A2larm Saša Uhlová práci na reportážích reprezentujících

hlas zaměstnanců na téma benefitů. Poté byl prezentován kvantitativní výzkum mezi zaměstnavateli k tématu zaměstnaneckých benefitů v roce 2023 s výhledem na rok 2024 a na závěr druhého bloku vystoupil právník ČMKOS Jan Horecký s interaktivní prezentací o praktické provázanosti sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání se zaměstnaneckými benefity.

Celá konference byla zdárně završena obědem a neformální konverzací. Děkujeme všem zúčastněným za skvělou a inspirativní atmosféru!





Aktivity projektů 2023

Informačně grafické materiály	Zaměstnanecké benefity a Vyjednávací desatero
Podkladový materiál k seminářům pro zástupce základních odborových organizací	Jak kolektivně vyjednávat o benefitech
Semináře pro zástupce základních odborových organizací k tématu zaměstnaneckých benefitů	100x
Odborné semináře TŘEXIMA, spol. s.r.o., pro experty odborových svazů – podnikové poradenství a téma kolektivního vyjednávání a zaměstnaneckých benefitů	6x
Modulový vzdělávací kurz pro potřeby nižších složek sociálního dialogu – zaměstnanecké benefity	Vzdělávací program
Setkání expertů sociálních partnerů k tématu zaměstnaneckých benefitů a daňové politiky	5x
Analýza kolektivního vyjednávání v roce 2023	Analýza
Průzkum mezi zaměstnavateli o poskytování zaměstnaneckých benefitů v roce 2023	Průzkum
Informační výjezdy ČMKOS do regionů	20 dnů
Kalkulačka daňových benefitů pro potřeby nižších složek sociálního dialogu	On-line aplikace
Reportáže na téma zaměstnaneckých benefitů	2x
Speciální vydání číslo Sond Revue k tématu zaměstnaneckých benefitů, kolektivnímu vyjednávání a odborové politice	Odborový časopis
Závěrečná konference	1x

Veškeré materiály jsou dostupné fyzicky na Projektovém oddělení ČMKOS (Politických vězňů 1419/11, Nové Město, 110 00 Praha 1) nebo elektronicky na webové adrese ČMKOS (www.cmkos.cz) v části Projekty.



Představení projektu ČMKOS na rok 2024 Evropské rady zaměstnanců

Evropské rady zaměstnanců se řadí k zákonem uznávaným a výslovně zakotveným reprezentantům zaměstnanců v České republice. Český zákoník práce nabízí Evropským radám zaměstnanců, v kontextu harmonizačních směrnic Evropské unie, řadu velmi důležitých oprávnění, jejichž využitím lze dospět k naplnění Listinou základních práv a svobod garantovaných slušných pracovních podmínek a důstojné práce.

Jak v současnosti ukazuje i iniciativa Evropského parlamentu směřující k úpravám Směrnice o Evropských radách zaměstnanců, získává postavení evropských rad zaměstnanců v souvislosti s uplatněním participativních práv zaměstnanců (zejména práva na informace a projednání v nadnárodním měřítku) na váze.

Úroveň podnikového, odvětvového a národního sociálního dialogu je silně podmíněna úrovní nadnárodního sociálního dialogu. Evropské rady zaměstnanců představují velmi důležitou součást týmu zástupců zaměstnanců (vedle odborových organizací a rad zaměstnanců), jejichž dobrá spolupráce přináší pozitivní dopady na úroveň sociálního dialogu a společenských vztahů. Zejména pro podnikový sociální dialog a kolektivní vyjednávání jsou informace, které lze prostřednictvím evropských rad zaměstnanců získat, neocenitelné. Evropským radám sice nenáleží právo na kolektivní vyjednávání a možnost uzavírat kolektivní smlouvy, což český právní řád přiznává jako výhradní a unikátní oprávnění jen odborových organizacím, mají však velmi podstatnou

roli při získávání důležitých informací, které mohou vést reálné požadavky odborových organizací při samotném kolektivním vyjednávání.

Popsání a pochopení fungování evropských rad zaměstnanců, možnosti jejich zřízení i zisku a propojení s odborovými organizacemi, bude mít jednoznačné pozitivní dopady na podporu efektivního vedení sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání, a to jak na podnikové, tak odvětvové úrovni. V českém prostředí se evropským radám zaměstnanců nepřikládá zásadní význam. Je to dáno historickým zakotvením výsostného a autonomního postavení odborových organizací. Aby bylo možné potenciál evropských rad zaměstnanců plně využít, je třeba zvýšit povědomí o tom, co vůbec Evropské rady zaměstnanců jsou, k čemu mohou sloužit a celkově podpořit jejich atraktivitu.

Cílem projektu je pozitivně přispět k rozvoji sociálního dialogu a podpoře kolektivního vyjednávání, což plně odpovídá úkolům plynoucím z (implementace) směrnice o přiměřených mzdách a podpoře kolektivního vyjednávání. Činnosti

a potenciál evropských rad zaměstnanců nelze oddělit od činnosti a potenciálu odborových organizací při kolektivním vyjednávání. Činnost evropských rad zaměstnanců se týká zaměstnavatelů s více jak tisícem zaměstnanců a alespoň 150 zaměstnanců ve dvou či více členských zemích EU. Z pohledu českého trhu práce se jedná o velmi významnou (byť početně menší) skupinu zaměstnavatelů, kteří však v konkurenčním prostředí ovlivňují další (české) podniky. Pro odborové organizace, které mají oprávnění ke kolektivnímu vyjednávání, je velmi důležité znát např. kontext utváření mzdové politiky zaměstnavatelů (což lze vyčíst a aktivně zjistit právě prostřednictvím platformy evropských rad zaměstnanců), kontext srovnatelných pracovních podmínek (např. nastavení rozsahu pracovní doby a navazující produktivity práce) a v neposlední řadě lze jednání Evropské rady zaměstnanců využít i k upozornění na porušování nejen mezinárodních etických kodexů, a tím opět přispět ke kultivaci pracovního prostředí (např. v souvislosti s rozvažováním pracovních poměrů odborových funkcionářů).

CHYBÍ VÁM NĚKTERÉ Z LOŇSKÝCH ČÍSEL SONDY REVUE? NAPIŠTE NÁM!

Pokud ještě v rámci doprodeje zbývajících omezených zásob magazínu budou k dispozici, rádi vám je pošleme (cena 45 Kč za jedno číslo plus poštovné).

Objednávat můžete e-mailem na sondy@cmkos.cz nebo korespondenčně na adrese **Sondy, s.r.o., Politických vězňů 11, 110 00 Praha 1**.

Časopisy si lze po předchozí telefonické objednávce na čísle **739 534 613** vyzvednout i osobně na výše zmíněné adrese redakce.



11/2023



10/2023



09/2023



07-08/2023



06/2023



05/2023



04/2023



03/2023



01-02/2023

SONDYREVUE

SONDY — revue pro sebevědomé zaměstnance a firemní kulturu
Vydavatel SONDY, s.r.o.

ADRESA REDAKCE A VYDAVATELE
Politických vězňů 11,
110 00 Praha 1

ŠÉFREDAKTOR
JAN EXNER,
e-mail: exner.jan@cmkos.cz

EDITOR
PETR KORÁL,
e-mail: koral.petr@cmkos.cz

SEKRETARIÁT
e-mail: sondy@cmkos.cz

JAZYKOVÁ LEKTORKA
JANA PLESKOTOVÁ

GRAFICKÉ ZPRACOVÁNÍ
ginger&fred

PRODEJ KNIH, PŘÍJEM INZERCE
tel: 739 534 613, 604 429 544,
e-mail: sondy@cmkos.cz

OBJEDNÁVKY A PŘÍPADNÉ ZMĚNY V PŘEDPLATNÉM
SONDY, s.r.o.,
Politických vězňů 11,
110 00 Praha 1,
tel: 739 534 613, 604 429 544,
e-mail: sondy@cmkos.cz

DISTRIBUTOŘI
Postservis Praha,
na vybrané pošty dodává PNS
Podávání novinových zásilek povoleno
Českou poštou, s.p.,
Odštěpný závod střední Čechy,
č.j. 12901/98

PŘEDPLATNÉ DO ZAHRANIČÍ
MediaCall, s.r.o.,
Videňská 546/55, 639 00 Brno
tel. 532 165 165,
e-mail: export@mediacall.cz

SONDY, ročník XXXI — ISSN
1802-906X,
INDEX 47003, MK ČR E17975

PRÁVNÍ POMOC ČMKOS

Poskytování poradenství

- ve všech oblastech práva (pracovní, občanské, rodinné, správní...)
- konzultace právních otázek, právní rozbor konkrétní situace klienta
- vypracování listin (výpověď z pracovního poměru, kupní, darovací smlouva, návrh na rozvod, zvýšení výživného, návrh na vklad do katastru nemovitostí...)
- bez převzetí právního zastoupení klienta

Zastupování před soudem

- pouze pracovněprávní spory, spory ze sociálního zabezpečení a sociálního pojištění
- k převzetí zastoupení klienta nutný souhlas příslušného odborového svazu

Nejčastěji řešíme

- pracovní podmínky zaměstnanců, pracovní dobu, odměňování, náhradu škody
- působení odborové organizace vč. kolektivního vyjednávání
- kupní, darovací smlouvy, reklamace, rozvody, vypořádání společného jmění manželů, výživné, exekuce
- odškodnění pracovních úrazů
- spory o určení neplatnosti výpovědi

Více informací najdete na: pravnipomoc.cmkos.cz

ODBORY, PRÁVNÍK NA VAŠÍ STRANĚ

Právní pomoc je poskytována pouze členům odborových organizací sdružených v ČMKOS. Tato služba **je poskytována bezplatně** a bez omezení četnosti využití.



Konec levné práce



V rámci kampaně Konec levné práce se v ČMKOS zasazujeme proti nízkým platům a mzdám. Touto kampaní započatou v roce 2015 se v nebyvalé míře významně podnítila celospolečenská diskuse o velmi nízké ceně práce v České republice ve vztahu k evropským mzdám. Nechceme patřit mezi nejhůře placené zaměstnance v EU!