

speciální číslo/2022

# sondyrevue

pro sebevědomé zaměstnance, firemní kulturu a pracovní právo



# ZELENÁ EKONOMIKA



SOUČÁSTÍ DEMOKRACIE JE SOCIÁLNÍ DIALOG

# TRIPARTITA

VLÁDA · ODBORY · ZAMĚSTNAVATELÉ

DESIGN Š. KOTRBA

## EDITORIAL

### Green Deal je nutnost, výzva i strašák

Ano, tím vším Green Deal skutečně je. Část veřejnosti ho má za nezbytnost, pokud se naše děti nemají na zeměkouli za pár desítek let uvařit, jiná za zbytečný strašák, když ve středověku naši předkové zažili dlouhé období, kdy byly na zemi ještě vyšší teploty, než mají být na konci století.

Je zbytečné se přít, může se nám Green Deal, Fit for 55 a REPower EU líbit či nelíbit, každopádně 15. listopadu 2022 na klimatické konferenci OSN v Egyptě Evropa ohlásila, že je připravená zpřísnit svůj cíl snížit emise do roku 2030 o 57% místo aktuálních 55%. Chtělo by se spolu s Neilem Armstrongem zvolat „Je to velký krok pro lidstvo...“ - ale nejspíš tomu tak není. Evropa není jediný hráč, který může ke klimatickému obratu přispět, a ti větší a silnější tak ambiciózní plány nemají.

Nevládní organizace namítají, že Evropa by pro udržení nárůstu globální teploty pod hranici 1,5 °C do konce tohoto století měla snížit emise aspoň o 65 % do roku 2030 i přes všechny problémy dneška, kdy se vracíme k dříví a uhlí, protože plynu máme málo a jaderné reaktory stavíme (či spíše nestavíme). Co se dá dělat, berme to jako výzvu.

Začnu u sebe. Včera jsem zvedl mobil a vyslechl nabídku jisté firmy, že mi na dům, chalupu či chatu, pokud je vlastním, namontují fotovoltaiku a také mi všude zřídí tepelná čerpadla, abych se nebál, že někdo vypne plyn či elektřinu. Prodejce aut mě zve na zkušební jízdu novým elektromobilem, který už prý ujede okolo 400 km na jedno nabití, abych se nebál cen nafty a benzínu. Vyměnil jsem všechny žárovky za úsporné, vyměnil plynový sporák a také vyměním starou pračku a myčku na nádobí i ledničku za nové a také televizi a gramofon a zruším režim stand by všude, kde je.

Budu na to mít? Jistě, máme přece kampaň Konec levné práce!

JUDr. VÍT SAMEK,  
místopředseda ČMKOS

## OBSAH

4

Představení  
projektu ČMKOS  
na rok 2022

6

Co mohou  
dělat odbory?

10

Spravedlivá  
transformace

14

Zelená dohoda  
pro Evropu jako úkol  
pro odbory



16

Dopady dekarbonizace  
na zaměstnance  
a zaměstnankyně  
klíčových odvětví  
v Česku

20

Energetická  
chudoba v ČR  
a dopady zelené  
ekonomiky

24

Výjezdy ČMKOS  
do regionů  
úspěšně  
pokračovaly i letos



Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS „§ 320a ZP 2022 – Dopady zelené ekonomiky na trh práce, pracovní právní a sociální ochranu, ochranu soukromí zaměstnanců a sociální dialog“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.



# PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU ČMKOS NA ROK 2022

**Pokud by Evropská unie chtěla dodržet své klimatické a energetické závazky, které si stanovila na rok 2030, vyžadovalo by to okolo 379 miliard eur ročně dodatečných investic nad rámec již plánovaných. Je téměř jisté, že zelená transformace bude potřebovat enormní investice veřejného, ale i soukromého sektoru, nehledě na aktivní účast veřejnosti a její důvěru, aby daná transformace byla realizovatelná.**

**P**řesto podle průzkumů agentury STEM (2020) celých 70 % Čechů a Češek nikdy neslyšelo o plánu Zelené dohody pro Evropu a jen 2 % vědí přesně, čeho se dohoda týká. A kdo opravdu ponese náklady zelené transformace, pokud jsou před námi tak enormní výdaje? Sama tato otázka směřuje k debatě o sociální spravedlnosti, resp. k otázce, zda bude zelená transformace také spravedlivá, a to jak pokud jde o náklady, tak i o benefity.

## Proč je zelená transformace zásadní téma i pro odbory

Evropská komise vkládá do úvodu Zelené dohody pro Evropu jasný vzkaz: transformace musí být spravedlivá a aktivní sociální dialog je klíčovým elementem, který zajistí, že bude úspěšná a akceptovaná jak pracujícími, tak firmami. Jinými slovy,

zelená transformace je odborové téma, neboť zelená transformace míří do srdce světa práce. A to je svět odborů!

Z pohledu Českomoravské konfederace odborových svazů (ČMKOS) bude zelená transformace zásadním způsobem přetvářet trh práce, na kterém vytvoří jak nová rizika, tak nové příležitosti. ČMKOS vytvořila tento projekt s cílem zvýšit kvalitu a kapacitu sociálního dialogu (vzájemná jednání sociálních partnerů) v oblasti témat spjatých se zelenou ekonomikou a zelenou transformací a bude se snažit definovat neuralgické body takové transformace, a to jak na celostátní úrovni, tak na úrovních krajských.

Cílem jednotlivých klíčových aktivit je podpořit expertní kapacitu sociálních partnerů, zejména odborů, v oblasti zelené transformace s cílem relevantně vstupovat do hodnocení možností české pracovní právní a sociální legislativy v kontextu

výzev a požadavků zelené transformace a ekonomiky, zvýšit povědomí sociálních partnerů a jejich členských organizací o politikách dekarbonizace a přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku včetně příkladů ze zahraničí.

## Důležitost relevantní expertizy

ČMKOS věří, že relevantní expertiza prostřednictvím studií, průzkumů a analýz je nutným předpokladem pro vytváření kvalitních a spravedlivých veřejných politik v oblasti adaptace na klimatickou změnu. Expertiza založená na relevantních a vědecky podložených datech otvírá transparentně bránu pro sociální dialog a kolektivní vyjednávání na všech jeho stupních. Aktivní participace zaměstnanců a jejich zástupců vyžaduje dovednosti, znalosti a kompetence, a proto je chceme na místní, krajské a celostátní úrovni vybavit aktuálními informacemi o zelené ekonomice, které mohou využít v rámci vyjednávání na svém pracovišti a podpořit svým hlasem imperativ spravedlivého přechodu na nízkouhlíkovou ekonomiku.

ČMKOS plně přijímá výzvu Evropské komise pro aktivní vedení sociálního dialogu, který bude veden informovaně, s cílem zajistit, že nikdo ve společnosti nebude opomenut a bude zachován podíl na spolurozhodování.

# AKTIVITY PROJEKTU 2022

Regionální online kulaté stoly k zelené transformaci	14x
Vzdělávací semináře k zelené ekonomice pro odborové svazy a základní odborové organizace	100x
Informačně grafické materiály	6x
Metodické handout pro lektory vzdělávacích seminářů	5x
Specializovaný seminář se zahraničním lektorem na téma participace zaměstnanců na procesech dekarbonizace v podnikovém prostředí	2x
Energetická chudoba v České republice a dopady zelené ekonomiky v kontextu vnitrostátní a regionální (evropské) reflexe	Odborná studie
Zelená ekonomika a Zelená dohoda pro Evropu: soukromý sektor, zástupci zaměstnanců a zaměstnanci – rizika, příležitosti, povědomí	Reprezentativní celospolečenský průzkum
Informační výjezdy ČMKOS do regionů ČR	20 dnů
Kolektivní vyjednávání v roce 2022 se zaměřením na téma dekarbonizace a podnikový sociální dialog	Analýza
Dopady dekarbonizace na zaměstnance a zaměstnankyně klíčových odvětví v Česku	Studie
Odborový průvodce	Manuál pro zástupce zaměstnanců
Management dat a algoritmů	Manuál pro zástupce zaměstnanců
Sociální dimenze zelené ekonomiky	Podcast a videospot
Spravedlivá transformace k ekologicky udržitelným ekonomikám a společností pro všechny	Překlad policy brief Mezinárodní organizace práce
Příručka pro odbory: Adaptace na změnu klimatu a svět práce	Překlad příručky Evropské odborové konfederace
Spravedlivá transformace k ekologicky udržitelným ekonomikám a společností pro všechny	Překlad metodiky Mezinárodní organizace práce



# CO MOHOU DĚLAT ODBORY?

## Evropská úroveň

- Vyzvat evropské instituce, aby důsledně sledovaly vývoj a provádění národních strategií přizpůsobení a zajistily zapojení odborů.
- Vyzvat evropské instituce, aby poskytly dostatečné finanční prostředky na přizpůsobení a vytvoření mechanismů sociální ochrany na podporu členských států v případě mimořádných událostí.
- Přijmout opatření na ochranu zdraví a bezpečnosti pracovníků a vyzvat evropské organizace zaměstnavatelů, aby v této oblasti navázaly silný a stabilní sociální dialog.

## Národní úroveň

- Podporovat přijetí účinných národních strategií pro přizpůsobení se změně klimatu a zajistit zapojení odborů a dalších zúčastněných stran.
- Vyzvat vlády, aby zavedly legislativní nástroje, které uznají rizika, jimž jsou pracovníci vystaveni, a poskytly jim ochranu.
- Vyzvat vlády, aby zajistily veřejné financování adaptačních opatření a veřejných služeb a posílily systémy sociální ochrany.

## Regionální místní úroveň

- Ve spolupráci s veřejnými orgány a zaměstnavateli zmapovat a vyhodnotit negativní dopady, které může mít změna klimatu na regionální ekonomické prostředí a pracovníky.
- Vyzvat regionální orgány veřejné správy, aby vytvořily regionální a místní adaptační strategie a zajistily zapojení odborů.
- V regiónech, které budou nejvíce postiženy, podpořit přijetí dlouhodobých strategií diverzifikace hospodářství a přiměřených opatření sociální ochrany.

## Odvětvová úroveň

- Ve spolupráci s veřejnými orgány a zaměstnavateli zmapovat a posoudit rizika a příležitosti spojené se změnou klimatu na úrovni odvětví (zaměstnanost, dovednosti, zdraví a bezpečnost). Na tomto základě vypracovat ucelené a účinné odvětvové strategie přizpůsobení.
- Vyzvat organizace zaměstnavatelů, aby podporovaly kolektivní vyjednávání a sjednávaly odvětvové kolektivní smlouvy zaměřené na ochranu zaměstnanců.
- Informovat zaměstnance o rizicích ohledně jejich zdraví a o nezbytných ochranných opatřeních.

## Podniková úroveň

- Navázat dialog s vedením podniků s cílem identifikovat rizika, kterým jsou pracovníci vystaveni, a informovat je o nich.
- Využít práva odborů nebo rady zaměstnanců na informace a konzultace a výbory pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci ke shromažďování informací. Rada zaměstnanců by měla rovněž projednat potřeby v oblasti odborné přípravy, aby zajistila odpovídající dovednosti a schopnosti pracovníků přizpůsobit se změně klimatu.
- Vyzvat zaměstnavatele, aby sjednali a podepsali podnikové kolektivní smlouvy, které upravují pracovní podmínky a postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.



## Všechny úrovně

- Zvyšovat informovanost v odborech na celostátní, regionální, odvětvové a podnikové úrovni (např. projevy vedoucích pracovníků, komunikační kampaně, provádění studií, informační letáky atd.).
- Vytvořit školicí programy a nové originální metody, které pomohou členům s organizací (např. vývoj aplikací nebo online nástrojů).
- Vytvořit koalice nebo vhodné pracovní skupiny s dalšími zúčastněnými stranami za účelem rozvoje společného porozumění daným problémům a zajistit, aby byl v různých vyprávěních a postojích zohledněn pohled pracovníků.

Odborové organizace musí do svých strategií zahrnout přizpůsobení se změně klimatu a zvýšit informovanost svých pracovníků a členů, aby se předešlo možným rizikům. Přestože odbory byly v posledních letech v otázkách souvisejících s klimatem velmi aktivní, dopady důsledků změny klimatu na pracovníky nejsou vždy jasné.

Stejně jako v případě zmírňování dopadů je pro obhajobu co nejspravedlivějšího přechodu a pro zařazení sociálního rozměru do agendy tvůrců politik zabývajících se adaptačními zásadami, aby se odbory aktivně zapojily do procesu tvorby politik. Soudržné a účinné adaptační strategie, které řádně vyhodnocují a řeší všechny socioekonomické dopady změny klimatu na svět práce, zajistí udržitelnost našich pracovních míst, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jakož i vytváření důstojných a kvalitních pracovních míst a zároveň zajistí opatření sociální ochrany pro ty, kteří by mohli zůstat pozadu.

Je klíčové zajistit spravedlivý přechod pro všechny a zabránit riziku územního a sociálního rozvratu, zejména v regiónech a odvětvích, které budou nejvíce postiženy.



# METODIKA PRO SPRAVEDLIVÝ PŘECHOD K EKOLOGICKY UDRŽITELNÝM EKONOMIKÁM A SPOLEČNOSTEM PRO VŠECHNY

## Hlavní zásady

Přechod k ekologicky udržitelným ekonomikám a společností by se měl řídit následujícími zásadami:

**a)** Zásadní je **silný společenský konsenzus o cíli a cestách k udržitelnosti**. Sociální dialog musí být nedílnou součástí institucionálního rámce pro tvorbu a provádění politik na všech úrovních. Měly by probíhat přiměřené, informované a průběžné konzultace se všemi příslušnými zúčastněnými stranami.

**b)** Politiky musí **respektovat, podporovat a realizovat základní zásady a práva při práci**.

**c)** Politiky a programy musí **zohlednit silný genderový rozměr mnoha environmentálních výzev a příležitostí**. V zájmu podpory spravedlivých výsledků je třeba zvážit specifické politiky týkající se rovnosti žen a mužů.

**d)** Soudržné politiky v oblasti hospodářství, životního prostředí, sociálních věcí, vzdělávání/odborné přípravy a práce musí vytvořit prostředí, které umožní podnikům, pracovníkům, investorům a spotřebitelům **přijmout a řídit přechod k ekologicky udržitelným a inkluzivním ekonomikám a společnostem**.

**e)** Tyto koherentní politiky musí rovněž poskytnout spravedlivý rámec pro přechod na novou ekonomiku, který podpoří **vytváření důstojnějších pracovních míst včetně případného předvídání**

**dopadů na zaměstnanost, přiměřené a udržitelné sociální ochrany** v případě ztráty zaměstnání a přesídlení, rozvoje dovedností a sociálního dialogu včetně účinného výkonu práva organizovat se a kolektivně vyjednávat.

**f)** Neexistuje „univerzální řešení“. Politiky a programy je třeba koncipovat **v souladu se specifickými podmínkami jednotlivých zemí** včetně stupně jejich rozvoje, hospodářských odvětví a typů a velikostí podniků.

**g)** Při provádění strategií udržitelného rozvoje je důležité **podporovat mezinárodní spolupráci mezi zeměmi**. V této souvislosti připomínáme závěrečný dokument Konference OSN o udržitelném rozvoji (Rio de Janeiro + 20) včetně oddílu VI o způsobech provádění.

## Politiky sociální ochrany

Vlády by měly po konzultaci se sociálními partnery:

**a)** **Podporovat a zavádět odpovídající systémy sociální ochrany poskytující zdravotní péči, zabezpečení příjmů a sociální služby v souladu s mezinárodními pracovními normami** (dodatek 1), a to i s cílem zvýšit odolnost a chránit obyvatelstvo před dopady ekonomické a environmentální zranitelnosti a otřesů a přispět k cílům produktivní zaměstnanosti, důstojné práce, sociálního začlenění a vymýcení chudoby v období transformace.



**b)** **Začlenit sociální ochranu do politických opatření** a reakcí na dopady na životní prostředí a na výzvy spojené s přechodem na novou ekonomiku pro ty, kteří tím mohou být negativně ovlivněni, zejména pro pracovníky, kteří jsou ve výrazné míře závislí na přírodních zdrojích nebo čelí velkým strukturálním změnám. V této souvislosti také mimo jiné zvážit využití opatření na ochranu důchodového zabezpečení v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

**c)** **Podporovat inovativní mechanismy sociální ochrany**, které přispívají ke kompenzaci dopadů změny klimatu a výzev spojených s přechodem na životní podmínky, příjmy a pracovní místa, spolu se zárukami sociálního zabezpečení stanovenými v normách uvedených v dodatku 1.

**d)** Případně **využívat systémy záruk zaměstnanosti a veřejné práce**, které rovněž zvyšují odolnost vůči změně klimatu, obnovují přírodní zdroje a vytvářejí nová produktivní a udržitelná aktiva.

**e)** Pokud je to vhodné, **začlenit odpovídající opatření v oblasti sociální ochrany** do vnitrostátních reakcí na změnu klimatu jako nezbytnou součást politik přizpůsobování se změně klimatu a jejího zmírňování.

**f)** Uspadnit dvoustranná jednání o přenositelnosti **nároků na sociální ochranu v situacích přeshraničního vysídlení včetně vysídlení** v důsledku přechodu na ekologicky udržitelné hospodářství a dopadů změny klimatu.

**g)** Zvážit úlohu a **využití veřejného pojištění** v souladu s právními předpisy pro osoby postižené klimatickými a jinými environmentálními katastrofami, zejména pro zemědělce a malé a střední podniky.

**h)** Podporovat třístranné mechanismy, které umožní **identifikovat a pochopit výzvy, jež přináší změna klimatu**, a formulovat přiměřená, předvídatelná a inovativní opatření sociální ochrany, která případně ochrání stávající výhody a zohlední vznikající sociální potřeby.

**i)** Při navrhování a přezkumu sociální ochrany v souvislosti s přijetím opatření v oblasti čisté energie zvážit **kompenzaci pro domácnosti s nízkými příjmy**, které vynakládají výrazně vyšší podíl svých příjmů na energii, zboží a služby, v nichž je obsaženo velké množství energie.

## Souvislosti a oblast působnosti

Mezinárodní konference práce přijala na svém 102. zasedání (2013) rezoluci a soubor závěrů (dále jen „Závěry“) o udržitelném rozvoji, důstojné práci a zelených pracovních místech, v nichž předložila politický rámec pro spravedlivý přechod.

Správní rada MÚP na svém 321. zasedání (červen 2014) schválila návrh uspořádat v roce 2015 v návaznosti na Závěry konference třístranné setkání odborníků.

Na základě rozhodnutí řídicího orgánu svolal úřad ve dnech 5. až 9. října 2015 třístranné zasedání odborníků s cílem:

– přezkoumat, změnit a přijmout návrh pokynů na základě shromáždění a důkladného přezkoumání zkušeností z politik jednotlivých zemí a sektorových strategií zaměřených na environmentální udržitelnost, ekologizaci podniků, sociální začlenění a podporu zelených pracovních míst,

– v rámci třístranného dialogu shromáždit zkušenosti a osvědčené postupy při tvorbě politik v každé z devíti oblastí politiky vymezených v rámci spravedlivého přechodu,

– doporučit způsoby jak prakticky realizovat pokyny, pokud jde o jejich šíření a praktické uplatňování na úrovni

jednotlivých zemí, a přijmout politické pokyny pro spravedlivý přechod k environmentálně udržitelným ekonomikám a společnostem pro všechny.

Pokyny, na kterých se dohodli odborníci, mají nezávazně poskytnout praktickou metodiku pro vlády a sociální partnery s konkrétními možnostmi jak formulovat, provádět a monitorovat politický rámec v souladu s vnitrostátními podmínkami a prioritami.

Pokyny jsou zakotveny ve vizi, příležitostech a výzvách, hlavních zásadách a typech politik, které je třeba provádět, jak je uvedeno v Závěrech. Pokyny rovněž zahrnují mezinárodní pracovní normy





# SPRAVEDLIVÁ TRANSFORMACE

## K EKOLOGICKY UDRŽITELNÝM EKONOMIKÁM

### 1. Komplexní transformační strategie spravedlivé transformace na národní nebo státní úrovni

**Kalifornie: Společenská smlouva pro přechod k nízkouhlíkové ekonomice**  
Kalifornie si stanovila ambiciózní cíle klimatické politiky, které jsou zakotveny ve státním právu. Ústřední otázkou politické debaty byl dopad dekarbonizace na rovnost: jak zajistit, aby nízkopříjmové a dělnické rodiny neunesly neúměrně vysoké náklady a byly zahrnuty do přínosů Smlouvy.

Hlavní obavou zastánců environmentální spravedlnosti (EJ) jsou dopady politik omezování emisí na znevýhodněné komunity, a zaměřují se proto na kvalitu života a odstraňování chudoby. Další klíčovou prioritou pro obhájce pracujících byla kvalita pracovních míst (mzdy, zdravotní a sociální pojištění, pracovní podmínky a kariéerní postup) v nové nízkouhlíkové ekonomice. I když sdílejí hodnoty rámce spravedlivého přechodu, obhájci pracujících a zastánci environmentální spravedlnosti upřednostňují různé segmenty solárního průmyslu. Odbory stavebních řemeslníků a pracovníků ve veřejných službách podporovaly solární systémy pro veřejnou potřebu a lobbily proti dotacím na střešní solární systémy. Skupiny zastánců environmentální spravedlnosti viděly ve střešní solární energii větší potenciál pro rozšíření místní obnovitelné energie ve znevýhodněných komunitách. Tyto postoje postavily skupiny zastánců environmentální spravedlnosti a odbory v politických sporech o solární energii na opačné strany. Odbory a skupiny zastánců environmentální spravedlnosti vytvořily



společnou politickou platformu, která se zabývá zájmy obou skupin. V oblasti solární energetiky se nyní více usiluje o to, aby byly stanoveny jasné cíle kvality pracovních míst. V oblasti distribuované výroby solární energie byl schválen model komunitního využívání solární energie, který může sloužit více domácnostem a podnikům v dané lokalitě, což přináší výhody a pracovní místa na místní úrovni a umožňuje přijetí pracovních norem a komunitních dohod o pracovní síle (CWA). Odbory a skupiny zastánců environmentální spravedlnosti začaly spolupracovat na ovlivňování regulačních opatření a postupů v odvětví, aby splnily cíle v oblasti klimatu a cíle týkající se všeobecné rovnosti.

Dva příklady ukazují pozitivní výsledky tohoto typu koalic. Jedním z nich je program energetické účinnosti pro rodiny s nízkými příjmy, který realizuje losangeleská energetická společnost a který

poskytuje výhody nízkopříjmovým domácnostem a vytváří prorodinná a nepřekari-zovaná pracovní místa krytá kolektivními dohodami. Druhým příkladem je zahrnutí pracovních norem do komunitních pobídkových programů a projektů veřejných zakázek. Projekty týkající se energie z obnovitelných zdrojů a energetické účinnosti a další nízkouhlíkové stavební projekty dotované z veřejných investic a pobídkových programů stanovují pro žadatele minimální pracovní standardy. Veřejné investiční programy vyžadují CWA nebo podobná ujednání, která zahrnují pracovní normy stejně jako dohody o nákupu energie.

### 2. Spravedlivé přechody na regionální úrovni

Dopady dekarbonizace na zaměstnanost budou významně záviset na regionálních nebo místních podmínkách (včetně politik prováděných na regionální a celostátní úrovni), na přizpůsobivosti podniků a pracovní síly a na kvalitě a výsledcích sociálního dialogu.

#### Porúří, Německo: Od černé k zelené za šest desetiletí

Přestože výroba uhlí a oceli v Porúří dosáhla vrcholu koncem padesátých let, politika podporovala existenci tradičních průmyslových odvětví až do sedmdesátých let. Hospers (2004) popsal tento stav jako „zablokování“ situace ve třech rozměrech, jako ekonomický, institucionální a kognitivní blok. Ekonomický blok byl důsledkem jednostranného zaměření v Porúří. Institucionální blok znamenal, že samoudržující se koalice zaměstnavatelů, politiků a odborů měla společný zájem na

zachování stávajících struktur. Kognitivní blok pramenil z příliš optimistického odmítání místních stran připustit, že krize v regionu má spíše strukturální než cyklickou povahu. Oblast prošla za posledních 60 let trvalými strukturálními změnami a i přes úskalí a dílčí neúspěchy dosáhla zásadní transformace od uhlí a oceli ke znalostní ekonomice (Galgóczi 2014).

Klíčovým rysem transformace v Porúří byl způsob řízení změny zaměstnanosti. Radikálně se zde snížila zaměstnanost v hornictví, ze 473 000 osob v roce 1957 na 11 448 na konci roku 2013. Řešení problémů, které s sebou přináší proces restrukturalizace takového rozsahu, vyžaduje cílený a koordinovaný soubor zákonných, kolektivně vyjednaných a smluvních předpisů a iniciativ s aktivním přispěním sociálních partnerů. V roce 1993 podepsaly vyjednávací strany komplexní dohodu, která zaručovala sociálně odpovědný přístup k restrukturalizačnímu programu. Zaměstnanci se vzdali zvýšení mezd a byl zaveden program přerozdělování práce. Důležitým nástrojem sociálně odpovědného snižování počtu zaměstnanců byl předčasný odchod do důchodu. Právní rámec vychází ze systému přechodných plateb (APG) pro zaměstnance uhelného průmyslu, který státní zákonodárci zavedli v roce 1972. Pro ty, kteří nemají nárok na APG, je v „Dohodě o uzavření uhelného průmyslu v Porúří k 31. prosinci 2018“ z roku 2012, kterou sjednaly Německý uhelný svaz (GVSt) a Odborový svaz důlního, chemického a energetického průmyslu (IG BCE), stanovený zvláštní plán sociálních kompenzací. Řízením transformací na trhu práce je pověřena společnost pro odborné vzdělávání (RKB), dceřiná společnost 100 % vlastněná společností Ruhr Coal AG. Pro stanovení cílů v oblasti dovedností a vypracování modelových projektů byla použita mapa stávající a budoucí poptávky po dovednostech. Pro každého postiženého pracovníka se ve spolupráci s regionální vládou, vedením podniku, podnikovými radami a sociálními partnery vypracovává individuální strategie změny zaměstnání.

Úspěchy i neúspěchy dlouhé transformace v Porúří přinášejí cenná ponaučení. Jedním z nich je důležitost konsensuální strategie s jasnými cíli. Dalším příkladem je příkladná role sociálního dialogu a to, jak dobře propracované a cílené nástroje politiky trhu práce mohou zvládnout rozsáhlé změny zaměstnanosti.

### 3. Transformace na úrovni podniků

#### Případ společnosti ENEL, Itálie

ENEL je druhou největší energetickou společností v Evropě. Jejím hlavním akcionářem je italský stát a zaměstnává přibližně 75 000 lidí po celém světě a 36 000 v Itálii. Má dobré výsledky, pokud jde o postupy v oblasti pracovních vztahů včetně dohody o evropské radě zaměstnanců (2001), protokolu o vnitrostátních pracovních vztazích pro skupinu ENEL (2012) a globální rámcové dohody (2013). V reakci na výzvy spojené s energetickou transformací a přísnějšími emisními limity EU od roku 2021 oznámila společnost ENEL svůj program „Futur-e“. Společnost ENEL ilustruje možný dopad nových evropských limitů znečištění. V květnu 2017 oznámila uzavření dvou velkých uhelných elektráren do roku 2018 a plán uzavřít všechny své uhelné a hnědouhelné elektrárny přibližně do roku 2030. Generální ředitel společnosti ENEL oznámil, že společnost má ambici stát se prvním „skutečně zeleným energetickým gigantem“ na světě a do roku 2050 dosáhnout uhlíkové neutrality.

Společnost ENEL oznámila přestavbu celkem 23 elektráren (ropných, uhelných, s kombinovaným cyklem a plynových) s významným dopadem na zaměstnanost (ve 12 případech již byla přestavba zahájena).

Odbory se k plánu „Futur-e“ vždy stavěly velmi kriticky. Obecněji řečeno, odborové organizace kritizují nedostatek informací a své malé zapojení do těchto procesů. Ve společném dokumentu z února 2017 předložily odbory návrhy na pomalejší postup v procesu vyřazování a úprav elektráren včetně nových investičních zařízení pro některé z nich...

Společnost ENEL zahájila sociální dialog o rámcové dohodě o spravedlivé transformaci se svými italskými odborovými partnery. Rámec se vztahuje na udržení pracovních míst, přeřazení, rekvalifikaci a předčasný odchod do důchodu u starších pracovníků. Jedná se o příklad dohody o spravedlivé transformaci v odvětví energetiky, která obsahuje ustanovení o plánu naboru s využitím učňovské přípravy k zajištění přenosu znalostí starších pracovníků na mladé, podpoře mobility a odborné přípravy pro optimalizaci vnitřních zdrojů. Rámec zahrnuje také specializovaná vzdělávací opatření pro zajištění kvalifikace a zaměstnatelnosti, jakož i pro vytváření nových dovedností pro rozvoj nových podniků.

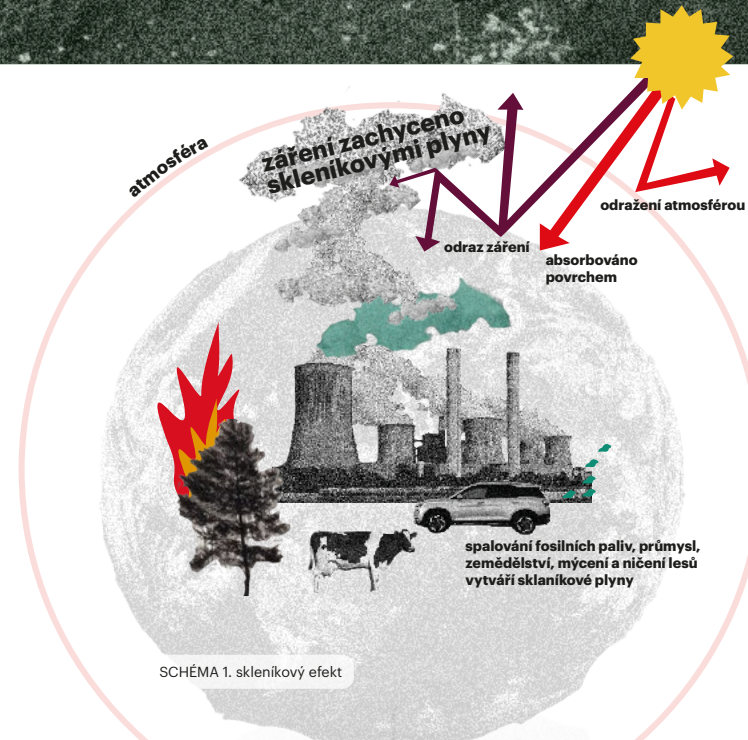




# 1 GLOBÁLNÍ OTEPLOVÁNÍ

## základní fakta o příčinách a důsledcích klimatické krize

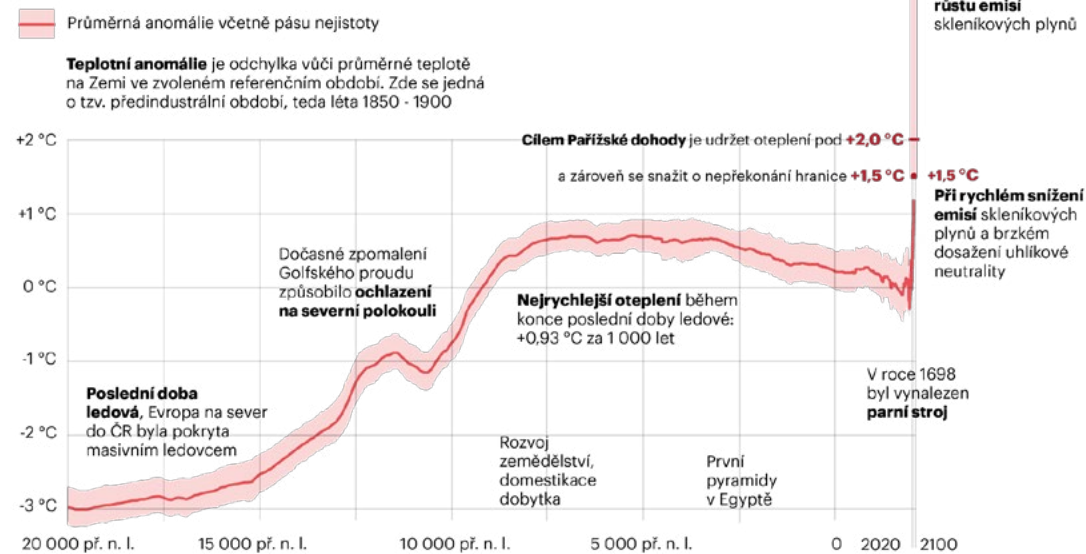
**Země se velmi rychle otepluje.** Globální oteplování je pozorovaný a daty z celého světa dobře doložený jev. Od průmyslové revoluce se průměrná teplota planety zvýšila až o 1,2 °C.<sup>1</sup> Hlavní příčinou je skutečnost, že lidé spalováním uhlí, ropy a plynu do ovzduší přidávají uhlík, který byl po miliony let uložen pod zemí ve fosilních zásobách. Mění tak složení atmosféry, v níž se hromadí oxid uhličitý (CO<sub>2</sub>). Od průmyslové revoluce lidé takto zvýšili koncentraci CO<sub>2</sub> v atmosféře cca o 50%.<sup>2</sup> Oxid uhličitý přitom funguje v atmosféře jako "planetární termostat". Nárůst jeho koncentrace zesiluje skleníkový efekt (viz schéma 1), který zachycuje v atmosféře sluneční teplo. Výsledkem je výjimečně rychlé oteplování.<sup>3</sup>



**Lidská odpovědnost za oteplování je dobře doloženým vědeckým faktem.** Skleníkový efekt je známý od roku 1896. Oteplování vědci poprvé pozorovali v roce 1938 a od poloviny století přibývá varování, že spalování fosilních paliv jej dále urychluje. Na prvních opatřeních k jeho zmírnění se Organizace spojených národů usnesla již v roce 1992. Shoda na lidské příčině je dnes mezi odborníky jednoznačná.<sup>4</sup> Pozorované oteplování nemá jiné logické vysvětlení, než rostoucí koncentraci skleníkových plynů (viz graf 1).

### SVĚTOVÁ TEPLOTNÍ ANOMÁLIE ZA 22 000 LET

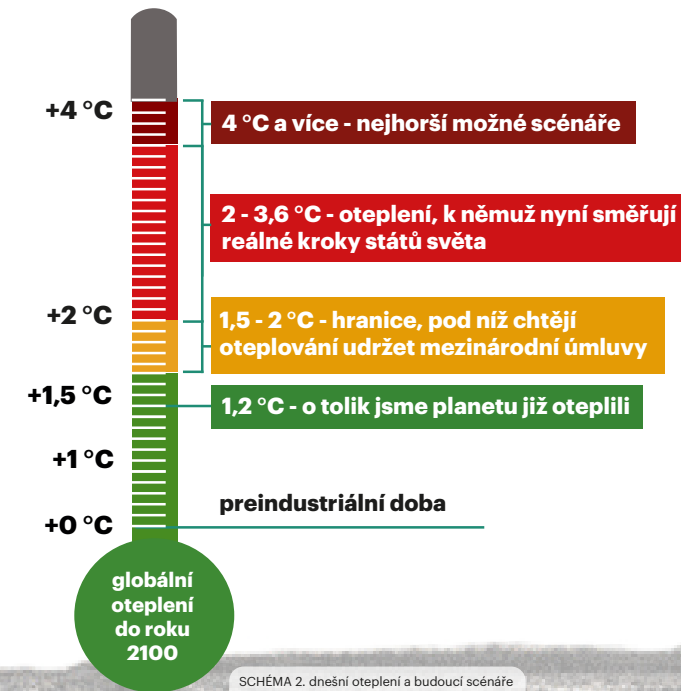
**Současné oteplení je více než 10x rychlejší než přirozené oteplení,** které proběhlo na konci poslední doby ledové.



GRAF 1. Fakta o klimatu, 2021, Světová teplotní anomálie za 22 000 let, licencováno pod CC BY 4.0. Dostupné z: <https://faktaoklimatu.cz/infografiky/teplota-22000-let>

**Globální oteplování destabilizuje světový klimatický systém,** jehož stabilní fungování (např. předvídatelné podmínky, pravidelné srážky umožňující stabilní zemědělskou produkci) je přitom základní podmínkou existence člověka na Zemi. Oteplování ale velmi rychle mění podnebí a vede ke stále častějšímu extrémnímu počasí. Proto hovoříme o "klimatické krizi", která má řadu závažných důsledků pro lidský život.<sup>5</sup> Ty s postupujícím oteplováním rychle narůstají (viz infolist 2).

**Budoucí oteplení a jeho dopady závisí na tom, jak rychle snížíme emise.** Kde se oteplování zastaví záleží na tom, jak rychle lidé přestanou zvyšovat koncentraci skleníkových plynů v atmosféře. Udržení oteplení v rozumných mezích by vyžadovalo dalekosáhlé, rychlé změny ve všech oblastech života společnosti, které povedou ke snížení emisí téměř o polovinu již do roku 2030.<sup>6</sup> Aktuální závazky států směřují téměř k dvojnásobnému oteplení (viz schéma 2).<sup>7</sup> Nejhorší scénáře bez jakékoli akce by mohly vést k podmínkám obtížně slučitelným s přežitím lidské civilizace (viz infolist 2).



1 World Meteorological Organization, 2021. State of Climate in 2021: Extreme events and major impacts. Dostupné z: <https://public.wmo.int/en/media/press-release/state-of-climate-2021-extreme-events-and-major-impacts>

2 National Oceanic and Atmospheric Administration, červen 2021. Carbon dioxide peaks near 420 parts per million at Mauna Loa observatory. Dostupné z: Explainer: Will global warming 'stop' as soon as net-zero emissions are reached? <https://research.noaa.gov/article/ARTMID/587/ArticleID/2764/Coronavirus-response-barely-slows-rising-carbon-dioxide>

3 IPCC, 2021. Summary for Policymakers. In: Climate Change 2021: The Physical Science Basis. Dostupné z: [https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC\\_AR6\\_WGI\\_SPM\\_final.pdf](https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC_AR6_WGI_SPM_final.pdf)

4 Lynas, Mark; Benjamin Z. Houlton a Simon Perry, Environmental Research Letters, 2021. Greater than 99% consensus on human caused climate change in the peer-reviewed scientific literature. Dostupné z: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1748-9326/ac2966>

5 IPCC, 2022. Summary for Policymakers. In: Climate Change 2022: Impacts, Adaptation and Vulnerability. Dostupné z: [https://report.ipcc.ch/ar6wg2/pdf/IPCC\\_AR6\\_WGII\\_SummaryForPolicymakers.pdf](https://report.ipcc.ch/ar6wg2/pdf/IPCC_AR6_WGII_SummaryForPolicymakers.pdf)

6 Climate Action Tracker, listopad 2021. Glasgow's 2030 credibility gap: net zero's lip service to climate action. Dostupné z: <https://climateactiontracker.org/publications/glasgows-2030-credibility-gap-net-zero-s-lip-service-to-climate-action/>

7 Steffen, Will; Johan Rockström a Katherine Richardson, PNAS, 2018. Trajectories of the Earth System in the Anthropocene. Dostupné z: <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1810141115>

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS § 320a písm. a) ZP 2022 - "Dopady zelené ekonomiky na trh práce, pracovní právní a sociální ochranu, ochranu soukromí zaměstnanců a sociální dialog", který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Pro ČMKOS zpracoval Re-set, platforma pro sociálně-ekologickou transformaci. Autor textů: Josef Patočka, grafika a sazba: Kateřina Holá.

Série infolistů ČMKOS o klimatické krizi a zelené ekonomice zahrnuje šest tematických materiálů: 1. Klimatická krize - základní fakta, 2. Klimatická krize - dopady na život v České republice, 3. Klimatická krize - možná řešení, 4. Spravedlivá transformace - Jak řešit klimatickou krizi spravedlivě k lidem?, 5. Spravedlivá transformace - proměny práce, 6. Spravedlivá transformace - role odborů





# ZELENÁ DOHODA

## PRO EVROPU JAKO ÚKOL PRO ODBORY

Zelená dohoda pro Evropu (anglicky European Green Deal) je soubor politických iniciativ Evropské komise, jejichž hlavním cílem je dosáhnout toho, aby Evropa byla v roce 2050 klimaticky neutrální. Záměrem je snížení emisí skleníkových plynů EU do roku 2030 o 55 % ve srovnání s rokem 1990. Plán obsahuje opatření ke snížení emisí, investice do špičkového výzkumu a inovací a ochranu přírodního prostředí evropského kontinentu. Druhým cílem dohody je transformace evropské ekonomiky na dlouhodobě udržitelnou, tedy aby byl možný její růst bez navyšování využití přírodních zdrojů. Třetím významným principem je, aby během této transformace byl brán ohled na potřeby všech lidí, a mají být podporovány regiony, jichž se změny dotýkají, proto se mluví o spravedlivé transformaci.

Evropská zelená dohoda je kritizována z jedné strany kvůli obavám, že taková změna poškodí evropskou ekonomiku a její konkurenceschopnost vůči jiným globálním hráčům, z druhé strany kvůli tomu, že cíle nejsou dostatečně ambiciózní, aby předešly rozsáhlým důsledkům změny klimatu. V dnešní době navíc do plánů zelené transformace vnášá novou dynamiku ruská agrese na Ukrajině, sankce proti Rusku a energetická krize.

Protože je zřejmé, že tyto otázky a jejich dopad na českou ekonomiku a kvalitu života nás všech budou v příštích letech zásadní, nechala si Českomoravská konfederace odborových svazů od agentury Median zpracovat reprezentativní výzkum postojů zaměstnanců – jak odborářů, tak odborově neorganizovaných – o otázkách souvisejících s Evropskou zelenou dohodou. Pro dokreslení proběhl podobný výzkum i mezi zástupci zaměstnavatelů.

### Zelená transformace je podporovaná, evropskou zelenou dohodu však provázejí nejasnosti

Z průzkumu vyplývá, že výrazná většina pracujících si je vědoma toho, že klimatickou změnu je nutné řešit. Nicméně převládá názor, že tuto problematiku je třeba řešit společně se zbytkem světa. Cíle evropské zelené dohody podporují po vysvětlení 2/3 zaměstnanců.

Poměrně silně je povědomí, že klimatická změna se dotýká i zemí v mírném klimatickém pásu včetně České republiky. Nicméně v ostatních principech Zelené dohody pro Evropu se vyzná nejvíce polovina zaměstnanců – jde např. o to, že

přechod k zelenému hospodářství je chápán jako komplexní proces, nikoli pouze snížení emisí, ale také efektivní využívání zdrojů (recyklace, renovace, uzpůsobení stávajících infrastruktur), a cílem je udržitelná mobilita, nikoli omezování dopravy.

Nejrozšířenějším mýtem je, že ke klimatické neutralitě EU má dojít již do roku 2030 (tuto odpověď označila 1/3 dotázaných, přibližně stejný podíl pak označil správnou odpověď, rok 2050, ostatní nevěděli). Podobně pouze 1/3 zaměstnanců si je vědoma, že součástí evropské zelené dohody je podpora pro regiony a společenské skupiny, kterých se změny spojené s ekologickou transformací budou dotýkat a měnit jejich životní podmínky – podobný podíl zaměstnanců si naopak myslí, že evropská zelená dohoda řeší jen samotnou ekologickou stránku, nikoliv důsledky transformace na obyvatele.

### Obavy o dostupnost energií a ceny dopravy, ale i ekonomiku

Ve výzkumu bylo také zjišťováno, jaké důsledky evropské zelené dohody zaměstnanci očekávají – např. pro vlastní pozici na trhu práce, pro firmu, kde dotyčný pracuje, pro finanční dostupnost dopravy

a energií a pro ekonomiku EU a České republiky.

Nejvíce obav je spjato s dostupností dopravy a energií – problémy očekává více než polovina zaměstnanců. Lidé se také velkou mírou obávají vývoje české, potažmo evropské ekonomiky. Naopak ohledně vlastního uplatnění na trhu práce převažují neutrální a pozitivní očekávání.

### Zelená dohoda pro Evropu a naplňování zájmů zaměstnanců

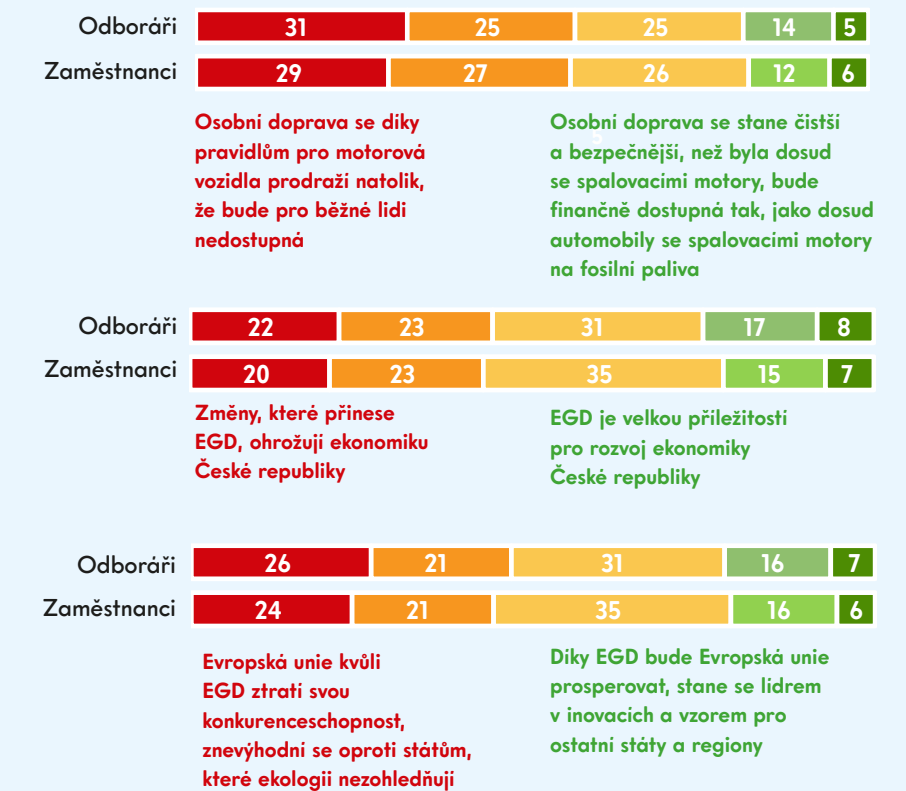
Zastání při ekologické transformaci se mezi českými zaměstnanci očekává hlavně od vlády – ať už jako celku, nebo od jejich jednotlivých resortů: jmenovitě od ministerstva životního prostředí a ministerstva průmyslu a obchodu. Přibližně polovina dotázaných vidí zodpovědnost za zasažení se o zájmy pracujících i na straně Parlamentu a českých europoslanců. Na základě průzkumu lze zobecnit, že zaměstnanci s vyšším statutem (řídící, odborní a techničtí pracovníci) častěji spoléhají na vládu a státní instituce, zatímco pracovníci s nižším statutem (řemeslníci, montéři, obsluha strojů a zařízení) na odborové organizace a zástupce zaměstnavatelů. Nejmladší zaměstnanci věří v zastání také u ekologických neziskových organizací.

Od odborů se v souvislosti s realizací EGD očekává hlavně boj za systémovou podporu technologického vzdělávání zaměstnanců, podporu životní úrovně a zaměstnanosti. Rekvalifikační kurzy a asistenci při hledání zaměstnání považuje nadpoloviční většina dotázaných za adekvátní opatření proti ztrátě zaměstnání v souvislosti s EGD. Za komplexnější záruky uplatnění a zachování životní úrovně by se přimlouvala přibližně třetina dotázaných.

Zaměstnanci neočekávají od odborů snahu o zablokování změn souvisejících se zelenou ekonomikou, ale zastání v ekonomickém rozměru jejich dopadů. Mezi odborově neorganizovanými pracovníky je častější apel na boj za změnu pravidel dotací na zateplování a fotovoltaiku, mezi odboráři zase převažuje apel na moderování sociálního dialogu v rámci firem, zkracování pracovní doby a prosazování participace zaměstnanců na podnikovém rozhodování.

Asi třetina zaměstnanců (zejména těch v odborech) je nakloněna myšlence energetického společenství – tedy sdílení energie ze skupinově vlastněných zdrojů, typicky solárních elektráren. Další více než pětina by byla myšlenka otevřena, pokud by byl součástí společenství zaměstnavatel nebo odborová organizace.

### OČEKÁVANÉ DOPADY EGD – DOPRAVA A EKONOMIKA



Velice podobně byly odpovědi odborově nesdružených zaměstnanců a členů odborových organizací rozvrstveny i v dalších otázkách. Téměř třetina dotázaných vysloveně souhlasí s pesimistickým výrokem, že se osobní doprava motorovými vozidly stane nedostupná pro běžné lidi. Další více než čtvrtina respondentů se k tomuto výroku také přiklání na úkor optimistických nebo neutrálních prognóz (celkem tedy 56 %, resp. 55 %). Pouze necelá 1/5 se plně nebo spíše ztotožňuje s očekáváním, že osobní doprava se stane čistou a bezpečnou za zachování dostupnosti.

Spíše skeptické odpovědi se sešly i v očekávaných ekonomických dopadech na ČR a EU. Platí, že přes 2/5 obou skupin očekávají negativní ekonomické dopady a přibližně 1/5 pak pozitivní. Větší podíl optimistického očekávání pak najdeme mezi odboráři co se týče dopadu EGD na ekonomiku České republiky.

### Zelená dohoda pro Evropu očima českých zaměstnavatelů

Více než polovina zástupců českých firem v rámci výzkumu uvedla, že jejich firma je na změny související s evropskou zelenou dohodou připravena. Už teď polovina zaměstnavatelů pracuje na snížení či recyklaci produkovaného odpadu, hojně se řeší i emise a zavádění nových (ekologických) technologií. Skoro polovina dotázaných zaměstnavatelů se hlásí k proaktivnímu zavádění zelených opatření. Naopak pouze v minimální, zákonem uložené míře ekologii řeší zejména v menších firmách, hlavně ve stavebnictví. Vedení

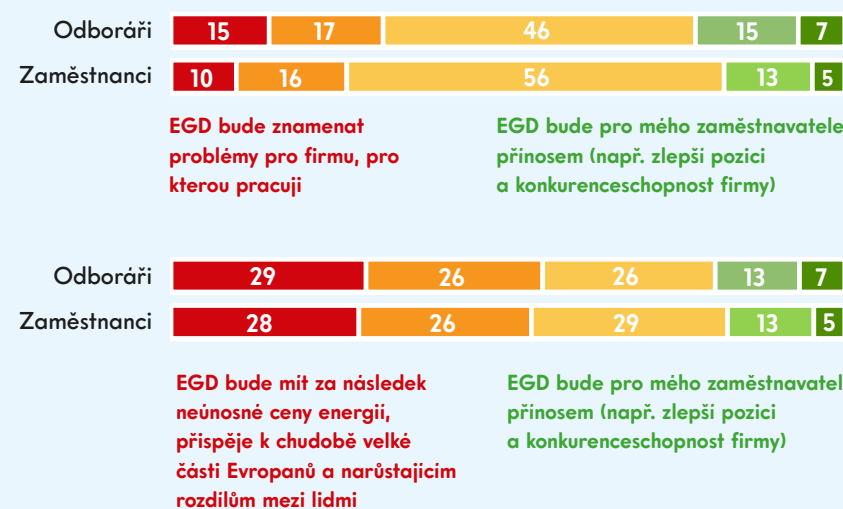
větších firem se k součinnosti s cíli evropské zelené dohody více hlásí, ale hůře zná samotný její obsah.

Co se týká plánů do budoucna, objevuje se nejčastěji využívání dotací či jiných forem finanční podpory spravedlivé transformace a dále již výše zmíněná implementace nových technologií a zjišťování informací o potřebných změnách.

Téměř 2/3 zástupců zaměstnavatelů také uvedly, že realizují či plánují zvýšení podílu využívání energie z obnovitelných zdrojů, polovina z nich také realizuje či plánuje rozšiřování sociálního dialogu ve firmě.

Nejméně se objevovala komunikace s politiky či zástupci zaměstnavatelů a vytváření či rušení součástí firmy.

### OČEKÁVANÉ DOPADY EGD – ZAMĚSTNAVATEL A NEROVNOST



Podle dotázaných bude EGD spíše problémem než přínosem pro jejich zaměstnavatele. Rozhodně nebo spíše skeptická očekávání převládají jak u členů odborů (32 %), tak u neodborových zaměstnanců (26 %).

Členové odborů jsou ostřejí vyprofilovaní ve všech očekávaných dopadech EGD, odborově neorganizovaní zaměstnanci se oproti nim častěji kloní k neutrálním odpovědím.

Rozhodně nebo spíše pozitivní dopady EGD na firmu výrazně častěji Pražané (27 %) než Moravané (17 %) a obyvatelé zbytku Čech (18 %).



# DOPADY DEKARBONIZACE

## NA ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNANKYNĚ KLÍČOVÝCH ODVĚTVÍ V ČESKU

### Cíle a metody / Výběr sektorů a scénářů

Cílem studie bylo posoudit možné dopady zavádění dekarbonizovaných technologií v klíčových průmyslových odvětvích české ekonomiky na poptávku po práci a na základě toho zhodnotit příležitosti, rizika, náklady a přínosy dekarbonizace české ekonomiky s ohledem na zaměstnance a zaměstnanost.

Pro zhodnocení změn v poptávce po práci byl využit adaptovaný model IMPACTECH, multiregionální input-output model, který umožňuje vyhodnotit změny ve struktuře poptávky po práci a další socioekonomické indikátory, jako například změna v poptávce po práci versus spotřeba fixního kapitálu. Základní vstupní data modelu tvoří multiregionální input-output databáze EXIOBASE 3, která disponuje detailním odvětvovým členěním (v základní verzi pracuje se 163 odvětvími, která vycházejí ze struktury NACE rev.1).

Analýzu provádíme na šesti vybraných odvětvích: výroba oceli a železa, výroba cementu, výroba plastů, výroba

dusíkatých hnojiv, výroba motorových dopravních prostředků a elektroenergetika. Jedná se o odvětví, kterých se dekarbonizace v souladu s plány Zeleňé dohody pro Evropu (EU Green Deal) v Česku přímo dotkne a zásadním způsobem promění výrobní postupy. Snahou studie je proto „jít ke kořenům“ – identifikovat průmyslové odvětví s vysokou emisní náročností a zároveň významným podílem na zaměstnanosti, které budou muset projít významnými technologickými změnami ve výrobních postupech.

Identifikované sektory produkují přímo a nepřímo (při zahrnutí související výroby v jejich dodavatelských řetězcích) celkem 49,52 % emisí CO<sub>2</sub>, po zahrnutí sektoru dopravy až 58,52 % všech emisí a přímo a nepřímo spolu tvoří 26,59 % zaměstnanosti v Česku.

Studie pracuje se čtyřmi scénáři zapojení jednotlivých technologií výroby, které reprezentují charakteristické trajektorie uvažované v modelovaných sektorech: elektrifikace/hydrogenizace, cirkulární scénář, CCS (carbon capture and storage) technologie, BAU (business as usual).

Scénář elektrifikace/hydrogenizace spoléhá na preferenci elektrifikace výrobních procesů nebo využití technologií na bázi vodíku, případně kombinace obojího. Tento scénář pracuje s výraznou elektrifikací spotřeby energie, tj. zvýšenou poptávkou po elektřině na úkor jiných, především fosilních paliv. Cirkulární scénář (tzv. oběhová ekonomika) spoléhá na preferenci recyklace, sekundární výroby anebo obnovitelných materiálů (biomasa atd.). CCS scénář pracuje s preferencí technologií založených na zachycování a ukládání, resp. využívání uhlíku. Tyto technologie jsou vedeny jako integrální součást výrobních procesů. Scénář BAU („business as usual“) spočívá v upřednostnění

aktuálních cest výroby. Jedná se o scénář založený do značné míry na stávajícím mixu technologií pouze se zapracováním projekcí celkových změn v objemu výroby a případně respektující tzv. referenční minimum v případě elektroenergetiky, konkrétně naplnění minima klimaticko-energetických závazků ČR ke konci roku 2019. Tento scénář s ohledem na závazky ČR považujeme za nerealistický, využíváme jej pouze pro srovnání s ostatními třemi.

Typologie scénářů je přizpůsobena situaci v jednotlivých odvětvích. Ve všech případech se jedná o kombinaci projekcí specifických pro každý sektor zvlášť. Ve většině odvětví se jedná o adaptované scénáře ze studie Material



Economics (2019), doplněné o scénář v odvětví elektroenergetiky vycházející ze závazků učiněných v souvislosti s implementací balíčku Fit for 55. Míra nárůstu či snížení spotřeby elektřiny v sektoru elektroenergetiky vždy přibližně koresponduje s mírou nárůstu či poklesu poptávky v ostatních dekarbonizovaných odvětvích.

**V analýze jsme sledovali dopady dekarbonizace přes tři základní indikátory:** zaměstnanost v počtu osob, členění podle úrovně kvalifikace pracovní síly a podle pohlaví, poměr spotřeby fixního kapitálu a kompenzace mezd. Kompenzace pracovníků a spotřebu fixního kapitálu sledujeme především ve smyslu vzájemného nahrazování práce a kapitálu pod vlivem předpokladů ohledně automatizace, digitalizace a robotizace výroby.

### Výsledky / Celkové dopady na poptávku po práci

**Ve všech scénářích konzistentně dochází k mírnému nárůstu poptávky po práci v roce 2050 oproti výchozí situaci.** Naopak v mezidobí, reprezentovaném rokem 2030, jsou efekty jednotlivých scénářů různorodé. Zatímco v CCS a BAU scénářích poptávka mírně roste, u zbylých dvou scénářů dochází k dočasnému poklesu.

**Nejnižší nárůst zaměstnanosti vykazuje scénář s výraznějším zapojením cirkulární ekonomiky** (v roce 2050 nárůst zaměstnanosti jenom o 10 tisíc oproti výchozí situaci). V cirkulárním scénáři je vývoj daný obecně preferencí nižšího objemu výroby na úkor recyklací a reuse materiálů. S vyšší životností výrobků logicky klesá i potřeba výroby nových a tím pádem i poptávka po pracovní síle.

**U scénáře elektrifikace/hydrogenizace nejdříve nastává mírný pokles (cca o 19,6 tisíce pracovních míst), který je následně kompenzován více než dvojnásobnou dodatečnou tvorbou pracovních míst do roku 2050.** Podobný vývoj nastává u posledního modelovaného scénáře postaveného na implementaci technologií CCS, kde je nejprve jen velmi mírný nárůst poptávky po práci o necelé 2 tisíce pracovních míst a následný nárůst o dalších cca 40 tisíc míst.

**Za tímto vývojem musíme u obou scénářů hledat v první řadě sektor výroby motorových vozidel,** konkrétně tempo nahrazování výroby vozidel se spalovacími motory. Zatímco u CCS scénáře je tempo nahrazování plynulejší a vozidla s alternativním pohonem začínají v produkci převládat až postupně po roce 2030, ve scénáři elektrifikace/hydrogenizace je

jejich nástup výrazně rychlejší a dominují výrobě nových vozidel již v roce 2025. Jelikož výroba komponent pro vozidla s alternativním pohonem a tedy i nepřímá poptávka po práci je oproti vozidlům se spalovacím motorem ve větší míře alokována mimo ČR, poptávka po práci logicky pod vlivem nahrazování vozidel se spalovacím motorem zakolísá.

**Ze čtyř posuzovaných scénářů má projektovaný nejvyšší nárůst zaměstnanosti scénář BAU,** který předpokládá, až na drobné změny v elektroenergetice, aktuální mix technologií, tedy bez zapojování dekarbonizačních postupů. Tento výsledek lze interpretovat jako důsledek preference aktuálních, neinovovaných technologií, které mají obecně vyšší nároky na pracovní sílu, a to především nepřímo skrze dodavatelské řetězce. Scénář s preferencí aktuálního mixu technologií je s ohledem na současné trendy automatizace a digitalizace ve zkoumaných odvětvích nejméně pravděpodobný.

**I když změny v poptávce po práci na první pohled nevypadají nijak dramaticky, vnitřní kompozice pracovní síly se výrazně promění.** V případě všech scénářů se očekává nárůst poptávky po vysoce kvalifikované pracovní síle do roku 2050 v rozmezí od 27 % v cirkulární ekonomice po nárůst o 34 % při scénáři elektrifikace/hydrogenizace oproti základnímu roku (2015). Nárůst poptávky po vysoce kvalifikované pracovní síle je kompenzován poklesem po středně- a nízkokvalifikovaných pracovních silách do roku 2050 ve všech scénářích. Nejvíce klesá poptávka po nízkokvalifikovaných zaměstnancích, a to v rozmezí 14 až 18 %. Poptávka po středně kvalifikované pracovní síle klesne o 4 až 9 % podle zvoleného scénáře.

**Mezi odvětví s největším nárůstem poptávky po práci do roku 2030 patří výroba elektrických strojů a přístrojů, výroba elektřiny, stavebnictví, výroba motorových vozidel, výroba ostatních nekovových minerálních výrobků a výroba základních kovů.** Pořadí a míra zvýšené poptávky se v závislosti na zvoleném scénáři mírně liší. Jedná se o změny v poptávce po práci indukované modelovanými sektory a jejich dodavatelskými řetězci. Jinými slovy, změny ukazují, jak nutnost dekarbonizace v modelovaných odvětvích (výroba oceli a železa, výroba cementu, výroba plastů, výroba dusíkatých hnojiv a výroba motorových dopravních prostředků) dopadne na jednotlivé sektory a jejich dodavatelské řetězce.

**U všech modelovaných scénářů se podíl spotřeby fixního kapitálu na nákladech zvyšuje společně s nárůstem nákladů na vysoce kvalifikované**

**zaměstnance.** Naopak náklady na středně a níže kvalifikované zaměstnance klesají.

### Výsledky / Změny pracovních podmínek a sociální dialog

**V identifikovaných odvětvích náročných na dekarbonizaci popisujeme na základě rozhovorů s aktéry současnou situaci v odvětví, možné budoucí scénáře zavádění nových technologií a jejich dopady na poptávku po práci.** Respondenti v rozhovorech potvrdili obtížnost dekarbonizace odvětví a nejasnost cest, které ke snižování emisí povedou. Největší restrukuralizací pracovních míst projde zejména automobilový průmysl, zatímco v chemickém průmyslu a ve výrobě stavebních hmot neočekávají výraznější změny v kvalifikacích, resp. očekávají, že změny budou plynulejší směrem k vysoce kvalifikovaným pozicím. Zmíněné dva sektory zároveň nejvíce trpí nedostatkem vysoce kvalifikovaných zaměstnanců a nízkým počtem mladých lidí v odvětví. Pokud mají tyto sektory zůstat v Česku, budou potřebovat výraznější podporu v podobě cílené hospodářské politiky a podpory vzdělávání.

**Sociální dialog v odvětvích procházejících hlubokou dekarbonizací je nezbytnou součástí politik a procesů k dosažení spravedlivé transformace.** Realita je ale taková, že v sektoru výroby aut, který bude jeden z nejzasazenějších, neprobíhá na sektorové úrovni žádný sociální dialog. To ale neznamená, že se v sektoru nic neděje, naopak – existuje několik zájmových asociací a sdružení zaměstnavatelů a neziskových organizací, které o transformaci diskutují, ale bez účasti odborů. V sektorech, kde sociální dialog probíhá, bude do budoucna potřeba zakomponovat detailnější ustanovení o vzdělávání zaměstnanců, zejména s ohledem na čas strávený vzděláváním. Zvýšený podíl zaměstnanců s vysokouškolským vzděláním bude také vyžadovat vytvoření náborových strategií zaměřených na tyto zaměstnance.

Ve všech zkoumaných odvětvích dominují zaměstnavatelé ze zahraničí. **Zahraníční vlastnictví je také často překážkou rozvoje místních transformačních strategií a důvodem, proč nejsou místní odboráři více zapojeni do debat o plánovaných změnách.** Výjimku v tomto směru tvoří jen odvětví výroby ocele. Evropské zaměstnanecké rady v jednotlivých podnicích by měly být využity k lepšímu zapojení zástupců zaměstnanců, sdílení informací a k tvorbě transformačních plánů podniků na místní úrovni.

# ZAHÁJENÍ SOCIÁLNÍHO DIALOGU U ZAMĚSTNAVATELE

- Co můžeme očekávat, co se bude dít
- Jak překonat šokovou reakci zaměstnavatele
- O čem začít mluvit, aby se sociální dialog rozběhl

**R**eakce zaměstnavatele na zahájení působnosti odborů může být různá a někdy i nepředvídatelná. Záleží na osobních charakteristikách manažerů, jejich předchozích zkušenostech, na tom, jestli u zaměstnavatele v minulosti odbory již působily, jestli má zaměstnavatel zahraničního vlastníka a podobně.

Když očekáváte od zaměstnavatele protiodborový přístup, nebo pokud na něj narazíte nečekaně, snažte se zejména zachovat rozvahu a trpělivost. Prvotní nepřátelský postoj může být důsledkem prosté obavy z neznámého. Jindy může jít o jakousi šokovou reakci, která se brzy utlumí, protože jak se říká, žádná kaše se nejlépe tak horká, jak se uvará.

Existuje mnoho podob a stupňů konfliktu. V rámci vztahu mezi zaměstnavatelem a zástupcem zaměstnanců představuje nejvýznamnější typ konfliktu ignorance druhé strany, odmítání komunikace, neuznání jako partnera. Pokud tedy management s odborovou organizací alespoň mluví, byť třeba v nepřátelském duchu, berte to z té lepší strany: aspoň probíhá komunikace, která se časem může zlepšit. V případě, že by trval stav ignorace, bude nutné uplatnit právní kroky, neboť právo je v tomto případě na straně odborů.

Snažte se vytrvat, neztratit energii, nenechat se odradit odmítnutím. Pro manažera, který je zvyklý nařizovat a rozhodovat, je mnohdy těžké smířit se s tím, že by měl o svých rozhodnutích s někým diskutovat, že by měl připustit, aby mu „do toho někdo mluvil“.

Neosvědčilo se osobní jednání, zkuste jinou formu komunikace, například



dopis či tzv. otevřený dopis. Vysvětlete zaměstnavateli, proč jste odbory založili a že hlavním cílem není konfrontace, nýbrž spolupráce. Zkuste třeba poukázat na oblast bezpečnosti práce, ve které mají zaměstnavatelé i odbory společný cíl, a upozorněte na to, že působnost odborů může přispět ke zlepšení stavu BOZP, minimalizací úrazů, tedy prospět všem zúčastněným stranám.

I když někdy mohou být členové nedočkaví, nevytahujte hned zkraje konfliktní témata, jako jsou například požadavek na navýšení mezd nebo prodloužení dovolené. Nejdříve se soustředte na zahájení normální a seriózní komunikace. V ideálním případě zjistíte, že prvotní vzrušení se zklidnilo, sedíte se zástupcem managementu u stolu a mluvíte spolu. A v tu chvíli už jste na dobré cestě.



# ENERGETICKÁ CHUDOBA V ČR

## A DOPADY ZELENÉ EKONOMIKY

### Charakteristika energetické chudoby

Termín energetická chudoba (z anglického energy poverty a souvisejících pojmů fuel poverty a energy vulnerability) má více možných definic. Vzhledem k rozdílnostem v zemích světa i Evropy může být tento termín často definován trochu odlišným způsobem podle konkrétní oblasti nebo lokality. Všeobecně platí, že domácnosti zatížené energetickou chudobou žijí bez energie nebo mají problém s jejím využíváním a nemohou si tedy dovolit uspokojovat své základní životní potřeby. Energeticky chudé domácnosti často bývají zadluženy v souvislosti s platbami za energie, ale i v souvislosti s jinými životními potřebami, jako jsou nájemné, hypotéka, jídlo, voda, plyn atd.

Podle Evropské komise státy Evropské unie ještě donedávna neměly jednotnou definici energetické chudoby, a proto byla energetická chudoba široce definována jako „neschopnost přiměřeně udržitelnosti domů“. Toto označení bylo přijato ve

Francii, kde zákon definuje energetickou chudobu jako situaci, při které má člověk problém se získáním potřebné energie ve své domácnosti tak, aby uspokojil své základní potřeby z důvodu nedostatečnosti zdrojů. Ústav pro sledování energetické chudoby (dále EPOV, z anglického Energy Poverty Observatory), který je pod záštitou Evropské komise, tuto definici ještě rozšířil a specifikoval ji jako problém, kdy domácnosti chudé na energii zažívají nedostatečnou úroveň energetických služeb nutných k zajištění přiměřeného tepla, chlazení, osvětlení a provozu dalších elektrických spotřebičů nutných k zajištění důstojné životní úrovně a zdraví občanů.

### Česká republika v kontextu energetické chudoby

Energetická chudoba zatím nebyla v České republice řešena na takové úrovni jako v zemích západní Evropy (například Velká Británie, Francie). V první řadě si je nutné uvědomit význam pojmu energetické chudoby, její projevy ve společnosti a její dopady na život domácností. Domácnost může do kategorie energeticky chudé spadat a nemusí přitom mít nízké příjmy. Je zapotřebí brát na vědomí, že energetická chudoba se velmi liší od finanční chudoby, způsobuje ji více faktorů, nejen ryze příjmová stránka. Přestože jsou disponibilní příjmy jedním z pilířů energetické chudoby, je především ovlivněna výdaji domácnosti na energii, technickým stavem budovy, ve kterém domácnost žije, a cenou energie. Z důvodu více faktorů může být domácnost energeticky chudá i v případě vysokých příjmů, pokud zároveň má vysoké výdaje na energii z důvodu plýtvání nebo nedostatečných fyzikálních vlastností objektu. České právní předpisy

se dlouhodobě snaží podporovat energetické úspory v objektech. Prvním důležitým dotačním programem, který přispěl ke snížení spotřeb energie v domácnostech, byl program Panel. Ten byl spuštěn již v roce 2002. Od této doby bylo již sice spuštěno mnoho programů zaměřujících se na zlepšení fyzikálních vlastností obálky objektu, především na zateplení a výměnu oken nebo výměnu zdrojů tepla. Veřejnosti pravděpodobně nejlépe známým programem je Zelená úsporám.

Žádný z těchto programů se však nezaměřoval na domácnosti, které jsou zasaženy energetickou chudobou nebo se pohybují na její hraně. Programy vyžadovaly finanční účast na projektu nebo jeho plné financování a poté jeho částečné proplacení, tudíž lidé, kteří nedisponovali dostatečnými prostředky a měli obtížný přístup k úvěrům, nemohli tyto programy využít. Energetická chudoba je poháněna i sociálním problémem, do finančních problémů se dostávají zejména starší obyvatelé, kteří žijí ve velkých rodinných domech, vilách či bytech, kde dříve bydlelo více generací. Podobný problém nastává u bytů nebo domů, které jsou pronajímány. V těchto případech jsou málo motivované obě strany pro uskutečnění kroků, které by zlepšily energetickou spotřebu objektu.

Na základě ukazatelů ohlášených obyvatelstvem podle Zprávy členských států o energetické chudobě měla Česká republika v minulých letech lepší výsledky, než jaký je průměr členských států EU. V roce 2018 uvedlo 2,7 % Čechů, že nejsou schopni udržet svůj dům dostatečně vytopený, zatímco průměr EU je 7,3 %. Podobně také 2,1 % českých občanů uvedlo, že nejsou schopni platit účty za elektřinu kvůli finančním potížím, naopak průměr EU je 6,6 %. ČR měla také lepší výsledky v porovnání s průměrem EU v rámci výdajových ukazatelů. Podíl domácností, které utratí dvakrát více, než jaký je medián

podílu příjmů vůči výdajům za energie, je 10,8 %, což je také méně než průměr EU (16,2 %). Tyto domácnosti pravděpodobně žijí v obydlích s vysokou teplotní a energetickou náročností. Nicméně Česká republika se svými 9,2 % má proti evropskému průměru (14,6 %) nižší počet domácností, které utratí méně než polovinu hodnoty mediánu podílu příjmů vůči výdajům za energie. Změna nastala krizí na Ukrajině a změnou politiky vůči Ruské federaci, kdy došlo k opomenutí řešení dopadu vůči obyvatelstvu v České republice.

### Vývoj cen energie

Jednou ze základních složek, které tvoří výdaje domácnosti za energii, je její cena. Přestože se v posledních letech zvýšila informovanost obyvatel o hospodaření energií a domácnosti tak částečně snížily nebo zastavily nárůst své potřeby energie,

mohou být stále ohrožovány energetickou chudobou. Protože i pokud se domácnosti naučí hospodařit s energií a dokážou omezit nárůst výdajů na energii, přesto jsou neustále ohrožovány dalšími vnějšími vlivy, které samy nemohou ovlivnit. Domácnosti ohrožuje dlouhodobě se zvyšující cena energie. Toto zvyšování může způsobit, že se domácnost dostane do situace, kdy už nebude mít dostatečný disponibilní příjem na pokrytí svých zvyšujících se výdajů a bude muset začít snižovat své potřeby. Šetření domácnosti pravděpodobně začne nejprve u věcí, které přímo nesouvisí s vytápěním, ale po vyčerpání těchto možností úspory začnou domácnosti snižovat svůj teplotní komfort. Začnou se snižováním vnitřní teploty nebo přestanou vytápět nepoužívané části objektu, což sice povede ke snížení výdajů domácnosti za energii, ale úspory se pravděpodobně projeví na rychlejším zastarávání objektu, vzniku plísní nebo na degradaci jeho konstrukcí.

### Energetická chudoba a sociální politika České republiky

Energetická chudoba je v rámci České republiky řešena primárně na úrovni sociálních politik udělováním tří druhů příspěvků, konkrétně:

- a) příspěvkem na živobytí,
- b) příspěvkem na bydlení,
- c) doplatkem na bydlení.

Tyto příspěvky jsou udělovány občanům, kteří jsou ve finanční nouzi, a jsou určeny mimo jiné i k pokrytí základních životních potřeb souvisejících s bydlením, tj. i na výdaje za energie.

Domácnostem s nízkými příjmy je poskytován příspěvek na živobytí, který pokrývá náklady nezbytně nutné pro život. Uděluje se osobám s velmi nízkými příjmy na základě předem stanovených podmínek. Při rozhodování o udělení příspěvku v hmotné nouzi se přihlíží k příjmové, sociální a majetkové situaci žadatele. Dále se zjišťuje, zda žadatel či žadatelé společně žádostí mohou nějakým způsobem zapříčinit zvýšení svého příjmu. A to formou jiných nároků či pohledávek, jako je například výživné, nebo zpeněžením vlastního majetku či prací. Výše příspěvku se pak vypočítá jako rozdíl mezi nezbytně nutnými náklady na živobytí osoby či osob a jejich příjmy.

Dále je rodinám poskytován příspěvek na bydlení, který se udílí, pokud rodina vlastní či si pronajímá nemovitost a náklady na bydlení převyšují 30 % (v Praze 35 %) čistého příjmu rodiny. Žádost o příspěvek na bydlení se podává jednou ročně a každé tři měsíce je nutné doložit náklady na bydlení a příjmy rodiny.

Jako poslední je poskytován doplatek na bydlení. Jedná se o dodatečnou finanční pomoc osobám, které vlastní byt či stavbu sloužící k individuální, popřípadě rodinné rekreaci, či neobytné prostory. Nebo také dalším osobám, které obývají byt, pobytovou sociální službu, ubytovnu a jiné než obytné prostory, přičemž mají uzavřený smluvní vztah či na základě jiného právního titulu. K tomu aby mohl být udělen doplatek na bydlení, je nutné pobírat příspěvek na bydlení. Ovšem i v tomto případě existuje výjimka. Je možné přidělit doplatek na bydlení i osobě, která nepobírá příspěvek na bydlení, ale její příjem včetně příjmu společně posuzovaných osob nepřesáhl 1,3 násobku částky na živobytí.



**ENERGETICKÁ CHUDOBA**  
V ČESKÉ REPUBLICĚ A DOPADY  
ZELENÉ EKONOMIKY V KONTEXTU  
VNITROSTÁTNÍ A REGIONÁLNÍ  
(EVROPSKÉ) REFLEXE  
*Pohled právní a ekonomicko-politický*

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRO ČMKOS  
Praha – srpen 2022



# Kolektivní smlouvy vyššího stupně

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ DÍKY ČMKOS



## 2022 16 KSVS

PRO ROK 2022 BYLO V PŮSOBNOSTI ČMKOS UZAVŘENO 16 KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ



## MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2022



### RŮST MEZD JE V KSVS V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE SJEDNÁN NÁSLEDUJÍCÍM ZPŮSOBEM

2 KSVS



Ve dvou KSVS je sjednán konkrétní meziroční růst **průměrné nominální mzdy**, a to ve výši **4 %**.

6 KSVS



V šesti KSVS je dohodnut nárůst **tarifních (základních) mezd**, a to v rozmezí **4-6 %**.

2 KSVS



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

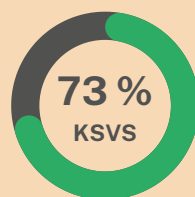
6 KSVS



V šesti KSVS bylo dohodnuto, že **nárůst mezd** bude odpovídat **inflaci**.

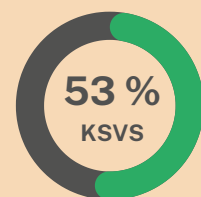


## PRACOVNÍ PODMÍNKY A BENEFITY SJEDNANÉ V ROCE 2022



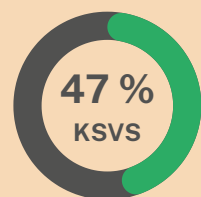
### PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

sjednává 73 % resp. 11 KSVS. Z toho ve 4 KSVS je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem, tj. 55 % ceny hlavního jídla.



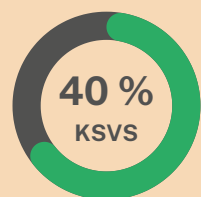
### DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednána v 53 % resp. 8 KSVS. Z toho 7 KSVS sjednává 5 týdnů dovolené a 1 KSVS dokonce 6 týdnů dovolené.



### PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 47 % resp. 7 KSVS. Z toho 3 KSVS sjednávají konkrétní výši příspěvku, která se pohybuje od 200 do 600 Kč měsíčně.



### ZKRÁCENÁ PRACOVNÍ DOBA NA 37,5 HOD. TÝDNĚ

je sjednána ve 40 % resp. 6 KSVS.

# Podnikové kolektivní smlouvy

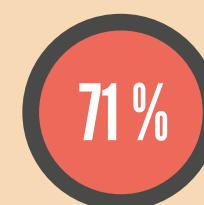
NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ DÍKY ODBORŮM V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE ČR



V ROCE 2022 BYLO V RÁMCI ŠETŘENÍ INFORMACE O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH (IPP) ANALYZOVÁNO 1 276 PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV Z PODNIKATELSKÉ SFÉRY ČR



## MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2022



V ROCE 2022 JE RŮST MEZD SOUČÁSTÍ 71 % PKS



### NEJČASTĚJŠÍ FORMY DOHODY O MZDOVÉM RŮSTU

45,6 %



Ve 45,6 % PKS je sjednán **mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů**, a to v průměrné výši **5 %**.

19,7 %



V 19,7 % PKS je sjednán **mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy**, a to v průměrné výši **4,4 %**.

10,7 %



V 10,7 % PKS je sjednán **mzdový nárůst formou zvýšení celkového objemu mzdových prostředků**.

9,7 %



V 9,7 % PKS je sjednán **mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy**.



## PRACOVNÍ PODMÍNKY A BENEFITY V LETECH 2019 AŽ 2022

### PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ



je dlouhodobě sjednán ve většině PKS. Průměrná výše příspěvku na jedno jídlo se zvýšila z necelých 56 Kč v roce 2021 na více než 62 Kč v roce 2022.

### DOVOLENÁ NAVÍC



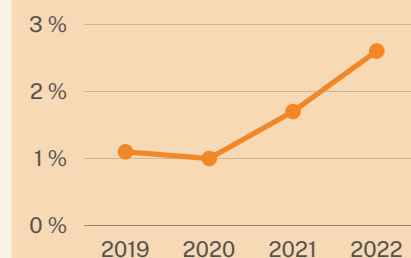
je v posledních letech sjednána v téměř 90 % PKS. Většina PKS využívá možnosti prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden, tj. 5 týdnů dovolené.

### PRÁCE DOMA

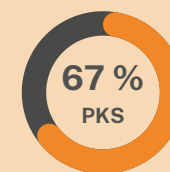
Využití práce z domu se v praxi v **posledních letech rozšířilo** také v souvislosti s epidemií onemocnění **Covid-19**.

Většina podniků využívajících práci doma má podmínky pro její uplatňování obsaženy ve **vnitřním předpisu společnosti či směrnících**. Úprava práce doma na úrovni kolektivního vyjednávání zatím není standardem.

Lze však pozorovat, že **podíl kolektivních smluv**, které se prací doma zabývají, v posledních letech **vzrostl z 1,1 % PKS v roce 2019 na 2,6 % PKS v roce 2022**.



### PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ



dlouhodobě sjednávají přibližně dvě třetiny PKS. Průměrná výše příspěvku se zvýšila ve srovnání s rokem 2021 o 24 Kč a v roce 2022 činí 814 Kč za měsíc.

### ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY



je dlouhodobě sjednáváno přibližně v polovině PKS. Většina z nich sjednává délku pracovní doby v rozsahu 37,5 hod. týdně.





# VÝJEZDY ČMKOS DO REGIONŮ ÚSPĚŠNĚ POKRAČOVALY I LETOS

Podporu a rozvoj sociálního dialogu na celostátní, regionální a podnikové úrovni v rámci §320a zákoníku práce Českomoravská konfederace odborových svazů již několik let propaguje 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.

**P**ro letošní rok bylo téma projektu týkající se spravedlivé transformace a nejen rizik spojených se zelenou ekonomikou, ale také jejich příležitostí. Tato oblast je pro celou naši populaci velkou neznámou. Lidé se spíše obávají plánů a vizí spojených se zelenou ekonomikou. Napsáno a prezentováno v médiích a sociálních sítích toho bylo a je mnoho. Nic z toho však nemůže nahradit možnost osobního kontaktu s lidmi. Argumenty, cíle a realitu lze osobním rozhovorem dostat do úplně jiné polohy než písemné sdělení. Tato forma komunikace se setkává především u mladé generace s velmi příznivou odezvou. Získané informace o propojení vlivů tohoto tématu do osobního, ale i pracovního života u oslovených vzbuzuje zájem. Dává však také

realizačnímu týmu zpětnou vazbu jak do budoucna rozšířit a zlepšit osobní komunikaci s jakoukoliv cílovou skupinou. Stále se tak učíme předávat a přijímat informace ve „stravitelné“ podobě.

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, členů jednotlivých regionální rad ČMKOS.

Navštívená místa vjezdů v roce 2022 byla: České Budějovice, Tábor, Třinec, Ostrava Poruba, Hradec Králové, Pardubice, Slaný, Rakovník, Praha, Liberec, Mělník, Roudnice nad Labem, Opava, Šternberk a Praha.

**VLEVO NAHOŘE**  
Zleva Petr Janoušek (předseda RROS Jihočeského kraje), Jan Čermák, Jakub Barták, Tomáš Palla (právníci ČMKOS), Jan Šusta (předseda ZO Fakultní nemocnice České Budějovice), Jiřina Holbová (členka RROS za NOS PPP) a Radka Sokolová (místopředsedkyně ČMKOS)

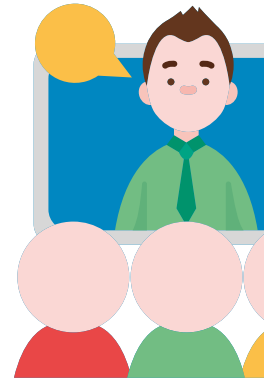
**VPRAVO NAHOŘE**  
Josef Středula a členové RROS Jihočeského kraje. Předseda ZO Fakultní nemocnice Ostrava-Poruba s členkami ZO.

**VPRAVO DOLE**  
Šárka Heinzová (právníčka ČMKOS) s klientem



# Přednáška nebude nuda!

**Přednáška (výklad) je jednou z nejužívanějších, ale zároveň nejméně interaktivních metod výuky. Účastníci zpravidla jen sedí a poslouchají, někteří přemýšlejí o tématu nebo si zapisují. Většina však vnímá jen částečně nebo vůbec, kdy dává přednost vyřizování e-mailů nebo čtení zpráv. Přesto je dobře připravená a vedená přednáška jednou z metod, kterou lze upravit tak, aby byla velmi interaktivní, nenudila a hlavně přinesla to, co od ní očekáváte.**



Jak na to?

- Dospělí účastníci vzdělávání nemají rádi přeskokování od tématu k tématu, proto věnujte čas detailní přípravě obsahu, přednášku dobře a logicky strukturujte.
- Při delší přednášce se účastníci občas "ztratí", proto když použijete nový pojem, hned jej zapíšte na tabuli/flip-chart a vysvětlete. Čas od času téma zrekapitulujte a ověřte pochopení.
- Pozornost účastníci udrží obvykle max. 20 minut, proto nejpozději po tomto čase zařadte další aktivitu či jinak "nakopněte" klesající soustředění (nápady najdete na další straně).
- Účastníci dávají přednost praktické aplikaci, proto obvyklý výklad ve stylu dlooooooouhá teorie a pár příkladů na konec otočte a začněte rovnou několika praktickými příklady (pozor, k tématu a z praxe účastníků!) a na nich ilustруйте to, co si mají zapamatovat a odnést.
- Účastníci rádi diskutují a sdílejí: dejte jim k tomu vždy dostatečný prostor.

## VÝHODY PŘEDNÁŠKY

Můžete si ji v klidu nachystat, provázat vizuálními prvky, příběhy a praktickými příklady, doplnit materiály pro účastníky.

Vhodná pro předání ucelených témat, převážně znalostí.

Na přednášce může být velké množství účastníků – je levná.

## NEVÝHODY PŘEDNÁŠKY

Úspěch stojí jen na lektorovi – s ním a jeho výkonem ale i padá.

Přednáška vedená bez dalších aktivit je extrémně náročná a únavná pro účastníky i lektora!

U přednášky je klíčový hlas lektora – často však sklouzáváme k monotónnosti.

## OU! I TO SE MŮŽE STÁT...

Několik situací, které se lektorům skutečně staly:

- Lektor používal pojmy, které "by měly být všem jasné", ale nebyly. Účastníci netušili, o čem mluví, a postupně odešli.
- Jeden mistr z výroby se tak intenzivně ptal na to, jak ta "lektorova teorie" funguje v praxi, až to nakonec vzdal – a s prasknutím dveří odešel z učebny.
- Lektor měl v prezentaci tak malé písmo, že si účastníci každý snímek vyfotili a pak si jej zvětšovali na mobilu. Jen tak dokázali přečíst, co na nich vlastně je.



**Už víte, proč je dobré přednášku oživit a jaké výhody to přináší. Jak tedy na to?**

## VÝUKU OŽIVÍ AKTIVITY...

Dlouhý monolog přerušete třeba takto:

- **Otázky:** jednoduchý a efektivní nástroj. Ptejte se často, na cokoli k tématu, na pochopení vašich myšlenek, na názory a zkušenosti účastníků. Pokud neodpovídají hned, dejte jim čas a parafrázuje otázku. Budte přátelští a nekritizujte za chyby či odlišné názory. Za odpovědi vždy poděkujte.
- **Příběh:** doplňte výklad reálným/fiktivním příběhem/praktickým příkladem. Vyprávějte jej celý naráz nebo jen naznačte děj a nechte účastníky rozebírat možná pokračování. Na závěr představte a vysvětlete (správné) řešení.
- **Individuální práce:** položte otázku vyžadující delší přemýšlení a zadejte čas (obvykle 1–3 min.), nechte každého, aby si napsal své výstupy, a vyzvěte k jejich představení. Účastníkům můžete rozdat i handout (viz sloupec vpravo).
- **Skupinová práce:** vhodná je pro max. 15 účastníků, z nichž utvoříte 3–4 skupiny. Postup je snadný: rozdělte do skupin, zadejte čas, rozdejte případně pomůcky (bloky, post-ity, fixy) a až poté zadejte úkol – stejný pro všechny nebo každé skupině jiný. Nechte všechny prezentovat svá řešení a nakonec sdělte/vysvětlete to správné.

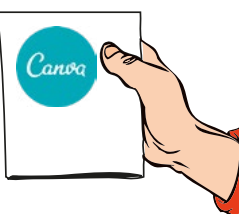
## CVIČENÍ

Představte si téma, které obvykle učíte či prezentujete. Vypíšte si několik nápadů, kterými byste mohli přednášku na své téma oživit. Budte co nejkonkrétnější.

## ... NEBO VIZUÁLNÍ PRVKY

Vizualizujte vše, co dává smysl. Vzbuzuje to emoce, usnadňuje zapamatování, grafika upoutá pozornost a přidá na vaší profesionalitě. Malujte na tabuli/flip-chart nebo vložte do prezentace třeba:

- **Video:** žijeme ve vizuální době a videa nás obklopují stále. Zařadte krátkou (max. 3 min.) videoukážku k tématu – buď pro ilustraci, nebo ji můžete s účastníky rozebrat. Pozor, u videa musíte připojit i reproduktor.
- **Obrázek, graf:** vizuální prvky jsou atraktivní a hlavně – usnadňují zapamatování. Vložte do prezentace vhodný obrázek k tématu, tím ji provzdušněte. Je obrázek důležitý? Roztáhněte jej na celou plochu. Tabulku zkuste nahradit grafem.
- **Schéma:** namísto seznamu bodů či postupných kroků procesu vložte schéma (v PowerPointu se mu říká SmartArt a zvládne to každý).

Výuku můžete skvěle doprovodit třeba handoutem (pracovním listem). Vytvořte jej jednoduše ve Wordu nebo atraktivněji třeba v jednoduchém grafickém softwaru [Canva.com](https://www.canva.com). Je v češtině, základ je zdarma. A vznikl v něm i tento handout. :) 

## TIPY PRO VÁS

- Sledujte neverbální projevy účastníků. Sledují vás se zájmem, usmívají se? Pak je vše v pořádku. Zívají, nedívají se na vás ani prezentaci, povídají si? Je čas na změnu!
- PowerPointu je poslední dobou až příliš... Čas od času využijte i tabuli/flip-chart, něco zapíšte či namalujte. Vždy u toho PowerPoint vypněte (stiskněte klávesu "B").
- Nepřežeňte to, oživení začněte jedním, dvěma prvky a uvidíte, jaká bude reakce.

## DALŠÍ ZDROJE A NÁPADY PRO VÁS

- Blog Marka Hrkala k prezentačním tipům: [www.odprezentuj.cz/blog](https://www.odprezentuj.cz/blog).
- Hrkal, Marek: *Odprezentuj*. Praha: BIZBOOKS, 2018.
- Langer, Tomáš: *Moderní lektor*. Praha: Grada Publishing, 2016.





# PARAMETRY ALGORITMŮ A NORMOVÁNÍ PRÁCE

**N**astavení vlastních parametrů algoritmů řízení leží v dispoziční pravomoci zaměstnavatele. Byť by se mohlo zdát, že se jedná pouze o nějaké technické úkony, nelze rozhodně celý proces zlehčovat. V jaké podobě a v jakém rozsahu budou požadavky zaměstnavatele přetvořeny do parametrů algoritmu následně silně ovlivní pracovní podmínky zaměstnance. Pokud mu algoritmus určuje, kontroluje a vyhodnocuje práci, je třeba mít na paměti rozumné nastavení parametrů, tj. takové, které odpovídá jak očekávání zaměstnavatele a jeho oprávněným zájmům, tak i ochranné funkci pracovního práva, tj. ochranné normy jsou zásadní součástí pracovních podmínek. Fakticky pak algoritmy určují pracovní tempo zaměstnanců.

## § 287 odst. 2 písm. b) zákoníku práce:

„Zaměstnavatel je povinen projednat s odborovou organizací množství práce a pracovní tempo.“

Normování práce historicky patřilo k činnostem, na kterých se odborová organizace přímo podílela. Jak pro zaměstnance, tak pro odborové funkcionáře je důležitá informace, na základě jaké metodiky a pravidel zaměstnavatel konkrétní hodnoty algoritmů nastavuje. Pokud nejsou vstupní hodnoty známy, velice obtížně se následně budou řešit jakékoli komplikace spojené s uplatňováním algoritmů a výtek zaměstnavatele zaměstnanci, že nedodržuje stanovené pracovní tempo, není dostatečně výkonný apod.

Odborová organizace má na základě práva na projednání zákonné oprávnění být při zavádění norem a komentovat je.

## § 300 zákoníku práce:

„(1) Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví



při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.

(2) Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby podmínky podle odstavce 1, popřípadě

norma spotřeby práce, byla-li jím určena, byly vytvořeny před zahájením práce.

(3) Množství požadované práce a pracovní tempo, popřípadě zavedení nebo změnu normy spotřeby práce určuje zaměstnavatel, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě, po projednání s odborovou organizací.“

Nic nebrání tomu, aby si právo na spolurozhodování, případně určitou formu práva veta, popř. specifický způsob projednávání pracovních norem a zavádění mechanismů odborová organizace se zaměstnavatelem sjednala v kolektivní smlouvě. Vhodný způsob zakotvení závazku může spočívat např. v povinnosti zaměstnavatele předkládat odborové organizaci nejen odůvodněné záměry zavádění a změn systémů a algoritmů, ale i pravidelné měsíční souhrnné analýzy, ze kterých vycházel při hodnocení zaměstnanců a v dalších personalistických činnostech.



PŘEDSTAVENÍ PROJEKTU ČMKOS NA ROK 2023

# BENEFITY

**V současné době si už většina firem uvědomuje, že pouze zdravý a spokojený zaměstnanec může v práci podávat optimální výkon a tím přispívat k prosperitě celé firmy. Zdravý a spokojený zaměstnanec navíc nejen že pracuje a plní úkoly, které jsou mu svěřeny, ale má také mnohem větší tendenci přicházet s inovacemi a tím ještě zvyšuje přidanou hodnotu svému zaměstnavateli.**

**Z**ákladní formou odměny zaměstnance je samozřejmě mzda nebo plat, ale s novými trendy na trhu práce, pandemií nemoci covidu-19, nástupem nových generací X, Y, Z a současně stárnutím populace se prostředkem ke spokojenosti (a zdraví) zaměstnance vedle výše mzdy/platu stávají zaměstnanecké benefity. Zaměstnanecké benefity můžeme definovat jako určitou výhodu danou zaměstnanci jeho zaměstnavatelem nad rámec mzdy. Jde o dobrovolné plnění, k němuž nemá zaměstnavatel povinnost ze zákona. Jinými slovy: zaměstnanci na ně nemají nárok

automaticky a jejich poskytování ze strany zaměstnavatele je zcela dobrovolné.

Nežijeme v raném kapitalismu konce 19. a počátku 20. století, kdy bylo na pracující nahlíženo pouze jako na nástroj a pracovní podmínky byly žalostné. Díky odborům se v mnoha směrech „dobrovolnost“ zaměstnavatelů stala postupně zákonnou normou, např. osmihodinová pracovní doba, odměna za práci, dovolená atd. V 21. století se řada benefitů díky práci odborů a rozvinutému sociálnímu dialogu na podnikové úrovni dostává k jednacímu stolu a stává se nedílnou součástí kolektivních smluv nebo vnitřních předpisů/

směrnic zaměstnavatele (zkrácená pracovní doba, 5 týdnů dovolené atd.).

Je důležité, aby odbory a zaměstnavatelé znali a sledovali zájem zaměstnanců o benefity a jejich strukturu, jelikož vhodné zvolené benefity mají pozitivní vliv na pracovní podmínky (strana odborů) a motivaci zaměstnanců (strana zaměstnavatelů).

Pandemie způsobila na jedné straně sice pomyslné zvýšení flexibility, ale na straně druhé byla řada firem a podniků nucena sáhnout k úsporným opatřením, což se muselo nutně dotknout i zaměstnaneckých benefitů, a to jak jejich „štedrostí“, tak struktury. Jaké bude nastavení a struktura benefitů v čase po pandemii covidu-19 a co se stane obecně „novým standardem“ pro zaměstnance?

Hlavním cílem předkládaného projektu je přispět ke komplexnímu hodnocení celkové odměny za práci v České republice (mzda/plat + benefity) a posílit kapacitu sociálních partnerů a jimi vedeného sociálního dialogu jak na národní, tak odvětvové a podnikové úrovni v oblasti benefitů a témat s nimi pevně spjatých včetně daňové oblasti.



## 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](mailto: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.



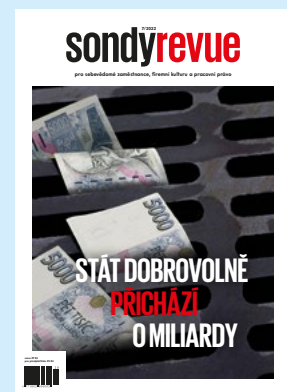
11/2022



10/2022



08/2022



07/2022



06/2022



05/2022



04/2022



03/2022



02/2022

## SONDYREVUE

[www.e-sondy.cz](http://www.e-sondy.cz)  
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**  
PAVEL VLČEK,  
e-mail: [vlcek.pavel@cmkos.cz](mailto:vlcek.pavel@cmkos.cz)

**EDITOR**  
PETR KORÁL,  
e-mail: [koral.petr@cmkos.cz](mailto:koral.petr@cmkos.cz)

**SEKRETARIÁT**  
e-mail: [sondy@cmkos.cz](mailto: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](mailto:sondy@cmkos.cz)

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

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

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

**FOTO OBÁLKA A OBSAH**  
[www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com)

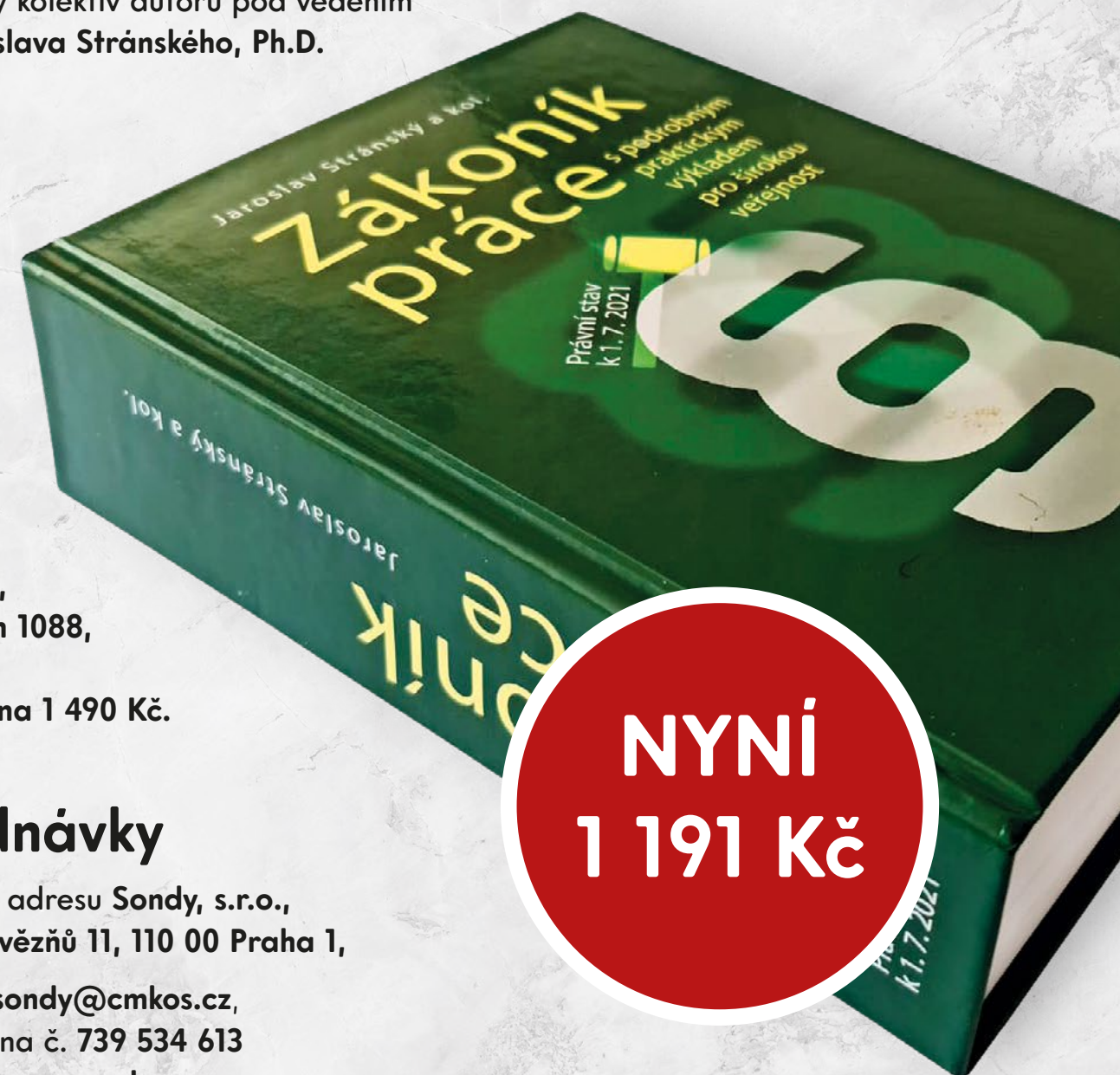
SONDY, ročník XXXI — ISSN  
1802-906X,  
INDEX 47003, MK ČR E17975

**Nepřehlédněte mimořádnou nabídku!**

# ZÁKONÍK PRÁCE S PRÁVNÍM STAVEM K 1. 7. 2021.

Autoři Zákoníku práce propojují při zasvěceném a obsáhlém výkladu jednotlivých ustanovení znalosti pracovního práva s využitím rozsáhlé aktuální judikatury, která hraje v moderním pracovním právu stále výraznější roli. Zákoník práce je velmi účinným pomocníkem nejen pro odborové organizace.

Na jedinečném Zákoníku práce se podílel renomovaný kolektiv autorů pod vedením **JUDr. Jaroslava Stránského, Ph.D.**



**Formát A5,  
počet stran 1088,  
vazba V8.  
Původní cena 1 490 Kč.**

## Objednávky

zasílejte na adresu **Sondy, s.r.o.,  
Politických vězňů 11, 110 00 Praha 1,**

e-mailem: [sondy@cmkos.cz](mailto:sondy@cmkos.cz),  
telefonicky na č. 739 534 613  
nebo na [www.e-sondy.cz](http://www.e-sondy.cz).



# PŘEDPLATNÉ NA ROK 2023

TĚŠÍME SE,  
ŽE VÁM  
MAGAZÍN  
SONDY REVUE  
BUDE STÁLE  
SLOUŽIT.

JEDINÝ PRESTIŽNÍ ODBOROVÝ  
MAGAZÍN NEJEN PRO KAŽDÉHO  
ODBORÁŘE! JEN INFORMOVANÝ  
ZAMĚSTNANEC VÍ, JAK MÁ  
HÁJIT SVÁ PRÁVA!

600  
Kč



## DOZVÍTE SE

Co prosazují odbory ve mzdové, platové a pracovníprávní oblasti

Na co máte nárok v zaměstnání

Jak bránit svoje zájmy

Jak správně použít pracovní právo

V Právním servisu a v Paragrafech do kapsy najdete  
konkrétní odpovědi na své dotazy.

Přednostně se zaměřujeme na výklad legislativních  
změn v pracovním právu.

Objednávejte si doručování magazínu až do své kanceláře nebo domů na [www.esondy.cz](http://www.esondy.cz), e-mailem [sondy@cmkos.cz](mailto:sondy@cmkos.cz), telefonicky na 739 534 613. Zálohová faktura na předplatné na rok 2023 vám bude zaslána Českou poštou nebo e-mailem.

## OBJEDNACÍ LÍSTEK

Počet výtisků

Adresa

Číslo účtu

IČO, DIČ

Jméno objednavajícího,  
telefon, e-mail

Datum a podpis předplatitele

Žádám o zaslání  rok 2023 (600 Kč)

1. pololetí 2023 (300 Kč)

faktury