

Směrnice společenské odpovědnosti

*Mezinárodní směrnice pro značení a certifikaci ochrannými známkami
"Demeter", "biodynamický" a s nimi souvisejícími známkami
(aktualizováno k datu: říjen 2022)*

Obsah

Obsah	2
1. Úvod	3
2. Rozsah působnosti směrnice	4
3. Certifikace	4
4. Veřejné prohlášení, informace a mechanismus stížností	4
5. Zaměstnanecké smlouvy	5
6. Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání	5
7. Zákaz nucené práce	6
8. Zákaz dětské práce	6
9. Minimální mzda	7
10. Pracovní doba a dovolená	7
10.1. Přesčasy	7
11. Sociální zabezpečení	8
11.1. Sociální zabezpečení pracovníků v trvalém pracovním poměru	8
11.2. Sociální zabezpečení pro dočasné pracovníky	8
12. Bezpečná pracoviště	8
13. Zákaz diskriminace	10
14. Ukončování pracovních smluv	10
15. Pitná voda	10
16. Ubytování	10
17. Úcta k místním a domorodým komunitám	11
18. Osobní rozvoj	11

Směrnice pro společenskou odpovědnost

Mezinárodní směrnice pro značení a certifikaci ochrannými známkami "Demeter", "biodynamický" a s nimi souvisejícími známkami

Verze červen 2022

Datum revize říjen 2022

1. Úvod

Biodynamická Federace a jí příslušné certifikační organizace mají za sebou dlouhou historii a z ní vyplývající vysokou míru získaných zkušeností v oblasti certifikace biodynamického zemědělství a zpracování. Tato směrnice je považována za celosvětově platnou. Nastavování celosvětově platných standardů pro kultivaci a zpracovatelské metody je samo o sobě výzvou, protože klimatické a kulturní odlišnosti ztěžují možnost porovnání.

Co se týče sociální problematiky v rámci pracovních podmínek, je situace dokonce složitější, neboť výchozí podmínky jsou v jednotlivých zemích a regionech ještě mnohem více různorodé.

Tato směrnice si proto nečiní nárok, aby byla uplatňována všude stejně. Pouze formuluje minimální požadavky s tím, že jednotlivé národní organizace jsou oprávněny a vybízeny k tomu, aby v tomto smyslu provedly příslušné úpravy.

Konkrétně to znamená,

- že zde formulované požadavky nemusí být zpracovány do takových národních verzí, které v sobě již obsahují přísnější pravidla daná příslušným státem.
- že zde formulované požadavky nemusí být zpracovány do takových národních předpisů, které již pro danou problematiku mají jiný pevný právní základ nebo pevné právní instituce.
- že jsou národní organizace vyzvány k formulaci přísnějších požadavků tam, kde se požadavky formulované touto směrnicí prokáží jako méně přísné, než jak je tomu v již existujících zákonných postupech dané země.
- že s ohledem na obecnou způsobilost příslušné organizace mohou být některé aspekty této směrnice zavedeny později.

Národní koncepce převzetí této směrnice musí být předložena ke schválení a vysvětlena Komisi pro tvorbu směrnic (Standards Committee) a Komisi pro společenskou odpovědnost (Social Responsibility)

Committee). Přezkum zavádění směrnice v dané zemi je předmětem pravidelné akreditační činnosti Akreditační rady (Accreditation Council).

Provozy označené Demeter by měly vždy usilovat o nadprůměrné pracovní podmínky a o pozitivní a spravedlivé sociální vztahy s lokální komunitou. Požadavky nastíněné níže je tedy třeba vnímat jako minimální nutné.

Provozovatelé se v rámci problematiky uvedené v této kapitole musí řídit platnými zákonnými ustanoveními dané země. Pokud se právní předpisy dané země od této směrnice liší, rozhoduje vždy přísnější z verzí.

2. Rozsah působnosti směrnice

Kapitola 2.5. Mezinárodní směrnice pro značení a certifikaci ochrannými známkami "Demeter", "biodynamický" a s nimi souvisejícími známkami platí i pro tuto směrnici. Touto směrnicí se řídí i všechny certifikované Demeter subjekty, jejichž činnost spadá do působnosti Směrnice BFDI pro certifikaci zemědělství a zpracování a Příručky řízení kvality BFDI.

Subdodavatelé jsou zatím z působnosti směrnice vyjmuti a budou začleněni v pozdějším stadiu.

Pokud subjekt využívá zprostředkovatele práce (například na pokrytí sezónních pracovních špiček během sklizně), je zároveň povinen zajistit, aby se jednalo o zprostředkovatele, kteří standardy této směrnice dodržují. To neplatí pro poskytovatele služeb nesouvisejících s hlavní podnikatelskou činností subjektu, tedy například pro smluvní partnery na stavební práce nebo opravu vybavení.

3. Certifikace

Kapitola 2.6. Mezinárodní směrnice pro značení a certifikaci ochrannými známkami "Demeter", "biodynamický" a s nimi souvisejícími známkami platí i pro tuto směrnici. Inspekční přístupy zaměřené na rizika jsou žádoucí a podporované. Hodnocení rizik by mělo brát v úvahu situaci v dané zemi i konkrétní typ provozu. V zájmu porovnatelnosti a rovného zacházení vyžaduje evaluace rizik schválení Akreditační rady (Accreditation Council) a jsou předmětem pravidelných akreditačních činností.

4. Veřejné prohlášení, informace a mechanismus stížností

Každý držitel licence musí mít veřejně přístupné prohlášení společenské odpovědnosti, v němž jsou sumarizovány všechny relevantní součásti této kapitoly. Kromě zveřejnění prohlášení společenské odpovědnosti musí držitel licence své pracovníky informovat také o příslušných právních předpisech dané země.

Tyto informace musí poskytnout v jazyce (či jazycích) srozumitelném (srozumitelných) všem pracovníkům. "Veřejně přístupné" může znamenat billboard na pozemcích společnosti, leták rozdávaný všem pracovníkům nebo webová stránka společnosti či její sociální síť – v závislosti na prostředí a na tom, která ze zmiňovaných možností je pracovníkům nejlépe přístupná. Doporučujeme zveřejnění prostřednictvím vícero médií. Pokud držitel zaměstnává ngramotné pracovníky, musí jim informace poskytnout verbálně.

Prohlášení musí obsahovat tři samostatné kontaktní údaje pro podávání stížností souvisejících s dodržováním předpisů týkajících se společenské odpovědnosti (pro srovnání viz tabulka níže).

Tabulka 1 : Úrovně kontaktů pro podávání stížností

Kontakt	Příklady využití
1. Osoba, komise nebo kancelář ustanovená / vlastněná držitelem licence	Tento kontakt se běžně využívá jako první krok v případě stížnosti.
2. Externí kontakt na úrovni příslušného certifikačního orgánu	V běžné praxi jde o druhou úroveň pro podávání stížností v případech, kdy stížnost nelze vyřešit na interní úrovni. V případě podezření, že by stížnost mohla vést k represivním opatřením, propuštění nebo zůstat bez odezvy, se lze nicméně se stížností obrátit rovnou na tuto externí instanci.
3. Mezinárodní kontakt na úrovni Komise pro společenskou odpovědnost (Social Responsibility Committee)	V běžné praxi se na tento kontakt zasílají stížnosti, které nebylo možné vyřešit na žádné z předchozích dvou úrovní. V případě podezření, že by stížnost mohla vést k represivním opatřením nebo zůstat bez odezvy, se nicméně lze se stížností obrátit rovnou také na tuto mezinárodní instanci.

Jak interní, tak externí mechanismy podávání stížností musí oznamovatelům garantovat mlčenlivost a ochranu. V případě závažných stížností jsou první dvě instance povinny spolupracovat s o úroveň vyšší instancí.

5. Zaměstnanecké smlouvy

Smlouvy musí existovat v písemné podobě, musí být sepsány v jazyce srozumitelném pracovníkům a v jednoznačných a jasných pojmech.

Opakované zaměstnávání pracovníků na volné noze / na dobu určitou nesmí být zneužíváno k obcházení zákonných povinností souvisejících se zaměstnáváním pracovníků v trvalém pracovním poměru (sociální pojištění, dovolená). Pokud platná zákonná pravidla dané země nestanovují kratší lhůty, je nutné považovat pracovní poměr za "trvalý", jakmile překročí dobu po sobě následujících tří měsíců nebo dobu celkem šesti měsíců v jednom roce.

6. Svoboda sdružování a kolektivní vyjednávání

Pracovníci musí mít právo organizovat se, vstupovat do odborů a kolektivně vyjednávat své platové a pracovní podmínky. Odborům musí být umožněno vykonávat v podniku svou činnost.

Pokud právní předpisy dané země kladou zakládání formálních zaměstnaneckých organizací velké byrokratické překážky, má vedení povinnost uznat jako alternativu případně neformální organizace pracovníků, pokud tyto prokáží, že zastupují podstatný počet pracovníků.

Totéž platí pro podniky s nižším počtem zaměstnanců, než je minimální počet stanovený právními předpisy daného státu pro zakládání zaměstnaneckých organizací.

Právo sdružování se vztahuje také na sezónní pracovníky a migrující pracovníky. Je nutné zavést takové mechanismy, které zajistí, že sezónní pracovníci se mohou efektivně zapojit (např. volby se konají v době, kdy jsou sezónní pracovníci přítomni).

Vedení musí jednat otevřeně a reagovat na požadavky k setkání se zaměstnaneckými organizacemi nebo jejich zástupci, nesmí se naopak pokoušet ovlivňovat interní procesy takových organizací. Pokud má vedení podezření, že např. interní procesy zaměstnanecké organizace nejsou demokratické, případně nejsou řádně spravovány její finanční prostředky, musí se k vyřešení problému přizvat třetí strana.

7. Zákaz nucené práce

Pracovníky nelze nutit k tomu, aby ve společnosti zůstávali. Donucovací metody jako například zadržování osobních dokumentů nebo části platu, jsou zakázány.

8. Zákaz dětské práce

Dětská práce je zde definována jako "nájemná práce nezletilých". Práce dětí pracujících na vlastní rodinné farmě není považována za dětskou práci za předpokladu, že práce na farmě neomezuje školní docházku a nemá vliv na zdraví a osobní rozvoj dětí. Školní docházka by měla ideálně trvat až do dosažení středoškolského stupně vzdělání, nikdy však nesmí být kratší než minimální povinná školní docházka stanovená zákonem v dané zemi.

Držitel licence musí dodržovat zákonná ustanovení dané země týkající se minimálního věku pracovníků. Ani v případě, že to zákony v dané zemi povolují, není dovoleno zaměstnávat osoby mladší 15 let. Pokud je to zákony v dané zemi povoleno, lze nezletilé od 12 do 15 let věku zaměstnávat v době školních prázdnin, avšak maximálně na 4 hodiny denně a celkem 20 hodin týdně. Osoby ve věku od 15 do 18 let nesmí pracovat více než 40 hodin týdně. Práce nesmí ovlivnit jejich školní docházku.

Pokud je studentská práce součástí vzdělávacího konceptu a děti nebo komunita mají z průběhu této práce prospěch, může být práce organizovaná školou nebo komunitou povolena v době školní docházky, avšak nejvýše do 10 hodin týdně.

Za žádných okolností nesmí nezletilí do 18 let vykonávat rizikovou nebo velmi těžkou práci, ani pracovat v nočních směnách. Je nutné vyvarovat se jakékoli činnosti, která by mohla ovlivnit jejich zdraví nebo osobní rozvoj. Zaměstnání mohou být pouze s písemným svolením rodičů.

Zákaz dětské práce by však v rodinách neměl vést ke ztrátě základního příjmu. Pokud děti v minulosti přispívaly k rodinnému příjmu, je držitel licence povinen zajistit dospělým dostatečný výdělek, tak aby tohoto příjmu dosáhli (viz další kapitola).

9. Minimální mzda

Platy všech pracovníků musí splňovat příslušná zákonná ustanovení o minimální mzdě v dané zemi.

V případě, že zákon v dané zemi nestanovuje minimální výši mzdy nebo je zákonem stanovená výše mzdy zastaralá či nerealistická, poskytne Komise pro společenskou odpovědnost (Social Responsibility Committee) příslušné národní certifikační organizaci součinnost při stanovování minimální mzdy. K určení realistické výše minimální mzdy bude Komise pro společenskou odpovědnost postupovat tak, že průměrnou minimální mzdu v Evropské unii upraví podle indexu kupní síly (index životních nákladů v závislosti na hrubém národním příjmu na obyvatele) v daném regionu.

Veškeré výplaty pracovníkům musí být transparentní. Pracovníci musí dostávat výplatní pásky s uvedením počtu odpracovaných hodin v běžné i mimořádné pracovní době. Veškeré odečty z platu musí být transparentní a řádně odůvodněné.

Výplaty musí být vypláceny pravidelně a včas, ne později, než je stanoveno zákony dané země. Pokud se část platu vyplácí v podobě nefinančního plnění (například jídlo, doprava, ubytování), musí být hodnota takového plnění transparentní a spravedlivá.

10. Pracovní doba a dovolená

Pro všechny pracovníky (na plný úvazek, částečný úvazek i sezónní)

- Denní i týdenní pracovní doba včetně odpočinku musí odpovídat zákonným ustanovením dané země.
- Při pracovní době delší než 6 hodin denně je nutné poskytnout minimálně 30 minut na odpočinek. Při pracovní době delší než 9 hodin denně je nutné poskytnout na odpočinek minimálně 45 minut.
- Běžná pracovní doba (včetně přesčasů) nesmí přesáhnout 48 hodin týdně.
- Maximální pracovní doba (včetně přesčasů) v hlavní sezóně nesmí přesáhnout 56 hodin týdně a 10 hodin denně.
- Všichni pracovníci musí mít minimálně jeden den v týdnu volno, a to i během hlavní sezóny.
- Pracovní doba každého pracovníka musí být řádně a transparentně zaznamenávána.

Pro pracovníky v trvalém pracovním poměru (plný úvazek a částečný úvazek)

Roční placená dovolená musí vyhovovat zákonným ustanovením dané země. Pokud to vyžaduje zákon, musí být i dočasným pracovníkům poskytnuta poměrná část dovolené. Pokud není zákonem stanovena, činí minimální délka dovolené tři pracovní týdny v roce (tj.: pokud se běžně pracuje pět dní v týdnu, 15 dní; pokud se pracuje šest dní v týdnu, 18 dní). U pracovníků na částečný úvazek se dny dovolené počítají poměrně.

10.1. Přesčasy

- Platby za přesčasy musí odpovídat zákonným ustanovením dané země, a to včetně prémie uváděných zákonem.

- Práce přesčas musí být dobrovolná. Povinnou práci přesčas lze vyžadovat pouze v případech, které jsou dobře odůvodněné, výjimečné a nepředvídatelné.
- V případě, že práci přesčas nelze proplatit včas, je nutné za ni zaplatit dodatečně.
- Veškerá práce přesčas se musí řádně zaznamenat a musí se zakládat na dokumentaci, která je transparentní a přístupná pro všechny zúčastněné strany.

11. Sociální zabezpečení

11.1. Sociální zabezpečení pracovníků v trvalém pracovním poměru

- Ujednání týkající se sociálního zabezpečení musí splňovat veškeré náležitosti všech zákonných ustanovení dané země.
- Všichni stálí zaměstnanci musí mít nárok na hrazené nemocenské volno s minimálním trváním dle zákonných ustanovení dané země.
- Všichni stálí zaměstnanci musí mít pojištění pro případ pracovního úrazu.
- Všichni stálí zaměstnanci musí mít zdravotní pojištění.[‡]
- Všichni stálí zaměstnanci musí mít pojištění pro případ nezaměstnanosti.*
- Všichni stálí zaměstnanci musí mít důchodové pojištění.*

** Pro požadavky označené hvězdičkou může příslušná certifikační organizace vydat výjimku s přihlédnutím k relevantní situaci v dané zemi.*

11.2. Sociální zabezpečení pro dočasné pracovníky

Držitelé licence Demeter by měli usilovat o to, aby dočasným pracovníkům poskytovali stejné sociální zabezpečení, jako mají jejich stálí zaměstnanci. Za minimum se nicméně považuje, aby měli pracovníci spolehlivá písemná ujednání zajišťující, že jsou i jako dočasní pracovníci chráněni v případě pracovního úrazu. Tato ujednání musí zahrnovat lékařskou péči a, pro případ, že pracovní úraz povede k pracovní neschopnosti, také invalidní důchod.

12. Bezpečná pracoviště

Provozovatelé jsou odpovědní za poskytování bezpečných pracovních podmínek, minimalizaci rizik pracovních úrazů a nemocí z povolání. Obzvláště na pracovištích, kde hrozí riziko nehod, nemocí nebo úrazů, je nutné zajistit striktní dodržování zákonných ustanovení dané země.

Bez ohledu na zákonná ustanovení dané země je nutné věnovat pozornost zejména následujícím bodům:

- Bezpečí a stabilita budov.

- Pohyblivé části na všech strojích jsou opatřeny ochranným krytem.
- Veškerá elektrická zařízení, přípojky a instalace jsou opatřeny ochranným krytem a jejich používání je bezpečné.
- Dopravní prostředky pro interní dopravu zaměstnanců jsou v souladu se základními požadavky bezpečného provozu.
- Předměty, budovy či strojní díly, které představují riziko úrazu, jsou řádně odstraněny nebo zakryty.
- V případě, že někde hrozí riziko pádu, je takové místo řádně zabezpečeno.
- Hluk na pracovišti je nutné omezit na minimum. Pracovníci vystavení hluku nosí ochranu uší.
- Je třeba minimalizovat vystavení nepříjemným pachům, prachu, výfukovým plynům, kouři, nebezpečným látkám, výparům, nadměrné teplotě atd. Místnosti musí mít vhodné větrání. Pracovníci vystavení nevyhnutelným rizikům musí používat vhodné osobní ochranné prostředky. Pokud lidé v takových podmínkách pracují běžně, musí být zaveden systém střídání pracovních míst a zaměstnanci musí mít k dispozici dodatečný čas na odpočinek.
- Musí být přijata veškerá nezbytná protipožární opatření. Pokud lidé (částečně) pracují v uzamčených prostorách, musí být požární havarijní plány umístěny viditelně a veřejně. Každoroční požární cvičení musí provádět všechny provozy s více než 10 zaměstnanci, kteří (částečně) pracují v uzamčených prostorách. Provozovny s více než 5 zaměstnanci pracujícími (částečně) v uzamčených prostorách musí mít pravidelně servisované hasicí přístroje.
- Noví pracovníci musí být pro svou práci náležitě proškoleni, zejména pokud jde o bezpečné zacházení s nástroji a zařízeními.
- Všechny provozy s více než 10 zaměstnanci (stálými nebo dočasnými) musí zajistit minimálně jedno roční školení o bezpečnosti práce pro všechny zaměstnance. Takové školení musí být provedeno odborně způsobilou osobou, musí se zabývat specifickými riziky pro každé konkrétní pracoviště a musí být zaznamenáno, včetně probíraných témat a jmen účastníků.
- Pracovníci musí mít po celou pracovní dobu přístup k čistým toaletám.
- Všechny provozy s více než 10 zaměstnanci (stálými nebo dočasnými) musí během přestávek nabízet vhodná a čistá místa k jídlu a pití.
- Všechny provozy musí mít lékárničku vybavenou materiálem, který není prošlý (minimálně: náplasti různých velikostí a tvarů, sterilní gázové obvazy různých velikostí, sterilní obvazy na oči, trojúhelníkové obvazy, svinovací obvazy, zavírací špendlíky, sterilní rukavice na jedno použití, pinzety, dezinfekční prostředek). U větších provozů nebo provozů s různými místy výroby/zpracování musí počet lékárniček odpovídat velikosti pracoviště. Lékařničky musí být snadno přístupné a jejich umístění musí být zaměstnancům známo. Provozy s více než 10 zaměstnanci (stálými nebo dočasnými) musí mít dostatečný počet pracovníků vyškolených v poskytování první pomoci.

13. Zákaz diskriminace

Všichni pracovníci musí mít stejná práva a příležitosti, bez ohledu na pohlaví, národnost, politické přesvědčení, náboženství, věk, sexuální orientaci atd. Mzdy musí být v souladu s principem "za stejnou práci stejná mzda"; rozdíly jsou možné pouze na základě seniority (služebního stáří).

Protože diskriminace se často děje nevědomky, mají všechny provozy s více než 20 pracovníky (ať už stálými nebo dočasnými) povinnost provádět sebekritickou diskriminační analýzu, ve které uváží všechny potenciální oblasti diskriminace a nastaví si cíle, jejichž dosažením dojde ke zlepšení. U nových držitelů licence musí být tato analýza již součástí plánu konverze. Analýza a plán na zlepšení musí být aktualizovány každé tři roky. Doporučujeme přizvat k procesu vypracování analýzy externí specialisty.

14. Ukončování pracovních smluv

- Držitelé licence musí při ukončování smluvních vztahů s pracovníky (výpovědní lhůta, písemné vyrozumění, odstupné atd.) postupovat v souladu se zákonnými ustanoveními dané země.
- Pracovní smlouvy nelze ukončovat z důvodu participace pracovníka na činnosti odborů, podání stížnosti, pracovní absence z důvodu mateřské dovolené, ani z dalších podobných důvodů.
- Při propouštění pracovníka na základě nevyhovujícího chování či výkonu musí takoví pracovníci vždy nejprve dostat příležitost k obhajobě své osoby.
- Pracovníci musí mít právo odvolat se proti svému propuštění u nezávislé třetí strany.

15. Pitná voda

Pracovníci musí mít během pracovní doby přístup k pitné vodě, a to zdarma. Za referenci k definici pojmu "pitná" v různých podmínkách, se považuje takový typ vody, jakou pracovníci běžně pijí doma.

16. Ubytování

V případě, že držitel licence poskytuje pracovníkům ubytování, musí ubytování splňovat následující podmínky:

- Je bezpečné, zabezpečené a hygienicky v pořádku.
- Je chráněné proti chladu, horku, větru, slunci, prachu, znečištění atd.
- Má snadný přístup k pitné vodě.
- Má dobré hygienické podmínky.
- Poskytuje dostatek soukromí.
- Je v něm jedna postel pro každou osobu a dostatek místa na osobu.
- Ubytovny jsou oddělené podle pohlaví.

- Osobní věci lze zamknout.
- Poplatky za ubytování pracovníků musí být spravedlivé a přiměřené.

17. Úcta k místním a domorodým komunitám

- Společnosti zapojené do zabírání půdy, nezákonného přivlastňování (obdělávané) půdy nebo spekulací s půdou nemohou získat certifikát Demeter.
- V rámci plánu konverze musí každý držitel licence jednoznačně a nezaměnitelně deklarovat vlastnictví a nabytí certifikovaného objektu na základě smysluplné dokumentace.
- Z certifikace Demeter jsou vyloučeny nejen konkrétní pozemky dotčené zabíráním půdy, ale i další farmy vlastněné nebo spravované stejnou společností.
- Provoz nesmí využívat místní zdroje (zejména vodu) způsobem, který negativně ovlivňuje práva a potřeby místních a/nebo domorodých komunit.

18. Osobní rozvoj

Společnosti musí zaměstnancům nabízet příležitosti k osobnímu rozvoji. Může jít o kurzy biodynamického hospodaření, odborné školení (ne nutně související s aktuálním pracovním zařazením zaměstnance) nebo jakékoli jiné školení či kulturní činnost, o kterou mají zaměstnanci zájem. Pokud o to zaměstnanci stojí, část těchto aktivit se musí odehrávat v rámci pracovní doby (minimálně jednou týdně).