Vliv digitalizace a robotizace na charakter práce a roli sociálního dialogu v zemědělství

**AUTORSKÝ TÝM:**

Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D. (TREXIMA, spol. s r.o.)

Ing. Markéta Nesrstová (TREXIMA, spol. s r.o.)

Ing. Martina Miklová (TREXIMA, spol. s r.o.)

Mgr. Pavla Doleželová (TREXIMA, spol. s r.o.)

Obsah obrázku objekt, text, hodiny

Popis vygenerován s velmi vysokou mírou spolehlivosti

2018 © TREXIMA, spol. s r.o.

**Obsah**

[**Seznam obrázků 4**](#_Toc512505627)

[**Seznam tabulek 6**](#_Toc512505628)

[**Úvod 7**](#_Toc512505629)

[**1 Pozice zemědělství v národním hospodářství a na trhu práce 9**](#_Toc512505630)

[**1.1 Postavení zemědělství v národním hospodářství 9**](#_Toc512505631)

[**1.2 Pozice na českém trhu práce 11**](#_Toc512505632)

[**1.2.1. Zaměstnanost 11**](#_Toc512505633)

[**1.2.2. Nezaměstnanost 18**](#_Toc512505634)

[**1.2.3. Odměňování 20**](#_Toc512505635)

[**1.3 Subjektivní pohled pracovníků v zemědělství 25**](#_Toc512505636)

[**2 Robotizace a digitalizace v zemědělství 29**](#_Toc512505637)

[**2.1 Investice do automatizace a robotizace 30**](#_Toc512505638)

[**2.2 Nedostatek pracovní síly 34**](#_Toc512505639)

[**2.3 Kvalifikace a vzdělávání 35**](#_Toc512505640)

[**2.4 Precizní zemědělství 39**](#_Toc512505641)

[**2.5 Program rozvoje venkova 44**](#_Toc512505642)

[**2.6 Pohled zaměstnanců 47**](#_Toc512505643)

[**3 Sociální dialog v zemědělství 54**](#_Toc512505644)

[**3.1 Pohled zaměstnanců 55**](#_Toc512505645)

[**3.2 Modernizace sociálního dialogu 60**](#_Toc512505646)

[**Závěr 67**](#_Toc512505647)

[**Doporučení 70**](#_Toc512505648)

[**Příloha 1 – Tabulková část 75**](#_Toc512505649)

[**Příloha 2 – Popis šetření 76**](#_Toc512505650)

# **Seznam obrázků**

[*Obrázek 1.1: Podíl zemědělství na hrubé přidané hodnotě v ČR v období 1993-2016 (stálé ceny) 10*](#_Toc512505945)

[*Obrázek 1.2: Vývoj podílu zemědělství a rostlinné a živočišné výroby na hrubé přidané hodnotě v běžných i stálých cenách v ČR v období 1993-2016 10*](#_Toc512505946)

[*Obrázek 1.3: Podíl zemědělství na zaměstnanosti v ČR v období 1993-2016 11*](#_Toc512505947)

[*Obrázek 1.4: Struktura osob pracujících v odvětvových sektorech v ČR podle postavení v zaměstnání v roce 2016 12*](#_Toc512505948)

[*Obrázek 1.5: Průměrný počet hodin odpracovaných zaměstnanci v ČR v letech 1993-2016 13*](#_Toc512505949)

[*Obrázek 1.6: Průměrný počet hodin odpracovaných sebezaměstnanými v ČR v letech 1993-2016 13*](#_Toc512505950)

[*Obrázek 1.7: Změna věkové struktury pracovníků v zemědělství v ČR mezi roky 2000 a 2016 14*](#_Toc512505951)

[*Obrázek 1.8: Podíly vybraných skupin zaměstnanců v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2016 16*](#_Toc512505952)

[*Obrázek 1.9: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2016 17*](#_Toc512505953)

[*Obrázek 1.10: Specifická míra nezaměstnanosti podle odvětví v ČR v roce 2016 18*](#_Toc512505954)

[*Obrázek 1.11: Počet registrovaných nezaměstnaných kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství a počet volných pracovních míst určených pro tuto profesi v letech 2015-2018 19*](#_Toc512505955)

[*Obrázek 1.12: Počet registrovaných nezaměstnaných kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství připadajících na 1 volné pracovní místo v této hlavní třídě zaměstnání v letech 2015-2018 20*](#_Toc512505956)

[*Obrázek 1.13: Mzdová úroveň podle odvětvových sekcí klasifikace CZ-NACE v ČR v roce 2016 21*](#_Toc512505957)

[*Obrázek 1.14: Mzdová úroveň hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2016 22*](#_Toc512505958)

[*Obrázek 1.15: Mzdová úroveň vybraných zaměstnání vykonávaných v zemědělství podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2016 24*](#_Toc512505959)

[*Obrázek 1.16: Výhody a nevýhody práce v zemědělství z pohledu zaměstnanců 26*](#_Toc512505960)

[*Obrázek 1.17: Plány zaměstnanců setrvat v zemědělství dalších 5 let a struktura odpovědí podle věku 27*](#_Toc512505961)

[*Obrázek 2.1: Podíl tvorby hrubého fixního kapitálu ve strojích, zařízení a dopravních prostředcích na hrubé přidané hodnotě v zemědělství v ČR (stálé ceny roku 2000) 29*](#_Toc512505962)

[*Obrázek 2.2: Podíl podniků, které v posledních 10 letech investovaly do automatizace a robotizace 30*](#_Toc512505963)

[*Obrázek 2.3: Velikostní struktura podniků, které v posledních 10 letech investovaly do automatizace a robotizace 31*](#_Toc512505964)

[*Obrázek 2.4: Zaměření investic u zemědělských podniků 32*](#_Toc512505965)

[*Obrázek 2.5: Hlavní důvody investic do automatizace a robotizace u zemědělských podniků 33*](#_Toc512505966)

[*Obrázek 2.6: Podíl podniků, které se v posledních 2 letech potýkaly s nedostatkem vhodné pracovní síly 34*](#_Toc512505967)

[*Obrázek 2.7: Pozice, u nichž mají zemědělské podniky problémy s nalezením pracovníků s potřebnou kvalifikací 35*](#_Toc512505968)

[*Obrázek 2.8: Podíl žáků zemědělsko-lesnických a veterinárních oborů na středních školách v ČR v období 2006‑2017 36*](#_Toc512505969)

[*Obrázek 2.9: Podíl studentů zemědělsko-lesnických a veterinárních věd a nauk v bakalářských a magisterských programech na vysokých školách v ČR v období 2000‑2016 37*](#_Toc512505970)

[*Obrázek 2.10: Podíl zemědělských podniků, které zvyšují kvalifikaci svých zaměstnanců v souvislosti s digitalizací a robotizací 38*](#_Toc512505971)

[*Obrázek 2.11: Velikostní struktura zemědělských podniků, které zvyšují kvalifikaci svých zaměstnanců v souvislosti s digitalizací a robotizací 38*](#_Toc512505972)

[*Obrázek 2.12: Oblasti, ve kterých by zemědělské podniky potřebovaly v současné době zvýšit znalosti či kvalifikaci svých zaměstnanců 39*](#_Toc512505973)

[*Obrázek 2.13: Podíl zemědělských podniků, které se setkaly s pojmem „precizní zemědělství“ 40*](#_Toc512505974)

[*Obrázek 2.14: Podíl zemědělských podniků, které využívají moderní technologie související s precizním zemědělstvím 40*](#_Toc512505975)

[*Obrázek 2.15: Podíl zemědělských podniků, které plánují v příštích 5 letech investovat do moderních technologií souvisejících s precizním zemědělstvím 41*](#_Toc512505976)

[*Obrázek 2.16: Velikostní struktura zemědělských podniků, které plánují v příštích 5 letech investovat do moderních technologií souvisejících s precizním zemědělstvím 41*](#_Toc512505977)

[*Obrázek 2.17: Potenciál precizního zemědělství přilákat do oboru mladé lidi podle zemědělských podniků 42*](#_Toc512505978)

[*Obrázek 2.18: Výhody a nevýhody precizního zemědělství podle zemědělských podniků 43*](#_Toc512505979)

[*Obrázek 2.19: Podíl zemědělských podniků, které žádaly v rámci Programu rozvoje venkova 2014‑2020 o dotace na investice do moderních technologií 44*](#_Toc512505980)

[*Obrázek 2.20: Velikostní struktura zemědělských podniků, které žádaly v rámci Programu rozvoje venkova 2014‑2020 o dotace na investice související s precizním zemědělstvím 45*](#_Toc512505981)

[*Obrázek 2.21: Opatření Programu rozvoje venkova 2014‑2020, v nichž zemědělské podniky žádaly o dotace 45*](#_Toc512505982)

[*Obrázek 2.22: Struktura podniků podle důvodu nepodání žádosti o dotaci do Programu rozvoje venkova 2014‑2020 46*](#_Toc512505983)

[*Obrázek 2.23: Změna charakteru práce v souvislosti s modernizací a automatizací 48*](#_Toc512505984)

[*Obrázek 2.24: Změna charakteru práce v souvislosti s modernizací a automatizací podle pohlaví a charakteru vykonávaného zaměstnání 48*](#_Toc512505985)

[*Obrázek 2.25: Oblasti, ve kterých si pracovníci v zemědělství v posledních 5 letech rozšířili znalosti a dovednosti 49*](#_Toc512505986)

[*Obrázek 2.26: Zvyšování kvalifikace v souvislosti se zaváděním nových technologií 50*](#_Toc512505987)

[*Obrázek 2.27: Podíly pracovníků, kteří si v posledních 5 letech zvyšovali kvalifikaci v souvislosti se zaváděním nových technologií podle pohlaví, věku a charakteru vykonávaného zaměstnání 51*](#_Toc512505988)

[*Obrázek 2.28: Způsoby zvyšování kvalifikace zaměstnanců v souvislosti se zaváděním nových technologií 52*](#_Toc512505989)

[*Obrázek 2.29: Důvody, které brání pracovníkům v zemědělství ve větším využívání moderních technologií při jejich práci 53*](#_Toc512505990)

[*Obrázek 3.1: Struktura pracovníků podle existence podnikového kolektivního vyjednávání 55*](#_Toc512505991)

[*Obrázek 3.2: Podíl pracovníků, kteří se v posledních 2 letech zapojili do podnikového kolektivního vyjednávání a jejich spokojenost s výsledky vyjednávání 56*](#_Toc512505992)

[*Obrázek 3.3: Důvody nezapojení pracovníků do podnikového kolektivního vyjednávání 57*](#_Toc512505993)

[*Obrázek 3.4: Struktura pracovníků podle spokojenosti s výsledky podnikového kolektivního vyjednávání 58*](#_Toc512505994)

[*Obrázek 3.5: Struktura pracovníků podle povědomí o kolektivní smlouvě vyššího stupně v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství 59*](#_Toc512505995)

[*Obrázek 3.6: Struktura pracovníků podle spokojenosti s podmínkami sjednanými v kolektivní smlouvě vyššího stupně 60*](#_Toc512505996)

[*Obrázek 3.7: Dostatek informací a podkladů pro přípravu na kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem 61*](#_Toc512505997)

[*Obrázek 3.8: Struktura pracovníků podle přístupu k počítači a internetovému připojení 62*](#_Toc512505998)

[*Obrázek 3.9: Prostředky moderní komunikace využívané v posledním roce v souvislosti s kolektivním vyjednáváním 63*](#_Toc512505999)

[*Obrázek 3.10: Využívání sociálních sítí (např. Facebook, Twitter) podle pohlaví 63*](#_Toc512506000)

[*Obrázek 3.11: Prostředky moderní komunikace, které by pracovníci rádi využívali během přípravy na kolektivní vyjednávání 64*](#_Toc512506001)

[*Obrázek 3.12: Důvody, které pracovníkům brání ve využívaní nástrojů moderní komunikace při přípravě na kolektivní vyjednávání 65*](#_Toc512506002)

[*Obrázek 3.13: Nástroje, které by pracovníkům usnadnily přípravu na kolektivní vyjednávání 66*](#_Toc512506003)

# **Seznam tabulek**

[*Tabulka 1.1: Vybraná zaměstnání vykonávaná v zemědělství a jejich mzdová diferenciace 23*](#_Toc512330669)

# **Úvod**

V poslední době je věnována zvýšená pozornost dopadům automatizace a digitalizace na národní hospodářství. Ve většině materiálů se akcentuje vliv zpracovatelského průmyslu a opomíjí se role zemědělských podniků. Automatizace a digitalizace však hraje v zemědělství důležitou roli nejen z hlediska zefektivnění rostlinné a živočišné výroby, ale i z hlediska snahy o změnu smýšlení českých obyvatel o práci v zemědělství. Česká společnost má totiž o práci v zemědělství zkreslenou představu, přestože se zemědělské podniky modernizují a snaží se držet krok s nejnovějšími západními trendy.

Dopady automatizace a digitalizace na práci v zemědělství je však nutné hodnotit v celém komplexu a je nezbytné pamatovat na to, že některé charakteristické prvky práce v zemědělství nevymizí ani po výrazné modernizaci. Tato skutečnost by měla být zohledněna i během kolektivního vyjednávání – ať už na podnikové, nebo národní úrovni. V současné době by měly všechny podniky s převažující činností v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství dodržovat ujednání sjednaná v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Ukazuje se však, že řada zaměstnavatelů vůbec neví o povinnosti dodržovat tato ujednání, a neinformují tak o těchto věcech ani své zaměstnance.

Z výše uvedeného je patrné, že problematika automatizace a digitalizace dopadá na všechny sociální partnery – podniky, zaměstnance i jejich organizace. Každá z těchto stran se však na modernizaci dívá z jiného úhlu pohledu a potýká se se specifickými problémy. Hlavním cílem této studie je proto podchytit aktuální trendy v oblasti automatizace a digitalizace v zemědělství a zhodnotit související efekty z pohledu zemědělských podniků, pracovníků v zemědělství i odborových organizací.

V současné době neexistuje v České republice komplexní datový zdroj, který by umožnil vyhodnotit zmíněné dopady. Z tohoto důvodu byla provedena 3 speciální jednorázová šetření, díky nimž bude možné sledovat nejnovější vývoj v oblasti automatizace a digitalizace v sektoru zemědělství právě z pohledu všech zúčastněných stran (tj. podniků, pracovníků i odborových organizací). **Cílem průzkumu zaměřeného na zemědělské podniky** bylo podchytit aktuální trendy v českém zemědělství související s automatizací a robotizací, popsat výhody a nevýhody spojené s modernizací a v neposlední řadě identifikovat reálné problémy, se kterými se mohou zemědělské podniky v důsledku modernizace výroby potýkat. **Cílem průzkumu zaměřeného na pracovníky v zemědělství** bylo získat informace o výhodách a nevýhodách práce v zemědělství tak, jak je vnímají lidé pracující v tomto oboru. Zároveň nás zajímalo, jak lidé vnímají technologické změny, které v zemědělství probíhají, i to, jak jsou spokojeni s kolektivním vyjednáváním v zemědělství. **Šetření zaměřené na členy odborových organizací** mělo jednak podchytit využívání prvků moderní komunikace při přípravě na kolektivní vyjednávání a jednak pomoci vytipovat moderní pomůcky, pomocí nichž by bylo možné zvýšit informovanost účastníků kolektivního vyjednávání a zároveň zefektivnit čas věnovaný přípravě na vyjednávání.

Struktura studie je následující. **První kapitola** se bude zabývat pozicí českého zemědělství v národním hospodářství a potažmo i na trhu práce, neboť postavení tohoto sektoru v makroekonomickém pohledu ovlivňuje i jeho fungování na mikro úrovni. Při hodnocení situace na trhu práce bude kladen důraz především na aspekty, které jsou pro zemědělství v ČR charakteristické (ať už v oblasti zaměstnanosti, nezaměstnanosti či odměňování). Hodnocení pomocí objektivních, tvrdých dat bude v poslední části kapitoly konfrontováno se subjektivním pohledem osob, které v zemědělství pracují.

**Druhá kapitola** bude věnována robotizaci a digitalizaci v zemědělství. Pozornost bude věnována jak samotné investiční činnosti zemědělských podniků v oblasti modernizace výroby, tak problematickým aspektům, se kterými se musí zemědělské podniky v této oblasti potýkat. Z problematických aspektů bude akcentován především nedostatek pracovní síly, potřeby v oblasti kvalifikace a vzdělávání zaměstnanců, otázka precizního zemědělství či dotačních titulů (např. v podobě Programu rozvoje venkova 2014‑2020). Pohled zemědělských podniků bude v závěru kapitoly srovnán s názory zaměstnanců na oblast modernizace výroby i s postojem zaměstnanců k dalšímu vzdělávání.

**Třetí kapitola** bude zaměřena na digitalizaci v oblasti sociálního dialogu. Kapitola bude rozdělena na dvě části. V první části bude zhodnocena role sociálního dialogu v zemědělství z pohledu zaměstnanců (tj. těch, v jejichž prospěch by měl sociální dialog fungovat). Druhá část bude věnována využívání moderních prvků komunikace při přípravě na sociální dialog a identifikaci aspektů, které by si zasloužily podle účastníků podnikového kolektivního vyjednávání zvýšenou pozornost.

**V závěru** budou shrnuta hlavní zjištění studie a budou doporučena opatření ve sledované oblasti i s přesahem do dalších oblastí (vzdělávání, školení pro obsluhu moderní techniky a technologií apod.)

# **Pozice zemědělství v národním hospodářství a na trhu práce**

Česká společnost má o práci v zemědělství zkreslenou představu, přestože se mnohé zemědělské podniky modernizují a snaží se držet krok s nejnovějšími západními trendy. Práce v zemědělství si však stále zachovává svá specifika a ani po výrazné modernizaci některé charakteristické prvky nevymizí. Tato kapitola bude proto věnována postavení českého zemědělství v národním hospodářství i na trhu práce a z toho vyplývajícím specifikům, se kterými se české zemědělství v současné době potýká. Hlavní pozornost bude věnována především **charakteru práce v zemědělství**, přičemž bude sledováno jak hledisko objektivní, tak subjektivní. Jinými slovy budou výsledky národních statistických šetření sledujících **objektivní**, tzv. **tvrdé ukazatele** **doplněny** o pohled samotných pracovníků v zemědělství (tj. **o subjektivní názory** osob, jichž se objektivní ukazatele bezprostředně týkají).

## **Postavení zemědělství v národním hospodářství**

**Pozice zemědělství**[[1]](#footnote-1) **se v českém národním hospodářství** víceméně **stabilizovala** a podíl hrubé přidané hodnoty zemědělství dlouhodobě osciluje kolem 2 % hrubé přidané hodnoty národního hospodářství ve stálých cenách (viz obrázek 1.1). Rostlinná a živočišná výroba[[2]](#footnote-2) je nejvýznamnější součástí českého zemědělství, přestože její podíl na hrubé přidané hodnotě zemědělství v posledním dvacetiletí výrazně klesal. Zatímco v roce 1993 tvořila rostlinná a živočišná výroba 82 % hrubé přidané hodnoty českého zemědělství, v roce 2016 to bylo již jen 66 %. Tento vývoj však plně neodpovídá změně postavení rostlinné a živočišné výroby v ČR, ale je do jisté míry ovlivněn i změnami ve statistických klasifikacích (např. přechodem mezi klasifikací OKEČ a CZ-NACE) a změnami v zařazování ekonomických subjektů do odvětví[[3]](#footnote-3).

I přes výše zmíněné změny zůstává rostlinná a živočišná výroba důležitou součástí sektoru zemědělství, a ovlivňuje výrazným způsobem vývoj tohoto sektoru. Jak ukazuje obrázek 1.2, **vývoj hrubé přidané hodnoty zemědělství i rostlinné a živočišné výroby sleduje shodné trendy** ať už v běžných, nebo stálých cenách. Z obrázku 1.2 je rovněž patrné, že **vývoj v běžných cenách vykazuje větší výkyvy** než u cen stálých. Hrubou přidanou hodnotu v běžných cenách výrazným způsobem ovlivňuje i cenový vývoj (změna cen), zatímco ve stálých cenách je vliv cen očištěn a vývoj hrubé přidané hodnoty vypovídá více o vývoji reálných hodnot hrubé přidané hodnoty. Obrázek 1.2 tedy jasně dokládá, že v případě českého zemědělství hrají **změny v cenách zásadní roli**.

Obrázek 1.1: Podíl zemědělství na hrubé přidané hodnotě v ČR v období 1993-2016 (stálé ceny)

Pozn.: Zemědělství, lesnictví a rybářství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ‑NACE, průmysl a stavebnictví sekcím B-F, služby sekcím G-U. Zkratka HPH označuje hrubou přidanou hodnotu v cenách roku 2010.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 3. 2018.

Obrázek 1.2: Vývoj podílu zemědělství a rostlinné a živočišné výroby na hrubé přidané hodnotě v běžných i stálých cenách v ČR v období 1993-2016

Pozn.: Zemědělství celkem označuje sekci A klasifikace CZ‑NACE (tj. Zemědělství, lesnictví a rybářství). Rostlinná a živočišná výroba odpovídá oddílu 01 (Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti) podle klasifikace CZ‑NACE. Zkratka HPH označuje hrubou přidanou hodnotu. Stálé ceny označují hrubou přidanou hodnotu v cenách roku 2010.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 3. 2018.

## **Pozice na českém trhu práce**

Postavení českého zemědělství v národním hospodářství se do jisté míry odráží i na jeho pozici na českém trhu práce. **Nízký podíl** tohoto sektoru **na produkci národního hospodářství** sektor zemědělství částečně **znevýhodňuje při snaze o navýšení počtu pracovníků v oboru**. Velkou roli hraje i charakter práce v zemědělství, který může být některými pracovníky vnímám pozitivně, zatímco pro jiné představuje nepřekročitelné omezení. V této kapitole se proto zaměříme na charakter práce v zemědělství. První tři části budou věnovány objektivnímu pohledu – tj. zaměstnanosti, nezaměstnanosti a odměňování. Poslední část bude zaměřena na subjektivní hledisko – tj. jak práci v zemědělství vnímají ti, kteří v oboru pracují.

## **Zaměstnanost**

Celkovou pozici českého zemědělství na trhu práce lze ilustrovat pomocí podílu zemědělství na pracovní síle v České republice. Podíl pracovníků v zemědělství na pracovní síle v ČR od 90. let víceméně kopíruje postavení zemědělství z hlediska ekonomické výkonnosti. Za více než dvacetileté období klesl podíl zemědělství na pracovní síle o 2,5 p. b. – zatímco v roce 1993 pracovalo v zemědělství téměř 6 % pracovníků, v roce 2016 to byla již jen 3 % (viz obrázek 1.3).

Obrázek 1.3: Podíl zemědělství na zaměstnanosti v ČR v období 1993-2016

Pozn.: Zemědělství, lesnictví a rybářství odpovídá sekci A klasifikace CZ‑NACE, průmysl a stavebnictví sekcím B-F, služby sekcím G-U. Zaměstnanost je vyjádřena počtem zaměstnaných osob.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 3. 2018.

**Podnikatelé a zaměstnanci**

Pozici zemědělství na českém trhu práce ovlivňuje kromě nízkého podílu tohoto sektoru na celkové pracovní síle i samotná struktura pracovní síly. **V zemědělství** pracuje – na rozdíl od ostatních sektorů – mnohem **nižší podíl osob v pozici zaměstnanců** **a vyšší podíl osob v postavení sebezaměstnaných** (zjednodušeně řečeno podnikatelů). V roce 2016 pracovalo v zemědělství 30 % osob v postavení sebezaměstnaných, zatímco v ostatních sektorech činil tento podíl pouze 14 % (viz obrázek 1.4).

Obrázek 1.4: Struktura osob pracujících v odvětvových sektorech v ČR podle postavení v zaměstnání v roce 2016

Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ‑NACE, průmysl a stavebnictví sekcím B-F, služby sekcím G-U. Zaměstnanci a sebezaměstnaní jsou definováni v souladu s metodikou národních účtů (*European System of Accounts –* ESA 2010).

Zdroj: ČSÚ (národní účty), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 3. 2018.

**Odpracovaná doba**

**Nízký podíl českého zemědělství na pracovní síle** je do velké míry **saturován výraznou intenzifikací práce**. Obrázky 1.5 a 1.6 dokládají, že zaměstnanci i podnikatelé v zemědělství odpracují měsíčně nejvyšší počet hodin. V roce 2016 odpracovali zaměstnanci v zemědělství průměrně o 11 hodin měsíčně více než zaměstnanci v průmyslu a stavebnictví a o 8 hodin více než zaměstnanci ve službách (viz obrázek 1.5).

Obrázek 1.5: Průměrný počet hodin odpracovaných zaměstnanci v ČR v letech 1993-2016

Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ‑NACE, průmysl a stavebnictví sekcím B-F, služby sekcím G-U. Průměrný počet hodin odpracovaných zaměstnanci je vypočten jako podíl celkového objemu hodin odpracovaných zaměstnanci a počtu zaměstnanců.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 3. 2018.

Obrázek 1.6: Průměrný počet hodin odpracovaných sebezaměstnanými v ČR v letech 1993-2016

Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ‑NACE, průmysl a stavebnictví sekcím B-F, služby sekcím G-U. Průměrný počet hodin odpracovaných sebezaměstnanými je vypočten jako podíl celkového objemu hodin odpracovaných sebezaměstnanými osobami a počtu sebezaměstnaných.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 3. 2018.

Situace sebezaměstnaných je z hlediska odpracované doby mnohem horší než u zaměstnanců. **Zaměstnanci** jsou totiž **chráněni zákonnými normami**, takže průměrná odpracovaná doba u zaměstnanců osciluje kolem zákonem stanovené maximální hranice. U sebezaměstnaných neexistují žádné zákonné limity a ukazuje se, že **podnikání** je v České republice **vykoupeno enormním počtem hodin věnovaných práci**. Konkrétně **v sektoru zemědělství** **odpracovali v roce 2016 sebezaměstnaní v průměru o 40 hodin měsíčně více než zaměstnanci**.

**Ve skupině sebezaměstnaných** **odpracují čeští zemědělci nejvyšší počet hodin**. V roce 2016 odpracovali podnikatelé v zemědělství průměrně o 14 hodin měsíčně více než kolegové v průmyslu a stavebnictví a dokonce o 28 hodin měsíčně více než podnikatelé ve službách. Přestože docházelo od 90. let ve skupině sebezaměstnaných k poklesu počtu odpracovaných hodin ve všech sektorech (viz obrázek 1.6), zemědělství si zachovává v tomto ohledu nejhorší pozici. Nedostatek pracovní síly se tak v tomto ohledu projevuje nejhůře právě v zemědělství, kde **práce sebezaměstnaných do velké míry saturuje práci neúspěšně hledaných zaměstnanců**.

**Věková struktura pracovníků v zemědělství**

České zemědělské podniky se budou s nedostatkem pracovní síly potýkat stále intenzivněji i v důsledku **nepříznivé věkové struktury pracovníků**. Zatímco **pracovníci v předdůchodovém věku**[[4]](#footnote-4) (starší 55 let) tvořili v roce 2000 jen 13 % pracovní síly v zemědělství, v roce 2016 to bylo již **36 %** (viz obrázek 1.7).

Obrázek 1.7: Změna věkové struktury pracovníků v zemědělství v ČR mezi roky 2000 a 2016

Zdroj: ČSÚ (Zemědělská ročenka), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 3. 2018.

**V příštích 10 letech** tak **může zemědělství opustit z důvodu vysokého věku třetina pracovníků** (více viz kapitola 1.3), za které budou podniky jen obtížně hledat náhradu. Výpadek pracovníků v tak enormním rozsahu nebude možné již nadále řešit ani další intenzifikací práce a bude nezbytné věnovat **větší úsilí** ať už **oblasti automatizace a robotizace**, **nebo** oblasti **formálního vzdělávání**.

Věkovou strukturu zaměstnanců dokresluje obrázek 1.8, který jasně poukazuje na nepříznivou věkovou strukturu zaměstnanců v zemědělství v roce 2016. Ve srovnání s celou populací zaměstnanců v ČR je ještě více patrné, že v zemědělství pracují spíše lidé vyššího věku, což platí pro obě pohlaví. Pro úplnost dodejme, že vysoký průměrný věk zaměstnanců v zemědělství je problémem, se kterým se nemusí v takovém rozsahu potýkat žádný jiný sektor ekonomiky.

Vývoj podílu zaměstnanců na počtu obyvatel znázorněný na obrázku 1.8 ukazuje, že zaměstnankyně odchází z trhu práce o několik let dříve než muži. U žen nastává masivní odchod z trhu práce kolem 58 let věku, přičemž od tohoto roku věku klesá podíl žen velmi rychlým tempem s každým rokem věku navíc. V tomto ohledu nehraje žádnou roli odvětví ani zaměstnání – u zaměstnankyň v zemědělství je vývoj v předdůchodovém věku totožný se všemi zaměstnankyněmi v ČR.

U mužů je odchod z trhu práce zhruba o tři roky posunut, což je v souladu se zákonnými hranicemi důchodového věku. Zaměstnanci – muži začali v roce 2016 masivně odcházet z trhu práce ve věku 61 let, u pracovníků v zemědělství to bylo mezi 60. a 61. rokem věku. Stejně jako u žen dochází od tohoto věku k rychlému poklesu podílu zaměstnaných mužů. V zemědělství však zůstávají muži častěji na trhu práce v zaměstnaneckém poměru i v pozdějším věku – po 65. roce věku byl u mužů zjištěn dvojnásobný podíl zaměstnanců v daném věku než u žen. Podobný trend je však patrný i v celé populaci zaměstnanců v ČR (viz obrázek 1.8). Ve srovnání s vyspělými evropskými zeměmi je však tento podíl stále velmi nízký.

**Věková struktura u vybraných profesí**

Nepříznivá věková struktura dopadne na české zemědělství intenzivněji v případě, kdy začnou trh práce opouštět klíčové profese. Na obrázku 1.9 je proto znázorněna věková struktura zaměstnanců vykonávajících zaměstnání typická pro zemědělství – konkrétně zaměstnání v podobě chovatelů a ošetřovatelů dobytka, zahradníků či traktoristů a obsluhy zemědělských strojů. Obrázek 1.9 jasně dokládá, že **věková struktura zaměstnanců** je **nepříznivá bez ohledu na vykonávané zaměstnání**. U všech povolání je patrné, že zaměstnanci velmi rychle stárnou a mladí chybí.

Obrázek 1.8: Podíly vybraných skupin zaměstnanců v české populaci podle věku a pohlaví v roce 2016

|  |
| --- |
|  |
|  |

Pozn.: Podíl zaměstnanců na obyvatelstvu je vypočten jako podíl zaměstnanců na obyvatelstvu podle jednotek dokončeného věku. Počet zaměstnanců odpovídá přepočtenému počtu zaměstnanců podle ISPV, přičemž byla použita metodika přepočtu pro výsledky týkající se ukazatelů souvisejících s pracovní dobou. Počet obyvatel v daném věku odpovídá střednímu stavu obyvatel v daném roce podle věku a pohlaví.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 2. 2018.

Obrázek 1.9: Podíl zaměstnanců na vybraných pozicích podle věku v české populaci v roce 2016

|  |
| --- |
|  |
|  |
|  |

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), ISPV (MPSV), výpočty TREXIMA. Data platná k 26. 2. 2018.

## **Nezaměstnanost**

Situaci zemědělství z hlediska přechodu pracovníků do nezaměstnanosti ilustruje obrázek 1.10. Z obrázku je patrné, že **z odvětví zemědělství se etabluje** – ve srovnání s ostatními sektory ekonomiky – **nejnižší podíl nezaměstnaných**. To na jednu stranu svědčí o **větší uzavřenosti odvětví** ovlivněné i charakterem práce v zemědělství a vyšší loajalitou pracovníků (viz podrobněji kapitola 1.3), na druhou stranu to potvrzuje nedostatek pracovní síly v tomto odvětví. Jednoduše řečeno – **nezaměstnaný, který dříve pracoval v zemědělství a chce se do oboru vrátit, má vysokou šanci nalézt nové pracovní místo**.

Obrázek 1.10: Specifická míra nezaměstnanosti podle odvětví v ČR v roce 2016

Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ‑NACE, průmysl a stavebnictví sekcím B-F, služby sekcím G-U. Specifická míra nezaměstnanosti byla vypočtena jako podíl nezaměstnaných, kteří pracovali v posledních 8 letech v daném sektoru, a pracovní síly v tomto sektoru v roce 2016.

Zdroj: ČSÚ (VŠPS), výpočty TREXIMA. Data platná k 12. 2. 2018.

Vývoj počtu registrovaných nezaměstnaných kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství a počtu volných pracovních míst určených pro tuto profesi ukazuje obrázek 1.11. Z obrázku je zřejmé, že **za poslední 3 roky klesl absolutní počet nezaměstnaných kvalifikovaných pracovníků v zemědělství** a zároveň došlo **k nárůstu absolutního počtu volných pracovních míst**. Tento vývoj je plně **v souladu s ekonomickou kondicí českého hospodářství** a vypovídá i o **postupném vyčerpání nabídkové strany trhu práce**.

Obrázek 1.11: Počet registrovaných nezaměstnaných kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství a počet volných pracovních míst určených pro tuto profesi v letech 2015-2018

Pozn.: Počet nezaměstnaných odpovídá počtu nezaměstnaných registrovaných na úřadech práce hledajících pracovní místo v hlavní třídě 6 podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. Volná místa odpovídají počtu volných pracovních míst evidovaných Úřadem práce v hlavní třídě 6 podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO.

Zdroj: MPSV, výpočty TREXIMA. Data platná k 12. 2. 2018.

Poměr mezi počtem nezaměstnaných hledajících práci v zemědělství a počtem volných pracovních míst znázorňuje obrázek 1.12. V posledních 3 letech došlo k enormnímu poklesu zmíněného podílu. Zatímco **v lednu 2015 připadalo na 1 volné pracovní místo v zemědělství 16 kvalifikovaných pracovníků**, **v lednu 2018** to byli již **jen 2 pracovníci**. Z pohledu zemědělských podniků není situace příznivá, neboť nabídka práce je v současné době na českém trhu práce zcela vyčerpaná. Z pohledu nezaměstnaných (ale i osob, které zvažují vstup na trh práce nebo změnu pracovního místa) je ale situace naopak velmi pozitivní – rostoucí nabídka volných pracovních míst jim usnadňuje nalezení takového pracovního místa, které bude lépe vyhovovat jejich požadavkům.

Z obrázku 1.12 (resp. 1.11) je patrná sezónnost ve vývoji nabídkové i poptávkové strany trhu práce. V zimních obdobích dochází k nárůstu počtu nezaměstnaných, zatímco v letních měsících tento počet klesá. V posledních letech však dochází ke **zmírnění vlivu sezónnosti** a klesají rozdíly mezi jednotlivými ročními obdobími. Kromě klesajícího počtu nezaměstnaných hraje v tomto ohledu velkou roli i trvale rostoucí počet volných pracovních míst v sektoru zemědělství.

Obrázek 1.12: Počet registrovaných nezaměstnaných kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství připadajících na 1 volné pracovní místo v této hlavní třídě zaměstnání v letech 2015-2018

Pozn.: Počet nezaměstnaných na 1 volné pracovní místo v hlavní třídě 6 podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO byl vypočten jako podíl počtu nezaměstnaných registrovaných na úřadech práce hledajících pracovní místo v dané hlavní třídě a počtu volných pracovních míst evidovaných v této hlavní třídě Úřadem práce.

Zdroj: MPSV, výpočty TREXIMA. Data platná k 12. 2. 2018.

## **Odměňování**

V období nedostatku pracovní síly by měly podniky – bez ohledu na obor podnikání – věnovat větší úsilí oblasti personální politiky. Pomocí efektivních opatření by se měly snažit nejen udržet stávající pracovníky, ale přilákat do oboru i pracovníky nové. **Jedním z klíčových faktorů**, který v současné době výrazně **ovlivňuje motivaci pracovní síly**, je úroveň **odměňování**. V této části se proto zaměříme na postavení zemědělství na českém trhu práce z hlediska výše odměny za práci.

Obrázek 1.13 ukazuje žebříček jednotlivých odvětví podle výše mediánu hrubé měsíční mzdy v roce 2016. Odvětví **zemědělství**, lesnictví a rybářství zaujímá s mediánem hrubé měsíční mzdy ve výši 22 568 Kč **13. pozici** z celkového počtu 19 odvětví. Z obrázku 1.13 je také patrné, že nejlépe placenými sekcemi jsou informační a komunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví a výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla. **Medián hrubé měsíční mzdy v zemědělství** tak dosahuje zhruba **poloviny** mediánového výdělku v **nejlépe placených odvětvích v ČR**.

Obrázek 1.13: Mzdová úroveň podle odvětvových sekcí klasifikace CZ-NACE v ČR v roce 2016

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 3. 2018.

**Hlavní třídy zaměstnání**

Úroveň odměňování je v jednotlivých odvětvích ovlivněna i strukturou zaměstnanců. Jinými slovy **odvětví s vysokým podílem duševních pracovníků** vykazují většinou **i vyšší úroveň odměňování**. V tomto ohledu je proto **vhodnější porovnávat úroveň odměňování podle zaměstnání**. Alternativní žebříček úrovně odměňování podle hlavních tříd zaměstnání ukazuje obrázek 1.14. I tento žebříček však potvrzuje nízkou úroveň mezd v zemědělství. Ze zmíněného obrázku je patrné, že 6. hlavní třída CZ-ISCO (**kvalifikovaní pracovníci v zemědělství**, lesnictví a rybářství) má **3. nejnižší mzdu** ze všech hlavních tříd klasifikace CZ-ISCO. Nižší mzdy mají pouze pomocní a nekvalifikovaní pracovníci a pracovníci ve službách a prodeji (9. a 5. hlavní třída klasifikace CZ-ISCO). Ve srovnání s kvalifikovanými pracovníky v zemědělství byla v roce 2016 vykázána vyšší úroveň mezd jak u řemeslníků a opravářů, tak u obsluhy strojů a zařízení a montérů. I tento žebříček tak indikuje **podhodnocenou výši odměny za práci kvalifikovaných pracovníků v sektoru zemědělství**.

Obrázek 1.14: Mzdová úroveň hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO v roce 2016

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 3. 2018.

**Výše mezd vybraných profesí v zemědělství**

Pro účely této kapitoly byla napříč celou klasifikací zaměstnání CZ-ISCO vybrána povolání, která jsou vykonávána v zemědělství a jejichž hodnoty týkající se úrovně mezd je možno publikovat. Která zaměstnání to konkrétně jsou a jaká je jejich mzdová diferenciace, ukazuje tabulka 1.1.

Tabulka 1.1: Vybraná zaměstnání vykonávaná v zemědělství a jejich mzdová diferenciace

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Zkrácený název zaměstnání** | **Počet zaměstnanců** | **Diferenciace hrubé měsíční mzdy** | | | | | |
| **Medián** | **1. decil** | **1. kvartil** | **3. kvartil** | **9. decil** | **Průměr** |
| **Kč/měs** | **Kč/měs** | **Kč/měs** | **Kč/měs** | **Kč/měs** | **Kč/měs** |
| **Řídící pracovníci v zemědělství a zahradnictví** | 2 100 | **30 248** | 22 361 | 26 541 | 38 833 | 48 975 | 33 863 |
| **Specialisté v zemědělství, lesnictví, rybářství** | 3 500 | **32 833** | 21 953 | 28 445 | 36 873 | 46 120 | 34 608 |
| *z toho:* | | | | | | | |
| *Specialisté zootechnici* | *300* | *34 299* | *25 754* | *28 781* | *36 630* | *43 013* | *34 845* |
| *Specialisté v lesnictví a myslivosti* | *1 300* | *32 917* | *27 945* | *30 133* | *35 349* | *39 080* | *33 272* |
| **Technici v zemědělství** | 9 600 | **28 241** | 18 186 | 22 817 | 33 461 | 41 645 | 28 966 |
| *z toho:* | | | | | | | |
| *Technici agronomové* | *3 000* | *28 241* | *18 016* | *23 815* | *30 936* | *36 820* | *28 570* |
| *Zootechnici* | *3 300* | *27 845* | *17 107* | *21 939* | *33 090* | *42 069* | *28 705* |
| **Zahradníci pro pěstování zahradních rostlin** | 300 | **18 692** | 13 300 | 16 204 | 22 054 | 24 483 | 19 085 |
| **Chovatelé hospodářských zvířat (kromě drůbeže)** | 15 700 | **21 558** | 12 601 | 18 004 | 25 496 | 29 759 | 21 839 |
| *z toho:* | | | | | | | |
| *Chovatelé skotu, koz a ovcí* | *11 000* | *22 429* | *15 030* | *18 759* | *26 190* | *30 327* | *22 762* |
| **Chovatelé drůbeže** | 800 | **16 964** | 15 395 | 16 205 | 18 823 | 21 720 | 17 953 |
| **Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech** | 2 100 | **18 729** | 13 912 | 14 790 | 22 388 | 26 466 | 19 523 |
| *z toho:* | | | | | | | |
| *Dělníci pro těžbu dřeva* | *300* | *24 596* | *18 927* | *21 437* | *27 363* | *30 991* | *24 731* |
| **Traktoristé a obsluha zemědělských strojů** | 14 800 | **23 366** | 15 626 | 19 268 | 26 414 | 30 085 | 23 209 |

Pozn.: Plné názvy zaměstnání včetně kódů CZ‑ISCO jsou uvedeny v Příloze 1 v tabulce I.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 3. 2018.

Obrázek 1.15 nabízí hlubší pohled a znázorňuje mzdovou úroveň vybraných povolání vykonávaných v zemědělství a srovnání se mzdou typickou pro danou kvalifikační úroveň. Z obrázku 1.15 je zřejmé, že výše mezd u vybraných zaměstnání víceméně osciluje kolem mediánové mzdy mzdové sféry, jinak tomu však je ve srovnání s mediánovou mzdou příslušné hlavní třídy CZ-ISCO, kam je dané povolání zařazeno. Například **řídící pracovníci v zemědělství** mají **výrazně nižší mzdy než řídící pracovníci ve mzdové sféře** celkově, přesněji řečeno medián hrubé měsíční mzdy řídících pracovníků se v zemědělství pohybuje kolem 30 000 Kč, naproti tomu medián hrubé měsíční mzdy všech řídících pracovníků mzdové sféry, tedy 1. hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO, činí téměř 46 000 Kč. Podobnou situaci, i když ne s tak markantním rozdílem, je možno pozorovat **u specialistů v zemědělství**, kteří mají přibližně **o 5 000 Kč nižší mzdy než specialisté v celé mzdové sféře** (2. hlavní třída klasifikace CZ-ISCO). Z tohoto pohledu jsou na tom lépe **technici v zemědělství**, jejichž mzdy se pohybují v podstatě **na úrovni mediánu hrubé měsíční mzdy technických a odborných pracovníků** (3. hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO). **Totéž platí i pro traktoristy**, jejichž mzda je také na úrovní příslušné, tedy 8. hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO (obsluha strojů a zařízení, montéři).

Obrázek 1.15: Mzdová úroveň vybraných zaměstnání vykonávaných v zemědělství podle klasifikace CZ-ISCO v roce 2016

Pozn.: Plné názvy zaměstnání včetně kódů CZ‑ISCO jsou uvedeny v Příloze 1 v tabulce I.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), zpracování TREXIMA. Data platná k 10. 3. 2018.

Mzdy vybraných profesí ze 6. hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO (tj. dělníků pro těžbu dřeva, chovatelů a zahradníků) nemá smysl v tomto případě srovnávat s mediánem této hlavní třídy – úroveň mezd se totiž u těchto zaměstnání pohybuje kolem mediánu hlavní třídy, protože jej do velké míry utváří. Avšak je možno si povšimnout, že **medián 6. hlavní třídy CZ-ISCO** je na obrázku 1.15 **nejnižší** a je dokonce i **pod úrovní mediánové mzdy mzdové sféry**, což ukazuje na již několikrát zmiňovanou nízkou úroveň mezd v zemědělství.

## **Subjektivní pohled pracovníků v zemědělství**

V předchozích kapitolách bylo zhodnoceno postavení českého zemědělství v národním hospodářství i na trhu práce. **Zásadními problémy**, se kterými se české zemědělství **z objektivního hlediska** potýká, je **nedostatek pracovní síly a nízká úroveň odměňování**. Objektivní výsledky však nemusí u pracovní síly hrát klíčovou roli při rozhodování o setrvání v oboru, a proto bude **pozornost** v této kapitole **zaměřena primárně na subjektivní hodnocení** práce v zemědělství. Hodnoceny tak budou názory pracovníků, kteří se pohybují v sektoru zemědělství. V této části tak bude realita českého zemědělství, popsaná objektivními ukazateli v předchozích částech, doplněna o to, jak ji vnímají lidé, jichž se bezprostředně týká.

V rámci šetření Práce v zemědělství byli respondenti dotazováni na **výhody** a nevýhody práce v zemědělství (viz obrázek 1.16). Většina pracovníků v zemědělství vnímá svou práci jako **smysluplnou, potřebnou lidskou činnost**. Více než polovina pracovníků je rovněž pyšná na to, že se **podílí na produkci českých výrobků** (ať již v rámci rostlinné, nebo živočišné výroby). Polovina pracovníků rovněž vnímá jako velkou výhodu **práci se živými organismy** – zvířaty a/nebo rostlinami. Naopak **největší nevýhodu** vidí zaměstnanci **v práci o víkendech a nízké mzdě**. Více než polovina pracovníků rovněž vnímá negativní postoj veřejnosti vůči českému zemědělství, který se promítá **v nízké prestiži zaměstnání z pohledu veřejnosti**. V žebříčku nevýhod se umístily i faktory jako přesčasy a nerovnoměrné pracovní vytížení během kalendářního roku.

Ze srovnání subjektivních názorů i objektivních výsledků vyplývá, že **názory pracovníků v zemědělství** jsou **odrazem objektivních ukazatelů**. To je patrné především u nevýhod týkajících se pracovní doby a úrovně odměňování. V tomto ohledu nezbývá než konstatovat, že **intenzifikace práce projevující se nadměrným počtem odpracovaných hodin** (a potažmo i přesčasů) **doprovázená podprůměrnou úrovní odměny za práci** **není** v současné době – ve srovnání s ostatními sektory ekonomiky – příliš **konkurenceschopná** s ohledem na aktuální vývoj českého trhu práce. Důvody, proč pracovníci zůstávají – anebo plánují zůstat v zemědělství i nadále, je tak nutné hledat především na straně výhod práce v zemědělství (od velmi pozitivního vztahu k živé přírodě až po pocit naplnění z vykonávání smysluplné, potřebné činnosti).

Obrázek 1.16: Výhody a nevýhody práce v zemědělství z pohledu zaměstnanců

|  |  |
| --- | --- |
| **Výhody** |  |
| **nevýhody** |  |

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

V rámci šetření byly rovněž zjišťovány i plány pracovníků z hlediska jejich dalšího setrvání v zemědělství. Výsledky průzkumu ukázaly, že **v oboru plánuje zůstat i v dalších 5 letech nadpoloviční většina pracovníků** (59 %). Z výsledků strukturovaných podle věku vyplývá, že **motivace setrvat i nadále v zemědělství** je **nejvyšší u mladých pracovníků**, zatímco u osob v předdůchodovém věku podíl těchto osob klesá (viz obrázek 1.17). U mladších pracovníků tak mohou pozitiva práce v oboru převážit nad negativy, zatímco u starších pracovníků se již projevuje zhoršený fyzický stav ovlivněný i charakterem práce v zemědělství v minulých desetiletích.

*Obrázek 1.17:* *Plány zaměstnanců setrvat v zemědělství dalších 5 let a struktura odpovědí podle věku*

|  |
| --- |
|  |
| *Struktura odpovědí podle věku:* |

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

Výsledky průzkumu rovněž ukázaly, že **v zemědělství plánují zůstat** i v příštích 5 letech **častěji duševní pracovníci** (70 %) ve srovnání s pracovníky vykonávajícími manuální profese (48 %). **Manuální pracovníci** byli také **nejčastěji rozhodnuti sektor zemědělství opustit** – odchod z oboru plánuje 14 % manuálních pracovníků, zatímco u duševních pouze 7 %.

U většiny sledovaných kategorií byla identifikována i poměrně **významná skupina osob**, které **neměly jasnou představu** o svém dalším setrvání v sektoru zemědělství. Tato skupina tvoří zhruba **čtvrtinu všech dotazovaných pracovníků** a objevuje se bez ohledu na věk, pohlaví nebo charakter zaměstnání. Početnost této skupiny by měla být pomyslným vykřičníkem pro zemědělské podniky – u této skupiny se totiž **výhody i nevýhody práce v zemědělství dostávají na stejnou úroveň** a je otázkou, který z faktorů v příštích letech převáží.

Analýza subjektivního vnímání práce v zemědělství ukázala, že se **zemědělským podnikům daří udržovat pracovní sílu na stabilizované** (i když poddimenzované) **úrovni** i s ohledem na nízkou úroveň odměňování a vysoký objem odpracované doby. Ze srovnání výhod i nevýhod práce v zemědělství a vysokého podílu pracovníků, kteří plánují v zemědělství setrvat i v příštích letech, je patrné, že pro tyto zaměstnance výhody jednoznačně převyšují nevýhody. **Zemědělství** tak může být do jisté míry vnímáno jako **uzavřený sektor**, ve kterém pracujípředevším **lidé s pozitivním vztahem k živé přírodě** – a díky tomu zůstávají své práci věrni.

# **Robotizace a digitalizace v zemědělství**

Automatizace a robotizace hraje v zemědělství důležitou roli nejen z hlediska efektivnosti rostlinné a živočišné výroby, ale i z hlediska snahy o změnu smýšlení českých obyvatel o práci v zemědělství. V posledních letech se zemědělské provozy velmi intenzivně modernizují, o čemž svědčí i **rostoucí podíl investic do strojů a zařízení na hrubé přidané hodnotě** zemědělství (viz obrázek 2.1).

Obrázek 2.1: Podíl tvorby hrubého fixního kapitálu ve strojích, zařízení a dopravních prostředcích na hrubé přidané hodnotě v zemědělství v ČR (stálé ceny roku 2000)

Pozn.: Zkratka THFK představuje tvorbu hrubého fixního kapitálu ve strojích, zařízení a dopravních prostředcích, zkratka HPH hrubou přidanou hodnotu.

Zdroj: Souhrnný zemědělský účet (ČSÚ), výpočty TREXIMA. Data platná k 14. 2. 2018.

Aby byly investice do automatizace a robotizace efektivní, musí být nezbytně spojeny se změnou v přístupu k práci či dostatkem pracovní síly s vhodnou kvalifikací (anebo pracovní síly ochotné svou kvalifikaci průběžně měnit). Investice do automatizace a digitalizace jsou rovněž spojeny s vysokými náklady. V tomto ohledu je klíčové finanční zdraví zemědělských podniků a vhodně nastavené podmínky dotačních programů. V posledních letech se ukazuje, že podmínky na trhu produktů či na trhu práce nejsou z pohledu podniků vždy optimální. U podniků se tak v důsledku automatizace a robotizace začínají objevovat nové problémy, se kterými se dříve nemusely tak intenzivně potýkat.

Následující část proto bude věnována problematice robotizace a digitalizace nejen z hlediska samotných investic, ale i z hlediska přidružených problémů v podobě nedostatku pracovní síly, kvalifikačních potřeb, vazbě na precizní zemědělství a dotační tituly. Poslední podkapitola bude věnována pohledu zaměstnanců pracujících v zemědělství na automatizaci a digitalizaci a dopadům investic v těchto oblastech na charakter jejich práce i na jejich kvalifikaci.

Výsledky uvedené v této kapitole vychází z jednorázových šetření, která byla provedena v prvním čtvrtletí roku 2018 v gesci Zemědělského svazu České republiky. Podrobný popis těchto šetření je uveden v Příloze 2.

## **Investice do automatizace a robotizace**

Podíl investic do strojů, zařízení a dopravních prostředků se v zemědělství za posledních 20 let více než zdvojnásobil (viz obrázek 2.1). Výsledek na úrovni celého sektoru však zakrývá rozdíly mezi jednotlivými zemědělskými podniky. Hlubší pohled na investiční aktivitu zemědělských podniků proto nabízí výsledky jednorázového šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství[[5]](#footnote-5). Z tohoto šetření vyplynulo, že **do automatizace a robotizace** svých provozů **investovalo v posledních 10 letech 57 % podniků** (viz obrázek 2.2).

Obrázek 2.2: Podíl podniků, které v posledních 10 letech investovaly do automatizace a robotizace

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

**Investice** do automatizace a robotizace však nejsou ve skupině zemědělských podniků rozloženy rovnoměrně, ale **závisí výrazně na velikosti podniku**. Obrázek 2.3 ukazuje, že investice do automatizace a robotizace jsou samozřejmostí u většiny zemědělských podniků s více než 50 zaměstnanci. Na druhou stranu v posledních 10 letech investoval do této oblasti **minimální podíl zemědělských podniků s méně než 10 zaměstnanci**.

Obrázek 2.3: Velikostní struktura podniků, které v posledních 10 letech investovaly do automatizace a robotizace

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Zemědělské podniky, které v posledních 10 letech investovaly do automatizace a robotizace svých provozů, nejčastěji pořizovaly **navigační systémy** (**70 % podniků**) a **senzory používané v živočišné výrobě** (**52 %** podniků). **Více než čtvrtina** podniků investovala **do nákupu robotů** určených pro živočišnou či rostlinnou výrobu. Jak ukazuje obrázek 2.4, začínají se objevovat i zemědělské podniky, které ve své praxi využívají drony (1 % podniků).

Jako **hlavní důvod** investic do automatizace a robotizace uváděla většina zemědělských podniků **optimalizaci výrobního procesu a zvýšení efektivnosti výroby** (70 % respondentů). Polovina zemědělských podniků se snaží **držet krok s nejnovějšími trendy** ve svém oboru. U velké části podniků byly investice do sledované oblasti vedeny i snahou uspořit část nákladů – ať již vstupních nákladů v podobě energií, vody, hnojiv, krmiv apod. (50 % podniků) nebo nákladů osobních (42 % podniků). **Pětina zaměstnavatelů** byla k investicím do automatizace a robotizace **donucena situací na trhu práce**, neboť se jim nedařilo získat vhodné pracovníky do původního provozu (viz obrázek 2.5).

Obrázek 2.4: Zaměření investic u zemědělských podniků

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Obrázek 2.5: Hlavní důvody investic do automatizace a robotizace u zemědělských podniků

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

## **Nedostatek pracovní síly**

Výsledky šetření mezi zemědělskými podniky ukázaly, že v posledních 2 letech se **85 % podniků** potýkalo s **nedostatkem vhodné pracovní síly** (viz obrázek 2.6). Aktuální situace na trhu práce tak dopadá stejně intenzivně na sektor zemědělství jako na ostatní sektory národního hospodářství.

Obrázek 2.6: Podíl podniků, které se v posledních 2 letech potýkaly s nedostatkem vhodné pracovní síly

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Profese, které zemědělské podniky neúspěšně poptávají na českém trhu práce, lze rozdělit do 2 skupin – na profese typické pro zemědělskou výrobu a na profese, které do jisté míry reflektují změnu ve výrobních postupech ovlivněnou automatizací a robotizací. Z první skupiny tradičních profesích mají zemědělské podniky **problémy s nalezením pracovníků** s vhodnou kvalifikací především u těchto zaměstnání:

* **chovatelé a ošetřovatelé zvířat** (problémy s obsazením míst má 78 % zemědělských podniků),
* **řidiči a obsluha zemědělských strojů** (65 % podniků),
* **mechanici a opraváři zemědělských strojů a zařízení** (56 % podniků),
* **technici** (40 %)
* **specialisté** (29 %).

Ve skupině tradičních zaměstnání mají zemědělské podniky velké problémy s nalezením vhodné pracovní síly nejen pro **vedoucí pozice** (problémy uvádí 25 % podniků), ale **i ve skupině pomocných, nekvalifikovaných pracovníků** (24 % podniků). Problémy s hledáním nekvalifikované pracovní síly tak potvrzují nedostatek volné pracovní síly na českém trhu práce.

Zemědělským podnikům se však nedaří úspěšně obsazovat ani pozice, které se objevily v posledních desetiletích nově právě v souvislosti s digitalizací a automatizací. Šetření mezi podniky ukázalo, že 5 % podniků nebylo schopno nalézt ani mechaniky a opraváře elektronických přístrojů a komunikačních technologií.

Obrázek 2.7: Pozice, u nichž mají zemědělské podniky problémy s nalezením pracovníků s potřebnou kvalifikací

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

## **Kvalifikace a vzdělávání**

Nedostatek vhodné pracovní síly je možné řešit několika způsoby – od snahy přilákat do oboru mladé pracovníky po změnu kvalifikace stávajících zaměstnanců.

**Formální vzdělávání**

Demografická situace není v současné době příznivá a v nejbližších letech tedy nelze počítat s enormním nárůstem počtu pracovní síly. Na druhou stranu se však v posledních letech ukazuje, že **zájem žáků a studentů o zemědělské obory mírně roste**. Zemědělsko-lesnické a veterinární obory studovala ve školním roce 2016/2017 více než 4 % žáků středních škol. Přestože zájem o maturitní obory v tomto oboru spíše stagnuje, zájem o zemědělské obory v učňovském školství roste – zatímco zemědělsko-lesnické a veterinární obory studovalo ve školním roce 2006/2007 necelých 9 % žáků, v roce 2016/2017 to bylo již 10 % žáků oborů s výučním listem (viz obrázek 2.8).

Obrázek 2.8: Podíl žáků zemědělsko-lesnických a veterinárních oborů na středních školách v ČR v období 2006‑2017

Pozn.: Do výpočtu byly zahrnuty počty žáků ve skupinách oborů 41 Zemědělství a lesnictví a 43 Veterinářství a veterinární prevence. Podíl žáků zemědělsko-lesnických a veterinárních oborů byl vypočten jak pro střední vzdělávání s výučním listem, tak pro střední vzdělávání s maturitní zkouškou.

Zdroj: ČSÚ, výpočty TREXIMA. Data platná k 14. 2. 2018.

Zájem o zemědělské obory na vysokých školách ilustruje obrázek 2.9. Z tohoto obrázku je jasně patrné, že zájem o studium zemědělsko-lesnických a veterinárních oborů v posledních 10 letech rostl. V roce 2016 studovala více než 4 % studentů obory, které se zemědělstvím úzce souvisejí.

**Podíl žáků i studentů** studujících zemědělské obory **odpovídá podílu zemědělství na hrubé přidané hodnotě i pracovní síle** v národním hospodářství ČR[[6]](#footnote-6). V tomto ohledu si zemědělství drží svoji pozici a má potenciál přilákat novou pracovní sílu, která bude postupně opouštět systém formálního vzdělávání. V posledních letech tak nedochází ke strukturální destrukci v neprospěch zemědělství, neboť zájem o studium zemědělských oborů v čase mírně roste. **Hlavním problémem** tedy **není** v současné době **nezájem o studium těchto oborů, ale zájem nastoupit do oboru i po ukončení formálního vzdělávání.** Hlavním zájmem zemědělských podniků a dalších subjektů hájících zájmy podniků by tak měla být především **pozitivní komunikace** ať již **ve vztahu k veřejnosti** (medializace dobré praxe, budování dobrého jména českého zemědělství), tak ve vztahu **k žákům a studentům** (představení moderních provozů, exkurze do precizních zemědělských podniků, podpora vazeb mezi jednotlivými školami a zemědělskými podniky, podpora výuky s prvky duálního vzdělávání apod.). Pouze tak vytěží sektor zemědělství potenciál, který v současné době v systému formálního vzdělávání nepochybně má.

Obrázek 2.9: Podíl studentů zemědělsko-lesnických a veterinárních věd a nauk v bakalářských a magisterských programech na vysokých školách v ČR v období 2000‑2016

Pozn.: Do výpočtu byly zahrnuty počty studentů bakalářských, magisterských a navazujících magisterských programů na vysokých školách v ČR. Podíl studentů zemědělsko-lesnických a veterinárních věd a nauk byl vypočten jak pro skupinu studentů v prezenčním studiu, tak pro skupinu studentů v distančním a kombinovaném studiu.

Zdroj: MŠMT (SIMS), výpočty TREXIMA. Data platná k 14. 2. 2018.

**Další vzdělávání**

Druhou možností, jak získat pracovníky s potřebnou kvalifikací, je **zvyšování** nebo změna **kvalifikace stávajících zaměstnanců**. Výsledky šetření mezi zemědělskými podniky ukázaly, že tuto cestu volí **polovina zaměstnavatelů** (viz obrázek 2.10). Ze srovnání s obrázkem 2.2 však vyplývá, že **ne všechny podniky, které investovaly do automatizace a robotizace, zvyšují** v této oblasti i **kvalifikaci** svých **zaměstnanců**.

Obrázek 2.10: Podíl zemědělských podniků, které zvyšují kvalifikaci svých zaměstnanců v souvislosti s digitalizací a robotizací

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Velikostní struktura podniků ukazuje, že zvyšování kvalifikace zaměstnanců v souvislosti s digitalizací a robotizací je samozřejmostí u velkých podniků, zatímco **menší podniky** investují do této oblasti **v mnohem menší míře** (viz obrázek 2.11).

Obrázek 2.11: Velikostní struktura zemědělských podniků, které zvyšují kvalifikaci svých zaměstnanců v souvislosti s digitalizací a robotizací

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

V souvislosti s digitalizací a automatizací výroby identifikují zemědělské podniky řadu oblastí, ve kterých by potřebovaly zvýšit kvalifikaci svých zaměstnanců. V současné době je **největším problémem práce s navigačními systémy** (**67 % podniků**), práce **s výpočetní technikou** (43 % podniků), práce **s geografickými informačními systémy a mapovými soubory** (39 % podniků), práce **s databázemi** (21 % podniků) či **statistické zpracování dat** (18 % podniků). Pětina podniků shledává nedostatky i z hlediska **znalosti cizích jazyků** (viz obrázek 2.12), což může být limitující už při samotném nákupu speciálního zařízení od zahraničních výrobců. **Nedostatek pracovníků s vhodnou kvalifikací** v těchto oblastech pak může značně **omezovat využití potenciálu moderní výroby**. Pokud už se podniku podaří shromáždit kvalitní data o procesech ve výrobě, bez pracovníků schopných tato data správně zpracovat nemůže provést vhodná opatření vedoucí k zefektivnění výrobních procesů.

Obrázek 2.12: Oblasti, ve kterých by zemědělské podniky potřebovaly v současné době zvýšit znalosti či kvalifikaci svých zaměstnanců

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

## **Precizní zemědělství**

V souvislosti s postupující automatizací a digitalizací se v zemědělství rozvíjí specifický vývojový proud v podobě precizního zemědělství. Precizní zemědělství je mezioborovou disciplínou, která spojuje poznatky z technických, biologických a ekonomických věd. Jedná se o moderní přístupy hospodaření v rostlinné i živočišné výrobě, které respektují přirozenou variabilitu výrobního prostředí a snaží se na ni reagovat pomocí technického pokroku v oblasti navigací, senzoriky, elektroniky, informačních technologií, přenosu, uchování, zpracování a interpretace dat. Precizní zemědělství je tak nedílnou součástí trendů souvisejících s průmyslovou revolucí, která je v ČR označována jako Průmysl 4.0.

Povědomí českých zemědělských podniků o precizním zemědělství je velmi vysoké – **s pojmem „precizní zemědělství“ se** ve své praxi **setkala většina podniků** (viz obrázek 2.13).

Obrázek 2.13: Podíl zemědělských podniků, které se setkaly s pojmem „precizní zemědělství“

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Velmi vysoký je i podíl zemědělských podniků, které využívají **technologie související s precizním zemědělstvím**. Průzkum mezi podniky ukázal, že moderní technologie v podobě navigačních systémů, výnosových map, přístrojů na aplikační dávky hnojiv, geografického informačního systému (GIS) atp. **využívá 73 % zemědělských podniků** (viz obrázek 2.14).

Obrázek 2.14: Podíl zemědělských podniků, které využívají moderní technologie související s precizním zemědělstvím

Pozn.: Moderní technologie související s precizním zemědělstvím jsou např. GPS navigační systémy v traktorech a sklízecích strojích, výnosové mapy, přístroje na aplikační dávky hnojiv, geografický informační systém (GIS) apod.

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Skutečnost, že je precizní zemědělství trendem posledních let, potvrzují i plány zemědělských podniků z hlediska budoucích investic. **Do moderních technologií souvisejících s precizním zemědělstvím** **plánuje** **v příštích 5 letech** **investovat 80 % zemědělských podniků** (viz obrázek 2.15).

Obrázek 2.15: Podíl zemědělských podniků, které plánují v příštích 5 letech investovat do moderních technologií souvisejících s precizním zemědělstvím

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Stejně jako v případě automatizace a robotizace hraje i v případě investic do precizního zemědělství velkou roli velikost zemědělského podniku. Zatímco investice v této oblasti plánuje drtivá **většina středních a velkých podniků**, u malých podniků to není ani polovina (viz obrázek 2.16).

Obrázek 2.16: Velikostní struktura zemědělských podniků, které plánují v příštích 5 letech investovat do moderních technologií souvisejících s precizním zemědělstvím

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Důvodů, proč menší zemědělské podniky investují do precizního zemědělství méně často než větší podniky, je několik. **Menší podniky** obhospodařují obecně **menší pozemky**, a nemohou tak dosáhnout úspor z rozsahu jako velké podniky. Zároveň jsou investice do moderních technologií spojeny **s vysokou finanční náročností**, což opět znevýhodňuje menší podniky. V neposlední řadě však investice do precizních technologií vyžadují **druhotné investice do vzdělávání** stávajících zaměstnanců anebo do náboru nových pracovníků, kteří budou schopni s novou technologií pracovat.

Precizní zemědělství zosobňuje moderní způsob myšlení v oblasti zemědělství. Právě tento nový přístup, který a priori předpokládá práci s moderní technikou, by mohl **přilákat do zemědělství nové, mladé pracovníky**. Pomocí precizního zemědělství by tak mohl být vyřešen i další problém, se kterým se české zemědělství potýká – a to stárnutí pracovníků v zemědělství. Výsledky šetření mezi zemědělskými podniky ukázaly, že tento potenciál přisuzují preciznímu zemědělství dvě třetiny podniků (viz obrázek 2.17).

Obrázek 2.17: Potenciál precizního zemědělství přilákat do oboru mladé lidi podle zemědělských podniků

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Výše uvedené výsledky jsou zcela v souladu s hodnocením výhod a nevýhod precizního zemědělství ze strany zemědělských podniků (viz obrázek 2.18). U mnoha podniků je **výhoda** v podobě **vyšší ekonomické efektivnosti** rostlinné a živočišné výroby vykoupena **vysokými pořizovacími náklady** nových technologií **a nedostatkem pracovní síly s vhodnou kvalifikací**. Nadpoloviční většina podniků však při rozhodování zohledňuje nejen finanční kritéria, ale i **měkká kritéria jako je šetrnost k životnímu prostředí**. I to je důvodem, proč u většiny zemědělských podniků začínají výhody těchto investic převyšovat nevýhody a podniky tak zahrnují oblast precizního zemědělství do svých budoucích investičních plánů.

Obrázek 2.18: Výhody a nevýhody precizního zemědělství podle zemědělských podniků

|  |  |
| --- | --- |
| **Výhody** |  |
| **nevýhody** |  |

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

## **Program rozvoje venkova**

Vysoká finanční náročnost automatizace a digitalizace patří mezi největší problémy, se kterými se české zemědělské podniky v této oblasti potýkají. V současné době existuje několik dotačních titulů, které by měly investice do moderních technologií usnadnit právě z finančního hlediska. Jedním z dotačních titulů je i **Program rozvoje venkova 2014‑2020** (PRV), který je zastřešen Ministerstvem zemědělství. Hlavním cílem tohoto programu je obnova, zachování a zlepšení ekosystémů závislých na zemědělství zejména prostřednictvím agroenvironmentálních opatření, investice pro konkurenceschopnost a inovace zemědělských podniků, podpora vstupu mladých lidí do zemědělství nebo krajinná infrastruktura.

Výsledky šetření mezi zemědělskými podniky však ukázaly, že **žádost o dotaci na investice** **do moderních technologií** podalo v minulých letech pouze **30 % podniků**[[7]](#footnote-7) (viz obrázek 2.19).

Obrázek 2.19: Podíl zemědělských podniků, které žádaly v rámci Programu rozvoje venkova 2014‑2020 o dotace na investice do moderních technologií

Pozn.: Hodnocen je podíl podniků, které v jakémkoli z kol příjmů žádostí o dotaci v rámci Programu rozvoje venkova 2014-2020 podaly žádost o dotaci, pomocí níž chtěly spolufinancovat investice do automatizace, robotizace či technologií souvisejících s precizním zemědělstvím.

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Výsledky průzkumu mezi zemědělskými podniky potvrzují i v této oblasti specifické postavení malých podniků. Žádosti o dotaci na investice do moderních technologií totiž podávají **především větší zemědělské podniky**, zatímco nejmenší podniky (s méně než 10 zaměstnanci) žádost o dotace nepodávají (viz obrázek 2.20).

Obrázek 2.20: Velikostní struktura zemědělských podniků, které žádaly v rámci Programu rozvoje venkova 2014‑2020 o dotace na investice související s precizním zemědělstvím

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

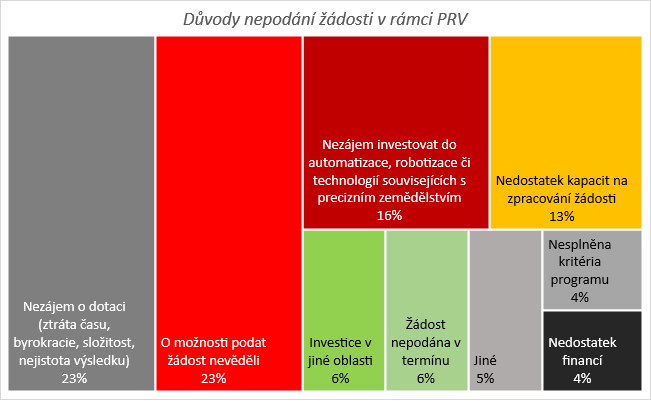
Jednotlivá opatření PRV, do nichž zemědělské podniky podávaly v minulých letech žádosti o dotace, uvádí obrázek 2.21.

Obrázek 2.21: Opatření Programu rozvoje venkova 2014‑2020, v nichž zemědělské podniky žádaly o dotace

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

Z výsledků šetření je patrné, že většina českých zemědělských podniků má zájem investovat do moderních technologií (anebo do nich již reálně investovala), ale k financování těchto investic nevyužívají jeden z největších dotačních titulů v České republice. Z tohoto důvodu je nezbytné podívat se na problematiku PRV z pohledu zemědělských podniků a zaměřit se na **důvody, proč o dotaci nežádají** (nebo v minulosti nežádaly). Výsledky průzkumu mezi zemědělskými podniky nejsou příliš lichotivé. Pokud pomineme specifickou skupinu podniků, které nemají o investice do moderních technologií zájem, tak z obrázku 2.22 je jasně patrné, že **23 % podniků** vůbec **nevědělo o možnosti podat žádost** o dotaci v rámci PRV. Dalších **23 %** podniků nemá o dotaci zájem z důvodu **vysoké byrokratické a časové náročnosti** PRV a **13 %** podniků **nemá dostatek kapacit na zpracování žádosti**.

Obrázek 2.22: Struktura podniků podle důvodu nepodání žádosti o dotaci do Programu rozvoje venkova 2014‑2020



Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, výpočty TREXIMA.

V tomto ohledu tak **selhává medializace** dotačních titulů vůči cílové skupině (tj. vůči žadatelům v podobě zemědělských podniků) a programy nemohou ani přes veškerou snahu sloužit svému účelu (tj. zvyšování inovačního potenciálu a konkurenceschopnosti českého zemědělství) kvůli nadměrné složitosti. Z hlediska zemědělských podniků nefunguje optimálně ani **podpora žadatelů v procesu zpracování žádosti** – nedostatečná kapacita na zpracování žádosti na straně zemědělských podniků by mohla být – s ohledem na dlouhodobou (strukturální) podzaměstnanost v českém zemědělství – do jisté míry saturována organizacemi a svazy, které jsou aktivní v oblasti podpory českého zemědělství.

## **Pohled zaměstnanců**

Předchozí kapitoly ukázaly, že jedním z hlavních problémů českých zemědělských podniků je nedostatek pracovní síly s potřebnou kvalifikací. Přestože je většina zemědělských podniků schopna identifikovat konkrétní oblasti, ve kterých by potřebovala rozvíjet své zaměstnance, ne všechny podniky do vzdělávání v praxi investují. V této kapitole se proto zaměříme na výsledky dotazníkového šetření s názvem „Práce v zemědělství“[[8]](#footnote-8) a podíváme se na problematiku automatizace a digitalizace z druhé strany, tj. ze strany samotných zaměstnanců.

Investice zemědělských podniků do automatizace a digitalizace nezbytně ovlivňují povahu práce jejich zaměstnanců (nebo alespoň některých z nich). Dopady modernizace zemědělských provozů na samotné zaměstnance ilustruje obrázek 2.23, ve kterém jsou znázorněny odpovědi na otázku, zda se podle zaměstnanců v zemědělství změnil v posledních 5 letech charakter jejich práce **v souvislosti s modernizací a automatizací**. Z obrázku je patrné, že **více než polovina (51 %) pracovníků** pociťuje **změny v charakteru** své **práce**. Naopak čtvrtina (26 %) respondentů odpověděla, že se charakter jejich práce v posledních 5 letech nezměnil. Necelá čtvrtina (23 %) změnu charakteru práce v souvislosti s modernizací a automatizací nedokáže posoudit.

Ke změnám v charakteru práce docházelo v posledních 5 letech **častěji** u pozic, které vykonávali **muži** (57 % vs. 45 % u žen). **Ženy** patřily naopak k těm, které častěji **neuměly změny** v charakteru práce **posoudit** (31 % vs. 16 % u mužů).

Z hlediska charakteru práce docházelo ke změnám v náplni práce **častěji u duševních pracovníků** (technicko-hospodářských pozic). Charakter práce se v posledních 5 letech změnil v důsledku modernizace a automatizace u nadpoloviční většiny duševních pracovníků (56 %), zatímco u manuálních pozic uvádí změny 36 % zaměstnanců (viz obrázek 2.24).

Obrázek 2.23: Změna charakteru práce v souvislosti s modernizací a automatizací

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.24: Změna charakteru práce v souvislosti s modernizací a automatizací podle pohlaví a charakteru vykonávaného zaměstnání

|  |  |
| --- | --- |
| **Pohlaví** |  |
| **zaměstnání** |  |

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

V rámci šetření bylo dále zjišťováno, v jakých oblastech se zaměstnancům v posledních 5 letech rozšířily znalosti a dovednosti, které potřebují pro svou práci v zemědělství. Obrázek 2.25 ukazuje, že nejčastěji se jednalo o **rozšiřování znalostí a dovedností** v oblasti **práce s výpočetní technikou** (55 % pracovníků) **a nových zemědělských technologií** (54 %). Více než třetina zaměstnanců se zlepšila v práci se zemědělskou technikou a téměř čtvrtina respondentů se zdokonalovala v práci s daty (od načítání dat po jejich analýzu). **7 %** pracovníků si v posledních 5 letech nerozšiřovalo znalosti či dovednosti **v žádné oblasti**.

Obrázek 2.25: Oblasti, ve kterých si pracovníci v zemědělství v posledních 5 letech rozšířili znalosti a dovednosti

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Respondenti byli rovněž dotazováni, zda si **zvyšují** svou **kvalifikaci v souvislosti se zaváděním nových technologií**. Obrázek 2.26 ukazuje, že téměř tři čtvrtiny (**72 %**) **pracovníků** si svou kvalifikaci v této oblasti zvyšují.

Obrázek 2.26: Zvyšování kvalifikace v souvislosti se zaváděním nových technologií

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Přístup jednotlivých zaměstnanců ke zvyšování kvalifikace v souvislosti s novými technologiemi odpovídá přístupu obyvatel České republiky ke vzdělávání (resp. k dalšímu vzdělávání obecně). **Motivace vzdělávat se v oblasti nových technologií** je **vyšší u mužů**, což může do jisté míry souviset i s četnějšími změnami charakteru práce právě u mužských profesí. Z hlediska pohlaví však nejsou rozdíly u zvyšování kvalifikace v souvislosti se zaváděním nových technologií tak markantní jako u dalších sledovaných znaků v podobě věku a vykonávaného zaměstnání (viz obrázek 2.27). Výsledky podle věku potvrzují, že v souvislosti s novými technologiemi si zvyšuje svou kvalifikaci 92 % zaměstnanců ve věkové skupině do 30 let. Podíl osob zvyšujících si svou kvalifikaci ve sledované oblasti však **klesá s rostoucím věkem**, přičemž ve skupině pracovníků v (před)důchodovém věku si svou kvalifikaci zvyšují pouze dvě třetiny osob. Kvalifikaci si v souvislosti s novými technologiemi zvyšuje **78 % duševních pracovníků**, zatímco u manuálních pracovníků se v této oblasti vzdělává 57 % z nich. I tento výsledek je však v souladu se změnami charakteru práce v důsledku automatizace a modernizace, který častěji pociťovali právě duševní pracovníci.

Obrázek 2.27: Podíly pracovníků, kteří si v posledních 5 letech zvyšovali kvalifikaci v souvislosti se zaváděním nových technologií podle pohlaví, věku a charakteru vykonávaného zaměstnání

|  |  |
| --- | --- |
| **Pohlaví** |  |
| **VĚK** |  |
| **zaměstnání** |  |

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Způsoby, jakými si pracovníci v zemědělství zvyšují svou kvalifikaci v souvislosti se zaváděním nových technologií, je možno vidět na obrázku 2.28. Mezi nejčastější **způsoby zvyšování kvalifikace** patří návštěva **odborných školení a seminářů** (61 % pracovníků) **a samostudium** (41 %). Zajímavé je, že **4 %** pracovníků si doplňovala **formální vzdělání** (ať již středoškolské nebo vysokoškolské). Tento výsledek tak dokresluje zájem pracovníků v zemědělství o formalizaci své kvalifikace a je v souladu s rostoucím zájmem o dálkové formy studia (viz např. obrázek 2.9).

Obrázek 2.28: Způsoby zvyšování kvalifikace zaměstnanců v souvislosti se zaváděním nových technologií

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Obrázek 2.29 ukazuje hlavní **důvody**, které pracovníkům v zemědělství **brání ve větším využívání moderních technologií** při jejich práci. Respondenti mohli vybrat více možností. Nejčastěji respondenti uváděli, že **nemají k dispozici potřebné technologie či stroje** (více než třetina respondentů, 35 %). Téměř čtvrtina pracovníků pociťuje **jazykovou bariéru**, která jim brání v získávání potřebných informací z cizojazyčných zdrojů. Pozitivně lze – s ohledem na věkovou strukturu pracovníků v zemědělství – hodnotit skutečnost, že strach z používání nových věcí uváděla jako jeden z důvodů pouze 4 % respondentů. **Pouze čtvrtina** respondentů (26 %) uvedla, že ve využívaní moderních technologií při práci jim **nic nebrání**.

Obrázek 2.29: Důvody, které brání pracovníkům v zemědělství ve větším využívání moderních technologií při jejich práci

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

# **Sociální dialog v zemědělství**

Podle Šubrta (2013)[[9]](#footnote-9) lze „*kolektivní vyjednávání definovat jako právem regulované jednání mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli nebo jednou či více organizacemi zaměstnavatelů na straně jedné a jednou či více odborovými organizacemi na straně druhé, jehož předmětem je stanovení pracovních, eventuálně i mimopracovních podmínek zaměstnanců, úprava vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a mezi zaměstnavateli nebo jejich organizací (organizacemi) a odborovou organizací (organizacemi). Cílem kolektivního vyjednávání podle zákona je uzavření kolektivní smlouvy či její změna nebo zajištění plnění kolektivní smlouvy*. *Postup při kolektivním vyjednávání upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Vzhledem k tomu, že****zákon nestanoví povinnost uzavřít kolektivní smlouvu****, je její sjednání* ***výhradně výrazem vůle smluvních stran*** *a výsledkem jejich kolektivního vyjednávání. Na druhé straně však stávající právní úprava vyjadřuje veřejný zájem na uzavírání kolektivních smluv, jež jsou* ***prostředkem dosažení*** *případně zachování* ***sociálního smíru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci****a mají tak zásadní vliv na firemní prosperitu i plnění funkcí veřejných služeb a správy*“. Kolektivní vyjednávání je tak i v zemědělství důležitým nástrojem, který by měl mj. i **usnadnit implementaci moderních způsobů výroby** jak z pohledu zaměstnavatelů, tak z pohledu zaměstnanců.

Kromě podnikového kolektivního vyjednávání existuje v České republice i institut kolektivních smluv vyššího stupně. Všechny podniky s převažující činností v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství by tak měly **dodržovat ujednání sjednaná v kolektivní smlouvě vyššího stupně**. V této smlouvě jsou stanoveny např. minimální mzdové tarify, příplatky za rizikovou práci, povinnosti zaměstnavatele apod. ve zmíněném odvětví. Sociální dialog tak ovlivňuje zemědělské podniky bez ohledu na to, zda u nich působí odborová organizace či nikoli. I to je důvodem, proč bude tato kapitola zaměřena na problematiku kolektivního vyjednávání.

Struktura kapitoly bude následující. V první části bude zhodnocena role sociálního dialogu v zemědělství z pohledu zaměstnanců (tj. těch, v jejichž prospěch by měl sociální dialog fungovat). Druhá část bude věnována využívání moderních prvků komunikace při přípravě na sociální dialog a identifikaci aspektů, které by si zasloužily podle účastníků podnikového kolektivního vyjednávání zvýšenou pozornost. V této části budou vyhodnoceny výsledky speciálního průzkumu zaměřeného na členy Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR (OSPVZ-ASO)[[10]](#footnote-10).

## **Pohled zaměstnanců**

Kolektivní vyjednávání ovlivňuje fungování pracovního trhu a nepochybně působí na pracovní (a v mnoha případech i rodinný) život zaměstnanců bez ohledu na jejich členství v odborových organizacích. Tato kapitola se proto zabývá obecným povědomím pracovníků v zemědělství o sociálním dialogu, jejich spokojeností s výsledky kolektivního vyjednávání i tím, jestli jsou do procesu kolektivního vyjednávání přímo zapojeni. Problematika kolektivního vyjednávání je nejprve zkoumána z hlediska podnikové úrovně, potom z hlediska kolektivní smlouvy vyššího stupně.

**Podnikové kolektivní vyjednávání**

V rámci šetření Práce v zemědělstvíbyli respondenti dotazováni, zda v jejich podniku probíhalo v posledních 2 letech kolektivní vyjednávání (viz obrázek 3.1). Třetina respondentů pracuje v zemědělských podnicích, kde probíhá kolektivní vyjednávání. Podniky, kde neprobíhá kolektivní vyjednávání, reprezentuje polovina respondentů. Více než polovina respondentů z této skupiny však uvádí, že se jejich podnik řídí kolektivní smlouvou vyššího stupně. Překvapivý je vysoký podíl respondentů (**18 %**), kteří **neví**, **zda v jejich podniku kolektivní vyjednávání probíhalo** či nikoli.

Obrázek 3.1: Struktura pracovníků podle existence podnikového kolektivního vyjednávání

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Dále bylo zjišťováno, zda se respondenti z podniků s probíhajícím kolektivním vyjednáváním do tohoto vyjednávání přímo zapojili. Z obrázku 3.2 je patrné, že **tři čtvrtiny (74 %)** těchto **pracovníků se do kolektivního vyjednávání v posledních 2 letech** **zapojily**. Zbývající čtvrtina (26 %) se do kolektivního vyjednávání nezapojila. Důvody, proč se tito pracovníci aktivně nezapojili, viz níže.

Více než **čtvrtina respondentů**, kteří se v podniku aktivně účastnili kolektivního vyjednávání, **není s výsledky spokojena** (viz obrázek 3.2). Ukazuje se tak, že tito pracovníci i přes svou aktivní účast v podnikovém kolektivním vyjednávání nejsou schopni průběh a výsledky kolektivního vyjednávání ovlivnit tak, jak by si představovali. To může být dáno například tím, že nemají možnost se patřičně připravit nebo nedokáží prosadit své požadavky.

Obrázek 3.2: Podíl pracovníků, kteří se v posledních 2 letech zapojili do podnikového kolektivního vyjednávání a jejich spokojenost s výsledky vyjednávání

Pozn.: Výpočet byl proveden ve skupině pracovníků, v jejichž podniku probíhalo podnikové kolektivní vyjednávání.

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Nyní se naopak zaměříme na pracovníky, kteří se do podnikového kolektivního vyjednávaní nezapojili. **Důvody nezapojení** pracovníků do podnikového kolektivního vyjednávání jsou různé (viz obrázek 3.3). Nejčastěji jmenovaným důvodem bylo to, že pracovník **není členem vyjednávacího týmu** (38 % respondentů). Necelá čtvrtina (23 %) zaměstnanců tvrdí, že **nemá dostatečné znalosti a dovednosti** pro vyjednávání se zaměstnavatelem. Přibližně pětina zaměstnanců pak **necítí potřebu se zapojit**, protože vyjednávají aktivnější kolegové nebo zastává názor, že **zaměstnavatel nenaslouchá druhé straně** a vyjednávání nebývá úspěšné (shodně 19 %).

Obrázek 3.3: Důvody nezapojení pracovníků do podnikového kolektivního vyjednávání

Pozn.: Výpočet byl proveden ve skupině pracovníků, kteří se nezapojili do podnikového kolektivního vyjednávání, přestože v jejich podniku kolektivní vyjednávání probíhalo.

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Ať už se pracovníci do podnikového kolektivního vyjednávání aktivně zapojili či nikoli, tak se výsledky podnikového kolektivního vyjednávání dotýkají všech pracovníků. Zda jsou pracovníci s těmito výsledky spokojeni, ukazuje obrázek 3.4. **S výsledky** kolektivního vyjednávání je **spokojeno 69 % respondentů** z podniků s probíhajícím kolektivním vyjednáváním. Z **aktivně zapojených** pracovníků je s výsledky kolektivního vyjednávání spokojeno **73 %**. Ukazuje se tak, že aktivně vyjednávající pracovníci jsou s výsledky častěji spokojeni než jejich kolegové.

Obrázek 3.4: Struktura pracovníků podle spokojenosti s výsledky podnikového kolektivního vyjednávání

Pozn.: Výpočet byl proveden ve skupině pracovníků, v jejichž podniku probíhalo podnikové kolektivní vyjednávání.

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

**Kolektivní smlouva vyššího stupně**

V rámci dotazníkového šetření Práce v zemědělství bylo zjišťováno i povědomí pracovníků o tom, že se **každý podnik z** **odvětví zemědělství**, lesnictví a rybářství musí **ze zákona řídit** **kolektivní smlouvou vyššího stupně**. Jak již bylo řečeno v úvodu této kapitoly, v kolektivní smlouvě vyššího stupně jsou sjednány podmínky pro odměňování zaměstnanců, pracovněprávní vztahy, péče o zaměstnance, bezpečnost a ochrana zdraví při práci atd. Konkrétně je v této smlouvě uvedena například výše zaručené mzdy, výše příplatku za práci přesčas a práci ve svátek, mzda za práci v noci a další mzdová opatření a podmínky pracovněprávních vztahů jako je například pracovní doba, pracovní pohotovost, nepřetržitý odpočinek, pracovní cesta, dovolená apod.

Skutečnosti, že se každý podnik z odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství musí ze zákona řídit kolektivní smlouvou vyššího stupně, jsousi **vědomy téměř tři čtvrtiny** (72 %) respondentů z řad zaměstnanců pracujících v zemědělství (viz obrázek 3.5). Přibližně desetina respondentů (11 %) si této skutečnosti vědoma není. O nízké informovanosti pracovníků v zemědělství svědčí relativně vysoký podíl pracovníků (**16 %**), kteří neznají svá práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy vyššího stupně, ale dokonce ani **neví, co je to kolektivní smlouva vyššího stupně**.

Obrázek 3.5: Struktura pracovníků podle povědomí o kolektivní smlouvě vyššího stupně v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.6 ukazuje, do jaké míry jsou pracovníci spokojeni s podmínkami sjednanými v kolektivní smlouvě vyššího stupně. Na tuto otázku odpovídali respondenti, v jejichž podnicích v posledních 2 letech neprobíhalo kolektivní vyjednávání, ale jsou si vědomi, že se jejich podnik řídí kolektivní smlouvou vyššího stupně. Z těchto respondentů jsou **s podmínkami sjednanými v kolektivní smlouvě vyššího stupně spokojeny více než dvě třetiny** (70 %) respondentů, necelá třetina (30 %) pak spokojena není.

Obrázek 3.6: Struktura pracovníků podle spokojenosti s podmínkami sjednanými v kolektivní smlouvě vyššího stupně

Pozn.: Výpočet byl proveden ve skupině pracovníků, jejichž podnik se řídí kolektivní smlouvou vyššího stupně a neprobíhá zde podnikové kolektivní vyjednávání.

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, zpracování TREXIMA.

## **Modernizace sociálního dialogu**

Sociální dialog v sektoru zemědělství je velmi **specifický** a je nutné jeho **rozvoji a modernizaci** **věnovat pozornost**. Zaměstnanci, kteří se aktivně účastní podnikového kolektivního vyjednávání, se potýkají s různými problémy. Zaměstnavatelé jim často nechtějí poskytovat pracovní volno, na které mají v souvislosti s kolektivním vyjednáváním nárok. Kvůli tomu nemají dostatečný prostor pro přípravu na kolektivní vyjednávání a druhá strana může jejich oslabené postavení během vyjednávání zneužít. V této kapitole proto budou vyhodnoceny výsledky z dotazníkového **šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství**, které bylo zaměřeno na členy odborových organizací. Podrobný popis tohoto šetření je uveden v Příloze 2.

Více než **polovina** (56 %) respondentů z řad OSPVZ-ASO má v současné době **dostatek informací a podkladů pro přípravu na kolektivní vyjednávání** se zaměstnavatelem (viz obrázek 3.7). **Desetina** pracovníků pociťuje **nedostatek** potřebných **informací a podkladů**. Třetina respondentů pak nedokáže tuto skutečnost posoudit.

Obrázek 3.7: Dostatek informací a podkladů pro přípravu na kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelem

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Aby bylo možné rozvíjet sociální dialog pomocí prvků moderní komunikace, je k tomu potřeba kvalitní výpočetní technika s internetovým připojením. Ze šetření vyplynulo, že **tři čtvrtiny** (75 %) respondentů mají **neomezený přístup k počítači** nebo jinému zařízení i k **internetovému připojení** (viz obrázek 3.8). Přibližně **desetina** (11 %)respondentů má **k dispozici počítač a internetové připojení, ale má k nim pouze omezený přístup**, tzn. ne vždy je mohou tito pracovníci využít ve chvíli, kdy se potřebují připravovat na kolektivní vyjednávání. Zbývajících **14 %** respondentů **nemá k dispozici potřebné technické vybavení**, tudíž nemají možnost se patřičně připravovat na kolektivní vyjednávání.

Obrázek 3.8: Struktura pracovníků podle přístupu k počítači a internetovému připojení

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.9 ukazuje, jaké prostředky moderní komunikace využili respondenti v posledním roce v souvislosti s kolektivním vyjednáváním. Obecně lze říci, že prostředky moderní komunikace jsou pro tyto účely využívány v poměrně malé míře. Nejčastěji využívané prostředky jako jsou **online školení, virtuální výuka, odborné semináře, webináře, diskuzní fóra, chaty a sociální sítě** **využívá přibližně čtvrtina respondentů**. Necelá **pětina** (19 %) potom využívá **multimediální příručky** a **výukové pomůcky**. Více než **pětina** (22 %) respondentů však v souvislosti s kolektivním vyjednáváním **nepoužívá žádné prostředky moderní komunikace**. Využívání videokanálů (např. YouTube) nebo videokonferencí (např. přes Skype) je spíše ojedinělé.

Ve využívání jednotlivých prostředků moderní komunikace nebyly identifikovány velké rozdíly z hlediska věku ani pohlaví. Ukázalo se však, že **sociální sítě** využívají pro přípravu na kolektivní vyjednávání **častěji ženy** než muži (viz obrázek 3.10).

Obrázek 3.9: Prostředky moderní komunikace využívané v posledním roce v souvislosti s kolektivním vyjednáváním

Pozn.: Tyto prostředky moderní komunikace mohly být využity např. pro vyhledávání informací, komunikaci s odborovými organizacemi apod.

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Obrázek 3.10: Využívání sociálních sítí (např. Facebook, Twitter) podle pohlaví

Pozn.: Výpočet byl proveden ve skupině pracovníků, kteří v posledním roce využili sociální sítě v souvislosti s kolektivním vyjednáváním

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Jaké prostředky moderní komunikace by pracovníci rádi využívali během přípravy na kolektivní vyjednávání, ukazuje obrázek 3.11. Nejvíce respondentů (**41 %**) by rádo využívalo **diskuzní fóra a chaty s odborníky**. Tento nástroj lze vnímat jako flexibilní způsob moderní komunikace, kde mohou účastníci získat odpovědi přímo na konkrétní otázky a rozšířit své znalosti v oblastech, kterými se aktuálně zabývají. Diskuzní fóra a chaty se **blíží osobní konzultaci** se zkušenějšími kolegy nebo se zaměstnavatelem, což respondenti sami zmiňovali ve volné otázce. Další žádanou formou moderní komunikace jsou **instruktážní videa** obsahující například názorné ukázky problémů, které mohou během kolektivního vyjednávání nastat, a navrhované způsoby jejich řešení. Necelá třetina (**30 %**) respondentů považuje taková videa za užitečná a chtěla by je při přípravě na kolektivní vyjednávání používat. Více než čtvrtina (**28 %**) respondentů by pak ráda využila **online školení, virtuální výuku, odborné semináře na internetu** nebo **webináře**, tedy různé formy školení, kde je možnost nově nabyté poznatky otestovat. Přibližně **pětina** respondentů by měla zájem využívat **multimediální příručky a výukové pomůcky** nebo **sociální sítě** (např. Facebook, Twitter).

Obrázek 3.11: Prostředky moderní komunikace, které by pracovníci rádi využívali během přípravy na kolektivní vyjednávání

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Míra používání prostředků moderní komunikace (viz obrázek 3.10) je o něco nižší než potenciální zájem využívat prvky moderní komunikace (viz obrázek 3.11). Co tedy pracovníkům v současné době brání ve využívání prostředků moderní komunikace v souvislosti s kolektivním vyjednáváním? Na tuto otázku odpovídá obrázek 3.12.

Třetina (**34 %**) respondentů uvedla, že jim **nic nebrání**, z čehož se dá usoudit, že tito pracovníci již mají možnost využívat všechny prostředky moderní komunikace, které by chtěli. Další třetina (**32 %**) respondentů má obavu ze **zneužití údajů** (např. u sociálních sítí nebo u registrace na online školení apod.), **28 %** dotazovaných potom považuje **dohledávání informací** za **složité a časově náročné**, protože informace o všech dostupných možnostech nejsou na jednom místě. Necelá pětina (**17 %**) respondentů si stěžovala na **nedostatečné technické vybavení** (např. starý nebo žádný počítač, pomalý internet apod.), **13 %** **nemá dostatečnou znalost práce s počítačem** či **potřebnými programy** a téměř desetina (**9 %**) respondentů přiznala, že **má strach z využívání moderních prvků.**

Obrázek 3.12: Důvody, které pracovníkům brání ve využívaní nástrojů moderní komunikace při přípravě na kolektivní vyjednávání

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, zpracování TREXIMA.

Nabízí se tedy otázka, co by pracovníkům usnadnilo přípravu na kolektivní vyjednávání. Jak je vidět z obrázku 3.13, nejvíce respondentů (**37 %**) by stálo o **vytvoření jednotného a přehledného místa, kde by byly informace o všech dostupných online školeních,** **vzdělávacích akcích, informačních kanálech** apod. Přibližně stejný zájem (**36 %**) by byl o **školení v oblasti využívání výpočetní techniky či konkrétních programů** nezbytných pro využívání moderních prvků komunikace. Třetina (**32 %**) respondentů by ocenila **školení v oblasti bezpečnosti práce v prostředí internetu**.

Obrázek 3.13: Nástroje, které by pracovníkům usnadnily přípravu na kolektivní vyjednávání

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, zpracování TREXIMA.

# **Závěr**

Automatizace a digitalizace hraje v zemědělství důležitou roli nejen z hlediska zefektivnění rostlinné a živočišné výroby, ale i z hlediska snahy o změnu smýšlení českých obyvatel o práci v zemědělství. Dopady automatizace a digitalizace na práci v zemědělství je však nutné hodnotit v celém komplexu a je nezbytné pamatovat na to, že některé charakteristické prvky **práce v zemědělství** nevymizí ani po výrazné modernizaci (např. závislost na počasí či různé pracovní vytížení během roku). Pracovníci v zemědělství nicméně vnímají svou práci jako **smysluplnou a potřebnou lidskou činnost**, a zmíněná specifika považují za nedílnou součást své práce. Na druhou stranu však pracovníci v zemědělství identifikovali skutečné nevýhody práce v zemědělství, mezi něž patří především **práce o víkendech,** **nízká prestiž povolání** a **nízké mzdy**. Nízkou mzdovou úroveň potvrzují také tvrdá data. Medián hrubé měsíční mzdy v zemědělství totiž dosahuje zhruba poloviny mediánového výdělku v nejlépe placených odvětvích v ČR.

Dalším zásadním problémem českého zemědělství je **nepříznivá věková struktura** zaměstnanců. Populace pracovníků v zemědělství postupně stárne a nedochází k optimální generační obměně. Kromě nedostatku mladých však zemědělské podniky pociťují obecný **nedostatek vhodné pracovní síly**. S nedostatkem pracovníků se v posledních 2 letech potýkalo **85 % dotazovaných podniků.** Mezi vysoce poptávané – a nedostatkové – profese patří především chovatelé a ošetřovatelé zvířat, řidiči a obsluha zemědělských strojů či mechanici a opraváři zemědělských strojů a zařízení. Nedostatek pracovníků se v českém zemědělství projevuje výraznou intenzifikací práce (nadprůměrným počtem odpracovaných hodin i přesčasů). **Intenzifikace práce doprovázená podprůměrnou úrovní odměny za práci** **není** v současné době – ve srovnání s ostatními sektory ekonomiky – příliš **konkurenceschopná**. Důvody, proč pracovníci zůstávají – anebo plánují zůstat v zemědělství i nadále, je tak nutné hledat především na straně výhod práce v zemědělství (od velmi pozitivního vztahu k živé přírodě až po pocit naplnění z vykonávání smysluplné, potřebné činnosti).

Nevýhody práce v zemědělství je možné do jisté míry eliminovat pomocí automatizace a digitalizace výroby. Problematika **automatizace a digitalizace** ovšem **dopadá na všechny sociální partnery** – podniky, zaměstnance i jejich organizace. Každá z těchto stran se však na modernizaci dívá z jiného úhlu pohledu a potýká se se specifickými problémy.

**Do automatizace a robotizace** svých provozů **investovalo v posledních 10 letech 57 % podniků.** Jako **hlavní důvod** investic do automatizace a robotizace uváděla většina zemědělských podniků **optimalizaci výrobního procesu a zvýšení efektivnosti výroby**. Polovina zemědělských podniků se snaží **držet krok s nejnovějšími trendy** ve svém oboru. **Pětina zaměstnavatelů** byla k investicím do automatizace a robotizace **donucena situací na trhu práce**, neboť se jim nedařilo získat vhodné pracovníky do původního provozu.

Zemědělské podniky nejčastěji pořizovaly **navigační systémy** a **senzory používané v živočišné výrobě** (52 % podniků). **Více než čtvrtina** podniků investovala **do nákupu robotů** určených pro živočišnou či rostlinnou výrobu. Avšak **ne všechny podniky, které investovaly do automatizace a robotizace, zvyšují** v této oblasti i **kvalifikaci** svých **zaměstnanců**. Tu zvyšuje přibližně polovina zaměstnavatelů. Podniky však v oblasti vzdělávání spatřují slabé místo a identifikovaly řadu oblastí, ve kterých by potřebovaly zvýšit kvalifikaci svých zaměstnanců. V současné době je největším problémem práce s navigačními systémy, výpočetní technikou, geografickými informačními systémy, mapovými soubory a databázemi či statistické zpracování dat. **Nedostatek pracovníků s vhodnou kvalifikací** pak může značně **omezovat využití potenciálu moderní výroby**. Pokud už se podniku podaří shromáždit kvalitní data o procesech ve výrobě, bez pracovníků schopných tato data správně zpracovat nemůže provést vhodná opatření vedoucí k zefektivnění výrobních procesů.

Investice zemědělských podniků do automatizace a digitalizace nezbytně ovlivňují povahu práce v zemědělství. Změna charakteru práce v důsledku modernizace a digitalizace je již realitou i v českém zemědělství – **více než polovina pracovníků** v zemědělství totiž v posledních 5 letech pocítila **změny v charakteru** své **práce** právě v souvislosti s automatizací. Pozitivním zjištěním však je, že si téměř **tři čtvrtiny pracovníků zvyšují** v této oblasti svou **kvalifikaci**. Přístup jednotlivých zaměstnanců ke zvyšování kvalifikace v souvislosti s novými technologiemi odpovídá přístupu obyvatel České republiky k dalšímu vzdělávání. **Motivace vzdělávat se v oblasti nových technologií** je **vyšší u mužů**, **u mladších věkových skupin a u duševních pracovníků**. Tento výsledek je však v souladu se změnami charakteru práce v důsledku automatizace a modernizace, které častěji pociťovaly právě tyto skupiny pracovníků.

V souvislosti s automatizací a digitalizací se v zemědělství rozvíjí specifický vývojový proud v podobě precizního zemědělství. Jedná se o moderní přístupy hospodaření v rostlinné i živočišné výrobě, které respektují přirozenou variabilitu výrobního prostředí a snaží se na ni reagovat pomocí technického pokroku. Povědomí českých zemědělských podniků o precizním zemědělství je velmi vysoké a téměř **tři čtvrtiny** (73 %) podniků již **využívají technologie související s precizním zemědělstvím**. Skutečnost, že je precizní zemědělství trendem posledních let, potvrzují i plány zemědělských podniků. **Do moderních technologií** souvisejících s precizním zemědělstvím **plánuje** **v příštích 5 letech** **investovat 80 % zemědělských podniků.** Výsledky šetření mezi zemědělskými podniky také ukázaly, že dvě třetiny podniků přisuzují preciznímu zemědělství i **potenciál přilákat do zemědělství mladé pracovníky**.

Mezi největší problémy, se kterými se české zemědělské podniky v oblasti modernizace výroby potýkají, patří **vysoká finanční náročnost investic**. V současné době existuje několik dotačních titulů, které by měly investice do moderních technologií usnadnit právě z finančního hlediska. Jedním z dotačních titulů je i **Program rozvoje venkova 2014‑2020** (PRV), který je zastřešen Ministerstvem zemědělství. Výsledky šetření mezi zemědělskými podniky však ukázaly, že **žádost o dotaci na investice** **do moderních technologií** podalo v minulých letech pouze **30 % podniků**. Z výsledků šetření je patrné, že většina českých zemědělských podniků má zájem investovat do moderních technologií (anebo do nich již reálně investovala), ale k financování těchto investic nevyužívají jeden z největších dotačních titulů v České republice. Výsledky průzkumu mezi zemědělskými podniky nejsou v tomto ohledu příliš lichotivé. **23 % podniků** totiž vůbec **nevědělo o možnosti podat žádost** o dotaci v rámci PRV, dalších **23 %** podniků nemá o dotaci zájem z důvodu **vysoké byrokratické a časové náročnosti** a **13 %** podniků **nemá dostatek kapacit na zpracování žádosti**. V tomto ohledu tak **selhává medializace** dotačních titulů vůči cílové skupině (tj. vůči žadatelům v podobě zemědělských podniků) a programy nemohou kvůli nadměrné složitosti sloužit svému účelu (tj. zvyšování inovačního potenciálu a konkurenceschopnosti českého zemědělství).

Digitalizace a modernizace se kromě podniků a jejich zaměstnanců dotýká i odborových organizací. V souvislosti se **sociálním dialogem** byly v rámci studie identifikovány dvě problematické oblasti. První oblastí je **nízká informovanost pracovníků zemědělství o kolektivním vyjednávání** (ať už o existenci kolektivního vyjednávání v jejich podniku, nebo o povinnosti zaměstnavatele dodržovat ujednání v kolektivní smlouvě vyššího stupně). Druhou oblastí je **nízký podíl členů odborových organizací**, kteří **využívají moderní prvky komunikace** pro přípravu na kolektivní vyjednávání. V dnešní době, kdy je velká část podkladů a informačních materiálů k dispozici především v elektronické podobě, se tak aktivně vyjednávající členové odborových organizací mohou i z tohoto důvodu dostávat do znevýhodněné pozice ve srovnání se zaměstnavatelem. Výsledky šetření ukázaly, že **v době Průmyslu 4.0 nemá čtvrtina účastníků kolektivního vyjednávání neomezený přístup k počítači** (či podobnému zařízení) **a internetovému připojení**. Řada členů odborových organizací by však moderní prvky ráda využívala v mnohem větší míře, ale brání jim v tom – kromě technického zázemí – i obava ze zneužití osobních údajů, složitost a časová náročnost dohledávání informací, omezená znalost práce s počítačem či vybranými programy a v neposlední řadě i strach z využívání moderních prvků. Respondenti z řad členů odborových organizací by proto uvítali především **vytvoření jednotného a přehledného místa**, kde by byly uvedeny všechny informace týkající se kolektivního vyjednávání (vč. dostupných online školení, vzdělávacích akcí a informačních kanálů). Respondenti mají rovněž velký zájem o **školení v oblasti využívání výpočetní techniky** či konkrétních programů i o **školení v oblasti bezpečnosti práce v prostředí internetu**.

Závěrem lze říci, že **české zemědělské podniky** udělaly v posledních letech z hlediska automatizace a robotizace výroby **velký krok kupředu** a snaží se držet krok s vyspělými zeměmi. **Modernizace výroby** by mohla přispět k **efektivnímu řešení hlavních problémů českého zemědělství** – tj. minimalizovat dopady nedostatku vhodné pracovní síly, zmírnit intenzifikaci práce a přispět ke zvýšení úrovně odměňování v tomto odvětví. Pomocí modernizace se na jednu stranu vyřeší řada stávajících problémů, na druhou stranu se ale začínají objevovat **problémy nové**. Mezi hlavní problematické oblasti v současné době patří vysoká **finanční náročnost investic** do modernizace zemědělské výroby a **nové požadavky na kvalifikaci pracovníků**. Tyto oblasti jsou **zásadními výzvami**, které stojí nejen před konkrétními zemědělskými podniky, ale měly by jim efektivně čelit i poskytovatelé dotačních titulů či organizace a svazy působící v sektoru zemědělství.

# **Doporučení**

Na základě výsledků průzkumů mezi zemědělskými podniky, pracovníky v zemědělství a členy odborových svazů (viz Příloha 2) byla identifikována kritická opatření a doporučení související jak s automatizací a digitalizací zemědělské výroby, tak s postavením českého zemědělství v národním hospodářství. V tomto ohledu jsou navrhována následující doporučení členěná podle jednotlivých aktérů.

**DOPORUČENÍ PRO ZEMĚDĚLSKÉ PODNIKY:**

1. **Narovnání mzdových podmínek v zemědělství**. Jedním z klíčových faktorů, který v současné době výrazně ovlivňuje motivaci pracovní síly, je **úroveň odměňování**. Ta je **v zemědělství nízká**, proto by se měli zaměstnavatelé snažit v rámci svých možností úroveň odměňování zvýšit či zatraktivnit práci v zemědělství pomocí různých benefitů (a to jak finančních, tak nefinančních).
2. **Efektivní personální politika.** V době nedostatku pracovní síly by se měly podniky více zaměřovat na udržení stávajících pracovníků. V rámci šetření byla identifikována poměrně **významná skupina osob**, které **neměly jasnou představu** o svém dalším setrvání v sektoru zemědělství. Tato skupina tvoří zhruba čtvrtinu všech dotazovaných pracovníků. U této skupiny se **výhody i nevýhody práce v zemědělství dostávají na stejnou úroveň** a je otázkou, který z faktorů v příštích letech převáží. Efektivní personální politika by měla přispět k tomu, aby převážily výhody.
3. **Investice do vzdělávání**. Zemědělské podniky investují ve velké míře do pokročilých technologií, ale často nezvyšují kvalifikaci svých zaměstnanců. Investice do vzdělávání zaměstnanců by měla být samozřejmostí u každého zaměstnavatele, nicméně u podniků investujících do automatizace a robotizace mohou nedostatečné investice do vzdělávání značně omezovat využití potenciálu moderní výroby. Podnik, který plánuje investice do automatizace a robotizace, by měl **do finančního plánu automaticky zahrnout i náklady na zvýšení** (anebo změnu) **kvalifikace pracovníků** související s danou investicí.

**DOPORUČENÍ PRO SVAZY A ORGANIZACE ZAMĚSTNAVATELŮ:**

1. **Medializace dobré praxe.** Česká společnost má o práci v zemědělství zkreslenou představu, přestože se mnohé zemědělské podniky modernizují a snaží se držet krok s nejnovějšími západními trendy. To vnímají samozřejmě i pracovníci v zemědělství a více než polovina z nich považuje za nevýhodu práce v zemědělství právě**nízkou prestiž zaměstnání z pohledu veřejnosti**. Z tohoto důvodu by bylo vhodné medializovat vybrané příklady dobré praxe, tj. pomocí příkladů konkrétních zemědělských podniků s vysokým podílem automatizace a robotizace výroby poukázat na nový charakter práce v zemědělství a změnu v kvalifikačních požadavcích modernizovaných podniků.
2. **Propojení zemědělských podniků a systému formálního vzdělávání.** Organizace a svazy sdružující (nejen) zemědělské podniky by měly působit jako pomyslný spojovací můstek mezi podniky a školami. Organizace by měly zajišťovat přenos informací o znalostech a kompetencích poptávaných zemědělskými podniky, o dlouhodobě poptávaných – a neúspěšně obsazovaných – pracovních pozicích, ale i o vývoji v oblasti automatizace a robotizace výroby. V souvislosti s aktuálním vývojem v českém zemědělství je tak pro středoškolské i vysokoškolské vzdělávání cennou informací skutečnost, že v souvislosti s digitalizací a automatizací výroby by zemědělské podniky potřebovaly zvýšit kvalifikaci svých zaměstnanců např. v oblasti práce s navigačními systémy, práce s výpočetní technikou, práce s geografickými informačními systémy a mapovými soubory, práce s databázemi či statistického zpracování dat.
3. **Přilákání absolventů a zkušených pracovníků z nezemědělských oborů do zemědělství.** Výsledky průzkumu mezi zemědělskými podniky potvrdily, že zemědělské podniky neúspěšně poptávají na českém trhu práce 2 typy profesí – a to profese charakteristické pro zemědělskou výrobu (např. chovatelé a ošetřovatelé zvířat), tak **profese reflektující změny ve výrobních procesech** ovlivněné právě automatizací a robotizací. Zemědělské podniky poptávají velmi často zaměstnance, kteří umí pracovat s geografickými informačními systémy, mapovými soubory, databázemi a zároveň jsou schopni data kvalitně zpracovat a analyzovat. Všechny tyto **znalosti a kompetence nejsou doménou pouze zemědělských oborů**, ale ve větší či menší míře je získávají i žáci a studenti přírodovědných, technických, ale i ekonomických oborů. V tuto chvíli se tak pro české zemědělství otevírají velké možnosti v oblasti náboru pracovní síly – nemusí se totiž u některých pozic specializovat na úzce vymezenou skupinu absolventů zemědělských oborů či stávajících pracovníků v zemědělství, ale mohou **vybírat potenciální pracovníky napříč obory**. Aby mohly zemědělské podniky využít této příležitosti, je nezbytné posílit medializaci příkladů dobré praxe (viz bod i). Zároveň je nutné provést informační kampaň zaměřenou na žáky a studenty nezemědělských oborů, aby byli o možnostech práce v zemědělství informováni i budoucí absolventi (a potenciální pracovníci v zemědělství). Podobný postup jako v případě žáků a studentů lze doporučit i u zkušených odborníků, kteří v současné době pracují v jiném oboru. Odborníci nemají většinou povědomí o charakteru práce v zemědělství a při změně pracovního místa neuvažují o tomto sektoru i s ohledem na jeho minoritní postavení v rámci národního hospodářství. Vhodně vedená **informační kampaň** by mohla pomoci propojit obě strany trhu práce – tedy zaměstnavatele a zaměstnance.
4. **Školení pro zemědělské podniky.** V souvislosti s digitalizací a automatizací výroby identifikovaly zemědělské podniky řadu oblastí, ve kterých by potřebovaly zvýšit kvalifikaci svých zaměstnanců. V současné době je největším problémem práce s navigačními systémy, práce s výpočetní technikou, práce s geografickými informačními systémy a mapovými soubory, práce s databázemi či statistické zpracování dat. V tomto ohledu by bylo vhodné poskytnout podnikům dostatečnou **podporu při přípravě** vybraných školení a zároveň jim pomoci **získat finanční prostředky** na školení, která jsou nezbytná pro efektivní práci v automatizovaných a robotizovaných provozech.
5. **Aktivní zapojení do přípravy dotačních programů.** Organizace a svazy působící v sektoru zemědělství by měly působit v roli aktivního tvůrce dotačních programů, tj. měly by se podílet na nastavování parametrů programů a na přípravě procesu příjmu žádostí. Průzkum mezi zemědělskými podniky totiž ukázal, že žádost o dotaci na investice do moderních technologií podalo v minulých letech v rámci Programu rozvoje venkova pouze 30 % zemědělských podniků. Podrobná analýza výsledků průzkumu navíc potvrdila, že **stávající nastavení Programu rozvoje venkova vyhovuje především velkým podnikům**, zatímco menší zemědělské podniky podávají žádost o dotace v mnohem menší míře. Nastavení dotačních titulů (jak z hlediska nastavení parametrů, tak z hlediska podoby žádosti) by mělo více **zohlednit potřeby všech zemědělských podniků**.
6. **Podpora zemědělských podniků při přípravě žádostí o dotace.** Průzkum mezi zemědělskými podniky ukázal, že 23 % podniků nemá o dotaci v rámci Programu rozvoje venkova zájem z důvodu vysoké byrokratické a časové náročnosti PRV a 13 % podniků nemá dostatek kapacit na zpracování žádosti. Nedostatečná kapacita na zpracování žádosti na straně zemědělských podniků by mohla být – s ohledem na dlouhodobou podzaměstnanost v českém zemědělství – saturována organizacemi a svazy, které jsou aktivní v oblasti podpory českého zemědělství.

**DOPORUČENÍ PRO ODBOROVÉ ORGANIZACE:**

1. **Informovanost zaměstnanců o podnikovém kolektivním vyjednávání**. Průzkum mezi pracovníky v zemědělství ukázal, že přibližně pětina pracovníků v zemědělství vůbec neví, zda v jejich podniku probíhá kolektivní vyjednávání. Podnikové kolektivní vyjednávání může být jedním z nástrojů dosažení a zachování sociálního smíru mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, a proto je nezbytné posílit informovanost zaměstnanců o průběhu podnikového kolektivního vyjednávání a jeho výsledcích. Formy přenosu informací k zaměstnancům je nezbytné volit podle zvyklostí v podniku (tj. od tradičních forem např. v podobě tištěných podnikových listů až po moderní formy např. v podobě sociálních sítí).
2. **Zvýšení informovanosti podniků i zaměstnanců v zemědělství o kolektivní smlouvě vyššího stupně**.Skutečnosti, že se každý podnik z odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství musí ze zákona řídit kolektivní smlouvou vyššího stupně, si není vědoma více než čtvrtina pracovníků v zemědělství. Z toho více než polovina pracovníků vůbec neví, co je kolektivní smlouva vyššího stupně. Velká část pracovníků tak nezná svá práva a povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy vyššího stupně, a zaměstnavatel tedy nemusí vždy dodržovat všechna ujednání týkající se např. výše zaručené mzdy, výše příplatku za práci přesčas a práci ve svátek, příplatku za práci v noci, pracovní doby, pracovní pohotovosti, nepřetržitého odpočinku, dovolené apod. Z tohoto důvodu je nezbytné informovat o právech a povinnostech spojených s kolektivní smlouvou vyššího stupně jak podniky s převažující činností v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, tak jejich zaměstnance. Forma předávání informací může být zvolena podle zvyklostí v dané skupině (od newsletterů rozesílaných zemědělským podnikům jejich svazy a organizacemi po informační letáky určené zemědělským pracovníkům).
3. **Podpora při zajištění technického zázemí pro členy odborových organizací**. Výsledky šetření mezi členy odborových organizací ukázaly, že v době Průmyslu 4.0 nemá čtvrtina účastníků kolektivního vyjednávání neomezený přístup k počítači (či podobnému zařízení) a internetovému připojení. Tito lidé se tak mohou dostávat do znevýhodněné pozice ve srovnání se zaměstnavatelem, neboť v dnešní době je velká část podkladů a informačních materiálů k dispozici především v elektronické podobě. Osobám, které se aktivně účastní podnikového kolektivního vyjednávání by měla být poskytnuta finanční podpora, díky níž by zajistili odpovídají technické zázemí nezbytné pro využívání moderních komunikačních kanálů.
4. **Vytvoření jednotného přehledného místa**. Z výsledků šetření mezi členy odborových organizací vyplynulo, že by více než čtvrtina respondentů ráda využívala moderní komunikační kanály ve větší míře, ale značně je omezuje složitost a časová náročnost dohledávání informací. 37 % respondentů z řad členů odborových organizací by uvítalo především vytvoření jednotného a přehledného místa, kde by byly uvedeny všechny informace týkající se kolektivního vyjednávání (vč. dostupných online školení, vzdělávacích akcí a informačních kanálů).
5. **Školení pro členy odborových organizací**. Šetření mezi členy odborových organizací ukázalo, že třetina respondentů má obavu ze zneužití údajů (např. u sociálních sítí nebo u registrace na online školení apod.), 13 % nemá dostatečnou znalost práce s počítačem či potřebnými programy a téměř desetina respondentů přiznala, že má strach z využívání moderních prvků. Na druhou stranu však respondenti uvedli, že by jim přípravu na kolektivní vyjednávání usnadnilo **školení v oblasti využívání výpočetní techniky či konkrétních programů** nezbytných pro využívání moderních prvků komunikace (36 % respondentů) a **školení v oblasti bezpečnosti práce v prostředí internetu** (32 % respondentů). Zvýšení podílu členů odborových organizací, kteří by mohli efektivně využívat moderní komunikační kanály, tak může být dosaženo i prostřednictvím kvalitních, ale zároveň relativně jednoduchých jednorázových školení.

**DOPORUČENÍ PRO POSKYTOVATELE DOTAČNÍCH TITULŮ:**

1. **Medializace dotačních programů**. Výsledky průzkumu mezi zemědělskými podniky ukázaly, že téměř čtvrtina podniků vůbec nevěděla o možnosti podat žádost o dotaci v rámci Programu rozvoje venkova. Informace o možnosti (spolu)financovat investice do modernizace výroby z tohoto dotačního titulu by bylo vhodné zacílit přímo na zemědělské podniky a pravidelně provádět informační kampaně i prostřednictvím elektronických newsletterů apod.
2. **Zjednodušení žádostí o dotace v rámci Programu rozvoje venkova.** Průzkum mezi zemědělskými podniky prokázal, že 23 % podniků nemá o dotaci z PRV zájem z důvodu vysoké byrokratické a časové náročnosti PRV a 13 % podniků nemá dostatek kapacit na zpracování žádosti. Vzhledem k tomu, že PRV má sloužit primárně ke zvyšování inovačního potenciálu a konkurenceschopnosti českého zemědělství, měla by být zvolena taková forma žádosti, která by umožnila podat žádost i podnikům, které v tuto chvíli konkurenceschopné nejsou. Proces příjmu žádostí o dotace by měl být zjednodušen, žádost o dotaci by měla být přehledná, jasná a konkrétní.

**SPOLEČNÉ DOPORUČENÍ:**

Při volbě konkrétních opatření či během procesu nastavování parametrů těchto opatření je **jednoznačně nezbytné opírat se o výsledky empirického výzkumu** či o výsledky průzkumů prováděných v dané cílové skupině. Pouze tak budou naplněny požadavky politiky založené na důkazech (*evidence-based policy*) a opatření budou sloužit svému účelu.

# **Příloha 1 – Tabulková část**

Tabulka I: Mzdová úroveň a počty zaměstnanců vykonávajících vybraná zaměstnání v zemědělství (mzdová sféra ČR, 2016)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kód CZ-ISCO** | **Název CZ-ISCO** | **Počet zaměstnanců** | **Diferenciace hrubé měsíční mzdy** | | | | | |
| **Medián** | **1. decil** | **1. kvartil** | **3. kvartil** | **9. decil** | **Průměr** |
| **Kč/měs** | **Kč/měs** | **Kč/měs** | **Kč/měs** | **Kč/měs** | **Kč/měs** |
| **13112** | **Řídící pracovníci v zemědělství a zahradnictví** | 2 100 | **30 248** | 22 361 | 26 541 | 38 833 | 48 975 | 33 863 |
| **2132** | **Specialisté v oblasti zemědělství, lesnictví, rybářství a vodního hospodářství** | 3 500 | **32 833** | 21 953 | 28 445 | 36 873 | 46 120 | 34 608 |
| *z toho:* | | | | | | | | |
| *21322* | *Specialisté v oblasti zootechniky* | *300* | *34 299* | *25 754* | *28 781* | *36 630* | *43 013* | *34 845* |
| *21325* | *Specialisté v oblasti lesnictví a myslivosti* | *1 300* | *32 917* | *27 945* | *30 133* | *35 349* | *39 080* | *33 272* |
| **3142** | **Technici v oblasti zemědělství, rybářství a vodohospodářství (kromě úpravy a rozvodu vody)** | 9 600 | **28 241** | 18 186 | 22 817 | 33 461 | 41 645 | 28 966 |
| *z toho:* | | | | | | | | |
| *31421* | *Technici agronomové* | *3 000* | *28 241* | *18 016* | *23 815* | *30 936* | *36 820* | *28 570* |
| *31422* | *Zootechnici* | *3 300* | *27 845* | *17 107* | *21 939* | *33 090* | *42 069* | *28 705* |
| **61131** | **Zahradníci pro pěstování zahradních rostlin** | 300 | **18 692** | 13 300 | 16 204 | 22 054 | 24 483 | 19 085 |
| **6121** | **Chovatelé hospodářských zvířat (kromě drůbeže)** | 15 700 | **21 558** | 12 601 | 18 004 | 25 496 | 29 759 | 21 839 |
| *z toho:* | | | | | | | | |
| *61213* | *Chovatelé a ošetřovatelé skotu, koz a ovcí* | *11 000* | *22 429* | *15 030* | *18 759* | *26 190* | *30 327* | *22 762* |
| **6122** | **Chovatelé drůbeže** | 800 | **16 964** | 15 395 | 16 205 | 18 823 | 21 720 | 17 953 |
| **6210** | **Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví a příbuzných oblastech** | 2 100 | **18 729** | 13 912 | 14 790 | 22 388 | 26 466 | 19 523 |
| *z toho:* | | | | | | | | |
| *62102* | *Kvalifikovaní pracovníci pro těžbu dřeva* | *300* | *24 596* | *18 927* | *21 437* | *27 363* | *30 991* | *24 731* |
| **83411** | **Traktoristé a obsluha zemědělských strojů** | 14 800 | **23 366** | 15 626 | 19 268 | 26 414 | 30 085 | 23 209 |

Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku (MPSV, TREXIMA), vlastní zpracování.

# **Příloha 2 – Popis šetření**

Studie byla zpracována na základě 3 dotazníkových šetření, která proběhla v gesci Zemědělského svazu České republiky a Odborového svazu pracovníků zemědělství a výživy ‑ Asociací svobodných odborů ČR (OSPVZ-ASO). Cílem dotazníkových šetření bylo podchytit problematiku digitalizace a robotizace v zemědělství z pohledu podnikatelů (zaměstnavatelů), zaměstnanců i členů odborových organizací.

Průběh jednotlivých šetření jasně ukázal, že v zemědělství existují **velké rozdíly v přístupu k moderním technologiím mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a členy odborových organizací**. Zatímco **u podnikatelů v zemědělství** je patrný **proaktivní přístup** k oblasti automatizace, robotizace i digitalizace, **u členů odborových organizací** přetrvává spíše **opačný postoj**. To potvrzuje i enormně vysoká preference respondentů z řad odborových organizací vyplňovat papírový dotazník (tj. nechuť vyplňovat elektronický dotazník).

Podrobné informace o jednotlivých šetřeních jsou uvedeny v následujícím textu a v tabulce II.

**A. Práce v zemědělství**

Dotazníkové šetření s názvem **„Práce v zemědělství“** bylo zaměřeno na **pracovníky v zemědělství**. Cílem tohoto šetření bylo získat názory pracovníků na podstatu práce v zemědělství, změnu charakteru jejich práce v důsledku automatizace a digitalizace, informace o jejich přístupu ke vzdělávání či povědomí o sociálním dialogu v zemědělství.

Dotazníkové šetření probíhalo od 2. února do 13. března 2018 formou elektronického a papírového dotazníku. Elektronický dotazník byl rozeslán členům Zemědělského svazu a OSPVZ‑ASO, papírový dotazník byl sbírán na seminářích a diskusních fórech, které v daném období probíhaly. Celkem bylo získáno **301 dotazníků**. Odpovědi byly získány od respondentů obou pohlaví (viz obrázek I), všech věkových skupin (viz obrázek II) i krajů (viz obrázek III). Anomálie ve struktuře respondentů jsou odrazem struktury populace pracovníků v zemědělství v České republice. To je patrné především u věkové struktury, kde tvoří zaměstnanci v předdůchodovém (či důchodovém) věku podstatnou část populace. Krajská struktura respondentů je ovlivněna rolí zemědělství v daném kraji.

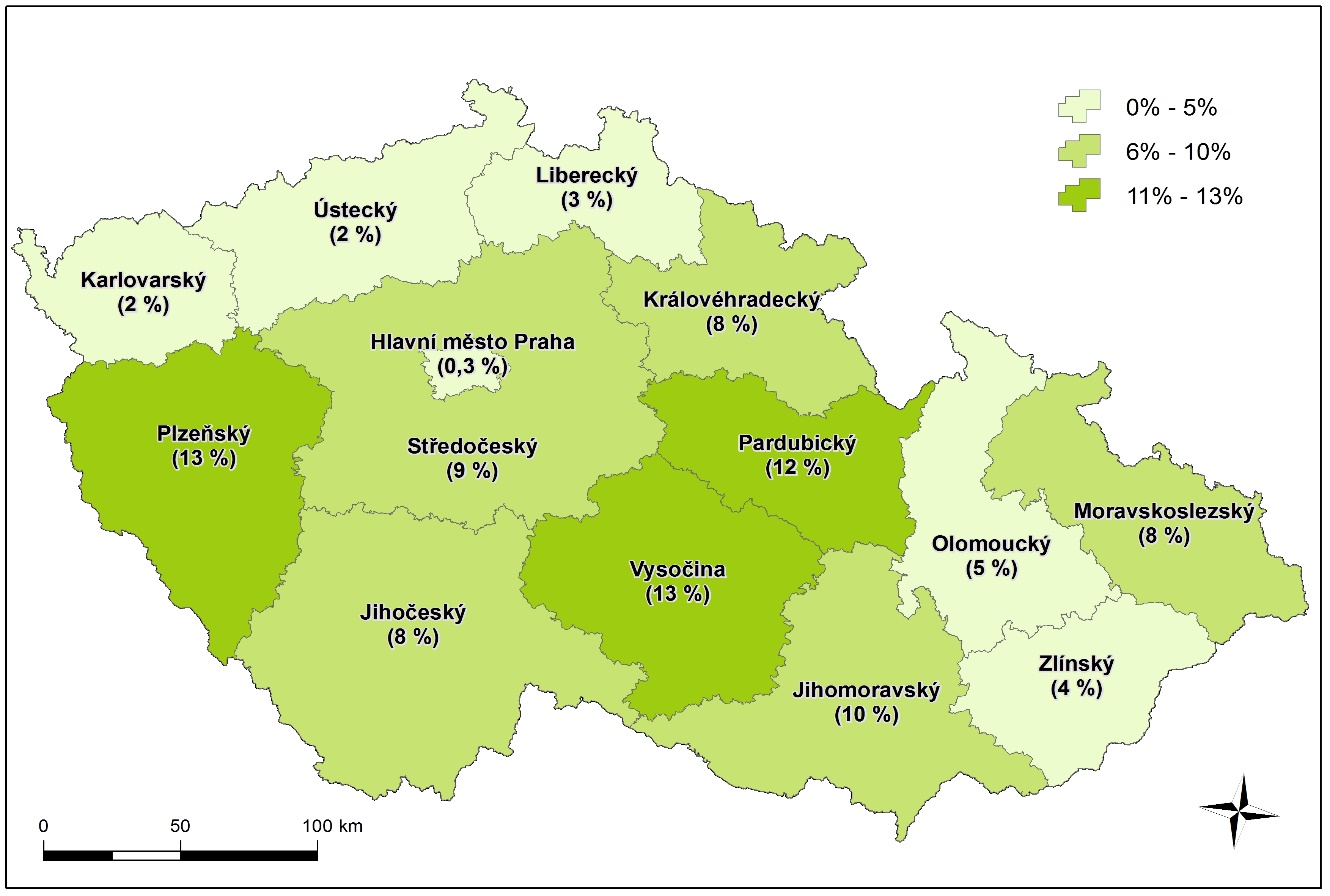
*Obrázek I: Struktura pracovníků (respondentů šetření Práce v zemědělství) podle pohlaví*

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

*Obrázek II: Struktura pracovníků v zemědělství (respondentů šetření Práce v zemědělství) podle věku*

Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

*Obrázek III: Struktura pracovníků v zemědělství (respondentů šetření Práce v zemědělství) podle krajů*



Zdroj: Šetření Práce v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

**B. Modernizace sociálního dialogu v zemědělství**

Dotazníkové šetření s názvem **„Modernizace sociálního dialogu v zemědělství“** bylo zaměřeno na **členy základních odborových organizací OSPVZ-ASO ČR** (tj. na zaměstnance pracující převážně v zemědělství, kteří se účastní podnikového kolektivního vyjednávání). Cílem tohoto šetření bylo získat informace o využívání moderních forem komunikace a vzdělávání v oblastech souvisejících se sociálním dialogem či o bariérách využívání těchto prostředků.

Dotazníkové šetření probíhalo od 9. února do 27. března 2018 formou elektronického a papírového dotazníku. Elektronický dotazník byl rozeslán členům základních odborových organizací OSPVZ‑ASO, papírový dotazník byl distribuován na seminářích a diskusních fórech, které v daném období probíhaly. Celkem bylo získáno **196 dotazníků**. Odpovědi byly získány od respondentů obou pohlaví (viz obrázek IV), všech věkových skupin (viz obrázek V) i krajů (viz obrázek VI). Stejně jako u šetření Práce v zemědělství jsou i v tomto případě anomálie ve struktuře respondentů odrazem struktury populace pracovníků v zemědělství v České republice.

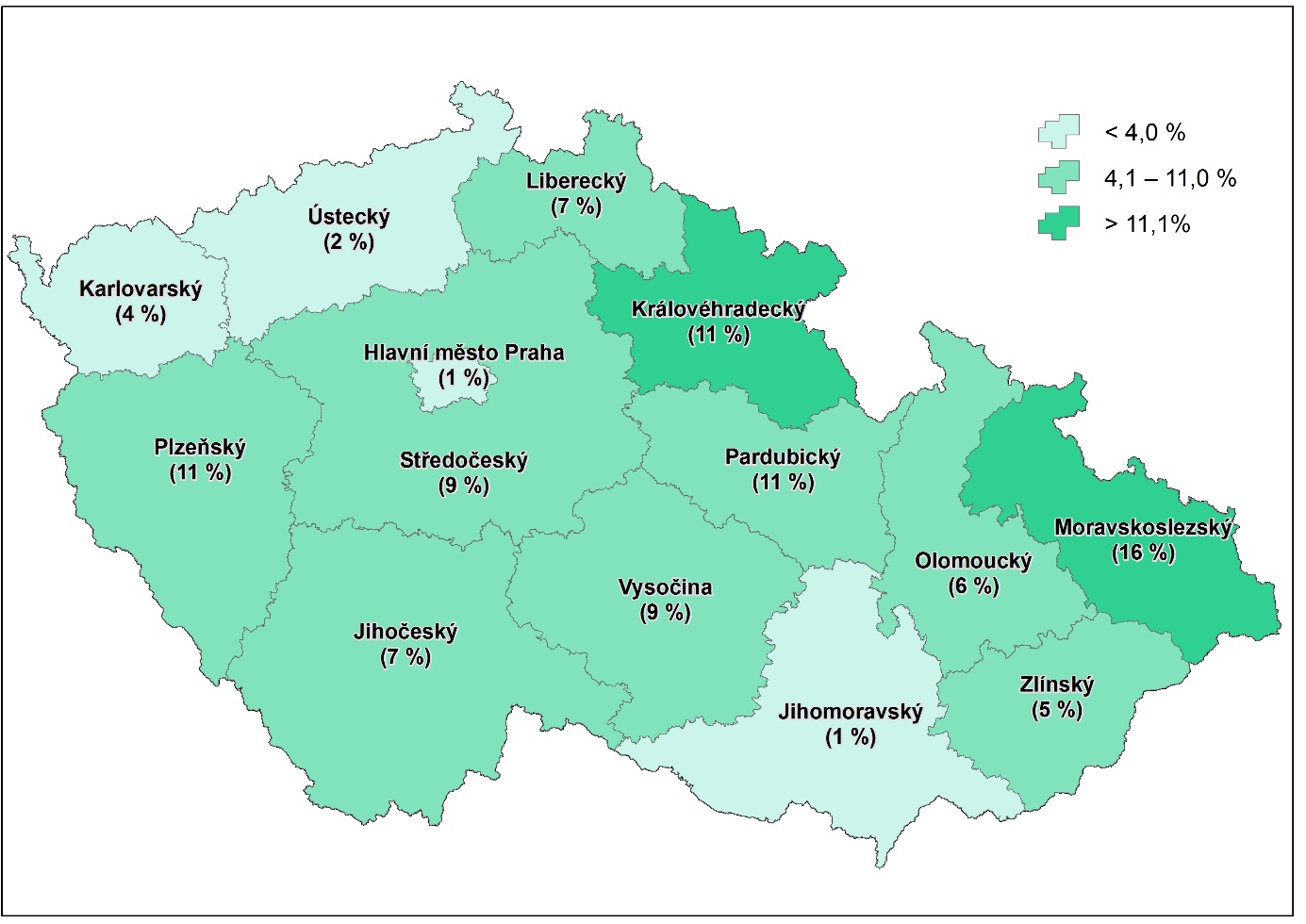
*Obrázek IV: Struktura členů odborových organizací (respondentů šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství) podle pohlaví*

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

*Obrázek V: Struktura členů odborových organizací (respondentů šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství) podle věku*

Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

*Obrázek VI: Struktura členů odborových organizací (respondentů šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství) podle krajů*



Zdroj: Šetření Modernizace sociálního dialogu v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

**C. Robotizace a digitalizace v zemědělství**

Dotazníkové šetření s názvem **„Robotizace a digitalizace v zemědělství“** bylo zacíleno na **podnikatele v zemědělství**. Cílem tohoto šetření bylo podchytit aktuální trendy v českém zemědělství, které souvisí s automatizací a robotizací. Cílem bylo jednak identifikovat výhody, které jsou s automatizací spojeny, jednak odhalit reálné problémy, se kterými se mohou zemědělské podniky v důsledku modernizace výroby potýkat. Dotazníkové šetření probíhalo od 16. února do 13. března 2018 formou elektronického dotazníku. Celkem bylo získáno **240 dotazníků**. Respondenti byli zastoupeni ve všech velikostních kategoriích (viz obrázek VII), odvětvových činnostech (viz obrázek VIII) i krajích (viz obrázek IX).

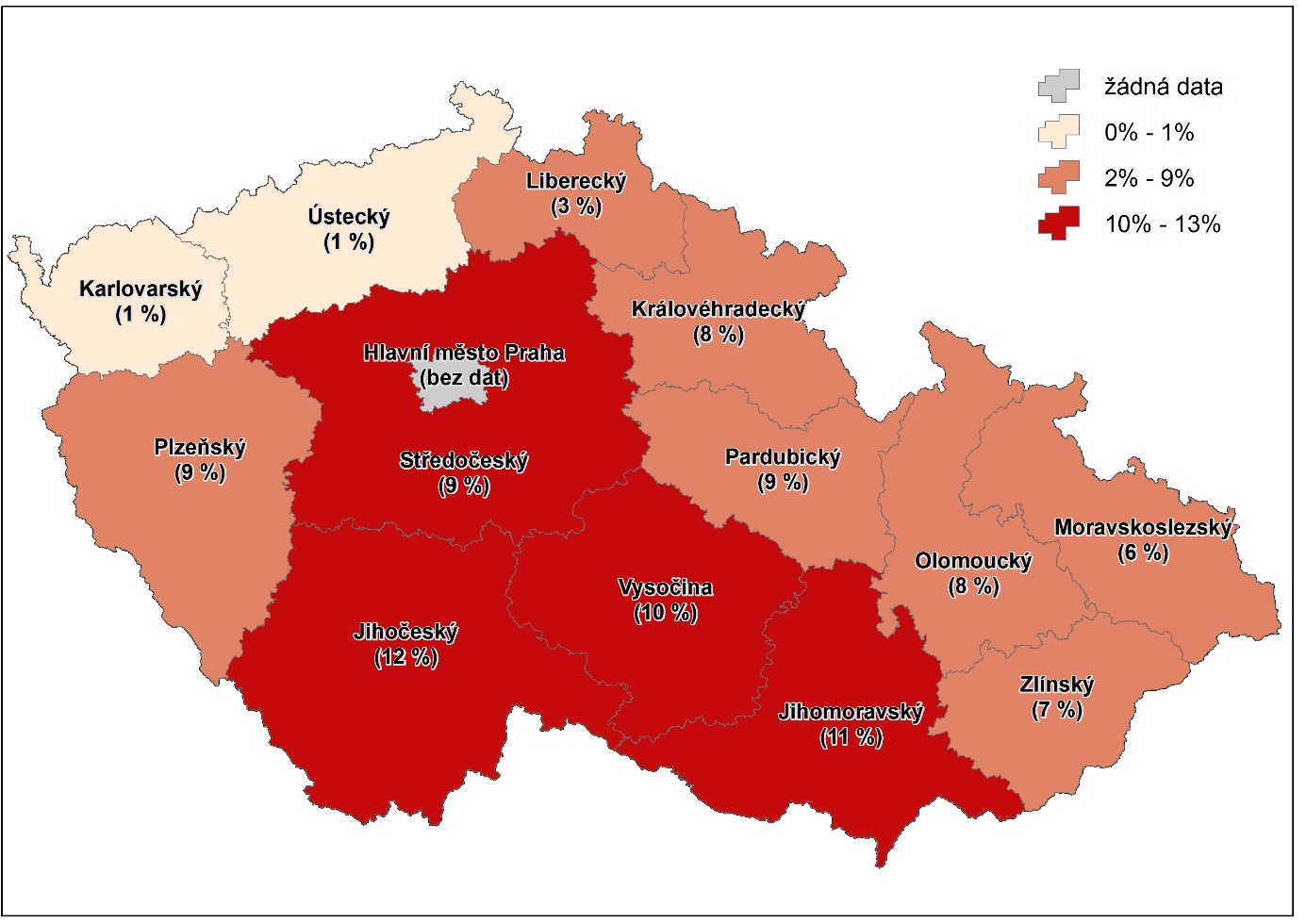
*Obrázek VII: Struktura zemědělských podniků (respondentů šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství) podle velikosti*

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

*Obrázek VIII: Struktura zemědělských podniků (respondentů šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství) podle odvětvové činnosti*

Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

*Obrázek IX: Struktura zemědělských podniků (respondentů šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství) podle krajů*



Zdroj: Šetření Robotizace a digitalizace v zemědělství, TREXIMA, vlastní zpracování.

*Tabulka II: Popis šetření*

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Název šetření** | **Obsah šetření** | **Respondenti** | **Spuštění šetření** | **Urgence** | **Ukončení šetření** | **Osloveno** | **Míra response** |
| **Práce v zemědělství** | výhody a nevýhody práce v zemědělství, technologické změny, spokojenost s kolektivním vyjednáváním v zemědělství | zaměstnanci pracující v zemědělství | 2.2.2018 | 9.2.2018 | 13.3.2018 | 2 400 | 12,5 % |
| **Modernizace sociálního dialogu v zemědělství** | příprava na kolektivní vyjednávání, prostředky moderní komunikace využívané v souvislosti s kolektivním vyjednáváním | členové odborového svazu OSPVZ-ASO | 9.2.2018 | 19.2.2018 26.2.2018 | 30.3.2018 | 1 500 | 13,1 % |
| **Robotizace a digitalizace v zemědělství** | investice do automatizace a robotizace v zemědělství, vliv automatizace na pracovní sílu, precizní zemědělství, výhody automatizace a robotizace, problémy spojené s modernizací výroby | zemědělské podniky (členové Zemědělského svazu) | 16.2.2018 | 23.2.2018  6.3.2018 | 13.3.2018 | 1 000 | 24,0 % |

Zdroj: TREXIMA, vlastní zpracování.

1. Pojmem zemědělství je označována sekce A Zemědělství, lesnictví a rybářství klasifikace CZ-NACE. [↑](#footnote-ref-1)
2. Oddíl 01 Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti podle klasifikace CZ-NACE. [↑](#footnote-ref-2)
3. Zemědělskou produkci vykazují i ekonomické subjekty, které jsou zařazeny do jiných odvětví. Zemědělská produkce však není v jejich případě hlavní činností, a je tak skryta v přidané hodnotě ostatních odvětví. [↑](#footnote-ref-3)
4. Pro účely analýzy byla skupina osob v předdůchodovém věku definována jako skupina osob starších 55 let věku. Důvodem zjednodušeného vymezení této skupiny je způsob stanovení statutární věkové hranice nároku na starobní důchod v ČR, kdy je pro každý rok narození stanoven jiný důchodový věk. [↑](#footnote-ref-4)
5. Podrobný popis šetření viz v Příloze 2. [↑](#footnote-ref-5)
6. V zemědělství však zůstává problémem intenzifikace práce, tj. nadprůměrný počet odpracovaných hodin připadajících na jednoho pracovníka. Nedostatek pracovní síly v zemědělství je v tomto ohledu skrytý a je řešen nadměrným počet odpracovaných hodin (viz kapitola 1.2.1). [↑](#footnote-ref-6)
7. Bylo hodnoceno samotné podání žádosti, nikoli její úspěšnost (tj. získání dotace). [↑](#footnote-ref-7)
8. Podrobný popis šetření viz v Příloze 2. [↑](#footnote-ref-8)
9. ŠUBRT, B.: Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy 2014. In: Práce a mzda. Roč.61, č. 10 (2013), s. 17–25. [↑](#footnote-ref-9)
10. Podrobný popis šetření viz v Příloze 2. [↑](#footnote-ref-10)