



Závěrečná evaluační zpráva

Název projektu:	Posilování sociálního dialogu v zemědělství v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova – 2. etapa
Zkrácený název:	Sociální dialog v zemědělství
Registrační číslo projektu:	CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010453
Poskytovatel dotace:	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
Realizátor:	Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy-Asociace svobodných odborů ČR (OSPZV-ASO ČR)
Partner:	Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů (ČMSZP)
Doba realizace:	1. 3. 2019 – 30. 09. 2022

Základní údaje o projektu

Identifikace intervence

Číslo a název programu:	03 Operační program Zaměstnanost
Číslo a název prioritní osy:	1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly
Číslo a název investiční priority:	1.3 Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám
Číslo a název výzvy:	03_18_094 Budování kapacit sociálních partnerů II
Specifický cíl:	1.3.1 Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce



Projekt byl zaměřen na podporu sociálního dialogu na odvětvové a podnikové úrovni, v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova, na rozvoj struktury a zvyšování účinnosti sociálního dialogu a rozvoj analytické a odborné kapacity sociálních partnerů v zemědělství.

Hlavní výstupy projektu jsou odborné studie, workshopy, kulaté stoly, metodická příručka, průzkum a zkušenosti ze zahraniční cest (návštěva sociálních partnerů v zahraničí). Projekt navázal na předcházející projekt „Posilování sociálního dialogu v zemědělství v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0002116, který realizoval příjemce OSPZV-ASO ČR a partner ČMSZP.

Dlouhodobým cílem projektu bylo zlepšit situaci na trhu práce v zemědělství a postavení zaměstnanců v zemědělství, střednědobým cílem je kvalitnější sociální dialog. Širším konkrétním cílem, kterým jsme chtěli přímo ovlivnit zástupce cílové skupiny bylo zvyšování odborné úrovně členů OSPZV-ASO ČR a ČMSZP ve vedení efektivního sociálního dialogu.

Konkrétní dílčí cíle projektu byly:

- 1) Zpracováním 4 odborných studií a průzkumu zaměřeného na trvale udržitelný rozvoj zemědělství a venkova v době 4. průmyslové revoluce a jejich diseminací členským základnám OSPZV-ASO ČR a ČMSZP zlepšit obecné a systematické znalosti členů obou svazů o kontextu vývoje mezd a pracovních podmínek.
- 2) Pokračováním v informačním servisu, pokračováním v metodické podpoře a dalším rozvojem této podpory (aktualizace a rozšíření metodické příručky o právech a povinnostech zaměstnanců a zaměstnavatelů) a dále zprostředkováním evropské dobré praxe (12 zahraničních cest) zvýšit konkrétní znalosti členů obou svazů o vývoji mezd v ČR a v rámci EU, o nových zákonech, o zahraničních trendech posílením mezisvazové diskuse zejména na místní úrovni, podpořit častější setkávání členů základních organizací, osobní výměnu názorů a trénink komunikačních, dovedností.

Sociální partnery v rámci realizace projektu získali aktuální informace, znalosti a dovednosti potřebné pro udržování sociálního smíru v odvětví zemědělství. Na závěr projektu byla provedena evaluace naplnění konkrétních cílů dílčích i pokroku v naplnění cíle střednědobého a dlouhodobého.



Podrobný popis realizovaných klíčových aktivit

Klíčová aktivita 01: Příprava a tvorba metodické podpory pro sociální dialog ve vybraných oblastech zemědělství

KA 01 naplňuje konkrétní dílčí cíl 1 a reaguje na průběžnou potřebu členů OSPZV-ASO ČR a ČMSZP orientovat se v trendech celospolečenského a ekonomického dění, které mají vliv na výši mezd, utváření pracovních podmínek a úroveň péče o zaměstnance v zemědělství. Získané informace a znalosti využijí členové obou svazů jak v projektu (KA 01, KA 04, KA 03 - zohlednění při výběru témat týkajících se kontextu pracovních podmínek pro vedení sociálního dialogu v rámci kulatých stolů), které ovlivňuje postavení zaměstnanců v zemědělství a na trhu práce.

V rámci projektu byly zpracovány 4 odborné studie, které:

Poskytly aktuální a nezávislá data, která jsou nezbytná pro navození důvěry mezi sociálními partnery a pro vytvoření společného obrazu o pracovních podmínkách a pracovněprávních vztazích v zemědělství. Odborné studie jsou zaměřeny na témata ovlivňující situaci zemědělských podniků a jejich zaměstnanců v době 4. průmyslové revoluce, nová legislativa a její výklad, vývoj české i evropské zemědělské politiky, ekonomická situace země, vývoj trhu práce, úroveň odborného vzdělávání.

Témata:

1. Jak se projeví 4. průmyslová revoluce na změnách v zemědělství
2. Společná zemědělská politika a role sociálních partnerů v její přípravě a realizaci
3. Proměna venkova v době 4. průmyslové revoluce
4. Možnosti sociálního dialogu v oblasti motivace k zaměstnanosti v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova.

Odborné studie byly zveřejněny na webových stránkách příjemce (www.ospzv-aso.cz) a byly vloženy do Databáze produktů ESF.

Stručný popis obsahu jednotlivých odborných studií:

Jak se projeví 4. průmyslová revoluce na změnách v zemědělství

Společnost, a to nejen ta česká, už nějakou dobu zažívá období tak zvané čtvrté průmyslové revoluce. Co si představit pod tímto pojmem? Čtvrtá průmyslová revoluce bývá nejčastěji označována především jako proces digitalizace, pronikající postupně do všech sfér života



společností. Nástup 4. průmyslové revoluce by tak měl zásadním způsobem měnit povahu průmyslu, energetiky, obchodu, logistiky a dalších částí hospodářství i celé společnosti.

Čtvrtá průmyslová revoluce neznamena zásadní změny pouze pro oblast průmyslové výroby. Ta sice stojí v jejím centru, avšak přesah čtvrté průmyslové revoluce je mnohem širší. Můžeme říci, že se jedná o celospolečenskou změnu, která zasahuje celou řadu oblastí od průmyslu přes bezpečnost, systém vzdělávání, právo, vědu a výzkum, státní instituce, zdravotnictví, trh práce i sociální systém. To znamená, že čtvrtá průmyslová revoluce nezavádí digitalizaci pouze do průmyslové výroby, ale digitalizace začíná postupně měnit všechny sféry společenského života.

Počátek čtvrté průmyslové revoluce je spojován především se základní tézí Průmysl 4.0. Jeho podstatou je, že by průmysl, a s ním i celá ekonomika, měl procházet zásadními změnami způsobenými zaváděním informačních technologií, kyberneticko-fyzických systémů a systémů umělé inteligence do výroby, služeb a všech odvětví hospodářství.

Průmysl 4.0 je ale úzce propojen s Prací 4.0, protože vývoj Průmyslu 4.0 souvisí především s člověkem – s jeho lidským kapitálem a sociálním statutem, tzn. jaký vliv bude mít čtvrtá průmyslová revoluce na trh práce? Jak se změní nároky na pracovníky, na jejich znalosti a dovednosti? Které profese zcela zaniknou, které přetrvají, byť v modifikované podobě, a které zcela nové profese vzniknou? Jak se změní pracovněprávní vztahy, formy zaměstnávání? Jak se změny projeví v sociální oblasti?

Návaznost Práce 4.0 na Průmysl 4.0 bude mít zásadní vliv na požadované kvalifikace a na trh práce obecně, přičemž bude zapotřebí uvažovat i o sociálních aspektech těchto dopadů. Tyto vlivy povedou k novým principům organizace práce, ke změně role zaměstnance, ke změnám ve struktuře i pracovní náplni většiny profesí, budou vyžadovat zcela nové dovednosti, projeví se dopady na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti, a také nové nastavení politik trhu práce a vzdělávání.

Společnost tak pravděpodobně čeká úplný zánik některých profesí, ale i vznik profesí nových, které si zatím ani nedokážeme představit. Přitom některé prognózy spíše počítají s tím, že nově vzniklých míst bude méně než těch zaniklých. Abychom byli schopni takovou změnu zvládnout, je třeba se aktivně zapojit a nevnímat tuto změnu jen jako hrozbu, ale jako vývoj, na který je třeba se připravit. To znamená vytvářet podmínky pro to, aby Česká republika byla konkurenceschopná a aby měla dobrou úroveň a kvalitu života. Je tedy nutné analyzovat a monitorovat vývoj a trendy na trhu práce a z toho předvídat vývoj, který na něj digitalizace bude mít.

Jednou z hlavních potřeb, kterou s sebou nese Práce 4.0, je přizpůsobení vzdělávacího systému budoucím potřebám trhu práce. A tím se dostáváme k dalšímu segmentu 4. průmyslové revoluce, tj. ke Vzdělávání 4.0. Protože bez toho, aniž by se změnila příprava dalších generací na výkon



povolání, a s tím spojené předávání potřebných znalostí a dovedností, není přechod na tuto koncepci možný. Doba digitalizace a automatizace práce je spojena zejména s poptávkou po vzdělání v oboru IT a v technických oborech se schopností kreativního a kritického myšlení, neustálým zvyšováním kvalifikace, mezioborovou znalostí a také s celoživotním vzděláváním.

Společná zemědělská politika a role sociálních partnerů v její přípravě a realizaci

Máme-li hovořit o Společné zemědělské politice Evropské unie, musíme nejdříve se zastavit u významu zemědělství, jako neodmyslitelné oblasti národního hospodářství nejen České republiky, ale každé země světa. Jen tak můžeme význam a postavení Společné zemědělské politiky v politice Evropské unie ocenit a pochopit, proč už tolik let rezonuje v celé Evropské unii. Zabývá se jí Evropská komise, její orgány, poslanci Evropského parlamentu a všechny státy Evropské unie již hodně dlouhou dobu.

Zemědělská výroba patří společně s navazující potravinářskou výrobou mezi tradiční odvětví národního hospodářství a je součástí evropského politického prostoru a jednotného trhu. Zemědělství je jedním z odvětví materiální výroby, jehož finální výsledky vycházejí z bezprostředního působení společnosti na přírodu. Specifikem zemědělství je jeho produkční i reprodukční (politická, krajinnotvorná) funkce. Zemědělství je zejména producentem potravin, a tím zajišťuje fyzickou funkci obyvatelstva.

Zemědělství působí také jako stabilizátor vnitropolitické vyváženosti a vzhledem k produkci potravin ho lze označit za odvětví s významnou sociální funkcí.

Zásadní reprodukční funkcí, kterou zemědělství plní, je ochrana a tvorba krajiny. Zemědělská produkce tedy sehrává důležitou roli v oblasti životního prostředí a zvyšuje se jeho úloha také v rovině producenta alternativních zdrojů energie.

To vše staví význam a postavení zemědělství do popředí zájmů všech zemí, proto již po druhé světové válce země západní Evropy si začaly uvědomovat nutnost vytvoření integrovaného zemědělství v Evropě, a to zejména z důvodu zajištění dostatečného množství potravin pro své obyvatele. A dalším důvodem byla zaostalost evropského zemědělství za agrární produkci v USA a v dalších zemích. Což vedlo ke stanovení základního cíle integrovaného zemědělství v západní Evropě, a to zvýšení produktivity práce, které mělo posílit konkurenceschopnost evropských zemědělců ve světě.



Proměna venkova v době 4. průmyslové revoluce

Průmyslová a také technologická revoluce, která je spjatá s automatizací, digitalizací, jež mění nejen moderní svět, ale setkává se ve výsledku i s rozvojovými světy. Pokud jde o to, jak se na dané připravit, všichni akademici, vědci, výzkumníci i vysocí představitelé průmyslu hovoří o tom, že je třeba zajistit odlišný vzdělávací systém, tak abychom budoucí generace stihli připravit na to, co změna přinese, ale také již přináší. To dle mnohých bude klíčové pro budoucí rozvoj ekonomický a také pro uplatnění lidí na pracovním trhu. Je tu 21.století, které přinese nutnost mít dostatek vzdělaných lidí, aby se vyrovnal rostoucí tlak mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Jak připravit nejen studenty, ale i dospělé pro robotizovaný a automatizovaný svět? Jaké dovednosti budou třeba? Otázku, kterou si položila i Evropská komise a spustila „Pakt pro dovednosti“, model sdíleného zapojení do rozvoje dovedností v Evropě.

Na začátek jsme se zaměřili na definice, kromě toho jsme připravili dotazník a vedli rozhovory na kulatých stolech, kde jsme se zeptali veřejnosti, jak je vnímána 4. průmyslová revoluce v návaznosti na zemědělství a co vlastně 4. průmyslová revoluce v tomto kontextu znamená. Jelikož dle odborníků momentálně žijeme a zažíváme období 4.průmyslové revoluce. Někteří z nás se s tímto pojmem setkávají v médiích, jiní v práci, ale majorita obyvatel nedokáže definovat to, co se pod tímto pojmem skrývá. Přitom revoluce (z lat. revolvere – převracet) ze své definice převrací životy právě společnosti.

Co jsme dále řešili v této práci jsou otázky, zda je a má být venkov opravdu důležitý? Je jeho proměna spjata s jeho rozvojem? Je mu přisuzována pozornost ze strany jednotlivých států? Kvůli těmto otázkám jsme zde uvedli i kapitolu k tomu, jak jednotlivé státy a unie přistupují k podpoře venkova. K srovnání přístupu podpoře venkova jsem si vybrala 3 příklady. Prvním z nich je Kanada, která se profiluje jako jeden z nejstabilnějších partnerů Evropské unie. Dále byl vybrán federativně uspořádaný stát, tím je USA, který je oproti Evropské unii, více homogenním uskupením s širším politickým vlivem oproti někdy roztříštěným zájmům jednotlivých členských států EU.

Také se zaměříme na transformaci známých forem zemědělství, tedy vývoj od Zemědělství 1.0 až po Zemědělství 4.0.

Zemědělství je potřeba a vždy bude. My lidé přežíváme z potravy, která je buď rostlinná, nebo živočišná. Existuje vážná potřeba přeměnit systém zemědělství jako celek a může pomoci ekonomicky lepší.

Jaké bude zemědělství a venkov v příštích patnácti letech nebo třiceti letech nelze říct, určitě se najdou leadeři, kteří budou investovat nemalé finanční prostředky do nových autonomních technologií, které nejen budou indikovat počasí a upozorní Vás na možný problém, ale automaticky navrhnou řešení a u dodavatele v případě nepřítomnosti na skladě vše objednájí (propojení



komunikace mezi jednotlivými technologiemi). potřebné, ať již s Vaším svolením nebo co my víme, třeba vyhodnocené na základě vývoje umělé inteligence...

1) V tomto vývoji bude prostor pro velké finanční zisky, ale i ztráty. Proto bude zejména na jednotlivých iniciátorech, jakým způsobem své investice směřují, s jakými riziky a vždy nakonec půjde o individuální rozhodnutí. I přes některé představené koncepty, je otázkou, jak dlouho budou tento vývoj popohánět vlády nebo finanční trhy.

2) Rozhodně důležitým aspektem bude do budoucna kromě zdrojů hrát i bezpečnost informací a celkově zabezpečení vztahující se k modelu Zemědělství 4.0. Co víme jistě je to, že zemědělství bude poháněno ekonomikou, environmentalismem, neuvěřitelným příslibem syntetické biologie a měnící se spotřebitelskou poptávkou.

3) Automatizace a robotizace povede ke snížené potřebě pracovní síly a společnost, resp. její jednotlivci stojí před výzvou, jak se s tím vypořádat. Jak se tomu vyhnout?

To je cesta, kterou jde i příroda tzn. formou adaptace a přizpůsobování se. Jestliže se toto nepodaří, tak se bohužel mohou vyplnit předpovědi a katastrofy klimatologů, ekologů, politologů, sociologů.

„Jestliže se toto nepodaří – a vypadá to, že se to nepodaří, bohužel – tak se to může skutečně řešit tou cestou, jako vždy v minulosti. Tedy drastickou. Ti lidé, co budou přebyteční, tak...“¹

4) Co už aktuálně vidíme je to, že postupy zpracování půdy a jednotlivé postupy vč. technologií budou znovu vyhodnoceny s tím, jak rostou náklady na energii. Budou se objevovat a objevují se nové technologie, které umožní „neobdělávání půdy“, a zemědělci, budou více poháněni ekonomikou. Nebo eliminaci některých opatření v rámci pojezdů apod.

5) Tlak společnosti bude na vylepšení parametrů kontroly nemocí (spotřeba léčivých preparátů), hospodaření s rezidui v návaznosti nejen na potraviny, ale i vodu, ovzduší.

6) Moderní a individuální poradenství a vzdělávání budou dalším zásadním bodem, který je důležitý pro rozvoj nejen zaměstnanců, ale i vedoucích manažerů a majitelů podniků.

Proměna venkova byla, je a bude. Snaha zastavit tento vývoj historicky vedla k násilí, což majorita společnosti nechce. Proto si na úplný závěr netradičně dovolíme položit otázku.

Co dnes uděláte nového pro to, abyste se na proměnu adaptovali?



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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

Aktuální legislativní iniciativa, která má naplňovat motivační charakter, je návrh směrnice o přiměřených minimálních mzdách v EU. Ten je významný proto, že posiluje využívání kolektivního vyjednávání při stanovování mezd a vyžaduje, aby členské státy, které mají méně než 70% pokrytí kolektivním vyjednáváním, vypracovaly na podporu kolektivního vyjednávání akční plán. V prozatímní dohodě mezi Evropským Parlamentem a Radou v červnu 2022 byla tato prahová hodnota zvýšena na 80 %.

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

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

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

V rámci této klíčové aktivity byla zpracována také „Metodická příručka Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství“. Metodická příručka je rozdělena do 2 částí, a to „Práva a povinnosti zaměstnanců v zemědělství“ a „Práva a povinnosti a zaměstnavatelů v zemědělství“, jako podpůrné informační materiály zaměřené na aktuální informační potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Stručný popis obsahu metodické příručky:

Všechna uvedená práva i povinnosti uvádí a zaručuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V úvodním ustanovení zákoníku práce jsou vyjmenovány základní zásady pracovněprávních vztahů, a mezi nimi je vyjádřena také základní povinnost zaměstnanců, tj. řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

V metodické příručce je ve zhuštěné podobě vyjádřeno to, čím je zaměstnanec vůči zaměstnavateli povinen, pokud s ním uzavře pracovní smlouvu, a tím se zaváže respektovat nadřízenost zaměstnavatele a vykonávat práci podle jeho pokynů.



Vzhledem k tomu, že zákoník práce jako jeden z nejdůležitějších právních předpisů představuje základní právní normu, která chrání postavení zaměstnanců v pracovním procesu, přesně definuje také jejich práva jako slabší smluvní strany. Prostřednictvím ochranných pravidel zákoník práce zaměstnancům mimo jiné zajišťuje minimální úroveň jejich práv, například nejnižší rozsah dovolené, garantuje pracovní volno v případech, kdy z různých důvodů nemohou vykonávat práci, garantuje právo na spravedlivou mzdu, stanovuje nejvyšší přípustné limity pracovního zatížení a chrání samotné trvání pracovněprávního vztahu nebo alespoň zabezpečuje určitou úroveň práv v souvislosti s jeho skončením.

V současné době jsou všechna tato základní práva i povinnosti zachována a zůstávají nadále v platnosti, avšak v posledních letech došlo k několika důležitým a vážným událostem, které se do pracovněprávních vztahů určitým způsobem promítly a dotkly se tak také práv a povinností obou stran těchto vztahů, tedy jak zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů.

Nejdůležitější událostí ve vztahu ke pracovněprávním vztahům, kterou si vyžádala současná společenskoekonomická situace, byla novelizace zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 285/2020 Sb. Jeho účinnost byla rozložena do dvou časových úseků – od 30 července 2020 a od 1. ledna 2021.

Ve stejném období, a to již začátkem roku 2020, byl život v České republice, a v podstatě v celém světě, silně ovlivněn pandemií koronaviru způsobující onemocnění COVID-19. V zájmu ochrany zdraví a životů obyvatel musela vláda přistoupit k zásadním restriktivním opatřením, která měla dopad do všech oblastí života české společnosti, a tedy i do pracovněprávních vztahů.

A tou současnou událostí je konflikt na Ukrajině. V rámci pracovněprávních vztahů v ČR válečný konflikt na Ukrajině ovlivňuje v podstatě jen nově příchozí uprchlíky, kteří se snaží vstoupit na český trh práce. Ovšem i na ukrajinské občany, kteří naleznou u českých zaměstnavatelů zaměstnání, se bude vztahovat české pracovní právo, a tedy i práva a povinnosti zaměstnanců vyplývající ze zákoníku práce.

Metodická příručka byla zveřejněna na webových stránkách příjemce (www.ospzv-aso.cz) a byla vložena do Databáze produktů ESF. V tištěné podobě byla předána zástupcům cílové skupiny.



Klíčová aktivita 02: Průzkum zaměřený na trvale udržitelný rozvoj zemědělství a venkova v době 4. průmyslové revoluce

Průzkum byl zaměřen na trvale udržitelný rozvoj zemědělství a venkova v době 4. průmyslové revoluce a bude se týkat zejména těchto oblastí:

Práce v zemědělství jako prestižní záležitost

Co konkrétně může přispět k trvale udržitelnému rozvoji zemědělství a venkova

Co je to precizní zemědělství

Co konkrétně může přispět k trvale udržitelnému rozvoji zemědělství a venkova

Je dostatečná infrastruktura pro práci v zemědělství, aby se život na venkově mohl rozvíjet

Jak mít dostatek relevantních informací k Společné zemědělské politice EU po roce 2020+

Motivace k podnikání zemědělství.

Průzkum byl zpracován prostřednictvím anonymního dotazníkového šetření a strukturovaných rozhovorů a kulatých stolech. Na průzkumu spolupracovali členové realizačního týmu projektu.

Respondenti odpovídali na následující otázky:

1. Chcete zůstat v produktivním věku na venkově?
2. Co konkrétně může přispět k trvale udržitelnému rozvoji zemědělství?
3. Co konkrétně může přispět k trvale udržitelnému rozvoji venkova?
4. Uveďte důvody, proč si myslíte, že mladí lidé utíkají z venkovských oblastí do měst.
5. Uveďte důvody, proč si myslíte, že mladí lidé nechtějí pracovat v oboru zemědělství.
6. Myslíte si, že práce v zemědělství je prestižní záležitostí?
7. Máte představu o tom, co je to precizní zemědělství?
8. Dokážete stručně definovat Společnou zemědělskou politiku?
9. Máte dostatek informací k Společné zemědělské politice EU po roce 2020+?
10. Co konkrétně může přispět k trvale udržitelnému rozvoji venkova?
11. Co by vás motivovalo proto, abyste začali podnikat v zemědělství nebo na venkově?

Nejčtenější výsledek toho, co označují respondenti, tzn. vnímají jako hybatele Proměny venkova v návaznosti na průmyslovou revoluci 4.0 v kontextu zemědělství byla: automatizace/robotizace, následoval internet včetně technologií spojených s jeho přítomností/využitím, následováno technologiemi přenosu dat.

Výstupy z průzkumu byly velmi podnětné a apelují na udržitelnost nejen environmentální, ale i ekonomickou, což je aktuální téma nejen v návaznosti na události na Ukrajině, ale i na implementaci nových strategií Evropské unie, jež mají být naplňovány jako je Farm to fork, Biodiverzity, Fit for 55 atd. Ty doplňují jednotlivě připravovaná nařízení např. o obnově přírody, o udržitelném používání ochrany rostlin atd.



Z rozhovorů vyplynuly skutečnosti, které budou nadále využívány v rámci činnosti organizací příjemce i partnera, které souvisí jejich pochybnostmi ohledně vývoje a udržitelného rozvoje venkova.

Zpráva z průzkumu byla zveřejněna na webových stránkách příjemce OSPZV-ASO ČR (www.ospzv-aso.cz) a byla vložena do Databáze produktů ESF.

Klíčová aktivita 03: Diseminace metodické podpory

V rámci této aktivity se uskutečnily následující akce:

12 workshopů

Workshopy se uskutečnily v různých regionech ČR, cílem přednesení odborných stanovisek obou sociálních partnerů, sjednocení názorů a formulace společného stanoviska.

Na workshopech se zúčastnilo 20 až 25 osob. Z toho populace zasažena na podporu sociálního dialogu je celkem 172 osob.

Workshopy se konaly v následujících termínech, v závorce je počet podpořených osob):

- 28.1.2020 Praha (10 osob)
- 31.1.2020 Votice (15 osob)
- 4.9.2020 Praha (13 osob)
- 9.9.2020 Nové město pod Smrkem (15 osob)
- 10.9.2020 Liberec (15 osob)
- 14.9.2020 Praha (10 osob)
- 22.9.2020 Praha (12 osob)
- 8.9.2021 v Novém Městě pod Smrkem (15 osob)
- 9.9.2021 ve Frýdlantu (15 osob)
- 15.1.2022 v Praze (12 osob)
- 27.1.2022 v Praze (15 osob)
- 24.5.2022 v Opárně (25 osob)

12 kulatých stolů

Kulaté stoly se uskutečnily v různých regionech ČR. Na kulatých stolech se zúčastnilo 20 až 25 osob. Z toho populace zasažena na podporu sociálního dialogu je celkem 115 osob.

Kulaté stoly se konaly v následujících termínech, v závorce je počet podpořených osob):

- 6.7.2021 Šeberov (10 osob)
- 1.6.2022 Mimoň (5 osob)
- 2.6.2022 Mimoň (9 osob)
- 14.6. Nabočany (12 osob)
- 27.6.2022 Nové Město pod Smrkem (8 osob)
- 9.6.2022 Opárno (10 osob)
- 15.7.2022 Číchořice (7 osob)
- 29.7.2022 Praha (5 osob)



19.8.2022 Praha (8 osob)
25.8.2022 Praha (6 osob)
9.9.2022 Praha (5 osob)
15.9.2022 Soseň (10 osob)

Mezinárodní konference (50 podpořených osob)

Mezinárodní konference se uskutečnila 18.5.2022 v Praze, v hotelu Green Garden pod názvem „Sociální dialog v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova v době 4. průmyslové revoluce“ za účasti zástupců ze zahraničí z Bruselu, Německa, Rakouska, Slovenska, Maďarska, Polska, Bulharska, Chorvatska a Rumunska.

Závěrečná konference (30 podpořených osob)

Na závěrečné konferenci proběhlo vyhodnocení realizace projektu, přednesení společného stanoviska obou sociálních partnerů k současnému, aktuálnímu stavu společnosti, ve vazbě na problémy příslušných regionů, prezentace stanovisek sociálních partnerů k problematice dopadů legislativních změn a norem v odvětví zemědělství, k problematice zaměstnanosti v zemědělství v ČR v porovnání s ostatními zeměmi v EU, stanoviska pro jednání vedené na úrovni RHSD ČR, zejména týkajících se reformy SZP.

Klíčová aktivita 04: Zahraniční dobrá praxe v sociálním dialogu v zemědělství

Ekonomické a sociální trendy mají evropský nebo celosvětový rozměr, a i zaměstnavatelské a odborové organizace jsou dnes mezinárodně propojeny. Pro vedení kvalifikovaného a moderního sociálního dialogu a pro úspěšné kolektivní vyjednávání je tak i pro české sociální partnery nutností znát zahraniční dění a umět si z něj vybírat modely aplikovatelné v domácím prostředí. Na tuto nutnost reaguje KA 04. Získané vědomosti využijí členové OSPZV-ASO ČR a ČMSZP jak v projektu (KA 03 při výběru témat pro vedení sociálního dialogu v rámci workshopů a kulatých stolů), tak při každodenní činnosti, která ovlivňuje postavení zaměstnanců v zemědělství a na trhu práce.

Přenos dobrých praxí z evropských zemí bude probíhat formou zahraničních cest, při nichž jsem navštívili zaměstnavatelské a odborové organizace (vedle národních centrál jsme se seznámili i s fungováním místních organizací). Při návštěvách jsme se detailně seznámili např. s parametry minimální mzdy v jednotlivých zemích, režimem pracovní doby, kolektivním vyjednáváním na odvětvové o podnikové úrovni.

Zahraniční cesty se uskutečnily v následujících termínech:

Rok	Termín	Navštívená země	Realizátor zahraniční cesty	Počet účastníků
2021	6.8.-9.8.	Itálie - oblast Lombardie	ČMSZP	2



2021	19.10.-21.10.	Dánsko - Kodaň	ČMSZP	2
2021	21.10.-25.10.	Švédsko - Hammenhog	ČMSZP	2
2021	20.9.-25.9.	Španělsko – oblast Kastilie La Mancha a Andalusie	ČMSZP	3
2022	12.4.-14.4.	Slovensko - Nitra	OSPZV-ASO ČR	3
2022	30.5.-1.6.	Německo - Berlín	OSPZV-ASO ČR	3
2022	2.6.-5.6.	Maďarsko - Szigliget	OSPZV-ASO ČR	2
2022	14.-16.6.	Belgie - Brusel	OSPZV-ASO ČR	2
2022	3.-5.8.2022	Slovensko - Bratislava	ČMSZP	2
2022	26.9.-28.9.	Portugalsko - Lisabon	ČMSZP	3
2022	12.-14.9.	Polsko - Krakow	OSPZV-ASO ČR	2
2022	27.9.-29.9.	Rakousko - Vídeň	OSPZV-ASO ČR	4

V rámci této aktivity jsme získali aktuální informace z oblasti sociálního dialogu. Uvádíme některé příklady.

V průběhu setkání jsme měli možnost komunikovat ohledně aktualit, např. v Maďarsku.

Maďarská vláda například v létě roku 2018 přijala balíček daňových zákonů na rok 2019, který mimo jiné výrazně snižuje slevy v jídelnách. Novela měla přinést nárůst finanční zátěže, a to by postihlo zaměstnavatele i zaměstnance.

V přijímaných balíčcích je úprava na odstranění zaměstnaneckých výhod pro osoby mladší 25 let a starší 55 let. To kolegové berou jako obzvláště znepokojivé v zemědělství.

Další záporné, s kterými se zemědělství potýká je mobilita maďarské pracovní síly, v rámci země, a také v mezinárodním srovnání je nízká, což ještě umocňuje skutečnost, že i případný přebytek platů nevyrovnává dodatečné náklady na bydlení. Rozšířeným nástrojem pro zmírnění tohoto problému byla podpora uchování pracovních míst nebo bydlení. Změny v roce 2019 odstranily jejich preferenční zdanění. Z hlediska zemědělství je však nejdramatičtější změnou zdanění hotového jídla poskytovaného zaměstnavatelem, nový daňový balíček platí od 1. ledna 2019. V Maďarsku i kvůli zajištění šíření chorob mezi hospodářskými zvířaty mají zaměstnavatelé povinnost poskytnout stravování (benefit).

Je nepravděpodobné, že by pracovníci s rozhodovací pravomocí znali pravidla pro kontrolu veškerých přenosných chorob/nemocí, ať už obecné nebo zákonné. V případě chovů



hospodářských zvířat je z důvodů kontroly nákazy nezbytné zajistit, aby byl zemědělský podnik uzavřen. V praxi to znamená, že například vstup do chovu prasat je povolen pouze po řádné dezinfekci nebo je zakázáno vstupovat přímo do provozovny s potravinami. V takových případech je však zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům stravování na místě. V současné situaci, kdy sendvič představuje vážné riziko epidemií, je nebezpečné, aby potraviny byly umístěny v uzavřených prostorách farem.

Zároveň je nepřijatelné, aby byli zaměstnanci zatíženi dodatečnými náklady, které dle stanoviska našich kolegů nový daňový balíček přináší.

Byla nám představena i takzvaná sdílení pracovníků:

Regulace se zaměřuje na „nové“ typy zaměstnání, které jsou často inspirovány italskými kolegy:

- fixovaný termín zaměstnanosti
- zaměstnanec na zavolání
- sdílení práce
- sdílení zaměstnance
- Telefonní práce
- externí pracovník
- Zjednodušený pracovní poměr a příležitostné pracovní vztahy

Hlavní důvod: snižování nákladů a administrativy.

Základní pravidla sdílení zaměstnance:

Několik zaměstnavatelů a jeden zaměstnanec.

- Smlouva musí stanovit, kdo platí mzdu zaměstnance.
- Společná odpovědnost za práva zaměstnanců.
- Pokud počet zaměstnavatelů klesne pod 2, vztah je u konce.

Uspokojili jsme také návštěvu sociálních partnerů v Dánsku. V rámci prezentace kolegů jsme se dozvěděli i mnoho o podmínkách vyjednávání v rámci zaměstnavatelsko-zaměstnaneckých vztahů a zajímala nás i podpora mladých začínajících zemědělců. Například v rámci školní docházky (studium univerzity), mají studenti povinnou roční praxi – ta je jim hrazena a tato podpora je vyplácena jako stipendium. Tzn. každý student, aby dosáhl zemědělského vzdělání musí absolvovat roční praxi na farmě – ta mu je hrazena (cca 1/3 platu).

Pokud tuto praxi neabsolvuje, nemůže dokončit univerzitní studium. Dále nám byly prezentovány podmínky smluv při zaměstnanecko-zaměstnavatelském poměru.

V rámci 2 denního jednání byly zástupci příjemce a partnera projektu přítomni na Plenárním zasedání EHSV, taktéž byl jeden den věnován debatě s našimi partnery z jiných členských států.

Zástupci sociálních partnerů se setkali s partnery nejen z řady EFFAT, ale i s českými zástupci ze stálého zastoupení. V rámci diskuze s partnery debatovali o problematice financování SZP nyní i po



roce 2020+. Ze strany partnera projektu ČMSZP zazněl jasný názor na to, že by měla být u zemědělců hodnocena kvalita a udržitelný rozvoj hospodaření, a tedy by neměly být limitovány velké podniky, pokud hospodaří v souladu s dobrou zemědělskou praxí. Nejlépe tedy při zajištění dostatečného množství organické hmoty (propojenost rostlinné a živočišné výroby). Zároveň pro rozvoj venkova je potřeba zajistit i pracovní místa, která mohou být právě zabezpečena (po celý rok), pouze živočišnou výrobou. Pokud tomu tak není, ať již ovocnářství, zelinářství či všeobecně v rostlinné výrobě musí být zajištěna diverzifikace, jelikož prioritně v tomto momentu odchází k odlivu do městských/průmyslových aglomerací.

Zajímavé poznatky máme také z Polska, kde zemědělství zaměstnává celých 11 % obyvatel a mladých začínajících je zde 14,7 %, přitom průměr EU dle dat společnosti CEJA je 6 %.

V porovnání s evropským průměrem se polská ekonomika vyznačuje vyšším podílem zemědělství a průmyslu. Polské zemědělství zaměstnává více než dvakrát více pracovní síly, než je tomu v EU-27. V zemědělské produkci převažuje pěstování brambor, ovoce a zeleniny, pšenice a chov drůbeže a prasat.

Zaměstnavatel i zaměstnanec odvádí z hrubé mzdy zaměstnance důchodové pojištění, zdravotní pojištění, nemocenské pojištění, havarijní pojištění, pojištění v nezaměstnanosti. Souhrnné odvody na pojistném činí 17,8 % na straně zaměstnavatele a 14,8 % na straně zaměstnance z měsíční hrubé mzdy. Odvody na pojistném musí být vždy zaplacený do 15. dne každého měsíce.

Byla nám představena stručná historie zemědělské politiky v Polsku a trend, který sledují.

Následně jsme debatovali o možnostech podpory a spolupráce s místními aktéry a skupinami. Dále jsme v rámci návštěvy měli možnost debatovat o podpoře mladých začínajících zemědělců a možnostech podpory osob, které jsou v rámci zemědělství vzděláni.

Motivace studovat zemědělství - získávání mladých začínajících zemědělců:

Ti, kteří se rozhodli vystudovat zemědělský obor (3,5letý), mají v rámci SZP zvýšenou podporu platby na ha. Ti, kteří nevystudovali, ale v zemědělství mají dostatečnou praxi tento „příplatek“ také náleží. To motivuje studenty studovat i tento obor.

V rámci návštěvy rakouských kolegů jsme měli možnost hovořit nejen o SZP, ale i o možných podporách v rámci národních podpor. Kolegové nás rámcově seznámili s konceptem, kde se rakouská vláda snaží podpořit udržitelný rozvoj na venkově, a to zejména podporou žen. Z jakého důvodu? Z prostého, pokud ženy budou mít dostatek pracovních pozic na vesnici (učitelky, vychovatelka, pošta apod.), je dle jejich průzkumu prokázáno, že při zajištění základních potřeb nemá zájem o stěhování a založení rodiny pak plánuje rodina právě ve vesnici místo ve městě. Tento koncept tedy platí i pro podporu farmářek, jež mohou zajistit další generaci venkova, která se nyní vylidňuje.



Kromě toho jsme se ptali na podporu mladých začínajících zemědělců, možných podpor při pořizování nových investic a možnostech vzdělávání pro zemědělce. Na závěr nás kolegové pozvali na farmu, jež vyrábí a produkuje mléko a mléčné produkty nejvyšší kvality. Toto mléko také zavází mateřským a základním školám.

Následně jsme měli možnost pohovořit o výhodách toho, když stát má podíl v obchodním řetězci, jež zaručí pomoc při marketingu a distribuci produkce místních farem a producentů.

Závěrem nám uvedli příklad, kdy konkrétně Vídeň se postavila k problému s kvalitou vody nečekaným způsobem. Obyvatelstvo, resp. její zástupci rozhodli o tom, že finančně kompenzují zemědělcům ekologičtější výrobu, aby zabránili kontaminaci vody chemické přípravky v zemědělství a zároveň se zaručily, že v určitém okruhu zajistí, aby tyto produkty byly distribuovány ve Vídni (vyšší kupní síla obyvatel než na vesnici) a tedy podpořili prodej jejich výrobků.

Klíčová aktivita 05: Řízení projektu

Účelem této aktivity bylo vytvořit manažerské, organizační a administrativní podmínky pro úspěšnou realizaci klíčových aktivit projektu.

Zahrnovala zejména tyto činnosti:

- uzavření pracovních smluv se členy realizačního týmu
- založení projektové dokumentace (elektronické i fyzické)
- řízení projektu dle Rozhodnutí o poskytnutí dotace a schválené projektové žádosti a v souladu s podporovanými aktivitami Výzvy 094 a Investiční priority 1.3 OPZ
- aplikace Pravidel pro žadatele a příjemce (obecné i specifické části)
- komunikace s poskytovatelem dotace
- koordinace projektového týmu (porady)
- koordinace využití výstupů projektu (zejména závěrů, připomínek a doporučení z workshopů, kulatých stolů, mezinárodní konference) mimo projekt (v každodenní spolupráci obou svazů s ústředními orgány státní správy v otázkách pracovních podmínek, pracovněprávních vztahů, Společné zemědělské politiky, politiky zaměstnanosti, EU, BOZP apod.)
- kontrola plnění harmonogramu, výstupů a indikátorů
- kontrola způsobilosti výdajů a čerpání rozpočtu
- zpracovávání monitorovacích zpráv, žádostí o platbu a závěrečné evaluační zprávy
- poskytnutí součinnosti při kontrole na místě
- vytváření podmínek pro udržitelnost projektu.

V rámci projektu, který byl zaměřen na oblasti udržitelného rozvoje zemědělství a venkova se vytvořily následující podpůrné nástroje sociálního dialogu:



- Nové chybějící moderní informační zdroje – informace zveřejněny na portálu ASO www.odbor.info, jsou pravidelně zveřejňovány informace z příslušných oblastí zemědělství zejména z pracovněprávní oblast i na webových stránkách „Sociální dialog v zemědělství“ AGRODIALOG.cz a na webových stránkách příjemce a partnera.
- Vytvořily se podpůrné informační materiály zaměřené na aktuální informační potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Přenos výstupů projektu do RHSD ČR a na úroveň EU a evropských zaměstnavatelských a zaměstnaneckých struktur v zemědělství byl zabezpečen pravidelně prostřednictvím statutárních zástupců příjemce OSPZV-ASO ČR a partnera ČMSZP.

Praktické využití zkušeností z dobré praxe ze zahraničí z oblastí udržitelného rozvoje zemědělství a venkova - zkušenosti byly prezentovány na workshopech a kulatých stolech a na dalších neformálních setkáních se zástupci cílové skupiny, které se uskutečnily v rámci realizace projektu.

Hodnocení realizace projektu

Na projektové úrovni se hodnotilo, zdali jsou cíle projektu relevantní k cílům Operačního programu Zaměstnanost a zda cíle projektů přispívají k dosažení cílů programu.

Cílem bylo zlepšit:

Relevance ve vztahu ke strategickým dokumentům a politikám v oblasti sociálního dialogu v České republice

Příjemce i partner projektu úzce spolupracují v rámci RHSD ČR (Tripartita) při řešení nových vládních návrhů, rozhodujících pro oblast zaměstnanosti a taktéž v legislativní a hospodářské oblasti EU. Projekt byl zaměřený na posílení kapacit sociálních partnerů. Z tohoto pohledu je tedy projekt „Posilování sociálního dialogu v zemědělství v oblastech trvale udržitelného rozvoje zemědělství a venkova“ relevantní.

Relevance projektu ve vztahu k aktuálnímu vývoji v České republice

Hlavní cíle projektu vycházejí z dlouholetých zkušeností v rámci sociálního dialogu a také znalosti prostředí a potřeb vybudovat informační základnu sociálních partnerů, ke zkvalitnění komunikace v rámci sociálního dialogu a tím přispět ke zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti sociálních partnerů v České republice.

O potřebnosti projektu s obdobnou strukturou, bylo rozhodnuto jednak na základě dotazníkových šetření, provedených s cílem poznat potřeby zástupců sociálního dialogu a jejich aktérů. Projekt je tedy relevantní k aktuálnímu vývoji v ČR, tím, že vhodně zvolenými aktivitami přímo ovlivňuje zvýšení odborné úrovně zástupce cílové skupiny.



Relevance indikátorů k cílům a výstupům projektu

Vztah mezi indikátory programu a jejich výpovědní hodnota na úrovni projektu „Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů“ a „Populace zasažená aktivitou na podporu sociálního dialogu“, je zřejmý. Výstupy projektu jsou transformovatelné na úroveň programových indikátorů a zároveň dané indikátory zvolené pro naplňování projektových a tím i programových cílů mají logickou návaznost ke zvoleným projektovým klíčovým aktivitám.

Ze zvolených indikátorů je možné dovodit, jak projekt přispěl k naplnění programových cílů OPZ v prioritní ose „Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly“ a investiční prioritě „Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám“.

Relevance partnerství v projektu

Příjemce i partner projektu úzce spolupracují v rámci RHSD (Tripartita) při řešení nových vládních návrhů, rozhodujících pro pracovněprávní oblast ČR a EU. Je tedy zřejmé a relevantní, že tyto subjekty spolupracují a synergickým způsobem realizují aktivity směrem k cílovým skupinám (zaměstnancům a zaměstnavatelům), se kterými umí komunikovat.

Z tohoto důvodu bylo partnerství zvoleno velmi vhodně.

Účelnost

Účelnost se hodnotila na základě rozboru monitorovacích ukazatelů programové úrovně na úrovni projektu. Na projektové úrovni se analyzovalo, jakou měrou dosáhly projektové ukazatele cílových hodnot.

Z revize výstupů jednotlivých klíčových aktivit je zřejmé, že projekt splnil svůj účel v podobě, v jaké byl naplánován.

Žádná aktivita, dle hodnot monitorovacích ukazatelů nezůstala nenaplněná, naopak proběhly některé aktivity, zejména dílčího charakteru, které nejsou reflektovány indikátory.

Naplnění monitorovacích indikátorů za celý projekt

Populace zasažená aktivitou na podporu sociálního dialogu:	Plán osob 320	Skutečnost 367 osob
Počet napsaných a zveřejněných analytických a strategických dokumentů (vč. evaluačních):	Plán 7	Skutečnost 7



Účinnost

Projekt se hodnotil z hlediska přípravy projektového rozpočtu a jeho realizace. Hodnotilo se, zda by nešlo jiným, efektivnějším způsobem dosáhnout stejných výstupů a výsledků, než byl způsob zvolený projektovými příjemci.

V projektu je možné sledovat naplnění cílů projektu, potažmo programu, prostřednictvím naplnění měřitelných indikátorů v rámci jednotlivých klíčových aktivit tam, kde nám tyto aktivity a jejich výstupy do indikátorů vstupují.

Obecně lze říci, že v rámci jednotlivých klíčových aktivit bylo dosaženo v rámci plánovaného rozpočtu, více výstupů, než bylo původně plánováno v žádosti.

Úspěšný sociální dialog předpokládá přístup všech zúčastněných subjektů k relevantním informacím a efektivní komunikaci.

Z hlediska hospodárnosti je možné projekt považovat za velmi účinný.

Dopad

V období bezprostředně po ukončení projektových aktivit je předčasné hodnotit dopady projektu, které bude možné sledovat až s určitým časovým odstupem. Nicméně došlo ke kumulaci know-how na národní i mezinárodní úrovni, hmotnému zachycení těchto poznatků a částečnému zavedení do praxe u dotčených institucí sociálního dialogu (realizujících projekt). Velká část těchto výstupů je i veřejně přístupná (odborné studie, metodické příručky, odborné články).

Dopady na způsob vedení sociálního dialogu v oblastech udržitelného rozvoje zemědělství a venkova v blízké budoucnosti jsou tedy odvislé od schopnosti uvedené poznatky aplikovat v praxi a zavést eventuální změny v pracovním prostředí a tím přispět k stabilitě dotčených institucí a jejich lidských zdrojů. Všechny tyto atributy jsou v rámci projektu naplněny.

Udržitelnost

Evaluace udržitelnosti se zaměřila na ověření možnosti, jestli se dosažené výstupy a výsledky projektu dají také použít v období po ukončení realizace projektu.

Předpoklady pro udržitelnost jsou naplněné zejména v souvislosti s hmotným zachycením výstupů projektu.



Závěr

1. Projekt je možné považovat za relevantní z hlediska kompatibility s nejnovějšími trendy i legislativou ČR i EU. Z hlediska relevance indikátorové soustavy ve vztahu k sledovaným cílům projektu a Operačního programu Zaměstnanost (v příslušné prioritní ose), mají tyto indikátory vypovídající hodnotu a vhodně zohledňují výstupy dílčích projektových aktivit. Naplnění kritéria relevance je tedy možné hodnotit jako vynikající.
2. Projekt jednoznačně naplnil svůj účel, dle indikátorů, dle kterých se měří naplnění jeho cílů. V případě KA č. 04 dokonce projekt vyprodukoval značné množství výstupů (odborné články, letáky atp.), které nejsou v indikátorech zohledněny, ale podtrhují smysluplnost dalších dílčích aktivit. Z tohoto důvodu může být účelnost vyhodnocena jako vynikající.
3. Účinnost vynaložených prostředků při transformaci na výstupy a potažmo naplnění cílů projektu/programu je také vynikající. Projekt vygeneroval, při nižším množství vyčerpaných prostředků, vyšší hodnoty výstupů.
4. Jaký bude mít projekt dopad na stav, úroveň a odbornost při sociálním dialogu, není možné bez uplynutí určitého období kvalifikovaně vyhodnotit. Dopad bude odvislý ne pouze od vnitřních, ale také vnějších vlivů, např. stav na trhu práce, politické klima, potřeby a situaci v ekonomice. Dalším faktorem je také přenos zkušeností dál, zejména na mladší zaměstnance.
5. Pro udržitelnost výsledků projektu po delší dobu platí velmi podobné argumenty, jako pro hodnocení dopadu. Mezi interní faktory podmiňující udržitelnost patří zejména vůle klíčových aktérů sociálního dialogu spolupracovat do budoucna v oblastech udržitelného rozvoje zemědělství a venkova a zejména tuto spolupráci prohlubovat nebo rozšiřovat o další subjekty a vnějšími faktory je zejména možnost financování navazujících projektů a aktivit do budoucna.

Obě kritéria, tj. dopad a udržitelnost jsou vyhodnocena jako velmi dobrá.

V Praze dne 29. září 2022