

Informace ze zahraniční cesty

Za účelem přenosu zkušeností a dobré praxe ze zahraničí, který je hlavním cílem klíčové aktivity č. 06 projektu „**Posilování sociálního dialogu zvyšováním úrovně kolektivního vyjednávání zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemědělství**“, reg. číslo **CZ.1.04/1.1.01/B9.00010**, se ve dnech 23. – 24. února 2015 uskutečnila zahraniční cesta do Maďarska.

Hlavním cílem zahraniční cesty bylo především získání praktických zkušeností z oblasti sociálního dialogu mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů v zemích EU v odvětví zemědělství, dále také předání zkušeností s parametry minimální mzdy a dopady nové Společné zemědělské politiky.

V rámci zahraniční cesty jsme navštívili zaměstnavatelskou organizaci **MOSZ**, která zastupuje zájmy zemědělců a zemědělských družstev, a která společně s odborovou organizací **MEDÓSZ** v Maďarsku uzavírá kolektivní smlouvu pro sektor v zemědělství.

- 1. Struktura maďarského zemědělství**
- 2. Odborové organizace v sektoru zemědělství**
- 3. Kolektivní vyjednávání v zemědělství**
- 4. Pracovní náklady**

Co se týče struktury zemědělství v Maďarsku, 49% je tvořeno soukromými zemědělci, 40% zemědělskými podniky a 11% ostatními uživateli, školami, vojáky apod. Celkově je tedy 8800 zemědělských podniků s průměrnou užívanou plochou 241 ha, a 483000 soukromých zemědělců s průměrnou užívanou plochou 5,1 ha. Maximální rozloha půdy na jednoho farmáře je omezena 1200 ha, nad tento limit nedostávají žádné platby. Specifická je i legislativa při prodeji zemědělské půdy, která preferuje domácí zemědělce, a mohou ji kupovat jen tací, kteří mají zemědělské vzdělání uznávané maďarskou vládou, nebo mají alespoň 3 roky zkušenosti se zemědělským hospodařením. K tomuto tématu se rozvinula zajímavá diskuze, ve které předseda ZS ČR vysvětlil odlišnosti českého zemědělství a konstatoval, že rozloha našich členů je v průměru vyšší než 1200 ha.

Dále se hovořilo o otázkách kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv. První kolektivní smlouva byla vyjednána v roce 2003. Kolektivní smlouva není rozšiřována na celý sektor, nýbrž platí pouze pro členy daných organizací. Reprezentativnost odborové organizace je dána zastoupením minimálně 10% zaměstnanců. Zajímavým poznáním byl fakt, že kolektivní smlouvy přináší značné výhody především pro zaměstnavatele. Kolektivní smlouvou je upravena například doba výpovědní lhůty, která je kratší, fond pracovní doby, rozdělené směny, počet hodin přesčasů, který je možný díky kolektivní smlouvě navýšit, delší zkušební doba a další.

Dále nám bylo vysvětleno zvýšení minimální mzdy na národní úrovni v roce 2012. Z grafu, který znázorňoval jak hrubou, tak čistou minimální mzdu, bylo patrné, že i přes opravdu významný nárůst hrubé minimální mzdy k zvýšení čisté minimální mzdy došlo jen nepatrně. Výrazně se totiž zároveň zvýšily pracovní náklady. Hrubá minimální mzda činí cca 10 000 Kč a čistá minimální mzda pak cca 6 000 Kč.

V závěru se diskutovalo a obecné situaci zemědělství v Evropě, a také o problematice generační obměny v sektoru zemědělství.

Díky setkání se zástupci organizace MOSZ jsme získali užitečné informace a zajímavé poznatky, které mohou být využity v oblasti kolektivního vyjednávání v České republice. Poznatky ze zahraničních cest budeme dále předávat a prezentovat cílové skupině během akcí a činností organizovaných v rámci tohoto projektu.

Na získávání a předávání praktických zkušeností z oblasti sociálního dialogu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v zemích EU v odvětví zemědělství s možností využití těchto poznatků v České republice se zaměříme i při dalších zahraničních cestách realizovaných v rámci projektu.

Adriana Volmanová

manažer projektu ZS ČR

V Praze dne 27.2.2015