

Teze

Zaměstnání v zemědělství a venkovských oblastech Evropy

- 1 Zemědělství a lesní hospodářství a zahradnictví jsou pro situaci na trhu práce v často slabě strukturovaných venkovských oblastech Evropy stále ještě významným faktorem.**
- 2 Po léta trvajícím poklesu počtu zaměstnanců v zemědělství se počty pracovníků v závislých pracovních poměrech stabilizují. V některých regionech zaměstnanost osob v pracovních poměrech celkově narůstá.**
- 3 Diferenciace práce dále pokračuje. Vzniká vrstva zaměstnanců s vysokou kvalifikací. Na druhé straně přibývají v zemědělství nízko kvalifikované činnosti. Díky dostupnosti lidí ze střední a (jiho)východní Evropy byla vytvořena vrstva zaměstnanců, která se nabízí (nejen) v sezónních špičkových obdobích za nízké mzdy a za nízkých sociálních standardů.**
- 4 Stabilizace vysoce kvalifikované vrstvy zaměstnanců je trvale možná pouze tehdy, když**
 - bude odborné a další odborné vzdělávání potenciálu pracovních sil probíhat ve smyslu celoživotního vzdělávání,
 - dojde k vyrovnávání se s konkurencí s jinými regiony a obory na základě strategie orientované na zaměstnance,
 - budou vysoce kvalifikovaní pracovníci udrženi v podnicích díky nárůstu celoročního zaměstnávání.
- 5 Konec sezónního zaměstnávání zahraničních zaměstnanců v evropském zemědělství je zatím v nedohlednu. Naopak, na základě hospodářského zlepšování v zemích střední a jižní Evropy dále poroste. K sezónnímu zaměstnávání bude docházet hlavně v oborech s nízkou kvalifikací a nízkou úrovní odměňování.**
- 6 Pokud by došlo k oslabení zájmu sezónních pracovních sil přicházet do zemědělství Evropské unie, budou podniky žádat, aby byl povolen příchod levných pracovních sil ze zemí mimo EU. Vlády tomuto volání (tak jak k tomu za posledních 150 let v Německu vždy znovu docházelo) ustoupí.**

Teze pro moderní zaměstnaneckou politiku v evropském zemědělství

- 7** Vlády v Evropě a Evropská unie, chtějí-li vyhovět nárokům lisabonské strategie na větší růst a zaměstnanost a göteborgské strategie na trvale udržitelnou Evropu, se musí vyrovnat s požadavky na moderní zaměstnavatelskou politiku v zemědělství.
- 8** Dosavadní zemědělská politika byla zaměřená podle jednostranných zájmů farmářské a hospodářské lobby. Zájmy zaměstnanců zůstávaly ve velké míře nezohledněny. Kritika zemědělských dotací není zcela neoprávněná, mnohá zájmová sdružení i politici žádají změnu myšlení.
- 9** Zemědělská politika se musí postarat, aby zaměstnanci v zemědělství měli přiměřený příjem. Potřebujeme moderní kolektivní smlouvy mezi sociálními partnery v zemědělství, které budou podpořeny průvodními opatřeními členských zemí a Evropské unie.
- 10** Moderní kolektivní smlouvy musí odpovídat zvýšeným požadavkům na podnikové úrovni. K nim patří kromě dohod o mzdách stále více také témata jako
 - celoživotní vzdělávání,
 - zajištění ve stáří a odchod do důchodu
 - více prevence v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci
 - účast zaměstnanců(heslo: solidární tarifní politika)
- 11** Pro realizaci lisabonské a göteborgské strategie Evropské unie musí politikové zlepšit rámec pro výsledky dosažené v kolektivních smlouvách, k tomu patří
 - požadavek dobré práce – týkající se např. udělování vinět
 - otevření nových možností účasti zaměstnanců při rozhodování na vyšší než podnikové úrovni
 - požadavek celoživotního vzdělávání
 - podpora evropské strategie zaměstnanosti v zemědělství
 - prosazování stejných evropských sociálních standardů, především v bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci