Krmit zrána musí i šéfové farem

Zaměstnavatelé v zemědělství bojují s vžitými představami o namáhavé manuální práci.

Jan Drahorád
redaktor
MF DNES



V českém zemědělství stále chybí kolem 5 000 lidí, situace se pomalu zhoršuje, říká v rozhovoru s MF DNES jednatelka personální agentury AgroJobs Lenka Šímová. V současnosti už i někteří předsedové družstev chodí brzy ráno krmit krávy, na druhou stranu se ale zvyšuje odbornost zahraničních pracovníků.

Váš portál za dva roky fungování zprostředkoval práci téměř tisícovce lidí, inzerovalo u vás více než 200 firem. Dá se vyčíst nějaký trend?
Ano, sledujeme zvyšující se tlak na zemědělské podniky. Některé podniky jsou natolik personálně poddimenzované, že i vedoucí pracovníci musejí zastupovat chybějící zaměstnance, včetně například krmení zvířat po ránu. Lidé nejsou. A specifikem zemědělství je, že když máte živočišnou výrobu, nemůžete ji „vypnout“. Třeba skot musíte dojit a krmit každý den, jinak to nejde. V zemědělství stále chybí kolem pěti tisíc lidí.

Jaké pozice se hledají nejvíce?
Mezi nejvíce poptávané pozice dlouhodobě patří dojiči, ošetřovatelé zvířat a pracovníci do živočišné výroby. Zejména po začátku války na Ukrajině odešlo na frontu mnoho kvalifikovaných pracovníků, kteří tvořili oporu provozů. Zemědělci poté často nabídli práci a ubytování manželkám a dětem svých pracovníků, kteří se museli vrátit na Ukrajinu.

Ačkoliv některé úřady vnímaly, že to bude pro zemědělství představovat problém, například ministerstvo práce a sociálních věcí zdůrazňovalo, že do ČR přišlo na sto tisíc uprchlíků – a ať tedy v zemědělství zaměstnáme je. Bohužel, zemědělství je příliš specifický obor. Uprchlíci před válkou, často vysoce kvalifikovaní v jiných profesích, do zemědělství pracovat nepřišli. Výjimek, kdy někdo s dočasnou ochranou jde pracovat do zemědělství, je asi stovka v celé republice. Většinou jde o známé těch, kteří už u českých zemědělců pracují.

Může se zdát, že mzdy nejsou nejvyšší, ale za schopného traktoristu se nyní platí už pěkné peníze, třeba i 50 tisíc korun měsíčně, a za kvalifikovaného agronoma se platí „zlatem“.

> Zajímavým benefitem může být bydlení přímo v areálu podniku.

Kromě Ukrajinců, které národnosti v rámci zemědělství v ČR pracují?
V českém zemědělství dnes pracují lidé mnoha národností. Naši klienti nejčastěji zaměstnávají pracovníky z Ukrajiny, Moldavska, Bulharska nebo Filipín. Například s Mongolskem máme v AgroJobs navázanou velmi profesionální spolupráci díky paní Adže Erdenebat, která dlouhodobě žije v České republice. Kandidáty připravuje už v místě náboru v Mongolsku a pomáhá jim s adaptací v Česku. Při práci s pracovníky z Mongolska jsme zjistili, že je důležité zohlednit kulturní zvyklosti, například ve stravování – podniky, které poskytnou vybavenou kuchyňku, zvyšují jejich komfort i adaptaci. Podobně je důležité řešit jazykovou podporu, například prostřednictvím náboru zkušených česky hovořících předáků, kteří v podniku působí po dobu zaškolení nových zaměstnanců. V poslední době jsou pro nás také čím dál více zajímaví Filipínci.

Proč zrovna oni?
Je to díky mezivládnímu izraelsko-filipínskému programu AgroStudies. Program je koncipován jako jedenáctiměsíční stáž zaměřená na praktické dovednosti v zemědělství na farmách v Izraeli, s cílem posílit kvalifikaci filipínských účastníků a následný přínos pro jejich rodnou zemi. Díky této přípravě jsou tito absolventi skvěle připraveni i na české podmínky. Jsou schopni zastávat odborné pracovní pozice. Jednorázová cena za nábor takového zaměstnance je samozřejmě adekvátně vyšší než v případě méně kvalifikovaných pracovníků z jiných zemí.

Stále ještě fungují personální agentury, přes které se rekrutují třeba sezonní zaměstnanci?
Ano. A jsou s tím spojena různá rizika. Konkrétní pracovníci mohou být způsobilí pracovat v Česku legálně, přesto zemědělské podniky často čelí složité situaci při ověřování legálnosti náborových postupů. Někdy dochází k situaci, že podnik uzavře smlouvu s agenturou, která nemá povolení podle zákona o zaměstnanosti. Na první pohled to personalisté nemusí poznat. Proto vždy doporučujeme ověřit agenturu v online evidenci agentur práce vedené ministerstvem práce a sociálních věcí.



Práce na statku Když máte živočišnou výrobu, nemůžete ji „vypnout“, říká jednatelka agentury AgroJobs Lenka Šímová. Foto: Jan Zátorský, MAFRA

Dlouhodobě se hovoří o nedostatku pracovníků v zemědělství s tím, že je třeba zvýšit prestiž povolání, ale také mzdy. Jsou zde nějaké skryté benefity, kvůli kterým by mohli lidé do zemědělství nastoupit?
Zemědělství má co nabídnout – kromě stabilní práce například i možnost bydlení přímo v areálu podniku, často v plně vybavených bytech, což může být ideální pro mladé rodiny. Možnost zaměstnaneckých bytů nemá pochopitelně každá farma, ale podobná nabídka je součástí pětiny námi inzerovaných pozic. Dalším bonusem bývá stravování za symbolickou cenu, možnost nákupu potravin a dalších výrobků zaměstnavatele za výhodné ceny nebo třeba pomoc při získání školky či školy v blízkosti farmy. Snažíme se tyto benefity zviditelňovat a pomáhat podnikům formulovat je jako součást značky zaměstnavatele.

Otázka prestiže práce v zemědělství je klíčová. Posun ve vnímání širší veřejností je spíše v začátcích, ale skutečností je, že zemědělství jako obor prochází zásadní modernizací. Obraz zastaralého oboru, ve kterém převažuje těžká manuální práce, neodpovídá skutečnosti. Součástí práce v zemědělství jsou stále častěji nejnovější technologie, ať už jde o práci agronomů, traktoristů, nebo obsluhy dalších zemědělských strojů. Rozšířenější jsou i robotické stáje a robotické dojírny nebo další prvky smart farmingu.

Pokud jde o pracovní podmínky, generace mladších pracovníků má sice určité nároky na flexibilitu, které mají v podmínkách zemědělského provozu své limity, ale i zde se otevírá více možností.

Nebyla by možnost třeba mít krátké a dlouhé týdny, i když by bylo nutné zaměstnat více lidí? Podobně asi nebude třeba dojič celodenní zaměstnání…
Ano, zkrácené úvazky, víkendové směny, kombinace dvou pozic – to vše jsou možnosti, které v zemědělství dávají smysl. Problém není ani v jejich realizaci, ale v tom, že zaměstnavatelé o nich neuvažují strategicky. Pracujeme proto aktivně s komunitou lidí, kteří mají na farmách na starosti personální agendu. Přinášíme trendy mimo jiné právě s cílem, aby personalisté v zemědělství mohli využít plný potenciál flexibilních forem zaměstnání, které by zatraktivnily obor například pro ženy po rodičovské nebo studenty a čerstvé absolventy. V současnosti jen kolem pětiny absolventů středních zemědělských škol jde pracovat do zemědělství. Generační obměna je velká výzva.

Jak to funguje v zahraničí?
V Evropě vidíme podobné problémy, průměrný věk pracovníků v zemědělství se neustále zvyšuje. Například ve Švédsku je zastoupení věkové kategorie nad 65 let 33 procent. U nás je průměrný věk pracovníků v zemědělství okolo padesáti let a v předdůchodovém věku je skoro 40 procent zaměstnanců.