



Ekonomická  
fakulta  
Faculty  
of Economics

Jihočeská univerzita  
v Českých Budějovicích  
University of South Bohemia  
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích  
Ekonomická Fakulta  
Katedra aplikované matematiky a informatiky

Diplomová práce

# Lidský a sociální kapitál v českém zemědělství

Vypracoval: Lukáš Hrzán  
Vedoucí práce: doc. RNDr. Renata Klufová, Ph.D.

České Budějovice 2020

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
Ekonomická fakulta  
Akademický rok: 2017/2018

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lukáš HRZÁN**  
Osobní číslo: **E17595**  
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Řízení a ekonomika podniku**  
Název tématu: **Lidský a sociální kapitál v českém zemědělství**  
Zadávací katedra: **Katedra aplikované matematiky a informatiky**

### Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem diplomové práce je analýza lidského a sociálního kapitálu ve vybraných zemědělských podnicích v rámci celé České republiky. Nezbytnou součástí práce je nastínit teoretických přístupů v oblasti lidského a sociálního kapitálu. Z něj se pak bude odvíjet vlastní analytická část (zvolený přístup, volba dat, formulace hypotéz a způsobu jejich ověřování). Data získaná z dotazníkového šetření vybraných podniků poslouží jako základ pro zpracování vlastní analytické části. Součástí práce bude i prostorová analýza odlišností lidského a sociálního kapitálu zemědělských podniků v regionech.

### Metodický postup:

1. Studium odborné literatury.
2. Literární přehled.
3. Základní teoretické přístupy k hodnocení lidského a sociálního kapitálu v zemědělství.
4. Stanovení hypotéz.
5. Metodická část - akvizice dostupných dat.
6. Vlastní analytická část (počítačový model, dílčí analýzy).
7. Závěry a obecná doporučení.

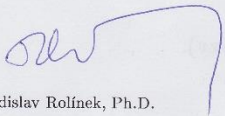
Rozsah grafických prací: dle potřeby  
Rozsah pracovní zprávy: 50 - 60 stran  
Forma zpracování diplomové práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

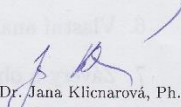
1. Górecki, J., & Halicka, E. (2009). *Human and social capital in agricultural and rural development. Problems of World Agriculture / Problemy Rolnictwa Światowego*, vol. 06, no. 21. Dostupné z: <http://ageconsearch.umn.edu/record/196516>.
2. Hudečková, H., & Lošťák, M. (2003). *Social capital in the change of the Czech agriculture. AGRIC. ECON.*, vol. 49, no. 7. Dostupné z: <http://www.agriculturejournals.cz/publicFiles/59439.pdf>.
3. Chloupková, J., & Bjornskov, Ch. (2002). *Could social capital help Czech agriculture? AGRIC. ECON.*, vol. 48, no. 6. Dostupné z: <http://www.agriculturejournals.cz/publicFiles/59279.pdf>.
4. Pomazalová, N. (2005). *The base of redefining social capital in the conditions of agrarian sector in the Czech republic. Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelinae Brunensis*, vol. 17, no. 3. Dostupné z: [https://acta.mendelu.cz/media/pdf/actaun\\_2006054030175.pdf](https://acta.mendelu.cz/media/pdf/actaun_2006054030175.pdf).
5. Sluková, K., Navrátilová, M. (2012). *Investement in Human Capital - the comparison of the Czech republic and Germany. Human Resources Management & Ergonomics*, vol. VI, no. 1. Dostupné z: [https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2012/2012\\_1\\_06.pdf](https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2012/2012_1_06.pdf).

Vedoucí diplomové práce: RNDr. Renata Klufová, Ph.D.  
Katedra aplikované matematiky a informatiky

Datum zadání diplomové práce: 19. ledna 2018  
Termín odevzdání diplomové práce: 12. dubna 2019

  
doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.  
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA  
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH  
EKONOMICKÁ FAKULTA  
Studentská 13 (4e)  
370 05 České Budějovice

  
RNDr. Jana Kličnarová, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 12. března 2018

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Praze 27.04.2020

Lukáš Hrzán

## Poděkování

Chtěl bych poděkovat své vedoucí diplomové práce doc. RNDr. Renatě Klufové, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce.

# Obsah

1. Úvod.....	3
2. Lidský kapitál.....	4
2.1. Definice lidského kapitálu .....	4
2.2. Investice do lidského kapitálu .....	6
3. Sociální kapitál .....	9
3.1. Individuální a kolektivní sociální kapitál.....	9
3.2. Strukturální a kognitivní sociální kapitál .....	10
3.3. Přemostující, svazující a spojující sociální kapitál .....	10
3.4. Tvorba sociálního kapitálu .....	11
3.5. Specifika sociálního kapitálu v postkomunistických zemích .....	13
4. Venkovský prostor .....	14
4.1. Definice venkovského prostoru .....	14
4.2. Historický vývoj venkova .....	15
4.3. Kolektivizace.....	16
4.4. Zemědělství po roce 1989.....	18
4.5. Venkov jako prostor příležitostí .....	19
4.6. Problémy venkova.....	20
4.7. Znalostní ekonomika a její význam pro regiony.....	20
4.8. Program Leader .....	22
5. Metodika .....	23
5.1. Dotazník.....	23
5.2. Statistické metody.....	25
6. Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	27

6.1.	Způsob vyhledávání nových zaměstnanců.....	27
6.2.	Sezonní pracovníci.....	29
6.3.	Spolupráce se vzdělávacími institucemi.....	31
6.4.	Vztah mezi spoluprací se vzdělávacími institucemi a najímáním sezonních pracovníků. ....	33
6.5.	Vzdělávání zaměstnanců.....	35
6.6.	Výhody pro zaměstnance.....	39
6.7.	Spolupráce s Hospodářskou komorou .....	41
6.8.	Místní akční skupiny.....	43
6.9.	Agrární komora .....	44
6.10.	Vztah mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v Místní akční skupině.....	46
6.11.	Účast na veřejném životě v regionu .....	48
6.12.	Žádosti o dotace .....	52
6.13.	Vztah mezi vzděláváním zaměstnanců a způsobem zpracování žádostí o dotace	54
6.14.	Agroturistika .....	55
7.	Závěr .....	56
I.	Summary.....	58
II.	Seznam použité literatury.....	59
III.	Internetové zdroje: .....	62
IV.	Seznam obrázků.....	63
V.	Seznam tabulek.....	63
VI.	Příloha .....	64

# 1. Úvod

Tato diplomová práce je zaměřena na téma lidského a sociálního kapitálu v českém zemědělství. Problematika lidského a sociálního kapitálu je v dnešní době populární. Podniky si uvědomují, že se musejí zabývat dalšími oblastmi, než je pouze obchod a generování zisku. Investice do zaměstnanců a kontaktů může podniku přinést konkurenční výhodu.

Kvalitní lidský kapitál poskytuje podnikům lepší možnost adaptovat se v rychle se měnícím prostředí. Kvalitní kontakty a zdroje informací, pak podnikům usnadňují efektivní vykonávání jejich činnosti.

Cílem této diplomové práce je analýza lidského a sociálního kapitálu v jednotlivých regionech České republiky. Z hlediska lidského kapitálu práce analyzuje především, jakým způsobem podniky získávají zaměstnance a jakým způsobem se podniky snaží své zaměstnance udržet. Sociální kapitál je analyzován především na členství v různých organizacích a účasti zemědělských podniků na veřejném životě v okolí podniku.

Zemědělství je jedním z nejpodporovanějších sektorů v rámci Evropské Unie. Ta do zemědělství investuje nemalé finanční prostředky. V poslední době se objevují i programové výzvy na zvýšení úrovně lidského kapitálu v zemědělství. Tato podpora má za úkol nejenom zvednout konkurenceschopnost zemědělských podniků, ale sekundárním cílem je pozvednutí úrovně venkova jako celku.

Zemědělské podniky jsou historicky jedním z hlavních aktérů venkovského života a rozvoje. Nejenom, že zemědělské podniky vytvářejí velkou část pracovních míst na venkově, jsou také tvůrci venkovské krajiny. V minulém století byly zemědělské podniky dokonce centrem veškerého dění na venkově.



## 2. Lidský kapitál

Kapitál vnímáme z ekonomického hlediska jako důležitý vstup pro vytváření hodnot. Pojem lidského kapitálu byl zaveden v nedaleké minulosti. S nástupem strojů, které nahrazují těžkou fyzickou práci, se lidstvo začalo zaměřovat na člověka nejen jako na zdroj fyzické síly. V dnešní době už na lidský kapitál pohlížíme téměř výhradně jako na duševní stránku jednice, jeho znalosti a schopnosti.

### 2.1. Definice lidského kapitálu

Podle definice OECD lze lidský kapitál definovat jako soubor znalostí, dovedností a dalších osobních charakteristik, které pomáhají jedinci být produktivní. Lidský kapitál jedince se skládá ze znalostí získaných formálním vzděláním (školy) a neformálním vzděláváním, které představují pracovní zkušenosti a praxe.<sup>1</sup>

Egert, Botev a Turner (2019) rozvíjejí nový směr měření lidského kapitálu. Toto nové měření je založeno zejména na počtu let školní docházky (a počtu let strávených studiem celkově) a také na míře návratnosti investic do vzdělání. Jejich empirická analýza ukázala způsoby, kterými lze zvýšit lidský kapitál na národní úrovni:

- více dětí navštěvujících předškolní vzdělávací instituce zvyšuje lidský kapitál, zejména pak v zemích s velkým počtem znevýhodněných dětí,
- počet studentů na jednoho učitele jako měřítko kvality výuky. Výuka v malých skupinách dává studentům větší prostor pro rozvinutí jejich schopností. Zároveň to dokazuje, že čím více kvalifikovaných učitelů, tím vyšší úroveň lidského kapitálu žáků,
- rozdělení studentů v pozdějším věku podle jejich schopností. Seskupování studentů se stejnými schopnostmi přináší vyšší efektivitu vzdělávání,
- větší autonomie školám (školy by měly mít větší autonomii v rozhodování o skladbě výuky a o způsobu, jak připraví své žáky na zvládnutí zkoušky, a to zejména v zemích, kde jsou aplikovány centrálně řízené zkoušky).

---

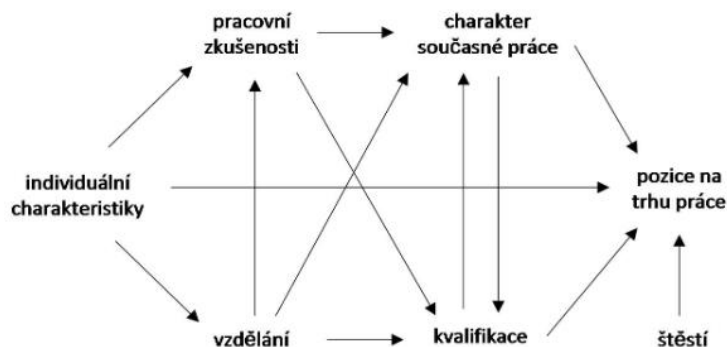
<sup>1</sup> <https://www.oecd.org/insights/humancapital-tableofcontents.htm>

Kuchař (2007) se zabývá elementy modelu lidského kapitálu na trhu práce. Vhodné pracovní místo je pro každého jedince jiné a vyplývá z kombinace několika elementárních prvků. Kuchař k nim navíc přiřazuje i atribut štěstí, které může hrát v určitých situacích klíčovou roli.

Individuální charakteristiky jsou dány především prostředím, ve kterém jedinec vyrůstal. A to zejména rodinné zázemí, společnost okolo jedince, národní zvyklost a kultura. Mezi individuální charakteristiky můžeme ještě přiřadit genetickou výbavu a pohlaví. Dalším elementem je vzdělání, které také svým způsobem formuje jedince.

S těmito dvěma elementy jedinec vstupuje na trh práce. V práci se pak člověk učí dalším schopnostem. Velký vliv na okamžitou hodnotu lidského kapitálu má současná pozice a vlastnosti a schopnosti, které potřebuje k vykonání této pozice. Všechny tyto elementy pak mají vliv na pozici jedince na trhu práce.

Obrázek 1: elementy ovlivňující pozici jedince na trhu práce



(Zdroj: Kuchař, 2007)

Sirovátka (1997) zmiňuje, že lidský kapitál má vliv na produktivitu jedince. Ovšem velmi záleží na samotném člověku, jakým způsobem svůj lidský kapitál využije, jakým způsobem ho bude dále rozvíjet. Investice do svého lidského kapitálu by měly být promyšlené a měly by korespondovat s vizí o pozici na trhu práce. Situace na trhu práce má tedy vliv na rozhodování jedince o časových a finančních investicích do lidského kapitálu.

Teorie lidského kapitálu však čelí také kritice. V mnoha situacích ani vysoký lidský kapitál nezaručuje úměrné výdělků či pozice. Toto zmiňuje například Kadeřábková (2005).

Vysoký lidský kapitál by podle teorie měl zajišťovat i vyšší pozice, a to nejenom na pracovním trhu ale i na společenském žebříčku. Samotný trh práce je pak sám o sobě hlavním faktorem, který určuje pozici jedince. Je-li nízká nezaměstnanost, jedinec má mnohem vyšší šanci uplatnit svůj kapitál. V případě vysoké nezaměstnanosti se na trhu práce vyskytuje velké množství konkurentů s podobným kapitálem a pozice jedince je tedy oslabena.

Co se týče interního trhu práce, zde bývají posuzovány především pracovní výsledky a výkon jedince na dané pozici. Jedinec tedy ztrácí část svého kapitálu (zkušenosti z předchozích firem, vzdělání v minulosti) a jeho vyjednávací pozice slábne.

Granovetter (1995) například kritizuje nejasnost vztahu mezi investicemi do lidského kapitálu a jeho následný růst. V některých situacích je velmi těžké prokázat, že se skutečně jedná o investici, a ne pouze o náklad vynaložený na vzdělávání, který nemá žádné zhodnocení.

Schultz (1994) zastává názor, že ekonomický růst jednotlivých zemí je daný především technologickým pokrokem, investicemi do výzkumu a vývoje a investicemi do vzdělávacích systémů. Schultz také zmiňuje důležitost specializace. Přesná znalost postupů otevírá možnost pro vylepšení procesu, a tím zajištění větší efektivity. Pokud se každý jednotlivec soustředí na přesně danou část úkolu, po čase tu část zvládne dokončit mnohem rychleji, a tím se zvyšuje produktivita práce. Odvrácenou stranou specializace je fakt, že nadměrná specializace může způsobit problémy při hledání nové pozice, či vytvoření nesnesitelné rutiny.

## **2.2. Investice do lidského kapitálu**

Hlavním představitelem, který se zabýval investicemi do lidského kapitálu, byl Gary Becker. Becker (1993) zmiňuje, že jako investice můžeme označit nejenom peněžní prostředky, ale také čas strávený například přípravou či sháněním materiálů. Investice do lidského kapitálu se rozlišují stejně jako jiné investice na krátkodobé a dlouhodobé. Krátkodobé investice mohou být například jednorázové certifikace či školení. Dlouhodobé investice jsou většinou propracované systémy firemního vzdělávání firem, aby jejich zaměstnanci zůstali konkurenceschopní. Oba druhy investic se vyznačují tím, že se projevují v delším časovém horizontu, jelikož znalosti mohou být využity dlouhodobě.

Becker (1993) také zmiňuje, že v případě „zlatého pravidla“ produktivity práce, je potřeba vzít v úvahu náklady na zvyšování lidského kapitálu. Podle „zlatého pravidla“ firma najímá zdroje až do situace, kdy se mezní produktivita práce rovná mzdě za vykonanou práci. Becker říká, že firma by měla k vyplacené mzdě ještě připočítat náklady na zvyšování lidského kapitálu. Tato nákladová položka se projevuje zejména v prvních týdnech či měsících po nástupu nového zaměstnance na pracovní pozici.

Náklady na investice do lidského kapitálu můžeme dále dělit na přímé a nepřímé náklady. Přímými náklady rozumíme náklady vynaložené na vzdělání a studium. Jedná se o různé poplatky a nákup studijních materiálů. Jelikož vzdělání nevyžaduje pouze finanční náklady, ale i časové náklady, existují zde i nepřímé náklady. Konkrétně náklady obětované příležitosti, tedy čas strávený studiem, který by zaměstnanec mohl strávit vytvářením produktu. Tyto náklady obětované příležitosti se zvyšují podle toho, jak vysoko se zaměstnanec nachází v organizační struktuře.

Každý podnik se snaží své investice ochraňovat. Nejinak tomu je v případě investic do lidského kapitálu. V případech, kdy firma věnuje velké finanční prostředky a čas se snaží své zaměstnance, do nichž bylo investováno, smluvně zavázat různými klauzulemi, které znemožňují zaměstnanci opustit firmu ihned po skončení programu. Jako příklad můžeme uvést různé talentové programy, kdy si firmy zavážou mladé talentované zaměstnance na delší dobu.

Kameníček (2003) říká, že velký podíl na úrovni lidského kapitálu má škola jako hlavní vzdělávací instituce. Ve většině zemí je zavedena povinná školní docházka, která by měla zajistit, že všichni obyvatelé budou mít alespoň určitou úroveň lidského kapitálu. Tato úroveň se navíc neustále zvyšuje. Příkladem může být systém výuky cizích jazyků, které se dnes zařazují již do prvních tříd základních škol.

Některé profese dokonce požadují určitou úroveň znalostí a schopností. Tato úroveň je často ověřena certifikací. Mezi tyto profese patří například lékaři, kteří musí prokázat své znalosti během studia a dále poté během atestace. Podobným příkladem jsou také právníci, kteří musí prokázat několikaletou praxi v oboru.

Koubek (1995) vysvětluje, že identifikace potřeb vzdělávání není pro podniky jednoduchá. Lidský kapitál je velmi těžké kvantifikovat, stejně tak je obtížné vytvořit znalostní požadavky na pracovní místo. Z těchto důvodů se při zjišťování vhodnosti kandidáta velmi často berou v potaz pouze informace z životopisu. U pracovníků, kteří mají již delší praxi v oboru, se přihlíží k této položce.

Identifikace potřeb vzdělávání vlastních zaměstnanců je tedy z velké části založena na odhadu. Zejména jedná-li se o firmy s velkým počtem zaměstnanců. V těch podnicích se vychází z obecných předpokladů, co by každý zaměstnanec měl znát. Problém nastává, pokud se firma rozhodne rozšířit tento standard. Každý pracovník má totiž jinou úroveň znalostí a pro část zaměstnanců může být rozšiřující školení pouze ztrátou času (tím podniku vzniká ztráta v podobě nákladů obětovaných příležitostí).

Podle Hübelové (2013) je důležitá vazba lidí na region, ze kterého pochází. Výrobní stroje je v dnešní době možné přesunout téměř kamkoliv, ovšem přesun lidí ve velkém měřítku možný není. A to i v dnešní době, kdy se mobilita lidstva výrazně zvyšuje. Je to zejména z důvodů rodinných vazeb, národní kultury a jazykové vybavenosti. Hübelová zdůrazňuje, že Česká republika dlouhodobě patří k nejhorším zemím v investování do vzdělávání v rámci Evropské unie.

## 3. Sociální kapitál

Vzhledem k tomu, že sociální kapitál je poměrně novým pojmem, existuje mnoho směrů. Rozlišovat můžeme tři základní směry. Prvním směrem sociálního kapitálu jsou neformální normy, tedy vazby, které mezi sebou vytváří jednotlivci vzájemnou interakcí. Dlouhodobá interakce s pozitivní zpětnou vazbou vede k vytváření a prohlubování důvěry. Tato důvěra pak má pozitivní vliv na fungování všech zainteresovaných stran (Pileček, 2010).

Druhým směrem je funkcionální pojetí sociálního kapitálu, které je založené na systému očekávání a závazků. Tyto závazky a očekávání tvoří základní pravidla dané společnosti a mohou se lišit v závislosti na regionu. Třetím směrem pojetí je vnímání sociálního kapitálu jako potenciálu, který lze využít v případě potřeby. Například v situacích, kdy jedinec zná někoho, kdo umí danou činnost udělat lépe či efektivněji (Pileček, 2010).

Dufhues (2006) říká, že každý kapitál vyžaduje investice. Investice do intelektuálního kapitálu nevyžadují pouze peněžní investice. Dalším nákladem je také čas, který musí být zvažován při rozhodování o návratnosti investice. V dnešní době existuje několik variant, které mohou podniky volit. Podniky se často musí rozhodovat, zda investují peníze a čas do vlastních zaměstnanců, nebo jestli vydají více finančních prostředků s minimální investicí času a potřebnou informaci si koupí (popřípadě najmou dalšího zaměstnance s určitou úrovní znalostí).

### 3.1. Individuální a kolektivní sociální kapitál

Základní rozdělení sociálního kapitálu je rozdělení na individuální a kolektivní. Rozdíl mezi těmito dvěma druhy je v tom, komu přinášejí zisk. Myšlenka individuálního sociálního kapitálu říká, že jedinec využívá své kontakty pouze za účelem svého osobního zisku. Zastánci této myšlenky jsou především Bourdieu (1983) a Lin (2005). Teorie kolektivního sociálního kapitálu naopak tvrdí, že zisk připadá všem členům skupiny.

## 3.2. Strukturální a kognitivní sociální kapitál

Uphoff (1999) rozlišuje dva vzájemně propojené druhy sociálního kapitálu. Prvním druhem je strukturální sociální kapitál. Ten je charakterizován především pravidly, rolmi a sociálními sítěmi. Druhý druh se nazývá kognitivní sociální kapitál. Ten je odvozen především z kultury určité oblasti. Nejvýraznějšími charakteristikami jsou hodnoty, postoje a přesvědčení. Oba tyto druhy se navzájem ovlivňují a neustále vyvíjejí.

## 3.3. Přemost'ující, svazující a spojující sociální kapitál

Putnam (2001) rozšířil svůj koncept členství ve skupině o pojmy *briging* a *bonding*. Výraz *bonding* vystihuje úzké vztahy mezi lidmi. Tyto vztahy bývají dlouhodobé a velmi silné. První úzké vztahy budujeme již od narození, a to v rámci rodiny. Později se do tohoto okruhu ještě přidávají přátelé. Další oblastí, kde se vyskytují tyto vazby, jsou různé etnické skupiny a menšiny. Vztahy v těchto skupinách se také vyznačují velkou loajalitou ke skupině, solidaritou mezi členy a tvoří homogenní prostředí, kde nikdo z jedinců se nepovyšuje nad ostatní.

Svazující sociální kapitál můžeme velmi snadno poznat zejména v případě krizí. Jedinci, kterým poskytneme pomoc jako prvními, jsou právě ti, se kterými udržujeme blízké vztahy, a záleží nám na nich. Hawkins (2010) popisuje svazující sociální kapitál na příkladu přípravy před hurikánem v USA. Rodina spolupracuje na zabalení potřebných věcí. Pokud mají v blízkosti příbuzné, kteří nemají automobil, obvykle je vyzvednou a společně pokračují k dalším příbuzným, kteří žijí v oblasti, jež není hurikánem ohrožena. U těchto příbuzných pak celá rodina zůstává, dokud nepomine nebezpečí hurikánu.

*Briging* reprezentuje vztahy spíše vzdálené se slabými osobními vazbami. Do této skupiny patří kolegové z firmy pracující v jiných odděleních, obchodní partneři, přátelé našich příbuzných či členové různých zájmových skupin na sociálních sítích. Tyto kontakty mohou mít velkou váhu v určitých situacích, především když jedinec hledá informaci, kterou zná jen určitá komunita. Udržování těchto kontaktů nevyžaduje velké investice (ať už peněžní či časové). Mohou hrát v určitých situacích klíčovou roli a pomoci jedinci dosáhnout jeho cíle. Příkladem může být cestovatelská skupina, kde si členové sdělují své zážitky a tipy na ubytování v různých destinacích světa.

Přemost'ující sociální kapitál je velmi důležitý také pro etnické komunity. Jeho důležitost se projevuje zejména při imigraci. Pro jedince, kteří se rozhodnou odejít do cizí země, poskytuje místní komunita jeho krajanů velký zdroj informací a podporu po příchodu do nové země. V těchto imigrantských skupinách se velmi často po určité době změni přemost'ující sociální kapitál na svazující, jelikož imigrantská komunita se mnohdy stává druhou rodinou. Přemost'ující sociální kapitál navíc umožňuje novým jednotlivcům se lépe začlenit do společnosti a proniknout do nové kultury (Tselios, Noback, van Dijk, 2015).

Hawkins (2010) dává opět příklad přemost'ujícího kapitálu na situaci po hurikánu v USA. Po návratu do svých domovů místní začnou opravovat škody způsobené hurikánem. Všichni obyvatelé se navzájem podporují, aby se město vrátilo do starých kolejí, co nejrychleji. Jedinci si mezi sebou půjčují vybavení, nástroje a zároveň si vypomáhají při opravách.

Třetím druhem sociálního kapitálu je spojující sociální kapitál. Tento druh se od jiných vyznačuje především tím, že spojuje jedince z různých sociálních vrstev nebo členy komunit. Jedná se tedy spíše o vertikální vztahy. Kontakty mezi jednotlivými sociálními vrstvami pomáhají k získání větší vyjednávací síly či dosažení cílů. Woolcock (1998) udává příklad spojovacího sociálního kapitálu v rozvojových zemích. Pro organizace podporující růst v těchto zemích je důležité získat pozitivní vztahy s místními komunitami a jednotlivci, kteří mají přímý vliv na rozvoj celé země. Stinnou stránkou spojujícího sociálního kapitálu může být v některých případech korupce.

### **3.4. Tvorba sociálního kapitálu**

Tvorba a využití sociálního kapitálu vychází především ze schopností lidí vytvářet vazby v rámci sociálních skupin nebo společnosti. Základním předpokladem je kvalitní vazba, která umožňuje efektivní přenos informací a vzájemné sdílení v rámci skupiny. Nerovné rozdělení zdrojů mezi jednotlivci vyvolává potřebu vytvářet vazby s ostatními jedinci, kteří mají dané zdroje. Pro dosažení efektivního sociálního kapitálu je potřeba vědět, jaké zdroje mají ostatní. Členové skupiny umožňují ostatním členům skupiny přístup ke svým zdrojům (Lin, 2001).



Úroveň sociálního kapitálu a jeho využívání je z velké části dána úrovní vzdělání a komunikačními dovednostmi jedince. Lidé s vyšším vzděláním budí v ostatních větší důvěru a snadněji tak navazují kontakty s ostatními. V moderní době má vliv na úroveň sociálního kapitálu také schopnost ovládat informační technologie (Kučerová, 2011).

Keller (2010) zmiňuje, že s masovým nárůstem vysokoškolsky vzdělaných lidí klesá společenský význam vysokoškolského titulu. Oproti minulosti se společenské postavení lidí ze střední vrstvy získáním vysokoškolského titulu nezmění.

Nejjednodušeji se navazují vazby a vztahy jednotlivcům se stejným společenským postavením, životním stylem či zájmy. Pro podniky platí, že nejjednodušeji vytvářejí vazby s podniky ze stejného oboru a s podniky z oborů, které přímo navazují na činnost podniku (Lin, 2001).

Sociální instituce a vazby jsou zpravidla vztaženy ke konkrétním regionům. Residenční stabilita je jedním z významných prvků udržení sociálního kapitálu. Ovšem s rozšířením možností cestování přišla větší migrace obyvatelstva a tyto sociální instituce a vazby procházejí v některých regionech drastickými změnami (Jančák a kol., 2008).

Sociální vazby jsou úzce spojeny také s ekonomickou úrovní, ekonomickým růstem a konkurenceschopností regionu. V ekonomicky vyspělých regionech je menší sociální napětí a sociální konflikty, lidé jsou otevřenější a ochotnější navazovat sociální vazby (Badescu, Sum, Uslaner, 2004).

Formování sociálního kapitálu se v jednotlivých regionech liší. Záleží především na sociální struktuře v regionu. Mimořádný význam pro region mají členové, kteří mají vazby nejenom v regionu, ale i mimo něj. Získávají tak přístup ke zdrojům, které jsou v regionu nedostatečné. Aktéři, kteří mají vytvořené vazby s těmito členy, se pak mohou dostat ke zdrojům z jiných regionů, a to i bez nutnosti přímých sociálních vazeb s jinými regiony (Sýkora, Matoušek, 2009).

Sociální kapitál je vytvářen také v podnikatelských sdruženích. Příkladem může být Hospodářská či Agrární komora, klastry oborově příbuzných podniků či další sdružení v rámci podnikatelského sektoru. Zásadní roli hrají největší podniky. Tyto podniky disponují značným sociálním kapitálem. Na tyto velké podniky je navázána velká část menších

podniků, které částečně čerpají ze sociálních vazeb velkých podniků. Toto spojení velkých a malých podniků pak přispívá k růstu celého regionu (Blažek, Uhlíř, 2002).

### **3.5. Specifika sociálního kapitálu v postkomunistických zemích**

Koncept pozitivního vlivu sociálního kapitálu, se kterým přišel Putnam, byl kritizován zejména autory, kteří se zabývali sociálním kapitálem v postkomunistických zemích (například Matějů, Vitásková 2006). V diktaturách, kde stát zasahuje do veškerého dění, se obvykle nevyskytují žádné vazby občanů na stát. Na druhou stranu ovšem samovolně vznikají nové nezávislé sociální sítě. Síla těchto komunit se pak velmi snadno může otočit proti státním institucím. Občané těchto zemí se pak sdružují v každé situaci, kdy stát učiní rozhodnutí, které ovlivňuje společnost, aniž by společnost byla informována či tuto změnu požadovala. Lidé vykazují větší míru solidarity s ostatními. Speciálně pak s těmi, kteří jsou aktivitou státu výrazně poškozeni.

Projevuje se zde efekt přesýpacích hodin, kdy elity a lidé ve vedení státu drží při sobě a proti nim stojí zbytek společnosti, který drží pospolu. V těchto státních zřízeních téměř nedochází ke vztahům mezi těmito dvěma skupinami. Neformální vztahy vniklé mezi „řadovými občany“ fungují na bázi vzájemné výpomoci. Zejména v období nedostatku materiálu a zboží, kdy lidé solidárně půjčují dalším jedincům své zásoby.

# 4. Venkovský prostor

## 4.1. Definice venkovského prostoru

Majerová, Kostelecký a Sýkora (2011) definují venkovský prostor jako řídko osídlenou oblast, ve které převládá zejména zemědělství a rekreace. Oblast venkova lze demograficky definovat jako oblast s malou hustotou obyvatelstva, vyznačující se specifickou zástavbou. Ve venkovském prostoru můžeme též pozorovat typické sociální vazby. V současné době se venkov snaží orientovat na udržitelný rozvoj a zachování životního prostředí.

Venkovským prostorem rozumíme obce (vesnice) a krajinu, která je obklopuje. Jedná se zejména o zemědělskou půdu, lesy, rybníky a polní cesty. Herová a Majerová (2009) rozdělují venkovské prostory do tří kategorií:

- příměstský venkov – oblasti v těsné blízkosti velkých měst,
- mezilehlý venkov – oblasti průměrně rozvinuté, ve větších vzdálenostech od regionálních center,
- odlehlý venkov – řídko osídlené oblasti izolované od regionálních center, oblasti s velmi špatnou dopravní infrastrukturou.

Granovetter (1985) založil svoji teorii regionálního rozvoje na vzájemné důvěře mezi obyvateli venkovského prostoru. Důvěra je základním kamenem sociálních vazeb a určuje kvalitu vztahů a kontaktů. Vztahy a kontakty pak hrají důležitou roli v efektivnosti a možnosti hospodářského růstu.

Jak vyplývá z dat Zelené zprávy pro rok 2018<sup>2</sup>, venkovské domácnosti jsou složeny tradičně z většího počtu členů než průměrná domácnost v ČR (2,47 oproti 2,20 z dat za rok 2016). Úroveň celkových čistých peněžních příjmů (v průměru na jednoho člena domácnosti) byla dlouhodobě nejnižší ve dvou skupinách populačně nejmenších obcí, tedy ve

---

<sup>2</sup> <http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/vyrocní-a-hodnotící-zpravy/zpravy-o-stavu-zemedelstvi/zelena-zprava-2018.html>

venkovských obcích a v sousední kategorii (2 000-9 999 obyvatel), jednoznačně nejvyšší úroveň příjmů pak vykazovala velká města (s 50 000 a více obyvateli).

Conyers (1993) uvádí charakteristiky, které jsou typické pro venkovský prostor:

- demografická struktura – nižší hustota zalidnění, vyšší průměrný věk, nízký růst počtu obyvatel,
- sociální struktura – vazby založené na důvěře, pohlaví, vzdělanosti, sociální vrstvě,
- individuální a skupinový přístup k životu v dané lokalitě – vzájemný respekt, udržení prostředí v lokalitě jako společný cíl,
- etnické skupiny – v některých oblastech tvoří etnické skupiny základ obyvatelstva rurálního prostoru.

## **4.2. Historický vývoj venkova**

Podoba českého venkova je založena na historických souvislostech, které ovlivnily jednotlivé oblasti České republiky. Mezi jednotlivými regiony můžeme snadno nalézt odlišnosti. Ať už se jedná o úrodnou oblast Polabí a Jižní Moravy, kopcovité regiony v příhraničních oblastech či oblasti Sudet, které byly historicky obývány původně německým obyvatelstvem.

Velký význam pro české zemědělství a venkov mělo nevolnictví, které přinášelo povinnosti a omezovalo práva obyvatel. V nejtěžších dobách museli poddaní odpracovat pro šlechtu 100 až 150 dní v roce. Tato práce byla bez nároku na mzdu. Mezi omezení práv patřil například zákaz opuštění panství kvůli jiné práci či vzdělání. Snoubenci dokonce nemohli být oddáni bez souhlasu vrchnosti (Jech, 2008).

Obyčejní poddaní žijící mimo města starající se zejména o zásobování města potravinami, to byla dlouhou dobu definice venkova. Změna nastala v roce 1781 zrušením nevolnictví.

V době národního obrození hrál venkov a jeho soudržnost klíčovou roli. V této době byl venkov nositelem českých zvyků a tradic.

Po první světové válce pracovali v zemědělství rolníci a sedláci různých národností s odlišnými kulturními základy. V Československu obhospodařovali pole Češi, Slováci, Němci, Maďaři, Poláci a Rusíni. Československá vláda se snažila podpořit rozvoj této sociální skupiny a ústavně zaručila zemědělcům občanská práva. Dále jim umožnila přístup ke vzdělání v jejich rodné řeči (Jech, 2008).

Velký vliv pro vývoj českého zemědělství mělo přerozdělení půdy, která patřila německé šlechtě. Půda začala být spravována českými rolníky, kteří se postarali o rozkvět a zatraktivnění českého venkova po první světové válce. Tento rozkvět přibrzdila hospodářská krize v 30. letech 20. století (Kubačák, 1995).

Po druhé světové válce došlo k odsunu Němců z pohraničních oblastí. Němečtí obyvatelé ztratili československé občanství a s sebou si mohli odvést pouze drobný majetek. Zbylý majetek byl zkonfiskován a přidělen obyvatelům české a slovenské národnosti. Podstatnou část odsunutých Němců tvořili právě zemědělci (Jech, 2008).

Tento krok měl zásadní vliv na vývoj jednotlivých regionů a některé regiony se s problémy po odsunu Němců potýkají dodnes. Jedním z hlavních faktorů je, že obyvatelé, kteří přišli do příhraničních oblastí, postrádali vztah k danému regionu a vztah k půdě jako takové. V zemědělství se také projevila neznalost historického vývoje krajiny. Nežřídka se stávalo, že nově příchozí začali pěstovat plodiny, které do oblasti nehodily (kvůli složení půdy, náročnosti na vodu, ...).

### **4.3. Kolektivizace**

Zásadní změna v českém zemědělství se odehrála po nástupu komunistické strany k moci. Komunistická strana začala po vzoru Sovětského svazu prosazovat myšlenku kolektivizace v českém zemědělství. Hlavní myšlenkou kolektivizace je ekonomická teorie, že na větší obhospodařované půdě lze dosáhnout větší produktivity. Počátek kolektivizace byl spojen s politickými kroky a sedláci byli prakticky donuceni vstupovat do nově vzniklých družstev. Pokud tak neučinili, byly proti nim vedeny kroky, které je nejen připravily o jejich majetek, ale také zhoršily jejich společenské postavení (Perlín, 1998).

V roce 1947 vstoupil v platnost zákon č. 55/1947 Sb., o pomoci rolníkům při uskutečňování zemědělského výrobního plánu, který přikazoval všem majitelům půdy řádně ji

obdělávat, a to na základě státem stanoveného zemědělského plánu. Tento zákon rovněž umožňoval místním autoritám uvalovat sankce v případě nedodržení plánu.

Další zemědělské zákony z roku 1948 umožňovaly výměnu zemědělských pozemků. Tento zákon byl sedláky zprvu podporován, ovšem po čase se ukázalo, že výměny pro ně byly značně nevýhodné. Za úrodné pozemky často získávali neúrodné pozemky na samém okraji regionů (Jech, 2008).

V čele zemědělských družstev stáli lidé, kteří v minulosti nepatřili k elitě vesnice, ale díky členství v komunistické straně se jim dostalo funkce. Kromě toho, že se noví lidé (často i bez vztahu k zemědělství) dostali do vlivných funkcí, se lidé, kteří tyto funkce zastávali dříve, z ničeho nic ocitli na okraji společnosti. Tyto kroky vedly k narušení sociálních vazeb ve vesnici (Perlín, 1998).

Komunistická strana vedla tažení proti velkostatkářům. Ti přišli o své zemědělské stroje a bylo pro ně téměř nemožné dosáhnout cílů zemědělského plánu. Proto byli nuceni vstupovat do zemědělských družstev. Situace se pro velkostatkáře ještě zhoršila poté, co družstva začala jejich žádosti o vstup do družstva odmítat (Jech, 2008).

Po dokončení kolektivizace, která byla z ekonomického pohledu úspěšná, se vývoj zemědělství a venkova stabilizoval. Po roce 1953 došlo k částečnému uvolnění a zkušeni sedláci se v některých případech mohli vrátit na vedoucí funkce zemědělských družstev. Ovšem vlastníci půdy prakticky ztratili kontrolu nad svým majetkem. O osévání a produkci celkově bylo rozhodováno centrálně na základě státního plánování (Perlín, 1998).

Sociální klima venkova se změnilo. Lidé se začali stěhovat do měst a vybraných lokalit. Týkalo se to zejména mladých lidí, kteří se snažili najít co nejvýhodnější pracovní podmínky. Díky skokovému nárůstu produktivity vzrostla i životní úroveň obyvatel venkova.

V 70. letech se začala projevovat koncentrace zemědělské výroby. Začaly vznikat velké zemědělské podniky, které spravovaly velkou rozlohu. Tyto podniky v sobě koncentrovaly kromě rostlinné výroby, také výrobu živočišnou.

Koncentrace měla také svůj opačný efekt. Některé oblasti se začaly vylidňovat, protože se jich koncentrace netýkala. Tento fakt ovšem odstartoval specifický český fenomén

– chalupaření. Do klidných venkovských sídel přijíždějí obyvatelé z měst na víkendovou rekreaci, budují si zde komunity a zároveň zvelebují vesnické budovy (Perlín, 1998).

Vzrůstající popularita chat a chalup v době socialismu pozitivně ovlivnila ráz krajiny venkova. Lidé začali renovovat a rekonstruovat původní venkovská stavení. Zároveň se vytvořilo spojení mezi původním venkovským obyvatelstvem a obyvateli měst. Toto spojení umožňuje jednodušší přenos znalostí mezi těmito dvěma odlišnými oblastmi.

#### **4.4. Zemědělství po roce 1989**

Před rokem 1989 mělo zemědělství svým způsobem významné postavení podporované zejména ze strany státu. Revoluce v listopadu tak měla na zemědělství velký dopad. Zemědělství přišlo o své postavení v rámci národního hospodářství, což mělo za důsledek nárůst nezaměstnanosti. Dopady změn politického systému nebyly pouze ekonomického rázu, ale také sociálního. Po roce 1989 lidé dostali větší svobodu rozhodovat o svých životech. Mladí lidé mohli začít studovat obory, které oni sami preferovali. Následkem toho byl velký úbytek pracovníků v zemědělství.

Hrabánková a Trnková (1996) uvádí zásadní změny, které měly dopad na vývoj zemědělství a venkova, který je se zemědělstvím úzce spjat. Tyto změny jsou:

- privatizace státního majetku,
- nastolení tržních pravidel státní ekonomiky,
- rozpad zemědělských družstev,
- restituční procesy a návrat majetků původním majitelům.

Divila a Doucha (2005) zmiňují, že jedna třetina vlastníků zemědělských podniků má kromě příjmů ze zemědělství ještě další zdroj příjmů. Tento fakt můžeme pozorovat napříč Evropskou Unií. Tyto příjmy jsou zejména z pronájmu nemovitostí, výrobních činností a v dnešní době je na vzestupu také příjem z agroturistiky.

Co se týče příjmů lze pozorovat diametrální odlišnost mezi příjmy zemědělských rodin a rodin, kde jsou všichni členové v zaměstnaneckém poměru. Zejména poměr sociálních příjmů na celkovém příjmu domácností je vyšší než v zaměstnaneckých domácnostech. Z hlediska výdajů pak můžeme pozorovat odlišnost ve výši výdajů za

bydlení. Pro zemědělské rodiny je typické, že vlastní nemovitost a jejich výdaje jsou tak až trojnásobně nižší než u ostatních sociálních skupin (Divila a Doucha, 2005).

## 4.5. Venkov jako prostor příležitostí

Venkovský prostor signifikantně přispívá k národní prosperitě a k bohatství jednotlivých států. Ve venkovských regionech žije jedna čtvrtina světové populace. Většina obyvatel, kteří žijí na venkově, má svá sídla maximálně 60 minut vzdálená od regionálních center.<sup>3</sup>

Aby se venkovské regiony mohly vyvíjet, musejí maximálně využívat přednosti typické pro tuto oblast. Těmito přednostmi jsou zejména zemědělská půda a vodní plochy. Dále můžeme jmenovat také přírodní zdroje a přírodní parky.

Malé soukromé podniky a mikropodniky tvoří na venkově významnou příležitost pro podnikání a zaměstnávání lidí a zároveň představují významný inovační potenciál. Proto na jejich podporu byla v rámci PRV v období 2007–2013 zaměřena opatření spadající pod první prioritní osu III (tvorba pracovních příležitostí a podpora využívání obnovitelných zdrojů).

Od roku 2016 započalo podávání žádostí v navazujícím programu PRV 2014–2020, který je zaměřen nejen na obnovu, zachování a zlepšení ekosystémů závislých na zemědělství, ale i na investice do konkurenceschopnosti a inovace zemědělských podniků a podporu vstupu mladých lidí do zemědělství. V rámci prioritní oblasti 6A (podpora diverzifikace, zakládání a rozvíjení malých podniků a tvorby pracovních míst) jsou podporována čtyři opatření:

- zahájení činností mladých zemědělců,
- investice do nezemědělských činností,
- podpora agroturistiky,
- investice na podporu energie z obnovitelných zdrojů.

---

<sup>3</sup> <https://www.oecd.org/cfe/regional-policy/Rural-3.0-Policy-Note.pdf>



Cílem je napomoci generační obnově v zemědělství, usnadnit diverzifikaci do nezemědělských činností, stimulovat vytváření pracovních míst na venkově a podporovat agroturistiku<sup>4</sup>.

## 4.6. Problémy venkova

Herová a Majerová (2009) zmiňují problémy, které jsou typické pro venkovský prostor. Jedním z největších problémů je nízký počet pracovních příležitostí. Průmysl a na něj navazující odvětví vyžadují zdroje a dobrou dopravní dostupnost, což je další slabina venkova. Navíc do oblastí, kde průmysl existuje, se stěhují lidé za prací a tím se transformuje venkov na urbanistickou oblast. Vzdálenost a dopravní infrastruktura hrají negativní roli ve vývoji venkova. Odlehlost od regionálních center výrazně snižuje atraktivnost pro potenciální obyvatele.

Hrabánková a kol. (2007) zmiňuje, že úroveň lidského kapitálu regionu úzce souvisí s úrovní rozvoje regionu. Existuje několik úrovní rozvoje regionu:

- ekonomický – rozvoj malého a středního podnikání, služeb;
- územní – bytová výstavba, úroveň infrastruktury, životní prostředí;
- sociální – vzdělání, zdravotnictví služby;
- rozvoj krajiny;
- rozvoj tradic.

Tyto úrovně rozvoje regionu jsou vzájemně propojeny a působí vzájemně. Pokud má region například špatnou infrastrukturu, ovlivňuje to také úroveň poskytovaných služeb v daném regionu.

## 4.7. Znalostní ekonomika a její význam pro regiony

Lengnick (2003) popisuje charakteristiky znalostní ekonomiky

- využívání IT k uchování a předávání informací, rychlý přístup k informacím,
- možnost vykonávat určité aktivity kdekoli na světě,

---

<sup>4</sup> [http://eagri.cz/public/web/file/577515/Program\\_rozvoje\\_venkova\\_na\\_obdobi\\_2014\\_2020.pdf](http://eagri.cz/public/web/file/577515/Program_rozvoje_venkova_na_obdobi_2014_2020.pdf)

- spolupráce napříč kulturami,
- spolupráce a integrace ekonomických sektorů, spojení různých odvětví.

Základem znalostní ekonomiky je využívání technologií pro přenos a uchování informací. Charakteristické jsou pak neustálé inovace nejen produktů, ale i služeb a technologií. Důležitá je práce s informacemi a jejich efektivní využívání. Správně využitá informace může podniku přinést konkurenční výhodu (Unger, 2019).

Cooke (2002) uvádí, že pro dlouhodobý ekonomický růst jsou znalosti jednou z elementárních částic. Inovace přinášející nové nápady zvyšující efektivitu, nové výrobky či procesy. Znalostní ekonomika a využívání dostupných informací má přímý vliv na trvalý rozvoj spojený s postupnými změnami. Cooke dále uvádí, že ve znalostní ekonomice můžeme pozorovat multiplikační efekt, kdy nové znalosti umožňují generovat další nové znalosti.

Bureš (2007) uvádí vývojová stádia ekonomik:

- zemědělská ekonomika zaměřená na práci s půdou,
- průmyslová ekonomika zaměřená na využívání a zpracování přírodních zdrojů,
- znalostní ekonomika založená na využívání znalostí a informací.

Bureš (2007) dále uvádí, že v době snadno dostupných informací, se může jako konkurenční výhoda jednotlivce ukázat schopnost orientovat se ve velkém množství informací, schopnost umět nalézt správnou informaci. V rámci sociálního kapitálu můžeme ještě přidat schopnost nalézt člověka, který správnou informaci zná.

Pěluha (2012) zmiňuje změnu v přístupu státu k oblasti vzdělání. V minulosti se státy orientovaly zejména na podporu zaměstnanosti. V dnešní době se investují finanční prostředky do zaměstnatelnosti obyvatel. To znamená, že stát nevěnuje pozornost pouze nezaměstnaným a jejich zapojení do pracovního procesu, ale zaměřuje se také na vzdělávání zaměstnaných lidí, kteří potenciálně mohou změnit obor v případě odlišného vývoje ekonomiky.

## 4.8. Program Leader

Program Leader je dotační program, který připravila Evropská Unie. Tento dotační program je zaměřený na podporu a rozvoj venkova. Hlavní cílovou skupinou jsou pak místní akční skupiny (MAS), které na základě lokálního partnerství realizují rozvoj regionu.

Program Leader se snaží o zlepšení životní úrovně na venkově, využití kulturního a přírodního bohatství daného regionu. Program se také snaží sblížit místní podniky, pomoci jim navázat vztahy a umožnit místním podnikům získání nových kontaktů.

Program Leader stanovuje specifické cíle:

1. nové formy zlepšení kvality života ve venkovských oblastech,
2. nové formy posílení místního ekonomického prostředí a tvorby pracovních míst,
3. nové formy zhodnocení místních přírodních a kulturních zdrojů.

Z finančních prostředků programu lze realizovat například následující projekty:

1. nákup zemědělských strojů,
2. rehabilitace přírodních lokalit,
3. obnova kulturních památek nebo charakteristických stavebních prvků sídel a krajiny,
4. pořizování nových strojů, technologie pro obnovu a údržbu přírodních lokalit nebo kulturního dědictví,
5. obnova a budování nových vhodných ploch a prostorů pro podnikání v cestovním ruchu (obchody, restaurace, kuchyně, ubytování), atd.

Dalším z cílů programu je podpora inovací ve venkovském prostoru, realizace projektů připravených pro rozvoj regionu zahrnující místní organizace, využití místního potenciálu k rozvoji místních organizací a posilování ekonomiky regionu.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <http://eagri.cz/public/web/mze/dotace/dobihajici-a-ukoncene-dotace/leader-cr/>

# 5. Metodika

## 5.1. Dotazník

Za účelem získání dat byl pro zpracování této diplomové práce sestaven dotazník. Ten se skládá z celkem 14 otázek. V dotazníku byly použity především uzavřené otázky a polouzavřené otázky s textovým polem. Tento interaktivní dotazník byl podnikům zasílán na emailové adresy s cílem zajistit co nejefektivněji co největší počet dat. Osloveny byly zemědělské podniky nacházející se na území České republiky. Předmětem zkoumání byly podniky vedené jako právnické osoby. Soukromí zemědělci nebyli předmětem zkoumání. Celkem bylo osloveno 941 podniků. Data se podařilo získat od 176 podniků. Návratnost tedy činila 18,7 %.

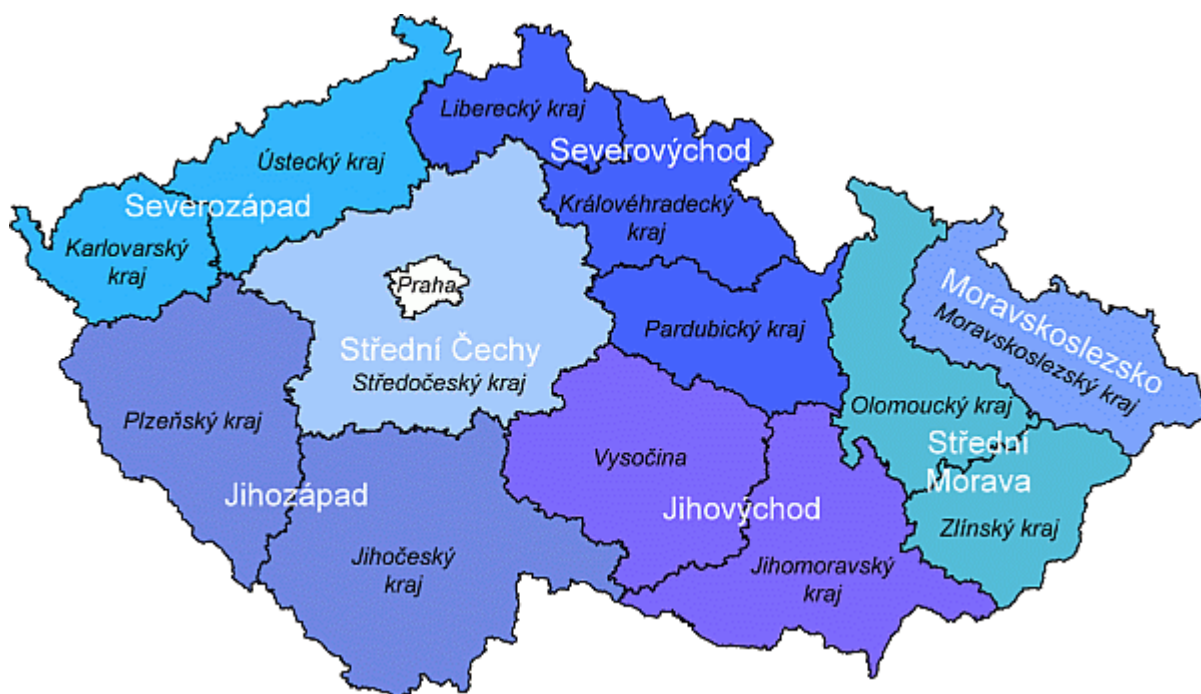
Otázky číslo 1, 2, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14 byly uzavřené otázky, ve kterých respondenti mohli vybrat pouze jednu z možností. První otázka sloužila k roztřídění podniků do jednotlivých skupin podle regionů.

Otázky číslo 3, 4, 8 byly výběrové otázky s textovou odpovědí. Na výběr bylo několik předpřipravených odpovědí a také možnost „jiné“, která obsahovala textové pole, do kterého respondenti mohli dopsat odpovědi, které nebyly předem nadefinované. V těchto otázkách bylo možné vybrat více odpovědí.

Otázka číslo 7 byla polootevřená s dvěma možnostmi. Respondenti měli vybrat jednu z možností. Možnost „Ano“ obsahovala textové pole, do kterého respondenti měli uvést konkrétní příklady.

Za účelem zpřesnění statistických výpočtů byly regiony hodnoceny na úrovni NUTS II podle metodiky Evropské Unie. Tato metodika rozděluje území České republiky na 8 regionů kategorie NUTS II.

Obrázek 2: regiony NUTS II v České republice



Zdroj: euroskep.cz

Nepodařilo se získat data z regionu Praha. Tento region je ovšem nepoměrně menší než ostatní regiony a z pohledu zemědělství prakticky nevýznamný. Proto tento fakt neovlivnil výsledky práce.

Analýza nasbíraných dat byla uskutečněna ve statistickém programu SPSS. Nasbíraná data byla převedena do grafů pro možnost lepší interpretace výsledků. Jelikož se jednotlivé regiony liší velikostí, byly výsledky interpretovány v procentech, aby se tento velikostní rozdíl smazal a mohlo dojít k porovnání trendů v jednotlivých regionech.

K analýze lidského a sociálního kapitálu byly stanoveny výzkumné otázky:

- Zda a jakým způsobem se podniky účastní veřejného života ve svém okolí v jednotlivých regionech.
- Jakým způsobem podniky získávají nové zaměstnance a jakým způsobem se je snaží udržet.
- Zda jsou zemědělské podniky členy v organizacích, které mohou mít vliv na úroveň jejich sociálního kapitálu

Zároveň byly stanoveny dvě hypotézy.

Hypotéza číslo jedna:

Existuje závislost mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi.

Hypotéza číslo dva:

Existuje závislost mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v Místní akční skupině.

## 5.2. Statistické metody

K ověření závislostí jednotlivých faktorů byly provedeny výpočty v programu SPSS. Tyto výpočty potvrzovaly či vyvracely závislost proměnných v jednotlivých regionech.

Jedním ze základních testů používaných k testování závislosti jevů je chí-kvadrát test o nezávislosti. Základním předpokladem nezávislosti je fakt, že rozdělení četností v kontingenční tabulce je úměrné řádkovým a sloupcovým marginálním četnostem  $n_{i+}$  resp.  $n_{+j}$ . Testujeme tedy shodu zjištěných četností s četnostmi očekávanými. Síla závislosti je pak dána koeficienty, které nabývají hodnot v intervalu 0 až 1. Čím vyšší je hodnota, tím vyšší je závislost.

Závislost dvou nominálních proměnných se nazývá kontingence. Základem k ověřování závislostí je chí-kvadrát test nezávislosti. Chí-kvadrát statistika je také základem koeficientů, které vyjadřují sílu závislosti.

- a) Koeficient phi, který vyjadřuje intenzitu závislosti dvou proměnných.

$$\varphi = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}}$$

- b) Cramerovo V, které se dá vyjádřit následujícím vztahem.

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q-1)}}$$

- c) Koeficient kontingence, který také vychází z chí-kvadrátu. Kontingenční koeficient lze vyjádřit jako:

$$C_r = \sqrt{\frac{\chi^2/n}{(R-1)(S-1)}}.$$

# 6. Vyhodnocení dotazníkového šetření

## 6.1. Způsob vyhledávání nových zaměstnanců

Práce je z ekonomického pohledu vnímána jako jeden ze základních vstupů pro výrobu. Aby podnik mohl vytvářet hodnoty, musí mít své zaměstnance. Styl získávání zaměstnanců se velmi liší v jednotlivých odvětvích. S nástupem moderních technologií a nástupem Průmyslu 4.0 se většina úsilí k získání zaměstnanců začala směřovat na internet. V dnešní době nabírají na popularitě sociální sítě, pomocí kterých má jednotlivec či podnik možnost oslovit velkou skupinu lidí a nemusí se tak zaměřit pouze na lidi v nejbližším okolí.

Významnou roli na pracovním trhu sehrávají také pracovní agentury, které nabízejí své pracovní kapacity jiným podnikům. Tyto pracovní agentury sází na efektivnost využívání pracovní síly. Pokud jeden podnik zaměstnance nepotřebuje, pracovní agentura je může nabídnout jiné firmě, která má v danou chvíli nedostatek zaměstnanců. Podnik tak může pružně reagovat na situaci na trhu.

Další možností, jak sehnat nové spolupracovníky může být spolupráce se vzdělávacími institucemi. Jako příklad můžeme uvést spolupráci se středními odbornými školami. Firmy nabízejí studentům praxi. Pokud jsou obě strany spokojeny, často se stává, že dojde k dohodě na další spolupráci. Velkou výhodou pracovní praxe je, že podnik si může jednotlivce nezávazně otestovat.

Nezaměstnaní lidé, kteří aktivně hledají práci, se v České republice mohou hlásit na Úřad práce. Tento úřad, mimo jiné, propojuje firmy hledající nové pracovníky a jednotlivce, kteří hledají práci. Pro podniky může být jistou výhodou, že Úřad práce po omezenou dobu dotuje některá pracovní místa.

Výše zmíněné možnosti platí téměř pro všechna odvětví. V zemědělství, jakožto v jednom z tradičních odvětví, se vyskytuje velmi často prvek, který je spojen se sociálním kapitálem (využívání kontaktů a vztahů). Tímto prvkem jsou reference na pracovníky od přátel či obchodních partnerů.

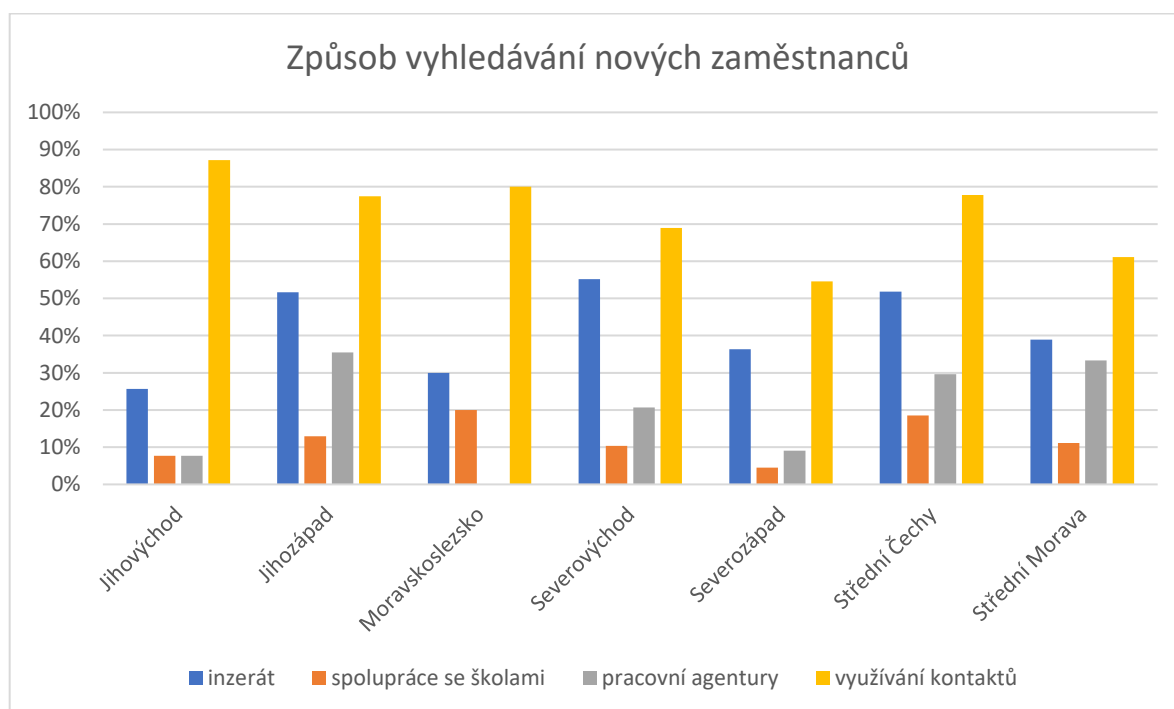


Otázka číslo 3 byla zaměřena na způsoby vyhledávání nových zaměstnanců. Respondenti měli na výběr celkem 5 možností:

- a. inzerát
- b. spolupráce se vzdělávacími institucemi
- c. pracovní agentury
- d. využívání kontaktů (reference od přátel, obchodních partnerů, ...)
- e. využívání příspěvků na sociálních sítích
- f. jiný způsob – uveďte:

Možnost „využívání příspěvků na sociálních sítích“ ne zvolil žádný z podniků. Celkem tři podniky zvolily možnost jiný způsob. Všechny tři uvedly pracovní úřad jako další způsob, který využívají.

Graf 1: způsob oslovování nových zaměstnanců



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 1 ukazuje, jaký způsob oslovení nových zaměstnanců využívají podniky v jednotlivých regionech. Na první pohled je patrné, že nejoblíbenější metodou je využívání vlastních kontaktů či kontaktů přátel, zaměstnanců nebo obchodních partnerů. Největšího podílu tohoto ukazatele dosáhl region Jihovýchod. Tento region se vyznačuje tím, že zde má

zemědělství velkou tradici. Také koncentrace zemědělských podniků je v regionu Jihovýchod vysoká. Jako příklad můžeme uvést vinařské regiony v Jihomoravském kraji. Zemědělské podniky v tomto regionu hospodaří vedle sebe desítky let, a tak si mezi sebou vybudovaly úzké vztahy, které jim pomáhají se dále rozvíjet.

Druhé největší procentuální zastoupení měl region Moravskoslezsko. V Moravskoslezském kraji je ekonomika orientovaná především na těžký průmysl. Zemědělství zde není atraktivním odvětvím z hlediska příjmů, a tak se zemědělství týká především podniků s rodinnou tradicí. Relativní stálost těchto podniků umožnila vytvořit vazby mezi jednotlivými subjekty v rámci regionu a odvětví.

Graf č.1 také ukazuje, že druhým nejoblíbenějším způsobem oslovování potenciálních uchazečů je inzerát. Tímto způsobem se snaží podniky oslovit širokou škálu uchazečů a tím zvýšit šance na získání správného kandidáta.

Při hodnocení tohoto způsobu oslovování můžeme vidět opačný efekt než oslovování kandidátů pomocí svých kontaktů. Regiony, ve kterých mají podniky silné vzájemné vazby, využívají možnost inzerátů znatelně méně než ostatní regiony.

## **6.2. Sezonní pracovníci**

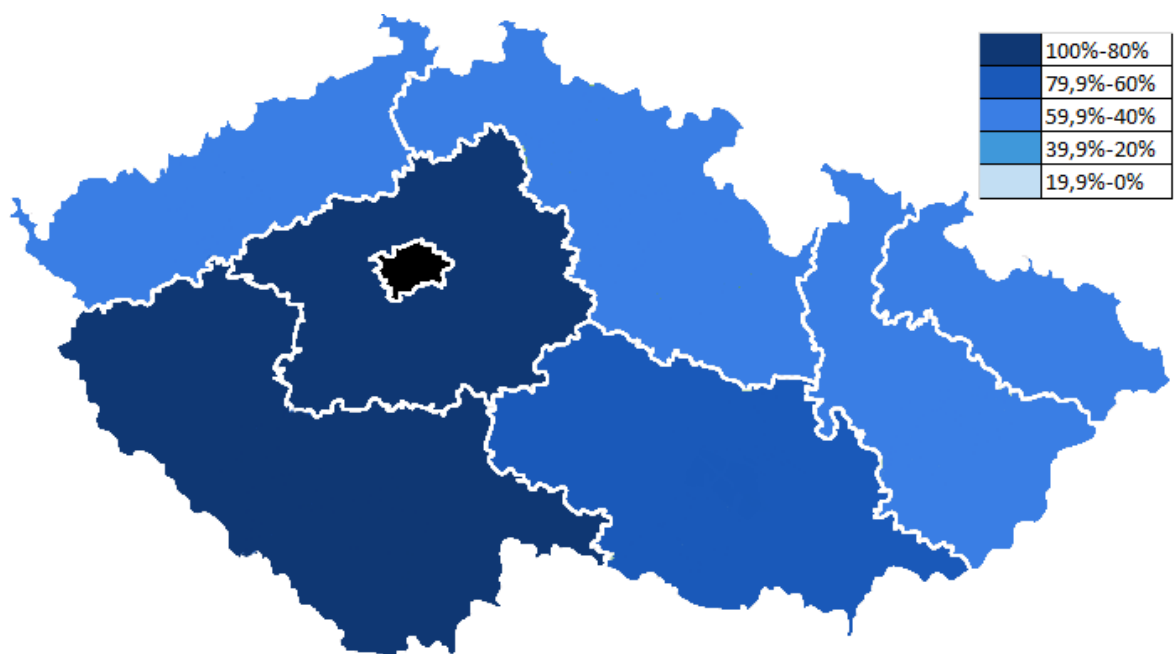
V některých ekonomických odvětvích není poptávka po službách či výrobcích během roku stálá, ale kolísá. Stejně to může být s dostupností vstupů či výstupů. Zemědělství a zejména rostlinná výroba se vyznačuje zvýšenou potřebou lidské práce především v období sklizně a zpracování plodin. Naopak v zimních měsících je potřeba lidské práce minimální. Z tohoto důvodu volí některé podniky strategii ponechání si pouze klíčových zaměstnanců po celý rok. Zbylé zaměstnance najímají pouze v určitou část roku, podle aktuální potřeby.

Na obrázku číslo 3 můžeme vidět, že nejvíce sezonních pracovníků je najímáno v regionu Střední Čechy a Jihozápad. Ve Středních Čechách se vyskytují velká pole s obilí či řepkou, které již v dnešní době nejsou náročné na lidskou práci. Najdeme zde ovšem i významná chřestová pole. Chřest při sklizni je velmi náročný na počet pracovníků, jelikož dozrávání chřest je otázka několika hodin.

V regionu Jihozápad hraje důležitou roli rybářství, které v době výlovů vyžaduje zvýšení kapacit pracovních sil. Dále v tomto regionu můžeme najít ovocné sady. Například ovoce z oblasti Chelčicko - Lhenicko se dokonce pyšní chráněným zeměpisným označením Evropské unie. Podniky pracující v ovocnářství jsou typickým příkladem podniků, které najímají sezonní pracovníky.

Obrázek číslo 3 ukazuje, kolik procent podniků najímá sezonní pracovníky v jednotlivých regionech.

Obrázek 3: najímání sezonních pracovníků



Zdroj: vlastní zpracování

U regionů, které mají nízký podíl najímání sezonních zaměstnanců, může hrát roli velikost podniku. To může vysvětlovat i relativně nízký počet podniků, které najímají sezonní pracovníky v regionu Jihovýchod. Tento region je nejvyšší počet vinic v celé České republice, a přesto podíl podniků, které najímají sezonní pracovníky, je o 20 % nižší než v regionech Jihozápad a Střední Čechy.

Například vinařství, která se hojně vyskytují v Jihomoravském kraji, jsou malé podniky, které snaží maximálně využít pracovní sílu z vlastních zdrojů (především

utlumením některých činností, které nemají v daném období prioritu) a pokrýt tak nárazovou potřebu pracovní síly.

Dalším důvodem, proč je v regionu Jihovýchod nižší podíl podniků, které najímají sezonní pracovníky, může být, že zejména v kraji Vysočina převažuje rostlinná výroba, při které lze využít techniku, která nahradí lidskou sílu. Například při sklizni brambor, které jsou typickou plodinou kraje Vysočina, jsou dnes zapotřebí pouze jedinci ovládající stroje.

### **6.3. Spolupráce se vzdělávacími institucemi**

Respondenti byli dotázáni v otázce číslo 6, zda podniky, v nichž působí, spolupracují se vzdělávacími institucemi.

Většina podniků v dnešní ekonomice klade důraz na určitou úroveň znalostí a praktických dovedností svých pracovníků. Jedním ze způsobů, jak tyto nároky ovlivňovat je spolupráce se vzdělávacími institucemi. Spolupráce může být vedena na různých úrovních. Může se jednat například o zpětnou vazbu, sdělování aktuálních potřeb oboru, či zapojení studentů přímo do chodu podniku prostřednictvím pracovní praxe. Podniky si tak mohou zajistit pracovníky, kteří budou lépe vyhovovat jejich potřebám.

Umožnění praxe může podniku přinést řadu výhod. Ať už se jedná o dočasné doplnění pracovního stavu, či vytipování potenciálních zaměstnanců do budoucna. Praxe dále zvyšují povědomí o podniku, což v některých případech může přinést určitou konkurenční výhodu.

Obrázek 4: spolupráce se vzdělávacími institucemi v jednotlivých regionech



Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek číslo 4 ukazuje, kolik procent podniků spolupracuje se vzdělávacími institucemi v jednotlivých regionech. Obrázek číslo 4 také ukazuje, že podniky nacházející se na historickém území Čech, spolupracují se školami mnohem častěji než podniky nacházející se na území Moravy.

Z obrázku číslo 4 vyplývá, že nejvíce se vzdělávacími institucemi spolupracují podniky v regionu Jihozápad. Tento fakt může být dán zejména velkým vlivem Zemědělské fakulty a Fakulty rybářství a ochrany vod v Českých Budějovicích Celkově v tomto regionu spolupracuje 61 % podniků.

Zhruba polovina podniků spolupracuje se vzdělávacími institucemi v regionech Severovýchod, Střední Čechy a Severozápad.

Podniky na historickém území Moravy spolupracují se vzdělávacími institucemi méně. Může to být dáno větší četností menších rodinných podniků, které spíše preferují spolupráci s rodinnými příslušníky než spolupráci se vzdělávacími institucemi. Také pravděpodobně nepřikládají sociálnímu kapitálu velký důraz.

## 6.4. Vztah mezi spoluprací se vzdělávacími institucemi a najímáním sezonních pracovníků.

Z předchozích kapitol vyplývá, že téměř polovina zemědělských podniků najímá sezonních pracovníky. Dále se také prokázalo, že podniky sídlící v Čechách spolupracují se vzdělávacími institucemi více než podniky umístěné na Moravě.

Studenti jsou jednou potenciální skupinou sezonních pracovníků. Studenti na praxi či letních brigádách jsou totiž levnou pracovní silou, která hledá pracovní uplatnění na omezenou dobu. Ať už je to během školního roku za účelem získání praxe či v období letních prázdnin, kdy si studenti snaží pomocí brigád přivydělat. Pro podniky je to tedy zajímavá příležitost, jelikož i ony např. v období sklizně, shánějí pracovníky pouze na omezenou dobu.

V této části je analyzován vztah mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi. Analýza byla provedena na celorepublikové úrovni a následně na úrovni jednotlivých regionů.

### Česká republika

Hypotéza: Existuje závislost mezi spoluprací se vzdělávacími institucemi a najímáním sezonních pracovníků v České republice.

*Tabulka 1: ukazatelé závislosti mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi v České republice*

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,228	,002
	Cramer's V	,228	,002
	Contingency Coefficient	,223	,002

Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS

Dosažená hladina významnosti ( $p\text{-value}=0,002$ ) indikuje v případě všech třech použitých statistik signifikantní závislost mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi na území České republiky.

## Regiony

Tabulka číslo 2 ukazuje hodnoty jednotlivých koeficientů ve všech 7 regionech. Zeleně vyznačená pole ukazují potvrzení signifikantní závislosti mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi.

Tabulka 2: vyhodnocení statistických koeficientů v jednotlivých regionech

	koeficient	value	p-value
<b>Region Jihovýchod</b>	Phi	-,207	,196
	Cramer's V	,207	,196
	Contingency Coefficient	,203	,196
<b>Region Severovýchod</b>	Phi	,369	,047
	Cramer's V	,369	,047
	Contingency Coefficient	,346	,047
<b>Region Jihozápad</b>	Phi	,449	,012
	Cramer's V	,449	,012
	Contingency Coefficient	,409	,012
<b>Region Moravskoslezsko</b>	Phi	,802	,011
	Cramer's V	,802	,011
	Contingency Coefficient	,626	,011
<b>Region Severozápad</b>	Phi	,467	,029
	Cramer's V	,467	,029
	Contingency Coefficient	,423	,029
<b>Region Střední Čechy</b>	Phi	,053	,782
	Cramer's V	,053	,782
	Contingency Coefficient	,053	,782
<b>Region Střední Morava</b>	Phi	,124	,599
	Cramer's V	,124	,599
	Contingency Coefficient	,123	,599

zdroj: vlastní zpracování

## Shrnutí analýzy

Byla prokázána závislost mezi ukazateli najímání sezonních pracovníků a spolupráce se vzdělávacími institucemi při porovnání všech dotázaných podniků na celorepublikové úrovni. V hlediska regionů se ovšem tato závislost neprokázala ve všech regionech.

Hypotéza, že existuje závislost mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi se prokázala v regionech Severozápad, Moravskoslezsko, Jihozápad, Severovýchod.

Hypotéza se v regionech Střední Morava, Střední Čechy, Jihovýchod nepodařila prokázat. V těchto regionech existuje velká variabilita kombinací odpovědí. Nelze nalézt žádnou kombinaci odpovědí, která by další kombinace převyšovala.

## 6.5. Vzdělávání zaměstnanců

Budování lidského kapitálu je proces, který trvá celý život. Dynamika tohoto procesu je určena především vůlí jedince a vlivem okolí. V dětství je jedinec ovlivňován zejména rodinou a vzdělávacími institucemi. Po dokončení vzdělání (ať už se jedná o středoškolské nebo vysokoškolské) se ve většině případů jedinec osamostatňuje. Stává se tedy nezávislým a vliv rodiny klesá. Po dokončení vzdělání mizí i vliv školy.

V tento moment vstupuje do hry zaměstnavatel a jeho vliv. Zaměstnavatelé pak ovlivňují lidský kapitál jedince až do konce jeho pracovního života. Zaměstnavatelé hrají klíčovou roli v dynamice budování lidského kapitálu. Pokud se podnik snaží aktivně rozvíjet své zaměstnance (jejich schopnosti a znalosti), růst lidského kapitálu je pak znatelně vyšší, než když to závisí pouze na vůli jedince.

Investice do lidského kapitálu musí být posuzována jako každá jiná investice. Tedy výsledná hodnota by měla být vyšší než vynaložené náklady. Náklady v tomto případě myslíme nejenom skutečně finanční náklady, ale také čas věnovaný zaměstnanci.

V dotazníku v otázce č. 4 dostaly podniky na výběr z možností: učení se na pracovišti, kurzy a školení, podpora sebevzdělávání, možnost, že se podnik nijak nezaměřuje na rozšiřování znalostí svých zaměstnanců, a jiný způsob.

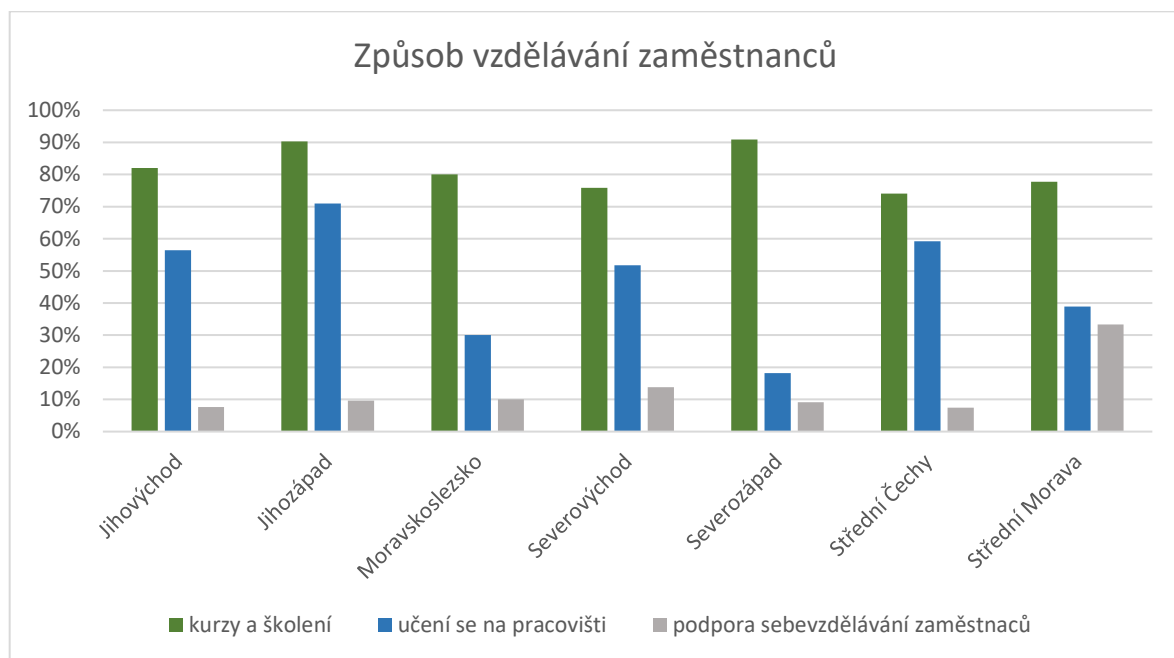


Dotázaní mohli zvolit více možností. Možnost jiný způsob nevyužil žádný z podniků. Nejvíce byla zastoupena možnost Kurzy a školení. Tuto volbu zvolilo 82 % dotázaných podniků. Druhou nejčastější odpovědí bylo možnost Učení se na pracovišti. Tuto možnost zvolilo 51 % dotázaných podniků. Třetí možnost Podpora sebevzdělávání zaměstnanců zvolilo pouze 12 % dotázaných. Žádný z podniků nezvolil možnost jiný způsob nebo možnost, že se nezaměřuje na rozšiřování znalostí svých zaměstnanců.

Všechny tři možnosti zvolilo pouze 11 podniků. Z toho 3 podniky se nacházejí v regionu Jihozápad, 2 podniky v regionech Severovýchod a Střední Čechy. Zbylé regiony měly pouze jediného zástupce v této kategorii.

Z grafu č.4 můžeme vyčíst, že nad celkový průměr odpovědí Kurzy a školení, který činil 82 %, se dostaly pouze podniky v regionu Jihozápad a Severozápad. Podíváme-li se na region Severozápad v souvislosti všech možných odpovědí, zjistíme, že podniky v tomto regionu sází především na získávání znalostí mimo podnik. To může značit nedostatek či nižší úroveň lidského kapitálu uvnitř podniků. Tyto podniky musejí vyhledávat externí firmy k rozšíření svých znalostí a následný import těchto znalostí do podniku. Podobnou situaci bychom našli v regionu Moravskoslezsko.

Graf 2: Způsob vzdělávání zaměstnanců



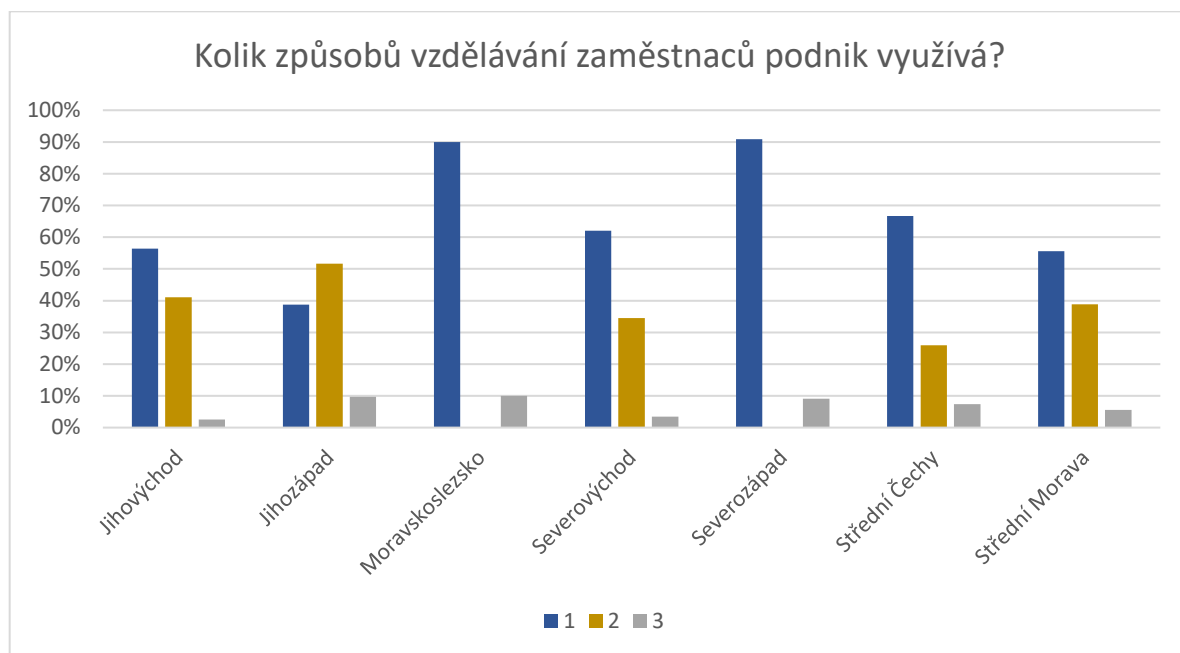
Zdroj: vlastní zpracování

Můžeme dokonce nalézt určitou spojitost mezi těmito regiony. V těchto regionech totiž zemědělství nehraje tak významnou roli jako ve zbývajících. Hlavní ekonomickým sektorem je zde těžký průmysl. A protože vzdělávací instituce se primárně věnují potřebám regionu, zůstává vzdělávání v oblasti zemědělství upozaděno.

Tuto informaci nám potvrzuje i graf č. 5, na kterém můžeme vidět, že podniky v těchto regionech se soustředí pouze na jeden jediný způsob vzdělávání svých zaměstnanců.

Z grafu č. 3 vyplývá, že většina podniků se spoléhá pouze na jeden způsob vzdělávání. Tento fakt ovšem neplatí v regionu Jihozápad. V tomto regionu se většina podniků snaží vzdělávat své zaměstnance 2 způsoby, a to učením se na pracovišti a kurzy a školeními (ve všech případech).

Graf 3: Kolik způsobů vzdělávání zaměstnanců podnik využívá?



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 3 ukazuje, že existují odlišnosti v počtu způsobů vzdělávání zaměstnanců napříč regiony. Na základě grafu č. 5 byla odvozena dílčí hypotéza, že počet způsobů vzdělávání zaměstnanců se v jednotlivých regionech liší.

Tabulka 3: závislost mezi počtem způsobů vzdělávání zaměstnanců a regionem, ve kterém podnik působí

### Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,493	,042
	Cramer's V	,349	,042
	Contingency Coefficient	,442	,042

Zdroj: vlastní zpracování v programu SPSS

Dosažená hladina významnosti ( $p\text{-value}=0,042$ ) indikuje v případě všech třech použitých statistik signifikantní závislost mezi počtem způsobů vzdělávání a regionem, ve kterém se podniky nachází.

Zemědělství je tradičním oborem, ve kterém se změny neprojevují tak rychle jako v některých dalších oblastech (například IT). Jedním z faktorů je, že zemědělství a zejména rostlinná výroba má dlouhý výrobní cyklus. Výnosnost zemědělství je v porovnání s jinými

obory výrazně nižší. Nižší výnosnost způsobuje nižší atraktivitu pro případné nové podniky a také nižší investice do výzkumu a vývoje.

V posledních letech byl zaznamenán vstup moderních technologií i do zemědělství. Podniky na to musí reagovat a učit své zaměstnance. Změny v oboru však nejsou takové, aby nutily podniky více se zabývat vzděláváním svých zaměstnanců.

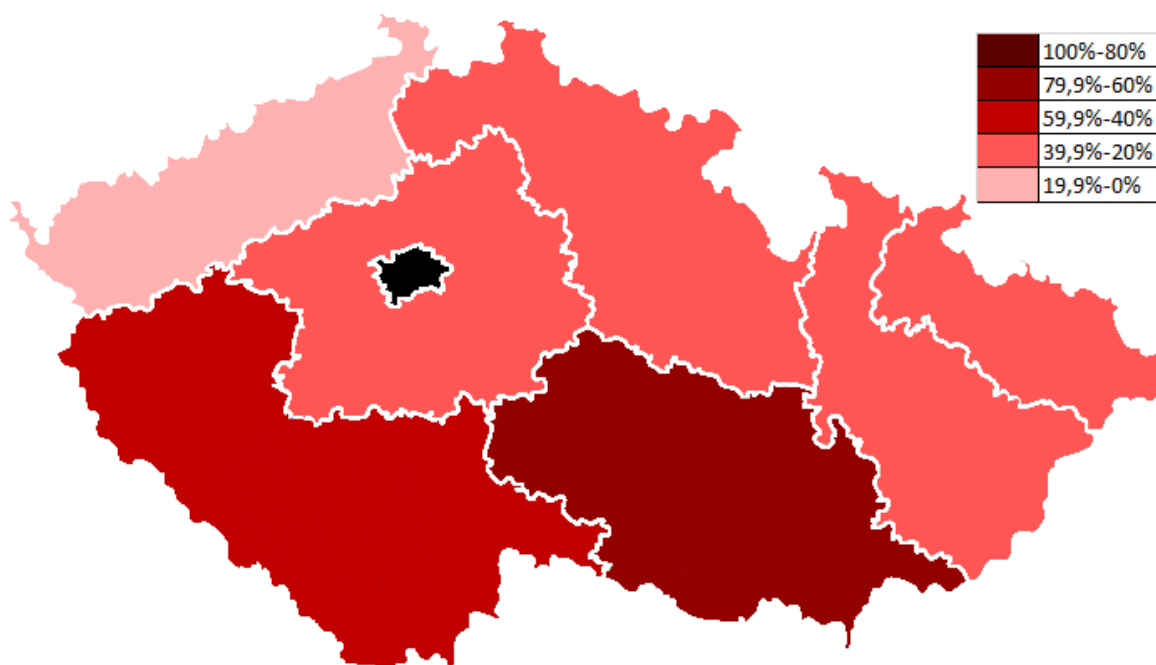
## **6.6. Výhody pro zaměstnance**

Získávání a udržení kvalitních zaměstnanců není v dnešní době, kdy míra nezaměstnanosti dosahuje historických minim, lehká záležitost. Podniky ve většině případů musí nabídnout něco víc než jenom plat za vykonanou práci. V minulosti byla většina pracovníků, která byla zaměstnána na statku, přímo ubytována v hospodářském objektu. V době kolektivizace, kdy se začaly statky spojovat do družstev, tento trend pokračoval. Zemědělská družstva často nabízela nejenom práci, ale i možnost ubytování v obci.

Otázka č. 7 v dotazníkovém šetření zjišťuje, zda podniky poskytují výhody pro nové zaměstnance. Možnosti na výběr byly „Ano“ a „Ne“. U možnosti „Ano“ byly podniky požádány o konkrétní výčet výhod, které poskytují.

Obrázek číslo 5 ukazuje, kolik procent podniků poskytuje benefity svým zaměstnancům v jednotlivých regionech. Nejvíce se od ostatních regionů liší Severozápad a Jihovýchod.

Obrázek 5: poskytování benefítů zaměstnancům v jednotlivých regionech



Zdroj: vlastní zpracování

V celorepublikovém měřítku nabízí určité benefity méně než polovina zemědělských podniků.

Největší podíl podniků, které poskytují benefity svým zaměstnancům, byl zaznamenán v regionu Jihovýchod. V tomto regionu nabízí benefity 62 % podniků. Druhý nejvyšší poměr byl zaznamenán v regionu Jihozápad, kde benefity poskytuje 58 % podniků.

V Regiony Střední Čechy, Severovýchod, Střední Morava a Moravskoslezsko třetina podniků nabízí benefity svým zaměstnancům.

Nejnižší poměr podniků, které poskytují benefity, byl v regionu Severozápad. Zelená zpráva 2018<sup>6</sup> udává, že v Ústeckém kraji byla zaznamenána nejnižší míra zaměstnanosti (podíl zaměstnaných na obyvatelstvu starším 15 let). To může značit vyšší nabídku na trhu a podniky tak nejsou nuceni nabízet ještě něco jiného než mzdu.

<sup>6</sup> [http://eagri.cz/public/web/file/648258/Zelena\\_zprava\\_2018.pdf](http://eagri.cz/public/web/file/648258/Zelena_zprava_2018.pdf)

Podniky, které odpověděly, že poskytují výhody svým zaměstnancům, často zmínily, že poskytují možnost ubytování. Tento benefit byl nabízen zemědělskými podniky již v minulosti a přetrval dodnes. Druhým nejčastějším benefitem byl příspěvek na stravu.

## **6.7. Spolupráce s Hospodářskou komorou**

Hospodářská komora je nejvýznamnějším zástupcem podnikatelské sféry v České republice. Její činnost je upravena zákonem č. 301/1992 Sb. O Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře. Hospodářská komora navazuje na bývalé obchodní, průmyslové a živnostenské spolky. Historicky je spjata s obchodními komorami, které se na našem území nacházeli již v dobách Rakouska-Uherska.

V regionech je Hospodářská komora zastoupen krajskými a okresními hospodářskými komorami. Pobočky Hospodářské komory můžeme nalézt ve všech krajích České republiky. Regionální pobočky, které se vyskytují ve více než 70 městech, poskytují svým členům převážně poradenské a konzultační služby spojené s podnikatelskou činností, a také podporu vzdělávání.<sup>7</sup>

Cílem Hospodářské komory je chránit zájmy podnikatelských subjektů všech oborů ve všech regionech České republiky s výjimkou oblasti zemědělství, potravinářství a lesnictví. Přesto podniky z oblasti zemědělství mohou být členy Hospodářské komory. Hospodářská komory totiž zajišťuje rozvoj podnikání v rámci České republiky.

Hospodářská komora se snaží rozšiřovat lidský kapitál v regionech. Pro své členy organizuje různé druhy kurzů a školení. Na těchto školeních nejenom, že mohou podniky rozšířit znalosti svých zaměstnanců, ale také se mohou setkat s lidmi, kteří mají stejný zájem. Mohou tak navázat nové kontakty. Tyto kontakty se mohou časem vyvinout v obchodní partnerství.

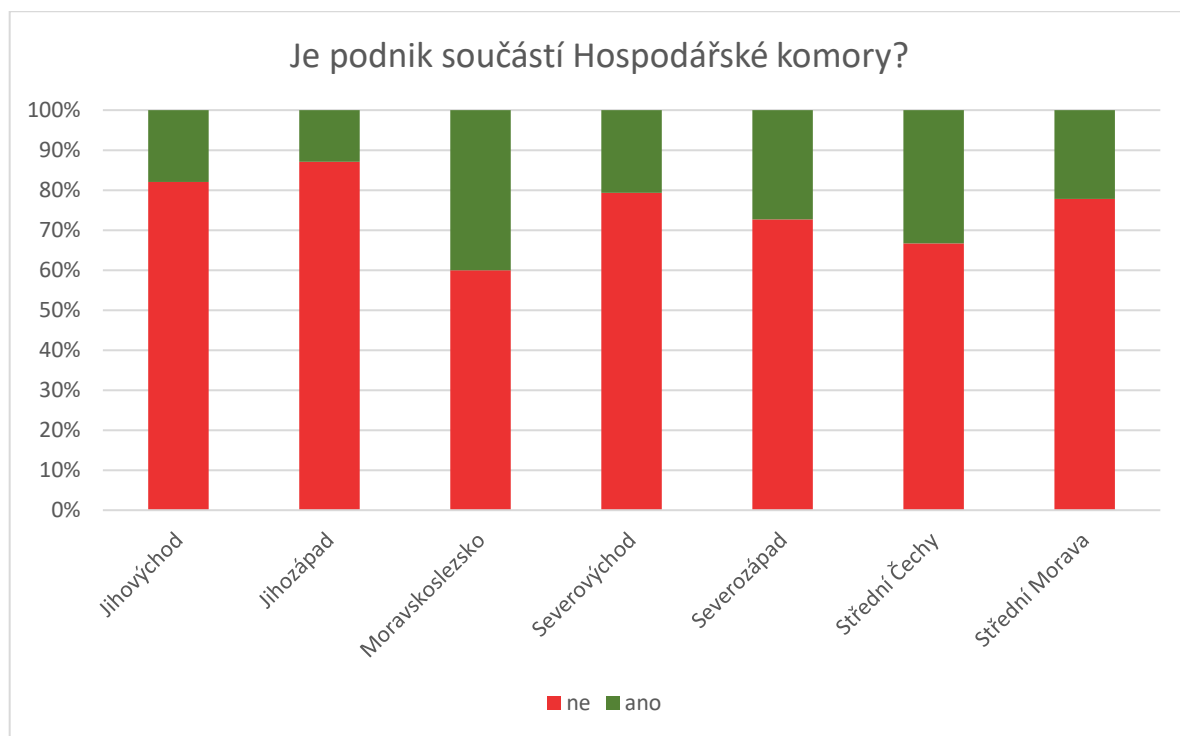
Účastí na školeních pořádaných Hospodářskou komorou tak mohou podniky rozšiřovat svůj lidský i sociální kapitál zároveň.

---

<sup>7</sup> <https://www.komora.cz/o-nas/>

Otázka číslo 10 byla věnována právě členství v Hospodářské komoře. Celkem 23 % podniků napříč všemi regiony odpovědělo, že je součástí Hospodářské komory. Jedná se tedy o necelou čtvrtinu zemědělských podniků.

Graf 4: Je podnik součástí Hospodářské komory?



Zdroj: vlastní zpracování

Většina podniků nespolupracuje s Hospodářskou komorou. Je to dáno zejména tím, že Hospodářská komora není primárně určena zemědělským podnikům. Proto 23 % podniků, které jsou členy Hospodářské komory, je poměrně vysoké číslo.

Největší podíl podniků, které jsou součástí Hospodářské komory, byl zjištěn v regionu Moravskoslezsko. Druhý největší podíl byl zjištěn v regionu Středních Čechy.

Naopak nejméně podniků v Hospodářské komoře se nachází v regionu Jihozápad. Podniky v tomto regionu velmi často spolupracují se vzdělávacími institucemi. Dále také podporují vzdělávání svých zaměstnanců zejména kurzy a školeními a učením se na pracovišti. Podniky tak tedy volí odlišnou cestu zvyšování lidského a sociálního kapitálu, než je účast v Hospodářské komoře.

## 6.8. Místní akční skupiny

Místní akční skupina (MAS) je nezávislé společenství občanů, podnikatelských subjektů, veřejné správy (obce, svazky obcí,...) a neziskových organizací, které spolupracující na rozvoji venkova, zemědělství a také na společném získávání finanční podpory z fondů Evropské unie. Společenství může dále žádat o finanční prostředky také z národních programů. Pro místní akční skupiny se uplatňuje zejména metoda LEADER. Základním cílem Místních akčních skupin je zlepšení kvality života ve venkovských oblastech.

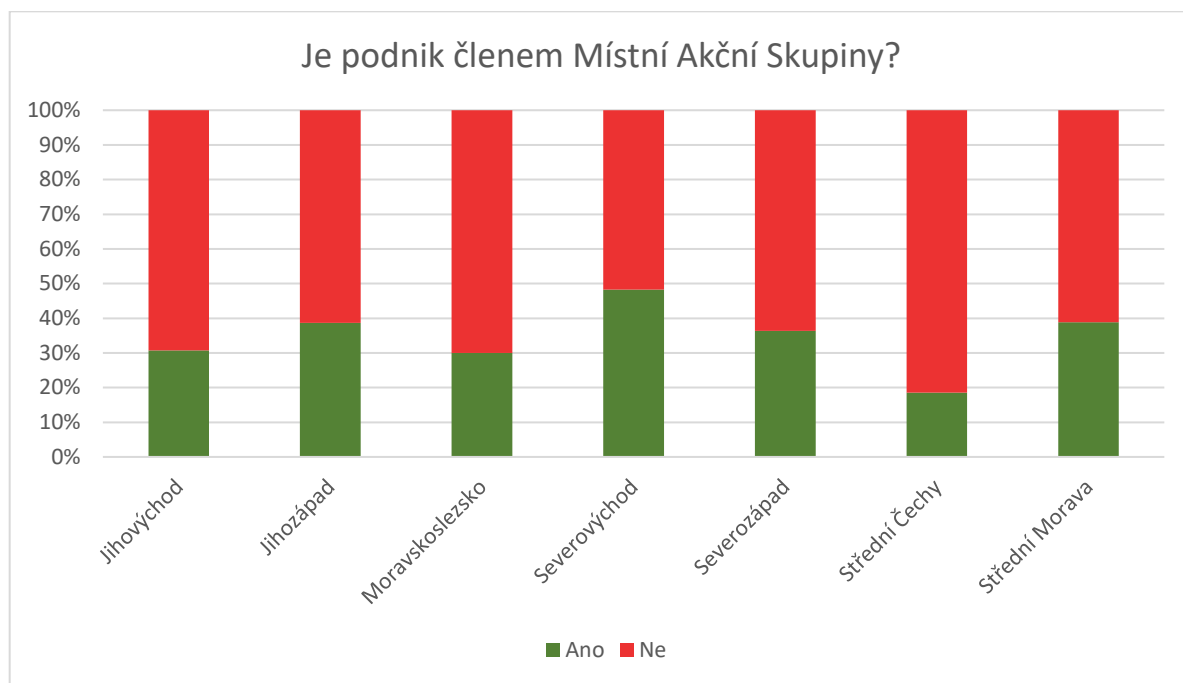
Účast v Místní akční skupině přináší podnikům propojení s okolím a možnost vlivu na rozvoj okolí podniku. Také to přináší nové kontakty a možnost budování vztahů mezi podnikatelskými subjekty na daném území. Jelikož mnohdy jsou součástí Místních akčních skupin i orgány veřejné správy, umožňuje to podnikům větší propojení se samosprávou. Pozitivní vztahy pak podniku mohou usnadnit jeho rozvoj, jako například snadnější prosazování územních úprav.

Zemědělské podniky jsou přirozeně jedni z tvůrců venkovské krajiny a jedním z největších ekonomických přispěvatelů ve venkovském prostoru. V otázce číslo 9 respondenti odpovídali, zda jsou členy Místní akční skupiny, či nikoli.

Z grafu č. 5 ovšem vyplývá, že účast zemědělských podniků v Místních akčních skupinách není tak vysoká, jak by se dalo očekávat. Žádný z regionů nedosáhl úrovně 50 %. Největší procentuální zastoupení mají podniky v regionu Severovýchod. Tento region nepatří k ekonomicky nejvyspělejším regionům České republiky. Podniky si tak zřejmě uvědomují důležitost vzájemné spolupráce, ze které mohou všechny strany profitovat. Navíc MAS jsou účinným způsobem, jak přinést do regionu peníze z veřejných fondů.



Graf 5: Je podnik členem MAS



Zdroj: vlastní zpracování

Naopak nejmenší procentuální zastoupení mají podniky v regionu Středních Čechy. Tento fakt může být dán zejména tím, že na území Středních Čech operují podniky, které obhospodařují velké zemědělské plochy, a nemají tak vazbu přímo k jednomu mikroregionu.

## 6.9. Agrární komora

Agrární komora je zřízena zákonem č. 301/1992 Sb. O Hospodářské komoře ČR a Agrární komoře. Komora sdružuje právnické a fyzické osoby působící v zemědělství, lesnictví a potravinářství. Členství v komoře je dobrovolné. V komoře je registrováno více jak 100 tisíc členů. Jedním z cílů komory je ochrana zájmů jejích členů. V důležitých rozhodnutích vystupuje komora jednotně za celý sektor. To umožňuje subjektům uvnitř komory snáze prosadit své zájmy na celostátní úrovni<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> <http://www.akcr.cz/>

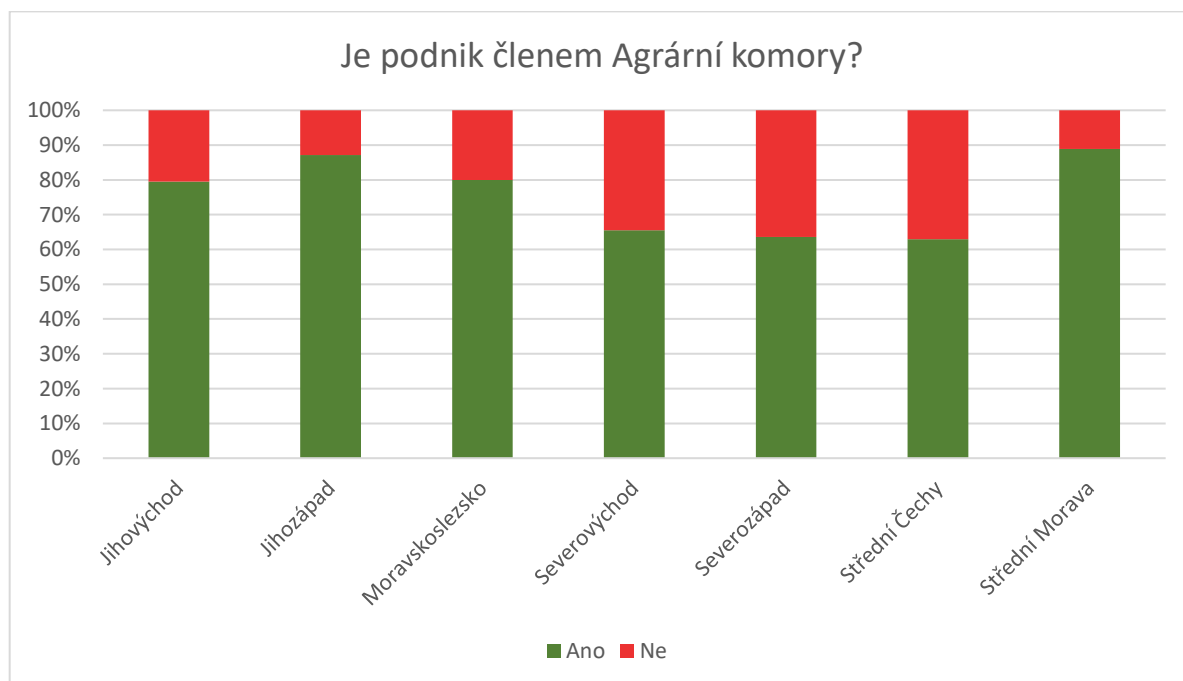
Další významnou činností Agrární komory jsou poradenské služby. Existuje několik oblastí, které Agrární komora pokrývá:

- oblast právní a legislativní,
- oblast konzultační a poradenská,
- oblast zahraničních vztahů,
- oblast informatiky.

Členství v komoře přináší podnikům spojení s dalšími členy, možnost jednotného vystupování a také navázání obchodních partnerství. Tyto partnerství přinášejí další kontakty, jelikož obchodní partneři mnohokrát neváhají využít své kontakty k pomoci svým partnerům. V těchto případech pak můžeme pozorovat exponenciální růst sociálního kapitálu podniků.

Tomu tématu byla věnována otázka č. 11 v dotazníku. Tato otázka zjišťovala, zda jsou podniky členy Agrární komory.

Graf 6: Je podnik členem Agrární komory?



Zdroj: vlastní zpracování

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že členem Agrární komory je 75 % podniků. Toto vysoké číslo dokazuje, že Agrární komora je nejdůležitější institucí sdružující zemědělské podniky.

Nejvíce podniků v Agrární komoře se nachází v regionu Střední Morava. Nad tento průměr se dostaly podniky sídlící v regionech Jihovýchod, Jihozápad, Moravskoslezsko a Jihozápad.

Naopak pod průměr se dostali podniky v regionech Severovýchod, Severozápad a Střední Čechy.

## **6.10. Vztah mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v Místní akční skupině**

Podniky, které jsou členy jakéhokoli sdružení či společenství, si uvědomují důležitost zapojení podniku do okolního prostředí (ať už v rámci regionu či národního hospodářství). Členství v různých organizacích přináší rozmanité druhy kontaktů, které mohou vést k ekonomickým výhodám a rozvoji podniku.

Podniky, které jsou si tohoto faktu vědomy, pak budou mít větší tendenci k účasti ve větším množství organizací. Ve statistických výpočtech níže bude zkoumána závislost mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v Místní akční skupině. Výpočty jsou realizovány v rámci jednotlivých regionů.

Tabulka 4: hodnoty koeficientů pro ověření hypotézy, zda existuje závislost mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v MAS

	<b>koeficient</b>	<b>value</b>	<b>p-value</b>
<b>Region Jihovýchod</b>	Phi	,339	,034
	Cramer's V	,339	,034
	Contingency Coefficient	,321	,034
<b>Region Severovýchod</b>	Phi	,120	,518
	Cramer's V	,120	,518
	Contingency Coefficient	,119	,518
<b>Region Jihozápad</b>	Phi	,108	,546
	Cramer's V	,108	,546
	Contingency Coefficient	,108	,546
<b>Region Moravskoslezsko</b>	Phi	-,764	,016
	Cramer's V	,764	,016
	Contingency Coefficient	,607	,016
<b>Region Severozápad</b>	Phi	,179	,402
	Cramer's V	,179	,402
	Contingency Coefficient	,176	,402
<b>Region Střední Čechy</b>	Phi	,366	,057
	Cramer's V	,366	,057
	Contingency Coefficient	,343	,057
<b>Region Střední Morava</b>	Phi	-,081	,732
	Cramer's V	,081	,732
	Contingency Coefficient	,080	,732

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka číslo 4 ukazuje hodnoty jednotlivých koeficientů ve všech 7 regionech. Zeleně vyznačená pole ukazují potvrzení signifikantní závislosti mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi.

## Shrnutí analýzy

Hypotéza, že existuje závislost mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v Místní akční skupině, se potvrdila pouze ve dvou regionech.

Dosažená hladina významnosti ( $p\text{-value}=0,034$ ) indikuje v případě všech třech použitých statistik signifikantní závislost mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v Místní akční skupině v regionu Jihovýchod. Hladina významnosti v regionu Moravskoslezsko ( $p\text{-value}=0,016$ ) indikuje signifikantní závislost mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v Místní akční skupině v tomto regionu.

V ostatních regionech nešlo hypotézu prokázat a nelze tedy dokázat, že existuje vztah mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v Místní akční skupině.

## 6.11. Účast na veřejném životě v regionu

Zemědělské podniky jsou hlavním tvůrcem venkovské krajiny a také jedním ze subjektů, které ovlivňují život ve venkovském prostoru nejvíce. Zemědělské podniky se odjakživa podílely na veřejném životě. Zejména v minulém století v období kolektivizace byly zemědělské podniky hlavním aktérem společenského života na venkově. Tento efekt můžeme pozorovat i v dnešní době, kdy vazby na region nejsou tak silné jako v minulosti.

Otázka č. 8 se zabývala způsobem, jakým se podniky účastní veřejného života v regionu. Podniky měly vybrat všech vhodné možnosti. Na výběr měly 5 možností.

- Podnik podporuje kulturní akce v regionu.
- Podnik podporuje místní sportovní kluby.
- Podnik podporuje chod obce (např. sekání trávy, odklizení sněhu, zapůjčení techniky, ...).
- Podnik se nijak nezapojuje do veřejného života.
- Jiný způsob - uveďte:

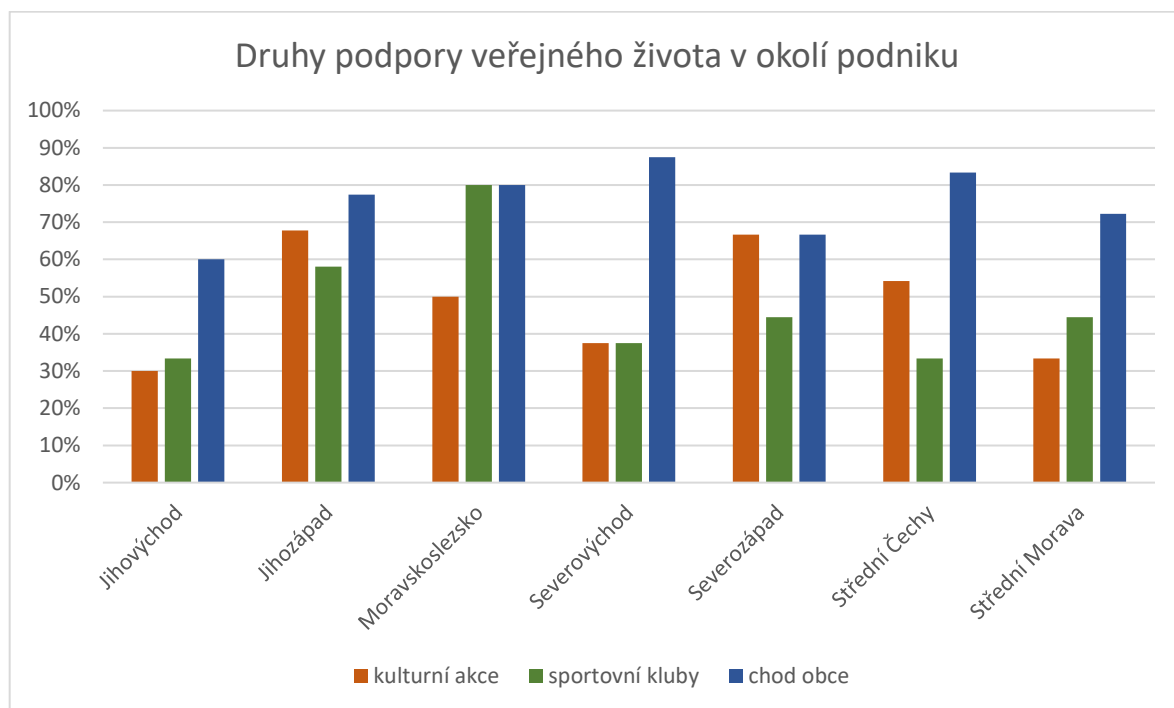
Z dotazníkového šetření vyplynulo, že do veřejného života se nezapojuje pouze 12 % ze všech dotázaných podniků. V regionech Jihozápad, Moravskoslezsko a Střední Morava se do veřejného života zapojují všechny podniky.

Nejvíce neangažovaných podniků nalezneme v regionu Jihovýchod, kde se žádným způsobem nezapojuje 23 % podniků. Vyšší neangažovanost nalezneme také v regionech Severovýchod a Severozápad.

Vysoké procento neangažovanosti je zářející především v regionu Jihovýchod. Tento region je znám dodržováním tradic a úzkých vazeb mezi obyvateli. Také se zde koná poměrně velké množství kulturních akcí, které jsou příležitostí pro zemědělské podniky, jak se jednoduše zapojit do veřejného života. Důvodem však může být faktor velké množství malých rodinných podniků, které se spíše zaměřují na vlastní chod než na angažování se do aktivit v okolí podniku.

Dále byly analyzovány druhy podpory, které zemědělské podniky poskytují svému okolí. Tuto situaci zachycuje graf č. 7, kde jsou zachyceny pouze podniky, které podporují své okolí alespoň jedním druhem podpory.

Graf 7: Druhy podpory veřejného života v okolí podniku



Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 7 naznačuje, že největší popularitu mezi podniky má podpora chodu obce. Tato možnost zahrnuje například sekání trávy v obci či pomoc při odklizení sněhu v zimních měsících. Zemědělský výrobní cyklus je daný a v některých měsících je technika využita na

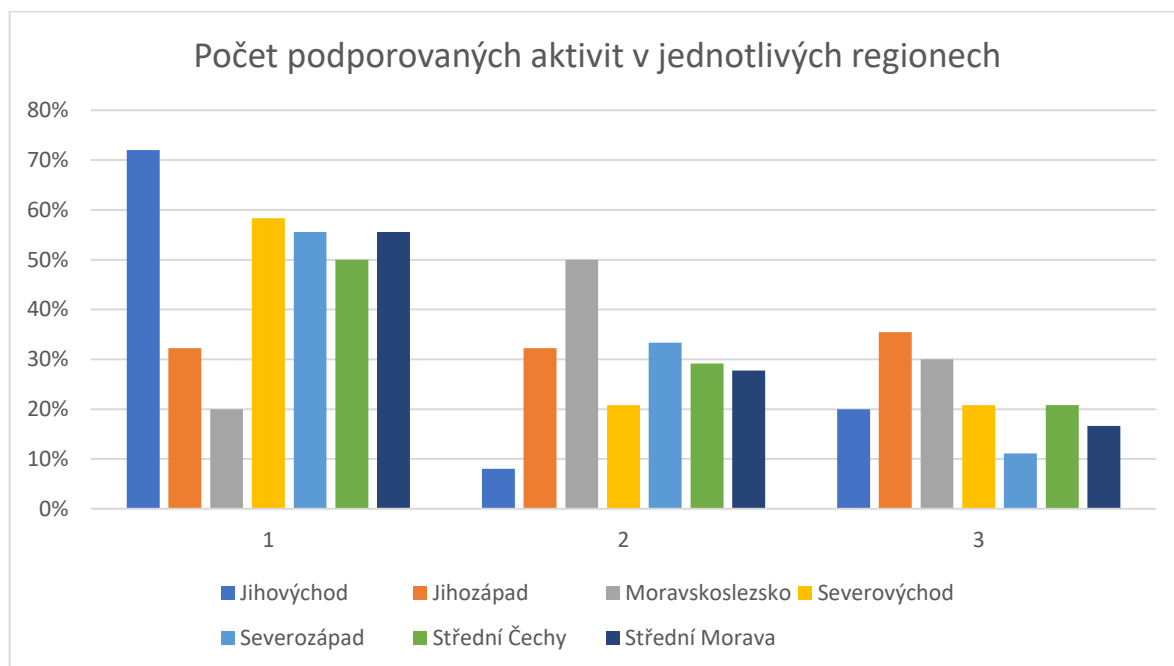
100 %, v některých měsících pak technika není využita vůbec. Podniky tak mají volnou kapacitu, kterou využívají k zvelebování obce. Tato pomoc, pak často vede k pozitivnějšímu vnímání podniku jeho okolím. V některých případech podniky také zapůjčují občanům své vybavení. Toto je aplikováno zejména v malých obcích, kde jsou velmi úzké vztahy mezi místními obyvateli.

Podniky dále podporují kulturní akce v regionu. Tato podpora pomáhá udržování lokálních tradic a umožňuje setkávání občanů obce, při větších akcích i setkávání s občany z jiných obcí. To umožňuje podniku se pozitivně prezentovat a zvýšit tak povědomí o podniku. Pozitivně vnímaný podnik má pak jednodušší situaci například při jednáních o změnách územního plánu. V regionu Jihovýchod, který jak již bylo zmíněno, je regionem plným tradic a kulturních akcí, je úroveň podpory těchto akcí velmi nízká.

Druhem podpory veřejného života, který je populární zejména v regionech Moravskoslezsko a Jihozápad, je podpora místních sportovních klubů. Podpora sportovního klubu přináší podniku lepší prezentaci. Místní obyvatelé také vnímají, že se podnik snaží podporovat život v obci, což opět vytváří pozitivní vztahy mezi podnikem a okolím.

Podniky tak mohou podporovat více než jeden druh aktivit v regionu. Podniky, které si uvědomují důležitost rozvoje regionu, podporují region více než jednou aktivitou. Na základě získaných dat byl sestaven graf č. 8, který ukazuje, kolik podniků v jednotlivých regionech podporuje jednu, dvě či tři aktivity.

Graf 8: Počet Podporovaných aktivit v jednotlivých regionech



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce podniků podporuje pouze jednu aktivitu. Což platí zejména pro region Jihovýchod, kde jednu aktivitu podporuje více jak 70 % podniků. Dva regiony, a to konkrétně Jihozápad a Moravskoslezsko, se odlišují od ostatních regionů. Tyto regiony mají výrazně menší poměr podniků, které podporují pouze jednu aktivitu.

Region Jihozápad je zajímavý zejména tím, že rozložení poměrů mezi jednotlivými kategoriemi je velmi vyrovnané. Tedy jedna třetina podniků podporuje jednu aktivitu, druhá třetina podporuje 2 aktivity a třetí třetina podniků 3 aktivity.

Také Moravskoslezsko má mnohem více podniků, které podporují více jak jednu aktivitu. V tomto regionu podniky podporují zejména chod obce a místní sportovní kluby. Podpora sportovních klubů je pro tento region typická. I ty největší ekonomické subjekty se snaží aktivně podporovat sport v tomto regionu a další menší podniky je následují.



## 6.12. Žádosti o dotace

Zemědělství je hlavní producentem potravin, které jsou důležité pro přežití. To je jedním z důvodů, proč obor zemědělství je jedním z nejvíce dotovaných sektorů ekonomiky. Dotace jsou jedním z hlavních zdrojů příjmů zemědělských podniků.

V otázce č. 13 byly podniky dotázány, jakým způsobem zpracovávají žádosti o dotace. Na výběr měli možnosti:

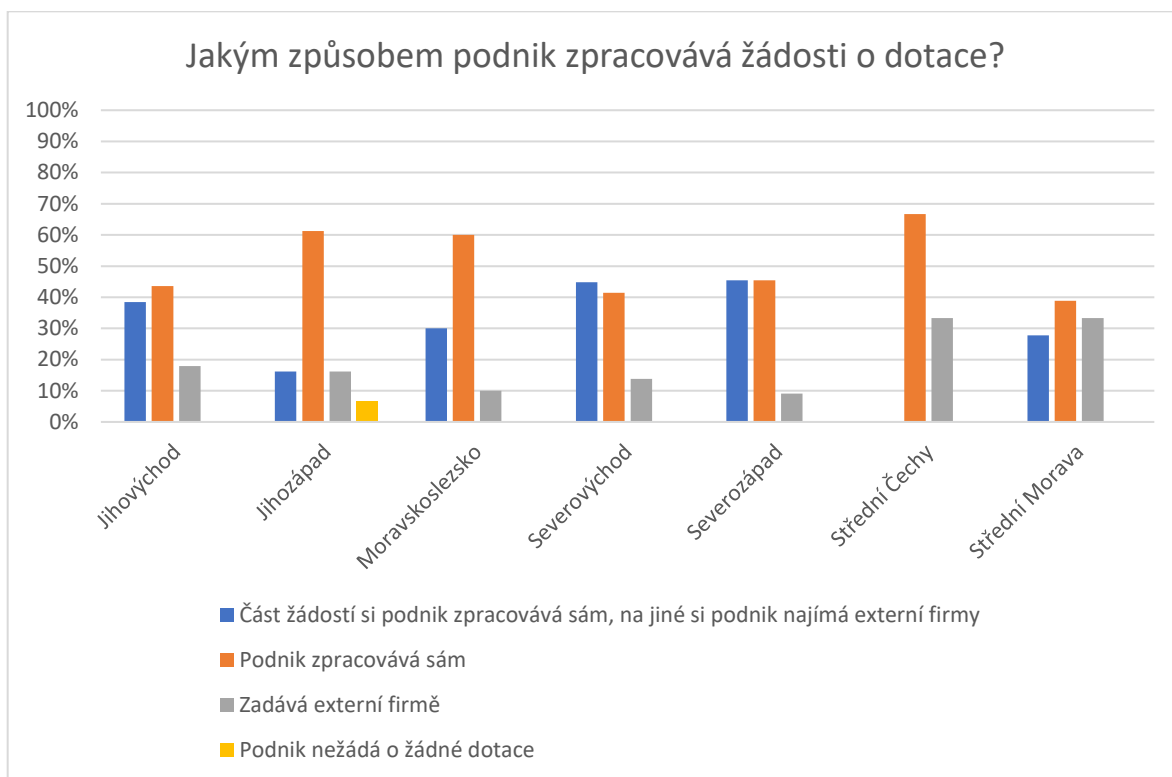
- zadává externí firmě,
- podnik zpracovává sám,
- část žádostí si podnik zpracovává sám, na jiné si podnik najímá externí firmy,
- podnik nežadá o žádné dotace.

I když jsou dotace jedním z hlavních zdrojů příjmů, dva podniky v dotazníkovém šetření odpověděly, že nežadají o žádné dotace. Oba podniky se nacházeli v regionu Jihozápad.

Celkem 50 % podniků (bez ohledu na region) si zpracovává žádosti o dotace samo. Možnost „Část žádostí si podnik zpracovává sám, na jiné si podnik najímá externí firmy” zvolilo 28 % podniků.

Graf č. 9 ukazuje, že nejpreferovanější možností bylo vlastní pracování dotací. Dále pak následuje možnost, kdy si podniky zpracovávají část dotací samy a část zadávají ke zpracování externím firmám.

Graf 9: Jakým způsobem podnik zpracovává žádosti o dotace?



Zdroj: vlastní zpracování

Největší poměr podniků, které si zpracovávají žádosti o dotace samy, se nachází v regionu Střední Čechy. V tomto regionu si žádosti o dotace zpracovává 66 % podniků. Tento region také zaznamenal největší poměr podniků, které žádosti o dotace zadávají externí firmě. Zajímavostí tohoto regionu je, že podniky si buď zpracovávají žádosti samy nebo je zadávají externí firmě. Žádný z podniků nekombinuje tyto dvě formy.

V regionu Jihozápad byl zaznamenán druhý nejvyšší poměr podniků, které si zpracovávají žádosti o dotace samy. Šestnáct procent podniků využívá kombinace spolupráce s externí firmou a vlastním zpracováním žádostí dotací. Tento poměr je nejmenší ze všech regionů. V tomto regionu byly také zaznamenány dva podniky, které o dotace nežádají.

Jediným regionem, ve kterém se nachází větší poměr podniků, které využívají kombinaci vlastního zpracování a zadávání externí firmě, než podniků, které si zpracovávají žádosti samy, je Severovýchod.

## 6.13. Vztah mezi vzděláváním zaměstnanců a způsobem zpracování žádostí o dotace

Každá investice vyžaduje počáteční zdroje, které každý podnik musí zvážit. Pokud se podnik rozhodne pro investici, očekává určitou míru návratnosti investice. V případech investice do lidského kapitálu se může jednat například o získání schopnosti podniku zpracovávat žádosti o dotace bez nutnosti využívání externích firem. Návratnost se tedy projevuje jako finanční prostředky ušetřené za zpracování žádostí o dotace.

Níže uvedená tabulka se zabývá vztahem mezi počtem způsobů, kterými podnik vzdělává své zaměstnance, a podniky, které si zpracovávají žádosti o dotace samy.

Tabulka 5: procentuální zastoupení počtu podniků, které si žádosti o dotace zpracovávají samy, v závislosti na regionu a počtu způsobů vzdělávání zaměstnanců

region	počet způsobů vzdělávání zaměstnanců		
	1	2	3
Jihovýchod	71 %	29 %	0 %
Jihozápad	32 %	58 %	11 %
Moravskoslezsko	100 %	0 %	0 %
Severovýchod	50 %	42 %	8 %
Severozápad	100 %	0 %	0 %
Střední Čechy	67 %	22 %	11 %
Střední Morava	57 %	43 %	0 %

Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 5 ukazuje procentní zastoupení podniků, které vzdělávají své zaměstnance jedním, dvěma či třemi způsoby, a zároveň si zpracovávají žádosti o dotace samy. Z tabulky vyplývá, že v regionech Moravskoslezsko a Severozápad podniky vzdělávají své zaměstnance pouze jedním způsobem.

Pouze ve třech regionech byly zaznamenány podniky, které zpracovávají žádosti o dotace samy a zároveň vzdělávají své zaměstnance třemi způsoby (kurzy a školení, učení se na pracovišti a podpora samo vzdělávání). Těmito regiony byly Jihozápad, Severovýchod a Střední Čechy.

Tabulka č. 5 udává, že v pěti regionech více než polovina podniků, které si zpracovávají žádosti o dotace samy, podporuje vzdělávání zaměstnanců pouze jedním

způsobem. Mezi tyto tři regiony patří Jihovýchod, Střední Čechy, Moravskoslezsko, Severozápad, Střední Čechy a Střední Morava.

## **6.14. Agroturistika**

Otázka číslo 14 zkoumala, zda podniky provozují agroturistiku. Agroturistika je dalším možným zdrojem příjmů pro zemědělské podniky. V posledních letech se stala velmi populárním tématem. Agroturistika nabízí zážitky a ubytování na nevšedních místech. Také napomáhá zvyšovat atraktivnost regionu. Toto rozšiřování aktivit zemědělských podniků podporuje i Evropská unie.

Dotazníkové šetření ovšem ukázalo, že agroturistika v současné době nehraje u oslovených podniků tak velkou roli. Pouze 5 podniků odpovědělo, že kromě zemědělské výroby provozují také agroturistiku.

## 7. Závěr

Lidé jsou jednou z nejdůležitějších částí podniku. V dnešní době existuje celá řada způsobů, jak nalézt nové zaměstnance. Výsledky dotazníkového šetření prokázaly, že mezi zemědělskými podniky jsou oblíbené zejména 4 hlavní způsoby (inzerát, spolupráce se školami, pracovní agentury a kontakty přátel a obchodních partnerů). Prokázalo se, že nejčastějším způsobem vyhledávání nových zaměstnanců je využívání kontaktů přátel a obchodních partnerů.

Se získáváním nových zaměstnanců souvisí také výhody, které podniky poskytují svým zaměstnancům. Analýza dat ukázala, že většina podniků nenabízí žádné další výhody pro zaměstnance. Ovšem v regionech Jihovýchod a Jihozápad více než polovina podniků poskytuje benefity pro své zaměstnance. Nejčastějšími benefity jsou možnost ubytování a příspěvky na dopravu.

Zemědělství má specifický výrobní cyklus a v období sklizně podniky rozšiřují počet stávajících zaměstnanců o sezonní pracovníky. Nejvíce sezonních pracovníků najímají podniky v regionech Jihozápad a Středních Čechy. Naopak v regionech Moravskoslezsko a Severozápad této možnosti využívá méně jak polovina podniků.

Pokud zemědělské podniky spolupracují se vzdělávacími institucemi, mohou ovlivňovat výuku svými podněty. Absolventi pak mají znalosti, které podniky vyžadují pro vykonávání pozice. Dále podniky mohou vytipovat potenciální zaměstnance v rámci studentských praxí. Výsledky prokázaly, že podniky nacházející se na historickém území Čech spolupracují se vzdělávacími více než podniky nacházející se na historickém území Moravy a Slezska. Nejvíce spolupracují podniky v regionu Jihozápad (69 % podniků).

Stanovená hypotéza, že existuje závislost mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi, byla potvrzena na celorepublikové úrovni. Hypotéza byla též potvrzena v regionech Severovýchod, Jihozápad, Moravskoslezsko a Severozápad. V regionech Střední Čechy, Střední Morava a Jihovýchod tato hypotéza nebyla prokázána.

Rozšiřování lidského kapitálu je jedna z důležitých funkcí podniku, zejména v dnešní době plně změn. 82 % zemědělských podniků vzdělává své zaměstnance pomocí kurzů a

školení. Celkem 51 % podniků ke vzdělávání používá metodu učení se na pracovišti a 12 % podniků umožňuje svým zaměstnancům sebezvzdělávání.

Nejvíce způsoby podporují své zaměstnance podniky v regionu Jihozápad. Naopak podniky v regionech Moravskoslezsko a Severozápad ve většině případů vzdělávají své zaměstnance pomocí jednoho způsobu (kurzy a školeními).

Zemědělské podniky se významně podílejí na veřejném životě na venkově. Podporou místní komunity nejenže získávají nové kontakty, ale také ovlivňují vnímání podniku jeho okolím. Podniky podporují zejména chod obce (například sekáním trávy či zapůjčením techniky). V regionu Jihozápad téměř 70 % podniků podporuje kulturní akce v okolí. V regionu Jihozápad se také nachází největší procentuální zastoupení podniků, které podporují 2 a více aktivit ve svém okolí.

Členství v různých sdruženích a organizacím přináší podnikům možnost snadného získávání nových kontaktů a snadného přístupu k novým informacím. Členy Agrární komory je 75 % dotázaných podniků. Největší procentuální zastoupení v Agrární komoře mají podniky v regionech Jihozápad a Střední Morava.

Podniky, které si uvědomují důležitost lidského kapitálu, budou pravděpodobně zapojeny do více organizací. Stanovená hypotéza, že existuje závislost mezi členstvím v Agrární komoře a v Místní akční skupině, se prokázala v regionech Jihovýchod, Moravskoslezsko a Střední Čechy.

Pojem sociální kapitál je poměrně novým ekonomickým pojmem, ovšem jeho význam si podniky uvědomují, čím dál tím častěji. Stejně tak tomu je i u zemědělských podniků. I společnosti podnikající v tak tradičním oboru jako zemědělství si uvědomují důležitost lidského a sociálního kapitálu a aktivně tento nástroj využívají, což prokázaly i výsledky předloženého dotazníkového šetření.

# I. Summary

The purpose of this diploma thesis is to analyze the human and the social capital in regions of Czech Republic. The first part of the paper consists of disruption and overview of the human and the social capital. It also contains the introduction of countryside areas and their connection with agriculture.

The second part is focused on analyzing data from the questionnaire. Those data describe levels of the human and the social capital in agriculture in Czech Republic and differences between regions. The human capital concentrate mainly to the description how agriculture enterprises get new employees and how they try to increase their knowledge capacity. It shows the difference between approaches of agriculture enterprises in different regions of Czech Republic. Main topic were how agriculture enterprises got new employees, how they educated them.

The social capital is shown on membership of agriculture enterprises in associations. The main focus was on the most important associations such as Hospodářská komora, Agrární komora or Místní akční skupina. The paper also describes how agriculture enterprises contribute to social life in their region.

## **Key words:**

Human capital, social capital, agriculture of Czech Republic, agricultural enterprises, countryside

## II. Seznam použité literatury

- BADESCU, G., SUM, P., USLANER, E. (2004) Civil Society Development and Democratic Values in Romania and Moldavia. *East European Politics Societies*, 18 (2).
- BECKER, G. S. (c1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- BLAŽEK, J., UHLÍŘ, D (2002) *Teorie regionálního rozvoje: nástin, kritika, klasifikace*. Karolinum, Praha
- BOTEV, J., ÉGERT, B., & TURNER, D. (2019). A new macroeconomic measure of human capital with strong empirical links to productivity [Online], (1575), 54. Retrieved from <https://doi.org/10.1787/d12d7305-en>
- BOUERDIEU, P. 1986. „The forms of capital.“ in *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, ed. by Richardson, J. New York: Greenwood. Pp 241-258. [online] [cit. 30. 12. 2019] Dostupné z: <http://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-formscapital.htm>
- BUREŠ, Vladimír. *Znalostní management a proces jeho zavádění: průvodce pro praxi*. Praha: Grada, 2007. Management v informační společnosti. ISBN 9788024719788.
- CONYERS, Diane. *Guidelines on social analysis for rural area development planning*. Rome: Distribution and Sales Section, FAO [distributor], 1993. ISBN 92-5-103439-7.
- COOKE, Philip. *Regional Knowledge Economies: markets, clusters and innovation*. [1st ed.]. Cheltenham,: Edward Elgar, 2007. ISBN 978-1-84542-529-6.
- DIVILA, E.& DOUCHA, T. Typologie a příjmové postavení zemědělských domácností v České republice. *Politická Ekonomie*, 2005(4), 495-512.
- DUFHUES, Thomas; BUCHENRIEDER, Gertrud; FISHER, Isabel (2006) Social capital and rural development: Literature review and current state of the art. IAMO Discussion Paper No. 96, Halle (Saale): IAMO
- GRANOVETTER, Mark.. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology* 91 (November): 481-510 (1985)
- GRANOVETTER, Mark, Coase Revisited: Business Groups in the Modern Economy, *Industrial and Corporate Change*, Volume 4, Issue 1, 1995, Pages 93–130, <https://doi.org/10.1093/icc/4.1.93>
- HAWKINS, R. L. a K. MAURER. Bonding, Bridging and Linking: How Social Capital Operated in New Orleans following Hurricane Katrina. *British Journal of Social Work* [online]. 2010, **40**(6), 1777-1793 [cit. 2020-01-15]. DOI: 10.1093/bjsw/bcp087. ISSN 0045-3102. Dostupné z: <https://academic.oup.com/bjsw/article-lookup/doi/10.1093/bjsw/bcp087>



- HEROVÁ, Irena a Věra MAJEROVÁ. *Český venkov 2008: proměny venkova*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, c2009. ISBN 978-80-213-1911-0.
- HLADÍK, Petr (2005). Budování kapacit komunit (Community Capacity Building). In MAJEROVÁ, Věra (ed.). *Český venkov 2005: Rozvoj venkovské společnosti*. Vydání první. Praha: ČZU, PEF. pp. 98-108.
- HRABÁNKOVÁ, M., & TRNKOVÁ, V. (1996). *Hodnocení území z pozice agrární regionální politiky a rozvoje venkova* (1st ed.). Praha: Výzkumný Ústav Zemědělské Ekonomiky
- HRABÁNKOVÁ, M. (2007). *Rozvoj lidských zdrojů ve venkovském prostoru České republiky: monografie 2007*. Praha: MJF
- HÜBELOVÁ, D., (2013). Human capital as a one of the key development factor. In 16th International Colloquium on Regional Sciences. Conference Proceedings. Brno: Masarykova univerzita. pp. 72-78. ISBN978-80-210-6257-3. DOI 10.5817/CZ.MUNI.P210-6257-2013-7
- JECH, K. (2008). *Kolektivizace a vyhánění sedláků z půdy*. Praha: Vyšehrad.
- KADEŘÁBKOVÁ, B. (2005): Některé směry kritiky teorie lidského kapitálu. In: Sborník z mezinárodní konference: Lidský kapitál a investice do vzdělání, VŠFS Praha.
- KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3
- KELLER, J. (2010) *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*. Sociologické nakladatelství (SLON), Praha
- KUBAČÁK, Antonín *Dějiny zemědělství v českých zemích.. II. díl, 1900-1989*. Praha : Ministerstvo zemědělství ČR, 1995. 254 s. (Obnova venkova ; 4) ISBN:80-7084-134-6
- KUČEROVÁ, S. (2001) Education Towards Obtaining Various Forms of Capital. *Acta Universitatis Carolinae-Geographica*, 46(1), s 23-33
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- LIN, N. (2001) *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge University Press, Cambridge.
- LIN, N. 2005. A network theory of social capital. In: *The Handbook of Social Capital*. ed. by Castiglione, D.; van Deth, J. W.; Wolleb, G. New York: Oxford University Press
- LENGNICK – HALL, M.L. (2003). *Human Resources Management in the Knowledge Economy*, Berrett-Koehler Publ., Inc., San Francisco

MAJEROVÁ, Věra, Tomáš KOSTELECKÝ a Luděk SÝKORA. *Sociální kapitál a rozvoj regionu: příklad Kraje Vysočina*. Praha: Grada, 2011. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-4093-5.

PĚLUCHA, Martin. *Venkov na prahu 21. století: venkov a jeho rozvoj na přelomu milénia, územní dopady znalostní ekonomiky na venkov, souvislosti vztahů města a venkova v globalizované ekonomice*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2012. Ekonomie studium. ISBN 978-80-87197-49-3.

PERLÍN, R. (1998): Typologie českého venkova. *Zemědělská ekonomika*, 44, č. 8, ČAZV

PILEČEK, J. „Koncept sociálního kapitálu: pokus o přehled teoretických a metodických východisek a aplikačních přístupů jeho studia.“ *Geografie*, 115 (1): 64-77. 34 (2010).[online] [cit. 05. 01. 2020] Dostupné z: <http://geography.cz/sbornik/wp-content/uploads/2009/03/g10-1-4pilecek.pdf>

PUTNAM, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (1st ed.). New York: Touchstone Books by Simon & Schuster.

SIROVÁTKA, T. 1997. Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita.

SCHULTZ, T Paul. "Human Capital, Family Planning, and Their Effects on Population Growth," *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 84(2), pages 255-260, May, 1994

SÝKORA, L., MATOUŠEK, R. (2009) Sociální kapitál a teritorialita sociálních sítí. In POŠTOLKA, V., LIPENSKÝ, Z., POPKOVÁ, K. ŠMÍDA, J. *Geodny Liberec 2008 sborník příspěvků*, Geodays Liberec 2008. Technická univerzita v Liberci, Liberec, s. 50-56.

TSELIOS V., I. NOBACK, van DIJK J., McCANN P. „Integration of immigrants, bridging social capital, ethnicity, and locality *Journal of Regulatory Science*, 55 (2015), pp. 416-441, 10.1111/jors.12160

UNGER, Roberto Mangabeira. *The knowledge economy*. New York: Verso, 2019. ISBN 978-1788734974

UPHOFF, N. „Understanding Social Capital: Learning from the Analysis and Experience of Participation.“ in *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, ed. by Dasgupta, P.; Serageldin, I. Washington D.C.: The World Bank. Pp. 215–249. (1999).[online] [cit. 05. 11. 2020] Dostupné z: [http://www.exclusion.net/images/pdf/778\\_ratur\\_uphoff.pdf](http://www.exclusion.net/images/pdf/778_ratur_uphoff.pdf)

WOOLCOCK, M. Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society* **27**, 151–208 (1998). <https://doi.org/10.1023/A:1006884930135>

### **III. Internetové zdroje:**

<http://eagri.cz/public/web/mze/dotace/dobihajici-a-ukoncene-dotace/leader-cr/>

[http://eagri.cz/public/web/file/577515/Program\\_rozvoje\\_venkova\\_na\\_obdobi\\_2014\\_2020.pdf](http://eagri.cz/public/web/file/577515/Program_rozvoje_venkova_na_obdobi_2014_2020.pdf)

<https://www.oecd.org/cfe/regional-policy/Rural-3.0-Policy-Note.pdf>

<https://web.archive.org/web/20140714225617/http://unterm.un.org/DGAACS/unterm.nsf/8fa942046ff7601c85256983007ca4d8/526c2eaba978f007852569fd00036819?OpenDocument>

<https://www.oecd.org/insights/humancapital-tableofcontents.htm>

<http://eagri.cz/public/web/mze/ministerstvo-zemedelstvi/vyrocní-a-hodnoticí-zpravy/zpravy-o-stavu-zemedelstvi/zelena-zprava-2018.html>

<http://www.akcr.cz/>

<https://www.komora.cz/o-nas/>

[https://euroskop.cz/gallery/69/20751-nuts\\_ii.png](https://euroskop.cz/gallery/69/20751-nuts_ii.png)

## **IV. Seznam obrázků**

Obrázek 1: elementy ovlivňující pozici jedince na trhu práce.....	5
Obrázek 2: regiony NUTS II v České republice.....	24
Obrázek 3: najímání sezonních pracovníků.....	30
Obrázek 4: spolupráce se vzdělávacími institucemi v jednotlivých regionech .....	32
Obrázek 5: poskytování benefitů zaměstnancům v jednotlivých regionech.....	40

## **V. Seznam tabulek**

Tabulka 1: ukazatelé závislosti mezi najímáním sezonních pracovníků a spoluprací se vzdělávacími institucemi v České republice.....	33
Tabulka 2: vyhodnocení statistických koeficientů v jednotlivých regionech .....	34
Tabulka 3: závislost mezi počtem způsobů vzdělávání zaměstnanců a regionem, ve kterém podnik působí .....	38
Tabulka 4: hodnoty koeficientů pro ověření hypotézy, zda existuje závislost mezi členstvím v Agrární komoře a členstvím v MAS.....	47
Tabulka 5: procentuální zastoupení počtu podniků, které si žádosti o dotace zpracovávají samy, v závislosti na regionu a počtu způsobů vzdělávání zaměstnanců .....	54

# VI. Příloha

## Dotazník na téma lidský a sociální kapitál v českém zemědělství

### 1. Ve kterém kraji se váš podnik nachází?

- a. Středočeský kraj
- b. Jihočeský kraj
- c. Plzeňský kraj
- d. Karlovarský kraj
- e. Ústecký kraj
- f. Liberecký kraj
- g. Královehradecký kraj
- h. Pardubický kraj
- i. Kraj Vysočina
- j. Jihomoravský kraj
- k. Olomoucký kraj
- l. Moravskoslezský kraj
- m. Zlínský kraj

### 2. Jaké je zaměření výrobní zaměření podniku?

- a. Živočišná výroba
- b. Rostlinná výroba
- c. Živočišná i rostlinná výroba

### 3. Jakým způsobem vyhledáváte nové zaměstnance?

- a. Inzerát
- b. Spolupráce se vzdělávacími institucemi
- c. Pracovní agentury
- d. Využívání kontaktů (reference od přátel, obchodních partnerů,...)
- e. Využívání příspěvků na sociálních sítích
- f. Jiný způsob – uveďte:

### 4. Jakým způsobem rozšiřuje podnik znalosti svých zaměstnanců?

- a. Učení se na pracovišti
- b. Kurzy a školení
- c. Podpora sebevzdělávání zaměstnanců
- d. Podnik se nijak nezaměřuje na rozšiřování znalostí svých zaměstnanců
- e. Jiný způsob – uveďte:

- 5. Najímá podnik sezonní pracovníky?**
- Ano
  - Ne
- 6. Spolupracuje podnik se vzdělávacími institucemi?**
- Ano
  - Ne
- 7. Poskytuje podnik nějaké výhody svým zaměstnancům?**
- Ano – uveďte jaké:
  - Ne
- 8. Jakým způsobem se podnik účastní veřejného života v regionu?**
- Podnik podporuje kulturní akce v regionu.
  - Podnik podporuje místní sportovní kluby.
  - Podnik podporuje chod obce (např. sekání trávy, odklizení sněhu, zapůjčení techniky,...).
  - Podnik se nijak nezapojuje do veřejného života.
  - Jiný způsob- uveďte:
- 9. Je podnik členem Místní akční skupiny?**
- Ano
  - Ne
- 10. Je podnik členem Hospodářské komory?**
- Ano
  - Ne
- 11. Je podnik členem Agrární komory?**
- Ano
  - Ne
- 12. Žádá podnik o dotace?**
- Ano
  - Ne

*Pokud odpověď na otázku 12 byla „Ne“ pokračujte prosím na otázku 14*

**13. Jakým způsobem podnik zpracovává žádosti o dotace?**

- a. Podnik si zpracovává žádosti o dotace sám.
- b. Podnik zadává žádosti o dotace externí firmě.
- c. Podnik si zpracovává část žádostí o dotace sám, část žádostí o dotace zadává externí firmě.

**14. Provozuje podnik agroturistiku?**

- a. Ano
- b. Ne