

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomiky**



**Bakalářská práce**

**Vliv transformace ekonomiky na strukturu pracovních  
sil v zemědělství České republiky**

**Pavel Mužík**

© 2020 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Pavel Mužík

Ekonomika a management

Provoz a ekonomika

Název práce

**Vliv transformace ekonomiky na strukturu pracovních sil v zemědělství České republiky**

Název anglicky

**Influence of economy transformation on work force structure in agriculture of the Czech Republic**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zhodnotit změny ve struktuře pracovních sil v zemědělství ČR po roce 1990 v rámci transformace ekonomiky.

### Metodika

Závěrečná práce bude rozdělena na část teoretickou a analytickou. V teoretické části bakalářské práce bude metodou deskripce vyjádřen vývoj agrárního trhu práce a jeho formování v období transformace ekonomiky, tj. od roku 1990, struktura pracovních sil, podstata transformace ekonomiky, její cíle a dopady do agrární oblasti. Dále bude teoretická část zaměřena na deskripci a monitoring pracovních sil (pracovních pozic) a na poptávku po pracovních pozicích a po požadované kvalifikaci zaměstnanců v zemědělství.

V analytické části bakalářské práce bude zhodnocen vývoj pracovních sil v zemědělském sektoru, bude provedena analýza pracovních pozic, zjištěn věk a vzdělání, resp. kvalifikace zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích, bude proveden vlastní průzkum zaměřený na konkrétní požadavky zaměstnavatelů na jednotlivé pracovní pozice, na získávání pracovních sil, na motivaci zaměstnanců a vyhodnocení dopadu míry nezaměstnanosti. Dále bude vyhodnocena poptávka po požadovaných pracovních pozicích s cílem zodpovědět otázku, jak se tato poptávka mění v čase a v závislosti na požadavcích zaměstnavatelů. Nedílnou součástí bude vyhodnocení faktorů, které ovlivňují pokles pracovních sil v zemědělství.

V analytické části bakalářské práce bude využita metoda analýzy dokumentu, dále vlastní průzkum, který bude probíhat formou dotazníkového šetření a metoda komparace. Přínosem závěrečné práce budou vlastní návrhy a doporučení.

### Doporučený rozsah práce

30-40 stran textu bez příloh

### Klíčová slova

transformace ekonomiky, transformace zemědělství, struktura pracovních sil v zemědělství, agrární trh práce, nezaměstnanost

---

### Doporučené zdroje informací

- Boudová, Jarmila. 2008. Transformace české ekonomiky po roce 1990. Brno. Bakalářská práce Masarykovy Univerzity, Pedagogická fakulta, Katedra občanské výchovy.
- CODL, S. – TOMAN, M. – TUČEK, P. *České zemědělství : očima těch, kteří u toho byli*. Praha: Národní zemědělské muzeum Praha, 2012. ISBN 978-80-86874-39-5.
- Czesany, Slavoj. 2001. Kontexty vývoje české ekonomiky v 90. letech. Politická ekonomie. 2001. roč. 4, čís. 1. ISSN 0032-3233
- Foltýn, Ivan, Zedníčková, Ida. 1998. Obecné a speciální aspekty transformace agrárního sektoru v tranzitivních zemích. Dostupné na:  
[www.agris.cz/zemedelstvi/obecne-a-specialni-aspekty-transformace-agrarniho-sektoru](http://www.agris.cz/zemedelstvi/obecne-a-specialni-aspekty-transformace-agrarniho-sektoru)
- Koldová, Kateřina. 2014. Vývoj zaměstnanosti v oblasti zemědělství a její vliv na stabilizaci venkova. České Budějovice. Bakalářská práce Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, Ekonomické fakulty. Katedra strukturální politiky EU a rozvoje venkova
- PĚLUCHA, M. *Venkov na prahu 21. století : venkov a jeho rozvoj na přelomu milénia, územní dopady znalostní ekonomiky na venkov, souvislosti vztahů měst a venkova v globalizované ekonomice*. Praha: Alfa Nakladatelství, 2012. ISBN 978-80-87197-49-3.
- PLÍVA, S. *Privatizace majetku státu : restituce, malá privatizace, mimosoudní rehabilitace, vlastnické vztahy k půdě, velká privatizace, kupónová metoda, osnova privatizačního projektu*. Praha: Prospektrum, 1991.
- Pudilová, Jana, Kořínek, Josef, Petřík, Michal. 2018. Poradenství a vzdělávání v resortu zemědělství. Zemědělec 31/2018.
- Šulc, Zdislav. 1996. Spor o strategii transformace. In Transformace české společnosti 1989 – 1995, Vlasta Šafaříková a kol. Brno: Doplněk, 1996, 119 – 121
- ÚSTAV ZEMĚDĚLSKÉ EKONOMIKY A INFORMACÍ, – SPĚŠNÁ, D. *Agrární trh práce = Agricultural labour market : (výzkumná studie)*. Praha: Ústav zemědělské ekonomiky a informací, 2009. ISBN 978-80-86671-70-3.
- 

### Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

### Vedoucí práce

Ing. Dobroslava Pletichová

### Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 5. 11. 2019

**prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 7. 11. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 27. 02. 2020

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vliv transformace ekonomiky na strukturu pracovních sil v zemědělství České republiky" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30.11.2019

---

### **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Dobroslavě Pletichové z katedry ekonomiky na Provozně ekonomické fakultě za odbornou pomoc při vedení bakalářské práce a za veškeré poskytnuté rady a věcné připomínky.

# Vliv transformace ekonomiky na strukturu pracovních sil v zemědělství České republiky

## Abstrakt

Bakalářská práce zkoumá vliv transformace ekonomiky na strukturu pracovních sil v zemědělství. Úbytek pracovních sil v zemědělství od roku 1990 je cca 400 tisíc. Cílem závěrečné práce je zhodnotit změny ve struktuře pracovních sil v zemědělství od roku 1990 do roku 2019. Je zde popsáno formování agrárního trhu práce od roku 1990 až po současný stav, včetně uvedení faktorů, které agrární trh ovlivnily. Součástí práce je monitoring struktury pracovních sil, vývoj demografické, kvalifikační a vzdělanostní struktury, zhodnocení podstaty transformace ekonomiky, její cíle a dopad do agrární oblasti. Ve vlastní analytické části bakalářské práce jsou využita data získaná z interní personální databáze a webových stránek vybraných podniků živočišné a rostlinné výroby Ústeckého a Středočeského kraje a dále z dotazníků, předložených vedoucím zaměstnancům vybraných podniků.

**Klíčová slova:** transformace ekonomiky, transformace zemědělství, struktura pracovních sil v zemědělství, agrární trh práce, nezaměstnanost, cena práce

# **Influence of economy transformation on work force structure in agriculture of the Czech Republic**

## **Abstract**

The bachelor thesis examines the influence of the transformation of the economy on the structure of the labor force in agriculture. The decrease of agricultural labor force since 1990 is approx 400 ths. The aim of the thesis is to evaluate changes in the structure of the agricultural workforce since 1990 to 2019. It describes the formation of the agrarian labor market from 1990 to the present state, including the factors that influenced the agrarian market. Part of the work is monitoring of the labor force structure, development of demographic, qualification and educational structure, evaluation of the essence of the transformation of the economy, its goals and impact on the agrarian area. The analytical part of the thesis is based on data obtained from the internal personnel database and web pages of selected enterprises of animal and plant production in the Usti region and Central Bohemia region and also from questionnaires submitted to managers of selected enterprises.

**Keywords:** transformation of economy, transformation of agriculture, labor force structure in agriculture, agrarian labor market, unemployment, cost of labor

## Odborné pojmy a kategorie z oblasti pracovního trhu

**Transformace ekonomiky** – představuje změnu fungování základních tržních mechanismů společnosti. Přejít z ekonomiky plánované (řízená státem, vytyčení ekonomických cílů) k ekonomice tržní (řízená trhem, nabídka určuje poptávku a naopak).

**Trh práce** – je pomyslný prostor, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil, resp. lidí, jejich schopností, dovedností, předpokladů, kvalifikace a poptávky ze strany zaměstnavatelů.

**Nabídka** – jde o souhrn zboží a služeb, které jsou firmy (výrobci) schopny a ochotny dodat na trh za určitou cenu.

**Poptávka** - množství zboží a služeb, které jsou domácnosti, vláda a firmy schopny a ochotny koupit za určitou cenu.

**Tržní rovnováha** – množství, které jsou kupující ochotni při dané ceně koupit, se rovná takovému množství, které jsou výrobci při dané ceně ochotni prodat.

**Tržní subjekty** – jsou to domácnosti, firmy a stát.

**Tržní mechanismus** – regulace ekonomiky, působení poptávky a nabídky. Jeho prostřednictvím vstupuje prodávající a kupující zboží do interakce, kde výsledkem je určení množství a ceny směňovaného zboží.

**Ekonomické prostředí** – působení různých faktorů, které ovlivňují kupní sílu a zvyky spotřebitelů.

**Pracovní pozice (místo)** – je označována jako místo v organizační struktuře, na kterém je zaměstnán konkrétní člověk.

**Pracovní poměr** – jde o smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kde předmětem je pracovní činnost, kterou se zaměstnanec zavazuje za plat či mzdu pro zaměstnavatele vykonávat.

**Pracovní síla** – fyzické a duševní schopnosti člověka vykonávat určitou práci.

**Zaměstnanec** - jeden z účastníků pracovněprávního vztahu. Zaměstnanec vykonává určitou závislou činnost pro zaměstnavatele, za kterou mu náleží plat či mzda.

**Kvalifikace** – jde o schopnost řádně vykonávat určité povolání, pozici či pracovní činnost.

**Mzda** - je odměnou za práci v pracovním poměru, vyplácenou ve výplatním termínu zpětně.

**Nominální mzda** - je skutečná mzda vyplácená v peněžních jednotkách stanovených v pracovní smlouvě. Kupní sílu nominální mzdy snižuje inflace.



**Reálná mzda** – je ekonomický termín vypovídající o skutečné hodnotě výdělků. Vyjadřuje kupní sílu mezd.

**Zaručená mzda** - je stupňována dle složitosti, namáhavosti práce a odpovědnosti do osmi stupňů, často nazývaných také minimální mzdové tarify.

**Zaměstnavatel** – je ve většině případů účastník pracovněprávního vztahu. Jde o fyzickou či právnickou osobu, která zaměstnává fyzické osoby (zaměstnance).

**Nezaměstnanost** – je takový stav, kdy není dosaženo rovnováhy na trhu práce, poptávka po pracovních místech je vyšší než nabídka práce.

**Fluktuace zaměstnanců** – je obrat pracovníků ve firmě či organizaci.

**Míra fluktuace** – je vyjadřována v procentech, a to poměrem mezi rozvázanými pracovními smlouvami a průměrným počtem zaměstnanců za časovou jednotku.

**Cena** – je hlavním zdrojem informací pro tržní subjekty ovlivňující jejich chování. Úloha ceny je v tržním systému nezastupitelná. Nabídka a poptávka na trhu společně určují cenu.

**Tržní cena** – cena, která je určována trhem, lépe řečeno cena, za kterou je zájemce ochotný koupit a majitel ochoten prodat.

# Obsah

<b>1 Úvod</b> .....	<b>12</b>
<b>2 Cíl práce a metodika</b> .....	<b>14</b>
<b>3 Teoretická část práce</b> .....	<b>17</b>
3.1 Etapy vývoje českého zemědělství do roku 1989 .....	17
3.2 Ekonomická transformace po roce 1990 .....	19
3.3 Transformace české ekonomiky a integrace s EU .....	22
3.4 Trh práce a pracovní síla v zemědělském sektoru po roce 1990.....	24
3.4.1 Zaměstnanost a struktura pracovní síly v zemědělství ČR.....	26
3.4.2 Nabídka a poptávka na agrárním trhu práce .....	27
3.4.3 Nezaměstnanost .....	29
3.5 Struktura pracovních sil v odvětví zemědělství .....	31
3.5.1 Demografický vývoj vs. zaměstnanost .....	34
3.5.2 Vývoj kvalifikační a vzdělanostní struktury .....	37
3.5.3 Odměňování v zemědělství.....	39
<b>4 Analytická část práce</b> .....	<b>43</b>
4.1 Charakteristika vybraných podniků .....	43
4.2 Analýza pracovních pozic a gender struktury ve vybraných subjektech .....	43
4.3 Analýza věkové struktury zaměstnanců.....	45
4.4 Analýza délky setrvání v pracovním poměru na jednotlivých pracovních pozicích .....	46
4.5 Analýza vzdělání v jednotlivých pracovních pozicích.....	48
4.6 Analýza dotazníkového šetření .....	50
4.6.1 Výsledky dotazníkového šetření .....	50
4.6.2 Závěr dotazníkového šetření .....	58
<b>5 Výsledky a diskuse</b> .....	<b>59</b>
<b>6 Závěr</b> .....	<b>62</b>
<b>7 Seznam použitých zdrojů</b> .....	<b>63</b>
<b>8 Přílohy</b> .....	<b>67</b>
8.1 Příloha č. 1 – Dotazník.....	67

## Seznam tabulek

Tabulka 1 : <i>Vývoj počtu pracovníků v zemědělství ČR (v tis. osob)</i> .....	32
Tabulka 2: <i>Pokračování tabulky 1: Vývoj počtu pracovníků v zemědělství ČR (v tis. osob)</i> .....	32
Tabulka 3: <i>Věková struktura pracovníků v zemědělství a národním hospodářství ČR (v %)</i> .....	34
Tabulka 4: <i>Pokračování tabulky č. 3: Věková struktura pracovníků v zemědělství a národním hospodářství ČR (v %)</i> .....	35
Tabulka 5: <i>Zastoupení jednotlivých pracovních pozic dle gender struktury</i> .....	44
Tabulka 6: <i>Věková struktura všech zaměstnanců v jednotlivých pracovních pozicích</i> .....	45
Tabulka 7: <i>Věková struktura žen v jednotlivých pracovních pozicích</i> .....	46
Tabulka 8: <i>Průměrná délka trvání pracovního poměru v jednotlivých pracovních pozicích u všech zaměstnanců</i> .....	47
Tabulka 9: <i>Fluktuace zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích v letech 2017 – 2019</i> .....	48
Tabulka 10: <i>Analýza vzdělání v jednotlivých pracovních pozicích</i> .....	49
Tabulka 11: <i>Zhodnocení preferencí zaměstnanců</i> .....	57

## Seznam obrázků

Obrázek 1: <i>Jaké je zastoupení zaměstnanců na vybraných pracovních pozicích?</i> .....	51
Obrázek 2: <i>Jaká je věková struktura ve Vašem podniku ve vybraných pracovních pozicích?</i> .....	52
Obrázek 3: <i>Jaká je vzdělanostní struktura ve Vašem podniku ve vybraných pracovních pozicích?</i> .....	52
Obrázek 4: <i>Jaká je délka trvání pracovního poměru ve vybraných pracovních pozicích?</i> .	53
Obrázek 5: <i>Jakým způsobem probíhá ve Vašem podniku hledání a získávání nových zaměstnanců a jaký způsob se Vám nejvíce osvědčil?</i> .....	55
Obrázek 6: <i>Co preferují potenciální zaměstnanci, aby se ucházeli o pracovní místo ve Vašem podniku?</i> .....	56

## Seznam použitých zkratek

**ČR**- Česká republika

**ČSFR**- Česká a Slovenská Federativní Republika

**EU**- Evropská unie

**ES**- Evropské společenství

**EHS**- Evropské hospodářské společenství

**RVHP**- Rada pro vzájemnou hospodářskou pomoc

**HDP**- Hrubý domácí produkt

**NH**- Národní hospodářství

**RV**- Rostlinná výroba

**ŽV**- Živočišná výroba

**SZIF**- Státní zemědělský intervenční fond

**ÚZEI**- Ústav zemědělské ekonomiky a informací

**ČSÚ**- Český statistický úřad

**GPS**- Globální družicový polohový systém provozovaný Ministerstvem obrany USA.

# 1 Úvod

Trh práce je neodmyslitelnou součástí tržní ekonomiky. Proces formování pracovního trhu v naší republice začal intenzivně v roce 1990. Ekonomické a sociální změny probíhající v České republice jsou příčinou proměny životního stylu místních obyvatel. Jedním z projevů je i demografický vývoj, který se neubírá příliš pozitivním směrem. Zhoršuje se věková struktura obyvatelstva a populace stárne, dochází k odlivu mladých lidí z venkova do měst a nedostatek pracovních příležitostí nutí obyvatele za zaměstnáním dojíždět.

Změna ekonomického prostředí v České republice, která nastartovala v roce 1989 pádem komunistického režimu, ovlivnila zásadním způsobem chod celé národní ekonomiky. Přechod mezi centrálně plánovaným hospodářstvím a tržním hospodářstvím způsobil reorientaci novým směrem, a to jednak pro způsob vedení státu a jeho makroekonomickou politiku, tak i pro soukromý sektor a všechny obyvatele naší republiky. Česká republika byla po 40 let příkladem téměř neexistujícího soukromého podnikání a prakticky se 100% podílela na tvorbě národního důchodu. Změna se netýkala jen faktických a materiálních záležitostí, ale především změn ve způsobu myšlení lidí, jejich náhledu na chod ekonomiky a změny hodnotového žebříčku. Transformace ve stát s tržní ekonomikou s sebou nesly kromě změny vlastnictví i jiný poměr rozložení sil mezi jednotlivými sektory hospodářství.

V tomto transformačním procesu začal nabývat na významu sektor služeb, ve kterém mnoho obyvatel České republiky vidělo nový zdroj příjmů. Také sektor průmyslu před rokem 1989 tvořil významnou část našeho HDP a vzdělání v technických oborech a průmyslová výroba patřila k nejkvalitnějším ve srovnání s ostatními zeměmi RVHP (Rada pro vzájemnou hospodářskou pomoc). Zato sektor zemědělství, který tvořil poměrně velkou část naší ekonomiky, se vlivem ekonomických a institucionálních změn v letech transformace radikálně zmenšil. Podstatně se změnila i struktura jeho fungování a hierarchie hodnot. Po prudkém nástupu ekonomických hledisek začínají být více respektovány otázky životního prostředí, tvorba krajiny, zdravá výživa a účelná infrastruktura venkovského prostoru.

V období transformace ekonomiky se vytvářel trh práce. Docházelo jednak k restrukturalizaci ekonomiky, jednak k transformaci vlastnických vztahů a převodu majetku do soukromých rukou. K největším strukturálním změnám došlo proto, že se omezil rozsah některých výrobních oborů, zvláště hutního průmyslu, těžby uhlí a železných rud, ale i zemědělské činnosti. Trh působí na potřebu pracovních sil i na úroveň vynakládaných

mezd, kdy výše mzdy závisí na konkrétních výsledcích práce, nicméně cena práce je podstatně ovlivňována působením nabídky a poptávky po pracovních místech. Všechny tyto změny vyvolaly velké přesuny na trhu práce. V procesu ekonomické transformace zaznamenáváme tendence poklesu počtu pracovních sil v agrárním sektoru.

Právě sektorem zemědělství a jeho změnami z pohledu struktury pracovních sil vlivem transformace ekonomiky se bude zabývat tato závěrečná práce.

## 2 Cíl práce a metodika

Cílem závěrečné práce je zhodnotit změny ve struktuře pracovních sil v agrárním sektoru Ústeckého a Středočeského kraje, resp. ve vybraných podnicích živočišné a rostlinné výroby. Dílčím cílem je zhodnotit faktory, které ovlivnily výkonnost, produktivitu a strukturu českého zemědělství po roce 1990.

Závěrečná práce bude rozdělena na dvě části, část teoretickou a analytickou. Teoretická část práce bude zaměřena na vývoj agrárního trhu práce a jeho formování v období transformace ekonomiky od roku 1990. Následně bude práce informovat o integraci české ekonomiky s EU v roce 2004, o zaměstnanosti a struktuře pracovních sil, podstatě transformace ekonomiky, její cíle a dopad do agrární oblasti. Kromě nastínění výchozího stavu české ekonomiky bude zmíněn demografický vývoj, věková, vzdělanostní a kvalifikační struktura v zemědělském sektoru.

V této části práce bude použita metoda deskripce a extrakce pro nás relevantních informací z vybraných zdrojů, jejich srovnání a syntézy získaných výsledků v rámci literární rešerše. Data budou čerpána z dostupných literárních a internetových zdrojů, výzkumných prací, situačních a výhledových zpráv a periodik. Jejich výčet bude uveden v seznamu použité literatury. Zjištěné informace pak budou použity v rámci analytické části práce, jež bude založena na praktickém využití obecných závěrů z části teoretické.

V analytické části práce bude u vybraných zemědělských společností provedena analýza jejich činnosti a monitoring pracovních sil, bude zmapován počet zaměstnanců a jejich pracovní zařazení a dále bude zjištěna kvalifikace zaměstnanců a úroveň vzdělanosti na jednotlivých pracovních pozicích, věková struktura zaměstnanců a nejvíce preferované pracovní pozice.

Součástí analytické části práce bude forma dotazníkového šetření. Prostřednictvím dotazníku budou osloveni ředitelé a vedoucí pracovníci vybraných zemědělských podniků a bude proveden vlastní průzkum. Ten bude zaměřený na konkrétní požadavky zaměstnavatelů na jednotlivé pracovní pozice, na kvalifikační předpoklady zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích v souvislosti s rozvojem nových technologií, na získávání pracovních sil, na motivaci zaměstnanců a vyhodnocení dopadu míry nezaměstnanosti v závislosti na získávání kvalifikovaných pracovníků.

S ohledem na poptávku po pracovních pozicích a kvalifikaci zaměstnanců pak bude posuzováno, jaké jsou v současné době požadavky zaměstnavatelů a jak se tyto požadavky mění v závislosti na růstu ekonomiky, produktivity práce a rozvoji nových technologií.

Informace a údaje pro analytickou část budou čerpány z interních zdrojů a webových stránek vybraných společností. Veškeré údaje týkající se jednotlivých pracovních pozic budou získány z interní personální databáze ve spolupráci s personalistkou a z dotazníků, které budou předloženy vedoucím zaměstnancům vybraných podniků. Získané údaje pak budou analyzovány pomocí statistických metod a porovnávány s dostupnými literárními zdroji, internetovými zdroji a dostupnými situačními a výhledovými zprávami a periodiky.

V závěrečné části práce bude vyhodnoceno dotazníkové šetření a bude provedena analýza získaných údajů prostřednictvím statistických metod, vč. určení faktorů, které nejvíce ovlivnily strukturu pracovních sil v zemědělství. Na základě analýzy bude provedeno celkové zhodnocení.

Ze statistických metod bude využita popisná (deskriptivní) statistika, zobrazení pomocí tabulek a grafických metod za použití kruhových, sloupcových a skupinových pruhových grafů. Bude také využito charakteristik polohy, a to konkrétně aritmetického průměru. V rámci deskriptivní statistiky pak budou rozděleny četnosti proměnných na absolutní a relativní.

### ***Vzorec pro Aritmetický průměr***

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i$$

kde:

$\bar{x}$  - značení aritmetického průměru

n – celkový počet hodnot

$x_i$  – konkrétní hodnota

i – index

### ***Vzorec pro absolutní četnosti***

$$\sum_{i=1}^j n_i = n.$$

kde:

$n_i$  – absolutní četnost

$n$  – rozsah souboru

$j$  – počet tříd

$i$  - index

### ***Vzorec pro relativní četnosti***

$$f_i = \frac{n_i}{N} = \frac{n_i}{\sum_i n_i},$$

kde:

$f_i$  – relativní četnost

$n_i$  – absolutní četnost  $i$ -tého znaku

$N$  – četnost všech znaků



## **3 Teoretická část práce**

### **3.1 Etapy vývoje českého zemědělství do roku 1989**

České zemědělství vždy mělo a nadále bude mít jak pro ekonomiku země, tak pro celou společnost neoddiskutovatelný strategický význam. Zabezpečuje nejen potravinovou soběstačnost obyvatelstva, ale udržuje i životní prostředí, tvorbu krajiny a také slouží jako rekreační potenciál užívaný zejména městskou částí populace.

České (tehdy československé) zemědělství prošlo od poválečného období pronikavou sociálně ekonomickou přestavbou, která naprosto změnila život na venkově. Území současné České republiky bylo na počátku minulého století jedna z hospodářsky nejrozvinutějších částí Evropy. Tvořila nejprůmyslovější část Rakousko-Uherska. Po vzniku samostatného českého státu v roce 1918 svůj průmyslový základ dále rozvíjela. Po druhé světové válce došlo v důsledku společenských změn spojených s nástupem socialistického zřízení k významným změnám v hospodářství. Všechny průmyslové podniky byly zestátněny a ekonomika začala být centrálně řízena shora. Orientace našeho hospodářství se více zaměřila na rozvoj těžkého průmyslu a odvětví na něj navazující, která jsou náročná na suroviny a energii. V zemědělství byla provedena násilná kolektivizace. Samostatně a na svých pozemcích hospodařící rolníci byli přinuceni odevzdat všechnu půdu a výrobní prostředky do společných zemědělských družstev. Systém obhospodařování půdy se změnil. Těmito zásahy se změnil přirozený vývoj struktury pracovních sil a odchýlil se od vývoje v západních zemích. Vývoj hospodářství nesměřoval ke snižování spotřeby energie a materiálové náročnosti. Tento stav se nepříznivě odrazil ve ztrátě konkurenceschopnosti, vysokém ekologickém zatížení krajiny a také v deformované struktuře pracovních sil s přezaměstnaností v průmyslu a zemědělství a s poddimenzováním sektoru služeb (Doležalová, Sukup, Vojtěch, 2007).

Přes 40 let trvající období socialistické přestavby způsobilo významné změny, které šly k vybudování velkých zemědělských podniků typu JZD a státních statků. Výsledkem čtyřicetileté hospodářské činnosti, která byla závislá na potřebách a prioritách politiky celého východního bloku, byla v mnoha regionech jednostranně založená hospodářská struktura, deformovaná sociálně-demografická a územně-technická struktura i tristní stav životního prostředí. V 80-tých letech docházelo k postupnému zpomalování procesu slučování JZD, rozvoj zemědělské výroby byl orientován převážně na řešení obilního problému a výrobu dostatečného množství

živočišných produktů, zejména masa pro vnitřní trh. V rámci struktury osevních ploch se zvyšoval podíl pícnin na orné půdě v souladu se záměry pro rozvoj krmivové základny. Postupné narovnávání tohoto deformovaného vývoje, celková změna orientace a priorit české ekonomiky a obecně i posun těžiště ekonomiky směrem ke stagnaci některých odvětví těžkého průmyslu a těžby uhlí započalo rokem 1989.

Změny v technologii výroby, rozvoj její koncentrace a specializace a postupný růst vybavenosti zemědělských podniků mechanizací umožnil značný pokles počtu pracovníků v zemědělství. Přes veškeré úspěchy, kterých české zemědělství dosáhlo, však existovala celá řada konkrétních problémů, na jejichž řešení tehdejší řídicí systém neměl dostatek sil. Mezi nejvýznamnější patřily vysoké náklady, nedostatečné plnění požadavků na rostlinnou výrobu, zaostávání, problémy v kvalitě potravinářských výrobků apod. (Věžník, 1995). Zcela chyběla konfrontace s vyspělými zeměmi světa. Tehdejší vedení nedokázalo patřičně odhadnout zdroje, které by byly potřeba pro další rozvoj, a to pracovní síly, půda, energie, technika, technologie apod.

Přechod zemědělství a potravinářství od centrálně direktivního řízení k tržnímu hospodářství byl složitým transformačním procesem, který zahrnoval kvalitativní změny v celé systémové koncepci, která musela pružně reagovat na situaci a podmínky rozvíjejícího se domácího i zahraničního trhu. Podle Douchy, Sokola (1999) prošlo zemědělství ČR po roce 1990 třemi vývojovými etapami. V první etapě v období 1990 – 1993 došlo k prudkému poklesu hrubé zemědělské produkce až o 23,5%, poklesu stavu hospodářských zvířat, snížení spotřeby průmyslových hnojiv, pokles hektarových výnosů zemědělských plodin, prudkého snížení stavu pracovníků v zemědělství, a to až na polovinu, a zhoršení hospodářského výsledku zemědělských podniků. V této etapě došlo k restitucím půdy a zemědělského majetku, k transformaci zemědělských družstev a privatizaci státních statků (Zpráva o stavu ... 1995). Tímto procesem se vytvořily nové právní formy podniků fyzických osob (samostatně hospodařící rolníci) a různé obchodní společnosti.

Druhou vývojovou etapu zemědělství lze charakterizovat jako období stabilizace a počátku obratu. V této vývojové etapě se všechny uvedené tendence zemědělství buď výrazně zpomalily, nebo u některých z nich došlo k obrácení trendu. Došlo k výraznému zpomalení meziročního poklesu hrubé zemědělské produkce, snížilo se tempo poklesu stavu skotu, došlo k obratu ve spotřebě průmyslových hnojiv, stabilizovaly se hektarové výnosy u obilovin a olejnin, snížilo se tempo úbytku pracovních sil a došlo ke snížení ztráty zemědělských podniků. Pokračovala

obnova vlastnických vztahů, byla prakticky dokončena privatizace státních statků a stabilizována podnikatelská struktura.

Třetí vývojová etapa probíhající přibližně v letech 1996 až 1998, je ve znamení stagnace a deprese zemědělství. Projevila se obnovením degresivních tendencí: po vzestupu hrubé zemědělské produkce v roce 1995 opět dochází k jejímu poklesu, zrychlil se opět pokles stavu skotu, hospodářský výsledek zemědělských podniků se v souhrnu proměnil ve ztrátu, pokračoval úbytek pracovních sil a prohlubuje se mzdová disparita mezi zemědělstvím a ostatními odvětvími národního hospodářství. V podnikatelské struktuře posilují podnikatelské formy obchodních společností na úkor zemědělských družstev.

Transformace se v roce 1990 týkala celkem 1205 zemědělských družstev o průměrné výměře 2117 ha obhospodařované zemědělské půdy. Během transformace došlo k oddělení přidružených výroby a často i k rozdělení na více menších zemědělských podniků. Během primární transformace tak vzniklo 1334 zemědělských družstev o průměrné výměře 1587 ha a 324 obchodních společností o průměrné výměře 668 ha obhospodařované zemědělské půdy (Věžník, 1995). V roce 1995 zemědělská družstva hospodařila na 47% zemědělské půdy. Tento podíl se však během sekundární transformace dále snižoval ve prospěch obchodních společností.

## **3.2 Ekonomická transformace po roce 1990**

Ekonomickou transformací chápeme systémovou změnu, tj. přechod z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní. V České republice probíhala ekonomická transformace po Sametové revoluci mezi roky 1990 až 1995. Hlavním ekonomem, který transformaci z pozice federálního ministerstva financí a následného předsedy české vlády prováděl, byl Václav Klaus. Nejdůležitější myšlenkou transformace ekonomiky bylo vytvoření možnosti svobodně obchodovat a vytvořit soukromý sektor přechodem od centrálně plánované ekonomiky k ekonomice tržní. Hlavním rysem je liberalizace trhu, která vyžaduje rozsáhlé reformy a úpravy, jako např. privatizace majetků, přeměna velkých státem ovládaných podniků na malé soukromé firmy a jejich cílem je umožnit pohyb kapitálu mezi jednotlivci. Ekonomickou transformací prošly, respektive procházejí, zejména země bývalého východního bloku. Mezi hlavní součásti procesu patřila malá privatizace a kupónová privatizace, dále také zpřístupnění zahraničního trhu orientovaného na západ. Cílem transformace bylo vybudovat konkurenceschopnou ekonomiku proti státům západního

bloku. Podle Sekaniny (2018) byl výhodou tehdejšího Československa poměrně výkonný průmysl, plná zaměstnanost a z postkomunistických států nejnižší zadluženost.

Podoba ekonomické transformace prošla řadou debat, z nichž vyplynula převaha soukromého vlastnictví nad státním vlastnictvím, které nemůže účinně fungovat bez kapitálových trhů a trhu práce, zboží a služeb. Český a federální scénář se navzájem nelišily představou o cílovém řešení. Neexistovaly zde pochybnosti o tom, že výsledkem transformace musí být vytvoření konzistentního tržního mechanismu, ve kterém existuje konkurenční trh zboží a služeb založený na liberalizovaných cenách efektivní poptávky a nabídky, plně propojený na světové trhy, spolu s trhem kapitálu a liberalizovaným trhem práce, kde se ceny (mzdy) určují na základě mechanismu kolektivního vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Jak uvádí Šulc (1996), za jednu z klíčových operací se považovala vlastnická transformace rozhodující části státního a polostátního (družstevního) podnikového sektoru.

Od 1.1.1991 se předpokládala souběžná liberalizace vnitřních cen a zavedení tzv. vnitřní směnitelnosti měny (povinný odprodej devizových inkas bankám a možnost volného nákupu deviz k úhradám do zahraničí, jednotný devizový kurz na základě nabídky a poptávky, vyloučení oběhu cizích měn v československé ekonomice), což vyžadovalo devaluaci koruny o více než 80% oproti začátku roku 1990 (Šulc, 1996).

Diskuse o strategii transformace se soustředila zejména na dvě skupiny problémů, a to na způsob přeměny vlastnických vztahů a tempo a způsob otevření československé ekonomiky světu (Šulc, 1996). Nutností bylo rozbít dřívější státní monopoly a tím vybudovat konkurenční prostředí. Během diskusí se vytvořily tři hlavní názorové ekonomické proudy. První proud byl proud liberální, jenž vyžadoval stanovit tržní ekonomiku s omezenými zásahy státu a plošnou a rychlou privatizaci. Zastáncem tohoto proudu byl například Václav Klaus a Tomáš Ježek.

Představitelé druhého proudu, kterými byli například Miloš Zeman a Valtr Komárek, se nebránili možným zásahům státu v tržním hospodářství, ale v případě privatizace požadovali zvolení pomalejší cesty. Třetí proud ekonomů, jejichž zastáncem byl Ota Šik, prosazoval reformu stávajícího systému centrálně plánované ekonomiky a propojení socialismu s kapitalismem.

Nakonec byl schválený výsledný scénář ekonomů ze skupiny Václava Klause, který v září 1990 přijal federální parlament. Na jeho podkladě se pak od 1.1.1991 začal rozvíjet transformační proces. Byla stanovena tržní ekonomika s minimálními zásahy státu, čehož mělo být dosaženo tzv. „šokovou terapií“, přičemž makroekonomickou prioritou v procesu transformace bylo především zabránění nárůstu inflace. Důležitým bodem scénáře byl hromadný přesun státního majetku do soukromého vlastnictví formou malé, částečné a velké privatizace a volná tvorba cen a zavedení vnitřní směnitelnosti měny v souladu s mezinárodním měnovým fondem (Švejnar, 1990).

Hlavním cílem tzv. malé privatizace byl přímý prodej menších podniků z oblasti obchodu a služeb do soukromého vlastnictví. Prodej byl zajištěn většinou prostřednictvím veřejné dražby, aby se měla možnost účastnit široká veřejnost a byla tak co nejspřavedlivější. Upřednostňováni byli převážně zájemci z tehdejšího Československa.

Velká privatizace, jak uvádí Plíva (1991), byla zaměřena na převod majetku ve vlastnictví státu do vlastnictví právnických a fyzických osob, a to jak československých, tak i zahraničních. Předmětem převodu majetku byla veřejná dražba, veřejná soutěž, přímý prodej nebo metoda kuponové privatizace. Převáděl se majetek celého podniku nebo jen jeho část společně s finančními závazky i pohledávkami. Za závazky nových vlastníků ručil nově zřízený Fond národního majetku.

Kuponová privatizace byla zvláštností české ekonomické transformace a byla navrhována z důvodu chybějícího domácího kapitálu. Plíva (1991) uvádí, že cílem bylo dát všem možnost zapojit se do kapitálového trhu a zároveň urychlit transformační proces. Principem byla směna investičních kuponů za majetek spravovaný Fondem národního majetku. Byla zřízena tzv. kuponová knížka, která byla za symbolický poplatek, jenž byl neadekvátní reálné ceně akcií. Občané tak mohli investovat individuální formou nebo prostřednictvím investičních fondů.

Podle Czesaného (2001) bylo obnovení soukromého vlastnictví a rozvoj služeb jednoznačným pozitivem. Právě díky rozvoji služeb se vytvořily nové pracovní podmínky a tím i forma snižování nezaměstnanosti. S odstupem času, se restriktivní opatření, které mělo dosáhnout makroekonomické stabilizace, ukázalo jako problematické, protože zapříčinilo ztrátu dynamiky hospodářského růstu.

### 3.3 Transformace české ekonomiky a integrace s EU

Silnými stránkami a příležitostmi českého zemědělství bývaly podle Czesan (2015) nižší náklady na pracovní sílu a současný rozvoj poptávky po kvalitních potravinách s vyšší přidanou hodnotou, což bylo komparativní výhodou v rámci EU. Přetrvávajícím problémem českého zemědělství je naopak nízká úroveň produktivity práce, roztržitá vlastnická struktura půdy a lesů a nízká úroveň příjmů v zemědělství a s tím související nezáměr mladých lidí o práci v tomto sektoru.

Tzv. předvstupní etapa, která byla zahájena v roce 1998 a trvala až do vstupu naší země do EU společně s dalšími státy střední a východní Evropy. V této etapě se naše zemědělství připravovalo na fungování v rámci Evropské unie, docházelo tedy k úpravám a přizpůsobení našich právních úprav, které se týkaly nejen zemědělství. V zemích EU funguje tzv. Společná zemědělská politika, tedy jakýsi soubor norem, plánů a opatření, který má za úkol synchronizovat evropské zemědělství k lepšímu sladění a fungování za současných lepších podmínek pro zemědělce a šetrnému přístupu k životnímu prostředí (Nunvářová, 2007).

Již po roce 1991 byla mezi Československou republikou a zeměmi Evropského společenství uzavřena Asociační dohoda o budoucím připojení společného státu k ES. Protože v roce 1992 vznikla nadnárodní organizace Evropská unie a v roce 1993 došlo k oddělení Československé republiky na Českou republiku a Slovenskou republiku a Asociační dohoda nebyla nikdy ratifikována, platila pouze Prozatímní dohoda o přidružení ČSFR k ES (Euroskop.cz, autor neuveden): „Po rozdělení ČSFR prohlásila Česká republika jako jedna z nástupnických států, že přejímá všechny závazky vyplývající z Prozatímní dohody a dohodla se se slovenskou stranou na rozdělení celních kvót, celních stropů i jiných práv a závazků z Prozatímní dohody vyplývajících.“ Poté byla s Českou republikou podepsána samostatná Asociační dohoda a od roku 1995 vstoupila v platnost formou zákona 7/1995 Sb. Tato uzavřená dohoda byla jednou z nejzásadnějších změn, které v českém zemědělství po roce 1989 nastaly; započala totiž postupná integrace českého zemědělství do toho evropského a to nejvýrazněji právě od roku 1998 do roku 2004 (Toman a kol., 2012).

Důležitým opatřením na poli tržní regulace bylo přijetí zákona č. 256/2000 Sb. a tím zřízení Státního zemědělského intervenčního fondu (SZIF), který nahradil Fond tržní regulace. Zavedena byla také tzv. zelená nafta, díky které je zemědělcům vracena část spotřební daně ze spotřebované nafty. V enviromentální oblasti jsou opatření zaměřena na podporu

mimoprodukčních odvětví zemědělství, k ochraně krajiny a k podpoře znevýhodněných oblastí. Na poli modernizace a transformace podniků je kladen důraz na posílení konkurenceschopnosti podniků jejich modernizací a restrukturalizací (Věžník, Bartošová, 2004).

Na české zemědělství měla Společná zemědělská politika silný strukturální vliv. Došlo ke značnému snížení počtu zaměstnaných lidí v zemědělství a zároveň se zvýšila produktivita práce, ovšem výše mezd tomuto zvýšení produktivity neodpovídala, oscilovala na pouhé čtvrtině průměrné mzdy ČR v roce 2000 (Vošta, 2010). Dále se zhoršily podmínky pro produkci českých zemědělců, vzrostly náklady na produkci a snížily se ceny, což způsobil zejména příliv levných potravin od nadnárodních obchodních řetězců ze zahraničí, jež pocházely zpočátku ze silně zemědělsky subvencované Francie (např. Carrefour) a potom i dalších zemí (Delvita, Tesco). Dovození cla na zemědělské výrobky byla nižší a neexistovala dostačující podpora pro export českých zemědělců (Vošta, 2010). Na druhou stranu se v českém zemědělství zvýšila koncentrace zemědělské pracovní síly, zvýšila se vzdělanost i technologická vybavenost podniků.

K 1.5.2004 se Česká republika stala spolu s dalšími státy střední Evropy právoplatným členem EU. Pro naše zemědělství to znamenalo plnou závislost na Společné zemědělské politice EU, jež funguje plošně pro všechny státy a je zároveň nejstarší politikou EU, potažmo EHS (již od roku 1952) (Euroskop.cz, autor neuveden). Společnou zemědělskou politikou se české zemědělství řídí i v současnosti. Záměrem je potravinová soběstačnost EU, nezávislost na dovozech z jiných částí světa, avšak tyto dotace absolutně narušují principy tržní ekonomiky, pokřivují trhy s potravinami a drží lidské, technologické i finanční zdroje, kde nejsou dobře využity. Na druhou stranu je potřeba si položit otázku, zda zcela vymýt regionální způsoby zemědělského hospodaření a zcela koncentrovat zemědělskou výrobu do oblastí, kde je tato nejvýhodnější. Nejlepší cestou je více podpory pro lokální, kvalitní produkci, u níž lze spolehlivě poznat zdroj, a kde se lze dopátrat země původu.

Jak již bylo uvedeno, vzhledem k členství České republiky v Evropské unii je právě naše zemědělství zapojeno do Společné zemědělské politiky a je zajímavé zmínit se o tom, jaké místo zastává naše zemědělství v rámci Evropské unie.

Každá země z 28 členských států Evropské unie má pochopitelně svoji ekonomiku a v ní i odvětví zemědělství. Z určitého pohledu můžeme mluvit o zemědělství jako o unijním resortu, a to je dáno jednotnou společnou zemědělskou politikou, která je dotovaná vysokým podílem z rozpočtu Evropské unie. Přispívá k tomu volný pohyb pracovních sil, kapitálu, zboží a služeb. Vzájemné kontakty se projevují především v oblasti vývozu a dovozu agrárního zboží a samozřejmě ani oblast zemědělství není oproštěna od konkurence nejen mezi výrobci, ale i mezi jednotlivými zeměmi.

Rozhodujícím faktorem, který ovlivňuje objem produkce v jednotlivých zemích, je výměra obhospodařované půdy. Tento faktor zemědělství jednotlivých zemí významně poznamenává a má vliv i na velký rozdíl mezi exportem a importem agrárních produktů. Z 28 zemí EU je 10 členských zemí, u nichž je export vyšší než import. Patří mezi ně především Francie, Španělsko, Polsko, Maďarsko, Belgie, Dánsko, Rumunsko, Bulharsko, Litva a Irsko. U všech ostatních zemí je import vyšší než export.

Pro české zemědělství je typický vysoký stupeň využívání pronajaté půdy, i když podíl vlastní půdy v zemědělských subjektech postupně roste. Dalším rysem českého zemědělství je vysoké zastoupení subjektu právnických osob. Pikierská (2016) uvádí, že po Francii s 29,2% se naše republika řadí na druhé místo s 13,5%. Z toho plyne i fakt, že Česko má nejmenší podíl rodinných pracovníků na celkovém počtu pracujících, a to 32,4% ve srovnání s unijním průměrem, který je 92,3%.

S velikostí zemědělských subjektů fyzických i právnických osob úzce souvisí i objem pracovní síly na jeden subjekt. Česká republika s 5,8 osobami na subjekt zaujímá první místo, zatímco průměr EU je 2,1 osoby na subjekt. Pokud jde o objem pracovníků na 100 ha zemědělské půdy, u nás tento objem zemědělské půdy obhospodařují 3,8 osoby, zatímco unijní průměr je 14,5 osoby. Celoevropským trendem je snižování počtu pracujících v zemědělství.

### **3.4 Trh práce a pracovní síla v zemědělském sektoru po roce 1990**

Trh práce je neodmyslitelnou součástí tržní ekonomiky. Po pádu socialistického režimu v roce 1989 se české hospodářství ocitlo v situaci, kdy se muselo vyrovnat se všemi změnami, které se v rozvinutých zemích a na světovém trhu udály. Proces formování pracovního trhu v naší republice začal v roce 1990. Trh práce ovlivňuje stát a celá řada jeho institucí, které realizují



politiku aktivní zaměstnanosti. Stát ovlivňuje trh práce systémem pracovněprávní legislativy, tripartitním vyjednáváním včetně stanovení minimální mzdy, mzdové regulace, důchodovým zabezpečením s určením věku odchodu do důchodu a délkou školního vzdělání, jeho dostupnost apod. Patří sem také délka pracovní doby, regulace práce přesčas, vedlejší pracovní poměry, zkrácené pracovní úvazky, možnosti práce osob v post produktivním věku atd. Stát ovlivňuje trh práce také regulací mobility, a to především uzavíráním mezistátních smluv se zeměmi, odkud k nám směřuje pracovní síla (Tvrdoň, 2006).

Trh práce se vytvářel v období transformace ekonomiky. K největším strukturálním změnám došlo proto, že se omezil rozsah některých výrobních oborů – zvláště hutního průmyslu, těžby uhlí a železných rud. Na trhu práce zaznamenaly tyto odvětvové změny úbytek pracovníků v zemědělství a dobývání nerostů. Naopak nejvýraznější nárůst zaznamenal obchod, peněžnictví a pojišťovnictví a veřejná správa. Vzrostla zaměstnanost ve službách spojených s prodejem nemovitostí, s pronájmy, se službami pro podniky, rekreací, sportem a cestovním ruchem.

Podnikovou sféru agrárního sektoru České republiky netvoří jen stroje a pozemky, ale zejména lidé. Celková ekonomická síla naší země neustále klesá. V českém agrárním sektoru se nezměnily pouze majetkoprávní vztahy, ale proběhla řada dílčích změn: transformace ovlivnila strukturu zemědělského sektoru, tedy i rozložení pracovní síly rozložení síly podniků, nastaly změny a posuny v produkci.

Na trh práce nelze pohlížet jako na jeden celek, ale je třeba ho sledovat jako soubor regionálních trhů práce. Na složení pracovní síly v zemědělství měly vliv i odchody kvalifikovaných pracovníků mimo odvětví z počátku transformace, nízká poptávka po pracovnících v zemědělství a tedy následně i malá poptávka po odborném vzdělávání na středních školách, učilištích a vysokých školách. Snížením plošné kvality zaměstnanců početně zchudl také management v zemědělských podnicích. Nejen z tohoto důvodu probíhala vnitřní restrukturalizace podniků pomaleji než v jiných sektorech (Doucha, 1998). S dalšími léty transformace, zejména od roku 1994, se transformační změny „usadily“ a došlo na propuštění nekvalifikovaných dělníků. Pracovní trh část pracovníků zvládl umístit, přesto však nezaměstnanost v primárním sektoru meziročně rostla. Rozdílily byly také regionálního charakteru. Diferencovaly se regiony s vyšší (nadprůměrnou) nezaměstnaností, kde poptávka po práci vysoce překračovala nabídku. Např. nezaměstnanost v zemědělství v severočeském regionu v roce 1997 byla na úrovni 12,7%, zatímco v jihomoravském regionu to bylo 9,8%. V souvislosti s tlaky spojenými

s technologickou změnou a modernizací se v současné době projevuje spíše nedostatek pracovních sil, v řadě regionů na jedno pracovní místo připadá víc uchazečů, než činí celostátní průměr. Míra nezaměstnanosti se u nás dlouhodobě udržuje nízko, kolem 3%.

Přechod k tržní ekonomice byl v České republice poznamenán poklesem počtu ekonomicky aktivních osob. S postupným dalším příklonem k průmyslu a službám v naší zemi se agrární sektor smrskával a jeho pracovníci se museli překvalifikovávat na jiné odvětví. Z kategorie pracovních sil masivně odešly ty skupiny lidí, které by se s největší pravděpodobností staly v brzké době nezaměstnanými. Z pracovního poměru byli propuštěni především pracující důchodci a významně se snížila ekonomická aktivita žen.

Změny v jednotlivých sektorech zemědělské prvovýroby podstupují jistý neustálý vývoj, sice plynulý, ale ve srovnání s ostatními odvětvími mnohem pomalejší. Management společnosti by měl být proto schopen vyvíjet dlouhodobé koncepce rozvoje společnosti (Gozora et al., 2006).

### **3.4.1 Zaměstnanost a struktura pracovní síly v zemědělství ČR**

Významným dopadem restrukturalizačního procesu v českém zemědělství po roce 1989 i dlouhodobým trendem projevujícím se ve většině zemí EU je snižování zaměstnanosti v zemědělství. Tento vývoj je přirozeným, protože v podmínkách českého zemědělství existovala před rokem 1990 vysoká přezaměstnanost a zemědělská výroba se tak neúměrně prodražovala. V přeneseném slova smyslu to znamená, že na 1 osobu zaměstnanou v zemědělství připadalo téměř 78 obyvatel České republiky (Sukup, Vojtěch, 2003).

Z pohledu teoretických přístupů velice významný mezník v oblasti trhu práce nastal v polovině devadesátých let dvacátého století prosazováním nového přístupu k lidskému kapitálu, který zdůrazňuje preference využití vlastních sil a zdrojů jako prvního a základního zdroje rozvoje. Důsledkem je soustředění pozornosti na rozvoj lidského kapitálu a vynakládání výrazných investic do něj. Na druhé straně je zřejmé, že úspěch každého jednotlivce má být založen na rozvoji jeho kvalifikace, tvůrčích schopnostech, talentu a iniciativě (Doležalová, Sukup, Vojtěch, 2007).

Zaměstnanost v zemědělství se v období 1989 až 2008 snížila na necelou čtvrtinu. Dynamičtěji probíhalo snižování zaměstnanosti v prvních letech transformace. Nejvyšší relativní úbytek zemědělských pracovníků nastal v letech 1991 a 1992 a činil 24%. Poté začalo tempo poklesu zaměstnanosti v zemědělství zvolňovat, v období 2001 – 2004 se meziroční úbytky pohybovaly

v rozpětí 2 – 5%, po vstupu ČR do EU v období 2005 – 2008 se úbytky relativně stabilizovaly a meziročně se pohybovaly mezi 2 – 4%. V roce 2008 pracovalo v zemědělství přibližně 126,4 tis. osob, což znamenalo meziroční úbytek 3,1% (Spěšná, 2009).

V roce 2013 ČSÚ a ÚZEI uskutečnil strukturální šetření v zemědělství, z něhož vyplynulo, že v roce 2013 pracovalo v zemědělství České republiky celkem 181 756 osob, z toho 132 130 bylo pravidelně zaměstnaných pracujících a 46 777 zaměstnanců na dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. K nim se řadilo 2 849 osob nepřímo zaměstnaných podnikem, tj. osob samostatně výdělečně činných a osob najatých přes agentury práce. Vzhledem k vysoké sezónnosti některých zemědělských prací je v exponovaných obdobích v zemědělských subjektech široce využívána práce osob mimo pracovní poměr.

Pikierská (2016) uvádí, že za období 2000 – 2013 se počet pracovníků v zemědělství snížil o 18,4% pracujících, přičemž k úbytku došlo převážně v živočišné výrobě z důvodu snížení stavů hlavních druhů chovaných zvířat. Od roku 2000 do roku 2013 se počet pravidelně pracujících snížil o více než čtvrtinu, subjekty využívají ve větší míře na krátkodobé činnosti s vysokým podílem ruční práce (jako je sklizeň zeleniny, ovoce, brambor, ...) brigádníky pracující na dohody a najímají agenturní pracovníky.

Podíl žen pracujících v českém zemědělství se od roku 2000 nepatrně snížil. Jejich podíl vzrostl ve věkové skupině nad 55 let, i když mírný nárůst byl zaznamenán i u pracovníků do věku 34 let. Rozdíl v počtu žen pracujících v zemědělství je i v závislosti na právní formě subjektu. Zatímco v subjektech fyzických osob podíl žen vzrostl, zřejmě v souvislosti se zvyšujícím se podílem pracujících rodinných příslušníků, naopak v právnických subjektech podíl žen klesl.

Počet pracovníků v zemědělství neklesá jen v České republice, ale i téměř ve všech zemích Evropské unie. Významnou úlohou současného multifunkčního zemědělství je nadále zabezpečování zaměstnanosti pro část obyvatel žijících na venkově, a to v případě, že se narušený stav na trzích práce projevuje v kontextu se světovou hospodářskou krizí (Spěšná et al., 2009).

### **3.4.2 Nabídka a poptávka na agrárním trhu práce**

Vývoj poptávky po práci byl zpočátku transformace významně ovlivněn strukturálními změnami v ekonomice, během nichž docházelo k postupnému odklonu od primárního sektoru směrem k rozvoji služeb. Podle ekonomické teorie je poptávka po práci odvozena od produktivity práce a reálných mezd (Slaný et al., 2009).

Činnost úřadů práce je poskytovat informace občanům o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace, poskytovat informace zaměstnavatelům o volných zdrojích pracovních sil, vést evidenci volných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání, evidovat vydaná pracovní povolení cizincům, poskytovat hmotné zabezpečení uchazečům o zaměstnání před nástupem do zaměstnání, poskytovat poradenství pro občany a zaměstnavatele v oblasti zaměstnanosti, rekvalifikace, zpracovávat analýzy a prognózy a koncepce zaměstnanosti, podněcovat tvorbu volných pracovních míst a veřejně prospěšných prací a provádět kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti. Tato aktivní politika zaměstnanosti úřadů práce, včetně rozsáhlé zprostředkovatelské funkce, výrazně napomáhá fungování pracovního trhu, podílí se na vytváření nových pracovních míst a podporuje podnikání.

Podle studie Spěšné et al. (2009) byl v roce 2008 počet evidovaných uchazečů ve skupině zemědělských zaměstnání v průměru 5 030 fyzických osob, což je zhruba 1,6% z celkového počtu uchazečů. Úřady práce nabízely v uvedeném roce 2 973 volných pracovních míst v zemědělství, což je přibližně 2,1% všech volných pracovních míst. Mezi uchazeči o vybraná zemědělská zaměstnání byla výrazně nejpočetnější podskupina Zahradníci a pěstitelé plodin a sazenic (cca 34% všech uchazečů), zatímco největší podíl mezi uchazeči ČR tvořila nekvalifikovaná pracovní síla. Vybraná skupina zemědělských zaměstnání dosáhla v roce 2008 počtu 1,7 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Zemědělská zaměstnání tak měla v průměru nižší počet uchazečů na jedno volné pracovní místo než byl průměr ČR (2,3). Rozdíl se tak ukazovaly mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou pracovní silou. Uchazečů o pracovní pozici pomocných a nekvalifikovaných dělníků v zemědělství bylo méně než uchazečů na pozice kvalifikovaných zemědělských zaměstnání.

Podstatné rozdíly lze spatřit také v nabídce a poptávce po kvalifikované a nekvalifikované pracovní síle. Pomocní a nekvalifikovaní dělníci v zemědělství tvořili mezi zemědělskými uchazeči 10%, ale tato skupina tvořila 49% všech pracovních nabídek mezi zemědělskými volnými pracovními místy. Na 3 uchazeče tak připadalo zhruba 10 pracovních nabídek. Je to způsobeno tím, že jen velmi malá část uchazečů o nekvalifikovaná místa v ČR celkem si chtěla najít práci v zemědělství (zhruba 0,5%). Studie Spěšné et al. (2009) tak jen potvrzuje již zmíněný fakt, že práce v odvětví zemědělství není pro uchazeče o zaměstnání příliš lákavá. Zaměstnavatelé proto řešili uvedený nesoulad nabídky a poptávky najímáním cizinců – 73% pracovních nabídek v této skupině mělo povolení úřadu práce přijmout cizince. Tím se podařilo nabízená volná

pracovní místa obsazovat. K uvedenému přispěl také fakt, že se jednalo většinou o sezónní práce trvající maximálně několik měsíců v roce.

Pokud se situace v tomto segmentu agrárního trhu nezmění, nerovnováha mezi nabídkou a poptávkou se bude dále prohlubovat. Kvalifikovaní zemědělští uchazeči tvořili 90% všech zemědělských uchazečů, ale připadalo na ně jen 51% volných zemědělských pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo se hlásili 3 uchazeči. Zvýšená konkurence mezi uchazeči nenutila zaměstnavatele najímat cizince. Z kvalifikovaných uchazečů bylo nejvyšší zastoupení zájemců o pracovní pozice zahradník a pěstitel, dále pak technici v agronomii, lesnictví a zemědělství, obsluha zemědělských strojů a také chovatelé hospodářských zvířat.

### **3.4.3 Nezaměstnanost**

Míra nezaměstnanosti odráží funkčnost trhu práce. Na počátku devadesátých let vykazovalo Československo na transformující se zemi nevídaně nízkou úroveň nezaměstnanosti (tj. podílu nezaměstnaných a celkové pracovní síly). V letech 1990 až 1993 to bylo v průměru 3%. Dalším významným faktorem působícím proti růstu nezaměstnanosti bylo pokračování v úvěrování doposud státních podniků. Vedle toho existovala poptávka po práci ze strany nově vznikajícího soukromého sektoru. Rozvoj podnikání vytvořil nová pracovní místa.

V bývalém Československu byla jedna z nejvyšších zaměstnaností žen na světě spolu s enormně vysokým počtem pracujících důchodců, což také vysvětluje, že masová nezaměstnanost nepropukla v ČR již od samého počátku transformace. Hrozící masová nezaměstnanost se počátkem první poloviny 90. let „vyřešila“ poklesem pracujících důchodců o 250 tisíc, okolo 100 tisíc dalších pracovníků se rozhodlo pro odchod do předčasného starobního důchodu a počet ekonomicky aktivních žen poklesl o 270 tisíc (Projekt posilování biparitního dialogu v odvětvích). Od roku 1997 začal počet nezaměstnaných růst, nejvyšší nezaměstnanost byla v roce 1999 a poté opět klesala. Prakticky po celé období je však míra agrární nezaměstnanosti vyšší než obecná míra nezaměstnanosti v ČR (Spěšná, Drlík, Pospěch, 2008). Kvůli kvalifikačnímu, regionálnímu a odvětvovému nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po práci neměli nezaměstnaní velké šance na znovunalezení pracovního uplatnění, proto se začala strukturální nezaměstnanost stále více projevovat v rostoucí dlouhodobé nezaměstnanosti.

Analýza ČSÚ uvádí za 1. čtvrtletí míru zaměstnanosti v zemích EU 70,2%, přičemž míra zaměstnanosti mužů 75,9% převyšovala míru zaměstnanosti žen 64,6%. Podle strategie do roku

2020 je cílem dosáhnout míry zaměstnanosti 20-64 letých v zemích EU v průměru 75%. V České republice však k cíli stanovenému Evropskou unií stále chybí průměrně 4,8%.

Ve všech členských státech je míra zaměstnanosti mužů vyšší než míra zaměstnanosti žen. Dlouhodobě si udržují vysokou míru zaměstnanosti severské země (cca 80%), některé země západní Evropy a naše republika. Naopak nejnižší míra zaměstnanosti je v Řecku (v roce 2016 55,1%), ale i v Chorvatsku, Itálii, Španělsku, Rumunsku a Bulharsku, kde nepracuje více než třetina populace v produktivním věku.

Nezaměstnanost osob ve věku 15 – 64 let je v naší republice však stále ještě na nejnižší úrovni. V 1. polovině 2016 činila průměrná míra nezaměstnanosti za státy EU 9,3%, zatímco v ČR dosahovala pouhých 4,4% (Pikierská, 2016).

Nezaměstnanost výrazně vzrůstá v době hospodářského poklesu, kdy poptávka po zboží a službách při dané produktivitě a mzdových sazbách nestačí k zaměstnání osob, které mohou a chtějí pracovat (Dvořáková, Smrčka, 2011).

Struktura nezaměstnanosti je zajímavá i z pohledu jejího trvání. Nezaměstnanost, která trvá krátkou dobu, přibližně v rozmezí 3 – 6 měsíců, lze označit za takovou, která vzniká v souvislosti se změnami pracovní pozic a taková nezaměstnanost je podle Slaného et al. (2007) dokonce prospěšná, neboť určitá časová prodleva mezi ztrátou a nalezením práce je nezbytná k tomu, aby pracovník našel nejlepší možnou pozici a firma přijala nejlepšího možného zaměstnance. Naopak nezaměstnanost dlouhodobou, která trvá nad 6 měsíců, lze považovat za nezaměstnanost, která tlumí schopnost ekonomiky dosahovat vyššího růstu než v situaci, kdy by taková nezaměstnanost neexistovala nebo by její podíl na celkové nezaměstnanosti byl zanedbatelný.

Pro zemědělskou nezaměstnanost je často typický sezónní charakter. Zaznamenáváme pokles míry nezaměstnanosti během období sezónních prací a její opětovný nárůst před koncem roku. Výhradně v letních měsících klesá míra agrární nezaměstnanosti pod úroveň míry nezaměstnanosti v národním hospodářství.

Podle studie Chomové, Doležalové, Trhlíkové, Vojtěcha et al. (2014) míra nezaměstnanosti absolventů škol patří k důležitým ukazatelům, které názorně vypovídají o uplatnitelnosti absolventů škol, ale i o zájmu a potřebách zaměstnavatelů. Autoři uvádí, že míra nezaměstnanosti je velmi citlivá na ekonomický vývoj. V letech 2003 – 2008 se vlivem příznivé hospodářské

situace nezaměstnanost absolventů snížila na minimální hodnoty. Pak se vlivem hospodářské krize mezi lety 2008 až 2010 začala zase zvyšovat, aby v následujících dvou letech 2011 – 2012 zase potupně klesala. Nepříznivý vývoj ekonomiky, který vyústil v druhou hospodářskou recesi, způsobil opětovné zvýšení míry nezaměstnanosti absolventů škol v dubnu 2013 na nové maximum. V roce 2014 se však situace na trhu práce stabilizovala, ekonomika začala růst a nezaměstnanost absolventů škol v porovnání s předchozím rokem klesla.

### **3.5 Struktura pracovních sil v odvětví zemědělství**

Ekonomická reforma po roce 1989 proměnila české zemědělství zásadním způsobem. Restituce půdy a zemědělského majetku, transformace kolektivních forem hospodaření, privatizace půdy a majetku ve vlastnictví státu, s nimi spojený pokles ekonomické váhy odvětví zemědělství v hospodářské struktuře ČR a v neposlední řadě vstup ČR do EU v roce 2004 vyvolaly výrazné změny v podnikatelské struktuře zemědělství a navodily podmínky pro výrazné snižování zaměstnanosti v zemědělství. Počet pracovníků v zemědělství poklesl o více než tři čtvrtiny a změnila se i struktura zemědělské pracovní síly (Kodlová, 2014). Proměna českého zemědělství po roce 1989 se odráží i ve vývoji zaměstnanosti podle právních forem zemědělského podnikání, jak ukazuje níže uvedená tabulka 1. Po celé období klesají absolutní počty zaměstnaných v podnicích právnických osob, přičemž bez výjimky to platí i pro zaměstnanost v družstvech. V obchodních společnostech zaměstnanost rostla (od jejich vzniku začátkem 90. let) do roku 1998 a poté rovněž klesala. Ve státních podnicích zaměstnanost klesala do roku 1999 a v podnicích fyzických osob vyvrcholila zaměstnanost v polovině 90. let a od té doby také klesá (Spěšná et al. 2009).

**Tabulka 1 :** *Vývoj počtu pracovníků v zemědělství ČR (v tis. osob)*

Podnikatelská forma	Průměrný evidenční počet pracovníků (fyzické osoby) (v tis. osob)						
	1989	1995	2000	2005	2007	2008	2009
<b>Podniky právnických osob</b>	531,1	186,6	132,2	106,9	101,7	98,2	92,6
<b>V tom: státní podniky</b>	127,9	1,1	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3
<b>družstva</b>	403,2	118,0	54,1	34,5	31,3	29,6	27,3
<b>obchodní společnosti</b>	-	67,5	79,9	72,1	70,2	68,3	65,0
<b>Podniky fyzických osob</b>	2,0	35,0	30,7	29,7	28,7	28,2	27,6
<b>Celkem</b>	533,1	221,6	164,9	136,6	130,4	126,4	120,2

Zdroj: Agrocensus ČSÚ 1995, 2000; Zpráva o stavu zemědělství ČR za rok 2009

**Tabulka 2:** *Pokračování tabulky 1: Vývoj počtu pracovníků v zemědělství ČR (v tis. osob)*

Podnikatelská forma	Průměrný evidenční počet pracovníků (fyzické osoby) (v tis. osob)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Podniky právnických osob</b>	86,8	82,4	78,7	77,7	76,6	75,7	75
<b>V tom: státní podniky</b>	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
<b>družstva</b>	25,0	23,7	22,4	21,9	21,4	21	20,7
<b>obchodní společnosti</b>	61,6	58,5	56,1	55,6	55,0	54,5	54,1
<b>Podniky fyzických osob</b>	27,4	27,2	26,7	25,8	25,5	25,2	25,2
<b>Celkem</b>	114,2	109,6	105,4	103,5	102,1	100,9	100,2

Zdroj: Zelená zpráva za rok 2014 Ministerstvo zemědělství ČR

Zdroj: [http://eagri.cz/public/web/file/569334/ZZ16\\_V3.pdf](http://eagri.cz/public/web/file/569334/ZZ16_V3.pdf)

Z tabulky 1 dále vyplývá, že v letech 2008 a 2009 se potvrzuje úbytek pracovníků ve všech hlavních formách zemědělského podnikání. Nejvyšší relativní úbytek pracovníků zaznamenala již tradičně družstva, dále pak obchodní společnosti a podniky fyzických osob. Průzkumy dále ukazují, že i při rozvoji soukromého podnikání v odvětví má většina zemědělských pracovních sil status námezdní pracovní síly. Zaměstnanci představují



rozhodující část pracujících ve všech odvětvích národního hospodářství. Avšak po celé období od začátku transformace se snižuje podíl zaměstnanosti zemědělců v národohospodářské struktuře ČR.

Se snižujícím se počtem pracovníků v zemědělství klesá zaměstnanost i u obou pohlaví. Dlouhodobý pokles se projevuje zejména u žen. Dle údajů ČSÚ v letech 2006 – 2008 nepřekročil jejich podíl ve struktuře hodnotu 31%, zatímco před deseti lety, tj. v letech 1996 – 1998 bylo zaměstnáno v zemědělství přes 35% žen (Spěšná et al., 2009).

Z pokračování tabulky 1 je zřejmé, že meziročně došlo k úbytku pracovníků ve všech právních formách zemědělských podniků i v dalších letech. Nejvíce poklesl počet pracovníků v obchodních společnostech (cca o 600 osob), v družstvech (cca o 500 osob) a v podnicích fyzických osob (cca o 300 osob) (Pikierská, 2016).

Jak bylo již uvedeno výše, počet pracovníků v zemědělství dlouhodobě klesá. Za posledních 20 let se počet pracovníků v zemědělském sektoru snížil na třetinu, což je dáno na jedné straně výraznou přezaměstnaností v minulých letech a na druhé straně technologickým rozvojem a automatizací výroby. Zejména masivní úbytek živočišné výroby v posledních letech způsobil výrazný odliv lidí ze zemědělství. Ale útlum nastal i v rostlinné výrobě. Mizela celá odvětví, jako např. květinářství, zelinářství a výrazně poklesl obor ovocnářství.

Postupně klesá i zájem o práci v zemědělství. Mezi mladší generací klesá zájem o odvětví, snižuje se jeho atraktivita. Zatímco v generaci pracovníků narozených před rokem 1961 pracovalo v zemědělství mezi lety 2008 až 2013 průměrně 3,8% všech zaměstnaných osob, v nejmladší generaci narozené po roce 1980 to bylo jen 1,4% zaměstnaných (Pikierská, 2016). Příliv mladých pracovníků do odvětví je v neposlední řadě závislý na počtu absolventů středních a vysokých škol v zemědělských oborech. Je zřejmé, že v posledních letech dochází k poklesu počtu maturantů v zemědělských oborech. Další otázkou je, zda si absolventi se zemědělským vzděláním hledají zaměstnání v oboru, nebo zda se uplatňují spíše v jiných odvětvích. Ukazuje se, že absolventi zemědělských oborů bez ohledu na věk nacházejí uplatnění nejen v rostlinné a živočišné výrobě, ale i ve veřejné správě, vzdělávání, velkoobchodu, maloobchodu a v dopravě. Důležitým rozhodujícím faktorem je atraktivita odvětví pro absolventy, která je určena zejména mzdovými podmínkami. Právě úroveň mezd činí ze zemědělství poměrně neatraktivní odvětví.

Nelze nezmínit v této souvislosti fakt, že v zemědělství přetrvává nadále nejdelsí pracovní doba (v průměru 183,2 hod. za měsíc) ve srovnání s ostatními odvětvími národního hospodářství a v průmyslu, kde pracovní doba činí v průměru 174,7 hod., resp. 173,4 hod. za měsíc. Právě i tento faktor, kterým je dlouhá pracovní doba náročná zejména v době sezónních prací, může odrazovat mnohé, zejména mladé potenciální zájemce o práci v resortu.

### 3.5.1 Demografický vývoj vs. zaměstnanost

Důležitým indikátorem atraktivity odvětví je i zhodnocení věkové struktury. Demografické prognózy v dlouhodobém horizontu počítají se snižujícím se počtem ekonomicky aktivních osob z důvodu stárnutí obyvatelstva, avšak tento problém se významně projevuje právě v resortu zemědělství.

Pro postavení resortu zemědělství, jeho stabilitu a vývoj je důležitá nejen pracovní síla jako taková, ale i její věková struktura. Věková struktura pracovníků v zemědělství se v posledních letech změnila poměrně výrazně. Zůstává dlouhodobě nepříznivá a představuje tak v současnosti nejvážnější sociodemografický problém. Zatímco v roce 1989 tvořili pracovníci do 30 let více než jednu pětinu zemědělských pracovních sil, v následujících letech je patrný dlouhodobý trend stárnutí zemědělských pracovníků.

Porovnání věkové struktury pracovníků v zemědělství a v národním hospodářství popisují tabulka 3 a 4 (ČSÚ, 2004 – 2019).

**Tabulka 3:** *Věková struktura pracovníků v zemědělství a národním hospodářství ČR (v %)*

Věk zaměstnance	Zemědělství					
	2004	2006	2008	2012	2016	2019
15 – 29 let	11,4	11,8	11,1	11,4	12,6	12,2
30 – 44 let	29,1	33,8	32,8	31,8	33,8	31,1
45 – 59 let	54,7	48,3	48,5	46,4	40,7	41,2
60 let a starší	4,8	6,1	7,7	10,4	12,9	15,4

Zdroj: *Výběrové šetření pracovních sil 2004 – 2019, ČSÚ*

**Tabulka 4:** Pokračování tabulky č. 3: Věková struktura pracovníků v zemědělství a národním hospodářství ČR (v %)

Věk zaměstnance	Národní hospodářství					
	2004	2006	2008	2012	2016	2019
15 – 29 let	22,3	20,7	19,5	16,8	15,9	14,9
30 – 44 let	37,9	39,5	40,7	42,2	41,5	39,3
45 – 59 let	36,3	35,6	34,6	35,2	34,7	37
60 let a starší	3,6	4,1	5,1	5,8	7,9	8,8

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku--vsps/ctvrtletni-udaje-3-ctvrtleti-2019>

Z tabulky 3 a 4 vyplývá, že zdaleka nejvyšší podíl zemědělských pracovníků v roce 2008 spadal do věkové kategorie 45 – 59 let, kam náleželo 48,1% zemědělců. Do mladší kategorie 30 – 44 let patřilo 33% pracovníků a v nejmladší kategorii 15 – 29 let pracovalo na konci roku 2008 12,2% osob. Nejstarší kategorii (60 let a více) tvořilo 6,7% osob. Při srovnání s národním hospodářstvím má zemědělství vyšší podíl pracovníků v kategorii mezi 45 – 59 lety a národní hospodářství má více pracovníků v kategorii 30 – 44 let. Varujícím ukazatelem pro věkovou strukturu pracovníků v zemědělství je počet pracovníků nad 45 let, který představuje téměř 55% zemědělské pracovní síly, kdežto v NH celkem necelých 40%.

Podle údajů Czesané (2015) byl průměrný věk v zemědělství v roce 2013 výrazně vyšší než v celé ekonomice, a to 46 let oproti 40,9 let. V tomto roce tvořily téměř třetinu pracovníků v zemědělství osoby ve věku 45-55 let a naopak podíl mladších věkových skupin se vytrvale snižoval. V období mezi roky 2000 a 2008 docházelo k poměrně výraznému nárůstu průměrného věku pracovníků, po roce 2008 došlo k jeho stabilizaci a do současnosti nedošlo k jeho výraznějším proměnám. Pracovníci v zemědělství v uplynulých letech odcházeli do důchodu relativně dříve než zaměstnanci v jiných ekonomických odvětvích, avšak přibližně ve věku, kdy jim vznikl nárok na starobní důchod. Pokud budou pracovníci v zemědělství nadále odcházet do starobního důchodu ve věku, kdy jim na důchod vznikne nárok, bude v roce 2033 největší část pracovníků opouštět svoje pracovní místa ve věku 65 let. Pozvolný a postupný růst ekonomické aktivity věkové skupiny 45 – 59 let od 90. let lze přičíst na vrub postupnému navyšování věku odchodu do důchodu (Slaný et al., 2007), který vidí i možnou hrozbu spojenou s udržitelností sociálních systémů (důchodového a zdravotního). Z pohledu

zemědělství otázkou pak zůstává, zda a jak budou pracovníci starší 60-ti let zvládat poměrně fyzicky náročnou práci v zemědělství a zda nebudou nuceni odcházet do finančně velmi nevýhodného důchodu předčasného.

Věková struktura ukazuje, že pracovní síla v zemědělství bude dále stárnout, a to v důsledku demografického vývoje obyvatel České republiky, zvyšování věku odchodu do důchodu a nízké atraktivity práce v zemědělství pro mladé pracovníky. Do budoucna lze předpokládat další zvýšení podílu starších pracovníků, které bude zapříčiněné zejména proměnami v demografické struktuře české populace, posouváním věku nároku na starobní důchod a nižším zájmem mladších generací o práci v odvětví. Uvedený trend odráží změnu věkové struktury populace a prodlužování doby ekonomické aktivity starých lidí. Předpokládá se, že zaměstnavatelé nebudou starší pracovníky propouštět a nahrazovat je pracovníky mladými. Mladé pracovníky budou nabírat jen na nově vytvořená pracovní místa a na místa uvolněná po pracovnících, kteří odešli do důchodu. Věková struktura pracovní síly v zemědělství není příznivá ani ve většině evropských zemích, populace stárne a citelně chybí náhrada nejstarších skupin pracovníků mladou a vzdělanou generací.

Také Majerová et al. (2003) hodnotí věkovou strukturu zemědělců jako neuspokojivou a považuje ji za hrozbu pro generační obměnu v resortu spojenou s prohlubováním sociálních a ekonomických problémů odvětví.

Trend snižování počtu pracujících v zemědělství je však celoevropský. Pokud jde o věkovou strukturu pracovníků, podíl mladých farmářů do 35 let se postupně zvyšuje, avšak stále více než 50% zemědělských subjektů řídí pracovníci nad 55 let věku.

Technologický rozvoj a automatizace výroby se promítá i do zemědělství. Podíl pracovníků v zemědělství je nízký, ale poměrně stabilní, a to cca 3%. Neuspokojivá je však věková struktura, kde vysoký věk může v budoucnu zapříčinit odchod až třetiny pracovníků, přičemž nebudou nahrazeni mladší generací. Nezáměr o práci je způsoben prací o víkendech, přesčasy, nízkými mzdami, nebo v očích veřejnosti nízkou prestiží zaměstnání.

Po roce 2000 do procesu automatizace a robotizace zemědělských provozů investovala většina podniků. Nejvíce investic připadá na navigační přístroje typu GPS, přístroje na aplikaci hnojiv, senzory na dávkování krmiva v živočišné výrobě, klimatizační jednotky zejména ve stájích, nákup robotů do rostlinné a živočišné výroby (robotické sekačky, dojící roboti).

Přibližně 85% zemědělských podniků se potýká s nedostatkem zaměstnanců, ale ani to není hlavní důvod k automatizaci provozu. Nejvíce pracovníků chybí na pozici ošetřovatel zvířat, řidiči a opraváři zemědělských strojů.

Skutečností je, že zemědělství v Česku budou „zachraňovat“ levní pracovníci z Ukrajiny. Od 1.1.2018 Ministerstvo zemědělství spustilo projekt, který by měl zjednodušit proces zaměstnávání pracovníků z Ukrajiny v české zemědělské a potravinářské výrobě.

### **3.5.2 Vývoj kvalifikační a vzdělanostní struktury**

Významným předpokladem úspěchu či neúspěch na trhu práce je vzdělání. Je stále výrazněji požadována kvalifikovaná, flexibilní a výkonná pracovní síla. V minulých letech docházelo ke snižování zaměstnanosti v zemědělství, kvalifikační požadavky v odvětví však narůstaly. Podle údajů ČSÚ se vzdělanostní struktura pracovníků v zemědělství zlepšuje. U více než poloviny pracovníků je sice i nadále požadováno středoškolské vzdělání bez maturity, ale trendem uplynulých let je růst podílu pracovníků s vysokoškolským a středoškolským vzděláním s maturitou, a to na úkor pracovníků se základním vzděláním. Tento trend souvisí do značné míry i s povahou vykonávaných činností, kdy vlivem automatizace a technologického rozvoje narůstají kvalifikační požadavky na zemědělské profese. I do budoucna předpokládáme, že bude narůstat podíl kvalifikované pracovní síly.

U vysokoškoláků pracujících v zemědělství narozených před rokem 1960 jednoznačně dominovalo vzdělání v zemědělských oborech. V generaci narozené po roce 1975 se jednoznačně vztah vystudovaného oboru a odvětví zaměstnání vytrácí a jen polovina vysokoškoláků v této věkové skupině pracujících v zemědělství má vzdělání v zemědělském oboru. Největší podíl mezi pracovníky v zemědělství zaujímají středoškoláci. V roce 2013 tvořili středoškoláci s maturitou 29% všech zaměstnaných a středoškoláci bez maturity 53%. Středoškoláci pracující v zemědělství mají nejčastěji vzdělání v oboru rostlinná a živočišná výroba (28%), dále pak pracovníci se zaměřením na motorová vozidla (24%) a relativně častými pracovníky v zemědělství jsou vzdělání v oboru strojírenství (10%) a stavebnictví (6%).

Po roce 1989 dochází v resortu zemědělství k pozvolnému zlepšování vzdělanostní struktury pracovníků. Nejvyšší podíl ve struktuře zemědělské zaměstnanosti trvale představují pracovníci vyučení a jejich podíl se prakticky neměnil, výrazně se snížil počet pracovníků se základním vzděláním, zvýšil se podíl pracovníků s úplnou středoškolskou kvalifikací a začal narůstat i podíl

pracovníků vzdělaných vysokoškolsky (Spěšná, 2009). Mezi zemědělci jsou podstatně vyšší podíly pracovníků vyučených a se základním vzděláním a naopak výrazně nižší podíly pracovníků s úplným středním a vysokoškolským vzděláním.

Pikierská (2016) uvádí, že v 1. čtvrtletí roku 2016 dosáhl podíl vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku 30 - 34 let v EU průměrně 38,6%. Tato věková skupina 30 - 34 let se vyznačuje podstatně vyšším počtem absolventek vysoké školy než počtem vysokoškolsky vzdělaných mužů. Česká republika se podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil za 1. čtvrtletí roku 2016 řadí s dosaženým podílem 31,5% mezi země s nižším zastoupením vysokoškolsky vzdělaných osob ve věku 30 - 34 let.

V minulosti platilo, že zkušenosti z určitého oboru a věrnost profesi si zaměstnavatelé cenili velmi vysoko. V současné době jsou zkušenosti stále vysoce hodnoceny, avšak uplatnění pracovníka na trhu práce ovlivňují stále více jiné faktory. Změna pracovního místa není nic výjimečného, a to i několikrát během pracovní kariéry. Mezi nejvýznamnější vlastnosti a schopnosti, které mají vliv na vývoj pracovní kariéry, se tak řadí především adaptabilita, flexibilita a schopnost i ochota učit se. Změny v organizaci práce a stále se měnící a zdokonalující pracovní postupy vyžadují od účastníků pracovního trhu schopnost reagovat na nové poznatky a vyhovět měnícím se (zvyšujícím) nárokům. (Doležalová, Sukup, Vojtěch, 2007).

V České republice sice dlouhodobě dochází k růstu kvalifikační úrovně obyvatel, avšak ani současné proporce vzdělanostní struktury zaměstnaných zdaleka neodpovídají struktuře, která je obvyklá ve vyspělých západoevropských zemích. Vzdělanostní struktura zaměstnaných v ČR doposud neodpovídá struktuře ve vyspělých zemích, i když klesá podíl zaměstnaných se základním vzděláním, případně bez vzdělání.

Rozdíly v úrovni vzdělání a profesní struktuře se projevují i mezi obyvateli měst a venkova. Výrazně nižší vzdělanostní úroveň obyvatel venkova determinuje na straně jedné potenciální rozsah jimi zastávaných pracovních pozic, na druhé straně venkovský prostor nabízí ve srovnání s městy málo míst pro osoby s vyšším vzděláním. Venkovští obyvatelé jsou tak mnohem více závislí přímo na výrobě jak zemědělské, tak i průmyslové. Pělucha a kol. (2012) pozitivně komentuje fakt, že odchod obyvatel z venkova se postupně zastavil a naopak se lidé začali vracet.

Podle Svobody (2008) je patrné, že rozvoji zemědělství brání též nedostatečné množství vzdělaných a kvalifikovaných pracovníků. Jejich vzdělanostní úroveň je stále podstatně nižší, než

je tomu v jiných odvětvích národního hospodářství. Patrně nejvýznamnější překážkou pro konkurenceschopnost českého zemědělství je pomalá rychlost obnovy zemědělské techniky v kombinaci s nízkou vzdělaností úrovní zemědělských pracovníků a nízkou produktivitou práce. Všechny sledované dokumenty se nicméně i přes uvedené problémy shodují v tom, že situace v zemědělství se pomalým tempem stabilizuje.

Cílem propagovat zemědělství a upozornit na zemědělské školství a podpořit tak v mladých lidech zájem o zemědělství a získávat tak mladé v oboru vzdělané lidi do resortu se zabývá Ústav zemědělské ekonomiky a informací (Pudilová, Kořínek, Petřík, 2018). V oddělení Vzdělávání a poradenství organizují odborné vzdělávání, pořádají pracovní-vzdělávací semináře a vytváří marketingovou strategii středních zemědělských škol s cílem zatraktivnit prostředí škol a zvýšit tak zájem o studium na zemědělských školách. Pomohou tak zvýšit pozitivní povědomí o českém zemědělství jako takovém.

Jak již bylo zmíněno, růst nároků na zaměstnance obecně povede ke snížení uplatnitelnosti nekvalifikovaných. Obecně u počátečního středního vzdělání bude platit snaha ustupovat od úzce oborově zaměřeného studia a naopak připravovat studenty pro uplatnění v co možná nejširších oblastech, s čímž souvisí i podpora rozvoje přenositelných klíčových kompetencí (Doležalová, Sukup, Vojtěch, 2007).

### **3.5.3 Odměňování v zemědělství**

Vzhledem k tomu, že zemědělství v ČR po roce 1989 prodělávalo rozsáhlé změny jak výrobního a ekonomického, tak i sociálního charakteru, nebyla ve většině podniků ekonomická a finanční situace příznivá. To se samozřejmě odráželo ve mzdovém vývoji.

Významným milníkem pro sektor zemědělství byl vstup ČR do EU. I když nedošlo hned k radikální změně ekonomické situace, již samotná vyšší záruka poskytovaných podpor byla příznivým signálem pro příští období. V roce 2008 začala celkovou ekonomickou situaci ve státě ovlivňovat finanční a hospodářská krize, která pochopitelně postihla i české zemědělství. Na vývoji mezd v posledních letech je patrné, že zemědělské podniky jsou si vědomy nutnosti jejich navyšování, na druhé straně však některé faktory i nepříznivé ekonomické prognózy limitují tempo tohoto procesu.

I tyto faktory negativně ovlivňují úroveň zemědělských mezd, která dlouhodobě zaostává za průmyslem a národním hospodářstvím celkem. Rok 2009, který byl poznamenán hospodářskou krizí, se podepsal na dalším zhoršení příjmové situace zemědělců.

Mzdová úroveň je důležitým ukazatelem pro hodnocení sociální situace a životní úrovně zemědělců v ČR. V současnosti je pro více než tři čtvrtiny všech pracovníků v zemědělství hlavním zdrojem příjmů právě mzda. Potvrzuje se však pověst zemědělství jako špatně odměňujícího sektoru, přičemž zvýšení atraktivnosti sektoru ve mzdové oblasti pro mladé a kvalifikované pracovníky zůstává důležitým předpokladem pro zajištění průběžné obměny pracovních sil v odvětví a tím i předpokladem pro udržení funkčnosti a konkurenceschopnosti českého zemědělství.

Podle Slaného (2009) nesmíme opomenout nabídkovou stranu trhu práce a vliv vývoje reálné mzdy na ochotu pracovat. Pokud reálná mzda poroste, nabídková strana by měla reagovat větší ochotou pracovat, tj. na trh práce by mělo vstoupit více lidí. Pokud naopak reálná mzda klesá, objem pracovní síly bude klesat.

Podle Drlíka (2018) se dlouhodobě v zemědělství ve srovnání s průmyslem a národním hospodářstvím projevuje nižší úroveň nominální mzdy, v posledních letech zhruba o 20%. Podle těchto informací byla v roce 2017 průměrná mzda v zemědělství cca 24 tis. Kč / měsíc, zatímco v průmyslu a národním hospodářství byla na hranici 30 tisíc korun. Zatímco v zemědělství se mzdy meziročně prakticky neměnily, v průmyslu a národním hospodářství vzrostly nominální mzdy cca o 4%. Také Pikierská (2016) konstatovala, že mzdy v zemědělství dlouhodobě setrvávají pod úrovní mzdy průmyslu i v národním hospodářství celkem a rok 2015 zaznamenal další zhoršení této situace. V roce 2015 dosáhla průměrná mzda v zemědělství 79,6 % průměru mezd v ČR.

V rámci jednotlivých odvětví existují značné rozdíly v úrovni odměňování mezi zastoupenými profesemi. Největší nerovnost se projevuje u skupiny vedoucích a řídicích pracovníků v zemědělství ve srovnání s průmyslem. Pro kvalifikované potenciální řídicí pracovníky zemědělských podniků rozhodující se o svém uplatnění je tak větším lákadlem nástup do průmyslu nebo jiného nezemědělského sektoru nežli pro pracovníky nekvalifikované, u nichž není tak výrazný rozdíl ve mzdách v porovnání mezi zemědělským a průmyslovým odvětvím (Spěšná et al, 2009). Perspektiva kariérního růstu a dosahování velmi dobře placených postů je v zemědělských podnicích i v jiných menších podnicích ve venkovském prostoru podstatně



omezenější než ve větších výrobních i nevýrobních organizacích sídlících převážně ve velkých městech.

Specifika zemědělské výroby, zejména závislost na klimatických podmínkách, se projevuje více než kde jinde ve vývoji mezd v tomto resortu. V hospodářsky příznivých letech (2004, 2007, 2008), v nichž bylo dosaženo zvýšeného (nadprůměrného) objemu hrubé produkce rostlinné výroby, byl zpravidla zaznamenán i příznivý vývoj mezd. Mzdový vývoj naopak brzdily roky s významnějšími výpadky rostlinné produkce např. v letech 2002 a 2003.

Výše mezd roste s úrovní vzdělání a s pracovní pozicí. Při porovnání zemědělství s průmyslem je nejvyšší mzda u řídicích pracovníků. Zajímavý je i regionální pohled na mzdy. Mzdy v zemědělství jsou nejvyšší v Praze a ve Středočeském kraji, motivace migrovat za stejnou zemědělskou prací do jiného regionu je však obecně slabá. Celkový mzdový průměr snižuje vyšší podíl nekvalifikované (méně placené) práce.

Nevýhodou zemědělských podniků na trhu práce je fakt, že zemědělství je odkázáno převážně na slabé lokální a venkovské trhy práce, kde se obecně hůře nachází shoda mezi nabídkou a poptávkou. Také dojíždění na mnohá zemědělská pracoviště představuje pro obyvatele obcí značnou zátěž v porovnání s pracovními místy ve větších centrech zaměstnanosti, kde bývá obvykle lepší dopravní spojení. Tato nevýhoda společně se zaostávající úrovní mezd a dalšími benefity často rozhoduje o tom, do kterého odvětví nakonec zájemce o práci nastoupí. Je tak celkově zřejmé, že zajistit potřebné pracovníky představuje pro zemědělské podniky významný problém zejména za současné situace na trhu práce a vysokém podílu pracovníků v důchodovém věku.

Důsledky ekonomické krize, které, jak už bylo uvedeno, se promítly do zvýšené míry nezaměstnanosti na celém trhu práce v ČR, citelně zasáhly také na venkov. Dlouhodobé srovnání ukazuje, že míra nezaměstnanosti na venkově se pohybuje nad průměrem ČR. Venkované dosahují podstatně nižších příjmů než obyvatelé měst, přetrvává u nich nižší podíl příjmů z podnikání. Obecně i vydání obyvatel venkova jsou nižší než ve městech. Významnou roli hraje samozřejmě horší nabídka a dostupnost služeb na venkově. Nutnost dojíždění z vesnic do větších center především za prací, do škol, za službami apod. se nevyhnutelně projevuje ve vyšších výdajích za dopravu, které musí obyvatelé venkova vynakládat.

Na skoková zvyšování mezd v zemědělských podnicích nejsou často dostatečné zdroje, neboť zemědělství je závislé na celé řadě faktorů, které do určité míry nelze ovlivnit tak, jako v jiných průmyslových sektorech. Aktuálně například může situaci v zemědělských podnicích ztížit velmi suchý a atypický průběh jara, což se velmi negativně projevilo ve snížení produkce a tím ve zdrojích pro financování mezd. Proto v zemědělství narůstá tlak na zvyšování produktivity práce, a to především cestou zavádění moderních technologií a technik. Hrozí i to, že budou omezovány některé pracné a často zároveň ztrátové pěstované plodiny a chovy hospodářských zvířat.

## **4 Analytická část práce**

V analytické části práce je proveden monitoring pracovních sil ve vybraných podnicích. Pro vlastní analytickou část závěrečné práce bylo vybráno 7 podniků zemědělského typu ve Středočeském a Ústeckém kraji.

### **4.1 Charakteristika vybraných podniků**

Podniky zemědělského typu vybrané pro vlastní průzkum působí v oblasti Středočeského a Ústeckého kraje. Jedná se o podniky vzniklé v devadesátých letech minulého století a provozují zemědělskou prvovýrobu, tj. zabývají se zejména rostlinnou, některé z nich také živočišnou výrobou.

Ze sedmi vybraných zemědělských společností je jich pět na území Ústeckého kraje, a to v oblasti Žatecka, Lounska, Litoměřicka, Teplicka a Chomutovska a dvě vybrané zemědělské prvovýroby sídlí ve Středočeském kraji na Kladensku a Slánsku.

V Ústeckém kraji vybrané zemědělské podniky obhospodařují celkem cca 9500 ha orné půdy, na které pěstují zejména obiloviny a řepku, ale také cca na 160 ha chmel. Kromě rostlinné výroby se zabývají chovem masného skotu, a to 800 ks plemene Simental a 850 ks plemene Limousine. Ve společnostech pracuje cca 115 zaměstnanců v hlavním pracovním poměru, v období sklizně obilovin, olejnin a chmele se tento počet až čtyřnásobně zvýší o sezónní zaměstnance pracující na základě dohod o provedení práce, z nichž bývá až 50% cizinců.

Ve Středočeském kraji vybrané zemědělské podniky obhospodařují cca 4200 ha orné půdy, na které provozují rostlinnou výrobu a chovají mléčný skot plemene Holštýn v počtu cca 1000 ks. O tento objem půdy a počet zvířat se stará cca 55 zaměstnanců v hlavním pracovním poměru, jejichž počet se v období sklizně zvyšuje o brigádníky.

### **4.2 Analýza pracovních pozic a gender struktury ve vybraných subjektech**

Ve vybraných zemědělských podnicích bylo zaměstnáno v trvalém pracovním poměru k 30.9.2019 celkem 165 zaměstnanců, z toho 122 mužů a 43 žen. Počet zaměstnanců v podnicích pravidelně narůstá v sezónním období, kdy jsou přijímáni pracovníci na základě dohod o

provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti, kteří vykonávají jarní a podzimní polní práce a dále práce v období letní sklizně.

Mezi pracovníky zaměstnanými na základě mimopracovního poměru jsou také cizinci. Jedná se zejména o pracovníky ze Slovenska, Bulharska, Rumunska či Ukrajiny. Tito pracovníci přijíždějí zpravidla na období několika týdnů v jarním období např. na zavádění chmele, což je doposud práce, kterou nelze plnohodnotně nahradit činností strojovou, a potom přijíždí skupiny cizinců v letním období, kdy probíhá sklizeň.

V odvětvích prvovýroby bylo zjištěno zastoupení 24 pracovních pozic. Z těchto bylo vybráno 7 pracovních pozic, které jsou čistě specifické pro oblast zemědělství. Jedná se o pozice agronom, zootechnik, mechanizátor, dílenský opravář, traktorista, ošetřovatel hospodářských zvířat a dělník rostlinné výroby a na těchto pozicích pracuje 130 zaměstnanců.

Zastoupení jednotlivých pracovních míst v posuzovaných podnicích a zvláště zastoupení žen na jednotlivých pracovních pozicích je uvedeno v tabulce 5.

**Tabulka 5:** Zastoupení jednotlivých pracovních pozic dle gender struktury

Název pracovní pozice	Počet zaměstnanců na pracovní pozici	Počet žen na pracovní pozici
Agronom	14	2
Zootechnik	7	3
Mechanizátor	3	0
Dílenský opravář	6	0
Traktorista	63	0
Ošetřovatel hospodářských zvířat	25	9
Dělník RV	12	9
<b>Celkový počet zaměstnanců vybraných pracovních pozic</b>	<b>130</b>	<b>23</b>

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky 5 vyplývá, že nejvíce zastoupenou pracovní pozicí je traktorista, jelikož je využívána jak v rostlinné, tak i v živočišné výrobě. Poměrně frekventovanou pozicí je také ošetřovatel hospodářských zvířat, když vezmeme v úvahu, že z vybraných podniků provozují živočišnou výrobu jen 3 z nich.

Tabulka 5 potvrzuje logickou úvahu, že zastoupení žen v odborných zemědělských činnostech je nižší, než mužů. V průzkumu vybraných podniků jsou ženy zastoupeny z 18%. Tímto se potvrzuje i fakt, že ženy zpravidla nevykonávají typické mužské pracovní funkce typu traktorista nebo opravář. Naproti tomu najdeme ženy na technických zemědělských pozicích typu agronom nebo zootechnik nebo jako ošetřovatelky zvířat v živočišné výrobě či dělnice v rostlinné výrobě.

### 4.3 Analýza věkové struktury zaměstnanců

Ve vybraných zemědělských podnicích jsou zastoupeni zaměstnanci různého věku od 18-ti letých až po důchodce starší 66 let. Nejstarší zaměstnanec pracuje již 25 let jako ošetřovatel hospodářských zvířat a je mu 70 let. Pro porovnání jsem jednotlivé pracovníky zařadil do 7 skupin podle věku, a to: do 18 let; 18 – 25 let; 26 – 35 let; 36 – 45 let; 46 – 55 let; 56 – 65 let; 66 a více let.

Věkové zastoupení všech zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích je uvedeno v tabulce 6, z toho zastoupení žen popisuje tabulka 7.

**Tabulka 6:** *Věková struktura všech zaměstnanců v jednotlivých pracovních pozicích*

Název pracovní pozice	Věk zaměstnanců (všech)						
	do 18 let	18 – 25 let	26 – 35 let	36 – 45 let	46 – 55 let	56 – 65 let	66 a více let
Agronom	0	2	5	3	2	2	0
Zootechnik	0	1	0	0	3	3	0
Mechanizátor	0	0	1	0	1	1	1
Dílenský opravář	0	0	0	0	1	4	0
Traktorista	1	13	10	14	9	16	0
Ošetřovatel hospodářských zvířat	0	1	3	11	5	4	1
Dělník RV	0	0	2	1	6	2	1

Zdroj: *vlastní zpracování*

**Tabulka 7:** Věková struktura žen v jednotlivých pracovních pozicích

Název pracovní pozice	Věk zaměstnanců (ženy)						
	do 18 let	18 – 25 let	26 – 35 let	36 – 45 let	46 – 55 let	56 – 65 let	66 a více let
Agronom	0	0	1	0	1	0	0
Zootechnik	0	0	0	0	1	2	0
Mechanizátor	0	0	0	0	0	0	0
Dílenský opravář	0	0	0	0	0	0	0
Traktorista	0	0	0	0	0	0	0
Ošetřovatel hospodářských zvířat	0	0	1	5	2	1	0
Dělník RV	0	0	1	1	5	1	1

Zdroj: vlastní zpracování

Analýza věkové struktury, která vyplývá z tabulky 6, resp. tabulky 7, do určité míry ukazuje na rozložení sil v podnicích. Z uvedených tabulek je patrné, že pracovní pozice mechanizátora, dílenského opraváře a v podstatě i zootechnika je pokryta spíše zaměstnanci v předdůchodovém a důchodovém věku. Rovněž o pozici dělníků v RV není zřejmě velký zájem mezi mladší generací. Oproti tomu začal být mezi mladými muži zvýšený zájem o práci traktoristy, popř. pozici agronoma, což je podmíněno rozvojem nových technologií, automatizací výroby, vývojem nových strojů a zařízení.

Pokud jde o zastoupení žen, i tady můžeme pozorovat určitý nezájem o práci zootechnika, ošetřovatele hospodářských zvířat nebo dělníka RV mezi mladšími ženami.

#### **4.4 Analýza délky setrvání v pracovním poměru na jednotlivých pracovních pozicích**

Ze souborů zaměstnanců, které jsem měl k dispozici, bylo zajímavé také sledovat fluktuaci zaměstnanců a délku setrvání zaměstnanců v podniku a na stejném pracovním místě.

Ve své práci jsem také provedl analýzu podle délky trvání pracovního poměru zaměstnanců v podnicích zemědělské výroby. Rozdělil jsem období trvání pracovního poměru do 3 skupin, a to: 1 – 3 roky; 4 – 6 let; 7 a více let.

Výsledky analýzy všech zaměstnanců a zastoupení žen v jednotlivých pracovních pozicích v závislosti na délce trvání pracovního poměru jsem shrnul do tabulky 8.

**Tabulka 8:** *Průměrná délka trvání pracovního poměru v jednotlivých pracovních pozicích u všech zaměstnanců*

Název pracovní pozice	Délka trvání pracovního poměru			Délka trvání pracovního poměru u žen		
	1 – 3 roky	4 – 6 let	7 a více let	1 – 3 roky	4 – 6 let	7 a více let
Agromom	3	10	1	0	2	0
Zootechnik	2	3	2	1	1	1
Mechanizátor	0	2	1	0	0	0
Dílenský opravář	2	0	4	0	0	0
Traktorista	20	10	33	0	0	0
Ošetřovatel hospodářských zvířat	12	4	9	4	2	3
Dělník RV	7	2	3	5	2	2

Zdroj: *vlastní zpracování*

Z tabulky 8 vyplývá, že o pracovní pozici traktorista se začali více zajímat mladší zaměstnanci, kteří nastupují do zaměstnání po ukončení školy. V souvislosti s pracovní pozicí traktorista, bych chtěl upozornit na zajímavou skutečnost. Jak je v tabulce uvedeno, práci traktoristy vykonává celkem 63 zaměstnanců, tj. 38% z celkového počtu zaměstnanců vybraných zemědělských podniků. Z uvedeného počtu je 33 zaměstnanců, tj. 52%, kteří práci traktoristy vykonávají déle než 7 let, z nich 26 pracuje na této pozici více než 10 let, z toho 12 zaměstnanců více než 15 let a dokonce 5 z nich více než 20 let. Od roku 1994, tj. již 25 let pracují na stejné pracovní pozici také 4 ošetřovatelé hospodářských zvířat, jeden zootechnik a jeden dílenský opravář. Uvedené zjištění potvrzuje výše uvedenou informaci, že velkou roli v délce setrvání na jedné pracovní pozici hraje vztah zaměstnance k oboru.

Z uvedené tabulky 8 je možné také vyzorovat vyšší počet ošetřovatelů hospodářských zvířat nebo dělníků RV, kteří jsou v pracovním poměru teprve 1 až 3 roky. Jejich vyšší počet v prvních třech letech zaměstnání je však způsoben naopak spíše vysokou fluktuací pramenící hlavně z nezájmu o danou práci, který je způsoben zpravidla nedostatečnou motivací. Porovnání fluktuace zaměstnanců na vybraných pracovních pozicích za poslední 3 roky uvádí tabulka 9.

**Tabulka 9:** *Fluktuace zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích v letech 2017 – 2019*

Název pracovní pozice	Fluktuace zaměstnanců (nástupy a výstupy)					
	2017		2018		2019	
	nástup	výstup	nástup	výstup	nástup	výstup
Agonom	2	1	3	2	2	2
Zootechnik	2	1	2	1	1	3
Mechanizátor	0	0	0	0	0	0
Dílenský opravář	4	2	0	0	0	2
Traktorista	18	9	12	16	14	12
Ošetřovatel hospodářských zvířat	3	3	14	12	6	7
Dělník RV	2	1	1	1	4	3

Zdroj: *vlastní zpracování*

Jak je z tabulky 9 patrné, nejvyšší fluktuace zaměstnanců je na pracovní pozici traktorista a ošetřovatel hospodářských zvířat. Uvedené zjištění koresponduje s již zmíněnou skutečností, že nezbytnou úlohu hraje u zaměstnanců vztah k vykonávané činnosti a zájem o obor jako takový. Zaměstnanci, pro které není vykonávaná práce motivační z hlediska mzdy a kteří postrádají vztah ke zvířatům a k zemědělství obecně, zpravidla v dané profesi a v zemědělském oboru jako takovém nesetrvávají příliš dlouho. Mezi zaměstnanci v hlavním pracovním poměru jsou i pracovníci z jiných zemí než z ČR, a to ze Slovenska a Ukrajiny. Tito pracovníci zastávají zpravidla dělnické pozice, vykonávají polní práce např. při zavádění či sklizni chmele nebo při ošetřování hospodářských zvířat. Důvodem je, jak již bylo uvedeno v literární rešerši, že manuální práce v zemědělství není natolik lukrativní a zaplacená, proto je vnímána jako podřadná a mezi českými zaměstnanci o ni není zájem.

#### **4.5 Analýza vzdělání v jednotlivých pracovních pozicích**

Zajímavou informaci poskytuje také analýza vzdělání zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích. Úroveň vzdělání na jednotlivých pracovních pozicích se postupem času mění a vyvíjí v souvislosti s rozvojem a zaváděním nových strojů a technologií. Vliv automatizace a technologického rozvoje se projevuje narůstajícími kvalifikačními požadavky na zemědělské profese a na zvýšení podílu kvalifikované pracovní síly.



Konkrétní rozbor vzdělání ve vybraných pracovních pozicích je zaznamenán v tabulce 10.

**Tabulka 10:** *Analýza vzdělání v jednotlivých pracovních pozicích*

Název pracovní pozice	Nejvyšší dokončené vzdělání zaměstnanců			
	Základní	Středoškolské vyučení	Středoškolské maturita	Vysokoškolské
Agromom	0	0	8	6
Zootechnik	0	0	7	0
Mechanizátor	0	0	2	1
Dílenský opravář	0	6	0	0
Traktorista	13	49	1	0
Ošetřovatel hospodářských zvířat	3	19	1	2
Dělník RV	11	1	0	0

Zdroj: *vlastní zpracování*

Rozbor vzdělání zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích ukazuje do určité míry potřebu požadovaného vzdělání v každém daném oboru. Na pracovních pozicích typu agronom, zootechnik a mechanizátor se jasně ukazuje potřeba vyššího vzdělání, minimálně maturitního. Například z celkového počtu 14 agronomů je 6 vysokoškolsky vzdělaných, což svědčí o vyšší náročnosti a odpovědnosti dané profese. Naproti tomu profese typu dílenský opravář, traktorista nebo ošetřovatel hospodářských zvířat zase s sebou nese potřebu vyučení v daném oboru, určitou zručnost, zájem a vztah k oboru a s tím spojené zvyšování kvalifikace v souvislosti s modernizací technologií.

V souvislosti s tabulkou 10 chci upozornit na zajímavou skutečnost u pracovní pozice ošetřovatel hospodářských zvířat, které si nelze nepovšimnout. Na této pracovní pozici totiž pracují také dva vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci. Jedná se o pracovníky z Ukrajiny, kteří pracují v České republice na pracovní povolení. Tady je na místě položit si otázku, proč vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci pracují na nižší pracovní pozici, na kterou vysokoškolského vzdělání není potřeba. Odpovědí je nedostatek pracovních sil v ČR, resp. nechuť nebo neochota našich zaměstnanců vykonávat některé druhy prací, a proto dochází k zaměstnávání cizích státních příslušníků, kteří nabízenou práci ochotně přijmou a vykonávají. Jedná se zejména o pracovníky z Ukrajiny a jiných Evropských států, ale i z asijských zemí, zejména z Mongolska. Ve vybraných prvovýrobách, jak již bylo zmíněno v začátku analytické části práce, jsou na nejnižších

pracovních pozicích zpravidla v sezóně v rámci dohod o provedení práce zaměstnávání pracovníci ze Slovenska, Bulharska, Rumunska či Ukrajiny.

## **4.6 Analýza dotazníkového šetření**

Cílem této kapitoly, zaměřené na praktický výzkum u jednotlivých zaměstnavatelů, bylo zjistit, jaký mají vedoucí zaměstnanci v jednotlivých vybraných zemědělských prvovýrobách názor na strukturu pracovních sil v zemědělství, jaké mají požadavky na zaměstnance v souvislosti se změnou ekonomiky, jak řeší nedostatek pracovníků a jak stávající pracovníky motivují.

Bylo dotazováno celkem 32 respondentů, kteří odpovídali na vybrané otázky (viz. dotazník v příloze č. 1). Pro zjišťování informací bylo zvoleno dotazníkové šetření, které bylo prováděno prostřednictvím formuláře. Tento formulář bylo možné vyplnit elektronicky nebo ručně. Osloveno bylo 32 vedoucích zaměstnanců vybraných zemědělských podniků včetně 4 ředitelů společností, z toho bylo 24 mužů a 8 žen.

### **4.6.1 Výsledky dotazníkového šetření**

Tato kapitola se zabývá výsledky samotného šetření. Respondentům bylo položeno 33 otázek. Úvodní 4 otázky charakterizovaly zastoupení zaměstnanců ve vybraných pracovních pozicích vybraných zemědělských podniků, věkovou a vzdělanostní strukturu pracovníků na těchto pozicích a délku trvání pracovního poměru. Další otázky byly pak zaměřeny na konkrétní požadavky ze strany zaměstnavatelů. Výzkum zjišťuje, jaké jsou požadavky na zaměstnance na jednotlivých pracovních pozicích z pohledu věku a vzdělání zaměstnanců, upozorňuje na chybějící pozice ve firmách zemědělského typu. Závěr dotazníkového šetření zkoumá způsoby motivace zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů a možnosti hledání nových pracovníků.

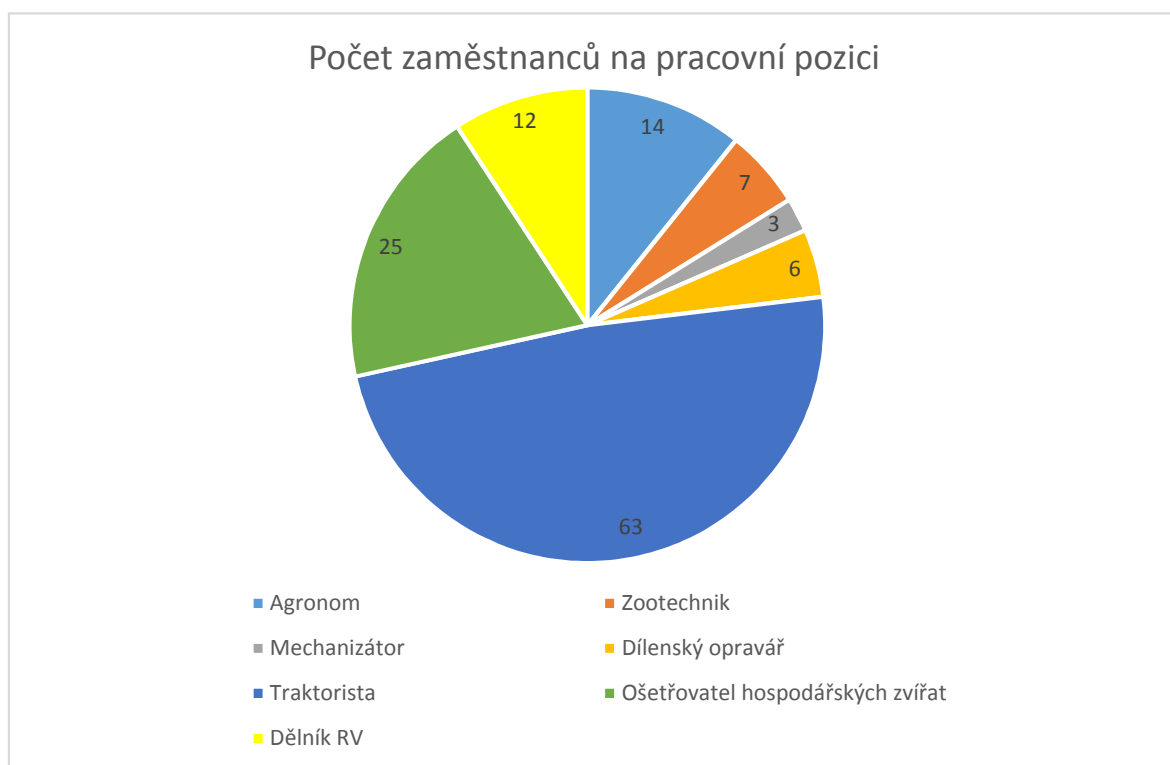
Do samotného závěru dotazníku jsem vložil svůj návrh na řešení aktuální situace. Dle výsledků dotazníku budu v závěru interpretovat vlastní nápad a možnosti udržení stávajících zaměstnanců a možnosti zvyšování zájmu o práci v zemědělství mezi mladšími generacemi pracovníků.

Vyplnění dotazníku nebylo časově příliš náročné, avšak nad některými otázkami bylo potřeba se zamyslet. Dotazník bylo možné vyplnit v elektronické nebo papírové podobě a odpovědi byly zasílány elektronicky nebo předávány jednotlivými oslovenými respondenty

osobně. Otázky v dotazníku jsou koncipovány tak, že je možné vyhodnotit některé odpovědi graficky, další odpovědi pak vyžadují slovní komentář.

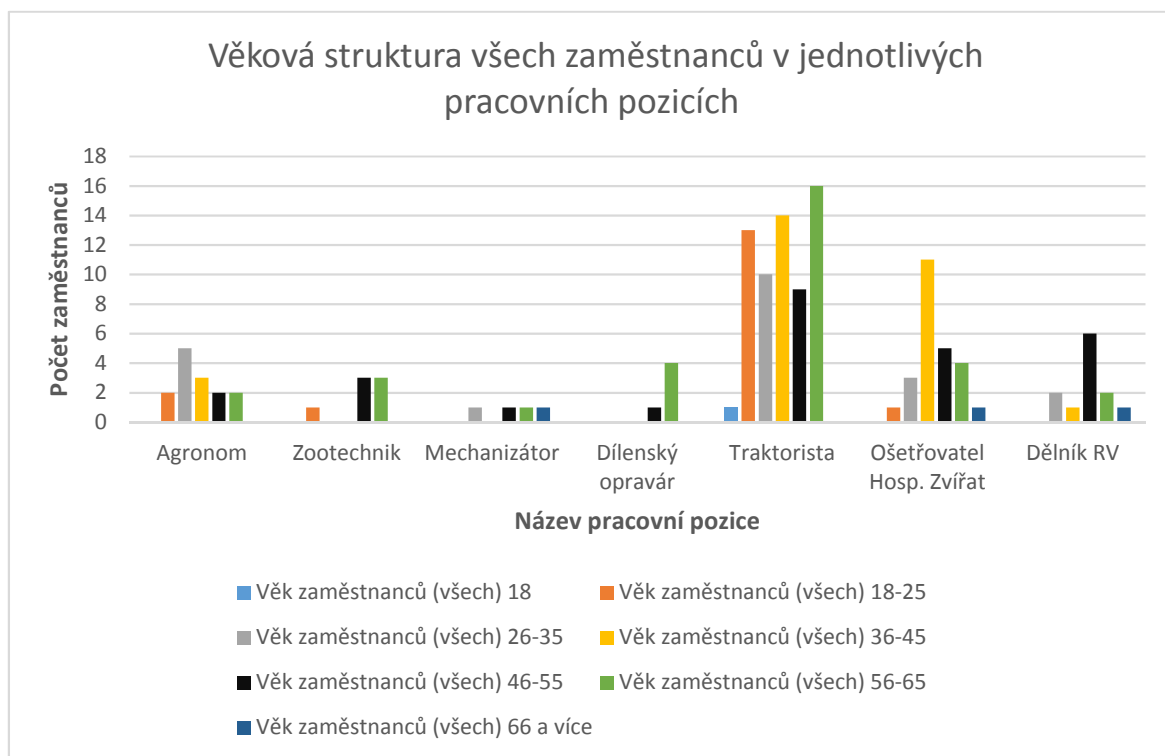
První část dotazníku charakterizuje jednak vybrané pracovní pozice a počty zaměstnanců na těchto pozicích a dále pak věkové a vzdělanostní zastoupení a dobu setrvání pracovního poměru ve vybraných pracovních pozicích. Tato část dotazníku byla vyhodnocena prostřednictvím grafického znázornění, které je uvedeno v obrázcích 1, 2, 3 a 4 – jedná se o kruhové, sloupcové grafy a skupinové pruhové grafy.

**Obrázek 1:** *Jaké je zastoupení zaměstnanců na vybraných pracovních pozicích?*



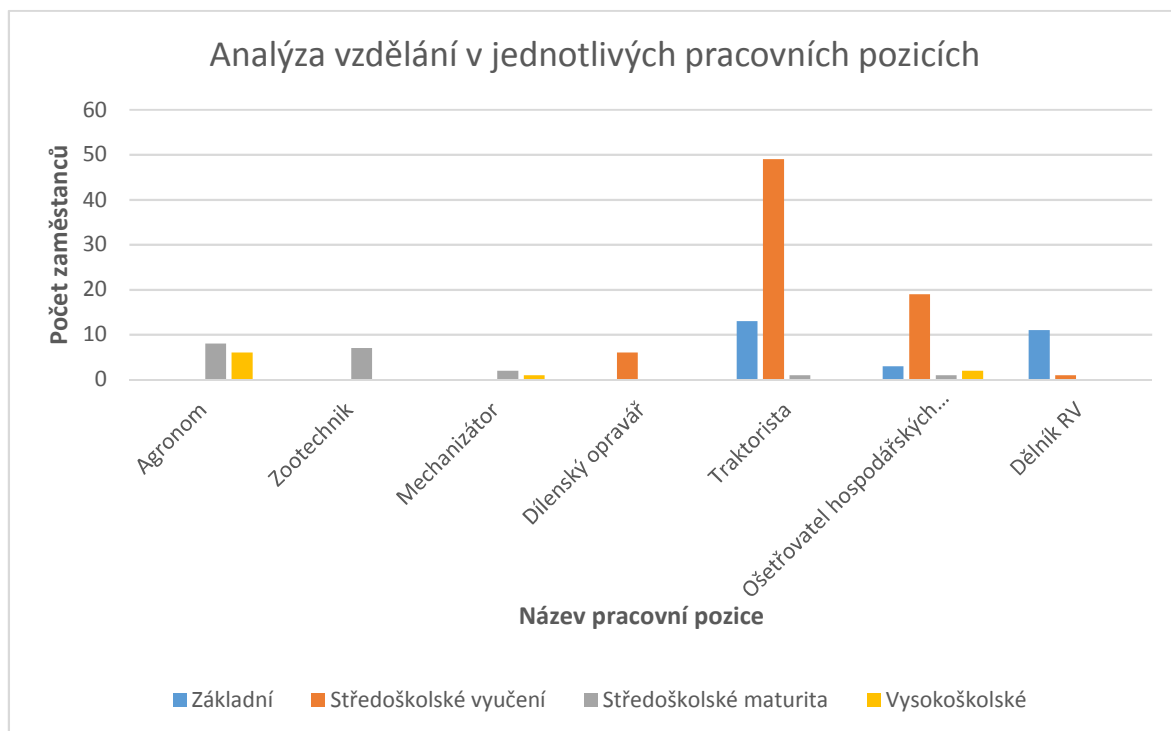
Zdroj: *vlastní zpracování*

**Obrázek 2:** Jaká je věková struktura ve Vašem podniku ve vybraných pracovních pozicích?



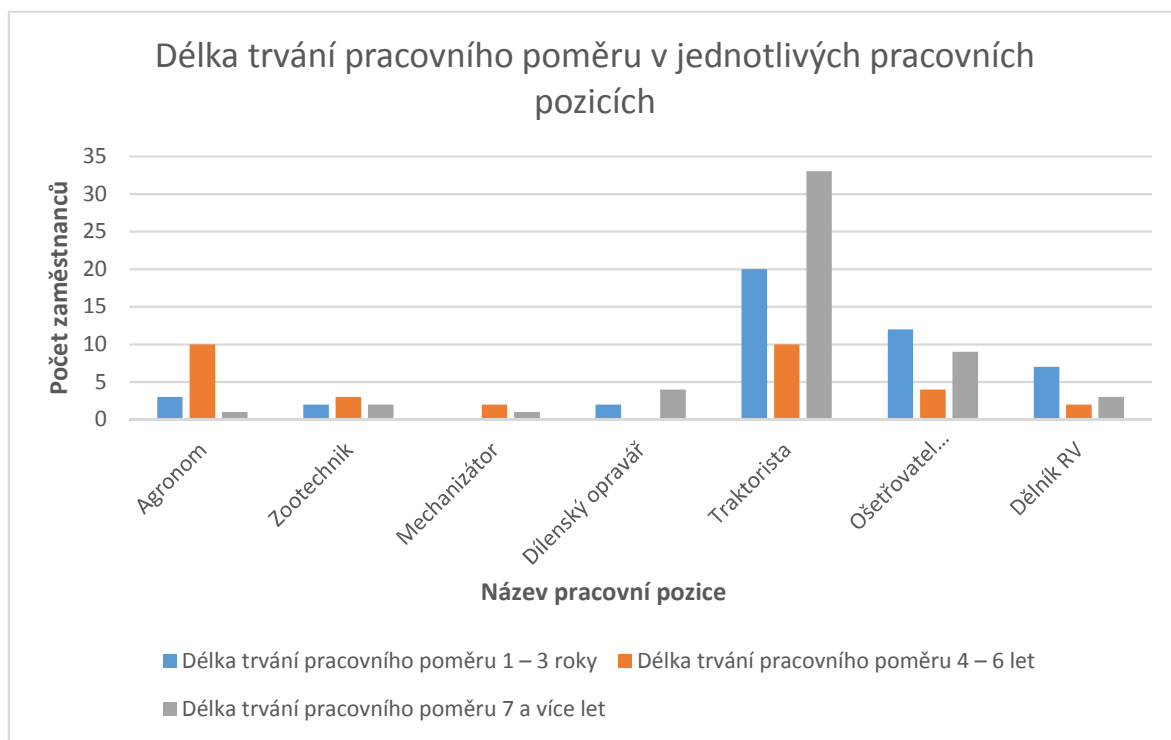
Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 3:** Jaká je vzdělanostní struktura ve Vašem podniku ve vybraných pracovních pozicích?



Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 4:** *Jaká je délka trvání pracovního poměru ve vybraných pracovních pozicích?*



Zdroj: *vlastní zpracování*

Další část dotazů, byla vyhodnocena slovně a týkala se požadavků na vzdělání zaměstnanců z pohledu zaměstnavatelů. Podle 65% respondentů jsou požadavky na vzdělání zaměstnanců u jednotlivých pracovních pozic po roce 1989 konstantní, 35% respondentů si myslí, že požadavky rostou a naopak 5% oslovených dokonce uvedli, že požadavky na vzdělání klesají. Nutnost vzdělávat se způsobuje podle 75% oslovených skutečnost, že dochází k zavádění nových technologií, obsluha nových komplikovanějších strojů a zařízení a zavádění digitalizace, což souvisí mimo jiné s osazováním moderní techniky systémem GPS. 25% dotázaných si myslí, že se mění požadavky na vzdělání zaměstnanců z důvodu nedostatku dostatečně vzdělaných pracovníků na dané pracovní pozici a obecného nedostatku pracovníků na trhu práce.

Při dotazu jaké vzdělání preferují zaměstnavatelé na jednotlivých vybraných pracovních pozicích byly odpovědi následující: Většina oslovených respondentů uvádí preferenci vysokoškolského vzdělání zaměstnanců u pracovní pozice agronom a zootechnik oproti vzdělání středoškolskému s maturitou v poměru 80 : 20. Také na pracovní pozici mechanizátor by 60% respondentů dalo přednost vzdělání vysokoškolskému oproti maturitě. Naproti tomu dílenští opraváři a traktoristé by měli být vyučeni v oboru (uvádí 80%

oslovených) a podle 50% vedoucích pracovníků by bylo žádoucí, aby ošetřovatelé hospodářských zvířat měli středoškolské vzdělání s vyučením v oboru.

V další části šetření jsem své dotazy směřoval ke zjištění, jaké pracovní pozice je potřeba v zemědělských provozech obsadit a kolik lidí do budoucna bude v těchto vybraných podnicích chybět. Dále mne zajímaly „nepopulární“ pracovní pozice a důvod nezájmu o tuto práci mezi zaměstnanci. V odpovědi na tuto otázku respondenti jednoznačně uváděli, že v současné době na trhu práce chybí zejména dělnické pozice (uvádí 84% dotazovaných), a to konkrétně traktoristé a ošetřovatelé hospodářských zvířat. Do budoucna budou však chybět ve vybraných podnicích, ale i obecně na trhu práce také zootechnici, agronomové a mechanizátoři.

Podle oslovených byla obecně jako nejméně populární označena práce v živočišné výrobě ať už přímo na pozici ošetřovatele hospodářských zvířat nebo jiné, kde respondenti zmínili např. práci nočního hlídače. Na otázku, jaký je důvod nezájmu o některé pracovní pozice, ale i obecně o práci v zemědělství, se odpovědi různily. Nejčastěji respondenti zmiňovali, že se jedná o poměrně těžkou práci v nekomfortních podmínkách, ale i práci o víkendech a ve směnném provozu, poukazovali často na nevyhovující pracovní dobu a nemožnost čerpání dovolené v letních měsících, kdy probíhá v období sklizně největší pracovní nasazení. Někteří oslovení zmínili také jako důvod nezájmu o práci v zemědělství velkou konkurenci v okolních průmyslových zónách, tj. v oborech nezemědělského typu. Na další otázku, jak se mění počty pracovníků a struktura pracovních sil v závislosti na změně ekonomiky a s ohledem na jednotku vykonané práce, se všichni dotazovaní shodli v tom, že obhospodařovaná plocha a množství zvířat se výrazně nemění, takže i počet pracovníků zůstává přibližně stejný.

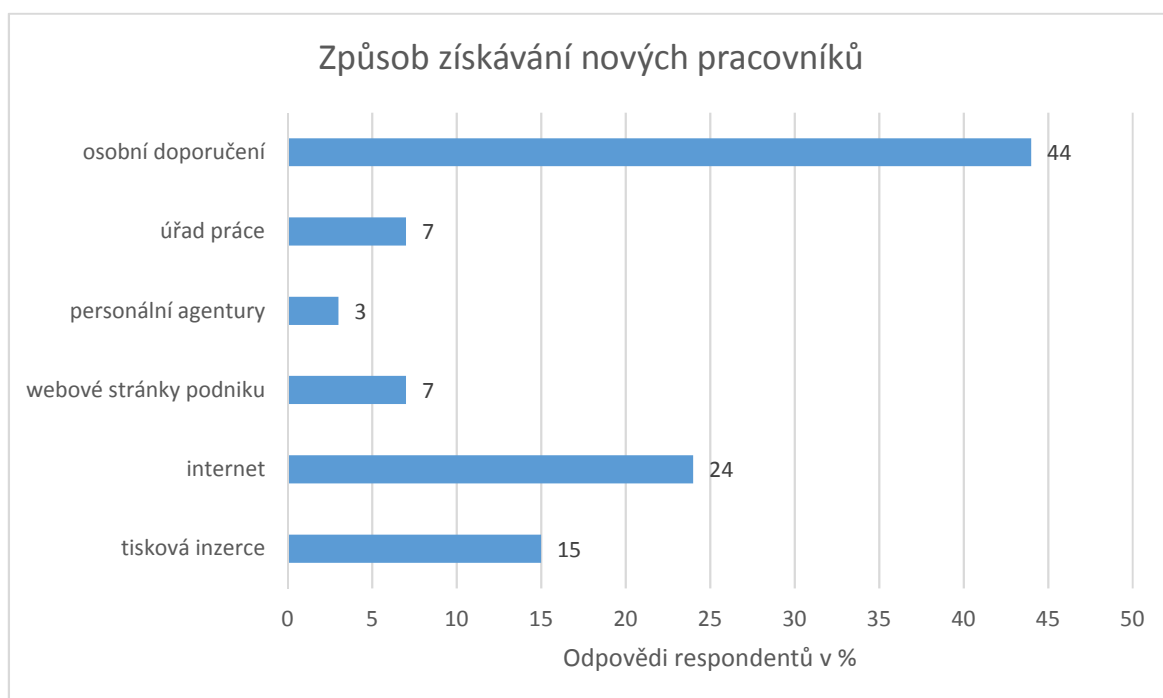
Další okruh otázek se týkal změn po roce 1989 z pohledu věku a vzdělanosti zaměstnanců, poptávky po pracovních pozicích a také jak se projevila v poslední době klesající míra nezaměstnanosti. Podle 65% z dotazovaných se vzdělanostní struktura příliš nezměnila, avšak 35% respondentů uvedlo, že se u nich v podniku zvýšil počet vyučených zaměstnanců oproti původním pracovníkům, kteří měli jen základní vzdělání. Pokud jde o změny ve věkovém rozložení, všech 32 respondentů se shodlo na tom, že probíhá běžná generační obměna a zvyšuje se věkový průměr. V poslední době klesající a nízká míra nezaměstnanosti se podle oslovených pracovníků projevuje jednoznačně v nedostatku pracovníků na trhu práce, s čímž souvisí i pokles

kvality zaměstnanců zejména na dělnických profesích. Kvalitní pracovníky je potřeba patřičně finančně ohodnotit, což pak vede k nutnosti zvyšování mezd.

Zajímalo mne také, zda se po roce 1989, kdy došlo k transformaci ekonomiky a více se otevřel trh práce, změnil nějakým způsobem výběr pracovníků a poptávka po pracovních pozicích a vůbec po práci v zemědělství. Dále mě zajímala odpověď na otázky, co vedoucí zaměstnanci vnímají jako největší problém s výběrem nových pracovníků a jak řeší chybějící zaměstnance na jednotlivých pracovních pozicích. Oslovení vedoucí pracovníci jednoznačně vnímají nižší poptávku a menší zájem o práci v zemědělském sektoru mezi lidmi obecně, ale i nezájem o práci ze strany studentů zemědělských škol. Zaměstnavatelé musí řešit nedostatečnou kvalifikaci nebo často přemrštěné mzdové požadavky uchazečů. Jsou nuceni kumulovat pracovní pozice tak, aby stávající zaměstnanci zastoupili funkci chybějícího pracovníka a využívají pomoci brigádníků.

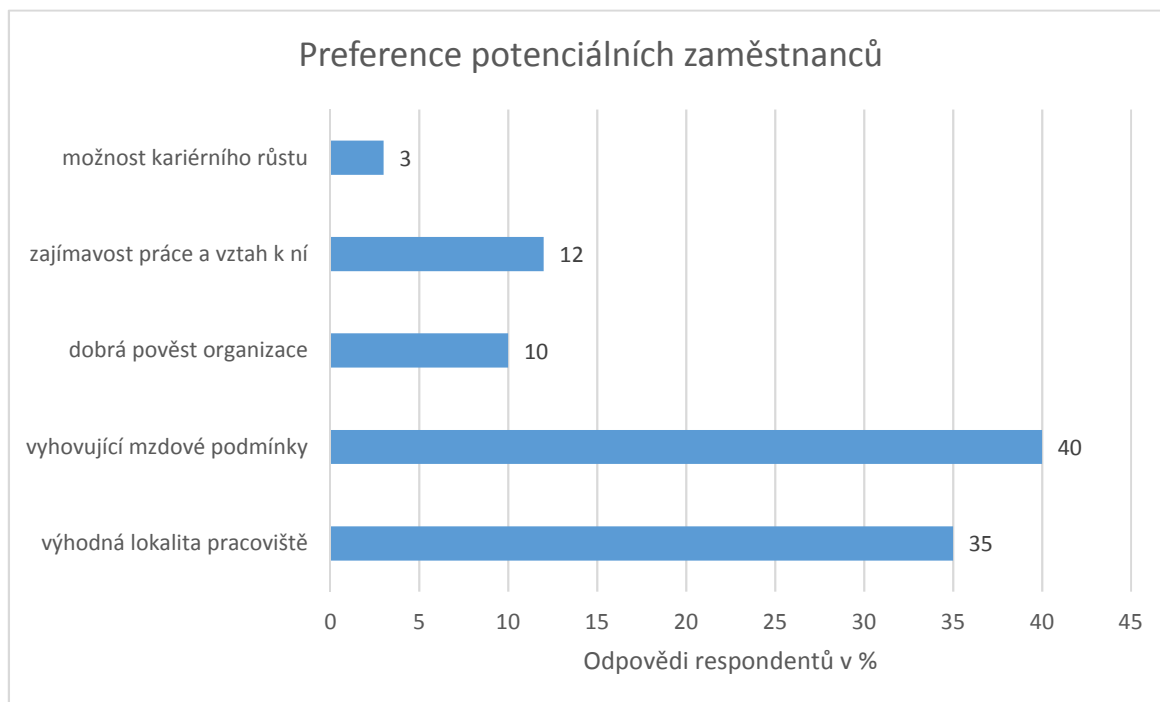
V důsledku reakcí na předchozí odpovědi byly respondentům položeny také otázky týkající se hledání a získávání nových zaměstnanců, jaké jsou jejich preference a požadavky. Odpovědi na tyto otázky jsou znázorněny v obrázcích 5 a 6.

**Obrázek 5:** *Jakým způsobem probíhá ve Vašem podniku hledání a získávání nových zaměstnanců a jaký způsob se Vám nejvíce osvědčil?*



Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 6:** Co preferují potenciální zaměstnanci, aby se ucházeli o pracovní místo ve Vašem podniku?



Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí vyplývá, že 44% dotázaných dává při hledání nových zaměstnanců přednost osobnímu doporučení, osvědčily se i internetové portály s nabídkou práce (uvádí 24% respondentů) a případně tisková verze inzerce v denících či týdenících (uvádí 15% oslovených). Naproti tomu hledání, resp. nalezení nového zaměstnance přes úřady práce a personální agentury se osloveným vedoucím pracovníkům příliš neosvědčilo a ani umístění inzerátu na webové stránky podniku. Z obrázku 6 je podle 40% respondentů patrné, že uchazeči o zaměstnání jednoznačně preferují výhodné mzdové podmínky, 35% z nich vidí výhodu v lokalitě pracoviště, podle 12% je důležitý vztah a zájem o práci a podle 10% oslovených je pro zájemce o práci důležitá i dobrá pověst podniku, do kterého nastupují.

Na otázku, co je podle respondentů důvodem k odchodu zaměstnanců z pracovního poměru, 38% nich uvedlo nevyhovující mzdové podmínky, 17% nevyhovující pracovní podmínky, 18% dotázaných si myslí, že odlišná práce, než si uchazeč před nástupem představoval a 22% chce zkusit práci jinou, v jiném sektoru podnikání nebo odchází do důchodu. 5% oslovených uvedlo jako možnou příčinu nespokojenosti a odchodu z podniku rozpory mezi kolegy.



Respondentům byly v jedné z otázek předloženy vybrané faktory, aby zhodnotili jejich důležitost pro potenciální zaměstnance. Na stupnici od 1 do 5, kdy 1 znamená nejvíce důležité a 5 nejméně důležité bylo vyhodnocení následující – viz tabulka 11.

**Tabulka 11:** *Zhodnocení preferencí zaměstnanců*

<b>Faktory</b>	<b>Hodnocení na stupnici 1 – 5</b>
Pracovní podmínky a prostředí organizace	2
Vztahy v pracovním kolektivu	2
Informovanost v organizaci	3
Přístup vedení organizace k zaměstnancům	2
Možnost vyjádřit svoje připomínky, náměty a názory	3
Mzdové podmínky	1
Zaměstnanecké benefity	3
Úroveň odměňování v organizaci	2
Možnost kariérního růstu	4
Možnost dalšího vzdělávání se	4
Spokojenost s náplní práce	2

Zdroj: *vlastní zpracování*

Z tabulky 11 vyplývá, že pro zaměstnance jsou nejvíce důležité dobré mzdové podmínky, pracovní podmínky a prostředí, spokojenost s náplní práce a samozřejmě dobré vztahy v pracovním kolektivu a s vedením organizace. Pracovníci ocení také mít možnost vyjádřit svoje názory a postoje a pozitivně hodnotí také zaměstnanecké benefity.

Na otázku, jak vedení podniku motivuje své zaměstnance a jaké jim nabízí benefity, se odpovědi v jednotlivých podnicích různily. 64% dotázaných motivuje své zaměstnance zejména finančně, a to formou prémie, motivačních a výkonnostních odměn. Jako další motivaci uvádí tzv. sociální benefity typu více dovolené nad rámec zákona, poskytování stravenek nebo příspěvků na stravování, příspěvky na penzijní nebo životní připojištění, zvýhodněné zaměstnanecké telefonické volání apod.

Další okruh otázek se týkal požadavků na zaměstnance v souvislosti se změnou, tzn. nárůstem či poklesem ekonomiky a jak ekonomika ovlivňuje strukturu zaměstnanců v zemědělství z hlediska kvalifikačního a vzdělanostního. Všichni oslovení odpověděli, že se zvýšenou produktivitou

práce a s rozvojem nových technologií rostou požadavky na zaměstnance tak, aby měli potřebné schopnosti, znalosti a dovednosti na ovládání nových strojů a zařízení. Požadují proto zaměstnance s vyšším nebo odborným vzděláním, kteří se budou orientovat v elektronice a využívání moderních přístrojů a vybavení a tím poroste i produktivita práce. Zaměstnavatelé ze 100% uvádí, že umožňují svým pracovníkům zvyšovat si kvalifikaci s cílem motivovat a udržet si stávající zaměstnance nebo „přilákat“ zaměstnance nové a vidí v tom jednu z cest udržení si kvalitních zaměstnanců v podniku. Zvyšování kvalifikace se týká zejména rozšíření řidičského oprávnění, možnosti absolvování kurzů na obsluhu zemních strojů a zařízení, svářečské kurzy, vazačské a jeřábnické zkoušky a odborná školení nutná pro práci a obsluhu nových technologických zařízení. 90% respondentů také uvádí, že mezi zaměstnanci je o taková školení zájem.

#### **4.6.2 Závěr dotazníkového šetření**

Dotazníkové šetření nám nedalo zcela zřejmou odpověď na otázku, jak se vliv přeměny ekonomiky po roce 1989 promítl konkrétně na strukturu pracovních sil v zemědělství, na zaměstnanosti, věkovém a vzdělanostním složení zaměstnanců podniku. Jednotliví respondenti však vyslovili svoje názory na současnou situaci v zemědělství a pojmenovali problémy, které je v jejich podnicích aktuálně tíží. Jejich různorodé odpovědi jsou však právě proto velmi cenné a je možné z nich vyvodit zajímavé závěry.

Některé otázky byly koncipovány tak, že vyžadovaly jednoznačnou odpověď. Celá řada dalších otázek pak donutila oslovené k zamyšlení nad problémy, se kterými se jejich podnik potýká a navedla je do určité míry k tomu, aby se zabývali možnostmi, jak danou situaci změnit, resp. zlepšit.

Z výše uvedených odpovědí jsem dospěl k vlastním závěrům o situaci v agrárním sektoru a vytvořil tak návrh, na co klást důraz a jak řešit nepříznivou situaci z hlediska pracovních sil v zemědělství. Svůj návrh uvedu v následující kapitole.

## 5 Výsledky a diskuse

Analytická část závěrečné práce přinesla celou řadu zajímavých zjištění, která také potvrzují výsledky autorů, jejichž literární citace jsou uvedeny v rámci teoretické části práce.

Od roku 1989, tj. v období, kdy docházelo k ekonomické transformaci, prošel agrární sektor výraznou proměnou. Postupný pokles zájmu o zemědělství a odliv pracovníků z tohoto odvětví způsobil změnu ve struktuře pracovních sil nejen v technických, ale i dělnických profesích jak z pohledu věkového, tak i z pohledu vzdělanostního.

V sedmi vybraných podnicích zemědělského typu byla nejvíce zastoupena pracovní pozice traktorista a u podniků provozujících kromě rostlinné výroby také výrobu živočišnou, je frekventovanou pracovní pozicí také ošetřovatel hospodářských zvířat, zejména u podniků chovajících mléčná plemena skotu. Věkově jsou pracovníci rozloženi do skupin od 18 let až do věku vyššího než 66 let. Jako „nejstarší pracovní pozice“ byla zjištěna práce mechanizátora, dílenského opraváře a zootechnika, která je v tuto chvíli obsazena pracovníky zpravidla v předdůchodovém a důchodovém věku. Na těchto pozicích a obecně v živočišné výrobě budou pracovníci do budoucna citelně chybět. Naopak zvýšený zájem o práci se projevil na pracovní pozici traktoristy a agronoma. Uvedené zjištění přisuzují tomu, že podniky investují do moderních technologií, nakupují nové stroje a zařízení a tato skutečnost více oslovuje mladší generaci pracovníků.

Jak již bylo uvedeno v literární rešerši, zemědělství bývalo typické tím, že zaměstnanci v pracovním poměru zde setrvali zpravidla na jednom pracovním místě dlouho nebo někdy i celý svůj profesní život. V současné době je však trend spíše opačný. Zejména mladší generace vystřídají za svůj profesní život několik zaměstnání, často i různé obory činnosti a řadu pracovních pozic. Lze konstatovat, že velkou roli v tom hraje vztah zaměstnanců k oboru jako takovému, neboť zemědělec často musí ve výsledném hospodářském výsledku počítat s exogenními faktory, které nedokáže ovlivnit, jako jsou například klimatické změny. Mzdové podmínky zpravidla proto nebývají tou největší motivací. Nedostatek zájmu o práci v zemědělství, zvláště o některé pracovní pozice, potvrzuje vysoká fluktuace např. u ošetřovatelů hospodářských zvířat a pracovníků v RV. U těchto prací, zejména pak u práce se zvířaty, je důležitý kladný vztah k uvedené činnosti, který u mladší generace často chybí.

Práce v zemědělství je veřejností vnímána jako poměrně nekomfortní a těžká, s nevyhovující pracovní dobou, zvláště pak prací 365 dnů v roce i o víkendech a vysokým pracovním nasazením ve žňovém období. Z těchto důvodů zemědělství těžce konkurují průmyslová odvětví a nezemědělské obory.

Investice podniků do nové techniky a moderních strojů zvyšuje také požadavky na vzdělávání zaměstnanců. Na pracovních pozicích typu agronom, zootechnik a mechanizátor je požadováno vysokoškolské vzdělání nebo alespoň maturitní. Vlivem automatizace a technologického rozvoje rostou kvalifikační požadavky také na dělnické profese. U pracovníků na pozicích traktorista, dílenský opravář či ošetřovatel hospodářských zvířat je požadováno vyučení v daném oboru a průběžné zvyšování kvalifikace tak, aby pracovníci byli schopni obsluhovat stále složitější stroje a zařízení.

V poslední době klesá míra nezaměstnanosti, což se projevuje v nedostatku pracovníků na trhu práce, a to souvisí s poklesem kvality zaměstnanců zejména v dělnických profesích. Zaměstnavatelé vnímají menší zájem o práci v zemědělství obecně, avšak i mezi studenty středních zemědělských škol. Jsou nuceni přijímat i méně kvalifikované pracovníky a vynakládat prostředky na zvyšování jejich kvalifikace. S nízkou nezaměstnaností a nezájmem pracovníků o práci rostou u kvalitních zaměstnanců požadavky na vyšší finanční ohodnocení.

Nové pracovníky se zemědělské podniky snaží hledat různými způsoby od osobního doporučení, které se osvědčilo nejvíce, přes webové portály s nabídkou práce až po inzerci v tisku či využití služeb úřadů práce. Uchazeče o práci nejčastěji zajímají platové podmínky, dávají přednost výhodné lokalitě pracoviště, důležité jsou pro ně pracovní podmínky a vlastní náplň práce, vztahy v kolektivu, ale i např. dobrá pověst podniku, ve kterém pracují. Pozitivně hodnotí také zaměstnanecké benefity, kterými zaměstnavatelé své pracovníky motivují.

Nejoblíbenějšími benefity jsou různé motivační a výkonnostní odměny a prémie a dále pak sociální benefity typu vyšší počet dnů dovolené nad rámec zákona, příspěvky na stravování, na penzijní a životní připojištění, zvýhodněné zaměstnanecké volání, ale i umožnění zaměstnanci zvýšit si kvalifikaci.

Na základě výše uvedených zjištění navrhuji:

1. Využívat nové technologie a moderní stroje a zařízení a tím zvýšit zájem mladé generace o zemědělské obory.
2. Spolupracovat se zemědělskými školami, pořádat workshopy a diskuse se studenty, nabídnout jim možnosti brigád a praxí s cílem vzbudit jejich zájem o práci v zemědělství a vychovat si tak budoucí pracovníky.
3. Motivovat zaměstnance finančně a prostřednictvím sociálních benefitů, které má podnik možnost zaměstnancům nabídnout.
4. Budovat a udržovat dobré vztahy mezi zaměstnanci na pracovišti i v přístupu vedení organizace k zaměstnancům, s čímž souvisí budování firemní kultury a příjemného pracovního prostředí a pracovních podmínek.
5. Jednou z cest, jak si udržet kvalitní zaměstnance, je jejich motivace prostřednictvím zvyšování kvalifikace. Tato cesta je motivační z toho důvodu, že zaměstnanec má pocit vlastní potřebnosti a důležitosti v podniku a zároveň je schopný zastat i jiné práce v rámci podniku. Tím se otevrou další možnosti rozvoje a využití jak zaměstnanci, tak i zaměstnavateli.
6. V souvislosti se zvyšováním kvalifikace doporučuji využít možnosti úřadů práce, které nabízejí celou řadu rekvalifikačních kurzů a rozvojových projektů dotovaných nebo financovaných v rámci plánu rozvoje a operačního programu z EU.

## 6 Závěr

Transformace ekonomiky v České republice měla významný vliv na formování tuzemského agrárního trhu práce. Struktura pracovních sil v zemědělství se v období od roku 1990 výrazně změnila. Jedna z největších změn se týkala celkového počtu pracovních sil v zemědělství, který vzhledem k současné době výrazně poklesl (cca o 75%). Největší úbytek tvořily osoby, které v důsledku změny politicko-hospodářských poměrů (zejména v důsledku restitucí, privatizace státních statků) aktivní zaměstnání opouštěly nebo z něj byly vytěšňovány. Dalším důvodem výrazného poklesu pracovních sil v zemědělství bylo zrušení strojních traktorových stanic, které byly z hlediska počtu pracovníků součástí zemědělství.

Obecně je tento rapidní pokles zapříčiněn celou řadou faktorů, z nich nejvýznamnějším je prohlubující se nezáměr o zemědělskou práci spojený s průměrně nižším finančním ohodnocením ve srovnání s nezemědělským sektorem. Je známo, že práce v zemědělství není atraktivní obor a není o ni zájem, o čem svědčí také odliv studentů odborných škol do jiných odvětví. To jen prohlubuje další problém, a sice to, že se v agrárním sektoru stále zvyšuje věková struktura. Odchodem odborníků do starobního důchodu a nezáměrem o práci v zemědělství ze strany mladé generace hrozí další výrazné snížení zaměstnanosti v oblasti zemědělství.

Dalším a neméně významným faktorem nízké zaměstnanosti v agrárním sektoru je technický a technologický pokrok. V důsledku zavádění nové techniky a moderních technologií zvládnou dnešní zemědělské stroje mnohem více práce než stroje dřívější a spojením více pracovních operací se celý proces výrazně urychlí. Modernizace technického vybavení nevyžaduje sice takovou míru lidské práce, ale zase se zvyšují nároky a požadavky na vyšší kvalifikaci pracovníků, kteří tyto moderní stroje obsluhují.

Podle mého názoru by se v první řadě měl změnit v povědomí lidí negativní obraz o zemědělství jako takovém, protože lidé si této práce neváží a nedokáží ji ocenit. Je potřeba ukázat lidem, že to není jen „špinavá“, těžká a náročná práce, ale že je to obor činnosti, který nás všechny živí a pečuje o půdu a krajinu tak, aby byla zachována i pro příští generace.

## 7 Seznam použitých zdrojů

### Monografické publikace

- [1] DOLEŽALOVÁ, G., SUKUP, R., VOJTĚCH, J. *Analýza profesní struktury pracovních sil v České republice z pohledu sféry vzdělávání. Vývojové trendy zaměstnanosti ČR období let 1991 až 2006*. Praha: NÚV, 2007, 80 s.
- [2] DVOŘÁKOVÁ, Z., SMRČKA, L., et al. *Finanční vzdělávání pro střední školy*. Praha: C.H. Beck, 2011, 312 s. ISBN 978-80-7400-008-9.
- [3] GOZORA, V., TOMŠÍK, P., et al. *Structural and process changes in the agriculture of Central and Eastern European countries*. 1. vyd. Nitra: Slovak University of Agriculture in Nitra, 2006. 183 s. 1. ISBN 80-8069-748-5.
- [4] CHOMOVÁ, P., DOLEŽALOVÁ, G., TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J., et al. *Absolventi středních škol a trh práce*. Praha: NÚV, 2014. ISBN 978-80-7481-031-2.
- [5] MAJEROVÁ, V., ČMEJREK, J. *Český venkov 2002 - podniky a podnikání*. 1. Praha : Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, ve vydavatelství Credit, 2003, 201 s. ISBN 80-213-1002-2.
- [6] NUNVÁŘOVÁ, S. *Rozvoj venkova*. Brno: Ekonomicko-správní fakulta, Masarykova univerzita, 2007. 211 s. Vydání první. ISBN 978-80-210-4314-5.
- [7] PĚLUCHA, M., et al. *Venkov na prahu 21. století: venkov a jeho rozvoj na přelomu milénia, územní dopady znalosti ekonomiky na venkov, souvislosti vztahů věst a venkova v globalizované ekonomice*. Praha. Nakladatelství Alfa. 2012. 319 s. ISBN 978-80-87197-49-3.
- [8] PLÍVA, S. *Privatizace majetku státu: restituce, malá privatizace, mimosoudní rehabilitace, vlastnické vztahy k půdě, velká privatizace, kupónová metoda, osnova privatizačního projektu*. Praha: Prospektrum, 1991, 275 s. ISBN 80-85431-18-1.
- [9] SLANÝ, A., et. al. *Faktory konkurenceschopnosti (Komparace zemí V-4)*. Brno: CVKS, 2007, 284 s. ISBN 978-80-210-4455-5.
- [10] SPĚŠNÁ, D. *Agrární trh práce*. Praha: Ústav zemědělské ekonomiky a informací, 2009, 77 s. ISBN 978-80-86671-70-3.
- [11] SUKUP, R., VOJTĚCH, J. *Analýza profesní struktury pracovních sil v České republice z pohledu sféry vzdělávání – 2003. Vývojové trendy zaměstnanosti ČR období let 1991 až 2002*. Praha: NÚV, 2003, 82 s. ISBN 80-85118-79-3.

- [12] SVOBODA, T. *Vyhodnocení výzkumu stavu malého, drobného a středního podnikání na venkově*. Plzeň: Centrum pro komunitní spolupráci, 2008, 43 s. ISBN 978-80-86902-70-8.
- [13] ŠULC, Z., ŠAFAŘÍKOVÁ, V. a kol. *Spor o strategii transformace*. Brno: Doplněk, 1996, 119-121. ISBN 978-80-85765-57-1.
- [14] TOMAN, M., CODL, S., TUČEK, P. *České zemědělství očima těch, kteří u toho byli*. Praha: SMA, 2012, 200 s. ISBN 978-80-86874-39-5.

### **Příspěvky ve sbornících**

- [1] DOUCHA, T., SOKOL, Z. *Pokus o etapizaci vývoje zemědělství a zemědělské politiky v ČR v letech 1989 – 1998*. *Zemědělská ekonomika*, 1999, roč. 45, č. 12, str. 529 – 536. ISSN 0139-570X.
- [2] SEKANINA, M. *Československá ekonomika v druhé polovině 80. let minulého stolení*. *Acta Oeconomica Pragnensia*. 2007, roč. 2007, čisl. 7, s. 331 – 351, ISSN 0572-3043.
- [3] SPĚŠNÁ, D., DRLÍK, J., POSPĚCH, P. *Agrární zaměstnanost v kontextu venkova ČR*. *Ekonomika polnohospodárstva*, 2008, roč. 8, č. 2, s. 57 – 64. ISSN 1335-6186.
- [4] VĚŽNÍK, A. *Geographical aspects of the transformation of agriculture of the Czech Republic*. In *Geographical aspects of the transformation of agriculture of*. Brno: Masarykova univerzita Brno, 1995. s. 119-128. ISBN 80-210-1277-3.

### **Odborné články**

- [1] CZESANÝ, S. *Kontexty vývoje české ekonomiky v 90. letech*. *Politická ekonomie*. 2001. roč. 4, čís. 1. ISSN 0032-3233.
- [2] VĚŽNÍK, A., BARTOŠOVÁ, L. *Selected regional geographical differences of the Czech Republic agriculture, after the transformation processes*. *Agricultural Economics*, Praha: Česká akademie zemědělských věd - Ústav, 2004, roč. 50, č. 5, s. 207- 217. ISSN 0139-570X.

### **Články v novinách**

- [1] DRLÍK, J. *Mzdy v zemědělství České republiky*. *Zemědělec*. 2018, **23**. 1211-3816.
- [2] *Deník Haló noviny*. 2017, **27(7)**, 3 a 6. ISSN 1210-1494



- [3] PUDILOVÁ, J., KOŘÍNEK, J., PETŘÍK, M. Poradenství a vzdělávání v resortu zemědělství. *Zemědělec*. 2018, **31**. ISSN 1211-3816.
- [4] ŠVEJNAR, J. Strategie ekonomické přeměny Československa. *Lidové noviny*. NLN, 1990, **50**. ISSN 0862-5921.

### Internetové zdroje

- [1] BOUDOVÁ, J. *Transformace české ekonomiky po roce 1990* [online]. Brno, 2008 [cit. 2020-01-24]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/eup69>.
- [2] CZESANÁ, V. *Prognóza zaměstnanosti v odvětví zemědělství do roku 2033* [online]. 2015 [cit. 2020-03-23]. Dostupné z: <https://ipodpora.odbory.info/soubory>
- [3] ČSÚ: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS (2004 – 2019)*[online]. [cit. 2020-01-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-ctvrtletni-udaje-3-ctvrtleti-2019>
- [4] DYBA, K. *Transformace české ekonomiky a integrace s EU* [online]. 2003 [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: <http://www.revuepolitika.cz/clanky/836/transformace-ceske-ekonomiky-a-integrace-s-EU>
- [5] European Commission. *Scenar 2020: Scenario study on agriculture and the rural World* [online]. 2006 [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/agriculture/agrista/2006/scenar2020/final\\_report/scenar2020final.pdf](http://ec.europa.eu/agriculture/agrista/2006/scenar2020/final_report/scenar2020final.pdf)
- [6] FOLTÝN, I., ZEDNÍČKOVÁ, I. *Obecné a speciální aspekty transformace agrárního sektoru v tranzitivních zemích* [online]. 1998 [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: [http://www.agris.cz/zemedelstvi?id\\_a=105827](http://www.agris.cz/zemedelstvi?id_a=105827)
- [7] KODLOVÁ, K. *Vývoj zaměstnanosti v oblasti zemědělství a její vliv na stabilizaci venkova* [online]. České Budějovice, 2014 [cit. 2020-01-24]. Available from: <https://theses.cz/id/k1ca5l>.
- [8] Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. *Posilování biparitního dialogu v odvětvích: Struktura zaměstnanců zemědělských firem* [online]. [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: [https://www.zscr.cz/download/files/NEG-011\\_BI-DI\\_ZEMED\\_Manual-Struktura-zam.pdf](https://www.zscr.cz/download/files/NEG-011_BI-DI_ZEMED_Manual-Struktura-zam.pdf)
- [9] Národní soustava povolání. *Zpráva o stavu zemědělství za rok 2016* [online]. Ústav zemědělské ekonomiky a informací pod gescí Ministerstva zemědělství, 2016 [cit. 2020-01-25]. Dostupné z: [http://eagri.cz/public/web/file/569334/ZZ16\\_V3.pdf](http://eagri.cz/public/web/file/569334/ZZ16_V3.pdf)

- [10] PIKIERSKÁ, N. *Pracovní síla v zemědělství, její struktura, konkurenceschopnost sociální dialog* [online]. 3.10.2016 [cit. 2020-01-25]. Dostupné z: <https://www.zscr.cz/clanek/analyza-pracovni-sila-v-zemedelstvi-jeji-struktura-konkurenceschopnost-a-socialni-dialog-2361?cid=2361&nadpis=analyza-pracovni-sila-v-zemedelstvi-jeji-struktura-konkurenceschopnost-a-socialni-dialog>
- [11] *Prognóza zaměstnanosti v odvětví zemědělství do roku 2033* [online]., 2015 [cit. 2020-02-24]. Dostupné z: [https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/509ec4a8e991e14f/uploads/Prognóza-zemedelstvi\\_BIDI\\_II.pdf](https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/509ec4a8e991e14f/uploads/Prognóza-zemedelstvi_BIDI_II.pdf)
- [12] *Regionální geografické aspekty transformace zemědělství České republiky* [online]. [cit. 2020-01-25]. Dostupné z: <http://www.geografie.webzdarma.cz/transformace.htm>
- [13] TVRDOŇ M. *Regulace trhu práce v ČR* [online]. 2006 [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: <https://adoc.tips/regulace-trhu-prace-v-r.html>
- [14] VOŠTA, M. *Společná zemědělská politika EU a její aplikace v České republice* [online]. *Současná Evropa* 2010, 2010(2):127-142 [cit. 2020-01-28]. Dostupné z: [https://sev.vse.cz/artkey/sev-201002-0007\\_Spolecna-zemedelska-politika-EU-a-jeji-aplikace-v-Ceske-republice.php](https://sev.vse.cz/artkey/sev-201002-0007_Spolecna-zemedelska-politika-EU-a-jeji-aplikace-v-Ceske-republice.php)
- [15] *Zelené zprávy 1997 - 2016. EAGRI Zemědělství* [online]. [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: <http://eagri.cz/public/web/mze/zemedelstvi/publikace-a-dokumenty/zelene-zpravy/?pos=10>

## 8 Přílohy

### 8.1 Příloha č. 1 – Dotazník

#### **DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE** týkající se vybraných pracovních pozic, a to:

Agronom

Zootechnik

Mechanizátor

Dílenský opravář

Traktorista

Ošetřovatel hospodářských zvířat

Dělník RV

**1) Jaké je zastoupení zaměstnanců ve vybraných pracovních pozicích?  
(uvedte v procentech)**

- Agronom
- Zootechnik
- Mechanizátor
- Dílenský opravář
- Traktorista
- Ošetřovatel hospodářských zvířat
- Dělník RV

**2) Jaká je věková struktura ve Vašem podniku ve vybraných pracovních pozicích?  
(uvedte v procentech)**

- do 18 let
- 18 - 25 let
- 26 - 35 let
- 36 - 45 let
- 46 - 55 let
- 56 - 65 let
- 66 let a více

**3) Jaká je vzdělanostní struktura Vaši zaměstnanců ve vybraných pracovních pozicích?  
(uvedte v procentech)**

- základní
- středoškolské - vyučen/a
- středoškolské - s maturitou
- vysokoškolské

**4) Jaká je délka trvání pracovního poměru ve vybraných pracovních pozicích?  
(uvedte v procentech)**

- 1 - 3 roky
- 4 - 6 let
- 7 a více let

**5) Jak se podle Vás mění požadavky na vzdělání Vašich zaměstnanců u jednotlivých pracovních pozic po roce 1989?**

- výrazně rostou
- rostou
- konstantní
- klesají
- výrazně klesají

**6) Co podle Vás ovlivňuje změnu na požadavky vzdělání zaměstnanců?**

uvedte konkrétně: .....

**7) Jaké preferujete vzdělání zaměstnanců na jednotlivých vybraných pracovních pozicích?  
(uvedte konkrétně, použijte níže uvedené zkratky:**

**Z - základní vzdělání, S-V - středoškolské s vyučením, S-M - středoškolské s maturitou, VS - vysokoškolské)**

- Agronom
- Zootechnik
- Mechanizátor
- Dílenský opravář
- Traktorista
- Ošetřovatel hospodářských zvířat
- Dělník RV

**8) Jaké pracovní pozice ve Vaší firmě v současné době nejvíce postrádáte a potřebujete obsadit?**

- manažerské
- administrativní (THP)
- dělnické

uvedte konkrétně: .....

**9) Kolik zaměstnanců nyní chybí nebo do budoucna bude cjbět na vybrané pracovní pozici?  
(uvedte počet)**

- Agronom
- Zootechnik
- Mechanizátor
- Dílenský opravář
- Traktorista
- Ošetřovatel hospodářských zvířat
- Dělník RV

**10) Jaké jsou podle Vás "nepopulární" pracovní pozice ve Vaší firmě, o které není mezi zaměstnanci zájem?**

uvedte konkrétně: .....

**11) Jaký je podle Vašeho názoru důvod nezájmu o některé pracovní pozice ve Vaší firmě?**

uvedte konkrétně: .....

**12) Jak se mění počty pracovníků a struktura pracovních sil ve Vašem podniku v závislosti na změně, tj. nárůstu či poklesu ekonomiky s ohledem na jednotku vykonané práce?**

uvedte: .....

**13) Jak se změnila vzdělanostní struktura ve Vašem podniku po roce 1989?**

uvedte: .....

**14) Jak se změnila věková struktura ve Vašem podniku po roce 1989?**

uvedte: .....

**15) Jak se naopak projevila klesající míra nezaměstnanosti v poslední době a jaký to mělo dopad v kvalitě zaměstnanců ve Vašem podniku?**

uvedte: .....

uvedte konkrétně na jakých pracovních pozicích: .....

**16) Jak se podle Vás změnil výběr a poptávka po zaměstnancích a pracovních pozicích ve Vašem podniku po roce 1989??**

uvedte: .....

**17) Jak řešíte chybějící zaměstnance na jednotlivých pracovních pozicích ve Vašem podniku?**

uvedte: .....

**18) Jaké jsou podle Vás největší problémy s výběrem zaměstnanců ve Vašem podniku?**

uvedte: .....

**19) Jakým způsobem probíhá ve Vašem podniku hledání a získávání nových zaměstnanců a jaký způsob se Vám nejvíce osvědčil?**

- tisková inzerce
- internet
- webové stránky podniku
- personální agentury
- úřad práce
- osobní doporučení
- spolupráce se vzdělávacími institucemi
- vývěsky ve firmě
- jiný

uvedte: .....

**20) Co preferují potenciální zaměstnanci, aby se ucházeli o pracovní místo ve Vašem podniku?  
(vyberte více možností)**

- výhodná lokalita pracoviště
- vyhovující mzdové podmínky
- dobrá pověst organizace
- zajímavost práce a vztah k ní
- možnost kariérního růstu
- možnost dalšího vzdělávání se
- lepší pracovní místo jsem nemohl/a najít
- jiný

uved'te: .....

**21) Jak byste zhodnotil/a následující skutečnosti, které podle Vás zaměstnanci preferují a požadují?**

**(ohodnoťte 1 - 5; 1 - nejvíce, 5 - nejméně)**

- \_\_\_\_\_ pracovní podmínky a prostředí organizace
- \_\_\_\_\_ vztahy v pracovním kolektivu
- \_\_\_\_\_ informovanost v organizaci
- \_\_\_\_\_ přístup vedení organizace k zaměstnancům
- \_\_\_\_\_ možnost vyjádřit své připomínky, náměty a názory
- \_\_\_\_\_ mzdové podmínky
- \_\_\_\_\_ zaměstnanecké benefity
- \_\_\_\_\_ úroveň odměňování v organizaci
- \_\_\_\_\_ možnost kariérního růstu
- \_\_\_\_\_ možnost dalšího vzdělávání se
- \_\_\_\_\_ spokojenost s náplní práce

**22) V jaké podobě a jak konkrétně dochází k motivaci zaměstnanců ve Vašem podniku?**

- finanční
- sociální
- morální
- jiné

uved'te: .....

**23) Co vidíte jako důvod k odchodu z zaměstnanců z pracovního poměru?  
(možno označit více možností)**

- špatný přístup nadřízeného
- rozpory mezi kolegy
- nízká motivace
- odlišná práce, než jsem si před nástupem do práce představoval/a
- nevhovující pracovní podmínky
- nevhovující mzdové podmínky
- jiný

uved'te: .....

**24) Máte nějaký návrh jakým způsobem "přilákat" a motivovat pracovní síly do zemědělství?**

uvedte: .....

**25) Jak se podle Vás mění požadavky zaměstnavatelů na zaměstnance v zemědělství v závislosti na změně, tj. nárůstu či poklesu ekonomiky?**

uvedte: .....

**26) Jak podle Vás ekonomika ovlivňuje strukturu zaměstnanců v zemědělství z hlediska kvalifikačního a vzdělanostního?**

uvedte: .....

**27) Myslíte si, že s narůstající automatizací a rostoucím technologickým rozvojem podniků narůstají kvalifikační požadavky na zaměstnance?**

- ano  
 ne

**28) Pokud ano, jakým způsobem řešíte tuto problematiku ve Vašem podniku?**

uvedte: .....

**29) Nabízíte ve Vašem podniku možnost zvyšovat kvalifikaci zaměstnanců s cílem motivovat a udržet si stávající zaměstnance nebo "přilákat" zaměstnance nové?**

- ano  
 ne

**30) Pokud ano, uveďte, jakého typu se zvyšování kvalifikace zaměstnance obecně týkal.**

uvedte: .....

**31) Je mezi zaměstnanci zájem o zvyšování kvalifikace?**

- ano  
 ne

**32) Využíváte pro zvyšování kvalifikace zaměstnanců projekty na podporu vzdělávání zaměstnanců, např. z ÚP, MPSV, EU apod.)?**

- ano  
 ne

**33) Myslíte si, že zvyšování kvalifikace je jedna z cest, jak motivovat a udržet si kvalitní zaměstnance?**

- ano  
 ne

**Dotazník slouží pouze k analýze dat pro bakalářskou práci.  
Děkuji Vám za Váš čas, který jste věnovali vyplnění dotazníku.**

