

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA  
V NITRE  
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

2117963

**KVANTITATÍVNA A KVALITATÍVNA REPRODUKCIA  
ĽUDSKÝCH ZDROJOV V AGROPODNIKATEĽSKÝCH  
SUBJEKTOCH SR**

**2010**

**Bc. Michal Bédi**

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA  
V NITRE  
FAKULTA EKONOMIKY A MANAŽMENTU**

**KVANTITATÍVNA A KVALITATÍVNA REPRODUKČIA  
ĽUDSKÝCH ZDROJOV V AGROPODNIKATEĽSKÝCH  
SUBJEKTOCH SR**

**Diplomová práca**

Študijný program:	Agrárny obchod a marketing
Študijný odbor:	3.3.10 Obchod a marketing
Školiace pracovisko:	Katedra manažmentu
Školiteľ:	doc. Ing. Jozef Žaja, PhD.

**Nitra 2010**

**Bc. Michal Bédi**

## **Čestné vyhlásenie**

Podpísaný Michal Bédi vyhlasujem, že som diplomovú prácu na tému „Kvantitatívna a kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov v agropodnikateľských subjektoch SR“ vypracoval samostatne s použitím uvedenej literatúry.

V Nitre 12. apríla 2010

.....

podpis autora

## **Pod'akovanie**

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pánovi doc. Ing. Jozefovi Žajovi, PhD. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní diplomovej práce.

## Abstrakt

Diplomová práca sa zaoberá kvantitatívnou a kvalitatívnou reprodukciou ľudských zdrojov v poľnohospodárskych podnikoch Slovenskej republiky. Dôraz sa kladie na trojročnú časovú periódu (2006 - 2008). Prvá časť práce je venovaná kvantitatívnej zmene pracovných síl. Pozornosť sa sústreďuje na vývoj zamestnanosti v slovenskom poľnohospodárstve, jednotlivých krajoch, profesijnú a sociálno-demografickú štruktúru pracovníkov. Podstatou druhej časti práce je skúmanie zmien v kvalite ľudských zdrojov z hľadiska veku a vzdelania. V časti diskusia sú porovnávané dosiahnuté výsledky v rámci diplomovej práce s názormi niektorých odborníkov z oblasti poľnohospodárstva. V závere práce sú zosumarizované všetky zmeny, ktoré nastali v oblasti ľudských zdrojov v poľnohospodárstve. Zároveň sú navrhnuté trendy ďalšieho vývoja v blízkej budúcnosti. Agrárny sektor prešiel od roku 1989 mnohými zmenami a reformami. Podmienky pre poľnohospodárov sa na začiatku 90-tych rokov výrazne zhoršili, a to ovplyvnilo aj vývoj ľudských zdrojov v tomto sektore. Na základe celkového zhodnotenia vývoja v rokoch 2006 - 2008 môžeme konštatovať:

- počet pracovníkov v agrárnom sektore neustále klesá,
- väčšina pracovníkov pôsobí v poľnohospodárskych družstvách,
- robotníci v živočíšnej výrobe sú najpočetnejšou profesijnou skupinou v poľnohospodárstve,
- veková štruktúra si udržuje negatívny trend,
- malé percento vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov v poľnohospodárstve.

**Kľúčové slová:** ľudské zdroje, poľnohospodárstvo, pracovníci, agrárny sektor, robotníci v živočíšnej výrobe

## **Abstract**

The diploma work deals with quantitative and qualitative reproduction of human resources in agricultural enterprises of the Slovak republic. There is emphasis on three-year time period (2006 - 2008). First part of work is dedicated to quantitative changes of human resources. The attention is paid to trend of employment in Slovak agriculture, particular regions, share of professions and social-demographic composition of employees. The substance of second part is study of changes in human's resources quality from age and education point of view. In discussion, achieved results of diploma work are compared with opinions of some experts in agricultural field. In conclusion of work there are summarized all changes, which happened in the field of human resources in agriculture. At the same time there are also proposed trends of next progress in the near future. Agrarian sector came through many changes and reforms from 1989. Conditions of farmers became worse at the beginning of 1990's and that influenced also trend of human resources in this sector. According to the appreciation of trend in years 2006 - 2008, we can claim:

- number of employees in agrarian sector is still decreasing,
- most employees operates in co-operative farms,
- workers in animal production is the most enumerable profession in agriculture,
- age structure remains in negative trend,
- a low percentage of university educated people in agriculture.

**Key words:** human resources, agriculture, employees, agrarian sector, workers in animal production

## Obsah

<b>Zoznam skratiek</b> .....	7
<b>Úvod</b> .....	8
<b>1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí</b> .....	10
1.1 Pracovná sila.....	10
1.2 Manažment ľudských zdrojov.....	15
1.3 Zamestnanosť v poľnohospodárstve.....	21
<b>2 Cieľ práce</b> .....	27
<b>3 Metodika práce a metódy skúmania</b> .....	28
<b>4 Výsledky práce</b> .....	30
4.1 Stručná charakteristika predmetu analýzy.....	30
4.2 Kvantitatívna reprodukcia ľudských zdrojov.....	32
4.2.1 Zamestnanosť v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby podľa samosprávnych krajov.....	32
4.2.2 Kvantitatívne zmeny počtu pracovníkov podľa právnych foriem podnikov.....	36
4.2.3 Profesionálna štruktúra pracovných síl.....	39
4.2.4 Sociálno-demografická štruktúra robotníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe.....	48
4.3 Kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov.....	52
4.3.1 Veková štruktúra pracovníkov.....	52
4.3.2 Vzdelanostná štruktúra pracovníkov.....	55
<b>5 Diskusia</b> .....	59
5.1 Kvantitatívna reprodukcia ľudských zdrojov.....	59
5.2 Kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov.....	62
<b>Záver</b> .....	64
<b>Zoznam použitej literatúry</b> .....	67
<b>Prílohy</b> .....	72

## Zoznam skratiek

a.s.	akciová spoločnosť
CD MP SR	Centrálne databáza Ministerstva pôdohospodárstva SR
CEFTA	Stredoeurópska dohoda o voľnom obchode
EUROSTAT	Štatistický úrad Európskeho spoločenstva
EÚ	Európska únia
ha	hektár
MEZ	manažment ľudských zdrojov
MP SR	Ministerstvo pôdohospodárstva Slovenskej republiky
p.p.	poľnohospodárska pôda
SPP	Spoločná poľnohospodárska politika
s.r.o.	spoločnosť s ručením obmedzeným
ŠÚ SR	Štatistický úrad Slovenskej republiky
v.o.s.	verejno-obchodná spoločnosť
VÚEPP	Výskumný ústav ekonomiky poľnohospodárstva a potravinárstva
VZPS	výberové zisťovanie pracovných síl



## Úvod

Poľnohospodárstvo je neodmysliteľnou súčasťou národného hospodárstva SR. V minulom storočí sa významnou mierou podieľalo na zamestnanosti ľudských zdrojov a výžive obyvateľstva. Rok 1989 naštartoval radikálne zmeny v spoločnosti. Centrálne riadené hospodárstvo bolo nahradené trhovým. Štát už priamo nezasahoval do jednotlivých odvetví národného hospodárstva. Vytvorili sa podmienky pre konkurenčné prostredie. Začiatok 90 - tých rokov bol poznačený procesom transformácie a reštrukturalizácie podnikateľskej sféry. Štátny majetok sa privatizoval, mnohé poľnohospodárske družstvá sa pretransformovali na obchodné spoločnosti. Transformácia so sebou priniesla aj sociálne problémy. Mnoho pracovníkov v poľnohospodárstve stratilo zamestnanie, čo malo za následok zníženie kúpyschopnosti obyvateľstva a tým i dopytu po potravinách. Manažment podnikov bol nedostatočne pripravený na zmeny, ktoré nastali. Podnikom na skladoch zostávalo prebytočné množstvo zásob, ktoré nedokázali predat'. Poľnohospodári sa čoraz viac dostávali do straty, mnohé podniky zanikli, a to vyústilo do ďalšieho poklesu zamestnanosti v poľnohospodárstve. Neúmerne sa zvyšovali ceny vstupov, pričom nákupné ceny agrárnych produktov rástli oveľa pomalšie. Tento jav je známy ako roztváranie cenových nožníc. Poľnohospodárstvo i naďalej strácalo na svojom dominantnom postavení pred rokom 1989. Banky neboli ochotné vo veľkej miere poskytovať poľnohospodárom dlhodobé úvery, pretože nemali istotu, že im ich peňažné prostriedky budú včas navrátené. Dôsledok tohto vývoja sa prejavil v nedostatočnej modernizácii technologického vybavenia poľnohospodárskych podnikov a následne v pomalom raste produktivity práce v agrárnom sektore. Súčasne sa znížila konkurencieschopnosť slovenských výrobkov, k čomu prispela nedostatočná ochrana domácich producentov zo strany štátu, nízke dotácie a malý dôraz na podporu proexportnej politiky. Všetky tieto negatívne trendy sa odrazili v poklese priemerných miezd v poľnohospodárskom sektore vzhľadom na ostatné odvetvia hospodárstva. Mladá generácia aj v dôsledku toho stratila motiváciu pracovať v tomto sektore, čím sa výrazne začala zhoršovať veková štruktúra pracovníkov.

Významným míľnikom nielen pre agrosektor, ale i pre celú ekonomiku SR bol 1. máj 2004. Slovensko sa stalo členom EÚ, z čoho mu vyplynula povinnosť prijať Spoločnú poľnohospodársku politiku EÚ.

K hlavným cieľom Spoločnej poľnohospodárskej politiky patrí:

- zvýšenie produktivity v poľnohospodárstve prostredníctvom technického rozvoja,
- zvýšenie príjmov pracovníkov v poľnohospodárstve,
- zabezpečenie dostatku zdravotne nezávadných potravín pre obyvateľstvo za primerané ceny,
- stabilizácia trhov.

Nastolenie tejto politiky prinieslo slovenským poľnohospodárom nielen výhody, ale aj isté negatíva. Z negatívnych stránok sa dá spomenúť stanovenie výrobných kvót, napr. v roku 2006 výrobné kvóty na cukrovú repu. Zmenšili sa pestovateľské plochy tejto plodiny, niektoré cukrovary museli ukončiť svoju prevádzku a veľa ľudí prišlo o prácu.

Medzi kladné stránky prijatia Spoločnej poľnohospodárskej politiky možno zaradiť:

- výrazný nárast priamych platieb pre slovenských poľnohospodárov z rozpočtu EÚ,
- zároveň v dôsledku toho zvýšenie podnikateľského zisku,
- voľný pohyb agropotravinárskych produktov medzi členskými krajinami EÚ.

V dôsledku uvedených skutočností sa spomalil pokles zamestnanosti v poľnohospodárstve, podniky nakúpili moderné stroje, technológie a tým sa v porovnaní s predchádzajúcim desaťročím začala výraznejšie zvyšovať produktivita práce.

Uplatňovanie Spoločnej poľnohospodárskej politiky však stále nie je dokonalé. Vyžaduje si väčšiu efektivitu, zjednodušenie pravidiel a transparentnosť v poskytovaní dotácií. Poľnohospodárstvu by malo byť aspoň čiastočne opäť prinavrátené postavenie, ktoré stratilo v priebehu posledných dvoch desaťročí.

# 1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

## 1.1 Pracovná sila

**REPKA** (2002) považuje pracovnú silu za najvýznamnejší intenzifikačný faktor ekonomického a sociálneho rozvoja spoločnosti. Aktivizácia ľudského činiteľa nadobúda význam najmä v súčasných spoločensko-ekonomických podmienkach, kedy je potrebné reagovať na prebiehajúci proces reštrukturalizácie ekonomiky a výraznejšie zlepšovať výrobné a ekonomické výsledky.

**PAŠKA** (2004) hovorí, že pracovník zosobňuje súhrn fyzických a duševných schopností, ktorými je človek vybavený a ktoré využíva v procese výroby materiálnych hodnôt alebo pri výkone inej spoločensky prospešnej práce alebo činnosti.

V rámci organizácie pracovných síl sa tento činiteľ výroby posudzuje:

➤ kvantitatívnymi znakmi:

- počet trvale činných pracovníkov v poľnohospodárstve,
- podiel aktívne činného obyvateľstva v poľnohospodárstve z celkového počtu ekonomicky aktívneho obyvateľstva,
- počet obyvateľov pripadajúcich na jedného pracovníka v poľnohospodárstve danej krajiny,
- výmera poľnohospodárskej pôdy (ha) pripadajúca na 1 trvale činného pracovníka v poľnohospodárstve,
- relatívna zamestnanosť na 100 ha p. p.

➤ kvalitatívnymi znakmi:

- štruktúra pracovníkov podľa pohlavia,
- štruktúra pracovníkov podľa veku,
- štruktúra pracovníkov v poľnohospodárstve podľa vzdelania,
- priemerná mesačná mzda pracovníkov v Sk s 20 a viac zamestnancami,
- štruktúra pracovníkov podľa výrobných odvetví, pracovného zaradenia a právnych foriem,
- úroveň produktivity práce vyjadrená v Sk na 1 pracovníka alebo v obilných jednotkách na 1 pracovníka.

Spoločnosti si postupne čoraz viac uvedomujú, že práve ľudia – zamestnanci sú nositeľmi pridanej hodnoty. **BĚBAROVÁ** (2006) hovorí, že práve preto sa začína klásť dôraz na ľudské zdroje, začína sa hospodárenie aj v tejto oblasti. Jedným zo závažných argumentov v prospech rozumného hospodárenia s ľudským kapitálom sú demografické zmeny, ktoré začínajú pociťovať už aj slovenské spoločnosti. Je to hlavne nedostatok kvalifikovaných pracovníkov. Demografické zmeny, ktorým čelíme, budú tento problém iba stupňovať. Preto sa stáva čím ďalej tým dôležitejšou aj otázka udržania si zamestnancov v spoločnosti. Na trhu práce sa rozpútala „vojna o talenty“. Kvalitní zamestnanci, odborníci a špecialisti si prídu na svoje. Spoločnosti sú ochotné ponúknuť takmer akékoľvek benefity, aby odborník akceptoval ich ponuku.

**KACHAŇÁKOVÁ - NACHTMANNOVÁ - JONIAKOVÁ** (2008) chápu zamestnancov ako prioritný zdroj efektívnej činnosti a prosperity organizácie. Toto tvrdenie však nemožno chápať vo všeobecnosti. Jeho platnosť sa odvíja od toho, ako sú zamestnanci na svoju úlohu pripravení a aké podmienky sú vytvorené na jej naplnenie.

Ak hovoríme o ľudských zdrojoch v organizácii, rozumieme nimi celý ľudský potenciál. Tvoria ho nielen počet a štruktúra zamestnancov, ale aj aspekty, ako sú vzdelanosť a kultúra, medziľudské vzťahy, schopnosť spolupráce, vnímanie sociálnych a ekologických faktorov prostredia a pod. Cieľavedomé vytváranie a využívanie ľudského potenciálu je predpokladom budovania a rozvíjania silných stránok a konkurenčných výhod organizácie. To všetko je reálne len na základe systémovo koncipovaného personálneho manažmentu, ktorý orientuje zamestnancov tak, aby sa dosiahli základné strategické zámery a ciele organizácie.

**KOUBEK** (2007) predstavuje ľudskú pracovnú silu ako veľmi zvláštny tovar, ktorý sa ponúka a hľadá na špecifickom druhu trhu – trhu práce. Pracovná sila je neoddeliteľná od svojho nositeľa – človeka, a preto v súčasnosti človek spravidla nemôže byť tovarom, nemôže byť kúpený ani predaný, pracovná sila sa na trhu práce najíma, alebo inými slovami predávajú sa a kupujú jej služby. Kupujúci získava iba akési právo používania, ktorého miera je dopredu dohodnutá a za ktorú musí nositeľ pracovnej sily zaplatiť. Trh práce je daný veľkosťou ponuky pracovných síl a pracovných miest, resp. ich vzájomným pomerom. V trhových podmienkach musí každý pracovník sústavne potvrdzovať svoju spôsobilosť na výkon práce na určitom pracovnom mieste. Musí si byť vedomý toho, že svoje pracovné miesto nemá ako definitívu. V rovnako neistom postavení

je aj podnik, ktorý musí neustále čeliť konkurenčnej ponuke pracovných príležitostí a musí sa teda sústavne uchádzať nielen o pracovníkov z mimopodnikových zdrojov, ale aj vlastných.

**GOZORA** (1992) uvádza, že zabezpečovanie pracovných síl zahŕňa nábor, výber a začleňovanie potrebného množstva pracovníkov do pracovného procesu v organizácii, a to v potrebných profesijných, kvalifikačných, vekových a ďalších sociálnych štruktúrach.

**ŠIMOVÁ** (1997) považuje pracovné sily za rozhodujúci faktor v podnikateľskej činnosti. Početné stavy pracovníkov v poľnohospodárstve sa odvíjajú od podnikovej úrovne. Ostatné roky sú dôkazom toho, že početnosť pracovníkov nezodpovedala skutočným potrebám. Vyspelé agrárne krajiny EÚ a ďalšie sú príkladom racionálneho usporiadania ľudských zdrojov a hospodárneho vynakladania živej ľudskej práce. Výkonné know-how sú dôkazom zvyšovania produktivity práce a efektívneho produkčného systému aj v poľnohospodárstve.

Hodnotenie počtu pracovníkov podľa **VICENA** (1998) komplikuje skutočnosť, že počty pracovníkov v podniku v priebehu sledovaného obdobia kolíšu. Preto pri analýze počtu pracovníkov používa priemerné evidenčné počty pracovníkov vypočítané ako:

- jednoduchý aritmetický priemer,
- vážený aritmetický priemer, kde váhou je čas.

V poľnohospodárskom podniku hodnotíme pracovníkov ukazovateľmi vybavenosti. Sú to:

- počet pracovníkov na 100 ha poľnohospodárskej pôdy,
- počet ha poľnohospodárskej pôdy na jedného pracovníka.

Keď si podnik stanoví krátkodobé, strednodobé a dlhodobé ciele, konštatujúc **LUDLOW – PANTON** (1995), musí tiež identifikovať a kvalitatívne i kvantitatívne vyhodnotiť svoje nároky na pracovné sily. Táto časť procesu, ktorej sa často hovorí dopyt na strane plánovania ľudských zdrojov, zahŕňa:

- rozčlenenie podnikových cieľov na plány,
- zhodnotenie súčasnej miery dostatočnosti ľudských zdrojov alebo miery dostatočnosti po príslušnej reorganizácii,
- stanovenie nedostatku a tým aj náborových potrieb.

Na základe takéhoto vymedzenia sa nám môže úloha javiť dostatočne jasná, napriek tomu ostáva ešte množstvo komplikácií. V súvislosti s rastom podniku rastú aj kvalitatívne a kvantitatívne nároky na pracovníkov. Schopnosti a zručnosti, ktoré mohli byť vhodné v minulosti, nezaručujú plnenie pracovných úloh v budúcnosti. Okrem toho je výchova ľudských zdrojov časovo náročná a dokonca aj keď je dnešný personál schopný učiť sa, môže rýchlosť, s ktorou sa menia vytýčené ciele a dopady týchto zmien, zbaviť snahy o preškolenie.

**BEZÁKOVÁ** (2002) uvádza, že zamestnancom je fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu podľa jeho pokynov za mzdu alebo odmenu.

**RIEVAJOVÁ** (2001) tvrdí, že trh práce predstavuje distribučný mechanizmus, ktorý rieši problém dvojitej alokácie a to:

- systému produkcie musí byť ponúknutá pracovná sila v požadovanej štruktúre, čo znamená, že jedinci musia byť rozmiestnení podľa konkrétnych výrobných činností a procesov,
- pracovná sila musí byť zabezpečená peňažnými (príjem) a sociálnymi (status) prostriedkami existencie ( a to podľa svojho podielu na produkcii), a navyše, musia byť životnými prostriedkami zabezpečené i osoby žijúce "legitímne" mimo zamestnania.

**MAREŠ** (2002) uvádza, že jeden z dôvodov, prečo trh práce nie je považovaný za klasický trh tovarov, spočíva v tom, že je oproti iným trhom asymetrický. Na strane ponuky pracovnej sily je možnosť strategických volieb obmedzenejšia než na strane dopytu. Pracovníci majú menšiu voľnosť než zamestnávatelia. Dôvodom je špecifická povaha pracovnej sily či fiktívnosti jeho tovarového charakteru.

**KASSAY** (2001) uvádza, že pre podnik, ktorý si chce udržať čelnú pozíciu na trhu je nevyhnutné upriamiť svoju pozornosť na svoj nehmotný kapitál, na aktíva viazané v ľudských zdrojoch. Pre ich podchytenie existuje mnoho teórií a pohľadov, ale všetky vychádzajú a končia pri ľudských zdrojoch - ich schopnostiach, flexibilita, komunikácii,

vzdelaní, tvorivom myslení a zdokonaľovaní prostredia, pri jednoznačne vytýčenej podnikovej kultúre a správaní zamestnancov.

**LICHVÁROVÁ** (2007) poukazuje na to, že na Slovensku sa stretávame s nedostatkom kvalifikovanej pracovnej sily vrátane úzkošpecializovaných odborníkov s dostatočnou jazykovou výbavou. Jednotlivé firmy si v tejto súvislosti musia uvedomiť, že kvalifikovaná pracovná sily bude čoraz drahšia - to znamená, že do nej budú musieť investovať (peniaze, čas i energiu) - táto investícia sa im však opláti. Ďalším predpokladom je, že firma musí byť procesne nastavená na to, že ak chce do svojej štruktúry priberať mladé talenty, musí im vytvoriť priestor na rast. Pred Slovenskom v súčasnosti stojí niekoľko rozvojových oblastí, ktoré z našej krajiny po pretransformovaní na reálne hodnoty, reformy a činy, urobia systémovo a na dlhé obdobie lukratívne a atraktívne miesto na prácu nielen pre mladých Slovákov, ale aj pre iné národnosti. V tejto súvislosti je nevyhnutné zmeniť v prvom rade vzdelávací systém a jeho reformu previazať s ďalšími prioritami – napríklad vybudovaním a širokou podporou odvetví, ktoré sú vo svete známe ako odvetvia generujúce sofistikované služby s vysokou pridanou hodnotou.

**VINCÚR** (2007) uvádza, že trh práce je jednou zo súčastí trhového hospodárstva, riadi a formuje sa podľa základných pravidiel, ktoré patria k fungovaniu samotného trhu. Prostredníctvom trhu práce je realizovaná rovnováha medzi disponibilnými zdrojmi - ponukou a potrebami pracovných síl - dopytom. Jadrom trhu práce je dopyt, ktorý je determinovaný teóriou podnikov a správaním sa zamestnávateľov a na opačnej strane je ponuka práce vychádzajúca zo slobodného rozhodovania jednotlivca v závislosti od jeho potrieb.

**KRAMÁREKOVÁ - NAGYOVÁ - DUBCOVÁ** (2007) konštatujú, že sa čoraz viac vyžaduje pracovná sily, ktorá je schopná vytvárať vysokú pridanú hodnotu a schopná rýchlo sa adaptovať na meniace sa podmienky na trhu. Stále však pretrvávajú tradičné témy a postupy vzdelávania, čo sa prejavuje aj problémovým uplatňovaním sa absolventov na trhu práce.

**HAJNOVIČOVÁ** (2007) uvádza, že ponuka pracovných síl rastie predovšetkým vplyvom populačnej vlny, ktorú charakterizuje prílev ekonomicky aktívneho obyvateľstva vstupujúceho na trh práce. Vplyv na ňu majú aj niektoré opatrenia sociálnej politiky,

akými boli úpravy týkajúce sa možnosti odchodu do predčasného dôchodku, zmeny zákonného veku pre odchod do dôchodku alebo zmeny v rozhodovaní ekonomicky neaktívneho obyvateľstva súvisiace s opatreniami aktívnej politiky zamestnanosti a rodinnej politiky štátu. V ponuke pôsobia aj ďalšie faktory, ako sú zmeny v počte študujúcich, ako aj zmeny súvisiace s postupnou profesionalizáciou Slovenskej armády.

**KUDLÁČ** (2003) tvrdí, že štruktúra pracovných síl je percentuálne zastúpenie zamestnancov podniku. Posudzuje sa:

- podľa pohlavia (koľko percent je mužov a koľko žien),
- podľa veku, percentuálne zastúpenie jednotlivých vekových skupín na celkovom počte zamestnancov. Najlepší je vek zamestnancov od 25 do 45 rokov. Spravidla sú však v podniku zastúpené všetky vekové kategórie. Treba využívať dynamiku, iniciatívu a pružnosť mladých, ustálenosť a rozhlád zamestnancov stredného veku a skúsenosti starších pracovníkov,
- podľa kvalifikácie (koľko percent je kvalifikovaných a koľko nekvalifikovaných zamestnancov).

## 1.2 Manažment ľudských zdrojov

Podľa **KACHAŇÁKOVEJ** (2003) riadenie ľudských zdrojov dosahuje svoj hlavný cieľ plnením dvoch základných úloh zameraných na:

1. Zabezpečenie potrebného počtu zamestnancov v požadovanej profesijnej i kvalifikačnej štruktúre a v dynamickom súlade so strategickými cieľmi podniku. To znamená, že riadenie ľudských zdrojov musí pružne zohľadňovať okrem počtu a požiadaviek pracovných miest aj ich prípadnú premenlivosť.
2. Zosúladenie správania zamestnancov so strategickými cieľmi podniku. Rozumie sa tým efektívne fungovanie zamestnancov, ktoré predpokladá ich systematické vzdelávanie a rozvoj, ako aj efektívne využívanie ich pracovných schopností pomocou adekvátnych stimulačných nástrojov.

Efektívne plnenie týchto základných úloh riadenia ľudských zdrojov vyžaduje širokú paletu rôznych činností, ktoré sa zvyknú označovať ako personálne funkcie. Tie



vlastne naplňajú obsah riadenia ľudských zdrojov, ktorý sa dynamicky mení. Prejavuje sa to v rôznych prístupoch pri rozpracovaní jednotlivých činností, ako aj ich praktickej aplikácii. Súvisia s tým aj rôzne názory na klasifikáciu funkcií riadenia ľudských zdrojov. Rozdiely sa týkajú jednak vecného obsahu jednotlivých funkcií, jednak šírky záberu na problematiku riadenia ľudských zdrojov. V tejto súvislosti je však potrebné zdôrazniť, že aj keď možno uplatniť rôzne kritériá klasifikácie, mal by sa pritom rešpektovať celostný pohľad na ľudské zdroje v podniku a systémová prepojenosť jednotlivých funkcií. (KACHAŇÁKOVÁ, 2003)

**ŽAJA** (1999) uvádza, že ľudia sú spoločenským prvkom každej organizácie (podniku, firmy). Sú to živé zdroje – oproti neživým – pôda a kapitál. Prinášajú do života organizácie nové nápady, nové prístupy, nové metódy. Sú to ľudské zdroje. Vlastnenie vecí umožňuje podnikat', ale ľudia ho uskutočňujú, alebo inak povedané základným kapitálom podniku sú finančné a iné zdroje, ale podmienkou ich efektívneho využitia sú odborne zdatní a účelne motivovaní ľudia. Úlohou vedenia podniku je vytvárať prostredie podnecujúce aktivitu.

Pojem riadenia ľudských zdrojov sa dnes chápe ako pojem nadradený personalistike, personálnej práci, personálnemu manažmentu a zahŕňa v sebe všetky aspekty, ktoré sú spojené s využitím ľudského potenciálu v podniku.

**ARMSTRONG** (2007) tvrdí, že riadenie ľudských zdrojov je:

- rozmanité,
- strategické s dôrazom na integráciu,
- orientované na oddanosť a angažovanosť,
- založené na presvedčení, že s ľuďmi by sa malo zaobchádzať ako s bohatstvom, ako s aktívami (ľudský kapitál),
- vo svojom prístupe k zamestnaneckým vzťahom skôr unitaristické ako pluralistické a skôr individualistické ako kolektivistické,
- aktivita uskutočňovaná manažérmi - praktické riadenie ľudských zdrojov je záležitosťou líniových manažérov,
- zamerané na podnikové hodnoty.

**HRABĚTOVÁ** (1996) uvádza, že v konkrétnej podobe je personálny manažment charakterizovaný ako prvok, ktorý pomáha vytvárať koncepciu riadenia ľudských zdrojov

a postupy, ktoré vedúcim na všetkých stupňoch riadenia umožňujú získať, vyberať, povyšovať, odmeňovať, motivovať, využívať, rozvíjať i prepúšťať zamestnancov v súlade s požiadavkami organizácie a potrebami zamestnancov a spoločnosti.

**VIŠŇOVSKÝ - NAGYOVÁ - ŠAJBIDOROVÁ** (2007) chápu manažment ľudských zdrojov (MLZ) ako činnosť, ktorej pozornosť sa sústreďuje na zamestnancov organizácie, teda na ľudské zdroje, ktorá sa spolu s ostatnými funkciami celostného manažmentu (plánovanie, organizovanie, koordinovanie, kontrola atď.) podieľa na dosiahnutí synergického efektu – splnení cieľov zamestnancov i organizácie ako celku. Na tejto činnosti sa podieľajú tak vedúci pracovníci (manažéri rôznych stupňov), ako aj pracovníci personálnych útvarov, ktorých úlohou je prácu s ľuďmi v organizácii metodicky zdokonaľovať s poskytovať líniovým vedúcim (manažérom), ale aj zamestnancom rady a služby. Manažment ľudských zdrojov predstavuje strategický a premyslený logický prístup k práci s ľuďmi v organizácii, ktorí sa individuálne a kolektívne podieľajú na efektívnom plnení cieľov organizácie. Globálnym cieľom MLZ je dosiahnuť konkurenčnú výhodu prostredníctvom strategického rozmiestňovania schopných a organizácie oddaných zamestnancov s využitím integrovanej sústavy kultúrnych personálnych postupov.

Za charakteristické rysy MLZ (ako komplexnejšieho prístupu oproti personálnemu manažmentu) sa považuje nasledovné:

- ide o vrcholovým manažmentom riadenú a manažérsky orientovanú činnosť,
- pracovný výkon a zabezpečenie podmienok k výkonu je v zodpovednosti líniových manažérov,
- zdôrazňuje sa potreba zladenia stratégie organizácie so stratégiou ľudských zdrojov,
- zdôrazňuje sa význam získania oddanosti poslaniu a hodnotám organizácie,
- dôraz je kladený na silnú kultúru organizácie a hodnoty,
- MLZ je orientovaný výkonovo, zdôrazňuje potrebu neustále sa vyrovnávať s náročnejšími úlohami,
- ľuďom sa poskytuje skôr vyššia dôvera než nedôvera,
- právomoci sú decentralizované, s pružnými rolami s dôrazom na tímovú prácu, pričom flexibilita a formovanie tímov sú dôležitými cieľmi personálnej politiky,

- dôraz sa kladie na zabezpečenie vysokej kvality produktov a vysokej úrovne spokojnosti zákazníka,
- odmeny sú diferencované podľa výkonu, schopností alebo kvalifikácie.

Podľa **WERTHERA – DAVIS** (1992) existujú štyri ciele, ktoré sú všeobecne platné pre personálny manažment:

- **spoločenský cieľ** – rešpektovanie existujúcich zákonov v oblasti zamestnávania a sociálnej starostlivosti
- **organizačný cieľ** – prispievať k efektívnemu rozvoju podniku
- **funkčný cieľ** – udržiavať takú úroveň personálneho oddelenia, resp. útvaru, ktorá je adekvátne potrebám podniku
- **osobný cieľ** – pomoc pracovníkom podniku dosahovať ich osobné ciele (napr. sociálne výhody, zvyšovanie kvalifikácie)

Podľa **ŽAJU** (2005) je hlavným poslaním manažéra podnikat', organizovať a viesť ľudí. Pritom je potrebné brať do úvahy súčasné konkurenčné prostredie, v ktorom manažér pôsobí. Tieto okolnosti výrazne určujú požiadavky na to, aký má byť manažér, aké má mať kvalifikačné predpoklady, aby zvládol úlohy svojho podniku v konkurenčnom prostredí.

**VIŠŇOVSKÝ - NAGYOVÁ - ŠAJBIDOROVÁ** (2007) tvrdia, že k funkciám manažmentu ľudských zdrojov patria:

- strategický manažment ľudských zdrojov,
- plánovanie ľudských zdrojov,
- analýza práce,
- získavanie a výber zamestnancov,
- vonkajšia a vnútorná mobilita zamestnancov,
- vzdelávanie a rozvoj zamestnancov,
- plánovanie a rozvoj kariéry,
- riadenie pracovného výkonu,
- odmeňovanie zamestnancov,
- pracovné vzťahy,
- pracovné podmienky,
- personálny informačný systém.

**POLAKOVIČOVÁ** (2003) považuje riadenie ľudských zdrojov za systém, ktorého tvorcami sú špecialisti ľudských zdrojov a užívatelia sú manažéri všetkých riadiacich stupňov v organizácii. Jeho účelom je stotožniť ciele zamestnancov so strategickými cieľmi organizácie a vytvoriť neopakovateľný štýl práce tak, aby sa prejavil ako konkurenčná výhoda organizácie s priamym odrazom v jej obchodných výstupoch.

**ALEXY - BOROŠ - SIVÁK** (2004) uvádzajú, že riadenie ľudských zdrojov sa zaoberá riadením na makroúrovni vytváraním a rozvojom personálnej organizácie ako celku. Ide o nábor, výber, motiváciu, zvyšovanie kvalifikácie a uvoľňovanie pracovníkov. Pracovný manažment podľa nich poskytuje praktické návody na vedenie ľudí na mikroúrovni, t. j. vedení skupín, tímov, ľudí ako jednotlivcov. V niektorých oblastiach sa riadenie ľudských zdrojov a personálna práca prekrývajú a ich kombinácia je racionálna na každej úrovni:

- riadenie ľudských zdrojov a personálna práca vychádzajú zo stratégie organizácie,
- obidve uznávajú, že línioví vedúci pracovníci sú zodpovední za riadenie ľudí,
- uznávajú, že jednou najdôležitejšou funkciou je prispôsobovanie ľudí k meniacim sa požiadavkám organizácie,
- je zhoda v rešpektovaní jednotlivca, vyváženosť potrieb organizácie a jednotlivca na rozvoji ľudí, aby sa dosiahla maximálna úroveň ich schopností na ich vlastné uspokojenie, na zapájanie a komunikácie v rámci pracovných vzťahov.

Podľa **HELLERA** (2005) sa riadenie ľudských zdrojov týka organizovania a motivovania jednotlivcov, aby pracovali spoločne na dosiahnutí určitých cieľov. Manažéri musia chápať potreby a správanie ľudí, aby sa tak stali efektívnymi vedúcimi, ktorí môžu ovplyvňovať a rozvíjať členov tímu.

Neexistuje jednoznačne správny alebo nesprávny spôsob riadenia ľudí - rôzne situácie budú vyžadovať rôzne prístupy - ale existujú niektoré všeobecné techniky, použiteľné pri vytváraní systému manažmentu, ktoré vyhovujú vášmu tímu a vašim cieľom.

Ak chcete byť dobrým manažérom, musíte si pomocou rozvíjania vodcovských kvalít vytvoriť technické zručnosti. Musíte chápať, čo v skutočnosti motivuje ľudí i

dynamiku tímovej práce, zistiť, kedy a ako delegovať. Riadenie ľudí zahŕňa konštruktívne hodnotenie ich práce a výcvikové a rozvojové programy podporené inštruktážami a radami, ktoré maximalizujú zručnosti zamestnancov a uvoľňujú ich potenciál. Musíte si zároveň rozvíjať citlivé interpersonálne zručnosti, naučiť sa ich používať na riešenie ťažkostí jednotlivca a narábať s konfliktom.

**DONNELLY - GIBSON - IVANCEVICH** (2005) tvrdia, že riadenie ľudských zdrojov možno definovať ako proces dosahovania podnikových cieľov prostredníctvom získavania, stabilizovania, prepúšťania, rozvoja a optimálneho využívania ľudských zdrojov v organizácii. Dosahovanie cieľov je hlavnou úlohou akejkoľvek oblasti riadenia. Pokiaľ nie sú vytýčené ciele pravidelne plnené, organizácia zaniká.

Významnou úlohou riadenia ľudských zdrojov je obstarávanie kvalifikovaných, talentovaných a motivovaných zamestnancov. Zahŕňa to získavanie, triedenie, výber a rozmiestňovanie pracovníkov. Udržanie si schopných jedincov je pre každú organizáciu rovnako veľmi dôležité. Ak kvalifikovaní jedinci z podniku neustále odchádzajú, je nevyhnutné sústavne hľadať nový personál, a to stojí čas a peniaze. Opakom udržania, stabilizácie pracovníkov je ukončenie pracovného pomeru alebo dokonca prepustenie, ktoré je neradostnou súčasťou každej manažérskej práce. Pracovníci musia byť z času na čas prepustení z dôvodu, že porušili nejaké predpisy, či povinnosti, nepodávajú požadovaný pracovný výkon alebo preto, že sa rušia pracovné miesta. Postupy pri ukončovaní pracovného pomeru špecifikuje personalista, prípadne sú obsiahnuté v pracovnej zmluve alebo v platných zákonných normách.

Podľa **KOUBEKA** (2007) patria k hlavným úlohám riadenia ľudských zdrojov nasledovné činnosti:

- vytváranie dynamického súladu medzi počtom a štruktúrou pracovných miest a počtom a štruktúrou pracovníkov v podniku, teda usilovanie sa o zaradenie správneho človeka na správne miesto,
- optimálne využívanie pracovných síl v podniku,
- formovanie tímu, efektívneho štýlu vedenia ľudí a zdravých medziľudských vzťahov,
- personálny a sociálny rozvoj pracovníkov v podniku.

**RUDY - PIŠKANIN** (2002) definujú manažment ľudských zdrojov ako tú časť manažmentu organizácie, ktorá sa zameriava na všetko, čo sa týka človeka v pracovnom procese, t. j. na jeho získavanie, formovanie, fungovanie, využívanie, ďalej jeho organizovanie a spájanie jeho činností, výsledkov jeho práce, jeho pracovných schopností a pracovného správania sa, vzťahu k vykonanej práci, jeho personálneho a sociálneho rozvoja.

### **1.3 Zamestnanosť v poľnohospodárstve**

Podľa **ŽAJU** (2002) proces znižovania zamestnanosti v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby pokračoval v jednotlivých regiónoch Slovenska nerovnomerne. Trend jednosmerného poklesu však nie je jednoznačný. Zatiaľ čo nami sledované podniky s 25 a viac zamestnancami zaznamenávajú trvalý a plynulý pokles zamestnanosti, v malých podnikoch a u štatisticky evidovaných súkromných roľníkov je narastajúci trend. Ide tu o dve logicky pôsobiace tendencie vývoja: pokles zamestnanosti u poľnohospodárskych družstiev a štátnych podnikov a na druhej strane o zvyšovanie počtu pracovníkov v novovznikajúcich obchodných spoločnostiach. Počet pracovníkov v týchto obchodných spoločnostiach nie je ale tak zásadný, aby zvrátil celkový pokles pracovných síl v poľnohospodárstve a bude narážať nielen na hranice regionálneho hospodárenia s pracovnými silami, a tým i na produktivitu živej práce, ale na druhej strane na požiadavky zvyšovania zamestnanosti vidieckej populácie. Vzhľadom na nedostatočný prísun mladej generácie do poľnohospodárstva v prípade pokračujúcich úbytkov v zamestnanosti, vzniká nebezpečenstvo ohrozenia reprodukcie pracovných síl.

**ŽAJA** (1999) uvádza, že súčasťou prebiehajúcich transformačných zmien v poľnohospodárstve je personálna prestavba fungujúcich podnikov. Znižovanie počtu pracovníkov sa uskutočňuje živelne, bez akýchkoľvek kvalitatívnych prístupov, zásad či uplatňovaní vnútro podnikových pravidiel. Podnikateľské subjekty nedokážu identifikovať reálnu potrebu pracovných síl, podnikových funkčných miest a profesií vo vzťahu k vonkajším makroekonomickým podmienkam a možnostiam podnikov.

Podľa **ŽAJU** (2003) z analýzy kvalitatívnej reprodukcie ľudských zdrojov v poľnohospodárstve čo sa týka vzdelanostnej úrovne pracovníkov vyplýva, že aj napriek

úbytku stredoškolsky a vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov, ku ktorému dochádza od roku 1990, je priemerná úroveň vzdelania vyššia. Je to spôsobené najmä v dôsledku celkového zníženia počtu pracovníkov a zníženia počtu pracovníkov so základným vzdelaním.

**GAŠPAROVIČ** (2007) tvrdí, že poľnohospodárstvo neponúka atraktívne povolania. Priemerný zárobok je podľa údajov Štatistického úradu SR pod osemdesiatimi percentami celonárodného priemeru. A ľudia viac nie sú odkázaní na to, aby prijali akúkoľvek ponuku. Otvorením hraníc a príchodom veľkých investícií dostali slovenskí poľnohospodári silného konkurenta na pracovnom trhu. V priebehu posledných 3 rokov zaznamenalo Slovensko čistý prírastok počtu pracujúcich o 180-tisíc, z toho vyše 50-tisíc v priemysle. V poľnohospodárstve v rovnakom čase ubudlo jedenásťtisíc ľudí.

Ďalej tvrdí, že v poľnohospodárstve sa pretrhla generačná kontinuita. Kedysi bežal život na družstve v pravidelnom cykle. Starší zaučali nástupcov. Dnes je cyklus narušený. Starší ľudia pomaly odchádzajú a niet mladých, ktorí by ich nahradili. Prípadne ktorí by aspoň pripravili odvetvie na nové (na pracovnú silu menej náročné) procesy. Dávajú prednosť „čistejšej“ práci v priemysle, kde je ponuka pracovných miest zaujímavejšia. Kým väčšina oslovených družstiev na západnom Slovensku, kde je pracovný trh viac vystavený vplyvu nových investorov, hlási nedostatok už dnes, ostatné časti Slovenska tento problém minimálne očakávajú. Priemerný vek pracovníka v agrosektore je medzi 45 a 50 rokmi a každoročne stúpa o ďalších 0,7 – 0,8 roka. Takýmto tempom by sa koncom budúceho desaťročia priemerný vek pracovníka v poľnohospodárstve priblížil veku odchodu do dôchodku.

Pri pôde ostávajú najmä ľudia s nižšou kvalifikáciou. A to sa môže ukázať ako problém. Vďaka modernizácii stačí menej zamestnancov, no mali by byť vzdelanejší – technológie sú sofistikovanejšie ako vidly.

No nezaujímam o chlebové odvetvie badať už pri výbere sekundárneho vzdelania. Stredné poľnohospodárske školy majú problém naplniť ročníky a málokto z ich absolventov skončia na farme.

Na celkovej zamestnanosti sa poľnohospodárstvo na Slovensku podľa **ZOBORSKÉHO** (1999) podieľa približne 5 – 6 %, vo vyspelých krajinách sú to 2 – 3 %. V relatívnom vyjadrení na 100 ha poľnohospodárskej pôdy viazaných 5,4 pracovníka. V roku 1989 tento ukazovateľ predstavoval 14,7 pracovníka. V štruktúre

poľnohospodárskeho pôdneho fondu sa Slovensko najviac približuje Španielsku, Portugalsku a Francúzsku. Slovensko má veľmi nízke zastúpenie trvalých kultúr a najnižší podiel ornej pôdy na pôdnom fonde z krajín CEFTA.

**BUCHTA** (2005) tvrdí, že sprievodným problémom reštrukturalizácie výroby v podnikateľských subjektoch v poľnohospodárstve za posledné roky bolo znižovanie počtu pracovníkov (najmä v hlavnom zamestnaní), zhoršovanie vekovej štruktúry a výskyt tzv. agrárnej nezamestnanosti. Z 304 000 pracovníkov v roku 1989 klesla na 86 600 pracovníkov v roku 2004. Tento pokles súvisel s obmedzením poľnohospodárskej výroby a zánikom nepoľnohospodárskych aktivít v družstvách (tzv. pridružených výrob), ktoré zamestnávali pred rokom 1990 až 20% pracovníkov v poľnohospodárstve. Pracovná sila v poľnohospodárstve sa v súčasnom období vykryštalizovala do dvoch štrukturálnych typov:

- právne inštitucionalizované štruktúry – sú tvorené predovšetkým farmami právnických a fyzických osôb. V týchto štruktúrach pracovalo v roku 2004 86 600 osôb, z toho 7 100 osôb ako individuálni farmári a zvyšok v rôznych typoch fariem právnických osôb. Až 90% pracujúcich v poľnohospodárstve má status zamestnanca
- neformálne typy hospodárskych jednotiek, ktoré tvoria 63 500 domácností spĺňajúcich podmienky pre farmy, ktoré považujeme za tzv. samozásobiteľské farmy

**ŠIMO** a **ŠIMOVÁ** (1996) konštatujú, že v slovenskom poľnohospodárstve bola v minulom období v porovnaní s vyspelými európskymi krajinami vysoká zamestnanosť. Príčin, ktoré ovplyvňovali zamestnanosť v poľnohospodárskej prvovýrobe bolo viac. Medzi najväznejšie možno označiť nízky stupeň technicko-technologického zabezpečenia rastlinnej a živočíšnej výroby.

Najvyššia agrárna nezamestnanosť sa podľa **REP KU** (2002) koncentruje do regiónov, kde bola v minulosti neúmerne vysoká agrárna prezamestnanosť a nerozvinutá sociálna a technická infraštruktúra. Ide predovšetkým o regióny južného a východného Slovenska.



**BUCHTA** (2001) uvádza, že vývoj agrárnej zamestnanosti v druhej polovici 90. rokov nie je charakteristický len výrazným poklesom zamestnanosti, ale aj zmenou profesijnej štruktúry pracovných síl. Všeobecne platí, že za posledné roky klesal počet zamestnancov v poľnohospodárskych družstvách, a predovšetkým v štátnych podnikoch.

**ZOBORSKÝ** (2006) tvrdí, že vzhľadom k nedostatočnému prísunu mladej generácie do poľnohospodárstva, pri predpokladaných pokračujúcich úbytkoch zamestnanosti vzniká reálne nebezpečenie ohrozenia reprodukcie pracovných síl v tomto odvetví národného hospodárstva.

Transformácia poľnohospodárstva nezmenila len štruktúru podnikateľských foriem, ale aj profesijnú štruktúru pracovných síl. Všeobecne platí, že v posledných rokoch klesol počet pracovníkov v poľnohospodárskych družstvách a štátnych podnikoch. V roku 2004 pracovalo v poľnohospodárstve 3/4 manuálnych pracovníkov a 1/4 v nemanuálnych profesiách. Najpočetnejšou profesijnou kategóriou boli ošetrovatelia poľnohospodárskych zvierat, traktoristi a pracovníci v oblasti mechanizácie poľnohospodárstva.

V reprodukčnom procese je nutné obnovovať všetky jeho súčasti vrátane pracovnej sily. Pritom reprodukciu pracovnej sily je treba chápať v širšom slova zmysle, pretože okrem obnovy počtu pracovníkov je nutné obnovovať aj kvalitu pracovnej sily a pracovné podmienky. Obnova pracovných síl sa zabezpečuje predovšetkým mzdou.

Sociodemografická štruktúra pracovníkov v poľnohospodárstve sa menila v priebehu transformácie. Znižoval sa najmä podiel žien. Priemerný vek pracovníkov v našom poľnohospodárstve predstavuje 44 rokov, z toho žien približne 45 rokov. Najpočetnejšiu skupinu tvoria pracovníci vyučení a zamestnanci so základným a stredným vzdelaním.

Podľa **ŽAJU** (2000) prudký pokles pracovníkov v poľnohospodárstve priamo i nepriamo určoval rast produktivity práce. Bol zaznamenaný najmä v dôsledku prudkého poklesu počtu pracovníkov v poľnohospodárstve, ktorý predstihuje intenzitu znižovania objemu výroby. Z hľadiska budúceho vývoja je nevyhnutné, aby ďalší úbytok počtu pracovníkov bol sprevádzaný dokonalejším technickým a technologickým vybavením, čím by sa vytvorili zdroje pre dlhodobejší rast produktivity práce a výkonnosti poľnohospodárstva.

**ŠIMO** (2006) poukazuje na to, že po transformácii podnikateľských subjektov hospodáriacich na pôde dochádza postupne k veľmi prudkému poklesu zamestnancov. Daná situácia je vyvolaná najmä vysokou nákladovosťou na agrárne komodity. Významným znížením najmä štátnych zamestnancov, dochádza k zmenám v riadiacich a organizačných štruktúrach podnikov, v prospech štíhlych či plochých riadiacich štruktúr podnikov, kumulácii niektorých funkčných pozícií, tvorbe racionálnych vnútropodnikových organizačných jednotiek a celého radu ďalších opatrení, zameraných na zníženie početnosti zamestnancov. Významným podielom k zníženiu zamestnanosti v poľnohospodárskej prvovýrobe prispeli aj racionálne výrobné štruktúry v rastlinnej a živočíšnej výrobe. Marketingové prístupy k filozofii podnikania na pôde sa orientujú na pestovanie plodín, ktoré vyžadujú nízku spotrebu živej ľudskej práce, kde je možné využiť progresívne strojovo-technologické systémy a pri odbyte produktov sa realizujú na trhu. Pri napĺňaní predmetných úvah dôležitú úlohu zohráva vnútropodniková či podniková špecializácia.

Ďalej zamestnanosť ovplyvňujú aj informačné a komunikačné technológie, motivačné systémy zamestnancov podnikov, ale osobitne kvalifikovanosť podnikových manažérov, ako i zvyšovanie odbornej spôsobilosti a zručnosti ostatných zamestnancov.

**MALEJČÍK** (2005) tvrdí, že proces znižovania zamestnanosti postupoval z hľadiska regionálneho vývoja veľmi nerovnomerne. V najproduktnejších oblastiach Slovenska bol úbytok pracovných síl nižší a v extenzívnejších výrobných podmienkach bol výraznejší. V rámci regiónov v rokoch 1989 - 2001 najväčší pokles počtu zamestnancov je zaznamenaný vo Východoslovenskom regióne, potom nasleduje Stredoslovenský región a najmenší úbytok pracovných síl bol zaznamenaný v Západoslovenskom regióne. V stredných a veľkých agrárnych podnikoch bolo tempo poklesu zamestnanosti trvalé a plynulé. Naopak v malých podnikoch bol trend narastajúci. Možno konštatovať, že sa zmenilo postavenie v zamestnaní. Klesol podiel počtu zamestnancov a vzrástol podiel podnikateľov na pôde.

**GRZNÁR** (2006) uvádza, že odchod pracovníkov z poľnohospodárstva súvisí so znižovaním výroby, s dosiahnutím dôchodkového veku a s odchodom najmä kvalifikovaných pracovníkov do obchodných podnikateľských aktivít. Tieto pohyby pracovných síl v poľnohospodárstve sa odrážajú aj na trhu práce. Vzhľadom na nedostatočný prísun mladej generácie do poľnohospodárstva v prípade pokračujúcich

úbytkov v zamestnanosti vzniká nebezpečenstvo ohrozenia reprodukcie pracovných síl. Pritom podľa údajov MP SR ponuka absolventov stredoškolských a učňovských študijných odborov zameraných na poľnohospodárstvo prevyšuje ich potrebu a viac ako polovica z nich sa dostáva do evidencie úradov práce.

**BUCHTA** (2008) uvádza, že vo vyspelých európskych krajinách pracuje v poľnohospodárstve okolo 3 až 5 % ekonomicky aktívnej populácie. K tomuto podielu sa už približuje aj slovenské poľnohospodárstvo. V roku 2007 zamestnávalo 75 500 osôb, čo predstavovalo 3,4 % z celkovej zamestnanosti. Primárnym znakom reštrukturalizácie v poľnohospodárstve bol proces postupného a extenzívneho rastu produktivity práce, ale s výrazným vytláčaním časti pracovníkov do evidencie nezamestnaných.

V kategórii zamestnancov pracujúcich ako robotníci v poľnohospodárstve sa podľa **CÍSAROVEJ** (2009) nachádza najviac zamestnancov staršej generácie. Vo vekovej skupine od 50 do 55 rokov veku je ich podiel až 22 %. V nasledujúcej vekovej kategórii od 55 do 59 rokov je tiež vysoký percentuálny podiel (15,8 %). Také hodnoty podielov v týchto vekových pásmach nedosahuje žiadna iná skupina zamestnaní. Manuálni odborní zamestnanci, ktorých práca vyžaduje vyučenie v príslušnom odbore sú zastúpení veľmi podobne a vyrovnane vo všetkých vekových pásmach. V týchto zamestnaniach je značná prevaha mužov oproti ženám, takže aj vo vyšších vekových kategóriách je zastúpenie pomerne vysoké.

Vzdelanostná úroveň pracujúcich v pôdohospodárstve má podľa **BUJŇÁKOVEJ** (2010) celkove mierne sa zvyšujúcu úroveň. V kvalifikačnej štruktúre sú najviac zastúpení absolventi stredných odborných škôl a pracovníci so základným vzdelaním. Ale zvyšuje sa aj podiel vysokoškolsky vzdelaných farmárov, potravinárov, veterinárov a lesníkov. Vo vekovej štruktúre obyvateľstva zaoberajúceho sa poľnohospodárstvom prevláda vyšší vekový priemer a nižšia kvalifikácia.

## 2 Cieľ práce

Cieľom diplomovej práce je zhodnotenie reprodukcie ľudských zdrojov v agropodnikateľských subjektoch SR. Podstatou je skúmanie danej problematiky v priebehu rokov 2006 - 2008 a následne predikcia budúceho trendu v oblasti ľudských zdrojov pôsobiacich v poľnohospodárstve.

Hlavný cieľ je možné rozdeliť na 2 parciálne ciele, ktoré obsahujú ďalšie podkategórie:

- 1) Kvantitatívna reprodukcia ľudských zdrojov:
  - zamestnanosť v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby podľa samosprávnych krajov,
  - kvantitatívne zmeny počtu pracovníkov podľa právnych foriem podnikov,
  - profesijná štruktúra pracovných síl,
  - sociálno-demografická štruktúra robotníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe.
- 2) Kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov:
  - veková štruktúra pracovníkov,
  - vzdelanostná štruktúra pracovníkov.

### 3 Metodika práce a metódy skúmania

Predmetom skúmania v diplomovej práci je posúdenie vývoja a zmien v reprodukcii ľudských zdrojov agropodnikateľských subjektov SR. Hlavným zdrojom informácií sú údaje pochádzajúce zo Štatistického úradu SR a Ministerstva pôdohospodárstva SR. Významnú úlohu pri získavaní informácií a poznatkov zohralo i štúdium odborných časopisov, vedeckých zborníkov a internetové stránky so zameraním na poľnohospodárstvo a trh práce.

Základom pre analýzu prvej časti práce (kvantitatívna reprodukcia ľudských zdrojov) je štatistické zisťovanie zamestnanosti a ekonomických ukazovateľov jednotlivých podnikov realizované Štatistickým úradom SR. Podniky sú na základe § 18 zákona č. 540/2001 Z. z. o štátnej štatistike povinné vyplňať formuláre Štvrťročný výkaz produkčných odvetví (Prod 3 - 04) a Štvrťročný výkaz o práci (Práca 2 - 04). V našom prípade sa výberovým súborom stali podniky poľnohospodárskej prvovýroby s 20 a viac zamestnancami. Uvádzané sú priemerné evidenčné počty trvale činných zamestnancov k 4. štvrťroku príslušného roka. Pod pojmom trvale činný zamestnanec sa rozumie každá osoba, pre ktorú je práca v poľnohospodárskej organizácii jedinou alebo hlavnou činnosťou a táto osoba má s organizáciou uzatvorenú platnú pracovnú zmluvu. Priemerný evidenčný počet zamestnancov v sebe zahŕňa stálych a dočasných zamestnancov, ktorí sú v pracovnom, služobnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere k organizácii, bez ohľadu na to, či sú skutočne prítomní v práci alebo nie. Priemerný evidenčný počet za štvrťrok sa vypočítava ako aritmetický priemer počtu zamestnancov za jednotlivé mesiace daného štvrťroku.

Podkladovými údajmi pre druhú časť práce (kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov) sú výsledky štvrťročného výberového zisťovania pracovných síl realizované taktiež Štatistickým úradom SR. Toto zisťovanie sa riadi jednotnou metodikou EUROSTATU a základom je náhodný výber domácností v rámci celého územia Slovenskej republiky. Sledovaná vzorka zahŕňa 10 250 bytov. Zisťujú sa informácie o každej osobe staršej ako 15 rokov žijúcej v domácnosti vybraného bytu. Pre potreby diplomovej práce sú využité informácie o veku a dosiahnutom vzdelaní pracovníkov pôsobiacich v poľnohospodárstve.

Získané údaje sú prehľadne usporiadané do tabuliek a pre lepšiu ilustráciu vývoja v danej problematike sú zostavené aj príslušné grafy. K analýze podkladových údajov boli

využitie poznatky nadobudnuté zo štatistiky. Uplatnená bola syntéza a exploračná analýza na zistenie vzťahov medzi údajmi za účelom dopracovať sa k určitému záveru. Okrem nich sme využili i metódu komparácie k zisteniu podobností a odlišností medzi skúmanými znakmi. Dôležitú úlohu zohrala aj metóda dedukcie, ktorá poslúžila na zaujatie postoja k ďalšiemu vývoju riešenej problematiky.

## 4 Výsledky práce

### 4.1 Stručná charakteristika predmetu analýzy

Organizácie s 20 a viac zamestnancami zaoberajúce sa poľnohospodárskou prvovýrobou vykázali v roku 2008 najvyšší kladný výsledok hospodárenia od vstupu Slovenska do EÚ. Jeho hodnota stúpla medziročne z 880 mil. Sk na 2 075 mil. Sk (+235,8 %), z toho ziskové podniky zaznamenali zisk 3 831 mil. Sk a stratové podniky stratu 1 756 mil. Sk. Príčinou tohto pozitívneho vývoja boli hlavne podpory (predovšetkým priame platby z EÚ), bez ktorých by bolo poľnohospodárstvo vysoko stratové. Okrem toho na výsledok hospodárenia vplývali i nákupné ceny poľnohospodárskych komodít. V dôsledku pomerne vysokej úrody a nižších cien ropy klesli v druhom polroku najmä ceny obilia. Poľnohospodárske družstvá vykázali v prepočte na 1 ha poľnohospodárskej pôdy kladný výsledok hospodárenia v hodnote 639 Sk, obchodné spoločnosti 3,5 násobne vyšší (2 111 Sk). Medzi hlavné príčiny vyššieho pozitívneho výsledku hospodárenia v obchodných spoločnostiach patria najmä:

- vyššia produktivita práce,
- väčšia diverzifikácia činností v porovnaní s poľnohospodárskymi družstvami,
- nižšia nákladovosť výnosov,
- rýchlejšia doba obratu zásob.

Na základe údajov získaných z informačných listov MP SR je možné zhodnotiť štruktúru podnikov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých samosprávnych krajoch SR v roku 2008. Celkovo sa sledovanie uskutočnilo na vzorke 1 251 podnikov, pričom najlepšiu vypovedaciu schopnosť z dôvodu vyššej kvantity podnikov má Nitriansky (244 podnikov), Trnavský (211 podnikov) a Prešovský kraj (185 podnikov). Vo všetkých krajoch prevládajú ziskové podniky nad stratovými. V rámci Slovenskej republiky v roku 2008 vykázali 3/4 podnikov poľnohospodárskej prvovýroby zisk a 1/4 podnikov stratu. Z toho bolo ziskových 82 % obchodných spoločností a 70 % poľnohospodárskych družstiev. Najviac sa v roku 2008 darilo podnikom v Prešovskom kraji, kde zaznamenali až 85,95 % ziskových podnikov. Na druhom mieste skončil Banskobystrický kraj s 81,94 % ziskových podnikov. Nad úroveň celoslovenského priemeru z hľadiska

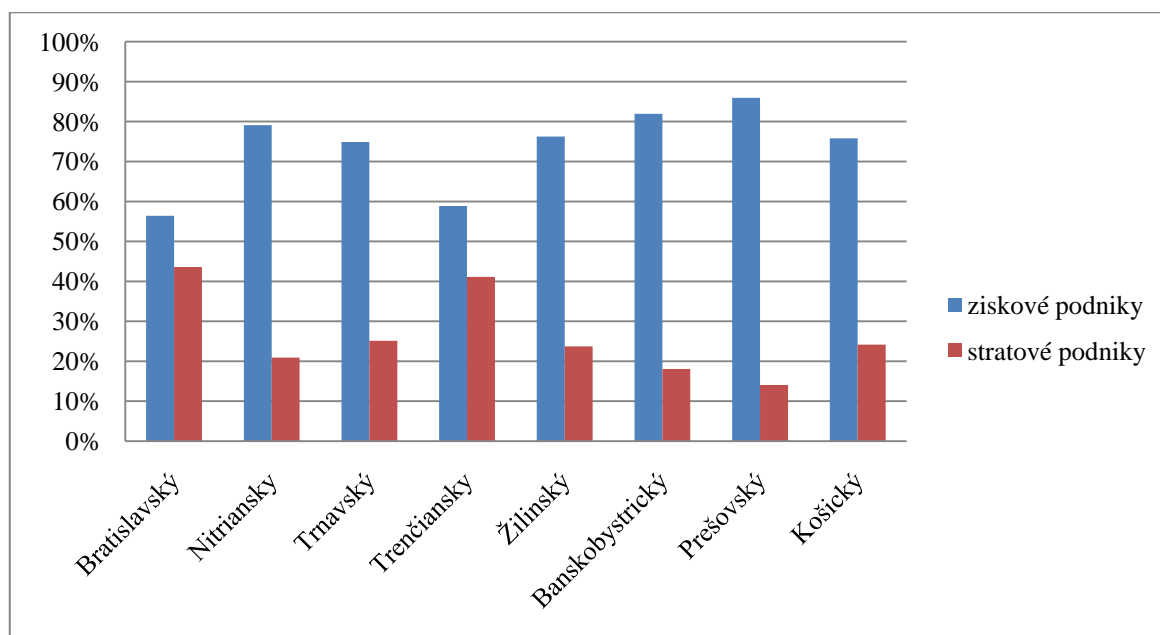
ziskovosti podnikov sa dostal aj Nitriansky (79,10 %) a Žilinský kraj (76,27 %). Nepriaznivá situácia bola predovšetkým v Bratislavskom (56,41 % ziskových podnikov) a Trenčianskom kraji (58,88 %).

Tab. 1: Počet ziskových a stratových podnikov v poľnohospodárskej prvovýrobe v roku 2008

Kraj	Počet sledovaných podnikov	Percentuálne zastúpenie podnikov	
		ziskové podniky	stratové podniky
Bratislavský	78	56,41 %	43,59 %
Nitriansky	244	79,10 %	20,90 %
Trnavský	211	74,88 %	25,12 %
Trenčiansky	107	58,88 %	41,12 %
Žilinský	118	76,27 %	23,73 %
Banskobystrický	155	81,94 %	18,06 %
Prešovský	185	85,95 %	14,05 %
Košický	153	75,82 %	24,18 %
Spolu	1251	75,94 %	24,06 %

Zdroj: Informačné listy CD MP SR, VÚEPP, vlastné spracovanie

Obr. 1: Percentuálne vyjadrenie ziskových a stratových podnikov v roku 2008



Zdroj: Informačné listy CD MP SR, vlastné spracovanie



## 4.2 Kvantitatívna reprodukcia ľudských zdrojov

### 4.2.1 Zamestnanosť v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby podľa samosprávnych krajov

Podľa VÚEPP bolo v roku 2006 v organizáciách s 20 a viac zamestnancami v poľnohospodárskej prvovýrobe zamestnaných 44 630 pracovníkov. Až 1/4 z nich (10 894 pracovníkov) pôsobila v Nitrianskom kraji. Vyplýva to hlavne z toho, že práve tu je najviac rozšírená poľnohospodárska prvovýroba vďaka najvhodnejším klimatickým podmienkam na Slovensku. Druhé najpočetnejšie zastúpenie pracovníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe mal Trnavský kraj s 8 460 pracovníkmi (18,96 %). Na treťom mieste s takmer rovnakým percentuálnym podielom na zamestnanosti sa umiestnili Prešovský (11,43 %) a Trenčiansky kraj (11,33 %). Pomerne malé percento zo všetkých zamestnancov mal Košický kraj (8,14 %) a na poslednom mieste skončil Bratislavský kraj s 2 864 pracovníkmi (6,42 %).

Tab. 2: Počet pracovníkov v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých samosprávnych krajoch

Kraj	Počet pracovníkov		
	2006	2007	2008
Bratislavský	2864	2530	2412
Nitriansky	10894	10171	9400
Trnavský	8460	7649	7214
Trenčiansky	5057	4672	4244
Žilinský	4070	3896	3716
Banskobystrický	4553	4687	4156
Prešovský	5100	4586	3966
Košický	3632	3532	3262
Spolu	44630	41723	38370

Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006, 2007, 2008, Štvrťročný výkaz o práci, Práca 2-04, ŠÚ SR

V roku 2007 klesol medziročne počet zamestnancov vo všetkých krajoch s výnimkou Banskobystrického, kde pribudlo 134 zamestnancov (+2,94 %). Najvýraznejší

úbytok v relatívnom vyjadrení bol evidovaný v Bratislavskom (-11,66 %), Prešovskom (-10,08 %) a Trnavskom kraji (-9,59 %). Z hľadiska podielu na celkovej zamestnanosti v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby sa to prejavilo znížením podielu v Trnavskom kraji z 18,96 % na 18,33 %, v Prešovskom o 0,44 percentuálneho bodu a v Bratislavskom o 0,35 percentuálneho bodu. Banskobystrický kraj zaznamenal najväčší nárast v podiele o 1,03 percentuálneho bodu na hodnotu 11,23 % v dôsledku už spomínaného zvýšenia počtu zamestnancov. Vráťane Banskobystrického kraja zvýšili medziročne percentuálne zastúpenie na zamestnanosti aj Košický (+0,33 percentuálneho bodu) a Žilinský kraj (+0,22 percentuálneho bodu).

Tab. 3: *Percentuálne zastúpenie pracovníkov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých samosprávnych krajoch v rokoch 2006 a 2007*

Kraj	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2007 / 2006
	2006	2007	
Bratislavský	6,42 %	6,06 %	-0,35
Nitriansky	24,41 %	24,38 %	-0,03
Trnavský	18,96 %	18,33 %	-0,62
Trenčiansky	11,33 %	11,20 %	-0,13
Žilinský	9,12 %	9,34 %	0,22
Banskobystrický	10,20 %	11,23 %	1,03
Prešovský	11,43 %	10,99 %	-0,44
Košický	8,14 %	8,47 %	0,33

Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006, 2007, Štvrťročný výkaz o práci, Práca 2-04, ŠÚ SR, vlastný výpočet

Rok 2008 znamenal v porovnaní s rokom 2007 absolútne zníženie počtu pracovníkov vo všetkých krajoch. Najvýraznejší medziročný pokles nastal v Prešovskom (-13,52 %), Banskobystrickom (-11,33 %) a Trenčianskom kraji (-9,16 %). A práve tieto 3 kraje ako jediné znížili svoje podiely na zamestnanosti, Prešovský o 0,66 percentuálneho bodu, Banskobystrický o 0,40 percentuálneho bodu a Trenčiansky o 0,14. Ostatné kraje vďaka menšiemu úbytku zamestnancov zaznamenali mierny nárast na zamestnanosti v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby, hlavne Trnavský (+0,47 percentuálneho bodu) a Žilinský kraj (+0,35 percentuálneho bodu).

Tab. 4: *Percentuálne zastúpenie pracovníkov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých samosprávnych krajoch v rokoch 2007 a 2008*

Kraj	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2007
	2007	2008	
Bratislavský	6,06 %	6,29 %	0,22
Nitriansky	24,38 %	24,50 %	0,12
Trnavský	18,33 %	18,80 %	0,47
Trenčiansky	11,20 %	11,06 %	-0,14
Žilinský	9,34 %	9,68 %	0,35
Banskobystrický	11,23 %	10,83 %	-0,40
Prešovský	10,99 %	10,34 %	-0,66
Košický	8,47 %	8,50 %	0,04

Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2007, 2008, Štvrtročný výkaz o práci, Práca 2-04, ŠÚ SR, vlastný výpočet

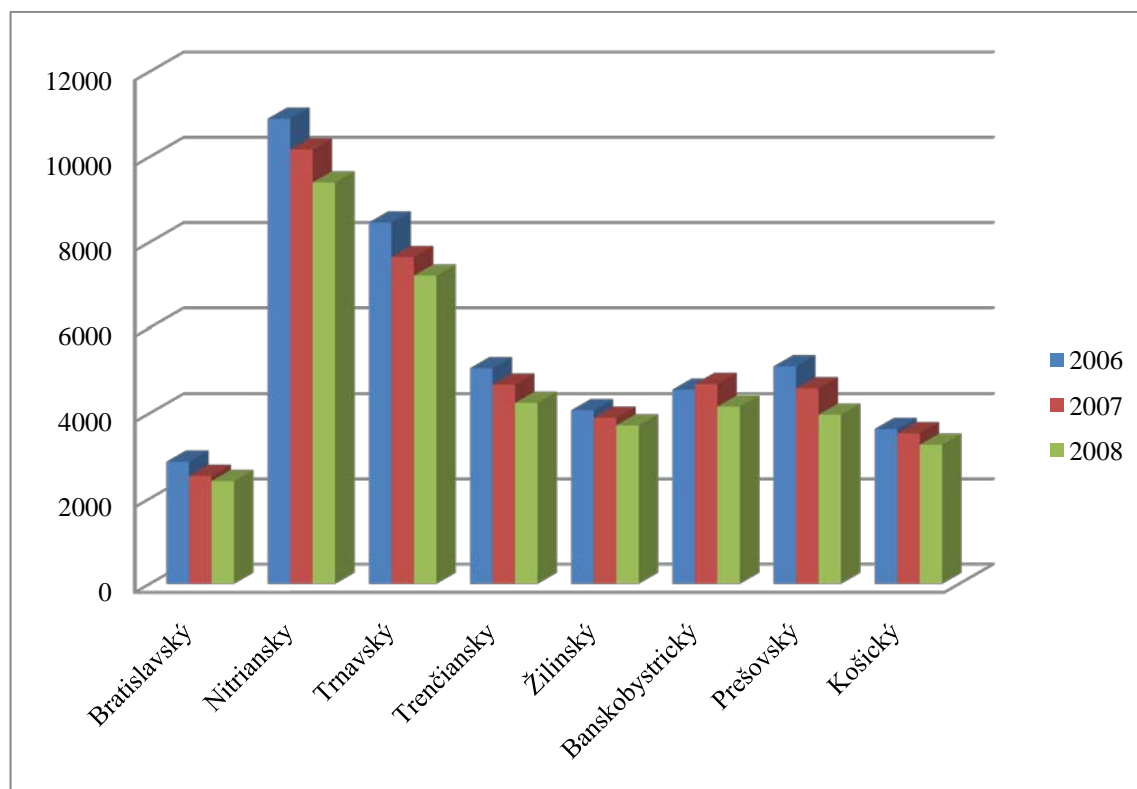
V priebehu dvoch rokov (2006 až 2008) sa najvýraznejšie znížil počet pracovníkov v Prešovskom kraji z 5 100 na 3 966, čo predstavuje takmer štvrtinový úbytok. Za ním nasledoval Trenčiansky kraj (-16,08 %), Bratislavský (-15,78 %), Trnavský (-14,73 %) a Nitriansky kraj (-13,71 %). Najmenší relatívny pokles počtu zamestnancov bol evidovaný v Žilinskom (-8,70 %) a Banskobystrickom kraji (-8,72 %). Zmeny v percentuálnom zastúpení krajov na zamestnanosti v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby sú nasledovné: Prešovský kraj znížil svoj podiel z 11,43 % v roku 2006 na 10,34 % v roku 2008. Čiastočne klesli aj podiely Trenčianskeho (-0,27 percentuálneho bodu), Trnavského (-0,15 percentuálneho bodu) a Bratislavského kraja (-0,13 percentuálneho bodu). Na druhej strane, zvyšné kraje zaznamenali nárast, Banskobystrický z 10,20 na 10,83 %, Žilinský o 0,57 percentuálneho bodu a Košický o 0,36 percentuálneho bodu. Nitriansky kraj zostal približne na rovnakej hodnote, t.j. 24,50 % (+0,09 percentuálneho bodu).

Tab. 5: *Percentuálne zastúpenie pracovníkov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých samosprávnych krajoch v rokoch 2006 a 2008*

Kraj	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2006
	2006	2008	
Bratislavský	6,42 %	6,29 %	-0,13
Nitriansky	24,41 %	24,50 %	0,09
Trnavský	18,96 %	18,80 %	-0,15
Trenčiansky	11,33 %	11,06 %	-0,27
Žilinský	9,12 %	9,68 %	0,57
Banskobystrický	10,20 %	10,83 %	0,63
Prešovský	11,43 %	10,34 %	-1,09
Košický	8,14 %	8,50 %	0,36

Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006, 2008, Štvrtročný výkaz o práci, Práca 2-04, ŠÚ SR, vlastný výpočet

Obr. 2: *Počet pracovníkov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých krajoch*



Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006, 2007, 2008, Štvrtročný výkaz o práci, Práca 2-04, ŠÚ SR, vlastné spracovanie

#### 4.2.2 Kvantitatívne zmeny počtu pracovníkov podľa právnych foriem podnikov

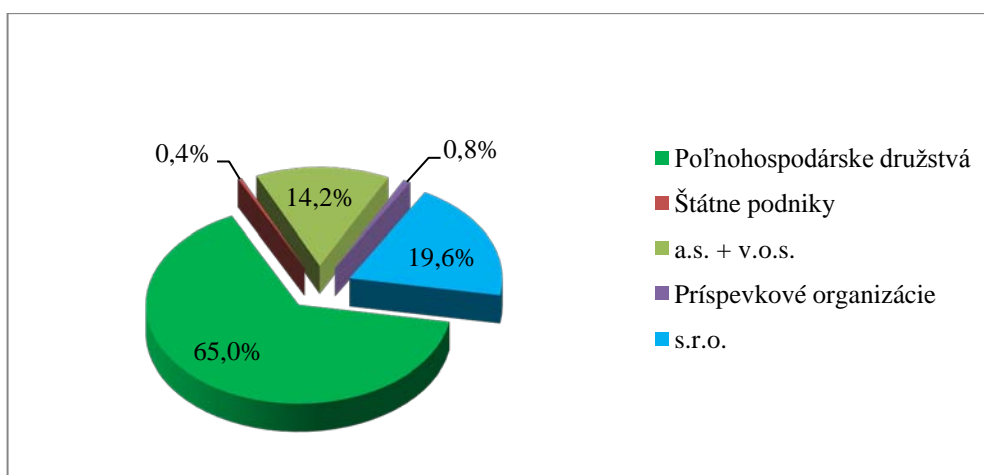
Podľa VÚEPP pracovalo v roku 2006 v organizáciách s 20 a viac zamestnancami v oblasti poľnohospodárskej prvovýroby 45 012 pracovníkov. Z hľadiska právnych foriem pripadalo najväčšie percento z týchto pracovníkov na poľnohospodárske družstvá 65,03 %, čo predstavuje 29 270 pracovníkov. Výrazne menej pracovníkov pôsobilo v spoločnostiach s ručením obmedzeným 8 809 (19,57 %). Ešte o niečo menej pracovníkov zamestnávali akciové a verejno-obchodné spoločnosti 6 369 (14,21 %). V dôsledku malej početnosti príspevkových organizácií a štátnych podnikov predstavovali tieto právne formy najmenší podiel na zamestnanosti v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby. Príspevkové organizácie zamestnávali 354 pracovníkov (0,79 %) a štátne podniky 183 (0,41 %).

Tab. 6: Počet pracovníkov podľa právnych foriem

Právna forma	Počet pracovníkov		
	Rok 2006	Rok 2007	Rok 2008
Poľnohospodárske družstvá	29 270	26 790	24 193
Štátne podniky	183	160	357
a.s. + v.o.s.	6 396	6 281	5 598
Príspevkové organizácie	354	336	383
s.r.o.	8 809	8 183	8 610
Poľnohospodárstvo spolu	45 012	41 750	39 141

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, 2009, ŠÚ SR

Obr. 3: Štruktúra zamestnanosti podľa právnych foriem v roku 2006



Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, vlastné spracovanie

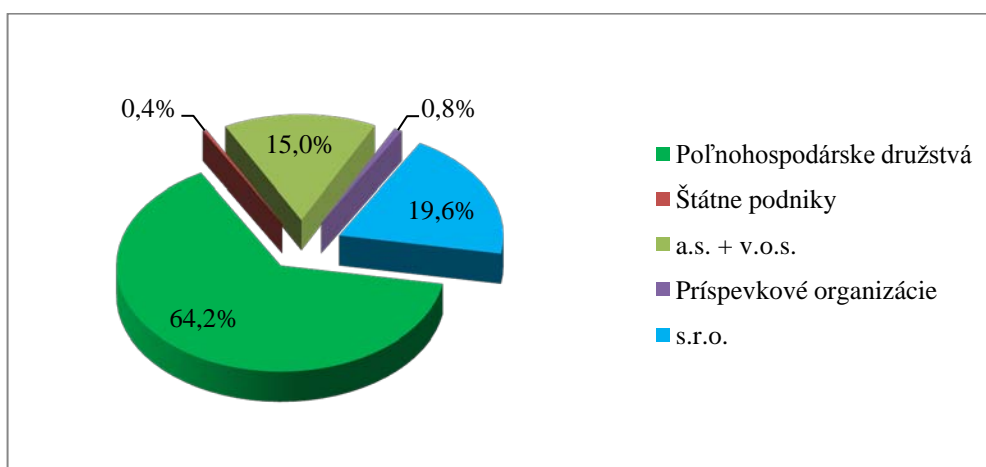
V roku 2007 pracovalo v organizáciách poľnohospodárskej prvovýroby o 3 262 pracovníkov menej (-7,25 %) v porovnaní s rokom 2006. Pokles bol zaznamenaný v rámci všetkých právnych foriem. Najväčší percentuálny pokles bol v dôsledku malého počtu zamestnancov v štátnych podnikoch -12,57 % (23 pracovníkov). Výrazne ubudlo pracovníkov v poľnohospodárskych družstvách -8,47 % (2 480 pracovníkov). V spoločnostiach s ručením obmedzeným bol tiež pokles stavov o 7,11 % (626 pracovníkov). V dôsledku týchto poklesov sa znížil podiel poľnohospodárskych družstiev na zamestnanosti o 0,86 percentuálneho bodu a zároveň sa zvýšil podiel akciových a verejno-obchodných spoločností na zamestnanosti o 0,83 percentuálneho bodu.

Tab. 7: *Percentuálne zastúpenie pracovníkov podľa právnych foriem v rokoch 2006 a 2007*

Právna forma	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2007 / 2006
	2006	2007	
Poľnohospodárske družstvá	65,03 %	64,17 %	-0,86
Štátne podniky	0,41 %	0,38 %	-0,02
a.s. + v.o.s.	14,21 %	15,04 %	0,83
Príspevkové organizácie	0,79 %	0,80 %	0,02
s.r.o.	19,57 %	19,60 %	0,03

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, vlastný výpočet

Obr. 4: *Štruktúra zamestnanosti podľa právnych foriem v roku 2007*



Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2008, vlastné spracovanie

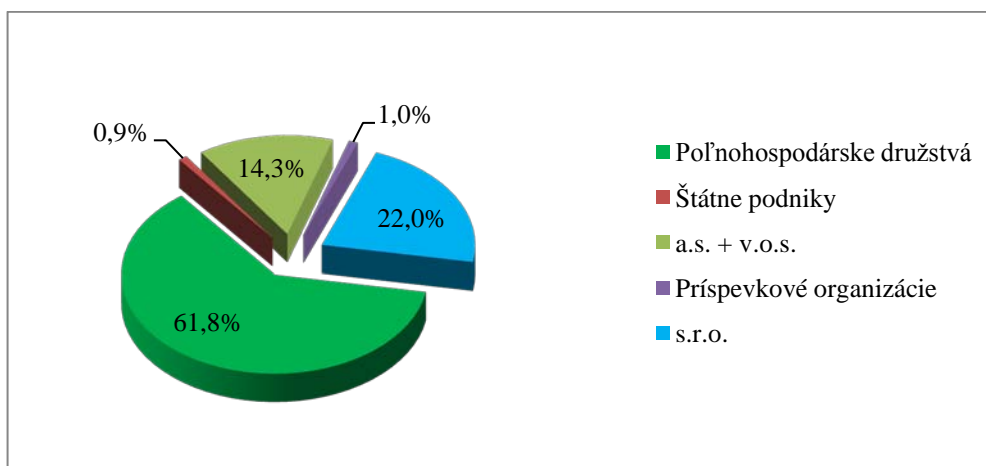
Medziročný úbytok v roku 2008 bol nižší ako v roku 2007 a predstavoval 2609 pracovníkov (-6,25 %). Najväčší pokles pracovníkov bol opäť evidovaný u poľnohospodárskych družstiev, a to 2597 pracovníkov (-9,69 %). Výrazný percentuálny pokles bol aj v akciových a verejno-obchodných spoločnostiach -10,87 % (683 pracovníkov). Na druhej strane sa zvýšili počty zamestnancov v spoločnostiach s ručením obmedzeným o 427 zamestnancov (+5,22 %), v štátnych podnikoch o 197 zamestnancov (+123,13 %) a v príspevkových organizáciách o 47 zamestnancov (+13,99 %). Z hľadiska podielu na zamestnanosti sa znovu znížil podiel poľnohospodárskych družstiev o 2,36 percentuálneho bodu na úroveň 61,81 %. Naopak najväčší nárast podielu bol zaznamenaný v spoločnostiach s ručením obmedzeným o 2,40 percentuálneho bodu na hodnotu 22 %.

Tab. 8: *Percentuálne zastúpenie pracovníkov podľa právnych foriem v rokoch 2007 a 2008*

Právna forma	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2007
	2007	2008	
Poľnohospodárske družstvá	64,17 %	61,81 %	-2,36
Štátne podniky	0,38 %	0,91 %	0,53
a.s. + v.o.s.	15,04 %	14,30 %	-0,74
Príspevkové organizácie	0,80 %	0,98 %	0,17
s.r.o.	19,60 %	22,00 %	2,40

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2008, 2009, vlastný výpočet

Obr. 5: *Štruktúra zamestnanosti podľa právnych foriem v roku 2008*



Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2009, vlastné spracovanie

Ak porovnáme rok 2008 s rokom 2006, tak zo štatistického hľadiska poklesli stavy pracovníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe o 13,04 %, čo predstavuje 5 871 pracovníkov. Najväčší percentuálny pokles bol v poľnohospodárskych družstvách -17,35 % (5077 pracovníkov) a v akciových a verejno-obchodných spoločnostiach -12,48 % (798 pracovníkov). Najväčší percentuálny nárast bol v štátnych podnikoch o 95,08 % (174 pracovníkov). Z hľadiska podielu na zamestnanosti poklesol podiel poľnohospodárskych družstiev v priebehu dvoch rokov o 3,22 percentuálneho bodu a vzrástol podiel spoločností s ručením obmedzeným o 2,43 percentuálneho bodu. Zmeny v ostatných právnych formách sú zanedbateľné.

Tab. 9: *Percentuálne zastúpenie pracovníkov podľa právnych foriem v rokoch 2006 a 2008*

Právna forma	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2006
	2006	2008	
Poľnohospodárske družstvá	65,03 %	61,81 %	-3,22
Štátne podniky	0,41 %	0,91 %	0,51
a.s. + v.o.s.	14,21 %	14,30 %	0,09
Príspevkové organizácie	0,79 %	0,98 %	0,19
s.r.o.	19,57 %	22,00 %	2,43

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2009, vlastný výpočet

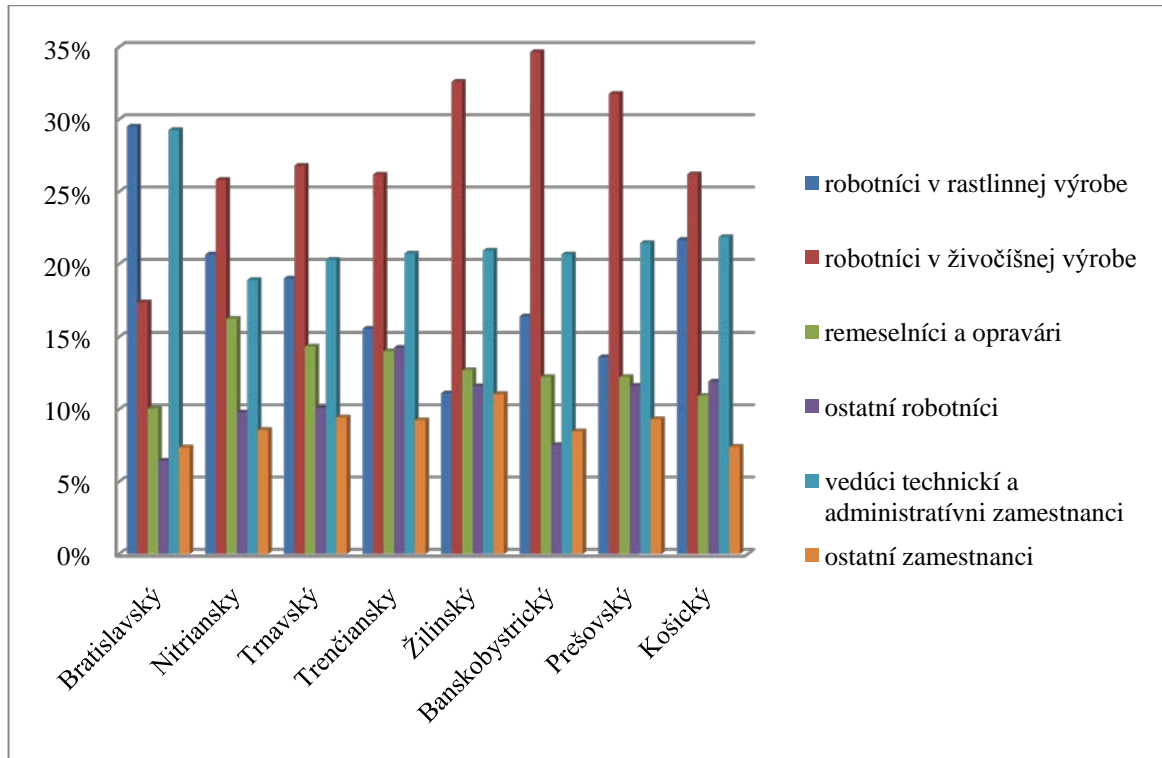
#### 4.2.3 Profesionálna štruktúra pracovných síl

Z hľadiska profesijnej štruktúry pracovníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe v roku 2006 tvorilo najpočetnejšiu skupinu 12 378 robotníkov v živočíšnej výrobe (27,73 %). Na druhom mieste s počtom 9 342 sa umiestnili vedúci technickí a administratívni zamestnanci (20,93 %). Ako tretí skončili robotníci v rastlinnej výrobe s počtom 8 172 (18,31 %). Najmenej početnú skupinu predstavovalo 3 992 ostatných zamestnancov (8,94 %). Z hľadiska krajov je raritou Bratislavský kraj, ktorého profesijná štruktúra sa výrazne odlišuje od celoslovenského priemeru. Najpočetnejšou skupinou sú robotníci v rastlinnej výrobe (29,50 %) a vedúci technickí a administratívni zamestnanci (29,26 %). Až za nimi nasledujú robotníci v živočíšnej výrobe (17,35 %). Bratislavský kraj sa vyznačuje aj tým, že má najnižší podiel ostatných zamestnancov zo všetkých krajov



(7,37 %). Viac ako 1/3 pracovníkov v Banskobystrickom kraji tvoria robotníci v živočíšnej výrobe (34,66 %). Nitriansky kraj sa vyznačuje najvyšším podielom remeselníkov a opravárov (16,27 %).

Obr. 6: Profesionálna štruktúra pracovníkov v jednotlivých krajoch v roku 2006

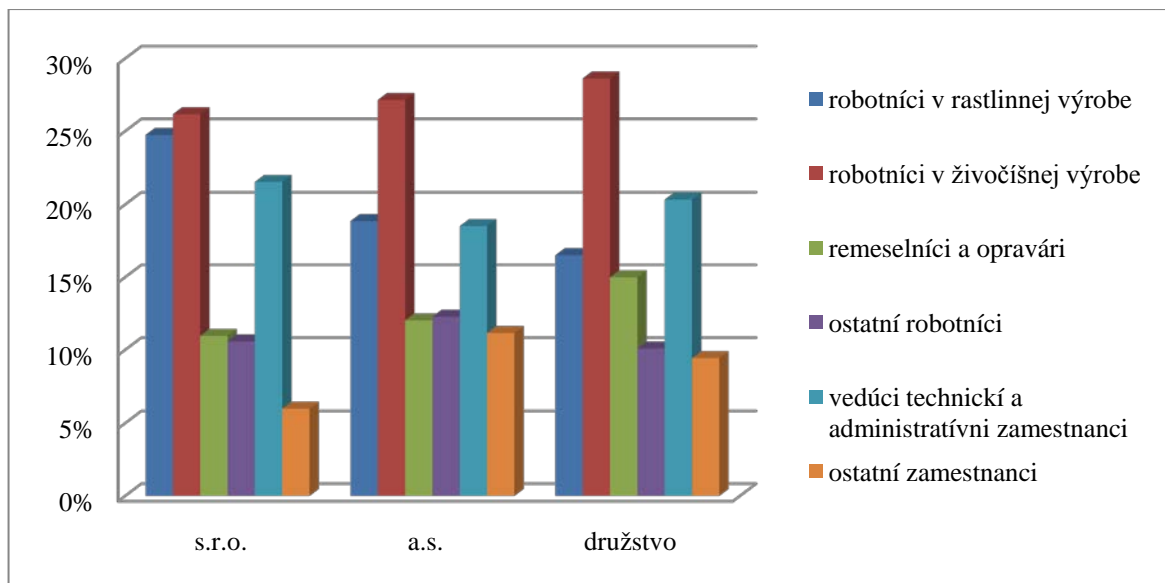


Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006, ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Pri detailnejšom sledovaní profesijnej štruktúry z hľadiska právnych foriem (poľnohospodárske družstvá, akciové spoločnosti, spoločnosti s ručením obmedzeným) sme dospeli k nasledovným záverom. V spoločnostiach s ručením obmedzeným bol v roku 2006 podiel robotníkov v rastlinnej výrobe (24,74 %) a robotníkov v živočíšnej výrobe (26,17 %) takmer rovnaký. Rozdiel predstavoval iba 1,43 %. Až za nimi skončili vedúci technickí a administratívni zamestnanci (21,55 %). Jednoznačne najmenšie zastúpenie mali ostatní zamestnanci s iba 6 %. V akciových spoločnostiach bolo zaznamenané podobné poradie v profesijnej štruktúre, avšak percentuálne zastúpenie sa v niektorých profesiách výrazne líšilo od spoločností s ručením obmedzeným. Za zmienku stojí výrazne vyššie zastúpenie robotníkov v živočíšnej výrobe (27,15 %) v porovnaní s robotníkmi v rastlinnej výrobe (18,86 %). Tesne za robotníkmi v rastlinnej výrobe skončili vedúci technickí a administratívni zamestnanci (18,51 %). Zvyšné profesie (remeselníci a opravári, ostatní robotníci, ostatní zamestnanci) mali percentuálne zastúpenie v rozmedzí od 11 do 12 %.

Poľnohospodárske družstvá v roku 2006 sa vyznačovali tým, že v nich bol najvyšší podiel robotníkov v živočíšnej výrobe (28,63 %) spomedzi sledovaných právnych foriem. Robotníkov v rastlinnej výrobe je takmer o polovicu menej (16,51 %). Podiel vedúcich technických a administratívnych zamestnancov je na úrovni celoslovenského priemeru (20,34 %). Rovnako ako v spoločnostiach s ručením obmedzeným a akciových spoločnostiach, aj v poľnohospodárskych družstvách pôsobia najmenej ostatných zamestnancov (9,43 %).

Obr. 7: Profesionálna štruktúra pracovníkov v jednotlivých právnych formách v roku 2006



Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006, ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Za hlavné zmeny v profesijnej štruktúre poľnohospodárskej prvovýroby SR v roku 2007 možno považovať pokles podielu skupiny remeselníkov a opravárov o 0,71 percentuálneho bodu. Podiel vedúcich technických a administratívnych zamestnancov stúpol o 0,45 percentuálneho bodu, ale aj napriek tomu podobne ako v ostatných profesiách došlo k absolútnemu poklesu počtu pracovníkov.

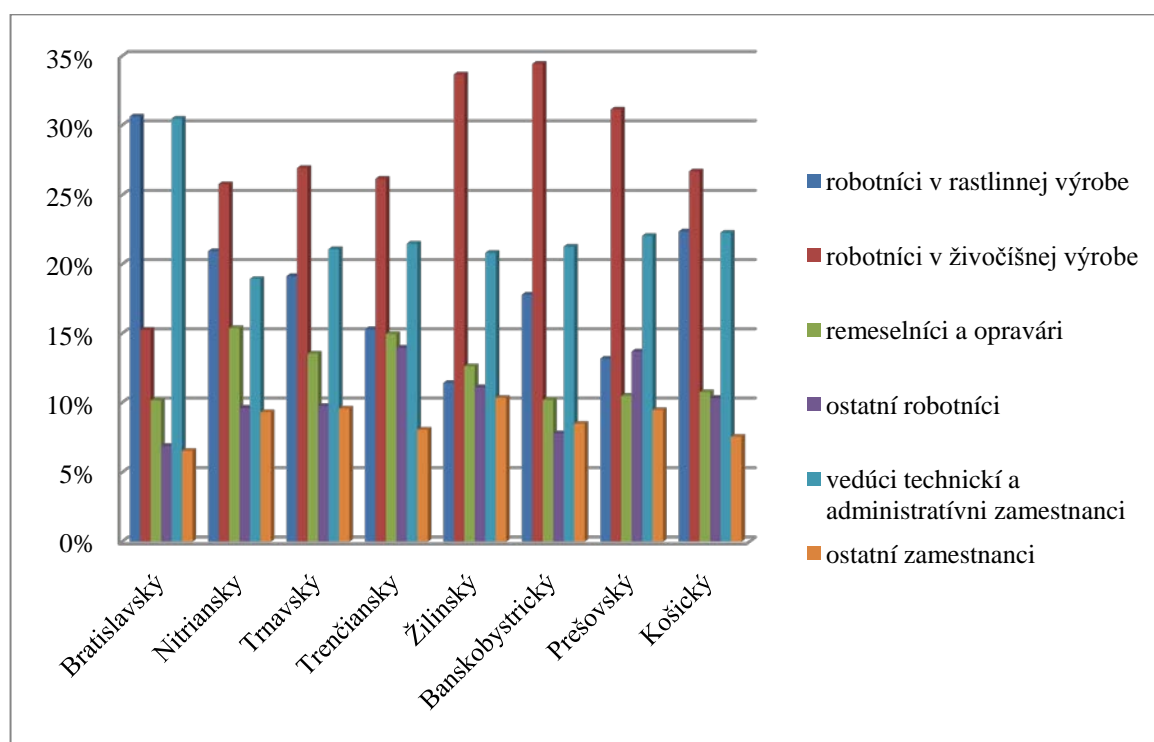
Tab. 10: *Profesijná štruktúra pracovníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe v rokoch 2006 a 2007*

Profesie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2007 / 2006
	2006	2007	
Robotníci v rastlinnej výrobe	18,31 %	18,59 %	0,28
Robotníci v živočíšnej výrobe	27,73 %	27,77 %	0,04
Remeselníci a opravári	13,62 %	12,91 %	-0,71
Ostatní robotníci	10,46 %	10,42 %	-0,04
Vedúci technickí a administratívni zamestnanci	20,93 %	21,38 %	0,45
Ostatní zamestnanci	8,94 %	8,93 %	-0,01

Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006, 2007, ŠÚ SR, vlastný výpočet

Z pohľadu krajov najvyšší relatívny nárast nastal v Bratislavskom kraji u vedúcich technických a administratívnych zamestnancov (+1,21 percentuálneho bodu) a u robotníkov v rastlinnej výrobe (+1,13 percentuálneho bodu). Tieto dve profesijné skupiny tvorili 61 % všetkých pracovníkov v Bratislavskom kraji. Zároveň klesol podiel ostatných zamestnancov zo 7,37 % na 6,56 %, čo predstavuje minimum zo všetkých krajov. V Nitrianskom kraji nastala najvyššia relatívna zmena u remeselníkov a opravárov, v ktorej došlo k nárastu o 0,88 percentuálneho bodu. V Žilinskom kraji sa i naďalej udržuje trojnásobne vyšší podiel robotníkov v živočíšnej výrobe ako robotníkov v rastlinnej výrobe. Dôvodom sú horšie klimatické podmienky pre pestovanie plodín v porovnaní s južnejšími okresmi. V Banskobystrickom a Prešovskom kraji sa znížil najmä podiel profesijnej skupiny remeselníci a opravári o 2,04 percentuálneho bodu, resp. 1,75 percentuálneho bodu.

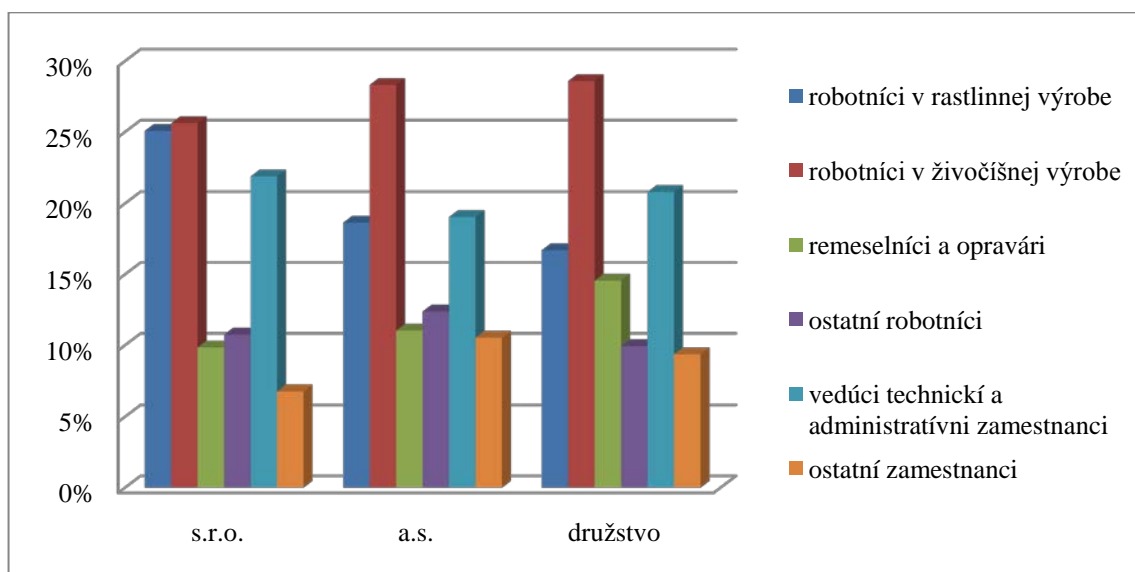
Obr. 8: Profesijná štruktúra pracovníkov v jednotlivých krajoch v roku 2007



Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2007, ŠÚ SR, vlastné spracovanie

V spoločnostiach s ručením obmedzeným nastala najvyššia záporná zmena v porovnaní s rokom 2006 u remeselníkov a opravárov (-1,11 percentuálneho bodu). Do skupiny ostatných zamestnancov pribudlo 68 osôb (+0,78 percentuálneho bodu). V akciových spoločnostiach sa medziročne zvýšil podiel robotníkov v živočíšnej výrobe o 1,18 percentuálneho bodu na úroveň 28,33 %. Najvýraznejší prepád v podiele zaznamenali remeselníci a opravári o 0,99 percentuálneho bodu. Vedúci technickí a administratívni zamestnanci sa dostali na druhé miesto v percentuálnom zastúpení profesií v akciových spoločnostiach. V poľnohospodárskych družstvách sa medziročne znížil podiel remeselníkov a opravárov o 0,43 percentuálneho bodu a zvýšil sa podiel vedúcich technických a administratívnych zamestnancov o 0,48 percentuálneho bodu.

Obr. 9: Profesijná štruktúra pracovníkov v jednotlivých právnych formách v roku 2007



Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2007, ŠÚ SR, vlastné spracovanie

V roku 2008 nenastali výrazné rozdiely v profesijnej štruktúre v porovnaní s predchádzajúcim rokom. Stále sa na prvom mieste udržala skupina robotníkov v živočíšnej výrobe a najmenej bolo ostatných zamestnancov. Síce ubudlo 952 robotníkov v živočíšnej výrobe, čo je najviac zo všetkých profesií, ale na celkovom podiele sa to prejavilo poklesom iba o 0,05 percentuálneho bodu. Dôvodom je približne rovnocenný pokles pracovníkov vo všetkých profesiách. Robotníci v rastlinnej výrobe zvýšili svoje zastúpenie v profesijnej štruktúre o 0,36 percentuálneho bodu na hodnotu 18,95 %.

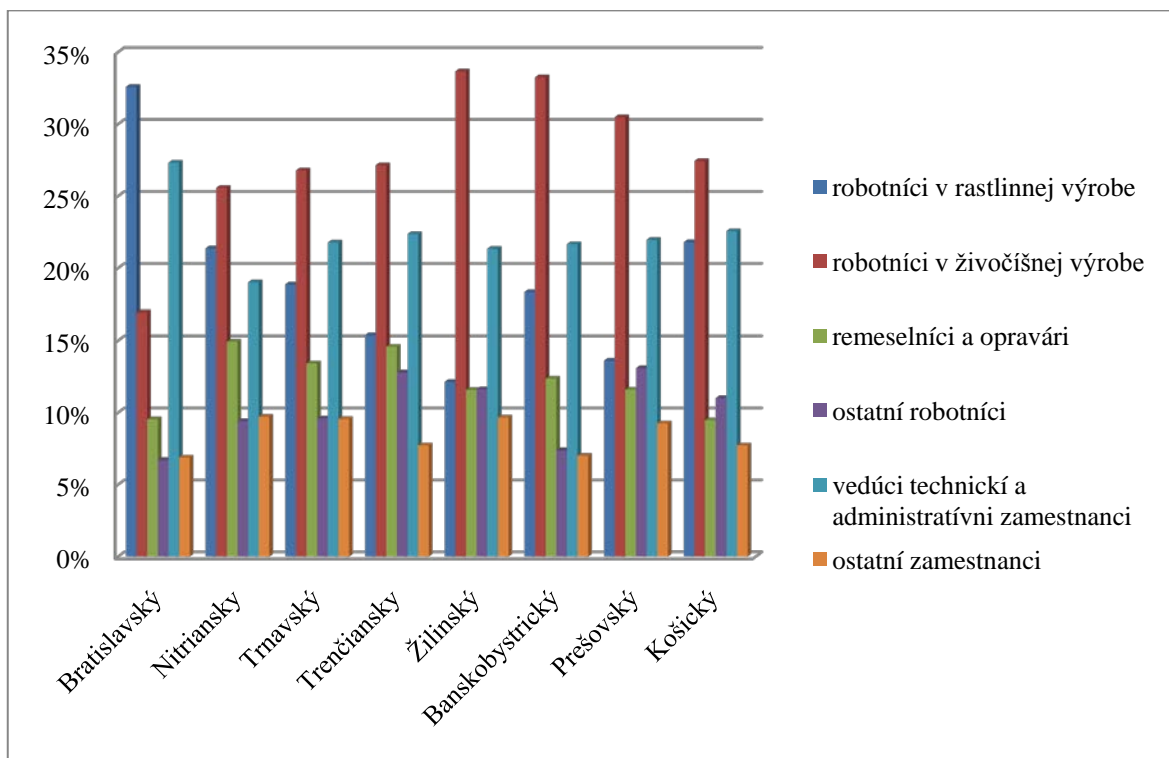
Tab. 11: Profesijná štruktúra pracovníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe v rokoch 2007 a 2008

Profesie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2007
	2007	2008	
Robotníci v rastlinnej výrobe	18,59 %	18,95 %	0,36
Robotníci v živočíšnej výrobe	27,77 %	27,71 %	-0,05
Remeselníci a opravári	12,91 %	12,86 %	-0,05
Ostatní robotníci	10,42 %	10,16 %	-0,26
Vedúci technickí a administratívni zamestnanci	21,38 %	21,54 %	0,16
Ostatní zamestnanci	8,93 %	8,77 %	-0,16

Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2007, 2008, ŠÚ SR, vlastný výpočet

Z pohľadu samosprávnych krajov nastalo najväčšie relatívne preskupenie v profesiách opäť v Bratislavskom kraji. Na rozdiel od roku 2007, kedy boli robotníci v rastlinnej výrobe a vedúci technickí a administratívni zamestnanci rovnako zastúpení, v roku 2008 bol rozdiel medzi nimi viac ako 5 %. Podiel robotníkov v rastlinnej výrobe sa zvýšil o 1,95 percentuálneho bodu a podiel vedúcich technických a administratívnych zamestnancov sa znížil o 3,15 percentuálneho bodu. V Nitrianskom kraji boli zaznamenané iba veľmi malé zmeny, z ktorých najvýraznejšia bola u skupiny remeselníkov a opravárov (-0,46 percentuálneho bodu). Práve v tejto skupine nastali aj v ostatných krajoch najväčšie zmeny, napr. v Banskobystrickom kraji stúpol podiel o 2,17 percentuálneho bodu. Zastúpenie robotníkov v rastlinnej výrobe vzrástlo vo všetkých krajoch okrem Trnavského a Košického. Podiel vedúcich technických a administratívnych zamestnancov na profesijnej štruktúre tiež stúpol takmer v každom kraji s výnimkou Bratislavského a Prešovského.

Obr. 10: Profesijná štruktúra pracovníkov v jednotlivých krajoch v roku 2008

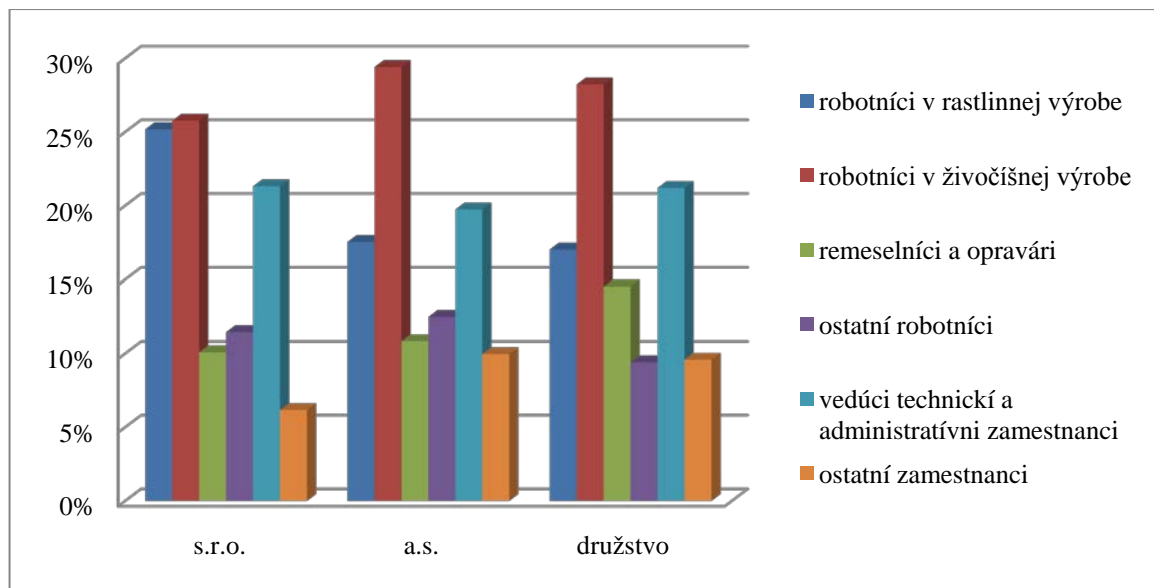


Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2008, ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Čo sa týka právnych foriem, v spoločnostiach s ručením obmedzeným sa znížili celkové počty pracovníkov vo všetkých profesiách s výnimkou ostatných robotníkov, kde stavy zostali nezmenené. Práve preto táto profesijná skupina najviac medziročne zvýšila

podiel o 0,70 percentuálneho bodu. Znížil sa podiel vedúcich technických a administratívnych zamestnancov (-0,59 percentuálneho bodu) a ostatných zamestnancov (-0,60 percentuálneho bodu). V akciových spoločnostiach sa zvýšil podiel robotníkov v živočíšnej výrobe (+1,08 percentuálneho bodu) na úkor robotníkov v rastlinnej výrobe (-1,11 percentuálneho bodu). Zmeny v profesijnej štruktúre poľnohospodárskych družstiev neprekročili hodnotu 0,60 percentuálneho bodu. Najviac znížili svoje percentuálne zastúpenie ostatní robotníci z 9,95 % na 9,41 %.

Obr. 11: *Profesijná štruktúra pracovníkov v jednotlivých právnych formách v roku 2008*



Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2008, ŠÚ SR, vlastné spracovanie

V období medzi rokmi 2006 a 2008 sa v poľnohospodárskej prvovýrobe SR zvýšil podiel robotníkov v rastlinnej výrobe o 0,64 percentuálneho bodu a vedúcich technických a administratívnych zamestnancov o 0,61 percentuálneho bodu. Účasť ostatných profesií sa znížila, hlavne remeselníkov a opravárov (-0,76 percentuálneho bodu).

Tab. 12: *Profesijná štruktúra pracovníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe v rokoch 2006 a 2008*

Profesie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2006
	2006	2008	
Robotníci v rastlinnej výrobe	18,31 %	18,95 %	0,64
Robotníci v živočíšnej výrobe	27,73 %	27,71 %	-0,02
Remeselníci a opravári	13,62 %	12,86 %	-0,76
Ostatní robotníci	10,46 %	10,16 %	-0,30
Vedúci technickí a administratívni zamestnanci	20,93 %	21,54 %	0,61
Ostatní zamestnanci	8,94 %	8,77 %	-0,17

Zdroj: Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006, 2008, ŠÚ SR, vlastný výpočet

V rámci samosprávnych krajov jednoznačne najvyšší percentuálny nárast zaznamenali robotníci v rastlinnej výrobe v Bratislavskom kraji (+3,08 percentuálneho bodu). Zároveň v tomto kraji bol evidovaný aj najvyšší pokles u skupiny vedúcich technických a administratívnych zamestnancov (-1,94 percentuálneho bodu). Táto profesijná skupina však v ostatných krajoch zvýšila svoj podiel od 0,12 percentuálneho bodu v Nitrianskom kraji až po 1,64 percentuálneho bodu v Trenčianskom kraji. Nárast percenta robotníkov v rastlinnej výrobe nastal v takmer všetkých krajoch s výnimkou Trnavského a Trenčianskeho. Podiel robotníkov v živočíšnej výrobe stúpol v Trenčianskom (+0,96 percentuálneho bodu), Žilinskom (+1,06 percentuálneho bodu) a Košickom kraji (1,23 percentuálneho bodu). Čo sa týka remeselníkov a opravárov, ich percentuálne zastúpenie na profesijnej štruktúre sa najviac znížilo v Košickom (-1,46 percentuálneho bodu) a Nitrianskom kraji (-1,34 percentuálneho bodu). V Trenčianskom a Banskobystrickom kraji sa ich podiel zvýšil.

Z dôvodu dlhodobého znižovania zamestnanosti v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby klesli v priebehu týchto dvoch rokov aj počty pracovníkov v jednotlivých profesiách v rámci všetkých sledovaných právnych foriem. Výnimkou sú iba ostatní robotníci v spoločnostiach s ručením obmedzeným, kde nastal nárast o 17 pracovníkov. V poľnohospodárskych družstvách sa zvýšil podiel vedúcich technických a administratívnych zamestnancov o 0,87 percentuálneho bodu a robotníkov v rastlinnej výrobe o 0,51 percentuálneho bodu. Na druhej strane sa znížilo percentuálne zastúpenie



ostatných robotníkov (-0,68 percentuálneho bodu), remeselníkov a opravárov (-0,45 percentuálneho bodu) a robotníkov v živočíšnej výrobe (-0,40 percentuálneho bodu).

#### 4.2.4 Sociálno-demografická štruktúra robotníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe

Podľa výberového zisťovania pracovných síl pracovalo v roku 2006 v organizáciách s 20 a viac zamestnancami v poľnohospodárskej prvovýrobe celkovo 34 915 robotníkov. Z tohto počtu bolo 26 098 mužov (74,75 %) a 8 817 žien (25,25 %). V rámci právnych foriem je najväčšia disparita pohlaví v spoločnostiach s ručením obmedzeným, v ktorých pôsobí 76,02 % robotníkov a iba 23,98 % robotníčok. Protipólom sú akciové a verejno-obchodné spoločnosti, v ktorých je najmenšia disparita, 68,67 % robotníkov a 31,33 % robotníčok. V dôsledku nízkeho počtu robotníkov v štátnych podnikoch a príspevkových organizáciách nebudeme tieto 2 právne formy brať do úvahy, pretože i malá zmena počtu robotníkov by znamenala pri takýchto nízkych počtoch pomerne výrazné percentuálne rozdiely.

Tab. 13: *Sociálno-demografická štruktúra robotníkov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých právnych formách*

Právne formy	2006			2007			2008		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
Poľnohospodárske družstvá	17 470	5 614	23 084	15 938	5 087	21 025	14 226	4 426	18 652
Štátne podniky	73	18	91	71	16	87	73	20	93
a.s. + v.o.s.	3 424	1 562	4 986	3 371	1 520	4 891	2 974	1 352	4 326
Príspevkové organizácie	46	19	65	44	18	62	201	62	263
s.r.o.	5 085	1 604	6 689	4 743	1 496	6 239	4 918	1 548	6 466
Poľnohospodárstvo spolu	26 098	8 817	34 915	24 167	8 137	32 304	22 392	7 408	29 800

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, 2009, Štvrtročný výkaz o práci, Práca 2-04, CD MP SR, VÚEPP a vlastný výpočet

V roku 2007 pôsobilo v organizáciách s 20 a viac zamestnancami v poľnohospodárskej prvovýrobe celkovo 32 304 robotníkov, čo znamená pokles o 7,48 % v porovnaní s rokom 2006. Približne rovnaký percentuálny pokles bol zaznamenaný u mužov (-7,40 %) i u žien (-7,71 %). Najväčší pokles v kategórii mužov v percentuálnom vyjadrení bol evidovaný v poľnohospodárskych družstvách (-8,77 %) a v spoločnostiach

s ručením obmedzeným (-6,73 %). V kategórii žien najviac robotníčok ubudlo v poľnohospodárskych družstvách 527 (-9,39 %) a v spoločnostiach s ručením obmedzeným 108 robotníčok (6,73 %). V rámci právnych foriem bola v roku 2007 najväčšia disparita pohlaví v spoločnostiach s ručením obmedzeným, v ktorých pôsobilo 76,02 % robotníkov a iba 23,98 % robotníčok. Najmenšia disparita bola v akciových a verejno-obchodných spoločnostiach, 68,92 % mužov a 31,08 % žien.

Tab. 14: *Sociálno-demografická štruktúra robotníkov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých právnych formách v rokoch 2006 a 2007*

Právne formy	Percentuálne zastúpenie				Rozdiel 2007 / 2006	
	2006		2007		Muži	Ženy
	Muži	Ženy	Muži	Ženy		
Poľnohospodárske družstvá	75,68 %	24,32 %	75,80 %	24,20 %	0,12	-0,12
Štátne podniky	80,22 %	19,78 %	81,61 %	18,39 %	1,39	-1,39
a.s. + v.o.s.	68,67 %	31,33 %	68,92 %	31,08 %	0,25	-0,25
Príspevkové organizácie	70,77 %	29,23 %	70,97 %	29,03 %	0,20	-0,20
s.r.o.	76,02 %	23,98 %	76,02 %	23,98 %	0,00	0,00
Poľnohospodárstvo spolu	74,75 %	25,25 %	74,81 %	25,19 %	0,06	-0,06

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, Štvrťročný výkaz o práci, Práca 2-04, CD MP SR, VÚEPP a vlastný výpočet

V roku 2008 bolo zamestnaných v organizáciách s 20 a viac zamestnancami v poľnohospodárskej prvovýrobe 29 800 robotníkov. Z tohto počtu bolo 75,14 % mužov a 24,86 % žien. V porovnaní s rokom 2007 poklesol počet robotníkov o 7,75 %. Väčší percentuálny pokles bol zaznamenaný v kategórii žien (-8,96 %). V rámci právnych foriem bola v roku 2008 najväčšia disparita pohlaví v poľnohospodárskych družstvách, v ktorých pôsobilo 76,27 % robotníkov a iba 23,73 % robotníčok. Najmenšia disparita bola v akciových a verejno-obchodných spoločnostiach, 68,75 % mužov a 31,25 % žien. Najväčší pokles v kategórii mužov v percentuálnom vyjadrení bol evidovaný v akciových a verejno-obchodných spoločnostiach (-11,78 %), v kategórii žien to boli poľnohospodárske družstvá (-12,99 %). V spoločnostiach s ručením obmedzeným pozorujeme v roku 2008 medziročný nárast tak v kategórii mužov (+3,69 %) ako i v kategórii žien (+3,48 %).

Tab. 15: Sociálno-demografická štruktúra robotníkov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých právnych formách v rokoch 2007 a 2008

Právne formy	Percentuálne zastúpenie				Rozdiel 2008 /	
	2007		2008		2007	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Poľnohospodárske družstvá	75,80 %	24,20 %	76,27 %	23,73 %	0,47	-0,47
Štátne podniky	81,61 %	18,39 %	78,49 %	21,51 %	-3,11	3,11
a.s. + v.o.s.	68,92 %	31,08 %	68,75 %	31,25 %	-0,18	0,18
Príspevkové organizácie	70,97 %	29,03 %	76,43 %	23,57 %	5,46	-5,46
s.r.o.	76,02 %	23,98 %	76,06 %	23,94 %	0,04	-0,04
Poľnohospodárstvo spolu	74,81 %	25,19 %	75,14 %	24,86 %	0,33	-0,33

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2008, 2009, Štvrtročný výkaz o práci, Práca 2-04, CD MP SR, VÚEPP a vlastný výpočet

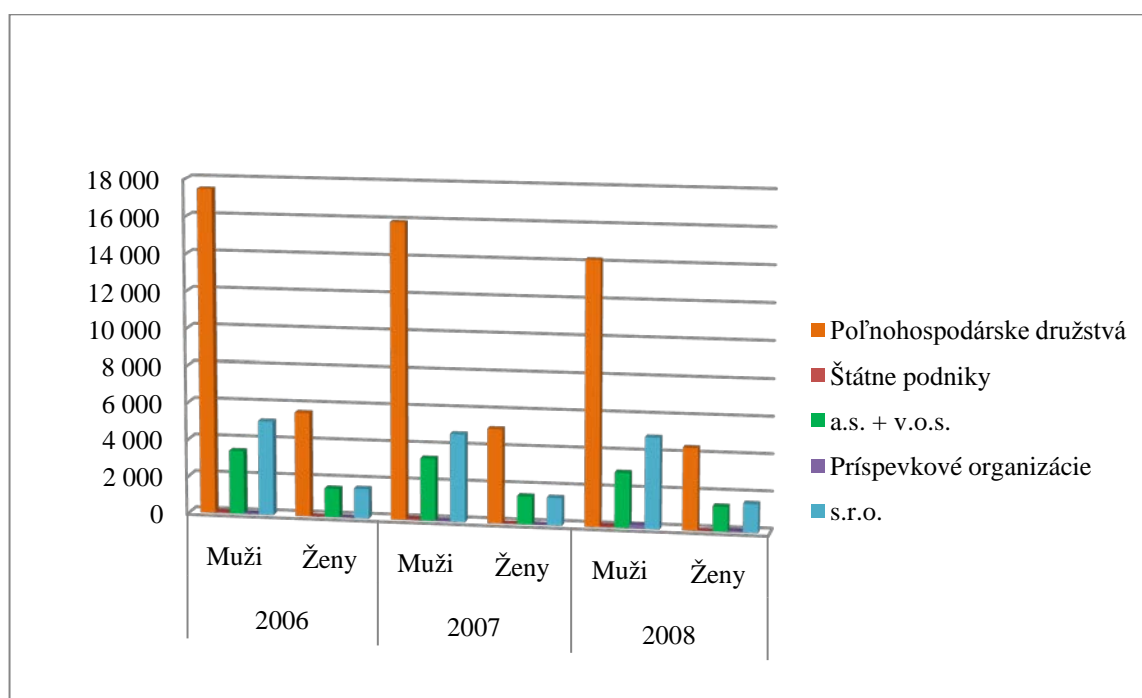
Pri sledovaní zmien v priebehu dvoch rokov je zreteľný výrazný pokles robotníkov z 34 915 v roku 2006 na 29 800 v roku 2008. V absolútnom vyjadrení sa znížil počet mužských robotníkov 2,5 násobne viac ako robotníčok. Percentuálne však tieto zmeny boli približne na rovnakej úrovni, u mužov (-14,20 %), u žien (-15,98 %). Najväčší pokles bol zaznamenaný v poľnohospodárskych družstvách, pričom absolútny úbytok mužov bol trojnásobne vyšší ako žien. Počty mužov i žien klesali aj v akciových, verejno-obchodných spoločnostiach a v spoločnostiach s ručením obmedzeným. Nárast v priebehu dvoch rokov nastal iba v príspevkových organizáciách, u mužov i u žien.

Tab. 16: Sociálno-demografická štruktúra robotníkov poľnohospodárskej prvovýroby v jednotlivých právnych formách v rokoch 2006 a 2008

Právne formy	Percentuálne zastúpenie				Rozdiel 2008 / 2006	
	2006		2008		Muži	Ženy
	Muži	Ženy	Muži	Ženy		
Poľnohospodárske družstvá	75,68 %	24,32 %	76,27 %	23,73 %	0,59	-0,59
Štátne podniky	80,22 %	19,78 %	78,49 %	21,51 %	-1,73	1,73
a.s. + v.o.s.	68,67 %	31,33 %	68,75 %	31,25 %	0,07	-0,07
Príspevkové organizácie	70,77 %	29,23 %	76,43 %	23,57 %	5,66	-5,66
s.r.o.	76,02 %	23,98 %	76,06 %	23,94 %	0,04	-0,04
Poľnohospodárstvo spolu	74,75 %	25,25 %	75,14 %	24,86 %	0,39	-0,39

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2009, Štvrťročný výkaz o práci, Práca 2-04, CD MP SR, VÚEPP a vlastný výpočet

Obr. 12: Sociálno-demografická štruktúra robotníkov v jednotlivých právnych formách



Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, 2009, Štvrťročný výkaz o práci, Práca 2-04, CD MP SR, vlastné spracovanie

### 4.3 Kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov

#### 4.3.1 Veková štruktúra pracovníkov

Podľa výberového zisťovania pracovných síl tvorili v roku 2006 väčšinu zamestnancov v poľnohospodárstve ľudia v staršom veku. Najväčšie zastúpenie mali päťdesiatnici (32,8 %), hlavne kategória 50 - 54 roční (20,5 %). Veľký počet pracovníkov tvorili i štyridsiatnici (31,5 %), najmä kategória 45-49 roční (19,2 %).

V roku 2007 stále pokračoval negatívny trend starnutia pracovnej sily v poľnohospodárstve. Rozrástla sa skupina päťdesiatnikov z 32,8 % na hodnotu 35,6 %. Väčšinu päťdesiatnikov tvorila opäť veková kategória 50 - 54 roční, hoci prišlo k miernemu poklesu o 0,7 percentuálneho bodu. Rozrástla sa však kategória 55 - 59 roční o 3,5 percentuálneho bodu. K nárastu pracovníkov došlo aj v kategórii 60 - 64 roční o 2,1 percentuálneho bodu, čo v absolútnom vyjadrení znamená nárast počtu pracovníkov v tejto vekovej kategórii o takmer dvojnásobok. Na druhej strane ubudlo najmladších pracovníkov, v kategórii 15 - 29 roční, z 12,2 % v roku 2006 na 9,4 % v roku 2007.

Tab. 17: Veková štruktúra pracovníkov poľnohospodárstva v rokoch 2006 a 2007

Vekové kategórie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2007 / 2006
	2006	2007	
15-19 r.	0 %	0,1 %	0,1
20-24 r.	4,8 %	3,7 %	-1,1
25-29 r.	7,4 %	5,6 %	-1,8
30-34 r.	8,6 %	7,4 %	-1,2
35-39 r.	12,3 %	11,5 %	-0,8
40-44 r.	12,3 %	13,0 %	0,7
45-49 r.	19,2 %	18,4 %	-0,8
50-54 r.	21,2 %	20,5 %	-0,7
55-59 r.	11,6 %	15,1 %	3,5
60-64 r.	2,1 %	4,2 %	2,1
65 a viac r.	0,5 %	0,5 %	0

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, ŠÚ SR, VZPS

Veková štruktúra pracovníkov v roku 2008 sa znovu zhoršila. Z celkového počtu pracovníkov v poľnohospodárstve tvoria viac ako 3/4 ľudia starší ako 40 rokov. Stále najväčšie zastúpenie mali päťdesiatnici 36,5 %, čo predstavuje nárast v porovnaní s rokom 2007 o 0,9 percentuálneho bodu. Na túto vekovú kategóriu sa výrazne dotiahla skupina pracovníkov vo veku 40 - 49 roční, ktorí v roku 2008 tvorili 35,4 % z celkového počtu pracovníkov. Práve v tejto kategórii došlo k najväčšiemu medziročnému nárastu, a to o 4,0 percentuálneho bodu. Najvýraznejší pokles bol zaznamenaný u tridsiatnikov, hlavne v kategórii 35 - 39 roční (-4,3 percentuálneho bodu). Dôvodom tohto výrazného poklesu bolo, že v roku 2007 veľká časť pracovníkov mala 39 rokov. O rok neskôr už títo pracovníci spadali do vekovej kategórie 40 - 44 roční, kde došlo k nárastu o 4,7 percentuálneho bodu. V najstaršej vekovej kategórii sa zvýšil počet pracovníkov z 378 v roku 2007 na 868 pracovníkov v roku 2008.

Tab. 18: *Veková štruktúra pracovníkov poľnohospodárstva v rokoch 2007 a 2008*

Vekové kategórie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2007
	2007	2008	
15-19 r.	0,1 %	0,3 %	0,2
20-24 r.	3,7 %	4,0 %	0,3
25-29 r.	5,6 %	4,3 %	-1,3
30-34 r.	7,4 %	6,8 %	-0,6
35-39 r.	11,5 %	7,2 %	-4,3
40-44 r.	13,0 %	17,7 %	4,7
45-49 r.	18,4 %	17,7 %	-0,7
50-54 r.	20,5 %	21,6 %	1,1
55-59 r.	15,1 %	14,9 %	-0,2
60-64 r.	4,2 %	4,3 %	0,1
65 a viac r.	0,5 %	1,2 %	0,7

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2008, 2009, ŠÚ SR, VZPS

Ak sledujeme celkovú zmenu medzi rokmi 2008 a 2006, môžeme konštatovať, že najväčší nárast bol zaznamenaný v skupine štyridsiatikov (+3,9 percentuálneho bodu) a najvýraznejší pokles v skupine tridsiatnikov (-6,9 percentuálneho bodu). Hlavnou príčinou týchto zmien je fakt, že veľká skupina pracovníkov mala v sledovanom období okolo

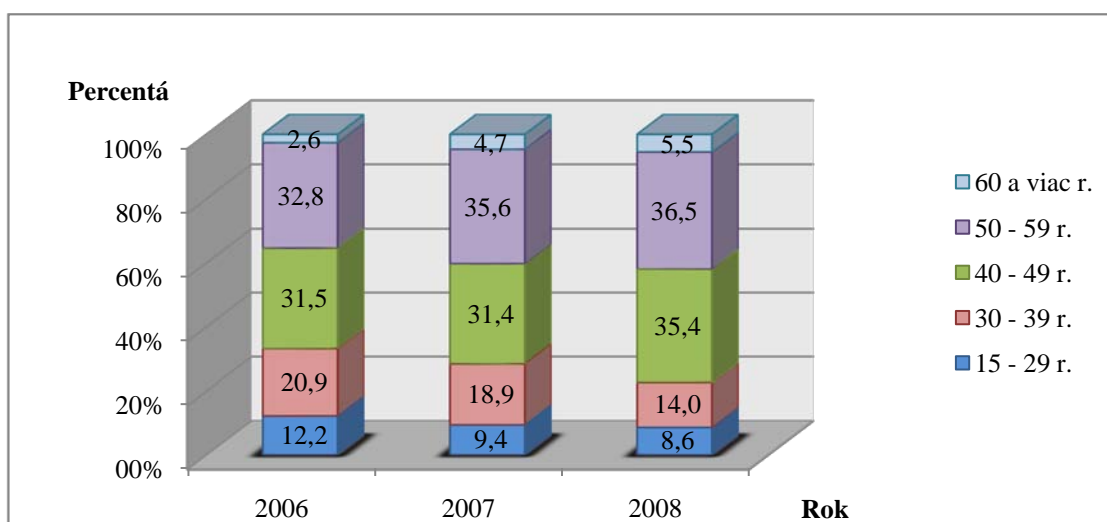
39 rokov, a preto nastalo prirodzené preskupenie medzi týmito vekovými kategóriami. Veľmi nepriaznivý vývoj nastal v jednej z najproduktívnejších vekových kategórií 25 - 29 roční, v ktorej celkové stavy klesli takmer o polovicu (z 5 728 pracovníkov v roku 2006 na 3 109 v roku 2008).

Tab. 19: Veková štruktúra pracovníkov poľnohospodárstva v rokoch 2006 a 2008

Vekové kategórie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2006
	2006	2008	
15-19 r.	0 %	0,3 %	0,3
20-24 r.	4,8 %	4,0 %	-0,8
25-29 r.	7,4 %	4,3 %	-3,1
30-34 r.	8,6 %	6,8 %	-1,8
35-39 r.	12,3 %	7,2 %	-5,1
40-44 r.	12,3 %	17,7 %	5,4
45-49 r.	19,2 %	17,7 %	-1,5
50-54 r.	21,2 %	21,6 %	0,4
55-59 r.	11,6 %	14,9 %	3,3
60-64 r.	2,1 %	4,3 %	2,2
65 a viac r.	0,5 %	1,2 %	0,7

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2009, ŠÚ SR, VZPS

Obr. 13: Veková štruktúra pracovníkov



Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, 2009, ŠÚ SR, VZPS, vlastný výpočet

### 4.3.2 Vzdelanostná štruktúra pracovníkov

Podľa výberového zisťovania pracovných síl pôsobilo v poľnohospodárstve v roku 2006 z hľadiska vzdelanostnej štruktúry 37 616 vyučených pracovníkov, čo predstavuje 48,6 %. Za nimi nasledovali pracovníci s úplným stredným odborným vzdelaním - 15 557 (20,1 %). Pomerne vysoké zastúpenie mali v poľnohospodárstve aj pracovníci so základným vzdelaním, ktorých bolo 11 920 (15,4 %). Skupinu pracovníkov s najhodnotnejším dosiahnutým vzdelaním, vysokoškolským, predstavovalo iba 5960 pracovníkov (7,7 %). Takto nízke percento vysokoškolsky vzdelaných ľudí vypovedá o nepriaznivej vzdelanostnej štruktúre pracovnej sily v poľnohospodárstve.

V roku 2007 pracovalo v poľnohospodárstve o 923 vyučených pracovníkov menej ako v roku 2006. Avšak percentuálne zastúpenie týchto pracovníkov zostalo na úrovni 48,6 %, pretože klesol celkový počet pracovníkov v poľnohospodárstve. Najväčší medziročný úbytok nastal u pracovníkov so základným vzdelaním o 2,8 percentuálneho bodu, čo predstavuje pokles z 11 920 na 9 513 pracovníkov. Znížil sa i podiel pracovníkov so stredoškolským vzdelaním bez maturity o 1,1 percentuálneho bodu a mierne aj vyučených s maturitou o 0,4 percentuálneho bodu. Naopak v ostatných kategóriách podiely vzrástli, najvýraznejšie u pracovníkov s úplným stredným odborným vzdelaním o 1,7 percentuálneho bodu, čo v absolútnom vyjadrení znamená nárast o 902 pracovníkov. Zvýšil sa i podiel vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov o 1,6 percentuálneho bodu, teda o 1 062 zamestnancov. Z toho vyplýva, že vzdelanostná štruktúra pracovníkov v poľnohospodárstve sa mierne zlepšila, najmä vďaka nárastu pracovníkov s vysokoškolským a úplným stredným odborným vzdelaním a poklesu pracovníkov so základným vzdelaním.



Tab. 20: Vzdelanostná štruktúra pracovníkov poľnohospodárstva v rokoch 2006 a 2007

Dosiahnuté vzdelanie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2007 / 2006
	2006	2007	
Základné	15,4 %	12,6 %	-2,8
Vyučení	48,6 %	48,6 %	0
Stredné (bez maturity)	3,5 %	2,4 %	-1,1
Vyučení s maturitou	2,3 %	1,9 %	-0,4
Úplné stredné všeobecné	2,3 %	2,9 %	0,6
Úplné stredné odborné	20,1 %	21,8 %	1,7
Vyššie odborné	0,1 %	0,5 %	0,4
Vysokoškolské	7,7 %	9,3 %	1,6

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, ŠÚ SR, VZPS

V roku 2008 došlo v porovnaní s rokom 2007 k nárastu v kategórii vyučených pracovníkov o 1 120 pracovníkov (+3,7 percentuálneho bodu). Táto kategória tvorila viac ako polovicu všetkej pracovnej sily v poľnohospodárstve (52,3 %). Zvýšil sa aj počet zamestnancov so základným vzdelaním o 1 115 zamestnancov (+2,1 percentuálneho bodu). Podobne ako v predchádzajúcich rokoch, druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili pracovníci s úplným stredným odborným vzdelaním, hoci ich počet v absolútnom vyjadrení klesol o 2 361 pracovníkov, teda o 2,3 percentuálneho bodu. Najvyšší pokles na percentuálnom zastúpení pracovníkov bol zaznamenaný u vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov (-2,6 percentuálneho bodu). Znížil sa i počet zamestnancov s úplným stredným všeobecným vzdelaním z 2 190 v roku 2007 na 868 pracovníkov v roku 2008. Hoci v roku 2007 nastalo prechodné zlepšenie vo vzdelanostnej štruktúre pracovnej sily v poľnohospodárstve, rok 2008 znamenal návrat k dlhodobo sa zhoršujúcej kvalifikovanosti pracovníkov.

Tab. 21: *Vzdelanostná štruktúra pracovníkov poľnohospodárstva v rokoch 2007 a 2008*

Dosiachnuté vzdelanie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2007
	2007	2008	
Základné	12,6 %	14,7 %	2,1
Vyučení	48,6 %	52,3 %	3,7
Stredné (bez maturity)	2,4 %	2,8 %	0,4
Vyučení s maturitou	1,9 %	2,4 %	0,5
Úplné stredné všeobecné	2,9 %	1,2 %	-1,7
Úplné stredné odborné	21,8 %	19,5 %	-2,3
Vyššie odborné	0,5 %	0,4 %	-0,1
Vysokoškolské	9,3 %	6,7 %	-2,6

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2008, 2009, ŠÚ SR, VZPS

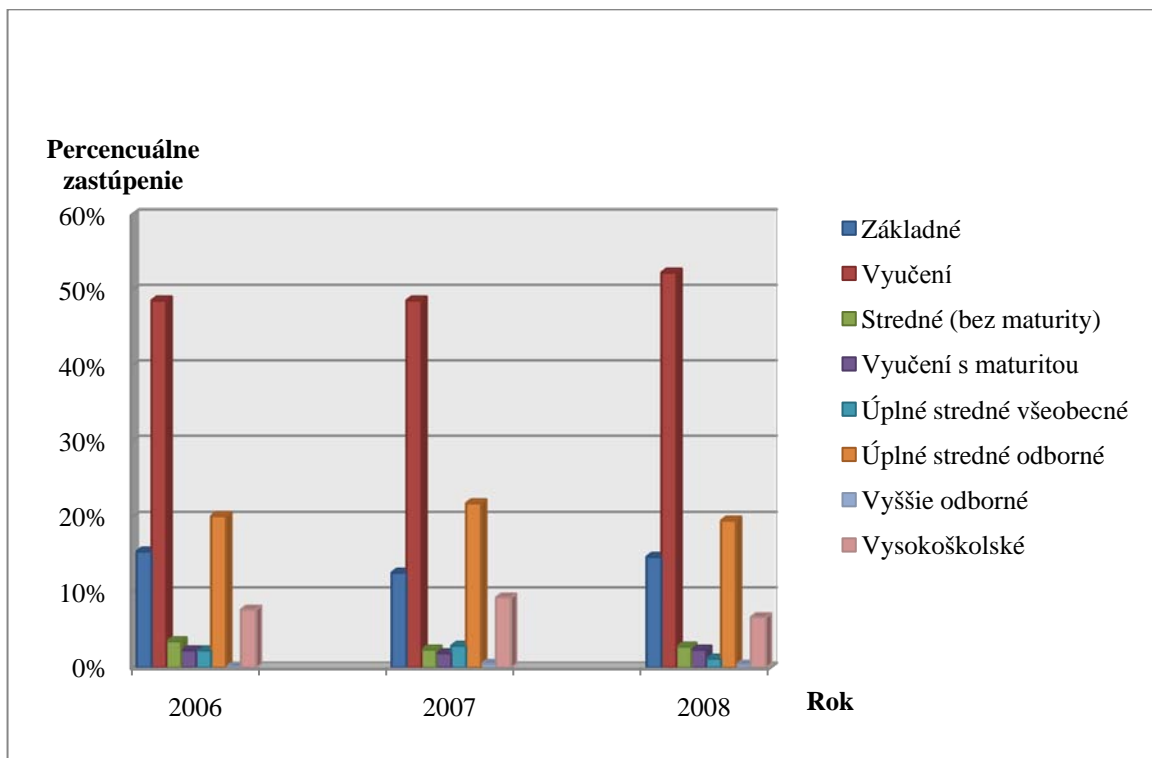
Z porovnania rokov 2008 a 2006 je zrejmé, že v priebehu dvoch rokov sa najvýraznejšie zvýšil podiel vyučených pracovníkov o 3,7 percentuálneho bodu. Čiastočne vzrástol aj podiel pracovníkov s vyšším odborným vzdelaním o 0,3 percentuálneho bodu a nepatrne aj vyučených s maturitou o 0,1 percentuálneho bodu. Podiely, ale aj absolútne počty pracovníkov v ostatných kategóriách klesli v priebehu týchto dvoch rokov. Najviac sa znížil počet pracovníkov s vysokoškolským vzdelaním o 1 116 (-1,0 percentuálneho bodu) a úplným stredným všeobecným o 913 pracovníkov (-1,1 percentuálneho bodu).

Tab. 22: *Vzdelanostná štruktúra pracovníkov poľnohospodárstva v rokoch 2006 a 2008*

Dosiachnuté vzdelanie	Percentuálne zastúpenie		Rozdiel 2008 / 2006
	2006	2008	
Základné	15,4 %	14,7 %	-0,7
Vyučení	48,6 %	52,3 %	3,7
Stredné (bez maturity)	3,5 %	2,8 %	-0,7
Vyučení s maturitou	2,3 %	2,4 %	0,1
Úplné stredné všeobecné	2,3 %	1,2 %	-1,1
Úplné stredné odborné	20,1 %	19,5 %	-0,6
Vyššie odborné	0,1 %	0,4 %	0,3
Vysokoškolské	7,7 %	6,7 %	-1,0

Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2009, ŠÚ SR, VZPS

Obr. 14: Vzdelanostná štruktúra pracovníkov



Zdroj: Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007, 2008, 2009, ŠÚ SR, VZPS, vlastné spracovanie

## 5 Diskusia

### 5.1 Kvantitatívna reprodukcia ľudských zdrojov

Podľa ŽAJU (2002) pokračuje proces znižovania zamestnanosti v podnikoch poľnohospodárskej prvovýroby. Hovorí o dvoch tendenciách vývoja: pokles zamestnanosti u poľnohospodárskych družstiev a štátnych podnikov a na druhej strane zvyšovanie počtu pracovníkov v novovznikajúcich obchodných spoločnostiach. Počet pracovníkov v týchto obchodných spoločnostiach nie je ale tak zásadný, aby zvrátil celkový pokles pracovných síl v poľnohospodárstve a bude narážať nielen na hranice regionálneho hospodárenia s pracovnými silami, a tým i na produktivitu živej práce, ale na druhej strane na požiadavky zvyšovania zamestnanosti vidieckej populácie. Aj ŠIMO (2006) poukazuje na to, že po transformácii podnikateľských subjektov hospodáriacich na pôde dochádza postupne k veľmi prudkému poklesu zamestnancov. Daná situácia je vyvolaná najmä vysokou nákladovosťou na agrárne komodity. Významným znížením najmä štátnych zamestnancov, dochádza k zmenám v riadiacich a organizačných štruktúrach podnikov, v prospech štíhlych či plochých riadiacich štruktúr podnikov, kumulácii niektorých funkčných pozícií, tvorbe racionálnych vnútro podnikových organizačných jednotiek a celého radu ďalších opatrení, zameraných na zníženie početnosti zamestnancov. Významným podielom k zníženiu zamestnanosti v poľnohospodárskej prvovýrobe prispeli aj racionálne výrobné štruktúry v rastlinnej a živočíšnej výrobe.

Na základe analýzy kvantitatívnej reprodukcie ľudských zdrojov realizovanej v tejto diplomovej práci je možné vysloviť rovnaký záver ako majú vyššie uvedení autori. Celkový počet pracovníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe klesol v priebehu rokov 2006 až 2008 o 5 871 pracovníkov (-13,04 %). Z hľadiska samosprávnych krajov najväčší úbytok zamestnancov v relatívnom vyjadrení evidovali v Prešovskom kraji (-22,24 %). Za ním nasledoval Trenčiansky kraj (-16,08 %), Bratislavský (-15,78 %), Trnavský (-14,73 %) a Nitriansky kraj (-13,71 %). Najmenší relatívny pokles počtu zamestnancov bol evidovaný v Žilinskom (-8,70 %) a Banskobystrickom kraji (-8,72 %). Jednoznačne najväčšia zamestnanosť v poľnohospodárskej prvovýrobe sa udržuje v Nitrianskom kraji, ktorý zamestnáva takmer 1/4 všetkých pracovníkov. Opačná situácia je v Bratislavskom kraji, v ktorom aj kvôli najmenej rozlohe spomedzi všetkých samosprávnych krajov SR pôsobí iba menej ako 6,5 % všetkých pracovníkov poľnohospodárskej prvovýroby.

Z pohľadu právnych foriem jednoznačne najvyšší počet pracovníkov poľnohospodárskej prvovýroby pôsobí v poľnohospodárskych družstvách. Zároveň v tomto type právnych foriem dochádza v rokoch 2006 až 2008 k najväčšiemu absolútnemu poklesu zamestnancov. Ich počty klesli z 29 270 v roku 2006 na 24 193 v roku 2008. Práve z tohto dôvodu rástol podiel pracovníkov v obchodných spoločnostiach, hlavne v spoločnostiach s ručením obmedzeným (+2,43 percentuálneho bodu). Podiel poľnohospodárskych družstiev klesol zo 65,03 % v roku 2006 na 61,81 % v roku 2008.

Z analýzy sociálno-demografickej štruktúry robotníkov v poľnohospodárskej prvovýrobe je vidieť výrazná prevaha v zastúpení mužov. Predstavujú 3/4 všetkých robotníkov, zatiaľ čo ženy - robotníčky tvoria iba 1/4. Táto disparita sa v priebehu sledovaných rokov postupne prehľbovala. Z právnych foriem, s výnimkou štátnych a príspevkových organizácií je najväčšia disparita pohlaví v rokoch 2006 a 2007 v spoločnostiach s ručením obmedzeným. V roku 2008 sa situácia mierne zmenila, pretože najväčší rozdiel medzi počtami robotníkov a robotníčok bol zaznamenaný v poľnohospodárskych družstvách. Protipólom sú akciové a verejno-obchodné spoločnosti, v ktorých bola najmenšia disparita v priebehu všetkých troch sledovaných rokov. V roku 2008 pôsobilo v poľnohospodárskej prvovýrobe o 5 115 robotníkov menej ako v roku 2006. V absolútnom vyjadrení sa znížil počet mužských robotníkov 2,5 násobne viac ako robotníčok. Percentuálne však tieto zmeny boli približne na rovnakej úrovni, u mužov (-14,20 %), u žien (-15,98 %). Najväčší pokles bol zaznamenaný v poľnohospodárskych družstvách, pričom absolútny úbytok mužov bol trojnásobne vyšší ako žien.

Najpočetnejšou skupinou z hľadiska profesií v poľnohospodárskej prvovýrobe boli robotníci v živočíšnej výrobe, ktorých podiel sa v priebehu sledovaných rokov 2006 až 2008 pohyboval tesne pod hranicou 28 %. Za nimi nasledovali vedúci technickí a administratívni zamestnanci s podielom na hranici 21 %. Tretiu skupinu z hľadiska početnosti predstavovali robotníci v rastlinnej výrobe, ktorých podiel medziročne stúpал až na hodnotu 18,95 % v roku 2008. Najmenej zastúpenou profesiou boli ostatní zamestnanci, ktorých podiel neprekročil hranicu 9 %. V období medzi rokmi 2006 a 2008 sa v poľnohospodárskej prvovýrobe SR zvýšil podiel robotníkov v rastlinnej výrobe o 0,64 percentuálneho bodu a vedúcich technických a administratívnych zamestnancov o 0,61 percentuálneho bodu. Účasť ostatných profesií sa znížila, hlavne remeselníkov a opravárov (-0,76 percentuálneho bodu).

Z hľadiska krajov sa v profesijnej štruktúre pomerne výrazne odlišuje Bratislavský kraj od celoslovenského priemeru. Najpočetnejšou skupinou v tomto kraji v roku 2006 boli robotníci v rastlinnej výrobe (29,50 %) a vedúci technickí a administratívni zamestnanci (29,26 %). Až na treťom mieste skončili robotníci v živočíšnej výrobe (17,35 %). Bratislavský kraj sa vyznačuje aj tým, že mal najnižší podiel ostatných zamestnancov zo všetkých krajov (7,37 %). Viac ako 1/3 pracovníkov v Banskobystrickom kraji predstavovali robotníci v živočíšnej výrobe (34,66 %). Profesia remeselníci a opravári bola najviac zastúpená v Nitrianskom kraji (16,27 %). V priebehu rokov 2006 až 2008 najväčšiu kladnú zmenu v podiele jednotlivých profesií bol zaznamenaný u robotníkov v rastlinnej výrobe v Bratislavskom kraji (+3,08 percentuálneho bodu). Zároveň v tomto kraji bol evidovaný aj najvyšší pokles u skupiny vedúcich technických a administratívnych zamestnancov (-1,94 percentuálneho bodu). V ostatných krajoch ich podiel stúpol. Nárast percenta robotníkov v rastlinnej výrobe nastal v takmer všetkých krajoch s výnimkou Trnavského a Trenčianskeho. Čo sa týka remeselníkov a opravárov, ich percentuálne zastúpenie na profesijnej štruktúre sa najviac znížilo v Košickom (-1,46 percentuálneho bodu) a Nitrianskom kraji (-1,34 percentuálneho bodu). V Trenčianskom a Banskobystrickom kraji sa ich podiel zvýšil. Podiel robotníkov v živočíšnej výrobe stúpol v Trenčianskom (+0,96 percentuálneho bodu), Žilinskom (+1,06 percentuálneho bodu) a Košickom kraji (1,23 percentuálneho bodu).

Na základe sledovania profesijnej štruktúry v poľnohospodárskych družstvách, v spoločnostiach s ručením obmedzeným a akciových spoločnostiach sme dospeli k nasledovným záverom. Poľnohospodárske družstvá v roku 2006 zamestnávali najvyšší počet robotníkov živočíšnej výroby spomedzi sledovaných právnych foriem (28,63 %). Iba 16,51 % - né zastúpenie mali robotníci v rastlinnej výrobe. Iná situácia bola v spoločnostiach s ručením obmedzeným. Robotníci v rastlinnej a živočíšnej výrobe mali v tejto právnej forme takmer rovnaké zastúpenie, s miernou prevahou robotníkov v živočíšnej výrobe. V akciových spoločnostiach bolo zaznamenané podobné poradie v profesijnej štruktúre, avšak percentuálne zastúpenie sa v niektorých profesiách výrazne líšilo od spoločností s ručením obmedzeným. Za zmienku stojí výrazne vyššie zastúpenie robotníkov v živočíšnej výrobe (27,15 %) v porovnaní s robotníkmi v rastlinnej výrobe (18,86 %). Celková zamestnanosť v poľnohospodárskej prvovýrobe v priebehu rokov 2006 až 2008 klesala, a preto pochopiteľne aj vo všetkých právnych formách sa absolútne počty zamestnancov znížili. Výnimku tvorili iba spoločnosti s ručením obmedzeným, kde nastal nárast o 17 pracovníkov.

## 5.2 Kvalitatívna reprodukcia ľudských zdrojov

Podľa názoru **CÍSAROVEJ** (2009) sa v kategórii pracovníkov v poľnohospodárstve nachádza najviac zamestnancov staršej generácie zo všetkých odvetví národného hospodárstva. Vo vekovej skupine od 50 do 55 rokov veku je ich podiel až 22%. V nasledujúcej vekovej kategórii od 55 do 59 rokov je tiež vysoký percentuálny podiel (15,8%). **GAŠPAROVIČ** (2007) má podobný názor. Tvrdí, že v poľnohospodárstve sa pretrhla generačná kontinuita. Kedysi bežal život na družstve v pravidelnom cykle. Starší zaúčali nástupcov. Dnes je cyklus narušený. Starší ľudia pomaly odchádzajú a niet mladých, ktorí by ich nahradili. Mladí ľudia dávajú skôr prednosť práci v priemysle, kde je ponuka pracovných miest zaujímavejšia. Priemerný vek pracovníka v agrosektore je medzi 45 a 50 rokmi a každoročne stúpa o ďalších 0,7 – 0,8 roka. Takýmto tempom by sa koncom budúceho desaťročia priemerný vek pracovníka v poľnohospodárstve priblížil veku odchodu do dôchodku. Na základe výsledkov v diplomovej práci sa dá iba súhlasiť s názormi oboch vyššie uvedených autorov. Priemerný vek pracovníkov v poľnohospodárstve sa pohybuje okolo 45 rokov. Až 3/4 pracovníkov v poľnohospodárstve v roku 2008 tvorili ľudia starší ako 40 rokov. Najväčšie zastúpenie mali päťdesiatnici 36,5 % a štyridsiatnici 35,4 %. Najväčší nárast v priebehu rokov 2006 - 2008 bol zaznamenaný v skupine štyridsiatnikov (+3,9 percentuálneho bodu) a najvýraznejší pokles v skupine tridsiatnikov (-6,9 percentuálneho bodu). Veľmi negatívny vývoj nastal vo vekovej kategórii 25 - 29 roční, v ktorej celkové stavy klesli takmer o polovicu (z 5 728 pracovníkov v roku 2006 na 3 109 v roku 2008). Sumárne sa celková veková štruktúra pracovníkov v poľnohospodárstve v priebehu sledovaných rokov zhoršovala.

Vzdelanostná úroveň pracujúcich v pôdohospodárstve má podľa **BUJŇÁKOVEJ** (2010) celkove mierne sa zvyšujúcu úroveň. V kvalifikačnej štruktúre sú najviac zastúpení absolventi stredných odborných škôl a pracovníci so základným vzdelaním. Ale zvyšuje sa aj podiel vysokoškolsky vzdelaných farmárov, potravinárov, veterinárov a lesníkov. Z hľadiska analýzy vzdelanostnej štruktúry pracovníkov v poľnohospodárstve, ktorá bola uskutočnená v diplomovej práci, nie je možné v plnej miere sa stotožniť s týmto názorom. Najviac zastúpenou skupinou v poľnohospodárstve z hľadiska vzdelanostnej štruktúry v roku 2006 boli vyučení pracovníci (48,6 %). Až za nimi nasledovali pracovníci s úplným stredným odborným vzdelaním (20,1 %) a pracovníci so základným vzdelaním (15,4 %). Vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov pôsobiacich v oblasti

poľnohospodárstva bolo iba 7,7 %. **BUJŇÁKOVÁ** (2010) ďalej tvrdí, že vzdelanostná úroveň pracovníkov má mierne sa zvyšujúcu úroveň. S týmto názorom tiež nie je možné celkom súhlasiť. V roku 2007 síce nastalo na základe údajov zo ŠÚ SR mierne zlepšenie vo vzdelanostnej štruktúre pracujúcich v poľnohospodárstve, ale toto zlepšenie bolo iba prechodné. V uvedenom roku sa zvýšil podiel pracovníkov s úplným stredným odborným vzdelaním o 1,7 percentuálneho bodu, vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov o 1,6 percentuálneho bodu a nastal pokles pracovníkov so základným vzdelaním o 2,8 percentuálneho bodu. V roku 2008 sa situácia výrazne zhoršila. Vzástol počet pracovníkov so základným vzdelaním o 2,1 percentuálneho bodu. Negatívny medziročný vývoj bol zaznamenaný najmä u pracovníkov s úplným stredným odborným vzdelaním a vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov, ktorých podiely klesli o 2,3, resp. 2,6 percentuálneho bodu. Celkovo teda v rozpätí rokov 2006 až 2008 sa mierne zhoršila kvalifikačná štruktúra pracovníkov v poľnohospodárstve.



## Záver

Predložená diplomová práca sa zaoberá problematikou reprodukcie ľudských zdrojov v agropodnikateľských subjektoch SR v rokoch 2006 - 2008. Zameriava sa tak na kvantitatívnu ako aj na kvalitatívnu stránku. Môže slúžiť ako podklad pre predvídanie ďalšieho vývoja v oblasti ľudských zdrojov agrárneho sektora.

V poľnohospodárskej prvovýrobe aj naďalej pokračuje trend poklesu zamestnanosti, ktorý pretrváva od roku 1989. V posledných rokoch sa však podstatne spomalil. Najvyššia zamestnanosť v poľnohospodárskej prvovýrobe sa už dlhodobo udržuje v Nitrianskom kraji, hlavne vďaka svojej bohatej poľnohospodárskej tradícii a vhodným klimatickým podmienkam a rozlohe. V tomto kraji pôsobí takmer 1/4 všetkých pracovníkov poľnohospodárskej prvovýroby. Najviac spomedzi všetkých krajov sa znížila agrárna zamestnanosť v Prešovskom kraji, najmenej v Žilinskom a Banskobystrickom kraji. Poľnohospodárske družstvá obhospodarujú väčšinu poľnohospodárskej pôdy, ale ich počet sa postupne znižuje. Na ich úkor vzniká čoraz viac obchodných spoločností, ktoré sa zaoberajú väčšou diverzifikáciou činností. Tento trend sa odzrkadlil aj vo vývoji zamestnanosti v jednotlivých právnych formách. Poľnohospodárske družstvá stále zamestnávajú najväčší počet zamestnancov, ale ich podiel na agrárnej zamestnanosti sa z roka na rok znižuje. Na druhej strane obchodné spoločnosti svoj podiel mierne zvyšujú, pričom najvýraznejšie spoločnosti s ručením obmedzeným. V robotníckych profesiách je evidovaných trojnásobne viac mužov ako žien. Za analyzované obdobie sa absolútny rozdiel ešte viac prehĺbil, aj keď iba minimálne. Na tomto nerovnovážnom postavení sa najviac podieľali poľnohospodárske družstvá a spoločnosti s ručením obmedzeným. Naopak vyrovnanjšia situácia z hľadiska pohlaví je v akciových a verejno-obchodných spoločnostiach.

Znižovanie agrárnej zamestnanosti súvisí hlavne s modernizáciou technologického vybavenia poľnohospodárskych podnikov a z toho vyplývajúceho rastu produktivity práce. Produktivita práce v slovenskom poľnohospodárstve stále výrazne zaostáva za vyspelými krajinami EÚ. Množstvo vyrobenej hrubej poľnohospodárskej produkcie pripadajúcej na 1 trvale činného pracovníka v poľnohospodárstve je trojnásobne nižšie ako priemer EÚ. Zvyšovanie produktivity práce bude pokračovať, čo povedie k ďalšiemu znižovaniu agrárnej zamestnanosti. Tento nastúpený trend sa udrží až do doby, kým podiel agrárnej zamestnanosti na celkovej zamestnanosti v národnom hospodárstve neklesne na hodnotu

2,5 %, čo predstavuje priemernú hodnotu vyspelých európskych krajín. Finančná kríza, ktorá prepukla koncom roka 2008 a s ňou súvisiaca následná hospodárska kríza neovplyvnili poľnohospodárstvo tak výrazne ako napr. priemysel. Medzi negatívne javy, ktoré vyplynuli z krízy, možno zaradiť prepád nákupných cien niektorých dôležitých agrárnych komodít, predovšetkým surového kravského mlieka a pšenice. Tým sa ešte viac roztvorili cenové nožnice a poľnohospodárski prvovýrobcovia neboli schopní svojimi tržbami ani len pokrývať výrobné náklady. Niektorí z nich zareagovali znížením počtu svojich zamestnancov. Dá sa očakávať, že prvovýrobcovia budú obmedzovať svoju produkciu, a to najmä nerentabilných komodít. Ak kríza nepotrvá dlho, budú sa snažiť udržať si svojich dlhoročných zamestnancov na úkor znižovania priemerného počtu odpracovaných hodín. V letných mesiacoch je možné predpokladať väčšie využívanie sezónnych pracovníkov, aby zamestnávateľia znížili svoje mzdové náklady.

Najviac zastúpenými profesiami v poľnohospodárskej prvovýrobe boli robotníci v živočíšnej výrobe, vedúci technickí a administratívni zamestnanci a robotníci v rastlinnej výrobe. V pozorovaných rokoch vzrástli podiely robotníkov v rastlinnej výrobe a vedúcich technických a administratívnych zamestnancov. Percentuálne zastúpenie ostatných profesií kleslo, najmä skupiny remeselníkov a opravárov. Poľnohospodárske družstvá a akciové spoločnosti si dlhodobo udržiavajú výraznú prevahu robotníkov v živočíšnej výrobe nad robotníkmi v rastlinnej výrobe. Zastúpenie týchto dvoch profesijných kategórií je v spoločnostiach s ručením obmedzeným relatívne rovnocenné. Vzhľadom na zavádzanie modernejších technológií, málo rentabilný chov ošípaných ako aj nízke nákupné ceny surového kravského mlieka možno očakávať zníženie podielu robotníkov v živočíšnej výrobe. Kompenzáciou by malo byť zvýšenie podielu vedúcich technických a administratívnych zamestnancov. U kategórie remeselníkov a opravárov sa očakáva pokračujúci mierny pokles z dôvodu zavádzania nového, spoľahlivejšieho technologického vybavenia, ako aj s poskytovaním servisu priamo jeho predajcom.

Veková štruktúra pracovníkov v poľnohospodárstve sa neustále zhoršuje. V priebehu sledovaných rokov nastal výrazný nárast v počte pracovníkov starších ako 40 rokov. V roku 2008 predstavovali viac ako 3/4 z celkovej agrárnej zamestnanosti. Takmer o polovicu klesol absolútny počet pracovníkov vo veku 25 - 29 rokov. Veková štruktúra by sa mala aj naďalej vyvíjať negatívnym smerom. Zvýši sa podiel starších zamestnancov. Za jednu z príčin možno považovať neustále sa zhoršujúci demografický vývoj populácie Slovenskej republiky. Čiastočne zvrátiť nepriaznivý trend vo vekovej štruktúre pracovníkov by bolo možné prilákaním mladej generácie, hlavne čerstvých

absolventov škôl. V súčasnosti väčšina absolventov sa snaží nájsť uplatnenie v službách alebo priemysle, aj keď vyštudovali školu s poľnohospodárskym zameraním. Dôvodom je nízke platové ohodnotenie v poľnohospodárstve, v ktorom priemerné mzdy sa pohybujú nad hranicou 70 % priemerných miezd v národnom hospodárstve. Pokiaľ nenastane nárast, budú mladí ľudia i naďalej uprednostňovať prácu v iných sférach. Vzdelanostná úroveň pracovníkov v poľnohospodárstve sa od prechodu na trhovú ekonomiku zlepšovala. Avšak v priebehu rokov 2006 až 2008 mal vývoj skôr kolísavý až mierne sa zhoršujúci trend. Pretrváva výrazná prevaha vyučených pracovníkov, ktorí tvoria takmer polovicu pracovných síl v poľnohospodárstve. So značným odstupom za nimi nasledujú pracovníci s úplným stredným odborným vzdelaním a pracovníci so základným vzdelaním. Poľnohospodárstvo so svojim nízkym podielom vysokoškolsky vzdelaných pracovníkov výrazne zaostáva za ostatnými odvetviami národného hospodárstva. Možno predpokladať, že vzdelanostná úroveň pracovníkov v poľnohospodárstve bude v najbližších rokoch stagnovať. Zmena by mohla nastať až vtedy, keď pracovné pozície, ktoré si vyžadujú kvalifikovaných pracovníkov, budú lepšie platovo ohodnotené. Zvýšiť by sa mali rozdiely medzi mzdami kvalifikovanej a nekvalifikovanej pracovnej sily. To priláka viac odborníkov z oblasti poľnohospodárstva, aby sa uchádzali o pracovné miesta v tomto odvetví národného hospodárstva.

Slovensko, podobne ako celý svet, zasiahla na prelome rokov 2008 / 2009 hospodárska kríza. Niektoré podniky museli prepustiť svojich zamestnancov a medziročne sa znížil počet voľných pracovných miest v poľnohospodárstve o 60 %. Objavujú sa však prvé znaky, že kríza pomaly končí. No podniky najskôr potrebujú určitý čas, aby sa z následkov krízy spamätali, získali istotu a stabilitu na trhu. Až potom budú môcť opätovne začať vytvárať nové pracovné miesta a situácia na trhu práce sa zlepší. Významnú úlohu v tomto procese budú zohrávať priame platby z EÚ a doplnkové priame platby zo štátneho rozpočtu SR. Bez nich je existencia agrárneho sektoru nereálna.

## Zoznam použitej literatúry

1. ALEXÝ, Július - BOROŠ, Július - SIVÁK, Rudolf. 2004. *Manažment ľudských zdrojov a organizačné správanie*. Vydavateľstvo IRIS, 2004. 256 s. ISBN 80-89018-59-9.
2. ARMSTRONG, Michael. 2007. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
3. BÉBAROVÁ, E. 2006. Prognóza je dobrá. In *Financie*, 2006, č. 2, s. 38-39. ISSN 1337-0146.
4. BEZÁKOVÁ, Lýdia. 2002. *Základy práva*. Nitra: SPU, 2002. 154 s. ISBN 80-8069-118-5
5. BOŽÍK, Marián a i. 2008. Prognóza a vízia vývoja slovenského poľnohospodárstva, potravinárstva, lesníctva a vidieka. In *Sekcia pôdohospodárskej politiky a rozpočtu MP SR* [online]. 2008. [cit. 2010-03-20]. Dostupné na internete: <http://www.land.gov.sk/index.php?navID=100&id=657>
6. BUJŇÁKOVÁ, Mariana. 2010. Konkurencieschopnosť slovenského poľnohospodárstva v rámci krajín V4 v období pred a perspektívy po vstupe do EU. In *Zborník vedeckých prác z riešenia projektu VEGA č. 1/0403/09 "Prosperita poľnohospodárskej výroby pre zabezpečenie trvaloudržateľného rozvoja regiónov"*. Prešov: Prešovská univerzita, 2010. s. 21 - 29, ISBN 978-80-555-0103-1.
7. BUCHTA, Stanislav. 2005. Kolektívne pracovné vzťahy v poľnohospodárstve. In *Rodina a práca* [online]. 2005, č. 8, s. 32-43 [cit. 2010-03-20]. Dostupné na internete: <http://www.cceol.com/aspx/getdocument.aspx?logid=5&id=e68fbd31-47bf-4077-af4f-57791e66cf2e>.
8. BUCHTA, Stanislav. 2001. Profesionálne a mzdové zmeny v poľnohospodárstve. In *Ekonomika poľnohospodárstva*. Bratislava : VÚEPP, 2001, č. 1, s. 77-82. ISSN 1335-6186.
9. BUCHTA, Stanislav. 2008. Osud dediny píše i poľnohospodári. In *Verejná správa*, 2008, č. 19, s. 14 - 15.
10. CÍSAROVÁ, Ivana. 2009. Demografia - Obraz vekovej štruktúry zamestnancov In *Verejná správa* [online]. 2009, č. 10 [cit. 2010-02-28]. Dostupné na internete:

<http://www.minv.sk/?obsah-c-10&sprava=demografia-obraz-vekovej-struktury-zamestnancov-i-cisarova>

11. DONNELLY, James H. - GIBSON, James L. - IVANCEVICH, John M. 2003. *Management*. Praha : Grada, 2003. 824 s. ISBN 80-7169-422-3.
12. GAŠPAROVIČ, Matej. 2007. Mladým farma nevonía. In *Trend*, 2007, č. 47, s 14-15. ISSN 1335-0684.
13. GOZORA, Vladimír. 1992. *Riadenie personálnej práce a sociálnych služieb v agrokomplexe*. Nitra : Informa, 1992. 78 s.
14. GRZNÁR, Miroslav a i. 2006. *Podnikanie v agropotravinárstve*. 2. vyd. Bratislava : Ekonóm, 2006, 220 s. ISBN 80-225-2156-6.
15. HAJNOVIČOVÁ, Viera. 2007. Analýza zamestnanosti v SR v období 1995 - 2005. In *Slovenská štatistika a demografia*, 2007, č. 1 - 2, s. 26-54. ISSN 1210-1095.
16. HELLER, Robert. 2005. *Príručka manažéra: Všetko, čo potrebujete vedieť o podnikaní a manažmente*. Bratislava : IKAR, 2005. 256 s. ISBN 80-551-0882-X.
17. HRABĚTOVÁ, Eva. 1996. Nový prístup k řízení lidských zdrojů. In *Moderní řízení*, 1996, č. 6, s. 65.
18. Informačné listy Ministerstva pôdohospodárstva Slovenskej republiky [CD nosič].
19. KACHAŇÁKOVÁ, Anna - Nachtmannová, Oľga - Joniaková, Zuzana. 2008. *Personálny manažment*. 1. vyd. Bratislava : Iura Edition, 2008. 235 s. ISBN 978-80-8078-192-7.
20. KACHAŇÁKOVÁ, Anna. 2003. *Riadenie ľudských zdrojov : Ľudský faktor a úspešnosť podniku*. Bratislava : Sprint, 2003. 212 s. ISBN 80-89085-22-9.
21. KASSAY, Štefan. 2001. *Podnik svetovej triedy*. Nové Zámky : Stratég, 2001. 370 s. ISBN 80-88988-06-3.
22. KOUBEK, Josef. 2007. *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha : Management Press, 2007. 400 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
23. KRAMÁREKOVÁ, Hilda - NAGYOVÁ, Ľudmila - DUBCOVÁ, Alena. 2007. Regionálne disparity na území NUTS II Západné Slovensko. In *Zborník Riešenie regionálnych disparít a nerovnovážnych stavov v prírodnom a hospodárskom prostredí*, Bratislava : MERKURY, 2007, s. 78-85. ISBN 978-80-89143-55-9.
24. KUDLÁČ, Václav. 2003. *Ekonomika poľnohospodárstva*. 3. uprav. vyd. Bratislava : Príroda, 2003. 151 s. ISBN 80-07-01232-X.
25. LICHVÁROVÁ, Alexandra. 2007. Generácia Y: komplikovaný nástup. In *Revue priemyslu*, 2007, č. 10, s. 74-76, ISSN 1336-9857.

26. LUDLOW, Ron – PANTON, Fergus. 1995. *Zásady úspěšného výběru pracovníků*. Praha : Grada Publishing, 1995. 96 s. ISBN 80-7169-252-2.
27. MALEJČÍK, Albín. 2005. Problémy v reprodukci pracovních síl v poľnohospodárstve. In *Zborník vedeckých príspevkov z riešenia výskumných úloh katedry manažmentu a marketingu. Riešenie vybraných manažérskych a marketingových problémov v agropotravinárstve*. Nitra : SPU, 2005. s. 21-26 ISBN 80-8069-510-5.
28. MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
29. PAŠKA, Ľubomír. 2004. *Manažment výroby*. 3. vyd. Nitra : SPU, 2004. 182 s. ISBN 80-8069-374-9.
30. POLAKOVIČOVÁ, Dáša. 2003. *Čo je riadenie ľudských zdrojov? Ako sa dá sformulovať jeho podstata?* [online]. 2003. [cit. 2009-5-12]. Dostupné na internete: <http://www.inet.sk/clanok/606/co-je-riadenie-ludskych-zdrojov-ako-sa-da-sformulovat-jeho-podstata>
31. REPKA, Igor. 2002. *Organizácia práce*. 2. vyd. Nitra : SPU, 2002. 111 s. ISBN 80-8069-032-4.
32. RIEVAJOVÁ, Eva. a i. 2001. *Teória a politika zamestnanosti*. Bratislava: EKONÓM, 2001. 258 s. ISBN 80-225-1466-7.
33. RUDY, Ján - PIŠKANIN, Andrej. 2002. *Základy manažmentu*. 2. vyd. Bratislava : Vydavateľstvo Univerzity Komenského v Bratislave, 2002. 288 s. ISBN 80-223-1671-7.
34. *Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2007 : (stav za rok 2006)*. 2007. [online]. Nitra : ÚVTIP. 139 s. [cit. 2010-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.land.gov.sk/sk/download.php?fID=440>. ISBN 978-80-89088-56-0.
35. *Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2008 : (stav za rok 2007)*. 2008. [online]. Bratislava : NOI. 198 s. [cit. 2010-01-20]. Dostupné na internete: <http://www.land.gov.sk/sk/download.php?fID=1792>. ISBN 978-80-89088-72-0.
36. *Správa o poľnohospodárstve a potravinárstve v Slovenskej republike 2009 : (stav za rok 2008)*. 2009. [online]. Bratislava : NOI. 166 s. [cit. 2010-01-25]. Dostupné na internete: <http://www.land.gov.sk/sk/download.php?fID=2655>. ISBN 978-80-89088-85-0.

37. ŠIMO, Dušan – ŠIMOVÁ, Erika. 1996. Analýza početných stavov pracovníkov v procese transformácie v poľnohospodárstve SR. In *Acta operativo oeconomica LI*. Nitra : SPU, 1996. s. 87-90.
38. ŠIMO, Dušan. 2006. *Agrárny marketing*. 1. vyd. Nitra : SPU, 2006. 321 s. ISBN 80-8069-726-4.
39. ŠIMOVÁ, Erika. 1997. Pracovné sily v poľnohospodárstve Slovenskej republiky a ich komparácia s krajinami EÚ a CEFTA. In *Zborník vedeckých prác - Reštrukturalizácia agrárneho trhu v Slovenskej republike*. Nitra : SPU, 1997. s. 115-120.
40. *Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2006* (Pôdohospodárstvo a životné prostredie). 2007. Bratislava : ŠÚ SR, 2007. 18 s.
41. *Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2007* (Pôdohospodárstvo a životné prostredie). 2008. Bratislava : ŠÚ SR, 2008. 18 s.
42. *Štruktúra zamestnancov v poľnohospodárstve za rok 2008* (Pôdohospodárstvo a životné prostredie). 2009. Bratislava : ŠÚ SR, 2009. 18 s.
43. VICEN, Jozef. 1998. *Podnikateľská analýza*. 2. vyd. Nitra : SPU, 1998. 112 s. ISBN 80-7137-464-4.
44. VINCÚR, Pavol. a i. 2007. *Teória a prax hospodárskej politiky*. 4. vyd. Bratislava : Sprint vfra, 2007. 432 s. ISBN 978-80-89085-80-4.
45. VIŠŇOVSKÝ, Jozef – NAGYOVÁ, Ľudmila – ŠAJBIDOROVÁ, Mária. 2007. *Manažment ľudských zdrojov*. 4. vyd. Nitra : SPU, 2007. 166 s. ISBN 978-80-8069-956-7.
46. *Vybrané ukazovatele - metodické vysvetlivky*. 2009 [online] Bratislava : ŠÚ SR, [cit. 2010-03-10]. Dostupné na internete: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=4521>
47. Výkonnosť poľnohospodárskeho, lesníckeho a potravinárskeho sektora. In *Program rozvoja vidieka SR 2007 – 2013*. 2007. [online]. Bratislava : MP SR, 2007, s. 21-26. Dostupné na internete: <http://www.apa.sk/download.php?fID=1056>
48. WERTHER, William B. – DAVIS, Keith. 1992. *Lidský faktor a personální management*. Praha : Victoria Publishing, 1992. 611s. ISBN 80-85605-04-X.
49. ZOBORSKÝ, Ivan Mojmír. 1999. *Agroekonomika*. Prešov : S Press, 1999. 232 s. ISBN 80-968227-0-5.
50. ZOBORSKÝ, Ivan Mojmír. 2006. *Ekonomika poľnohospodárstva*. 1. upravené vyd. Nitra: SPU, 2006. 319 s. ISBN 80-8069-758-2.
51. ŽAJA, Jozef. 1999. *Reprodukcia ľudských zdrojov v poľnohospodársko-potravinárskom komplexe*. Nitra : SPU. 1999. 243 s. ISBN 80-7137-671-X.

52. ŽAJA, Jozef. 2000. Agrárna nezamestnanosť a jej dôsledky. In *Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie: Krízové situácie v špecifickom prostredí poľnohospodársko-potravinárskeho komplexu*. Nitra : SPU, 2000, s. 75-76. ISBN 80-7137-733-2.
53. ŽAJA, Jozef. 2002. Vývoj zamestnanosti a produktivity práce v slovenskom poľnohospodárstve. In *Medzinárodné vedecké dni 2002, Zborník vedeckých prác: Ekonomika a manažment podnikov v procese globalizácie*. I. zväzok. Nitra : SPU, 2002, s. 413. ISBN 80-8069-027-8.
54. ŽAJA, Jozef. 2003. Kvalitatívna reprodukcia agrárneho manažmentu. In *Zborník vedeckých príspevkov z riešenia vecných problémov hlavných úloh inštitucionálneho výskumu v rokoch 2000-2002*. Nitra : Agrotar, 2003, s. 131-137. ISBN 80-88943-20-5.
55. ŽAJA, Jozef. 2005. Mobilita podnikových manažmentov v agropodnikateľských subjektoch SR. In *Zborník vedeckých príspevkov z riešenia výskumných úloh: Riešenie vybraných manažérskych a marketingových problémov v agropotravinárstve*. Nitra, 2005, s. 60-65. ISBN 80-8069-510-5.



## **Prílohy**

Príloha: CD médium – diplomová práca v elektronickej podobe