

Analýza mzdového systému v neziskové organizaci Oblastní charita Blansko

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Josef Montag, PhD.

Romana Marková

Brno 2015

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat panu Ing. Josefu Montagovi, PhD. za odbornou pomoc, cenné rady a připomínky, které mi pomohly při zpracování této bakalářské práce. Děkuji také za ochotu a trpělivost při konzultacích.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Analýza mzdového systému v neziskové organizaci Oblastní charita Blansko**

vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmetná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 22. května 2015

Abstract

Marková, R. *Analysis of the wage system in the non-profit organization Charity Regional Blansko*. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2015.

This thesis deals with the analysis of the payroll system and determinants which affected the salary non-profit organization Charity Regional Blansko. The theoretical part defines the basic concepts related to the labor market, human capital, compensation and payroll system. In the practical part the nonprofit organization and its payroll system. In this section, using regression analysis tested whether selected determinants affecting the level of wages. As a basis for the analysis used data collected by the Regional Caritas Blansko containing information about individual employees observed over time. The response variable is the amount of gross wages. Explanatory variable is age, gender, educational attainment and experience from the existing per-employer.

Keywords

Human capital, wages, payroll system, regression analysis, age, education, employees

Abstrakt

Marková, R., *Analýza mzdového systému v neziskové organizaci Oblastní charita Blansko*. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2015.

Bakalářská práce se zabývá analýzou mzdového systému a determinantů ovlivňujících výši mzdy v neziskové organizaci Oblastní charita Blansko. V teoretické části práce jsou definovány základní pojmy týkající se trhu práce, lidského kapitálu, odměňování a mzdového systému. V praktické části je představena nezisková organizace a její mzdový systém. V této části je pomocí regresní analýzy testováno, zda vybrané determinanty ovlivňují výši mzdy. Jako podklad k analýze slouží data získaná v Oblastní charitě Blansko obsahující informace o jednotlivých zaměstnancích pozorovaných v čase. Vysvětlovanou proměnnou je výše hrubé mzdy. Vysvětlující proměnné jsou věk, pohlaví, dosažené vzdělání a praxe u stávajícího zaměstnavatele.

Klíčová slova

Lidský kapitál, mzda, mzdový systém, regresní analýza, věk, vzdělání, zaměstnanci

Obsah

1	Úvod a cíl práce	13
2	Literární rešerše	14
2.1	Trh práce	14
2.2	Lidský kapitál.....	15
2.2.1	Gary Stanley Becker	15
2.2.2	Jacob Mincer	16
2.3	Odměňování	17
2.3.1	Mzda	17
2.3.2	Plat.....	18
2.4	Mzdový systém.....	19
2.4.1	Tvorba mzdového systému	20
2.4.2	Hodnocení práce.....	20
2.5	Determinanty ovlivňující výši mzdy	21
2.5.1	Věk	21
2.5.2	Vzdělání.....	21
2.5.3	Ostatní faktory.....	22
3	Oblastní charita Blansko	23
3.1	Představení organizace.....	23
3.2	Mzdový systém.....	24
3.2.1	Zařazení zaměstnanců do mzdových tříd a stupňů	24
3.2.2	Osobní ohodnocení.....	26
3.2.3	Ostatní příplatky.....	26
3.2.4	Odměny	27
4	Data	28
4.1.1	Deskriptivní statistika dat	28
4.1.2	Regresní analýza.....	29
5	Analýza determinantů ovlivňující mzdu	31

6	Závěr	33
7	Literatura	35

Seznam tabulek

Tab. 1	Kvalifikační předpoklady vzdělání	19
Tab. 2	Zařazení vedoucích zaměstnanců dle stupňů řízení	26
Tab. 3	Zvláštní příplatky	27
Tab. 4	Deskriptivní statistiky dat Oblastní charity Blansko	28
Tab. 5	Proměnné modelu	30
Tab. 6	Závislost mzdy na proměnných	31
Tab. 7	Srovnání regresních koeficientů	32

1 Úvod a cíl práce

Základní zásadou pracovněprávního vztahu je spravedlivé odměňování zaměstnanců, stejně jako rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Odměňování je proces, který zajišťuje finanční i nefinanční ohodnocení zaměstnanců za to, čím přispívají organizaci. Každá firma nebo organizace si chce udržet kvalitní zaměstnance. Pravidelně přehodnocuje, zda je systém odměňování nastaven ke spokojenosti zaměstnanců i zaměstnavatele. Systém odměňování vychází ze strategie firmy nebo organizace. Odměna za provedenou práci je jedním z nejdůležitějších parametrů pracovního poměru. Mzdovým systémem a odměňováním se budu zabývat dále ve své práci.

Hlavním cílem této bakalářské práce je analýza mzdového systému a determinantů ovlivňujících výši mzdy v neziskové organizaci Oblastní charita Blansko. První část je zaměřena na teoretické poznatky týkající se lidského kapitálu, trhu práce, odměňování a mzdového systému. Druhou částí je představení neziskové organizace a popis jejího mzdového systému. Ve třetí části jsou uvedena data potřebná k analýze determinantů a k sestavení regresní funkce. V poslední části je provedena regresní analýza, která testuje, jak vybrané determinanty (věk, pohlaví, dosažené vzdělání a praxe u stávajícího zaměstnavatele) ovlivňují výši mzdy u jednotlivých zaměstnanců charity.

Data obsahují údaje celkem o 108 zaměstnancích. Personální údaje týkající se věku, počtu odpracovaných hodin a pracovní pozice jsem získala z účetního systému Vema, který charita používá. Zbylé údaje jako je nejvyšší dosažené vzdělání, počet let praxe u stávajícího zaměstnavatele a výše příplatků jsem musela dohledat v osobních složkách zaměstnanců. V excelu jsem si vytvořila pomocnou tabulku, kde jsem měla veškeré potřebné údaje o zaměstnancích a o vývoji jejich mezd v čase. Na základě této tabulky jsem v programu STATA provedla regresní analýzu.

Výsledné koeficienty ovlivňující mzdu v neziskové organizaci porovnávám v poslední části práce s údaji za celkový trh ČR, Francie, Maďarska a Ruska.

2 Literární rešerše

S ohledem na zvolené téma dojde v literární rešerši k obeznámení základních pojmů týkajících se trhu práce, lidského kapitálu, mzdového systému, odměňování a faktorů ovlivňujících výši mzdy. Tyto poznatky budou využity v praktické části bakalářské práce.

2.1 Trh práce

Práce je činnost, jejímž nositelem je člověk. Z tohoto důvodu ovlivňuje práci řada neekonomických faktorů, což působí na situaci na trhu práce, zejména na vývoj nabídky. Trh práce je místem, kde se prostřednictvím nabídky a poptávky po práci utváří podmínky zaměstnanosti včetně mezd a platů. Bývá často předmětem politických zásahů nebo místem politických střetů. Předmětem směny na trhu je práce. Ta je od osobnosti člověka neoddělitelná. Zaměstnanci (prodávající) a zaměstnavatelé (kupující) uplatňují různé preference. Nerozhodují se jen podle mzdy (ceny práce), ale i podle řady dalších faktorů (prestiž povolání, rizikovost práce atd.)

Nabídka práce je tvořena množstvím práce, kterou nabízí lidé. Hlavní determinanty nabídkové strany trhu práce jsou:

- reálné mzdy, jejich současná i očekávaná úroveň,
- majetkové poměry domácností,
- mimopracovní příjmy, včetně státních transferů,
- demografický vývoj, tj. počet a struktura obyvatelstva podle pohlaví a věku,
- míra ekonomické aktivity obyvatelstva,
- pracovní zvyky, kultura a tradice. (Dvořáková, 2007)

Poptávka je tvořena firmami. Tvoří ji množství pracovních sil, které firmy poptávají do výroby. Determinanty poptávkové strany trhu práce jsou:

- cena práce, výše reálné mzdy nebo mzdového tarifu,
- poptávka po produktech a službách a jejich cena,
- produktivita práce,
- ceny ostatních vstupů,
- očekávané budoucí tržby,
- volná disponibilní pracovní síla na trhu práce. (Dvořáková, 2007)

Vývoj na trhu práce doprovází nepružnost poptávky po práci. Zaměstnavatelé jsou omezeni kolektivními smlouvami a pracovněprávními podmínkami. Hlavní podstatou trhu práce je alokace pracovních sil mezi zaměstnavatele. Na trhu práce dochází k vzájemnému působení mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a státem, resp. mezi jejich orgány. (Dvořáková, 2007)

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, tzv. při rovnovážné mzdové sazbě. Ta je dána průsečíkem tržní křivky nabídky práce a tržní křivky poptávky po práci. Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné vzniká

na trhu nedostatek nebo přebytek práce. Jestliže je tržní mzda vyšší než rovnovážná, nabízené množství práce je vyšší než poptávané. To znamená, že na trhu vzniká nezaměstnanost. Pokud bude mzdová sazba nižší než rovnovážná, nabízené množství práce je nižší, než poptávané.

2.2 Lidský kapitál

Termín lidský kapitál se v teorii řízení lidských zdrojů začal vyskytovat nedávno. Poprvé byl použit v 60. letech 20. století. Tento pojem blíže specifikoval Theodor W. Schultz. Vysvětlil jej následujícím způsobem: „Vezměte v úvahu všechny lidské schopnosti, ať už vrozené či získané. Ty, které jsou cenné a mohou být vhodným investováním rozšířeny, budou tvořit lidský kapitál.“ (Koubek, 2007)

Znaky lidského kapitálu jako jsou flexibilita a kreativita jedinců, jejich umění rozvíjet během času své znalosti a dovednosti jsou velmi důležité pro výkon každé organizace. Znalosti, dovednosti a schopnosti jedinců jsou tím, co vytváří hodnotu. Je nutné věnovat pozornost získávání, stabilizaci, rozvíjení a uchovávání lidského kapitálu, který tito jedinci představují.

Standardní teorie lidského kapitálu předpokládá, že výše mzdy jednotlivce je ovlivněna osobnostními charakteristikami ovlivňujícími produktivitu práce. Nejvíce se o rozpracování tohoto tématu zasloužil Gary S. Becker., jehož učitelem byl Milton Friedman, který pojem lidský kapitál zavedl.

2.2.1 Gary Stanley Becker

Gary S. Becker získal v roce 1992 Nobelovu cenu za ekonomii. Byla mu udělena za to, že ukázal, jak lze analýzou zájmů jednotlivce vysvětlit podstatnou část jeho chování a jednání. Výrazně změnil způsob, jímž ostatní ekonomové přemýšlejí o řadě důležitých ekonomických otázek. To zahrnovalo zejména pohlížení na vzdělání jako investici. Zkoumal, jak rodiny alokují svůj čas. Řešil otázky, kdo vydělal a kdo prodělal na diskriminaci. Vysvětloval, jak se ženy rozhodují v otázce rodičovství. Zdůrazňoval, že se ekonomie od jiných věd neliší předmětem zkoumání člověka, ale svým přístupem.

O velký rozvoj pojmu lidského kapitálu se zasloužil v díle *Human Capital* (1964). V tomto díle vysvětlil mzdové rozdíly na základě rozdílů v dosaženém vzdělání. Předpokládal, že lidé investují do svého vzdělání kvůli budoucímu vyššímu výdělku. „Analýza lidského kapitálu předpokládá, že vzdělání zvyšuje výdělky a produktivitu hlavně poskytováním znalostí a zkušeností.“ (Becker, 1993).

Rozpracoval teoretické základy pro rozhodování o investicích do lidského kapitálu formou vzdělání a výchovy, ochrany zdraví a migrace. Vzdělání v jeho pojetí není jen klasické navštěvování školy. Radí sem i další vzdělání dosahované v důsledku pracovního trhu. Jedná se např. o kvalifikační kurzy apod. Vzdělání obsahuje dle Beckera i vědomosti nabyté během života, získané např. četbou knih, práci s počítačem nebo díky volnočasovým aktivitám.

2.2.2 Jacob Mincer

Je považován za otce zakladatele moderní ekonomie trhu práce. Působil na Columbijské univerzitě. Podobně jako Becker zkoumal téma lidského kapitálu a vlastnosti pracovníků jako je vzdělání apod. Tato studie vedla k formulaci výdělkové funkce, která je podle něj nazvaná jako Mincerova rovnice. Ta se stala vzorem pro modelování mzdových determinantů.

Tato rovnice je rovněž nazývána jako metoda funkce příjmů. Zahrnuje odhad regresní rovnice, do níž za jednotlivé proměnné dosadíme data (věk, pohlaví, vzdělání, pracovní zkušenosti,...) a vypočítáme regresní koeficienty. Z nich potom lze dále kalkulovat míru návratnosti investice do vzdělání.

Všeobecný tvar rovnice:

$$\ln(y) = \alpha_0 + \beta_1 S + \beta_2 EXP + \beta_3 EXP^2 + \beta_4 X + \varepsilon \quad (1)$$

Kde	w	=	výnos
	α_0	=	konstanta
	S	=	délka vzdělání v letech
	EXP	=	délka pracovních zkušeností v letech
	X	=	vektor ostatních faktorů ovlivňujících výdělek
	ε	=	náhodná složka
	$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	regresní koeficienty

Z toho vyplývá, že vysvětlovaná proměnná výnos je závislá na vysvětlující proměnné vzdělání, počet let praxe a na dalších proměnných jako je věk, pohlaví, počet let praxe u současného zaměstnavatele.

Objektem zájmu je regresní koeficient β_1 . Pokud je tento koeficient malý, je přesnější použít tvar $r^* = \exp(\beta_1) - 1$.

Vzhledem k tomu, že se vzdělání měří jako vzdělání základní, středoškolské a vysokoškolské, jsou v rovnici roky vzdělání nahrazeny třemi dummy proměnnými S_1, S_2, S_3 , kde S_1 má hodnotu 1 pro osoby se základním vzděláním, jinak se rovná 0; S_2 má hodnotu 1 pro osoby se středoškolským vzděláním, jinak se rovná 0; S_3 má hodnotu 1 pro vysokoškolsky vzdělané, jinak je 0. Rovnice má poté tvar:

$$\ln(y) = \alpha_0 + \beta_1 S_1 + \beta_2 S_2 + \beta_3 S_3 + \beta_4 EXP + \beta_5 EXP^2 + \beta_6 X + \varepsilon \quad (2)$$

Z regresních koeficientů zjistíme, o kolik procent jednotlivé stupně vzdělání zvyšují příjmy oproti základnímu vzdělání. Porovnáme-li například vysokoškolské vzdělání se středoškolským, odečteme od β_3 koeficient β_2 . Z tohoto rozdílu zjistíme, o kolik vydělávají vysokoškolsky vzdělaní pracovníci více (méně) od středoškolsky vzdělaných. (Urbánek, 2006)

2.3 Odměňování

Odměňování je velmi významnou personální oblastí pro organizaci i pro pracovníka. Odměňování je realizováno ve formě mzdy, platu či jiné peněžní nebo nepeněžní odměny. Je kompenzací za vykonanou práci. Odměna za odvedenou práci a další odměny ovlivňují množství a kvalitu budoucí práce. Odměňování je jedním z neefektivnějších nástrojů motivace pracovníků, které má organizace a vedoucí pracovníci k dispozici.

Každá organizace je jedinečný komplex činností, zdrojů a podmínek. Systém odměňování by měl odpovídat potřebám organizace a potřebám jejich pracovníků. Měl by být spravedlivý a motivující. Záleží na organizaci, jaké možnosti odměňování využije. (Kocianova, 2010)

Systém odměňování pracovníků by měl (Koubek, 2007):

- přilákat potřebný počet a kvalitu uchazečů o zaměstnání v organizaci;
- stabilizovat žádoucí pracovníky;
- odměňovat pracovníky za úsilí, dosažené výsledky, loajalitu, zkušenosti a schopnosti;
- v ziskových organizacích by měl napomoci k dosažení konkurenceschopného postavení na trhu;
- musí být racionální, odpovídající možnostem (zdrojům) organizace;
- měl by být akceptován zaměstnanci;
- měl by hrát pozitivní roli v motivování pracovníků, vést je k tomu, aby pracovali podle svých nejlepších schopností;
- měl by být v souladu s právními normami;
- měl by sloužit jako stimul pro zlepšení kvalifikace a schopností pracovníků;
- zajistit, aby mohly být náklady práce vhodným způsobem kontrolovány, zejména s ohledem na ostatní náklady a s ohledem na příjmy.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce), nestanoví-li tento zákon nebo právní předpis jinak.

2.3.1 Mzda

Je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda je stanovena dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Sjednává se ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

Minimální mzda

Je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovně právním vztahu. Plat, mzda nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za prá-

ci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli.

Výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí nejméně 9 200 Kč za měsíc nebo 55 Kč za hodinu. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce)

2.3.2 Plat

Je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvkové organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) Pojem plat se vyskytuje ve veřejné sféře.

Platový tarif

Skládá se z 16 platových tříd a z 12 platových stupňů. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby. Platové tarify stanovují pevnou měsíční částku pro jednotlivé platové třídy a stupně. Stupnice tarifů jsou uvedeny v příloze č. 1 až 8 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Platový stupeň

Kritériem pro zařazení zaměstnance do platového stupně je doba praxe v oboru požadované práce. Praxe v oboru znamená výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Posuzuje se ve vztahu k druhu práce. Doba praxe v oboru započte zaměstnavatel v plném rozsahu. V rozsahu nejvýše 2/3 započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce. Do započitatelné doby praxe se započítávají v plné výši tzv. náhradní doby (§ 4 odst. 4 a 5 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.).

Platová třída

Z organizačního řádu vyplývá uspořádání včetně stanovení funkčního a počtového vybavení útvarů. Z navazujících popisů pracovních činností plyne náročnost práce, zařazení do platové třídy podle katalogu prací a stanovení požadovaného stupně vzdělání pro řádný výkon práce. Posuzování složitosti práce vychází ze skutečně vykonávané nejnáročnější pracovní činnosti v popisu práce.

Popis pracovní činnosti a tarifní zařazení jsou podkladem pro sjednání druhu práce v pracovní smlouvě se zaměstnancem. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon za-

městnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není práce v katalogu uvedena, zařadí se zaměstnanec do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Správné zařazení zaměstnance do platové třídy je v pravomoci zaměstnavatele. Minimální požadované vzdělání pro jednotlivé platové třídy je uvedeno v následující tabulce.

Tab. 1 Kvalifikační předpoklady vzdělání

Platová třída	Požadovaný stupeň vzdělání
1. – 2.	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3.	střední vzdělání
4.	střední vzdělání s výučním listem nebo středním vzděláním
5.	střední vzdělání s výučním listem
6.	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7. – 8.	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9.	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10.	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. – 12.	vysokoškolské vzdělání v magisterském nebo bakalářském studijním programu
13. – 16.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Zdroj: nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Celková odměna ve veřejné sféře závisí na zařazení zaměstnance do platové třídy. Zařazování probíhá na základě odpovědnosti, namáhavosti a složitosti dané práce.

2.4 Mzdový systém

Mzdovým systémem se rozumí souhrn podmínek, podle nichž poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci mzdu. Podmínkami pro poskytování jsou především hlediska, podle nichž poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci mzdu, způsob jejich sledování, vyhodnocování jejich plnění a peněžní částky – sazby, způsob jejich navyšování nebo snižování podle plnění mzdových ukazatelů. Součástí mohou být další hmotné faktory uvnitř i mimo organizaci. Při formulaci podmínek odměňování hrají velkou roli vlivy, jakými jsou např. možnosti kariéerního růstu, jistota zaměstnání, sounáležitost s vývojem organizace, samostatnost v rozvrhování pracovní doby a doby volna, poměry na trhu práce a další. (Tomší, 2008)

Pomocí mzdového systému se podnik snaží plnit úkoly odměňování, kterými jsou získání kvalifikovaných pracovníků, stimulování k výkonu a žádoucímu chování, udržení mzdových nákladů v objemu, který neomezí konkurenceschopnost firmy, zajištění spravedlivé diferenciacce mezd uvnitř firmy.

Je zřejmé, že některé cíle odměňování jsou ve vzájemném rozporu. Nemůžeme je tedy plnit současně. Záleží poté na vedení, které cíle jsou pro ně prioritou.

Do mzdového systému je žádoucí zakomponovat mzdovorné faktory, kterými jsou:

- pracovní funkce v podniku – hodnotí se pracovní činnosti z hlediska jednotlivých nároků na znalosti, dovednosti a vlastnosti;
- výsledek práce a pracovního chování – oceňuje plnění pracovních úkolů;
- mimořádné okolnosti práce – požadavky pracovního místa spojené se zvláštními pracovními podmínkami (např. zhoršené pracovní prostředí, směnný provoz ...);
- situace na trhu práce – mzdovou politiku ovlivňuje tržní cena práce utvářející se na základě nabídky a poptávky na trhu práce v daném regionu. (Cejthamr, Dědina, 2005)

2.4.1 Tvorba mzdového systému

Řízení odměňování se týká toho, jak jsou lidé v souladu s jejich hodnotou pro organizaci odměňováni. Jedná se o peněžní i nepeněžní odměny. Jeho obsahem jsou filozofie, strategie, politika, plány a postupy používané organizacemi při vytváření a udržování mzdových systémů odměňování. (Armstrong, 2009)

Tvorbu mzdového systému je možno členit do samostatných fází:

- volba hledisek (ukazatelů) pro poskytování mzdy;
- stanovení váhového poměru (důležitosti) mezi jednotlivými mzdovými hledisky navzájem;
- odstupňování (hodnocení) jednotlivých zvolených mzdových hledisek (ukazatelů). Jde o stanovení vnitřní struktury hodnot v rámci zvoleného hlediska;
- stanovení hodnoty jednotlivých stupňů, do kterých byla mzdová hlediska rozčleněna. Jde o určení váhového poměru mezi jednotlivými stupni v rámci daného kritéria;
- stanovení a stupňování mzdových sazeb pro jednotlivá hlediska a stupně. Jedná se o peněžní (korunové) vyjádření poměru mezi jednotlivými stupni;
- stanovení podmínek pro vyhodnocování plnění ukazatelů a poskytování mzdy – mzdových forem. Jedná se o vymezení podmínek, podle kterých vznikají konkrétní práva zaměstnanců na mzdu. (Synek M. a kol., 2002)

2.4.2 Hodnocení práce

Každé pracovní místo má pro organizaci určitý význam. Je potřeba zjistit, jaký význam a jakou hodnotu má každá konkrétní práce. Je taky důležité zjistit vzájemné rozdíly v hodnotě jednotlivých prací v organizaci a vyhodnotit jejich náročnost pro zaměstnance. Toto je úkolem hodnocení práce.

Hodnocení práce zajišťuje, aby požadavky, náročnost, složitost práce i pracovní podmínky na pracovním místě se odrazily v diferenciaci odměny zaměstnance. Poskytuje tak základnu pro spravedlivé a řádné odstupňování odměňování. Neurčuje konkrétní výši odměny a nehodnotí výkon zaměstnanců. Účelem hodnocení je zjistit požadavky práce a příspěvek práce na pracovním místě pro výkon firmy, stanovit její relativní hodnotu a na základě toho práci oklasifikovat podle významu.

Výsledkem je stanovení základních mzdových relací v organizaci. Ty poté slouží jako podklad pro diferenciaci mzdového oceňování práce v navazujícím rozhodovacím procesu nebo tarifním vyjednáváním s pracovníky. Výsledkem jsou mzdové tarify. Tedy skutečné ohodnocení práce. (Koubek, 2007)

Postup při hodnocení práce:

1. Shromáždění veškerých informací o práci. Zpravidla se k tomu využívá aktuálních popisů pracovních míst. Pokud nejsou k dispozici, provede se analýza pracovních míst a zpracují se popisy.
2. Vyberou se faktory, které budou použity k určování hodnoty prací v organizaci. Mezi faktory se často řadí dovednosti, odpovědnost a pracovní podmínky.
3. Rozhodne se, jakým způsobem se použijí vybrané faktory k hodnocení významu různých prací v organizaci, tj. jaká metoda hodnocení práce se použije. (Koubek, 2007)

Většinou se používá jedna ze čtyř základních metod hodnocení práce nebo kombinace těchto metod: metoda klasifikační (katalogová), metoda pořadí, bodovací (metoda bodových stupňů) a metoda faktorového porovnání (metoda řad pořadí). První dvě metody jsou sumární. Práce jsou posuzovány jako celek, bez ohledu na faktory složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávané práce. Uspořádání je výsledkem subjektivního pohledu hodnotitele.

Druhé dvě jsou analytické metody. U těchto metod jsou práce posuzovány systematicky podle významu jednotlivých kritérií složitosti, namáhavosti a odpovědnosti. Za každé kritérium se určují dílčí hodnoty, jejichž součet dá celkovou hodnotu práce.

2.5 Determinanty ovlivňující výši mzdy

2.5.1 Věk

Je jedním z důležitých faktorů, který se promítá do výše mzdy zaměstnance. Obecně platí, že nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci na počátku své pracovní kariéry. Mladí lidé, kteří nastoupili poprvé do práce, nemají tolik zkušeností a znalostí. Skupinou, která je platově srovnatelná se začínajícími pracujícími, jsou senioři. Je to způsobeno vyšším věkem, možnými nemocemi, poklesem produktivity práce.

2.5.2 Vzdělání

Je často uváděno jako jeden z nejdůležitějších faktorů mající vliv na výši mzdy. Jedná se o souhrn znalostí získaných výukou a studiem specifických vědomostí. Mzda by měla pozitivně záviset na dosaženém vzdělání. Vzdělání ovlivňuje v budoucnu životní úroveň. To vede k růstu zájmu zejména mladých lidí získat vyšší stupeň

vzdělání. Je všeobecně známo, že lidé s vyšším vzděláním, mají v budoucím povolání možnost uplatnění na vyšších pracovních pozicích.

Poslední dobou se vedou diskuze o tom, zda nabídka vysokoškolsky vzdělaných studentů nepřevyšuje poptávku po těchto studentech. Ti poté nemohou najít uplatnění, které odpovídá jejich kvalifikaci. Ve většině případů končí na pozici pro jedince se středoškolským vzděláním.

2.5.3 Ostatní faktory

Dalšími důležitými faktory jsou **pracovní zkušenosti** (praxe), které jsou oproti vzdělání praktické. Pokud chceme maximalizovat mzdu, mohou se nám z počátku pracovní zkušenosti jevit jako substitut, kdy několik let ve výnosech nahradí několik let zkušeností.

Barva pleti, pohlaví a další vrozené aspekty lze jen těžko ovlivnit. Mají vliv výši mzdy jako jeden z identifikátorů diskriminace. Vliv pohlaví na výši mzdy je hodně diskutované téma na trhu práce. Dle výzkumů obsazují manažerské pozice většinou muži. Ženy jsou zaměstnány ve velké většině ve zdravotnictví, sociálních službách a maloobchodu. Podle údajů Evropského statistického úřadu zastávají v České republice ženy 26 % manažerských pozic. Je ale zajímavé, že 60% vycházejících studentů z vysokých škol, jsou ženy.

3 Oblastní charita Blansko

V první části této práce představím neziskovou organizaci Oblastní charitu Blansko. Další část se bude týkat mzdového systému v organizaci, kde popíši systém odměňování v organizaci.

3.1 Představení organizace

Oblastní charita Blansko je součástí neziskové humanitární organizace Charita Česká republika. Ta je největším nestátním poskytovatelem sociálně zdravotních služeb u nás. Charita ČR je právnickou osobou a je součástí římskokatolické církve. Členem Charity ČR je šest diecézních a dvě arcidiecézní charity. Devátým subjektem jsou Domovy duchovních a řeholnic. Všech devět členů sdružení má vlastní právní subjektivitu. V čele každé diecéze a arcidiecéze stojí ředitel a základní složkou je farní, oblastní nebo městská charita. Míra samostatnosti je různá, dle místních zvyklostí a potřeb. Principem všech charit však zůstává základní poslání – šířit svou službou milosrdenství – tedy z lásky k bližnímu pomáhat v nouzi.

Oblastní charita Blansko je jednou z deseti oblastních charit Diecézní charity Brno, která je zřízena brněnským biskupem. Jejím posláním je služba milosrdné lásky církve bližnímu v nouzi, bez ohledu na jeho příslušnost k rase, národnosti, vyznání a politickou příslušnost

Charita Blansko jako regionální zařízení vznikla 1. 12. 1992. Oblastní charita Blansko byla zřízena s platností od 1. 2. 1994.

Posláním OCH Blansko je pomoc lidem, kteří se ocitli v takové situaci, kterou nejsou schopni zvládnout vlastními silami. Předmětem hlavní činnosti charity je zejména zajišťování a poskytování duchovních, sociálních a zdravotních služeb. Jedná se především o seniory, lidi se zdravotním postižením, lidi v sociální a hmotné tísní, lidi bez domova, ohroženou a neorganizovanou mládež, příslušníky etnických a národnostních menšin, cizince a osoby se závislostí na návykových látkách.

Pomoc je poskytována formou ambulantní, pobytovou a terénní. Základem veškeré poskytované pomoci je poradenství. Při mimořádných událostech se poskytuje odborná krizová pomoc v terénu. Další formou pomoci je i šatník a humanitární sklad. V rámci preventivní činnosti je důraz kladen na prarodinné aktivity a vzdělávání. Vedoucí pracovníci jsou zapojeni do činnosti odborných kolegií. Jsou také zapojeni v dalších pracovních skupinách a poradách - pro dobrovolníky, propagace a fundraisingu, pro duchovní péči, ekonomky a účetní, koordinátory Tříkrálové sbírky, krizové řízení.

Oblastní charita Blansko využívá hierarchického modelu řízení. V čele organizace je ředitelka, která má k dispozici asistentku. Obě úzce spolupracují s ekonomickým úsekem (účetní, personalista, rozpočtář). Asistentka ředitelky organizuje také nábor a práci dobrovolníků. Centra vedou zástupci ředitelky pro jednotlivé oblasti. Navíc každé ze středisek a zařízení má vlastního vedoucího pracovníka. Každé zařízení pracuje se svými dobrovolníky v rámci farních charit i mimo ně.

V současné době OCH Blansko poskytuje 19 sociálních služeb registrovaných podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů: Pečovatelská služba, Azylové domy, Krizová pomoc, Sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, Centra denních služeb, Odlehčovací služby, Denní stacionáře, Odborné sociální poradenství, Telefonická krizová pomoc, Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež, Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením, Noclehárny, Terénní programy, Nízkoprahová denní centra, Chráněné bydlení, 1 nestátní zdravotnické zařízení – Charitní ošetřovatelská služba a další služby jako je Humanitární sklad, Prorodinné aktivity, Dobrovolnické centrum, Centrum cizinců.

3.2 Mzdový systém

Zaměstnanci jsou odměňováni na základě vnitřních mzdových pravidel Diecézní charity Brno. Ty vychází z příslušných ustanovení zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v platném znění a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí v platném znění a nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v platném znění. Součástí mzdové směrnice je stupnice mzdových tarifů.

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Měsíční mzdu tvoří tyto složky:

- mzdový tarif
- osobní ohodnocení
- ostatní příplatky
- odměny
- odměny za pracovní pohotovost

Mzda pracovníka nesmí být nižší než základní sazba minimální mzdy. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci o víkendu.

3.2.1 Zařazení zaměstnanců do mzdových tříd a stupňů

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance na základě druhu a náročnosti práce sjednané v pracovní smlouvě, podle katalogu prací, podle naplnění kvalifikačních předpokladů a délky praxe do mzdové třídy, ve které je zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do mzdové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Příslušný vedoucí pracovník (přímý nadřízený) stanoví pracovní náplně pro upřesnění druhu vykonávané práce.

Zaměstnanec je povinen poskytnout úplné informace o průběhu své odborné praxe a o dalších započítatelných dobách, případně je doložit věrohodným dokladem nebo čestným prohlášením. Započítatelnou praxi pro zařazení zaměstnance do mzdového stupně stanoví příslušný ředitel oblastní charity, popř. ředitel Diecézní charity Brno.

V plném rozsahu započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. V rozsahu nejvýše dvou třetin započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce.

U zaměstnanců zařazených ve třídě 1 – 5 se při stanovení mzdového stupně dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb. nemusí přihlížet. V oblastní charitě je však doporučeno u těchto zaměstnanců též k praxi přihlížet, stejně jako k jejich konkrétním schopnostem a dovednostem. Dbá se při tom na rovný přístup k zaměstnancům.

Zaměstnavatel může *výjimečně* zařadit zaměstnance do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání jestliže:

- zaměstnanec dlouhodobou činností v příslušném oboru prokázal schopnost k výkonu požadovaných prací a je starší než 50 let a to maximálně o jednu třídu vyšší, než pro kterou splňuje potřebné vzdělání,
- zaměstnanec zahájil studium, kterým si doplní potřebné vzdělání. V tomto studiu řádně pokračuje, zejména neopakuje ročník, nepřerušil vzdělávání nebo studium, neukončil vzdělávání před úspěšným ukončením příslušného vzdělávacího programu,
- zaměstnanec vykonává práce převážně manuálního charakteru, pro které stanoví jako potřebné vzdělání střední s maturitní zkouškou, pokud dosáhl alespoň středního vzdělání nebo středního vzdělání s výučním listem v oboru, který zaměstnavatel pokládá za odpovídající pro výkon požadované práce, není-li tento postup podle zvláštního právního předpisu vyloučen.

Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance *výjimečně* zařadit do mzdové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání:

- až na dobu 4 roků,
- na dobu delší, jestliže předchozí praxí nebo po dobu výjimečného zařazení prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

Uplatnění výjimky je možno provést až po předchozím písemném souhlasu ředitele Diecézní charity Brno.

Zaměstnance je možno v průběhu adaptačního procesu zařadit o jednu mzdovou třídu níže než odpovídá plnohodnotnému výkonu dané pozice.

Mzda zaměstnance může být stanovena výjimečně také jako individuální smluvní mzda. Smluvní mzda může být stanovena včetně příplatků za sobotu a neděli, popř. ostatních příplatků. Uplatnění smluvní mzdy je možno provést až po předchozím souhlasu ředitelky oblastní charity. Individuální smluvní mzda se sta-

novuje zejména v případě, že je v dotaci na projekt stanovena konkrétní částka na mzdu pracovníka.

3.2.2 Osobní ohodnocení

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může ředitelka poskytnout osobní ohodnocení. Forma může být výjimečně stanovena pevnou částkou ve mzdovém výměru.

Výši osobního ohodnocení zaměstnance stanoví měsíčně vedoucí podle dosahovaných pracovních výsledků, a to ve výši od 0 až 50 % mzdového tarifu nejvyššího mzdového stupně v mzdové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Osobní ohodnocení je nenárokové. Při zhoršení pracovní kázně nebo neplnění pracovních úkolů může být osobní ohodnocení sníženo, případně odejmuto. Dalším důvodem neudělení osobního ohodnocení může být nedostatek mzdových prostředků.

3.2.3 Ostatní příplatky

Příplatek za vedení přísluší vedoucímu podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. O výši příplatku rozhoduje ředitelka oblastní charity. O výši příplatku ve stupni řízení 3 rozhoduje ředitel Diecézní charity Brno.

Tab. 2 Zařazení vedoucích zaměstnanců dle stupňů řízení

Stupeň řízení	Náročnost práce	Rozmezí výše příplatku (v Kč)
0.	Zaměstnanec, který není vedoucím, avšak je oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim závazné pokyny.	500 – 2 500
1.	Vedoucí zařízení, vedoucí oddělení, vedoucí služby.	500 – 6 000
2.	Vedoucí, který řídí více služeb, oddělení a zařízení.	1 000 – 9 000
3.	Zástupci ředitele Diecézní charity Brno, ředitelé oblastních charit.	5 000 – 13 000

Práce přesčas je možné konat jen výjimečně. Nařizuje ji vedoucí jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku. Místo mzdy je možné poskytnout zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané přesčas. V oblastní charitě je upřednostněno čerpat náhradní volno.

Mzda za práci v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci za dobu práce o víkendu a příplatek ve výši 15% průměrného výdělku.

Náhradní volno a mzda za svátek přísluší zaměstnanci v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Zaměstnanci přísluší **mzda za noční práci** ve výši dosažené mzdy a příplatku ve výši 15% průměrného výdělku.

Zvláštní příplatky přísluší zaměstnanci vykonávající práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek. O výši příplatku rozhoduje ředitelka oblastní charity.

Tab. 3 Zvláštní příplatky

Podmínky	Rozmezí výše příplatku (v Kč)
Mimořádná neuropsychická zátěž, spočívající v soustavném přímém styku s občany v krizových situacích.	400 – 1 000
Soustavná péče o osoby mentálně nebo tělesně postižené, kontakt se zadrženými, obviněnými, obžalovanými nebo odsouzenými osobami.	600 – 2 000
Výkon práce ve směnném nebo nepřetržitém provozu.	400 – 1 000
Provádění metodické činnosti, popř. koordinace náročné činnosti za účelem dosažení stanovených cílů.	200 – 2 000

3.2.4 Odměny

Zvláštní odměnu ve výši 50% základní mzdy a osobního ohodnocení může ředitelka přiznat zaměstnanci za plnění mimořádných úkolů. Návrh je potřeba poslat ke schválení řediteli Diecézní charity Brno.

Zaměstnanci dále dostávají odměnu při významné pracovní a životní příležitosti, k ocenění pracovních zásluh, při dovršení 50 a 60 let věku, při pracovním výročí 10, 15 a více let pracovního poměru u Oblastní charity Blansko. Zaměstnavatel poskytne odměnu ve výši od 1 000 do 3 000 Kč.

Odměna za pracovní pohotovost náleží zaměstnanci pouze po dobu pracovní pohotovosti, kdy nevykonává práci. Výkon práce v době pohotovosti nad stanovenou týdenní pracovní dobu je prací přescas. Za dobu pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného výdělku.

4 Data

Pro analýzu jsem použila data, které se mi od charity podařilo získat. Obsahují informace o jednotlivých zaměstnancích pozorovaných v čase. Získaná data se týkají 108 zaměstnanců. Část údajů jako je průměrná hrubá roční/měsíční mzda, počet odpracovaných hodin, věk a pracovní pozici jsem zjistila z účetního a personálního systému Vema, který oblastní charita používá. Zbylé údaje jako je nejvyšší dosažené vzdělání, počet let praxe u zaměstnavatele a výši příplatků ke mzdě jsem musela u každého zaměstnance zjišťovat z jeho osobní složky.

V excelu jsem si vytvořila tabulku, kde jsem si postupně do sloupců napsala ke každému zaměstnanci věk, pohlaví, rok narození, dosažené vzdělání, pracovní pozici, nástup do pracovního poměru, celkovou výši mzdy (vč. příplatku za vedení, zvláštního příplatku a osobního) a délku praxe v organizaci. U zaměstnanců jsem sledovala vývoj mzdy v čase a na základě regresní analýzy jsem testovala, zda na změnu mzdy mají vliv determinanty jako je věk, vzdělání, praxe v organizaci a pohlaví.

4.1.1 Deskriptivní statistika dat

Popisná statistika zjišťuje a sumarizuje informace. Zpracovává je ve formě grafů a tabulek. Pro základní deskripci statistického souboru slouží systém, který tvoří:

- míry úrovně – aritmetický průměr, medián, modus,
- míry variability – variační rozpětí, rozptyl, směrodatná odchylka a variační koeficient,
- míry závislosti – korelační koeficient.

Tab. 4 Deskriptivní statistiky dat Oblastní charity Blansko

Proměnná	Průměr	Medián	Maximum	Minimum	Směrodatná odchylka
VEK	42,722	43	61	22	10,351
VZDELANI	2,472	2	4	0	1,581
PRAXE	5,394	4	17	0	4,391
POHLAVI	0,851	1	1	0	0,356
MZDA	20 045	19 255	38 892	10 552	5 956,930

Z popisné tabulky (Tab. 4) vyplývá, že věkový průměr zaměstnanců se pohybuje okolo 43 let. Většinové zastoupení mají v organizaci ženy. Což není moc překvapivé, jelikož se jedná o sociální sféru. Zde obvykle bývá větší počet žen než mužů. Převažující vzdělání jak můžeme vidět v tabulce je střední s maturitou. Nejvíce zaměstnanců je na pozici pracovník v sociálních službách. Tyto 2 kategorie se doplňují, jelikož potřebné vzdělání na pozici pracovník v sociálních službách - instruktor je právě středoškolské s maturitou. Výjimku tvoří pracovník v sociálních služ-

bách – pečovatel. Zde může být zaměstnanec vyučen bez maturity. Tato pozice je ale v organizaci zastoupena minimálně. Průměrná praxe v organizaci se u zaměstnanců pohybuje okolo 5 let a průměrná hrubá mzda je 20 045 Kč.

4.1.2 Regresní analýza

Regresní a korelační analýza řeší závislost kvantitativních znaků. Jestliže se při zkoumání závislosti vysvětlované proměnné (závisle proměnné) omezíme jen na jednu vysvětlující (nezávisle proměnnou), mluvíme o jednoduché závislosti, při více vysvětlujících proměnných o vícenásobné závislosti. Regresní analýza se zabývá popisem vztahu mezi závisle proměnnou a jednou nebo více nezávisle proměnnými a konstrukcí vhodného modelu, který by vyjádřil průběh závislosti. Základními kroky regresní analýzy jsou volba vhodné regresní funkce, výpočet parametrů zvolené funkce a hodnocení kvality regresní funkce. Zásadní informační význam má pro nás parametr b (regresní koeficient). Udává přírůstek závisle proměnné. Nejvhodnější mírou kvality regresní funkce je index determinace (maximum 1 vyjadřuje funkční závislosti, kdy chování empirických hodnot je přesně vyjádřeno zvoleným regresním modelem). (Souček, 2006)

Jestliže přiřadíme závisle proměnné více než jednu nezávisle proměnnou, pak při řešení regresní úlohy nejčastěji využíváme lineární regresní model, který nám ve formě dílčích regresních koeficientů umožňuje stanovit vliv jednotlivých proměnných na závisle proměnnou. Jako míru těsnosti můžeme použít vícenásobný koeficient korelace a k ocenění míry „čistého“ vlivu jednotlivých nezávisle proměnných používáme dílčí korelační koeficienty.

Pro funkce lineární v parametrech se hodnoty parametrů odvozují aplikací metody nejmenších čtverců, která zajišťuje, že vypočtená regresní funkce se nejlépe přimyká ke zkoumaným empirickým hodnotám. (Souček, 2006)

V této části bakalářské práce se zaměřím na ekonometrický model, který je uveden v literární rešerši. Jedná se o Mincerovu rovnici. Tu rozšířím o další proměnné jako je věk a pohlaví zaměstnance.

Výsledný model bude mít podobu:

$$\ln(mzda) = \alpha_0 + \beta_1 vzdelani + \beta_2 praxe + \beta_3 praxe^2 + \beta_4 vek + \beta_5 pohlavi + \varepsilon$$

Tento model zohledňuje dostupné informace získané v Oblastní charitě Blansko.

V tabulce (Tab. 5) specifikuji jednotlivé proměnné zahrnuté do modelu.

Tab. 5 Proměnné modelu

Proměnná modelu	Popis
Mzda	Průměrný hrubý měsíční výdělek. Jedná se o vysvětlovanou proměnnou.
Vzdělání	Dummy proměnná nabývající hodnot 0 (základní vzdělání), 1 (střední vzdělání bez maturity), 2 (střední vzdělání s maturitou), 3 (vyšší odborné vzdělání) a 4 (vysokoškolské)
Pohlaví	Dummy proměnná nabývající hodnot 0 pro muže, 1 pro ženy
Věk	Uvádí staří zaměstnance.
Délka praxe	Počet let u stávajícího zaměstnavatele.

5 Analýza determinantů ovlivňující mzdu

Pro analýzu determinantů ovlivňujících výši mzdy v organizaci, jsou použity údaje platné k 31. 12. 2014. Jedná se o počet zaměstnanců, rozdělení dle věku, pohlaví, vzdělání a délky praxe zaměstnanců v organizaci. Podklady pro výpočet průměrné hrubé mzdy jsem získala z firemního účetního systému. Jedná se o počet odpracovaných hodin jednotlivých zaměstnanců a jejich hrubý roční příjem. Výsledky odhadnuté funkce jsou uvedeny v tabulce (Tab. 6). Vysvětlovanou proměnnou je logaritmovaná mzda. Výsledky interpretujeme: zvýšení (snížení) vysvětlující proměnné o danou velikost zvýší (sníží) zaměstnanci mzdu o 1%.

Jak můžeme vidět z tabulky, jsou zde uvedeny dvě záporné hodnoty a to u *PRAXE*² a u *POHLAVI*. Proměnná *PRAXE*² byla do modelu zavedena z důvodu klesání mzdy, pokud doba u zaměstnavatele (*PRAXE*) přesáhne určitou hranici. To znamená, že staří lidé s menší produktivitou dostávají od určité hranice nižší mzdu, než kterou dostávali dříve.

U proměnné pohlaví je to způsobeno rozdílem mezi výší mzdy u žen a mužů. Koeficient se pohybuje okolo - 6 %, což znamená, že ženy za stejnou vykonanou práci dostávají zhruba o 6 % nižší mzdu než muži.

Pozitivní vliv na mzdu má dodatečný rok vzdělání. Pokud si zaměstnanci zvýší vzdělání, dojde k navýšení mzdy zhruba o 7,7%.

R^2 statistika má hodnotu 0,538. To znamená, že se podařilo vysvětlit více než 53 % míry variability modelu.

Tab. 6 Závislost mzdy na proměnných

	Koeficient	Standardní chyba
Konstanta	7,125***	0,001
<i>VZDELANI</i>	0,077***	0,002
<i>PRAXE</i>	0,028***	0,002
<i>PRAXE</i> ² * 1000	-0,023***	0,001
<i>VEK</i>	0,005***	0,000
<i>POHLAVI</i>	-0,063***	0,001
<i>Počet pozorování</i>	108	
R^2	0,538	

Pozn.: *** značí statistickou významnost $\alpha < 0,01$

Pro srovnání zde uvedu tabulku (Tab.7) obsahující údaje z diplomové práce paní Bc. Lenky Brychtové. Jedná se o srovnání koeficientů determinantů mezd celého trhu ČR, Francie, Maďarska a Ruska.

Tab. 7 Srovnání regresních koeficientů

	ČR	Francie	Maďarsko	Rusko
Sex	-0,316*** (0,034)	-0,182*** (0,039)	-0,265*** (0,013)	-0,274*** (0,023)
Educyears	0,058*** (0,003)	0,075*** (0,002)	0,079*** (0,002)	0,064*** (0,002)
Pexp	0,013*** (0,002)	0,036*** (0,002)	0,020*** (0,002)	0,008*** (0,002)
Pexp2	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)	0,000*** (0,000)
Pozorování	6 241	9 542	9 884	14 642

Zdroj: Diplomová práce, Bc. Lenka Brychtová

Při porovnání mi vyšlo, že Oblastní charita Blansko má srovnatelné koeficienty u proměnných vzdělání a praxe s celým trhem jak v České republice, tak v ostatních pozorovaných zemích. Rozdíl můžeme zaznamenat v proměnné pohlaví. Ženy v charitě mají oproti mužům zhruba o 6 % menší mzdu. V ostatních zemích se to pohybuje okolo 20 – 30 %, což je velký rozdíl.

6 Závěr

Cílem bakalářské práce byla analýza mzdového systému a determinantů ovlivňujících výši mzdy v Oblastní charitě Blansko. V teoretické části jsem se zaměřila na výklad důležitých pojmů týkajících se lidského kapitálu, trhu práce, odměňování a mzdového systému. Praktickou část jsem rozdělila na 3 části.

V první jsem se zabývala představením organizace a popisem mzdového systému. Oblastní charita Blansko je nestátní nezisková organizace (církevní právnická osoba). Je jedna z deseti oblastních charit spadající pod Diecézní charitu Brno. Systém odměňování v této organizaci je v rozporu se standardní ekonomickou teorií. Mzda by měla být v neziskovém sektoru formovaná stejně, jak v ziskovém sektoru, tedy střetem nabídky a poptávky po práci. Zaměstnanci jsou při nástupu do práce zařazeni do mzdových tříd na základě druhu a náročnosti práce, dle katalogu prací a podle naplnění kvalifikačních předpokladů. Výši mzdového stupně určuje počet let započítatelné praxe. Vidíme tedy, že zaměstnanci neziskové organizace jsou odměňováni především na základě vlastností, jako je věk, vzdělání, délka praxe v organizaci. V ziskovém sektoru jsou zaměstnanci odměňováni dle dosaženého výkonu a ne dle jejich vlastností.

V druhé části jsem popsala data potřebná k analýze determinantů mezd a k sestavení regresní funkce. Na základě deskriptivní statistiky jsem zjistila, že průměrný věk zaměstnanců se pohybuje okolo 43 let, převažující vzdělání je středoškolské s maturitou, průměrná délka praxe v organizaci je 5 let, průměrná hrubá mzda se pohybuje okolo 20 045 Kč a zhruba 4/5 zaměstnanců jsou ženy. V sociálních službách je to běžný jev. Ženy mají k sociálnímu oboru a hlavně cílové skupině uživatelů služeb bližší vztah než muži.

Třetí a zároveň poslední část se týkala analýzy determinantů mezd. Jako hlavní model jsem použila Mincerovu rovnici příjmů doplněnou o proměnné věk a pohlaví. Jako první jsem testovala proměnnou vzdělání. Z odhadnutého modelu vyplývá, že dodatečný rok vzdělání zvýší mzdu zaměstnance o 7,7 %. Pro zaměstnance je ale dle mého důležitější než dodatečný rok vzdělání, řádné ukončení určitého stupně vzdělání, jako je maturita nebo vysoká škola. Druhou testovanou proměnnou v modelu byla praxe. Z regrese vyplynulo, že dodatečné roky praxe mzdu zaměstnance zvyšují (konkrétně každý další rok zvýší mzdu o 2,8%). Zvyšujícími zkušenostmi a znalostmi mají zaměstnanci vyšší produktivitu práce. Díky teorii životního cyklu ale začne tato hodnota klesat. Proto je u proměnné praxe² záporné znaménko. To znamená, že staří lidé s menší produktivitou dostávají od určité hranice nižší mzdu, než kterou dostávali dříve. Zaměstnání v sociálních službách je náročné jak po psychické, tak fyzické stránce. Jako poslední proměnnou jsem v modelu uvedla pohlaví. V Oblastní charitě Blansko pracuje kolem 85 % žen. Většina pracuje na pozici pracovník v sociálních službách. Muži jsou v organizaci hlavně na pozici vedoucích a poté jako pracovníci v sociálních službách. Z modelu vyplynulo, že ženy mají mzdy zhruba o 6% nižší než muži. Nedá se ale s jistotou říci, že se jedná o diskriminaci. Nevíme, jak moc jsou zaměstnanci na různých pozicích produktivní. Potvrzuje nám to ale celorepublikový fakt, že ženy vydělávají méně

než muži. Více se ale rozdíly mezd prokážou v podnikatelské sféře, kde je rozdíl poměru počtu mužů a žen menší. V poslední tabulce jsem pro srovnání uvedla regresní koeficienty determinantů ovlivňujících výši mezd na trhu ČR, Francie, Maďarska a Ruska. Při porovnání se ukázalo, že nezisková organizace má srovnatelné koeficienty u proměnných vzdělání a praxe se všemi zeměmi uvedenými v tabulce. Jediný rozdíl je u koeficientu pohlaví. V charitě mají ženy oproti mužům mzdu nižší zhruba o 6,3%. V ostatních zemích se rozdíl pohybuje okolo 20 – 30 %. Což je oproti charitě až 5 krát více.

Determinanty jako jsou věk, vzdělání a praxe ovlivňují výši mzdy v Oblastní charitě Blansko kladně. Dle koeficientů vyšlo, že s každým dalším rokem (věk) stoupne mzda o 0,5%, s dalším rokem vzdělání se zvýší mzda zhruba o 7,7 % a s dalším rokem praxe se zvýší mzda o 2,8 %.

7 Literatura

Monografické publikace

ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009, 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.

BECKER, G. S. *Investment in human capital: A theoretical analysis*. Journal of Political Economy. 1962, vol. 70, no 5, pp. 9-49.

DĚDINA, J. a CEJTHAMR, V. *Management a organizační chování: manažerské chování a zvyšování efektivity, řízení jednotlivců a skupin, manažerské role a styly, moc a vliv v řízení organizací*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 339 s. ISBN 80-247-1300-4.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a KOL. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2007, 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

HOLMAN, R. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, 539 s. ISBN 80-7179-380-9.

JANIŠOVÁ, D. a KŘIVÁNEK, M. *Velká kniha o řízení firmy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 394 s. ISBN 978-80-247-4337-0.

KOČIANOVA, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1. vyd. Praha: Grada 2010, 215 s. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozšířené a doplněné vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

MINCER, J. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press, 1974.

SOUČEK, E. *Základy statistiky*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola manažerské informatiky a ekonomiky, 2006, 195 s. ISBN 80-86847-12-8

SYNEK, M. a KOL. *Manažerská ekonomika*. 5., aktualizované a doplněné vyd. Praha: Grada, 2011, 480 s. ISBN 978-80-247-3494-1.

ŠEDIVÝ, M. a MEDLÍKOVÁ, O. *Úspěšná nezisková organizace*. 2., aktualizované a doplněné vyd. Praha: Grada, 2011, 155 s. ISBN 978-80-247-4041-6.

TOMŠÍ, I. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

Internetové zdroje

URBÁNEK, V. *Vzdělání a lidský kapitál*. In: MACHEK, O. *Katedra veřejných financí* [online]. 2015, [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: http://kvf.vse.cz/storage/1168948787_sb_urbanek.pdf
CODEXISONLINE: Zákoník práce (262/2006 Sb.) [online]. 2015 [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: <http://www.codexisonline.cz/>

CODEXISONLINE: Nařízení vlády č. 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů [online]. 2015 [cit. 2015-03-24]. Dostupné z: <http://www.codexisonline.cz/>

CODEXISONLINE: Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů [online]. 2015 [cit. 2015-02-16]. Dostupné z: <http://www.codexisonline.cz/>