



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA STAVEBNÍ

FACULTY OF CIVIL ENGINEERING

ÚSTAV STAVEBNÍ EKONOMIKY A ŘÍZENÍ

INSTITUTE OF STRUCTURAL ECONOMICS AND MANAGEMENT

PLATY VE STÁTNÍ A VEŘEJNÉ SPRÁVĚ V ČESKÉ REPUBLICCE - VÝVOJ A TRENDY

SALARIES IN STATE AND PUBLIC ADMINISTRATION IN THE CZECH REPUBLIC
- DEVELOPMENT AND TRENDS

DIPLOMOVÁ PRÁCE

DIPLOMA THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Bc. Anežka Hegerová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. ALENA TICHÁ, Ph.D.

BRNO 2022



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

FAKULTA STAVEBNÍ

Studijní program	NPC-SIE Stavební inženýrství – management stavebnictví
Typ studijního programu	Navazující magisterský studijní program s prezenční formou studia
Specializace	bez specializace
Pracoviště	Ústav stavební ekonomiky a řízení

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Student	Bc. Anežka Hegerová
Název	Platy ve státní a veřejné správě v České republice - vývoj a trendy
Vedoucí práce	doc. Ing. Alena Tichá, Ph.D.
Datum zadání	31. 3. 2021
Datum odevzdání	14. 1. 2022

V Brně dne 31. 3. 2021

doc. Ing. Jana Korytářová, Ph.D.
Vedoucí ústavu

prof. Ing. Miroslav Bajer, CSc.
Děkan Fakulty stavební VUT

PODKLADY A LITERATURA

1. Zákoník práce v aktuálním znění
2. Vybíhal a kol.: Mzdové účetnictví, GRADA, 2020
3. Tichá A., Kocourková G.: Pracovní inženýrství, CERM, 2018, ISBN 978-80-7204-973-8
4. Český statistický úřad - údaje o mzdách
5. Tomší I.: Mzdy a mzdové systémy ve stavebnictví, ASPI, 2008, ISBN 978-80-7357-340-9
6. Tichá A. a kol.: Rozpočtování a kalkulace ve výstavbě, CERM 2004, ISBN 80-214-2639-X
7. ÚRS Praha: Příručka rozpočtáře. ÚRS Praha, a.s. Praha 2018.

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ

Cílem diplomové práce je představit systém platů ve státní a veřejné správě v České republice.

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Základní pojmy
3. Postupy pro stanovení a zpracování platů
4. Vývoj platů a trendy v České republice
5. Dopady do stavebnictví a souvisejících institucí
6. Závěr
7. Publikační zdroje

Výstupem diplomové práce bude analýza vývoje a současná situace platů ve státní a veřejné správě v České republice.

STRUKTURA DIPLOMOVÉ PRÁCE

VŠKP vypracujte a rozčleňte podle dále uvedené struktury:

1. Textová část závěrečné práce zpracovaná podle platné Směrnice VUT "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací" a platné Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací na FAST VUT" (povinná součást závěrečné práce).
2. Přílohy textové části závěrečné práce zpracované podle platné Směrnice VUT "Úprava, odevzdávání, a zveřejňování závěrečných prací" a platné Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání a zveřejňování závěrečných prací na FAST VUT" (nepovinná součást závěrečné práce v případě, že přílohy nejsou součástí textové části závěrečné práce, ale textovou část doplňují).

doc. Ing. Alena Tichá, Ph.D.
Vedoucí diplomové práce

ABSTRAKT

Předmětem diplomové práce „Platy ve státní a veřejné správě v České republice – vývoj a trendy“ je analýza a popis platového systému. V první části jsou vysvětleny základní teoretické pojmy a veličiny ze studované oblasti. Následně je vývoj popsanych veličin zasazen do celkového kontextu ekonomické situace v České republice. V druhé části práce jsou popsány samotné principy fungování odměňování ve státní a veřejné správě, a to minulé i současné. Fungování platového systému je srovnáváno i se sousedními státy. Výstupem práce je samotná analýza platového systému a také doporučení, která plynou z celkového shrnutí poznatků získaných studiem zkoumaného tématu.

KLÍČOVÁ SLOVA

systém odměňování, státní správa, veřejná správa, plat, vývoj systému odměňování, ekonomická transformace, platové tabulky

ABSTRACT

The goal of the diploma thesis „Salaries in state and public administration in the Czech Republic – development and trends“ is the analysis and description of the salary system. First part of the thesis explains basic theoretical concepts and values in this field of study. The development of the described values is set in the overall context of the economic situation in the Czech Republic. The second part describes principles of remuneration in state and public administration, both past and present. Salary system function is also compared with that of neighboring countries. The outcome of the thesis is the analysis of the salary system and also certain recommendations that resulted from the study of researched topic.

KEYWORDS

salary system, civil service, public administration, salary, remuneration, payment, development of a salary system, economic transformation, salary tariff

BIBLIOGRAFICKÁ CITACE

Bc. Anežka Hegerová *Platy ve státní a veřejné správě v České republice - vývoj a trendy*. Brno, 2021. 119 s., 2 s. příl. Diplomová práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta stavební, Ústav stavební ekonomiky a řízení. Vedoucí práce doc. Ing. Alena Tichá, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ O SHODĚ LISTINNÉ A ELEKTRONICKÉ FORMY ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Prohlašuji, že elektronická forma odevzdané diplomové práce s názvem *Platy ve státní a veřejné správě v České republice - vývoj a trendy* je shodná s odevzdanou listinnou formou.

V Brně dne 14. 1. 2022

Bc. Anežka Hegerová
autor práce

PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI ZÁVĚREČNÉ PRÁCE

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci s názvem *Platy ve státní a veřejné správě v České republice - vývoj a trendy* zpracoval(a) samostatně a že jsem uvedl(a) všechny použité informační zdroje.

V Brně dne 14. 1. 2022

Bc. Anežka Hegerová
autor práce

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji především paní doc. Ing. Aleně Tiché, Ph.D za její odborný dozor při vzniku této práce, za poskytnuté rady a připomínky. Dále děkuji všem respondentům za poskytnuté informace a také děkuji všem, kteří byli ochotni se mnou na zkoumané téma diskutovat.

OBSAH

1. ÚVOD.....	10
2. DEFINOVÁNÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	11
2.1. VEŘEJNÁ SPRÁVA.....	11
2.1.1. Organizační principy	11
2.1.2. Státní správa	13
2.1.3. Samospráva	14
2.1.4. Zaměstnanci veřejné správy	15
2.2. SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE	17
2.2.1. Mzda	18
2.2.2. Plat.....	20
2.2.3. Odměna z dohody	21
2.2.4. Pracovní poměr.....	21
2.3. EKONOMICKÉ UKAZATELE.....	24
2.3.1. Minimální a zaručená mzda	24
2.3.2. Průměrná mzda.....	26
2.3.3. Medián mezd.....	27
2.3.4. Reálná mzda	27
3. VÝVOJ PLATOVÉHO SYSTÉMU	28
3.1. Ekonomická transformace	28
3.2. Platový systém v minulosti.....	31
3.3. Odměňování ve veřejné správě – současnost.....	37
3.3.1. Platové tabulky tarify	37
3.3.2. Pohyblivé složky platu.....	42
3.3.3. Určení výše platu	43
3.4. Srovnání ekonomické situace	45
3.5. Vývoj vybraných ukazatelů	58
4. SOUČASNÉ TRENDY	68
4.1. Platy v ČR – jak je to nyní a podrobněji	68
4.2. Vývoj výše platů na zvolených pozicích.....	81
4.3. Srovnání se zahraničím	86
5. DÍLČÍ ZÁVĚRY A VYHODNOCENÍ.....	90
5.1. Výstupy z dotazníku.....	90

5.2.	Prognóza budoucího vývoje.....	92
5.3.	Dopady na stavebnictví.....	96
5.4.	Shrnutí a doporučení	100
6.	ZÁVĚR	107
7.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	109
8.	SEZNAMY OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	117
9.	SEZNAM PŘÍLOH	119

1. ÚVOD

Problematika odměňování je a bude stále aktuálním tématem. V souvislosti s rozdělením ekonomiky na podnikatelskou a veřejnou sféru se objevují určité rozdíly ve formě odměňování. Mnohdy se pak tyto rozdíly stávají úrodnou půdou k debatám nebo dokonce sporům. Při výběru tématu diplomové práce jsem si všechny tyto sporné otázky vybavila a usoudila jsem, že ačkoliv je odměňování obsáhlým a neustále aktualizovaným odvětvím ekonomiky, chci se jím zabývat a snad i zjistit, kde je ve zmíněných debatách a sporech pravda. Předmětem práce bude platový systém v České republice, který se budu snažit v celém rozsahu analyzovat počínaje právní úpravou a konče srovnáním se zahraničím.

Začátek práce bude věnován rozboru základních teoretických pojmů, budu se zabývat právní úpravou veřejné správy a její organizací. Kromě toho se pokusím definovat základní formy odměňování a to mzdu, plat a odměnu z dohody. Vysvětlím také, jak vzniká pracovní poměr. Následně popíšu pět ekonomických ukazatelů, které budou používat pro hodnocení problematiky – půjde o minimální a zaručenou mzdu, průměrnou hrubou mzdu, medián mezd a konečně o reálnou mzdu.

V další části práce se zaměřím vývoj platového systému. Nejprve se budu zabývat ekonomickou transformací po roce 1989, poté popíšu principy fungování platového systému v době před tímto rokem a v současnosti. Na základě toho se budu moci zaměřit na srovnání ekonomické situace. K dokreslení celkové představy připojím i vývoj vybraných ukazatelů jako jsou například míra inflace, výše nominálních a reálných mezd nebo vývoj v oblasti výdajů domácností.

Na vývojovou část navážu trendy v současnosti, kde bych se chtěla věnovat dnešním tendencím platového systému a vývoji platů zblízka, případně budu porovnávat princip odměňování ve veřejné správě v ČR s principy ukotvenými v zahraničí.

Poslední kapitola bude sloužit ke shrnutí všech získaných poznatků a k prezentování názorů zaměstnanců veřejného sektoru, jež získám dotazníkovým šetřením či formou řízených rozhovorů - dle možností. Na základě těchto dvou podkapitol se pokusím sestavit prognózu budoucího vývoje.

Výstupem celé práce bude reflektování dopadu současných trendů na platy ve stavebnictví a shrnutí kladů a záporů současného systému odměňování.

2. DEFINOVÁNÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Cílem první kapitoly je seznámit se s prostředím, ve kterém se v rámci svojí diplomové práce budu pohybovat. Jedná se o vymezení základních pojmů, jež se objevují v oblasti státní a veřejné správy. Především jde o definování veřejné správy jako takové, její rozdělení na jednotlivé složky a také o vysvětlení pojmů jako mzda a plat.

2.1. VEŘEJNÁ SPRÁVA

Pojem veřejná správa může být chápán v **materiálním pojetí** jako souhrn veřejně prospěšných činností, které sledují veřejný (státní, obecní) zájem, kdy jsou veřejnou správou chápány jednotlivé činnosti uskutečňované s vidinou stanoveného cíle. Na veřejnou správu lze nahlížet i **z hlediska organizačního** jako na jednotlivé správní orgány, které vykonávají veřejnou správu, tedy hlavně různé úřady, potažmo jejich zaměstnanci apod. Složky veřejné správy zabezpečují činnosti související s poskytováním veřejných služeb, řízením veřejných záležitostí a zajišťováním záležitostí ve veřejném zájmu. Hlavním úkolem je organizačně zabezpečit chod veřejných záležitostí a služeb ve státě a chránit veřejné zájmy. Provádění veřejné správy je korigováno ústavou a právními předpisy. Veřejnou správou bývá rozuměna správa:

- území, státu, kraje, obce
- věcí, ke kterým má veřejnost vlastnická práva
- veřejných záležitostí
- veřejných financí
- užívání veřejných objektů a zařízení

Obě pojetí, jak organizační, tak materiální, se prolínají a nelze je jednoznačně odlišit bez usazení do celkového kontextu situací. Struktura veřejné správy je založena na právu, které ji celou zakládá, nastavuje a provádí změny. Systém, jakým je veřejná správa organizována, lze upravovat vzhledem k vývoji společnosti a situaci v daném státě. [volně dle 25,26]

2.1.1. Organizační principy

Fungování a uspořádání orgánů veřejné správy se opírá o několik pravidel, která jsou označována jako **organizační principy**. Mezi základní principy patří:

- *Princip centralizace a decentralizace* – vykonává-li správu stát a jeho orgány, jedná se o centralizaci; při decentralizaci je část výkonu veřejné správy ponechána samosprávným orgánům. Tento princip se vyskytuje v praxi obvykle zkombinován.
- *Princip koncentrace a dekoncentrace* – tento princip určuje rozdělení kompetencí mezi jednotlivé stupně veřejnoprávní soustavy. Rozdělení lze

provést buď jako *vertikální koncentraci* (pravomoc na nejvyšší nebo vysoké úrovni) nebo *vertikální dekoncentraci* (pravomoc delegována i na nižší úroveň, čímž vznikají vztahy podřízenosti a nadřízenosti) či jako *horizontální koncentraci* (rozdělování funkcí na stejné úrovni mezi více orgánů např. ministerstva a následná hierarchie); princip koncentrace je uplatňován např. specializovanými územními orgány tzn. finanční úřad je podřízen finančnímu ředitelství, a to ministerstvu financí

- *Delegace* – neboli pověření osob plněním činností veřejné správy (např. přenesení výkonu státní správy na obce a kraje)
- *Monokratický a kolegiální princip* – monokracie znamená, že je orgán představován pouze jedinou osobou; kolegiální orgán je pak tvořen několika osobami (sborem) tj. mj. zastupitelstvo, vláda.
- *Princip věcné specializace* – dle charakteru specializace působí instituce **všeobecně** (zastupitelstva), nebo jsou **specializované** (ministerstva, úřady)
- *Teritoriální princip (územní)* – působnost orgánů musí být místně vymezena, a to buď na celý stát (ústřední orgány státní správy) nebo na určené území (orgány místní správy).
- *Jmenovací (volební) princip* – princip jmenovací se používá při jmenování do funkce ve státní správě, provádí jej nadřízený správní úřad, vláda nebo hlava státu; volební princip je používán v územní a zájmové samosprávě.
- *Profesionální a laický princip* – je-li správa vykonávána osobami ve služebním poměru, je to profesionální princip; je-li vykonávána osobami bez služebního poměru, jde o princip laický

[volně dle 6, str.15-17]

Činnost veřejné správy je ovlivňována následujícími institucemi: parlamentem, vládou, Ústavním soudem, Nejvyšší správním soudem, obecnými soudy, Nejvyšším kontrolním úřadem, Veřejným ochráncem práv, státními zastupitelstvími atp.

Cílem veřejné správy je zlepšovat kvalitu života občanů. V České republice je rozdělena na **státní správu a samosprávu**.

Veřejná správa v ČR prošla po roce 1989 (pozn. tehdy ještě ČSSR) reformou, jejímiž hlavními cíli bylo snížit počet úředníků, přiblížit veřejnou správu občanovi, modernizovat a zkvalitnit její chod. Reforma byla nutná, jelikož po roce 1989 nebyla v republice úplná hierarchie veřejné správy. Došlo ke zrušení národních výborů, k obnovení obecních zřízení a vzniku okresních úřadů. Krajské úřady byly zřízeny až v roce 1997; nicméně rozdělení dle krajů nekoresponduje s rozdělením NUTS (Nomenklatura územních statistických jednotek - klasifikace územních celků dle Eurostat). Mimo to nebyly jasné kompetence mezi státní správou a samosprávou, což bylo pro vstup do EU klíčové. [volně dle 30]



Obrázek 1 – Členění veřejné správy [24] (vlastní zpracování)

2.1.2. Státní správa

Pojem státní správa označuje činnosti, které provádí stát, a to prostřednictvím státních orgánů nebo jiných orgánů, na které byl výkon státní správy přenesen. Jedná se o *ústřední orgány státní správy*, což jsou jednotlivá ministerstva a jiné ústřední správní úřady. Dále jde o *územní orgány*, které se od ústředních liší rozsahem působnosti; *ostatní státní orgány* jako státní fondy anebo *jiné k této činnosti oprávněné subjekty*, jako jsou veřejné ozbrojené sbory a jiné sbory. Dle výkonu lze rozlišovat státní správu všeobecnou a specializovanou (viz kapitola 2.1.1) Pod specializované výkony patří finanční úřady, pod všeobecné (politické) výkony řadíme územní samosprávné celky, jež vykonávají státní správu v přenesené působnosti. Systém uspořádání orgánů státní správy je hierarchický, což mj. znamená, že činnost podřízených orgánů je usměrňována nadřízenými orgány. Výkonnou moc uskutečňuje vláda, prezident a orgány veřejné správy. [6, str. 19]

Hlavními **ústředními orgány** státní správy jsou jednotlivá ministerstva, která v souladu se stanovenými zásadami a v rozsahu jejich kompetencí dle Kompetenčního zákona č.2/1969 Sb. v aktuálním znění od 1.1.2022 řeší problematiku v daném tematickém okruhu působnosti – zabývají se položkami stanovenými v zákonech a právních předpisech, plní úkoly vyplývající z členství České republiky v Evropské unii a ostatních seskupeních. Ministerstva jsou řízena a kontrolována vládou, vykonávají dozor nad podřízenými úřady. V České republice je v současnosti čtrnáct ministerstev:

- Ministerstvo vnitra
- Ministerstvo pro místní rozvoj
- Ministerstvo práce a sociálních věcí
- Ministerstvo zdravotnictví

- Ministerstvo kultury
- Ministerstvo životního prostředí
- Ministerstvo zahraničních věcí
- Ministerstvo financí
- Ministerstvo obrany
- Ministerstvo spravedlnosti
- Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
- Ministerstvo zemědělství
- Ministerstvo průmyslu a obchodu
- Ministerstvo dopravy [27]

U ministerstev je uplatňován monokratický princip a jsou reprezentována jediným ministrem, který je členem vlády. Ministr je jmenován prezidentem na návrh předsedy vlády a předsedu vlády jmenuje také prezident. Na ministrovi je pak samotné vedení ministerstva. Mimo jiné je v jeho kompetenci zřizování různých pracovních skupin a ministerských orgánů.

Dalšími ústředními správními orgány jsou ústřední správní úřady, kterým je nadřazena vláda či příslušné ministerstvo. Jsou specializované na určitou činnost, mají tedy užší působnost. Vedoucí do jejich pozic obvykle jmenuje vláda. Jedná se o Český statistický úřad, Český úřad zeměměřický a katastrální, Český báňský úřad, Úřad průmyslového vlastnictví, Úřad pro ochranu hospodářské soutěže, Správa státních hmotných rezerv, Státní úřad pro jadernou bezpečnost, Komise pro cenné papíry, Národní bezpečnostní úřad, Energetický regulační úřad, Úřad vlády české republiky. [volně dle 30]

Státní správa je vykonávána i veřejnými sbory, a to Policií České republiky, Hasičským záchranným sborem, Armádou ČR, Vojenskou policií, Vězeňskou službou a Justiční stráží. Vykonavatelé jsou i zpravodajské služby, kam patří Bezpečnostní informační služba, Úřad pro zahraniční styky a informace a Vojenské zpravodajství.

Všechny orgány státní správy se přímo podílí na tvorbě zákonů a jsou nositeli nařizovacích pravomocí, které jsou uplatněny např. v nařízení vlády, vyhláškách ministerstev a vyhláškách obecních rad. [volně dle 28]

2.1.3. Samospráva

Samospráva je takový způsob spravování určitého celku, při kterém subjekt může o některých jeho záležitostech rozhodovat sám. Správa je v tomto případě uskutečňována jinými subjekty než státem a je zaměřena spíše na záležitosti lokálního nebo regionálního rozsahu. Samosprávu mohou vykonávat základní a vyšší subjekty územně samosprávných celků jako jsou obce, kraje a Hlavní město Praha či územní společenství občanů s právem

k samosprávě. Přenesenou působnost vykonávají obecní a krajské úřady, zvláštní orgány a výjimečně komise. Přenesená působnost má různý rozsah. První variantou je přenesená působnost v rozsahu svěřeném pověřenému obecnímu úřadu, za další variantu lze považovat přenesení působnosti v rozsahu svěřeném obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností (ORP) a poslední variantou je přenesená působnost ve věcech, které stanoví zvláštní zákony. Ta je v základním rozsahu svěřeném obci vykonávána orgány obce – území obce je správním obvodem. Krajský úřad vykonává metodickou a odbornou pomoc ve věcech výkonu přenesené působnosti.

Rozlišuje se **samospráva územní a zájmová (profesní)**. [29] **Územní samosprávou** se rozumí prostorově vymezený funkční celek s oprávněním sám rozhodovat o svých záležitostech. V České republice spadají obce pod územně samosprávné **celky základní, vyšší celky** jsou pak kraje. Právo na samosprávu je zakotveno v Ústavě a je vymezeno zákonem č. 128/2000 Sb. o obcích a také v zákoně č. 129/2000 Sb. o krajích, dále je problematika korigována zákonem 347/1997 Sb. o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Samosprávné celky vytváří vlastní orgány určené k výkonu samosprávy.

Princip **zájmové samosprávy** spočívá v přenesení působnosti na subjekty se společným zájmem. Pod zájmovou samosprávu v České republice patří Česká lékařská komora, Česká advokátní komora atp. Na vysokých školách vykonávají samosprávu akademické obce prostřednictvím senátu. [volně dle 30]

2.1.4. Zaměstnanci veřejné správy

Státními zaměstnanci jsou dle Zákona o státní službě (č. 243/2014 Sb.) fyzické osoby ve služebním poměru. K tomu, aby se mohl člověk stát zaměstnancem správního úřadu nebo územně samosprávného celku, je zapotřebí splnit jistá kritéria. Zaměstnancem správního úřadu se v ČR může stát pouze člověk, který má státní občanství v ČR, musí dosáhnout plnoletosti, být svéprávný a trestně bezúhonný. Je-li to nutné, je zaměstnanec nucen vykonat vojenskou základní nebo náhradní službu nebo civilní službu. Zaměstnanec by také měl dosáhnout požadovaného vzdělání stanoveného zákonem a být zdravotně způsobilý v případě, že jde o budoucího úředníka, a vyžaduje-li to budoucí náplň práce. K těmto povinnostem se řadí i povinnost vykonat úřednickou zkoušku a být způsobilý se seznamovat s utajovanými skutečnostmi.

Požadavky na uzavření pracovního poměru úředníka územně samosprávného celku jsou podobné, ne však stejné. V první řadě by měl uchazeč o zaměstnání být fyzickou osobou se státním občanstvím v ČR, případně může mít jiné občanství, ale trvalý pobyt v ČR. Dále se požaduje, aby šlo o osobu starší osmnácti let způsobilou k právním úkonům, trestně bezúhonnou a schopnou ovládat jednací jazyk. V neposlední řadě pak musí uchazeč splňovat podmínky

a jiné předpoklady pro výkon správních činností stanovené zvláštním předpisem.
[volně dle 4]

Pracovníky veřejné správy lze rozlišovat dle různých principů. Základním a nejjednodušším členěním by bylo rozlišování úředníků a zřízenců, dalším typem je členění na základě příslušnosti k orgánu, který je pro pracovníky zaměstnavatelem.[volně dle 6] Takové členění je následující:

Členění dle příslušnosti k orgánu	
Zaměstnanec	Zaměstnavatel
státní	státní správa
veřejný	veřejnoprávní zařízení státní správy
komunální	územní samosprávný celek
zaměstnanci profesních a obdobných veřejnoprávních korporací	

*Tabulka 1 - Členění státních zaměstnanců dle typu zaměstnavatele (orgánu) [6]
(vlastní zpracování)*

Pracovníky můžeme rozlišovat i dle doby trvání pracovního poměru na:

Členění dle doby trvání pracovního poměru	
Zaměstnanec	Doba trvání poměru
čekatel	ve zkušební době
definitiva	na dobu neurčitou
výpomoc	na dobu určitou
praktikant	čerství absolventi (poznávají problematiku pracovišť)

Tabulka 2 - Členění státních zaměstnanců dle doby trvání pracovního poměru [6] (vlastní zpracování)

Dále můžeme členit pracovníky podle profesních kategorií, dle hodnotí atp. Takové členění je však příliš podrobné a v této práci se jím nebudu detailně zabývat.

2.2. SYSTÉM ODMĚŇOVÁNÍ PRÁCE

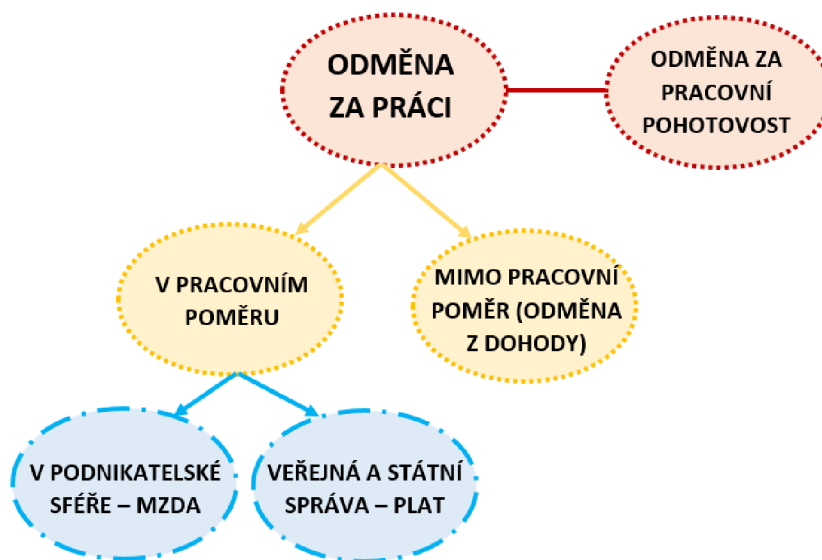
„Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.“ [1, §109]

„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“ [1, §110]

Zaměstnanci a uchazeči o práci většinou nerozlišují rozdíl mezi mzdou, platem a odměnou. Tyto pojmy považují v běžných rozhovorech za synonyma a otázky typu „Kolik vyděláváš peněz?“, „Jak vysoký je tvůj plat?“ či „Jakou máš mzdu?“ pak nabývají stejného významu.

Zákoník práce tyto tři položky však striktně odlišuje. **Platem** se rozumí finanční kompenzace poskytovaná za provedenou práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je v tomto případě **stát** nebo státem spravované či dotované organizace, respektive instituce uvedeny v předchozí kapitole. **Mzda** je finanční kompenzace, poskytovaná zaměstnanci za provedenou práci **soukromým zaměstnavatelem** a **odměna** je finanční kompenzace, poskytovaná za provedenou práci **na základě uzavřené dohody** o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Dle zákoníku práce je tedy možné znázornit systém odměňování práce následujícím schématem:



Obrázek 2 - Mzda a plat - schéma [2] (vlastní zpracování)

Finanční odměna vypadá jinak z pohledu zaměstnance a z pohledu zaměstnavatele. Pro zaměstnance je to forma ohodnocení, pro zaměstnavatele

náklad. Mzdové náklady organizace jsou souhrnem hrubých mezd všech jejích zaměstnanců, navýšeny o sociální a zdravotní pojištění placené organizací za zaměstnance.

mzdové náklady		
hrubá mzda		pojistné (SZP) hrazeno
základní mzda	pohyblivá mzda	
čistá mzda	pojistné (SZP) hrazeno zaměstnancem	daň z příjmu

Obrázek 3 - Mzdové náklady - pyramida (vlastní zpracování)

Pojistné, hrazené zaměstnavatelem, je v současnosti ve výši 33,8 % - na sociální pojištění odvádí zaměstnavatel 24,8 %; na zdravotní 9 %. Poté je odváděna státu daň z příjmu a to ve výši 15 % u fyzických osob a 19 % u osob právnických, přičemž došlo v roce 2021 ke změně **základu pro odvod** daně z příjmu a je jím hrubá mzda. V minulých letech byla základem superhrubá mzda, což je hrubá mzda navýšena o odvody na sociální a zdravotní pojištění (o 33,8 %), nebo na obrázku 3 také celkové „mzdové náklady“. (Vynásobím-li hrubou mzdu 1,338; získám superhrubou mzdu, vliv tohoto kroku viz kapitola 3.3. Určení výše platu.)

2.2.1. Mzda

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ [1, § 109]

„Mzda se jedná ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem.“ [1, § 113]

Odměna za práci v podnikatelské sféře nebo také v soukromém sektoru je definována pojmem mzda. Výše mzdy se určuje s ohledem na komplikovanost, zodpovědnost, namáhavost provedené práce a pracovních podmínek, na pracovní výkon a s ohledem na míru dosahování pracovních výsledků. Namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání, praktických znalostí a dovedností nebo podle složitosti předmětu práce. Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací. Mzda je tvořena mzdovým tarifem a pohyblivými složkami mzdy, jako jsou příplatky, osobní ohodnocení, prémie a odměny. Pracovní činnosti jsou rozděleny dle zmíněných kritérií do osmi skupin, jak je uvedeno v následující tabulce.

Skupina	Příklad činností	Zaručená mzda 2021
1	běžný úklid, doručování zásilek, kontrola příchodů a odchodů, pomocné práce při výrobě jídel	15 200 Kč
2	sanitáři, kopáči, prodej tisku, cenin, tabákových výrobků, domovnícké a školnické práce, pomocné práce při ošetřování zvířat	16 800 Kč
3	práce ošetřovatelů, pokladní manipulace s hotovostí, fakturace a likvidace faktur, některé stavební práce (dlaždičské, jednovrstvé hladké omítky atp.), truhláři, kominíci, holiči a kadeřníci, výroba a výdej běžných teplých jídel	18 500 Kč
4	sestry, porodní asistentky, zdrav. záchranáři - s odborným dohledem, instalatéri, topenaři, opraváři vozidel	20 500 Kč
5	sestry, porodní asistentky, zdrav. záchranáři - bez odborného dohledu, správci IT, zajišťování mzdové a personální agendy	22 600 Kč
6	zajišťování správy systému výpočetní techniky, tvorba účetní metodiky, zajišťování obchodní činnosti, tvorba přípravné dokumentace a projektů techniky náročných staveb	24 900 Kč
7	lékař, zubař, farmaceut, klinický psycholog, marketingová koordinace činností	27 500 Kč
8	tvůrčí systémové práce, stanovování podnikatelské, obchodní a finanční strategie organizace nebo provádění operací na finančním a kapitálovém trhu	30 400 Kč

Tabulka 3 - 8 mzdových kategorií [31]

Zpravidla je vyplácena mzda měsíčně ve smluveném výplatním termínu. Do mzdy se nezapočítávají peněžité plnění ve formě cestovních náhrad, odstupného, náhrady mzdy, odměna za pracovní pohotovost nebo výnosy z akcií a obligací. [2]

Základní složka mzdy je pevně stanovena přímo částkou nebo způsobem výpočtu jako mzda:

- **Časová** $M_{\check{c}} = P_h \cdot m_s$

P_h počet odpracovaných hodin

m_s hodinová sazba (Kč/h)

- **Úkolová** $M_{\check{u}} = Q \cdot N_{\check{c}} \cdot m_t$ [Kč]

Q množství odvedené práce ve fyzických jednotkách

$N_{\check{c}}$ norma času výkonová (Nh/m.j.)

m_t mzdový tarif (Kč/Nh)

Úkolová mzda má několik modifikací. Individuální se používá u pracovníků, u kterých jsou žádoucí individuální výsledky. Kolektivní úkolová mzda je pak

používána u pracovního kolektivu, kde není možné sledovat jednotlivé členy týmu.

- **Podílová** $M_p = T * p$

T tržby (Kč)

p podíl (%)

Určuje se podílem stanoveným v procentech z peněžně vyjádřených výkonů, tržeb anebo obratu dosaženým jednotlivcem nebo kolektivem pracovníků za určené období.

- **Kombinovaná/ smíšená**

Je uplatňována jako smíšená mzda kombinovaná nebo smíšená mzda podílová. [32, str. 71]

Pohyblivá složka mzdy má zpravidla několik částí, patří sem

- **Prémie**
- **Odměny**
- **Osobní ohodnocení**
- **Další mzda (plat)** [32, str. 71]

2.2.2. Plat

„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí podle školského zákona nebo regionální rada regionu soudržnosti.“ [1, § 109]

Dle profese je zaměstnanec zaměstnavatelem zařazen do platové tabulky, která je dále členěna na platové třídy a platové stupně. Hlavní částí platu je obnos vyplývající z **platového tarifu**. Na základě systému platových tarifů je zaměstnanec zařazen do příslušné třídy (podle vzdělání) a stupně (podle délky praxe) s ohledem na druh práce sjednané ve smlouvě. Tarify jsou rozděleny do šestnácti platových tříd. Zařazení prací do platových tříd a kvalifikační předpoklady pro výkon prací v jednotlivých třídách **stanovuje vláda nařízením**, stejně jako způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd a podmínky pro určení započitatelné praxe. V současnosti platí nařízení vlády 341/2017 Sb. Plat je možné určit pouze tímto způsobem, přičemž se zaměstnavatel řídí uvedeným nařízením a pravidly v něm stanovenými. Rozdílné je to v případě, že zaměstnanec vykonává práci na pozici vedoucího organizační složky. Zde určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil. [volně dle 1] Problematice platů se budu ve své práci podrobněji věnovat **ve třetí kapitole**.

2.2.3. Odměna z dohody

„Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).“ [1, § 109]

Odměna z dohody se vyplácí na základě sepsání dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Dohody se uzavírají v případech, kdy není zaměstnavatel schopen zajistit plnění úkolů zaměstnanci v pracovním poměru. Dohody musí být uzavřeny písemně ve dvou vyhotoveních, jedno pro zaměstnance a druhé pro zaměstnavatele. V právních podmínkách vzniká dohoda o pracovní činnosti při příjmu alespoň 3 000 Kč a dohoda o provedení práce při příjmu převyšujícím 10 000 Kč. [volně dle 33]

Rozsah prací, prováděných v rámci **dohody o provedení práce**, nesmí překročit více než 300 hodin v daném kalendářním roce. Do výdělku o výši 10 000 Kč není povinné odvádět sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnanec může uzavřít několik dohod o provedení práce u různých zaměstnavatelů. Vždy musí být uvedena doba, na kterou je dohoda uzavřena.

Dohoda o pracovní činnosti může být uzavřena i v případě, kdy rozsah prací nepřesáhne 300 hodin, není však možné provádět pracovní činnost v rozsahu, který je v průměru vyšší než polovina týdenní pracovní doby. Do výdělku o výši 3000 Kč opět není nutné odvádět zdravotní a sociální pojištění. Dohoda o pracovní činnosti musí obsahovat informace o sjednaných pracích, informace o pracovní době a stejně jako u dohody o provedení práce celkovou dobu, na kterou je dohoda uzavřena. [volně dle 1]

	DPP	DPČ
Maximální rozsah práce	300 hodin za rok	Obvykle 20 hodin za týden
Sociální pojištění	Platí se od 10 001 Kč	Platí se od 2999 Kč za měsíc
Zdravotní pojištění	Platí se od 10 001 Kč	Platí se od 2999 Kč za měsíc
Odvod daně z příjmu	15 %	15 %

Obrázek 4 - Srovnání DPP a DPČ [33] (vlastní zpracování)

2.2.4. Pracovní poměr

Pracovní poměr může vzniknout dvěma způsoby. Je-li právní jednání dvoustranné, zakládá se **pracovní smlouvou**, je-li jednostranné, vzniká pracovní poměr **jmenováním**. Pokud byl pracovní poměr založen jedním způsobem, není možné jej založit způsobem druhým. Oproti vztahům vzniklým na základě

pracovních dohod je pracovní poměr považován za **dominantní a základní pracovněprávní vztah**. [volně dle 34]

Pracovní smlouva je smluvní vztah sjednaný písemnou formou dle platných právních norem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zaměstnanec se zavazuje vykonávat pro zaměstnavatele pracovní činnost a za smlouvenou mzdu či plat. Pracovní poměr může být sjednán na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. [volně dle 1]

„Pracovní smlouva musí obsahovat

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,*
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,*
- c) den nástupu do práce.“ [1, § 34]*

Není tedy povinné uvádět v pracovní smlouvě výši finančního ohodnocení, ta však musí být doplněna do měsíce od doby, kdy smlouva nabyla platnosti (tj. dnem nástupu do práce).

Jmenováním se smí založit pracovní poměr pouze a jedině tehdy, souhlasí-li s tímto procesem zaměstnanec; tento způsob je uplatňován u vedoucích pozic stanovených zvláštním právním předpisem nebo v taxativně uvedených případech v zákoníku práce. Jedná se o pozice ve veřejné správě a službách, ve státních podnicích. Jmenovat v soukromém sektoru není možné.

„Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr u vedoucího

- a) organizační složky státu,*
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,*
- c) organizačního útvaru státního podniku,*
- d) organizačního útvaru státního fondu,*
- e) příspěvkové organizace,*
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,*
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky.“ [1, § 33]*

Jmenování bývá podáváno formou dopisu či dekretu, který obsahuje iniciály jmenovaného; iniciály osoby, kterou je dotýčný jmenován; údaje o funkci, do níž je dotýčný jmenován a také místo výkonu této funkce a datum vzniku pracovního poměru. Jmenovaný se může funkce vzdát a může z ní být i odvolán, tím však pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a tímto zaměstnancem nekončí. Zaměstnavatel má povinnost navrhnout zaměstnanci změnu pracovního zařazení. [34]

Vznikne-li pracovní poměr ve státní správě, nastupuje zaměstnanec **do služby**, a pak je vázán zákonem **č.234/2014 Sb.** o státní službě. Služební

poměr vzniká dnem, který je uveden v rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. [4, § 31] V den nástupu do služby skládá státní zaměstnanec slib:

Služební slib zní: „Slibuji na svou čest a svědomí, že při výkonu státní služby se budu řídit právními a služebními předpisy a v souladu s nimi příkazy představených. Své povinnosti budu vykonávat řádně, nestranně, svědomitě, odborně a v zájmu České republiky, nebudu zneužívat postavení státního zaměstnance a budu se chovat a jednat tak, aby nebyla ohrožena důvěra ve státní službu.“ . [4, § 32]

Slib je stvrzen slovy „Tak slibuji!“ a následným podpisem. Pracovní poměr ve státních složkách nemůže vzniknout bez splnění tohoto slibu, pokud je toto odmítnuto, je poměr považován za neexistující.

Od vzniku pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat práci stanovenou ve smlouvě, vytvářet vhodné podmínky pro její plnění a za vykonanou práci mu vyplácet mzdu nebo plat. Naproti tomu zaměstnanec je povinen osobně a podle svých nejlepších schopností a znalostí provádět výkon smluvené práce ve stanovené pracovní době, svědomitě a včas plnit pokyny zaměstnavatele a nadřízených, řádně hospodařit se svěřenými prostředky a je-li v pozici vedoucího, zodpovídá za řízení a kontrolu podřízených zaměstnanců. [35]

„Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,*
- b) výpovědí,*
- c) okamžitým zrušením,*
- d) zrušením ve zkušební době.*

Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.“ [1, § 48]

Poměr lze ukončit dohodou za předpokladu, že se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou na datum jeho rozvázání, dohoda musí být písemná a její vyhotovení musí mít obě strany.

Výpověď může dát zaměstnavatel i zaměstnanec. Musí mít písemnou formu a musí být druhé straně doručena. Důvody pro podání výpovědi mohou být u zaměstnance jakékoliv. Zaměstnavatel může podat výpověď pouze mimo ochrannou dobu a jen ze zákona uznatelných důvodů.

Pracovní poměr může okamžitě zrušit zaměstnavatel i zaměstnanec. Zaměstnavatel má právo na okamžité zrušení v případě, že je zaměstnanec odsouzen za úmyslný trestný čin na dobu delší než jeden rok nebo pokud hrubě poruší pracovní kázeň. Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nedostane mzdu či plat do patnácti dnů od data splatnosti nebo pokud

nemůže vykonávat práci na základě lékařského posudku a zaměstnavatel mu není schopen umožnit vykonávat jinou činnost. [34]

Služební poměr končí uplynutím doby, jedná-li se o poměr na dobu určitou, nebo úmrtím zaměstnance. O ukončení poměru může rozhodnout také služební orgán, a to v případech stanovených v § 72 Zákona 234/2014 Sb.; jako je například nesplnění požadavku státního občanství, špatné pracovní výsledky zaměstnance nebo nesplnění nutných předpokladů pro výkon služby. Služební poměr může ukončit také zaměstnanec na základě písemné žádosti nebo je ukončen ze zákona v případech stanovených v § 74, jako je například odsouzení zaměstnance za trestný čin nebo mu byl udělen zákaz činnosti, dále nevykonával-li zaměstnanec úspěšně úřednickou zkoušku nebo dosáhl-li zaměstnanec sedmdesáti let. [volně dle 4]

Činnosti prováděné v rámci dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti jsou považovány za práci konanou **mimo pracovní poměr**.

2.3. EKONOMICKÉ UKAZATELE

O ekonomické situaci ve společnosti vypovídají různé ukazatele. V této kapitole popisují ty nejdůležitější, které ve své práci používám.

2.3.1. Minimální a zaručená mzda

*„**Minimální mzda** je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnavateli za práci.(...) Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.“* [1, § 111]

*„**Zaručenou mzdou** je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.“* [1, § 112]

Minimální mzdu upravuje nařízení vlády, které se může měnit za účelem jejího zvyšování nebo snižování. V ČR dochází v posledních letech k růstu minimální mzdy. Nařízení nabývá platnosti se začátkem nového kalendářního roku. Minimální mzda je stanovena s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. [volně dle 7] Jde o hodnotu, která má sociálně ochrannou, ale i ekonomicko-kriteriální funkci. Sociálně ochranná funkce chrání zaměstnance před chudobou a umožňuje mu žít na úrovni soukromé hmotné spotřeby, zaměstnavatelům by měla zajistit rovné podmínky mzdové konkurence. Ekonomicko-kriteriální funkce funguje tak, že se snaží motivovat občany k pracovnímu příjmu a to tím, že jsou zvýhodněni oproti občanům pouze s příjmem sociálním.

Pro zaměstnavatele je minimální mzda nejnižší úrovní nákladu na mzdy jeho zaměstnanců [volně dle 7, str.4] Výše minimální mzdy se pro rok 2021 změnila nařízením vlády č. 487/2020 Sb. a to na 15 200 Kč za měsíc nebo 90,50 Kč za hodinu. To znamená, že minimální mzda tvoří 42,4 % průměrné mzdy. Výše minimální mzdy je vztažena k týdenní pracovní době, která činí 40 hodin.

V letech 2007 až 2012 se minimální mzda nezvyšovala vůbec a po celou tuto dobu činila 8 000 Kč. Od roku 2013 se minimální mzda pravidelně zvyšuje. V roce 2017 se zvýšila o 1100 Kč a v roce 2018 o 1200 Kč. Minimální mzda je v roce 2021 o 78,8 % vyšší než před osmi lety. [volně dle 7, str. 4] Podrobnějším rozбором vývoje tohoto ukazatele se budu v práci zabývat v kapitole 3.6.

Minimální mzda platí pro zaměstnance v pracovních poměrech uzavřených dohodami, nezáleží na tom, zda je poměr uzavřen na určitou či neurčitou dobu. Minimální mzda je jedinou veličinou, která upravuje mzdové výměry v podnikatelské sféře. V jednotlivých smlouvách je samozřejmě možné dohodnout se na vyšší minimální mzdě, než která je stanovena nařízením vlády.

Období	Výše minimální mzdy	
	měsíční [Kč]	hodinová [Kč]
2022/1	16 200	96,40
2021/1	15 200	90,50
2020/1	14 600	87,30
2019/1	13 350	79,80
2018/1	12 200	73,20
2017/1	11 000	66,00
2016/1	9 900	58,70
2015/1	9 200	55,00
2013/8	8 500	50,60
2007/1	8 000	48,10
2006/7	7 955	48,10

Tabulka 4 - Výše minimální mzdy (vlastní zpracování) [37]

Není-li v podniku uzavřena kolektivní smlouva, platí tu **mzda zaručená**. To je mzda, která poskytuje zaměstnanci ochranu nad jeho odměnou, a to za druhově vymezenou práci. [volně dle 7] **Zaručená mzda neplatí pro zaměstnance ohodnoceny platem**. Výši zaručené mzdy stanoví vláda nařízením dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, přičemž jsou práce zařazeny do osmi kategorií. Výše zaručené mzdy je pro první skupinu prací stejná jako výše minimální mzdy. Společně s navýšením minimální mzdy tak dochází ke zvyšování mzdy zaručené.

Skupina prací	Hodinová mzda 2020	Měsíční mzda 2020	Hodinová mzda 2021	Měsíční mzda 2021	Hodinová mzda 2022	Měsíční mzda 2022
1	87,30 Kč	14 600 Kč	90,50 Kč	15 200 Kč	96,40 Kč	16 200 Kč
2	96,30 Kč	16 100 Kč	99,90 Kč	16 800 Kč	106,50 Kč	17 900 Kč
3	103,40 Kč	17 800 Kč	110,30 Kč	18 500 Kč	117,50 Kč	19 700 Kč
4	117,40 Kč	19 600 Kč	121,80 Kč	20 500 Kč	129,80 Kč	21 800 Kč
5	129,70 Kč	21 700 Kč	134,40 Kč	22 600 Kč	143,30 Kč	24 100 Kč
6	143,20 Kč	24 000 Kč	148,40 Kč	24 900 Kč	158,20 Kč	26 600 Kč
7	158,10 Kč	26 500 Kč	163,90 Kč	27 500 Kč	174,70 Kč	29 400 Kč
8	174,60 Kč	29 200 Kč	181,00 Kč	30 400 Kč	192,80 Kč	32 400 Kč

Tabulka 5 - Výše zaručené mzdy (vlastní zpracování) [20, 21]

Nedosahe-li měsíční finanční ohodnocení výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci doplatek do této výše. Kontrolu v oblasti odměňování provádí Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce podle místa výkonu pracovní činnosti na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. [volně dle 26] V případě, že zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci mzdu v minimální výši, hrozí mu dle zákona pokuta až 2 000 000 Kč.

2.3.2. Průměrná mzda

Dalším klíčovým ukazatelem je hodnota **průměrné mzdy**. Určuje se jako podíl mzdových prostředků, jež připadají na jednoho zaměstnance na měsíc. Průměrnou mzdu, neboli **hrubou měsíční nominální mzdu**, sleduje Český statistický úřad z hodnot, do kterých se počítají základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. [volně dle 39] Pro ČSÚ sleduje mzdy a platy také ISPV – informační systém o průměrném výdělku, jehož gestorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, zpracovatelem studií je společnost TREXIMA, spol. s.r.o.

ČSÚ zveřejňuje statistiku průměrné hrubé mzdy každé čtvrtletí. Výše průměrné hrubé mzdy se za poslední roky v České republice zvyšuje. Zatímco v roce 2019 byla výše průměrné mzdy 34 125 Kč, v roce 2020 vzrostla o 4,4 % na 35 611 Kč.

Zdrojem dat jsou při těchto výpočtech podnikové výkazy, které poskytují informace o objemu mezd a počtu zaměstnanců. Nevypovídají však o mzdách a platech jednotlivých osob, tyto data nelze dále třídit do kategorií jako jsou například odvětví nebo pohlaví. Takovou statistiku vytváří Ministerstvo práce a sociálních věcí jednou ročně. Průměrná mzda stanovená z hodnot podnikového výkaznictví tedy nemůže mít vypovídající hodnotu, zajímáme-li se

o skutečnou výplatu konkrétního zaměstnance a jeho životní úroveň. [volně dle 39]

„Strukturální výdělkové statistiky, které mají k dispozici údaje o výdělcích jednotlivých zaměstnanců, uvádějí, že zhruba dvě třetiny zaměstnanců mají mzdu nižší než celostátní průměr.“ [40]

Výše průměrné hrubé mzdy je odlišná i v různých regionech. Nejvyšší je v Praze, kde v prvním čtvrtletí roku 2020 činila 42 760 Kč, v průměru pak 43 675 Kč, viz tabulka a graf dále v kapitole 5.6 o vývoji výše příjmů.

2.3.3. Medián mezd

Žádanější a veřejností častěji používanější hodnotou pro srovnávání je pak **medián mezd**, který představuje výši mzdy zaměstnance přímo uprostřed mzdového rozdělení. Výše mezd a platů jednotlivých zaměstnanců jsou seřazeny od nejmenší po nejvyšší a následně je vybrána **prostřední hodnota**. Polovina mezd v zemi je tedy nižší než medián, druhá polovina je vyšší. Medián nelze stanovit z podnikového výkaznictví jako průměrnou hrubou mzdu, je nutné jej vypočítat **z podkladů strukturálního šetření**. Kvůli kladnému koeficientu šikmosti distribuce mezd je pravděpodobnější, že nejčastěji vyplácená mzda bude nižší, než je mzda průměrná. Rozdíl mezi průměrnou hrubou mzdou a mediánem určuje míry ekonomických nesrovnalostí v zemi. Mzdové rozdíly v České republice jsou mezi zeměmi OECD jedny z nejmenších.

Například v prvním čtvrtletí roku 2020 činila průměrná mzda 34 077 Kč, medián mezd byl 29 333 Kč. Mezi oběma hodnotami je tak rozdíl 4 744 Kč. Mzdová nerovnost se projevuje i mezi muži a ženami, kdy v prvním pololetí roku 2020 činil medián u mužů 31 790 Kč a u žen 26 723 Kč. Ženy jsou tedy oproti mužům znevýhodněny a dle dat ČSÚ tomu tak je již po dlouhá léta. [volně dle 41]

2.3.4. Reálná mzda

Ideálním ukazatelem pro porovnávání ceny práce a životní úrovně je **reálná mzda**, což je nominální mzda snižená o míru inflace. **Vyjadřuje kupní sílu mzdy**, tj. množství zboží, které lze za nominální mzdu nakoupit. [42] Pro porovnávání z časového nebo geografického hlediska je tento ukazatel vhodný zejména kvůli tomu, že se jedná o hodnoty očištěné od inflace.

Lidé pracují proto, aby si mohli koupit zboží a služby k uspokojení svých potřeb. Lépe tedy vypovídá o životní úrovni obyvatel např. to, kolik základních potravin si mohou za jednu měsíční mzdu koupit, jakou část mzdy dají za bydlení nebo za kolik měsíčních výdělků si pořídí automobil. [43]

Časové řady reálných mezd bývají využívány v kombinaci s dalšími ekonomickými ukazateli při analyzování trhu práce. Mzdy reálné se pro tyto účely hodí mnohdy více než nominální, jelikož umožňují na danou problematiku

nahlížet komplexněji. Porostou-li nominální mzdy úměrně s cenou spotřebních statků, nedojde ke změně nakupovaného množství výrobků ani k jiným změnám na trhu, jelikož si to zaměstnanci nemohou dovolit. Naopak při stagnaci nominálních mezd může dojít k deflaci, což způsobí růst reálných mezd a následně změny v kupním chování zákazníků.

Změnu hodnoty reálných mezd za určité časové období proti adekvátnímu časovému období vyjadřuje **index reálných mezd**. Ten je definován jako index nominálních mezd dělený indexem spotřebitelských cen. [volně dle 42] Vývoj hodnot reálných mezd budu rozebírat v kapitole 3.6.

3. VÝVOJ PLATOVÉHO SYSTÉMU

3.1. Ekonomická transformace

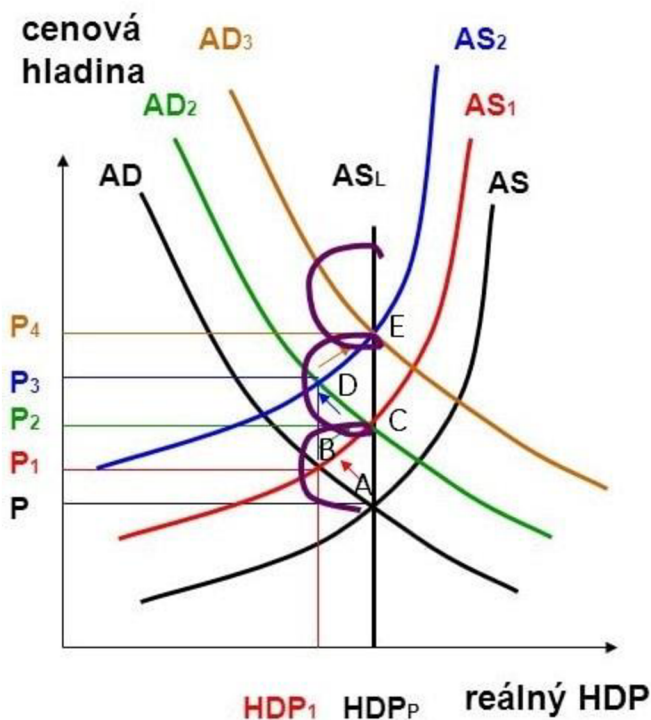
Platový systém v dnešní podobě se začal formovat bezprostředně po změně politického režimu v roce 1989. Ekonomové si byli vědomi nutnosti změny, problémem na konci 80. let byla například nefunkčnost cenového mechanismu. **Ceny byly fixní a neplnily své funkce**. Aby bylo pochopitelné formování platového systému, je nutné se orientovat v problematice ekonomické situace na území Československa. Celá ekonomika procházela složitým procesem transformace, kdy panoval vcelku jednotný názor na cíl tohoto procesu – přiblížit československou ekonomiku ekonomice vyspělejších, převážně západních států. Ve světě je však mnoho typů tržních ekonomik a tak museli ekonomové i politici čelit různým neshodám v cílových představách. Za jedno byli natěšiti v tom, že by nový ekonomický systém měl směřovat k tržnímu hospodářství namísto centrálně plánovaného. Některé kroky byly provedeny poměrně rychle, takže bývají někdy spojovány s tzv. „šokovou terapií“. Jednalo se o cenovou liberalizaci, liberalizaci zahraničního obchodu, uvolnění zakládání nových podniků, odstranění subvencí, vznik kapitálových a finančních trhů a legislativní zrovnoprávnění všech forem vlastnictví. Dlouhodobě se pak potýkali s budováním nového právního řádu a změnou soudního systému nebo změnou neformálních institucí. [volně dle 5] Všechny tyto dlouhodobé změny i rychlé reformy **ovlivňovaly formování platového systému**.

„V samém jádru procesu transformace ležela i změna legislativy. Což byl sám o sobě mimořádný úkol. Do úvahy musíme vzít praktickou neznalost fungování trhu a také nezkušenost politiků, ekonomů i právníků. Neměli bychom být překvapeni, že legislativa nebyla v první fázi transformace dokonalá a, že přijaté zákony obsahovaly mezery.“ [5, str. 9]

Transformace se řídila plánem, který vznikl kombinací dvou návrhů. První návrh Františka Vlasáka a Hospodářské rady ČR měl spíše gradualistický postup (pomalejší tempo plánovaných reforem), druhý návrh, zpracovaný federálním

ministerstvem financí vedeným Václavem Klausem, byl zaměřen na rychlejší postup v oblasti reformem.

Největší obavu měli tehdejší reformátoři z nekontrolovatelného růstu cen a ze zneužití monopolní struktury a následného rozvrácení platební bilance. Obecně se obávali, že růst cen se projeví formou inflačně mzdové spirály – vzestup cen povede k tlaku na nárůst mezd, které se samy stanou inflačním faktorem. [volně dle 5]



Obrázek 5 - Inflační spirála [71] (doplňeno o body A-E)

„Ekonomika byla původně v bodě A. Zvýšení mezd posunulo křivku AS do AS₁ a ekonomika se dostala do bodu B. Když centrální banka zvýšila peněžní zásobu, posunula se křivka AD do AD₂ a ekonomika se dostala do bodu C. Na růst cenové hladiny z P na P₂ reagují odbory novými požadavky na zvýšení mezd. Další růst mezd posune AS₁ do AS₂ a ekonomika „putuje“ do bodu D, atd.“ [44 (vysvětlení upraveno dle parametrů grafu)]

Další obávanou spirálou byla inflačně devalvační spirála. Liberalizace zahraničního obchodu povede k nerovnováze v platební bilanci, což se projeví v tlaku na devalvaci koruny a růst importních cen se přeleje i do růstu cen domácích a do inflace. Zhodnocení měny v praxi vyvolá pokles reálných mezd, proto budou zaměstnanci usilovat o zvýšení nominální mzdy. Zvýšení mezd povede k vyšším nákladům a nižším ziskům podniků. Majitelé tedy zvýší cenu výrobků a vzestup těchto cen sníží konkurenceschopnost výroby. Z toho důvodu bude vyvíjen tlak na devalvaci koruny a jsme opět na začátku spirály. [volně dle 5]

*„ V neposlední řadě se jako významný **destabilizační faktor chápal i růst mezd a proto se vláda snažila udržet jejich růst v určitých mezích.**“ [5, str. 9],*

V oblasti mezd a tím pádem i platů byla situace během celého procesu transformace dost nestálá, což však není ničím překvapivým. Na základě uvedených hrozeb zvolili reformátoři restriktivní hospodářskou politiku.

Situaci v dílčích etapách transformace se pokusím přiblížit několika výtahy ze samostatných kapitol popisujících proces transformace po jednotlivých letech. Následující výtahy se dotýkají také nastavování platového systému a dají se považovat za některé z důvodů, které vedly k neustálým změnám ve služebním zákoně. Zejména mám na mysli pravidelně prováděné přečíslování tabulek spojené se zaváděním tabulek nových nebo rušením jiných a také samotné změny hodnot v těchto tabulkách, čili zvyšování nebo snižování platů v různých sférách správy.

První den roku 1991 se dá považovat za oficiální začátek ekonomické transformace ČR. Především šlo o uskutečnění zásadních liberalizací cen i obchodu. Stát tedy nadále nezasahoval do tvorby cen, což v tomto roce vedlo k nárůstu potlačené inflace viz Graf 9 níže.

*„Obavy z inflačního vývoje byly tak velké, že vláda sáhla i k **mzdové regulaci.** Ta na sebe v konkrétní podobě brala podobu mimořádných daní, poté co růst mezd překročil určitou hranici.“ [5, str. 14]*

V roce 1992 pokračovala transformace svým tempem a dokonce opadly počáteční obavy o inflační růst. Důsledkem bylo snížení úrokových sazeb a omezení mzdové regulace. Omezení však nebylo zrušeno na dlouho, jelikož v druhé polovině roku byla opět zavedena určitá opatření. Týkala se však jen podniků se státním podílem nad 50 % a obecních podniků. Rokem 1993 došlo k rozdělení Československa, což značně zpomalilo transformační tendence. V tomto roce došlo k daňové reformě – **byla zavedena daň z přidané hodnoty a daně z příjmu fyzických a právnických osob**, což opět vedlo ke zvýšení inflace. Také se zavedlo vyplácení nemocenských dávek, sociálního zabezpečení a podpory v nezaměstnanosti. *„1993 – Vláda se domnívala, že **podíl na růstu cen měl i vzestup mezd** a proto byla ve druhém pololetí roku opět zavedena mzdová regulace.“ [5, str. 16]*

Období mezi roky 1994 a 1996 je označováno za fázi růstu, i přes ekonomické výkyvy a některé problémy byla ČR brána jako **nejúspěšnější** mezi zeměmi procházejícími transformací. Míra inflace byla stabilní a nezaměstnanost nízká. Samozřejmě bylo tohle období spojeno s nejasnostmi ohledně privatizace, se zadlužením podniků nebo nefukčností kapitálového trhu. Problémy šly také ruku v ruce s neukotveným právním systémem a nejproblémovější oblastí byla platební bilance.

Následující období mezi lety 1997 – 1999 je považováno za fázi recese. V této fázi vypluly na povrch skryté problémy ekonomiky, došlo ke zpomalení

tempa růstu, nárůstu vnější nerovnováhy a k měnové krizi, která eskalovala do krize v hospodářství. [volně dle 5]

3.2. Platový systém v minulosti

Cílem této kapitoly je nastínit fungování platů ve veřejné správě dříve. Popravdě jsem ohledně této části své práce neměla vůbec jasno v tom, jak velký časový interval zvolit. Rozhodla jsem se tedy pro stručný popis vývoje bezprostředně od období po skončení 2. světové války s tím, že hlavním a klíčovým rysem systému budu věnovat bližší pozornost.

V poválečných letech vyšlo několik vládních nařízení, která upravovala výši platu a podmínky práce. Platem bylo chápáno **služné**, které se rozdělovalo podle mnoha samostatných tabulek dle druhu povolání. Samostatné tabulky byly pro pracovníky několika druhů, např. pro pracovníky státních železničních drah, úředníky, učitele a profesory, soudce, lékařský personál, pro orgány silniční, mostní a vodní v oborech ministerstev techniky, pro orgány provádějící prohlídku masa dovezeného z vnitrozemí, pro pracovníky z oborů souvisejících se stavebnictvím, pro policisty, vojáky a mnoho dalších. Služné bylo připisováno na základě dosaženého vzdělání, délky praxe a také dle místa působení. Obce byly za tímto účelem rozděleny dle písmen abecedy. Výše služného se měnila zároveň s ohledem na manželský svazek (což bylo posléze v roce 1947 sjednoceno) a také podle počtu potomků. Právní úprava podléhala rozhodnutím Národního shromáždění. [volně dle 45,46]

Prvním poválečným zákonem ukotvujícím pracovní podmínky byl zákon č. 66/1950 Sb. o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, který vstoupením v platnost nahradil všechny předešlé zákony, vyhlášky a nařízení. Tento zákoník rozlišoval **dle povahy zaměstnání čtyři skupiny** – správu, učitele, zdravotní péči a zahraniční služby. Na dané plánovací období se sestavil pracovní plán, který obsahoval počet potřebných pracovníků v jednotlivých funkcích. Na základě pracovního plánu byli zaměstnanci přerazováni do jednotlivých tříd upravených platovými řády. Platové řády byly vydávány formou nařízení a to jednotlivě pro různé zaměstnanecké skupiny. Co se týká podmínek pro vznik pracovního poměru, bylo jich více než v současnosti. V základu musel žadatel o místo být příslušníkem státu, musel být tělesně bezúhonný a **státně spolehlivý**. Požadovala se po něm tělesná a duševní způsobilost k vykonávaným pracím a také bylo nutné prokázat přiměřenou dobu práce ve výrobě. Poslední podmínkou **byla potřebná politická a odborná způsobilost**. V případě těhotenství a mateřství měly ženy nárok na 18 týdnů pracovní nepřítomnosti. Zákon platil až do roku 1965, kdy byl nahrazen novým zákoníkem práce. [volně dle 47]

Zákoník práce č. 65/1965 Sb. s účinností od 1. ledna roku 1966 byl zpracován detailněji než předchozí zákon o pracovních a platových poměrech

státních zaměstnanců. Posunem byla změna pohledu na ženy jako na rovnocennou pracovní sílu.

„Ženy mají právo na stejné postavení v práci jako muži. Ženám se zajišťují pracovní podmínky (...) s ohledem na jejich fyziologické předpoklady, ale zejména také s ohledem na jejich společenskou funkci v mateřství, při výchově dětí a péče o ně.“ [48, čl. VII] Vznikl plán zaměstnanosti žen, podle kterého byly budovány závodní jesle a mateřské školky aj. a také mateřská dovolená byla prodloužena – na 22 týdnů.

Pracovněprávní vztahy mohly vzniknout pouze se souhlasem občana a socialistické organizace – tzn. státní, družstevní a společenské organizace. Dále fungovaly orgány Revolučního odborového hnutí, které uzavíraly jménem pracovníků kolektivní smlouvy k zabezpečení rozvoji organizace a vyjednání lepších podmínek pracovní, zdravotní, sociální a kulturní oblasti. Týdenní pracovní doba byla 46 hodin, pracovalo se 6 dní. **Mzdy se stanovovaly podle množství, jakosti a společenského významu práce**, přičemž přiměřená část mzdy se poskytovala jako podíl na hospodářských výsledcích. Podkladem pro stanovení základních mezd byly **mzdové tarify pro jednotlivé druhy prací** a povolání, podobně jako v předchozích letech. Tyto tarify upravovala vláda nařízením. [volně dle 48] Zákoník práce z roku 1965 měl však jisté mezery a z toho důvodu byl mnohokrát novelizován a upravován, ale ve své podstatě platil až do konce roku 2006, kdy jej nahradil současný Zákoník práce 262/2006 Sb.

Systém odměňování fungoval na bázi mzdových tarifů platných i pro státní zaměstnance celou dobu od konce 2. světové války až po pád socialismu. Pro názornou ukázkou uvedu informace z roku 1987 popsané ve skriptech Ing. Bieleho a Ing. Blahy, CSc. [23] Jedná se o skripta pro stavebnictví, tudíž popisovaný systém odměňování je pochopitelně zaměřen tímto směrem.

V té době byl zaváděn systém ZEÚMS – program Zvýšení ekonomické účinnosti mzdové soustavy. Tento program probíhal ve dvou etapách. V první etapě šlo o zdokonalování a rozšiřování norem, ve druhé etapě **byla více upevněna úloha tarifních mezd**. Mzdou jsou v tomto případě myšleny základní mzdy, příplatky a doplatky, osobní ohodnocení, prémie a odměny, podíly na hospodářských vedeních a naturální požitky. Soustava odměňování se člení na mzdovou soustavu dělníků a platovou soustavu technickohospodářských pracovníků (dále jen THP).

Forma výpočtu mzdy se pak podobá současným formám výpočtu; mzdu lze počítat jako časovou nebo úkolovou. Úkolovou mzdu lze v tom případě rozdělit do jednotlivých etap, které jsou vypláceny postupně – tehdy se jedná o akordní mzdu. Mimo úkolovou a smíšenou se uplatňuje mzda podílová, která je stanovena jako procentní podíl z výkonů, tržeb nebo obrátu. Ke mzdě náleží prémie, odměny, osobní ohodnocení a také podíly na hospodářských výsledcích organizace.

Pracovníci byli členěni do **kvalifikačních katalogů**, kde byly jednotlivé položky číselně označeny a charakteristicky popsány, obsahovaly kvalifikační požadavky pro výkon povolání a také typické příklady pracovních činností zařazených do **jednotlivých tarifních tříd**.

Kvalifikační stupeň	Popis
I.	instruktáž, malý rozsah teoretické výuky
II.	dvouletý učební obor/kurz, zakončeno zkouškou
III.	tříletý učňovský obor zakončený zkouškou
IV.	učební obor maturitou

Tabulka 6 - Kvalifikační stupeň [volně dle 23, vlastní zpracování]

Po zařazení do kvalifikačního stupně následuje zařazení do **osobní třídy**. Podle charakteru pracovních, výrobních a dalších podmínek, za kterých se práce vykonává a společenského významu práce, jsou pro jednotlivá odvětví, obory, skupiny činností, popřípadě povolání a druhy prací stanoveny stupnice mzdových tarifů. [23] V tabulce 5 jsou znázorněny příklady zaměstnání, která v roce 1987 spadala do vypsání skupin a stupňů.

skupina	stupnice	příklad
I	1	dělníci domácí výroby
II	2	domovník, hlídač, topič, strážný, svačinářka, uklízečka, vrátný, výtahář aj.
III	3	doprava, opraváři a údržbáři, teplárny a elektrárny, beto a porobetonárky aj.
IV	4	cisterny, speciální jízdní soupravy, opravy stavebních strojů, betonárky stálé, maltárny, ohybárny
V	5	práce na staveništi ve všech fázích vývoje staveb, externí montáže zařízení a strojů na staveništích
VI	6	práce při stavbě jaderných elektráren a mimořádně složitých staveb, vodních děl, tranzitního plynovodu, mostů, továrních komínů, vyzdívání pecí aj.
VII	9	práce na staveništích inženýrského stavitelství v podzemí včetně technologické dopravy, práce v kesonech, práce potápečské, hlubinná těžba aj.

Tabulka 7 - Stupnice mzdových tarifů 1987 [23] (vlastní zpracování)

V závislosti na tarifní osobní třídě a skupině prací byly pro všechny zaměstnance určeny mzdové tarify a to jak hodinové, tak měsíční, viz následující tabulky 6 a 7 převzaté ze zmíněných skript.

skupina	stupnice	Tarifní osobní třída								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	1	5,30	6,00	6,70	7,60	8,50	9,60	10,80	12,10	13,60
II	2	5,60	6,30	7,10	8,00	9,00	10,10	11,40	12,80	14,40
III	3	6,00	6,70	7,60	8,50	9,60	10,80	12,10	13,60	15,30
IV	4	6,30	7,10	8,00	9,00	10,10	11,40	12,80	14,40	16,20
V	5	6,70	7,60	8,50	9,60	10,80	12,10	13,60	15,30	17,30
VI	6	7,10	8,00	9,00	10,10	11,40	12,80	14,40	16,20	18,30
VII	9	8,50	9,60	10,80	12,10	13,60	15,30	17,20	19,40	21,80

Tabulka 8 - Hodinové mzdové tarify v Kč 1987 [23, str. 57] (vlastní zpracování)

Stupnice mzdových tarifů	Tarifní osobní třída								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	980	1110	1240	1410	1580	1780	2000	2240	2520
2	1040	1170	1320	1480	1670	1870	2110	2370	2670
3	1110	1240	1410	1580	1780	2000	2240	2520	2830
4	1170	1320	1480	1670	1870	2110	2370	2670	3000
5	1240	1410	1580	1780	2000	2240	2520	2830	3190
6	1320	1480	1670	1870	2110	2370	2670	3000	3390
7	1410	1580	1780	2000	2240	2520	2830	3190	3590
8	1480	1670	1870	2110	2370	2670	3000	3390	3820
9	1580	1780	2000	2240	2520	2830	3190	3590	4040
10	1670	1870	2110	2370	2670	3000	3390	3820	4300

Tabulka 9 - Měsíční mzdové tarify v Kčs 1987 [23, str. 58] (vlastní zpracování)

Odměňování technickohospodářských pracovníků se řídilo jinými tabulkami. Základní plat byl určován na stejném principu, nicméně tito pracovníci **měli pět základních stupnic** mzdových tarifů a ke každé této stupnici patřila ještě **dílčí stupnice a a b**. V tabulkách níže jsou zobrazeny mzdové tarify pro THP měsíční a hodinové, na další straně jsou ukázány kvalifikační předpoklady pro zařazení do tarifní třídy.

Tarifní třída	Mzdový tarif v Kčs měsíčně				Horní hranice os. ohod. Kčs
	zákl. stup. I	zákl. stup. II	zákl. stup. IIa	zákl. stup. IIb	
1	1000				300
2	1100				300
3	1200				350
4	1300				400
5	1450				450
6	1600	1700	1850		500
7	1750	1850	2050		550
8	1950	2050	2250	2450	600
9	2150	2250	2450	2700	650
10	2350	2450	2700	3000	700
11	2600	2700	3000	3300	800
12	3000	3150	3450	3800	900
13	3300	3450	3800	4150	1000
14	3600	3800	4150	4500	1100
15	3950	4150	4500	4900	1200
16	4300	4500	4900		1300
17	4700	4900	5300		1400
18	5100	5300	5800		1550
19	5600	5800	6500		1700
20	6300	6500			1800
21	7100	7200			1900

Tabulka 10 - Přehled mzdových tarifů pro THP měsíční 1987 [23, str. 64] (vlastní zpracování)

Tarifní třída	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mzdový tarif	5,5	6	6,5	7,1	7,8	8,6	9,5	10,5	11,6

Tabulka 11 - Přehled mzdových tarifů pro THP hodinový 1987 [23, str. 64] (vlastní zpracování)

Tarifní třída	Požadované vzdělání a počet let odborné praxe		
	střední vzdělání	úplné střední vzdělání	vysokoškolské vzdělání
6	2		
7	4		
8	6	2	
9		4	
10		6	2
11		9	4
12			6
13			9
14 a vyšší			12

Tarifní třída	Další teoretická příprava
13	VTKS III
14	VTKSII nebo VKS lib + CSc.
15	VTKS I nebo VKS lia + CSc.
16	VKS I + CSc.
17	VKS I + DrSc.

Tabulka 12 - Kvalifikační předpoklady THP 1987 [23, str. 65] (vlastní zpracování)

Nutno poznamenat, že se mi jeví systém odměňování pomocí mzdových tarifů v minulosti velmi detailně propracován dle jednotlivých sekcí zaměstnání i dle vzdělání a praxe; avšak nefunkčnost některých aspektů ve státě ovlivnila i funkčnost tohoto systému. Je sporné, o jaké aspekty tehdy přesně šlo, ale nejčastěji zmiňovaným problémem v této souvislosti je bezmoc v oblasti kontroly třídění zaměstnanců a nezdravá závislost na tehdejším politickém systému.

Po vstoupení Nového zákoníku práce v platnost se začaly projevovat jeho nedostatky, jelikož některé pracovní vztahy nebyly značně definovány, např. chyběla jednotnost řízení, jednotnost určování organizační struktury nebo počty a názvy funkcí vedoucích zaměstnanců na úřadech. Předpokladem úspěšné integrace do Evropské unie bylo mimo jiné také fungující uspořádání veřejné správy, z toho důvodu došlo ke vzniku služebního zákona č. 218/2002 Sb.

3.3. Odměňování ve veřejné správě – současnost

3.3.1. Platové tabulky tarify

Jak jsem již uvedla v předchozí kapitole, plat náleží těm, jejichž zaměstnavatelem je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo také Ministerstvo školství a další. Náklady na platy zaměstnavatele jsou v tomto případě hrazeny z rozpočtu zřizovatele.

Zaměstnanci ve státní a veřejné správě jsou finančně ohodnocováni na základě **platových tarifů**.

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů (...) pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, nestanoví-li se dále jinak. [3, § 5]

Nejdříve je zaměstnanec zařazen do jedné z šestnácti platových tříd podle povahy a náročnosti vykonávané práce a podle dosaženého vzdělání. Požadavky na jednotlivé třídy uvádím v tabulce níže.

platová třída	požadovaná kvalifikace	charakteristika platové třídy
1	základní vzdělání nebo základy vzdělání	jednoznačně opakující se operace, práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami, manipulace s předměty do 5 kg, běžné nároky na smylové funkce, příznivé vnější podmínky
2	základní vzdělání nebo základy vzdělání	Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nákazy). Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnučeném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (například klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.
3	střední vzdělání	Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.
4	střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání	Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu (dále jen „jednoduché odborné práce“). Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.
5	střední vzdělání s výučním listem	Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích. Zvýšené psychické nároky s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé, jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg.
6	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem	Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen „odborné práce“). Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Zvýšené psychické nároky - procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.
7	střední vzdělání s maturitní zkouškou	Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy. Usměrnění a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody. Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přízpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.
8	střední vzdělání s maturitní zkouškou	Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen „odborné specializované práce“).

Tabulka 13 - Platové třídy 2021 [22] (vlastní zpracování)

9	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou	Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací. Zvýšená psychická námaha - řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.
10	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání	Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémové práce“). Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací.
11	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu	Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.
12	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu	Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespécifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémové specializované práce“), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.
13	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací. Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.
14	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen „tvůrčí systémové práce“). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.
15	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.
16	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu	Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

Tabulka 14 - Platové třídy 2021 [22] (vlastní zpracování)

Tabulka 15 - Platový stupeň 2021 [22] (vlastní zpracování)

platový stupeň	délka praxe
1	do 1 roku
2	do 2 let
3	do 4 let
4	do 6 let
5	do 9 let
6	do 12 let
7	do 15 let
8	do 19 let
9	do 23 let
10	do 27 let
11	do 32 let
12	nad 32 let

Není pravidlem, že dosáhl-li pracovník vysokého vzdělání, bude zařazen do vysoké platové třídy. Je tedy možné, že potkám člověka, který dosáhl v určitém oboru vysokoškolského vzdělání, ale pracuje v oboru jiném např. jako pomocný kuchař v druhé platové třídě. Tato situace by však neměla nastat obráceně, tzn. neměla bych se potkat s člověkem se základním vzděláním, který je zařazen do platové třídy 13 a vykonává specializovanou práci, na kterou jeho vzdělání nestačí. I v případě, že má v daném oboru dlouholetou praxi a práci by ovládal, byl by nucen si vzdělání dodatečně *doplnit*. Následně je pracovník zařazen do platového stupně, který se odvíjí od délky praxe v oboru. Zaměstnavatel může do praxe v oboru započítat i část praxe v oboru jiném, pokud dříve vykonávanou práci shledá užitečnou pro výkon práce budoucí. V případě, že je povaha vykonávané práce složitější (je zařazena do vyšší platové třídy a požaduje se při ní vyšší vzdělání; než jakého pracovník dosáhl), ale pracovník již

prokázal schopnost tuto práci bez problému vykonávat, zaměstnavatel odečítá dle předpisu určitou část odpracovaných let.

V roce 2020 se rozlišovalo mezi čtyřmi platovými tabulkami. Platová tabulka č.1 pro rok 2020 vznikla sloučením platových tabulek č. 1 a 2 z roku 2019 a byla používána pro určení výše platu úředníků a odborníků a dále na zaměstnance uvedené v § 5 odst. 1. Kromě nezdravotnického personálu v nemocnicích nebo nepedagogického personálu ve školách se jedná o uklízeče, instalatéry, dělníky, redaktory, režiséry, dirigenty, herce, choreografy, baletky, knihovníky nebo kaplany. Do druhé tabulky spadají sociální pracovníci a pracovníci v školských zařízeních, věznicích, azylových domech a také zdravotní pracovníci (ne však lékaři), např. ošetřovatelé, sestry, záchranáři, porodní asistentky, fyzioterapeuti, psychologové a řada dalších ze škály profesí s různou odborností. Do platové tabulky č.3 spadají právě lékaři a zubní lékaři. Tabulka č. 4 slouží k hodnocení pedagogických pracovníků, tedy učitelů, vychovatelů, metodiků vzdělávání, lektorů, instruktorů, některých akademických pracovníků, speciálních pedagogů nebo asistentů pedagogů. Pedagogové a pedagogičtí pracovníci na veřejných vysokých školách jsou odměňováni na základě specifických tabulek odsouhlasených Akademickým senátem příslušné VŠ pro jednotlivé školy a fakulty. Mzdový tarif je určen v závislosti na akademické hodnotě daného pracovníka. Výdělek je pak kombinací odměn z pedagogické, výzkumné a jiné odborné činnosti.

Pro názornou ukázkou přikládám níže platovou tabulku č. 1 a č. 4, do ostatních platových tabulek je možné nahlédnout v příloze.

Platová tabulka č. 1 se v roce 2020 používala pro určení výši platu v následujících profesích:

- Úředníci a odborníci
- Manuálně pracující – dělníci, kuchařky, uklízečky a jiní nepedagogičtí pracovníci ve školství, nezdravotnický personál ve zdravotnických zařízeních
- Pracovníci příspěvkových organizací, knihoven a divadel

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	11030	11850	12710	13650	14660	15770	16980	18300	19730	21260	22980	24770	26730	28880	31210	33750
2	do 2 let	11370	12230	13130	14120	15200	16330	17560	18950	20400	22010	23780	25630	27690	29900	32330	34960
3	do 4 let	11740	12650	13570	14590	15700	16890	18180	19610	21130	22800	24660	26560	28680	30990	33500	36210
4	do 6 let	12120	13050	14040	15080	16250	17480	18810	20300	21870	23610	25510	27480	29690	32090	34710	37520
5	do 9 let	12550	13500	14510	15600	16800	18080	19470	21010	22640	24440	26410	28480	30760	33240	35960	38870
6	do 12 let	12980	13950	14990	16120	17380	18690	20150	21770	23430	25290	27360	29500	31860	34420	37250	40270
7	do 15 let	13400	14440	15510	16690	17970	19350	20840	22520	24290	26200	28340	30560	33000	35680	38600	41730
8	do 19 let	13850	14920	16050	17250	18600	20020	21560	23310	25140	27120	29340	31670	34190	36960	40020	43250
9	do 23 let	14310	15420	16600	17850	19250	20720	22330	24130	26020	28100	30380	32790	35420	38320	41470	44820
10	do 27 let	14830	15970	17170	18470	19930	21450	23090	25000	26960	29090	31470	33980	36710	39700	42990	46430
11	do 32 let	15310	16490	17770	19110	20640	22210	23940	25910	27920	30150	32610	35200	38030	41150	44540	48160
12	nad 32let	15850	17070	18390	19770	21370	22990	24780	26830	28920	31240	33790	36470	39420	42640	46150	49920

Tabulka 17 - Platová tabulka č. 1/2021 [3]

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída											
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	do 2 let	15230	16520	17870	19360	24540	30670	30930	31490	32170	32940	34170	
2	do 6 let	15790	17110	18610	20150	25250	30940	31220	32040	32840	33940	35770	
3	do 12 let	16780	18250	19800	21560	25910	31300	31690	32450	34160	35360	37690	
4	do 19 let	17940	19480	21170	22920	27100	31950	32670	33660	35580	37960	40820	
5	do 27 let	19080	20750	22540	24520	28300	32940	33700	35070	37800	40880	44850	
6	do 32 let	20710	22520	24400	26510	30310	34630	35570	37020	40960	44250	48480	
7	nad 32 let	21290	23110	25080	27260	31170	35420	36330	38020	41940	45350	49630	

Tabulka 16 - Platová tabulka č.4/2021 [3]

Od 1.1.2021 nedošlo k žádnému přečíslování platových tabulek. V tomto roce se tedy stále používají čtyři tabulky. Co se týká základní platové tabulky č.1, ta zůstává beze změny. V roce 2021 **došlo ke zvýšení platů zdravotníků a lékařů o 10%**, pravděpodobně velkým dílem i díky koronavirové pandemii. Mimo zdravotníků a lékařů **dostali přidáno také učitelé a to o 4%**. Na tyto pracovníky byl a stále v současné době je vyvíjen mnohem větší tlak. Lékařů a zdravotníků je při zvládnání krize nedostatek a na straně pedagogů došlo k výrazné změně v náplni jejich práce při přechodu na online výuku. Z těchto důvodů je více než vhodné, že výše uvedené profese byly lépe oceněny.

Nemilým bodem je pak skutečnost, že pedagogičtí pracovníci na vysokých školách jsou odměňováni na základě specifických pravidel, stanovených pro

každou vysokou školu a každou fakultu samostatně. Pravidla jsou ukotvena ve mzdovém řádu, jež je založen na mzdových tarifech. Ty fungují na principu zařazování akademických a neakademických zaměstnanců do mzdových tříd na základě kvalifikace a pracovní funkce. Dění na vysokých školách je totiž určeno Zákonem č.111/1998 Sb. (v aktuálním znění z 1.4.2021) o vysokých školách. Vzniká tedy rozdíl nejen mezi odměnami učitelů na ZŠ, středoškolských a vysokoškolských pedagogů, ale i mezi odměnami vysokoškolských pedagogů mezi jednotlivými institucemi a také napříč fakultami jednotlivých škol. Vzhledem ke zvyšování tarifů ve 4. platové tabulce pak dochází v některých případech k podhodnocování práce vysokoškolských zaměstnanců vůči pedagogickému personálu na základních a středních školách. Jak vyplývá z výzkumu provedeného na VŠE v Praze, mnoho asistentů a lektorů na VŠ nedosahuje vyšší výdělku ani na medián mzdy všech vysokoškolsky vzdělaných pracujících. [73]

V roce 2022 jsou současnou vládou plánovány drobné změny. Kupříkladu zavedení nové tabulky s označením **2a**, která bude vložena mezi tabulky 1 a 2. Tabulka 2a bude určovat platy v zařízení sociálních služeb a u poskytovatele sociálních služeb, který vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve škole a školském zařízení, ve věznici, v zařízení pro zajištění cizinců a v azylovém zařízení. Hodnoty v této tabulce vzrostou o 1000 Kč, stejně jako v tabulce č.1. V platové tabulce č. 2, která platí pro zdravotnické pracovníky poskytující zdravotnické služby, dojde ke zvýšení platu o 1000 Kč pro 2.-7. třídu a od 8 třídy bude plat navýšen o 6 %, stejně tak tomu bude v platové tabulce pro lékaře a zubaře. V poslední platové tabulce č.4 dojde ke zvýšení o 3 %. Není však jisté, zda uvedené změny proběhnou, jelikož se změnou vlády může přijít opatření v podobě rozpočtového provizoria. Nová vláda také nemusí tyto návrhy odsouhlasit a **tabulky mohou zůstat zcela nezměněny.**

3.3.2. Pohyblivé složky platu

Dle stupně řízení a náročnosti řídicí práce může být základní platový tarif doplněn **příplatkem za vedení**. Příplatek za vedení se stanovuje jako procentuální část z platového tarifu. Její výše se odvíjí od zařazení do jednoho ze čtyř stupňů řízení a může nabývat hodnot od 5 do 60 %. Mezi další příplatky patří **příplatek za zastupování, hodnostní příplatek nebo doplatek při výkonu jiné práce.**

Základní obnos může být dále doplněn o **příplatek za práci v noci**, který činí 20 % průměrného hodinového výdělku, případně o **příplatek za práci přesčas**. Ten se obvykle vyplácí ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Za práci přesčas přísluší zaměstnanci *příplatek ve výši 50 % průměrného*

hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodí na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo platu za práci přesčas. [1, § 127]

Příplatky náleží zaměstnanci i **za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci o svátcích a o víkendech nebo za dělenou směnu**. Zaměstnanec má nárok na **zvláštní příplatek**, jsou-li jeho pracovní podmínky spojeny s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo s obtížnými pracovními režimy. Výši zvláštního příplatku, stejně jako způsob posouzení míry neuropsychické zátěže a rizik stanovuje vláda nařízením. V současné době je tak stanoveno v Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě č. 341/2017 Sb. Zvláštní příplatky náleží například zaměstnancům pracujícím ve vícesměnných a nepřetržitých provozech, zaměstnancům oddělení anesteziologie a resuscitace nebo zaměstnancům jednotek intenzivní péče.

Za vynikající pracovní výsledky, kterých zaměstnanec dlouhodobě dosahuje, může být ohodnocen **osobním příplatkem**. Za splnění významného úkolu může být zaměstnanec ohodnocen **odměnou** nebo **cílovou odměnou** – to v případě, že její výše byla stanovena před započítáním plnění daného úkolu. Platy státních zaměstnanců jsou financovány ze státního rozpočtu. [volně dle 2]

3.3.3. Určení výše platu

„Odměňování státních zaměstnanců se řídí zákoníkem práce, není-li stanoveno jinak.“ [4, § 144]

Pro odměňování státních zaměstnanců je zákoník práce chápán následovně: zaměstnancem se rozumí státní zaměstnanec; vedoucím zaměstnancem se rozumí představený; zaměstnavatelem je služební orgán; pracovní poměr je služební poměr; výkonem práce je myšlen výkon služby; příplatky za práci jsou příplatky za službu a pracovní pohotovost je brána jako pohotovost služební.

Způsob, na základě kterého jsou zaměstnanci zařazováni do platových tarifů, stanoví vláda nařízením. V současnosti **platí nařízení 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě**; jak již bylo výše zmíněno. V tabulce číslo 14 jsem zvolila osm fiktivních státních zaměstnanců různého vzdělání s různou délkou praxe. Volila jsem profese tak, aby byly v náhledu zastoupeny všechny tabulky a aby byla náplň práce různorodá. Na základě těchto informací jsem uvedené fiktivní zaměstnance posléze zařadila do platové třídy a platového stupně a uvedla jsem předpokládanou výši hrubého příjmu pro rok 2020 a následně pro roky 2021 a 2022 s přihlédnutím k uvedeným změnám, jež nastaly v oblasti odměňování.

č. platové tabulky	profese	platová třída	platový stupeň	výše platu			pozn.
				2020	2021	2022	
1	kuchař	5	1	14 660 Kč	14 660 Kč	15 660 Kč	střední vzdělání s výučním listem, nastupuje po ukončení studia
1	uklízečka na úřadě	2	7	14 440 Kč	14 440 Kč	15 440 Kč	základní vzdělání, 13 let praxe
2, 2a	ošetřovatelka v azylovém domě	10	6	28 950 Kč	31 850 Kč	32 850 Kč	vysokoškolské (bakalářské) vzdělání nebo vyšší odborné, praxe 12 let
2,2a	ošetřovatel ve věznici	10	10	33 350 Kč	36 690 Kč	37 690 Kč	vysokoškolské (bakalářské) vzdělání nebo vyšší odborné, praxe 25 let
3	zubní lékař	15	5	50 290 Kč	55 320 Kč	58 640 Kč	vysokoškolské (magisterské) vzdělání, praxe 8 let
3	lékař	15	1	45 060 Kč	49 570 Kč	52 550 Kč	vysokoškolské (magisterské) vzdělání, nastupuje po ukončení studia
4	učitelka na ZŠ	12	3	32 840 Kč	34 160 Kč	35 190 Kč	vysokoškolské (magisterské) vzdělání, praxe 11 let
4	asistent pedagoga	9	1	29 490 Kč	30 670 Kč	31 600 Kč	vyšší odborné vzdělání, praxe 2 roky

Tabulka 18 - Vzorové určení výše základního tarifu (vlastní zpracování)

Z odměny za vykonanou práci jsou odváděny daně z příjmu a také odvody na státní sociální a zdravotní zabezpečení. Odvody na státní sociální a zdravotní péči jsou stanoveny pro zaměstnavatele ve výši 33,8 % a pro zaměstnance 11 % z hrubé mzdy. Pro rok 2022 tvoří daň z příjmu fyzických osob 15 % (sazba stejná jako v minulých letech), pokud roční základ daně nepřesáhne 1 867 728 Kč (tj. měsíční 155 644 Kč). Je-li základ daně vyšší, odvádí fyzické osoby 23 %. Pro právnické osoby platí 19 %. Základem pro odvod daně je nyní hrubá mzda, do roku 2020 tvořila základ mzda **superhrubá**. Ta byla od roku 2021 zrušena.

V modelové situaci níže jsem se pokusila znázornit vliv tohoto kroku na příjmy zaměstnanců. V tabulce pracuji s průměrnou hrubou mzdou z roku 2020 a předpokládám stejné sazby sociálního a zdravotního pojištění, shodnou sazbu na odvod daně z příjmu. Měsíční základ daně je dle účetnických zvyklostí zaokrouhlen na ceé stokoruny směrem nahoru. V modelovém příkladě způsobí zmíněná změna zvýšení příjmů o 1800 Kč, což činí 21 600 Kč za rok.

Vzorový výpočet výše čisté mzdy po zrušení superhrubé mzdy				
č.	položka	2020	2021	pozn.
1	hrubá mzda	35 611 Kč	35 611 Kč	průměrná hrubá mzda v roce 2020
2	sociální pojištění (ZL)	8 832 Kč	8 832 Kč	hrazeno zaměstnavatelem ve výši 24,8 %
3	zdravotní pojištění (ZL)	3 205 Kč	3 205 Kč	hrazeno zaměstnavatelem ve výši 9 %
4	základ daně (r. 2020 - superhrubá mzda)	47 700 Kč	35 700 Kč	pro rok 2020 suma (1-3); pro rok 2021 ř.1 = ř.3
5	pojistné sociální (ZC)	2 315 Kč	2 315 Kč	hrazeno zaměstnancem ve výši 6,5 %
6	pojistné zdravotní (ZC)	1 602 Kč	1 602 Kč	hrazeno zaměstnancem ve výši 4,5 %
7	daň z příjmu	7 155 Kč	5 355 Kč	odvod státu ve výši 15 %
8	čistá mzda	24 539 Kč	26 339 Kč	1-(5+6+7)
		rozdíl	1 800 Kč	

Tabulka 19 - Vzorový výpočet čisté mzdy po zrušení superhrubé mzdy (vlastní zpracování)

Zrušení superhrubé mzdy jako základu pro odvod daně z příjmu má pozitivní vliv na čistý příjem. Je jasné, že zvýšení se projevuje markantněji u profesí, kterým byly tabulkově zvýšeny platy.

3.4. Srovnání ekonomické situace

Řeknu-li někde platový systém, drtivá většina posluchačů si spojí tento pojem s platovými tabulkami, třídami a jistými normami. Po krátkém rozhovoru dospějeme většinou k tématu politického režimu a dostáváme se nevědomky ke srovnání dvou platových systémů – toho současného, který je stále laděn k dokonalosti po vzoru bohatších států a poté toho z režimu minulého, kdy vládl v politice socialismus.

Jak to tedy je? Byly platy opravdu vyšší než dnes, nebo se dá říct, že jsme na tom podobně? Proč měla česká koruna diametrálně odlišnou hodnotu od té dnešní? V následujících řádcích se vrátím zpět v čase do ekonomické situace před několika lety, abych dokázala vyhodnotit proces vývoje kupní síly obyvatelstva.

Úplně základním ukazatelem by mohly být např. ceny **nejčastěji** ku spotřebě vyhledávaných a nakupovaných potravin ze *spotřebního koše*. Tím rozumíme skupinu vybraných výrobků a služeb, které určují rozsah a strukturu typických výdajů domácností a také indexy spotřebitelských cen, potažmo míru inflace. Cenové indexy poměří úroveň cen vybraného koše reprezentativních výrobků a služeb (cca 700) ve dvou srovnávaných obdobích. Váha (resp. význam), přisouzena jednotlivým cenovým reprezentantům ve spotřebním koši, odpovídá podílu daného druhu spotřeby, postoupeného celkové spotřebě domácností. [8]

Ceny jednotlivých druhů zboží a služeb zjišťují každý měsíc zaměstnanci ČSÚ ve všech okresech; ve větších okresech je zjišťováno větší množství cen, to stejné platí i pro služby. Index spotřebitelských cen se pak počítá jako prostý aritmetický průměr těchto hodnot. Název je spojen s nákupním košem, kdy spotřebitel nakupuje v obchodě skutečné statky a služby. Pro statistické účely jsou spotřební koše vydávány každoročně Českým statistickým úřadem, a to pro dvanáct druhů: potravinový, spotřební koš pro alkoholické výrobky

a tabák, pro odívání a obuv, pro bydlení a energie, pro bytové vybavení, zdraví, dopravu, poštu a telekomunikaci, rekreaci a vzdělávání, stravování a ubytování, ostatní služby. Tyto statistiky pak přispívají k **pozorování reálných mezd** obyvatelstva.

Nákupní seznam:

- 1 kg cukr krystal
- 2 kg brambor
- 200 g šunky vepřové
- 200 g eidamu
- 1 kg kuře
- 100 g čokolády
- 1 chléb
- 1 kg jablek
- 10 ks vejce
- 1 ks máslo
- 2 l mléka polotučného
- černý čaj porcovaný
- 2 ks pivo

	celkem za nákup Kč(s)	průměrná mzda	procentní podíl
1989	159,9	3169,37	5,05%
2018	481,8	31885	1,51%

Obrázek 6 - Porovnání ceny potravin [13] (vlastní zpracování)

Otázkou výše výplaty se zabývali před pár lety novináři v ekonomickém oddělení Aktuálně.cz. Jako základní ukazatel vytvořili modelovou kalkulačku, která spočítá cenu běžného nákupu a určí její procentní podíl z průměrné mzdy. U středně velkého nákupu je vidět značný rozdíl v tom, jakou část zaujímá z průměrné mzdy. Zatímco v roce 2018 se jedná o 1,51 %; v roce Sametové revoluce, tj. 1989, je to 5,05 %; což je více než 3x větší hodnota. [13] **Zatímco v roce 1989 bych si takový nákup mohla s průměrnou mzdou dovolit 20krát, v roce 2018 je to téměř 67krát.**

Rostou sice ceny potravin, ale rostou i průměrné a reálné mzdy. Potravin, které nejsou tuzemské, jsou snadněji k dostání než dřív (pověstné „fronty na banány“) a náklady na jejich dopravu jsou nižší. Zahraniční obchod je otevřen a funguje, což mimo jiné, pomáhá obchodníkům naplnit regály různými druhy odlišného zboží. Mimo potravin si v tomto článku zvolili jako ukazatele např. to, jak dlouho se šetřilo na určené produkty, jako je auto, lednička, oblek a také cenu dopravy. Pro zajímavost uvedu data, ke kterým dospěli. V případě šetření na automobil Škoda Fabia, o ceně přibližně 85 000 Kč, se spořilo z průměrného platu asi 26 měsíců. Dnes, kdy stejný automobil stojí asi 330 000 Kč, stačí 10 průměrných platů. Nicméně je třeba brát v potaz také skutečnost, že v tehdejší době byla Škoda Fabia jedním z nejlepších automobilů na trhu a toto postavení by dnes jen velmi těžko doháněla.

„Srovnávat finanční situaci současného Čecha s jeho příjmy před listopadem 1989 je pochopitelně z mnoha důvodů složité. Z údajů ČSÚ nicméně vyplývá, že zatímco jsme si v roce 1988 mohli z průměrné měsíční výplaty koupit 703 kilových bochníků kmínového chleba, v roce 2011 bychom jich z průměrné mzdy pořídili 1 131. Podobné je to třeba u ledniček s mrazákem (0,88 ks z průměrného platu v roce 1988 oproti 2,15 ks v roce 2011) nebo u benzínu (412 litrů z průměrného platu v roce 1988 oproti 720 litrům v roce 2011). V poměru k průměrné mzdě je dnes levnější prakticky jakékoli zboží, dražší jsou energie nebo bydlení.“ [9]

V grafu 1 níže je znázorněno, jakou procentní část zaujímaly výdaje domácností rozdělené do čtyř kategorií. Zatímco ve zlomovém roce 1989 tvořily největší část výdajů domácností nákupy průmyslového zboží a potravin, v roce 2015 nezaujímají tyto výdaje tak velkou část. Po celou dobu sledování dat tyto hodnoty klesaly. Naopak výdaje domácností na služby vzrostly a staly se tak nejvyššími z položek. Tento vývojový graf potvrzuje fakt, že největší položkou, která ukrajuje ze současných příjmů jsou náklady na bydlení. Na další stránce je Graf 1 rozložen na podrobnější části. Ve čtyřech diagramech je znázorněn vývoj výdajů domácností v procentech, a to vždy po desetiletí. Z diagramů je patrné, že nejvíce rostou právě výdaje na bydlení a energie a oproti tomu výdaje na potraviny po roce 1990 klesly.

V grafu 6 na další straně jsou na základě předchozích grafů vybrány ze statistických šetření o výdajích domácností čtyři položky, které zaujímají nejvyšší procentní části nebo u nich došlo k největším změnám. Opět je tu stejně jako v předchozích diagramech vidět, že **výdaje domácností na bydlení enormně vzrostly** a také je nyní vidět postupný vývoj ceny potravin. Jak jsem již uváděla, po roce 1990 došlo **k poklesu ceny potravin**. Již bylo řečeno, že ceny před rokem 1990 neplnily své funkce a bylo tedy rozhodnuto, že se mezi občany přerozdělí záporná daň z obrátu. Tento příspěvek činil 140 korun a nazýval se „státní vyrovnávací příspěvek“ a občané jej dostávali každý měsíc. Odstranění cenových subvencí se projevilo 24 % skokem na cenách potravin a na poklesu poptávky po nich. [5, str. 11] Přirozeně se tak bezprostředně po započítání transformace potravin staly vysokou položkou v rozpočtu. Poté se jejich hodnoty vlivem postupného přizpůsobování trhu začaly snižovat a blížit cenám obvyklým. Dále jsem exportovala vývoj výdajů domácností na alkoholické nápoje a tabák, které se po celou dobu vývoje pohybují okolo 10 %. Propad v této oblasti proběhl mezi lety 2004 a 2008, což je zvláštní, jelikož v té době nedošlo k poklesu spotřeby alkoholu ani cigaret na osobu. Důvodem by mohlo být snížení cen alkoholu i tabáku, což by způsobilo, že výdaje na tyto položky netvoří tak velkou procentní část celkových výdajů domácnosti – to se však nestalo. Pravděpodobně bude tedy důvodem růst cen za bydlení a energie, který zaujal

v rozpočtu domácností velkou část a na úkor této částky byly sníženy ostatní procentní hodnoty.

V grafu 7 jsou znázorněny výdaje na bydlení a energie samostatně, jelikož se jedná o položku s největší změnou a současně je to jedna z položek, která zaujímá největší část rozpočtu domácností. Nejvyšší položkou z výdajů na bydlení je pak **imputované nájemné**. To je hodnota, která vychází z hypotetické situace. Je to nájemné, které by majitelé inkasovali, pokud by byty pronajímali. Nebo také obráceně jde o nájemné, které by museli platit, pokud by nebyly vlastníky, ale nájemci. Imputované nájemné se odvíjí dle lokality a umístění bytů, nicméně za posledních třicet let vzrostlo téměř dvojnásobně. Další takovou položkou jsou poplatky ze energie, které porostou i výhledově, jelikož rostou i ceny nemovitostí. Cena bytu v Praze se od roku 1998 zvedla o trojnásobek, mimo Prahu však není růst cen nemovitostí o moc odlišný. [volně dle 15] **Zatímco v roce 1990 tvořily náklady na bydlení a energie necelých 17 % z rozpočtu domácností, dnes je to skoro 30 %**. Tuto situaci rozebírají též autoři knihy *Bylo, nebylo? A jako jedno z vysvětlení uvádějí, že uměle stanovené nízké nájemné vycházelo z uměle stanovených platů, veškeré bydlení v bytech tedy stát dotoval, což si pochopitelně nemohl dovolit. Nejvíc městských lidí žilo právě v nájemních bytech. [9]*

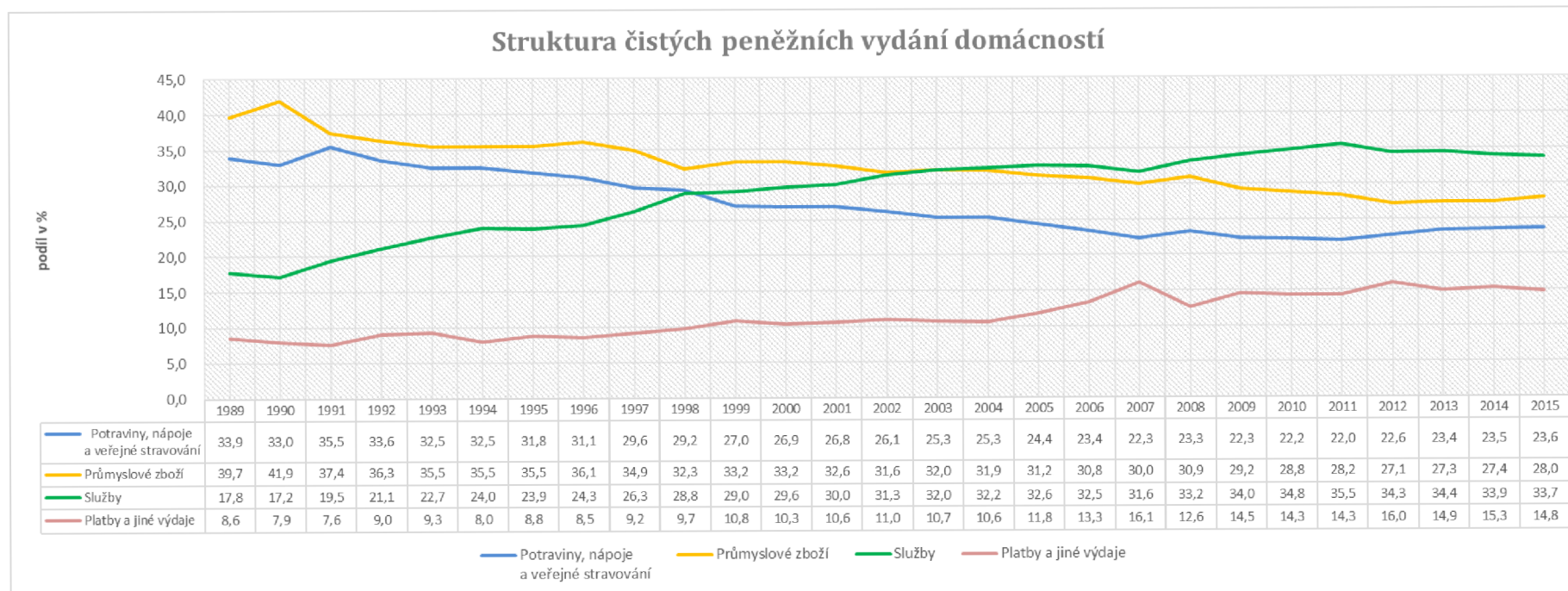
Graf 8 zobrazuje samotný vývoj reálných mezd a to od roku 1996 do roku 2015. Hlavním ukazatelem jsou indexy nominální a reálné mzdy, vývoj těchto indexů je dokreslen křivkou vývoje průměrné hrubé nominální mzdy. Z tohoto grafu je patrné, že i když se průměrná (i minimální) mzda stále zvyšuje, nemusí to zaměstnanci při nákupu statků a služeb vůbec zaregistrovat. Oranžová křivka symbolizuje vývoj nominálních mezd a zelená křivka vývoj mezd reálných. I když modrá křivka označující průměrnou hrubou mzdu neustále lineárně roste, u indexových křivek dochází k propadům. Je také možné vidět, že **reálné mzdy vzrostou vždy o menší procentní část, než mzdy nominální**, a také jsou náchylnější na změny.

Do celé problematiky vstupuje samozřejmě kromě ekonomická transformace, také vstup České republiky do Evropské unie a změna hodnoty české koruny. Samotná ekonomická transformace je hlavním důvodem toho, proč měla česká koruna diametrálně odlišnou hodnotu od současné. **Směnový kurz byl před změnou politického systému nastaven zcela nereálně**. Centrální banka pod dozorem vlády tedy započala několikerou devalvací. Václav Klaus dokonce uvedl, že rozhodnutí ohledně nastavení správného směnového kurzu byla v celém procesu transformace ta nejnáročnější. Devalvace sice zvýhodnila postavení československých firem na trhu, nicméně vedla také k poklesu již avizovaných reálných mezd. Následně docházelo k trvalému vyčerpávání tohoto „transformačního polštáře“ pomocí reálného zhodnocování koruny s tím, jak domácí ceny rostly rychleji než ceny zahraniční a byl udržován fixní kurz. [volně dle 5, str. 11]

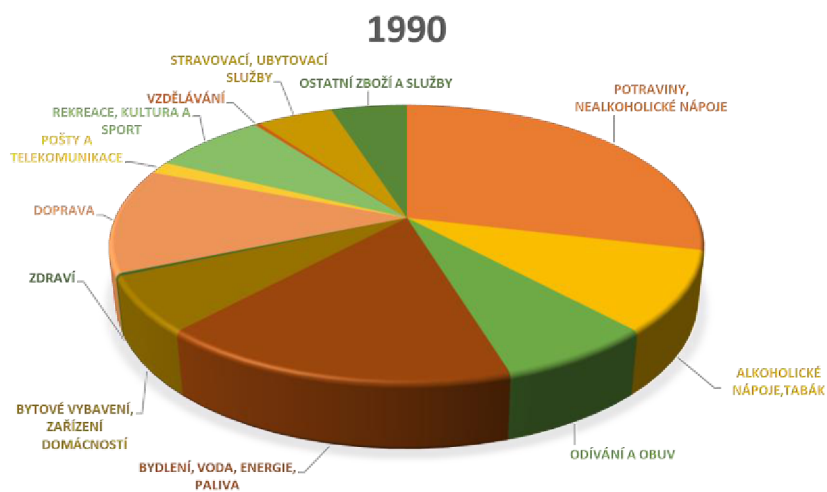
Mimo započaté transformace došlo také k naplnění obav z inflace. Vývoj inflace je znázorněn v Grafu 9 a jedná se o poslední graf popsany v této sekci. První, co v grafu zaujme pozornost je vysoký nárůst hodnot v roce 1991 zapříčiněn cenovou liberalizací a poté skok v roce 1993 vzniklý v závislosti na změně daňového systému. Kumulativní růst během let 1990-1993 byl 126 %.

[49] Růst cen převýšil růst nominálních mezd (viz grafy níže) a došlo tak k poklesu reálných mezd. Tím se vytvořil druhý transformační polštář, který se v následujících letech postupně vyprazdňoval v závislosti na tempu růstu reálných mezd. [50] První tři roky po rozpadu Československa docházelo k růstu reálných mezd a zároveň také k růstu spotřeby domácností a celkové poptávky. Ekonomika se „přehřívala“, což eskalovalo v ekonomickou recesi v roce 1997 spojenou se zastavením růstu reálných mezd. Následně se hodnoty inflace postupně snižují a dochází k jakémusi vyrovnanému standardu, od roku 1999 docházelo v republice k ekonomickému růstu a to až do roku 2007, kdy došlo k další ekonomické recesi. Od roku 2013 byla však ekonomika opět na vzestupu a v oblasti mezd a inflačního vývoje byl nastolen relativně stabilní standard, který pravděpodobně naruší koronavirová krize.

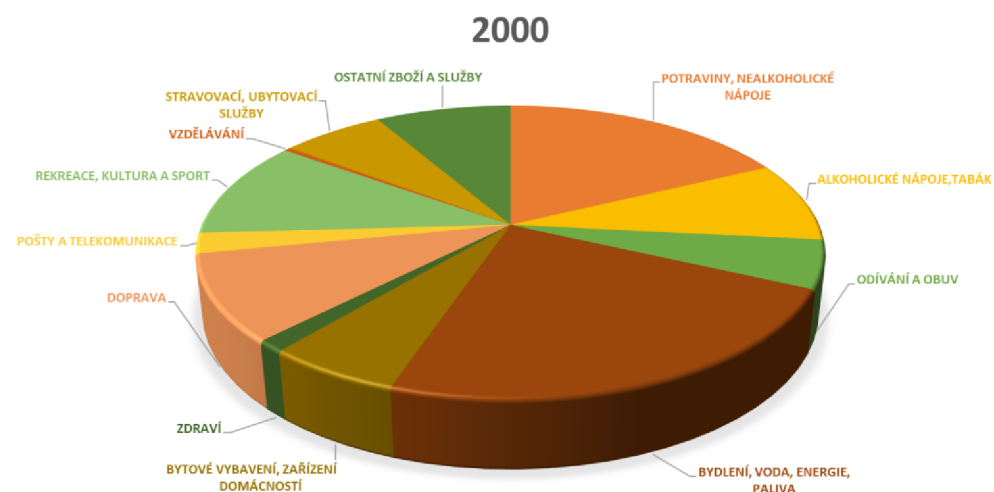
Průměrná meziroční inflace mezi lety 1989 a 2018 dosáhla podle dat statistiků přibližně 6,3%, což značí, že **ceny produktů rostly každý rok minimálně o tuto hodnotu**. Dle hodnot ČSÚ však průměrná mzda rostla po ekonomické reformě rychleji. To by znamenalo, že v průměru tak obyvatelé České republiky mají vyšší mzdy, než by měli, pokud by k reformě nedošlo, **tudíž by měla kupní síla obyvatelstva být větší**. Proti však mluví skutečnost, že mnoho obyvatel dnes na průměrnou mzdu nedosáhne, uvádí se až dvě třetiny, jak jsem již zmiňovala v prvních kapitolách práce.



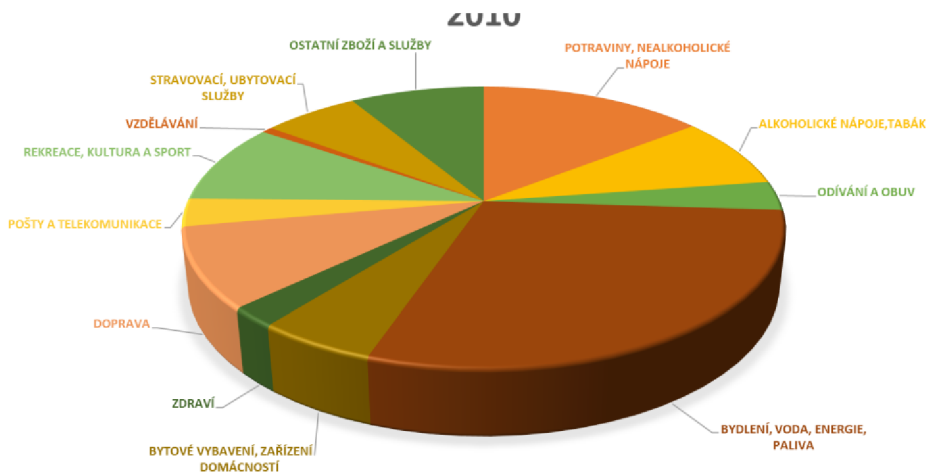
Graf 1 - Struktura čistých peněžních vydání domácností [20, 21, 27] (vlastní zpracování)



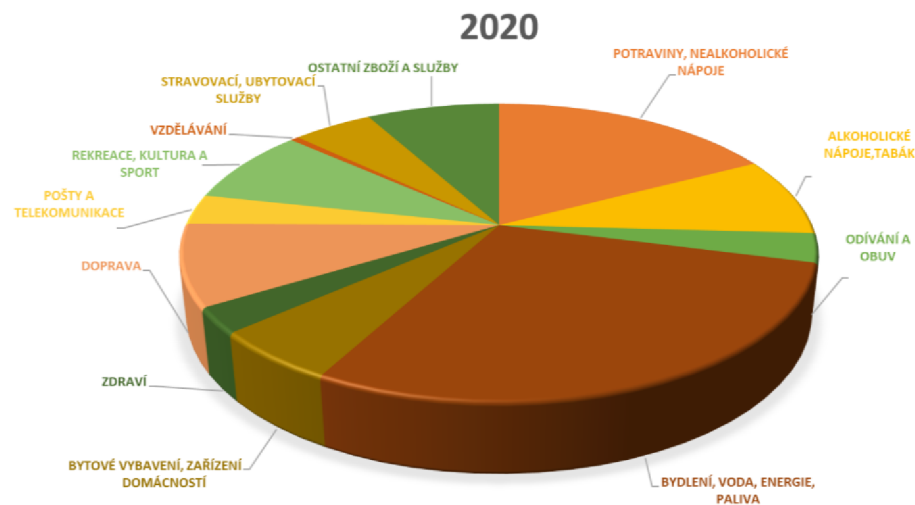
Graf 2 - Výdaje domácností v procentech v roce 1990 [20,21,27] (vlastní zpracování)



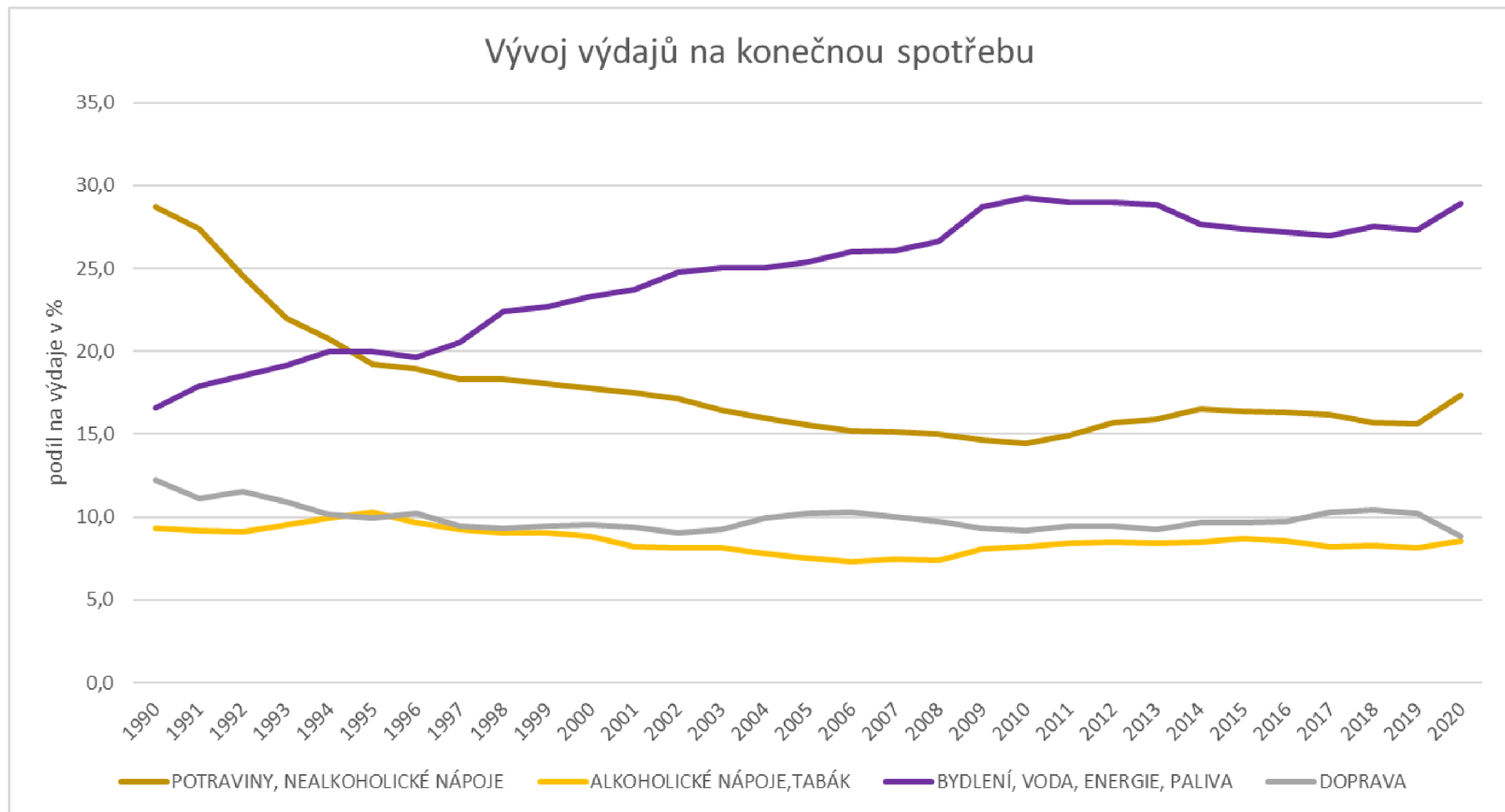
Graf 5 - Výdaje domácností v procentech v roce 2000 [20,21,27] (vlastní zpracování)



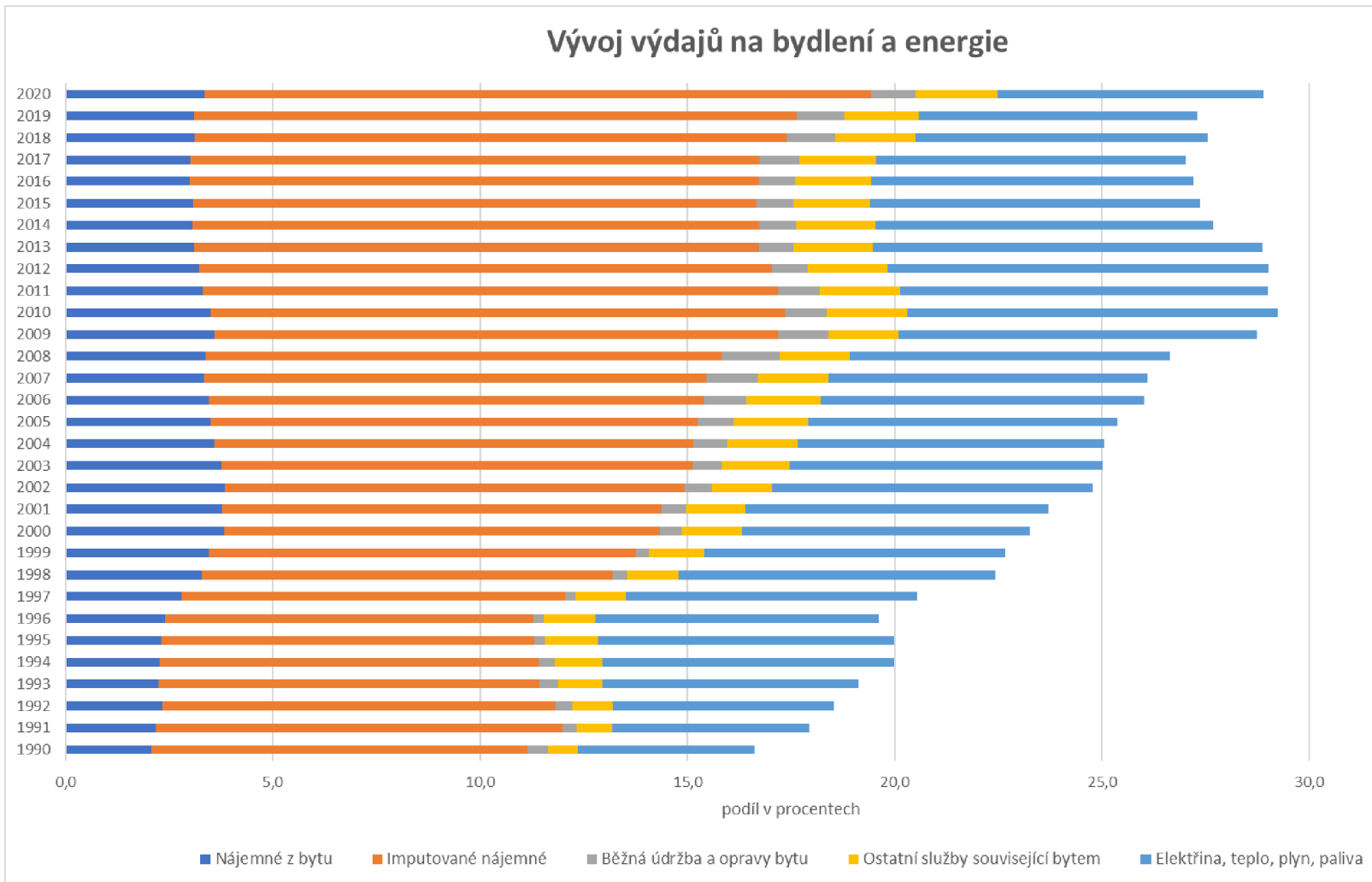
Graf 4 - Výdaje domácností v procentech v roce 2010 [20,21,27] (vlastní zpracování)



Graf 3 - Výdaje domácností v procentech v roce 2020 [20,21,27] (vlastní zpracování)

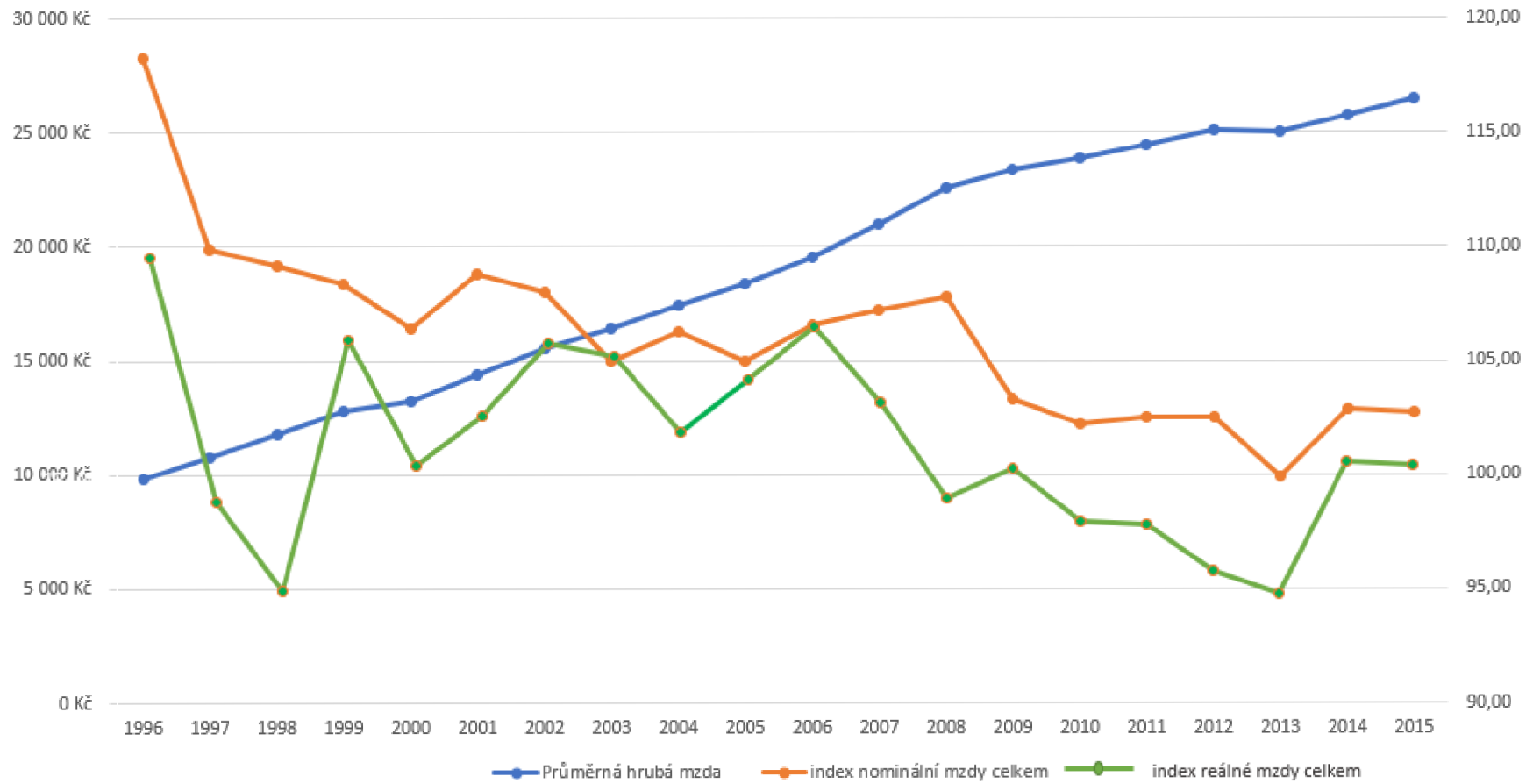


Graf 6 - Vývoj výdajů na konečnou spotřebu [20,21,27] (vlastní zpracování)



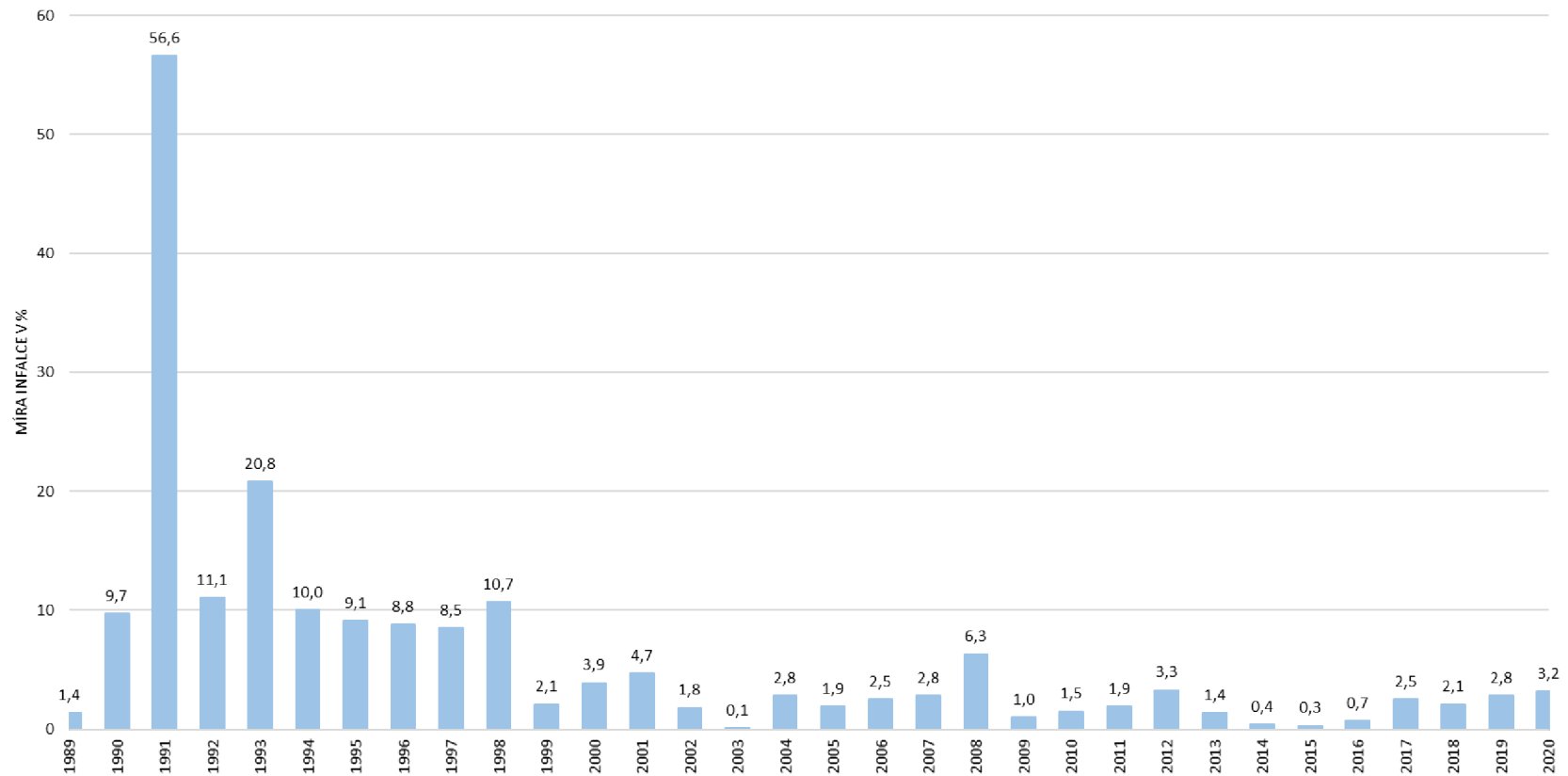
Graf 7 - Vývoj výdajů na bydlení a energie [20,21,27] (vlastní zpracování)

Vývoj reálné mzdy



Graf 8 - Vývoj reálné mzdy [20,21,27] (vlastní zpracování)

INFLACE - VÝVOJ



Graf 9 - Vývoj míry inflace [20,21,27] (vlastní zpracování)

Vyhodnocení kupní síly úzce souvisí, a v tomto bodě mojí práce plynule navazuje, na analýzu vývoje mezd, platů a problematiky odměňování. Byly mzdy a platy opravdu s ohledem na inflaci lepší než dnes, nebo se dá říct, že jsme na tom podobně? Není překvapivé, že i touto otázkou se zabývali novináři a redaktori na mnoha místech. Základní poznatky ale vychází ze stejného zdroje – z ČSÚ. Server Finanční expert vstupuje do článku se subjektivně zabarveným poznatkem – zatímco dnes rozhoduje o výši platu zařazení do platových tabulek dle náročnosti vykonávané práce a vzdělání, v minulosti byla výše platu, potažmo samotná pozice zaměstnance, silně ovlivněna např. členstvím ve straně. Nutno podotknout, že i v minulosti fungovaly „mzdové tabulky“ a pracovníkům byl dle charakteru práce stanovován mzdový tarif. **Jistě se najdou body, v kterých tento systém vykazoval jisté nedokonalosti a dá se též polemizovat, zda byl funkční – stejné to ovšem je i s aktuálním platovým systémem.**

V současnosti dochází k tzv. „rozevírání ekonomických nůžek“ - roste počet bohatých a chudých – *projevuje se širší diferenciací*, což je jeden ze znaků kapitalistické společnosti. Do roku 1989 byl kladen velký důraz na rovnostářství, které vychází ze samotné myšlenky socialismu kdy „všichni táhnou za jeden provaz a všechno patří všem“. Rovnostářství se projevilo poněkud neprakticky především proto, že některé aspekty tehdejšího režimu nefungovaly správně. Pak docházelo k poněkud absurdním situacím, kdy lékaři s vysokoškolským vzděláním a značnou odpovědností měli plat srovnatelný s řemeslníky. V té době byl navíc problém veřejný sektor opustit, jelikož malé a střední podnikání bylo politickým režimem do jisté míry znevýhodněno a ve výsledku téměř vymizelo. Problémy se projevovaly i jiným způsobem – rozrostl se černý trh a korupce.

Téměř hmatatelný rozdíl oproti současnosti bych pak našla u určitých profesí, jež byly v socialistické společnosti upřednostňovány, např. horníci, zemědělci v družstvech, vojáci. *„Platy horníků se pohybovaly daleko nad republikovým průměrem. V roce 1983 dostávali měsíčně necelých 7 200 Kčs, což je podle Českého statistického úřadu více než dvojnásobek tehdejšího průměrného příjmu.“* [16]

V roce 1976 byla průměrná mzda v ČSSR 2 381 Kčs měsíčně a podle publikovaných údajů byli za nejvyšší příjmovou kategorii označeni lidé, kteří brali nad 2 600 korun „a výše“. Není však možné zjistit, kdo spadal nad horní hranici, jejíž výše nebyla omezena. V té době mělo 27,7 % domácností vyšší příjem, než byl stanoven jako průměrný, tj. 1600 Kč. Zbylá část obyvatelstva, tedy 72,3 % domácností mělo však příjmy nižší než průměr, čili téměř **tři čtvrtiny obyvatelstva nedosáhly na průměrnou mzdu**. To je více než v současnosti uváděné dvě třetiny. *Výše průměrného příjmu byla tedy ovlivněna početně malou skupinou s velmi vysokými příjmy.* [9]

Pro zajímavost přikládám Obrázek 7, kde je srovnání platů určitých profesí před revolucí a po 23 letech. Jak je patrné z kapitoly o vývoji platového systému, bylo mnoho tabulek zrušeno a byly nahrazeny několika jednotnými tabulkami pro různé skupiny zaměstnanců. Tento systém má tendenci logicky vyrovnat platové poměry. Platy vzrostly u profesí, kde bylo požadováno dlouhé studium a značné znalosti či odpovědnost; nezměněny zůstaly platy v zaměstnáních, kde je náplní práce převážně rutina anebo poměrně klesaly tam, kde byly dřívější profese protěžovány. Údaje v následující tabulce pochází z ČSÚ a jsou z roku 2011, sledují hrubou mzdu v daných letech a kumulovaný index nárůstu či poklesu reálných mezd. Je zřetelně vidět, které profese byly „podhodnoceny“ a které naopak.

zaměstnání	průměrná hrubá mzda		index reálných mezd
	1988	2011	
nejvyšší nárůst reálných mezd			
vedoucí pracovníci v peněžnictví, pojišťovnictví	6 718 Kč	117 618 Kč	343,3
statistickí	3 030 Kč	45 677 Kč	295,6
odborní pracovníci v bankovníctví a pojišťovnictví	3 673 Kč	46 595 Kč	248,7
lékaři, ordináři /kromě zubních lékařů/	5 062 Kč	59 028 Kč	228,6
personalisté	3 570 Kč	41 610 Kč	228,5
farmaceuti, magistři v lékárně, lékárníci	4 170 Kč	45 641 Kč	214,6
vedoucí pracovníci v průmyslu	7 083 Kč	76 323 Kč	211,3
odborní archiváři /kromě řadových/	2 509 Kč	26 152 Kč	204,4
vedoucí pracovníci ve stavebnictví	6 728 Kč	68 936 Kč	200,9
všeobecné zdravotní sestry	2 955 Kč	26 713 Kč	177,3
nejnižší nárůst reálných mezd			
švadleny	2 673 Kč	14 416 Kč	105,8
obsluha zemědělských strojů	3 813 Kč	20 215 Kč	104
chovatelé hospodářských zvířat /kromě drůbeže/	3 722 Kč	19 269 Kč	101,5
dělníci pro těžbu dřeva	3 818 Kč	19 530 Kč	100,3
obsluha zařízení ve slévárenství /taviči, slévači/	4 572 Kč	22 810 Kč	97,8
horníci, lamači pro uhelné doly	7 199 Kč	35 900 Kč	97,8
metaři, čističi záchodků, žump, kanálů a pod.	2 887 Kč	14 380 Kč	97,7
řidiči nákladních automobilů	3 896 Kč	19 334 Kč	97,3
obsluha zařízení při výrobě a rozvodu elektřiny	3 953 Kč	17 841 Kč	88,5
čističi oken	2 693 Kč	11 964 Kč	87

Obrázek 7 - Srovnání výše platu 1988 x 2011 [17]

Velký nárůst platu zaznamenali vedoucí pracovníci, překvapivě také statistici, pracovníci v bankách a pojišťovnách nebo také lékárníci. Platy vzrostly i ve zdravotnictví a školství. Naopak ke snížení docházelo u profesí jako jsou již

zmínění horníci, čističi oken nebo toalet, řidiči nákladních automobilů atd. viz obrázek.

Odpověď na druhou otázku by tedy zněla ne – **platy dříve vyložené „lepší“ nebyly**. Oproti socialismu zaznamenáváme u většiny profesí platový nárůst. To však nemůže zastavit pokles platu jiných profesí. Samozřejmě je otázkou, v jaké výši byly a jsou k základní části platu přerozdělovány pohyblivé složky, které mohou výsledné hodnoty ještě změnit. Tyto údaje jsou však soukromé a získávají se těžko.

Všechno má svá pro a proti, je tomu tak i problematice této kapitoly. Dnes si koupíme více potravin a všeobecně dosáhneme na více výrobků, průměrná mzda je vyšší. Platíme však ohromné částky za bydlení, nehledě na skutečnost, že na průměrný plat nedosáhne velká část obyvatelstva. Je více chudých nebo bohatých a mezi nimi jsou větší rozdíly. Naproti tomu v minulém režimu panoval díky předpokladu rovnostářství v tomto ohledu jistý standard, ale také všeobecný nedostatek, což vedlo k masivnímu rozvoji černého trhu. Všechny změny v systému odměňování potažmo v celé ekonomice jsou provázány se změnami politické situace v republice. Polemiku této kapitoly bych zakončila citací Zdenky Nezbedové.

„Zamysleme se tedy nad skutečnými potřebami. Pravděpodobně většina z nás zjistí, že zatímco před rokem 1989 jsme vždy věděli, co příbuzným koupit k Vánocům, nyní často narážíme na konstatování – vždyť oni mají všechno, co potřebují.“ [14]

3.5. Vývoj vybraných ukazatelů

Změna politického režimu započala proces transformace ekonomiky v ČR, který trvá v podstatě dodnes. V rámci přechodu na tržní ekonomiku dochází každoročně k **nárůstu průměrné hrubé měsíční mzdy**, a to v podstatě celých třicet let od doby změny systému.

Do grafu č.10 (níže), který zobrazuje vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy, jsem přidala lineární spojnici, abych viděla předpokládané a ideální tempo růstu veličiny. Díky tomu je možné vyzorovat, že růst mezd zaznamenal mírnou stagnaci mezi roky 2012 a 2015. Naopak v posledních třech letech vzrůstá průměrná hrubá mzda poměrně rychle. Letošní mzda (2021) narostla oproti hodnotám loňského roku o 2 %. Významným bodem byl ve vývoji také rok 2018, kdy hodnota průměrné hrubé mzdy překročila hranici třiceti tisíc.

Jak jsem již uváděla v předchozích kapitolách, na průměrnou mzdu nedosáhnou v naší zemi téměř 2/3 zaměstnanců. Na druhou stranu **jedna třetina zaměstnanců na průměrnou mzdu dosáhne**, což je údajně nejlepší výsledek v Evropské unii. Markantní rozdíly jsou mezi příjmy mužů a žen, kdy si **ve veřejném sektoru ženy vydělají na stejných pozicích o 17 % méně** než muži, v soukromém sektoru dokonce o 24 % méně.

Co se týká srovnání hodnot hrubých mezd s ostatními státy, podobně je na tom Pobaltí, konkrétně uvedu Litvu, kde byla hodnota průměrné hrubé měsíční mzdy v roce 2021 stanovena na 35 294 Kč, nebo také Estonsko, kde byla tato hodnota 35 748 Kč. Sousední státy jsou na tom různě, ale například hned za Českou republikou je v pořadí Maďarsko s průměrnou hrubou měsíční mzdou na hodnotě 29 919 Kč a také Polsko, kde dosáhla průměrná mzda hodnoty 28 762 Kč. Podobně jako Polsko je na tom Slovensko s 28 364 Kč. Nejlépe si stojí ze sousedních států Německo s průměrnou hrubou měsíční mzdou ve výši v přepočtu 111 958 Kč anebo Rakousko se 104 554 Kč. Srovnávám – li státy, které patří pod OECD, nejvyšší průměrná hrubá mzda je ve Švýcarsku, v přepočtu 170 430 Kč, a naopak nejnižší je v Mexiku, a to v přepočtu 11 542 Kč. Všeobecně ve světě je nejnižší mzda na Ukrajině, kde se pohybuje okolo 10 000 Kč a pak také v Moldávii, kde nedosahuje ani 9 000 Kč. Takových hodnot dosahovala průměrná mzda v ČR okolo roku 1995. Naproti tomu hodnoty ve Švýcarsku jsou oproti ČR asi o 20 % vyšší. Pokud bych stanovovala pozitivní prognózu a počítala s meziročním nárůstem okolo 2 % a nebrala v potaz žádnou hospodářskou krizi, znamenalo by to, že kolem roku 2031 budeme v České republice na podobných hodnotách, jako Švýcaři. Podrobněji se budu těmito výhledům věnovat v kapitole 5.2.

Oblast	Výše průměrné hrubé mzdy
ČR	35 611 Kč
Litva	35 294 Kč
Estonsko	35 748 Kč
Maďarsko	29 919 Kč
Polsko	28 762 Kč
Slovensko	28 364 Kč
Německo	11 958 Kč
Rakousko	104 554 Kč
Švýcarsko	170 430 Kč
Mexiko	11 542 Kč
Ukrajina	10 000 Kč
Moldávie	9 000 Kč

Tabulka 20 - Srovnání výše průměrné hrubé měsíční mzdy ve světě 2021 [20,21] (vlastní zpracování)

V souvislosti se zvyšováním průměrné hrubé měsíční mzdy dochází také k růstu minimální mzdy, viz graf 11. Jak jsem uváděla v teoretické části výše, minimální mzda je stanovena legislativně. Je tomu tak i ve většině ostatních členských států Evropské unie. Je zajímavé, že ačkoliv je v ČR průměrná hrubá měsíční mzda vyšší, než v sousedním Polsku a Slovensku, s minimální mzdou je tomu jinak. Na Slovensku je v přepočtu ve výši 16 300 Kč a v Polsku asi

15 300 Kč. V Německu jsou opět o dost progresivnější a hodnota minimální mzdy se v tomto státě pohybuje okolo 250 Kč/h; což pak tvoří asi 45 500 Kč za měsíc. Německá měsíční minimální mzda je tedy o více než 10 000 Kč vyšší než česká průměrná hrubá mzda. Rakousko nemá minimální mzdu zavedenou. Obecně platí, že v členských státech EU odpovídá výše minimální mzdy asi 40 % průměrné mzdy v daném státě, Česká republika se tak v rámci Evropské unie řadí k zemím s nejnižší minimální mzdou. V posledních letech se však minimální mzda zvyšuje pravidelně. V letošním roce (2021) je kupříkladu minimální hodinová mzda téměř o 55 % vyšší než před pěti lety a měsíční minimální mzda o 54 % vyšší než před pěti lety. Milníkem v této problematice by všeobecně mohl být rok 2017, kdy překročila minimální měsíční mzda hodnotu deseti tisíc. V grafu je uvedena i hodnota pro rok 2022, kdy se bude minimální měsíční mzda opět zvyšovat, a to o 1 000 Kč. V ČR pracují za minimální mzdu asi 4 % populace, což je zhruba 150 000 obyvatel.

Oblast	Výše minimální mzdy
ČR	15 200 Kč
Slovensko	16 300 Kč
Polsko	15 300 Kč
Německo	45 500 Kč

Tabulka 21 - Srovnání výše minimální mzdy se sousedními státy [20,21] (vlastní zpracování)

Je logické, že s růstem hrubých nominálních měsíčních mezd poroste i jejich medián, jak je vidět v grafu 12. V tabulce pod grafem jsou znázorněny hodnoty mediánů od roku 2002 souhrnem, ale také zvlášť pro muže a ženy. Opět je vidět jistá stagnace vývoje mezi roky 2012 a 2015 a následný růst v posledních třech letech. Mimo to se na výši mediánu ukazují rozdíly ve finančním ohodnocení mužů a žen, které se v kontrastu s relativně rychlým vývojem ekonomiky a rychlým nárůstem hrubé i minimální mzdy mění poměrně pomalu. V roce 2002 byl medián mezd u mužů o 23 % vyšší než u žen, v roce 2010 o 19 %, v roce 2015 o 20 %, v roce 2020 o 14 %. Ke změnám v ohodnocení sice dochází, ale bohužel pro ženy to není nejrychlejším tempem. Pozitivně hodnotím fakt, že souhrnný medián mezd se přibližuje výši průměrné hrubé mzdy.

Graf 13 ukazuje společně všechny ukazatele, jež byly zmíněny v této kapitole samostatně; a to proto, aby byly patrné souvislosti mezi nimi. Lze například pozorovat, že medián se zpravidla blíží průměrné mzdě, ale z předchozího grafu je zřejmé, že tuhle hodnotu dorovnávají muži výší jejich platu. Od roku 2009 dochází k vyšším diferencím mezi mediánem a průměrnou hrubou mzdou. Je také vidět, že roste poměrná část minimální mzdy vzhledem ke mzdě průměrné, takže zvyšování minimální mzdy v podstatě plní svůj cíl a přibližuje se avizované „unijní hodnotě“ 40 % z průměrné mzdy.

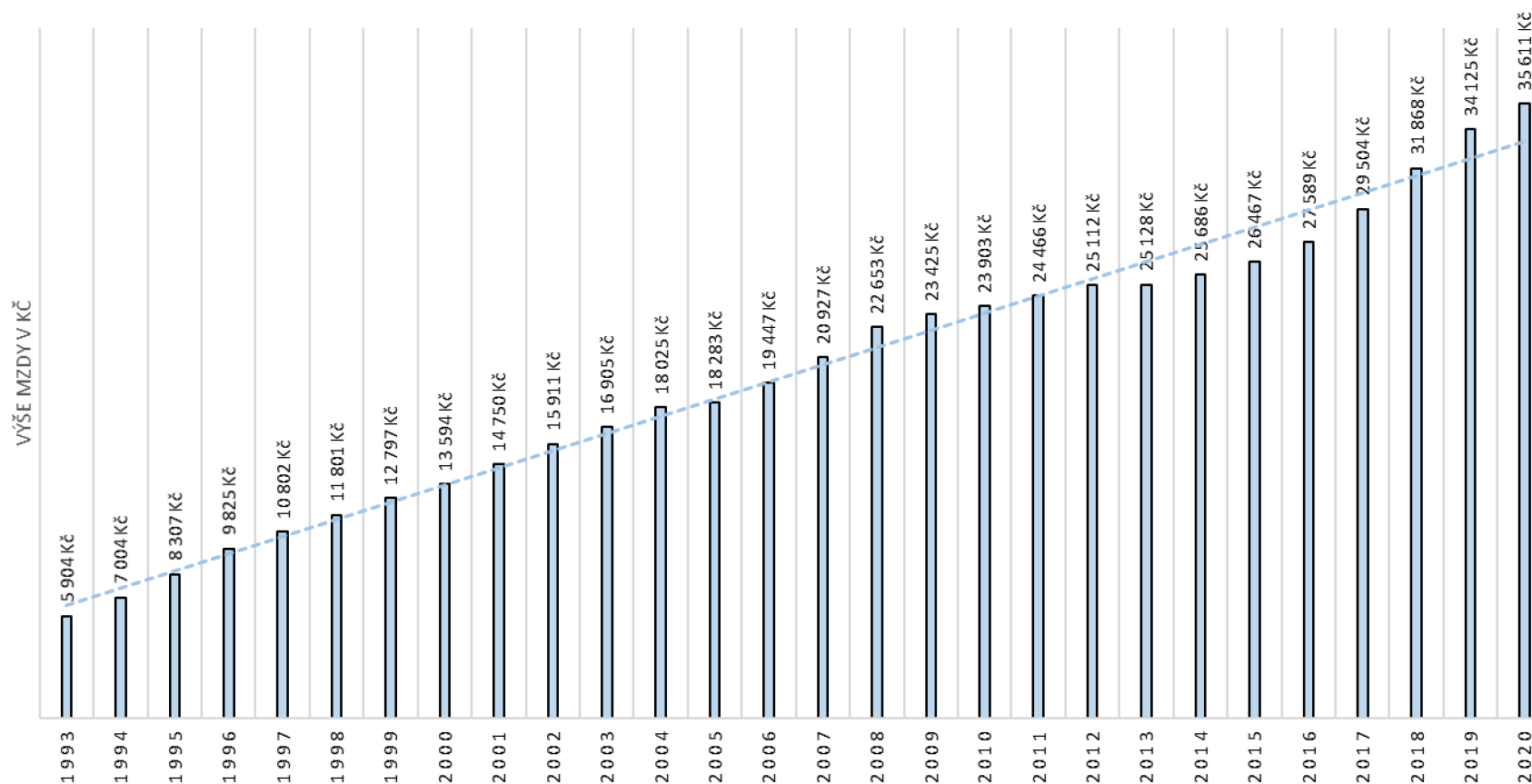
V grafech 14 a 15 je zohledněna procentní struktura zaměstnanců s určitou výší mzdy, a to pro rok 2010 v grafu 14 a pro rok 2020 v grafu 15.

Zatímco v roce 2010 je pro 6,3 % pracujících hrubá měsíční mzda nižší než 10 000 Kč, v roce 2020 už je tomu jinak díky zvyšování minimální mzdy. A naopak – zatímco v roce 2020 najdeme 2,33 % pracujících, kteří vydělávají 100 000 Kč a více, v roce 2010 nebyl v tomto rozpětí vůbec nikdo. V roce 2010 byla průměrná hrubá mzda 23 903 Kč, přesně v tomto finančním rozpětí se pohybovaly platy u 7,79 % obyvatel. Pro srovnání uvedu, že v roce 2020 byla průměrná hrubá mzda 35 611 Kč a do příslušného rozpětí v grafu spadá 11,28 % obyvatel.

Zajímala jsem se také o to, kolik % pracujících tedy dosáhlo průměrného výdělku či výdělku vyššího. V roce 2010 to bylo 47,75 % a v roce 2020 pak 53,65 % pracujících. Tato data si značně protirečí s často uváděným tvrzením, že 2/3 populace nedosáhnou na průměrný výdělek. Dle těchto dat se jedná zhruba o polovinu.

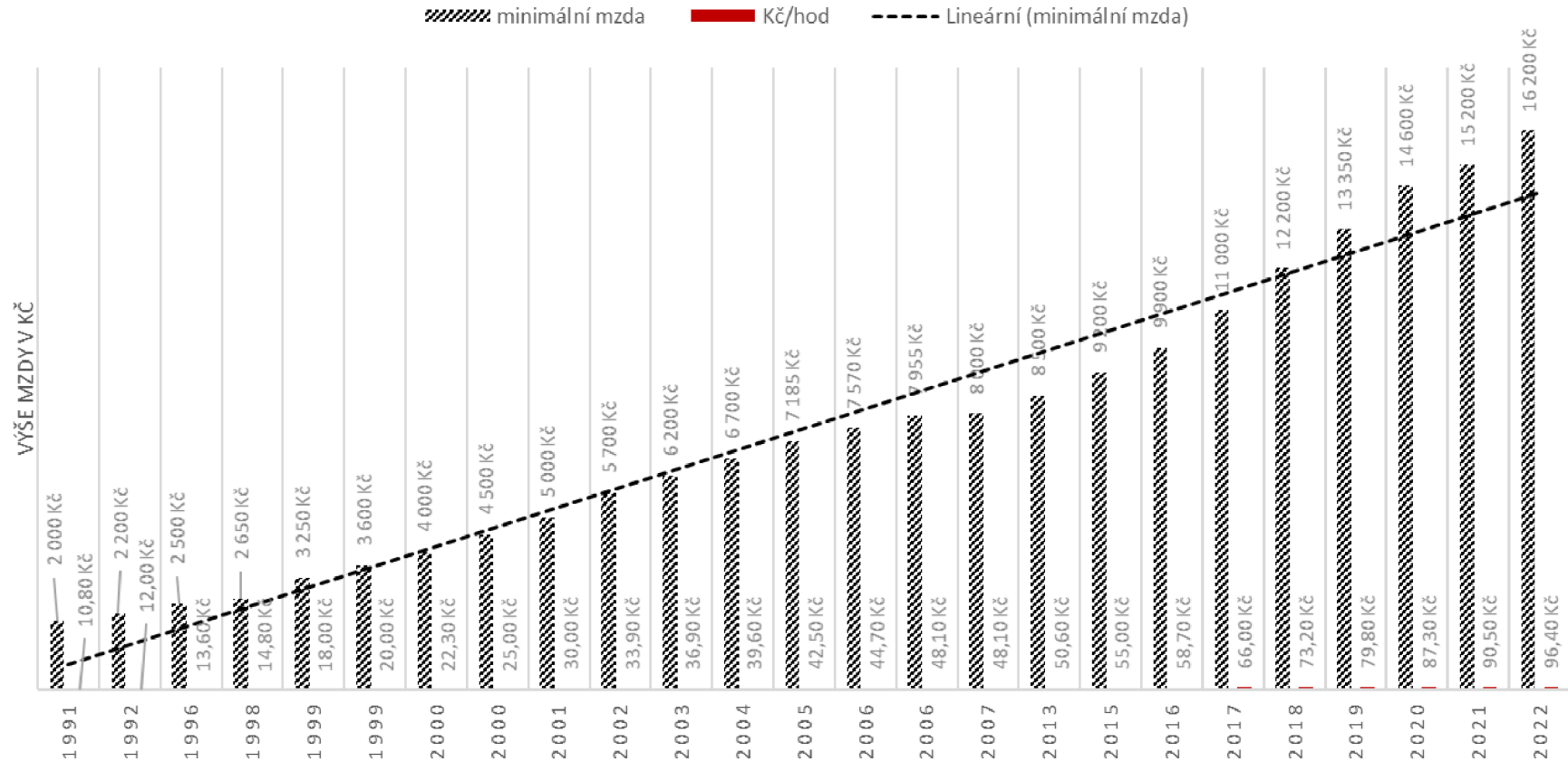
Zároveň bych odkázala na data za předchozí kapitoly, která jsou s touto kapitolou provázána. Jde o Graf 8, kde je znázorněn a popsán vývoj reálných mezd a Graf 9, kde je v procentech znázorněn vývoj inflace v jednotlivých letech.

VÝVOJ VÝŠE PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ NOMINÁLNÍ MZDY OD ROKU 1993



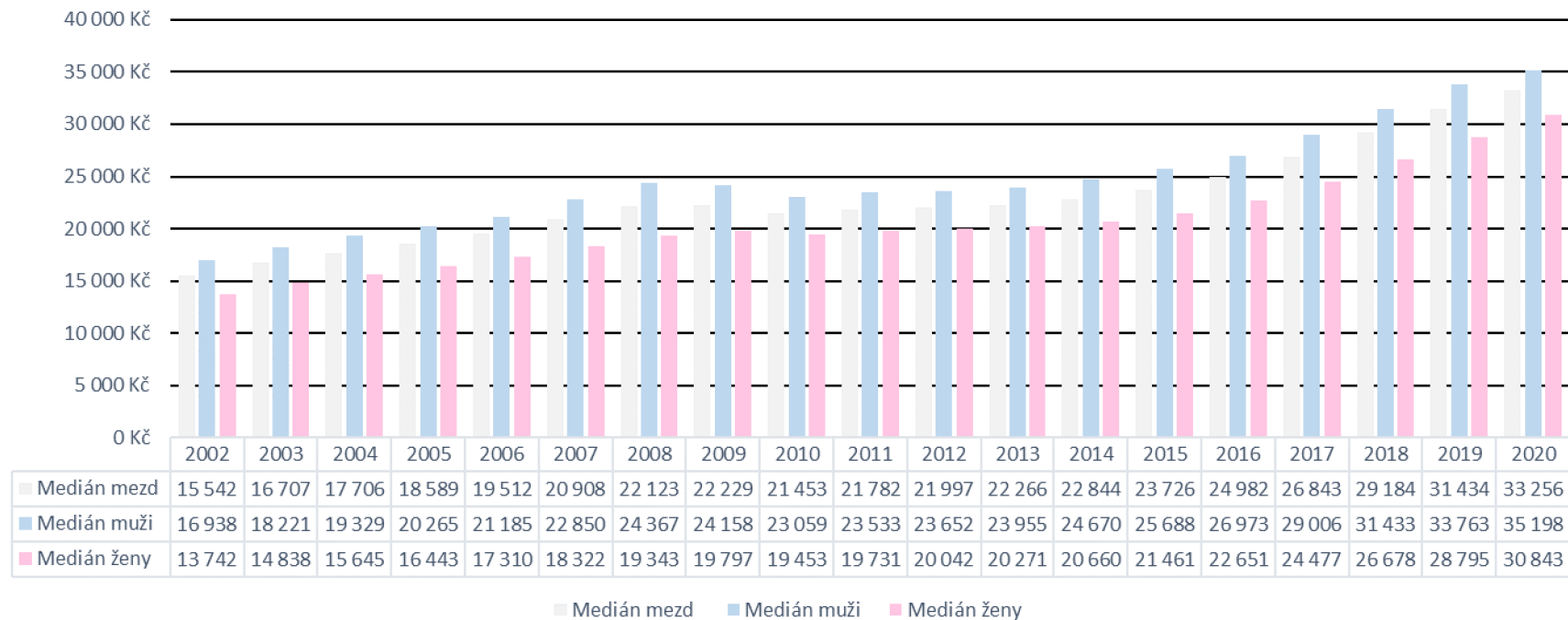
Graf 10 - Vývoj výše průměrné hrubé měsíční mzdy od r. 1993 [20,21,27] (vlastní zpracování)

VÝVOJ VÝŠE MINIMÁLNÍ MZDY



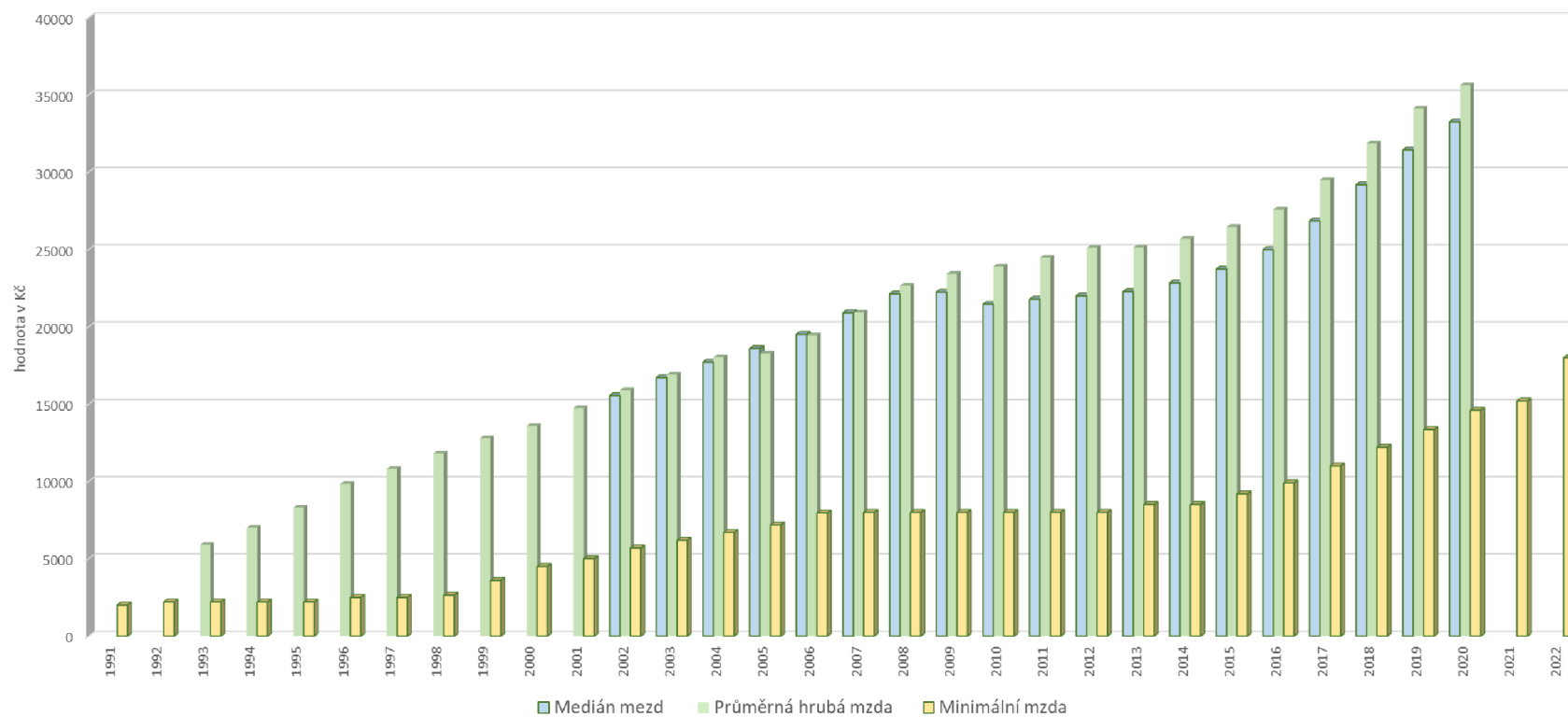
Graf 11 - Vývoj výše minimální mzdy od roku 1991 [20,21,27] (vlastní zpracování)

Vývoje výše mediánu průměrných hrubých mezd



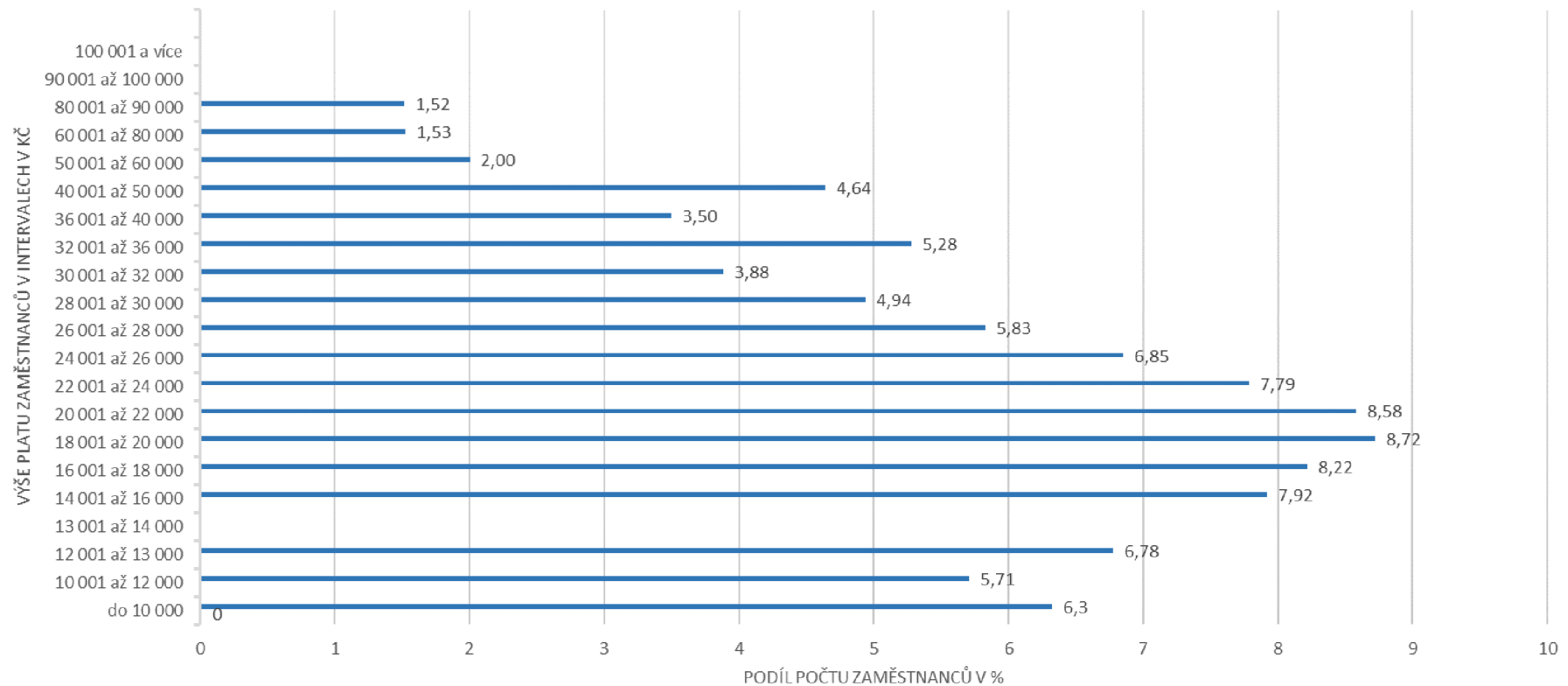
Graf 12 - Vývoj výše mediánu od roku 2002 [20,21,27] (vlastní zpracování)

Základní mzdové ukazatele a jejich vývoj



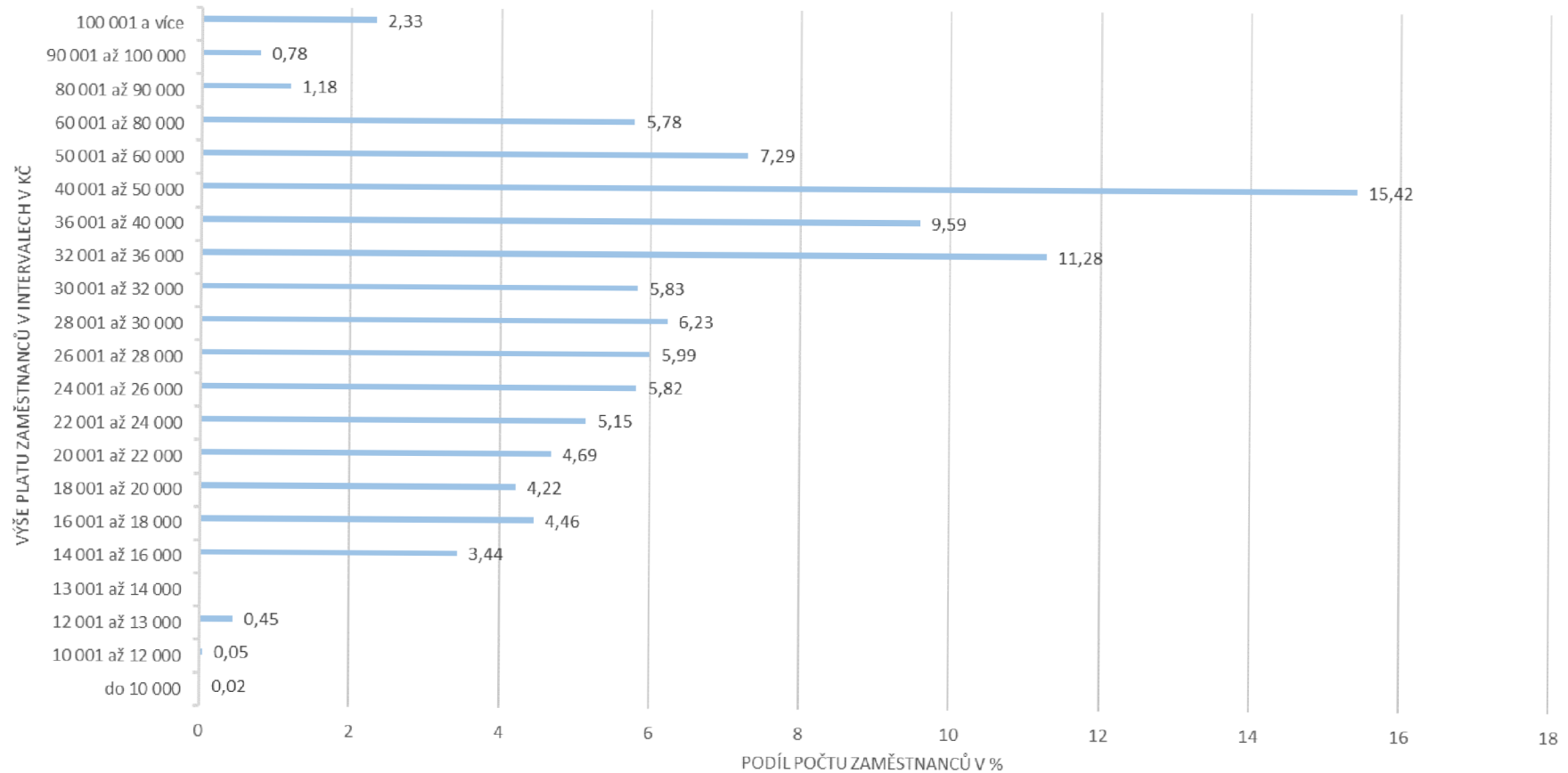
Graf 13 - Mzdové ukazatele a jejich vývoj [20,21,27] (vlastní zpracování)

STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ PODLE VÝŠE HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY V ROCE 2010



Graf 14 - Struktura zaměstnanců podle výše hrubé měsíční mzdy (2010) [20,21,27] (vlastní zpracování)

STRUKTURA ZAMĚSTNANCŮ PODLE VÝŠE HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY V ROCE 2020



Graf 15 - Struktura zaměstnanců podle výše hrubé měsíční mzdy (2020) [20,21,27] (vlastní zpracování)

4. SOUČASNÉ TRENDY

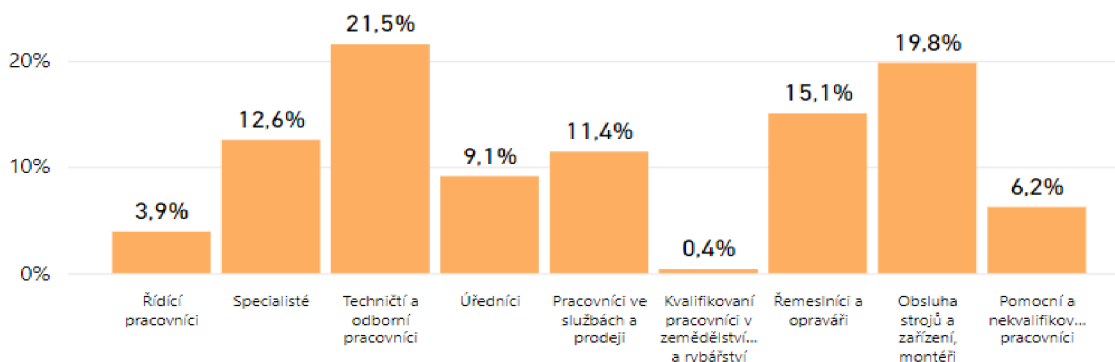
4.1. Platy v ČR – jak je to nyní a podrobněji

Na jakém principu funguje současný systém odměňování ve veřejné správě je popsáno v kapitole 3.3. Pro úvod této kapitoly pouze zmíním, že v roce 2021 byly v České republice stanoveny čtyři platové tabulky pro kategorie zaměstnanců definované Zákoníkem práce.

Stále platí rozdělování zaměstnanců do platových tříd dle povahy práce a výše dosaženého vzdělání, poté následuje přidělení platového stupně dle délky praxe. Platový stupeň je pro čtvrtou tabulku, která upravuje odměňování pedagogů, odlišný, než pro ostatní tabulky.

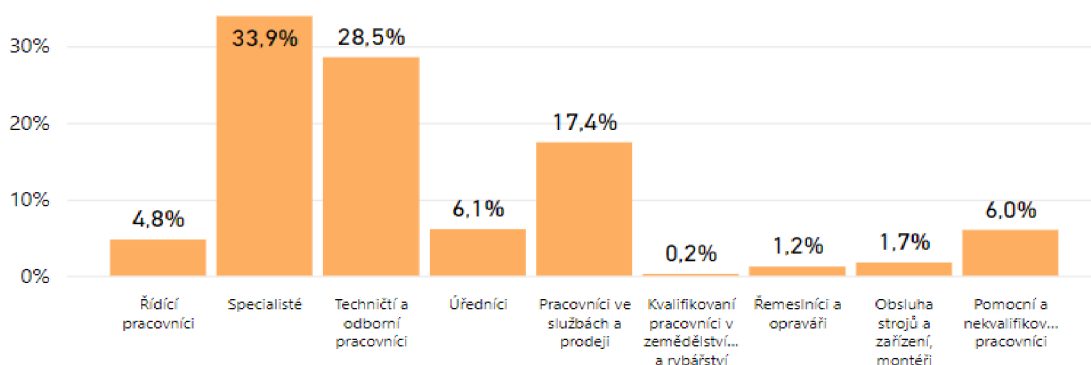
Zároveň s růstem minimálních i nominálních hrubých mezd rostou v posledních letech i výše základních platových tarifů v jednotlivých tabulkách. Na následujících stránkách ukazují interaktivní výsledky statistického šetření MSPV z informačního systému o průměrném výdělku z roku 2020, jež je aplikováno na počty 2 901 735 zaměstnanců v mzdové sféře a na 647 666 zaměstnanců v platové sféře. V ČR však k 30.6.2021 bylo 10 702 942 obyvatel, z toho, jak uvádí ČSÚ, je zhruba 5 233 300 zaměstnaných. Statistika tím pádem neuvádí výdělky zhruba 1 683 899 zaměstnanců. Níže přikládám procentní porovnání obou sfér dle zvolených kategorií druhu zaměstnání a dle vzdělání.

Struktura zaměstnanců podle zaměstnání



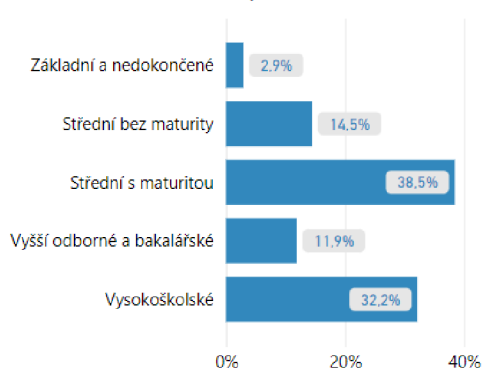
Graf 16 - Procentní zastoupení zaměstnanců dle druhu zaměstnání pro mzdovou sféru 2020 [51]

Struktura zaměstnanců podle zaměstnání

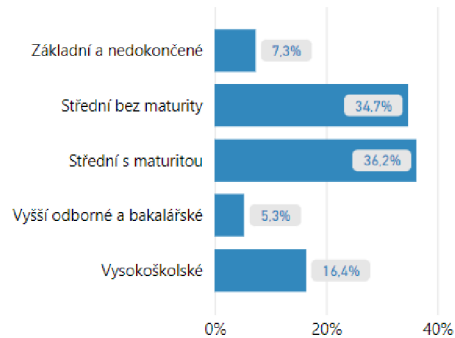


Graf 17 - Procentní zastoupení zaměstnanců dle druhu zaměstnání pro platovou sféru 2020 [51]

Struktura zaměstnanců podle vzdělání



Struktura zaměstnanců podle vzdělání



Graf 18 - Procentní zastoupení zaměstnanců dle vzdělání platová x mzdová sféra 2020 [51]

Z grafů 16 a 17 je možno vyčíst, že zatímco v mzdové sféře je nejvíce technických a odborných pracovníků a obsluhy strojů a zařízení; v platové sféře je nejvíce specialistů a překvapivě také technických a odborných pracovníků. Nejméně je v obou sektorech kvalifikovaných pracovníků v oboru zemědělství a rybnářství. Z rozložení je také hezky vidět, že ve veřejné sféře se uplatní právě specialisté a odborní pracovníci, naproti tomu v soukromém sektoru pracuje mnohem více řemeslníků, opravářů, zmíněné obsluhy strojů. Podivuhodným shledávám procentní podíly úředníků, kterých je dle těchto výsledků více v soukromé sféře. Podobné procentní podíly zaměstnanců jsou pak v obou sférách v pozicích řídicích pracovníků a v protipólu k nim v pozicích pomocných nebo nekvalifikovaných pracovníků.

Graf 18 srovnává procentní podíly zaměstnanců v obou sférách dle dosaženého vzdělání. Pokud se tedy potkáte se zaměstnancem platové sféry, s nejvyšší pravděpodobností půjde o absolventa střední školy s maturitou či magisterského nebo vyššího studia. Naproti tomu u zaměstnanců v mzdové sféře s nejvyšší pravděpodobností narazíte na absolventa střední školy bez

maturity, čili půjde o specializované obory s výučním listem anebo absolventy středních škol s maturitou. Z grafu je také patrné, že nejvíce osob v ČR dosáhlo středního vzdělání zakončeného maturitní zkouškou.

Mapy na následujících dvou obrázcích (7 a 8) ukazují hodnoty mediánu pro rok 2021 zvláště pro mzdu a platovou sféru, jedná se o souhrnná data pro všechny věkové kategorie zaměstnanců a pro obě pohlaví. V levém dolním rohu obrázku 7 je ukázána výše mediánu v soukromém sektoru, jedná se o 31 579 Kč. Na obrázku 8 na tomtéž místě je zobrazen medián ve veřejném sektoru, který činí 39 900 Kč. Rozdíl mezi oběma čísly je 8 321 Kč. **Medián hrubé měsíční mzdy pro veřejnou sféru je tedy vyšší.** Jsou tu však jisté rozdíly. Zatímco v soukromé sféře je v Praze a ve Středočeském kraji medián v rozsahu nad 103 % z výše průměrného mediánu, ve sféře veřejné vypadá Středočeský kraj a dostává se mezi nejsvětlejší políčka, tedy nejnižší hodnoty. Pokud se budu zabývat kraji, ve kterých se medián přibližuje průměrné hodnotě, pro soukromou sféru to je pouze Liberecký kraj, pro sféru veřejnou je to kraj Jihomoravský.

O něco málo nižší hodnoty než je průměrný medián jsou v soukromé sféře v Královéhradeckém, Ústeckém a Jihomoravském kraji. S veřejnou sférou jsou pro tyto hodnoty společné kraje Královéhradecký a Olomoucký a k tomu přibývají kraje Moravskoslezský a Vysočina. Hodnoty nižší než medián jsou pro mzdovou sféru v Karlovarském, Pardubickém, Jihočeském, Olomouckém, Moravskoslezském a Zlínském kraji a na Vysočině. S platovou sférou jsou v tomto ohledu společné Karlovarský, Jihočeský, Pardubický a Zlínský kraj, mimo tyto kraje spadá do téhle kategorie ještě kraj Ústecký a Středočeský.

Tabulka 22 zobrazuje výši mediánu dle sféry, pohlaví a krajů. Medián je značně vyšší u mužů a to v obou sférách. Pro zajímavost uvedu, že nejvyšší medián ve mzdové sféře mají muži ve věku 30 – 39 let a v platové sféře muži ve věku 40 - 49 let. V mzdové sféře je stejné věkové rozpětí u žen jako u mužů, v platové jde o ženy z kategorie 60 a více let. Nejnižší mediány mají muži a ženy do 20 let. Nejvyšší mzdy i platy jsou v Praze. Nejnižší mediány pro mzdy i platy mají ženy ve Zlínském kraji. Muži mají nejnižší mediány mezd v Karlovarském kraji, platů v Pardubickém.

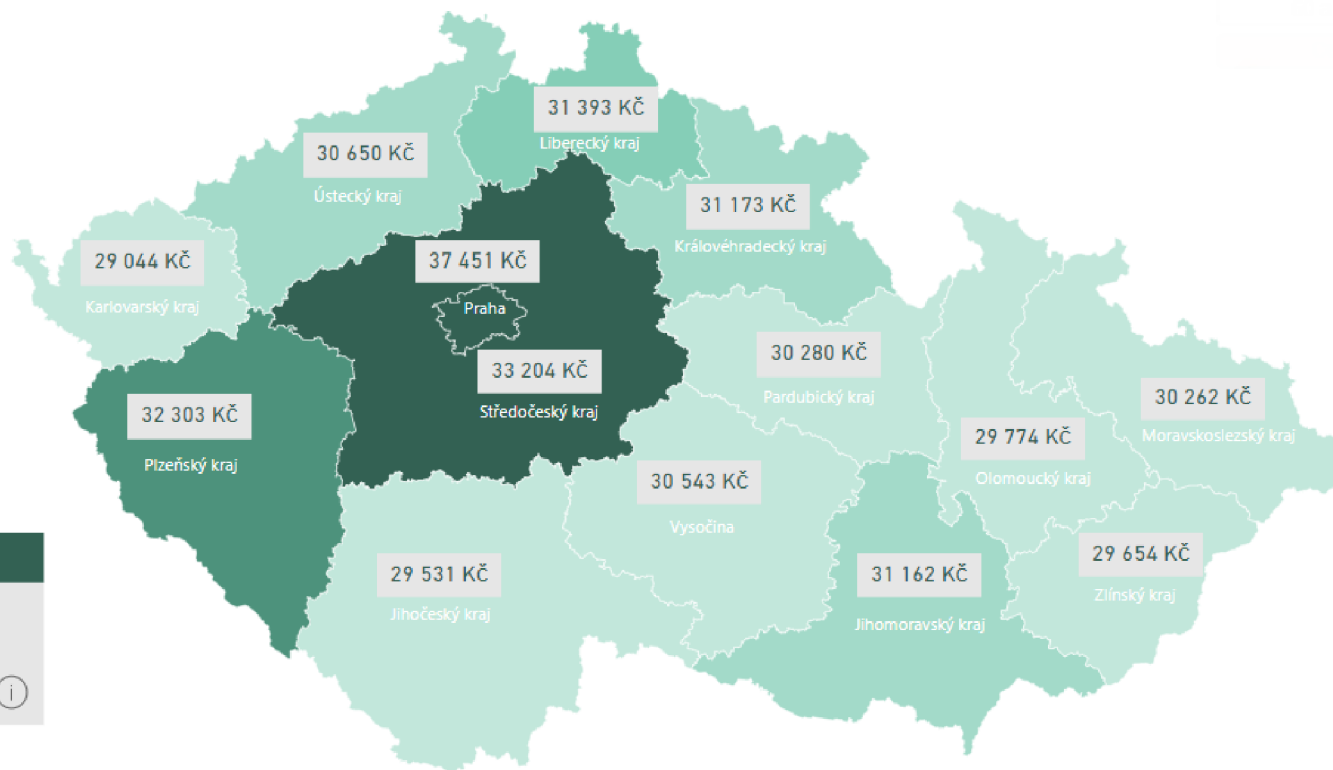
	ŽENY		MUŽI	
	Mzdová sféra	Platová sféra	Mzdová sféra	Platová sféra
Celkem za ČR	28 101 Kč	38 433 Kč	34 213 Kč	43 134 Kč
Praha	33 910 Kč	43 255 Kč	40 885 Kč	49 155 Kč
Středočeský kraj	28 942 Kč	37 183 Kč	36 211 Kč	41 660 Kč
Plzeňský kraj	28 994 Kč	39 387 Kč	34 648 Kč	43 333 Kč
Karlovarský kraj	26 344 Kč	36 710 Kč	31 117 Kč	42 524 Kč
Ústecký kraj	27 357 Kč	36 209 Kč	33 424 Kč	41 896 Kč
Liberecký kraj	27 958 Kč	37 062 Kč	34 020 Kč	41 315 Kč
Královéhradecký kraj	27 887 Kč	37 836 Kč	33 640 Kč	41 759 Kč
Pardubický kraj	27 066 Kč	36 337 Kč	32 549 Kč	40 088 Kč
Vysočina	26 387 Kč	37 772 Kč	33 169 Kč	42 234 Kč
Jihočeský kraj	26 712 Kč	36 994 Kč	32 388 Kč	41 083 Kč
Jihomoravský kraj	27 635 Kč	38 871 Kč	33 818 Kč	41 872 Kč
Olomoucký kraj	26 001 Kč	38 281 Kč	32 289 Kč	40 678 Kč
Zlínský kraj	25 775 Kč	36 208 Kč	32 573 Kč	42 260 Kč
Moravskoslezský kraj	26 028 Kč	37 779 Kč	33 182 Kč	42 469 Kč

*Tabulka 22 - Medián hrubé měsíční mzdy dle sféry, krajů a pohlaví 2020 [51]
(vlastní zpracování)*

Relace k mediánu za ČR

- do 97 %
- od 97 % do 99 %
- od 99 % do 101 %
- od 101 % do 103 %
- nad 103 %

Česká republika
31 579 Kč
Medián hrubé měsíční mzdy ⓘ

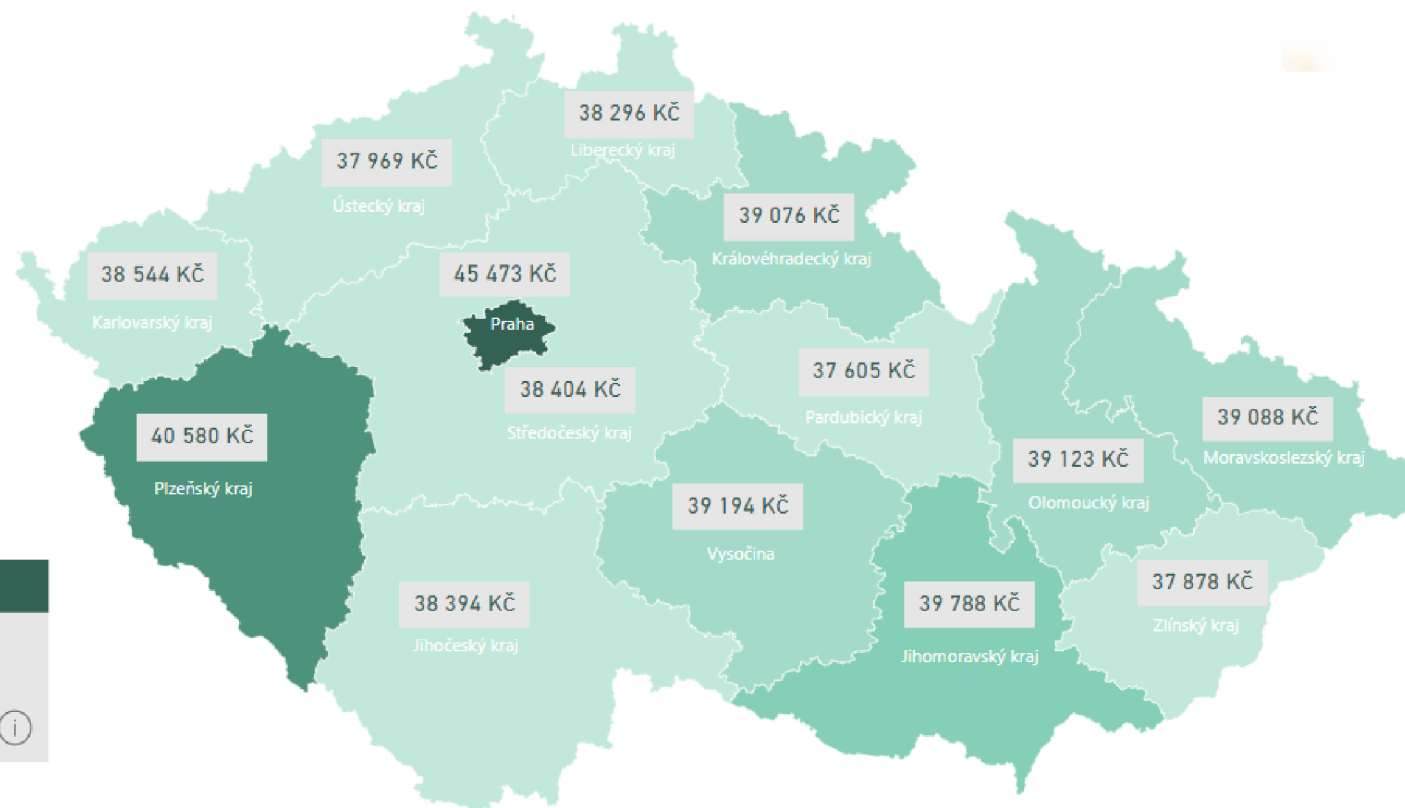


Obrázek 8 - Medián hrubé měsíční mzdy 2020 (soukromá sféra) [51]

Relace k mediánu za ČR

- do 97 %
- od 97 % do 99 %
- od 99 % do 101 %
- od 101 % do 103 %
- nad 103 %

Česká republika
39 900 Kč
Medián hrubé měsíční mzdy ⓘ



Obrázek 9 - Medián hrubého měsíčního platu 2020 (ve veřejné sféře) [51]

Dále lze z šetření z ISPV získat data, která zobrazují mediány v rozložení dle krajů, sféry **a dosaženého vzdělání**. V obou sférách jsou nejvyšší mediány pro osoby, které dosáhly vysokoškolského vzdělání. V oblasti mezd jsou nejvyšší mediány pro vysokoškolské absolventy v Praze, Středočeském a Ústeckém kraji; v ostatních krajích se pohybují ve výši do 97 %. V oblasti platů je to o něco komplikovanější, vysoký medián je opět pro hlavní město Prahu a následně už jsou ostatní mediány ve výši podobné průměru nebo nižší. Průměrných hodnot dosahují kraje Ústecký, Karlovarský, Plzeňský a kraj Vysočina; v ostatních krajích jsou hodnoty nižší. Všechny ostatní hodnoty jsou znázorněny **v tabulce 23** níže. Nyní popíšu i ostatní kategorie vzdělání.

Pro lidi se základním a nedokončeným vzděláním v mzdové sféře je medián vyšší než v platové. Nejvyšší mzdové mediány v této kategorii jsou ve Středočeském, Libereckém, Královéhradeckém a Plzeňském kraji a na Vysočině. Zajímavé je, že v Praze jsou v tomto případě mzdy nižší. Co se platů týče, nejvyšší mediány jsou v Praze a v Plzeňském a Královéhradeckém kraji.

Pro kategorii středních škol bez maturity už se hodnoty mediánů vzájemně přibližují, ale stále je situace lepší v soukromé sféře. Nejvyšší jsou pak mediány mezd ve Středočeském (bez Prahy), Plzeňském, Libereckém a Královéhradeckém kraji a mediány platů opět v Praze, v Plzeňském kraji a překvapivě i v kraji Olomouckém.

Pro kategorii středních škol s maturitou už dochází k otočení výše mediánů, vyšší je medián platový a to s tím, že vysokých hodnot dosahuje pouze v Praze, u mezd se jedná o střed a západ země, tedy Prahu, Středočeský a Plzeňský kraj.

Pro kategorii vyššího odborného a bakalářského vzdělání jsou také vyšší platové mediány, přičemž nejvyšší je zase v Praze a v Plzeňském kraji, pro mzdovou sféru jsou nejvyšší hodnoty v Praze a v kraji Středočeském.

V poslední kategorii, do které spadají osoby s vysokoškolským vzděláním, dochází opět k obratu a vyšší je medián pro soukromou sféru, který dosahuje nejvyšších hodnot v Praze a ve Středočeském kraji. V platové sféře jsou stejně vysoké hodnoty pouze v Praze.

Musím poznamenat, že při studiu interaktivních map ISPV jsem vyzorovala také to, že při rozdělení dle vzdělání je v platové sféře mnoho krajů vybarveno stejnými barvami, u soukromé sféry dochází k širší barevné diferenciaci. Je tedy pravděpodobné, že platové třídy, na základě kterých jsou pracovníci zařazováni do platových tarifů, do jisté míry fungují správně a mezi kraji neshledáváme tak markantní rozdíly.

Všeobecně je těžké tuhle problematiku posoudit, protože na ni má vliv kromě zkoumaných výdělků i rozložení hospodářství a počet státních nebo soukromých podniků v krajích.

Forma vzdělání Oblast	Základní a nedokončené vzdělání		Střední bez maturity		Střední s maturitou		Vyšší odborné a bakalářské		Vysokoškolské	
	Mzdová sféra	Platová sféra	Mzdová sféra	Platová sféra	Mzdová sféra	Platová sféra	Mzdová sféra	Platová sféra	Mzdová sféra	Platová sféra
Celkem za ČR	25 405 Kč	26 377 Kč	28 359 Kč	27 805 Kč	32 627 Kč	37 925 Kč	37 850 Kč	42 642 Kč	48 018 Kč	47 403 Kč
Praha	24 682 Kč	28 819 Kč	29 024 Kč	30 464 Kč	35 832 Kč	41 869 Kč	41 606 Kč	48 287 Kč	53 930 Kč	52 202 Kč
Středočeský kraj	28 930 Kč	22 916 Kč	30 873 Kč	27 137 Kč	34 916 Kč	36 990 Kč	39 105 Kč	41 358 Kč	51 371 Kč	46 679 Kč
Plzeňský kraj	26 999 Kč	27 585 Kč	30 320 Kč	30 068 Kč	33 758 Kč	38 242 Kč	36 470 Kč	44 773 Kč	46 134 Kč	47 674 Kč
Karlovarský kraj	25 220 Kč	21 674 Kč	28 049 Kč	26 882 Kč	30 689 Kč	36 790 Kč	34 553 Kč	41 519 Kč	36 723 Kč	47 039 Kč
Ústecký kraj	25 246 Kč	21 118 Kč	29 067 Kč	26 851 Kč	33 246 Kč	37 011 Kč	36 879 Kč	41 359 Kč	48 797 Kč	47 456 Kč
Liberecký kraj	27 681 Kč	21 329 Kč	29 634 Kč	26 348 Kč	32 450 Kč	36 795 Kč	36 805 Kč	40 621 Kč	466 209 Kč	46 649 Kč
Královéhradecký kraj	27 660 Kč	24 479 Kč	29 634 Kč	27 876 Kč	32 171 Kč	37 244 Kč	36 705 Kč	41 417 Kč	42 816 Kč	46 247 Kč
Pardubický kraj	25 768 Kč	23 223 Kč	28 344 Kč	28 146 Kč	31 594 Kč	36 235 Kč	34 270 Kč	38 903 Kč	44 258 Kč	45 007 Kč
Vysočina	26 970 Kč	22 450 Kč	28 631 Kč	27 717 Kč	32 041 Kč	37 979 Kč	35 021 Kč	41 830 Kč	45 769 Kč	47 556 Kč
Jihočeský kraj	25 660 Kč	22 977 Kč	27 536 Kč	27 872 Kč	30 814 Kč	36 781 Kč	34 740 Kč	40 289 Kč	43 265 Kč	45 684 Kč
Jihomoravský kraj	23 844 Kč	24 359 Kč	27 516 Kč	27 898 Kč	31 611 Kč	37 960 Kč	36 492 Kč	42 145 Kč	43 464 Kč	46 783 Kč
Olomoucký kraj	23 515 Kč	24 070 Kč	27 669 Kč	29 365 Kč	30 970 Kč	37 546 Kč	33 363 Kč	42 327 Kč	41 031 Kč	46 291 Kč
Zlínský kraj	23 746 Kč	22 438 Kč	27 842 Kč	25 293 Kč	30 067 Kč	36 190 Kč	33 157 Kč	39 116 Kč	42 451 Kč	45 665 Kč
Moravskoslezský kraj	24 363 Kč	23 169 Kč	27 849 Kč	26 967 Kč	31 591 Kč	37 479 Kč	35 104 Kč	41 160 Kč	42 572 Kč	46 334 Kč

Tabulka 23 - Medián hrubé měsíční mzdy dle sféry, krajů a dosaženého vzdělání 2020 [51] (vlastní zpracování)

Poslední třízení v interaktivním materiálu, které ISPV nabízí, je dle typu zaměstnání. Pozoruje několik kategorií: řídící pracovníky, specialisty, technické a odborné pracovníky, úředníky, pracovníky ve službách a prodeji, řemeslníky a opraváře, obsluhu strojů a zařízení nebo montéry a nakonec pomocné a nekvalifikované pracovníky. Všechny číselné údaje popsané na této stránce jsou přehledně roztrženy v tabulce č. 24 na stránce následující.

Řídící pracovníci jsou na tom o něco lépe v soukromém sektoru, kde jejich medián je 65 923 Kč, ve veřejné sféře činí medián 64 175 Kč. Nejvyšší hodnoty v soukromé sféře jsou v Praze (84 767 Kč) a ve Středočeském kraji (72 417 Kč); ve veřejné je to Praha (72 518 Kč).

Specialisté mají lepší výdělek v soukromém sektoru, kde dosahují jejich mzdy hodnot 50 580 Kč, v platech je to 43 993 Kč; což už je značný rozdíl. Nejvyšší čísla jsou pro mzdy jako pro předchozí kategorii v Praze (55 108 Kč) a ve Středočeském kraji (54 870 Kč); pro platy také v Praze (48 145 Kč).

Techničtí a odborní pracovníci mají vyšší mediány v platové sféře, kde dosahují 41 673 Kč a nejvyšší jsou pro Prahu (46 713 Kč); v mzdové je medián 36 987 Kč; nejvyšší je v Praze (40 462 Kč) a ve Středočeském kraji (38 409 Kč).

Úředníci jsou na tom také lépe ve veřejném sektoru, kde medián platů činí 33 968 Kč s nejvyšší hodnotou pro Prahu (37 719 Kč); v soukromém sektoru pak medián dosahuje 28 092 Kč a nejvyšší hodnota je také v Praze (31 927 Kč).

Pracovníci ve službách a prodeji jsou na tom také lépe ve veřejném sektoru, kde medián platů činí 32 282 Kč a nejvyšších hodnot dosahuje v Praze, Karlovarském, Plzeňském a Královéhradeckém kraji; ve mzdové sféře je medián ve výši 23 273 Kč; nejvýše Praha, Královéhradecký, Karlovarský a Plzeňský kraj – stejně jako ve veřejném sektoru; navíc je kraj Jihočeský.

Mzdové mediány řemeslníků a opravářů dosahují 30 960 Kč, což je o něco málo více než u platů – 29 740 Kč. Nejvyššího mediánu pak dosáhli řemeslníci a opraváři v Praze, Středočeském, Ústeckém a Plzeňském kraji; ve veřejné správě je to v Praze a na Vysočině.

Obsluhy strojů, zařízení a montéři mají opět vyšší mediány v platové sféře, konkrétně jde o 32 730 Kč a nejvíce je v Praze, Ústeckém, Plzeňském, Jihočeském kraji a na Vysočině. V mzdové sféře činí souhrnný medián 29 793 Kč a nejvyšší je v Praze, ve Středočeském a Královéhradeckém kraji.

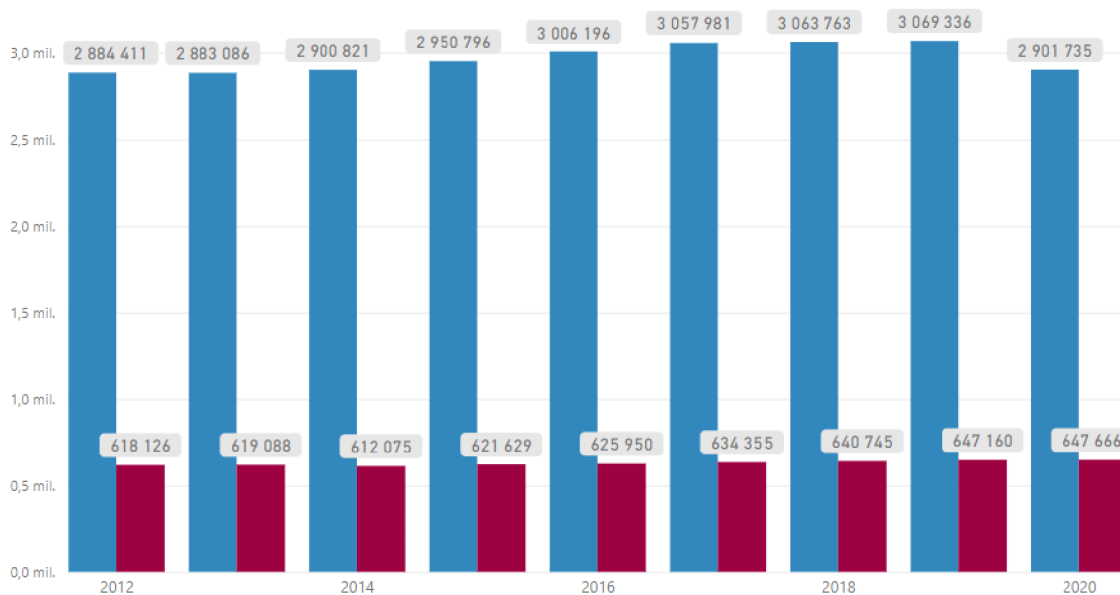
A konečně pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, u nichž opět pozorujeme vyšší platové mediány 21 224 Kč a to hlavně v Praze a Královéhradeckém kraji; mzdové mediány jsou na hodnotě 20 528 Kč, takže opět velice podobné hodnoty a vysoké jsou téměř všude. Kraje, ve kterých zaostávají jsou Pardubický a Olomoucký, o něco více zaostává kraj Ústecký a Zlínský a nejhorší situace v mzdové sféře pro pomocné pracovníky je v Praze a v Moravskoslezském kraji.

Na základě toho zkoumání si dovolím konstatovat, že nejvýhodnější v roce 2020 v rámci celé republiky bylo státí se řídícím pracovníkem ve veřejném sektoru a pracovat v hlavním městě; nejhorší volbou je stát se pomocným pracovníkem nebo zůstat bez kvalifikace v soukromém sektoru v témž městě. Pochopitelně je také lepší býti v obou pozicích mužem.

Druh zaměstnání	Výše mediánu platu	Výše mediánu mzdy
řídící pracovníci	64 175 Kč	65 923 Kč
specialisté	43 993 Kč	50 580 Kč
techničtí a odborní pracovníci	41 673 Kč	36 987 Kč
úředníci	33 968 Kč	28 092 Kč
pracovníci ve službách a prodeji	32 282 Kč	23 273 Kč
řemeslníci a opraváři	29 740 Kč	30 960 Kč
obsluha strojů a zařízení, montéři	32 730 Kč	29 793 Kč
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	21 224 Kč	20 528 Kč

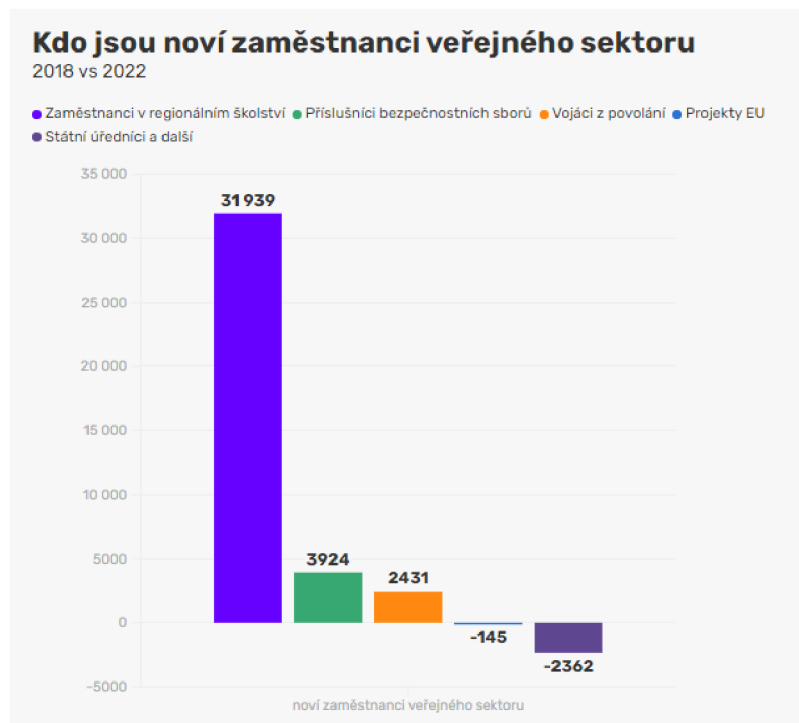
Tabulka 24 - Srovnání výše mediánů ve mzdové a platové sféře – přehled 2020 [51] (vlastní zpracování)

V grafu 16 je zobrazen vývoj počtu zaměstnanců v mzdové a platové sféře v ČR od roku 2012 do roku 2020. Počet zaměstnanců v platové sféře po roce 2013 klesl. Dá se domnívat, že tento rozkol může mít souvislost s prezidentskými volbami, ve kterých zvítězil Miloš Zeman a v politických změnách následně vzniklých. V tomto roce došlo také ke jmenování nové vlády a byla rozpuštěna Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR, v mimořádných volbách pak zvítězila ČSSD. Po roce 2014 však počet zaměstnanců v platové sféře opět narůstá a to až do roku 2020. Od roku 2014 vzrostl počet zaměstnanců o necelých 36 000. V soukromé sféře počty zaměstnaných od roku 2012 trvale rostou až do roku 2019, v tomto případě je možné se domnívat, že na vině jsou opatření proti koronavirové krizi, která vedla v republice k lockdownu a následně ke krachu některých společností, čímž vzrostla nezaměstnanost. Dle dat EUROSTAT byla míra nezaměstnanosti v roce 2019 2,7 %, v roce 2020 se zvedla na 3,8 %. Průměrná nezaměstnanost v roce 2021 bude pravděpodobně ještě vyšší.



Graf 16 - Vývoj počtu zaměstnanců v mzdové a platové sféře v letech 2012 - 2020 [51] modrá – mzdová sféra, červená – platová sféra

Ve svém článku [52] Jan Menšík uvádí, že dle dat z NKÚ vzrostly od roku 2018 počty státních zaměstnanců o dalších 40 000. Dále uvádí, že značně vzrostly také prostředky na platy a to ze 166 miliard na předpokládaných 235 v roce 2022.

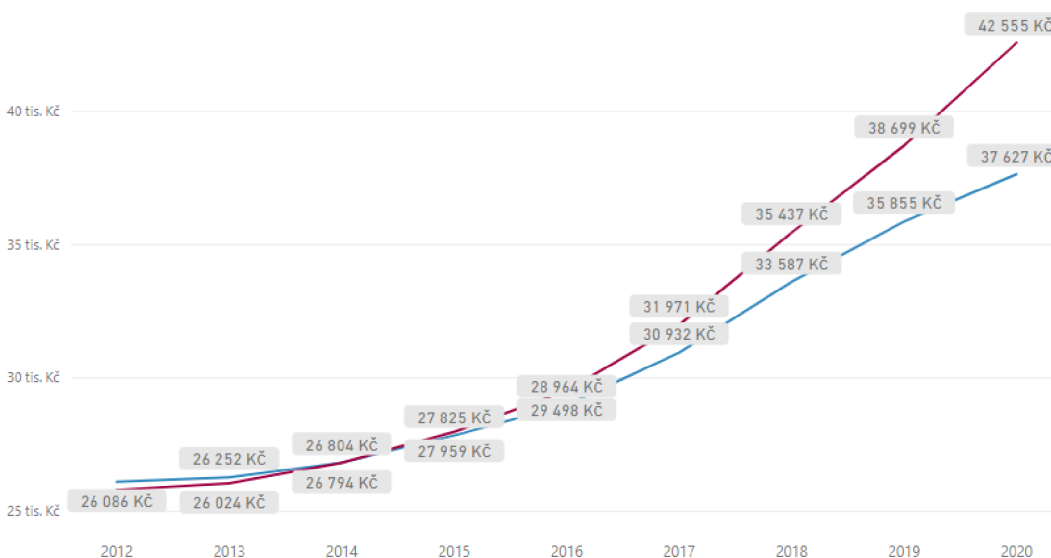


Graf 17 - Noví zaměstnanci veřejného sektoru [52]

V článku se také zabývá identitou nových zaměstnanců ve veřejném sektoru, vytvořený graf jsem převzala (Graf 17). Nejvíce zaměstnanců přibýlo v regionálním školství, dle článku a mluvčí ministerstva školství Anety Lednové dochází k takovému nárůstu z důvodu přibývání dětí, žáků a studentů ve školské soustavě. To vede ke zvyšování počtu učitelů, nepedagogického personálu nebo pedagogických asistentů či vychovatelů. [volně dle 52] Přibýlo také státních zaměstnanců v oblasti bezpečnostních sborů a AČR. Naopak ubylo úředníků. NKÚ dále uvádí: „**Přestože dochází k nárůstu počtu státních zaměstnanců a výdajů na jejich platy, výkonnost veřejného sektoru se nezvyšuje, naopak v posledních letech klesá.**“ [52]

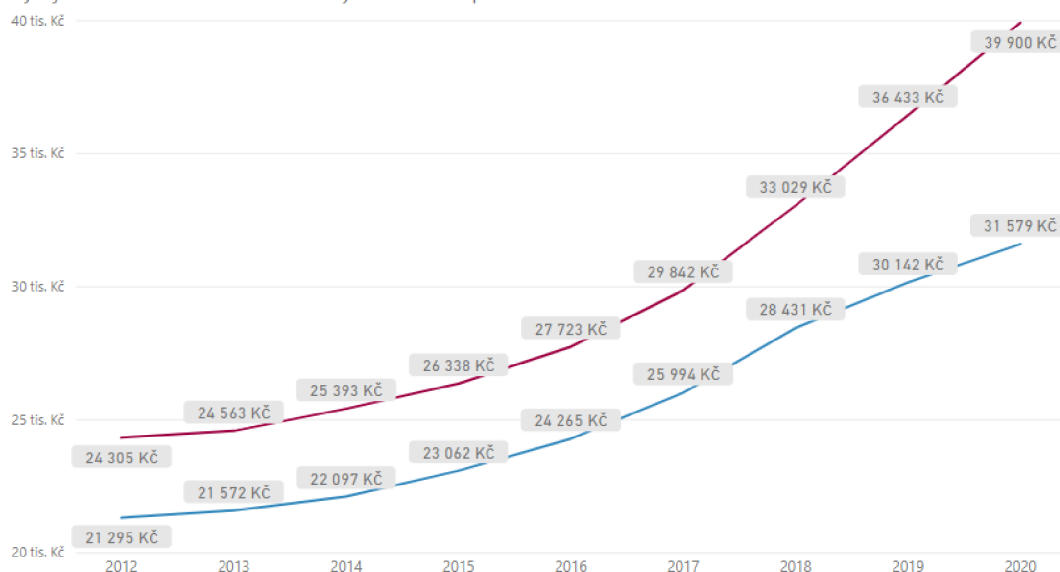
Na ISPV jsou také uvedeny **průměrné výše** platů a mezd v roce 2020, pro mzdy je to 37 627 Kč a pro platy 42 555 Kč. Na grafu níže je zobrazen vývoj výše průměrných platů a mezd od roku 2012 do roku 2020. Do roku 2013 byly mzdy o něco vyšší než platy, v roce 2014 došlo k vyrovnání a následně mezi roky 2014 a 2015 dochází k obrátu. Od toho roku až do roku 2020 jsou průměrné hrubé platy vyšší, než mzdy. Pro srovnání přikládám i graf zobrazující vývoj výše mediánu, kde se souhrnný medián platů pohybuje celou sledovanou dobu o něco výše než medián mezd. Mimo to chci také uvést, že v nejpočetnější skupině zaměstnanců, tedy absolventů středních škol s maturitou, se také po celou dobu pohybují platové mediány výš než ty mzdové. U skupiny absolventů středních škol bez maturity je tomu však naopak, stejně tak u absolventů škol vysokých.

Vývoj zvolené statistické charakteristiky ve mzdové a platové sféře v letech 2012 až 2020



Graf 18 - Vývoj výše průměrných platů (červená) a mezd (modrá) [51]

Vývoj zvolené statistické charakteristiky ve mzdové a platové sféře v letech 2012 až 2020



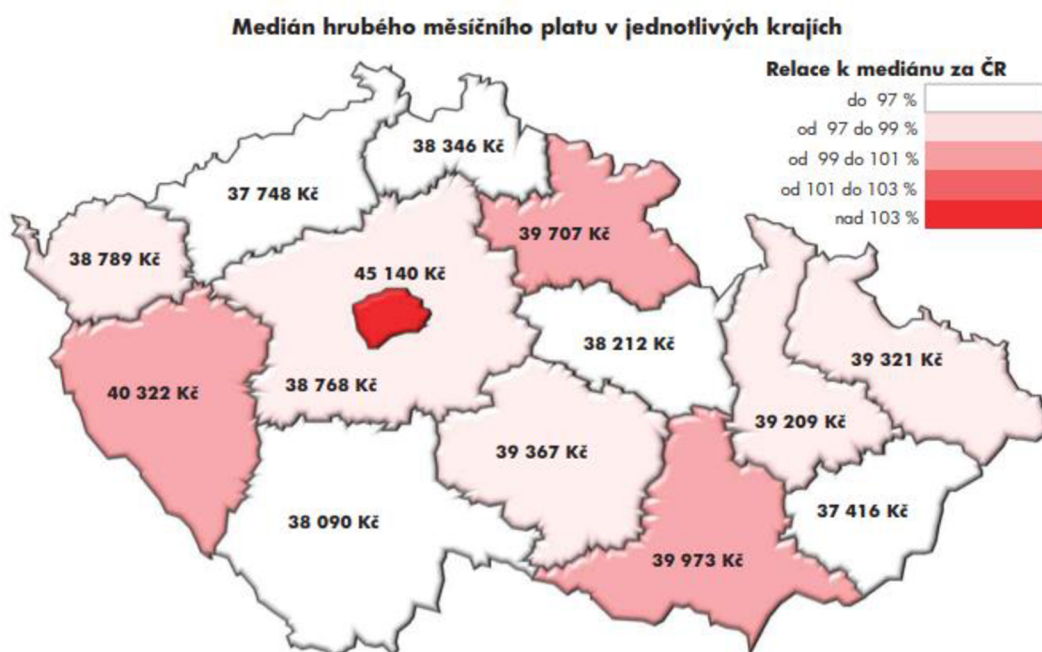
Graf 19 - Vývoj výše mediánu platů (červená) a mezd (modrá) [51]

V prvním pololetí roku 2021 v platové sféře dochází stále k růstu průměrného i mediánového i hrubého měsíčního platu. Medián dosáhl výše 39 950 Kč a meziročně tak vzrostl o 7,1 %; průměrný hrubý měsíční plat dosáhl hodnoty 43 232 Kč a zvýšil se tak o 8,3 %. Rozdíl mezi těmito hodnotami činil 3 282 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo platy v rozpětí 25 078 Kč až 64 045 Kč. Platy rostly rychleji ženám než mužům, avšak úroveň jejich platů je stále nižší. Nárůst mediánu u žen činí meziročně 8,2 % a u mužů 3,8 %. Nejvyšší mediánový hrubý měsíční plat byl zaznamenán u žen v kategorii 60 a více let, u mužů v kategorii 40-49 let.

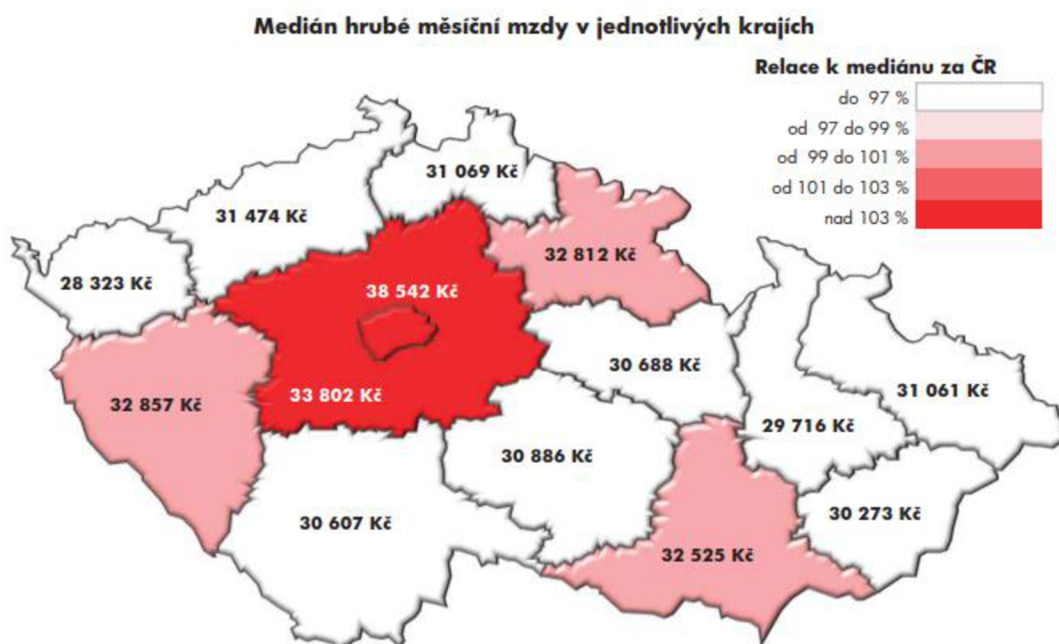
Nejvyšší meziroční růst platu zaznamenává odvětví zdravotní a sociální péče, kde činí nárůst 26,8 % a to především kvůli zvýšení prémie a odměn v souvislosti s epidemií COVID-19 o průměrně 7 632 Kč za měsíc oproti prvnímu pololetí roku 2020. Oborem s druhým nejvyšším nárůstem je vzdělávání, kde došlo k meziročnímu nárůstu mediánu o 7 %. Nejlépe jsou stále placeni řídicí pracovníci, od minulého roku jejich platový medián vzrostl o dalších 7,5 %. Nejvíce zaměstnanců v platové sféře spadá do kategorie specialistů.

Podíl odměn v platech tvoří v prvním pololetí asi 9,7 % průměrného platu a nejvyšší podíl odměn mají pracovníci ve službách a prodeji nebo také řídicí pracovníci. Průměrně odpracují zaměstnanci 149,3 hodin za měsíc z toho je průměrná neodpracovaná doba (dovolené, svátky, pracovní neschopnost ošetřování člena rodiny atd.) 22,6 hodiny měsíčně. [volně dle 53]

Pro porovnání přikládám také mediány v krajích pro první pololetí roku 2021, kde nejvýše je v obou sférách Praha, ve sféře mzdové také Středočeský kraj, vysoké výdělky jsou také v Plzeňském, Královéhradeckém a Jihomoravském kraji.



Obrázek 10 - Medián hrubého měsíčního platu pro 1. pololetí roku 2021 [53]



Obrázek 11 - Medián hrubé měsíční mzdy pro 1. pololetí roku 2021 [53]

4.2. Vývoj výše platů na zvolených pozicích

V tabulce 18 v kapitole 3.3.3 jsem uváděla 8 různých profesí a stanovovala jsem výši jejich základního tarifního platu v závislosti na platových tabulkách.

Ve všech polích tabulky docházelo v posledních třech letech k nárůstu platového tarifu. Také jsem už několikrát zmínila, že plat neobsahuje pouze tarifní základ, ale náleží k němu náhrady práce, příplatky nebo odměny. Individuální výši tohoto osobního ohodnocení není možné oficiálně zjistit tak, jako výši platových tarifů. Informace o výši příplatků a odměn jsou do velké míry soukromé a pracovníci nejsou příliš ochotni je sdělovat. Pro práci bych mohla použít odhady těchto odměn v závislosti na určitých informacích uvedených ve služebním zákoně (např. pravidla pro procentní zvyšování příplatků za vedení atp.), nicméně by se stále jednalo o odhady a myslím, že vypovídající hodnota těchto dat by nebyla příliš vysoká. Proto v této kapitole pracuji stále pouze se základními tarify z každoročně zveřejňovaných tabulek a s mediány hrubých platů získaných šetřením MPSV. V ročenkách o platech, které zpracovává pro MPSV společnost Trexima, je kromě mediánů všech profesí uvedena procentuální výše náhrad, příplatků a odměn.

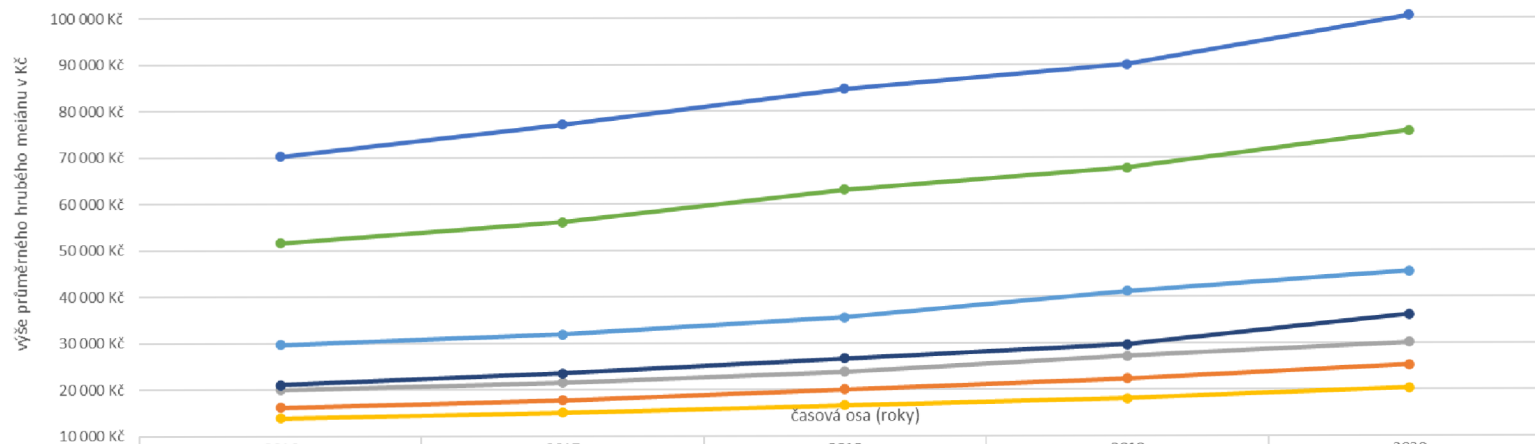
Graf 20 na následující straně zobrazuje vývoj výše průměrných hrubých mediánů **v posledních pěti letech** na pracovních pozicích, pro které jsem sestavovala tabulku v kapitole 3.3.3. Mediány jsou převzaty ze členění dle kategorií CZ-ISCO. Po celou dobu analýzy platového systému opakují, že výše minimálních, nominálních i reálných mezd (a platů) má v posledních letech vzestupnou tendenci. Samozřejmě tomu není jinak ani tentokrát. U všech osmi vybraných příkladů je vidět růst platových mediánů.

Myslím, že není od věci propojit získané poznatky ze zmíněné tabulky s tímto grafem. Musím ale poznamenat, že mediány nezohledňují platový stupeň, respektive nezjistím, v jaké přesně třídě a v jakém stupni je zařazena osoba, která pobírá plat ve výši mediánu. Nicméně budu-li hodnotit všech 8 zvolených kategorií, v nejvyšší třídě jsou samozřejmě lékaři a zubní lékaři, jejich tarifní platy jsou nejvyšší a stejně je tomu tak i u mediánů. Za nimi jsou mediánově z mých příkladových zaměstnanců učitelé a poté ošetřovatelé, u ošetřovatelů je vidět nárůst po roce 2019. Byly jim navýšeny výdělky v souvislosti s epidemií COVID. Za ošetřovateli jsou asistenti pedagogů (vychovatelů), za nimi kuchaři a poté uklízeči. Srovnám-li tohle pořadí s tarify z tabulky v dřívější kapitole, vidím, že u ošetřovatelů, učitelů či pedagogických asistentů může tohle pořadí změnit kariérní forma systému odměňování v ČR, tzn. počet odpracovaných let a následné zařazení do vyššího stupně. Kuchaři a uklízečky jsou na tom podle tabulek stále dost podobně.

Na další straně za grafem 20 je tabulka č. 25, kde jsou pro představu uvedeny hodnoty průměrného platu a procentuální části odměn, příplatků a náhrad u modelových pozic. Je patrné, že např. u interních lékařů tvoří vysokou část platu příplatky i odměny, u praktických lékařů jsou to spíše příplatky a v posledních letech i rostoucí podíl odměn. Lékaři mají však nejvíce odpracovaných hodin, výši příplatků budou tedy tvořit přesčasy a příplatky za práci v noci apod. U učitelů na ZŠ tvoří velkou část náhrady, stejně tak je tomu u asistentů vychovatelů. To je také pochopitelné, jelikož se jedná o povolání, která mají specifické podmínky, pokud jde o volno a ostatní činnosti, za které jsou poskytovány náhrady. U ošetřovatelů se jedná o příplatky, u kuchařů v posledních letech spíše o odměny a u uklízečů o náhrady. Všechna zvolená povolání mají odpracováno asi o 10-15 hodin méně, než lékaři.

Není proto divu, že za posledních pět let vzrostly platy hlavně lékařům, v průměrných platech jde rozdíl okolo 30 000 Kč. Zhruba o polovinu méně vzrostly platy učitelům a ošetřovatelům, což se dalo v souvislosti s epidemií také předpokládat. Za posledních pět let činí rozdíl okolo 15 000 Kč. Kuchařům a asistentům vychovatelů rostly průměrné platy ještě o něco méně a to zhruba o 10 000 Kč. Nejpomalejší růst zaznamenávají uklízeči, kdy se v posledních pěti letech jejich průměrné platy zvedly o něco málo přes 6 000 Kč.

Vývoj výše platových mediánů na jednotlivých pozicích



	2016	2017	2018	2019	2020
22121 Lékaři v interních oborech	70 249 Kč	77 130 Kč	84 697 Kč	89 909 Kč	100 519 Kč
512201 Kuchaři (kromě šéfkuchařů)	16 167 Kč	17 755 Kč	20 040 Kč	22 252 Kč	25 221 Kč
53122 Asistenti vychovatelů	20 027 Kč	21 497 Kč	23 806 Kč	27 144 Kč	30 123 Kč
91121 Uklízeči a pomocníci v administrativních objektech	13 876 Kč	15 036 Kč	16 543 Kč	18 006 Kč	20 235 Kč
23411 Učitelé na 1. stupni ZŠ	29 663 Kč	31 909 Kč	35 537 Kč	41 120 Kč	45 401 Kč
22111 Praktičtí lékaři pro dospělé	51 577 Kč	56 042 Kč	62 986 Kč	67 672 Kč	75 711 Kč
53211 Ošetřovatelé v oblasti pobytové péče	21 057 Kč	23 543 Kč	26 688 Kč	29 633 Kč	36 116 Kč

- 22121 Lékaři v interních oborech
- 512201 Kuchaři (kromě šéfkuchařů)
- 53122 Asistenti vychovatelů
- 91121 Uklízeči a pomocníci v administrativních objektech
- 23411 Učitelé na 1. stupni ZŠ
- 22111 Praktičtí lékaři pro dospělé
- 53211 Ošetřovatelé v oblasti pobytové péče

Graf 20 - Vývoj výše platových mediánů v jednotlivých profesích [51] (vlastní zpracování)

rok	průměrný plat	z toho odměny [%]	z toho příplatky [%]	z toho náhrady [%]	průměrně odpracováno [h]
22121 Lékaři v interních oborech					
2016	74 422 Kč	10,80	25,00	9,20	189,00
2017	80 873 Kč	10,8	24,9	9,2	189,2
2018	89 155 Kč	10,8	24,6	9,4	190,6
2019	93 857 Kč	10,8	25,4	9,5	190,9
2020	105 772 Kč	16,4	24,4	8,3	191,8
22111 Praktičtí lékaři pro dospělé					
2016	54 133 Kč	8,5	21,7	9,1	188,3
2017	58 481 Kč	8	22	9,1	188
2018	65 525 Kč	7,9	22,4	9,2	189,7
2019	71 934 Kč	7,9	23,4	9,5	191,2
2020	82 014 Kč	14,7	22,2	8,2	193,9
23411 Učitelé na 1. stupni ZŠ					
2016	29 704 Kč	6,5	5,3	16,8	174,5
2017	31 961 Kč	7,3	5,8	16,7	173,6
2018	35 585 Kč	6,1	5,7	17,4	174,3
2019	41 208 Kč	10,2	5,4	17,2	174,3
2020	45 393 Kč	12,9	4,6	17	175,4
53122 Asistenti vychovatelů					
2016	20 351 Kč	5,9	14,4	14,8	174,3
2017	21 903 Kč	6,8	11,6	14,8	174
2018	24 497 Kč	5,7	10,5	15,9	174,1
2019	27 798 Kč	8	10,2	15,8	174,1
2020	30 996 Kč	10,6	9,2	17	175,1
53211 Ošetřovatelé v oblasti pobytové péče					
2016	21 605 Kč	3,7	18,5	10,5	170,2
2017	24 076 Kč	3,8	18,4	10,4	169,7
2018	26 977 Kč	3,2	18	10,9	170,1
2019	30 157 Kč	2,8	20,9	10,9	170,4
2020	36 901 Kč	14,1	18,5	9,6	171,3
512201 Kuchaři (kromě šéfkuchařů)					
2016	16 856 Kč	7,8	7,6	9,9	174,6
2017	18 530 Kč	8,3	7,9	8,6	173,9
2018	20 862 Kč	7,5	7,7	10,2	174,5
2019	23 021 Kč	10,7	7,7	10	174,5
2020	26 173 Kč	12,1	7,2	12,9	175
91121 Uklízeči a pomocníci v administrativních objektech					
2016	14 338 Kč	6,2	7,5	10,1	174,5
2017	15 596 Kč	7,1	7,9	10	173,5
2018	17 243 Kč	6,6	7,6	10,4	174,1
2019	18 671 Kč	7,6	8,5	10,3	174
2020	20 765 Kč	8,2	7,8	12,3	174,9

Tabulka 25 - Vývoj výše platů na jednotlivých pozicích [51] (vlastní zpracování)

4.3. Srovnání se zahraničím

Ačkoli se politické systémy většiny evropských států odvíjí od pluralitního politického systému (je v něm možná soutěž stran a svobodná činnost opozice), platové systémy jsou v rámci Evropy a i po celém světě na různých úrovních a v odlišných podobách. Nejvyspělejší státy jako Švýcarsko, Norsko, USA, Kanada, Austrálie nebo Nový Zéland začaly s reformami nejpozději v 60. letech s cílem přestavby struktur veřejné správy včetně právních řádů. Není tedy divu, že jejich systémy vykazují odlišné znaky a hodnoty než systémy v zemích střední a východní Evropy, které na ně navázaly až v průběhu 90. let. [volně dle 30] Ve srovnání výkonnosti veřejného sektoru, sledovaného v rámci globálního indexu konkurenceschopnosti, se Česko umístilo na 99. místě z celkových 141 zemí, což oproti roku 2016 značí propad o 34 míst. To je v rámci EU největší pokles. [52]

Uvádí se, že v oblasti odměňování úředníků státní správy lze rozlišovat dva systémy a to kariérní neboli evropský a poziční systém „merit“. Kariérní systém je typický pro ČR a všeobecně pro evropské státy. Panuje tu silný právní řád, systém je standardizován a organizačně strukturován. Pracovní poměr je trvalý a definitivní, jedná se o pozici, v které zaměstnanec setrvá pravděpodobně po celý svůj život a poté i po odchodu do výslužby, což se nazývá principem seniority. Legislativa pro tento systém předepisuje a zaručuje služební postup v závislosti na odpracovaných letech a kvalifikaci. Poziční systém je typický pro anglo-saskou a americkou kulturu. V USA a VB je celý systém zaměřen na manažerské techniky a následně v něm působí vládní agentury s vlastními systémy odměňování dle výkonnosti. Zaměstnanci jsou na pozice přijímáni bez ohledu na předchozí působení ve veřejném sektoru, jedná se o stejné principy, které jsou v ČR známy ze soukromé sféry. Přijetí uchazeče závisí na splnění jednotlivých požadavků a nezaručuje pracovní postup ani dlouhodobou spolupráci tzn. princip seniority neplatí. [54] Systém státní správy v ČR jsem se rozhodla porovnávat se sousedními státy – Slovenskem, Polskem, Rakouskem a Německem.

Na Slovensku došlo v devadesátých letech k podobné ekonomické transformaci jako v ČR (původně společné změny v rámci ČSSR 1989-1993). K hlavním změnám v oblasti legislativy ve veřejné správě patří přijetí nového zákoníku práce a následně jeho novelizace; zavedení a přijetí zákona o státní službě 55/2017 Z.z. a vytvoření zákona o veřejné službě.

Zaměstnanci veřejné správy **se v principu neliší** od zaměstnanců veřejné správy v ČR. Na Slovensku jsou v současnosti pro odměňování zaměstnanců veřejné správy používány také platové tabulky, zaměstnanci jsou do nich přerozdělováni na základě dosaženého vzdělání a délky praxe – stejně jako je tomu v ČR. Platy některých státních zaměstnanců upravují jednotlivé zvláštní zákony, jedná se např. o příslušníky Slovenské informační služby nebo příslušníky Národního bezpečnostního úřadu. Prvním krokem v určení platového tarifu je zařazení do platové třídy dle povahy práce a následně do platového stupně. Rozdílné od ČR jsou samotné tabulky, kde se rozlišuje v první tabulce mezi pedagogickými a odbornými zaměstnanci, v druhé mezi zaměstnanci vysokých škol a výzkumných a vývojových zaměstnanců; třetí tabulka je základní

(čili něco na způsob první tabulky v ČR); čtvrtá tabulka určuje tarify pro pedagogické a odborné zaměstnance a poslední pátá tabulka je osobní stupnice platových tarifů pro učitele vysokých škol a výzkumné a vývojové zaměstnance.

Mimo to probíhá roční bodové hodnocení pracovníků, kde je hodnoceno plnění služebních úkolů, celková výkonnost a přínos zaměstnance služebnímu řádu, dodržování etického kodexu a státní disciplíny. Bodové hodnocení nabývá hodnot od 0 do 4, kde 0 znamená, že pracovník nevykazuje požadované výsledky při výkonu služby a 4, že pracovník vykazuje mimořádné výsledky. Dle bodového zvýšení se může zvyšovat platový tarif. K platu náleží mimo základní tarif také obvyklé příplatky. Základní platové tarify jsou uváděny v eurech a jsou o něco vyšší, než je tomu v ČR. [volně dle 55]

Príloha č. 3 k zákonu č. 553/2003 Z. z.

ZÁKLADNÁ STUPNICA PLATOVÝCH TARIF ZAMESTNANCOV PRI VÝKONE PRÁCE VO VEREJNOM ZÁUJME
(v eurách mesačne)

Platový stupeň	Počet rokov praxe	Stupnica platových tarif podľa platových tried a platových stupňov										
		Platová trieda										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
i	do 2	572	584	607	642	692	757,50	802	887	972	1 057,50	1 144
2	do 4	578,50	590	613,50	648,50	699,50	765,50	810,50	896	982	1 068,50	1 156
3	do 6	584	596	619,50	655,50	706,50	773	818,50	905	992	1 079	1 167,50
4	do 9	590	601,5	625,50	662	713	780,50	826,50	914	1002	1089	1 179
5	do 12	598	610	634,50	671	723,50	791,50	838,50	927	1016	1 105	1 196
6	do 15	607	619	643,50	681	734	803	850,50	940	1031	1 121	1213
7	do 18	615	628	652,50	690,50	744,50	815	862,50	953,50	1045	1 137	1230
8	do 21	624	636,50	662	700,50	755	826	874,50	967	1060	1 152,50	1 247,50
9	do 24	632,50	645,50	670,50	709,50	765,50	837,50	887	980,50	1 074,50	1 168,50	1 264,50
10	do 28	641	654	680	719,50	775	849	898,50	993,50	1089	1 184,50	1 281,50
11	do 32	652,50	665,50	692	732,50	789,50	863,50	915	1011	1 108,50	1206	1305
12	do 36	664	677,50	704	745	803	879	931	1 028,50	1 127,50	1 226,50	1 327,50
13	do 40	675,50	689	716,50	758	817	894	947	1047	1 147,50	1 247,50	1 350,50
14	nad 40	686,50	701	728,50	771	830,50	909,50	962,50	1 064,50	1 167	1269	1 373

Tabulka 26 - Základní platová tabulka na Slovensku [55]

V Polsku je podobně jako v České republice spojen vznik nového systému státní správy se změnou politického režimu po roce 1989. Postupně zde zaváděli nové specifické zákony, jež upravovaly postavení určitých skupin úředníků, např. úředníků samosprávných celků, státních zaměstnanců a příslušníků zahraniční služby. Hlavou státu je v Polské republice prezident, který jmenuje vládu (Rada ministrů) a premiéra, pod vládní sektor spadají jednotlivá ministerstva. Územní samosprávu vykonávají vládní orgány vojvodství (v Polsku bylo v roce 1999 zřízeno 16 vojvodství). Polsko má, stejně jako Německo, třístupňovou organizaci veřejné správy (gmina - obec, powiat, województwo - kraj). [volně dle 57]

Státní správu upravuje mimo jiné Ústava a zákon o státní službě (Ustawa z dnia 21 listopada 2008 o r. służbie cywilnej). Tento zákon byl třikrát přepracován do zcela nové verze a v současnosti stále platí ten z roku 2008, který rozlišuje tři skupiny zaměstnanců ve veřejné správě. Pracovní vztah zaměstnanců státní služby, kterých je více než 92 %, je založen pracovní smlouvou a podléhá zákoníku práce, naproti tomu pracovní vztahy úředníků státní služby, kterých je asi 7 %, upravují jednotlivé právní předpisy (chápu jako něco na bázi vyhlášek ohledně jednotlivých zaměstnanců před rokem 1989 v ČR). Třetí skupinou jsou vyšší úředníci, kam spadají tajemníci, ředitelé odborů

v ministerstvech a státní zaměstnanci odpovídající úrovně v ostatních služebních úřadech. Zákon o státní službě doplňuje množství předpisů, např. O podmínkách a postupu pravidelného hodnocení zaměstnanců nebo o pokynech pro dodržování Etického kodexu. Další zákony pak samostatně upravují oblast zdravotnictví, vzdělávání, ozbrojených složek nebo samosprávu. Mimo jiné bylo s novým zákonem o státní službě zavedeno otevřené výběrové řízení na generálního ředitele státní služby, který funguje jako centrální orgán pro státní službu a je podřízen předsedovi vlády.

Organizace veřejné správy je od té české poměrně odlišná a to nejen třístupňovým modelem. Kupříkladu polský zákoník práce neumožňuje uzavírat kolektivní smlouvy. Dále neprobíhá v procesu vytváření veřejné správy schvalování počtu míst a následně schvalování výše prostředků do ní vložených. Prostředky jsou přerozdělovány na základě Zákona o státním rozpočtu, který určuje výši finančních prostředků pro jednotlivé služební úřady. O počtu služebních míst a výši odměňování rozhoduje státní tajemník. **Plat státních zaměstnanců se počítá jako součin základní platové výměry a koeficientu stanoveného pro základní služební místo.** Platová výměra je stejná pro všechny státní zaměstnance a stanoví ji zákon o státním rozpočtu. Rozmezí koeficientů pro jednotlivá pracovní místa je pak stanoveno v nařízení předsedy vlády. Zaměstnanci mají dle druhu nárok na různé příplatky, např. 13. plat, příplatek za odpracovaná léta, odměnu za vykonání mimořádného úkolu nebo odměnu za dosažení významných úspěchů ve službě. Polský systém odměňování je spíše **poziční**, výjimkou je možnost kariérního postupu úředníků dle úřednických stupňů. Jednou za 2 roky probíhá služební hodnocení zaměstnanců, které se týká úředníků a zaměstnanců státní služby, netýká se vyšších úředníků. Ve služebním hodnocení jsou zaměstnancům udělovány body za každé kritérium, je možné dosáhnout od 1 do 9 bodů.

V roce 2016 měli nejnižší plat v Polsku zaměstnanci Okresního ředitelství policie a to 3 055 zlotých, což je asi 16 802 Kč a nejvíce obdrželi státní zaměstnanci v zastupitelských úřadech (8 559 zlotých tj. cca 47 000 Kč) a státní zaměstnanci na ministerstvech (7 846 zlotých tj. cca 43 100 Kč).

V Německu, plným názvem Spolková republika Německo, stojí v čele kancléř a hlavou státu je prezident. Země se skládá z 16 spolkových zemí, které jsou vedeny jako samostatné státy. Každá spolková země má vlastní ústavu, jednokomorový parlament (Landtag – zemský sněm), vládu, státní správu a soudnictví. Územní správa a samospráva je organizována ve třech úrovních – Spolkové, zemské a komunální. [56] Každá z oblastí má vlastní úlohy.

Ve státní správě pracují ve výkonu výsostných práv státu pouze úředníci, na ostatní zaměstnance ve služebním poměru se vztahuje obecné pracovní právo včetně kolektivního vyjednávání. Systém odměňování ve veřejných službách v Německu funguje **na bázi tarifních smluv** dohodnutých mezi zaměstnavateli a zástupci odborových organizací v jednotlivých odvětvích hospodářství. Tarifní smlouvy jsou rozděleny dle zaměstnavatelů, pracovních pozic a pracovišť v jednotlivých spolicích. [54] Výše platů v SRN upravuje Spolkový zákon o platech (BBesG) a vztahuje se na zaměstnance ve třech zmíněných úrovních nebo také na sdružení obcí či jiných korporací, ústavů a nadací veřejného práva. Plat je tvořen základní částí, ke které náleží rodinné

přídavky, ostatní příplatky, náhrady a zahraniční příplatky, příplatky uchazečů o místo, roční zvláštní podpory, kapitálová plnění a roční příspěvek na dovolenou.

Personál veřejné správy je členěn na základě **systému služebního zařazení a systému odměňování**. Systém služebního zařazení je strukturován schematicky a je propojen s kariérním řádem. Schéma tvoří čtyři kariérní skupiny dle obtížnosti služby od jednoduché po vysokou. V rámci tohoto členění pak existují základní obory služby, které vymezují základní činnosti. Kariérní skupiny jsou dále členěny na tzv. úřady, což jsou soubory činností vykonávaných na daném služebním místě a jsou řazeny od nejnižšího vstupního po nejvyšší vrcholný. Úředníci jsou zařazováni do základního oboru, do kariérní služby a do úřadu. V závislosti na délce služby a prohlubování vzdělání postupují od vstupního úřadu k vrcholnému, což se nazývá služebním postupem (Beförderung). Systém odměn je pak tvořen několika platovými skupinami značenými písmeny (A,B,C,R,W). Platové skupiny se vnitřně člení na platové třídy dle čísel. Jednoduchá služba je tedy označena A2-A6, střední služba A7-A9, vyšší služba A10-A12 a vysoká A13-16 atd. V Německu je zaveden systém výsluh, který zvýhodňuje úředníky oproti důchodům pobíraným ze soukromého sektoru.

V Rakousku je hlavou státu spolkový prezident (Rakousko je složeno z 9 spolků), který jmenuje členy vlády. **Koncept veřejné správy je podobný jako v ČR, v Rakousku je však lepší právní základna.** Parlament se skládá z Národní a Spolkové rady, jedná se tedy o parlament dvoukomorový. V čele vlády stojí spolkový kancléř. V rakouském státní systému jsou osoby, které mají v ČR postavení státního zaměstnance, chápány jako federální a obecní úředníci. Kromě toho jsou za státní zaměstnance považováni také učitelé, vojáci, pracovníci v justici či pracovníci v poštovních službách. V Rakousku je zavedena **úřednická definitiva** a tedy i systém důchodového zaopatření. Čerpání výsluh je založeno na podobném principu jako v Německu – úředníci jsou pojištěni státem, mají nárok na různé druhy placeného volna a také mají nárok na mnoho nástrojů péče o děti či blízké osoby. Právní úprava zaměstnaneckých vztahů vůči státu je ukotvena v zákoně o úřednících a služebním právu (Beamten Dienstrechtsgesetz, BDG), v zákoně o platech (Gehaltsgeesetz. GehG) a dalších. Kromě těchto zákonů existují další podzákoné prováděcí předpisy, které slouží k provádění uvedených zákonů. **Věcná působnost je rozdílná v jednotlivých sporcích i resortech.** Státní správa je buď chápána jako bezprostřední, kterou vykonávají ministerstva a jim podřízené úřady, nebo zprostředkovaná, vykonávaná zemskými správními úřady.

Systém odměňování je v tomto státě kariérní a je označován jako postupový systém (Varrückungssystem). Systém má 7 služebních tříd, pod každou třídu pak spadá ještě určitý počet funkčních skupin, které jsou označeny čísly. Ne každý resort využívá všech funkčních skupin. Ve třídách jsou kvalitativně rozdělena služební místa sestupně dle náročnosti, dílčími kritérii pro rozdělování jsou znalosti a vědomosti, schopnost logického uvažování a míra zodpovědnosti. Tomuto systému odpovídá **členění odměňovacího systému**. Je tvořen platovými třídami, skupinami a podléhá Zákonu o platech. Platových stupňů je celkem 19, tudíž služební zákon pokrývá dobu 36 let výkonu služby (platový stupeň se zvyšuje každé 2 roky) Zaměstnanci veřejné správy

v Rakousku mají dle funkční skupiny rozdílné nároky na funkční příplatky, tohle slouží např. jako motivace pro úředníky k prohlubování jejich znalostí. Je možné postupovat i ve stupních, ale jen v **závislosti na počtu odpracovaných let**. Kromě funkčních příplatků náleží k platu státního zaměstnance v Rakousku ještě výkonnostní příplatek nebo zvláštní složky platu, na něž se přiznává nárok dle aspektů výkonu služby. Co se odměňování týče, jsou na tom zaměstnanci veřejného sektoru lépe, než zaměstnanci soukromého sektoru. [volně dle 59]

Zdravotníci

Stupeň	Platové třídy a základní hrubé tarify v Kč/měsíc					
	K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	K 6
1	61252	55239	57980	50158	48587	44811
2	62851	56650	59443	51382	49732	45526
3	64820	58432	60879	52606	50903	46273
4	68068	61361	62347	53830	52102	47018
5	71286	64234	63783	55054	53272	47761
6	74505	67133	65245	56280	54468	48508
7	77725	70007	66974	57768	55827	49385
8	80944	72908	68811	59364	57367	50371
9	84192	75782	70699	60938	58913	51354
10	87438	78655	72536	62532	60454	52368
11	90684	81557	74370	64125	61974	53351
12	93930	84430	76208	65696	63515	54390
13	97202	87332	78417	67584	65245	55401
14	100450	90205	80731	69556	67133	56384
15	103696	93132	83047	71497	69077	57423
16	106940	96031	85335	73494	70967	58432
17	110211	98932	87676	75437	72858	59443
18	113462	101834	89992	77406	74771	60454
19	-	-	92306	79350	76689	61493
20	-	-	94620	81344	78577	62476

*Tabulka 27 - Platová tabulka pro Rakouské zdravotníky v roce 2018 [75]
(přepočteno s kurzem 25,34 Kč/euro)*

5. DÍLČÍ ZÁVĚRY A VYHODNOCENÍ

5.1. Výstupy z dotazníku

V počátcích zpracovávání své diplomové práce jsem sestavila dotazník, který jsem distribuovala mezi různé zaměstnance veřejné správy. Vrátil se mi od 36 respondentů. Jelikož jsem v průběhu psaní narážela na další poznatky a uchylovala jsem se poněkud jiným směrem, dotazník jsem opomněla a neuvažovala jsem už jeho další použití v práci. Nyní se blížím ke konci a myslím, že některé části dotazníku se opírají o tematiku mojí práce nebo potvrzují některé pasáže. Z toho důvodu jsem se nakonec rozhodla některé výsledky uvést, ale nebudu se jimi zabývat tak podrobně, jak jsem původně zamýšlela.

Dotazník měl celkem 26 otázek. Týkaly se zařazování do platových tříd a stupňů či všeobecně fungování platového systému, zjišťovaly názory a pocity respondentů z platové problematiky. Mimo to jsem se také ptala na jejich názor na budoucí vývoj či znalost problematiky zdanění výdělku. Poslední dvě otázky

byly osobní a zohledňovaly věk a pohlaví respondenta. Celý dotazník společně s hromadnými grafickými výsledky je k nahlédnutí v přílohové části.

Dle statistik MPSV bylo v roce 2020 nejvíce zaměstnanců ve veřejné správě absolventy v oboru s maturitní zkouškou a vysokoškolsky vzdělaných, což by potvrzoval i dotazník, kde 36,1 % respondentů uvedlo, že jejich nejvyšším dosaženým vzděláním je VŠ a 25 % uvedlo, že absolvovali obor s maturitou. Dále jsem shledala pozitivním, že **většina zaměstnanců ví, do jaké platové třídy jsou zařazeni (89 %) a myslí si, že jsou zařazeni správně (84 %)**; ví také na jakém principu funguje současný systém odměňování ve veřejné správě. **Téměř čtvrtina respondentů však nevěděla, na jakou třídu má vlastně nárok (23 %)**. Nejvíce respondentů z dotazníku je zařazeno do platové třídy č. 9; 5 a 12, přičemž největší zastoupení respondentů pracuje v takových pozicích, které spadají do platové tabulky č.1 a to přes 52 %. Respondenti z tabulky pro sociální pracovníky a pro pedagogy zaujali podobné procentuální hodnoty, z tabulky č.2 šlo asi o 27 % a z tabulky č. 3 o 20 %. Průzkumu se nezúčastnil ani jeden lékař nebo zubař.

Jelikož 16 % respondentů uvedlo, že nejsou zařazeni správně, zjišťovala jsem, proč si to myslí. Nejčastějším důvodem bylo jejich vzdělání, které je vyšší, než požadované vzdělání v třídě, ve které v současnosti setrvávají. Mimo to uváděli jako špatný důvod zařazení povahu nadřazeného nebo rozsah jejich kompetencí, dále také samotné postavení tabulek.

Dalším sympatickým zjištěním je pro mě fakt, že více než 80 % respondentů je se svým platem spokojeno, z toho 19 % je velice spokojeno a 42 % spíše spokojeno. **V 95 % případech došlo k nárůstu platu respondentů za poslední 2 roky; ale přitom si více než 60 % respondentů myslí, že se v blízké době výše jejich platu nezmění**. K základnímu platovému tarifu pak náleží většině respondentů osobní příplatek (73 %); odměna nebo cílová odměna (30 %) a zvláštní příplatek (27 %). O něco menší část z nich pak pobírá příplatek za vedení (21 %) a za zastupování (21 %), za práci o svátcích (21 %) a za práci o víkendech (21 %). Časté jsou příplatky za práci v noci (18 %) a za práci přesčas (18 %)

Zajímavá je pro mou práci otázka č. 13, ve které jsem se dotazovala na to, zda je práce ve veřejném sektoru lépe placena než práce v sektoru soukromém. Výsledky vyšly téměř půl na půl, 49,9 % respondentů si myslí, že práce ve veřejném sektoru je lépe placena, z toho 8,3 % je o tom pevně přesvědčeno. Zbýlých 50,1 % respondentů si myslí, že v podnikatelské sféře jsou výdělkové lepší, z toho 16,7 % respondentů je o tom přesvědčeno. Statistiky MPSV ohledně hrubých výší průměrných mezd, platů a jejich mediánů hovoří spíše ve prospěch platové sféry. Myslím, že tahle otázka je poměrně komplikovaná a záleží na kategorii, ve které respondent působí. Všeobecně se dá říci, že práce ve veřejném sektoru vykazuje vyšší jistotu a výše odměn nebude kolísat tolik, jako v podnikatelské sféře. S tím souvisí otázka č. 22 „Co oceňujete na práci

ve veřejném sektoru“. **Nejvíce respondenti oceňují stabilitu zaměstnání (78 %), jasné finanční podmínky (67 %) a také se domnívají, že jde o dobrou možnost, jak získat praxi (36 %).** 69 % respondentů se nechystá v budoucnu změnit zaměstnání, **což by mělo podporovat myšlenku kariérního systému odměňování**, 19 % respondentů o této problematice ani nepřemýšlelo.

Co se týká fungování platových tabulek, byli respondenti spíše nerozhodní. Měli na výběr šestistupňovou škálu, na které č. 1 znamenalo, že tabulky jsou nastaveny správně a fungují, č. 6 znamenalo, že tabulky jsou nespravedlivé a nefungují. Nejvíce odpovědí bylo v hodnotě 3 (50 %) a 4 (22 %). Vyvozují z toho, že **respondenti spíše neví, co si mají o tabulkách v současném systému odměňování myslet, ale přesto mají pocit, že systém spíše funguje.** To potvrzuje i otázka č. 16, která se ptá přímo, zda si respondenti myslí, že současný platový systém funguje. Opět je na výběr šestistupňová škála, kde 1 znamená, že funguje skvěle a číslo 6 znamená, že systém absolutně funguje. Nejvíce odpovědí je opět na stupni č.3 (47 %) a poté na stupních č.2 (28 %) a 4 (22 %). Výsledky v této otázce jsou o něco srozumitelnější a poukazují na spíše pozitivní mínění lidu o platovém systému. **Velká část respondentů se domnívá, že v budoucnu porostou platy některých profesí a platy jiných profesí se budou snižovat v závislosti na ekonomické situaci v zemi (39 %); 31 % z nich se domnívá, že porostou platy některých profesí na úkor jiných profesí – pokud by tomu bylo tak, poukazovalo by to na jistou disfunkci v nastavení systému odměňování ve veřejné správě.**

Dotazník obsahoval taky otázku na srovnání platového systému v minulém a současném režimu. **Ptala jsem se, který systém byl dle názoru respondentů lépe funkční nebo vhodnější. Nejvíce z nich uvedlo, že nedokážou situaci adekvátně posoudit (10 respondentů), čemuž naprosto rozumím – sama bych si netroufala vynášet takové soudy, aniž bych zažila formu ohodnocování v obou zmíněných režimech, nicméně pro vypovídající hodnotu dotazníku to není úplně žádoucí. Většina těch, co si srovnávat troufli, si myslí, že v současnosti je systém nastaven lépe (9 respondentů) a jen malá část (3 respondenti) jsou toho názoru, že systém byl lépe nastaven v minulém režimu.** Samotné rozhodování je pak založeno na neobjektivních hodnotách, např. dochází k tomu, že respondenti hodnotí funkčnost či nefunkčnost celého systému jen na základě toho, jaká je výše jejich vlastního výdělku potažmo reálných mezd a srovnávají s tím, jak by se měli dříve.

5.2. Prognóza budoucího vývoje

Na základě získaných poznatků a analýzy vývoje jsem se pokusila vytvořit prognózu budoucího vývoje v platové oblasti. V grafu na další straně jsou vyobrazeny dva scénáře, pozitivní a negativní. Obě varianty jsem vytvořila pro vývoj výše průměrných platů a také pro vývoj míry inflace. Grafy začínají

rokem 2016 a údaje do roku 2020 jsou reálné. Hodnoty pro rok 2021 jsem odhadla na základě čtvrtletních a pololetních zkoumání MPSV a ČNB. Čísla pro další roky už jsou pouhé odhady.

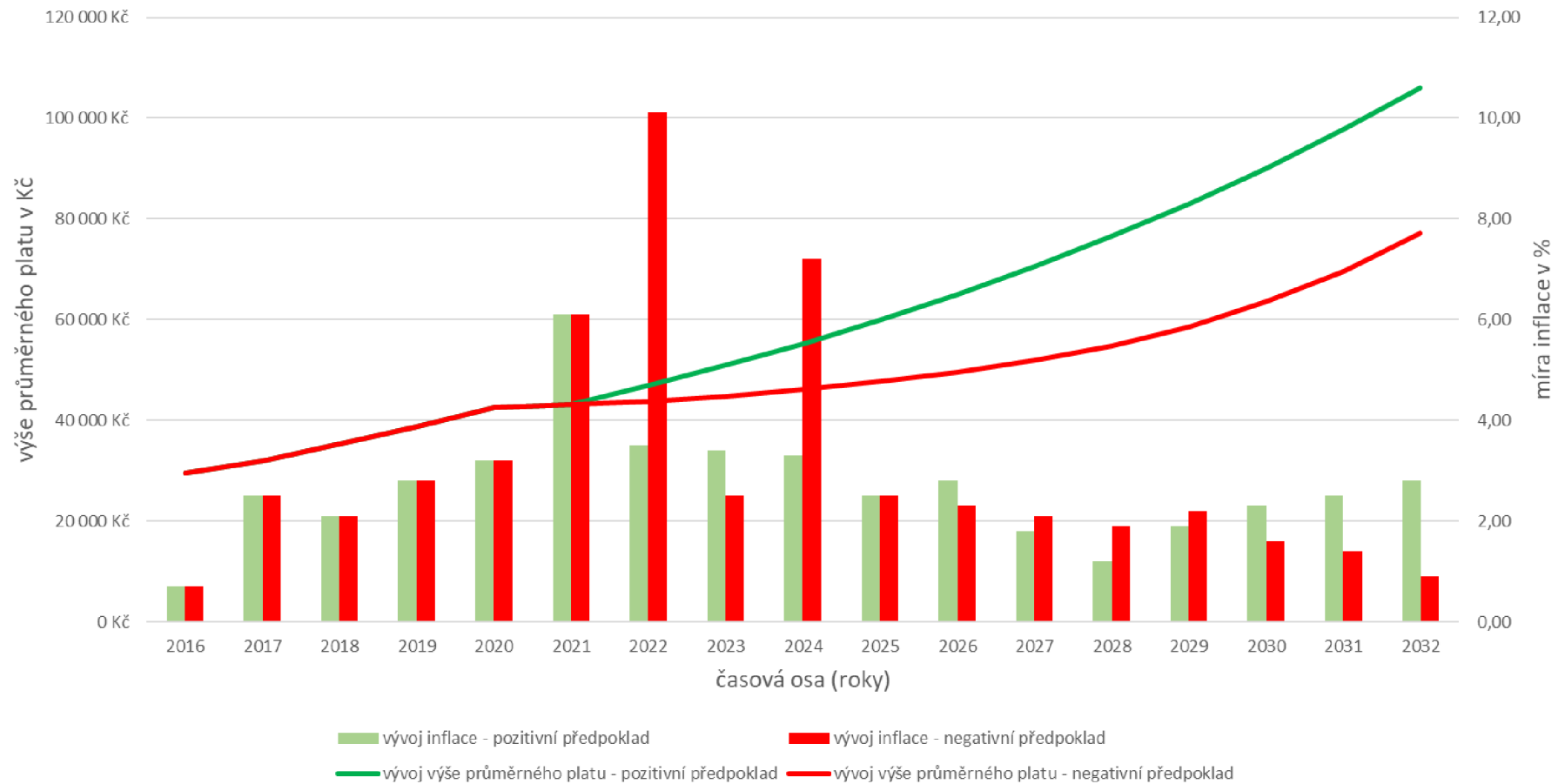
V pozitivním scénáři jsem uvažovala s průměrným meziročním růstem průměrných platů okolo 8,5 %. K tomuto číslu jsem došla na základě minulého vývoje, kdy jsem na základě růstu platů v jednotlivých letech stanovila z těchto let průměrnou hodnotu. V případě, že platy porostou o 8,5 % meziročně bude hodnota průměrného hrubého platu v ČR v roce 2032 (106 053 Kč) podobná, jako v loňském (2020) roce průměrná hrubá mzda v Německu (110 500 Kč) nebo v Rakousku (103 200 Kč). V pozitivním předpokladu uvažuji korigovanou inflaci, meziročně do 2,5 %. Nedojde k žádnému přemrštěnému růstu cen a v příštích letech bude ekonomika stabilní a bude všeobecně na vzestupu. Důsledkem bude (nejen) růst průměrných hrubých platů, přičemž vlivem nízké míry inflace dojde i k růstu reálných platů. Tento scénář **je však velmi nepravděpodobný**, protože již na konci roku 2021 vím, že míra inflace se pohybuje okolo 6 %.

V negativním scénáři se sice také spoléhám na růstovou tendenci platů, nicméně uvažuji velmi pomalý růst. Domnívám se, že průměrné mzdy a platy budou mít jednoznačně vzestupnou tendenci z několika důvodů: dojde k devalvaci měny a tím pádem bude muset dojít k růstu hodnot, dojde k růstu spotřebitelských cen a tím pádem bude nutné zvyšovat mzdy a platy a nakonec - bude pokračovat snaha dorovnat hodnoty doporučené EU. Velmi pomalým růstem v tomto případě myslím meziroční změnu začínající v příštím roce na 1,1 % a postupně narůstající zhruba o 0,5 % tak dlouho, až v roce 2031 dosáhne hodnot okolo 10 %. S takovým postupem bude výše průměrného platu v roce 2032 asi 77 131 Kč, což je asi o 28 000 Kč méně než v pozitivním scénáři. Mimo to jsem brala v potaz predikovaný inflační skok, který už obyvatelstvo pocítuje v průběhu roku 2021 a ČNB avizuje, že v příštím roce dosáhne růst spotřebitelských cen ještě vyšších hodnot, údajně mezi 7–10 %. [60] Následně by se ale měla, díky zásahům ČNB a uklidňující se všeobecné situaci, míra inflace snižovat a v dalších letech opět stabilizovat. Ve své prognóze uvažuji ještě s jedním inflačním skokem v roce 2024, jelikož se domnívám, že tlakem na růst spotřebitelských cen vyvíjeným jednak ČNB a za druhé zahraničním, dojde k umělému potlačení tohoto růstu v některých částech ekonomiky na úkor jiných částí ekonomiky (např. zdražování pohonných hmot a energií), který se v následujícím roce projeví. Tato prognóza se nevyvíjí slibně ani z hlediska reálných mezd a platů, jelikož pomalé tempo růstu průměrných výdělků v kombinaci s kolísáním míry inflace způsobí v nejbližších letech jejich značné poklesy. Postupně ale budou tyto výkyvy odeznívat a vyrovnávat se díky stabilizaci dovozních cen a posilující koruně. Ke stabilizaci inflačních tlaků přispěje také zvýšení úrokových sazeb nedávno provedených ČNB. Tahle varianta se mi zdá poněkud pravděpodobnější. Situace v měnové politice je v této době natolik nestálá a nepředvídatelná, že se nenaplní ani predikce specialistů z ČNB. Závěrem dodám, že se domnívám, že se nenaplní ani jeden z mnou predikovaných scénářů, spíše dojde ke kombinaci obou a následnému vývojovém kompromisu.

Na závěr přikládám z mého pohledu zajímavý názor odborníka:

„Nominální úroveň mezd poroste dvouciferným tempem. Reálné mzdy však porostou výrazně pomaleji kvůli vysoké inflaci. Na růst mezd bude tlačit hlavně nedostatek pracovních sil na trhu práce. Výrazný růst mzdových nákladů bude velkým strašákem pro firmy s nízkou přidanou hodnotou,“ uvádí Štěpán Křeček z BH Securities. Také uvádí, že bude zajímavé sledovat, jak se vyvíjí platy ve veřejném sektoru, kde chce nová vláda šetřit, jelikož mzdy v soukromém sektoru jsou v průměru nižší, než platy ve veřejném. [61]

Prognóza budoucího vývoje



Graf 21 - Prognóza budoucího vývoje (vlastní zpracování)

5.3. Dopady na stavebnictví

Současné trendy a dřívější vývoj mají dopad i na odměňování v oblasti stavebnictví. Drtivá většina společností v oboru stavebnictví je provozována jako soukromé podniky, je proto obtížné analyzovat vliv situace na platovou sféru. Následující řádky budou tedy věnovány z jisté části i podnikatelské sféře.

V minulých letech docházelo ve stavebnictví k velkému rozmachu a s ním byla spojena i jistota zaměstnání, zakázek a růst výdělků. S příchodem pandemie však došlo ke změnám a krize na sebe nenechala čekat ani v této oblasti. Jako hlavní problém je chápán kritický nedostatek materiálu a s tím spojené nepříjemnosti i vliv na náklady, cenu práce a cenu nemovitostí.

Ceny ve stavebnictví a ceny nemovitostí stále rostou, což má samozřejmě vliv na výši imputovaného nájemného, které je dlouhodobě hlavní položkou ve výdajích domácností. Růst imputovaného nájemného se tedy promítá i do spotřebitelských cen, rychlému cenovému růstu podléhají také energie – elektřina a zemní plyn a pohonné hmoty. Firmám brání v rozvoji a dorovnání ztracených výdělků hlavně akutní nedostatek materiálu, což způsobuje jeho cenový růst. Většina stavebních materiálů zaznamenala od roku 2019 růst cen minimálně o 20–30 %, u některých materiálů vzrostly ceny dvojnásobně [62, str. 16]. Růst cen materiálů jde ruku v ruce s růstem nákladů na práci, což v kombinaci se snížením příjmů vlivem nastalé situace vede ke zvyšování cen. Tento problém však v současnosti nezaznamenává jen oblast stavebnictví.

Mimo to se ve stavebnictví už dlouhodobě projevuje nedostatek kvalifikované pracovní síly, což vede k nižší výkonnosti, horšímu výsledku hospodaření a nakonec k nutnosti snižovat zaměstnancům odměny. Projevuje se tak **inflační spirála**, kdy vlivem růstu cen jediné položky (materiál) v dodavatelském řetězci došlo k růstu cen konečných produktů (nemovitosti) a v závislosti na tom k růstu mezd či platů. To samozřejmě vede k nárůstu cen prvotních vstupů a začíná koloběh. **Zásadní v tomto okamžiku je udržet hodnoty mezd a platů v rozumných intervalech.** To by mohl být jeden z důvodů, proč v oblasti stavebnictví dochází ke snižování výdělků.

Hodnoty, kterých dosahovaly vybrané ekonomické ukazatele jsou porovnány pro rok 2020 a pro první pololetí roku 2021 v tabulce č. 27 níže. Ve veřejné a státní správě ve stavebnictví pracují zaměstnanci v kategoriích řídicích pracovníků ve stavebnictví a zeměměřictví, stavební technici, zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb, tesaři a stavební truhláři, ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci HSV, instalatéři, potrubáři, stavební zámečníci a stavební klempíři, malíři včetně stavebních lakýrníků a natěračů, tapetáři a stavební a provozní elektrikáři. Neberu v potaz obsluhy strojů a různé

řidiče či pomocné pracovníky apod. Domnívám se, že většina těchto pracujících je odměňována podle platové tabulky č. 1.

Počet pracovníků v oblasti stavebnictví ve veřejné sféře vzrostl od roku 2020 z 5,8 tisíc pracovníků na 5,9 tisíc. K nárůstu došlo v kategorii ostatních řemeslníků. Platový medián za oblast stavebnictví byl v roce 2020 vyšší než v prvním pololetí roku 2021 a to téměř o 350 Kč, průměr byl vyšší o 81 Kč. Průměrně za oblast klesl procentuální podíl odměn i náhrad, ale vzrostl podíl příplatků. **Platy ve stavebnictví tedy vůči předchozímu roku klesaly.** A není divu, jelikož meziroční index stavební produkce (k nahlédnutí v Grafu 22) začíná nabývat příznivých hodnot až na přelomu června a července. Také v průměru za oblast klesl počet odpracovaných hodin o 2,4 hodiny. **Platový medián i průměr zdaleka nedosahují hodnot pro celou ČR,** pro první pololetí roku 2021 je medián v oblasti stavebnictví nižší o 6 720 Kč, průměr dokonce o 8 601 Kč. Ve stavebnictví se odpracuje pravidelně asi o 2 hodiny více, než v průměru za republiku.

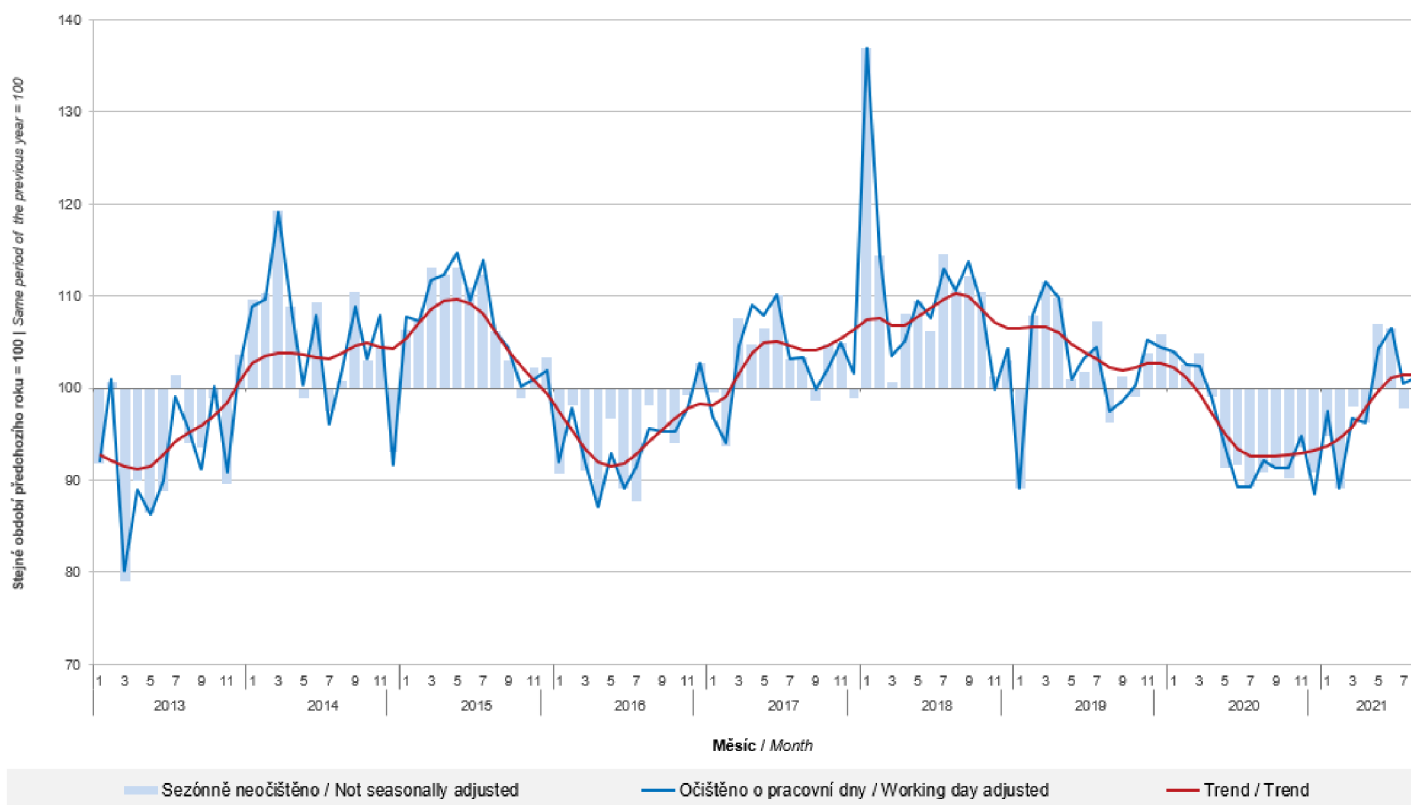
V podnikatelské sféře je v oboru stavebnictví mnohonásobně více pracujících v mnoha kategoriích, celkový počet zaměstnanců v tomto oboru se odhaduje na 182,9 tisíc; přičemž jejich počet od roku 2020 klesl. V podnikatelské sféře dochází k růstu mediánu i k růstu průměrné hrubé mzdy a hodnoty od průměru v celé republice nenabývají tak vysokých rozdílů jako je tomu v platové sféře. Medián ve stavebnictví se liší v 1. pololetí roku 2021 o 2 686 Kč a průměrná mzda o 5 251 Kč, medián nabývá hodnoty 29 904 Kč a průměr 34 081 Kč. Počty zaměstnanců v jednotlivých kategoriích však značně kolísají a rozdílných hodnot nabývají i výdělků. Jasně je, že mzdy řídicích pracovníků vzrostly, naopak ke snížení došlo například u instalatérů, topenářů, elektrikářů atp. Stejnou tabulku jako pro platovou sféru jsem sestavila kvůli tomuto odstavci i pro sféru mzdovou, příkládám ji však v přílohové části, protože v této fázi slouží pouze ke srovnání a není přímo objektem mého zájmu.

Beru-li v potaz ostatní oblasti hospodářství, jeví se stavebnictví vcelku stabilním. V začátcích ekonomické recese bylo tohle odvětví dokonce pokládáno za jeden z potenciálních tlumičů jejích důsledků. Naneštěstí došlo k odlivu zahraničních dělníků a to oslabilo v odvětví výkonnost, která byla v říjnu roku 2021 dokonce nižší než v říjnu roku 2019 před propuknutím pandemie. [volně dle 63] Počet vydaných stavebních povolení však roste, což je dobrým znamením. Hlavní ekonom Trinity Bank a člen Národní ekonomické rady vlády Lukáš Kovanda dále uvádí, že **oproti loňskému roku (2020) si stavebnictví polepší jen málo a vykáže produktivní růst odpovídající „černé nule“.**

kategorie	počet pracovníků [tis]		medián		průměr		z toho odměny [%]		z toho příplatky [%]		z toho náhrady [%]		odpracovaných hodin za měsíc [h]	
	2020	1.p. 2021	2020	1.p. 2021	2020	1.p. 2021	2020	1.p. 2021	2020	1.p. 2021	2020	1.p. 2021	2020	1.p. 2021
1323 Řídící pracovníci ve stavebnictví a zaměření	6,8	6,9	57 182 Kč	58 048 Kč	68 481 Kč	71 494 Kč	23,3	26,1	0,6	0,5	9,8	5,5	174,7	172,4
3122 Stavební technici	23	25,1	36 189 Kč	35 333 Kč	38 305 Kč	38 187 Kč	16,1	16,6	1,2	1	10	6,6	174,1	172,5
7122 Zedníci, kamnáři, dlaždiči a montéři suchých staveb	15,4	16	24 266 Kč	25 019 Kč	24 949 Kč	35 645 Kč	12,6	10,9	2,2	2,3	12,3	9,2	178,1	176,3
7155 Tesaři a stavební truhláři	5,5	4,4	27 304 Kč	26 231 Kč	27 290 Kč	27 309 Kč	15,2	14,1	1,9	2,1	12,4	9,1	178,4	175,4
7119 Ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci HSV	19,6	15,2	28 309 Kč	27 843 Kč	28 184 Kč	29 085 Kč	16,9	14,3	2,9	4,3	12	10,4	178,7	176,8
7126 Instalatéři, potrubáři, stavební záměčníci a stavební klempíři	15	15,7	30 578 Kč	29 658 Kč	31 012 Kč	30 195 Kč	14,4	13,2	3,5	3,4	12,3	8,8	174,4	172,5
7131 Malíři včetně stavebních lakýrníků a natěračů, tapetáři	0,8	x	20 218 Kč	x	23 023 Kč	x	15,7	x	1,2	x	12,3	x	175	x
7411 Stavební a provozní elektrikáři	8,7	8,9	32 601 Kč	30 931 Kč	33 779 Kč	31 687 Kč	15,1	14,7	4,8	4,4	11,7	8,4	174,9	173,6
Průměrně nebo celkem za oblast	184,2	182,9	29 608 Kč	29 904 Kč	33 259 Kč	34 081 Kč	17,8	16,8	1,7	1,6	10,7	8,0	177,7	175,1
Celkem za ČR	2901,7	2869,4	31 579 Kč	32 590 Kč	37 627 Kč	39 332 Kč	15,7	16,6	3,7	3,7	12,4	8,5	173,5	171,8

Tabulka 28 - Změny výše platů ve stavebnictví [51] (vlastní zpracování)

Graf 1 Index stavební produkce (meziroční indexy)
Graph 1 Construction production index (year-on-year indices)



Graf 22 - Index stavební produkce [72]

5.4. Shrnutí a doporučení

Nyní se dostávám v diplomové práci k závěrečné kapitole, která shrnuje veškeré získané poznatky, z nichž se pokusím vyvodit jistá doporučení do budoucna. Především srovnám jednotlivé platové systémy a budu se zabývat tím, co by bylo vhodné změnit, přenastavit, upravit či obecně jakým směrem se ve zkoumané oblasti ubírat. Vybrala jsem si 8 kritérií, která v rámci sousedních států porovnávám. Jedná se o jednoduché srovnání stěžejních prvků, které jsou nejbližší tématu této práce. Pro dokreslení následujícího textu jsem informace zanesla do tabulky, rozdělené na dvě části. Obě jsou publikovány níže v textu jako tabulka č. 28 a č. 29.

Zrekapituluji informace týkající se ČR. V základu je sama veřejná správa, která je rozdělena na státní správu a samosprávu. Státní správa se dále člení na ústřední a územní, samospráva na zájmovou a územní. Z tohoto dělení vyplývají i počty zaměstnanců ve veřejné správě a jejich jednotlivé funkce. V České republice je veřejná správa podřízena čtrnácti ministerstvům, je tedy náročné udržovat její politizaci v mezích. Státní zaměstnanci jsou vázáni služebním slibem. Systém veřejné správy v ČR je striktně vymezen a organizačně strukturován, dodržuje se v něm stanovený právní řád.

Legislativně je tato problematika upravena zejména v zákoně č. 234/2014 Sb. o státní službě v aktuálním znění. Tento zákon je doplňován především Nařízením vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Odměnou za vykonanou práci je plat, který je tvořen jeho základní částí, určenou platovým tarifem. Základní část platu se určuje dle tarifní třídy a stupně, odvíjejících se na základě počtu odpracovaných let a výše vzdělání, potažmo náročnosti a odbornosti prováděných prací. K základní části připadají také příplatky za: vedení, za přesčas, za práci v noci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci o svátcích a o víkendech, za dělenou směnu nebo zvláštní příplatek, hodnostní příplatek, doplatek při výkonu jiné práce. Mimo příplatky lze přidělit zaměstnancům odměny ve formě osobních příplateků (za kvalitní plnění prací a služebních úkolů) nebo cílové odměny (při splnění stanovených cílů). V případě ukončení pracovního poměru je možné zaměstnanci poskytnout tzv. odbytné, a to až ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu. Zaměstnanci mají v základu nárok na 5 týdnů dovolené.

Vzhledem k tomu, že v České veřejné správě panuje kariérní systém, je uplatňován i princip seniority. **Kariéra státního, veřejného nebo komunálního zaměstnance není zpravidla krátkodobou vyhlídkou, ba naopak, často bývá považována za kariéru životní.**

Není žádným překvapením, že v oblasti legislativy jsou mezi sousedními státy na podobné úrovni Slovensko a Polsko. Nutno však poznamenat, že z porovnání služebního zákona českého a slovenského se mi ten slovenský jeví propracovanější, přehlednější a konkrétnější. Slovensko i Polsko byly značně ovlivněny, stejně jako ČR, socialismem a jeho pádem po roce 1989. Současný státní systém se tu začal formovat později, než v Německu nebo v Rakousku, kde je právní úprava veřejné správy mnohem důkladněji ukotvena. V obou těchto

zemích je legislativa, určující fungování veřejné správy, podrobně nastavena v několika jednotlivých zákonech, a to mnohdy i pro jednotlivé části zemí. Jelikož ve všech srovnávaných zemích převažuje ve veřejné správě karierní systém, **jeví se mi hlavně Rakousko vhodným vzorem pro další inovativní kroky v oblasti legislativních úprav.** Je všeobecně známo a často zmiňováno v médiích, že zákony, platné v ČR, mívají nedostatky či mezery. V posledních letech byl na tuto oblast vyvíjen tlak a došlo k jistému zlepšení, k dokonalosti má ale stále daleko. Slovenští sousedé jsou v tomto ohledu o krok napřed.

Podstatou odměňování jsou ve všech srovnávaných zemích tarify. Ty jsou různě nastaveny, na Slovensku je systém v samotném principu značně podobný systému v ČR, avšak s tím rozdílem, že tu **existuje tabulka pro vysokoškolské zaměstnance. Zavedení takové tabulky také v ČR** by vyřešilo problém s podhodnocováním práce vysokoškolských pedagogů a pedagogického personálu a obecně i přílišnou složitost v nahlížení na statut veřejných vysokých škol.

Učitelé vysokých škol

Stupeň	Roky	Trieda											
		Pred kolektívnym vyjednávaním						Po kolektívnom vyjednávaní					
		9	10	11	12	13	14	9	10	11	12	13	14
1	≤ 2	578,5	674,5	723	773,5	830	896	613,5	715	766,5	820	880	950
2	≤ 4	600,5	700,5	751,5	804,5	863	931	637	743	797	853	915	987
3	≤ 6	625	728,5	781	834,5	897	967,5	662,5	772,5	828	885	951	1026
4	≤ 9	647	755	808,5	864,5	929,5	1002	686	800,5	857,5	916,5	985,5	1062,5
5	≤ 12	670	782	838	897,5	962	1037,5	710,5	829	888,5	951,5	1020	1100
6	≤ 15	693	808,5	865,5	927	995,5	1073,5	735	857,5	917,5	983	1055,5	1138
7	≤ 18	715,5	835,5	896	958,5	1028,5	1110	758,5	886	950	1016,5	1090,5	1177
8	≤ 21	738	862	923	988,5	1063	1146	782,5	914	978,5	1048	1127	1215
9	≤ 24	761,5	888,5	953	1020	1094,5	1181,5	807,5	942	1010,5	1081,5	1160,5	1252,5
10	≤ 28	784	916	981,5	1051	1128	1217	831,5	971	1040,5	1114,5	1196	1290,5
11	≤ 32	807	941,5	1010,5	1081,5	1161,5	1253	855,5	998	1071,5	1146,5	1231,5	1328,5
12	> 32	830	969,5	1038	1112,5	1194	1289	880	1028	1100,5	1179,5	1266	1366,5

Tabulka 29 - Platová tabulka pro učitele vysokých škol na Slovensku v roce 2018 [74]

Kromě toho jsou Slováci schopni si kolektivně vyjednat lepší podmínky, každá tabulka je tak v podstatě ve dvou verzích – bez kolektivního vyjednávání a s ním. Podobné uspořádáním jsou i tabulky v Rakousku, nalezneme v nich ale podstatně vyšší hodnoty, než v tabulkách slovenských a českých. Jistá podobnost je i s Německem, kde jsou výše platů určeny tarifními smlouvami s možností kolektivního vyjednávání. Avšak Spolková republika Německo se v tomto srovnání vymyká a zcela předpokladatelně se projevuje jako západní stát. Poněkud specificky se v tomto ohledu chová Polská republika, která vykazuje dle mého názoru nejnižší míru karierního systému. Určování výše platů je pak jakýmsi kompromisem mezi běžným určováním mzdy a platovými tabulkami. Princip je založen na součinu základní platové výměry s koeficientem pro základní služební místo, jak jsem již zmínila výše v práci. Výše základní

platové výměry i koeficient jsou stanoveny v právní úpravě a číselně se pohybují o něco níže, než výdělky veřejných zaměstnanců v Česku a na Slovensku.

K základní části platu připadají příplatky a odměny. Nepřipadá mi, že by se svým způsobem ve srovnávaných státech velmi odlišovaly. Prve mě překvapil pojem „Vánoční příplatek“, který je poskytován v Německu, ale po dalším zkoumání se ukázalo, že se jedná o příplatek podobný 13. platu poskytovanému v ostatním zemích. Nejvíce možností je v tomto ohledu v Rakousku, v Německu a v Polsku. V Polsku je také kladen velký důraz na rodinný život a jeho slučování s výkonem práce. **Souladu rodinného života s pracovním by měla i v ČR být věnována větší pozornost.**

Specifická je i oblast „odchodného“ a to hlavně v Německu. V tomto státě totiž veřejný zaměstnanec neukončuje pracovní poměr, tím pádem mu nevzniká nárok na odchodné. V poměru setrvává i po odchodu z trvalého zaměstnání a poměr nezaniká. Takový zaměstnanec může být kdykoliv povolán zpět do služby. V ČR funguje tento princip u armády, kdy může odcházející voják zůstat součástí aktivních záloh AČR a tím pádem veřejným zaměstnancem. Ani v Rakousku zpravidla nedochází k odchodu z veřejné sféry do soukromé a pokud ano, řídí se tento proces dle tzv. přemostovacího zákona. Tento zákon upravuje podmínky odchodu zaměstnance a také mu zaručuje finanční dávky, jelikož státní zaměstnanci v Rakousku nejsou pojištěni proti nezaměstnanosti a to proto, že pracovní poměr je tu brán za definitivní úvazek. I přesto, že v ČR i SR je taktéž nahlíženo na státní závazek jako na definitivní poměr, dochází zde častěji k přemísťování zaměstnanců mezi veřejným a soukromým sektorem. Je tedy stanovena výše odstupného, která může v ČR nabývat vyšších hodnot, než na Slovensku. Odstupné je stanoveno i v Polsku.

Nemyslitelné v současné České republice by byla neomezená výše nenárokových složek platu, jako je tomu v Rakousku. Skutečně si nedovedu představit, v jakých výších a komu by byly takové odměny, ve státě, ve kterém žiju, připisovány.

Co se týká dnů volna, jsou na tom všechny srovnávané státy podobně. Nejvíce dovolené mohou čerpat Němci, kterým se k počtu dní řádné dovolené přičítají i další speciální využitelné volné dny apod. Další Německé specifikum je v příspěvcích do systému sociálního zabezpečení, které veřejní zaměstnanci nemusí hradit a zdravotní péče je jim poskytována formou „Pomoci v nemoci“.

Oproti platovému systému používanému v době socialismu se mi současný systém nejeví dostatečně propracovaný. Tabulek, dle kterých se odměňuje je mnohem méně, než dříve a je jich i méně, než v sousedních zemích. Je samozřejmé, že škrtky v tabulkách a jejich zobecnění znevýhodnily některé zaměstnance a jiné naopak zvýhodnily. **Co je však jisté, je skutečnost, že současný platový systém vykazuje vyšší funkčnost.** V minulosti docházelo k podivuhodným situacím v zařazování zaměstnanců do tabulek a i v přidělování odměn. I když byla snaha tyto problémy legislativně podchytit, tehdejší režim tento úkol v některých případech zcela nezvládl. Musím konstatovat, že tabulkové třídění se mi zdá skutečně podrobné, v jádru i spravedlivé a o dost logičtější, než to nynější. **Problém pak spatřuji hlavně v nastavování výše tarifů v minulém režimu,** kdy, jak jsem již zmiňovala, docházelo k absurdním situacím, kdy výdělky lékařů byly nižší, než výdělky instalatérů či horníků. **Dle mého názoru je v aktuálních tabulkách výše**

základního tarifu nastavena tak, aby odpovídala náročnosti daného zaměstnání. To by odpovídalo i výstupům z dotazníku, kdy se respondenti domnívají, že jsou správně zařazeni a ve většině případů byli se svým finančním ohodnocením spokojeni. Zároveň pravidelným zvyšováním platového tarifu dle odpracovaných let dochází k motivaci setrvat ve státní sféře a podporuje to loajalitu zaměstnanců. **Vždyť právě stabilita zaměstnání a jasné finanční podmínky jsou tím, co zaměstnanci na práci ve veřejném sektoru oceňují nejvíce.** Mimo to nahlíží na zaměstnání ve veřejném sektoru jako na dobrou možnost k získání praxe, což opět potvrzuje, jak jsem dříve zmínila, že i přes definitivní povahu pracovního poměru dochází v ČR ke konvertování zaměstnanců mezi veřejnou a soukromou správou poměrně často (hlavně v porovnání s Německem a Rakouskem). K zamyšlení je v tomto případě sama skutečnost, že platový medián vykazuje v posledních letech pravidelně vyšší hodnoty než mzdový medián, což jsou údaje, které by měly do jisté míry vyvracet zažitá paradigma lepších výdělků v soukromé sféře. V tomto ohledu se dostávám do začarovaného kruhu, protože se opět vracím k myšlence, že to, co se některým jeví jako nevýhoda ve sféře veřejné je vykoupeno jistotou zaměstnání a pevně danými platovými podmínkami.

Kariérní systém veřejné správy je myslím, pro ČR, správnou volbou, i když si možná jen nedovedu v dostatečném rozsahu představit fungování na principech systému merit. Nicméně se domnívám, **že ani v soukromé sféře, která je oproti té veřejné mnohem více přizpůsobivá současným světovým trendům, nedošlo v plné míře k odbourání kariérního principu.** Vize systému merit je tak podle mě hudbou budoucnosti, ke které pravděpodobně budeme vlivem světového dění možná i nevědomě směřovat. Pro novou generaci centeniálů by tato změna nahlížení na veřejnou správu neměla být takovým problémem, jako pro momentálně produktivní obyvatelstvo s vnímáním silněji ovlivněným střední a východní Evropou. V tomto ohledu silně narážím na téma již avizované ekonomické transformace, která je, jak vím, dlouhodobým procesem. I přes to, že započala už v počátku devadesátých let, neřekla bych, že současný stav ekonomiky je ve finální verzi. I do dnešní ekonomické situace se promítají některé chyby, jež byly provedeny právě v začátku transformace.

Je zřejmé, že nominální hrubé platy státních zaměstnanců nadále porostou, na reálných výdělcích to ale citelné nebude. To platí jak pro platy, tak pro mzdy. Příčinou je inflační vývoj. Aktuální dění v ekonomice se totiž pohybuje po inflační spirále, které se tehdy při začátcích transformace tak obávali. Dá se však předpokládat, že současnou ekonomickou recesi zvládneme snadněji a lépe, než ty předchozí.

Podle jakých principů se v daných tabulkách navyšují hodnoty je mi stále trochu záhadou. Značně nesystematizované mi připadají i celkové machinace s tabulkami, kdy se nejdříve některé tabulky ruší, aby byly posléze po několika letech zavedeny s novým názvem, číslem, v jiné pozici, ale pro stejnou skupinu veřejných zaměstnanců. Co však považuju za pozitivní, je skutečnost, že v tomto ohledu **panuje poměrně vysoká flexibilita a mobilita.** Tím myslím např. zvýšení platů lékařů, zdravotníků a pedagogů v roce 2021.

Ve veřejné sféře v oboru stavebnictví nepracuje mnoho zaměstnanců. Tato oblast je provozována spíše soukromým sektorem. Oproti době před pandemií je nyní stavebnictví oslabeno. Platy zaměstnanců mírně klesají,

ne však mzdy, ty spíše stagnují. Kvůli nedostatku materiálu se nestíhají dokončit zakázky. Ceny nemovitostí i materiálu však nadále rostou, stejně jako ceny energií. Mzdy a platy zaměstnanců se pak stávají položkou v již několikrát zmíněné inflační spirále, ve které se ocitla i oblast stavebnictví. Vše se promítá do nákladů a následně do ceny práce. Je snaha udržet výdělky v rozumném intervalu a z inflační spirály se tak vymanit. Výplaty jsou navíc ovlivněny zhoršeným pracovním výkonem, způsobeným dlouhodobým nedostatkem kvalifikované pracovní síly. Tento nedostatek byl ještě umocněn odchodem zahraničních pracovníků v době vypuknutí pandemie. Řekla bych tedy, že **v oboru stavebnictví se v současnosti spíše „stojí na místě“ a zejména je snaha o dorovnání propadu vzniklého při pandemii, což je v souladu s výhledy do následujícího roku, které nejsou příliš pozitivní.**

Sledované kritérium	ČR aktuálně	Slovensko	Polsko	Německo	Rakousko
Právní úprava	Zákon č. 234/2014 Sb. o státní službě a Nařízení vlády 341/2017 Sb. o platových poměrech	č. 553/2003 Z.z., Z.z. 55/2017 Zákon o státní službě, č. 358/2017 Z.z., č.73/1998 Z.z., č.14/2018 Z.z., č.281/2015 Z.z., č.120/1993 z.z.	Ústava a zákon o státní službě (Ustawa z dnia 21 listopada 2008 o r. sluzbie cywilnej)	Spolkový zákon o platech (BBesG) a další	Zákon o úřednících a služebním právu (Beamten Dienstrechtsgesetz, BDG), zákon o platech (Gehaltsgesetz. GehG) a další
Speciální platové nároky	příplatek za vedení, za zastupování, hodnostní příplatek, doplatek při výkonu jiné práce, příplatek za práci v noci, za práci přesčas, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci o svátcích a o víkendech, za dělenou směnu, zvláštní příplatek	plat za službu přesčas, za neaktivní část služební pohotovosti v místě výkonu státní služby, za službu v noci, v sobotu a neděli, ve svátek, odměna, příplatek k náhradě příjmů při dočasné pracovní neschopnosti, příplatek za řízení, za zastupování, osobní příplatek, za směnu, za státní službu v krizové oblasti, platové kompenzace za ztížený výkon, za řízení služebního motorového vozidla a příplatek za péči o něj, za výkon činnosti mentora, doplatek v souvislosti s přeložením bez souhlasu státního ZC	Příplatek po 5 odpracovaných letech (zvyšuje se po každém dalším roce), 13. plat ve výši 8,5 % ze souhrnu platu a odměn, úřednický příplatek, funkční náhrady	rodinný příplatek, dovolenkonné a Vánoční příplatek, ministeriální příplatek, jubilejní příplatek, příplatek za výkon funkce, za výkon služby přesčas, za službu o víkendu či za zvlášť ztížených podmínek, za výkon služby v zahraničí	vedlejší platby, zvláštní výplaty podle zákona o platu, funkční příplatek, příplatek služebnímu věku, služební příplatek, doplňovací příplatek, funkční a služební odškodnění
Odchodné	odbytné maximálně dvanáctinásobek měsíčního platu	odstupné (trvání poměru min. 1 rok a max 2 roky) dvojnásobek platu, trojnásobek platu (2 - 5 let), čtyřnásobek (5 a více let), odchodné ve výši jednoho platu	trojnásobek měsíčního platu, v případě odpracovaných 20 a více let se jedná o šestinásobek	nikoliv	definitivní sl. Poměr, nárok na výslužbu

Tabulka 30 - Srovnání platových systémů: ČR a sousední státy 1. část (vlastní zpracování) [fakta získaná z předchozích analýz]

Sledované kritérium	ČR aktuálně	Slovensko	Polsko	Německo	Rakousko
Platové tarify	platový tarif (třída a stupeň)	platový tarif (třída a stupeň)	základní platová výměra násobena koeficientem služebního místa	platový tarif (skupiny a třídy)	platový tarif (třídy a stupně)
Nenárokové složky platu	osobní příplatek za kvalitní plnění služebních úkolů, odměny nebo cílové odměny	osobní příplatek za kvalitní plnění služebních úkolů až do výše 100 % z platového tarifu, odměny za kvalitní plnění úkolů či splnění mimořádných úkolů apod.	cílová odměna za vykonání mimoř. úkolu, finanční ocenění za vyjimečné výsledky, výše je legislativně omezena	výkonnostní příplatek a výkonnostní prémie, počet úředníkům, kterým jsou poskytnuty je omezen, výše taktéž	výkonnostní příplatek v případech zvláště dobrých pracovních výkonů, zvláštní jednorázová výplata, jubilejní výplaty, výše neomezena
Systém SaZ zabezpečení	nezvýhodnění	nezvýhodnění	nezvýhodnění	neplatí příspěvky do sociálního zabezpečení, zdravotní pojištění formou Pomoci v nemoci	nejsou pojištění důchodové a proti nezaměstnanosti, přemostovací zákon
Dovolená	základ 5 týdnů	do 33 let 4 týdny dovolené, nad 33 let 5 týdnů	základ 20 dní	úředníci 30 dní, zaměstnanci 24 dní	základ 200 hodin tj. 25 dní (soukromý sektor 5 týdnů)
Kariérní postup	postup do vyšších platových stupňů dle odpracovaných let, povýšení	postup do vyšších platových stupňů dle odpracovaných let, snaha o budování kariérního systému	postup do vyšších úřednických stupňů	povýšení nebo postup do vyšší služební skupiny	každé 2 roky postup do vyššího platového stupně

Tabulka 31 - Srovnání platových systémů: ČR a sousední státy 2. část (vlastní zpracování) [fakta získaná z předchozích analýz

6. ZÁVĚR

Podstatou diplomové práce bylo analyzovat platový systém v České republice, popsat jeho vývoj a principy, na kterých funguje. Tento úkol jsem začala zpracovávat od samotného základu, kde se na začátku práce věnuji pojmům z dané oblasti a vysvětluji, co je vlastně předmětem veřejné správy a jak funguje její dělení. Poté se zabývám rozdílem mezi mzdou a platem, dále popisuji, jak vzniká služební poměr. V první části práce jsem se také věnovala definování ekonomických ukazatelů, jejichž vývoj jsem posléze rozebírala. Jednalo se o minimální a zaručenou mzdu, průměrnou mzdu, medián mezd a reálnou mzdu.

Přechod mezi první a druhou částí v práci tvoří kapitola o vývoji platového systému, kde jsem se zabírala ekonomickou transformací. Zaměřila jsem se na změny po roce 1989 a na zásadní kroky, které formovaly ekonomiku v zemi. Následně jsem popisovala, podle jakých pravidel fungovalo odměňování ve veřejné a státní správě v minulosti. Vycházela jsem z dostupných materiálů a překvapilo mě, že i v dnešní době je tak velkým problémem dohledat informace z dob socialismu. Minulý systém byl detailnější, tabulek bylo více. Aktuálně je platových tabulek mnohem méně, nicméně ve své podstatě fungují lépe. V roce 2021 byly používány čtyři platové tabulky, v roce 2022 je tabulek pět. Nastínila jsem také problematiku v nestandardizovaném odměňování pedagogů. Plynule jsem ve vývoji přešla k aktuálním způsobům odměňování ve veřejné správě, kde jsem popisovala zařazování veřejných zaměstnanců do platových tarifů na základě tabulek a stupňů. Zkoumala jsem také, zda náleží k základní části platu i jiné finanční ohodnocení ve formě pohyblivých složek platu. Zjištěné informace jsem se pokusila uplatnit ve vzorovém určení výše platu vybraných fiktivních zaměstnanců. Všechny poznatky z této části mi pomohly vytvořit srovnání ekonomické situace v zemi.

Ve srovnání jsem si kladla několik otázek, jež souvisely s kupní silou obyvatelstva. Zjistila jsem, že dnešní obyvatelstvo má sice větší kupní sílu (např. základní nákup si z průměrné mzdy můžeme dovolit 67 krát, zatímco v roce 1989 to bylo jen 20 krát), nicméně velkou část výdajů domácností tvoří výdaje na bydlení. Jedná se o rostoucí ceny imputovaného nájemného a energií, které od roku 1990 vzrostly ze 17 % na 30 % v roce 2020. Nepříjemný je také fakt, že téměř dvě třetiny obyvatel nedosáhnou na průměrnou nominální mzdu, jejíž hodnota stále roste. Není tomu tak u mzdy reálné, která zohledňuje vývoj inflace. Přechodná kapitola je samozřejmě o vývoj těchto veličin doplněna, nechybí ani srovnání výše platů některých zaměstnání v jednotlivých obdobích. V kapitole je zmíněna i výše průměrné hrubé mzdy ve světě, kdy docházím k závěru, že ČR je v podobné situaci jako Litva nebo Estonsko, dále je porovnávána minimální mzda se sousedními státy, kdy je v ČR minimální mzda nejnižší. Mimo tyto ukazatele je graficky znázorněn vývoj právě zmiňované hrubé měsíční nominální mzdy, vývoj výše minimální mzdy, vývoj výše mediánů průměrných hrubých mezd rozdělen pro muže a ženy a nakonec je ukázána procentní struktura zaměstnanců dle výše hrubé měsíční mzdy.

V druhé části práce se věnuji popisu současných trendů ve zkoumané oblasti. Zaměřila jsem se podrobněji na rozbor aktuální situace v oblasti platové sféry. Sledovala jsem procentní zastoupení zaměstnanců dle druhu zaměstnání a jejich strukturu dle vzdělání. Hodnoty jsem pak stavěla proti hodnotám ze sféry

mzdové a vyvozovala jsem různé poznatky, z nichž nejdůležitějším je pravděpodobně ten o výši mediánu. V platové sféře je medián průměrného výdělku vyšší, než v mzdové. Méně překvapivým je pak stále se opakující zjištění, že muži mají o dost vyšší platy (i mzdy) než ženy, byť se nachází na stejných pracovních pozicích. Platové i mzdové mediány pro rok 2020 jsem srovnávala i celorepublikově, kdy vyšlo najevo, že nejvyšší výdělky jsou v Praze. Sledovala jsem i počet zaměstnanců v obou sférách. V soukromé sféře je logicky mnohem více zaměstnanců, než ve sféře veřejné. Podrobným rozбором nynější situace jsem získala informace, jež jsem uplatnila v kapitole srovnání se zahraničím. Principy fungování státní správy a platového systému jsem porovnávala se sousedními státy: se Slovenskem, s Polskem, s Německem a s Rakouskem. Každý stát má pochopitelně v této oblasti svá specifika, na druhou stranu existují i podobnosti mezi systémy.

Pátá kapitola popisuje zásadní zjištění plynoucí z dotazníkového šetření, která jsou základním stavebním kamenem pro závěrečné shrnutí práce a vyvození doporučení. Ve shrnutí se opírám také o prognózy budoucího vývoje, které jsem sestavila v závislosti na informacích získaných studiem daného tématu. Poslední částí páté kapitoly je pak popis dopadů na situaci ve stavebnictví. Výstupem práce je samotná analýza platového systému a navrhovaná doporučení. Zásadní a hlavní informace, ke kterým jsem dospěla, uvedu v následujícím odstavci.

Kariéra státního, veřejného nebo komunálního zaměstnance není zpravidla krátkodobou vyhlídkou, ba naopak, často bývá považována za kariéru životní. Pohlížet na systém veřejné správy jako na kariérní je v místních podmínkách podle mého názoru v pořádku. Myslím, že ani v soukromé sféře, která je oproti té veřejné mnohem více přizpůsobivá současným světovým trendům, nedošlo v plné míře k odbourání kariérního principu. Problém s podhodnocováním práce pedagogického personálu na vysokých školách by mohlo vyřešit zavedení tabulky pro vysokoškolské zaměstnance po vzoru Slovenska, mimo to by v ČR ve služebním zákoně měla být věnována větší pozornost souladu rodinného života s pracovním. Oproti minulému platovému systému se mi současný nejeví dostatečně propracovaný, nicméně vykazuje vyšší funkčnost. V minulosti byl problém v nastavování tarifů, v současnosti jsou nastaveny tak, aby odpovídaly náročnosti daného zaměstnání. Stabilita zaměstnání a jasné finanční podmínky jsou tím, co zaměstnanci na práci ve veřejném sektoru nejvíce oceňují. Je zřejmé, že nominální hrubé platy státních zaměstnanců nadále porostou, na reálných výdělcích to ale citelně nebude. Značně nesystematizované mi pak připadají celkové machinace s tabulkami, naproti tomu oceňuji poměrně vysokou flexibilitu a mobilitu platového systému v jistých ohledech.

Nikdo a nic není dokonalé a stejně tak i současný platový systém má nedostatky. Krok za krokem, směrem za vzorem progresivnějších států, je snaha tyto nedostatky eliminovat. To se ruku v ruce s legislativní úpravou postupně daří. Srovnávat nastavení principů platového systému s vyspělejšími státy jako jsou Německo a Rakousko je sice nesmírně zajímavé, ale k tomu, abychom se dostali v ČR do stejného stádia, povede ještě dlouhá cesta, při níž nebude od věci se poučit spíše od Polských a Slovenských sousedů.

7. SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

[1] ČESKO. *Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 7.6. 2006*. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006. Dostupný také z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

[2] TICHÁ, Alena a Gabriela KOCOURKOVÁ. *Ekonomika práce ve stavebnictví: cvičení*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2002 [i.e. 2006]. ISBN 80-7204-426-5.

[3] ČESKO. Nařízení vlády č. 341/2017 v aktuálních zněních o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2017. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-341>

[4] ČESKO. Zákon č. 234/2014 ze dne 6.11.2014 o státní službě. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2014. Dostupný také z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

[5] ŽÍDEK, Libor. *Transformace české ekonomiky*. [Brno]: Masarykova univerzita, 2006. ISBN 80-210-4197-8.

[6] HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-263-9.

[7] *Mzdy nově, archivace*. Český Těšín: Poradce, [2020]. 100 otázek a odpovědí. ISBN 978-80-7365-439-9.

[8] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Inflace, míra inflace – Metodika. [online] © 2021 [cit. 2021-04-26] Dostupné z:

https://www.czso.cz/csu/czso/kdyz_se_rekne_inflace_resp_mira_inflace

[9] DRDA, Adam a Karel STRACHOTA. *BYLO, NEBYLO? O komunistických časech, vydal JEDEN SVĚT NA ŠKOLÁCH, © Člověk v tísni o.p.s., 2019*. ISBN: 978-80-7591-029-5 Dostupné z:

<https://www.jsns.cz/projekty/pribehy-bezpravi/materialy/publikace>

[10] FONDÍK.CZ. *Průměrná mzda 2021 – aktuální čísla*. [online] 2021. [cit. 2021-5-30] Dostupné z:

<https://www.fondik.cz/zajimavosti-ze-sveta-financi/prumerna-mzda>

[11] GOLA, Petr. Pro Finance.cz: *Jaká je minimální mzda v zemích EU? Kde je vyšší než 55 tisíc korun měsíčně?* [online] 15.4.2021. © 2022 Internet Info, s.r.o. [cit. 2021-5-30] Dostupné z:

<https://www.finance.cz/536050-minimalni-mzda-v-eu/?fid=4sht#survey-place>

[12] BUREŠ, Michal. Pro Finance.cz: *Minimální mzda v roce 2021 činí 15 200 Kč, co ovlivňuje?* [online] 5.1.2021. [cit. 2021-5-30] Dostupné z:

<https://www.finance.cz/533464-minimalni-mzda-2021/>

[13] ADAMCOVÁ, Pavla; NEVYHOŠTĚNÝ, Jan a Denis CHRIPÁK. Pro Aktuálně.cz: *Bez příkras a nostalgie. Spočítejte si, na kolik vyšel život Čechů za socialismu* [online] posl. Aktualizace 17.11.2021. [cit. 2021-10-14] Dostupné z:

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/meli-jsme-se-za-komunistu-lepe-velke-porovnani-vydaju-cechu/r~6d90e3aef63d11e9b259ac1f6b220ee8/>

[14] NEZBEDOVÁ, Zdeňka. Pro čtidoma.cz: *Přehled cen za socialismu a dnes: Všechno je dražší, přesto si za jednu výplatu koupíme více* [online] 12.11.2019 12:00. [cit. 2021-10-14] Dostupné z:

<https://www.ctidoma.cz/zajimavosti/mame-se-dnes-lepe-nez-drive-i-pres-vyssi-ceny-polarkovy-dort-odolava-zmene-rezimu-i>

[15] TANCEROVÁ, Tereza. iDNES.cz: *Ceny pražských bytů se od roku 1998 ztrojnásobily. Rostou i nadále* [online] 24.4.2018 16:07. [cit. 2021-10-14] Dostupné z:

https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/byty-cena-praha-cesko.A180424_154035_ekonomika_tanc

[16] SVOBODA, Ondřej. iDNES.cz: *Rudí vyvolení. Za totality bohatly protěžované profese, ale i překupníci* [online] 24.3.2019 6:00 [cit. 2021-5-18] Dostupné z:

https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/30-let-svobody-hornik-povolani-komunisti-historie-vekslak-bony-mzda-profese.A190323_142440_ekonomika_mato

[17] E15. Finexpert: *Platy za komunistů a dnes* [online] 2020. [cit. 2021-9-17] Dostupné z:

<https://finexpert.e15.cz/platy-za-komunismu-a-dnes>

[18] MÜLLER, Jan. Peníze.cz: *Malé peníze: Mzdy za komunismu a dnes – zbohatli jsme skoro všichni!* [online] 20.6.2012. [cit. 2021-8-18] Dostupné z:

<https://www.penize.cz/mzda-a-plat/238337-male-penize-mzdy-za-komunismu-a-dnes-zbohatli-jsme-skoro-vsichni!>

- [19] DRDA, Adam. HlídacíPes.org: Mýty o komunismu. Když si instalatér žil líp než lékař [online] 13.11.2019 [cit. 2021-5-26] Dostupné z: <https://hlidacipes.org/adam-drda-myty-o-kunismu-socialne-spravedliva-spolecnost-aneb-kdyz-instalater-zil-lip-nez-lekar/>
- [20] Český statistický úřad. Struktura mezd zaměstnanců – 2020. [online] Zveřejněno dne 24.5.2021 [cit. 2021-11-11] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>
- [21] Český statistický úřad. Mzdy, náklady práce – časové řady. [online] Zveřejněno dne 22.12.2022 [cit. 2021-11-11] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr
- [22] PRACOMAT.CZ. *Charakteristika platových tříd (příloha zákoníku práce 2021)* [online] Pravidelně aktualizováno. [cit. 2021-3-16] Dostupné z: https://www.pracomat.cz/poradna/zakonik-prace/207-zakonik-prace-charakteristiky-platovych-trid.html#plat_trida_1
- [23] BIELY, Štefan a Vratislav, BLAHA. *Ekonomika a řízení staveb: Cvičení pro obor pozemní stavby*. Vyd. 1., VUT v Brně, 1987.
- [24] ŘÍHA, Filip. *Prezentace: Organizace veřejné správy v ČR – Státní správa*. [online] © 2022 DocPlayer.cz. [cit. 2021-7-7] Dostupné z: <https://docplayer.cz/44331513-Organizace-verejne-spravy-v-cr-statni-sprava.html>
- [25] *Veřejná správa*. Wikipedie: Otevřená encyklopedie. [online] 2021. [cit. 2021-5-26] Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Ve%C5%99ejn%C3%A1_spr%C3%A1va#St%C3%A1tn%C3%AD_spr%C3%A1va
- [26] *Státní správa*. Wikipedie: Otevřená encyklopedie. [online] 2020. [cit. 2021-5-26] Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/St%C3%A1tn%C3%AD_spr%C3%A1va
- [27] Český statistický úřad. ČR od roku 1989 v číslech – aktualizováno 9.12.2021 [online] 9.12.2021 [cit.2021-12-17] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech-aktualizovano-9122021>

[28] *Pojem státní správy a samosprávy*. Miras.cz [online] © 2000 – 2021. [cit. 2021-6-28] Dostupné z: <https://www.miras.cz/seminarky/pravo-vs-09-pojem-statni-spravy.php>

[29] ČESKO. Ústavní zákon č. 347/1997 ze dne 31.12.1997 o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky. In: Sbírka zákonů České republiky. 2000. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1997-347>

[30] MATOUŠEK, Dalibor. *Reforma veřejné správy – poznámky a teze*. [online] © 2022 SlidePlayer.cz Inc. [cit. 2021-9-2] Dostupné z: <https://slideplayer.cz/slide/2707262/>

[31] kurzy.cz: *Zvýšení zaručené mzdy v roce 2021*. [online] © 2000 – 2022 Kurzy.cz, spol. s.r.o., AliaWeb, spol. s.r.o. [cit. 2021-1-7] Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/>

[32] TICHÁ, Alena a Gabriela KOCOURKOVÁ. *Pracovní inženýrství: cvičení*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2017. ISBN 978-80-7204-973-8.

[33] FINANCE.cz: *DPP a DPČ – dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. [online] © 2022 Internet Info, s.r.o. [cit. 2021-1-28] Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/dohody/>

[34] VONKA, Mojmír. *Portál.POHODA.cz: Vznik pracovního poměru*. [online] 9.4.2018 © 2021 STORMWARE s.r.o. [cit. 2021-4-18] Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/zakon-a-pravo/pracovni-pravo/vznik-pracovniho-pomeru-1/>

[35] *Pracovní poměr*. Wikipedie: otevřená encyklopedie. [online] poslední aktualizace 2.8.2021 11:09 [cit. 2021 – 4-8] Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Pracovn%C3%AD_pom%C4%9Br

[36] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Minimální mzda*. [online] Poslední aktualizace 16.12.2021 © Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2021-11-4] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

[37] kurzy.cz: *Minimální mzda v roce 2021 i v minulosti*. [online] © 2000 – 2022 Kurzy.cz, spol. s.r.o., AliaWeb, spol. s.r.o. [cit. 2021-1-7] Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/minimalni-mzda>

- [38] kurzy.cz: *Minimální mzda vzroste v roce 2020 o 1250 korun, shodla se koalice. Lidé si od ledna polepší* [online] 27.11.2019 14:30 © 2000 – 2022 Kurzy.cz, spol. s.r.o., AliaWeb, spol. s.r.o. [cit. 2021-1-7] Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/521580-minimalni-mzda-vzroste-v-roce-2020-o-1250-korun-shodla-se-koalice-lide-si-od-ledna-polepsi/>
- [39] *Průměrná mzda*. Wikipedie: otevřená encyklopedie. [online] poslední aktualizace 2.8.2021 11:09 [cit. 2021– 11-8] Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Pr%C5%AFm%C4%9Brn%C3%A1_mzda
- [40] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí 2020. [online] 8.3.2021 [cit. 2021-4-18] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2020>
- [41] Kolektiv redaktorů serveru měšec.cz: Průměrná mzda: Jak se počítá, kolik činí v roce 2020 a co je medián? [online] 10.10.2020 © 1998 – 2022 Internet Info, s.r.o. [cit. 2021-10-14] Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/prumerna-mzda-jak-se-pocita-kolik-cini-v-roce-2020-a-co-je-median/>
- [42] peníze.cz: CHVÁLOVÁ, Jindra. Minislovník ekonomických výrazů: *Co je Reálná mzda* [online] © 2000 - 2022 Peníze.CZ [cit. 2021-5-24] Dostupné z: <https://www.penize.cz/slovník/realna-mzda>
- [43] *Reálná mzda*. Wikipedie: otevřená encyklopedie. [online] poslední aktualizace 19.7.2021 9:13 [cit. 2021– 11-8] Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Re%C3%A1ln%C3%A1_mzda
- [44] Prezentace: *Inflace Holman Ekonomie (kap 26)*. [online] 2021. [cit. 2021-11-25] Dostupné z: <https://slidetodoc.com/13-inflace-holman-ekonomie-kap-26-inflace-inflace/>
- [45] ČESKO. Zákon č.67/1948 Sb. ze dne 19.4.1948 o činném státních a některých jiných veřejných zaměstnanců. In: Sbírka zákonů České republiky. 1948. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1948-67>
- [46] ČESKO. Zákon č. 144/1947 Sb. ze dne 14.8.1497 o sjednocení některých předpisů o platových a služebních poměrech státních a jiných veřejných zaměstnanců. In: Sbírka zákonů České republiky. 1947. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1947-144>

[47] ČESKO. Zákon č. 66/1950 Sb. ze dne 10.6.1950 o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1950. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1950-66/zneni-19561223>

[48] ČESKO. Zákon č. 65/1965 Sb. ze dne 30.6.1965 Zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1966. Dostupný také z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1965-65/zneni-0>

[49] JANÁČKOVÁ, Stanislava. Měnová politika na počátku transformace. In: Patnáct let od obnovení kapitalismu v naší zemi. 1. vyd. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku, 2006. Dostupné online. ISBN 80-86547-52-3. S. 107.

[50] CHMELOVÁ, Jana. *Česká ekonomika a ekonomické zákony*. Brno: ESF MU, 2007. Dostupné online. Kapitola 1.2 Období transformace, s. 14. Diplomová práce.

[51] ISPV: informační systém o průměrném výdělku

Interaktivní výsledky šetření [online] 2010 - 2022 © MPSV ČR, TREXIMA, spol. s.r.o [cit. 2021-12] Dostupné z:

<https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Interaktivni-vysledky.aspx>

Archív (použity data z let 2018 – 2021) [online] 2010 - 2022 © MPSV ČR, TREXIMA, spol. s r.o [cit. 2021-12] Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>

[52] MENŠÍK, Jan. Novinky.cz: *Za Babišových vlád přibylo 40 tisíc státních zaměstnanců, úředníků je ale méně* [online] 20.9.2021 10:58 Copyright © 2003-2022 Borgis a.s. Copyright © 2019-2022 Seznam.cz a.s. Copyright © ČTK, DPA, Reuters a fotobanka Profimedia [cit. 2021-12-4] Dostupné z:

<https://www.novinky.cz/domaci/clanek/za-babisovych-vlad-pribylo-40-tisic-statnich-zamestnancu-uredniku-je-ale-mene-40372559>

[53] ISPV: informační systém o průměrném výdělku. Pravidelně publikované výsledky – *Aktuální výsledky šetření „1. pololetí 2021. Platová sféra.“* [online] 2010 - 2022 © MPSV ČR, TREXIMA, spol. s r.o [cit. 2021-12] Dostupné z:

<https://ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2021.aspx>

[54] OUJEZDSKÁ, Lenka. *Systémy odměňování úředníků státní správy v ČR a zahraničí*. [online] Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/f3jga/> [cit. 2021-12-12] Brno, květen 2009. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta, obor Veřejná ekonomika a správa. Vedoucí práce Ing. Martin Křivánek.

[55] SLOVENSKO. Zákon č. 553/2003 Z.z. ze dne 18.12.2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupný z: <https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-553>

[56] DNEBOSKÝ, Michal. *Územní samospráva v SRN* [online]. Brno, 2008 [cit. 2022-01-05]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/ltxf7n/> Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta. Vedoucí práce Ing. Irena Opluštilová, Ph.D.

[57] CZUDEK, Damian a Michal, KOZIEL. *Právní rozbor pro e-learningový modul v rámci projektu „Strategie integrované spolupráce Česko – polské příhraničí“*. [online] Centrum Prawa Polskiego / Centrum polského práva, [cit. 2021-12-12] Dostupné z: <https://m.euro-glacensis.cz/files/aktuality/analiza-verejna-sprava-cz.pdf>

[58] Ministerstvo vnitra České republiky, Sekce pro Státní službu. *SROVNÁVACÍ ANALÝZA různých druhů služebních poměrů veřejných zaměstnanců v České republice*. [online] Praha, 2019. [cit. 2021-12-12] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/srovnavaci-analyza-ruznych-druhu-sluzebnich-pomeru-verejnych-zamestnancu-v-cr-a-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

[59] Ministerstvo vnitra České republiky, Sekce pro Státní službu. *Analýza stěžejních institutů státní služby ve vybraných zemích EU*. [online] Praha, 2019. [cit. 2021-12-12] Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/aktivity-a-vystupy-analyza-stezejnich-institutu-statni-sluzby-ve-vybranych-zemich-eu.aspx>

[60] ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *Prognóza ČNB – podzim 2021*. [online] 4.11.2021 © ČNB 2022. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/prognoza/>

[61] newstream.cz: *Mzdy 2022: Výdělký porostou méně než inflace*. [online] 28.11.2021 Copyright © newstream a dodavatelé obsahu, created by Webovky123, s.r.o. [cit. 2021-12-13] Dostupné z: <https://www.newstream.cz/money/mzdy-2022-vydelky-porostou-mene-nez-inflace>

[62] Grant Thornton: Expertní posouzení dopadu COVID-19 na stavebnictví. Připraveno pro Svaz podnikatelů ve stavebnictví. [online] 3.8.2021© 2021 Grant Thornton Advisory s.r.o. All rights reserved [cit. 2021-12-13] Dostupné z: <https://www.sps.cz/expertni-posouzeni-dopadu-covid-19-na-stavebnictvi/>

[63] KOVANDA, Lukáš. Kurzy.cz: *Stavebnictví je „nejvíce nemocným mužem“ české ekonomiky*. [online] 7.12.2021 © 2000 – 2022 Kurzy.cz, spol. s.r.o., AliaWeb, spol. s.r.o. [cit. 2021-12-14] Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/zpravy/622904-stavebnictvi-je-nejvice-nemocnym-muzem-ceske-ekonomiky/>

[64] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-340-9.

[65] MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1.

[66] MARKOVÁ, Leonora. *Stavební podnik - studijní opora*. VUT v Brně, Fakulta stavební.

[67] SVOBODA, Ivo a Karel SCHELLE. *Základy organizace veřejné správy*. Vyd. 2. Ostrava: Key Publishing, 2007. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-87071-22-9.

[68] ŠLOSARČÍK, Ivo, Tomáš WEISS a Mitchell YOUNG. *Europeizace české státní správy: čtyři instituce, čtyři modely*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-453-4.

[69] MATULA, Miloš. *Proměny funkce veřejné správy*. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2017. ISBN 978-80-261-0686-9.

[70] LOCHMANNOVÁ, Alena. *Veřejná správa: základy veřejné správy*. Aktualizované 2. vydání. Prostějov: Computer Media, 2020. ISBN 978-80-7402-417-7.

[71] JAROLÍM, Jaroslav. FINEX.cz: Zlato (XAUUSD) je zase velmi silné, kam až se může dostat? [online] 18.8.2021 8:00 Copyright © 2014 - 2022 FINEX MEDIA s.r.o. [cit. 2021-12-15] Dostupné z: <https://finex.cz/zlato-xauusd-je-zase-velmi-silne-kam-az-se-muze-dostat/>

[72] Český statistický úřad. *Stavebnictví – časové řady Graf 1* [online] 7.12.2021 [cit. 2021-12-17] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/sta_cr

[73] FISCHER, Jakub a Petr, MAZOUCH. Prezentace: Základní tendence vývoje VŠE učitelů 2012-2017. Sněm rady vysokých škol, 2018. VŠE v Praze, Fakulta informatiky a statistiky.

[74] WOFF, Petr. *Platové tabulky, třídy a tarify na Slovensku*. [online] 1.5.2018 © 2014 - 2021 Občanům s.r.o. [cit. 2022-1-7] Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/platove-tabulky-slovensko/>

[75] WOFF, Petr. Platové tabulky v Rakousku: zápaďácká pohádka. [online] 20.4.2018 © 2014 - 2021 Občanům s.r.o. [cit. 2022-7-7] Dostupné z: <https://www.kupnisila.cz/platove-tabulky-v-rakousku/>

[76] KLINGER, Martin. Harmonik, ekonomický software: Platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě podle nařízení vlády č.564/2006 Sb. (novela č.341/2017Sb.) od 1.1.2021 [online] 3.12.2018 [cit. 2022-1-9] Dostupné z: [http://www.harmonik.cz/files/doc/platove tabulky ve verejnem sektoru od 1 1 2019.pdf](http://www.harmonik.cz/files/doc/platove%20tabulky%20ve%20verejnem%20sektoru%20od%201%201%202019.pdf)

[77] KLINGER, Martin. Harmonik, ekonomický software: Platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě podle nařízení vlády č.564/2006 Sb. (novela č.341/2017Sb.) od 1.1.2020. [online] 28.12.2019 [cit. 2022-1-9] Dostupné z: [http://www.harmonik.cz/files/doc/platove tabulky ve verejnem sektoru od 1 1 2020.pdf](http://www.harmonik.cz/files/doc/platove%20tabulky%20ve%20verejnem%20sektoru%20od%201%201%202020.pdf)

[78] KLINGER, Martin. Harmonik, ekonomický software: Platové poměry zaměstnanců ve veřejných službách a správě podle nařízení vlády č.564/2006 Sb. (novela č.341/2017Sb.) od 1.1.2021. [online] 30.12.2021 [cit. 2022-1-9] Dostupné z: [http://www.harmonik.cz/files/doc/platove tabulky ve verejnem sektoru od 1 1 2021.pdf](http://www.harmonik.cz/files/doc/platove%20tabulky%20ve%20verejnem%20sektoru%20od%201%201%202021.pdf)

8. SEZNAMY OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek 1 – Členění veřejné správy [24] (vlastní zpracování).....	13
Obrázek 2 - Mzda a plat - schéma [2] (vlastní zpracování).....	17
Obrázek 3 - Mzdové náklady - pyramida (vlastní zpracování)	18
Obrázek 4 - Srovnání DPP a DPČ [33] (vlastní zpracování).....	21
Obrázek 5 - Inflační spirála [71] (doplněno o body A-E)	29
Obrázek 6 - Porovnání ceny potravin [13] (vlastní zpracování).....	46
Obrázek 7 - Srovnání výše platu 1988 x 2011 [17]	57
Obrázek 8 - Medián hrubé měsíční mzdy 2020 (soukromá sféra) [51]	72
Obrázek 9 - Medián hrubého měsíčního platu 2020 (ve veřejné sféře) [51]	73
Obrázek 10 - Medián hrubého měsíčního platu pro 1. pololetí roku 2021 [53]..	81
Obrázek 11 - Medián hrubé měsíční mzdy pro 1. pololetí roku 2021 [53].....	81

Graf 1 - Struktura čistých peněžních vydání domácností [20, 21, 27] (vlastní zpracování)	50
Graf 2 - Výdaje domácností v procentech v roce 1990 [20,21,27] (vlastní zpracování)	51
Graf 3 - Výdaje domácností v procentech v roce 2020 [20,21,27] (vlastní zpracování)	51
Graf 4 - Výdaje domácností v procentech v roce 2010 [20,21,27] (vlastní zpracování)	51
Graf 5 - Výdaje domácností v procentech v roce 2000 [20,21,27] (vlastní zpracování)	51
Graf 6 - Vývoj výdajů na konečnou spotřebu [20,21,27] (vlastní zpracování) ...	52
Graf 7 - Vývoj výdajů na bydlení a energie [20,21,27] (vlastní zpracování)	53
Graf 8 - Vývoj reálné mzdy [20,21,27] (vlastní zpracování)	54
Graf 9 - Vývoj míry inflace [20,21,27] (vlastní zpracování).....	55
Graf 10 - Vývoj výše průměrné hrubé měsíční mzdy od r. 1993 [20,21,27] (vlastní zpracování)	62
Graf 11 - Vývoj výše minimální mzdy od roku 1991 [20,21,27] (vlastní zpracování)	63
Graf 12 - Vývoj výše mediánu od roku 2002 [20,21,27] (vlastní zpracování)	64
Graf 13 - Mzdové ukazatele a jejich vývoj [20,21,27] (vlastní zpracování).....	65
Graf 14 - Struktura zaměstnanců podle výše hrubé měsíční mzdy (2010) [20,21,27] (vlastní zpracování).....	66
Graf 15 - Struktura zaměstnanců podle výše hrubé měsíční mzdy (2020) [20,21,27] (vlastní zpracování).....	67
Graf 16 - Vývoj počtu zaměstnanců v mzdové a platové sféře v letech 2012 - 2020 [51] modrá – mzdová sféra, červená – platová sféra	78
Graf 17 - Noví zaměstnanci veřejného sektoru [52]	78
Graf 18 - Vývoj výše průměrných platů (červená) a mezd (modrá) [51].....	79
Graf 19 - Vývoj výše mediánu platů (červená) a mezd (modrá) [51].....	80
Graf 20 - Vývoj výše platových mediánů v jednotlivých profesích [51] (vlastní zpracování)	84
Graf 21 - Prognóza budoucího vývoje (vlastní zpracování)	95
Graf 22 - Index stavební produkce [72].....	99
Tabulka 1 - Členění státních zaměstnanců dle typu zaměstnavatele (orgánu) [6] (vlastní zpracování)	16
Tabulka 2 - Členění státních zaměstnanců dle doby trvání pracovního poměru [6] (vlastní zpracování).....	16
Tabulka 3 - 8 mzdových kategorií [31]	19
Tabulka 4 - Výše minimální mzdy (vlastní zpracování) [37].....	25
Tabulka 5 - Výše zaručené mzdy (vlastní zpracování) [20, 21].....	26
Tabulka 6 - Kvalifikační stupeň [volně dle 23, vlastní zpracování].....	33
Tabulka 7 - Stupnice mzdových tarifů 1987 [23] (vlastní zpracování).....	33
Tabulka 8 - Hodinové mzdové tarify v Kč 1987 [23, str. 57] (vlastní zpracování)	34
Tabulka 9 - Měsíční mzdové tarify v Kčs 1987 [23, str. 58] (vlastní zpracování)	34

Tabulka 10 - Přehled mzdových tarifů pro THP měsíční 1987 [23, str. 64] (vlastní zpracování).....	35
Tabulka 11 - Přehled mzdových tarifů pro THP hodinový 1987 [23, str. 64] (vlastní zpracování).....	35
Tabulka 12 - Kvalifikační předpoklady THP 1987 [23, str. 65] (vlastní zpracování)	36
Tabulka 13 - Platové třídy 2021 [22] (vlastní zpracování)	38
Tabulka 14 - Platové třídy 2021 [22] (vlastní zpracování)	39
Tabulka 15 - Platový stupeň 2021 [22] (vlastní zpracování)	40
Tabulka 16 - Platová tabulka č. 4/2021 [3].....	41
Tabulka 17 - Platová tabulka č. 1/2021 [3].....	41
Tabulka 18 - Vzorové určení výše základního tarifu (vlastní zpracování)	44
Tabulka 19 - Vzorový výpočet čisté mzdy po zrušení superhrubé mzdy (vlastní zpracování)	45
Tabulka 20 - Srovnání výše průměrné hrubé měsíční mzdy ve světě 2021 [20,21] (vlastní zpracování).....	59
Tabulka 21 - Srovnání výše minimální mzdy se sousedními státy [20,21] (vlastní zpracování)	60
Tabulka 22 - Medián hrubé měsíční mzdy dle sféry, krajů a pohlaví 2020 [51] (vlastní zpracování).....	71
Tabulka 23 - Medián hrubé měsíční mzdy dle sféry, krajů a dosaženého vzdělání 2020 [51] (vlastní zpracování)	75
Tabulka 24 - Srovnání výše mediánů ve mzdové a platové sféře – přehled 2020 [51] (vlastní zpracování).....	77
Tabulka 25 - Vývoj výše platů na jednotlivých pozicích [51] (vlastní zpracování)	85
Tabulka 26 - Základní platová tabulka na Slovensku [55].....	87
Tabulka 27 - Platová tabulka pro Rakouské zdravotníky v roce 2018 [75] (přepočteno s kurzem 25,34 Kč/euro).....	90
Tabulka 28 - Změny výše platů ve stavebnictví [51] (vlastní zpracování)	98
Tabulka 29 - Platová tabulka pro učitele vysokých škol na Slovensku v roce 2018 [74].....	101
Tabulka 30 - Srovnání platových systémů: ČR a sousední státy 1. část (vlastní zpracování) [fakta získaná z předchozích analýz].....	105
Tabulka 31 - Srovnání platových systémů: ČR a sousední státy 2. část (vlastní zpracování) [fakta získaná z předchozích analýz].....	106

9. SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Platové tabulky pro roky 2019 – 2022

Příloha č. 2: Výsledky dotazníkového šetření