

Technická univerzita v Liberci
Hospodářská fakulta

Studijní program: M 6208 - Ekonomika a management
Studijní obor: Podniková ekonomika

Cena lidské práce

The price of the human work

DP-PE-KPE-200764

JANA ZAJÍČKOVÁ

Vedoucí práce: doc. Ing. Urbánek Václav, CSc., Katedra podnikové ekonomiky
Konzultant: Jan Ulč, osoba samostatně výdělečně činná

Počet stran: 76

Počet příloh: 5

Datum odevzdání: 10. května 2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury pod vedením vedoucího a konzultanta. Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 o právu autorském, zejména §60 (školní dílo) a §35 (o nevýdělečném užití díla k vnitřní potřebě školy).

Beru na vědomí, že TUL má právo na uzavření licenční smlouvy o užití mé práce a prohlašuji, že souhlasím s případným užitím mé práce (prodej, zapůjčení apod.)

Jsem si vědoma toho, že užití své diplomové práce či poskytnutí licence k jejímu užití mohu jen se souhlasem TUL, která má právo ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, vynaložených univerzitou na vytvoření díla (až do její skutečné výše).

Po pěti letech si mohu tuto práci vyžádat v Univerzitní knihovně TU v Liberci, kde je uložena, a tím výše uvedená omezení vůči mé osobě končí.

V Liberci dne 10. 5. 2007

Poděkování

Děkuji vedoucímu diplomové práce panu Ing. Václavu Urbánkovi za věnovaný čas, připomínky a ochotu, se kterou se mi při zpracování této práce věnoval.

Zároveň bych také ráda poděkovala konzultantovi Janu Ulči za poskytnuté informace a věnovaný čas při zpracovávání diplomové práce.

.....

Resumé

Diplomová práce se zabývá problematikou personálního managementu, oblastí ceny lidské práce. Jejím cílem je zhodnotit cenu, jakou má zaměstnanec pro společnost a pokud je to vůbec možné, tuto hodnotu vyjádřit číselně.

Teoretická část práce zahrnuje popis systému odměňování, legislativu s tím spojenou, konkrétní příklad firmy, která může být vzorem a inspirací pro ostatní podniky.

Druhá část diplomové práce je věnována konkrétnímu příkladu firmy, která si z pochopitelných důvodů přála zůstat v naprosté anonymitě a nakonec je část věnována zhodnocení postavení člověka ve společnosti vůbec.

V závěrečné fázi je na základě uvedených informací shrnuta daná problematika.

Summary

The diploma work deals with the issues of personal management, the sphere of price of human work. Its target is to evaluate the value an employee has for a company and if it is actually possible to calculate this value.

The theoretical part describes the system of perks and bonuses and its legislation. Furthermore, it shows a practical example of a company that could be a model and an inspiration for other companies.

The second part of the diploma work focuses on a particular example of a company that would like to stay anonymous, the final part deals with the evaluation of a human being within the society.

Based on the acquired data the final part summarises the above mentioned issues.

Klíčová slova/key words

minimum salary	-	minimální mzda
Kaizen	-	neustálé zlepšování
reward	-	odměna
employee	-	zaměstnanec
human work	-	lidská práce

Obsah

Seznam zkratk a symbolů	10
Seznam tabulek	11
Seznam grafů	12
1. Úvod	13
2. Lidský kapitál	15
3. Odměňování pracovníků	15
3.1. <i>Struktura odměn</i>	16
3.2. <i>Faktory určující úroveň mezd a platů</i>	17
3.3. <i>Vývoj v oblasti odměňování</i>	18
3.4. <i>Celopodnikové systémy</i>	19
3.5. <i>Zaměstnanecké akcie</i>	19
3.6. <i>Odměňování zvláštních skupin</i>	20
3.6.1. <i>Ředitelé</i>	20
3.6.2. <i>Odměny expatriantů</i>	21
3.6.3. <i>Pracovníci prodeje</i>	21
3.7. <i>Zaměstnanecké výhody, penze a příplatky</i>	22
3.8. <i>Zaměstnanecké penzijní systémy</i>	23
3.9. <i>Příplatky a jiné dávky pracovníkům</i>	23
4. Řízení systému odměňování	24
5. Mzdové úpravy	25
6. Postupy při odměňování	25
6.1. <i>Odpovědnost za odměňování</i>	25
6.2. <i>Komunikace s pracovníky</i>	26
7. Zákoník práce	27
7.1. <i>Mzda</i>	27
7.2. <i>Plat</i>	28
8. Cena lidské práce	30
8.1. <i>Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti</i>	31
8.2. <i>Zdravotní pojištění</i>	32
8.3. <i>Podpora v nezaměstnanosti</i>	33

8.4. <i>Dávky státní sociální podpory</i>	35
8.5. <i>Minimální mzda</i>	38
8.5.1. <i>Vyhlídky minimální mzdy do budoucna</i>	40
8.5.2. <i>Skutečné náklady zaměstnance s minimální mzdou</i>	42
8.5.3. <i>Minimální mzda v EU</i>	42
8.5.4. <i>USA</i>	44
8.6. <i>Čistá mzda</i>	45
9. TPCA	46
9.1. <i>Počátky podnikání</i>	46
9.2. <i>Základní údaje o firmě</i>	46
9.3. <i>Milníky TPCA</i>	47
9.4. <i>Výrobní proces</i>	48
9.5. <i>Výrobní systém Toyota</i>	49
9.6. <i>Kvalita</i>	50
9.7. <i>Bezpečnost a zdraví</i>	51
9.8. <i>Školení a zvyšování kvalifikace</i>	51
9.9. <i>Týmová práce a rovný přístup k zaměstnancům</i>	53
9.10. <i>Zaměstnanci</i>	53
9.11. <i>Zelená továrna</i>	56
10. Návrhy na zlepšení situace c rámci firmy	56
11. Návrhy na zlepšení z pohledu státu	61
11.1. <i>Lidský kapitál a investice do vzdělání</i>	65
11.2. <i>Černé mzdy: jaká jsou pro a proti?</i>	65
11.3. <i>Japonský vzor</i>	67
12. Závěrečná shrnutí	69
13. Závěr	72
 Seznam použitých zdrojů	 74
Seznam příloh	76

Seznam zkratek a symbolů

AS	asistent
BAT	Best Available Techniques
ccm	kubický centimetr
cz	Česká republika
č.	číslo
ČR	Česká republika
ČSFR	Československá federativní republika
DKK	dánská koruna
DPH	daň z přidané hodnoty
EU	Evropská Unie
FO	fyzická osoba
GL	mistr
ha	hektar
kk	kuchyňský kout
m ²	metr čtvereční
mpsv	Ministerstvo práce a sociálních věcí
Kč	Koruna česká
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PO	právnícká osoba
Sb.	sbírky
SP	specialista
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
str.	strana
SV	supervízor
tj.	to je
TPCA	Toyota Peugeot Citroën Automobile
TPS	Toyota Peugeot System
TUL	Technická univerzita v Liberci
tzv.	tak zvaně
USA	Spojené státy americké
vyd.	vydáno
vyhl.	vyhláška
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
ZSP	zdravotní a sociální pojištění
%	procento
§	paragraf

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj řízení odměn

Tabulka č. 2: Příklad srovnávacího indexu

Tabulka č. 3: Platové třídy

Tabulka č. 4: Sazby pojistného z vyměřovacího základu

Tabulka č. 5: Životní minimum od 1.1. 2007-04-29

Tabulka č. 6: Přídavky na dítě

Tabulka č. 7: Výše porodného vyjádřená násobkem životního minima dítěte

Tabulka č. 8: Vývoj úrovně minimální mzdy v ČR od roku 1993

Tabulka č. 9: Minimální mzdy dle délky týdenní pracovní doby

Tabulka č. 10: Nominální hrubá měsíční mzda (v Kč)

Tabulka č. 11: Průměrná hrubá měsíční mzda

Tabulka č. 12: Reálná kupní síla čisté mzdy

Tabulka č. 13: Reálná kupní síla čisté mzdy

Tabulka č. 14: Milníky TPCA

Tabulka č. 15: Technické parametry

Tabulka č. 16: Sazby pro výpočet čisté mzdy

Tabulka č. 17: Mzdové náklady

Tabulka č. 18: Čas potřebný na založení společnosti (2006)

Tabulka č. 19: Částky životního minima

Tabulka č. 20: Změna ve výši životního minima

Seznam grafů

Graf č. 1: Struktura odměn

Graf č. 2: Průměrná mzda na nejnižší dělnické pozici

1. Úvod

Globalizace světové ekonomiky je proces změny podmínek pro podnikání. V současné době dochází k liberalizaci podmínek rozvoje světového trhu a k vytváření větších celků, které mají velmi často mezinárodní charakter. Předmětem zájmu podniků třetího tisíciletí se stává zaměstnanec, který je zdrojem konkurenční síly a je největším bohatstvím, které podnik má. Pracovní síla přestává být nákladovou položkou a stává se aktivem. Do popředí se tedy dostává práce s lidmi, každý vedoucí pracovník by tedy měl ovládat základy personalistiky a práce s lidmi tvoří velkou část jeho pracovních povinností.

Roli člověka v podobě zaměstnance lze chápat jako nejméně spolehlivý faktor podnikání, neboť se dopouští chyb, zvyšuje požadavky na mzdu a v neposlední řadě své zaměstnání opouští, ale na druhé straně je zdrojem inovací všeho druhu. Z těchto důvodů je velmi důležité se na tento faktor, který bezprostředně ovlivňuje výši zisků, zaměřit a věnovat mu dostatečnou pozornost a péči, zajistit, aby se v zaměstnání cítil dobře a neměl potřebu změny. Školení, čas a finanční prostředky věnované do zaměstnanců, kteří práci opouští, se stávají náklady, které firmě nikdo nikdy nevrátí.

První část práce je věnována teorii způsobu odměňování pracovníků, zahrnuje tedy druhy odměn, faktory ovlivňující jejich výši a různé skupiny zaměstnanců, kteří nespádají do klasického systému odměňování. Kapitulu uzavírá popsání některých zaměstnaneckých výhod.

Čtvrtá kapitola popisuje ve zkratce systém řízení odměn a především srovnávací analýzu. Pátá kapitola obsahuje informace o mzdových úpravách. Následující část se zabývá především odpovědností při odměňování a významem komunikace se zaměstnanci. Sedmá kapitola obsahuje vymezení pojmu mzda a plat dle zákoníku práce.

Osmá kapitola se zabývá vlastní prací, tedy pohledem na cenu lidské práce jako na výši zdravotního a sociálního pojištění, podporu v nezaměstnanosti, sociální dávky nebo minimální mzdu. To vše si lze pod cenou lidské práce představit. Následující kapitola popisuje společnost TPCA, která by se pro řadu českých firmu mohla stát zdrojem inspirace. Desátá kapitola popisuje jednu libereckou společnost a její přístup k zaměstnancům. Kapitola číslo jedenáct obsahuje návrhy na zlepšení situace z pohledu státu a poslední část práce je věnována shrnutí dané problematiky a uvedení dalších úskalí, které sledovaná oblast obsahuje.

Cílem práce je zamyslet se nad tím, co všechno se skrývá pod pojmem „cena lidské práce“, pokusit se ji vyčíslit a najít způsoby, jak ji ocenit lépe a efektivněji.

2. Lidský kapitál

V důsledku rostoucí konkurenční soutěže na globálních trzích, musí firmy, které chtějí uspět, reagovat rychleji, chytřeji a pružněji na změny podmínek než jejich soupeři. Základním faktorem úspěchu se stává lidský kapitál, který také prochází transformací, mezi základní změny požadavků na zaměstnance patří: ¹⁾

- adaptabilita, flexibilita
- kreativní přístup, selfmanagement
- kratší doba použitelnosti získaných znalostí
- schopnost získat informace a pracovat s nimi
- celoživotní změny v kvalifikaci
- vyšší význam neformální autority
- schopnost vést a motivovat pracovníky
- schopnost týmové práce, kooperace
- kariéra- řetěz změn, pohyb na trhu práce
- schopnost práce v mezi kulturním prostředí.

Každý zaměstnanec by si to měl uvědomit a celý život na sobě pracovat.

3. Odměňování pracovníků

Odměňování je systém složený ze vzájemně propojených politik, procesů a praktických postupů, který slouží k určení úrovně mezd, platů, zaměstnaneckých výhod a jiných forem odměňování.

Cílem systému odměňování je zdůraznit, čeho si společnost cení a za co je ochotna zaplatit. Obecným cílem řízení odměňování je podporovat dosažení strategických o krátkodobých cílů organizace tím, že pomáhá zabezpečit kvalifikovanou, schopnou, oddanou a dobře motivovanou pracovní sílu, kterou organizace potřebuje.

¹⁾ Stýblo, J. personální řízení v malých a středních podnicích. 1. vyd. Praha: Management Press, 2003, str. 15

Cíle, kterých by měl systém odměn dosahovat, lze shrnout do několika bodů:

- sdělování hodnot, norem, představ organizace o výkonu
- podpora požadovaného chování
- podpora programů organizačních změn
- kvalita, péče o zákazníky, týmová práce, inovace, flexibilita, kvalifikace
- používání systému odměňování.

Z pohledu zaměstnanců by měl systém odměňování zahrnovat:

- začlenění zaměstnanec do týmu, který rozhoduje o podobě odměn
- slušné a spravedlivé zacházení se zaměstnanci
- transparentnost systému.

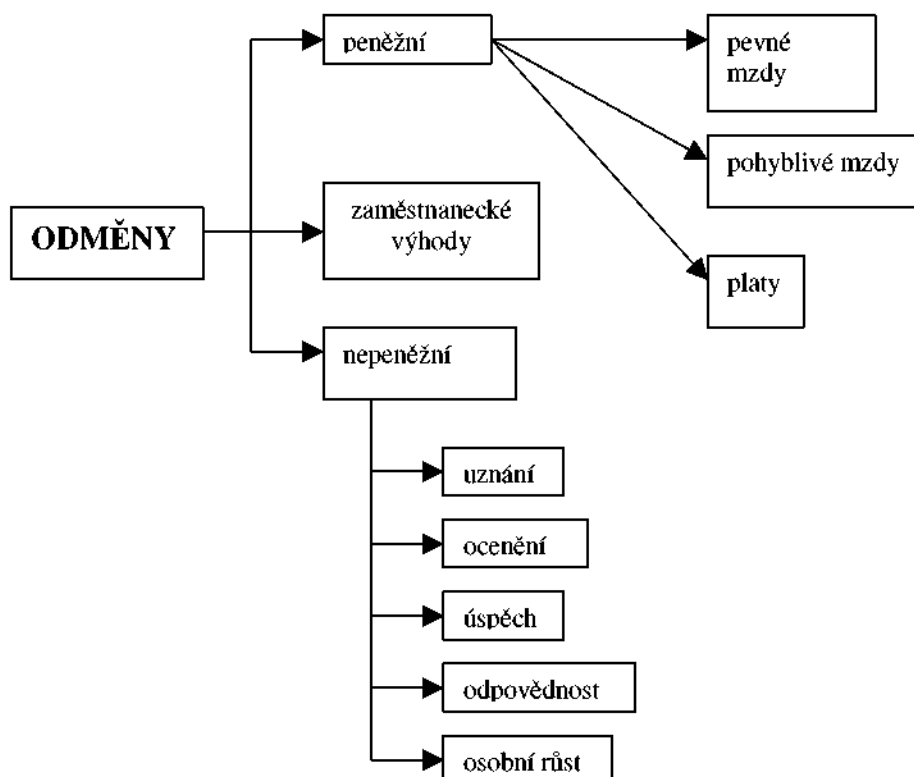
3.1. Struktura odměn

Mezi nejdůležitější prvky řízení odměňování patří:

- **základní peněžní odměny**- roční, měsíční, týdenní nebo hodinová sazba
- **dodatečné odměny** souvisejí s výkonem, dovednostmi, schopnostmi
- **celkové výdělky** definujeme jako základní peněžní odměny a všechny dodatečné odměny, které jsou vypláceny zaměstnancům
- **zaměstnanecké výhody** zahrnují penze nebo úhradu pojistného
- **celková odměna** je hodnotou všech odměn vyplacených v penězích a zaměstnaneckých výhod
- **nepeněžní odměny** se týkají potřeb lidí, stupně výsledků, uznání, odpovědnosti, vlivu a osobního růstu
- **úroveň mezd a platů**- sazby odměn za práci
- **mzdové a platové struktury**.

Následující graf zachycuje základní strukturu odměn.

Graf č. 1: Struktura odměn



zdroj: vlastní zpracování

Odměny peněžní a nepeněžní doplňují zaměstnanecké výhody.

3.2. Faktory určující úroveň mezd a platů

O úrovni platů a mezd rozhoduje řada faktorů:

1) obecné faktory

Mezi obecné faktory řadíme:

- *vnější hodnotu práce*- tržní sazba pro jednotlivé práce
- *vnitřní hodnotu práce*- hodnota práce na vnitropodnikovém trhu práce
- *hodnotu jedince*
- *přínos jednotlivce nebo týmu*- odměny související s výkonem

- *kolektivní vyjednávání*- jednání o mzdách a platech s odbory.

2) ekonomické faktory

- *trh práce*- potkávají se zde zaměstnavatelé a pracovníci
- *nabídka a poptávka*- dle teorie konkurence jsou mzdy ovlivňovány vlivy nabídky a poptávky; převyšuje-li nabídka pracovních sil poptávku, mzdy, platy se snižují a naopak.

3.3. Vývoj v oblasti řízení odměňování

Řízení odměň prošlo vývojem, který je znázorněn v následující tabulce, která obsahuje starý a nový přístup k systému odměňování a stručný popis nového přístupu.

Tabulka č. 1 : Vývoj řízení odměň

STARÝ PŘÍSTUP	NOVÝ PŘÍSTUP	CHARAKTERISTIKA NOVÉHO PŘÍSTUPU
Orientace na peněžní odměny	Orientace na celkové odměny	-cílem strategie odměňování by mělo být vytvoření integrovaného souboru procesů, které jsou vzájemně propojeny a mají vliv na celkovou efektivitu práce
Reagující mzdy a platy	Strategické mzdy a platy	-v prvé řadě je potřeba se zaměřit na chování jedince a organizace a z něho vycházet
Administrativně řízené mzdy, platy	Podnik, podnikání odrážející mzdy a platy	-odměňování se stalo součástí strategického podnikového procesu a není již izolovanou částí firmy
Byrokratické systémy mezd a platů	Flexibilní systémy mezd, platů	-tvorba širokých pásem a druhů prací, které lépe umožňují hodnotit dané výkony
Samostatné systémy mezd a platů	Integrace odměňování s procesy řízení lidských zdrojů	- systémy odměňování, hodnocení práce a pracovníků, řízení lidských zdrojů, jsou procesy, které spolu úzce souvisejí, a proto je nelze oddělovat
Hierarchické struktury (mnohastupňové)	Orientace na laterální/soustavný rozvoj	-dnes se klade důraz na horizontální rozvoj, lidé jsou více flexibilní a rozšiřují své role, nejde pouze o postup vzhůru jedním směrem
Odměňování podle výkonu	Odměňování podle přínosu	-lidé jsou odměňováni podle toho, co dělají, ale také podle toho jak to dělají
Priorita ve vnitřní spravedlnosti	Orientace na trh	- podnik musí být svým systémem odměn neustále konkurenceschopný
Vztahující se k vykonané práci	Vztahující se k lidem	-hodnotu přidávají lidé, ne práce a pracovní místo
Vnucená nejlepší praxe	Přizpůsobení	-strategie odměňování by měla

(univerzální postupy, jak dělat správné věci)	zásluhovosti/kultuře	odpovídat směru, kterým se společnost ubírá
Řízení personálním útvarem	Přenesení pravomocí na liniové manažery	-manažeri, kteří jsou nejbližší lidem jsou nejlépe informováni o vykonané práci
Mzdové žebříčky/ mnohostupňové struktury	Širokopásmové nebo druhým prací odpovídající struktury	-větší transparentnost a informovanost

zdroj: ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2.

strana 563

Z tabulky je patrné, že odměňování se stalo součástí strategického podnikového procesu a není již izolovanou částí firmy.

3.4. Celopodnikové systémy

Peněžní částky jsou pracovníkům vypláceny na základě výkonu celého podniku, pracovníci se podílejí na prosperitě podniku a roste tak jejich oddanost firmě. Odměna nesouvisí přímo s výkonem, nemůže tedy sloužit jako přímý motivátor.

Mezi tři hlavní typy celopodnikových systémů patří:

- systémy odměn za přírůstek produktivity neboli podíl na výnosu
- podíl na zisku
- odměňování závislé na zisku.

Celopodnikové systémy odměňování motivují zaměstnance k vyšším výkonům.

3.5. Zaměstnanecké akcie

Vlastnictví akcií má jednu z následujících podob:

- systém vlastnictví akcií pro všechny zaměstnance, který umožňuje vydávat zaměstnancům volné akci nebo partnerské akcie, jež si zaměstnanci se slevou kupují
- systémy opce akcií- podnik nabízí opci (umožňuje získat akcie k určitému konkrétnímu datu) na akcie vázané na spoření zaměstnanců.

Nejbezprostřednější dopad na motivaci pracovníků mají pobídkové systémy a systémy bonusů, neboť pobídka se vztahuje ke konkrétnímu cíli a odměna následuje výkon. Odměňování podle výkonu, provázené určitým časovým zpožděním za splněním výkonu, má střednědobý efekt a nemá přímý vliv na motivaci. Systémy založené na výkonu mají také střednědobý efekt a působí především na oddanost a stabilizaci pracovníků.

3.6. Odměňování zvláštních skupin

3.6.1. Ředitelé

Důvodem zvláštního a vysokého platu vrcholových pracovníků je značná celosvětová poptávka po jejich službách a snaha udržet si jejich loajalitu.

V roce 1998 vznikl tzv. Hamplův kodex, který doporučil následující zásady při odměňování vedoucích pracovníků:

- odměna by měla být jen tak vysoká, aby ředitel zůstal v podniku
- odměna by měla odrážet propojení výkonu podniku a jednotlivce
- odměňování vedoucích pracovníků by mělo být transparentní
- výroční zprávy by měly obsahovat informace o odměnách ředitelů.

Odměny ředitelů jsou složeny z:

- ***základního platu***- odvozen z tržních cen a platu generálního ředitele
- ***systému krátkodobých bonusů a pobídek***- podporuje věnování pozornosti bezprostřednímu zisku
- ***systému dlouhodobých bonusů a pobídek***, který je zaměřen na výkon během tří a více let
- ***systému nabídky a vlastnictví akcií***, který podporuje zainteresovanost ředitelů na dosahovaných výsledcích
- ***zaměstnaneckých výhod*** mohou dosáhnout výše až 20 % z celkového souboru odměn, nedůležitějším prvkem je penzijní systém
- ***smlouvy o pracovních podmínkách***- nejdůležitější otázkou je doba, na kterou je smlouva uzavřena.

Bonus je částka peněz, která se uděluje na základě výkonu jednotlivce nebo celého výkonu. Charakteristickými cíli systému bonusů pro členy exekutivy jsou:

- motivace, podpora výkonu
- odměna závislá na přínosu
- zaměření pozornosti ředitelů na faktory podílející se na úspěšnosti firmy
- podíl ředitelů na prosperitě podniku.

Většina bonusů pro ředitele je odvozována od výkonu podniku jako celku, neboť ředitelé jsou za výkony celého týmu zodpovědní. Mezi ukazatele patří velikost zisku před zdaněním, výdělků na jednu akcii, výtěžek z vynaloženého kapitálu a příjmy podniku.

3.6.2. Odměny expatriantů

Expatrianté jsou osoby žijící a pracující v zemi, která není jejich rodnou zemí. Odměňování může mít dvě podoby:

- 1) *dle domácích pravidel*- hodnota platu je stejná jako plat, který by expatriant dostával v mateřské zemi za stejnou funkci. Dále získávají ještě různé pobídkové prémie, dodatečné příplatky a dávky, označované jako vyrovnávací příplatek na životní náklady, přístup je označován jako stavebnicový nebo bilanční
- 2) *dle pravidel hostitelské země*- zaměstnanec získá z důvodu zachování rovnosti stejný plat a odměny jako domácí pracovníci, dále je vypláceno školné, příspěvek na ubytování a zdravotní pojištění.

3.6.3. Pracovníci prodeje

V případě pracovníků prodeje neexistuje žádná jednoduchá varianta odměňování, vše závisí na typu organizace a produktu. Hlavní složky odměny pracovníka prodeje jsou:

- **základní plat**
- **provize**, která slouží jako pobídka, odměna, prostředek uznání určitého výsledku, hlavními typy tohoto systému jsou:

- systémy přímé provize- procento z tržby
- systémy základního platu a provize
- systém bonusů- odměna závislá na dosažených cílech
- **bonus-** poskytován pokud je důraz kladen na pružnost odměn a pozornost je soustředěna na ziskovost, prodejní i neprodejní aktivity
- **další motivátory-** pobídky, ceny ze soutěží, nepeněžní odměny

3.7. Zaměstnanecké výhody, penze a příplatky

Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny, které jsou poskytovány k peněžním formám. Mezi **cíle** politiky zaměstnaneckých výhod patří:

- atraktivita odměn která udrží v podniku vysoce kvalitní pracovníky
- uspokojení osobní potřeby zaměstnanců
- posílení oddanosti
- poskytování daňově zvýhodněného způsobu odměn.

Tyto cíle nemají zaměstnance přímo motivovat a nemají přímý vliv na růst výkonu, jsou zaměřeny na tvorbu postoje pracovníka k podniku, na vytváření jeho oddanosti, angažovanosti a výkonnosti z dlouhodobého hlediska.

Zaměstnanecké výhody lze rozdělit následujícím způsobem:

- *penzijní systémy*
- *osobní jistoty-* nemocenské, zdravotní, úrazové nebo životní pojištění
- *finanční výpomoc-* půjčky nebo výpomoc při koupi domu
- *osobní potřeby-* dovolená, péče o děti, finanční poradenství, posilovny
- *podnikové automobily a pohonné hmoty*
- *jiné výhody, které zvyšují životní úroveň zaměstnanců* -stravování, příplatky na ošacení, úhrada telefonních výloh, kreditní karty
- *nehmotné výhody-* práce v organizaci, kde stojí za to pracovat.

„Kafeteria systém“ je pružný systém zaměstnaneckých výhod, umožňující volbu z nabízených výhod dle preferencí zaměstnanců.

3.8. Zaměstnanecké penzijní systémy

Důvody pro zavedení těchto systémů jsou následující:

- odměny jsou konkurenceschopné, což přitahuje kvalitní pracovníky
- organizace se zajímá o zájmy pracovníků
- podnik vystupuje v roli dobrého zaměstnavatele.

Zaměstnanecký penzijní systém zajišťuje zaměstnancům poskytování:

- penze, pokud je pracovník v důchodu
- příjmy pro rodiny pracovníků, kteří zemřeli
- odložené výhody pro pracovníky, kteří odešli.

Tyto systémy jsou spravovány svěřeneckými fondy, které jsou za penzijní fond odpovědné. Penzijní fond je tvořen příspěvky zaměstnavatele a pracovníků. Prostředky jsou investovány do cenných papírů a přinášejí další výnos. V podnicích se můžeme setkat se dvěma způsoby podnikových penzijních systémů:

- **schválené**- daňově zvýhodněny, z příspěvků se neplatí daně
- **neschválené**- poskytují výhody nad rámec schválených systémů a poskytují pouze úlevy na daních.

3.9. Příplatky a jiné dávky pracovníkům

Hlavní oblasti poskytování příplatků jsou:

- **lokální příplatky**- příplatky vyrovnávají náklady na bydlení
- **diety**- příspěvky na ubytování a stravování na služebních cestách
- **příplatky za práci přesčas**- především pro manuální pracovníky
- **příplatky za směnovou práci**- se liší podle uspořádání směn
- **příplatky za pohotovost**.

4. Řízení systému odměňování

Mzdové rozpočty slouží k rozmístění a využití lidských zdrojů, které jsou potřebné k dosažení vytyčených cílů. Rozpočty zahrnují i finance vynakládané na zaměstnanecké výhody a příspěvky na povinné pojištění.

Rozpočty mzdových úprav obsahují předpověď nákladů na celopodnikové úpravy mezd, ke kterým může dojít během roku. Velikost rozpočtu je ovlivněna několika faktory, mezi které lze zařadit:

- objem prostředků, které může dát firma k dispozici
- politika organizace
- příplatky zvyšující individuální mzdu.

Základní rozpočet je nutné sestavovat pro celý podnik, ale rozpočty pro jednotlivé oblasti by měly být upraveny tak, aby skutečnost odpovídala realitě. Systém odměňování je vlastně audit, který posuzuje efektivnost systému a na jeho fungování by měl neustále dohlížet personální útvar.

Srovnávací analýza slouží k měření poměru mezi skutečnými a předpokládanými mzdovými sazbami, vyjadřuje se v procentech a stupňovité mzdové struktuře. Výsledek slouží jako ukazatel pro zpomalení nebo zrychlení růstu přírůstků mezd. Srovnávací indexy se vypočítávají následovně:

$$\frac{\text{skutečná mzdová sazba}}{\text{střední nebo referenční bod v rozpětí}} \times 100 \quad (1)$$

Index 100 % znamená, že skutečná mzda a mzda předpokládaná na základě mzdové politiky jsou shodné. Ukazatele vyšší, nebo nižší než 100 %, označují situaci, kdy je mzda nad nebo pod cílovou sazbou mzdové politiky.

Tabulka č. 2: Příklad srovnávacího indexu

cílová sazba	10 000 Kč
průměrná mzda v dané třídě	9 000 Kč
index	90 %

zdroj: vlastní zpracování

Indexy vyjadřují rozdíly mezi mzdovou politikou a praxí.

5. Mzdové úpravy

Mzdové úpravy lze rozdělit na:

- **všeobecné**- plošné zvýšení mezd jako reakce na vývoj trhu, zvýšení životních nákladů nebo vyjednávání o mzdách s odbory
- **individuální**- zvýšení výkonu, dovedností, schopností jednotlivce, za mimořádné výsledky nebo trvale dobrý pracovní výkon.

Kontrola uplatňování mzdové politiky a mzdových nákladů bývá založena na:²

- srozumitelné mzdové struktury
- zvláštních pokynech a rozpočtech pro mzdové úpravy
- definovaných postupech pro zařazování prací a stanovení mzdových sazeb
- definovaných pravomocech manažerů ohledně zvyšování mezd
- personálním útvaru (monitoruje, informuje, plní úkoly)
- monitorování realizace mzdové politiky.

6. Postupy při odměňování

Postupy slouží k zabezpečení a monitorování mzdové politiky a zahrnují metody stanovení mzdy, zvýšení při povýšení a řešení anomálií.

6.1. Odpovědnost za odměňování

Trendem je, aby o individuálních mzdových úpravách rozhodovali linioví manažeři. Nevýhodou takového způsobu je nesoulad mezi rozhodnutími jednotlivých manažerů, protekcionářství, zaujatost nebo nelogické rozložení odměn.

² Armstrong, M. Personální management. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. str. 646

Linioví manažeři musí být dostatečně seznámeni se mzdovou politikou organizace, se zásadami mzdových úprav a se směrnici pro mzdové úpravy.

6.2. Komunikace s pracovníky

Systém odměňování je vyjádřením toho, čeho si podnik váží a co považuje za důležité. Systém odměňování sděluje:

- způsob hodnocení přínosu
- co za přínos zaplatí.

Pracovníci by měli být o politice odměňování informováni a individuálně seznámeni s dopadem na jednotlivé pracovníky. Zaměstnanci by měli znát a pochopit: ³

- *politiku odměňování*- stanovování mezd, poskytování výhod
- *mzdovou strukturu*- stupně a mzdová rozpětí
- *strukturu zaměstnaneckých výhod*- okruh výhod
- *metody zařazování prací do stupňů a jejich přerazování*
- *platový postup*- zvyšování mezd, přijímání mzdových rozhodnutí
- *systémy odměňování podle výkonu*- principy fungování systémů
- *odměňování podle dovedností a schopností*- jak systémy fungují
- *řízení pracovního výkonu*- role manažerů i zaměstnanců
- *vývoj a iniciativy v odměňování*- důvody pro změny
- *stupeň práce*- jeho stanovení a odpovídající mzdovou sazbu
- *mzdové příležitosti*- prostor pro růst mezd
- *řízení pracovního výkonu*- hodnocení, zlepšení výkonu
- *hodnota zaměstnaneckých výhod*
- *odvolání stížností* – postup v případě námitek.

³ Armstrong, M. Personální management. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. str. 650

7. Zákoník práce

Za vykonanou mzdu přísluší zaměstnanci: ⁴

- mzda- peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda)
- plat- peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým může být:
 - stát
 - územní samosprávný celek
 - státní fond
 - příspěvková organizace
 - školská právnická osoba
- odměna- peněžité plnění za vykonanou práci.

7.1. Mzda

Minimální mzda je nejnižší možná výše odměny za práci v pracovně právním vztahu, do minimální mzdy se nezapočítává:

- práce přesčas
- práce ve svátek
- noční práce
- práce ve ztížených pracovních podmínkách
- práce v sobotu a neděli.

Mezi příplatky ke mzdě patří:

- mzda za noční práci ve výši 10 % průměrného výdělku
- práce ve ztíženém pracovním prostředí- 10 %
- mzda za práci v sobotu a neděli- 10 %.

⁴ *Business center* [on line]. [cit. 5.2. 2007]. Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>>

Zaměstnavatel může také za souhlasu zaměstnance poskytnout naturální mzdu, minimální mzda však musí být vyplacena ve finančních prostředcích.

7.2. Plat

Zaměstnanci jsou zařazeni do platových tříd dle druhového vymezení práce, každé mzdové třídě odpovídá určitý mzdový tarif, do mzdových stupňů jsou zaměstnanci zařazeni podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě.

Platové tarify jsou složeny z 16 platových tříd, které mají 12 stupňů.

- platový tarif 16. platové třídě= minimálně 3,4 násobku platového tarifu 1. platové třídy
- platový tarif 12. platové třídy= nejméně 1,5 násobku platového tarifu 1. platové třídy

Rozdíly mezi jednotlivými platovými stupni a třídami jsou shodným procentuálním přírůstkem a platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.

Tabulka č. 3: Platové třídy ⁵

Platová třída	Platový tarif (měsíčně)
1	5400,-
2	5850,-
3	6350,-
4	6850,-
5	7450,-
6	8100,-
7	8750,-
8	9500,-
9	10300,-
10	11200,-
11	12150,-
12	13150,-
13	14300,-
14	15500,-
15	16800,-
16	18350,-

⁵ Business center [on line]. [cit. 5.2. 2007]. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

Vedoucí pracovníci získávají příplatek za vedení, který odpovídá stupni a náročnosti řídicí práce, tento příspěvek je ve výši:

- a) 5-30 % platového tarifu
- b) 15-40 % platového tarifu
- c) 20-50 % platového tarifu
- d) 30-60 % platového tarifu.

Mezi příplatky k platu patří:

- příplatek za noční směnu- 20 % průměrného hodinového výdělku
- příplatek za práci v sobotu, v neděli- 25 % výdělku
- práce přesčas- 25 % průměrného hodinového výdělku
- práce ve ztíženém pracovním prostředí- 5% sazby minimální mzdy
- příplatek za rozdělenou směnu- 30 % výdělku
- osobní příplatek- 50 - 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v dané třídě
- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah- dvojnásobek průměrného hodinového výdělku
- specializační příplatek pedagogického pracovníka- 1000-2000 Kč
- pracovní pohotovost- 10 % průměrného výdělku.

V den nástupu do práce získá zaměstnanec platový výměr, který obsahuje:

- platovou třídu
- platový stupeň
- výši platového tarifu
- termín a místo výplaty.

Zaměstnavatel sráží zaměstnanci:

- daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti
- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění
- zálohu na mzdu nebo plat
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady

- náhradu mzdy nebo platu za dovolenou, na kterou zaměstnanec ztratil právo.

8. Cena lidské práce

V ČR není příznivé klima pro malé a drobné podnikatele, odvody na zdravotním a sociálním pojištění, stejně jako daňové zatížení jsou spíše nemotivující a je skutečně lepší být dobře zaměstnán, než špatně podnikat.

Díky všem těmto aspektům se zaměstnanec stává luxusem, který si řada drobných podnikatelů nemůže dovolit, proto tuto situaci řeší výpomocí rodinných členů, nebo prací na černo, takový člověk jim pomůže v okamžiku, kdy je potřeba a zaměstnavatel mu může dát tolik peněz, kolik sám uzná za vhodné, s touto praxí jako budoucí ekonom samozřejmě nesouhlasím, ale chápu situaci některých zaměstnavatelů, v řadě případů tímto způsobem neřeší personální otázku pouze malí podnikatelé.

Lidský kapitál je něco, čeho by si měl každý podnik vážit, ale čím dál tím častěji se člověk setkává s tím, že to tak není, poslední příklad, o kterém jsem slyšela jsou zaměstnanci supermarketů, kteří jsou v podstatě málo kvalifikovanou pracovní silou a to, pro koho budou pracovat ovlivňuje výše částky na výplatní pásce, což není přesně to, co by mělo rozhodovat o tom, pro kterého zaměstnavatele budou lidé pracovat.

Co se tedy vše může skrývat za cenou lidské práce? Podle mého názoru toho je velké množství, od sociálních dávek vyplácených nezaměstnaným, přes životní minimum, minimální mzdu, plat až po odměny. Každý zaměstnanec by si měl uvědomit, co všechno do něj zaměstnavatel vkládá a měl by se pokusit mu to v tom nejlepším světle vrátit, investice, kterou do nás zaměstnavatelé vkládají, je to, co podniku pomůže v danou chvíli, ale nám zůstane na celý život, loajalita k zaměstnavateli a naopak zaměstnavatele k pracovníkům je něco, co v českých podmínkách výrazně chybí.

8.1. Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti

Pojistné je příjmem státního rozpočtu a je upraveno zákonem č. 589/1992 Sb., který nabyl platnosti dne 1.1.1993. Sociální pojištění slouží k zabezpečení pojištěnce po dobu, kdy nemá vlastní příjem.

Pojistné zahrnuje:

- pojistné na **nemocenské pojištění** (nemocenské dávky)
- pojistné na **důchodové pojištění** (starobní důchod)
- příspěvek na **státní politiku zaměstnanosti** (podpora v nezaměstnanosti, rekvalifikační kurzy).

Poplatníky pojistného jsou:

- *organizace* s více než 25 zaměstnanci
- *malé organizace*, které zaměstnávají alespoň 1 zaměstnance
- *zaměstnanci*, pokud jsou účastni nemocenského pojištění podle zákona č. 54/1956 Sb. v platném znění
- *osoby samostatně výdělečně činné* jsou povinny platit pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na nemocenské pojištění mohou OSVČ platit dobrovolně.

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období. Vyměřovacím základem je:

- u zaměstnance úhrn všech příjmů vyjma náhrad škod, odstupného, odchodného, odbytného, věrnostních přídavků horníků, atd.
- zaměstnance v pracovním vztahu uzavřeném podle cizího práva úhrn příjmů zúčtovaných mu organizací
- u organizace a malé organizace částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jejích zaměstnanců

- u OSVČ částka ve výši 50 % příjmu ze samostatné výdělečné činnosti a to po odpočtu výdajů vynaložených na jeho dosažení, zajištění a udržení
- u osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění částka, kterou si určí.

Tabulka č. 4: Sazby pojistného z vyměřovacího základu

	organizace	zaměstnanci	OSVČ	dobrovolní plátcí
nemocenské pojištění	3,3 %	1,1 %	-	-
důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %	28 %	28 %
státní politika zaměstnanosti	1,2 %	0,4 %	1,6 %	-
<i>celkem</i>	26 %	8 %	29,6 %	28 %

zdroj: vlastní zpracování

8.2. Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je placeno za každého občana České republiky a vzniká tak nárok na bezplatnou základní zdravotní péči, plně jsou hrazeny nezbytné lékařské úkony, léky a zdravotnický materiál, na ostatní si pojištěnec připlácí nebo hradí plnou výši částky.

Zdravotní pojištění platí:

- zaměstnanci
- osoby samostatně výdělečně činné
- stát za děti, studenty, registrované nezaměstnané a důchodce.

Výše pojistného zdravotního pojištění dosahuje 13,5 % z vyměřovacího základu. Pro zaměstnance je vyměřovacím základem hrubá mzda, z níž zaměstnavatel strhává 4,5 % a dalších 9 % připlácí jako vedlejší náklad práce k hrubé mzdě.

Zdravotní pojištění se platí soukromým zdravotním pojišťovnám, kterých v současné době působí na našem území devět.

8.3. Podpora v nezaměstnanosti

Cenu lidské práce lze také chápat jako částku, která je vyplácena v době nezaměstnanosti nebo jako částky, které získávají občané v rámci benevolentního a štědrého sociálního systému.

Státní podpora v nezaměstnanosti je finanční výpomocí pro ty, kdo práci nemají, ale zároveň ji aktivně hledají nebo se účastní rekvalifikačních kursů. Podmínkou je registrace na úřadu práce v místě trvalého bydliště. Podporu lze získat pouze tehdy, pokud uchazeč za poslední tři roky odpracoval 12 měsíců a požádal místně příslušný úřad práce o podporu v nezaměstnanosti.

Za dobu zaměstnání se považuje:

- příprava občana se změněnou pracovní schopností pro pracovní uplatnění
- soustavná příprava na budoucí povolání (započítat lze maximálně 6 měsíců)
- péče o dítě do věku 3 let nebo dlouhodobě těžce postižené dítě do 18 let
- péče o blízkou bezmocnou osobu nebo blízkou částečně bezmocnou osobu starší 80 let
- doba pobírání invalidního důchodu
- výkon dlouhodobé dobrovolnické služby v rozsahu překračujícím v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu.

Podpora je vyplácena dle věku po následující dobu:

- do 50 let věku 6 měsíců,
- do 55 let věku 9 měsíců
- nad 55 let věku 12 měsíců.

Výše podpory v nezaměstnanosti je stanovena na základě průměrného měsíčního čistého příjmu v posledním zaměstnání a to ve výši:

- 50 % příjmu po dobu prvních 3 měsíců
- 45 % příjmu po zbývajících dobu
- 60 % příjmu po dobu rekvalifikace.

Pokud předchozí příjem nelze zjistit, vychází se z částky životního minima pro občana staršího 26 let. Podpora je však vyplácena maximálně do 2,5 násobku (v případě rekvalifikace 2,8 násobku) životního minima.

Životní minimum má od 1. ledna 2007 jednu část, která nahradila předchozí dvě. Celková výše životního minima domácnosti se spočítá jako součet životních minim jednotlivých členů.

Tabulka č. 5: Životní minimum od 1.1.2007

	Životní minimum člena domácnosti
Jednotlivec	3 126 Kč
První dospělá osoba v domácnosti	2 880 Kč
Každá další dospělá osoba	2 600 Kč
Nezaopatřené dítě	
do 6 let	1 600 Kč
6 až 15 let	1 960 Kč
15 až 26 let	2 250 Kč

zdroj: www.mpsv.cz

Podpora není vyplácena, pokud uchazeč:

- splňuje nárok na starobní důchod
- pobírá dávky nemocenského pojištění
- nastoupil vazbu nebo výkon trestu

Jako příklad jsem si zvolila svého otce, který právě přišel o práci, je mu 53 let, pro trh práce je tedy v řadě případů již nezajímavý, neboť je to člověk, který má vlastní pracovní návyky a nerad se učí novým věcem. Jeho plat dosahoval výše 16 500 Kč. Vzhledem k výše uvedeným údajům můžeme říci, že bude po dobu 9 měsíců pobírat podporu v nezaměstnanosti, první tři měsíce dostane 50 % mzdy (8 250,-) a po dobu

6 měsíců bude pobírat (7 425,-), samozřejmě za něj ještě stát zaplatí zdravotní a sociální pojištění. Po uplynutí 9 měsíců nedostává takový občan od státu žádnou podporu, to bych za problém nepovažovala, neboť práce se najít za tři čtvrtě roku jistě dá, ale problematické vidím uplatnění osob starších padesáti let a dále možnost získat řadu sociálních dávek, jejichž výše může dosáhnout sumy, která se pro občany stává nemotivující k nástupu do dalšího zaměstnání.

8.4. Dávky státní sociální podpory

O českém sociálním systému se říká, že je velmi štědrý a nastavený tak, aby lidé neměli potřebu nastupovat do práce. Následující řádky obsahují dávky podpory, které je možné v ČR získat:

➤ Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi, je poskytován v případě, že rodina nedosahuje příjmu čtyřnásobku životního minima.

Tabulka č. 6: Přídavky na dítě

Nezaopatřené dítě má nárok na přídavek:	Výše přídavku vyjádřená násobkem částky životního minima dítěte	Příjem rodiny vyjádřený násobkem částky životního minima
<i>ve zvýšené míře</i>	0,36	do 1,5
<i>v základní míře</i>	0,31	nad 1,5 do 2,4
<i>ve snížené míře</i>	0,16	nad 2,4 do 4,0

zdroj: www.mpsv.cz

➤ Rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek vzniká, pokud rodič celý měsíc osobně a celodenně pečuje o dítě do čtyř let popřípadě o dítě dlouhodobě zdravotně postižené (do 7 let). Dítě

do tří let nesmí navštěvovat jesle déle než 5 dní v měsíci, od tří let může být v mateřské škole 4 hodiny denně. Rodičovský příspěvek je od 1. ledna 2007 7582 Kč měsíčně.

➤ Sociální příplatek

Sociální dávka slouží ke krytí nákladů spojených se zabezpečováním potřeb rodiny, nárok vzniká na základě příjmů rodiny, které po době tří měsíců byly nižší než 2,20 násobek životního minima.

➤ Příspěvek na bydlení

Nárok na příspěvek na bydlení připadá vlastníkovvi či nájemci bytu, který je přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem.

➤ Příspěvek na školní pomůcky

Tento příspěvek je jednorázovou dávkou a jeho výše činí 1000 Kč.

➤ Porodné

Touto dávkou se matce jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte.

Tabulka č. 7: Výše porodného vyjádřená násobkem životního minima dítěte

Počet dětí	1.1.2006-31.3.2006.	1.4. -31.12. 2006	od 1.1. 2007
<i>jedno dítě</i>	1 x 5,0	1 x 10,0	1 x 11,1
<i>dvojčata</i>	2 x 6,0	2 x 15,0	2 x 16,6
<i>trojčata</i>	3 x 10,0	3 x 15,0	3 x 16,6
<i>čtyřčata</i>	4 x 10,0	4 x 15,0	4 x 16,6

zdroj: vlastní zpracování

➤ Pohřebné

Nárok na pohřebné má osoba, která pohřeb vypravila a výše dávky je stanovena pevnou částkou 5000 Kč.

➤ **Dávky pěstounské péče**

Těmito dávkami se přispívá na potřeby spojené s péčí o dítě, o které se rodiče nemohou nebo nechtějí starat a které je svěřené do pěstounské péče.

➤ **Příspěvek na úhradu potřeb dítěte**

Nárok na dávku má dítě svěřené do pěstounské péče, její výše dosahuje 2,3 násobku životního minima dítěte, v případě zdravotního postižení se příspěvek zvyšuje.

➤ **Odměna pěstouna**

Tato odměna je projevem určitého společenského uznání osoby pečující o cizí dítě v pěstounské péči. Výše odměny činí od 1. ledna 2007 součin částky životního minima jednotlivce a koeficientu 1,0 za každé svěřené dítě. Pečuje-li pěstoun alespoň o 3 svěřené děti nebo o jedno svěřené dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě vyžadující mimořádnou péči, činí koeficient 5,5, přičemž za každé další svěřené dítě se odměna zvyšuje.

➤ **Příspěvek při převzetí dítěte**

Výše příspěvku je 4,45 násobku částky životního minima dítěte. Jeho účelem je přispět na nákup potřebných věcí pro dítě přicházejícího do náhradní rodinné péče.

➤ **Příspěvek na zakoupení motorového vozidla**

Náleží pěstounovi, který má v pěstounské péči nejméně čtyři děti. Podmínkou nároku dále je, že vozidlo nesmí pěstoun používat pro výdělečnou činnost. Příspěvek je poskytován ve výši 70 % pořizovací ceny vozidla, resp. ceny opravy vozidla, nejvýše však 100 000 Kč.

8.5. Minimální mzda

Minimální mzdu lze také chápat jako ocenění lidské práce sice na minimální úrovni, ale aspoň je definováno na nějaké přiměřené úrovni. Minimální mzda je stanovena téměř ve všech evropských zemích a jejím úkolem je především ochrana zaměstnanců, kteří takto získávají jistotu, že jejich mzda neklesne pod minimální částku nařízenou vládou. Její úroveň stoupá pravidelně každý rok vzhledem k narůstajícím nákladům především na nekvalifikovanou pracovní sílu.

Minimální mzda je minimální vyměřovací základ pro zaměstnance i pro osoby bez zdanitelných příjmů, pro OSVČ je minimální vyměřovací základ od 1.1.2007 10 069,50 Kč. Nařízením vlády č. 567/2006 Sb. byla s platností od 1. ledna roku 2007 zvýšena minimální mzda ze 7 955 Kč na **8 000 Kč**.

Tabulka č. 8: Vývoj úrovně minimální mzdy v ČR od roku 1993

Období	Minimální mzda	Minimální pojistné
1.1.1993 – 31.12.1995	2 200 Kč	297 Kč
1.1.1996 – 31.12.1997	2 500 Kč	338 Kč
1.1.1998 – 31.12.1998	2 650 Kč	358 Kč
1.1.1999 – 30.6.1999	3 250 Kč	439 Kč
1.7.1999 – 31.12.1999	3 600 Kč	486 Kč
1.1.2000 – 30.6.2000	4 000 Kč	540 Kč
1.7.2000 – 31.12.2000	4 500 Kč	608 Kč
1.1.2001 – 31.12.2001	5 000 Kč	675 Kč
1.1.2002 – 31.12.2002	5 700 Kč	770 Kč
1.1.2003 – 31.12.2003	6 200 Kč	837 Kč
1.1.2004 – 31.12.2004	6 700 Kč	905 Kč
1.1.2005 – 31.12.2005	7 185 Kč	970 Kč
1.1.2006 – 30. 6.2006	7 570 Kč	1 022 Kč
1.7.2006 – 31.12.2006	7 955 Kč	1 074 Kč
1.1.2007	8 000 Kč	1 080 Kč

zdroj: www.vzp.cz

Výše minimální mzdy činí:

1. **8000 Kč** za měsíc pro zaměstnance odměňovaného měsíční mzdou
2. **90 % (tj. 7 200 Kč, resp. 43,30 Kč/hod.)** základní sazby minimální mzdy, jde-li o první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru,
3. **80 % (tj. 6 400 Kč)** základní sazby měsíční minimální mzdy, jde-li o mladistvého zaměstnance,
4. **75 % (tj. 6 000 Kč, resp. 36,10 Kč/hod.)** základní sazby minimální mzdy u zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
5. **50 % (tj. 4 000 Kč, resp. 24,10 Kč/hod.)** základní sazby minimální mzdy u poživitele plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod.

Týdenní pracovní doba osob pracujících v podzemí a zaměstnanců pracujících v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu nesmí překročit 37,5 hodiny. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem nesmí překročit 38,75 hodiny týdně. U zaměstnanců mladších 18 let je stanovena týdenní pracovní doba maximálně 30 hodin.

Tabulka č. 9: Minimální mzdy dle délky týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba	Minimální mzda (Kč/hodinu)				
	100 %	90 %	80 %	75 %	50 %
40 hodin	48,10	43,30	-	36,10	24,10
38,75 hodin	49,70	44,70	-	37,30	24,90
37,5 hodin	51,30	46,20	-	38,50	25,70
30 hodin	64,10	57,70	51,30	48,10	32,10

zdroj: vlastní zpracování

Do mzdy a platu se zahrnují všechny jejich složky, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.

8.5.1. Vyhlídky minimální mzdy do budoucna

Poslední navýšení minimální mzdy (45 Kč), bylo nejnižší v její historii, jedná se zřejmě o předzvěst do budoucna, neboť se dá přepokládat, že minimální mzda bude klesat, snižovat se, nebo ji čeká zrušení. Výše mzdy a další pracovní podmínky by následně zůstaly na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Zrušení minimální mzdy lze považovat za jeden z prioritních nástrojů zlepšení podnikatelského prostředí a omezení zásahů státu do svobodného trhu.

Problémem minimální mzdy je, že nevychází z reálných ekonomických a výkonnostních ukazatelů jednotlivých zaměstnavatelů, ale z direktiv státu. Ekonomická realita vychází ze mzdy, jako z odměny za kvalifikaci, výkonnost, pracovní morálku a nasazení.

Zvyšující se minimální mzda může poškodit ekonomiku i zaměstnance, které by měla hlavně chránit. Málo kvalifikované profese s nízkou mzdou se stávají pro zaměstnavatele dražšími a firmy ztrácí možnost ovlivnit pracovní morálku a výkonnost zaměstnanců. Zaměstnavatel nemá možnost odměnu snížit a špatného zaměstnance je nucen dotovat. Na druhou stranu vysoká minimální mzda může motivovat nezaměstnané k hledání práce. Hlavní konkurenční výhodou by se tak měla stát především flexibilita, invence a kvalifikace pracovní síly nikoli extrémně nízké mzdové náklady jako dosud.

Tabulka č. 10: Nominální hrubá měsíční mzda (v Kč)⁶

Vzdělání	Rok 2000	Rok 2008
Základní	9 038	16 700
Vyučení	11 197	21 750
Středoškolské	14 164	26 300
Vysokoškolské	22 258	43 750

⁶ *Sociální a ekonomické souvislosti integrace ČR do EU, Kolektiv autorů podle zadání Rady vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, květen 2002, str. 257*

Tabulka č. 11: Průměrná hrubá měsíční mzda⁷

Rok	Kč	Meziroční nárůst v %
2000	13 490	6,6
2001	14 650	8,6
2002	15 646	6,8
2003	16 648	6,4
2004	17 996	8,1
2005	19 580	8,8
2006	21 342	9,0
2007	23 263	8,8
2008	25 310	8,8

Důležitější je ale především vzestup reálné síly mezd. Ve srovnání s devadesátými lety by měl být zhruba 2,5 až 3x intenzivnější. Celkový vzestup průměrné reálné mzdy v rozmezí let 2000 – 2008 by měl atakovat hranici 30 %.

Tabulka č. 12: Reálná kupní síla čisté mzdy⁸

Rok	Index 2000 = 1,000	Meziroční nárůst v procentech
2000	1,000	-
2001	1,039	3,9
2002	1,068	2,8
2003	1,097	2,7
2004	1,142	4,1
2005	1,167	2,2
2006	1,204	3,2
2007	1,243	3,2
2008	1,297	4,4

⁷ *Pramen: Sociální a ekonomické souvislosti integrace ČR do EU, Kolektiv autorů podle zadání Rady vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, květen 2002, str. 253*

⁸ *Sociální a ekonomické souvislosti integrace ČR do EU, Kolektiv autorů podle zadání Rady vlády ČR pro sociální a ekonomickou strategii, květen 2002, str. 253*

Předcházející tabulky byly pouze prognózami a realita může být úplně jiná, jediným východiskem pro dosažení úrovně vyspělých evropských zemí je skutečně hluboká modernizace české ekonomiky. České firmy se budou muset zaměřit na kvalitu, trvalou inovaci svého výrobku či služby, komplexnost nebo adaptabilitu své nabídky, propracovaným image a zákaznickým servisem. Jedině pak budou moci svým zaměstnancům vyplácet mzdy, které jim umožní srovnatelnou životní úroveň s jejich sousedy ve státech Evropské unie.

8.5.2. Skutečné náklady na zaměstnance s minimální mzdou

Náklady na zaměstnance s minimální mzdou nedosahují výše 8 000 Kč. Zaměstnavatel hradí za zaměstnance sociální a zdravotní pojištění ve výši 35 % a náklady na zaměstnance s minimální mzdou se tak zvýší na 10 800 Kč. Tuto částku musí zaměstnavatel platit i zaměstnanci, který si na ni nevydělá.

8.5.3. Minimální mzda v EU

Pracovat za minimální mzdu je mnohem lepší než být odkázán na podporu státu. Institut minimální mzdy má v Evropské unii své odpůrce i věrné stoupence. Pro někoho je minimální mzda brzdou podnikání, která deformuje trh práce, pracovní síla je kvůli ní příliš drahá, neumožňuje rozvoj kratších pracovních úvazků a práce pro více zaměstnavatelů je mnohem komplikovanější. Naopak stoupenci minimální mzdy vyzdvihují její sociální funkci a zlepšování pracovního postavení a jistot zaměstnanců, kdy podstatný rozdíl mezi výší minimální mzdy a sociálními dávkami je důležitým motivačním prvkem při snižování nezaměstnanosti.

Nejvyšších úrovní minimální mzdy je v zemích Evropské unie dosahováno v:

- | | |
|---------------|-----------|
| ➤ Lucembursku | 1466 EURO |
| ➤ Belgie | 1317 EURO |
| ➤ Nizozemí | 1265 EURO |

- na Kypru 603 EURO.

Nejnižší minimální mzda v Evropě je v:

- Rusku 720 rublů tj. asi 20 EURO
- Moldavsku 440 lei tj. asi 23 EURO
- na Ukrajině 262 hřiven tj. asi 33 EURO.

V šesti členských zemích Evropské unie není dokonce minimální mzda zavedena:

- Dánsko
- Finsko
- Švédsko
- Rakousko
- Německo
- Itálie.

V uvedených zemích nemá minimální mzda tradici a země vykazují podprůměrnou míru nezaměstnanosti.

Stanovená minimální mzda je nesmírně důležitá z toho důvodu, že se od ní odvíjejí dávky životní podpory, takže zvýší-li se minimální mzda, vzrostou i sociální dávky. Důležitým aspektem je, aby rozdíl mezi minimální mzdou sociálními dávkami byl co největší, aby člověk chodící do práce byl zvýhodněn oproti nezaměstnanému. Jelikož negativním důsledkem růstu minimální mzdy je rostoucí nezaměstnanost, začíná v západoevropských zemích docházet ke snižování státních sociálních dávek.

Tabulka č. 13: Měsíční minimální mzda (2005)

Stát	Minimální měsíční mzda v národní měně	Kurz k euro	Minimální měsíční mzda (v EURO)
Lucembursko	1466 euro	x	1466 euro
Belgie	1317 euro	x	1317 euro
Nizozemí	1265 euro	x	1265 euro
Velká Británie	840,67 pounds sterling	0,685	1226 euro
Irsko	1213 euro	x	1213 euro
Francie	1154 euro	x	1154 euro
Kypr	350 cyprus pounds	0,58	603 euro
Malta	241,6 lira	0,43	562 euro
Řecko	560 euro	x	560 euro
Španělsko	513 euro	x	513 euro
Slovinsko	117 500 tolars	233,85	502 euro
Portugalsko	375 euro	x	375 euro
Česko	7 185 korun	30,0	240 euro
Maďarsko	57 000 forints	253,62	225 euro
Polsko	849 zloty	4,40	193 euro
Estonsko	2690 kroons	15,65	172 euro
Slovensko	6 500 korun	41,49	157 euro
Litva	500 lita	3,45	145 euro
Lotyšsko	80 lats	0,64	125 euro

Zdroj: Hans Boeckler Stiftung Institut, Europaischer Tarifbericht des WSI 2003/2004, WSI – Mitteilungen 07/2004 and The Federation of European Employers

8.5.4. USA

Americký senát dne 12.4. 2007 schválil zvýšení minimální mzdy o 40 % a to téměř po deseti letech. Podle návrhu by měly minimální platy vzrůst z 5,15 dolarů (114 Kč) na hodinu k 7,25 dolarům. Odhady říkají, že se to týká až deseti milionů Američanů. Aby ale stát kompenzoval podnikatelům náklady, které je s tímto razantním zvýšením čekají, chystá pro ně zároveň snížení daní.

Během prosince 2006 bylo v USA vytvořeno 167 000 nových pracovních míst a na konci roku dosahovala míra nezaměstnanosti 4,5 %. Z tohoto důvodu považují USA za stát, od kterého je možné se řadu věcí přiučit.

8.6. Čistá mzda

Výpočet čisté mzdy vychází ze mzdy hrubé a to odečtem zdravotního (4,5%) a sociálního pojištění (8%), tím je získají základ daně. Tento základ daně se zaokrouhluje na stovky nahoru. Zálohy ze zdanitelné mzdy se spočítá pomocí následujících tabulek.

Tabulka č. 16: Sazby pro výpočet čisté mzdy

<i>Zálohy ze zdanitelné mzdy</i>	
základ daně	zálohy
od 0 do 10 100 Kč	12% základu daně
od 10 100 do 18 200 Kč	1 212 Kč + 19% základu daně nad 10 100 Kč
od 18 200 do 27 600 Kč	2 751 Kč + 25% základu daně nad 18 200 Kč
od 27 600 Kč a více	5 101 Kč + 32% základu daně nad 27 600 Kč
<i>Slevy na dani</i>	
na jedno dítě	500,-
na jedno dítě s průkazem ZTP/P	1 000,-
na poplatníka	600,-
příjemce částečného invalidního důchodu	125,-
příjemce plného invalidního důchodu	250,-
držitele průkazu ZTP/P	800,-
studenta	200,-

zdroj: vlastní zpracování

Pokud je záloha minusová, jedná se o daňový bonus, který ale může být maximálně 2500 Kč. Pro výpočet čisté mzdy tedy odečteme od základu daně před zaokrouhlením zálohu ze zdanitelné mzdy po odečtených slevách.

9. Toyota Peugeot Citroën Automobile - TPCA

Jako příklad zaměstnavatele, který si svých zaměstnanců váží a pečuje o ně jsem si zvolila automobilku TPCA, která v sobě nese rysy japonského přístupu k firmě, jež se velmi liší od západoevropského pojetí podnikání.

Toyota Peugeot Citroën Automobile (TPCA) vznikla jako joint-venture firem Toyota Motor Corporation a PSA Peugeot Citroën. Spojení těchto průmyslových gigantů umožňuje využívání nejmodernějších a nejefektivnějších technologií automobilového průmyslu.

9.1. Počátky podnikání

V roce 2004 byla v Kolíně na zelené louce postavena automobilka TPCA, která zaměstnává tři tisíce osob, což dalece přesahuje kapacitu regionu. Společnost se tak rozhodla vystavět 850 nových bytů, na které dostalo město státní dotaci 335,5 milionu korun a dalších 411,5 milionu získá prostřednictvím úvěru.

Výstavba automobilky TPCA je největší investicí na zelené louce v ČR a celkové náklady na výstavbu dosáhly 5 miliard korun, kapacita automobilky je 300 000 aut ročně a díky třem tisícům zaměstnancům se stala jedním z největších zaměstnavatelů v zemi.

9.2. Základní údaje o firmě⁹

- investice do automobilky činila přes 650 miliónů eur
- obrat v roce 2005 činil 600 milionů Eur, v roce 2006 dosáhl hodnoty 1 800 milionů Eur
- 99 % výroby je určeno pro export
- 80 % objemu dílů pochází z ČR
- celkový počet zaměstnanců je 3 500
- průměrný věk zaměstnanců činí 27 let a 18 % všech zaměstnanců jsou ženy
- automobilka zaujímá plochu 124 ha
- výroba ročně čítá 300 000 vozů, to znamená 1 050 vozů denně

⁹ Toyota Peugeot Citroën Automobile [on line]. [cit. 28.3.2007]. Dostupné z: <<http://www.tpcz.cz/cz/o-nas>>

- jednu třetinu výroby tvoří vůz Toyota Aygo, druhou třetinu Peugeot 107 a poslední třetinu Citroën C1
- výroba v automobilce začala dne 28. února 2005
- pracovní systém se skládá z 3 pracovních týmů, které pracují ve dvou směnách

Mezi základní důvody výstavby automobilky v ČR lze počítat:

- strategická poloha uprostřed Evropy
- blízkost důležitých trhů
- rozvinuté odvětví výroby automobilových dílů
- napojení na hlavní dopravní tepny
- průmyslová tradice
- proinvestiční vládní politika.

9.3. Milníky TPCA

Následující kapitola pouze ve stručnosti shrnuje nejdůležitější okamžiky vzniku společnosti.

Tabulka č. 14: Milníky TPCA

Datum	Událost
2000	zrození nápadu na společnou spolupráci
12.červenec 2001	smlouva o spolupráci (Brusel)
prosinec 20001	výběr Kolína pro výstavbu závodu
8. leden 2002	podpis smlouvy o společném podniku
10. duben 2002	základní kámen v Kolíně- Ovčárech
září 2002	stavební práce na společném závodě
listopad 2004	integrované povolení IPPC
prosinec 2004	povolení ke zkušebnímu provozu
leden 2005	směnný provoz
28. únor 2005	komerční výroba
únor/březen 2005	představení vozů na ženevském autosalonu
31. května 2005	slavnostní otevření závodu TPCA

27. červen 2005	dvousměnný provoz
2. listopad 2005	trojsměnný provoz
19. prosinec 2005	100 000 vůz
28. únor 2006	první Kolektivní smlouva
duben 2007	nová kolektivní smlouva

zdroj: vlastní zpracování

V letošním roce mzdy vzrostou o 7,5 %, další zvyšování e plánováno na duben 2008.

9.4. Výrobní proces

Výroba automobilů dle přání a požadavků zákazníků je skutečným uměním, v TPCA je za ni zodpovědná Toyota, jejíž výrobní systém Toyota Production System- TPS je v automobilovém průmyslu pojmem a zárukou efektivní výroby. Prioritou společnosti je kvalita, bezpečnost a naprostý respekt k ochraně životního prostředí.

Výroba probíhá ve třech provozech, kterými jsou:

Lisovna

V lisovně se formují velké karosářské díly jako bočnice, střechy, dveře a části podlahy, začíná zde tedy život každého vozu, menší karosářské díly dodávají firmě TPCA externí dodavatelé. Během jednoho dne se v lisovně spotřebuje 180 tun ocelového plechu, které jsou dodávány ve svitcích o různých tloušťkách, šířkách a povrchovou úpravou.

Lisovna zabírá plochu 19 600 m² a pracuje v ní na tři směny 153 zaměstnanců, kteří obsluhují 121 lisovacích nástrojů na kterých vyrábějí 51 lisovaných dílů.

Svařovna

Výrobní proces ve svařovně začíná výrobou menších karosářských celků. Kompletaci velkých celků a karoserií zajišťují plně automatizované linky, během svařovacího procesu je provedeno 2 220 svárů metodami bodového a obloukového svařování. Na každém voze je pak celkem 3 300 svárů.

Svařovna se rozkládá na ploše 19 700 m², zaměstnává na tři směny 704 zaměstnanců, které doplňuje přibližně ještě 200 robotů.

Lakovna

Perfektní lak je vizitkou každého vozu, jelikož největším nepřítelem laku je prach a nečistoty vstupuje se do lakovny pouze v antistatické ochranné kombinéze.

Lakovna zabírá 18 000 m², při započtení všech podlaží 32 000 m² a zaměstnává 419 zaměstnanců na tři směny.

Finální montáž a kontrola kvality

Finální montáž se skládá ze čtyř hlavních výrobních úseků: TRIM (montáž kabeláže, přístrojové desky, topení a řídicí jednotky), CHASSIS (montáž motoru, převodovky a podvozku), FINAL 1 a FINAL 2 (montáž ostatních dílů, jako jsou například nárazníky, sedačky, skla, kola a další).

Každý vyrobený vůz prochází výstupní kontrolou kvality funkčnosti, technických a výkonových parametrů, vzhledu a montáže. Vůz je odeslán k zákazníkovi jedině pokud bez problémů prošel sérií přísných zkoušek a testů. Na ploše 35 100 m² kompletuje a kontroluje vozy celkem 1250 zaměstnanců v třísměnném provozu.

9.5. Výrobní systém Toyota

Výrobní systém Toyota je nejefektivnější výrobní systém na světě, kloubí v sobě důmyslnou organizaci práce, vysokou efektivitu a nekompromisní kvalitu, jeho cílem je vyrobit produkt nejvyšší kvality za co nejnižší cenu. Základem TPS je princip nikdy nekončícího zlepšování standardů tzv. **Kaizen**. Kaizen znamená neustálé zlepšování, znamená nebýt spokojený se stávajícím způsobem řešení, ale nepřetržitě zkoumat, jak by jej šlo ještě zkvalitnit a zefektivnit. Ve výsledku je Kaizen neustálým zvyšováním standardů výroby.

Toyota zároveň vyvinula koncept **JIDOKA**, což znamená navrhování zařízení a procesů tak, aby se zastavily v okamžiku výskytu problému, závada je totiž nejhorším způsobem plýtvání, neboť energie na její opravu nepřináší žádnou přidanou hodnotu, proto má být nedostatek kvality řešen v místě vzniku.

Just-in-time je zásobovací koncept pocházející z dílen Toyota, který je zaměřen na minimalizaci skladových zásob. Koncept je založen na myšlence řízení výrobního procesu přirozenými zákony nabídky a poptávky, což v praxi znamená, že díly jsou do výroby předávány přesně v okamžiku, kdy je proces požaduje.

Pro automobilku je nezbytně důležitá vizualizace, která umožňuje, aby každý pracovník měl stejné informace, neboť jen tak mohou všichni pracovat jako jeden tým.

9.6. Kvalita

Každý díl, který je do automobilky přivezen je podroben vstupní kontrole, stejně jako každý vůz, který musí projít kontrolou výstupní. Systém jidoka dělá z každého zaměstnance zároveň kontrolora, každý může zastavit výrobní linku a odstranit závadu.

Vozy z TPCA jsou malými vozy a jsou maximálně přizpůsobeny používání v městském provozu, proto je pro ně typická nízká spotřeba paliva, moderní bezpečnost a ekologická technologie. Modely Aygo, 107 a C1 mají mnoho společných parametrů, přesto disponují vizuálním rukopisem typickým pro každou jednotlivou značku.

Tabulka č. 15: Technické parametry

Technické parametry	
<i>délka</i>	3,4 m
<i>šířka</i>	1,6 m
<i>výška</i>	1,4 m
<i>motory</i>	benzínový 1,0 l

	diesellový 1,4 l
<i>spotřeba</i>	4,6 l / 100 km

zdroj: vlastní zpracování

9.7. Bezpečnost a zdraví

Bezpečnost je principem, který prostupuje celou firmou a výrobním systémem. TPCA považuje zajištění bezpečnosti svých zaměstnanců za prioritu. Výrobní systém Toyoty (TPS) je světovou špičkou z hlediska bezpečnosti. Péče o zdraví a bezpečnost je týmovou prací, na které se společně podílí vedení firmy i zaměstnanci ve výrobě.

V praxi to znamená:

- zavádění bezpečnostních standardů a jejich dodržování
- preventivními opatřeními snižovat rizika vzniku pracovního úrazu
- neustále zkvalitňovat pracoviště v oblasti ergonomie a bezpečnosti
- zajistit kvalitní proškolení všech zaměstnanců
- zvyšovat povědomí všech zaměstnanců o bezpečnosti práce a ochraně zdraví
- zajistit kvalitní osobní ochranné pracovní pomůcky
- celková péče o zdraví zaměstnanců.

9.8. Školení a zvyšování kvalifikace

Princip TPCA je založen na neustálém zlepšování výrobního procesu, které je však podmíněno s rozšiřováním kvalifikace pracovníků. Automobilka investuje do pracovníků nemalé částky. Zaměstnanci jsou proškoleni ihned při nástupu o ochodu firmy, výrobním procesu a bezpečnosti práce, následně projdou školením specifických dovedností, základních technických dovedností a školením údržby.

Školení dělnických profesí probíhá v následujících fázích:

1) školení specifických dovedností

- školení svářečů
 - svařování plamenem
 - svařování obloukové v ochranné atmosféře
 - svařování bodové odporové
- školení řidičů vysokozdvížných vozíků a tahačů
- školení jeřábníků a vazačů
- školení způsobilosti v elektrotechnice (vyhl. 50).

2) školení základních technických dovedností

- teorie jednotlivých technologií
- vliv technologií na životní prostředí
- vybavení a uspořádání pracovišť
- rozvoj praktických dovedností
- vyhodnocování kvality
- bezpečnost práce.

3) školení údržby

- školení všeobecné údržby (General Maintenance Training)
 - výrobní údržba
 - měřidla
 - technické kreslení, výkresy strojů.

9.9. Týmová práce a rovný přístup k zaměstnancům

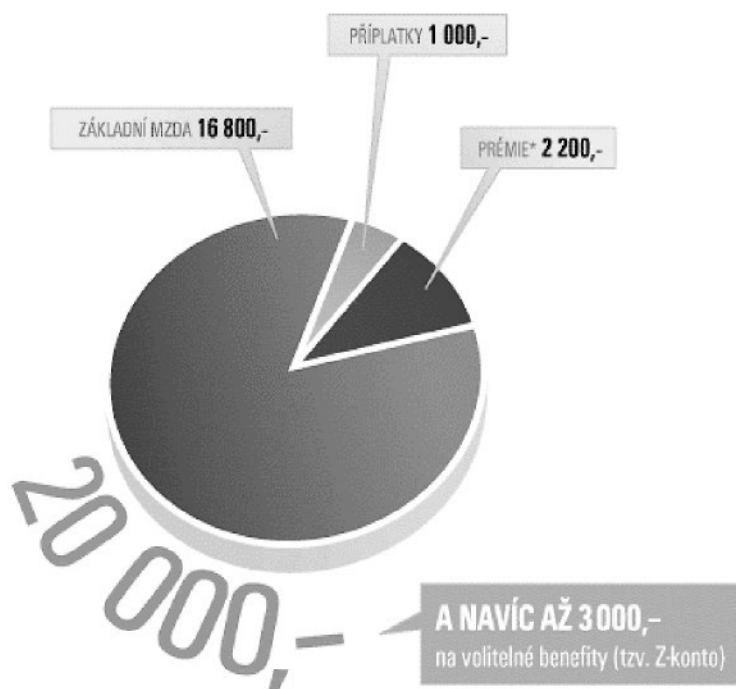
Teamwork (týmová práce) je jedním ze základních pilířů TPCA, práce v týmu slouží k podpoře osobního a odborného růstu, rozvoji, maximalizaci osobní a týmové výkonnosti. Teamwork je založen na rovném přístupu ke všem zaměstnancům.

Nadnárodní společnost dává zaměstnancům pocit jistoty, záruku rostoucího platu a stále se zlepšujících pracovních podmínek. Vzhledem k obrovské investici můžeme mluvit o dlouhodobém projektu, zaručujícím stabilitu pracovních míst.

9.10. Zaměstnanci

V dubnu 2007 vstoupila v platnost Kolektivní smlouva a došlo k úpravě mezd v celé společnosti TPCA. Průměrný nárůst celkové mzdy na zaměstnaneckých pozicích překročil 7,5%. K další úpravě mzdy dojde v dubnu 2008.

Graf č. 2: Průměrná mzda na nejnižší dělnické pozici



zdroj: www.tpca.cz

Graf znázorňuje výši průměrné prémie, nárok na prémie vzniká zaměstnanci po odpracování tří měsíců. Tzv. firemní bonus je zaměstnancům vyplácen dvakrát ročně ve výši 3 % základní mzdy. Průměrná mzda dělnické profese činí 23 100 Kč plus tzv. Z-konto.

Smluvní mzda je sjednávána v následujících zaměstnaneckých kategoriích a její výše je určena individuálně:

- AS asistent
- SP specialista
- GL mistr
- SV supervizit.

Mezi základní zaměstnanecké výhody patří:

➤ **pět týdnů dovolené**

Od 1.1.2007 mají zaměstnanci TPCA o 1 týden dovolené navíc.

➤ **Z-konto**

Od 1.4. 2007 byly všechny stávající benefity sloučeny do tzv. Z-konta, které je virtuálním osobním účtem každého zaměstnance, na nějž mu firma měsíčně posílá body. Ty potom zaměstnanec čerpá formou nejrůznějších zaměstnaneckých výhod.

➤ **pravidelné benefity**

1) příspěvek na bydlení zahrnuje následující benefity

- příspěvek na nájem v městském bytě TPCA
- příspěvek na půjčku pro pořízení vlastního bydlení
- příspěvek na ubytovnu
- příspěvek na stavební spoření nebo úvěr ze stavebního spoření.

2) příspěvek na nové auto

- společnost přispívá na leasing vozů ve výši 45 až 94%, minimální doba trvání leasingu je 36 měsíců, maximální 60 měsíců, akontace činí 0-60%.

3) příspěvek na penzijní / životní pojištění

- automobilka tak pomáhá zaměstnancům zabezpečit se finančně do budoucna .

• jednorázové benefity

- příspěvek na aktivní odpočinek v oblasti sportu, relaxace, dovolené a kultury.

• příspěvek na stěhování

- na tento příspěvek mají zaměstnanci nárok po uplynutí zkušební doby.

• stravování

- automobilka má k dispozici dvě jídelny, které nabízejí 3 menu a zeleninový talíř
- TPCA přispívá na oběd částkou 20,90 Kč a zaměstnance platí 26,60 Kč
- v celém areálu společnosti jsou k dispozici fontánky s vodou.

• doprava

- spojení TPCA s Kolínem je zajištěné městskou autobusovou dopravou, meziměstské autobusové linky jsou k dispozici z následujících lokalit:

Praha – příjezd do TPCA na 8:30

Pardubice, Nymburk, Kutná Hora, Čáslav – příjezd do TPCA na 6:30

• městské byty

- k dispozici je 851 bytů ve všech kategoriích od 1+kk po 4+1.

9.11. Zelená továrna

Automobilka je vlastníkem certifikátu BAT (Best Available Techniques), stejně jako mezinárodního certifikátu řízení ochrany životního prostředí EN ISO 14001:2004, které jí zaručilo využívání dostupných ekologických technologií.

Ochrana životního prostředí se týká každého zaměstnance, což v praxi znamená třídění odpadů, šetření papírem a energií, zodpovědný přístup k životnímu prostředí, minimalizaci ztrát a odpadu, recyklaci použitých surovin a ohleduplné výrobní technologie (vodou ředitelné barvy atd.). To vše se následně promítá i do výroby, neboť všechny automobily se vyznačují vysokým podílem recyklovatelných dílů, malou vahou, nízkou spotřebou, čistými a hospodárnými motory, výkonnými filtry a katalyzátory samozřejmě tichým provozem. Svůj zájem o životní prostředí dokazuje TPCA snahou začlenit továrnu do okolní krajiny a to prostřednictvím výsadby 25 000 stromů a keřů.

10. Návrhy na zlepšení situace v rámci firmy

K nastínění dané problematiky jsem zvolila firmu, která se zabývá výrobou a prodejem elektronických zařízení, jak pro širokou veřejnost, tak pro průmyslové podniky. Tato společnost si přála zůstat v anonymitě, ale pro ilustraci problému není nutné znát konkrétní název firmy.

Společnost působí na trhu již řadu let, má zavedenou klientelu z celé České republiky. Společnost vlastní dva vlastníci a formou se jedná o s.r.o., ve firmě pracuje dále 8 zaměstnanců. Typ firmy lze označit jako rodinný typ, kde si všichni tykají, znají se, ale velký nedostatek bych viděla v neochotě přizpůsobovat se změnám na trhu, jak v otázce personální tak v přístupu k zákazníkovi.

Kontakt se zákazníky zajišťují majitelé společnosti, což znamená, že během dne je vždy minimálně jeden z nich ve firmě, kancelářskou práci vykonává sekretářka, zbylých

sedm pracovníků v podstatě dělá všechno, nemají přesně vymezené činnosti, kterým se věnují.

Nejideálnějším řešením by bylo inspirovat se v automobilce TPCA a využít systémů Kaizen, just-in-time a jidoka, ale to si myslím vzhledem k názorům vedení není možné. Proto bych se v práci ráda zaměřila na otázku ceny lidské práce a na to, zda cena skutečně odpovídá realitě a odvedenému výkonu.

V současné době jsou ve firmě pobírány následující platy, ke kterým nejsou pobírány v podstatě žádné další odměny, kromě prémie na konci roku a darů k narozeninám a svátku. Což si myslím, že je v dnešní době již málo, pokud se budeme totiž na zaměstnance dívat jako na nejcennější kapitál firmy, je nutné k němu tak přistupovat. Jednotný plat, který je odvozen od nejvíce kvalifikovaného pracovníka také nepovažuji za vhodný, neboť pro kvalifikovaného pracovníka znamená, že i když on dělá práci velmi dobře, nekvalifikovaný pracovník dostane stejnou mzdu. Stejně tak pro nekvalifikovaného pracovníka taková mzda není motivátorem, protože si řekne, že je jedno, co umí, stejně dostaneme všichni stejně.

Tabulka č. 17: Mzdové náklady

	Majitelé	Sekretářka	Zaměstnanci
<i>Zaměstnanec</i>			
hrubá mzda	22 000,-	16 000,-	18 000,-
zdravotní pojištění (4,5%)	990,-	720,-	810,-
sociální pojištění (8%)	1 760,-	1 280,-	1 440,-
základ daně	24 300,-	14 000,-	15 800,-
sleva na dani	600,-	600,-	600,-
záloha daně	3 676,-	1 353,-	1 695,-
čistá mzda	15 576,-	12 647,-	14 055,-
<i>Zaměstnavatel</i>			
zdravotní pojištění (9%)	1 980,-	1 440,-	1 620,-
sociální pojištění (26 %)	5 720,-	4 160,-	4 680,-
mzdové náklady	29 700,-	21 600,-	24 300,-

zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky tedy vyplývá, že mzdové náklady společnosti za jeden měsíc činí 251 100 Kč, z této částky je však zaměstnancům vyplaceno pouze 186 000 Kč a zbylých 65 000 Kč připadne státu, který za to zaměstnavateli v podstatě nic nedá. Je to vlastně daň

z přepychu za zaměstnance. Náklady za zaměstnance jsou pro společnost daňově uznatelným nákladem.

V tuto chvíli bych se přestala zabývat odměnou pro majitele, ale věnovala bych pozornost ostatním zaměstnancům. *Sekretářka* je dle mého názoru málo vytížená, jedná se o zkušenou osobu, která rozumí dané problematice, a tudíž svou práci má hotovou během poloviny pracovní doby. Pokud by byla sekretářka zaměstnána pouze na 4 hodiny denně a její hodinová mzda by jí zůstala, dosahovala by platu ve výši minimální mzdy, což v případě hrubé mzdy 8 000,- znamená 6 760,- čistého s celkovými mzdovými náklady 10 800 Kč. Podle mého názoru, ale je tato suma značně nemotivující, proto bych zvolila jiný přístup. Daná osoba by dále vykonávala práci sekretářky a navíc by jí přibyla ještě práce obchodního zástupce, neboť ten firmě chybí a ostatní firmy z oboru s přímým zastupováním firmy mají jen samé dobré zkušenosti.

Zaměstnankyně by dostávala hrubou mzdu ve výši 16 000,- (12 647,- čistého) a navíc by získala 5 % z každé zakázky, kterou by tímto způsobem zajistila. Dále by jí bylo tímto způsobem umožněno rozšířit si kvalifikaci a dále se vzdělávat, používat firemní vůz a dostávala by příspěvek na reprezentativní ošacení (5 000,- ročně). Od tohoto nového systému si společnost slibuje nárůst prodeje o 10 – 30 %, zvýšení povědomí o firmě a nastolení nového směru komunikace se zákazníky. Pro danou zaměstnankyni by toto povýšení mělo být motivující, utvrdit jí v loajalitě k firmě a povzbudit jí k dalšímu růstu.

Mzdové náklady na danou osobu samozřejmě vzrostou, ale to bude kompenzováno zvýšenou produktivitou práce, jejíž výsledky budou patrné až po uvedení systému do praxe.

Zbýlých sedm zaměstnanců bych rozdělila do skupin, kterým bych rozdělila konkrétní úkoly s konkrétní výší mzdy. Původní rozdělení práce, že všichni dělají vše, je dnes již považováno za přežitek. Vzhledem ke stejné výši platu, bych na počátku změn přistoupila k drobným úpravám v platební oblasti, tedy ke snížení mezd, tento pokles by byl kompenzován zavedením systému odměn. Podle vývoje ve společnosti by postupem času došlo k nárůstu mezd u všech zaměstnanců.

Jednoho ze zaměstnanců bych pověřila účetnictvím firmy (které doposud vykonává externí účetní), vyřizováním korespondence se zahraničními dodavateli, pomocí sekretářce s obchodním zastupováním a prodejem výrobků na prodejně, jedná se o mladého člověka, který možnost růstu jistě uvítá a do budoucna bych do něj vkládala důvěru, že převezme zodpovědnost za firmu, jelikož během pár let majitelé dosáhnou důchodového věku, bude nutné tuto otázku řešit. Jelikož je tento zaměstnanec na počátku kariéry, nebude jeho plat nijak závratný, ale dávat každému zaměstnanci paušálně 18 000,- hrubého, protože jsme jedna rodina určitě není správné, proto plat tohoto zaměstnance klesne na 15 000,- hrubého, ale zase mu bude umožněn další osobnostní růst, bude se účastnit jazykových kurzů a kurzů pro účetní, další výhodou bude možnost reprezentovat společně s majiteli firmu na různých společenských akcích, kterých se do této doby účastnilo pouze vedení. Takže v konečné fázi získá zaměstnanec stejné množství výhod jako kdyby pobíral mzdu 18 000,- hrubého. Nespornou výhodou pro něj bude možnost přivydělávat si například jako nezávislý účetní.

Jelikož je nutné přesně specifikovat činnosti jednotlivých pracovníků, budou rozděleni do tří skupin:

- dva zaměstnanci, kteří nemají v oboru praxi ani kvalifikaci, budou vykonávat všechny pomocné práce na dílně, aby se skutečně proškolili a do budoucna z nich byli plnohodnotní a samostatní členové týmu, jejich mzda klesne na 14 500,- hrubého měsíčně
- další dva pracovníci budou pověřeni především prací v terénu (instalací, opravami a servisem zařízení), jejich plat bude dosahovat 17 000,- korun hrubého
- poslední dva pracovníci budou vyrábět zařízení v dílně, budou odpovědní za výrobu, dodávky materiálu a kvalitu odvedené práce, také budou zodpovídat za dva pomocné pracovníky, jejich plat zůstane na 18 000,- hrubého.

Společnost ušetří měsíčně několik tisíc korun a zároveň chce ale dát jasně najevo, jakým směrem se bude firma ubírat do budoucna. Pokud se každý zaměstnanec aktivně zapojí do dění ve firmě, porostou tržby a s nimi samozřejmě odměny.

Společnost na mzdách ušetřila finanční prostředky, které bych použila na benefity, jejichž cílem je zvýšit loajalitu zaměstnanců k firmě. Cílem zaměstnaneckých benefit je tedy motivovat a přimět zaměstnance k vyššímu výkonu a podporovat jejich loajalitu. Výhodou těchto odměn je, že zaměstnavatel některé z nich může zahrnout do nákladů a zaměstnanec za ně neodvádí nic do státní poklady.

Pro danou firmu bych zvolila následující benefity:

- příspěvek na obědy ve výši 25,- (4 000,- měsíčně)
- příspěvek na důchodové připojištění 200,- (1 600,-)
- jazykové a ostatní kurzy (25 000,- ročně)
- osobní rozvoj a vzdělávání (20 000,- ročně)
- příspěvek na reprezentativní oblečení (5000,- ročně)
- samozřejmostí jsou pracovní oděvy a pomůcky, které zaměstnancům zůstávají a pravidelně se obměňují (20 000,- ročně).

V řadě případů lze ale zaměstnance ocenit nepeněžními odměnami, které budou mít větší efekt než řada odměn finančních. Rozhodně bych věnovala péči komunikace se zaměstnanci, ocenila bych jejich pokroky, umožnila jim růst, dala jim více pravomocí a odpovědnosti, což přispěje k jejich loajalitě a zvýší cenu lidské práce, aniž by to firmu muselo stát nějaké zvýšení náklady.

Pokud by se podnik rozhodl propustit většinu zaměstnanců a pracovat ve velmi malém kolektivu, museli by se majitelé sami zabývat výrobou jako na počátku podnikání, sekretářka by měla na starosti veškerý styk se zákazníky, účetnictví a prodej na prodejně. Na specifické činnosti by si společnost vždy najala nějakou OSVČ, a nebo zaměstnala někoho na tzv. melouch.

V tuto chvíli tedy zaměstnává:

- sekretářku 16 000,- (čistá mzda 12 647 Kč, mzdové náklady 21 600,-)
- 2 zaměstnance za 14 500,- (čistá mzda 11 581 Kč, mzdové náklady 19 575,-)

- 2 techniky za 17 000,- (čistá mzda 13 351 Kč, mzdové náklady 22 950,-)
- 2 výrobní pracovníky za 18 000,- (čistá mzda 14 055 Kč, mzdové náklady 24 300,-)
- školícího se pracovníka za 15 000,- (čistá mzda 11 924 Kč, mzdové náklady 20 250,-).

Původní mzdové náklady na zaměstnance dosahovaly výše 191 700 Kč měsíčně, po provedených změnách je jejich výše 175 500,-. Rozdíl tedy činí 16 200 Kč, které by firma ráda věnovala do individuálních odměn a posilování loajality zaměstnanců.

Pokud by tedy zaměstnávala pouze sekretářku a oba společníci by pracovali 18 hodin denně ušetřili by na platech 7 zaměstnanců (153 900,-), stát by přišel o sociální a zdravotní pojištění a o daně, firma by samozřejmě nedosahovala takových zisků, ale k obživě tří lidí by to jistě stačilo a pokud by občas zaměstnala někoho na černo, mohla by takovému pracovníkovi dát podle svých možností jakoukoliv finanční sumu a ještě by na tom vydělala. Proto si myslím, že by se stát nad odvody a daňovým zatížením měl zamyslet, pokud peníze nevybere na daních a podobných odvodech, ony z ekonomiky nezmizí.

11. Návrhy na zlepšení z pohledu státu

Problémy, které brání rozvoji podnikání jsou vysoké odvody na zdravotním a sociálním pojištění, doba a náklady počátku podnikání a administrativní úkoly všeobecně. Za největší problém v oblasti ceny lidské práce považuji odvody na sociálním a zdravotním pojištění, pro malé a střední podnikatele je zaměstnanec drahým luxusem. Stačí se rozhlédnout kolem sebe a zjistíte, že každý drobný podnikatel začíná sám pouze za pomoci rodiny a přátel. Počet pracovních míst, které během jednoho roku vytvoří je minimum.

Jeden zaměstnanec s platem 17 000 Kč hrubého stojí svého zaměstnavatele 22 950 Kč měsíčně, celkové odvody zaměstnance státu za rok jsou 9 180 Kč na zdravotním pojištění, 16 320 Kč na sociálním pojištění, 18 288 Kč na daních, zaměstnavatel navíc zaplatí 18 360 Kč na zdravotním pojištění a 53 040 Kč na sociálním pojištění, potom se nikdo nemůže takovému člověku divit, pokud raději pracuje sám 18 hodin denně nebo zaplatí někomu na ruku a to klidně 20 000 Kč, zaměstnanec by to navíc uvítal, neboť jeho čistá mzda činí pouze 13 351 Kč.

Další problém, na který podnikatel narazí je čas a cena potřebná k založení společnosti. Průhledný a jednoduchý registrační proces je tedy jednou z možností vytvoření zdravého ekonomického prostředí. Podnikání v USA je nejméně vázáno určitými povinnostmi a normami a administrativní rychlost je obdivuhodná. Proč se tedy neinspirovat v zahraničí.

Na druhou stranu je nutno dodat, že za poslední roky se zakládání společností ve všech státech západní a střední Evropy zrychlilo, v případě společnosti s ručením omezeným bylo v ČR k založení v roce 2004 potřeba 40 dní, o dva roky později stačilo již pouze 24 dní. Největších pokroků dosáhlo Portugalsko, které urychlilo tento proces ze 78 dní na osm, Španělsko (108 dní na 47) a Estonsko (723 dní na 35).

Mezi důvody zkrácení administrativních kroků patří:

- zjednodušení legislativního prostředí
- snížení potřebných úkonů
- využívání internetu při zápisu do jednotlivých potřebných rejstříků.

Finanční výdaje na založení společnosti se v Evropě pohybují od 0 v Dánsku po 6167 euro v Řecku. V České republice dosahují průměrné náklady na založení společnosti 492 euro. Opět inspirující by mohly být počátečné výdaje v USA, které jsou téměř nulové a podnikatelskou pružnost a nízké daně považují ekonomičtí odborníci za jeden z nejdůležitějších důvodů ekonomické vyspělosti Spojených států.

Tabulka č. 18: Čas potřebný na založení společnosti (2006)

ZEMĚ	POČET DNÍ	ZEMĚ	POČET DNÍ	ZEMĚ	POČET DNÍ
Austrálie	2	Nový Zéland	12	Litva	26
Kanada	3	Itálie	13	Belgie	27
Dánsko	5	Norsko	13	Rakousko	29
Island	5	Finsko	14	Polsko	31
USA	5	Lotyšsko	16	Estonsko	35
Singapur	6	Švédsko	16	Řecko	38
Portoriko	7	Velká Británie	18	Maďarsko	38
Francie	8	Irsko	19	Španělsko	47
Portugalsko	8	Švýcarsko	20	Slovinsko	60
Turecko	9	Korea	22		
Nizozemí	10	Japonsko	23		
Hongkong	11	Česko	24		
Rumunsko	11	Německo	24		
Maroko	12	Slovensko	25		

zdroj: *Měšec* [on line]. [cit. 15.4. 2007]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/kolik-stoji-spolecnost-s-rucenim-omezenym>

Z výše uvedených závěrů tedy vyplývá, že fungující domácí firmy světového významu dodávají každé zemi "image". Nejúspěšnější firmy zásadním způsobem ovlivňují obchodní bilanci, nezaměstnanost a prosperitu v zemi. Když se daří nejlepším firmám, prosperuje většinou celé národní hospodářství. Na rozmachu a rozvoji nejlepších domácích firem vydělává celá domácí ekonomika, protože v uvedených nejlepších společnostech pracují tisíce lidí a mzdové ohodnocení v těchto firmách je vzhledem k průměrným mzdám v zemi nadprůměrné. Zvyšováním zaměstnanosti v těchto firmách se tak zvyšuje kupní síla obyvatelstva daného regionu, a tak na tom vydělávají i ostatní podnikatelé v regionu. V podstatě platí to, že čím více občané mají peněz, tím více utrací. Rozvoj dominantní firmy v regionu na sebe nabaluje zvýšení prodeje všech doprovodných dodavatelů. Kvalitní výrobky firmy, která je "in", zvyšují rovněž důvěru zahraničních investorů v domácí ekonomiku a schopnosti místních občanů. Švýcarské hodinky, německé automobily či finská Nokia nebo švédská Ikea jsou tou nejlepší reklamou pro tyto země.

Co se naopak může stát brzdou pro rozvoj ekonomiky je podle mého názoru rarita typická pro evropské země. Pokud příjmy obyvatel nedosahují životního minima, obdrží od státu sociální dávku, která jim tento rozdíl dorovná. V Řecku, Švýcarsku a Maďarsku není životní minimum zákonem vůbec definováno, v ostatních evropských zemích je životní minimum vypláceno.

Aby lidé byli motivováni k práci, je podle mého názoru nutné snížit sociální dávky hluboko pod minimální mzdu, nebo důsledně kontrolovat jejich využívání. Například ve Skandinávii se dávky nezneužívají, neboť jejich pobírání je něco pod úroveň občanů. Vůbec nejlepší by bylo zamyslet se nad snižováním odvodů za zaměstnance, tak aby vzrostla zaměstnanost a stát nemusel vyplácet tolik sociálních dávek.

Od 1. ledna 2007 se v ČR sníží životní minimum přibližně o jednu třetinu - úředně vzroste životní úroveň obyvatel. Zároveň bude zavedeno "existenční minimum" a životní minimum domácnosti se bude počítat jako součet částek životního minima členů rodiny.

Tabulka č. 19: Částky životního minima

	Životní minimum člena domácnosti
Jednotlivec	3 126 Kč
První dospělá osoba v domácnosti	2 880 Kč
Každá další dospělá osoba	2 600 Kč
Nezaopatřené dítě	
do 6 let	1 600 Kč
6 až 15 let	1 960 Kč
15 až 26 let	2 250 Kč

zdroj: vlastní zpracování

V důsledku změn se životní minimum sníží.

Tabulka č. 20: Změna ve výši životního minima

Složení domácnosti	Životní minimum od 1. ledna 2007	Životní minimum v r. 2006	Změna životního minima	
Jednotlivec	3 126 Kč	4 420 Kč	-1 294 Kč	70,72%
2 dospělí	5 480 Kč	7 430 Kč	-1 950 Kč	73,76%
1 dospělý, 1 dítě (5 let)	4 480 Kč	6 780 Kč	-2 300 Kč	66,08%
2 dospělí, 1 dítě (5 let)	7 080 Kč	9 810 Kč	-2 730 Kč	72,17%
2 dospělí, 2 děti (8 a 16 let)	9 690 Kč	12 540 Kč	-2 850 Kč	77,27%
2 dospělí, 3 děti (5, 8, 16 let)	11 290 Kč	14 690 Kč	-3 400 Kč	76,86%

zdroj: vlastní zpracování

Vedle životního minima je nově zavedeno též "existenční minimum". Jeho výše je pro příští rok stanovena na 2020 Kč. Je to úředně stanovená částka, která se považuje za nezbytnou k zajištění přežití.

11.1. Lidský kapitál a investice do vzdělání

S personální otázkou souvisí i vzdělanost, problematika financování vzdělání je aktuální i v ČR, proto by bylo opět vhodné inspirovat se v zahraničí. Ke zkvalitnění vzdělávacích služeb může dojít dle mého názoru pouze tehdy, pokud se vysoké školy budou přímo finančně podílet na profesním uplatnění svých absolventů.

Model je založen na principu přenesené ceny, kdy student zaplatí za své vzdělání až následně, ze své mzdy, kterou bude pobírat v zaměstnání, jež získal díky své odbornosti. Platit začne v okamžiku, kdy jeho příjem dosáhne určité dohodnuté výše, a po dohodnutou dobu bude odvádět několik procent z příjmu na konto své vysoké školy. Podobný systém už zkouší v praxi řada zemí jak na školách financovaných státem, tak na školách soukromých.

Ze zahraničních zkušeností vyplývá, že šance dětí z dělnických rodin vystudovat vysokou školu jsou mnohem vyšší v systémech, které zavedly investiční model financování studia, než v systémech, jež se tomuto principu brání.

11.2. Černé mzdy: jaká jsou pro a proti?

Dalším řešením personální otázky je vyplácet zaměstnanci černou mzdu. Tisíce podnikatelů šidí stát pomocí černých mezd vyplácených v hotovosti, bez dokladů, takzvaně "z ruky". Státní pokladna sice přichází o obrovské částky na daních a pojistném, podvody jsou však výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

V ČR je 4 800 000 ekonomicky aktivních obyvatel. Ti kteří vydělávají nejvíce odvedou státu 32%, k tomu aby zaplatili takovou daň jim stačí výdělek 31 000 Kč

měsíčně. Například svobodný člověk s platem třicet tisíc korun hrubého pošle státu 4200 korun měsíčně jen na dani z příjmu. Když dostane přidáno pět tisíc, spadne do nejvyšší sazby a daň mu spolkně dalších 1300 korun. Takže pobírat vyšší plat se v podstatě nevyplácí a podporuje to právě tzv. černé mzdy.

Než člověk přistoupí na to, že bude pobírat pouze minimální nebo nižší mzdu a zbytek mu bude dorovnán z černých fondů, měl by mít jasno v některých skutečnostech. Zaměstnavatel vždycky ví, jaké důsledky to pro jeho pracovníka má. Zaměstnanec získá vyšší měsíční výdělek, zaměstnavatel je nezdaňuje tudíž z nich neodvádí sociální a zdravotní pojistné. Přínosem pro zaměstnance je skutečnost, že pokud rodina žádá o výpomoc státu, posuzuje se její oficiální příjem a v takovém případě platí čím méně, tím lépe.

Ale vše má svůj rub i líc, zaměstnanci při pobírání minimální mzdy hrozí řada rizik. Všechny zákonné dávky budou velmi nízké, náhrada za dovolenou včetně mateřské, nemocenské, náhrada při pracovním úrazu či podpora v nezaměstnanosti se vypočítávají z oficiálního platu uvedeného na platovém výměru. Z černých mezd plyne nízký důchod a v neposlední řadě na "černé" peníze neexistuje právní nárok: pokud zaměstnavatel poruší úmluvu a rozhodne se černé odměny nevyplácet nebo je vyplácí nepravidelně, nemůže pracovník prakticky nic dělat, nemá v ruce žádnou smlouvu a se svým tvrzením by neobstál.

Zaměstnavatel na vyplácení "černých" odměn také vydělává, ušetří zálohy na daně odváděné za zaměstnance, sociální a zdravotní pojistné a hlavně může zaplatit zaměstnance, na které by jinak "neměl". Vyplácení černých odměn je ale trestným činem krácení daně.

11.3. Japonský vzor

Možnou inspiraci v přístupu k pracovníkům by si čeští podnikatelé, manažeři a vlastníci firem mohli vzít z Japonska. Lze konstatovat, že rozdíly mezi českou a japonskou kulturou jsou mnohem větší, než si vůbec umíme představit. Západní státy upřednostňují vědomí a cítění, Japonsko preferuje vnímání a intuici, naše myšlení je velice analytické, zatímco Východ používá celostní způsob. Odlišný je i způsob myšlení či písmo, zatímco latinka slova analyzuje a popisuje jednotlivé zvuky řeči, japonské písmo je obrázkové a jednotlivé znaky nevyjadřují element, ale celek.

V západních kulturách je firma chápána jako soubor individuí, zatímco v Japonsku jako rodina. Flexibilita (schopnost přenášet se od jednoho druhu nápadu k druhému), elaborace (schopnost rozpracovat nápady do detailů), schopnost rozpoznat své slabiny, přiznat si je a změnit je ve svou výhodu jsou silnými stránkami Japonců.

V Japonsku naprosto převažuje systém *celoživotního zaměstnání* a mobilita pracovních sil je tudíž minimální. Až na výjimky se výběr pracovníků soustřeďuje na výběr absolventů středních a vysokých škol. Důvodem pro přijímání absolventů je tzv. princip seniority. Zajímavostí zajisté je, že podle japonského pracovního práva se s lidmi, přijímanými na plný úvazek, neseписuje pracovní smlouva.

Inspirativní pro státníky evropských zemí by mohlo být vzdělávací středisko pro dospělé v Šinagavě, které slouží především pro rekvalifikaci nezaměstnaných a absolventů. Jednotlivé obory jsou vypisovány na základě aktuálního stavu na trhu pracovních sil.

Systémy hodnocení jsou v japonských firmách rozpracovány velice důkladně a jsou značně formalizovány. Hodnocení se obvykle provádí jednou za 6 měsíců a jednou za 12 měsíců, které se vztahuje k případnému povyšování nebo jinému pohybu uvnitř společnosti. Méně formální je pak hodnocení dlouhodobé, které souvisí s celkovým dalším kariérovým vývojem pracovníka - zde se formuláře nepoužívají.

Vazba na případné odměňování není tak těsná, jako u západních firem. Je to dáno japonským principem seniority, kdy za každý odpracovaný rok v podniku se automaticky zvyšuje plat o 3%.

Příplatky se propočítávají pro každého zaměstnance zvlášť. Vychází se z jeho rodinné situace (příplatek na počet dětí - do tří, od čtyř přebírá péči stát), způsobu bydlení (na rodinný domek se přispívá méně, nájemní byt je dražší...), způsobu dopravy do práce (veřejná doprava, motocykl, auto - uznává se ale jenom do obsahu 1600 ccm) atd.

Na rozdíl od hlavních rolí západního managementu, kterými jsou řízení a kontrola, je základní úlohou japonského managementu udržení harmonie a efektivních vztahů mezi technologií, lidmi a penězi.

Fakta, která dokreslují japonské pojetí firmy jako rodiny a přispívají k podpoře tohoto chápání mezi zaměstnanci:

- difference mezi platem prezidenta podniku a nově nastupujícím absolventem školy je minimální - činí cca sedminásobek čisté mzdy
- v případě finančních potíží firmy a nutnosti redukovat mzdové náklady se toto děje jako první u vrcholového managementu.

Většinu poznatků o Japonsku není možné přímo využít v domácích firmách a podnicích, ale je možné zkušenosti využít jako zrcadlo. Zrcadlo, ve kterém uvidíme lépe sami sebe. Naopak přístup státu k zaměstnancům a zaměstnavatelům si lze vzít z USA, Austrálie ale i řady evropských zemí.

12. Závěrečné shrnutí

Vývoj hospodářství se odráží na životní úrovni obyvatel. V ČR přestože ekonomika expanduje, zaostává výkon českého hospodářství přepočtený na jednoho obyvatele za Německem o 33 % a čistý plat průměrného Čecha je o 52 % nižší než Němce. Za rok může Němec utratit 561 000 Kč a Čech pouze 269 000 Kč.

Země střední Evropy jsou mezi investory velmi oblíbené proto, že zde existuje velký rozdíl mezi výší mezd zaměstnanců a zisky firem. Struktura ekonomiky je v porovnání platů a bohatství země velmi důležitá, neboť platí, že tam, kde lidé více pracují v dělnických profesích, se na platech rozděluje méně. Proto je ČR levnou pracovní silou. Bohužel pro ČR zaostáváme nejen za vyspělými státy ale také za Slováký a Poláký, česká ekonomika je sice o 1/3 výkonnější než slovenská, ale platy jsou v ČR vyšší jen o 21 %, důležitým aspektem je to, že po reformě zůstává obyvatelům Slovenska více peněz než před ní.

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků se stává problémem celé Evropy a postupně se přesouvá na Východ, Bulharsko se již s tímto problémem potýká, v zemi chybí číšníci, kuchaři, pokojské, řidiči ale také manažeři. Pracovníky kteří zaplavují místní trhy jsou Thajci, Indonésané, moldavští Bulhaři, Filipínané, Vietnamci a obyvatelé Bangladéše.

Podobné problémy jako v Bulharsku řeší i další evropské země, zatímco původní členské země zaplnily pozice Poláký, Slováký, Litevci, nové země takové štěstí mít nebudou. Pro Bulhary ani Rumuny není ČR lákavou zemí, naproti tomu z ČR odešlo již 55 000 lidí.

Další problém, který bych viděla v oblasti personalistiky je to, že zaměstnanci vyhledávají tradiční zaměstnání s pevnou pracovní dobou. Pokud mají pracovní dobu flexibilní, mají problémy v hledání rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem.

Způsobem, který svým způsobem podporuje podnikání a může ocenit lidskou práci úplně jinak, než co jsem zatím uvedla, je Švarc systém

Švarcsystém je geniálním vynálezem, ale od svého počátku je nelegální. Podstatou systému je využití služeb lidí podnikajících na živnostenský list, ovšem problémem je fakt, že vztah mezi zaměstnavatelem a živnostníkem připomíná pracovní právní poměr. Pro zaměstnavatele je systém výhodný, neboť mu odpadá placení vysokých odvodů ze mzdy a zdravotní a sociální pojištění.

Systém je pojmenován po benešovském podnikateli *Miroslavu Švarcovi*, který v roce 1990 propustil všechny své zaměstnance, zařídil jim živnostenské oprávnění a následně s nimi uzavřel smluvní vztah na bázi běžné dodavatelské smlouvy, čímž snížil cenu práce. Státu tak neplatil pojištění a daň ze mzdy, a proto ho soud odsoudil na tři a půl roku odnětí svobody.

Na konci roku 1991 schválilo Federální shromáždění ČSFR novelu zákona o zaměstnanosti zákonem č. 578/1991 Sb., která Švarcsystém od 1. 1. 1992 zakázala. Zákon totiž stanovil, že všechny PO a FO jsou povinny, až na výjimky, svými vlastními zaměstnanci zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činností.

Z pohledu státního orgánu je švarcsystém daňovým únikem, neboť je zde vycházeno z předpokladu, že při úhradě za práci v podobě odměny OSVČ přichází stát ve srovnání se mzdou zaměstnance ve stejné výši o 35 % na ZSP. Otázkou zůstává, zda stát o peníze skutečně přichází, neboť se vždy v podobě nepřímých daní do státní poklady vrátí.

Dalším důvodem nespokojenosti státu s daným systémem je fakt, že živnostník v roli zaměstnance je oproti zaměstnanci mnohem méně chráněn. Nevztahuje se na něj totiž zákoník práce, ale pouze obchodní zákoník. Nemá tedy žádný nárok na placenou dovolenou, na přestávku na oběd, na pracovní pomůcky, nemůže se domáhat svých práv přes odbory, v případě výpovědi nemá nárok na odstupné ze zákona. Záleží pouze na tom, co si se svým zaměstnavatelem dohodne ve smlouvě. Zákaz tohoto systému je v Evropě vcelku obvyklý, chrání jak zájmy státu, tak zájmy jednotlivých občanů.

Výhodou pro živnostníka však nesporně je větší svoboda, v případě nevyhovující spolupráce ji může velmi snadno ukončit. Velké množství vysoce kvalifikovaných expertů není ochotno se svázat pracovním poměrem a nabízejí své služby pouze jako OSVČ.

Heslo kuřáků marihuany „legalize it!“ se postupně stává i heslem vyznavačů Švarcsystému. I částečný živnostník je dobrá orientace člověka, lidé kteří měli živnosti jako doplněk k nějakému zaměstnání by neměli být systémem nuceni se takové živnosti vzdávat. Řada odborníků si dokonce myslí, že Švarcsystém by naopak měl být intenzivně podporován a to z toho důvodu, že svou podstatou dovede vysoce motivovat lidi k práci.

Využívat Švarc systém v podstatě lze, stačí dobře koncipovat smlouvy- druhá smluvní strana bude dodávat služby, respektive konkrétní zakázku s tím, že ve smlouvě by měl být stanoven pouze termín dodání. Jinak řečeno, není-li ve smlouvě stanoven druh práce, ale její výsledek, nejde o pracovní poměr. Hraniční linie mezi nelegálním Švarc systémem a legálním outsourcingem je velmi tenká.

13. Závěr

Cenu lidské práce lze vyčíslit mnoha způsoby, pro zaměstnavatele to jsou mzdové náklady a benefity, pro zaměstnance čistá mzda, pro stát 8000 Kč minimální mzdy, výše sociálního a zdravotního pojištění nebo výše sociálních dávek.

V každém případě je nutné se nad tím, co zaměstnanci přinášejí té které společnosti, zamyslet. Pokud pracovník odejde, je již pozdě situaci řešit, lidský kapitál se stává stejně důležitý jako vybavení dílen a továren, bez lidí se stroje sami obsluhovat a udržovat neumí. Proto by mělo dojít nejen ke změně některých legislativních vyhlášek a nařízení, ale především by se sami podnikatelé měli zamyslet, jestli skutečně potřebují drahá a luxusní auta, vily, statisícové platy, nebo budou mít raději spokojené, pracovité a loajální zaměstnance.

Ono vyčíslení průměrné mzdy ve výši 19 968 korun je velmi snadné, ale kolik takových lidí u nás skutečně je a hlavní je otázka, zda je to skutečně mzda odpovídající vykonané práci. V přepočtu na českou korunu pobírají v průměru Maďaři 18 056 Kč, Poláci 17 896 Kč a Slováci 14 419 Kč. Naproti tomu Rakušané pobírají průměrný plat ve výši 76 351 Kč, průměrný plat v Německu dosahuje 97 300 Kč, ve Francii 80 600 Kč, podle porovnání parity kupní síly dosahují platy Čechů 55 % mzdového průměru v zemích EU a o tolik horší práci zřejmě nevykonáváme, v čem tedy tkví problém?

Jako příklad si vezmeme člověka, kterému je 35 let, je bezdětný, zdravý a chodí pravidelně do zaměstnání, dostává mzdu 22 000 Kč hrubého.

Měsíčně státu odvede 990 Kč na zdravotním pojištění, 1 760 Kč na sociálním pojištění, zálohu daně zaplatí 2 426 Kč a jeho čistá mzda je tak 16 824 Kč, zaměstnavatel za tohoto zaměstnance ještě zaplatí 1 980 Kč na zdravotním a 5 720 Kč na sociálním pojištění. Dalšími náklady pro zaměstnavatele jsou samozřejmě odměny, které v případě tohoto pracovníka činí v průměru 1 500 Kč měsíčně.

Pokud se tento muž stane nezaměstnaným přijde stát o 2 970 Kč na zdravotním a 7 480 Kč na sociálním pojištění, o daň z příjmu fyzické osoby a hlavně bude muset za občana zaplatit jak zdravotní tak sociální pojištění a ještě mu vyplácet půl roku podporu

ve výši 8 412 Kč první tři měsíce a poté 7 570 Kč. Z předchozích výpočtů vyplynulo, že zaměstnanec v době, kdy pracoval odváděl na sociálním pojištění v podstatě částku, kterou nyní získává. K tomu za něj ještě musí být odvedeno jak zdravotní tak sociální pojištění.

Ve své podstatě lze říci, že pro zaměstnance je výhodné pracovat za minimální plat a zbytek dostávat přímo na ruku, nebo rovnou pracovat na černo a být evidován na úřadu práce, jen si musí uvědomit důsledky takového jednání. Řada zaměstnanců a zaměstnavatelů takto přemýšlí a stát přichází o velké množství finančních prostředků.

Proto si myslím, že by bylo mnohem výhodnější podporovat zaměstnavatele a motivovat je k tomu, aby počet svých zaměstnanců neustále zvyšovali a ne naopak. A to prostřednictvím změny výše odvodů na zdravotním a sociálním pojištění, změnou daňového zatížení občanů, podporou malého a středního podnikání, zjednodušením legislativy a zefektivněním soudnictví tak, aby se lidé mohli svých práv domáhat.

Podporovat lidi v tom, aby byli doma, nepodnikali a nevytvářeli nová pracovní místa, není rozhodně cesta k prosperující ekonomice a rostoucí životní úrovni obyvatel. Cena lidské práce potom skutečně dosahuje pouze hodnoty minimální mzdy.

Seznam použitých zdrojů

- [1] STÝBLO, J. *Personální management jako nástroj řízení změn*. 1. vyd. Praha: VOX, 2004. ISBN 80-86324-43-5.
- [2] MILKOVICH, G., BOUDREAU, J. *Human Ressource Management*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 0-13 202-095-5.
- [3] ŠAMONIL, V. *Úvod do studia personalistiky*. 1. vyd. Praha, 2003, ISBN 80-86723-02-X.
- [4] KOUBEK, J. *ABC praktické personalistiky*. 1. vyd. Praha: LINDE, 2000. ISBN 80-86131-25-4.
- [5] KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.
- [6] ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- [7] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-0469-2.
- [8] *Finanční management* [on line]. [cit. 21.2. 2007]. Dostupné z http://managerweb.ihned.cz/c4-10111450-20481710-T00000_d-investice-do-lidskeho-kapitalu-musi-mit-prokazatelnou-navratnost
- [9] *Finance* [on line]. [cit. 23.4. 2007]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/financni-kalkulacky/mzdovy-kalkulator/>
- [10] *Měšec* [on line]. [cit. 20.12. 2006]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/ceske-mzdy-jedny-z-nejnizsich/>
- [11] *Měšec* [on line]. [cit. 7.5. 2007]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/oecd-rozdily-ve-zdaneni-mzdy-az-40/>

- [12] *Měšec* [on line]. [cit. 10.1. 2007]. Dostupné z:
[<http://www.mesec.cz/clanky/zvyseni-minimalni-mzdy-pro-rok-2007-a-jeho-dusledky/>](http://www.mesec.cz/clanky/zvyseni-minimalni-mzdy-pro-rok-2007-a-jeho-dusledky/)
- [13] *Všeobecná zdravotní pojišťovna* [on line]. [cit. 15. 3. 2007]. Dostupné z:
[<http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Klienti/Zdravotni/>](http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Klienti/Zdravotni/)
- [14] *Česká správa sociálního zabezpečení* [on line]. [cit. 24. 4. 2007]. Dostupné z:
[<http://www.cssz.cz/dalsi_pojisteni.asp>](http://www.cssz.cz/dalsi_pojisteni.asp)
- [15] *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [on line]. [cit. 15. 3. 2007]. Dostupné z:
[<http://www.mpsv.cz/cs/2>](http://www.mpsv.cz/cs/2)
[<http://www.mpsv.cz/cs/3316 >](http://www.mpsv.cz/cs/3316)
- [16] *Toyota Peugeot Citroën Automobile* [on line]. [cit. 28. 3. 2007]. Dostupné z:
[<http://www.tpca.cz/cz/o-nas>](http://www.tpca.cz/cz/o-nas)
[<http://www.tpca.cz/cz/vyroba >](http://www.tpca.cz/cz/vyroba)
[<http://www.tpca.cz/cz/zamestnani >](http://www.tpca.cz/cz/zamestnani)
[<http://www.tpca.cz/cz/zelena-tovarna>](http://www.tpca.cz/cz/zelena-tovarna)
[<http://www.tpca.cz/cz/tpca-a-region>](http://www.tpca.cz/cz/tpca-a-region)
- [17] *Novinky* [on line]. [cit. 6.12. 2006]. Dostupné z:
[<http://www.novinky.cz/ekonomika/vlada-zvysila-minimalni-mzdu-o-45-koron-na-8000-kc_103329_tvn66.html>](http://www.novinky.cz/ekonomika/vlada-zvysila-minimalni-mzdu-o-45-koron-na-8000-kc_103329_tvn66.html)
- [18] *Dům financí* [on line]. [cit. 3.5.2007]. Dostupné z:
[<http://dumfinanci.cz/?text=36-zivotni-minimum-od-1-ledna-2007>](http://dumfinanci.cz/?text=36-zivotni-minimum-od-1-ledna-2007)
- [19] *Měšec* [on line]. [cit. 15.4. 2007]. Dostupné z:
[<http://www.mesec.cz/clanky/kolik-stoji-spolecnost-s-rucenim-omezenym >](http://www.mesec.cz/clanky/kolik-stoji-spolecnost-s-rucenim-omezenym)
- [20] *Business center* [on line]. [cit. 5.2. 2007]. Dostupné z:
[<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>](http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/)

Seznam příloh

Příloha č. 1: Životní minimum v roce 2006

Příloha č. 2: Srovnání zemí OECD

Příloha č. 3: Hrubé měsíční mzdy

Příloha č. 4: Dodatečné odměny k základní peněžní odměně

Příloha č. 5: Systém odměňování

Přílohy

Tabulka č. 21: Životní minimum v roce 2006 (euro/měsíc)

Země	Dospělý	Manželé	Samoživitel s jedním dítětem	Samoživitel s dvěma dětmi	Manželé s jedním dítětem	Manželé s dvěma dětmi	Manželé se třemi dětmi
Belgie	613	818	958	1148	957	1162	1400
Dánsko	1153	2304	1531	1831	3169	3276	3383
Estonsko	48	86	86	125	125	163	201
Finsko	379	615	643	863	909	1128	1355
Francie	425	638	638	766	766	893	1064
Irsko	645	1073	718	791	1146	1219	1292
Island	1010	1616	1818	2021	1818	2021	2221
Itálie	269	542	697	852	697	852	914
Kypr	344	516	451	559	623	731	838
Lichtenštejnsko	719	1101	1340	1538	1340	1538	1722
Litva	35	70	70	106	106	141	180
Lotyšsko	30	60	52	72	82	102	118
Lucembursko	1045	1567	1139	1234	1622	1667	1852
Německo	345	621	593	883	828	1035	1242
Nizozemí	550	1099	770	770	1099	1099	1099
Norsko	504	838	759	1013	1092	1414	1668
Polsko	112	213	183	264	315	366	112
Portugalsko	164	328	246	328	410	493	591
Rakousko	520	770	747	1017	1045	1315	1616
Slovensko	114	201	171	186	242	257	272
Slovinsko	196	333	313	372	392	451	509
Španělsko	228	301	367	551	551	551	228
Švédsko	374	623	590	844	846	1090	1305
Velká Británie	669	881	1048	1354	1265	1572	1834

zdroj: Europaesiche Kommission: „Gegenseitiges Informationssystem zur sozialen Sicherheit, soziale Sicherheit in den Mitgliedstaaten der Europaeischen Union“

Příloha č. 2: Srovnání zemí OECD

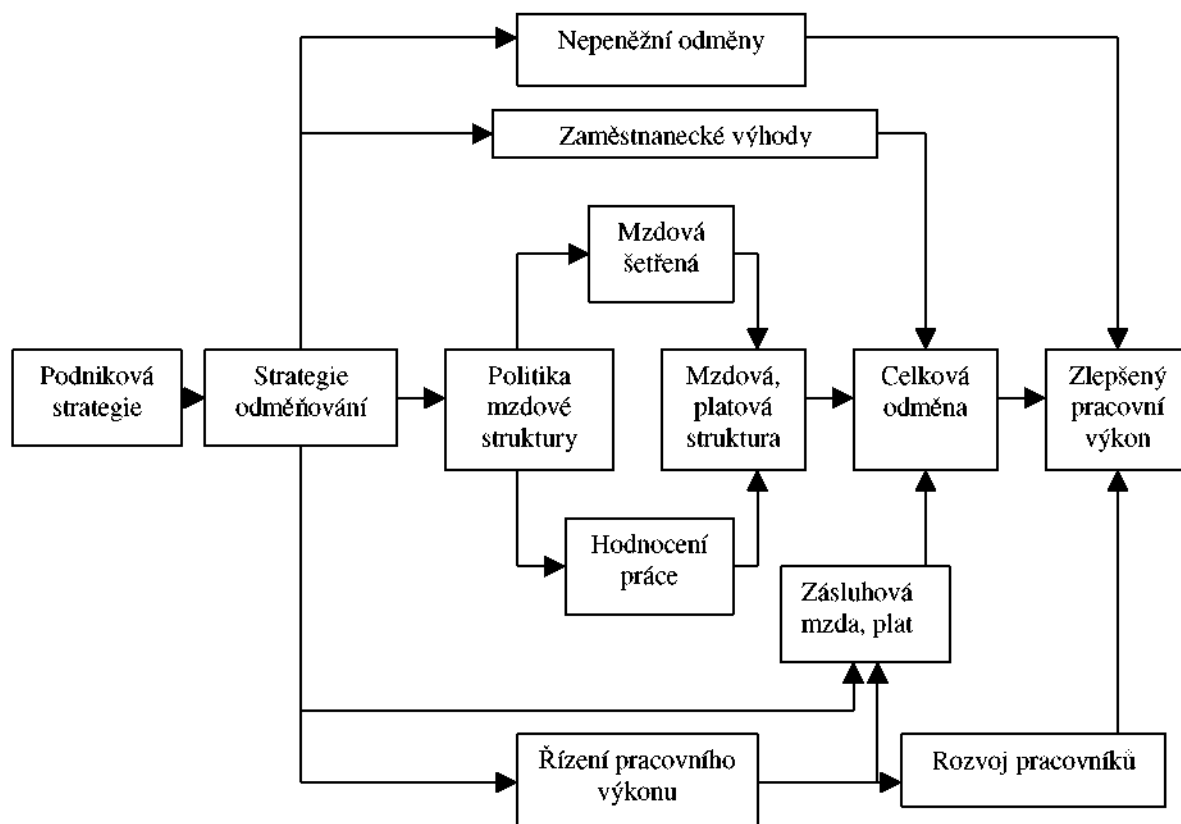
Příloha č. 3: Hrubé měsíční mzdy

Příloha č.4: Dodatečné odměny k základní peněžní odměně

název	popis
Individuální výkonnostní odměny	- hodnocení dle výkonu
Mimořádné odměny	- zásluhová mzda, plat
Prémie	- závislé na úspěšném výkonu
Provize	- pevná částka
	- odměna závislá na splnění předem stanovených cílů
	- forma pobídky
	- odměny obchodních zástupců se tvoří na základě procenta z hodnoty prodeje
Odměna dle délky zaměstnání	- závisí na délce zaměstnání
Odměna podle dovedností	- odměna diferencovaná na základě dovedností jednotlivců
Odměna podle schopností	- odměna poskytnutá na základě schopností jednotlivce
Příplatky	- peněžní částky za práci přesčas, práci ve směnách, pracovní pohotovost a bydlení v hlavním nebo velkém městě
Odměna podle přínosu práce nebo schopností jednotlivce	- přínos pro organizaci

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 5: Systém odměňování



Zdroj: Armstrong, M. Řízení lidských zdrojů. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. strana 556

Selection of OECD social indicators: how does your country compare?

	GE1		GE2		GE3		SS1	SS2	SS6	EQ5		
	National income per capita		Age dependency ratio		Fertility rates		Employment	Unemployment	Out-of-work benefits	Public social spending		Old repla
	NNI per capita at current prices in US dollars (current PPPs)		Age-dependency ratio: Population aged 65 and over as a percentage of population aged 20-64		Total fertility rate for countries		Employment/ population, as a percentage of the working age population	Total unemployment rate as a percentage of the labour force	Average of Net Replacement Rates over 60 months of unemployment, Unemployment benefits plus additional social assistance, in percent	Total Public social expenditure, in percentage of GDP	Public social expenditure for old pensions, in percentage of GDP	Gross replacement rate, at average earnings
Year	2004		2000	2050	1990	2004	2005	2005	2004	2003	2003	
Average	23 700		23	51	1,86	1,62	66,6	7,1	57	20,7	7,1	58,6
	Revenu national par habitant		Ratio(s) de dépendance démographique		Taux de fertilité		Emploi	Chômage	Taux de remplacement hors emploi	Dépenses sociales publiques		Taux de
	RNN par habitant, aux prix courants, en dollars É-U (PPA courants)		Ratios de dépendance démographique des personnes âgées en 2000 et 2050 (projections)		Indicateur conjoncturel de fécondité		Taux d'emploi, en pourcentage de la population en âge de travailler	Total taux de chômage en pourcentage de la population active	Moyenne des taux de remplacement nets sur 60 mois de chômage, Prestations de chômage et aide sociale additionnelle, en pourcentage	Dépenses sociales publiques totales, en pourcentage du PIB	Dépenses sociales publiques pour les retraites, en pourcentage du PIB	Taux de remplacement brut des régimes de retraite obligatoires pour un salaire moyen



Australia		26 438	21	48	1,91	1,77	71,6	5,2	52	17,9	3,4	43,1
Austria		27 171	25	55	1,45	1,42	68,6	5,2	64	26,1	12,8	80,1
Belgium		26 315	28	50	1,62	1,64	61,0	8,1	62	26,5	9,1	40,4
Canada		26 853	20	45	1,71	1,53	72,5	6,8	50	17,3	4,4	43,9
Czech Rep.		14 239	22	60	1,89	1,22	64,8	8,0	60	21,1	7,6	49,1
Denmark		26 217	24	39	1,67	1,78	75,5	4,9	78	27,6	5,3	77,8
Finland		24 617	25	52	1,78	1,80	68,0	8,5	73	22,5	5,5	63,4
France		25 056	28	58	1,78	1,91	62,3	9,9	62	28,7	12,0	51,2
Germany		24 215	26	54	1,45	1,36	65,5	11,3	73	27,6	11,5	39,9
Greece		19 768	27	64	1,39	1,29	60,3	9,8	25	21,3	12,3	95,7
Hungary		..	24	50	1,84	1,28	56,9	7,3	31	22,7	8,0	73,0
Iceland		27 634	20	40	2,30	2,04	84,4	2,7	73	18,7	2,4	77,5
Ireland		26 616	19	50	2,11	1,93	67,1	4,3	70	15,9	3,3	32,5
Italy		23 669	29	71	1,33	1,33	57,5	7,8	5	24,2	13,8	67,9
Japan		22 617	28	72	1,54	1,29	69,3	4,6	57	17,7	8,2	34,4
Korea		17 837	11	68	1,59	1,16	63,7	3,9	43	5,7	1,3	59,4
Luxembourg		40 922	23	40	1,61	1,69	63,6	4,5	71	22,2	6,5	88,3
Mexico		9 320	9	35	3,35	2,20	59,6	3,6	..	6,8	1,2	35,8
Netherlands		27 665	22	39	1,62	1,73	71,1	5,2	73	20,7	5,1	81,9
New Zealand		19 713	20	50	2,12	2,01	74,6	3,8	66	18,0	4,5	39,5
Norway		34 915	26	45	1,93	1,83	75,2	4,7	60	25,1	5,4	51,9
Poland		..	20	56	2,04	1,23	53,0	18,0	59	22,9	12,4	61,2
Portugal		14 773	27	63	1,57	1,40	67,5	8,1	63	23,5	10,2	67,8
Slovak Rep.		10 692	19	57	2,09	1,24	57,7	16,2	40	17,3	6,4	56,7
Spain		21 629	27	73	1,36	1,32	64,3	9,2	50	20,3	8,2	81,2
Sweden		26 883	30	43	2,13	1,75	73,9	7,8	73	31,3	8,0	62,5
Switzerland		29 455	25	43	1,59	1,42	77,2	4,5	81	20,5	6,9	58,4
Turkey		7 004	10	31	3,07	2,21	45,9	10,5	..	13,2	6,3	72,5
United Kingdom		28 030	27	47	1,83	1,76	72,6	4,6	63	20,1	5,6	30,8

United States		34 681	21	39	2,08	2,05	71,5	5,1	31	16,2	6,2	41,2
---------------	---	--------	----	----	------	------	------	-----	----	------	-----	------

.. Data not available.

Notes and definitions are available in OECD(2007), Society at a Glance: OECD Social Indicators, 2006 Edition (www.oecd.org/els/social/indicators/SAG).

Hrubé měsíční mzdy v Česku vzrostly o 6,1 procenta (3. čtvrtletí 2006)

Nejlépe platí banky

Sektor hospodářství	mzda 2006	změna oproti 2005 v %	rozdíl v korunách
Česko celkem	19 968	6,1	1 139
z toho:			
Podnikatelská sféra	20 104	6,2	1 180
Nepodnikatel. sféra	19 484	5,4	991
Sektory:			
Banky a pojišťovny	36 334	6,6	2 255
Energetika	24 675	7,3	1 669
Těžba uhlí a rud	22 166	5,6	1 185
Developeři a realitní firmy	22 075	6,9	1 421
Doprava a skladování	21 869	3,4	720
Stavebnictví	20 639	7	1 355
Obchod	19 929	6,5	1 218
Zpracovatelský průmysl	18 823	6	1 069
Zemědělství	15 292	6,2	887
Rybářství	14 789	7,4	1 021
Restaurace a hotely	14 346	6	818



Kolik lidé berou v krajích

