

byla vytvořena nová pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané. Navíc se zvýšily jejich šance na uplatnění na trhu práce prostřednictvím poradenství, zaškolení či rekvalifikací.

Například pan Josef oceňuje, že mu dal projekt druhou životní šanci: „*Udělal jsem díky němu za minulostí tlustou čáru. Sklouzl jsem až na dno a byl nějaký čas i v kriminále. Kdysi jsem měl dobrou práci, ale pak jsem začal hrát a pít a pak už to šlo všechno rychle - půjčky, dluhy, exekuce...*“ Na jeho příkladu je dobře vidět, jak projekt fungoval. Jako dlouhodobě nezaměstnaný byl Úřadem práce ČR vyslán na informační schůzku projektu, kde se mohl rozhodnout, zda chce, anebo nechce do projektu vstoupit. Protože se mu aktivity projektu líbily, byl zařazen do poradenství a na jeho základě nasměrován ke vhodnému typu vzdělávání, v jehož rámci obdržel přímou podporu ve formě proplacení jízdného, stravného a ubytování.

Na vzdělávání mohlo navázat pracovní místo vzniklé díky aktivitám projektu v domovské lokalitě pana Josefa. V jeho případě to sice nevyšlo, ale jak sám podotýká, hlavně díky absolvovaným aktivitám v projektu a posílenému sebevědomí se mu podařilo najít si práci. Dnes má přítelkyni a věří, že to nejhorsí v životě má už za sebou.

Projekt Pracovní návyky, který probíhal od února 2014 do konce listopadu 2015, úspěšně naplnil své hlavní cíle, jimiž byly:

- zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost dlouhodobě nezaměstnaných evidovaných na ÚP ČR,
- podrobně zmapovat skupiny dlouhodobě nezaměstnaných,
- připravit dlouhodobě nezaměstnané na nové pracovní uplatnění.

Projekt celkem podpořil 1902 dlouhodobě nezaměstnaných, z toho celkový počet úspěšně proškolených dlouhodobě nezaměstnaných činil 450. Pominout nelze ani další užitečné výstupy projektu. Těch je přesně tucet a patří k nim praktické metodiky, studie, zprávy či analýzy. Významná je navíc naprostá inovativnost projektu, který usiloval o změnu postojů klíčových lídrů ve vybraných lokalitách, učil místní aktéry vzájemné spolupráci a využití této synergie při hledání a vytváření nových typů pracovních příležitostí.

Pomoc potřebným na trhu práce

Čtyřlístek intervenčních/vzdělávacích projektů, jimž jsme se dosud blíže věnovali, představuje z nabídky Fondu dalšího vzdělávání nejen ty, do nichž se zapojilo

nejvíce osob (celkem 42 572), ale současně také ty, které naleznou v dohledné době své pokračování. Patříčná jednání s tímto cílem už probíhají a v současnosti se čeká na jejich schválení. Je ale třeba připomenout, že k tomuto typu patřil rovněž projekt Vzdělávání OZP, i to, že FDV realizoval také systémové projekty pro odbornou veřejnost (viz tabulka výše).

Projekty Fondu dalšího vzdělávání, příspěvkové organizace MPSV, byly spolufinancovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost či Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a ze státního rozpočtu ČR. FDV tedy nepředstavuje fond ve smyslu finančním, nýbrž fond sdružující informace, znalosti a odborníky na další vzdělávání. Ministerně práce a sociálních věcí Michaela Marksová FDV charakterizuje takto: „*Fond dalšího vzdělávání je organizací, která stále více přispívá k lepšímu uplatnění občanů ČR na trhu práce. Jsem ráda, že se FDV daří naplňovat jeho krédo Pomáháme vám najít místo v měnícím se světě.*“

Autor působí ve Fondu dalšího vzdělávání, příspěvkové organizaci MPSV.

Statistiky a analýzy

Pohyblivé - flexibilní formy odměňování v letech 2009 až 2014

Aleš Kroupa

Informace o pohyblivých formách odměňování lze zjistit ze dvou nezávislých zdrojů, kde jsou uváděny jednak jako podíl nákladů na sociální požitky a nadstandardní programy sociálního zabezpečení na celkových nákladech práce, a dále pak jako podíl prémie a odměn na celkové hrubé mzdě. Náklady na sociální požitky a nadstandardní programy sociálního zabezpečení se mění spolu s počtem zaměstnanců organizace a rovněž se sektorem národního hospodářství. V souvislosti s profesním zařazením zaměstnanců se mění též podíl prémie a odměn na celkové hrubé mzdě. Rozdíly ve formě a rozsahu těchto forem jsou registrovány rovněž mezi zaměstnanci v podnikatelské a nepodnikatelské sféře. Vedle informací o uvedených formách je možné získat údaje o rozsahu flexibilních forem odměňování a též nasmlouvaných závazků v podnikových a tzv. vyšších kolektivních smlouvách. Tyto informace však překračují rámec tohoto příspěvku.

Vedle tradiční formy mzdy vázané na odpracovanou dobu nebo splněný úkol se stále častěji zavádí praxe, kdy část mzdy je pohyblivá. Důvodem je jednak snaha o zvýšení motivace zaměstnanců a v řadě případů i možnost zaměstnavatele tuto složku redukovat a snížit tak téměř okamžitě mzdové náklady firmy¹.

V ČR jsou k dispozici dva zdroje údajů o výši a struktuře pohyblivých forem mzdy. Prvním zdrojem je statistika úplných nákladů práce², kterou vede Český statistický úřad. Statistika úplných nákladů práce člení náklady práce na přímé a na nepřímé náklady. Pohyblivé mzdové formy jsou zahrnuty mezi nepřímé náklady. Patří mezi ně sociální požitky, tj. příspěvky na stravování a bydlení, výdaje ze sociálních fondů, služební vozy sloužící k soukromým účelům, výrobky firmy poskytované zaměstnancům se slevou, příspěvky ve formě spoření a prodej akcií. Mezi nepřímé náklady dále

patří tzv. sociální náklady a výdaje, kde vedle plateb zákonného pojistného a vyrovnání za nemoc placené zaměstnavatelem jsou uváděny i náklady na nadstandardní programy sociálního zabezpečení, které následně nadále zajímat.

Druhým zdrojem je tzv. strukturální statistika s názvem Struktura mezd zaměstnanců³, kterou vytváří Český statistický úřad ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Strukturální statistika sleduje v rámci struktury mzdy jak podíl základní složky mzdy, tak i podíl prémie a odměn na celkové hrubé mzdě, a to i pro jednotlivé profesní skupiny podle klasifikace CZ-ISCO.

Vývoj podílu celkových měsíčních nákladů na sociální požitky byl v letech 2009 až 2013 podle údajů v tabulce charakteristický poklesem z 1,58 % v roce 2010 na 1,13 % v roce 2014. Podíl nákladů na nadstandardní programy sociálního zabezpečení mezi

roky 2010 a 2012 zaznamenal též mírný pokles a následně v roce 2013 dosáhl předkrizové úrovně tak, aby v roce 2014 opět poklesl. Stejně jako podíl nákladů na sociální požitky a nadstandardní programy sociálního zabezpečení, tak i podíl prémie a odměn nevykázal potřebný nárůst a nedosahoval ještě v roce 2014 úrovně roku 2009.

Sledujeme-li náklady na pohyblivé mzdové formy z hlediska velikosti organizace, pak platí, že se zvyšujícím se počtem zaměstnanců v organizaci roste i podíl nákladů na sociální požitky. Tento podíl v roce 2014 činil 0,17 % z celkových měsíčních nákladů práce u organizací zaměstnávajících 1–9 zaměstnanců a 1,84 % u organizací zaměstnávajících více než 1000 zaměstnanců. Stejný trend byl zaznamenán i v případě nadstandardních programů sociálního zabezpečení, kde podíl nákladů na tyto programy v roce 2014 narostl z 0,03 % u organizací zaměstnávajících 1–9 zaměstnanců

na 0,74 % u organizací s více než 1000 zaměstnanci.

Při pohledu na údaje z počátku krizového období vidíme, že podíl nákladů na sociální požitky a nadstandardní programy sociálního zabezpečení byl v jednotlivých velikostních skupinách podniků oproti roku 2014 vyšší. V roce 2009 u malých organizací zaměstnávajících 1–9 zaměstnanců tyto náklady tvořily 0,17 % a u organizací nad 1000 zaměstnanců 2,44 % podílu na celkových měsíčních nákladech práce. Náklady na nadstandardní programy sociálního zabezpečení tvořily v roce 2009 u malých organizací 0,05 % a u organizací velkých 0,84 % celkových měsíčních nákladů práce.

Z hlediska odvětví byl v roce 2014 nejvyšší podíl nákladů na sociální požitky z celkových měsíčních nákladů práce na jednoho zaměstnance zaznamenán v sektoru veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (2,93 %) a dále v peněžnictví a pojišťovnictví (1,91 %). Naopak nejnižší podíl byl zaznamenán ve vzdělávání (0,30 %) a v sektoru ubytování, stravování a pohostinství (0,44 %). V případě nadstandardních programů sociálního zabezpečení byly nejvyšší náklady v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (1,38 %) a v sektoru výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (0,99 %) a nejnižší naopak v odvětví vzdělávání (0,08 %) a případně i v odvětví kulturních, zábavních a rekreačních činností (0,14 %).

V roce 2009 bylo na nejvyšších i nejnižších „příčkách“ z hlediska výše nákladů na sociální požitky a na nadstandardní programy sociálního zabezpečení zaznamenáno jiné pořadí sektorů. Nejvyšší náklady na sociální požitky ve výši 3,62 % z celkových měsíčních nákladů práce na jednoho zaměstnance byly v sektoru veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení, dále pak v sektoru výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (2,35 %). Nejnižší náklady byly v sektorech ubytování, stravování a pohostinství (0,47 %) a vzdělávání (0,63 %). V případě nadstandardních programů sociálního zabezpečení byly v roce 2009 zaznamenány nejvyšší náklady v sektoru peněžnictví a pojišťovnictví (1,35 %) a dále v sektoru výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (1,30 %) a nejnižší náklady byly opět v odvětvích vzdělávání (0,13 %) a navíc pak veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (0,15 %).

Z územního hlediska byly v roce 2014 nejvyšší náklady na sledované pohyblivé formy odměňování zaregistrovány v hl. m. Praze (náklady na sociální požitky 1,56 % a na nadstandardní programy sociálního zabezpečení 0,52 %). V obou případech byl podíl vyšší než republikový průměr (náklady na sociální požitky 1,13 % a náklady na nadstandardní programy sociálního zabezpečení 0,48 %), což souvisí s tím, že v hlavním městě mají svá sídla velké zahraniční firmy s kvalifika-

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
podíl z celkových měsíčních nákladů práce na jednoho zaměstnance v %						
sociální požitky	1,45	1,58	1,25	1,20	1,22	1,13
nadstandardní programy sociálního zabezpečení	0,54	0,53	0,50	0,51	0,54	0,48
podíl z celkových měsíčních nákladů práce na jednoho zaměstnance v %						
prémie a odměny	15,34	14,85	14,12	14,23	13,76	14,24

Zdroj: Statistika úplných nákladů práce a Struktura mezd zaměstnanců, ČSÚ

ným personálem, které častěji využívají různé formy pohyblivých forem odměňování, a rovněž ústřední orgány státní správy.

Zmíněný trend koresponduje i s údaji ze strukturální statistiky, kde nejvyšší podíl prémie a odměn, tříděno podle klasifikace CZ-ISCO, byl v roce 2014 zaznamenán u nejvyšších státních úředníků a nejvyšších představitelů firem. Podíl prémie a odměn dosáhl výšky 22,09 % jejich hrubé mzdy (celá ČR 14,24 %). Mezi další profese s vysokým podílem prémie a odměn patří obecně řídicí pracovníci v různých oblastech národního hospodářství, kde se tento podíl v roce 2014 pohyboval v rozpětí od 15,04 % do 20,69 % hrubé mzdy. Vysoký podíl pohyblivé složky mzdy je u řídicích pracovníků v privátní sféře dán zejména bonusy vázanými na výkon respektive na hospodářské výsledky řízené organizace, zatímco v případě vysokých státních úředníků je vyšší podíl pohyblivé složky mzdy respektive platu výsledkem dlouhodobého trendu, kdy se pohyblivá složka tzv. osobní příplatek postupně vzhledem k nízkým platovým tarifům, stal fakticky složkou nárokovou a byl zejména u vysoce kvalifikovaných zaměstnanců přiznáván již při nástupu do zaměstnání¹. Nejvyšší podíl prémie a odměn byl v roce 2009 stejně jako v roce 2014 registrován u vedoucích a řídicích pracovníků velkých (23,64 %) a malých (20,85 %) organizací. U státních úředníků, kteří tvořili v původní, ještě v roce 2009 platné klasifikaci KZAM, samostatnou kategorii, dosahoval tento podíl obdobné výše (12,89 %) jako u jiných odborných pracovníků. Z údajů za rok 2009 lze tedy usuzovat, že vysoký podíl pohyblivé složky mzdy byl v roce 2014 pravděpodobně ovlivněn spíše mzdovými podmínkami řídicích pracovníků v soukromém sektoru než platy zaměstnanců státní administrativy.

Z výše uvedeného přehledu vyplývá, že podíl nákladů na nadstandardní programy sociálního zabezpečení a podíl nákladů na sociální požitky a stejně tak podíl prémie a odměn na hrubé mzdě se na předkrizové hodnoty prozatím ještě nedostaly. V průběhu sledovaných let nedocházelo z hlediska výše nákladů na sociální požitky a na nadstandardní programy sociálního zabezpečení mezi jednotlivými velikostními skupinami organizací a sektory národního hospodářství k zásadním změnám jejich pořadí.

Ve strukturální statistice byly z hlediska podílu prémie a odměn na celkové hrubé mzdě pro jednotlivé kategorie zaměstnanců zaznamenány mezi lety 2009 a 2014 jen

malé rozdíly zatížené navíc přechodem ze staré klasifikace povolání KZAM na novou klasifikaci CZ-ISCO v roce 2011.

- 1 Krácení pohyblivé složky mzdy je možné jen za předpokladu, že mzdové ujednání není součástí pracovní, případně kolektivní smlouvy. Byla-li mzda včetně její pohyblivé složky sjednána pouze v tzv. mzdovém výměru, je možné ji jednostranně ze strany zaměstnavatele změnit. Pokud byla mzda sjednána v pracovní nebo kolektivní smlouvě, ke změně podmínek odměňování je nutný u pracovní smlouvy souhlas zaměstnance a v případě kolektivní smlouvy souhlas odborové organizace.
- 2 Šetření zahrnuje všechna odvětví národního hospodářství a všechny velikosti subjektů. Statistika sleduje vyplacené objemy mzdových prostředků na úrovni organizací přepočtené na skutečně odpracovanou hodinu (včetně přesčasů) nebo na jednoho zaměstnance za měsíc, případně za rok. Aktuálně jsou k dispozici údaje za rok 2014. Údaje jsou zveřejněny na adrese <https://www.czso.cz/csu/czso/uplne-naklady-prace-2014>.
- 3 Statistika pokrývá všechna odvětví národního hospodářství a sleduje mzdy jednotlivých zaměstnanců na úrovni podniků či organizací kde jsou zjišťovány vedle složek mzdy i personální údaje zaměstnance, zejména jeho profesní zařazení (CZ-ISCO). Vzhledem k velkému množství zjišťovaných informací a tím i pracnosti a nákladnosti, provádí se toto šetření jen na náhodně vybraném vzorku organizací. Poslední dostupné údaje jsou za rok 2014. Údaje jsou zveřejněny na adrese <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2014>.
- 4 Legislativně je odměňování zaměstnanců jak soukromých subjektů, tak zaměstnanců placených ze státního rozpočtu, upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V případě organizací hospodařících s prostředky ze státního rozpočtu jsou pravidla pro přiznání sledovaných forem odměn pevně dána. Zákoník práce umožňuje u těchto typů organizací vyplácet odměny pouze za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu. Vedle odměn je další zákonnou pohyblivou formou u uvedeném typu organizací tzv. osobní příplatek, který může být přiznán zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než zaměstnanci ostatní. Odměňování zaměstnanců ústředních státních orgánů je v obecné rovině též upraveno zákoníkem práce, ale navíc jsou zákonem č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě, stanoveny platové třídy a tarify platné přímo pro státní zaměstnance. Uvedený zákon upravuje nově též výkonnostní odměny a osobní příplatky. Speciální zákony dále platí pro odměňování představitelů státní moci, státních zástupců, členů obecních zastupitelstev, vojáků z povolání. Poskytování benefitů a jiných požitků je dále z daňového hlediska upraveno zákonem o dani z příjmu. Na organizace, které hospodaří s prostředky ze státního rozpočtu, se navíc vztahují ještě rozpočtová pravidla pro státní a územní rozpočty a vyhláška ministerstva financí upravující tvorbu a čerpání tzv. fondu kulturních a sociálních potřeb, který si organizace tohoto typu mohou zřídit za účelem poskytování zaměstnaneckých benefitů.

Autor působí ve VÚPSV, v. v. i.