

Nerovnosti v pracovních důchodech

Miroslav Buchta

Ústav ekonomie, FES, Univerzita Pardubice

Abstract:

This paper presents and holds forth on reasons of inequality in earned incomes, views on inequality and draws conclusions. It is formulated on the basis of author's experiences and knowledge of literature especially journals.

Úvod

Problematika příjmů (důchodů) lidí (obyvatel, spotřebitelů, domácností) se objevuje jak v ekonomii, tak i v podnikové ekonomice, managementu, resp. managementu lidských zdrojů. Je tomu tak proto, že příjem je nejen zdrojem obživy, ale i podnikovým či jiným nákladem (výdajem), resp. stimulem, který má výrazný vliv na aktivitu či výkonnost pracovníků (zaměstnanců). V tomto příspěvku se zamyslíme nad příčinami rozdílů v příjmech ze zaměstnání. Je to, podle mého soudu, zajímavý ekonomický problém, o kterém se málo píše, ale o to více se o něm diskutuje. Základní resp. vstupní informace byly poskytnuty v práci [1], na kterou nyní navazují.

1. Příčiny nerovností v pracovních důchodech

Nerovnosti v pracovních důchodech jsou realitou a jejich projevem je ekonomické rozvrstvení (stratifikace) pracovníků. Pak se dá hovořit o tom, že někdo vydělá méně, někdo více. První otázka spočívá v tom, proč někdo vydělává víc a někdo méně, druhá otázka je potom zda ten, kdo vydělává víc, si to zaslouží.

Uvedeme si nejprve klasické příčiny nerovností v pracovních důchodech. Jsou to:

- rozdíly ve schopnostech a dovednostech jednotlivců. Schopnější udělá více práce a více si vydělá. To platí pouze pro případy, kdy odměna je závislá na výkonu a výkon je měřitelný,
- charakter práce, kdy fyzicky náročná práce či práce nebezpečná je zvýhodněna. Např. v minulosti práce horníka, v přítomnosti práce policisty či hasiče,
- rozdíly ve vzdělání (kvalifikaci), resp. v přípravě na funkce, které se projeví v následné době,
- věk pracovníka. I v současnosti existují profese, kde základní složka platu roste s počtem let odborné praxe,
- rozdíly v příjmech jsou důsledkem diskriminace, která však vždy nebývá ani zcela zřejmá, ani dostatečně chápána. Uvádí se tyto příklady diskriminace podle:
 - pohlaví, kdy např. ženy v ČR mají podle [6] až o 35 % nižší nástupní plat než muži,
 - rasy,
 - věku,
 - náboženství,
 - národnosti či státní příslušnosti,
 - politické příslušnosti,
- místo výkonu práce. Již v politické ekonomii socialismu se učilo, že výdělků za stejnou práci jsou na různých místech téhož státu různé právě z důvodu, že různá místa (obce, města) mají větší význam, než jiná. V ČSR (ČSFR) to platilo např. pro hlavní město

- Prahu, popř. pro Ostravsko. Pozice Prahy zůstává prioritní (preferovaná) i nyní,
- odvětví národního hospodářství. Zejména v minulosti, v důsledku hospodářské politiky státu, byla preferována odvětví hornictví, stavebnictví, hutě, strojírenství, daleko níž byl textilní a potravinářský průmysl aj. Školství, ve kterém působím, i podle pamětníků, patřilo a patří k těm odvětvím, jehož význam se verbálně oceňuje, ale reálně - ve mzdové oblasti - nedoceňuje, resp. nikdo ze státního školství si moc nevydělal. Situaci charakterizuje i níže uvedená tabulka 1, na které jsou uvedeny průměrné hrubé nástupní platy absolventů Masarykovy univerzity. I ty něco vypovídají, i když nástupní plat lékařů je specifický.

Tab.č.1: Průměrné hrubé nástupní platy v Kč absolventů MU v Brně v letech 1996 - 2004

	1996	1997	1998	1999	2000	2002	2004
Filozofická fakulta	7 302	7 925	7 871	9 171	9 217	9 890	16 226
Lékařská fakulta	5 643	5 235	6 510	8 286	6 660	9 441	11 604
Pedagogická fakulta	6 162	6 570	6 633	7 425	7 829	10 436	11 484
Právnická fakulta	8 500	10 577	10 032	9 957	10 219	13 894	17 471
Přírodovědecká fakulta	6 000	7 233	9 359	9 662	8 801	11 148	11 329
Ekonomicko-správní fakulta	13 463	12 304	10 787	15 000	17 471	16 427	16 147
Fakulta informatiky	12 000	12 291	15 100	15 085	25 740	20 406	21 263
Fakulta sociálních studií							15 846

Modernější (nové) příčiny nerovností jsou např.:

- kdo nás zaměstnává. Výdělky u zahraničních firem jsou obecně vyšší než výdělky u firem tuzemských. Výdělky na soukromé vysoké škole (základní plat) jsou vyšší nebo stejné jako na vysoké škole veřejné,
- v kategoriích technicko hospodářských pracovníků (THP) se více vyskytuje nerovnost podle loajality či vztahu k vedoucímu, manažerovi, nadřízenému,
- rostou rozdíly v příjmech mezi top manažery a výkonnými pracovníky, resp. ve srovnání s průměrnými výdělky ve firmě, odvětví, státu. Příčina je nejspíše v zneužívání své pozice a absenci korektivů,
- působení ve veřejném sektoru přináší menší důchody než v soukromém sektoru,
- určité skupiny berou více, neboť je to zájmem politiků - soudci, státní zástupci, policisté apod.
- poptávka po profesi, po lidech pro vysoké funkce (v top managementu).

Poznámka: Pokud někdo z čtenářů postrádá exaktní důkazy, pak je nelze získat, neboť veškeré údaje o příjmech jsou utajované, a příčiny, proč někdo má více a jiný méně, také.

To, co je výše uvedeno je asi pravdivé a teoreticky správné. Podívejme se na některé případy nerovností pragmatičtěji a uvidíme, proč jedni lidé vydělávají více než druzí.

Vrcholoví manažeři vydělávají hodně proto, že si v podstatě sami stanovují platy nebo je stanovují jejich blízcí spolupracovníci. Až na druhé místo bych stavěl jejich schopnost či dokonce výsledky. Např. lze vyslovit tezi, že výsledky strojírenské firmy, pokud je

úspěšná, ovlivňují z větší části výkonní pracovníci - kvalifikovaní technici a dělníci a základní a střední management. Tuto poslední hypotézu však asi nelze exaktně dokázat.

Poslanci a senátoři mají takové výdělků, zdůrazněme, že jde o vícesložkové odměňování, jaké si sami schválí.

Starostové (primátoři) a uvolnění volení funkcionáři samosprávy mají k základnímu platu odměny tak vysoké, jaké jim schválí rada či zastupitelstvo. A protože tu platí klasická věta „Přej a bude ti přáno“, a nejde to z mých peněz, pak výše je stále rostoucí.

Umělci v showbusinessu mají příjem odvozen od svého umění, atraktivity, poptávky po nich. Pochopitelné je to v případě veřejných vystoupení, kdy asi existuje to, že odměna umělci, která má charakter smluvní ceny, je svázána s příjmem pořadatele ze vstupného. Diskutabilní je odměna při vystoupení pro soukromou firmu.

Lékaři vydělávají víc než např. učitelé, protože zdraví je cennější než vzdělání. Otázkou však je, proč jsou vysoké platy i u zaměstnanců zdravotních pojišťoven.

Sportovci, především v některých sportech, vydělávají více než ředitelé, poslanci, ministři, ale i prezidentové. Určitou odpověď proč tomu tak je, dává kniha manželů Peaseových [3] na str. 137. Vysoké platy špičkových fotbalistů, hokejistů, košíkářů, golfistů, tenistů apod. vycházejí nejen z jejich umění, ale i z příjmů, které jednotlivci i kluby získávají z reklamy a televizních poplatků.

Nabízí se otázka. Jsou tito jedinci tak výjimeční, nebo je to otázka poptávky či obdoba paradoxu hodnoty?

Pokusím se odpovědět na tuto otázku u vrcholového (špičkového) fotbalisty v ČR. Nejlépe placeným je Karel Poborský, hráč pražské Sparty. Je bez diskuse, že je nejlepší v týmu, má největší plat i jiné výhody. Ale protože fotbal je hra kolektivní o 11 hráčích, sám nic nezmuže. Aby mužstvo hrálo dobře a vyhrávalo, musí pracovat jako celek, fungovat, jako tým a odměny každého hráče by měly:

- vyjadřovat jeho podíl na výsledcích celku,
- mít určité proporce, které fotbalisté akceptují.

Jako příjem lze posuzovat i získání užiteků z jiných, než vlastních zdrojů. Konkrétně mám na mysli služební cesty do zahraničí. Jde jak o top manažery, techniky, montéry strojírenských podniků v minulosti i dnes, ale i městské zastupitele, krajské zastupitele, poslance a senátory, kteří v exkluzivních zemích získávají „zkušenosti“ pro svoji práci. Tomu však nevěří ani oni sami.

Abych neukazoval jen na ty, co jsou mi více či méně vzdáleni, tato forma se vyskytovala i u vysokoškolských učitelů. Ten, kdo uměl cizí jazyky, se mohl, při troše snahy i štěstí, zúčastnit akcí Sokrates, Tempus aj., kde zahraniční studijní pobyt, při uskromnění se v jídle, či úspoře na dopravě, přinesl hotové peníze.

V neposlední řadě, při analýze příjmů, nesmíme zapomenout ani na zaměstnanecké výhody, tzv. benefity, jichž existuje celá řada. Udávají se tyto formy:

- slevy na produkty a služby firmy,
- příspěvky na bydlení,
- služební auto k dispozici i pro soukromé účely,
- nadstandardní zdravotní péče,
- příspěvky na vitamíny,
- příspěvky na oblečení,

- masáže,
- služby kadeřnice a manikérky,
- příspěvky na cestovné,
- dovolené v tuzemsku i v zahraničí,
- víkendové pobyty,
- rehabilitační pobyty,
- návštěva ve fitnesscentru, sauně, bazénu,
- důchodové připojištění,
- závodní stravování, resp. stravenky,
- bezúročné půjčky na zařízení či koupi bytu,
- příspěvky na kulturní a společenské akce,
- dlouhodobé uvolnění zaměstnanců pro studium,
- placení školného na soukromých školách,
- právní poradenství,
- nápoje na pracovišti zdarma,
- úrazové životní pojištění,
- zaměstnanecké akcie,
- speciální benefity podle firmy:
 - Český Telecom - využívání vlastních produktů,
 - České dráhy - jízdné a přepravní výhody,
- a jiné.

Zaměstnanecké výhody (benefity) mají tak dvě funkce:

- zvyšují reálný příjem, který není evidován ve statistikách,
- stimulují k vyšší výkonnosti a zkvalitňují vztah k firmě.

A v průběhu aktivního věku, ve srovnání s běžným občanem, se objevuje u vojáků z povolání a policistů tzv. **výsluhový příspěvek**, nazývaný též výsluha let, který vzniká, při stávající právní úpravě, po 15 letech služby (v armádě), jeho maximální výše je 55 % průměrného měsíčního platu a náleží v plné výši do věku o dva roky vyššího, než je nárok na starobní důchod (vojáka z povolání). Poté se vyplácí doživotně ve výši rozdílu mezi důchodem a výsluhovým příspěvkem.

I když tento text je převzat z [7] a není zcela vyčerpávající, autor zná osobně bývalé důstojníky, kteří tím, že odešli, nikoliv dobrovolně do civilu, ale zůstali na svém funkčním místě, např. na vysoké vojenské škole, jejich měsíční příjem se výrazně zvýšil.

2. Postoje lidí k nerovnostem v pracovních příjmech

Vyjádřit postoje lidí k nerovnostem v pracovních příjmech, lze např. výroky (soudy):

- větší příjem má ten, kdo má vyšší postavení. Toto je všeobecně uznáváno,
- větší příjem má pracovník na srovnatelné pozici, a to proto, že je kamarád s vedoucím,
- pracuji v odvětví, které má malé platy - buď se s tím smírím, nebo hledám jiné místo (uplatnění). Za takové odvětví je všeobecně považováno školství. Nadpis jednoho článku v deníku Rovnost z 6. 10. 2004, str. 21 zní „I nejschopnější učitel se musí smířit s tím, co je mu zaměstnavatel schopen zatím nabídnout“. Jedná se o článek vztahující se k Střednímu odbornému učilišti tradičních řemesel, spol. s r.o., Brno, Střední 59.

Je zajímavé, že pouze ve školství se hovoří o kvalitě pedagoga a o tom, že jsou mezi pedagogy rozdíly a tudíž, že by měli mít diferencované příjmy. Říkají to samotní funkcionáři

všech typů škol, alespoň podle médií. Ale nikdo nehovoří ani nepíše o tom, že jsou lepší a horší lékaři, vojáci, policisté, úředníci či kopáči.

Ekonomická teorie zaujímá k nerovnostem v příjmech spíše zdrženlivé postoje. Autorovi tohoto příspěvku jsou známy, a považuje je za dostatečné, dva, vcelku protichůdné názory, jejichž nositeli byli dva američtí ekonomové.

Karl Polanyi (1886 - 1964) uvádí, že lidská práce je především společenskou činností a peněžní odměna je jen jednou z několika možných kompenzací. Z toho lze vyvodit, že někteří lidé preferují příjemné pracovní prostředí před vyšším platem, který je často spjat s rivalitou, revnivostí, závistí, skrytými i otevřenými útoky, dravostí apod.

Domnívám se však, že těch lidí, kteří by odmítli lépe placené vyšší místo je málo. Sám znám, resp. potkal jsem v životě jen takové tři lidi. Důvody, které bylo možno vysledovat byly tyto:

- strach (riziko) z funkce,
- neochota pracovat pod svým spolužákem a kamarádem,
- spokojenost se stávající funkcí - samostatný odborný pracovník.

Artur M. Okun (1928 - 1980) říká, že čím vyšší je případná nerovnost v příjmech, tím vyšší je výkonnost jednotlivých pracovníků. Tato teorie však nebyla empiricky dokázána ani v USA, ani v ČR.

Doplňme ještě názor předního českého sociologa a politika Antonína Raška, viz [4], kde se říká:

- „... dospěl jsem k přesvědčení, že není v nároku na výkon pracovně profesionálních rolí (profesí, resp. funkcí pozn. autora) podstatnější rozdíl. Všechny vyžadují příslušnou kvalifikaci, mají společenský význam a vyžadují osobní nasazení,“
- a na základě vědomostí o problémech s odměňováním pracovníků ve státní a veřejné správě, s preferencemi některé skupiny, následným vyrovnáním rozdílů mezi soudci, státními zástupci, vyšetřovateli, policisty, hasiči, lékaři, učiteli říká: „... možná se mýlím, když má úvaha směřuje k tomu, aby zmíněné profese byly honorovány přibližně stejně, tedy aby se postupně směřovalo k vyrovnání průměrných platů a nevytvářely další viditelné disproporce“.

Nelze se také nezmínit o **Johnu Rawlovi** a jeho knize Theory of Justice (Teorie spravedlnosti) z roku 1971, český překlad viz [5], kde se podrobně zabývá otázkou efektivnosti a spravedlnosti.

3. Závěr

Při rozdělování výsledků výroby - podle ekonomické teorie - tedy při odměňování - podle praxe - jsou používány dva základní přístupy:

- rovnostářský,
- podle zásluh.

Každý z obou přístupů přináší problémy, rizika, nepřesnosti. S ohledem na rozmanitost reálné ekonomiky se nedařilo a nedaří nalézt optimální přístup. Na základě osobních zkušeností a informací získaných z celé řady zdrojů (knihy, časopisy, seminární, bakalářské a diplomové práce, osobní pohovory) lze vyslovit tyto názory:

- je obtížné, ne-li nemožné měřit množství duševní práce či výkon a od nich odvozovat mzdy a platy, tedy příjmy ze zaměstnání,
- příjem je často tvořen několika složkami, s kterými statistiky nemohou pracovat. Patří sem

kromě peněžního plnění i benefity, výhody ze služebních cest a u vojáků a policistů tzv. výsluhový příplatek,

- tak jako v ekonomické teorii mají význam průměrné veličiny (užitek, příjem, náklad), tak v ekonomické praxi je zavádějící a nevýznamná veličina průměrná mzda (plat), jak jsem již zmínil ve své práci [1],
- rozdíly mezi nejnižšími a nejvyššími příjmy ze zaměstnání zejména v soukromém sektoru rostou, aniž k tomu vedou věcné dokazatelné důvody. Je to pouze výsledek samolibosti top manažerů a jejich osobního ega,
- lidé srovnávají své příjmy nejčastěji mezi spolupracovníky, tedy v rámci téže organizace, popř. se stejnými profesemi či funkcemi, ale v jiných místech téhož státu,
- i když ve sdělovacích prostředcích či diskuzích odborářských předáků a představitelů státu se preferuje zvýšení příjmů zvýšením počtu tarifních tříd či platových stupňů s „falešným“ tvrzením o diferenciaci výkonu, podle mého celoživotního přesvědčení je to špatný přístup. Nelze diferencovat např. technickohospodářské pracovníky do 16, 17, či dokonce 18 tříd. Proč by měl být úředník finančního úřadu zařazen do osmi platových tříd s platovým tarifem od 8 040 Kč za měsíc do 18 350 Kč za měsíc? A naproti tomu učitelé základních a středních škol jsou zařazeni jen ve dvou platových třídách,
- diferenciaci příjmů z hlediska postavení (pozice) v organizaci je nezbytná, diferenciaci v rámci téže skupiny (profese) je diskutabilní. Jestliže někdo vykonává svou práci bez připomínek svého nadřízeného, dodržuje pravidla, pracovní dobu, plní povinnosti pak není žádný objektivní důvod, aby byl podle dodatečných, uměle vytvořených a cíleně aplikovaných pravidel diferencován. Příklady formulářů, kritérií a způsobu hodnocení pracovníků např. u podniků Český Telecom, Voest Alpine CZ, s.r.o., ale i FES to potvrzují. Z diferenciaci profitují jedni na úkor druhých, resp. autoři kritérií nad hodnocenými. Rozhodující pro diferenciaci je objektivní postoj nadřízeného vůči všem podřízeným bez rozdílu. Ale to je, promiňte ten výraz „sakramentsky“ těžké.

Použitá literatura:

- [1] Buchta M., Scientific Papers of The University of Pardubice: Series D, 8 (2003), s.24-30
- [2] Buchta M., *Mikroekonomie I*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2004
- [3] Pease A., Pease B., *Proč muži neposlouchají a ženy neumí číst v mapách*. Brno: Alman, 2003
- [4] Rašek A., *Handrkování o platy*. Právo 5. 10. 2004, s.8
- [5] Rawls J., *Teorie spravedlnosti*. Praha: Victoria Publishing, 1995
- [6] Hospodářské noviny, 7. 10. 2004
- [7] MF Dnes, 25. 8. 2004, s.C/6
- [8] Seminární, bakalářské a diplomové práce na FES, které vedl autor

Kontaktní adresa:

doc. Ing. Miroslav Buchta, CSc.
Ústav ekonomie, FES, Univerzita Pardubice
Studentská 84, 532 10 Pardubice
Tel.: 466 036 167
e-mail: miroslav.buchta@upce.cz

Recenzoval: doc. Ing. Jaroslav Pilný, CSc. Ústav ekonomie, FES, Univerzita Pardubice