

Plat, nebo mzdu?

Téměř milion zaměstnanců v Česku je odměňován platem, ostatní mzdou. Co je lepší?

Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA
prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Platem jsou odměňováni zaměstnanci státu, krajů, měst a obcí a jimi zřízených rozpočtových a příspěvkových organizací. Jde tedy o širokou škálu veřejných služeb, jako jsou učitelé, policie, vojsko, hasiči, lékaři a zdravotní sestry ve většině nemocnic nebo sociální pracovníci, pečovatelské či zaměstnanci v kultuře a další. Mzdou jsou pak odměňováni všichni ostatní, tedy zaměstnanci v soukromém sektoru.

v kultuře či THP pracovníkům v sociálních službách a ve školství.

Raději plat, nebo mzdu?

Mzda má v porovnání s platem méně regulací a předpisů a výše jejího stanovení zaměstnavatelem (formou mzdového výměru) je volnější. Přesto je jí věnováno jiné nařízení vlády, které udává všem zaměstnavatelům nejen mzdu minimální, ale i tzv. nejnižší úroveň zaručené mzdy. Jednotlivé profese a pracovní činnosti jsou rozděleny do osmi skupin podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávané



Odměňování platem je určováno příslušným nařízením vlády, které udává nejen stupnici platových tarifů, ale také výši příplatků. Jde o tzv. „platové tabulky“, které musejí zaměstnavatelé ve veřejném sektoru bezpodmínečně respektovat. Plat se tedy zaměstnancům zvýší (či sníží) parametrickou změnou tohoto nařízení vlády. Většinou je tomu tak k 1. lednu každého roku, ale často jsme svědky toho, že k navýšení dochází i v průběhu roku, jako například k 1. červenci 2017 u pečovatelských, sociálních pracovníků, pracovníků

práce. Vše nad tyto minimální limity je pak předmětem dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Přesnější znění této otázky by bylo, zda pracovat spíše v soukromém sektoru, nebo ve veřejném? Když se v 90. letech nastavoval systém odměňování, byla jedna ze základních premis, že práce ve veřejném sektoru má více pozitiv a přínosů, a proto by měl být plat nižší než mzdy, protože v sektoru soukromém tyto jistoty či výhody chybějí. Za několik let se však tento poměr změnil a u obdobných profesí

a pracovních pozic je spíše pravidlem, že plat je vyšší než mzda.

Různé jsou i determinanty, které způsobují zvyšování platů a mezd. Ke zvyšování platů dochází výhradně rozhodnutím vlády, na kterou vyvíjejí tlak zejména odborové svazy, aby právě jejich segment měl vyšší růst než segmenty ostatní. Nejde ani tak o ekonomickou situaci naší země či stav státního rozpočtu nebo rozpočtů obecně veřejných, jako spíše o tyto tlaky či skutečnost, jak moc jsme blízko jakým volbám.

Všem stejnou odměnu

Posledním zásadním rozdílem mezi platem a mzdou je stanovení jejich výše a růstu. Každý zaměstnavatel by měl stanovit za stejné pracovní výkony stejnou mzdu či plat. Problémem je, že posouzení objemu a kvality pracovních výsledků a výkonů může být různé, dle různých principů, často i ovlivněné subjektivním hodnocením managementu. V soukromém sektoru mnohdy stanovuje výši mzdy a její zvyšování nadřazený či majitel na základě ekonomických možností firmy a s přihlédnutím ke každému zaměstnanci, jeho schopnostem, výkonu či přístupu.

U platů tomu tak není. Jen pokud se změní již zmíněné „centrální“ tabulky, teprve pak dostanou zaměstnanci odměňování platem „přidáno“. Ano, hovoříme pouze o tarifním platu stanoveném v závislosti na třídě (dle kvalifikace) a stupni (dle započítatelných let praxe). Pro ohodnocení rozdílného pracovního nasazení a dosažených výsledků práce slouží osobní příplatek či odměna konkrétního zaměstnance, kterými lze odlišit schopné a pilné od neschopných a lenivých.

Nemohu souhlasit se zjednodušeným tvrzením, že za stejnou práci má být v Česku stejná odměna. Ano, za stejný výkon ve veřejném sektoru by měla být stejná odměna. Ale tento výkon vidí každý nadřazený a odměnit ho může právě těmi nenárokovými složkami platu, na které nemá skoro žádné prostředky. Stejně tak logika růstu platu na základě odpracovaných let, tedy platových stupňů, mi připadá nespravedlivá.

Osobně jsem v rámci nastavení odměňování zaměstnanců nejen ve veřejném segmentu zastáncem přístupu, který stanoví výši odměny dle výkonu, přístupu a zkušeností, nikoli dle počtu odpracovaných let. A už vůbec nemusí platit, že úředník, učitel či zdravotní sestra musejí mít stejnou odměnu, protože dělají stejnou práci. Domnívám se, že ten, kdo je lepší a snaží se víc, by měl být lépe odměňován a tím stimulován se ještě více a dále rozvíjet a zlepšovat. ●