

Vysoká škola ekonomická v Praze

Diplomová práce

2008

Anna Trnovská

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospořáská

Hlavní specializace: Podniková ekonomika a management



Název diplomové práce:

**Rozbor kolektivních smluv společností
Veolia Transport Česká republika, a.s.**

Vypracovala: Anna Trnovská

Vedoucí diplomové práce: prof. Ing. Zuzana Dvořáková, CSc.

Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma
„Rozbor kolektivních smluv společností Veolia Transport Česká republika, a.s.“
jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály
uvádím v příloženém seznamu použitých zdrojů.

V Praze dne 5. května 2008

Podpis

Poděkování

Děkuji prof. Ing. Zuzaně Dvořákové, CSc. za odborné vedení, vstřícný přístup, cenné rady a připomínky při zpracování této diplomové práce. Zároveň také děkuji personálnímu řediteli panu Ing. Novotnému za umožnění zpracování této diplomové práce ve společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s. a poskytnutí cenných informací.

Obsah

Úvod	1
1 Teoretická východiska	4
1.1 Pracovněprávní vztahy	4
1.2 Kolektivní vyjednávání	4
1.2.1 Historický vývoj kolektivního vyjednávání	5
1.2.2 Subjekty kolektivního vyjednávání	7
1.2.3 Vztahy mezi subjekty kolektivního vyjednávání	10
1.2.4 Tripartitní orgán a představitelé kolektivního vyjednávání v ČR	11
1.3 Kolektivní smlouva	12
1.3.1 Smluvní strany a typy kolektivních smluv	12
1.3.2 Působnost kolektivních smluv	13
1.3.3 Účinnost kolektivní smlouvy	13
1.3.4 Obsah kolektivní smlouvy	14
1.4 Mzda	15
1.4.1 Vztah zaměstnanců ke mzdě	16
1.4.2 Mzdový systém	17
2 Praktická část	24
2.1 Profil a zařazení společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s.	24
2.1.1 Koncern Veolia Environnement, a.s. a jeho divize	24
2.1.2 Charakteristika společnosti Veolia Transport, a.s.	25
2.1.3 Charakteristika společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s.	25
2.1.4 Historie společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s.	27
2.1.5 Přehled zaměstnanců společností Veolia Transport Česká republika, a.s.	28
2.2 Mzdová část kolektivních smluv společností Veolia Transport	
Česká republika, a.s.	33
2.2.1 Connex Praha, s.r.o.	33

2.2.2	Connex Příbram, s.r.o.	36
2.2.3	Connex Východní Čechy, a.s.	37
2.2.4	Connex Morava, a.s.	39
2.2.5	Bus Slezsko, a.s.	41
2.2.6	Dopravní podnik Teplice, s.r.o.	42
2.2.7	Kolektivní smlouva vyššího stupně	45
2.3	Situace na trhu práce v České republice a její analýza	46
2.3.1	Minimální mzda, možné důsledky jejího zavedení a postoj zaměstnavatelů na její existenci	46
2.3.2	Průměrná mzda a medián mezd v ČR podle různých hledisek.....	49
2.3.3	Míra nezaměstnanosti v ČR a její spojitost s výší mzdy	60
2.3.4	Úřady práce a jejich role při snižování nezaměstnanosti.....	63
2.4	Porovnání průměrných mezd řidičů autobusů společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s. s trhem práce v ČR.....	65
2.5	Porovnání mezd jednotlivých společností Veolia Transport Česká republika, a.s. podle uzavřených kolektivních smluv	70
2.6	Obhajoba výše průměrných mezd ve společnostech Veolia Transport Česká republika, a.s.	72
2.7	Návrh řešení budoucích kolektivních smluv společností Veolia Transport Česká republika, a.s.	75
	Závěr	77
	Použité zdroje.....	79
	Seznam zkratk.....	82
	Seznam obrázků, tabulek a grafů	83
	Příloha.....	85

Úvod

Trh práce obecně je tvořen stranou nabídky práce a stranou poptávky po práci. Stranu nabídky práce z definice zastupují subjekty nabízející pracovní výkon, tedy zaměstnanci, zatímco stranu poptávky po práci představují subjekty poskytující pracovní místa a s nimi náležité peněžité plnění (mzdu), tedy zaměstnavatelé. Pokud hovoříme o národním trhu práce, pak jedinec, jako samostatný subjekt, nemá zpravidla možnost individuálně ovlivnit výši mzdy ani další otázky plynoucí z pracovněprávních vztahů. Proto na trhu práce často vznikají různá sdružení či svazy zaměstnanců i zaměstnavatelů, které se snaží posílit svůj vliv a prosadit své zájmy.

A tak se zaměstnanci a zaměstnavatelé v rámci pracovního procesu setkávají a společně řeší otázky týkající se pracovních vztahů. U větších podnikatelských subjektů s větším počtem zaměstnanců k tomu slouží obvykle proces kolektivního vyjednávání, kde obě strany jednají o podmínkách zaměstnávání prostřednictvím svých zástupců.

Kolektivní vyjednávání je nástroj sloužící ke stanovení pravidel zaměstnávání, který sjednocuje rámec pracovních vztahů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Smysl kolektivního vyjednávání vychází již z historie, která směřovala ke vzniku tohoto procesu, kdy se sdružovali řemeslníci, později dělníci, aby hájili své zájmy proti zaměstnavatelům a státu. Následně pak vznikla potřeba vzájemného jednání.

V současné době je cílem kolektivního vyjednávání uzavření kolektivní smlouvy, která vychází z patřičných zákonů a dále zpřesňuje a případně rozšiřuje pracovněprávní podmínky v dané společnosti. Mezi nejproblematictější otázky kolektivní smlouvy se obvykle řadí oblast týkající se mezd.

Důležitost mezd vyplývá již z faktu, že určitá část mzdy většinou slouží k uspokojení základních životních potřeb pracujícího jedince. Tato skutečnost pak odkazuje na prvotní důvod výkonu práce, jímž je požadavek mzdy jako prostředku sloužícího k zajištění potřeb nezbytných k životu lidí. Dalším atributem umocňujícím význam mzdy je pak motivace zaměstnanců k danému pracovnímu výkonu, jež vychází kromě jiných faktorů právě také z výše ohodnocení zaměstnanců, jak prokazuje mnoho výzkumů zabývajících se touto oblastí. Některé teorie motivace pracovního jednání uvažují, že překročí-li výše mezd určitou úroveň, může se mzda, jako faktor motivující k práci, stát méně významnou či nevýznamnou. Tuto

hranici však nelze objektivně určit, jelikož bývá u každého jedince odlišná a závisí především na motivačním profilu pracovníka. Obecně lze ale říci, že mzda jako faktor ovlivňující motivaci k práci hraje výraznější roli u zaměstnanců, jejichž výše mezd je spíše nižší či průměrná.

Z významné role mzdy v pracovním procesu pak vychází i kolektivní vyjednávání, kdy na tuto oblast kladou obě strany značný důraz. Zaměstnavatelé jsou si obvykle vědomi důležitosti týkající se oblasti mezd a je otázkou, jak se k tomuto faktu postaví při vyjednávání se zaměstnanci. Jako výsledek procesu kolektivního vyjednávání vznikne tedy kolektivní smlouva, kde je oblast odměňování jasně vymezená. Je stanoven mzdový systém, ze kterého pak vychází výše mezd pro jednotlivé profese v dané společnosti.

Cílem diplomové práce je analýza mzdových částí kolektivních smluv společností Veolia Transport Česká republika, a.s. a návrh řešení pro budoucí kolektivní smlouvy. Společnost Veolia Transport Česká republika, a.s. patří do jedné ze čtyř divizí světového koncernu Veolia Environnement, a.s. - do divize Veolia Transport, a.s. Ta působí ve světě v rámci různých regionů a společnost Veolia Transport Česká republika, a.s. se řadí do Veolia Transport Střední Evropa. Společnost Veolia Transport Česká republika, a.s. je soukromý pozemní dopravce osob a svou činnost v České republice uskutečňuje prostřednictvím devíti dceřiných firem. Hlavní oblastí působnosti těchto společností je pravidelná osobní přeprava, ale provozují také zájezdovou dopravu, smluvní přepravu a servisní služby. Jednotlivé společnosti jsou samostatnými právními subjekty a uzavírají proto vlastní kolektivní smlouvy.

Teoretická část je zaměřena na problematiku kolektivního vyjednávání a s ním spojených kolektivních smluv, dále pak přechází do oblasti mezd. Blíže je rozebrána mzda a její role v pracovním procesu, poté je specifikován mzdový systém a mzdovotvorné faktory, které jej tvoří, s čímž je provázáno hodnocení práce a mzdové formy.

Práce se soustředí na odměňování profese řidičů v jednotlivých společnostech Veolia Transport Česká republika, a.s. a vychází částečně z předpokladu nespokojenosti s výší mzdy u této profese. V praktické části je popsána mzdová oblast kolektivních smluv jednotlivých společností Veolia Transport Česká republika, a.s. týkající se profese řidičů autobusů. Za účelem naplnění záměru práce, návrhu řešení pro budoucí kolektivní smlouvy jednotlivých společností, je v praktické části provedena analýza trhu práce v České republice. Analýza představuje data charakterizující tento trh práce podle různých hledisek a v různém časovém rozmezí, která jsou následně porovnána s daty získanými z jednotlivých společností.

V analýze je také zmíněna minimální mzda a její vliv na ostatní mzdy a vzájemný vztah nezaměstnanosti a výše mzdy podle různých hledisek. Na to navazuje praktická zmínka a zkušenost s úřadem práce o jeho spolupráci za účelem snížení nezaměstnanosti s poptávající stranou na trhu práce v oblasti dopravy.

Záměrem práce je srovnat data popisující situaci v jednotlivých společnostech a data charakterizující situaci na trhu práce a v rámci možností obhájit výši mezd, která náleží profesi řidičů autobusů v těchto společnostech. Zároveň je také cílem práce navrhnout řešení pro budoucí kolektivní smlouvy společností Veolia Transport Česká republika, a.s. Pokud se podaří obhájit výši mezd prostřednictvím analýzy trhu práce v České republice a srovnání popisované situace v jednotlivých společnostech s touto analýzou, měla by práce poskytnout i částečné řešení nespokojenosti zaměstnanců v této oblasti právě díky těmto informacím.

Ke zpracování teoretické části práce jsem zvolila dostupnou literaturu týkající se tohoto tématu, přičemž podstatnou část využitých zdrojů tvoří publikace pedagogů Vysoké školy ekonomické v Praze. V praktické části práce je tato literatura také částečně použita, další zdroje pak představují především informace poskytnuté společností Veolia Transport Česká republika, a.s. a zdroje z internetového portálu Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Také jsem využila články z různých internetových portálů věnujících se oblasti řízení lidských zdrojů a částečně i výsledky průzkumu týkajícího se minimální mzdy, který provedla Hospodářská komora České republiky.

1 Teoretická východiska

1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou společenské pracovní vztahy vycházející z pracovního práva, které upravuje vztahy související s výkonem práce. Hlavními prameny pracovního práva jsou Listina základních práv a svobod, zákoník práce¹ a některé další zákony, jako například zákon o kolektivním vyjednávání² a zákon o zaměstnanosti³.

Podle okruhu účastníků je možné rozlišovat individuální pracovní vztahy, což jsou vztahy zaměstnance jako jednotlivce a individuálního zaměstnavatele nebo kolektivní pracovní vztahy, které vznikají mezi kolektivem zaměstnanců a zaměstnavatelem či skupinou zaměstnavatelů.

Dále lze definovat tripartitní vztahy, jež jsou relativně samostatnou skupinou kolektivních vztahů, u nichž je jedním z účastníků stát jako partner zaměstnanců a zaměstnavatelů. /Dvořáková, 2001, str. 119/

Zaměstnavatelé a zaměstnanci tvoří poptávku a nabídku na trhu práce. Reálný trh práce je nedokonalý a proto nabídka a poptávka po práci v praxi kolísají, což způsobuje i kolísání úrovně mezd a zaměstnanosti. Mechanismy trhu práce by byly schopné vyřešit poměr mezi poptávkou a nabídkou práce a determinovat tak i výši mezd, ale proces změn v zaměstnanosti a kolísání mzdové úrovně by znamenal značnou sociální nestabilitu a přímé ekonomické ztráty v systému dané země. Z těchto důvodů existuje v průmyslově vyspělých zemích systém kolektivního vyjednávání sociálních partnerů. /Dvořáková, 2001, str. 120/

1.2 Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je rozhodovací proces, který probíhá mezi subjekty zastupujícími zájmy stran pracovního poměru. Jeho hlavním smyslem je uzavřít kolektivní smlouvu, a pak průběžně uplatňovat dohodnutý soubor pravidel, která upravují podmínky zaměstnaneckého vztahu, a definovat vztah mezi stranami tohoto procesu. Kromě dojednání formálních kolektivních smluv, ale obsahem kolektivního vyjednávání mohou být i další cíle,

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

² Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

jako například ovlivnění legislativy, politických rozhodnutí a další. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 67/

1.2.1 Historický vývoj kolektivního vyjednávání

Dějiny kolektivního vyjednávání sahají hluboko do starověku, kdy docházelo k jednání mezi řemeslníky a jejich svobodnými zaměstnanci a do středověku, kdy se bouřili dělníci v manufakturách. Moderní formy kolektivního vyjednávání se zpravidla spojují s ekonomickými, technickými a technologickými, demografickými a sociálními změnami označovanými jako průmyslová revoluce. Průmyslová revoluce se datuje od 18. století až do první poloviny 20. století, kdy docházelo ke strukturální transformaci ekonomiky, ve které vznikl sekundární sektor zahrnující těžební a zpracovatelský průmysl, strojírenství a stavebnictví. /Cameron, 1996, str. 194/

Ekonomická transformace měla počátky ve Velké Británii a postupně se rozšířila do celého světa. Toto období doprovázelo přemísťování lidí a pracovní nejistoty, což mělo negativní důsledky na pracovní vztahy zaměstnanců a zaměstnavatelů. Snahy bránit se tvrdým poměrům vedly ke sdružování a kolektivnímu odporu dělníků proti radikálním inovacím a sociálním důsledkům zavádění strojů. Tyto důsledky spočívaly v rostoucí produktivitě práce a tím větší konkurenci na trhu práce, ale zároveň v poklesu významu kvalifikované práce. V průběhu průmyslové revoluce se také zmenšoval podíl kapitálu vynakládaného na mzdy a rostl podíl vkladů do technického vybavení podniků. /Faltus, Průcha, 2003, str. 18-19/

Jako reakce na změny v ekonomice vznikaly dělnické organizace, které stály v opozici proti zaměstnavatelům i státu. Na území českých zemí byly první pokusy o zaměstnanecké organizace zaznamenány na počátku 19. století, avšak po roce 1848 (po prohrané revoluci) bylo sdružování dělníků zakázáno a dělnické spolky se znovu zakládaly až v 60. a 70. letech 19. století. Poté se začaly objevovat i odborové organizace, členěné podle profesí, odvětví a podle politických hnutí. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 69/

První dělnické organizace měly nejrůznější programy zahrnující například osvětu a vzdělávání, sociální výpomoc v době nemoci, stáří a nezaměstnanosti, ale také obranu proti nadbytečným počtům kvalifikovaných dělníků v odvětví či profesi. Nejdůležitějším tématem se již tehdy stala úprava pracovních podmínek a mezd. Neexistovaly však žádné vzory, jak tato témata řešit. Zaměstnavatelé neměli zájem stanovit obecné podmínky a dávali přednost individuálnímu jednání. Odpor zaměstnavatelů proti vyjednávání s dělníky byl dlouhou dobu

podporován státními systémy, a tak i legislativa a soudy dávaly přednost individuálním pracovním poměrům před kolektivními ujednáními. Tento postoj se začal měnit až na konci 19. století, nejprve ve Velké Británii a v ostatních zemích po první světové válce. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 70/

Instituce sociálního dialogu a sociálního partnerství získaly tak prostor k vzniku a dalšímu vývoji. Jejich vývoj ale přesahoval dimenze jedné země, a tak vyžadoval postupnou mezinárodní institucionalizaci. V roce 1919 vznikla Mezinárodní organizace práce (MOP) jako součást Versailleské mírové smlouvy⁴. Tato organizace vycházela z principu, že trvalý mír závisí také na sociálním a hospodářském blahobytu národů světa, tedy dobré životní úrovni, pracovních a mzdových podmínkách a příležitostech k zaměstnání. MOP fungovala od svého začátku na tripartitním principu. Roku 1946 se Mezinárodní organizace práce stala prvním specializovaným orgánem přidruženým k Organizaci spojených národů (OSN)⁵.

V rámci MOP se každoročně koná Mezinárodní konference práce, která zajišťuje setkávání představitelů vlád, zaměstnavatelů a zaměstnanců členských států. Konference schvaluje rozpočet a určuje mezinárodní pracovní standardy. Tyto standardy vytvářejí Mezinárodní zákoník práce a povinností každého členského státu je předložit tyto úmluvy a doporučení svým příslušným orgánům k rozhodnutí o ratifikaci.

Základním pilířem MOP je tedy tripartismus a mezinárodní kolektivní vyjednávání, ve kterém vystupují zástupci vlád členských zemí, představitelé pracujících a zaměstnavatelů. Zároveň plní funkci mezinárodního normotvůrce a inspirátora těchto principů do mezinárodní a vnitrostátní praxe a právně zakotvuje sociální partnerství, sociální dialog, tripartitu a kolektivní vyjednávání jako součást základních lidských práv a svobod. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 51-55/

Mezi základní dokumenty, které se zabývají principy sociálních práv občana patří jednak „Všeobecná deklarace lidských práv“ přijatá na zasedání III. Valného shromáždění OSN dne 10.12.1948. Další dokument, který již podrobněji vymezuje občanská i sociální

⁴ **Versailleská mírová smlouva** je jedna z pařížských mírových smluv uzavřených roku 1919 jako výsledek šestiměsíčního jednání na Pařížské mírové konferenci, která oficiálně ukončila první světovou válku mezi Centrálními mocnostmi /státy střední Evropy a středomoří/ a Státy Dohody /Spojené království, Francie, Rusko, Itálie, Spojené státy americké/.

⁵ **Organizace spojených národů (OSN)** oficiálně vznikla 24. října 1945, kdy se v San Francisku sešli zástupci 50 zemí na Konferenci Spojených národů o mezinárodním uspořádání a vypracovali Chartu OSN. Chartu podepsalo 26. června 1945 celkem 50 zemí. Charta Spojených národů je ustavující dokument světové organizace, který stanovuje práva a povinnosti členských států a stanoví orgány a postupy fungování OSN. Jako mezinárodní smlouva kodifikuje Charta základní principy mezinárodních vztahů – od suverenity a rovnosti mezi státy až po zákaz užití síly při řešení mezinárodních sporů. /<http://www.osn.cz/>

práva je „Evropská sociální charta“ schválená na zasedání Rady Evropy⁶ dne 18.10. 1961 v Turínu. Zabývá se kromě jiného například právem na kolektivní vyjednávání, právem na spravedlivou odměnu či právem organizovat se. Podobně je orientována i „Smlouva o Evropské unii“ podepsaná dne 7.2. 1992 v Maastrichtu, která též vychází ze základních principů svobody, demokracie, úcty k lidským právům, základních svobod a právního státu. Principy kolektivního vyjednávání a tripartitního systému jsou tak zakotveny v právním systému naprosté většiny vyspělých zemí. /Kleibl, 1995, str. 81/

Situace po roce 1945 (po II. světové válce) neumožnila v Československu vznik a rozvoj kolektivního vyjednávání a tripartitního principu, přestože Československo bylo zakládajícím členem MOP. Tento proces byl možný teprve po roce 1989 v souvislosti se změnami politického a ekonomického systému, tedy transformací hospodářských vztahů, změn vlastnické, politické i sociální sféry. Východisko tripartismu tvořila nová právní úprava sdružovacího práva⁷, která umožnila konstituovat svazy zaměstnavatelů pro účely kolektivního vyjednávání. Byla zřízena Rada hospodářské a sociální dohody České a Slovenské federativní republiky (ČSFR) s cílem nalézt konsensus při vyjednávání mezi partnery. Této orgán pomohl zabránit nežádoucím dopadům transformačního procesu do sociální oblasti. /Kleibl, 1995, str. 82/

1.2.2 Subjekty kolektivního vyjednávání

Zástupci zaměstnanců

Jednou z forem zastupování zaměstnanců u zaměstnavatele jsou odbory. Odborovou organizací se rozumí občanské sdružení zaměstnanců, popřípadě i dalších osob, ustavené především k podpoře a ochraně jejich hospodářských a sociálních práv. Zákon o sdružování občanů⁸ považuje za odborovou organizaci sdružení občanů, které se stává právnickou osobou evidovaným na Ministerstvu vnitra. Podle právních předpisů působí odborové organizace jako samostatné odborové organizace, odborové svazy, federace a konfederace. /Dušková, 2005, str. 62/

⁶ Rada Evropy (RE, CoE) je mezivládní organizace sdružující 47 evropských zemí. Členství je otevřené všem evropským zemím, které akceptují a zaručují právní stát, základní lidská práva a svobodu pro své občany. Mimo zaručení těchto práv a demokracie členové RE dále spolupracují např. v oblastech kultury nebo vzdělávání. /<http://www.radaevropy.cz/>

⁷ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb.

⁸ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

Odborové organizace se liší jednak organizačním principem, tzn. že jsou vybudovány buď na územním, nebo zaměstnavatelském principu. Odbory organizované na územním principu hájí zájmy společné zaměstnancům v dané lokalitě, zatímco odbory založené na zaměstnavatelském principu prosazují zájmy a zvláštní podmínky v jednotlivých podnicích a jsou to organizace při těchto podnicích. Dále existuje rozdíl v členské základně odborových organizací. Odborová organizace může buď sdružovat pracovníky určité profese z různých podniků, nebo všechny zaměstnance určitého odvětví či podniku bez ohledu na profesi. V rámci své působnosti se pak účastní kolektivního vyjednávání a může uzavřít kolektivní smlouvu za subjekty, které zastupuje. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 80/

Zaměstnanci si mohou také zvolit radu zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rady zaměstnanců jsou voleny všemi zaměstnanci podniku s výjimkou řídicích pracovníků. Jejich úkolem je především zajistit právo na informace a projednání, tedy zabezpečovat komunikaci a spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a zároveň zastupovat zájmy zaměstnanců. Podnikové rady mají jinou odpovědnost, než odborové organizace. Musí postupovat podle zákona⁹, kde jsou přesně definovány jejich kompetence. /Hruška, 2007, str. 21/

Jako výsledek spolupráce odborových organizací vznikají pak odborové svazy, obvykle na principu odvětví nebo profesí. Odborové svazy mohou vytvářet i víceodvětvová nebo průmyslová sdružení či svazy. Odborový svaz je tedy dobrovolná, samostatná a otevřená organizace, nezávislá na státních a hospodářských orgánech, politických stranách. Jeho činnost spočívá ve snaze o zajištění a zlepšování pracovních, mzdových, profesních, materiálních, sociálních, kulturních zájmů a potřeb svých členů vůči státním orgánům. Dále poskytují svým členům poradenskou činnost a vedou kolektivní jednání se svazy zaměstnavatelů.¹⁰

Struktura odborových organizací je završena národními konfederacemi, které se skládají z odborových svazů, od kterých také odvozují své pravomoci. Usilují o vliv na legislativu, rozšiřují stanoviska odborů ve sdělovacích prostředcích, případně urovnávají spory mezi jednotlivými členskými svazy a také vyjednávají se zaměstnavatelskými svazy o podmínkách práce. Jen velmi zřídka jsou však pověřovány uzavíráním kolektivních smluv,

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, původně Zákon č. 104/1945 Sb., o závodních a podnikových radách.

¹⁰ <http://www.ospo.cz>

jež je ve většině evropských zemí v pravomoci odborových svazů a organizací. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 78/

Zástupci zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mohou své zájmy hájit buď individuálně na úrovni jednotlivých podniků, nebo na úrovni zaměstnavatelských svazů či jejich sdružení. Zaměstnavatelské svazy vznikají, aby umocnily svou sílu v kolektivním vyjednávání a zvýšily svou sociální jistotu. Dalším důvodem je potřeba kompetentního a profesionálního zastoupení při jednání s veřejností, státem a sdělovacími prostředky. Působí hlavně při jednání s odbory. Zaměstnavatelské svazy mohou také poskytovat specializované služby, které by pro jednotlivé firmy byly příliš nákladné, jako například poradenství zejména v oblasti práva, výchovy a vzdělávání především profesionálních zaměstnanců a manažerů a další.

Zaměstnavatelské svazy či sdružení se organizují zpravidla podle odvětví, teritoria, velikosti firem, obchodních seskupení, náboženských či politických hledisek nebo podle národností. Pro účely kolektivního vyjednávání se nejvíce uplatňuje sdružení na principu odvětvovém. Přestože zaměstnavatelská sdružení uzavírají kolektivní smlouvy za své členy, odpovědnost za jejich plnění spočívá na jednotlivých zaměstnavatelích.

Zaměstnavatelské svazy se sdružují do konfederací, které mohou sdružovat odvětvové zaměstnavatelské asociace (většinou v menších zemích) či zaměstnavatelské asociace regionálního typu. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 74 – 76/

Stát

Stát, jako institucionalizovaná společnost, vstupuje do kolektivního vyjednávání jednak jako třetí subjekt, jde pak o princip tripartitního vyjednávání (viz kap. 1.1), nebo jako zákonodárce a soudce ve sporech. Jako zákonodárce upravuje pravidla pro kolektivní vyjednávání, vytyčuje jeho hranice a garantuje prostor. Tato pravidla jsou upravena především zákonem o kolektivním vyjednávání a dále zákoníkem práce. V tripartitních jednáních se konzultují kroky vlády dříve, než s konečnou platností rozhodne, nebo některé legislativní návrhy před tím, než je vláda oficiálně předloží parlamentu. V tripartitě se mohou uskutečnit i společná rozhodnutí, která pak nahrazují vládní nařízení či vyhlášky.

1.2.3 Vztahy mezi subjekty kolektivního vyjednávání

Odborové organizace vznikají nezávisle na státu a jejich počet není omezen, a to ani v rámci celé České republiky (dále jen ČR), ani u jednoho zaměstnavatele. Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací se řídí zejména zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání. Pokud u jednoho zaměstnavatele působí více odborových organizací jejichž působnost se překrývá, upravuje jejich vzájemné právní vztahy a vztahy k zaměstnavatelskému subjektu zákon o pluralitě odborů¹¹. Zaměstnanec si může vybrat, které odborové organizace chce být členem a ta za něj i jedná. „Za zaměstnance, který není odborově organizován, jedná v pracovněprávních vztazích odborová organizace s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru.“¹² Odborové organizace však vystupují a jednají s právními důsledky za všechny zaměstnance společně a ve vzájemné shodě. Podle rozhodnutí Ústavního soudu ČR (ze dne 12.3. 2008) je zrušena možnost, že by zaměstnavatel uzavřel kolektivní smlouvu s největší nebo největšími (dle počtu členů) odborovými organizacemi v případě, že se odborové organizace neshodnou na společném postupu.¹³

Zaměstnavatel nesmí bránit vzniku odborů, vyvíjet tlak na zaměstnance, aby do odborů nevstupovali a ani odmítat plnit vůči odborům jemu zákonem stanovené povinnosti. /Dušková, 2005, str. 59/

Podle zákona je zaměstnavatel povinen informovat odborovou organizaci o skutečnostech, které má povinnost sdělit zaměstnancům v rámci jejich práva na informace. Dále by měl zaměstnavatel informovat odborovou organizaci o vývoji mezd nebo platů, průměrné mzdy a jejich jednotlivých složek včetně členění podle jednotlivých profesních skupin.¹⁴ Zaměstnavatel je také povinen projednat s odborovou organizací svou ekonomickou situaci, množství práce a pracovní tempo, změny organizace práce, systémy odměňování a hodnocení, systémy školení a vzdělávání zaměstnanců, opatření týkající se vytváření podmínek zaměstnávání fyzických osob, opatření ke zlepšení hygieny práce a pracovního prostředí, organizování sociálních, kulturních a tělovýchovných potřeb zaměstnanců a další opatření týkající se většího počtu zaměstnanců.¹⁵

¹¹ Zákon č. 120/1990 Sb., o pluralitě odborů, ve znění pozdějších předpisů.

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §286.

¹³ <http://www.concourt.cz>

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §287 (1).

¹⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §287 (2).

Kolektivní smlouva je dvoustranný právní úkon v pracovněprávních vztazích. „V kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová a platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.“¹⁶

Odborové organizace dbají o dodržování zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů. Dále mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Ústavní soud ČR svým rozhodnutím (ze dne 12.3. 2008) zrušil ustanovení zákoníku práce umožňující odborové organizaci kontrolu nad dodržováním zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti, ostatních pracovněprávních předpisů, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Učinil tak z důvodů, že kontrola dodržování právních norem je podle rozhodnutí Ústavního soudu ČR činnost náležící státu.¹⁷

Postup uzavírání kolektivních smluv a řešení sporů upravuje zákon o kolektivním vyjednávání.¹⁸ Kolektivní spory, podle tohoto zákona, jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.¹⁹ Tyto spory mohou být řešeny pomocí zprostředkovatele, pomocí rozhodce, stávkou, výlukou. /Hruška, 2007, str. 32/

1.2.4 Tripartitní orgán a představitelé kolektivního vyjednávání v ČR

Orgánem pro sociální dialog je v současné době Rada hospodářské a sociální dohody České republiky (RHSD). Vznikla jako institucionalizovaná platforma pro tripartitní jednání, tzn. jednání mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Tato Rada působí jako společný dobrovolný, dohadovací a iniciativní orgán pro vyjednávání k dosahování shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje. Nejvyšším orgánem tripartity je plenární schůze, kterou tvoří předseda vlády ČR, 7 zástupců vlády, 7 zástupců odborů a 7 zástupců zaměstnavatelů. Dalšími orgány RHSD jsou předsednictvo, pracovní týmy a skupiny a sekretariát.

Sociálními partnery vlády jsou za odbory Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) a Asociace samostatných odborů (ASO), za zaměstnavatele Svaz průmyslu

¹⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §23 (1).

¹⁷ <http://www.concourt.cz>

¹⁸ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů, §10.

a dopravy České republiky a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů České republiky (KZPS).²⁰

Sociální partneři se společně se zástupci vlády podílejí na formování některých právních norem a posílení sociálního dialogu. Jednání a konzultace sociálních partnerů jsou jedním z charakteristických rysů i Evropského sociálního modelu. Požadavek konzultací sociálních partnerů je obsažen v řadě směrnic, doporučení a akčních plánů Evropské Unie (EU). Sociální partneři se stávají hlavními garanty za aplikace principů EU týkajících se pracovníků, jako je bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti, právo na konzultace a právo na přístup k zaměstnání.²¹

1.3 Kolektivní smlouva

Kolektivní smlouva je normativní smlouva vnitrostátního práva, upravuje obecná pravidla chování a je tak jedním z pramenů práva. Je to právní normativní akt nižšího stupně a obsahuje právní normy, které nesmí být v rozporu s normativním aktem vyššího stupně právní síly.²² Kolektivní smlouva, kromě jiných právních předpisů, vychází ze zákoníku práce a ze zákona o kolektivním vyjednávání.

1.3.1 Smluvní strany a typy kolektivních smluv

„Účastníky kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů a jedna nebo více odborových organizací.“²³ Kolektivní smlouva umožňuje zvyšovat nebo rozšiřovat pracovněprávní nároky zaměstnanců. Zaměstnavatel může také stanovit práva v pracovněprávních vztazích vnitřním předpisem.²⁴ Ústavní soud ČR svým rozhodnutím (ze dne 12. 3. 2008) zrušil omezení vázat vydávání vnitřních předpisů na neexistenci odborové organizace či souhlas odborové organizace vyjádřený v kolektivní smlouvě. Ustanovení podle Ústavního soudu ČR omezovalo vůli zaměstnavatele upravit vnitřním předpisem určité oblasti v pracovněprávních vztazích.²⁵

Zákon o kolektivním vyjednávání rozlišuje dva stupně kolektivních smluv. Podnikové kolektivní smlouvy jsou uzavírány mezi příslušnou odborovou organizací a zaměstnavatelem.

²⁰ <http://www.uzs.cz>

²¹ <http://www.uzs.cz>

²² http://skas.law.muni.cz/materialy/Teorie_prava.htm

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §23 (2).

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §305.

²⁵ <http://www.concourt.cz>

Kolektivní smlouvy vyššího stupně jsou uzavřené pro větší počet zaměstnavatelů mezi příslušným vyšším odborovým orgánem (obvykle odborovým svazem) a jednou nebo více organizacemi zaměstnavatelů. /Kleibl, Dvořáková, Šubrt, 2001, str. 199 - 200/ Podniková kolektivní smlouva pak nesmí upravovat práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v menším rozsahu než kolektivní smlouva vyššího stupně.²⁶

1.3.2 Působnost kolektivních smluv

Kolektivní smlouva je závazná pro smluvní strany, tedy zaměstnavatele, za které uzavřela kolektivní smlouvu organizace zaměstnavatelů, zaměstnance, za které uzavřel smlouvu příslušný odborový orgán, odborový orgán, za který uzavřel smlouvu příslušný vyšší odborový orgán.²⁷ Uzavřená kolektivní smlouva se vztahuje i na zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni.²⁸ Současná novela zákona o kolektivním vyjednávání²⁹ umožňuje smluvním stranám kolektivní smlouvy navrhnout, aby bylo vyhlášeno (ve Sbírce zákonů Ministerstva práce a sociálních věcí), že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ)³⁰ Novela má zabránit neodůvodněné konkurenční výhodě zaměstnavatelů, kteří se bránili kolektivnímu vyjednávání a zaměstnavatelů, kteří nechtěli poskytovat svým zaměstnancům výhody, které jsou u obdobných zaměstnavatelů přiměřené a obvyklé. /Hruška, 2007, str. 39/

1.3.3 Účinnost kolektivní smlouvy

„Kolektivní smlouva může být uzavřena na dobu určitou nebo na dobu neurčitou s výpovědní dobou v délce 6 měsíců.“³¹ Vznik účinnosti kolektivní smlouvy váže zákon o kolektivním vyjednávání na první den období, na které byla smlouva uzavřena. Je i možné sjednat odchylnou účinnost jednotlivých závazků.³²

V průběhu období, na které byla smlouva uzavřena, může dojít k její změně, případně doplnění. Podmínkou je souhlas obou smluvních stran. K prosazení změny kolektivní

²⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §27.

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §25.

²⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §24 (1).

²⁹ Zákon č. 264/2006 Sb., o kolektivním vyjednávání.

³⁰ Odvětvová klasifikace ekonomických činností (OKEČ) je základní ekonomická klasifikace pro přípravu statistických údajů o různých vstupech, výstupech, tvorbě kapitálu a finančních transakcích ekonomických subjektů. /<http://www.czso.cz/>

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §26 (1).

³² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §26 (2).

smlouvy nelze využít stávky či výluky, tedy prostředků, které mají k dispozici smluvní strany při kolektivním vyjednávání.³³

1.3.4 Obsah kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouvy upravují vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, ale v žádném z předpisů týkajících se kolektivního vyjednávání není stanoven jejich povinný obsah. /Dušková, 2005, str. 65/ Uzavření kolektivní smlouvy je cílem kolektivního vyjednávání a její obsah tedy závisí na výsledcích kolektivního vyjednávání. Základní tematické okruhy kolektivního vyjednávání jsou mzdy a pracovní právní podmínky. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 90 – 91/ Dále kolektivní smlouva obvykle řeší vztahy mezi smluvními stranami, zabezpečení zaměstnanosti, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, sociální podmínky zaměstnanců.³⁴

Struktura kolektivní smlouvy může vypadat například níže uvedeným způsobem³⁵:

- I. Všeobecná ustanovení
- II. Pracovní právní nároky a podmínky
- III. Péče o zaměstnance
- IV. Skončení pracovního poměru
- V. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- VI. Mzdová oblast
- VII. Překážky v práci
- VIII. Náhrada škody
- IX. Ostatní závěrečná ustanovení

³³<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovnepravni-slovník-podnikatele/k-pracovnepravni-slovník-podnikatele/1001289/34408/>

³⁴<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovnepravni-slovník-podnikatele/k-pracovnepravni-slovník-podnikatele/1001289/34408/>

³⁵ Hruška, V. Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy. Praha: Grada, 2007.

1.4 Mzda

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě, případně ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, údaje o termínu a místě výplaty, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.³⁶ Mzda, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu či mzdového výměru, je tzv. „zaručená mzda“ nebo „mzdový tarif“.

Zákoník práce definuje mzdu jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.³⁷ Podle tohoto zákona přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.³⁸

Minimální mzda

Minimální mzda jako společensky nejnižší cena práce má zhruba stoletou historii. Historicky byla hlavním důvodem pro její zavedení především snaha o ochranu zaměstnanců v procesu vyjednávání o mzdách se zaměstnavateli, jejichž pozice byla silnější. První zemí, která legislativně zavedla institut minimální mzdy, byl Nový Zéland v roce 1894. Ve 20. století se uplatňování minimální mzdy rozšířilo i do Evropy. Naše země patřila k prvním zemím Evropy, kde se minimální mzda začala používat (1919) pro některé velmi málo placené profese.³⁹

V letech 1950 a 1964 byly Československem ratifikovány dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) týkající se minimálních mezd. Jedná se o Úmluvu č. 26, která zakotvuje způsoby stanovení minimálních mezd a Úmluvu č. 99, jež se týká

³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §113.

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §109.

³⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §110 (1) a (2).

³⁹ http://pravniradce.ihned.cz/c4-10024760-20768400-F00000_d1-minimalni-mzda-a-zarucena-mzda

metod stanovení minimálních mezd. Obě byly po rozdělení Československa ratifikovány i Českou republikou. Všeobecně závazná zákonná úprava minimální mzdy byla v ČR zavedena od roku 1991.⁴⁰

Zákoník práce vymezuje minimální mzdu jako nejnižší přípustnou odměnu za práci v pracovněprávním vztahu. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a neděli. Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Pokud nedosáhne mzda výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou a příslušnou minimální mzdou.⁴¹

1.4.1 Vztah zaměstnanců ke mzdě

Mzda může mít pro zaměstnance více významů, ale pro každého pracujícího je mzda v první řadě odměnou, která mu přísluší, podle zákona, za pracovní výkon. V praxi často vzniká otázka, jakou roli má mzda ve vztahu k pracovní motivaci. Existuje mnoho teorií pracovní motivace a názory jsou různé. Pravděpodobně nelze popřít úlohu mzdy, jako příjmu peněz, prostředku směny a tedy i nositele bohatství, při uspokojení „základních“ životních potřeb (jídlo, zdraví, prostředí, bezpečí), ale i při uspokojení „vyšších“ životních potřeb (vzdělání, cestování a další). Jako odměna za pracovní výkon je mzda také prostředkem uznání a poděkování pracovníkovi. V tomto smyslu je pak očekávána „spravedlivá“ odměna při srovnání vlastního výdělků s jinými, srovnání své výkonnosti s ostatními, ohodnocení kvalifikační náročnosti, situace na lokálním trhu práce či úrovně reálné kupní síly mzdy.

Z role mzdy pro zaměstnance pak vyplývají i důvody k zahájení kolektivního vyjednávání o mzdových otázkách. Jedním důvodem je snaha o zachování reálné hodnoty mzdy při inflaci (všeobecném růstu cenové hladiny). Tento problém patří k nejzávažnějším, protože stabilizačním opatřením při inflaci je pokles reálné hodnoty mezd a tak zabránění dalšímu růstu cen v ekonomice. Ale na druhé straně společenský vývoj má směřovat k prosperitě růstu reálných příjmů a nikoliv ke zvyšování životních nákladů při poklesu reálných mezd. Dalším argumentem k zahájení kolektivního vyjednávání o mzdách může být

⁴⁰ <http://www.mpsv.cz>

⁴¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §111.

růst produktivity práce. Zde je potřeba ale doložit míru participace zaměstnanců na dosaženém výsledku, neboť rostoucí produktivita práce může být i výsledkem zavádění nových technologií či automatizace výroby atd. Podnětem se také může stát růst zisku podniku. V neposlední řadě bývá kolektivní vyjednávání založené též na mezioborovém srovnání. Takové požadavky musí opět podloženy důkladnými rozbory, které dokážou nejen vyšší mzdy v jiném podniku, ale zároveň srovnatelnou úroveň v ekonomických výsledcích, tedy zásluhy. /Tomeš, Tkáč, 1993, str. 91 – 93/

1.4.2 Mzdový systém

Mzdový systém je systém, který zaměstnavatel uplatňuje v daném podniku při odměňování zaměstnanců. Při jeho tvorbě a uplatňování je se zaměstnavatel řídí jednak zákonnými předpisy⁴² a případně dalšími předpisy zakotvenými v pracovní smlouvě, vnitřním podnikovém předpisu, kolektivní smlouvě či jiné smlouvě. /Dvořáková, 2001, str. 161/

Mzdotvorné faktory

Mzdový systém je mnohdy zpracován tak, že systematicky odměňuje mzdotvorné faktory, jimiž jsou hodnota práce ve smyslu pracovní funkce, výkon a pracovní jednání, mimořádné pracovní podmínky a cena práce na trhu. /Dvořáková, 2001, str. 161/

Prvním faktorem je pracovní funkce z hlediska požadovaných nároků pracovní činnosti na potřebné vlastnosti, znalosti a dovednosti pracovníka. Dalším faktorem je výkon a výsledek práce, který slouží k ocenění míry plnění pracovních úkolů. Faktor mimořádných pracovních podmínek je určen jednak zákonem (minimální sazby), dohodou jednotlivce (pracovní smlouva) či právě výsledkem kolektivního vyjednávání odborů a zaměstnavatelů (kolektivní smlouva). Mzdová politika je ovlivněna také situací na trhu práce a závisí na ceně práce v daném regionu nebo u určité profese a je ovlivněna intenzitou konkurence. /Kleibl, Hüttlová, Dvořáková, 1998, str. 54/

Nástroje mzdového systému

Mzdový systém je tvořen podnikovým kvalifikačním katalogem, jež je zpracován na základě hodnocení práce. Tím je získán podklad ke stanovení diferencované stupnice mzdových tarifů. Příplatky slouží k zaplacení mimořádných okolností v práci, které jsou dány

⁴² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zákonnými předpisy nebo mohou být dohodnuty v kolektivní smlouvě. Mzdové formy jsou pak pohyblivou částí mzdy. /Kleibl, Hüttlová, Dvořáková, 1998, str. 55/

Hodnocení práce

Účelem hodnocení práce je oklasifikovat význam jednotlivých prací ve firmě z hlediska jejich jednotlivých příspěvků pro výkon firmy. Z hodnocení práce se tvoří mzdové relace pro jednotlivé práce, jež jsou orientačním vodítkem nejen pro systém odměňování, ale i pro kolektivní nebo osobní vyjednávání. K hodnocení slouží sumární a analytické metody.

Sumární metody jsou založeny na celkovém hodnocení prací, není prováděna analýza jednotlivých položek. Jedná se o metodu pořadí prací, párové porovnání či katalogovou metodu. Metoda pořadí prací řadí práce od nejlehčí k nejobtížnější. Při párovém porovnání se poměřují jednotlivé práce mezi sebou. Katalogová metoda postupuje tak, že se nejprve vytvoří skupiny prací a až pak jsou vytvořeny popisy pracovního místa. Relativní hodnota určité konkrétní práce na pracovním místě je stanovena porovnáním popisu pracovního místa s modelovými popisy práce každé skupiny a zkoumaná práce je pak zařazena do odpovídající skupiny.

Nejběžněji používaná metoda hodnocení práce je bodovací metoda. Je to metoda analytická, neboť neporovnává práci jako celek, ale každá práce je rozčleněna na dílčí faktory, jako např. dovednost, odpovědnost, fyzické požadavky, psychické požadavky, pracovní podmínky apod. Je vybrána klíčová práce, od níž se bude odvíjet hodnocení a každému z těchto faktorů je přiřazen počet bodů podle předem vytvořené kvantitativní bodové stupnice práce, která závisí na typu práce. Pro detailnější popis placených faktorů se používají subfaktory, které přesněji definují práci. Každý subfaktor má pak několik bodových stupňů. Celkový počet bodů pak určuje pořadí prací. Faktory si určuje každá organizace sama a stanovuje rozsah a priority faktorů. Další analytickou metodou je metoda faktorového porovnání. Také se vyberou klíčové práce a identifikují se placené faktory. Hodnotí se tím způsobem, že se vytváří pořadí hodnocených prací u každého z placených faktorů. /Kleibl, Hüttlová, Dvořáková, 1998, str. 67 - 79/

Tarifní soustava

Tarifní soustava zahrnuje podnikové kvalifikační katalogy, stupnici či stupnice mzdových tarifů a příplatky. Hodnota práce je oceněna mzdovým tarifem nebo zaručenou mzdou s ohledem nejen na možnosti organizace, ale i na vnější faktory. Metody převodu

vycházejí z jednotlivých metod hodnocení práce. Pak probíhají mzdová šetření, která slouží k získávání informací o mzdové politice, o výši a struktuře odměn, o mzdových tarifech a dalších skutečnostech u vybraných organizací v dané lokalitě nebo v určitém odvětví. Převod do mzdových tarifů je ovlivňován kolektivním vyjednáváním a mantinely a pravidly určenými státními orgány. /Koubek, 2004, str. 270-285/

V praxi může podnik uplatňovat několik tarifních stupnic, které jsou diferencované podle kategorií zaměstnanců. Manuální pracovníci jsou pak hodnoceni jinou tarifní stupnicí než pracovníci zastávající technické a hospodářské funkce. Vyšší manažerské pozice, vrcholový management a vybraní pozice specialistů jsou označovány jako mimotarifní a mzdové podmínky jsou s těmito zaměstnanci sjednány v individuální smlouvě. Mzdová praxe využívá stupnice s pevnými mzdovými tarify a stupnice s mzdovými tarify s rozpětím. Rozpětí představuje prostor pro mzdovou diferenciaci podle skutečného výkonu zaměstnance. /Dvořáková, 2001, str. 168/

Příplatky

Zákoník práce určuje u podnikatelských subjektů pět druhů mzdových příplatků, které vychází z pracovních podmínek. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle složitosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.⁴³

Mzda za práci přesčas

Nañízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 208 hodin za 26 týdnů, jen kolektivní smlouva může vymezit toto období na 416 hodin za 52 týdnů po sobě jdoucích. Po odečtení nařízené práce přesčas v rozsahu 150 hodin, zbývá maximálně 266 hodin práce přesčas, jejíž výkon musí být se zaměstnancem dohodnut.

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas místo příplatku.⁴⁴

⁴³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §110 (4).

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §93 a §114.

Příplatek za práci ve svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.⁴⁵

Příplatek za noční práci

Noční práce je práce konaná v noční době. Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit 8 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.⁴⁶

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % částky, kterou stanoví zákoník práce jako sazbu minimální mzdy.⁴⁷

Příplatek za práci v sobotu a neděli

Za dobu práce v sobotu a neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda zvýšená o příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.⁴⁸

Kromě výše uvedených příplatků, které jsou stanoveny přímo v zákoníku práce, lze do kolektivní smlouvy sjednat i další možné příplatky, jako například mzda za práci v odpoledních směnách, mzda za práci ve výškách, příplatek za rozdělení směny, příplatek za používání cizích jazyků, příplatek za zaškolování nových pracovníků a podobně. /Hruška, 2007, str. 163/

Mzdové formy

Mzdové formy diferencují pohyblivou část mzdy a hodnotí tak pracovní výkon, tedy výsledky práce a pracovní jednání. Podíl pohyblivé mzdy v celkové mzdě je závislý na míře ovlivnitelnosti výsledku úsilím zaměstnance, dále na záměru firmy, na kolik chce stimulovat

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §115.

⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §94 a §116.

⁴⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §117.

⁴⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §118.

k výkonu, na pozici pracovního místa v podnikové hierarchii a také na využitelném prostoru pro uplatnění pohyblivé mzdy v celém rozsahu. /Dvořáková, 2001, str. 164/

Rozlišujeme základní a doplňkové mzdové formy. K základním patří:

Časová mzda

Časová mzda se určí pomocí mzdového tarifu či zaručené mzdy a skutečně odpracované doby. Mzdový tarif či zaručená mzda může být hodinový, týdenní, měsíční i roční.

Úkolová mzda

Zaměstnanec je placen zaplnění předem zadaných pracovních úkolů, které jsou vyjádřeny výkonovými normami. Vykonaná práce je odměňována v závislosti na množství odvedeného výkonu neboli míře plnění výkonových norem. Je možné volit mezi individuální a skupinovou úkolovou prací. Také je možné využít úkolovou mzdu s diferencovaným průběhem závislosti mzdy na výkonu. Vyšší sazba se aplikuje při překročení určité stanovené meze.

Mzdová zvýhodnění

Zaměstnanci lze poskytovat, vedle mzdy za vykonanou práci, také další mzdová zvýhodnění. Patří sem jednak doplňkové mzdové formy a také široká paleta hmotných i nehmotných výhod, které mohou být chápány jako zaměstnanecké výhody. Mají sloužit buď jako podnět k zachování věrnosti podniku a ke stabilizaci budoucího pracovního výkonu, nebo jsou velmi pružným mzdovým nástrojem, kterým jsou oceněny jednorázové či mimořádné výkony.

Doplňkové mzdové formy

Nejběžnějšími doplňkovými mzdovými formami jsou provize, různé druhy prémie, bonusy, jednorázové a mimořádné odměny, účast na hospodářském výsledku aj.

Provize je určena pomocí procentní provizní sazby nebo pevné provizní sazby na jednotku produkce. Uplatňuje se u pracovních činností, jejichž výsledek lze kvantifikovat, je pracovníkem ovlivnitelný, ale nelze stanovit pracovní postupy a ani není možné sledovat využití pracovní doby.

Prémie bývají poskytovány nejčastěji k časové nebo úkolové mzdě. Mohou být periodicky se opakující nebo jednorázové a slouží například k ohodnocení mimořádných

činností zaměstnanců. Bonus bývá poskytován k tarifní mzdě za dosažení specifických a mimořádných cílů. K nejběžnějším druhům odměn můžeme řadit např. odměny na dovolenou a k Vánocům (resp. 13. a 14. mzda), odměny k životním a pracovním výročí, odměny za objevy, vynálezy a zlepšovací návrhy, odměny za záchranu života či odstraňování důsledků živelných pohrom. Účast na výsledcích představuje formu mzdy, kterou zaměstnavatel může poskytnout zaměstnancům za přínosy k dosažení hospodářských výsledků. Nejčastěji bývá poskytována formou zaměstnaneckých akcií. /Kleibl, Hüttlová, Dvořáková, 1998, str. 104-108/

Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecká výhoda je nepřímá hmotná i nehmotná forma odměňování, kterou zaměstnavatel dobrovolně poskytuje nad rámec povinně stanovených dávek. Jejich rozsah je závislý na výši finančních prostředků určených pro tyto účely. Zaměstnanecké výhody lze členit do tří skupin. K sociálně kulturním zaměstnaneckým výhodám patří: kulturní a společenské akce, životní pojištění hrazené zčásti nebo zcela organizací, příspěvky na penzijní připojištění, půjčky aj. Za pracovní zaměstnanecké výhody lze považovat vzdělávání, stravování, další výhody z hlediska bezpečí a zdraví nad rámec zákona. Poziční zaměstnanecké výhody zahrnují výhody, které požívají zaměstnanci z klíčových pracovních funkcí, jež mají největší podíl na úspěchu firmy. Jde např. o manažerské výhody (auto, mobil, stáž, vybavení kanceláří).

Způsob poskytování zaměstnaneckých výhod může být plošný nebo individualizovaný. Trendem je individualizovat strukturu příjmu, tedy i poskytování zaměstnaneckých výhod. Plošné poskytování výhod je možné nahradit „kafetérií systémem“, jenž ponechává na zaměstnanci, aby si podle svých přání a v rozsahu předem stanoveného rozpočtu vybral, jaké požitky mu zaměstnavatel poskytne. Tímto systémem lze individualizovat i složky příjmu. Firma tak může sledovat více cílů, jako například zvýšení své atraktivity, snížení fluktuace pracovníků, zvýšení pracovní spokojenosti a ochoty k výkonu, snížení pracovní neschopnosti a další. Zároveň tímto systémem podnik sníží náklady na zaměstnanecké výhody tím, že optimalizuje jejich rozdělení podle motivačních potřeb zaměstnanců. Dalším přínosem pak je také posílení osobní odpovědnosti zaměstnanců a upoutání jejich zájmu o mechanismy řízení ve firmě a výsledky hospodaření. /Dvořáková, 2001, str. 176 – 177/

Jiné příjmy zaměstnance

Zákon⁴⁹ dále také definuje jiné příjmy zaměstnance z pracovněprávního vztahu, jimiž jsou odměna z dohody (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti), náhrada mzdy, odměna za pracovní pohotovost, odstupné (popřípadě obdobná plnění) v souvislosti se skončením zaměstnání, peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnutá zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním.

„Pracovní pohotovostí je doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce podle pracovní smlouvy, která musí být v případě naléhavé potřeby vykonána nad rámec jeho rozvrhu pracovních směn. Pracovní pohotovost může být jen na jiném místě dohodnutém se zaměstnancem, odlišném od pracovišť zaměstnavatele.“⁵⁰ Pracovní pohotovost může zaměstnavatel požadovat, jen jestliže se o tom se zaměstnancem dohodne. Pracovní pohotovost, při které k výkonu práce nedojde, se do pracovní doby nezapočítává.⁵¹ Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.⁵²

⁴⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §145 (2).

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §78, (1), písm. h).

⁵¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §95 (1) a (3).

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §140.

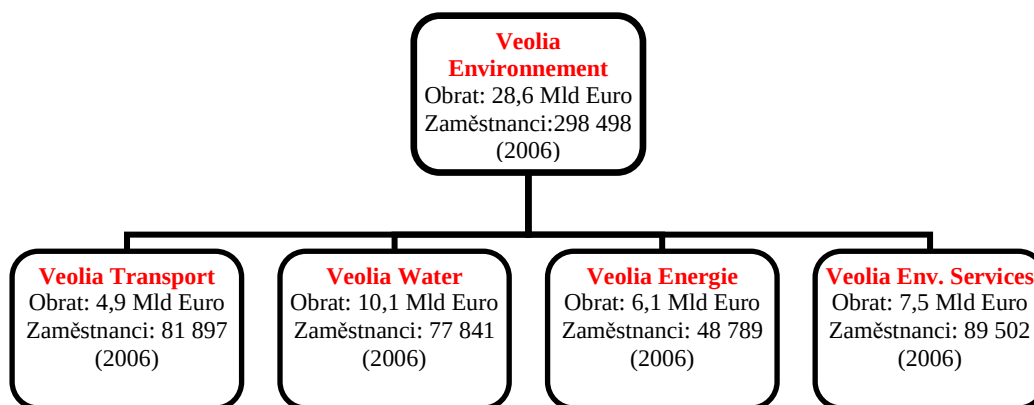
2 Praktická část

2.1 Profil a zařazení společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s.

2.1.1 Koncern Veolia Environnement, a.s. a jeho divize

Světový koncern Veolia Environnement, a.s. je zaměřený na poskytování služeb v oblasti životního prostředí a v rámci svých čtyř divizí zabezpečuje jejich kompletní škálu. Jednou z těchto divizí je společnost Veolia Transport, a.s., soukromý pozemní dopravce osob. V roce 2006 byl celosvětový obrat této divize 4,9 miliard € (Euro) a k 31.12. 2006 zaměstnávala 81 897 osob. Další divize jsou Veolia Water, a.s. (v ČR působí pod obchodním jménem Veolia Voda), Veolia Energy, a.s. (v ČR známá pod obchodním jménem Dalkia) a Veolia Environmental Services, a.s. (v ČR známá jako Marius Pedersen a Test). Veolia Water, a.s. poskytuje komplexní vodárenské služby. Hlavním předmětem činnosti společnosti Veolia Energy, a.s. je výroba a distribuce tepla a elektrické energie. Veolia Environmental Services, a.s. poskytuje úklidové služby a zabývá se sběrem, tříděním a likvidací komunálního a průmyslového odpadu. Struktura koncernu je znázorněná níže (viz Obr. 1).

Obr. 1 Koncern Veolia Environnement, a.s. a jeho divize



Zdroj: Firemní prezentace společnosti Veolia Transport ČR

Celkový obrat společnosti Veolia Environnement, a.s. za rok 2006 tak činil 28,6 miliard € a na konci roku tohoto roku měla 298 498 zaměstnanců. Její působnost zahrnuje 67 zemí světa na kontinentech Evropy, Severní a Jižní Ameriky, Asie a Austrálie. S těmito charakteristikami má vůdčí postavení na trhu v oblasti poskytování

environmentálních služeb. Počátky jejího působení sahají až do roku 1853, kdy byla v Paříži založena společnost Générale des Eaux, která se zabývala distribucí pitné vody a následně byla její činnost rozšířena i na čištění odpadních vod. V roce 1980 zaměřila svoji oblast činností i do dalších oblastí, a to energetiky, dopravy a odpadového hospodářství. V roce 1998 společnost změnila jméno na Vivendi Universal a začala podnikat i v oblasti zábavního průmyslu a telekomunikací. Dva roky nato (roku 2000) byla vytvořena dceřiná divize Vivendi Environnement a v roce 2001 byla společnost uvedena na burzu nejprve v Paříži a následně i v New Yorku. Rok poté (v roce 2002) postoupila společnost Vivendi Universal svůj podíl ve Vivendi Environnement a tak získala Vivendi Environnement nezávislost na Vivendi Universal a v roce 2003 změnila své jméno na Veolia Environnement, a.s.

2.1.2 Charakteristika společnosti Veolia Transport, a.s.

Veolia Transport, a.s. (dále jen Veolia Transport) vznikla z francouzské soukromé automobilové firmy, kterou v roce 1911 založili bratři Latilovi. V roce 1980 byla tato firma prodána společnosti Générale des Eaux (nynější Veolia Environnement, a.s.). Od svého založení se společnost Veolia Transport rozšířila do více než třiceti zemí. Její hlavní činností je veřejná osobní linková autobusová, železniční a lodní doprava. Jejích 80 tisíc zaměstnanců provozuje přes 30 tisíc dopravních prostředků a ročně přepraví zhruba 2,5 miliardy cestujících. Země, kde Veolia Transport Group působí, jsou součástí dalších divizí. Veolia Transport Česká republika, a.s. patří do Veolia Transport Střední Evropa. Prostřednictvím této divize působí Veolia Transport také v Chorvatsku, Německu, Polsku, Srbsku, Slovensku, Slovinsku a Švýcarsku. Veolia Transport Střední Evropa v roce dosáhla 2006 obrátu 617 miliónů € a zaměstnávala 11 017 osob. V České republice jsou ze skupiny Veolia Environnement, a.s. zastoupeny všechny čtyři divize a celkem zaměstnávají více než 12 tisíc pracovníků.

2.1.3 Charakteristika společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s.

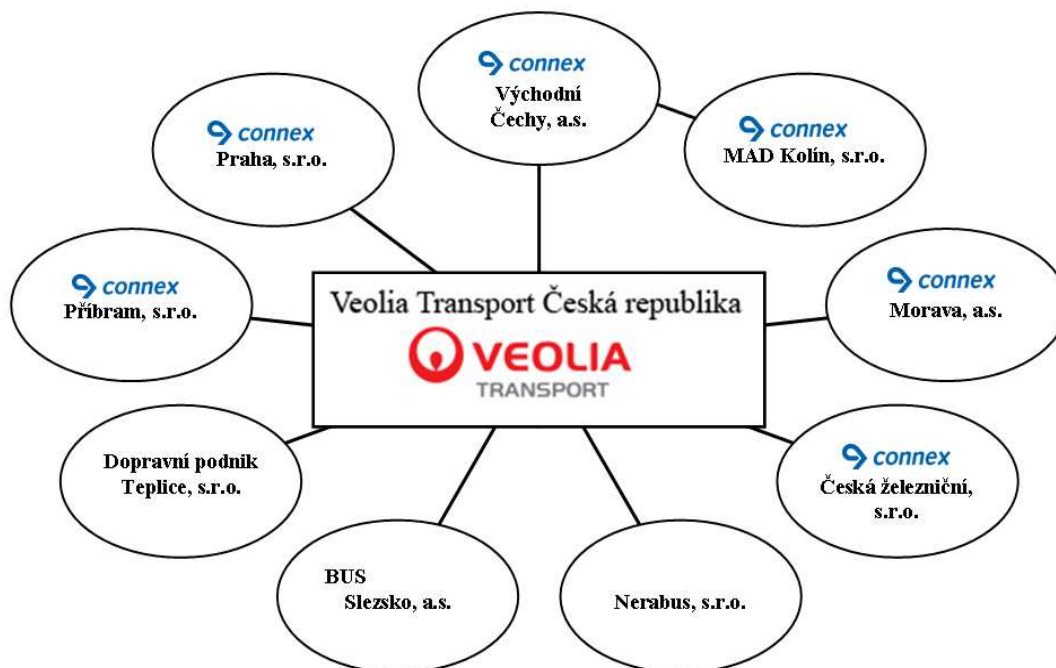
Veolia Transport Česká republika, a.s. (dále jen Veolia Transport ČR) má v ČR celkem 9 společností s celkovým obrátem za rok 2006 přes 2 miliardy korun (tehdy 77 miliónů €). Avšak v současné době (únor / 2008) se hovoří o likvidaci jedné z nich, společnosti Connex Česká železniční, s.r.o. Hlavní činností společnosti je linková autobusová doprava. Společnost provozuje přes 600 pravidelných příměstských a městských linek.

Vozový park čítá více než 1 300 autobusů a zaměstnává více než 2 500 zaměstnanců. Na trhu pravidelné osobní autobusové dopravy v ČR zaujímá s podílem 21 % jedno z čelních postavení. Ročně přepraví přes 100 miliónů cestujících. Provozuje také železniční dopravu (železnice Desná). Kromě pravidelné osobní přepravy provozuje rovněž zájezdovou dopravu, smluvní přepravu a servisní služby.

Neveřejná data byla vynechána.

Mezi společnosti Veolia Transport ČR patří Connex Praha, s. r. o., Connex Příbram, s.r.o., Connex Východní Čechy, a.s., (pod který spadá MAD Kolín, s.r.o.), Connex Morava, a.s., BUS Slezsko, a.s., Dopravní podnik Teplice, s.r.o, Nerabus, s.r.o.⁵³, Connex Česká železniční, s.r.o.⁵⁴ Jednotlivé dceřiné společnosti Veolia Transport Česká republika dokresluje níže uvedený obrázek (viz Obr. 2). Umístění jednotlivých společností a oblasti jejich působení dokresluje mapa uvedená v příloze (viz Příloha).

Obr. 2 Společnosti Veolia Transport ČR



Zdroj: Firemní prezentace společnosti Veolia Transport ČR

⁵³ Veolia Transport ČR se stala vlastníkem společnosti Nerabus, s.r.o. v únoru 2008. Společnost Nerabus, s.r.o. ale nebude v další části práce popisována, protože nebyla k dispozici data potřebná k analýze a zároveň společnost nebyla v popisovaných letech součástí Veolia Transport ČR.

⁵⁴ Kolektivní smlouva společnosti Connex Česká železniční, s.r.o. nebude v práci analyzována, protože v současné době (únor / 2008) se chystá ukončení její činnosti.

2.1.4 Historie společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s.

Historie společností patřících do holdingu Veolia Transport ČR sahá do roku 1949, kdy byly založeny národní podniky Československé státní automobilové dopravy (ČSAD). Ty zajišťovaly kromě pravidelné a nepravidelné osobní dopravy i dopravu nákladní. V 90. letech 20. století byly podniky ČSAD v rámci privatizace přeměněny na akciové společnosti a společnosti s ručením omezeným. Společnost Veolia Transport (pod obchodním jménem Connex) přišla na trh české republiky v roce 1999 a koupila akcie podniku ČSAD BUS Ostrava, a.s., který provozoval osobní autobusovou dopravu v oblasti Moravskoslezského a Olomouckého kraje.

V roce 2002 tato společnost změnila jméno na Connex Morava, a.s. a rozšířila svou činnost i do oblasti osobní železniční dopravy. Podobně jako v ostatních zemích i v ČR rozšířila Veolia Transport svou působnost formou akvizic. V roce 2001 koupila akcie ČSAD Kutná Hora, a.s. a ČSAD BUS Chrudim, a.s. Obě tyto společnosti sloučila a přejmenovala na Connex Východní Čechy, a.s. V roce 2002 připojila do skupiny BUS Slezsko, a.s. (bývalou dceřinou společností ČSAD Třinec, a.s.). V roce 2003 došlo k odkoupení části podniku ČSAD Vršovice, a.s., která byla později restrukturalizována a přejmenována na Connex Praha, s.r.o. Odkoupení obchodního podílu ČSAD Příbram, s.r.o. se uskutečnilo v roce 2004 a společnost se přejmenovala na Connex Příbram, s.r.o. V roce 2005 odkoupila Veolia Transport 95 % obchodního podílu MAD Kolín, s.r.o. a zbylých 5 % dokoupila v roce 2007. Ve stejném roce se do skupiny připojil Dopravní podnik Teplice, s.r.o., a tak začala Veolia Transport ČR zajišťovat i první trolejbusovou dopravu. V únoru roku 2008 koupila společnost regionálního dopravce Nerabus s.r.o.

Obraty společností Veolia Transport Česká republika, a.s. za rok 2006

Neveřejná data byla vynechána.

2.1.5 Přehled zaměstnanců společností Veolia Transport Česká republika, a.s.

Neveřejná data byla vynechána.

2.2 Mzdová část kolektivních smluv společností Veolia Transport Česká republika, a.s.

Veolia Transport ČR organizuje a metodicky řídí společné aktivity dceřiných společností. Každá ze společností je však samostatným právnickým subjektem s vlastními statutárními orgány a managementem a jejich kolektivní smlouvy jsou proto odlišné. V jednotlivých kolektivních smlouvách se odráží jednak různý historický vývoj těchto společností, dále lokalita působnosti, ale také okruh jimi nabízených služeb. Kolektivní smlouvy v odvětví dopravy vycházejí, kromě zákoníku práce⁵⁵, z nařízení vlády⁵⁶ a z nařízení Evropského parlamentu⁵⁷, kterým je stanovena odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě.⁵⁸

2.2.1 Connex Praha, s.r.o.

Connex Praha, s.r.o. provozuje osobní dopravu v oblasti hlavního města Prahy a Středočeského kraje. Od roku 1994, po privatizaci, došlo ke změnám v zaměření firmy na Pražskou integrovanou dopravu (PID) a městskou hromadnou dopravu (MHD), které mají v současné době podíl na přepravním výkonu společnosti zhruba 75 %. Zbytek tvoří meziměstská a mezinárodní dálková doprava a zájezdová doprava.

Neveřejná data byla vynechána.

2.2.2 Connex Příbram, s.r.o.

Connex Příbram, s.r.o. zajišťuje provoz patnácti linek MHD v Příbrami a dále zajišťuje pravidelnou linkovou dopravu na území okresu Příbram, částečně na území okresu Benešov, Písek a Strakonice.

Neveřejná data byla vynechána.

⁵⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁶ Nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a odpočinku zaměstnanců v dopravě.

⁵⁷ Nařízení ES č. 561/2006, pro práci řidičů v dopravě, v platném znění.

⁵⁸ Pracovní doba řidiče autobusu zahrnuje podle nařízení vlády dobu řízení vozidla, nakládku a vykládku, kontrolu a dohled nad cestujícími při nastupování a vystupování, čištění a prohlídku vozidla, technickou údržbu vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla, nezbytná jednání před správními orgány související s plněním pracovních úkolů a doba, kdy je řidič připraven k výkonu dle pokynů zaměstnavatele.

2.2.3 Connex Východní Čechy, a.s.

Connex Východní Čechy, a.s. provozuje pravidelnou příměstskou a městskou osobní autobusovou dopravu na území Královéhradeckého, Pardubického, Středočeského kraje a v kraji Vysočina.

Neveřejná data byla vynechána.

2.2.4 Connex Morava, a.s.

Connex Morava, a.s. provozuje veřejnou linkovou dopravu, MHD v Moravskoslezském a Olomouckém kraji, mezinárodní autobusovou dopravu, příležitostnou osobní dopravu a také drážní dopravu (železnice Desná).

Neveřejná data byla vynechána.

2.2.5 Bus Slezsko, a.s.

Bus Slezsko, a.s. působí na území Moravskoslezského kraje v tzv. Těšínském Slezsku při hranicích s Polskem a Slovenskem na severní straně Beskyd.

Neveřejná data byla vynechána.

2.2.6 Dopravní podnik Teplice, s.r.o.

Dopravní podnik (DP) Teplice, s.r.o. provozuje městskou autobusovou a trolejbusovou dopravu v městě Teplice a příměstskou dopravu v Ústeckém kraji.

Neveřejná data byla vynechána.

2.2.7 Kolektivní smlouva vyššího stupně

V roce 2005 byla uzavřena kolektivní smlouva vyššího stupně pro období 2006 – 2008 mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně vycházela z platného zákoníku práce⁵⁹ v době jejího schválení. V roce 2007 (od 1.1.)

⁵⁹ Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

nabyl ale účinnosti nový zákoník práce⁶⁰ a popisované kolektivní smlouvy společností Veolia Transport ČR se tedy řídí tímto zákoníkem (normativním aktem vyššího stupně).

⁶⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

2.3 Situace na trhu práce v České republice a její analýza

V této kapitole věnuji pozornost analýze charakteristických ukazatelů na trhu práce v ČR, jimiž jsou výše mzdy a míra nezaměstnanosti. Abych získaná data mohla porovnat s mzdami řidičů, které jsou podstatou mé praktické části a vyvodit následně určité závěry a případné návrhy, zohledním nejen průměrnou mzdu a míru nezaměstnanosti, ale i minimální mzdu. Začnu tedy u minimální mzdy a zmíním důsledky jejího zavedení a možný vliv na ostatní mzdy (nad úroveň minimální mzdy). Zároveň se pokusím postihnout i názor strany zaměstnavatelů na existenci minimální mzdy v ČR pomocí průzkumu Hospodářské komory České republiky (HK). Poté přejdu ke mzdě průměrné a pokusím se tuto veličinu zmapovat na území ČR podle různých hledisek. Dále se budu snažit podobným způsobem zhodnotit i míru nezaměstnanosti na území ČR. V závěru kapitoly se ještě zaměřím na vztah mezi výší průměrné mzdy a mírou nezaměstnanosti.

2.3.1 Minimální mzda, možné důsledky jejího zavedení a postoj zaměstnavatelů na její existenci

Důsledky zavedení minimální mzdy

V odpovědích na otázku vlivu minimální mzdy na další ekonomické veličiny se rozcházejí jak ekonomické teorie, tak empirické výzkumy. Hlavní argument pro existenci minimální mzdy, zmiňovaný ve většině odborných textů, je snížení či prevence chudoby a zlepšení životních podmínek zaměstnanců s nízkými příjmy. Dalšími cíli zavedení minimální mzdy bývá snížení nerovnosti v rozdělení mezd a ochrana pracovníků v sektorech bez odborové organizace. Minimální mzda může působit i jako pracovní pobídka. Tato funkce je však závislá na systému sociálních podpor⁶¹ lidem bez práce. Z hlediska motivace pracovníků je zejména důležitý rozdíl mezi minimální mzdou jakožto minimálním garantovaným příjmem z placeného zaměstnání a minimálním sociálním příjmem nezávislým na výkonu zaměstnání, který ovlivňuje základní rozhodování člověka o využití času mezi volnem a prací, tedy nabídku práce. Lze se setkat i s argumentem, že minimální mzda nutí firmy ke zvyšování produktivity práce prostřednictvím investic do lidského kapitálu. Minimální mzda může v ekonomice sloužit i jako referenční mzda mající určitý demonstrační

⁶¹ Jde o podporu v nezaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
/http://www.aspi.cz/

efekt, a právě proto jsem se ve své práci rozhodla zmínit a částečně analyzovat i tuto veličinu. Od minimální mzdy se mohou odvíjet jednak odborová vyjednávání, ale také se od ní do určité míry mohou odvozovat mzdy na vyšší úrovni, než je minimální mzda. /Fialová, 2006, str. 5 – 8/

Státem garantovaná minimální mzda, která je vyšší než trh vyčišťující nominální mzdová sazba⁶², může zvýšit míru nezaměstnanosti tím, že vznikne převaha nabídky práce nad poptávkou po práci a pro méně kvalifikované pracovní síly nebude existovat pracovní místo, resp. nebudou podněty najímat méně kvalifikované pracovní síly. /Mach, 2001, str. 263/

Jak jsem již výše zmínila, odpovědi na otázku dopadu existence minimální mzdy se různí jak v teoriích, tak i v praxi. Některé ekonomické teorie vyvozují jako důsledek existence minimální mzdy nedobrovolnou nezaměstnanost.⁶³ Uvažují, že pokud je poptávka po práci natolik nízká (např. z důvodu slabé hospodářské aktivity), že rovnovážná nominální mzdová sazba by byla nižší než minimální úroveň nominální mzdové sazby (institucionálně dané), vznikne nedobrovolná nezaměstnanost, protože nabídka práce odpovídající minimální úrovni mzdové sazby bude převyšovat poptávku po práci. /Sojka, 1998, str. 168 – 173/

Podle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)⁶⁴ minimální mzda obecně ovlivňuje nerovnoměrnost rozdělení příjmů ve společnosti tak, že omezuje množství zaměstnanců pracujících za mzdu nižší než minimální, zvyšuje počet pracovníků placených právě na úrovni minimální mzdy a nepřímo také působí na zvýšení platů těch zaměstnanců, kteří původně vydělávali mzdu blízkou mzdě minimální.⁶⁵

Podle výsledků Eurostatu⁶⁶ pobíralo minimální mzdu v roce 2005 zhruba 2,5 % všech zaměstnanců v ČR.⁶⁷ K poslední úpravě minimální mzdy v ČR došlo s účinností od 1. 7. 2006 a její úroveň tak nyní (2008) činí 8000 Kč za měsíc. Vývoj minimální mzdy v jednotlivých letech je v následující tabulce (viz Tab. 1).

⁶² Trh práce se vyčistí, když se nabídka práce rovná poptávce po práci. Podmínky pro vyčištění trhu práce určují nominální mzdovou sazbu a cenovou hladinu. /<http://www.econ.muni.cz/~qasar/vyuka/barro/barro-sylabus.pdf>/

⁶³ Jde o úplný keynesiánský model.

⁶⁴ Organisation for economic co-operation and development (OECD) je mezivládní organizace států, které přijaly principy demokracie a tržní ekonomiky. Organizace koordinuje ekonomickou a sociálně-politickou spolupráci členských zemí, zprostředkovává nové investice, prosazuje liberalizaci mezinárodního obchodu. Cílem OECD je napomáhat k dalšímu ekonomickému rozvoji, potlačení nezaměstnanosti, stabilizaci a rozvoji mezinárodních finančních trhů.

⁶⁵ OECD. Employment Outlook. /<http://oecd.org/dataoecd/8/57/2080222.pdf>/

⁶⁶ Eurostat je statistický úřad Evropské komise se sídlem v Lucemburku. Evropská společnost přijala pro oblast statistiky právní normy, které upravují činnost úřední statistiky v rámci Společenství.

⁶⁷ Eurostat. Population and social conditions. /http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-071/EN/KS-SF-07-071-EN.PDF/

Tab. 1 Vývoj minimální mzdy v ČR, 1991 - 2008

Ukazatel	1991	1992	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Minimální mzda Kč/m	2000	2200	2500	2500	2650	3250 / 3600	4000 / 4500	5000	5700	6200	6700	7185	7570 / 7955	8000	8000
Minimální mzda Kč/h	10,8	12	13,6	13,6	14,8	18 / 20	22,3 / 25	30	33,9	36,9	39,6	42,5	44,70 / 48,10	48,1	48,1

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)

Postoj zaměstnavatelů v ČR na existenci minimální mzdy

Hospodářská komora ČR (HK) provedla v roce 2006 průzkum, který zjišťoval názor převážně podnikatelské veřejnosti na výši minimální mzdy, resp. tempo růstu minimální mzdy a její vliv na podnikání. Průzkumu se zúčastnilo 923 respondentů.

Největší část respondentů na otázku, za co považuje institut minimální mzdy, odpověděla, že jej považuje za zásah do soukromého sektoru a nepřiměřenou regulaci (37 %) a pouze 16 % oslovených podnikatelů institut minimální mzdy označilo za konsenzus mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Z výsledků průzkumu dále vyplynulo, že minimální mzda a její růst mají podle respondentů na podnikání v ČR výrazný vliv. Ačkoli minimální mzdu pobírá v ČR jen velmi nízké procento zaměstnanců, čtyři pětiny dotazovaných zaměstnavatelů uvedly, že jejich podnikání je přímo nebo nepřímo minimální mzdou ovlivněno. 20 % respondentů uvedlo, že je růst přímo ovlivňuje, protože zaměstnávají za minimální mzdu. Zbývající skupinu respondentů tvořili podnikatelé, kterých se růst minimální mzdy dotýká nepřímo, buď zvyšováním cen za odebírané služby (32 %), nebo vzlínáním mezd ve vyšších příjmových skupinách (26 %). Prostřednictvím průzkumu byl také zjišťován názor podnikatelské veřejnosti na vliv minimální mzdy na konkurenceschopnost firem, nezaměstnanost a náklady firem. Názor většiny lze shrnout následovně: nezaměstnanost se zvyšuje, náklady firem se také zvyšují a konkurenceschopnost firem klesá.

Z průzkumu lze vyvodit závěr, že minimální mzda, podle praktických zkušeností podnikatelských subjektů, může mít vliv i na výši mezd ve vyšších příjmových kategoriích i na míru nezaměstnanosti. Proto se k minimální mzdě vrátím a porovnám její vývoj v kontextu s vývojem mezd průměrných.

2.3.2 Průměrná mzda a medián mezd v ČR podle různých hledisek

Ukazatel „průměrná mzda“ (průměrná nominální mzda) má dozajista značný význam, avšak pro ucelenější obraz z oblasti mezd je zapotřebí využít i jiných ukazatelů. V další části práce se tedy pokusím vysvětlit, proč je vypovídací schopnost průměrné nominální mzdy (dále průměrná mzda) o mzdách většiny zaměstnanců nedostatečná a v následné analýze pak využiji ještě další ukazatel, a to „medián“ mezd.

Průměrná hrubá měsíční mzda představuje podíl mezd připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu⁶⁸ za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy, příplatky a doplatky ke mzdě, prémie a odměny, náhrady mezd, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Jedná se o hrubé mzdy, tedy před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

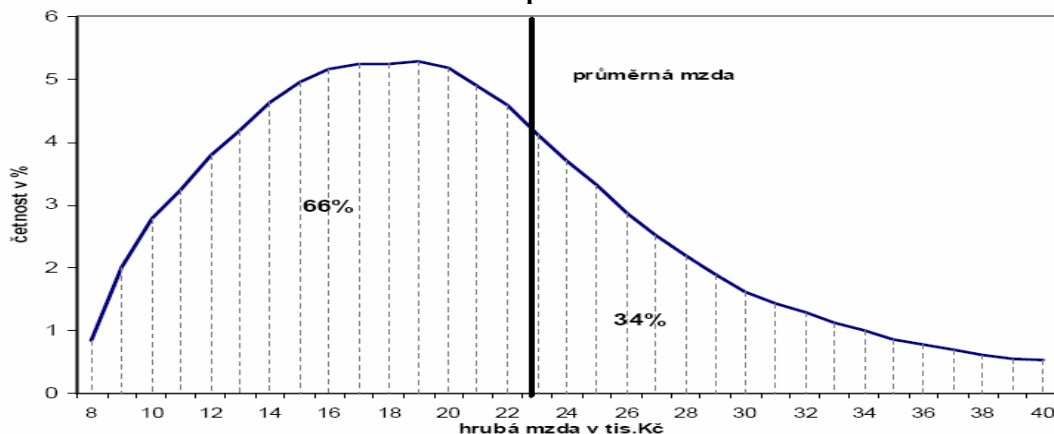
V ČR existují dva zdroje dat o mzdách. Prvním zdrojem je podnikové výkaznictví, pomocí kterého Český statistický úřad (dále ČSÚ) zveřejňuje každé čtvrtletí informace o vývoji průměrných mezd. Tyto údaje o průměrných mzdách v národním hospodářství, lze třídit podle podnikových hledisek, tedy podle odvětví a velikostních skupin, ale jiná a detailnější třídění nejsou možná. Vedle toho existují data ze strukturální statistiky, která mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách jednotlivých zaměstnanců s použitím množství různých třídění. Výsledky strukturální statistiky produkuje ČSÚ ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí (dále MPSV) a výsledky plynou částečně z výběrového šetření. Jsou jí zjišťovány mzdy jednotlivých zaměstnanců a nikoli celkové objemy na úrovni podniků. Takto vypočtená průměrná mzda však není shodná s průměrnou mzdou zjišťovanou z podnikového výkaznictví ČSÚ, kde je celkový objem mzdových prostředků poměřován evidenčním počtem zaměstnanců podniku, v němž jsou však zahrnuti i zaměstnanci nemocní nebo s neplacenou nepřítomností kratší než čtyři týdny. Další rozdíly mohou plynout (kromě vlivu neplacených absencí a odlišného základního souboru šetření)

⁶⁸ **Evidenční počet zaměstnanců** zahrnuje osoby v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah) k zaměstnavateli. V údajích o počtu zaměstnanců a průměrných hrubých měsíčních mzdách nejsou zahrnuty osoby vykonávající veřejné funkce (např. poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstev všech stupňů), soudci, ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené (nepracují-li současně v pracovním poměru), učni, osoby pracující pro firmu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci ekonomických subjektů statisticky nesledovaných. /<http://www.czso.cz/>

z faktu, že do výsledků strukturální statistiky se nezahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin.⁶⁹

Průměrná mzda vypovídá o celkové mzdové úrovni, používá se zejména v časovém srovnání (vývoj proti předchozímu období) nebo v mezinárodním srovnání. Platí však, že extrémní hodnoty mezd nejlépe placených zaměstnanců výrazně zvyšují aritmetický průměr mezd, který proto neodpovídá představě průměrné mzdy jako mzdy běžného zaměstnance. Proto je pro srovnávání mezd různých skupin zaměstnanců vhodnější používat právě jiné charakteristiky, jako například medián. Tuto skutečnost je možné demonstrovat na praktickém příkladě, a to na struktuře mezd v roce 2006. Mzdové rozdělení není symetrické, naopak je charakteristicky zešikmené tím, že je deformováno vlivem dolní hranice, kterou tvoří minimální mzda, a shora neomezené. Situaci znázorňuje následující graf (viz Graf 1).

Graf 1 Distribuce mezd zaměstnanců na trhu práce v ČR v roce 2006



Zdroj: Strukturální mzdová statistika ČSÚ 2006

Maximální četnost mzdového rozdělení (tedy mzda, kterou pobíralo nejvíce lidí) je za rok 2006 v rozmezí od 19 000 do 20 000 Kč. Po dosažení maxima začíná křivka klesat, ovšem pozvolněji než rostla, a protože horní hranice mzdy není nijak stanovena (na obrázku je pouze výřez grafu pro hodnoty do 40 000 Kč), její pravá větev zabírá mnohem rozsáhlejší obor hodnot než levá (tzn., že je zastoupena menším počtem zaměstnanců). Vzhledem k tomuto faktu se průměrná mzda (22 908 Kč) nepohybuje v okolí nejčetnější mzdy, nýbrž se přesunula směrem do vyšších hodnot napravo od nejčastější mzdy. Zaměstnanců podprůměrně placených tedy není polovina, ale zhruba 66 %. Tato skutečnost znamená, že téměř dvě třetiny zaměstnanců berou mzdu nižší než průměrnou. Jako další tradiční nástroj k měření celkové diferenciaci mezd je používán variační koeficient.

⁶⁹ <http://www.czso.cz>

Při popisu situace na trhu práce v ČR se proto zaměřím nejen na ukazatel průměrné mzdy, ale také na ukazatel zvaný medián, který tvoří prostřední hodnotu v rozdělení mezd (dělí počet zaměstnanců na dvě stejně početné poloviny) a, jak je patrné z výše uvedeného grafu (viz Graf 1), právě prostřední hodnota v rozdělení mezd je zastoupena na trhu s největší četností. To znamená, že na trhu práce v ČR jsou nejvíce zastoupeni zaměstnanci s mzdou v rozmezí od 19 000 Kč do 20 000 Kč.⁷⁰

Vývoj průměrné mzdy na trhu práce v ČR podle výkaznictví ČSÚ a podle strukturální statistiky ČSÚ

Ve další části práce budu více využívat dat ze strukturální statistiky, jelikož lépe odpovídají požadavkům analýzy trhu práce podle různých hledisek a díky statistickým charakteristikám lépe popisují strukturu mezd. Přesto pro porovnání ale uvádím vývoj průměrných mezd podle dvou výše zmíněných zdrojů, protože v praxi se lze často setkat s daty získanými ze zdrojů podnikového výkaznictví. Vývoj ukazatele průměrné mzdy podle obou zdrojů je v následující tabulce (viz Tab. 2).

Tab. 2 Vývoj průměrných mezd v ČR, 2000 - 2006

Ukazatel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Průměrná nominální mzda (Kč/m), zdroj: výkaznictví ČSÚ (na fyzické osoby)	13 614	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 207	21 692
Průměrná nominální mzda (Kč/m), zdroj: výkaznictví ČSÚ (na přepočtené osoby)	14 029	15 248	16 363	17 443	18 589	19 591	20 845	22 382
Průměrná nominální mzda (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ	15 178	16 353	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	
Medián mezd (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ	13 100	14 139	15 542	16 707	17 706	18 589	19 512	

Zdroje: Výkaznictví ČSÚ (Údaje zahrnují ekonomické subjekty podnikatelské sféry s 20 a více zaměstnanci a všechny organizace nepodnikatelské sféry. Průměrné mzdy jsou vykazovány na fyzické osoby⁷¹ a na přepočtené osoby⁷²), strukturální mzdová statistika ČSÚ

Je patrné, že výsledky se liší, což vyplývá z různých způsobů získávání dat. (viz výše) Strukturální mzdová statistika nyní (březen / 2008) ještě neposkytuje data pro rok 2007. Nominální mzdy v jednotlivých letech rostou především v důsledku vývoje cen zboží a služeb placených obyvatelstvem. Nejdůležitější indikátor cenového vývoje v ČR je index

⁷⁰ Analýza trhu práce 2000 až 2006, /http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3111-07-2000_az_2006/

⁷¹ Průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách je vypočten jako aritmetický průměr z měsíčních průměrných počtů (vypočítávají se jako součet denních stavů dělený počtem kalendářních dnů v daném období). /<http://www.czso.cz/>

⁷² Průměrný přepočtený evidenční počet zaměstnanců je přepočtem průměrného evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách podle délky jejich pracovních úvazků na zaměstnavatelem stanovenou (plnou) pracovní dobu. /<http://www.czso.cz/>

spotřebitelských cen.⁷³ Proto je vhodné porovnat růst průměrných nominálních mezd s přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen, který vyjadřuje procentní změnu průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12-ti předchozím měsícům (viz Tab. 3).

Tab. 3 Meziroční indexy průměrné mzdy, spotřebitelských cen, reálné mzdy v ČR, 2000 – 2007

Ukazatel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Průměrná nominální mzda (Kč/m), <i>zdroj: výkaznictví ČSÚ (na fyzické osoby)</i>	13 614	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 207	21 692
Meziroční indexy (%)								
- průměrné nominální mzdy	106,4	108,7	107,3	106,6	106,6	105,3	106,4	107,3
- spotřebitelských cen	103,9	104,7	101,8	100,1	102,8	101,9	102,5	102,8
- reálné mzdy	102,5	104,0	105,5	106,5	103,8	103,4	103,9	104,5
Průměrná nominální mzda (Kč/m), <i>zdroj: strukturální statistika ČSÚ</i>	15 178	16 353	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	
Meziroční indexy (%)								
- průměrné nominální mzdy	107,7	107,7	108,8	107,6	105,3	105,5	105,7	
- spotřebitelských cen	103,9	104,7	101,8	100,1	102,8	101,9	102,5	
- reálné mzdy	103,8	103,0	107,0	107,5	102,5	103,6	103,2	

Zdroj: MPSV, ČSÚ, vlastní výpočty (u strukturální mzdové statistiky jsou údaje do roku 2000 vypočtené odlišnou metodikou, průměrná mzda dle strukturální statistiky v roce 1999 činila 14 097 Kč a podle podnikového výkaznictví 12 797)

Z vývoje průměrných mezd v 2000 až 2007 je patrný i růst reálných mezd. Například průměrná reálná mzda (podle výkaznictví ČSÚ) vzrostla v roce 2006 o 3,9 % oproti předchozímu roku a v roce 2007 dokonce o 4,5 %. Průměrná reálná mzda (podle strukturální statistiky ČSÚ) v roce 2006 také vzrostla, a to o 3,2 %. Tato data však reprezentují celou národní ekonomiku a je pravděpodobné, že růst reálných mezd se liší například oborově, teritoriálně (v jednotlivých krajích ČR), nebo také podle pozic pracovníků v jednotlivých podnicích. Růst reálných mezd je obvykle spojen s růstem produktivity práce⁷⁴. Pak v odvětvích, kde neroste produktivita práce, není pro růst reálných mezd prostor. Tím se mohou prohlubovat nerovnosti ve mzdách, což v důsledku znamená mobilitu pracovníků do odvětví, kde reálné mzdy rostou. Proto v praxi většinou rostou mzdy ve všech odvětvích, a to způsobuje tlak na další růst cen⁷⁵ (viz kapitola 1.4.1).

⁷³ Index spotřebitelských cen měří reprezentativním způsobem (využívá spotřebitelský koš zboží a služeb včetně vah, které jsou jednotlivým položkám přiřazeny) měří v časovém vývoji relativní změny konečných spotřebitelských cen zboží a služeb. Indexy spotřebitelských cen (životních nákladů) za domácnosti celkem jsou pak používány k měření inflace v České republice. /<http://www.czso.cz/>

⁷⁴ Produktivita práce je činnost lidské práce a měříme ji v množství produkce za časovou jednotku nebo výkony / počet pracovníků. Nejpoužívanější makroekonomický ukazatel je HDP na 1 zaměstnaného ve stálých cenách. /<http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz/1-1-2-vyvoj-hdp-a-produktivita-prace/>

⁷⁵ http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/clanky_rozhovory/media_2006/cl_06_060531a.html, Holman, R.

Vývoj průměrné nominální mzdy (spolu s vývojem minimální mzdy) bude sloužit v další části práce k porovnání s průměrnými mzdami a mediány struktury mezd v ČR.

Průměrná mzda a medián mezd zaměstnanců v ČR v odvětví dopravy v ČR

Podle OKEČ, tedy klasifikace podle organizační jednotky, patří pozemní doprava do kategorie: I „Doprava, skladování a spoje“. Porovnám tedy vývoj průměrné nominální mzdy, jak podle podnikového výkaznictví, tak i strukturální statistiky, kde využiji ještě mediánu. Podle dostupných zdrojů MPSV ale dosahuje průměrná mzda v odvětví „Spoje“ vyšších hodnot než průměrná mzda v odvětví „Pozemní a potrubní doprava“ (dále pozemní doprava). Takže při srovnávání využiji i dat MPSV, která popisují samostatně kategorii „Pozemní a potrubní doprava“.

Následující tabulka (viz Tab. 4) porovnává průměrné nominální mzdy (dle různých zdrojů) a medián mezd v odvětví dopravy a dále tyto data srovnává s průměrnými nominálními mzdami v celém národním hospodářství ČR. Z dat ze všech zdrojů je vidět růst průměrných mezd v jednotlivých letech. Zajímavý je fakt, že průměrná mzda v odvětví „Pozemní a potrubní doprava“ v porovnání s průměrnou mzdou za celé národní hospodářství ČR (dle výkaznictví ČSÚ) roste pomalejším tempem (viz 2. relace v %).

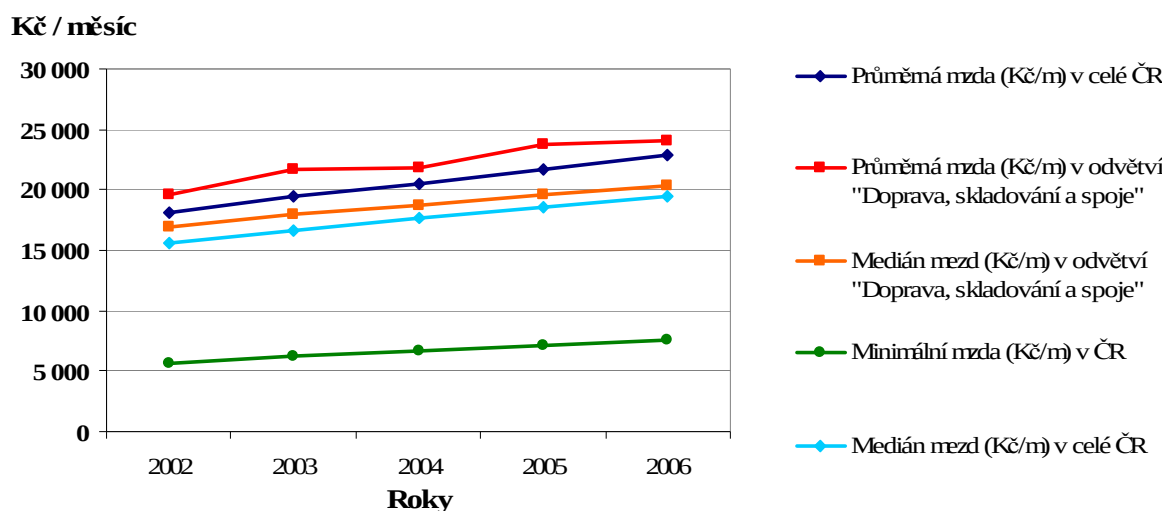
Tab. 4 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v odvětví dopravy v ČR, 2002 - 2006

Ukazatel	2002	2003	2004	2005	2006
Průměrná nominální mzda (Kč/m) - "Doprava, skladování a spoje", zdroj: výkaznictví ČSÚ (na fyzické osoby)	17 247	18 266	19 408	20 556	21 811
1. relace v %	108,7	108,0	107,6	108,2	107,9
Průměrná nominální mzda (Kč/m) - "Pozemní a potrubní doprava", zdroj: výkaznictví ČSÚ (na fyzické osoby)	15 979	16 784	17 671	18 347	19 369
2. relace v %	100,7	99,2	97,9	96,6	95,9
Průměrná nominální mzda (Kč/m) - "Doprava, skladování a spoje", zdroj: strukturální statistika ČSÚ	19 604	21 675	21 884	23 753	24 033
3. relace v %	108,1	111,1	106,5	109,6	104,9
Medián mezd (Kč/m) - "Doprava, skladování a spoje", zdroj: strukturální statistika ČSÚ	16 983	17 994	18 643	19 635	20 276

Zdroje: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty (relace vyjadřují vztah dané průměrné mzdy v daném odvětví vůči průměrné nominální mzdě v národním hospodářství ČR vždy podle odpovídajících zdrojů – viz Tab. 9)

Při porovnávání mezd v odvětví je zajisté zajímavé porovnání průměrných mezd v celé ČR a průměrných mezd v odvětví dopravy a zároveň mediánu mezd v celé ČR a mediánu mezd v odvětví dopravy. Následující graf (viz Graf 2) poskytuje toto porovnání v rámci vývoje v letech 2002 až 2006. Data pocházejí ze strukturální mzdové statistiky ČSÚ, která nabízí i zmíněný medián mezd. Do grafu jsem zahrnuje ještě data popisující vývoj minimální mzdy v ČR.

Graf 2 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR a v odvětví dopravy, 2002 - 2006



Zdroj: Strukturální mzdová statistika ČSÚ

Z grafu je možné si všimnout pozvolného a vcelku vyrovnaného růst všech využitých veličin během jednotlivých let. Medián mezd má v odvětví dopravy podobný vztah k průměrné mzdě v témže odvětví jako v rámci celé ČR, tedy výše mezd v polovině rozdělení mzdové struktury odvětví dopravy je nižší než průměrná mzda ve stejném odvětví. Tento fakt je dán opět skutečností nesymetrického rozdělení struktury mezd v odvětví dopravy. Je tedy vidět, že mzdy v daném odvětví mají podobnou strukturu jako mzdy v rámci celé ČR a lze konstatovat, že zhruba dvě třetiny zaměstnanců v odvětví dopravy mají mzdu nižší, než je udávaná průměrná mzda v tomto odvětví. Pro přehlednost jsem do grafu zařadila ještě vývoj minimální mzdy, který je podobný jako u ostatních veličin, podle předpokladu, že státem garantovaná minimální mzda má určitý vliv na mzdy ostatní (viz kapitola 2.3.1).

Průměrná mzda a medián mezd zaměstnanců v ČR podle odvětví v ČR

Při porovnání průměrných mezd a mediánu mezd v jednotlivých krajích (viz Tab. 5) za rok 2006 je možné konstatovat, že mzdy v odvětví dopravy jsou mírně vyšší než celkový

průměr, a to jak u průměrné mzdy tak i u mediánu mezd. Při detailnějším pohledu na relaci mediánů mezd v jednotlivých odvětvích vůči mediánu mezd v dopravě je patrné, že mzdy v dopravě jsou vyšší v porovnání téměř se všemi ostatními mediány mezd.

Tab. 5 Průměrná mzda a medián mezd v jednotlivých odvětvích OKEČ za rok 2006

Odvětví (2006)	Ukazatel		
	Průměrná nominální mzda (Kč/m), zdroj: výkaznictví ČSÚ (na fyzické osoby)	Medián mezd (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ	Relace mediánů mezd v %
A,B Zemědělství, myslivost, lesnictví; Rybolov a chov ryb	15 853	15 845	78,1
C Těžba nerostných surovin	24 190	23 209	114,5
D Zpracovatelský průmysl	19 012	18 677	92,1
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	26 331	19 055	94,0
F Stavebnictví	20 258	19 811	97,7
G Obchod; opravy motor. vozidel a výr. pro osobní spotřebu a převážně pro domácnost	20 038	17 838	88,0
H Ubytování a stravování	14 051	12 847	63,4
I Doprava, skladování a spoje	21 811	20 276	100,0
J Finanční zprostředkování	39 706	30 202	149,0
K Činnost v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	22 474	19 954	98,4
L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	22 896	22 785	112,4
M Vzdělávání	18 358	20 877	103,0
N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	19 021	18 927	93,3
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	16 569	17 114	84,4

Zdroje: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty (relace vyjadřují vztah mediánů mezd v jednotlivých odvětvích vůči mediánu mezd v odvětví dopravy)

Průměrná mzda a medián mezd zaměstnanců ve sledovaných krajích ČR

Průměrné mzdy i mediány mezd se liší také podle jednotlivých krajů v ČR. Na území ČR je celkem 14 krajů. Ve své analýze budu sledovat mzdy v krajích, kde působí (mají sídlo) jednotlivé dceřiné společnosti Veolia Transport ČR. Zaměřím se tedy na Prahu (Connex Praha, s.r.o.), kraj Středočeský (Connex Příbram, s.r.o., MAD Kolín, s.r.o.), kraj Pardubický (Connex Východní Čechy, a.s.), kraj Ústecký (DP Teplice, s.r.o.) a kraj Moravskoslezský (Connex Morava, a.s., BUS Slezsko, s.r.o.). (viz Příloha)

Níže uvedená tabulka (viz Tab. 6) znázorňuje vývoj průměrných mezd a mediánu mezd ve sledovaných krajích v letech 2002 až 2006 podle zdrojů podnikového výkaznictví i podle dat ze strukturální mzdové statistiky ČSÚ. V posledním sloupci je vyjádřen vždy vztah dané veličiny v roce 2006 ke stejné veličině v rámci celého národního hospodářství ČR

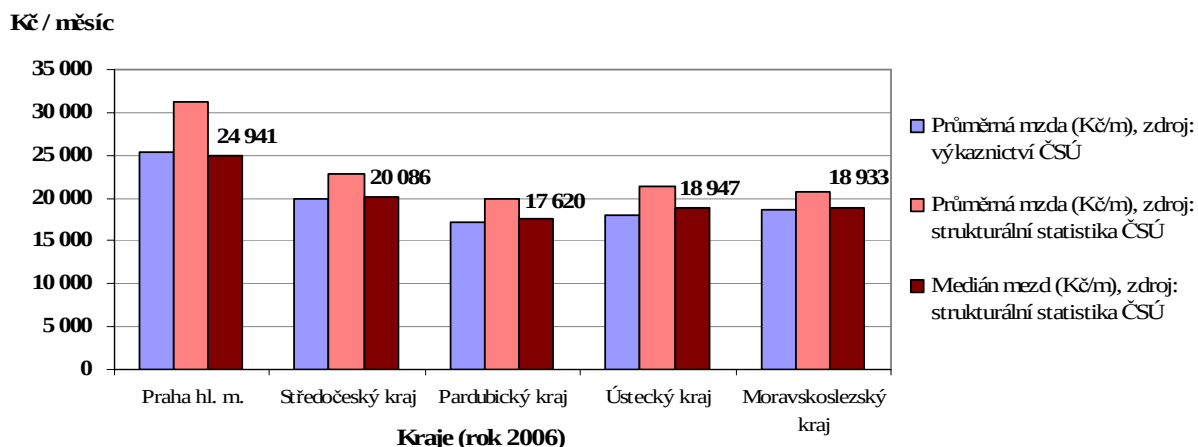
ve stejném roce. Tento vztah poukazuje na zajímavou skutečnost, že výše průměrné mzdy i mediánu mezd v Hlavním městě Praha výrazně převyšuje výši průměrné mzdy i mediánu mezd v rámci celé ČR. Ve Středočeském kraji se všechny veličiny zhruba shodují s celorepublikovými veličinami a v ostatních krajích jsou průměrné mzdy i medián mezd nižší než stejné hodnoty v rámci celé ČR. Lze ještě upozornit, že v Pardubickém kraji je tento rozdíl nejvyšší, tedy že průměrné mzdy a medián mezd dosahují v porovnání s celorepublikovými hodnotami nejnižších hodnot.

Tab. 6 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd ve sledovaných krajích ČR, 2002 – 2006

Ukazatel	2002	2003	2004	2005	2006	Relace k ČR v % (2006)
Průměrná nominální mzda (Kč/m), zdroj: výkaznictví ČSÚ (na fyzické osoby)						
Hlavní město Praha (PHA)	19 866	21 081	22 437	23 795	25 282	125,1
Středočeský kraj (STČ)	15 537	16 572	17 704	18 634	19 856	98,3
Pardubický kraj (PAK)	13 525	14 585	15 579	16 357	17 237	85,3
Ústecký kraj (ULK)	14 269	15 317	16 320	17 094	18 094	89,5
Moravskoslezský kraj (MSK)	14 919	15 827	16 909	17 618	18 680	92,4
Průměrná nominální mzda (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ						
Hlavní město Praha (PHA)	24 833	26 502	26 972	28 260	31 173	136,1
Středočeský kraj (STČ)	18 075	19 128	20 324	21 579	22 811	99,6
Pardubický kraj (PAK)	15 885	17 561	17 979	19 105	19 943	87,1
Ústecký kraj (ULK)	16 874	18 199	19 120	19 677	21 399	93,4
Moravskoslezský kraj (MSK)	16 772	18 180	19 100	19 838	20 811	90,8
Medián mezd (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ						
Hlavní město Praha (PHA)	19 240	20 560	22 010	23 188	24 941	127,8
Středočeský kraj (STČ)	15 963	17 027	18 133	18 956	20 086	102,9
Pardubický kraj (PAK)	14 135	15 702	15 932	16 880	17 620	90,3
Ústecký kraj (ULK)	15 290	16 633	17 244	17 749	18 947	97,1
Moravskoslezský kraj (MSK)	15 425	16 500	17 380	18 077	18 933	97,0

Zdroje: ČSÚ, MPSV, vlastní výpočty (relace vyjadřují vztah průměrné mzdy v daném kraji vůči průměrné nominální mzdě v národním hospodářství ČR v roce 2006 vždy podle odpovídajících zdrojů a nebo vztah mediánu mezd v daném kraji vůči mediánu mezd v národním hospodářství ČR v roce 2006 – viz Tab. 9)

Následující graf (viz Graf 3) pro názornost uvádí výši průměrných mezd a mediánu mezd ve sledovaných krajích v roce 2006. Číselné hodnoty jsou uvedeny pouze u mediánu mezd, který nejlépe vypovídá o výši mezd většiny zaměstnanců a je proto porovnatelný s pracovníky s funkcí „řidič autobusu“.

Graf 3 Průměrné mzdy a medián mezd ve sledovaných krajích ČR v roce 2006

Zdroje: Výkaznictví ČSÚ, strukturální mzdová statistika ČSÚ

Ke zhodnocení diferenciací mezd v daném souboru slouží variační koeficient. (viz výše v této kapitole) Zaměříme-li se na jeho výši ve sledovaných krajích, zjistíme, že určitý vliv na vyšší úroveň mezd v Praze může mít i fakt, že v hlavním městě je nejvyšší diferenciací mezd (99,2%), která může být dána tím, že v Praze jsou zastoupeny ve vyšší míře odvětví, kde je požadována vyšší odborná kvalifikace (například bankovníctví, pojišťovnictví, centrální úřady a také podnikatelské subjekty se zahraniční kapitálovou účastí).⁷⁶ V mimopražských krajích se variační koeficient mezd pohybuje v rozmezí 58,8 % (v kraji Vysočina) až 79,2 % (v Karlovarském kraji).⁷⁷ Předpokladem je, že mzdy zaměstnanců s vyšší odbornou kvalifikací budou na vyšší úrovni, což pak způsobí vysokou diferenciaci mezd v daném kraji a zároveň zkreslí mzdu průměrnou tím, že se její hodnota posune na vyšší úroveň. Úrovní mezd podle dosaženého vzdělání se proto v další části práce budou také zabývat. Diferenciací mezd vyjádřená variačním koeficientem je v níže uvedené tabulce (viz Tab. 7).

Tab. 7 Variační koeficient mzdového rozdělení ve sledovaných krajích ČR v roce 2006

Ukazatel	PHA	STČ	PAK	ULK	MSK
Variační koeficient v % (2006)	99,2	73,6	72,6	68,4	67,3

Zdroj: Strukturální mzdová statistika ČSÚ

⁷⁶ Analýza trhu práce 2000 až 2006, /http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3111-07-2000_az_2006/

⁷⁷ Analýza trhu práce 2000 až 2006, /http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3111-07-2000_az_2006/

Průměrná mzda a medián mezd zaměstnanců v ČR podle ne/uzavřené kolektivní smlouvy

Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd podle kolektivní smlouvy ukazuje následující tabulka (viz Tab. 8). Medián mezd v podnicích, kde byla v daném období uzavřena kolektivní smlouva, převyšuje v každém analyzovaném roce medián mezd v podnicích, kde nebyla uzavřena. Tuto relaci jsem počítala pouze pro medián mezd, jelikož tento ukazatel je méně zkreslený mzdami zaměstnanců ve vyšších funkcích a lépe vypovídá o realitě. Je potřeba brát v úvahu skutečnost, že v každém roce určité procento podniků neuvedlo, zda měly uzavřenou kolektivní smlouvu či nikoliv. Je tedy možné, že údaj je tímto zkreslen a fakt, že v podnicích s uzavřenou kolektivní smlouvou jsou obecně mzdy vyšší, nemusí odpovídat realitě.

Tab. 8 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR podle ne/uzavřené kolektivní smlouvy, 2002 - 2006

Rok / Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců	Ukazatel		
		Průměrná nominální mzda (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ	Medián mezd (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ	Relace mediánů mezd v % (ano/ne)
2002				
Kol. s. - ano	49,45%	18 102	15 798	113,8
Kol. s. - ne	0,66%	15 734	13 887	
Kol. s. - neuvedeno	49,87%	18 196	15 280	
2003				
Kol. s. - ano	66,79%	19 273	16 998	107,5
Kol. s. - ne	20,73%	20 603	15 811	
Kol. s. - neuvedeno	12,46%	18 960	16 259	
2004				
Kol. s. - ano	38,21%	20 928	17 817	109,9
Kol. s. - ne	13,92%	20 546	16 208	
Kol. s. - neuvedeno	47,88%	20 240	17 993	
2005				
Kol. s. - ano	49,15%	21 870	18 884	113,0
Kol. s. - ne	9,48%	21 358	16 709	
Kol. s. - neuvedeno	41,37%	21 513	18 631	
2006				
Kol. s. - ano	48,43%	22 904	19 694	108,8
Kol. s. - ne	28,10%	23 268	18 098	
Kol. s. - neuvedeno	23,47%	22 486	20 475	

Zdroj: Strukturální mzdová statistika ČSÚ, vlastní výpočty (relace vyjadřuje vztah mezi mediánem mezd v podnicích s kolektivní smlouvou vůči mediánu mezd bez kolektivní smlouvy vždy v daném roce)

Průměrná mzda a medián mezd zaměstnanců v ČR podle dosaženého vzdělání

Následující tabulka (viz Tab. 9) ukazuje výši průměrných mezd a mediánu mezd v jednotlivých letech kategorizovaných podle dosaženého vzdělání. V tabulce je zároveň znázorněn podíl zaměstnanců v rámci kategorií dosaženého vzdělání. Součet všech podílů u jednotlivých úrovní vzdělání nedává 100 %, protože jsem nezaznamenávala zaměstnance, u kterých nebylo dosažené vzdělání uvedeno. Dvě nejpočetnější kategorie ve sledovaných letech na trhu práce tvoří zaměstnanci se středním vzděláním (s i bez maturity), a to více dvě třetiny všech pracovníků. Z mediánů mezd je vidět, že zaměstnanci s vyšší odborností pobírají vyšší mzdy. Medián mezd zaměstnanců s vysokou školou je dokonce více než dvojnásobný oproti mediánu mezd zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním. I v porovnání jednotlivých mediánů mezd vůči zaměstnancům se středním vzděláním bez maturity, tedy s nejpočetnější kategorií, jsou mediány mezd zaměstnanců v kategoriích (3), (4) a (5) vyšší než mediány mezd v kategorii (2).

Tab. 9 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR podle dosaženého vzdělání, 2004-2006

Rok / Dosažené vzdělání	Podíly zaměstnanců	Ukazatel			
		Průměrná nominální mzda (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ	Medián mezd (Kč/m), zdroj: strukturální statistika ČSÚ	Relace mediánu mezd vůči (1) v %	Relace mediánu mezd vůči (2) v %
2004					
(1) Základní a nedokončené	8,4%	13 603	12 387	100,0	80,4
(2) Střední bez maturity	39,3%	16 226	15 408	124,4	100,0
(3) Střední s maturitou	34,3%	21 296	19 191	154,9	124,6
(4) Vyšší odborné a bakalářské	1,6%	23 908	20 668	166,9	134,1
(5) Vysokoškolské	13,9%	35 067	26 831	216,6	174,1
2005					
(1) Základní a nedokončené	8,1%	14 157	12 796	100,0	79,7
(2) Střední bez maturity	39,0%	16 925	16 064	125,5	100,0
(3) Střední s maturitou	35,2%	22 267	20 003	156,3	124,5
(4) Vyšší odborné a bakalářské	2,1%	25 211	22 014	172,0	137,0
(5) Vysokoškolské	14,6%	36 788	28 437	222,2	177,0
2006					
(1) Základní a nedokončené	7,5%	15 183	13 538	100,0	80,5
(2) Střední bez maturity	39,0%	17 882	16 825	124,3	100,0
(3) Střední s maturitou	34,5%	23 455	20 919	154,5	124,3
(4) Vyšší odborné a bakalářské	21,7%	26 521	22 771	168,2	135,3
(5) Vysokoškolské	14,1%	39 470	30 008	221,7	178,4

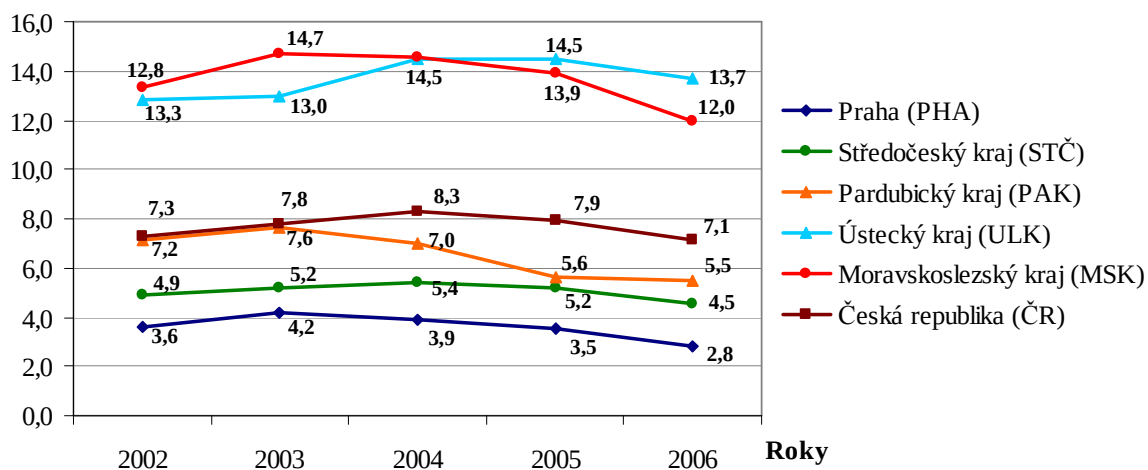
Zdroj: Strukturální mzdová statistika ČSÚ (relace vyjadřují poměry jednotlivých mediánů mezd podle kategorií vzdělání vůči určenému mediánu mzdy vždy v dané kategorii a v daném roce)

2.3.3 Míra nezaměstnanosti v ČR a její spojitost s výši mzdy

Existuje dvojí způsob zjišťování míry nezaměstnanosti. Přístup vycházející z evidence jednotlivých ekonomických subjektů a jiných administrativních zdrojů a přístup založený na výběrovém šetření pracovních sil. Statistické zjišťování je mezinárodně sladěné v rámci metodologie MOP. Nezaměstnaná osoba je definována různě podle použité metodiky výpočtu - buď jako registrovaný uchazeč o zaměstnání, nebo z výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) podle metodologie MOP.⁷⁸ Výsledky u těchto dvou způsobů zjišťování míry nezaměstnanosti jsou různé, ale u registrované míry nezaměstnanosti MPSV byla zavedena nová metodika podle MOP a tak se rozdíl snižuje. Míra nezaměstnanosti v ČR (podle VŠPS) je blízká průměru EU.⁷⁹ Proto k analýze míry nezaměstnanosti použijí způsob zjišťování míry nezaměstnanosti podle VŠPS. Následující graf (viz Graf 4) znázorňuje vývoj míry nezaměstnanosti v jednotlivých letech ve sledovaných krajích. Míra nezaměstnanosti je průměrem vždy za celý rok vypočteným ze čtvrtletních průměrů. Z grafu je patrné, že míra nezaměstnanosti od roku 2002 mírně rostla ve všech sledovaných krajích a v roce 2005 a 2006 lze zaznamenat její mírný pokles.

Graf 4 Vývoj míry nezaměstnanosti (průměru v letech) v % v krajích ČR, 2002 - 2006

Míra nezam. v %



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

⁷⁸ **Míra nezaměstnanosti** vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob na celkovém počtu ekonomicky aktivních osob (pracovní síle, tedy součtu zaměstnaných a nezaměstnaných). Nezaměstnaná osoba je definována různě, například podle MOP je jí osoba starší 15-ti let, osoba bez zaměstnání nebo placeného sebezaměstnání, aktivně práci hledající v předchozím období 4 týdnů, schopná okamžitě nebo v krátkém časovém intervalu (zpravidla 14 dnů) nastoupit do práce nebo se sebezaměstnat. Metodologie MOP. /<http://portal.mpsv.cz/sz/>

⁷⁹ http://www.vsem.cz/data/docs/gf_Rocenka227.pdf

Vztah mezi výší průměrných mezd (viz kapitola 2.3.1) a mírou nezaměstnanosti lze vyvozovat vzájemným porovnáním vývoje těchto veličin. Při tomto porovnání jsem vyřadila z úvah hlavní město Prahu a Středočeský kraj, neboť poptávka po pracovních silách v těchto krajích je specifická svou různorodostí i velikostí. Pak je možné dojít k závěru, že čím vyšší je v kraji průměrná úroveň mezd, tím vyšší je míra nezaměstnanosti. Tedy Moravskoslezský a Ústecký kraj dosahují vyšší míry nezaměstnanosti, než Pardubický kraj a průměrnou mzdu mají tyto dva kraje na vyšší úrovni, než kraj Pardubický. To by odpovídalo teoriím, že s rostoucí mzdou se zmenšuje prostor pro pracovní sílu a poptávka po práci klesá. Tento závěr také koresponduje s míněním českých zaměstnavatelů (podnikatelských subjektů), že při vyšších úrovních mezd roste nezaměstnanost. (viz kapitola 2.3.1 - průzkum HK). Zároveň je ale možné vztah mezi mírou nezaměstnanosti formulovat ještě dalším způsobem. Čím je v kraji vyšší míra nezaměstnanosti, tím je vyšší průměrná úroveň mezd. Argumentem by v tomto případě byla nedostatečná nabídka práce (pracovních sil), kterou je možné zvýšit vyššími mzdami, jež mohou motivovat dlouhodobě nezaměstnané (tj. v evidenci úřadu práce nejméně 1 rok) k práci. Dalším důvodem vyšší míry nezaměstnanosti v Moravskoslezském a Ústeckém kraji jsou také změny v sektorové (odvětvové) struktuře hospodářství na základě restrukturalizace či útlumu, neboť tyto dva kraje patří mezi regiony poznamenané útlumem těžby uhlí, hutnictví, těžkého strojírenství a chemie. (Zde se projevuje vliv štedrých sociálních dávek a dále renty pro horníky, kterým se tak nevyplatí oficiální zaměstnání nebo výkon práce vůbec.) Dále na úroveň nezaměstnanosti může mít vliv také sezónnost (sezónní nezaměstnanost) a profesní a kvalifikační nesoulad (strukturální nezaměstnanost). Strukturální nezaměstnaností může být také významným faktorem ovlivňujícím míru nezaměstnanosti v Moravskoslezském a Ústeckém kraji právě kvůli koncentraci těžkého průmyslu.

MPSV eviduje také prostřednictvím úřadů práce toky nezaměstnanosti, kdy se sledují například veličiny jako počet nově přihlášených uchazečů a jejich průměrný počet v daném roce, nová či uvolněná pracovní místa v daném roce, průměrný stav volných pracovních míst v daném roce aj. Z těchto dat lze vyvodit rozdíl mezi nabídkou práce a poptávkou po práci. Existuje-li nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po práci ve smyslu větší nabídky práce, pak existuje na trhu práce nezaměstnanost. Čím je tento nesoulad větší, tím je větší i nezaměstnanost na trhu práce. Následující tabulka ukazuje vývoj těchto veličin v několika posledních letech (viz Tab. 10).

Tab. 10 Vývoj nabídky práce a poptávky po práci, 2002 - 2006

Ukazatel	2002	2003	2004	2005	2006	2007/1. pol.
Uchazeči o zaměstnání - průměrný počet (v tisících osob)	233,4	221,8	232,6	243,5	348,7	
Volná pracovní místa - průměrný stav (v tisících míst)	48,6	42,5	45,6	55,7	82,5	108,7
Uchazeči o zaměstnání - průměrný počet (v tisících osob)	477,5	521,6	537,4	514,3	474,8	424,3
Počet uchazečů na 1 VPM - průměr	9,8	12,3	11,8	9,2	5,8	3,9
Počet uchazečů na 1 VPM - k 31.12.	12,7	13,5	10,6	9,8	4,8	

Zdroj: MPSV, Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v jednotlivých letech

Od roku 2002 roste průměrný počet evidovaných pracovních míst. Zaměstnavatelé podle zákona o zaměstnanosti⁸⁰ ohlašují úřadům práce volná místa a také obsazení těchto volných míst, přičemž volným místem se rozumí nově vytvořené nebo uvolněné pracovní místo, na které zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance. Lze předpokládat, že na volném trhu práce je vyšší nabídka pracovních příležitostí, než nabízejí úřady práce⁸¹. V roce 2003 odhadovalo MPSV, že počet evidovaných volných pracovních míst pokrývá 30 % až 50 % skutečně volných míst. V roce 2004 se zvýšil počet volných pracovních míst, a tak i přesto, že počet evidovaných uchazečů byl oproti roku 2003 vyšší, se snížil počet uchazečů na jedno volné pracovní místo. V dalších dvou letech byl trend zvyšování počtu volných pracovních míst na jedno volné pracovní místo umocněn poklesem uchazečů o zaměstnání. Nesoulad mezi nabídkou práce a poptávkou po práci se tak snižuje, z čehož je možné vyvozovat i snížení míry nezaměstnanosti v těchto letech (viz Graf 4). Růst počtu volných pracovních míst může souviset s růstem národní ekonomiky, ale rovněž s tím, že zaměstnavatelé lépe plní oznamovací povinnost uloženou zákonem o zaměstnanosti. V roce 2006 (od 1.1.) byl upraven zákon o zaměstnanosti a zaměstnavatel se tak dopouští přestupku nebo správního deliktu, pokud neplní oznamovací povinnost (nahlášení volných pracovních míst do deseti dnů). Přestože ukazatel míry nezaměstnanosti ještě závisí na počtu ekonomicky aktivních osob, lze při snížení evidovaných uchazečů o zaměstnání současně při zvýšení počtu volných pracovních míst usuzovat snížení míry nezaměstnanosti.⁸²

O nadále klesající míře nezaměstnanosti také vypovídá následující tabulka (viz Tab. 11), která zachycuje počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo ve

⁸⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §35.

⁸¹ Předpoklad vychází z analýzy MPSV ČR, která srovnává počet vyřazených uchazečů s počtem volných pracovních míst.

⁸² http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace

sledovaných krajích ČR. Jednotlivé údaje vycházejí vždy z posledního dne v daném roce. Při jejich porovnání v letech 2006 a 2007 je znatelný pokles počtu uchazečů na jedno pracovní místo (celorepublikově i v jednotlivých krajích), což může právě naznačovat i nižší míru nezaměstnanosti.

Tab. 11 Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v krajích ČR, 2006 - 2007

Ukazatel	k 31.12. 2006	k 31.12. 2007
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo		
Hlavní město Praha (PHA)	1,3	0,6
Středočeský kraj (STČ)	2,8	1,5
Pardubický kraj (PAK)	2,7	1,6
Ústecký kraj (ULK)	12,7	7,7
Moravskoslezský kraj (MSK)	10,8	6,2
Česká republika (ČR)	4,8	2,5

Zdroj: MPSV

2.3.4 Úřady práce a jejich role při snižování nezaměstnanosti

Úřady práce jsou orgány státní správy na úseku zaměstnanosti, které jsou metodicky řízeny MPSV.⁸³ V jejich kompetenci je například zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, oblast dávek státní sociální podpory a kontrola dodržování pracovněprávních předpisů, které souvisejí s jejich činností (zákona o zaměstnanosti a zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele⁸⁴). MPSV a úřady práce realizují aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) zaměřenou především na zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání. Výchozím principem státní politiky zaměstnanosti je Lisabonská strategie EU⁸⁵, konkrétně „Strategie pro růst a zaměstnanost“. Vláda ČR pak deklarovala své národní priority a reformní opatření v dokumentu „Národní Lisabonský program 2005 – 2008“. MPSV pak stanovuje každý rok úkoly státní politiky zaměstnanosti na základě analýzy situace na trhu práce, výše finančních prostředků vyčleněných ve státním rozpočtu na politiku zaměstnanosti a na základě závazků ČR daných dohodami, které Česká republika uzavřela s EU.

⁸³ Mezi organizace, které MPSV metodicky řídí, patří kromě úřadů práce, Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřady inspekce práce, inspektoráty práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. MPSV přímo spravuje pět ústavů sociální. Mezi příspěvkové organizace v resortu patří Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Institut výchovy bezpečnosti práce a Výzkumný ústav bezpečnosti práce.

⁸⁴ Zákon č. 73/2006 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

⁸⁵ EU vyhlásila na zasedání Evropské rady v roce 2000 Lisabonskou strategii s cílem společně koordinovat kroky vedoucí ke stimulaci růstu, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti členských zemí.

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti je dosažení co nejpříznivějšího vývoje zaměstnanosti a zvýšení motivace a aktivace pro hledání, nalezení a udržení zaměstnání. Zvláštní pozornost je věnována oblastem s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti (severní, střední a jižní Morava, severozápadní Čechy). Výrazná podpora je poskytována projektům, které předpokládají vytvoření významného počtu nových pracovních míst.

Nezaměstnanost v ČR má především strukturální charakter, tzn. zaměstnavatelé nabízejí práci, ale těžko hledají zaměstnance s odpovídajícím vzděláním a praxí, v jednotlivých regionech je dlouhodobě nedostatek určité profese, v jiných naopak přebytek. Nedostatečná mobilita a flexibilita pracovní síly brání sladění nabídky a poptávky po pracovních silách, proto ani příznivý vývoj ekonomiky zatím nepřispívá k výraznějšímu zlepšení situace na trhu práce. K vyřešení těchto strukturálních problémů trhu práce je třeba dát důraz na řešení problémů trhu s byty, dopravní dostupnosti a na podporu celoživotního vzdělání.⁸⁶ Zmírnění tohoto problému řeší jednotlivé úřady práce formou rekvalifikací⁸⁷ uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Rekvalifikace řidičů na Úřadu práce v Pardubicích

Úřady práce jsou veřejnými institucemi s přenesenou působností⁸⁸ založenými MPSV. Správní obvody úřadů práce jsou shodné s územními obvody okresů. Úřad práce v Pardubicích provozuje tedy svou činnost v rámci okresu Pardubice. Okres Pardubice patří do Pardubického kraje, kam se dále řadí okres Chrudim, Svitavy a Ústí nad Orlicí. Úřad práce je subjektem, který má povinnost podle zákona o zaměstnanosti poskytovat informace vztahující se k jeho působnosti. Navštívila jsem Úřad práce v Pardubicích za účelem získání informací vztahujících se k oblasti spolupráce s dopravními společnostmi. Tento úřad práce jsem volila na základě pozitivních referencí k jeho činnosti a také z důvodů jeho možné spolupráce se společností Connex Východní Čechy, a.s. Přestože podnik Connex Východní Čechy, a.s. má sídlo v Chrudimi, lze předpokládat jeho propojenost i s Úřadem práce v Pardubicích, a to na základě jeho působnosti v Pardubickém kraji (resp. východních Čechách). Ačkoliv každý úřad práce volí vlastní postup při výkonu svých činností, lze konstatovat, že získané informace týkající se činností a jejich postupů je možné do určité míry zobecnit i na ostatní úřady práce v ČR.

⁸⁶ <http://portal.mpsv.cz>

⁸⁷ Rekvalifikací se z hlediska zákona o zaměstnanosti rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Prostřednictvím rekvalifikace nelze ale zvýšit stupeň vzdělání.

⁸⁸ Působnost úřadů práce je vymezena zákonem o zaměstnanosti /Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů./.

Úřad práce uskutečňuje rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, zájemců o zaměstnání i zaměstnanců, tuto činnost každoročně dokládá ve „Zprávě o činnosti“. Finanční zdroje na tuto činnost získává jednak ze státního rozpočtu ČR, tedy z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a dále ze zdrojů EU, tedy zapojením prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF). Pro profesi řidič autobusu zajišťuje Úřad práce v Pardubicích rekvalifikaci ve spolupráci s místní autoškolou. Rekvalifikace v tomto případě znamená výcvik k řízení motorových vozidel ze skupiny B nebo C na skupinu D.⁸⁹ Úřad práce v Pardubicích v roce 2006 takto rekvalifikoval 13 uchazečů a v roce 2007 pak 11 uchazečů⁹⁰, z toho některé i pro společnost Connex Východní Čechy, a.s. Řidič zařazený do rekvalifikace musí splňovat všeobecné podmínky stanovené zákonem.⁹¹ Jde o dosažení věku stanoveného zákonem, zdravotní i odbornou způsobilost k řízení motorových vozidel, trvalý nebo přechodný pobyt na území ČR v trvání nejméně 185 dnů. Dále uchazeč nesmí být ve výkonu sankce nebo trestu zákazu činnosti spočívajícího v zákazu řízení motorových vozidel a musí splňovat další podmínky stanovené zákonem. Dokladem o provedení přezkoumání zdravotní způsobilosti žadatele je výše uvedenými lékaři vydaný "Posudek o zdravotní způsobilosti žadatele k řízení motorových vozidel".⁹² Ještě než je uchazeč přijat do programu rekvalifikace na Úřadu práce v Pardubicích, musí absolvovat psychotesty a speciální neurologické vyšetření jak stanovuje zákon⁹³, které mu zajistí budoucí zaměstnavatel, ke kterému je uchazeč doporučen na základě rozsáhlého motivačního rozhovoru na úřadu práce.

2.4 Porovnání průměrných mezd řidičů autobusů společnosti Veolia Transport Česká republika, a.s. s trhem práce v ČR

V další části práce porovnáám údaje z popisovaných firem s trhem práce v ČR podle výše uvedených hledisek. (viz kapitola 2.3.2) Pro porovnání průměrných mezd řidičů autobusů společnosti Veolia Transport ČR s trhem práce v ČR využiji data získaná prostřednictvím otázek položených personalistům jednotlivých společností. Analýza bude tedy provedena v závislosti na rozsahu zjištěných informací od jednotlivých společností. Dále

⁸⁹ Skupina D opravňuje k řízení motorových vozidel určených pro přepravu osob s více než 8 místy k sezení, kromě místa řidiče. Toto oprávnění lze udělit žadateli po dosažení věku 21 let a, který je již držitelem řidičského oprávnění skupiny B (od 18ti let, řízení motorových vozidel, jejichž maximální přípustná hmotnost nepřevyšuje 3 500 kg a s nejvýše 8 místy k sezení - osobního automobil). /Zákon č. 374/2007 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel./

⁹⁰ Zprávy o činnostech za roky 2006 a za rok 2007 z Úřadu práce v Pardubicích.

⁹¹ Zákon č.361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

⁹² Vyhláška č. 277/2004 Sb., o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, v platném znění.

⁹³ Zákon č.361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.

je třeba vzít v potaz, že strukturální statistika v současné době ještě neposkytuje data za rok 2007 a data ze zdrojů podnikového výkaznictví nejsou pro hlubší analýzu dostatečná. V návaznosti na tato dvě omezení je možné porovnávat rozsáhleji firemní data s trhem práce v ČR jen za rok 2006. Následující tabulka zachycuje dostupný přehled průměrných mezd řidičů autobusů společností Veolia Transport ČR (viz Tab. XX).

Neveřejná data byla vynechána.

Porovnání průměrných mezd a mediánů mezd podle odvětví

Jednu z možností srovnání sledovaných společností s trhem práce v ČR podle konkrétního hlediska poskytují data z daného odvětví, tedy odvětví dopravy. Z dříve podložených údajů (viz Tab. 4) ale vyplynulo, že data za celé odvětví „Doprava, skladování a spoje“ jsou zkreslena výší průměrných mezd v odvětví „Spoje“ a proto jako celek není odvětví adekvátně srovnatelné se sledovanou kategorií řidičů autobusů. Z těchto důvodů k porovnání nejlépe poslouží část tohoto odvětví „Pozemní a potrubní doprava“ (viz Tab. XX).

Neveřejná data byla vynechána.

Porovnání průměrných mezd a mediánů mezd podle krajů ČR a odvětví

K porovnání průměrných mezd řidičů ve sledovaných společnostech s trhem práce v ČR podle krajů, ve kterých působí, využijí medián mezd ve vybraných krajích, který nejlépe vypovídá o úrovni mezd většiny zaměstnanců (viz kapitola 2.3.2) a zároveň průměrné mzdy podle odvětví dopravy, a to ve sledovaných krajích (viz Tab. XX). Medián mezd využijí k porovnání na základě faktu, že řidiči a dělníci autobusu tvoří ve společnosti Veolia Transport ČR XX % všech zaměstnanců. Ve společnosti jsou dále zaměstnanci ve vyšších funkcích pobírající vyšší mzdu. Průměrná mzda za celou společnost Veolia Transport ČR by tedy byla vyšší než průměrná mzda pouze u profese řidičů a medián mezd za celou společnost Veolia Transport ČR by se pak svou hodnotou blížil právě průměrným mzdám u profese řidičů, protože medián mezd vypovídá o mzdách nejčteněji zastoupené skupiny (tu tvoří v tomto případě řidiči autobusů).

Neveřejná data byla vynechána.

Jak bylo již zmíněno dříve, medián mezd podle krajů dosahuje nižších hodnot než průměrné mzdy v jednotlivých krajích (viz Tab. 6). Přesto medián mezd v krajích mírně převyšuje průměrné mzdy ve firmách působících v daných krajích. Z vybraných dat je dále patrné, že průměrné mzdy (podle výkaznictví) sledované v jednotlivých krajích a zároveň

v odvětví dopravy (OKEČ 60-64) se velmi blíží hodnotám mediánů mezd a je prokazatelné, že mzdy se různí podle krajů i v rámci zkoumaného odvětví dopravy. Jak bylo výše poukázáno (viz Tab. 4) mzdy v celém odvětví „Doprava, skladování a spoje“ jsou ovlivněny odvětvím „Spoje“, a tak jsou průměrné mzdy v odvětví „Pozemní a potrubní doprava“ nižší. Právě průměrné mzdy ve sledovaných krajích v rámci odvětví OKEČ 60 se již velmi blíží mzdám v jednotlivých analyzovaných společnostech. Pokud by byla k dispozici strukturální statistika, která by sledovala současně kraje a odvětví pozemní dopravy, lze odvozovat, že takový medián mezd by byl téměř shodný s průměrnými mzdami sledovaných společností. V následujícím grafu (viz Graf XX) uvádím nejlépe srovnatelné údaje, tedy průměrné mzdy v krajích dle odvětví „Pozemní a potrubní doprava“ s průměrnými mzdami sledovaných firem.

Neveřejná data byla vynechána.

Porovnání průměrných mezd a mediánu mezd podle vzdělání

Další alternativou ke srovnání jednotlivých společností Veolia Transport, a.s. s trhem práce v ČR umožňuje hledisko dosaženého vzdělání. K tomuto porovnání použiji dat ze strukturální statistiky, a to jak průměrných mezd, tak i mediánu mezd, které jsou již výše uvedeny (viz Tab. 9). Zaměřuji se opět na rok 2006 v souladu s firemními daty i daty ze strukturální statistiky. Lze vycházet z odhadu vzdělanostní struktury řidičů autobusů (viz Obr. XX), podle kterého je zhruba XX % řidičů autobusů vyučeno bez maturity. Tato data vychází z odhadů i přesnějších informací získaných od personalistů jednotlivých firem a přestože jsou aktuální (k 31.12.2007), lze předpokládat stejné zastoupení řidičů podle vzdělání i v předchozích letech, tedy i za rok 2006. Při srovnání mezd podle této většiny řidičů by pak byly průměrné mzdy ve společnostech Veolia Transport ČR vyšší nebo téměř shodné s mediánem mezd u kategorie „Vyučen bez maturity“ za rok 2006 (16 825 Kč / měsíc – viz Tab. XX). Porovnání průměrných mezd řidičů podle vzdělání s mediánem mezd podle vzdělání za celou ČR opět vyplývá ze skutečnosti, že medián mezd vypovídá o mzdě nejčteněji zastoupené skupiny populace. Zde jsem vycházela z toho, že lidé v podnikatelském sektoru nemusí nutně pobírat mzdu „odpovídající“ jimi dosaženému vzdělání. Je třeba vzít v potaz skutečnost, že část populace také samostatně podniká, a to v rámci všech stupňů vzdělání (při splnění zákonných podmínek) a jejich příjem může pak také zkreslovat příjem (zvyšovat tak průměrnou mzdu) většiny populace podle hlediska vzdělání.

Pro lepší porovnání jsem provedla simulaci průměrných mezd za účelem získání ilustrativní průměrné mzdy společnosti Veolia Transport ČR podle vzdělanostní struktury zaměstnaných řidičů autobusů. Simulace je založena tedy na mediánech mezd u jednotlivých kategorií dle dosaženého vzdělání v ČR v souladu s procentuálním rozložením řidičů autobusů ve společnosti Veolia Transport ČR dle těchto kategorií (viz Tab. XX).

Neveřejná data byla vynechána.

Srovnání průměrných mezd v jednotlivých společnostech Veolia Transport ČR (viz Tab. XX) s ilustrativní průměrnou mzdou získanou simulací mediánů mezd v ČR podle dosaženého vzdělání v kontextu s vzdělanostní strukturou řidičů autobusů ukazuje, že průměrné mzdy řidičů autobusů ve sledovaných společnostech jsou převážně vyšší či se přibližují průměrné mzdě odvozené z trhu práce v ČR v závislosti na vzdělání řidičů za celý koncern Veolia Transport ČR, a.s.

2.5 Porovnání mezd jednotlivých společností Veolia Transport Česká republika, a.s. podle uzavřených kolektivních smluv

Díky detailnějším informacím, získaným v rámci odpovědí na položené otázky jednotlivým personalistům společností Veolia Transport ČR, je možné porovnat průměrné mzdy řidičů autobusů s výší mzdových tarifů a procentuálním zastoupením jednotlivých příplatků. Porovnání je však omezené pouze na dvě společnosti Veolia Transport ČR, jelikož informace o procentuálním zastoupení příplatků mi poskytly jen společnosti Bus Slezsko, a.s. a DP Teplice, s.r.o.

Neveřejná data byla vynechána.

Další podstatnou informaci jsem získala z odpovědi na otázky položenou personalistům, která zněla: „*Stalo se někdy (např. při mzdových vyjednáváních či jindy), že by zaměstnanci porovnávali svou mzdu (průměrný výdělek) nebo některou složku mzdy (mzdový tarif, výši příplatků, odměny) s jinou ze společností Veolia Transport ČR (a tím třeba argumentovali k výši svého výdělku)?*“. Společnosti, které mi poskytly detailnější informace, odpověděly:

- **Connex Morava, a.s.** – „Běžně.“
- **Bus Slezsko, s. r. o.** – „Ano.“
- **DP Teplice, s.r.o.** – „Pracovníci neměli zatím možnost.“

Tyto odpovědi jen zdůrazňují problematiku různé výše mezd i výše mezd jako takové, se kterou jsem se setkala již při dotazníkovém výzkumu v rámci své bakalářské práce „Motivace a stimulace pracovníků ve společnosti Connex Východní Čechy, a.s.“. Dotazníkovým šetřením se prokázala vysoká významnost týkající se oblasti mezd. Přímé dotazy na spokojenost s výší mezd a pocit spravedlivého ohodnocení řidičům autobusů nebyly položeny. Přesto se k této problematice vyjádřili v otevřené otázce. Odpovědi se týkaly potřeby vyššího ohodnocení, čímž se potvrdila důležitost mezd, aniž by tato otázka byla přímo položena. /Trnovská, 2005, str. 43/

Mzdy pracovníků jsou vždy komplexním problémem, který souvisí s dalšími skutečnostmi (náplní práce, pracovním prostředím, pracovním kolektivem, bezpečností práce aj.). Řešení mezd jako komplexního problému by bylo však natolik rozsáhlé, že není možné analyzované mzdy v kontextu s těmito dalšími souvislostmi v této práci postihnout. Přesto se pokusím v další kapitole problematiku mezd určitým způsobem zhodnotit a obhájit výši průměrných mezd v jednotlivých společnostech Veolia Transport ČR na základě porovnání s výsledky analýzy trhu práce v ČR. Zároveň navrhu řešení pro kolektivní smlouvy uzavírané na budoucí období.

2.6 Obhajoba výše průměrných mezd ve společnostech Veolia Transport Česká republika, a.s.

Obhajobu výše průměrných mezd ve společnostech Veolia Transport ČR je možné založit na dříve podložených datech za rok 2006. Data vycházející z průměrných mezd ve sledovaných krajích a současně v odvětví „Pozemní a potrubní doprava“ směřují k tomu, že průměrné mzdy ve sledovaných společnostech Veolia Transport ČR jsou opodstatněné, jelikož se téměř shodují s daty popisujícími trh práce v ČR. Aby bylo možné použít podobnou výši průměrných mezd v rámci krajů ČR a současně daného odvětví použít jako argument průměrné výše mezd ve sledovaných společnostech, je potřeba se zaměřit i na to, od čeho se výše průměrných mezd odvíjí.

Mzdy vycházejí z finančních prostředků, které má firma pro tyto účely k dispozici, tyto finanční prostředky zase vycházejí mimo jiné ze zisků společností a výše zisku se odvíjí

u dopravních společností převážně od cen poskytovaných dopravních služeb. Na trhu v odvětví dopravy působí více firem, jde tedy o trh konkurenční a ceny za služby na tomto trhu se liší. Nicméně výše cen je omezena právě zmiňovanou konkurencí na daném trhu a zároveň schopností platby ze strany zákazníků. A proto variabilita cen jízdného nemůže být příliš vysoká a lze předpokládat, že finanční prostředky pro účely mezd jsou u všech společností ve stejném odvětví (dopravy) podobně omezeny. Také je vhodné vzít v úvahu fakt, že sektor veřejné osobní dopravy získává pro svůj provoz dotace od státu, hlavně prostřednictvím krajských (dříve okresních) úřadů. Tato finanční podpora se týká i společnosti Veolia Transport ČR. Skutečnost potřeby této finanční podpory opět směřuje k tomu, že finanční prostředky pro mzdové účely jsou v tomto odvětví podobně omezeny. Sumu a vývoj těchto finančních podpor, u nichž lze shledat dlouhodobě rostoucí trend i při rostoucím počtu podnikatelských subjektů v tomto sektoru, znázorňuje následující tabulka (viz Tab. 12).

Tab. 12 Státní finanční podpora pravidelné veřejné přepravy osob, 2003 - 2006

Ukazatel	2003	2004	2005	2006
Dotace do linkové autobusové dopravy (celkem v mil. Kč)	3 121	3 283	4 331	4 099
Počet podnikatelských subjektů sektoru motorové veřejné dopravy osobní	6 736	6 860	7 191	7 270

Zdroje: Ročenka dopravy 2006: MD (Ministerstvo dopravy), MPO (Ministerstvo průmyslu a obchodu)

Z těchto důvodů by měla shodnost mezd společností Veolia Transport ČR se mzdami v rámci jednotlivých krajů a daného odvětví být pro obhajobu relevantním argumentem.

Je obecně známou skutečností, že výše mezd se různí podle dosažené kvalifikace a tedy i vykonávané profese. Státní sektor například určuje prostřednictvím zákoníku práce⁹⁴ výši platu pracovníků podle zařazení do platových tříd, které vycházejí ze sjednaného druhu práce. V soukromém sektoru vychází mzda také ze zákoníku práce a dále je specifikována například ve smlouvě, vnitřním předpisu či je dána mzdovým výměrem (viz kapitola 1.4). I zde však platí fakt, že se výše mzdy odvíjí od vykonávaného druhu práce a ten souvisí s dosaženou kvalifikací zaměstnance. Takže jako logický argument při porovnávání výše mezd může sloužit právě i hledisko dosaženého vzdělání. I v rámci porovnání průměrných mezd společností Veolia Transport ČR s trhem práce v ČR jsou data téměř shodná. Jeden ze způsobů vyhodnocení podle tohoto hlediska může vycházet z toho, že ve společnosti jsou

⁹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, §123.

většinově zastoupeni zaměstnanci se vzděláním „Vyučen bez maturity“. Pokud porovnáme medián mezd za celou ČR (16 825 Kč / měsíc - viz Tab. XX) s průměrnými mzdami (opodstatnění porovnání mediánů mezd v ČR a průměrných mezd ve Veolia Transport ČR podle vzdělání je výše – viz kapitola 2.4, str. 67, str. 68 a str. 69) v jednotlivých společnostech Veolia Transport ČR, zjistíme, že sledované průměrné mzdy jsou vyšší nebo se téměř shodují s mediánem mezd v ČR pro kategorii pracovníků s vyučením bez maturity. Jiný způsob vyhodnocení s využitím hlediska dosaženého vzdělání je možný pomocí odhadované vzdělanostní struktury společnosti Veolia Transport ČR, a to přirovnáním jednotlivých mediánů mezd v ČR dle dosaženého vzdělání ke konkrétní vzdělanostní struktuře ve společnosti. Tak vznikne ilustrativní průměrná mzda, která je při porovnání s průměrnými mzdami v jednotlivých společnostech Veolia Transport ČR nižší nebo téměř shodná s těmito mzdami. Takže i v rámci tohoto hlediska se společnost Veolia Transport ČR nevyvíká podmínkám na trhu práce v ČR. Argumentaci dokresluje následující graf (viz Graf XX).

Neveřejná data byla vynechána.

2.7 Návrh řešení budoucích kolektivních smluv společností Veolia Transport Česká republika, a.s.

Jelikož výše průměrných mezd byla na základě dat popisujících trh práce v ČR podle určitých hledisek obhájena (viz kapitola 2.6), vyvstává tedy otázka, jakým způsobem zmírnit nespokojenost řidičů autobusů s úrovní mezd prokázanou již na základě výzkumu motivace v roce 2005 /Trnovská, 2005/ i nyní odpověďmi personalistů z jednotlivých firem.

První krok, který se v tomto směru nabízí, by mohl spočívat ve sdílení informací o trhu práce v ČR s řidiči autobusů. To by znamenalo sdělovat jim data popisující trh práce v ČR a zároveň poskytovat porovnání s jejich profesí v rámci daného kraje a odvětví i srovnání vývoje na trhu práce v ČR na základě dosažené kvalifikace pracovníků (fakta, na základě kterých je možné výši mezd řidičů obhájit). Prakticky by v tomto mohla posloužit i tato diplomová práce, dále by bylo možné tyto informace zveřejňovat jako součást firemního časopisu, který by fungoval pro tyto i jiné účely nebo v rámci firemních brožur a letáků, které by sloužily speciálně tomuto záměru. Řidiči by tak získali vědomí, že jejich mzda se nijak nevyvíká trhu práce v ČR a tak by se mohla zvýšit úroveň spokojenosti v oblasti výše ohodnocení.

V návaznosti na odpovědi personalistů, že zaměstnanci své mzdy porovnávají s ostatními společnostmi Veolia Transport ČR a argumentují pak ohledně výše jejich mezd, by dalším možným řešením byla kolektivní smlouva vyššího stupně. Tato smlouva by byla uzavřena mezi zaměstnavateli společností Veolia Transport ČR a odbory zastupujícími zaměstnance v jednotlivých společnostech. Taková kolektivní smlouva vyššího stupně by v oblasti mezd jasně určovala minimální hranici veškerých příplatků podle zákona, případně by zavazovala všechny zaměstnavatele k některým dalším příplatkům nad rámec zákona. Profese řidič autobusu by byla ohodnocena jednotným tarifním stupněm v určitém rozmezí. Řidiči by pak znali s jistotou minimální hranici veškerých příplatků, ale především by si byli vědomi, že tato minimální hranice příplatků funguje i v ostatních společnostech Veolia Transport ČR. Zaměstnavatelé by dále mohli v kolektivních smlouvách za jednotlivé společnosti některé příplatky navýšit, což by bylo také pozitivním faktorem působícím na spokojenost řidičů se mzdami, jelikož by znali navýšení ve své společnosti v porovnání s kolektivní smlouvou vyššího stupně. Také by kolektivní smlouva vyššího stupně mohla pak sloužit řidičům jako základ k porovnávání v oblasti mezd namísto, aby své mzdy porovnávali přímo s kolektivními smlouvami z ostatních společností. Návrh sjednocených příplatků je uveden v následující tabulce (viz Tab. XX).

Neveřejná data byla vynechána.

Pro návrh jsem využila téměř vždy nejnižší procentuální hranici příplatků, která se v jednotlivých kolektivních smlouvách vyskytla. Při realizaci tohoto návrhu by bylo nutné podrobit výši příplatků hlubší analýze i v souladu s jejich procentuálním zastoupením na výši celkových průměrných výdělků řidičů.

Mzdový tarif s rozpětím by byl stanoven na základě aktuálních mzdových tarifů jednotlivých společností v daném roce a zvyšoval by se, jako doposud, v souladu s růstem všeobecné cenové hladiny. Mzdový tarif by nebylo možné zvýšit ve společné kolektivní smlouvě vyššího stupně při růstu zisků jednotlivých společností. Proto by taková situace musela být řešena jiným způsobem, například v rámci ročních prémie poskytovaných při dobrých ekonomických výsledcích jednotlivých společností v daném roce.

Závěr

V této práci jsem se zaměřila na problematiku kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv. Zabývala jsem se rozбором kolektivních smluv společností Veolia Transport Česká republika, a.s. (Veolia Transport ČR) s důrazem na mzdovou část těchto smluv.

Kolektivní vyjednávání stanovuje prostřednictvím kolektivní smlouvy pravidla zaměstnávání. V úvodu práce jsem zmínila, že mezi nejproblematictější otázky kolektivní smlouvy se obvykle řadí oblast týkající se mezd, a to z důvodu vysoké významnosti této oblasti pro zaměstnance i zaměstnavatele.

S ohledem na dané téma jsem se v teoretické části soustředila na oblast kolektivního vyjednávání a z toho vycházejících kolektivních smluv. Podrobněji jsem se zaměřila na mzdu a její roli v pracovním procesu. V návaznosti na problematiku mezd jsem specifikovala mzdový systém a mzdotvorné faktory, které jej tvoří a v souvislosti se mzdovým systémem jsem přešla k hodnocení práce a mzdovým formám. V teoretické části jsem také naznačila, jaký mohou mít vztah zaměstnanci ke mzdě.

Záměrem diplomové práce bylo analyzovat mzdové části kolektivních smluv společností Veolia Transport ČR a navrhnout řešení pro budoucí kolektivní smlouvy. Společnost Veolia Transport ČR je soukromý pozemní dopravce osob a svou činnost v České republice uskutečňuje prostřednictvím devíti dceřiných firem. Jednotlivé společnosti jsou samostatnými právními subjekty a uzavírají proto vlastní kolektivní smlouvy.

Praktickou část jsem započala charakteristikou společnosti Veolia Transport ČR, následně jsem pokračovala popisem mzdovým částí kolektivních smluv, kde jsem se zaměřila na odměňování řidičů autobusů. Poté jsem se soustředila na popis a analýzu situace na trhu práce v České republice, abych pak mohla srovnat výsledky analýzy s daty charakterizujícími mzdové oblasti jednotlivých společností Veolia Transport ČR. Následně jsem přešla k porovnání průměrných mezd řidičů autobusů společnosti Veolia Transport ČR s trhem práce v České republice a také porovnání struktury mezd řidičů autobusů dvou společností Veolia Transport ČR podle uzavřených kolektivních smluv.

Cílem práce bylo tedy zhodnotit systém odměňování profese řidičů autobusů v jednotlivých společnostech Veolia Transport ČR na základě srovnání s daty charakterizujícími situaci na trhu práce v České republice. Snahou bylo také obhájit výši

mezd, která náleží profesi řidičů autobusů v těchto společnostech a zároveň navrhnout řešení pro budoucí kolektivní smlouvy společností Veolia Transport ČR.

Výsledky porovnání dat z trhu práce v České republice s daty získanými z jednotlivých společností Veolia Transport ČR byly pozitivní. Jako argument pro obhajobu výše mezd byla využita jednak zjištěná výše průměrných nominálních mezd v rámci krajů ČR a současně odvětví „Pozemní a potrubní doprava“, a také porovnání průměrných mezd ve společnosti Veolia Transport ČR s mediány mezd v ČR podle hlediska dosaženého vzdělání. Při zřeteli na původ mzdových prostředků firem, které vycházejí kromě jiného ze zisků firem a s ohledem na fakt, že na trhu dopravních služeb existuje konkurence, bylo možné obhájit výši mezd ve společnostech Veolia Transport ČR.

V poslední části práce jsem také uvažovala, jakým způsobem by bylo možné zmírnit nespokojenost řidičů autobusů s výší mezd a navrhla jsem řešení pro budoucí kolektivní smlouvy společností Veolia Transport ČR. Řešení nespokojenosti řidičů autobusů s výší mzdy spočívá jednak ve sdílení informací o trhu práce v ČR s řidiči autobusů, a dále v uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně společné pro všechny společnosti Veolia Transport ČR. K účelu poskytnutí informací o situaci na trhu práce v České republice by mohla sloužit i tato diplomová práce. Zároveň jsem zmínila i další možnosti, které by měly zajistit tuto potřebu. Uvedla jsem návrh pro řešení budoucích kolektivních smluv, a to návrh kolektivní smlouvy vyššího stupně, která by mohla sloužit jako orientační předloha pro možnou budoucí realizaci.

V rámci praktické realizace by bylo nutné výši příplatků podrobit hlubší analýze i v souladu s jejich procentuálním zastoupením na výši celkových průměrných výdělků řidičů. Samotné realizaci by měl také předcházet hlubší průzkum spokojenosti zaměstnanců s důrazem na odměňování a jeho složky. Takový průzkum jsem v rámci této práce na základě dohody s personální ředitelkou neprováděla z důvodů jeho nevhodnosti v současné době. Průzkum by bylo užitečné v budoucnu realizovat, ale pouze s přihlédnutím k aktuální situaci ve společnosti a na trhu práce v České republice a také by měl být proveden na patřičné profesionální úrovni.

Návrhy uvedené v této práci budou předloženy personálnímu řediteli společnosti Veolia Transport ČR a následně budou projednány. Obsah práce by mohl být pro vedení společnosti Veolia Transport ČR určitým přínosem a informace z provedených analýz trhu práce v České republice by mohly být užitečné při sestavování kolektivních smluv pro budoucí období.

Použité zdroje

Literatura

Cameron, R. *Stručné ekonomické dějiny světa: od doby kamenné do současnosti*. Praha: Victoria Publishing, 1996. ISBN 80-85865-21-1.

ČSÚ. *Analýza trhu práce 2000 až 2006*. Práce, sociální statistiky. Praha: ČSÚ, 2007. /http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3111-07-2000_az_2006/

Dušková, L. *Pracovní vztahy*. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0946-6.

Dvořáková, Z. a kol. *Personální řízení 1*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2001. ISBN 80-245-0248-8.

Eurostat. *Minimum wages 2007*. Population and social conditions. European Communities: Eurostat, 2007. /http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-07-071/EN/KS-SF-07-071-EN.PDF/

Faltus, J., Průcha, V. *Všeobecné hospodářské dějiny 19. a 20. století*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 2003. ISBN 80-245-0499-5.

Fialová, K. *Minimální mzda: Teorie, politiky a ekonomické souvislosti*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2006.

Holman, R. *Nač držet inflaci jen kvůli euru?* Hospodářské noviny. Praha: Economica, 2006. /http://www.cnb.cz/cs/verejnost/pro_media/clanky_rozhovory/media_2006/cl_06_060531a.html/, publikováno 31.5. 2006.

Hruška, V. *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1987-0.

Kleibl, J., Dvořáková, Z., Šubrt, B. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2001. ISBN 80-7179-389-2.

Kleibl, J. a kol. *Metody personální práce*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1995. ISBN 80-7079-413-5.

Kleibl, J., Dvořáková, Z., Hüttlová, E. *Stimulace pracovníků a tvorba mzdových soustav*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1998. 80-7079-202-7.

Koubek, J. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-033-3.

OECD. *Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment poverty*. Employment Outlook. Paris: OECD, 1998. /<http://oecd.org/dataoecd/8/57/2080222.pdf/>

Sojka, M. *Dějiny ekonomických teorií*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1998. ISBN 80-7079-705-3.

Statistika dopravy České republiky. *Ročenka dopravy 2006*. Praha: Ministerstvo dopravy, 2007. ISBN 1801-3090. /<http://www.sydos.cz/cs/rocenka-2006/index.html/>

Tomeš, I., Tkáč, V. *Kolektivní vyjednávání a kolektivní smlouvy*. Praha: Prospektrum, 1993. ISBN 80-85431-66-1.

Zrůtký, J. *Minimální mzda a zaručená mzda*. /http://pravniradce.ihned.cz/c4-10024760-20768400-F00000_d1-minimalni-mzda-a-zarucena-mzda/, publikováno 29.3. 2007.

Právní předpisy

- **Zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 2/1991 Sb.**, o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 83/1990 Sb.**, o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 120/1990 Sb.**, o pluralitě odborů, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 586/1992 Sb.**, o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 42/1994 Sb.**, o penzijním připojištění se státním příspěvkem, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 73/2006 Sb.**, o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 361/2000 Sb.**, o provozu na pozemních komunikacích, ve znění pozdějších předpisů.
- **Zákon č. 374/2007 Sb.**, o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel.
- **Vyhláška č. 277/2004 Sb.**, o stanovení zdravotní způsobilosti k řízení motorových vozidel, v platném znění.
- **Nařízení vlády č. 589/2006 Sb.**, kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a odpočinku zaměstnanců v dopravě, v platném znění.
- **Nařízení ES č. 561/2006**, pro práci řidičů v dopravě, v platném znění.

Internetové adresy

- <http://www.aspi.cz>
- <http://www.businessinfo.cz>
- <http://www.concourt.cz>
- <http://www.czso.cz>
- <http://dp teplice.cz>
- <http://www.econ.muni.cz>
- <http://www.mpsv.cz>
- <http://www.osn.cz>
- <http://www.ospo.cz>
- <http://portal.mpsv.cz>
- <http://pravniradce.ihned.cz>
- <http://www.radaevropy.cz>
- <http://skas.law.muni.cz>
- <http://www.strukturalni-fondy.cz>
- <http://www.sydos.cz>
- <http://www.uzs.cz>
- <http://veolia-transport.cz>
- <http://www.vsem.cz>

Ostatní zdroje

Firemní prezentace a Human resources report společnosti Veolia Transport ČR, a.s.

Kolektivní smlouvy dceřiných společností společnosti Veolia Transport ČR, a.s.

Osobní rozhovory a konzultace: data z personálních oddělení společností Veolia Transport ČR, a.s.

Ostatní firemní literatura.

Zprávy o činnostech za roky 2006 a za rok 2007 z Úřadu práce v Pardubicích.

Seznam zkratek

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ASO	Asociace samostatných odborů
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČSAD	Československá státní automobilová doprava
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
Eurostat	statistický úřad Evropské unie
HDP	hrubý domácí produkt
HK	Hospodářská komora České republiky
KZPS	Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů
MD	Ministerstvo dopravy
MHD	městská hromadná doprava
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NOD	nepravidelná osobní doprava
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OKEČ	Odvětvová klasifikace ekonomických činností
OSN	Organizace spojených národů
POD	pravidelná osobní doprava
PHM	pohonné hmoty
RE, CoE	Rada Evropy
RHSD ČR	Rada hospodářské a sociální dohody České republiky
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

Země, kraje

ČR	Česká republika
PHA	Hlavní město Praha
STČ	Středočeský kraj
PAK	Pardubický kraj
ULK	Ústecký kraj
MSK	Moravskoslezský kraj

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Obrázky

Obr. 1 Koncern Veolia Environnement, a.s. a jeho divize.....	24
Obr. 2 Společnosti Veolia Transport ČR	27
Obr. 3 Struktura zaměstnanců podle funkce k 31.12. 2007	29
Obr. 4 Struktura všech zaměstnanců podle pohlaví k 31.12. 2007	30
Obr. 5 Struktura řidičů autobusů podle pohlaví k 31.12. 2007	30
Obr. 6 Struktura řidičů autobusů podle věku k 31.12. 2007	31
Obr. 7 Struktura zaměstnanců podle odpracované doby k 31.12. 2007.....	32
Obr. 8 Zastoupení řidičů autobusů podle vzdělání k 31.12. 2007.....	32

Tabulky

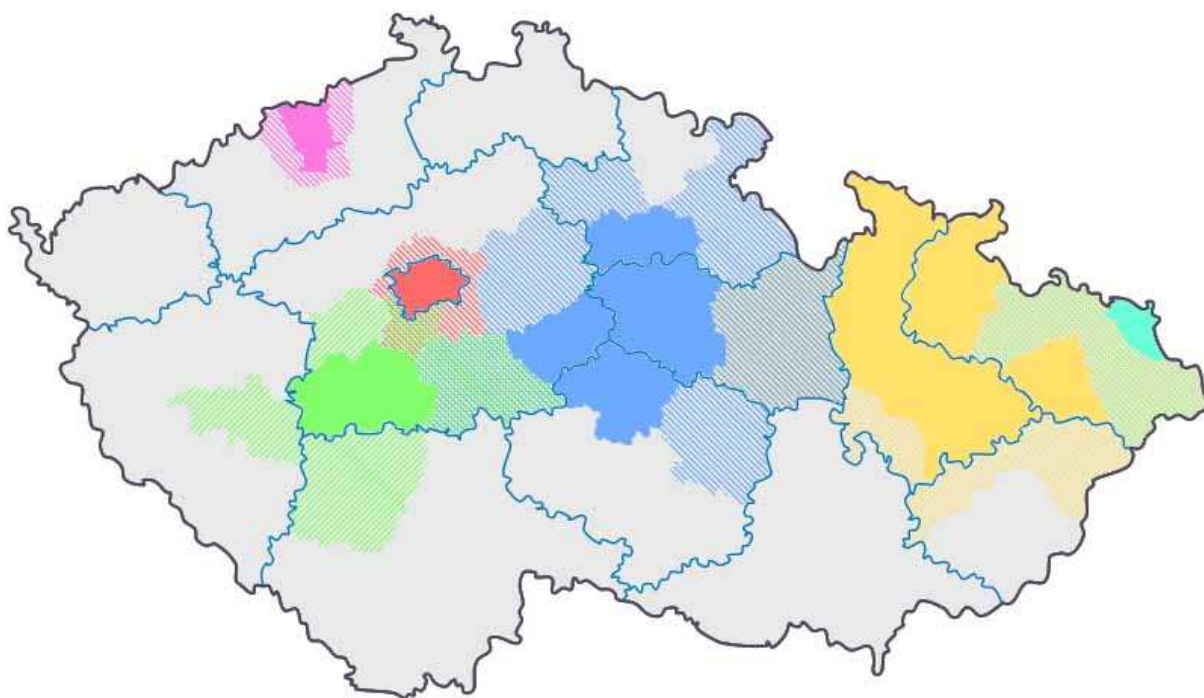
Tab. 1: Mzdové příplatky a další složky mzdy podle zákoníku práce u Connex Praha, s.r.o.	34
Tab. 2: Mzdové příplatky a další složky mzdy podle zákoníku práce u Connex Příbram, s.r.o.	36
Tab. 3: Mzdové příplatky a další složky mzdy podle zákoníku práce u Connex Východní Čechy, a.s.	38
Tab. 4: Mzdové příplatky a další složky mzdy podle zákoníku práce u Connex Morava, a.s.	40
Tab. 5: Mzdové příplatky a další složky mzdy podle zákoníku práce u Bus Slezsko, a.s.	42
Tab. 6: Mzdové příplatky a další složky mzdy podle zákoníku práce u DP Teplice, s.r.o.	43
Tab. 7 Vývoj minimální mzdy v ČR, 1991 - 2008.....	48
Tab. 8 Vývoj průměrných mezd v ČR, 2000 - 2006	51
Tab. 9 Meziroční indexy průměrné mzdy, spotřebitelských cen, reálné mzdy v ČR, 2000 – 2007.....	52
Tab. 10 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v odvětví dopravy v ČR, 2002 - 2006.....	53
Tab. 11 Průměrná mzda a medián mezd v jednotlivých odvětvích OKEČ za rok 2006.....	55
Tab. 12 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd ve sledovaných krajích ČR, 2002 – 2006	56
Tab. 13 Variační koeficient mzdového rozdělení ve sledovaných krajích ČR v roce 2006	57
Tab. 14 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR podle ne/uzavřené kolektivní smlouvy, 2002 - 2006.....	58
Tab. 15 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR podle dosaženého vzdělání, 2004-2006.....	59
Tab. 16 Vývoj nabídky práce a poptávky po práci, 2002 - 2006	62
Tab. 17 Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo v krajích ČR, 2006 - 2007.....	63
Tab. 18 Průměrné výdělky řidičů autobusů společností Veolia Transport ČR, a.s., 2005 - 2007	66
Tab. 19 Průměrná měsíční mzda dle odvětví „Pozemní a potrubní doprava“, 2005 - 2006	67

Tab. 20 Porovnání průměrných mezd a mediánů mezd podle krajů ČR a odvětví za rok 2006	68
Tab. 21 Porovnání průměrných mezd a mediánů mezd podle dosaženého vzdělání, 2006	70
Tab. 22 Mzdové tarify, průměrné mzdy a příplatky u společností Bus Slezsko, a.s. a DP Teplice, s.r.o., 2007	71
Tab. 23 Státní finanční podpora pravidelné veřejné přepravy osob, 2003 - 2006.....	73
Tab. 24 Návrh sjednocených příplatků pro kolektivní smlouvu vyššího stupně.....	76

Grafy

Graf 1 Vývoj obrátu Veolia Transport ČR, 2000 - 2007	26
Graf 2 Výše obrátů u jednotlivých společností Veolia Transport ČR v letech 2006 a 2007	28
Graf 3 Distribuce mezd zaměstnanců na trhu práce v ČR v roce 2006.....	50
Graf 4 Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd v ČR a v odvětví dopravy, 2002 - 2006.....	54
Graf 5 Průměrné mzdy a medián mezd ve sledovaných krajích ČR v roce 2006.....	57
Graf 6 Vývoj míry nezaměstnanosti (průměru v letech) v % v krajích ČR, 2002 - 2006.....	60
Graf 7 Porovnání průměrných mezd společností Veolia Transport ČR, a.s. a průměrných mezd podle krajů ČR a odvětví za rok 2006.....	69
Graf 8 Porovnání průměrných mezd společností Veolia Transport ČR, a.s. s trhem práce v ČR, 2006	74

Příloha



■ Connex Praha, s.r.o.

- Praha
- Středočeský kraj

■ Connex Příbram, s.r.o.

- Středočeský kraj
- Jihočeský kraj
- Plzeňský kraj

■ Connex Východní Čechy, a.s.

- Pardubický kraj
- Středočeský kraj
- Královéhradecký kraj
- Kraj Vysočina

■ Connex Morava, a.s.

- Moravskoslezský kraj
- Olomoucký kraj
- Zlínský kraj

■ Bus Slezsko, a.s.

- Moravskoslezský kraj

■ DP Teplice, s.r.o.

- Ústecký kraj