

ANALÝZA STRUKTURY A DIFERENCIACE MEZD ZAMĚSTNANCŮ

EMPLOYEE STRUCTURE ANALYSIS AND WAGE DIFFERENTIATION ANALYSIS

Pavel Tomšík, Stanislava Bartošová

Abstrakt

Príspevok se zabývá analýzou struktury zaměstnanců a analýzou diferenciací mezd zaměstnanců konkrétního lesního podniku. Struktura zaměstnanců je hodnocena dle věku, pohlaví a vzdělání zaměstnanců. Diferenciace mezd zaměstnanců je hodnocena podle pohlaví, věku, vzdělání a mzdového zařazení zaměstnanců.

Abstract

The paper deals with an analysis of employee structure and of wage differentiation in a forest enterprise. The employee structure is analysed from points of view: age, gender and education of employees. The wage differentiation is analysed from points of view: gender, age, education and income categories of employees.

Klíčová slova

podnik, lidské zdroje, mzda, struktura zaměstnanců, diferenciací mezd

Key words

company, human resources, wage, structure of employees, differentiation of wages

Úvod

Lidé, lidské zdroje, zaujímají stále významnější úroveň mezi základními zdroji, které určují ekonomický rozvoj, jimiž jsou, podle klasiků ekonomie, půda (přírodní zdroje, nerostné bohatství), kapitál, technologie (technické znalosti, věda vývoj, výzkum) a práce (lidé a jejich odborná a kvalifikační úroveň). Dnes se na základě poznatků odhaduje, že výsledky podniků jsou ovlivňovány ze 60 procent věcnými zdroji a ze 40 procent zdroji lidskými. Lidské zdroje svou prací ohraničují možnosti každé organizace, neboť mají vliv na stupeň využití zdrojů věcných. Prozíraví investoři chápou, že lidské zdroje jsou tvůrčím prvkem v podniku a že o výsledku organizace nerozhoduje pouze počet zaměstnanců, ale i jejich znalosti a dovednosti (savoir fair), ochota ke spolupráci, komunikace, odměňování, spokojenost v zaměstnání a sociální jistoty.

Je nutno, s výše uvedeným, si uvědomit, že lidské zdroje jsou zdroji nákladnými, neboť vyžadují vysoké náklady na mzdy, pojištění, vzdělávání a výcvik, sociální zabezpečení. To podporuje hypotézu, že lidské zdroje jsou nákladné, ale toto hledisko nemůže být jediné. Je také faktem, že takové hledisko v našich podmínkách převažuje. Projevuje se tendence opomíjet přínos pro podnik, což významně ovlivňuje oblast řízení lidských zdrojů. Při rozhodování o investicích do pracovní síly se toto rozhodování zatím zpravidla liší od klasického přístupu k hodnocení investice do zdroje. Personální manažeři jsou často v nevýhodě, protože nemají zpravidla potřebné informace o tom, jaký zisk přinášejí v oblasti personalistiky. Náklady na lidské zdroje jsou vyčíslitelné a proto snížení počtu zaměstnanců se projeví ve zlepšení výsledků finanční povahy, neboť propouštění snižuje náklady. Negativní dopady propouštění mohou být přehlíženy a toto přehlížení negativních dopadů vede

k nesprávným rozhodnutím v oblasti lidských zdrojů. Dnes je vhodné opouštět tradiční koncepci, ve které jsou zaměstnanci pouze zdrojem nákladů a vytvářet prostor pro novou koncepci, kde zaměstnanci jsou považováni za zdroj, jehož využívání je nutno optimalizovat. Tato koncepce je spojována s pojmem rozvoj lidských zdrojů. Rozvoj lidských zdrojů by měl být novou personální vizí, kdy lidské zdroje (muže i ženy) je nutno aktivizovat, rozvíjet a do kterých je nutno investovat. Rozvoj lidských zdrojů řeší potom přiměřenost kvantitativní i kvalitativní, integraci s rozvojem podniku, jeho rentabilitu a optimalizaci. Zkušenosti nejlepších, nejúspěšnějších organizací potvrzují, že jsou proto úspěšné, neboť považují lidi za nejdůležitější aktiva, přijímají a integrují „správné lidi“, mají projekty, jak si lidi udržet a používají jejich pozitivní posilování.

Odměňování, resp. mzdová politika jsou často považovány za nejdůležitější činnosti oblasti řízení lidských zdrojů, neboť podporují formování pracovní síly, rozvoj zaměstnanců, efektivnost a etiku a vztahy sociální včetně komunikace mezi majiteli, manažery a odbory.

Cíl a metodika

Cíl

Cílem práce je analýza struktury zaměstnanců a analýza diferenciací mezd v konkrétním lesním podniku. Cílem je vyhodnocení struktury zaměstnanců z hlediska pohlaví, věku a vzdělání, dále pak vyhodnocení diferenciací mezd mezi zaměstnanci a to z hlediska pohlaví, věku, vzdělání a mzdového zařazení.

Metodika

Strukturou stavu zaměstnanců se zabývají autoři za účelem poznání charakteristik zaměstnanců nebo populace, které jsou základem pro plánování pracovních míst i odměňování. Je sestavována struktura věková, která může být různě detailní. Číselné údaje mohou být využity pro sestavení obrázku věkové pyramidy a její analýzy využívají personální manažeři, neboť věk má významný vliv na pracovní chování a umožňuje signalizovat i odchody do důchodu. Modely věkových pyramid by měly být prvními, které si personální útvar vypracují. Jedná se o jednoduchý nástroj, který umožňuje získání zajímavých informací. Neexistuje předem žádná absolutně ideální věková pyramida, ale existuje ideální pyramida pro každý podnik nebo v podniku pro určitou skupinu zaměstnanců. Podle PERETTIHO [1] existují 3 základní charakteristické typy pyramid: I – mnoho zaměstnanců mladších 40 let (Forma hrušky), II – vhodně vyvážená věková pyramida s vhodným rozdělením příchodů a odchodů zaměstnanců, III – mnoho starších zaměstnanců (Forma hříbu).

Pro vyhodnocení diferenciací mezd jsou použity údaje vycházející z evidovaného stavu zaměstnanců – muži, ženy, celkem zaměstnanci, členění na dělníky a THZ z roku 2001. Pro výpočet měsíční mzdy jsou využity údaje o počtu odpracovaných hodin jednotlivých zaměstnanců a dosažených ročních mezd a přepočteny na vážený průměr hodnotou 2 016 pracovních hodin v roce. Tento údaj o roční mzdě je přepočítán na měsíční hrubou mzdu pracovníka. Postup výpočtu průměrné měsíční hrubé mzdy byl sestaven takto:

1.
$$\frac{\text{Celková roční hrubá mzda (Kč)}}{\text{Počet odpracovaných hodin (h)}} = \text{Průměrná hrubá hodinová mzda (Kč)}$$
2.
$$\text{Průměrná hrubá hodinová mzda} * 2\,016\text{ h} = \text{Přepočtená roční průměrná hrubá mzda (Kč)}$$

$$3. \frac{\text{Přepočtená roční průměrná hrubá mzda (Kč)}}{12} = \text{Přepočtená měsíční hrubá mzda (Kč)}$$

Pro grafické vyjádření byly používány histogramy četnosti. Získávání prvotních podkladů bylo prováděno od července roku 2002 do prosince 2002. Údaje za podnik se vztahují k 31. 12. roku 2001. Pro zpracování podkladů byl použit software Microsoft Windows 98, Microsoft Office 1998 - textový editor Microsoft Word a tabulkový procesor Microsoft Excel.

Výsledky a diskuse

Stručná charakteristika podniku

Údaje, které byly podkladem pro analýzu struktury zaměstnanců a pro analýzu diferenciací mezd se, vztahují k 31. 12. roku 2001. Šetření bylo provedeno v konkrétních podmínkách lesního podniku, který hospodaří na přibližně 10 000 hektarech lesní půdy a k 31. 12. 2001 zaměstnával přes 300 zaměstnanců. Z toho připadalo 22,5 % na technicko hospodářské zaměstnance (THZ) a 77,5 % na dělníky. Předmětem práce není analýza ekonomické výkonnosti podniku, proto se omezuje na konstatování, že lesní podnik v jednotlivých letech dosahoval velmi dobrých výsledků jak v hlavní činnosti (účelová činnost), tak v hospodářské činnosti.

Následující tabulka (Tab. 1: Počet přepočtených pracovníků k 31.12.) uvádí vývoj počtu přepočtených zaměstnanců v letech 1997 až 2001 v absolutních počtech a rovněž v relativním srovnání všech zaměstnanců a z toho THZ.

Tab. 1: Počet přepočtených pracovníků k 31.12.

Ukazatel \ Rok	1997	1998	1999	2000	2001
Počet zaměstnanců	331,0	324,5	318,8	299,1	304,3
z toho: THZ	69,3	71,5	71,4	66,4	68,5
Rozdíl - ostatní	261,7	253,0	247,4	232,7	235,8
Index - zaměstnanci ostatní	100,0	98,0	98,2	93,8	101,7
Index - THZ	100,0	103,2	99,9	93,0	103,2
Podíl THZ (%)	20,9	22,0	22,4	22,2	22,5
Poměr Ostatní : THZ	3,78	3,54	3,46	3,50	3,44

Podíl THZ je v jednotlivých letech relativně stabilní s variabilitou od 20,9 %, 22,0 %, 22,2 %, 22,4 % po 22,5%. Poměr THZ k ostatním zaměstnancům je relativně stálý a závisí na variabilitě přepočtených zaměstnanců. Na jednoho THZ tak připadá v rozmezí 3,44 až 3,78 přepočteného zaměstnance (viz Tab. 1). Z hlediska rozpětí řízení vedoucích pracovníků resp. technicko hospodářských zaměstnanců, tak uvedené údaje jejich poměru k výkonným zaměstnancům (dělníci) jsou při dolní hranici doporučení. Doporučovaná hranice rozpětí řízení je 3 – 8 podřízených na jednoho vedoucího pracovníka. Z hlediska vývoje počtu přepočtených zaměstnanců, tak za pět sledovaných let (1997 – 2001) dochází k jejich snižování v meziročních srovnáních vyjma roku 2001, kdy došlo k mírnému navýšení stavu zaměstnanců.

Současně došlo za sledované období k růstu mzdových prostředků a růstu průměrné mzdy. Za rok 2001 dosáhla celopodnikově průměrná mzda 11 802 Kč oproti roku 1997, kdy tato mzda byla 8 532 Kč. Ve srovnání s celostátním zaměstnaneckým průměrem za rok 2001, který uvádí KALA (2002) tj. 14 642 Kč, je podnikový údaj o průměrné mzdě pod touto hodnotou a vykazuje 81 procent průměrné celostátní hodnoty.

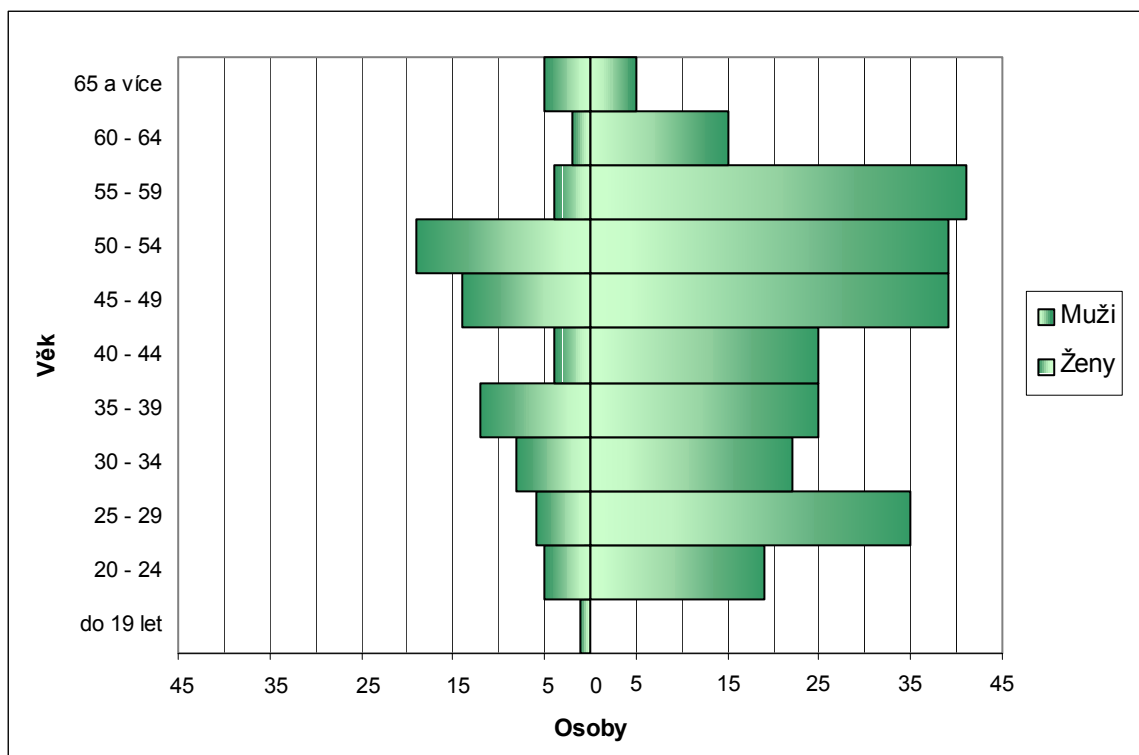
Zaměstnanci lesního podniku jsou odměňováni podle zákona i vnitřních mzdových předpisů. Předpis i změny jsou součástí Kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva je každoročně doplňována v oblasti odměňování. Mění se zpravidla procento zabezpečení nárůstu průměrné mzdy zaměstnanců. Nárůst mezd musí být přiměřený ekonomické výkonnosti podniku. Proto může docházet k variabilitě odměňování směrem vyšším i nižším po dohodě s odbory (VOS). Zaměstnanci jsou odměňováni na základě vzniku pracovního poměru ve smyslu zákoníku práce a ostatních platných právních předpisů. Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výjimku tvoří pracovníci jmenovaní. Pracovní poměr jmenováním je uzavírán s vedoucími pracovníky na pozicích ředitel a zástupce ředitele podniku. Součástí interního mzdového předpisu je Stupnice mzdových tarifů v členění na mzdové tarify měsíční a hodinové.

Analýza struktury zaměstnanců

Pro dokreslení charakteristiky lesního podniku uvádíme v následující tabulce (viz Tab. 2: Stálí zaměstnanci podniku – struktura podle věku k 31. 12. 2001) a obrázku (viz Obr. 1: Věková struktura zaměstnanců podle pohlaví v ŠLP) údaje o zaměstnancích. Číselné údaje v tabulce byly využity k sestavení věkové pyramidy a mohou sloužit pro personálního manažera k další analýze. Věk má významný vliv na pracovní chování a signalizuje u lesního podniku odchody do důchodu. Zjištěný typ věkové pyramidy u tohoto podniku můžeme přirovnat k pyramidě, kterou uvádí PERETTI [1] jako typ III. Podnik má mnoho zaměstnanců vyššího věku, což sebou přináší větší náklady na mzdy – vyšší mzdové náklady. Současné to upozorňuje na významný fakt, že v nejbližších letech bude odcházet do důchodu 30 žen, tj. 37,5 procenta jejich stavu, a 61 mužů, tj. 23 % jejich stavu. To s sebou přinese pro personální práci nemalou starostlivost, finanční výdaje a rizika spojená se začleňováním a umisťováním nových zaměstnanců.

Tab. 2: Stálí zaměstnanci podniku – struktura podle věku k 31. 12. 2001

Věk	Muži	Ženy	Celkem	% muži	% ženy
do 19 let	0	1	1	0,0	100,0
20 - 24	19	5	24	79,2	20,8
25 - 29	35	6	41	85,4	14,6
30 - 34	22	8	30	73,3	26,7
35 - 39	25	12	37	67,6	32,4
40 - 44	25	4	29	86,2	13,8
45 - 49	39	14	53	73,6	26,4
50 - 54	39	19	58	67,2	32,8
55 - 59	41	4	45	91,1	8,9
60 - 64	15	2	17	88,2	11,8
65 a více	5	5	10	50,0	50,0



Obr. 1: Věková struktura zaměstnanců podle pohlaví v ŠLP

Další významnou charakteristikou zaměstnanců podniku je struktura zaměstnanců podle vzdělání. Zjištěné hodnoty za lesní podnik uvádíme v následující tabulce. V tabulce (Tab. 3) je uvedeno pět stupňů vzdělání, jak je používají ČSÚ nebo MPSV ve svých přehledech. V námi sledovaném podniku je nejpočetnější skupina se středním vzděláním bez maturity (237 lidí, tj. 68,70 procenta z celkového stavu). Rovněž tak je tomu při rozdělení podle pohlaví – muži 187 – 54,20 % a ženy 50 – 14,49 %. Druhou nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním. Těch je celkem 39 (11,30 % z celku) – z toho mužů 35 (10,14 %) a ženy 4 (1,16 %).

Tab. 3: Struktura zaměstnanců lesního podniku podle vzdělání k 31. 12. (2001)

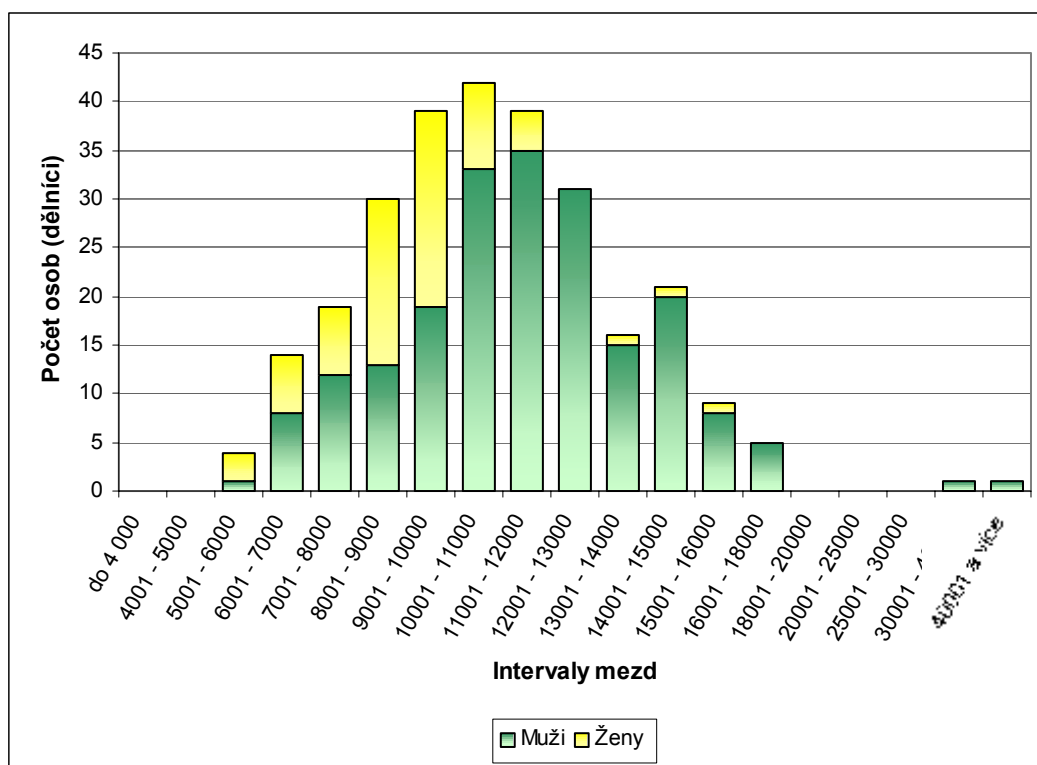
Vzdělání zaměstnance	Počty zaměstnanců					
	Celkem	%	Muži	% muži	Ženy	% ženy
Celkem	345	100,00	265	76,81	80	23,19
v tom se vzděláním:						
základním a nedokončeném	33	9,57	18	5,22	15	4,35
středním bez maturity	237	68,70	187	54,20	50	14,49
středním s maturitou	34	9,86	23	6,67	11	3,19
vyšším odborném a bakalářském	2	0,58	2	0,58	0	0,00
vysokoškolským	39	11,30	35	10,14	4	1,16

V podniku nebyla tato struktura vypracována. Poznání této struktury umožní podniku vypracovat plán potřeby vzdělávání zaměstnanců, které zvyšuje kvalifikaci zaměstnanců, zda plánovat vzdělávání jednorázová nebo cyklická, jaké volit formy vzdělávání – interní, externí

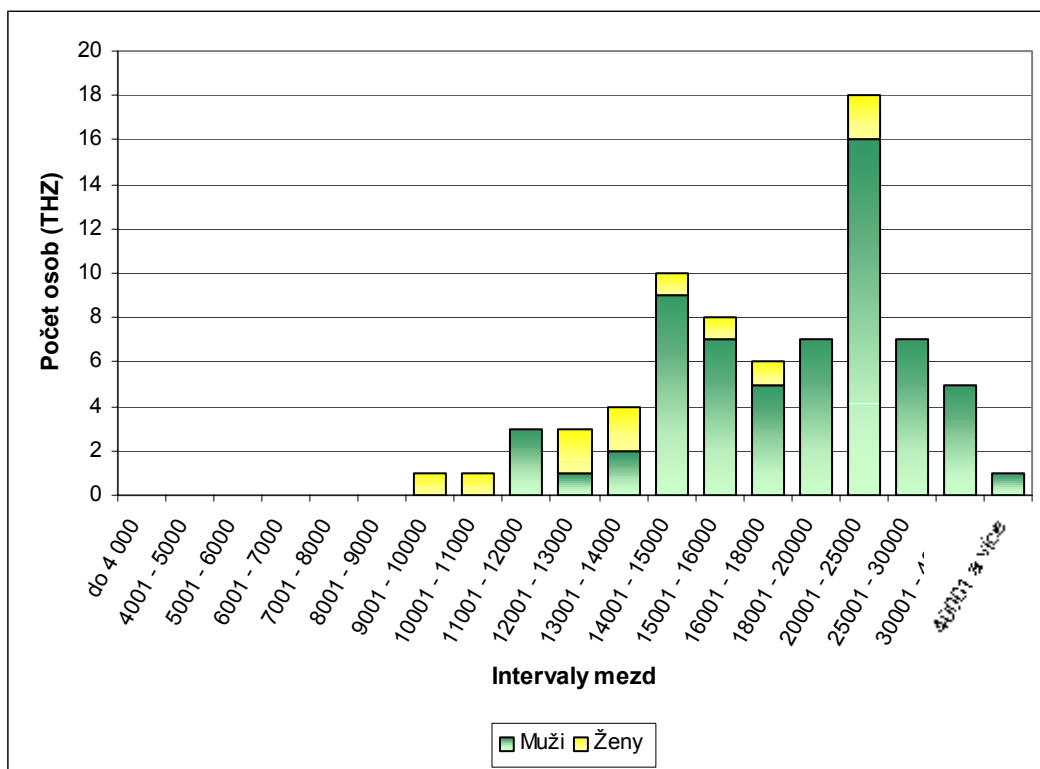
a kolik peněz je potřeba vyčlenit. Zjištění a sledování vzdělání vede rovněž k úvahám a plánům o odměňování zaměstnanců a jejich motivaci k vzdělávání a ovlivní jistě množství osobních nákladů. Zvýšená vzdělanost povede i u lesního podniku ke zvyšování produktivity prostřednictvím lidí se znalostmi a ne pouze přes produktivitu pomocí používané techniky a technologie. Změnu struktury podle vzdělání bude moci podnik ovlivňovat v nadcházejícím období neboť ve vztahu k věkové struktuře mu v nejbližších 5 letech postupně odejde 30 žen (37,5 % jejich stavu) a 61 mužů (23 % jejich stavu) (viz Tab. 3 a Obr. 1). Vzhledem k tomu je třeba stanovit pro potřeby podnikového náboru a výběru lidí nová kritéria výběru zaměstnanců z vnějších zdrojů ve vztahu k požadovanému vzdělání, délce praxe a úrovni nabízené nebo požadované mzdy. Vypracované analýzy struktury zaměstnanců podle věku, pohlaví, vzdělání budou dále využívány pro analýzu mezd.

Analýza podle pásma měsíčních mezd

Mzdovou diferenciaci můžeme hodnotit z hlediska rozdělení hrubých měsíčních mezd do mzdových intervalů a ve vztahu ke struktuře zaměstnanců podle pohlaví. Z obrázků (viz Obr. 2) vyplývá, že u dělnických profesí se diferenciacie mezd projevuje v tom, že jsou v jednotlivých hladinách (mzdových intervalech) zástupci mimo tři intervalů 18 001 až 30 000 Kč a jednoho intervalu 4 001 až 5 000 Kč. Za dělníky celkem – bez rozdílu pohlaví – byla největší četnost u hladiny 8 001 až 9 000 Kč – 30 zaměstnanců (13 mužů, 17 žen), u intervalu 9 001 – 10 000 Kč – 39 zaměstnanců (19 mužů, 20 žen), 42 zaměstnanců v intervalu 10 001 až 11 000 Kč z toho 33 mužů a 9 žen, v intervalu 11 001 až 12 000 celkem 39 zaměstnanců v tom 35 mužů a 4 ženy. V intervalu 12 001 až 13 000 Kč je pouze 31 mužů a žádná žena. Zastoupení žen končí na mzdovém intervalu 15 001 – 16 000 Kč. U žen je procentické zastoupení vyšší než u mužů pouze v několika intervalech. Jsou to intervaly 5 001 až 6 000 Kč (1,1 %), 8 001 až 9 000 Kč (6,3 %), 9 001 až 10 000 Kč (7,4 %). Celkový počet dělníků je 271, z toho je 202 mužů (74,5 %) a 69 žen (25,5 %).



Obr. 2: Graf četností zastoupení dělníků v jednotlivých mzdových kategoriích



Obr. 3: Graf četností zastoupení TH zaměstnanců v jednotlivých mzdových kategoriích

Počet THZ v roce 2001 je 74. Z toho 63 mužů (85,1 %) a 11 žen (14,9 %). Mzdy těchto zaměstnanců začínají od intervalu 9 001 až 10 000 Kč (viz Obr. 3). Končí posledním intervalem 40 001 a více. Nejnižším intervalem zahajují ženy a nejvyšším končí muži. V obou případech zastoupení 1 osobou (1,4 %). Posledním „ženským“ intervalem je interval 20 001 až 25 000 Kč (2 ženy – 2,7 %). Naopak tento interval je obsazen největším počtem mužů (16, tj. 21,9 % jejich stavu). Analýza tohoto vztahu – počty zaměstnanců celkem a podle pohlaví k mzdovým intervallům – je konstatováním skutečnosti v lesním podniku a nevyjadřuje hodnocení diskriminace odměňování podle pohlaví.

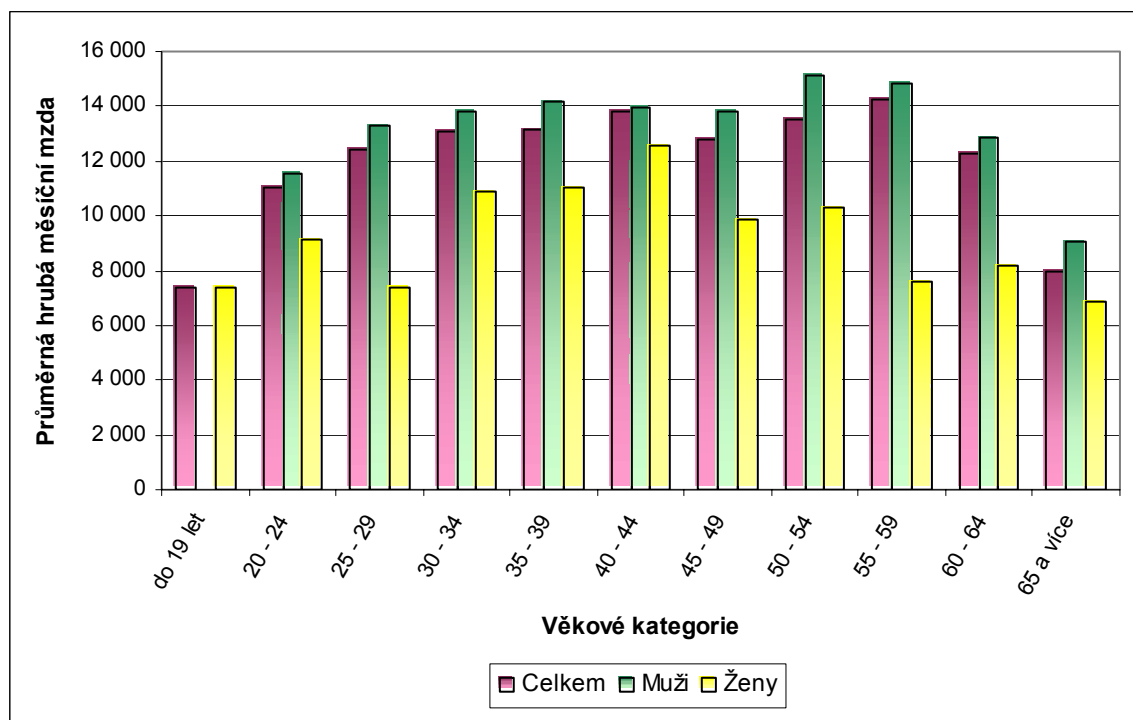
Analýza průměrné mzdy podle pohlaví a věku

Další analýzu průměrných měsíčních mezd jsme provedli ve vztahu k věku a pohlaví. Výsledky jsou uvedeny v tabulce 4 a v grafickém vyjádření na obrázku Obr. V tomto sledování byly zahrnuty: 80 žen a 265 mužů. Věková hranice začínala intervalem do 19 let a končila intervalem 65 a více. Ve všech intervalech, kromě prvního, který je roven průměru, jsou v lesním podniku ženy odměňovány pod průměrem celého souboru všech zaměstnanců a rovněž pod průměrem svých mužských protějšků v jednotlivých věkových skupinách. I zde nemůžeme sdělit, že jde o mzdovou diskriminaci žen, neboť nejsou posuzována jednotlivá pracovní místa. Z analýzy však vyplývá, že nejvyšší mzdy jsou u žen ve věkové hladině 35 až 39 let (11 041 Kč) a dále 30 až 34 let (10 914 Kč) a 50 až 54 let (10 273 Kč). V ostatních věkových hladinách ženy nepřekračují hladinu 10 000 Kč při průměrných hrubých měsíčních mzdách.

U mužů dosahuje nejvyšších průměrných mezd věková skupina 50 až 54 let (15 127 Kč), druhá je skupina 55 až 59 let (14 867 Kč) a třetí je věková skupina 35 až 39 let (14 198 Kč). U mužů třetí a u žen nejvyšší mzda je ve vztahu ke stejnému věku.

Tab. 4: Počty zaměstnanců podle věku, pohlaví a průměrné měsíční hrubé mzdy (2001)

Věk zaměstnanec	Počty zaměstnanců			Průměrné hrubé mzdy (měsíční)		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Celkem v tom ve věku:	345	265	80	12 898	13 842	9 772
do 19 let	1	0	1	7 386	0	7 386
20 - 24	24	19	5	11 015	11 514	9 122
25 - 29	41	35	6	12 409	13 275	7 363
30 - 34	30	22	8	13 050	13 826	10 914
35 - 39	37	25	12	13 174	14 198	11 041
40 - 44	29	25	4	13 774	13 968	12 564
45 - 49	53	39	14	12 785	13 823	9 893
50 - 54	58	39	19	13 537	15 127	10 273
55 - 59	45	41	4	14 219	14 867	7 577
60 - 64	17	15	2	12 299	12 845	8 207
65 a více	10	5	5	7 929	9 024	6 833



Obr. 4: Průměrná mzda podle pohlaví a věku zaměstnanců

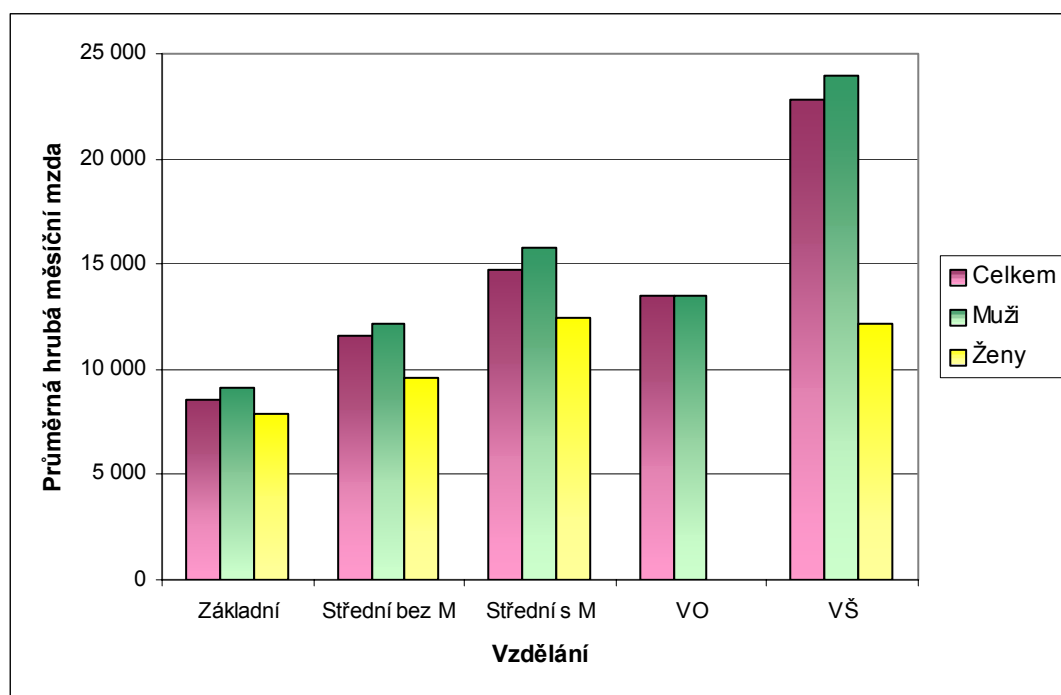
Analýza průměrné měsíční mzdy podle vzdělání

Při analýze průměrných měsíčních mezd jsme se zaměřili na zhodnocení tohoto ukazatele ve vztahu k dosaženému vzdělání, které zaměstnanci uvedli ve svých osobních údajích a které eviduje personální oddělení lesního podniku. K jednotlivým zaměstnancům ve skupině podle vzdělání byly přiřazeny jejich individuální měsíční mzdy a vypočteny průměrné mzdy v těchto skupinách. Výsledky jsou uvedeny v tabulce Tab. 5.

Tab. 5: Počty zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání za rok 2001

Vzdělání zaměstnance	Počty zaměstnanců			Průměrné hrubé měsíční mzdy (Kč)		
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy
Celkem	345	265	80	12 898	13 842	9 772
v tom se vzděláním:						
základním a nedokončeném	33	18	15	8 559	9 147	7 855
středním bez maturity	237	187	50	11 607	12 153	9 565
středním s maturitou	34	23	11	14 732	15 818	12 463
vyšším odborném a bakalářském	2	2	0	13 517	13 517	0
vysokoškolským	39	35	4	22 784	23 999	12 154

Zjištěné údaje potvrzují domněnku, že se vzrůstajícím vzděláním dochází v lesním podniku v podmínkách tržní ekonomiky k růstu mezd a tím i diferenciaci podle odpovědnosti práce. K růstu měsíční mzdy dochází mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami v součtu za celý podnik i v jednotlivých skupinách, které jsou rozděleny podle pohlaví. Při průměrné mzdě celkem za podnik 12 898 Kč jsou pod průměrem skupiny se základním a nedokončeným vzděláním (8 559 Kč) a středním bez maturity (11 607 Kč).



Obr. 5: Graf průměrných mezd podle vzdělání (2001)

Další skupiny jsou nad průměrem – 13 517 Kč, 14 732 Kč a 22 784 Kč. Obdobný trend je při rozdělení skupin podle pohlaví. K menšímu poklesu dochází u skupiny s vyšším odborným vzděláním a bakalářským (2 muži), kteří mají průměrnou mzdu nižší než předchozí nižší vzdělanostní skupina. U žen mají nižší mzdu vysokoškolsky vzdělané ženy (4) než ženy se středním vzděláním s maturitou. Rozdíl činí 309 Kč. Grafické vyjádření údajů z tabulky je uvedeno na obrázku Obr. 5.

Rozdíl mezi vzdělanostními skupinami ve mzdách za podnik celkem je uveden postupně tento: základ 8 559 Kč = 100 %, 11 607 Kč = + 35,60 %, 14 732 Kč = + 26,92 %, 13 517 Kč = - 8,25 %, 22 784 Kč = + 68,56 % (viz Tab. 5). Z uvedeného je možno vyvodit, že nárůsty měsíčních průměrných mezd jsou relativně významné a mohly by tyto diferenciace být pozitivním stimulem pro zaměstnance dosahovat vyšších stupňů vzdělání a podnik, pokud bude mít takovouto mzdovou politiku, jim dosažení vyššího vzdělání může umožnit.

Závěr

Vypracovaná analýza zaměstnanců podle věkové struktury vypovídá o faktu, že v nejbližších letech odejde z podniku pravděpodobně 30 žen od věkové hranice 50 let, což činí 37,5 procenta jejich současného stavu a 61 mužů od věkové hranice 55 let, tj. 23 % jejich současného stavu. Celkově tak bude nutno nábořem a výběrem nahradit 26,4 procenta zaměstnanců z celkového stavu. To s sebou přinese zvýšenou aktivitu pro personální práci, starostlivost personálního útvaru lesního podniku, finanční výdaje na nábor a výběr zaměstnanců a rizika spojená se začleňováním a umísťováním nových zaměstnanců. Získané číselné údaje jsme použili k sestavení věkové pyramidy, jako prvku, který doporučujeme, aby v podniku byl vypracován. Jedná se o jednoduchý nástroj, který umožňuje získání zajímavých informací o pracovním chování a i možném odměňování.

Struktura zaměstnanců podle věku je doplněna analýzou zaměstnanců podle dosaženého vzdělání. Nejpočetnější je skupina zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity – 237 osob, tj. 68,7 % z celkového stavu. Druhou nejpočetnější skupinou jsou zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním – 39 osob, tj. 11,30 % z celku.

Diferenciaci mezd jsme analyzovali podle pásma měsíčních mezd za podnik celkem a podle pohlaví, ale současně podle stupně profesí – dělníci a THZ. Dělníci pokrývají rozsah celé zvolené škály a THZ, podle předpokladu začínají od intervalu 9 001 Kč. V obou skupinách je diferenciace mezd mezi muži a ženami. Diferenciace mezd mezi pohlavími za podnik celkem potvrzují údaje v části o diferenciaci mezd podle věkových hladin. Ženy mají nižší průměrné mzdy než muži a totéž platí i pro podnikové srovnání. Analýza průměrných mezd podle vzdělání zaměstnanců potvrdila předpoklad, že s růstem vzdělání rostla i průměrná měsíční mzda u mužů i žen s tím, že ve vztahu ke stejné vzdělanostní skupině mužů mají ženy nižší průměrné mzdy. Jedná se o konstatování faktu bez spekulativních úmyslů, že ženy jsou mzdově diskriminovány. Při základu 8 559 Kč u nejnižšího vzdělání je růst rozdílů se vzrůstajícím vzděláním postupně 25,6 %, 26,92 %, -8,25 % a 68,56 %. K menšímu poklesu dochází pouze u skupiny s vyšším odborným vzděláním a bakalářským (2 muži), kteří mají průměrnou mzdu nižší než předchozí nižší vzdělanostní skupina.

Literatura

[1] PERETTI, J. - M. *Ressources humaines*. 4. vydání. Paris: Vuibert, 1997. 575 s. ISBN 2-7117-7671-9.

Adresa:

Doc. Ing. Pavel Tomšík, CSc., Ústav managementu, Provozně ekonomická fakulta, Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, Zemědělská 1, 613 00 Brno, tel. 545 13 20 33, e-mail: tomsik@mendelu.cz.

Ing. Stanislava Bartošová, Ústav managementu, Provozně ekonomická fakulta, Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně, Zemědělská 1, 613 00 Brno, e-mail: stana.bartosova@seznam.cz.