

**Přídavek na bydlení – požehnání,
nebo prokletí?**

Od roku 1999 existuje možnost přiznat vojákově z povolání přídavek na bydlení. Tento zaměstnanecký požitek vyřešil v rezortu obrany bytový problém, který nebylo MO ČR schopno řešit administrativními nástroji. Způsob poskytování přídavku na bydlení však naboural spravedlnost a efektivnost soustavy zaměstnaneckých požitků, a tudíž vznikly nové problémy. Tento článek tyto problémy analyzuje a ukazuje na nejzávažnější nedostatky přídavku na bydlení. Analýzy jsou provedeny pro léta 1999 až 2003.

Úvod

Přídavek na bydlení vyřešil v rezortu Ministerstva obrany ČR (MO ČR) chronický problém s bydlením vojáků z povolání. Se zánikem bytového problému se však díky nevhodnému způsobu poskytování přídavku na bydlení objevily nové problémy. Přídavek na bydlení, původně zamýšlený jen jako doplněk bytové politiky ozbrojených sil [19], se stal novým druhem velmi vyhledávané zaměstnanecké výhody vojáků z povolání. Díky tomu došlo k „nabourání“ spravedlnosti v soustavě zaměstnaneckých výhod a vzniku skrytého sociálního konfliktu. V důsledku „plošného“ poskytování přídavku na bydlení se snížila efektivnost poskytování odměny za vykonanou práci vojákům z povolání, kterým byla tato dávka poskytnuta [2, 17]. Analýze těchto dvou zásadních problémů se věnuje následující článek, který vznikl na základě podkladů získaných v projektu specifického výzkumu SV04-VVŠ-K02-06-PER.

Od 1. 12. 1999 existuje díky ustanovení § 61 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání možnost přiznat vojákově z povolání přídavek na bydlení. Tato finanční dávka má povahu kompenzace vojáka z povolání ze strany státu za to, že nemohl vojákovi z povolání poskytnout zaměstnaneckou výhodu v podobě úředně přiděleného bytu nebo ubytování [25, 26]. Toto administrativní selhání státu jako zaměstnavatele, který vojákům z povolání určuje rozkazem místo jejich služby, je řešeno „vybavením“ vojáka z povolání přídavkem na bydlení ve vyšší finanční částky, která mu umožňuje tržním způsob řešení problému bydlení, tj. bydlení alespoň v nájmu.

Původně byla výše přídavku na bydlení určena jako 1,5 násobku minimální mzdy (MMz), přičemž nebyla rozlišena ani kvalita bydlení v nájmu, ani cenové rozdíly v nájmech mezi obcemi, kde vznikal nájemní vztah. Přídavek na bydlení v tomto pojetí představoval doplněk bytové politiky ozbrojených sil [19], tzn. neměl charakter zaměstnanecké výhody, kterou by ozbrojené síly konkurovaly jiným institucím na trhu práce [2].

Ke změně postavení přídavku na bydlení v zaměstnavatelské (sociální) politice MO ČR došlo až v roce 2002, když zákonem č. 254/2002 Sb. byly stanoveny čtyři kategorie obcí se stanovenými koeficienty pro výpočet výše přídavku na bydlení. Došlo tak k rozlišení cenových rozdílů nájemního bydlení mezi obcemi a MO ČR prakticky rezignovalo na bytovou politiku do které investovalo nemalé prostředky prostřednictvím programu č. 307 130 – PaTOIM bytového hospodářství a později prostřednictvím programu č. 307 770 – Rozvoj bytového programu.

Od poloviny roku 2002 se přírůstek na bydlení se začal určovat v rozmezí 1,4 až 1,7 násobku MMz. Postupem času, když rostla v důsledku vydávání nových a nových nařízení vlády výše minimální mzdy bez toho, aniž by úměrně tomu rostly ceny nájmu v kategorizovaných obcích, docházelo ke snižování koeficientů na dolní hranici rozmezí a ke zmenšování počtu kategorií obcí až na současné dvě kategorie. Blíže **tab. 1**.

změna minimální mzdy	1.7.1999	1.1.2000	1.7.2000	1.1.2001	1.1.2002	1.1.2003	1.1.2004
minimální mzda (Kč)	3 600	4 000	4 500	5 000	5 700	6 200	6 700
výše koeficientu/od:	1.12.1999				28.7.2002	1.1.2003	1.1.2004
- hl. město Praha	1,50	1,50	1,50	1,50	1,70	1,56	1,44
- obec nad 50 000 obyv.	1,50	1,50	1,50	1,50	1,60	1,48	1,40
- obec 5 000 – 50 000 obyv.	1,50	1,50	1,50	1,50	1,50	1,40	1,40
- obec do 5 000 obyv.	1,50	1,50	1,50	1,50	1,40	1,40	1,40
přídavek na bydlení (Kč)							
- hl. město Praha	5 400	6 000	6 750	7 500	9 700	9 700	9 700
- obec nad 50 000 obyv.	5 400	6 000	6 750	7 500	9 200	9 200	9 400
- obec 5 000 – 50 000 obyv.	5 400	6 000	6 750	7 500	8 600	8 700	9 400
- obec do 5 000 obyv.	5 400	6 000	6 750	7 500	8 000	8 700	9 400

Tab. 1: Vývoj přírůstku na bydlení v letech 1999 až 2004

Pramen: z. č. 221/1999 Sb.; n. v. č. 257/2002 Sb.; n. v. č. 563/2002 Sb.; n. v. č. 481/2003 Sb.; n. v. č. 131/1999 Sb.; n. v. č. 313/1999 Sb.; n. v. č. 162/2000 Sb.; n. v. č. 529/2000 Sb.; n. v. č. 436/2001 Sb.; n. v. č. 559/2002 Sb.; n. v. č. 463/2003 Sb.

Nutnost upravovat koeficienty v závislosti na růstu základny pro výpočet přírůstku na bydlení a brzdit jeho růst ukazuje na nevhodnost zvolené výpočtové základny přírůstku na bydlení a na neschopnost MO ČR určit objektivní, tj. pro danou kategorii obce typické tržní nájemné. Díky tomu tak přírůstek na bydlení dostal charakter „podivně určené“ paušální částky, protože růst přírůstku nekopíroval růst minimální mzdy a nekopíroval ani růst cenových indexů spotřebitelských cen či stavebních prací, tj. veličin, podle kterých se posuzuje reálná hodnota peněžních příjmů domácností a životních nákladů. Přírůstek na bydlení tak ztratil charakter „sociální“ dávky, který měl v původním návrhu zákona č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání* [25]. Blíže **obr. 1**.

Z obr. 1 je zřejmé, že výše přírůstku na bydlení v žádném případě nemá souvislost s vývojem životních nákladů v České republice. Jeho účel je proto jiný než jen řešení problému bydlení a díky tomu svému příjemci umožňuje řešit i jiné než bytové problémy nebo problémy s ubytováním. Svým charakterem přírůstek na bydlení blíží k náborovému příspěvku, který jako by byl zaměstnanci vyplácen „permanentně“ po celou dobu trvání jeho služebního poměru, tzn. jde o doplňkový příjem nad rámec odměny za vykonanou práci. V souvislosti s takovýmto charakterem přírůstku na bydlení jako úředně určené (paušální) částky, která má učinit služební poměr vojáka z povolání atraktivním, je záhadou, proč pro určení přírůstku na bydlení byla zvolena výpočtová základna, kterou plátce přírůstku na bydlení, tj. MO ČR, nemá a v žádném případě nemůže mít pod kontrolou, a proč nebyl zvolen jednodušší a transparentnější způsob určování částek přírůstku na bydlení. Situace, kdy vláda na popud Ministerstva práce a sociál-

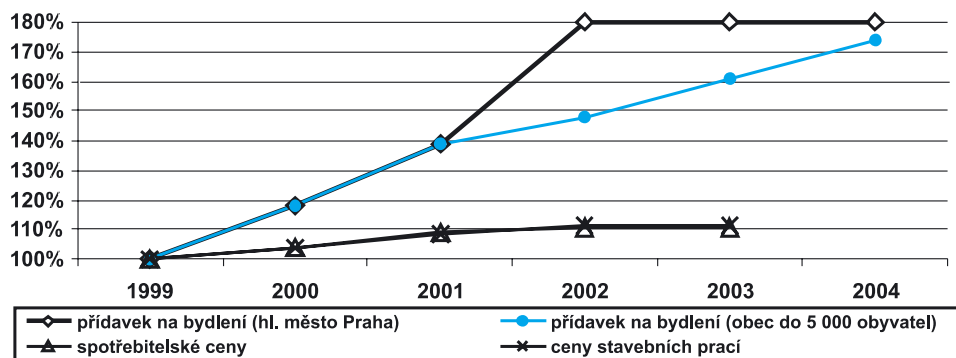
ních věcí ČR zvýší svým nařízením minimální mzdu a zároveň na popud MO ČR dalším nařízením sníží koeficienty pro výpočet přídatku na bydlení je poněkud absurdní. Vhodnější by bylo, kdyby částky přídatku na bydlení byly vyhlášovány nezávisle na minimální mzdě a jejich výše byla určována, podobně je tomu např. cestovních a obdobných náhrad, na základě statisticky sledovaných ukazatelů. Potřebné ukazatele však nebyly k dispozici ani v roce 2004. [21]

Přídavek na bydlení a otázky spravedlnosti

Pomineme-li technickou nedokonalost mechanismu určení přídatku na bydlení, nejednoznačnost vztahu adekvátnost částky přídatku na bydlení a ceny tržního nájemného v lokalitách, kde vojáci vykonávají službu, nejzávažnějším problémem přídatku na bydlení je jeho nespravedlivý charakter. Nespravedlnost totiž nabourala celou soustavu zaměstnaneckých výhod/požitků, které stát poskytuje vojákům z povolání jako výsledný produkt sociální politiky MO ČR. Základním cílem této politiky je u všech zaměstnavatelů v souladu s teorií [např. 20] stejný: najmout na trhu práce vhodné osoby do zaměstnaneckého poměru a udržet kvalitativně vhodné zaměstnance ve své organizační struktuře, tzn. v nájemním vztahu.

Soustavy zaměstnaneckých výhod/požitků jsou konstruovány vždy na principech spravedlnosti. V souladu s významem slova „spravedlnost“ je za spravedlivé považováno to, co je všeobecně přijímáno za „správné, pravdivé, náležité, pravé“. [11] Podle výkladu [18] je za „pravé“, „správné“, „normální“ považováno to, co uznává většina společnosti, co je většinou společností kodifikováno jako správné, a proto normální. A vzhledem k tomu, že naprostá většina lidí přirozeně používá k výkonu manuálních činností od přírody pravou ruku, je normální, morálně kodifikované, to co není levé, co je „pravé“, co je podle práva přijatého většinou. Co je „pravé“, tedy „spravedlivé“, to také posunuje existenci společnosti dopředu, neboť to pomáhá mírnit sociální konflikt.

Zde je třeba si uvědomit, že v případě jednoho zaměstnavatele či jedné ekonomiky je spravedlnost subjektivně určovaná kategorie na základě názoru zaměstnanců a účastníků trhu práce a nikoliv na základě názoru zaměstnavatele. Chce-li tudíž zaměstnavatel získat ty „pravé“ zaměstnance a udržet je dále v nájemním vztahu, musí tomu přizpůsobit svou sociální politiku a také soustavu nabízených a poskytovaných zaměstnaneckých výhod/požitků tak, aby odpovídala přijímané spravedlnosti v cílové skupině. Plnění plynoucí zaměstnancům ze soustav zaměstnaneckých výhod/požitků jsou konstruována na principech ekonomické



Obr. 1: Vývoj přídatku na bydlení cen v ČR v letech 1999 až 2004 (1999 = 100 %)

spravedlnosti, tj. u těchto plnění je posuzována horizontální, vertikální nebo distribuční spravedlnost [16].

Horizontální spravedlnost je zaručena, když jednotlivcům ve stejném postavení, které může být určeno důchodem, příjmem, sociální situací, hierarchickým postavením, pracovní/služební pozicí, kategorií personálu, zásluhami apod., je poskytnuto plnění uspokojující stejnou potřebu a oba z toho mají stejný prospěch. Na principu horizontální spravedlnosti jsou v České republice poskytovány zaměstnancům např. cestovní náhrady. – Vojákům z povolání se poskytuje stravné ve stejné výšce podle délky trvání služební cesty, nikoliv podle příslušnosti k hodnotnímu sboru, protože z pohledu uspokojení potřeby jíst jsou si všichni vojáci rovni. Princip horizontální spravedlnosti je uplatněn také v konstrukci soustavy odměňování zaměstnanců českého státu. Za stejnou práci náleží stejná odměna. Plnění poskytována na principu horizontální spravedlnosti pravděpodobně vnitřně stabilizují personální strukturu, protože nemotivují zaměstnance k pohybu uvnitř personální struktury, tj. k vyhledávání ekonomických výhod. Výše těchto plnění se určuje na základě určitých statistických veličin, které objektivizují potřebu peněz na uspokojení lidských potřeb.

Vertikální spravedlnost znamená spravedlivý přístup k jednotlivcům, kteří se nacházejí v různém postavení. Vertikální spravedlnost je spojena s proporcionalitou plnění ve vztahu k výkonům, spotřebě, velikosti důchodu jednotlivce, hierarchickému postavení apod. [16]. Princip vertikální spravedlnosti se objevuje v soustavě odměňování zaměstnanců českého státu [20]. – Voják z povolání s vyšší hodnotí má v rámci hodnotního sboru vyšší hodnotní příplatek. Voják z povolání, který řídí určitou část organizační struktury, má příplatek za řízení vyšší, oč vyšší je jeho hierarchické postavení. V závislosti od nároků na kvalifikaci a jejího dosažení je zaměstnanec zařazen do platové třídy. Plnění poskytována na principu vertikální spravedlnosti mají za cíl motivovat zaměstnance k pohybu uvnitř personální struktury a ke vstupu a výstupu do organizace. Výše těchto plnění se odvíjí od zdrojových možností každého zaměstnavatele a jeho postavení na trhu práce.

Distribuční spravedlnost je zaručena při poskytování plnění v poměru k příspěvku každého jednotlivce k celkovému produktu [16]. Na principu distribuční spravedlnosti se poskytuje v České republice např. plat za práci přesčas [22]. – Voják z povolání dostává takový plat za práci přesčas, který odpovídá době, kterou strávil v práci na stanovenou dobu, kvalifikačním nárokům jeho služebního zařazení a dalším charakteristikám jeho služební pozice. Princip distribuční spravedlnosti je využit při konstrukci dávek vyplácených vojáku z povolání po skončení jeho služebního poměru [24]. Princip distribuční spravedlnosti je sledován i při určování platového tarifu, tj. určení platového stupně při znalosti platové třídy na základě tzv. započitatelné praxe. Plnění poskytována na principu distribuční spravedlnosti mají za cíl stabilizovat personální strukturu. Výše těchto plnění se odvíjí od zdrojových možností každého zaměstnavatele a jeho postavení na trhu práce.

Posuzujeme-li právní úpravu poskytování přídatku na bydlení z pohledu ekonomické spravedlivosti, je třeba říct, že nebyla nikdy ekonomicky spravedlivá. Porušena byla jak horizontální, tak vertikální, tak i distribuční spravedlnost.

Přídatek na bydlení, jako kompenzace státu za nesplněný závazek bydlení, představuje veřejný výdaj [27], pro který se z pohledu výše definované horizontální spravedlnosti požaduje, aby jednotlivci se stejným důchodem nebo potřebami měli z takového veřejného výdaje stejný prospěch.

Vzhledem k tomu, že i ve služebních bytech se musí platit nájem, pak **dva hodnotí, služebním zařazením a platem shodní vojáci z povolání měli ze dvou různých způsobů zajiš-**

tění svého bydlení různý prospěch. Oba měli sice vyřešenu svou bytovou situaci, ovšem příjemce přídatku na bydlení měl pokryty náklady nájmu, kdežto uživatel služebního bytu musel platit nájem ze svého platu.

V případě vertikální spravedlnosti je u přídatku na bydlení zřetelné, že přídatek na bydlení, v době, kdy každý voják dostával 1,5 násobku MMz, nesplňoval kritérium vertikální spravedlnosti. Tato skutečnost se nezměnila ani poté, co byl příplatek na bydlení určován na základě velikosti obce. Stále platilo, že **dva jedinci v různém postavení dostávali stejné plnění. Výše přídatku na bydlení totiž není vázána ani na velikost bytu nebo jeho kvalitu, který by odpovídal potřebě vojáka z povolání ubytovat svou rodinu v místě výkonu své služby, ani není vázána na postavení příjemce plnění v hierarchii ozbrojených sil, kam se dostal svými výkony. Přídatek na bydlení smazal rozdíly, které byly zohledněny bytovými komisemi ve vojenských posádkách při přidělování bytu.**

K porušení spravedlnosti distribuční došlo u přídatku na bydlení tím, že **za různé výkony pro stát, provedenými různými vojáky z povolání z různé hierarchie organizační i příjmové, nebylo poskytováno plnění odpovídající těmto výkonům.** V konečném důsledku všichni, kdo splnili formální kritéria nároku na přídatek na bydlení na jednom území, dostávali stejná plnění bez ohledu na skutečnou potřebu a na odváděný výkon a zásluhy pro český stát.

Přestože je poskytování přídatku na bydlení součástí sociální politiky rezortu obrany MO ČR, kterou láká z trhu práce zájemce o službu vojáka z povolání, charakter této dávky není paradoxně sociální. Nedochází totiž k udržování či dokonce prohlubování principů spravedlnosti uvnitř organizace, ale k jejich narušování. To přirozeně nese riziko vzniku sociálního konfliktu, oslabení vztahu zaměstnanců a postupnému vytvoření nového ideálu spravedlnosti, tj. ke změnám společenských preferencí uvnitř organizace ke změně chování zaměstnanců, které může vyvolat vyšší tlak na zdroje nebo snížit ochotu zaměstnanců odvádět práci v požadované kvalitě.

Přídatek na bydlení a problém účelnosti, efektivnosti a hospodárnosti

Přídatek na bydlení je veřejný výdaj [27]. Z tohoto titulu by u něj měla být posuzována jeho účelnost, hospodárnost a efektivnost. Účelnost je definována v § 2 písm. o) zákona č. 320/2001 Sb., ... (*zákon o finanční kontrole*) ve znění pozdějších předpisů jako: „... *takové použití veřejných prostředků, které zajistí optimální míru dosažení cílů při plnění stanovených úkolů.*“ Předpokládejme, že z pohledu úkolů stanovených ústřednímu orgánu v oblasti obrany a ozbrojeným silám zákony [23, 24] je přídatek na bydlení považován za účelný, protože zajišťuje dostatek vojenského personálu pro optimální plnění těchto úkolů.

Hospodárnost je definována v § 2 písm. m) zákona č. 320/2001 Sb., ... (*zákon o finanční kontrole*) ve znění pozdějších předpisů jako: „... *takové použití veřejných prostředků k zajištění stanovených úkolů s co nejnížším vynaložením těchto prostředků, a to při dodržení odpovídající kvality plněných úkolů.*“ Vzhledem k nákladům na zabezpečení alternativy vystavět a udržovat služební byty pro vojáky z povolání, nebo poskytovat vojákovi z povolání vyšší plat, k němuž se váže povinnost zaměstnavatele odvádět dodatečné náklady ve formě pojistného na sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti [29] a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění [28] lze poskytování přídatku na bydlení považovat za hospodárné. Kalkulaci dodatečných nákladů při zanedbání vlivu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti je řešen v **tab. 2.**

	1999	2000	2001*	2002	2003	2004*
Přídavek na bydlení	0	2 341	50 000	713 646	1 873 628	2 257 564
Čistý plat vojáka	0	2 341	50 000	713 646	1 873 628	2 257 564
Hrubý plat vojáka	0	2 675	57 143	815 595	2 141 289	2 580 073
Pojistné a příděl do FKSP	0	936	20 000	285 458	749 451	903 026
CELKEM	0	3 612	77 143	1 101 054	2 890 740	3 483 099

Tab. 2: Dodatečné náklady poskytnutí příjmu ve výši přídatku na bydlení ve formě platu (tis. Kč)

Pozn.: *... údaje z návrhu státního rozpočtu

Pramen: Státní závěrečný účet ČR – kapitola MO ČR. 1999 – 2003. Praha: MO ČR. Návrh státního rozpočtu ČR – kapitola 307 – MO ČR. 2001, 2004. Praha: MO ČR.

Z tab. 2 je patrné, že přídavek na bydlení představuje vzhledem ke zdanění práce v České republice hospodárnou variantu financování práce zaměstnance ve služebním poměru. Otázkou je hospodárnost této dávky ve vztahu k jiným zaměstnaneckým výhodám, jako jsou např. dávky při skončení služebního poměru.

Efektivnost je definována v § 2 písm. n) zákona č. 320/2001 Sb., ...*(zákon o finanční kontrole)* ve znění pozdějších předpisů jako: „...*takové použití veřejných prostředků, kterým se dosáhne nejvýše možného rozsahu, kvality a přínosu plněných úkolů ve srovnání s objemem prostředků vynaložených na jejich plnění.*“ Efektivnost poskytování přídatku na bydlení v tomto pojetí lze jen těžko hodnotit. Ke zhodnocení by bylo třeba více statistických informací. Ty nejsou k dispozici, protože jen velmi málo procesů je v rezortu obrany skutečně ekonomicky (statisticky) kontrolováno, aby bylo možné posoudit jejich skutečnou efektivnost. Navíc hodnocení efektivnosti ve výše uvedeném pojetí se nezakládá na výdajových nebo příjmových tocích státního rozpočtu, ale vyžaduje ocenění nejen vstupů procesu poskytování přídatku na bydlení, ale zejména efektů plynoucích z poskytování přídatku na bydlení. To není vůbec jednoduché. S ohledem na nedostatek informací o dopadu celého procesu poskytování přídatku na bydlení a nákladů na jeho realizaci se pokusíme pomocí jednoduchého modelu zhodnotit pouze efektivnost poskytování přídatku na bydlení ve vztahu k odměně za vykonanou práci, která by měla být hlavním příjmem plynoucím ze zaměstnání.

Přídavek na bydlení je dodatečným příjmem plynoucím vojákovi z jeho služebního poměru. To jej činí odlišným od takových příjmů, jako jsou cestovní náhrady, finanční náhrada přepravních náležitostí, odškodnění za služební úraz nebo nemoc z povolání. Tato **odlišnost přibližuje přídavek na bydlení k dávkám při skončení služebního poměru**, které jsou v podstatě vypláceny na principu distribuční spravedlnosti za „zásluhy“ vojáka z povolání. Touto „zásluhou“ je množství práce vojáka z povolání, které odvedl během své kariéry v ozbrojených silách. Hodnota tohoto množství práce se vyjadřuje ve výpočtu dávek při skončení služebním poměru časem stráveným ve služebním poměru a výpočtovou základnou ve formě odměny za vykonanou práci. Touto základnou je průměrný měsíční hrubý plat a strávený čas je transformován do koeficientu, kterým se tento plat násobí.

Příjmy vyplácené osobám na principu zásluhy, odměny za vykonanou práci, nebo jako dodatečné příjmy (náborový příspěvek, přídavek na bydlení) působí nejen během trvání zaměstnaneckého poměru, ale zejména především ovlivňují rozhodování zaměstnance vstoupit nebo setrvat v zaměstnaneckém poměru. V každém případě má způsob poskytování těchto příjmů odpovídat zájmům zaměstnavatele. Za základní zájem zaměstnavatele je třeba považovat to, aby poskytované příjmy plynoucí zaměstnanci z existence zaměstnaneckého poměru nutily

jej k plnění zadanych úkolů v nejvyšším možném rozsahu, kvalitě a přínosu. To předpokládá motivaci zaměstnance. V ekonomickém pojetí je zdrojem motivace soustava výše uvedených příjmů. Tato finanční stimulace by měla zaměstnance nutit k požadovanému výkonu a ke snaze udržet se v zaměstnaneckém poměru.

Dlouhodobé výzkumy [4, 5, 6, 7, 8, 9, 10] ukazují, že čím je perspektiva trvání služebního poměru vojáka z povolání kratší, tím více potenciální voják z povolání preferuje okamžitou odměnu. Tou je odměna za vykonanou práci ve formě platu nebo nějaký druh zaměstnaneckých výhod, např. byt, služební auto apod. V tomto případě je ovšem důležitý poměr mezi odměnou za vykonanou práci, která je zaměřena na stimulaci k výkonu, a zaměstnaneckými výhodami, jež jsou zaměřeny na udržení zaměstnance v zaměstnaneckém poměru. Protože výkon zaměstnance může být proměnlivý, je v odměně za vykonanou práci zabudována pohyblivá složka pro ohodnocení změny výkonu. Tuto vlastnost zaměstnanecké výhody nemají, protože se všeobecně předpokládá jejich poskytování až po otestování zaměstnance na jeho výkon.

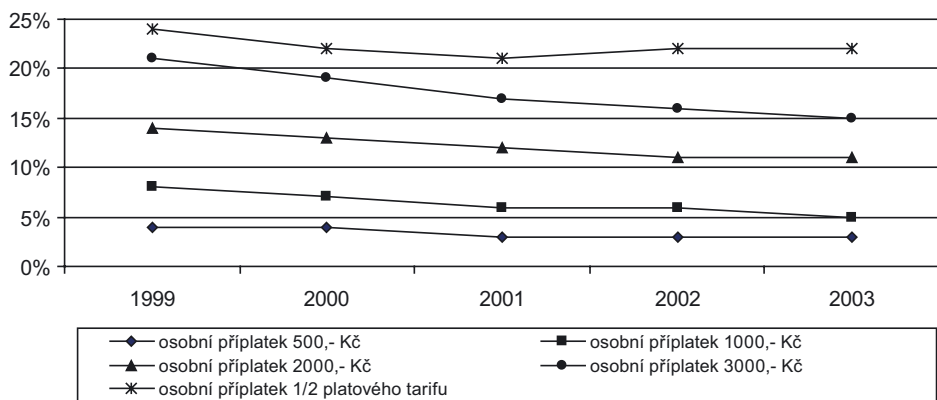
Lze předpokládat, že u krátkodobých zaměstnaneckých poměrů, které se ze strany zaměstnavatele těžko přerušují, buď protože není dostatek vhodné pracovní síly na trhu práce, která by mohla nahradit propuštěného zaměstnance, nebo protože propuštění zaměstnance je složité, dochází ke splnutí vnímání odměny za vykonanou práci se zaměstnaneckými výhodami. Při nevhodně nastaveném poměru pohyblivých složek odměny za vykonanou práci a pevnými složkami odměny za vykonanou práci a zaměstnaneckými výhodami mohou poskytnuté zaměstnanecké výhody působit demotivačně. V tomto případě je poskytování je poskytování zaměstnaneckých výhod považováno vzhledem k výše uvedené definici efektivnosti za neefektivní. A k této situaci dochází také u vojáků z povolání v základních hodnostech nejnižších hodnostních sborů. Jako příklad použijeme sbor rotmistrů a vojáka v hodnosti rotmistra. Tento příklad shrnuje **tab. 3**.

	1999	2000	2001	2002	2003
hrubý plat	9 300	9 300	9 950	10 990	11 750
- platový tarif (6. platová třída/1. platový stupeň)	5 180	5 180	5 500	6 280	6 830
- zvýšení platového tarifu	2 020	2 020	2 150	2 410	2 620
- hodnostní příplatek	1 100	1 100	1 300	1 300	1 300
- zvláštní příplatek	500	500	500	500	500
- příplatek za vedení	0	0	0	0	0
- osobní příplatek	500	500	500	500	500
čistý plat	7 343	7 343	7 866	8 641	9 201

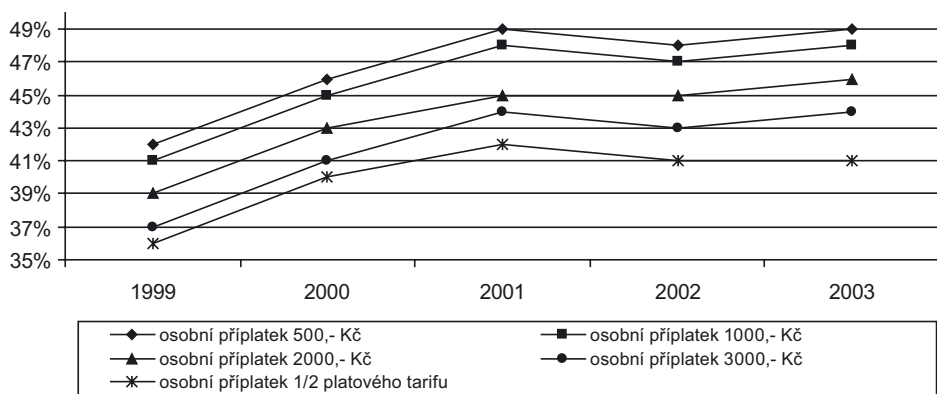
Tab. 3: Modelový příjem ze služebního poměru vojáka z povolání v letech 1999 až 2003 (Kč)

Pramen: Vlastní výpočet

V tab. č. 3 jsou uvedeny základní údaje charakterizující modelový příjem svobodného, bezdětného rotmistra po absolvování náhradní vojenské služby, který vykonává služební zařazení bez povinnosti vést podřízené. U osobního příplatku, který je fakultativní a tudíž motivační složkou platu, předpokládáme jako základní částku 500,- Kč. Podíl této částky je srovnáván s celkovým čistým příjmem. Srovnání násobků základní částky osobního příplatku až do jeho maximální výše s čistým příjmem rotmistra v letech 1999 až 2003 uvádí obr. č. 2. V obr. č. 3 je dále srovnán podíl příjmu z odměny za vykonanou práci (čistý plat) a podíl příjmu plynoucí z přídatku na bydlení.



Obr. 2: Podíl osobního příplatku na modelovém čistém příjmu rotmistra (%)



Obr. 3: Podíl přídatku na bydlení na modelovém čistém příjmu rotmistra (%)

Z obr. 2 vyplývá, že při nízkém podílu osobního příplatku vůči čistému příjmu vojáka nemá smysl mluvit o motivačním účinku této složky. V praxi to znamenalo, že stát novým vojákům z povolání „nabídl“ jistotu příjmu, aniž by bylo možné si za tento příjem vynutit tvorbu nějakých hodnot. Lze jen souhlasit s Čechem [3], že jistota více než 90 % čistého příjmu oproti ztrátě nízkého osobního příplatku pravděpodobně nikoho nedonutí změnit jeho chování. Aby neměl přírůstek na bydlení demotivační účinek, musel by se zvýšit podíl osobního příplatku na 15 až 20 % čistého příjmu.

Při dané výši částky přídatku na bydlení by toto řešení bylo nadmíru nákladné. Jak však ukazuje obr. č. 3, i přes uvedené a prokázané [17] poruchy stimulace vojáka z povolání v nejnižších hodnotných sborech odměnou za vykonanou práci ve formě platu s vývojem výše minimální mzdy a výše platů ve veřejném sektoru posílil přírůstek na bydlení postupně svůj podíl v čistém příjmu vojáka! To jen dále oslabilo efektivnost jednotné soustavy odměňování zaměstnanců českého státu v rezortu obrany.

Závěr

Otázky spravedlnosti a efektivnosti patří mezi důležité problémy, které musí řešit každý zaměstnavatel při konstruování soustavy požitků poskytovaných zaměstnanci v souvislosti

s trváním zaměstnaneckého poměru. Každý ze zaměstnavatelů by se měl snažit, aby jeho soustava zaměstnaneckých požitků poskytovaných dané kategorii personálu byla harmonická, tzn. aby nedocházelo k porušení principu spravedlnosti plnění a aby poskytování jednoho plnění nesnižovalo účinnost jiného. Přídavek na bydlení poskytovaný vojákům z povolání však spravedlnost v soustavě zaměstnaneckých požitků narušuje a snižuje efektivnost odměny za vykonanou práci. Tento nedostatek musí být odstraněn, nemá-li být přídavek na bydlení „prokletím“ profesionální armády.

Použitá literatura:

- [1] ČECH, V., JEVICKÝ, J. Analýza základních vlastností nestabilních hierarchických organizačních struktur organizací. In *Sborník příspěvků z konference o informatické podpoře personálních procesů*. MO ČR, 1998.
- [2] ČECH, V. *Některá úskalí na cestě k plně profesionálnímu ozbrojeným silám České republiky*. Brno, 2002 [nepublikováno].
- [3] OTTO, Pavel. Vojáci budou placeni bez ohledu na svou práci [diskuze k poskytování přídavku na bydlení s účastí Čech, Dzvonič, Nečas] *Hospodářské noviny*. 2003, roč. 14, č. [7. 1. 2003], s. 3.
- [4] Fakta 1/98. Motivace k volbě vojenského povolání. *Výběr statí...* 1998, leden, s. 1 – 8.
- [5] Fakta č. 3 – Vojenský ústav sociálních výzkumů informuje. Kde hledat adepty na vojenské profesionály. *Výběr statí...* [příloha].
- [6] Fakta 5/98. Hodnocení podmínek služby vojáků z povolání. *Výběr statí...* 1998, září, s. 57 – 64.
- [7] Fakta 6/94. Půjdou vysokoškoláci do Armády České republiky. *Výběr statí...* 1994, červenec, s. 53 – 64.
- [8] Fakta 9/97. Hodnocení podmínek služby vojáků z povolání. *Výběr statí...* 1997, září, s. 73 – 80.
- [9] Fakta č. 14 – Vojenský ústav sociálních výzkumů informuje. Budou chtít sloužit. *Výběr statí...* [příloha].
- [10] Fakta č. 16 – Vojenský ústav sociálních výzkumů informuje. Atraktivnost vojenského povolání v naší republice. *Výběr statí...* [příloha].
- [11] MÜLLEROVÁ, P. Naplnění aspektu spravedlnosti v případě fondu kulturních a sociálních potřeb [práce Studentské vědecké odborné činnosti] in *Zborník anotací študentských vedeckých odborných prác celookademičného kola*. Liptovský Mikuláš: Vojenská akadémia, 2004. ISBN 80-8040-234-5.
- [12] Nařízení vlády č. 79/1994 Sb., ... (služební platový řád) ve znění pozdějších předpisů.
- [13] Nařízení vlády č. 257/2002 Sb., o stanovení kategorií obcí výkonu služby vojáků z povolání a koeficientů pro výpočet přídavku na bydlení.
- [14] Nařízení vlády č. 481/2003 Sb., o stanovení kategorií obcí výkonu služby vojáků z povolání a koeficientů pro výpočet přídavku na bydlení.
- [15] Nařízení vlády č. 563/2002 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 257/2002 Sb., o stanovení kategorií obcí výkonu služby vojáků z povolání a koeficientů pro výpočet přídavku na bydlení.
- [16] PEARCE, D., W. aj. *Macmillanův slovník moderní ekonomie*. 2. vyd. Praha: Victoria Publishing, 1995. ISBN 80-85605-42-2.
- [17] PERNICA, B. *Problém hospodárnosti při zajištění kariéry vojáka v profesionální armádě*. In *Služební kariéry v průsečíku sociální politiky*. [CD] Praha: Carolina, 2003.
- [18] REJZEK, J. *Český etymologický slovník*. 1. vyd. Praha: Leda, 2001. ISBN 80-85927-85-3.
- [19] *Strategie bydlení 2000* [příloha k čj. 6437/7], verze z 4. 8. 1998. Praha: SPS MO ČR, 1998.
- [20] VODÁČEK, L. VODÁČKOVÁ, O. *Management Teorie a praxe 80. a 90. let*. 1. vyd. Praha: Management press, 1994. ISBN 80-85603-55-1.
- [21] VORLÍČKOVÁ, Hana, NĚMEČEK, Jiří a KALÁB, Vladimír. Statisticko málo sledují realitní trh. *Hospodářské noviny*. 2004, roč. 14, č. 230 [26. 11. 2004], s. 17.
- [22] Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně... ve znění pozdějších předpisů.
- [23] Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a... ve znění pozdějších předpisů.
- [24] Zákon č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky ve znění pozdějších předpisů.
- [25] Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání [důvodová zpráva].
- [26] Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů.
- [27] Zákon č. 320/2001 Sb., ... (zákon o finanční kontrole) ve znění pozdějších předpisů.
- [28] Zákon č. 586/1992 Sb., o pojištění na všeobecné zdravotní pojištění ve znění pozdějších předpisů.
- [29] Zákon č. 589/1992 Sb., o pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.