

Výsledky výzkumného šetření a volba významné metody pro aplikaci Dobrometr



Ing. Jakub Dostál, Ph.D, Mgr. Martina Černá, Ph.D., Ing. Simona Činčalová, Ph.D.,
Vysoká škola polytechnická Jihlava

Kritéria volby vhodné metody pro využití v aplikaci Dobrometr

- Jelikož existuje celá řada přístupů kvantifikace hodnoty dobrovolnictví, důležitou částí volby vhodné metody je **formulace kritérií výběru**.
- Při volbě metody pro potřeby vyvíjené aplikace jsme vycházeli z kritérií z výzkumu Salamona, Sokolowskiho a Haddock (2011, s. 228)
- Jejich pět kritérií jsme doplnili kritériem šestým, **praktickou využitelností**, vyjádřenou ochotou subjektů z praxe využívat daný přístup:

Dobrometr

- **Přiměřenost** – zvolený přístup odpovídá účelu kvantifikace hodnoty dobrovolnictví a také dané perspektivě
- **Šíře** – daný přístup reflektuje tuto různorodost dobrovolnictví a je dostatečně komplexní, aby zohledňoval rozdílnosti jednotlivých typů dobrovolnictví.
- **Srozumitelnost** – přístup ke kvantifikaci hodnoty dobrovolnictví by měl být jasný a srozumitelný pro co nejvíce zainteresovaných subjektů (stakeholderů).
- **Objektivnost** – přístup ke kvantifikaci hodnoty dobrovolnictví by měl být dostatečně objektivní metody hodnocení.
- **Proveditelnost** – daný přístup musí reflektovat dostupná data a zdroje.
- **Praktická využitelnost** – ochota subjektů z praxe využívat daný přístup.

Výzkumné šetření

- Prvních pět kritérií převzatých od Salamona a kol. (2011) mohlo být zvoleno prostřednictvím desktop research. Šesté kritérium, kterým jsme soubor kritérií Salamona a kol, (2011) rozšířili, však vyžadovalo šetření v terénu.
- Smyslem tohoto šetření bylo odpovědět na základní otázky ohledně toho, jaká **data o dobrovolnictví** mají organizace pracující s dobrovolníky k dispozici, jaké mají **povědomí o vyčíslování hodnoty** dobrovolnictví a jaké mají v této oblasti **potřeby a zkušenosti**.
- Vzhledem k tomu, že potřeba tohoto výzkumného šetření vzešla v průběhu řešení projektu (na základě formulování kritéria praktické využitelnosti), nebylo možné realizovat celorepublikové reprezentativní šetření.

Výzkumné šetření - forma výzkumu

- Hlavní část výzkumného šetření byla provedena prostřednictvím **dotazníkového šetření**. Toto šetření probíhalo elektronickou formou na formuláři Google, a to od října 2018 do prosince 2018.
- Z důvodu omezeného množství informací o postojích organizací z praxe ohledně vyčíslování hodnoty dobrovolnictví bylo přistoupeno k doplňující části šetření, kdy byly oslovovány vybrané organizace k **polo-strukturovaným rozhovorům**.

Výzkumné šetření - cíl výzkumu

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit:

- a) Jaké **povědomí** mají respondenti o ekonomické hodnotě dobrovolnictví?
- b) Jak **vidují** respondenti činnost dobrovolníků?
- c) Zda a jak pracují s **ekonomickou hodnotou dobrovolnictví**?

Výzkumné otázky - dotazníkové šetření

1. Jaké jsou základní charakteristiky zkoumaného vzorku (právní forma, zaměření dobrovolnického programu, personální kapacity na koordinaci dobrovolníků)?
2. Jaká data o dobrovolnických hodinách zaznamenávají zkoumané organizace (forma získávání, počet, rozdělení podle činností, rozdělení podle charakteristik dobrovolníků)?
3. Využily organizace pracující s dobrovolníky zapojené do šetření v minulosti údaje o hodnotě dobrovolnictví (v jaké míře a za jakým účelem)?
4. V případě nevyužití údajů o hodnotě dobrovolnictví, jaký byl důvod?
5. Jaká je charakteristika organizací pracujících s dobrovolníky vyjadřujících zájem o výpočet hodnoty dobrovolnické práce jejich dobrovolníků?

Výzkumné otázky - rozhovory

1. Jak rozumí respondenti pojmu ekonomická hodnota dobrovolnictví?
2. Jakým způsobem využívali respondenti vyčíslování hodnoty dobrovolnictví?
3. Jakým způsobem respondenti plánují využívat vyčíslování hodnoty dobrovolnictví ve své praxi?
4. Jakým způsobem respondenti vyčíslují hodnotu dobrovolnictví?
5. Jaké mají respondenti specifické potřeb či přání, v kontextu vyčíslování hodnoty dobrovolnictví v aplikaci Dobrometr?

Výzkumné šetření - doplňující informace

- Výzkumné otázky v první části šetření míří na zachycení reprezentativnějších informací od většího vzorku respondentů. Jelikož se jednalo o šetření dotazníkovou formou, důraz byl kladen na uzavřené otázky.
- Oproti tomu výzkumné otázky v druhé části šetření sledovaly detailnější informace, od menšího vzorku respondentů, který by svým složením měl zastupovat větší část hlavních aktérů v oblasti dobrovolnictví v ČR.
- Jelikož druhá část šetření byla provedena formou polo-strukturovaných rozhovorů, umožňovalo to tazatelům reagovat na odpovědi respondentů, a ujišťovat se o správném pochopení odpovědí.

Dotazníkové šetření a jeho výsledky

Dotazníkové šetření

- **Datum šetření:** Říjen – prosinec 2018
- **Počet respondentů:** 105
- Záměr byl, aby struktura respondentů alespoň přibližně odpovídala různorodosti dobrovolnictví co do jednotlivých oblastí, velikosti organizací, geografické působnosti
- Z tohoto důvodu byly některé méně zastoupené segmenty dodatečně oslovovány v páté vlně (např. organizace z Karlovarského kraje nebo firmy věnující se firemnímu dobrovolnictví).

Dotazníkové šetření

Distribuce dotazníku probíhala v několika vlnách:

- 1) mailem – **účastníkům tematických akcí o dobrovolnictví** (konference pro odborníky z praxe, semináře pro koordinátory dobrovolníků apod.)
- 2) vystavením na sociální sítích **Facebook** a webu **Dobrovolnik.cz**
- 3) mailem – **organizacím registrovaným na webu Dobrovolnik.cz** (tržiště dobrovolnické činnosti)
- 4) mailem – organizacím, které v posledních letech obdržely **akreditaci o dobrovolnické službě ze strany Ministerstva vnitra**
- 5) mailem – cílené oslovování organizací pracujících s dobrovolníky z **nedostatečně zastoupených skupin** (např. z hlediska kraje působení, oblasti dobrovolnictví nebo právní formy organizace)

Výsledky dotazníkového šetření: zájem o výstupy projektu

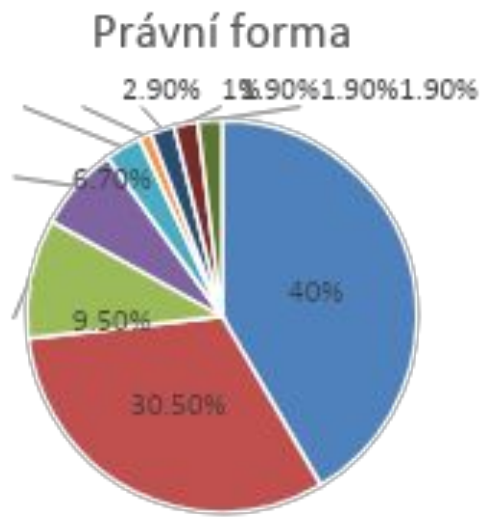


- **84 % (88)** respondentů
- **8,4 % (9)** spíše ne a rozhodně ne
- **7,6 % (8)** neví, zda má zájem

Rozdělení respondentů podle pracovní pozice

- **54** respondentů **koordinátoři**
- **28** respondentů **vedoucí pracovníci** (ředitelé, vedoucí, členové správní rady)
- **23 ostatní** pozice (sociální pracovníci, staniční sestra, produkční, dobrovolník, asistent, metodik)

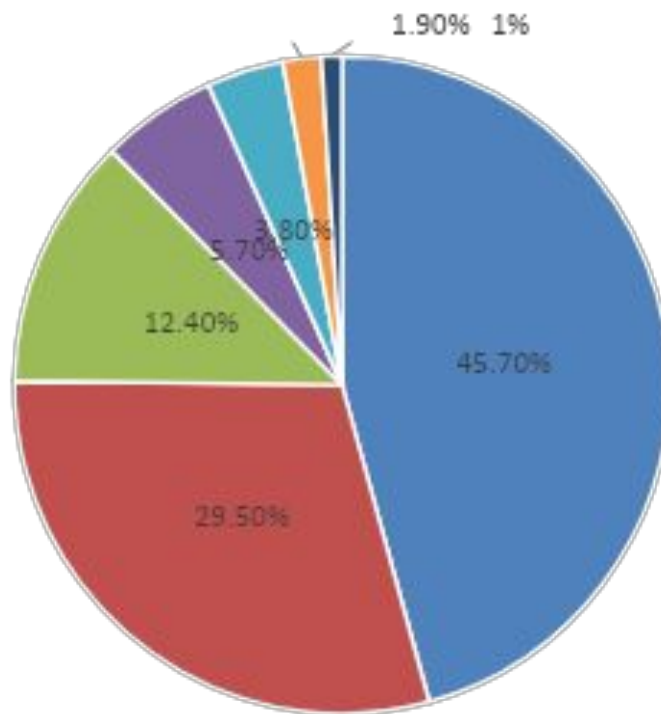
Právní forma organizace



- Zapsaný ústav/OPS
- Spolek
- Církevní právnická osoba
- Příspěvková organizace
- Církev, náboženské společenství
- Politická strana
- Nadace, nadační fond
- Zisková společnost
- Neformální uskupení

Respondenti dle počtu dobrovolníků

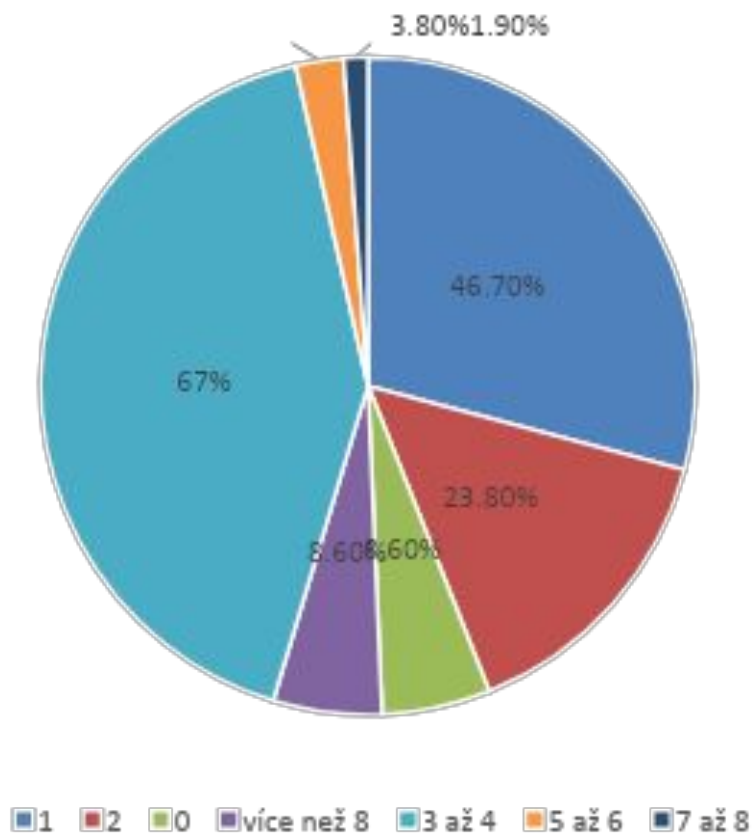
Počet dobrovolníků



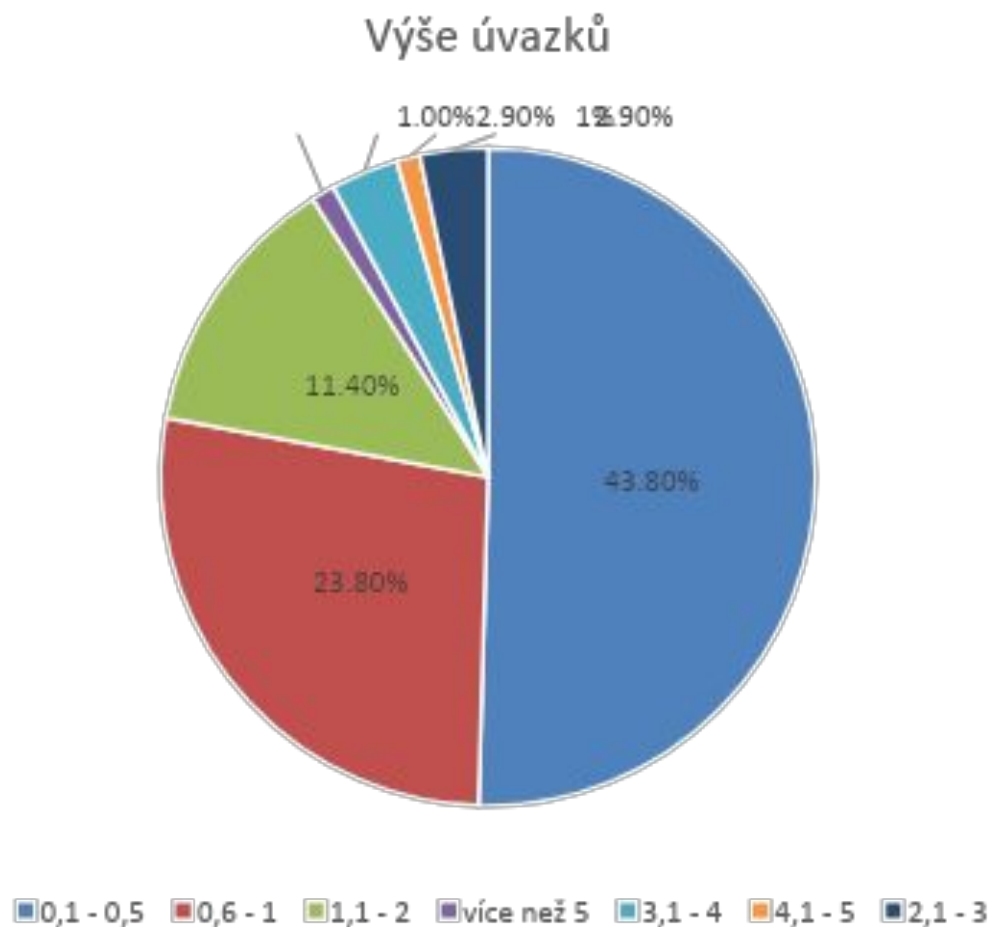
■ 1 až 50
 ■ 51 až 100
 ■ 101 - 200
 ■ více než 500
 ■ 401 - 500
 ■ 301 - 400
 ■ 201 - 300

Počet zaměstnanců, kteří mají na starost dobrovolníky

Počet zaměstnanců



Počet úvazků těchto zaměstnanců



Rozdělení respondentů dle oblasti, ve kterých jejich organizace působí (1 organizace může být započítána ve více kategoriích)

- **88** organizací z oblasti sociální
- **33** sport a práce s mládeží
- **30** komunitní dobrovolnictví
- **29** zdravotní
- **18** kultura a ochrana památek
- **18** životní prostředí a ekologie
- **16** firemní dobrovolnictví
- **12** mimořádné události
- **2** advokační a lidskoprávní
- **1** rozvojová spolupráce

Charakteristika organizací dle místa působnosti

- 40 % (42) Praha
- 21 % (22) Jihomoravský
- 19 % (20) středočeský
- 11,4 % (12) Všechny kraje ČR, Moravskoslezský
- 9,5 % (10) Vysočina, Olomoucký
- 7,6 % (8) Zahraničí, Jihočeský, Královehradecký, Ústecký, Pardubický, Liberecký
- 6,7 % Plzeňský
- 2,9% (3) Karlovarský

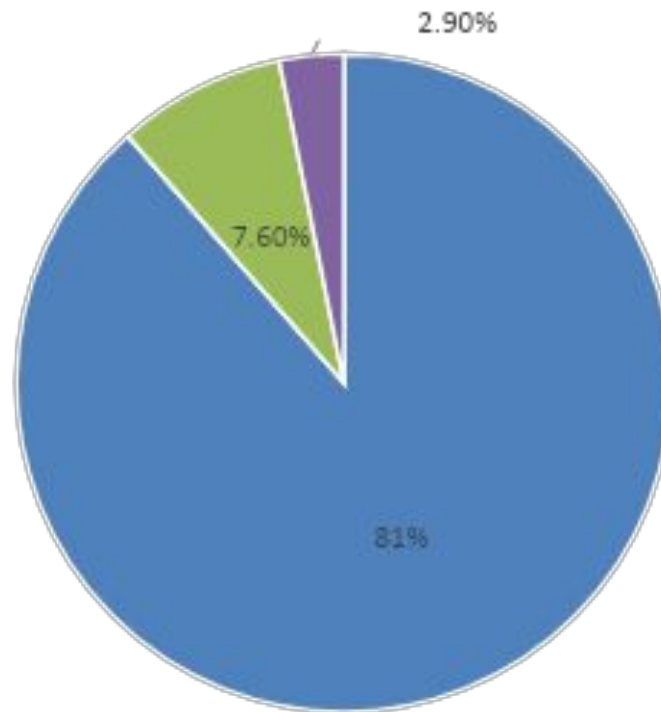
Charakteristika organizací dle zapojení dobrovolníků (může se překrývat)



- **90,5 % (95)** organizací **využívá** dobrovolníky ve své organizaci, nábor a koordinaci si zajišťují sami
- **33 % (35)** organizací **vysílá** dobrovolníky do jiných organizací
- **13,3 % (14)** organizací využívá dobrovolníky ve své organizaci, vysílají je jiné organizace
- **1** organizace v současné době dobrovolníky **nevyužívá**

Respondenti evidují dobrovolnické hodiny takto

Způsob evidence



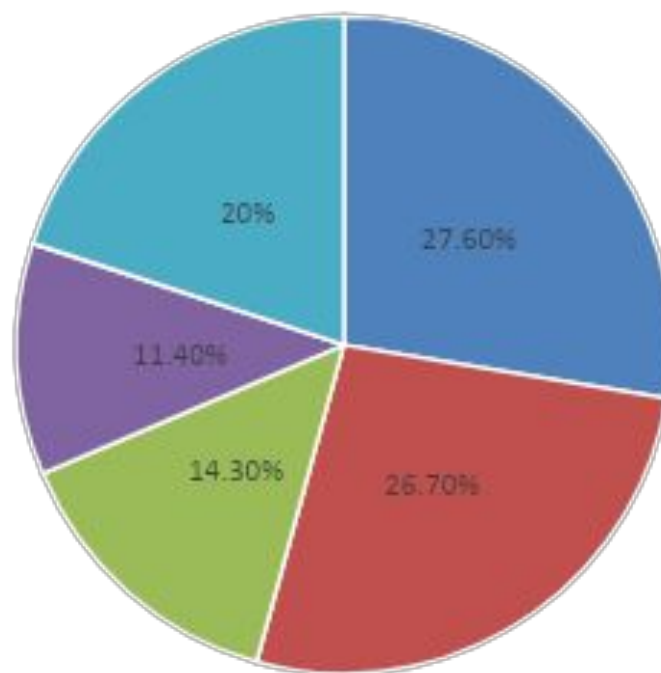
■ dle evidence hodin
 ■ kvalifikovaný odhad
 ■ neeviduje, uvažuje do budoucna
 ■ neeviduje, neuvažuje

Data o dobrovolnických hodinách

- **49** v interní evidenci rozdělují podle jednotlivých dobrovolnických činností
- **32** v interní evidenci eviduje jako souhrnný údaj
- **12** neeviduje
- **4** v interní evidenci rozdělují podle charakteristik dobrovolníků (věk, vzdělání, status, ...)
- **4** používají k výpočtu hodnoty práce dobrovolníků
- **4** možnost jiné: 1 respondent eviduje zvlášť každého dobrovolníka a každou akci, 2 respondenti mají docházkový systém, kam si dobrovolník zadává sám počet hodin, v 1 organizaci záleží na sekcích, některé evidují, jiné ne

Využili již respondenti informaci o hodnotě dobrovolnické práce?

Využití



■ Ne ■ Ano, opakovaně ■ Ano, sporadicky ■ Neví ■ Ne, ale uvažovali

Jakým způsobem v minulosti využili informaci o hodnotě dobrovolnické práce?

- 55 odpovědí
- 54,5 % (30) PR účely
- 50,9% (28) jednání s dárci
- 49,1 % (27) potřeby organizace
- 38,2 % (21) motivace
- 25,5 % (14) do účetnictví
- 14,5 % (8) neví

Jakým způsobem jste získali údaj o hodnotě dobrovolnictví ve vaší organizace?

- **51** respondentů
- **60,8% (31)** výpočet bez speciálního software
- **17,6% (9)** výpočet dodala externí organizace
- **3,9% (2)** využití speciálního software
- **2% (1)** vlastní praxe
- **2% (1)** odhad
- **Ostatní:** nevyčísľují, nejde o hodnotu, ale sociální působení

Jakým způsobem byla hodnota dobrovolnictví ve Vaší organizaci vyčíslena?

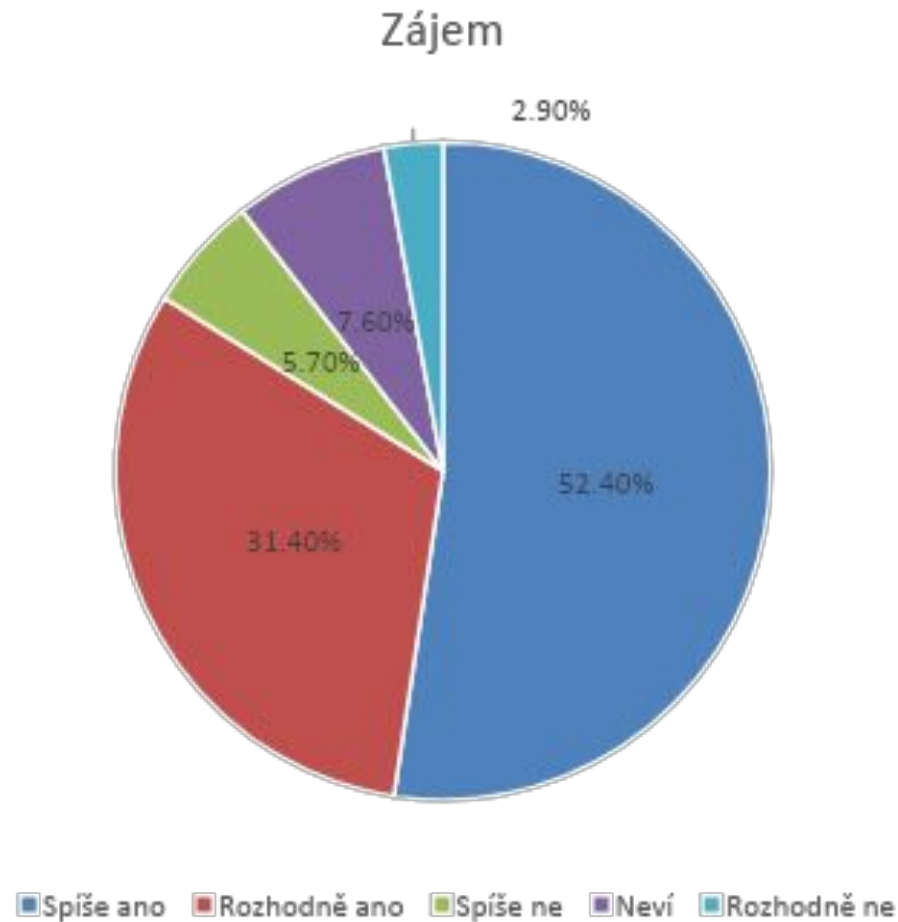
- **5** medián/průměr v celé ekonomice (metoda ČSÚ)
- **5** medián v jednotlivých příbuzných činnostech (metoda ILO)
- **2** metodika daná donorem (bez další specifikace)
- **11 Ostatní**
 - **1** MPSV (tarifní mzda)
 - **1** MPSV a ČRDM
 - **1** hodnotu jsme převzali z minulých let
 - **1** náhradní mzda studentského úvazku (100 Kč)
 - **7** nevím

Z jakého důvodu organizace v minulosti nevyužily údaje o hodnotě dobrovolnictví?



- **44** organizací (**58,7 %**) není dostatečně obeznámeno s tímto konceptem
- **24** organizací (**32 %**) nemá dostatečnou personální kapacitu
- **21** organizací (**28 %**) uvedlo, že to po nich nikdo nevyžadoval
- **21** organizací (**28 %**) tuto možnost nezvažovalo
- **20** organizací (**26,7 %**) nemá k dispozici potřebná data
- **6** organizací (**8 %**) nevidí přínos
- **4** organizace (**5,3 %**) to nepokládá za důležité
- **1** organizace doplnila, že to nezvažovala proto, že dobrovolníci pro ně nenahrazují klasické zaměstnance

Mají organizace zájem o výpočet hodnoty dobrovolnické práce jejich dobrovolníků?



Výsledky druhé části šetření

Polo-strukturované rozhovory

- Komunikační partneři **cíleně oslovováni**.
- Tato druhá část šetření cílila kromě neziskových organizací také na **zástupce veřejné správy**, kteří se zabývají i otázkami týkající se hodnoty dobrovolnictví, jako je **příprava dotačních řízení a tvorba metodiky do dokumentace výzvy**.

Přehled respondentů (organizací)

1	Ministerstvo vnitra	Ministerstvo
2	Ministerstvo životního prostředí	Ministerstvo
3	Ministerstvo práce a sociálních věcí	Ministerstvo
4	Generální ředitelství HZS	Organizační součást ministerstva (MV)
5	Dům rozvojové spolupráce	Příspěvková organizace (MŠMT)
6	Český statistický úřad	Ústřední orgán státní správy
7	Městský úřad Stříbro	Obec
8	Městský úřad Prachatice	Obec
9	Úřad práce Rokycany	Správní orgán
10	Vězeňská duchovenská péče	Nestátní nezisková organizace
11	Oblastní Charita Jihlava	Nestátní nezisková organizace
12	ADRA	Nestátní nezisková organizace
13	Greenpeace	Nestátní nezisková organizace
14	Dobrovolnické centrum Ústí nad Labem	Nestátní nezisková organizace
15	Česká rada dětí a mládeže	Nestátní nezisková organizace
16	Český olympijský výbor/ RunCzech	Nestátní nezisková organizace

Polo-strukturované rozhovory - přípravná fáze

Příprava této části rozhovorů probíhala v následujících krocích:

- 1) formulace typu informací, které byly zjišťovány
- 2) formulace otázek k rozhovoru (hlavních a doplňujících)
- 3) diskuze otázek na projektových setkáních
- 4) konzultace otázek s externím odborníkem na sociologii
- 5) tvorba interního manuálu pro vedení rozhovorů
- 6) výběr komunikačních partnerů a jejich oslovování

Polo-strukturované rozhovory - realizace

Samotná realizace rozhovorů a jejich vyhodnocování potom probíhala v následujících krocích:

- 1) Provádění rozhovorů, zvukový záznam rozhovoru
- 2) Přepisování rozhovorů a kontrola přepisu
- 3) Nabídnutí zaslání přepisu rozhovoru k autorizaci, případná korekce
- 4) Vyhodnocení – analýza hlavních komponent, shrnutí
- 5) Ilustrace pomocí citátů z rozhovorů

Polo-strukturované rozhovory - realizace

- Jelikož se jedná v českém prostředí o poměrně unikátní šetření, byla část odpovědí, která se netýkala hlavních částí výzkumu, **seskupena dle jednotlivých témat a umístěna do příloh.**
- V hlavním textu i v příloze je vždy u **citace z rozhovoru** uvedena **organizace respondenta**, s několika výjimkami, kdy bylo při vyhodnocování výzkumu naznáno, že se jedná o informaci citlivějšího charakteru kterou by bylo dobré **anonymizovat.**

První fáze vyhodnocování

- 1) **Chápání hodnoty dobrovolnictví**
- 2) **Využití hodnoty dobrovolnictví (současná a minulá)**
- 3) **Budoucí využití (plán)**
- 4) **Způsob zjišťování hodnoty**
- 5) **Specifické potřeby/přání**

Shrnutí výsledků I

1) Chápání hodnoty dobrovolnictví

- Různé chápání, největší shoda u finančního ocenění dobrovolnictví
- Nejasnosti – význam? Vstupy vs. výstupy?

2) Využití hodnoty dobrovolnictví (současná a minulá)

- Nejčastěji kofinancování a PR účely, za potenciálem, složité, plné nejasností (metodologických, účetních, daňových)

Shrnutí výsledků II

3) Budoucí využití (plán)

- Patrná snaha o další rozvoj, zájem o spolupráci na aplikaci

4) Způsob zjišťování hodnoty

- Dvě hlavní metody: obecná mzda (ČSÚ) vs. mzda specialisty (ILO)
- Nejasnosti ohledně budoucnosti: rozpor mezi dvěma přístupy

5) Specifické potřeby/přání

- NNO vs. veřejná správa, příjemci dotací vs. poskytovatelé
- Hledání rovnováhy mezi jednoduchostí a vypovídací hodnotou

Shrnutí výsledků obou částí šetření

Výsledky obou částí šetření

- 1) Povědomí respondentů o ekonomické hodnotě dobrovolnictví
- 2) Evidence dobrovolnické činnosti ze strany respondentů
- 3) Vyčíslování hodnoty dobrovolnictví ze strany respondentů
- 4) Omezení výzkumu

1) Povědomí respondentů o ekonomické hodnotě dobrovolnictví

- Mezi respondenty byly dvě hlavní metody hodnocení, **mzda specialisty** a **obecná mzda**. Toto povědomí se nevyskytovalo u všech respondentů,
- Z obou šetření však plyne, že jsou-li respondenti obeznámeni s konceptem ekonomické hodnoty dobrovolnictví, jsou to **právě tyto dvě metody**.
 - Obecná mzda, využívaná Českým statistickým úřadem,
 - a mzda specialisty, doporučovaná Mezinárodní organizací práce.
- Obě varianty spadají pod metodu hodnocení netržních statků a služeb **náklady náhrady**, využívající **vypozorované náhradní hodnoty, mediánové mzdy** v celé ekonomice či za jednotlivé typy dobrovolnických činností.

2) Evidence dobrovolnické činnosti ze strany respondentů



- Z obou částí výzkumného šetření vyplynula **vzrůstající důležitost zachycovat dobrovolnické hodiny**. Jednak ze strany dobrovolnických organizací, ale také ze strany poskytovatelů dotací.
- Z dotazníkového šetření dále vyplynulo, že relativně vysoké množství dobrovolnických organizací je schopno **dobrovolnické hodiny rozklíčovat podle jednotlivých činností**, nebo tak již činí.
- Naopak bylo zjištěno, že jen velmi malé množství organizací má k dispozici **podrobnější údaje o dobrovolnících** jako je jejich sociální status, věk, vzdělání apod.

3) Vyčíslování hodnoty dobrovolnictví ze strany respondentů



- Z hlediska vyčíslování hodnoty dobrovolnictví byla velice cenná stanoviska **poskytovatelů dotací**, zjištěná během rozhovorů.
- Tito poskytovatelé prokazovali **relativně silné povědomí o zahrnutí hodnoty dobrovolnictví do kofinancování projektů**.
- Shodovali se na určité **rezervovanosti žadatelů o dotace k tomuto kroku přistupovat**. Někteří respondenti přímo vyjadřovali své přesvědčení, že důležitou roli v relativně nízké ochotě neziskových organizací zahrnovat hodnotu dobrovolnické činnosti do kofinancování projektů jsou **nejasnosti a obavy v oblasti organizační, účetní a daňové**.
- Z hlediska **respondentů dotazníkového šetření**, tedy organizací přímo pracujících s dobrovolníky, pouze dvě pětiny respondentů uvedly, že v minulosti pracovali s údaji o hodnotě

4) Omezení výzkumu

- Spíše než o staticky významná data se jedná o **ukázkou toho, jak v české organizaci pracují s hodnotou dobrovolnictví**, jaký mají o dané problematice přehled a jaké potřeby v této oblasti vnímají.
- Jelikož respondenti (dotazníku i rozhovorů) projeví určitý zájem o výstupy projektu, lze také předpokládat, že se z jejich řad budou rekrutovat **první uživatelé výstupů projektu**.
- V určitých případech se **nejedná o oficiální názory institucí**, např. dotýká-li se oblast hodnoty dobrovolnictví několika různých agend, pracovišť či ústavů.
- Na druhou stranu jádrem obou částí výzkumného šetření byl **reálný stav věci**, tedy jakým způsobem a zda daná organizace pracovala s hodnotou dobrovolnictví, zda je v organizaci reálně uvažováno, jaká jsou k dispozici data apod. Prostor pro subjektivní zkreslení zkoumaných dat je zde tedy relativně nízký.

Volba výzkumné metody

Přístupy k ekonomickému hodnocení dobrovolnictví

Strategie hodnocení	Zaměření měření	Metoda hodnocení	
		Zjištění	Deklarování
Náklady náhrady	Vstupy	Mzda potřebná pro placeného pracovníka namísto dobrovolníka	Odhad vedoucího dobrovolníků
Náklady obětované příležitosti	Vstupy	Ušlá mzda dobrovolníka	Odhad dobrovolníka
Společenské přínosy	Výstupy	Náklady na tržní zajištění přínosů z dobrovolnictví	Odhad příjemce aktivit

Zdroj: Salamon, Sokolowski a Haddock, Measuring the Economic Value of Volunteer Work Globally: Concepts, Estimates, and a Roadmap to the Future. September 2011, s. 226

$$v = w * h$$

Kde:

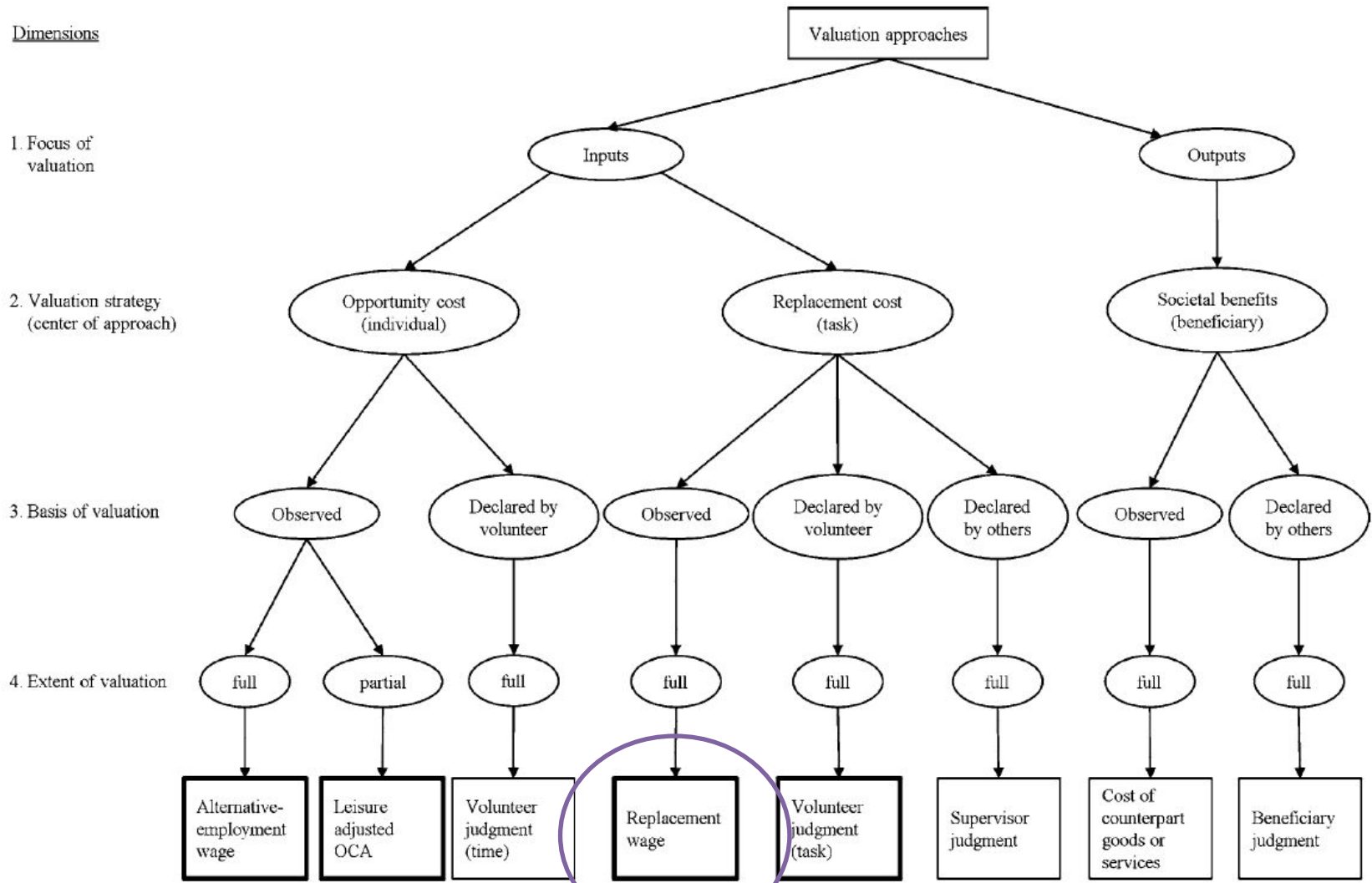
v ekonomická hodnota dobrovolnictví

w náhradní hodinová mzda

h počet dobrovolnických hodin

Přístupy k ekonomickému hodnocení dobrovolnictví

Dimensions



Zdroj: Orłowski a Wicker, 2015, s. 2676

Kritéria volby vhodné metody pro využití v aplikaci (na základě Salamona, Sokolowskiho a Haddock (2011, s. 228))

- **Přiměřenost** – kdy zvolený přístup odpovídá účelu kvantifikace hodnoty dobrovolnictví a také dané perspektivě (zda se jedná o šetření na úrovni dobrovolníka, organizací, či celé společnosti)
- **Šíře** – vzhledem k různorodosti dobrovolnictví je třeba, aby daný přístup reflektoval tuto různorodost a byl dostatečně komplexní a zohledňoval rozdílnosti jednotlivých typů dobrovolnictví
- **Srozumitelnost** – přístup ke kvantifikaci hodnoty dobrovolnictví by měl být jasný a srozumitelný pro co nejvíce zainteresovaných subjektů (stakeholderů)
- **Objektivnost** - přístup ke kvantifikaci hodnoty dobrovolnictví by měl být dostatečně objektivní metody hodnocení
- **Proveditelnost** – daný přístup musí reflektovat dostupná data a zdroje
- **Ochota subjektů z praxe** - ochota subjektů z praxe využívat daný přístup

Dvě hlavní možné cesty:

Obecná mzda (ČSÚ)

- 1) V ČR **historická** metoda
- 2) Existuje možnost ukotvení na **min. úrovni**
- 3) Nižší **administrativní náročnost**
- 4) **Jistota** (pro aplikaci)
- 5) **Návaznost na ISPV** (medián v ekonomice)

Mzda specialisty (ILO)

- 1) Odpovídá výzk. **trendům**
- 2) Existuje možnost ukotvení **směrnicí EK**
- 3) Vyšší **vypovídací hodnota**
- 4) **Výzva** (pro aplikaci)
- 5) **Návaznost na ISPV** (medián v třídách zam.)

Návaznost na ISPV

[Úvodní strana](#)

[O ISPV](#)

[ISPV aktuálně](#)

[Pro respondenty šetření](#)

[Výsledky šetření](#)

[> Aktuální](#)

[> Archiv](#)

[> Časové řady](#)

[> Metodika](#)

[> Kalendář](#)

[Využití šetření](#)

[Výsledky šetření](#) > [Archív](#)

Obsah

Čtvrtletní výsledky: [1. čtvrtletí 2017](#), [2. čtvrtletí 2017](#), [3. čtvrtletí 2017](#), [4. čtvrtletí 2017](#)

Mzdová sféra ČR: [1. pololetí 2017](#), [rok 2017](#)

Platová sféra ČR: [1. pololetí 2017](#), [rok 2017](#)

Mzdová sféra ČR - rok 2017

[» zpět na obsah](#)

Informační systém o průměrném výdělku

Výsledky ke dni 21. 3. 2018

Mzdová sféra ČR

 [CR_174_MZS.pdf](#)

 [CR_174_MZS.xls](#)

 [CR_174_MZS_M8r.xls](#) ^[1]

[1] Tabulka M8 - hrubá měsíční mzda a její složky, diferenciacie, placená doba podle podskupin a kategorií zaměstnání CZ-ISCO. Na rozdíl od publikace obsahuje všechny publikovatelné podskupiny a kategorie zaměstnání CZ-ISCO.

Varianta obecné mzdy (ČSÚ)

ISPV - mzdová sféra ČR

rok 2017

MZS-M0

Základní informace o hrubé měsíční mzdě

Medián hrubé měsíční mzdy	26 037 Kč/měs
Index mediánu hrubé měsíční mzdy vůči roku 2016	107,3 %
Diferenciace	
1. decil - 10 % hrubých měsíčních mezd menších než	13 593 Kč/měs
1. kvartil - 25 % hrubých měsíčních mezd menších než	18 917 Kč/měs
Medián - 50 % hrubých měsíčních mezd menších než	26 037 Kč/měs
3. kvartil - 25 % hrubých měsíčních mezd větších než	35 227 Kč/měs
9. decil - 10 % hrubých měsíčních mezd větších než	49 346 Kč/měs
Průměr hrubé měsíční mzdy	30 930 Kč/měs
Index průměru hrubé měsíční mzdy vůči roku 2016	106,8 %
Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou měsíční mzdou	65,6 %
Vybrané složky hrubé měsíční mzdy	
Odměny	16,6 %
Příplatky	2,9 %
Náhrady	10,2 %
Průměrná placená doba	173,5 hod/měs
Počet zaměstnanců (přepočtený podle placených měsíců)	3 058,5 tis. osob

Varianta mzda specialisty (ILO)

hlavní třída / třída zaměstnání CZ-ISCO		počet zaměstnanců	hrubá měsíční mzda		placená doba	Hrubá hodinová mzda medián
			medián	meziroční změna		
		tis. osob	Kč/měs	%	hod/měs	
D	Manuální pracovníci	1 606,2	22 846	107,6	174,3	
T	Nemanuální pracovníci	1 450,0	31 240	106,7	172,6	
1	Řídicí pracovníci	136,7	48 651	107,5	172,1	282,66
2	Specialisté	340,9	41 330	107,0	172,5	239,58
3	Techničtí a odborní pracovníci	615,9	30 718	107,0	172,4	178,21
4	Úředníci	279,0	23 591	106,4	172,3	136,88
5	Pracovníci ve službách a prodeji	377,9	17 499	110,6	174,0	100,56
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	29,8	21 522	106,2	178,8	120,34
7	Řemeslníci a opraváři	490,0	25 686	107,5	174,4	147,27
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	602,1	25 091	107,9	174,4	143,86
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	183,8	17 706	107,4	173,8	101,87
	Neuvedeno	2,4	*	*	*	
CELKEM - mzdová sféra ČR		3 058,5	26 037	107,3	173,5	150,10

Návrh metody do aplikace

- **Mzda specialisty (ILO) – 9 tříd základních tříd zaměstnání**
 - Řídící pracovníci; Specialisté; Techničtí a odborní pracovníci; Úředníci; Pracovníci ve službách a prodeji; Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství; Řemeslníci a opraváři; Obsluha strojů a zařízení, montéři
- **Vytřízených a pojmenovaných dle jednotlivých (dominantních) kategorií dobrovolnictví**
- **Tvorba „typových činností“ a konzultace s praxí**

Nevýhody tohoto přístupu:

- Relativně vyšší **administrativní náročnost**
- Je potřeba pečlivě promyslet **propojení typových činností s náhradními placenými pozicemi**
- **MV** (jako gestor na národní úrovni) **je zatím proti** – snaha prosadit obecnou mzdu do „zásad“
- Může být problematické pro organizace, které **nemají dobrovolnické hodiny rozděleny dle činností** (nebo nejsou schopny kval. odhadu)
- Pro některé donory může být nepřijatelné, aby si **příjemci sami určovali typ náhradní mzdy**

Výhody tohoto přístupu:

- **Vyšší vypovídací hodnota** - Je možné napomoci k upoutání pozornosti veřejnosti
- Přijde-li **směrnice EU (či jiné tlaky) k využívání mzdy specialisty**, budeme připraveni
- **NNO i donoři využívající mzdu specialisty** tento přístup pravděpodobně uvítají
- Stojí za námi **výzkumné argumenty i aktuální trendy**
– Část organizací to pravděpodobně přivítá
- **Možné propojení s ČSÚ**, mají zájem o případné využití našich dat – unikátní šance o zpřesnění národních odhadů

Děkuji za pozornost!

