

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2008

Milan PAULOVICH

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická

Vývoj mzdové (příjmové) diferenciacie v ČR po roce 1989

Milan Paulovič

Bakalářská práce
2008

**Univerzity of Pardubice
Fakulty of Philosophy**

Income inequality in the Czech republic after the year 1989

Milan Paulovič

**Bachelor Work
2008**

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra sociálních věd
Akademický rok: 2006/2007

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Milan PAULOVÍČ**

Studijní program: **B6703 Sociologie**

Studijní obor: **Sociologie**

Název tématu: **Vývoj mzdové (příjmové) diferenciaci v ČR po roce 1989.
Income inequality in the Czech republic after the year
1989.**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Analýza obecných souvislostí.
 - 1.1 Mzdová diferenciaci jako atribut sociálních nerovností.
 - 1.2 Trendy mzdové diferenciaci podle vybraných hledisek.
2. Analýza dostupných empirických dat.
 - 2.1 Statistické výkazy.
 - 2.2 Sociologické výzkumy.
3. Závěry a analýzy.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- 1) Večerník, J. Občan a tržní ekonomika: příjmy, nerovnosti a politické postoje v české společnosti. Praha: NLN, 1998.
- 2) Řeháková, B. Vnímané a spravedlivé nerovnosti: vývoj v devadesátých letech a další souvislosti. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1999.
- 3) Dvořáková, Z. Sběrka příkladů a případových studií z hmotné stimulace. Praha: VŠE v Praze, 1997.
- 4) Kocourek, J. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. Olomouc: Anag, 2004.
- 5) Večerník, J. Mzdová a příjmová diferenciaci v ČR v transformačním období. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2001.
- 6) Sociologický časopis apod.-odborné články k danému tématu po roce 1990.

Vedoucí bakalářské práce:

doc. PhDr. Jadwiga Šanderová, CSc.
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce:

30. dubna 2007

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2008



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.

děkan

L.S.



PhDr. Livia Šavelková, Ph.D.

vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2007

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracoval samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byl jsem seznámen s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 28. března. 2008

Milan Paulovič

Poděkování:

Děkuji vedoucí bakalářské práce paní doc. PhDr. Jadwize Šanderové, CSc.
za cenné rady a poskytnutou pomoc.

ABSTRAKT

Tématem bakalářské práce je vývoj v oblasti diferenciací mezd po roce 1989 jako důležitého atributu zásadním způsobem ovlivňující kvalitu životní úrovně jednotlivce. Úvodní část bakalářské práce je věnována srovnání základních faktorů působících na změny v diferenciaci příjmů ve společnosti založené na rovnostářství na straně jedné a společnosti zásluhového typu na straně druhé. Tj. v podstatě přechodu od nivelizace k diferenciaci mezd. Prostřední část rozebírá a popisuje výsledky statistických šetření podle jednotlivých vybraných třídících hledisek. Závěrečná část bakalářské práce se zabývá problematikou rovných příležitostí mužů a žen, vlivu vzdělání na výši příjmů a postojem lidí k ekonomickým nerovnostem.

Klíčová slova

Diferenciace, mzda, nerovnost, příjem, stratifikace, zásluhovost.

ABSTRACT

Main subject of the bachelor theses is description of the salaries development after the year 1989. The first part of theses deals with comparison of the basic principles influencing the salaries differentiation at the society with egalitarianism and meritoriousness one. Described is also transition from equalization towards meritoriousness. Presented are results of the statistical research of monitored categories. Last part of the theses analyses equality between the men and women opportunities and the influence of the education on the salaries.

Key terms

Difference, wages, inequality, income, stratification, meritorious.

Obsah

Úvod	11
1. Příjem a jeho funkce	
1.1 Situace v příjmové oblasti před rokem 1989	14
1.1.1 Role státu a jeho nástroje	15
1.1.2 Princip zásluhovosti v pojetí socialistické společnosti	15
1.2 Charakteristika situace po roce 1989 v oblasti příjmů a jejich tvorby	16
1.2.1 Přejod od nivelizace k diferencovanosti příjmů	17
1.2.2 Vliv cenové liberalizace na příjmy	18
1.3 Trh práce	19
1.3.1 Vývoj na trhu práce po roce 1989	19
1.3.2 Druhy trhu práce	22
1.3.3 Uplatnění na trhu práce	22
1.3.4 Hmotné a společenské ocenění práce	23
1.3.5 Nerovnost a diskriminace na trhu práce	24
1.4 Chudoba jako důsledek příjmového znevýhodnění	25
1.4.1 Vliv pracovního trhu na příjmy	25
1.4.2 Chudoba a bohatství	26
1.5 Prestiž jako výraz společenského uznání práce.....	27
1.5.1 Hmotné ocenění	27
1.5.2 Společenské ocenění	28
2. Vývoj v diferenciaci mezd a ostatních formách odměňování	
2.1 Mzdová reforma	31
2.1.1 Mzda a její funkce	32
1.1.1 <i>Nominální a reálná mzda</i>	<i>33</i>
1.1.2 <i>Minimální mzda</i>	<i>33</i>
1.1.3 <i>Průměrná mzda, její funkce a vývoj</i>	<i>34</i>

3. Vývoj mezd podle statistických šetření	
3.1 Používané metody statistického šetření mezd v ČR	37
3.2 Statistika mezd	37
3.2.1 Mzdy podle odvětví	37
3.2.2 Mzdy podle typu hospodaření	38
3.2.3 Mzdy podle krajů	39
3.2.4 Vývoj distribuce mezd	40
3.2.5 Mzdy podle věku zaměstnanců	41
3.2.6 Mzdy podle vzdělání zaměstnanců	43
3.2.7 Mzdy podle pohlaví	44
4. Vliv gender na diferenciaci mezd	
4.1 Pojem gender	46
4.2 Vývoj v oblasti rovných příležitostí mužů a žen	46
4.3 Mzdová diferenciaci mužů a žen	48
4.3.1 Postavení žen na trhu práce	48
4.3.2 Mzdová diferenciaci	48
3.2.1 Reálná hodnota důchodů mužů a žen	49
5. Vzdělání a diferenciaci mezd	
5.1 Vzdělání jako kapitál	50
5.1.1 Vzdělání a mzda	51
5.1.2 Vzdělání a životní úroveň	52
6. Ekonomické nerovnosti	
6.1 Sociální stratifikace a nerovnosti	54
6.1.1 Rovnostářství a zásluhovost	54
6.1.2 Vnímání sociálních nerovností	55
Závěr	58
Použitá literatura a zdroje	64
Přílohy	67

Seznam tabulek a grafů použitých v textu

- Tabulka č. 1 Prestiž povolání (průměrné bodové hodnocení), str. 30
- Tabulka č. 2 Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991, str. 34
- Tabulka č. 3 Vývoj průměrných mezd v ČR v letech 2000 – 2006, str. 36
- Tabulka č. 4 Vývoj průměrných mezd v odvětvích za roky 2000 – 2006, str. 38
- Tabulka č. 5 Vývoj průměrných mezd podle typu hospodaření, str. 39
- Tabulka č. 6 Podíly zaměstnanců, placený čas a mzdy za rok 2006 v třídění podle krajů, str. 40
-
- Graf č. 1 Vývoj průměrné mzdy v ČR v roce 2003 po jednotlivých čtvrtletích, str. 35
- Graf č. 2 Distribuce mezd zaměstnanců v roce 2006, str. 41
- Graf č. 3 Mediány mezd podle věkových kategorií a podle pohlaví v roce 2006, str. 43
- Graf č. 4 Vývoj průměrných mezd podle vzdělání ve vztahu k celkové průměrné mzdě za roky 2000 – 2006, str. 44
- Graf č. 5 Distribuce mezd mužů a žen v roce 2006, str. 45

Použité zkratky

- KZAM celostátně používaný číselník pro klasifikaci zaměstnání. Byl vytvořen za účelem mezinárodní srovnatelnosti statistických ukazatelů a vypracován na bázi Mezinárodní klasifikace povolání ISCO - 88
- OKEČ odvětvová klasifikace ekonomických činností

ÚVOD

Z osobní pozice souvisí výběr tématu předkládané bakalářské práce s přesvědčením, že jde o problém mimořádně důležitý jak z hlediska úlohy ve společenském systému (jeho stavu i vývoji), tak proto, že mzda a odměňování jsou dosti často pojímány takřka výlučně jako ekonomické kategorie, ačkoliv mají výrazné sociologické dimenze. Souvislost těchto fenoménů s takovými sociologickými či sociálně psychologickými kategoriemi jako je např. sociální struktura společnosti (z hlediska stratifikačního), uznávaný systém norem a hodnot, životní styl, spokojenost s prací či podmínkami pro život rodin a možnostmi seberealizace. Lidé často vnímají a hodnotí svou mzdu tak, že ji srovnávají s vlastním pracovním výkonem, s mírou uspokojování individuálních a rodinných potřeb, kterou jim umožňuje, s úrovní těchto parametrů u jiných jednotlivců i v rámci různých sociálních skupin. Výsledek této individuální hodnotící aktivity se nepochybně promítá ve formování řady postojů, které ve svém vyústění znamenají určité pozadí takových jevů jako je sociální smír či konflikt, sociální spravedlnost, sociální jistoty, sociální soudržnost apod.

Samozřejmě není v silách jediného autora, a tím spíše ne na úrovni bakalářské práce, postihnout vyčerpávající pohled na daný problém ve všech jeho podstatných konsekvencích a vývojové dynamice. Zákonitá redukce užitého pojetí se opřela o výběr některých, podle autora práce, důležitých a zajímavých aspektů, které mají svůj význam pro studium úlohy mezd a systému odměňování ve společnosti i pro individuální „sociální“ existenci lidí. Výběr těchto aspektů není podmíněn snahou o systematickosti, ale byl proveden na základě subjektivního ocenění jejich významu a osobní inklinace.

Od toho se odvíjí i struktura práce. První kapitola je věnována stručné charakteristice vývoje a změn ve zvolené oblasti v období po roce 1989, problematice vlivu regulérního (tj. neokleštěného a ideologicky korigovaného) trhu práce a otázce chudoby, o které se před rokem 1989 příliš neuvažovalo,

ačkoliv se lze setkat s konstatováním, že socialismus přináší rovnost v chudobě, kdežto kapitalismus nerovnost v bohatství. Podle mého soudu je na místě otázka, zda extrémní polohy obou těchto situací nepřinášejí každá své specifické problémy, které nějakým způsobem ohrožují klima ve společnosti. V dnešní době to například může být důvod zvýšeného zájmu o otázky stavu a vývoje soudržnosti nebo solidarity ve společnosti, spokojenosti populace s charakterem a hloubkou transformačních změn ve společnosti.

Další část práce (2. kapitola) má za cíl popsat v základních parametrech údaje o vývoji v diferenciaci mezd, který má zřetelnou souvislost s vývojem nerovností ve společnosti, i když silnější vliv asi mají změny ve způsobech (formách) nabývání individuálního bohatství. Právě to, jakými možnostmi a dovednostmi v tomto smyslu jedinec disponuje, pravděpodobně ovlivnilo vývoj pro roce 1989 citelněji než prohlubující se diferenciaci mezd.

Třetí kapitola je věnována zjištění o diferenciaci mezd, v podobě elementárních rozdílů mezi úrovní průměrných mezd, která je dosahována v různých skupinách a částech společenské struktury. V prvním případě jde o rozdíly podle věku, stupně vzdělání a pohlaví, v druhém o hlediska odvětví, typu hospodaření, krajů. Je zřejmé, že průměrné mzdy jsou z pohledu vystižení a hodnocení těchto rozdílů jen „signálním“ parametrem. K popisu diferenciaci mezd, jejího stavu a vývoje, by bylo užitečné využít i specifické statistické ukazatele, které podrobněji daný jev charakterizují, např. různé míry vztahující se k rozložení zjištěných hodnot, korelačním a regresním vztahům. Ty jsou však hůře dostupné a na jejich vlastní zpracování autor práce neměl sílu, ani technické prostředky či potřebnou erudici.

Čtvrtá a pátá kapitola je věnována hlubšímu rozvedení informací o diferenciaci mezd podle pohlaví (pohled gender), resp. vzdělání. Důvodem k výběru právě těchto dvou hledisek, byla skutečnost, že z různých důvodů jsou považována za důležitá – reprezentují přístup, který je typický jak pro odborné kruhy, tak laickou veřejnost. Otázka rozdílů ve mzdách mužů a žen je často spojována s problematikou diskriminačních jevů ve společnosti.

Spojitost úrovně mzdy a stupně vzdělání je často zmiňována, je-li myšlena souvislost se stále rostoucí úlohou vzdělání pro společnost i pro jednotlivce, kdy je např. stupeň dosaženého vzdělání spojován s rozšířením individuálních investičních strategií.

Šestá kapitola se svým způsobem vrací k úvodním částem práce, kde je nastíněna souvislost (přímá i zprostředkovaná) mezi sociální stratifikací a nerovnostmi, rovnostářstvím a zásluhovostí a také mezi reálnou situací v diferenciaci mezd a jejím odrazem v tom, jak o těchto otázkách přemýšlejí příslušníci populace a jak může souviset s jejich chováním a snahou obhájit své zájmy v celkové situaci.

Celkovým záměrem práce je poukázat prostřednictvím vybraných „sond“ na skutečnost, že diferenciaci mezd je hluboce a rozvětveně zakotvena ve společenském systému a že souvisí s řadou společenských jevů, které ovlivňuje nebo je jimi ovlivňována. Doplňkovým cílem práce bylo i jisté ověření (dokumentování) že, mzdy a příjmy nejsou jen kategorií ekonomickou, ale že je lze vidět i v kontextech, které jsou předmětem sociologického nazírání na sociální realitu. Osobním názorem autora práce je, že problematika odměňování za práci je tak významná, že si komplexní přístup v poznání zaslouží a že je to všestranně užitečné. Na tuto komplexnost autor pomýšlet v žádném případě nemohl, proto se orientoval na vybrané aspekty problému.

1. Příjem a jeho funkce

Příjem v nových podmínkách principů meritokratické společnosti se má stát dostatečnou motivací k všeobecnému rozvoji lidského potenciálu směřující k zajištění určitého stupně životní úrovně a kvality životního stylu. Je odměnou za vykonaný, sjednaný určitý druh práce, ať už ve formě peněžní nebo naturální podoby. Příjem má jen peněžní podobu. Příjem by měl odrážet nejen pracovní nasazení, ale především má zohlednit odbornou připravenost, zastávanou pozici a míru odpovědnosti podle principu zásluhovosti. Příjem hlavně musí zajistit uspokojení minimálně základních životních potřeb. V opačném případě se stává zdrojem růstu sociálního napětí ve společnosti. Příjem přímo ovlivňuje kupní sílu obyvatelstva, která rozhodujícím způsobem působí na spotřebu, což se zpětně promítá do výkonnosti ekonomiky.

Hlavním cílem této kapitoly je připomenout zásadní rozdíly v pojetí chápání a tvorby příjmů v socialistické společnosti a v kapitalistické společnosti.

1. 1 Situace v příjmové oblasti před rokem 1989

Situace před rokem 1989 je charakteristická monopolním postavením státu ve všech oblastech, což se odráželo i v tvorbě a regulaci mzdové politiky. Podle Millera: *„Právě v této oblasti se intenzivně promítala schémata a představy vládnoucí ideologie a politiky o sociální struktuře a ekonomické aktivitě obyvatelstva“* [Miller a kol. 1992: 25].

Ekonomická aktivita obyvatelstva byla podkopána vyvlastněním soukromého majetku, likvidací vyšších tříd, nástupem nových kádrů a nastolením rovnostářského principu.

1. 1. 1 Role státu a jeho nástroje

Jak dokládá Večerník ve své studii: „(..) , že rozdělení mezd i celkových příjmů domácností bylo ovládáno především demografickými znaky jako jsou pohlaví, věk, velikost a složení domácností. Převaha těchto vlivů vyjadřovala snahu režimu o pokrytí reprodukčních nákladů pracovní síly, namísto „spravedlivého“ podílu na výsledném produktu, který by mohl fungovat jako motivace k práci“ [Večerník 1998: 49].

Šanderová zmiňuje, že tvorba příjmů obyvatelstva stojící na centrálně direktivních principech vedla v tehdejší Československu k jejich značné nivelizaci a současně i k statusové inkonsistenci [Šanderová 2000: 155].

Veškeré zásahy státu do příjmů obyvatelstva měly za následek devastující účinky, jak charakterizuje Kocourek: „To vyústovalo v sociální přezaměstnanost, příjmovou a sociální nivelizaci, v pasivitu obyvatelstva spoléhajícího na státní paternalismus; dynamika příjmů byla nízká, jejich struktura deformovaná (byla projevem deformované sociálně ekonomické struktury obyvatelstva – fakticky neexistovaly příjmy ze samostatné ekonomické činnosti a podnikání) a diferenciací nedostatečná resp. neodůvodněná; situace v příjmové politice byla podstatnou součástí hromadících se symptomů celkové společenské krize“ [Kocourek 1992: 25].

1. 1. 2 Princip zásluhovosti v pojetí socialistické společnosti

Matějů charakterizuje zásluhový princip v socialistické společnosti takto: „(..) více než čtyřicet let komunistického režimu vedlo v těchto zemích k hluboké dezintegraci pojetí sociální spravedlnosti založené na zásluhovém principu¹. Meritokratický model sociální spravedlnosti, ke kterému více či

¹ K meritokratickým zásadám se často počítá zásada každému podle jeho postavení (podle pozice v hierarchii). Jak víme z historie státního socialismu, tato zásada mohla být uskutečňována jako zásada politických zásluh nebo zásada politických svazků a známostí [Morawski 2005: 250].

méně směřují vyspělé západní demokracie, byl u nás, stejně jako v ostatních zemích sovětského bloku, nahrazen modelem ideologicky zakotveným v rovnostářském principu sociální spravedlnosti. Podstatným atributem tohoto modelu byl však systém skrytých i zjevných privilegií, která různými formami a s různými efekty pronikala do ideologicky posvěceného rovnostářského modelu“ [Matějů, Vlachová 2000: 149].

Lze říci, že rovnostářský model v pojetí socialistické společnosti na jedné straně snižuje riziko diferenciací mezd a teoreticky tak zvyšuje hladinu sociálního smíru. Na straně druhé však eliminuje potenciál osobního rozvoje obyvatel společnosti v ekonomické oblasti. Nivelizace mezd v podstatě znamenala krytí nižších výkonů a nedostatečné ocenění výkonů vyšších. To samozřejmě vedlo k výraznému ovlivňování výkonnosti celé ekonomiky směrem ke stagnaci, v některých obdobích dokonce ke zdatnému poklesu. Tato situace logicky negativně ovlivňovala i myšlení jednotlivých, zejména ekonomicky aktivních členů společnosti a vyústila v hluboké podcenění vztahu mezi individuálními výkony a podmínkami pro individuální úroveň životní úrovně i pro sociální jistoty jednotlivce. V hrubém pohledu byl na jedné straně rozšířen přístup typu získat nezasloužený podíl na bohatství společnosti, na druhé straně přístup vyplývající z pocitu nedostatečného ocenění vyššího výkonu. Taková situace jistě zásadně ovlivnila vnímání „spravedlivosti“ odměňování za práci. Je známo, že v tomto kontextu lidé hodnotí mzdu především pod vlivem komparace své mzdy a svého výkonu se mzdami a výkony jiných a také pod vlivem, který vyjadřuje pojem „reálná mzda“

1. 2 Charakteristika situace po roce 1989 v oblasti změn příjmů a jejich tvorby

V oblasti příjmů se otevřely nové možnosti. Mzda už netvoří jedinou část příjmů domácností. Pomalu, ale jistě stále větší část tvoří ostatní příjmy.

Postupně se začíná uplatňovat princip založený na skutečné zásluhovosti podle měřítek liberálních společností.

Podle Matějů: „(...) je evidentní, že po roce 1989 se Česká republika stala zemí s nejdynamičtější akcelerací přechodu k tržní ekonomice, což samozřejmě souviselo s tím, že před kolapsem komunistického režimu byly právě zde – ve srovnání např. s Maďarskem nebo Polskem – politické bariéry jakékoli tržní reformě zvláště silné.“

[Matějů, Vlachová 2000: 152,153]

Na straně druhé pak podle Večerníka: „Dřívější pečovatelský stát je nahrazován státem netajícím se svým skrblictvím a přáním co nejméně asistovat při našich potížích. Předstíraně jednolitá masa pracujících se mění v otevřeně diferencovanou společnost, nabitou rozdíly mezi profesními, příjmovými, sociálními i etnickými skupinami. Všechno dohromady to znamená, že dnešní společnost je složitější a my se v ní potřebujeme umět vyznat.“ [Večerník 1998: 286]

Důraz je kladen na principy zásluhovosti, které však sebou přinášejí negativa v podobě možného poklesu životní úrovně, či dokonce ohrožení chudobou určité části populace. Tím se zvyšuje tlak na zachování, nebo i posílení sociální solidarity ze strany většiny obyvatel.

[Matějů, Vlachová 2000: 148]

1. 2. 1 Přejít od nivelizace k diferencovanosti příjmů

Po roce 1989 se naše společnost musela vyrovnat s řadou nových situací, které zásadním způsobem vstoupily do života lidí. „K nim nesporně patřila postupně se prohlubující mzdová a příjmová diferenciace, v níž se neprojevují jen více či méně meritokratické (zásluhové)² charakteristiky

² Meritokratická zásada (podle *merit* – zásluha, přednost, hodnota). Uplatňování této zásady spočívá v tom, že každému náleží odměna (platba) proporcionální ke vkladu, například vkladu práce nebo vkladu vyplývajícího z toho nebo onoho úsilí. [Morawski 2005: 250]

práce, jako kvalifikace, náročnost a složitost vykonávané práce, postavení v řízení, míra osobní odpovědnosti, míra rizika či samotný pracovní výkon a výsledky práce, ale i jiné znaky, často askriptivní povahy, mezi nimiž podstatnou roli stále ještě hraje zejména pohlaví, odvětví, sektor (vlastnická forma), přítomnost zahraničního vlastníka nebo region.“ [Čadová 2006: 54]

Je zřejmé, že se začíná skutečně prosazovat meritokratický princip založený na kvalifikaci, odpovědnosti a relaci k dosaženým výsledkům.

„Mzdová nivelizace byla za socialismu předmětem značné nespokojenosti. Přesto zjišťujeme, že souhlas s rostoucími příjmovými rozdíly rychle vyprchává: rozpětí mezi deseti procenty nejnižších a nejvyšších výdělků se od roku 1990 zvýšilo zhruba o polovinu a ochota přijmout toto rostoucí rozpětí v postojích ekonomicky aktivních respondentů od té doby poklesla z 90 % na 45 %. Mohli bychom tedy říci, že každé zvýšení mzdových rozdílů o jednotku vyvolává u obyvatelstva zhruba dvakrát tak silný nesouhlas. Platí přitom, že lidé vzdělanější, podnikatelé a vůbec všichni, kterým se podařilo využít šanci, považují častěji nynější režim za sociálně spravedlivější než předchozí.“ [Večerník 1998: 56]

1. 2. 2 Vliv cenové liberalizace na příjmy

Podle zjištění Večerníka dochází v lednu u většího množství spotřebních statků k liberalizaci cen. To se projevilo nárůstem spotřebitelských cen u většiny komodit. Výjimkou zůstaly některé položky potravin, u kterých byla stanovena cenová hladina. *„Index životních nákladů vzrostl v roce 1991 o 54 %, z toho o 45 % u potravin, o 72 % u ostatního zboží a o 40 % u služeb.“ [Večerník 1998: 93]*

Díky tomuto cenovému šoku náhle prudce domácnostem vzrostly náklady a tím došlo ke snížení kupní síly obyvatel, neboť nárůst životních nákladů nebyl v plné výši kompenzován vyrovnávacím příspěvkem. Došlo ke sblížení cenového rozdílu mezi potravinami a dalším zbožím. [Večerník 1998: 124]

„Česká hospodářská politika byla v průběhu transformace poměrně úspěšná ve zvládnutí inflace. V jejím průběhu byly zaznamenány dva inflační skoky – na počátku roku 1991, který byl spojen s cenovou liberalizací – a druhý v roce 1993, ke kterému došlo po zavedení nové daňové soustavy. Mimo tyto roky se růst cen až do roku 1998 pohyboval okolo 10 % a pak dále prudce klesl.“ [Žídek 2004: 55, 56]

Transformační období sebou přineslo počátek zvyšování rozdílů v příjmech jednotlivých domácností, jednak v důsledku uplatňování zásluhového principu a jednak ostatními možnostmi příjmů.

1. 3 Trh práce

Trh práce je místem, na kterém se střetává poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle a nabídka této pracovní síly ze strany zaměstnanců. Lze z toho odvodit, že sféru odměňování za práci ovlivňuje i faktor, který by mohl být nazýván jako „vzácnost pracovní síly“. Čím je daný nabízený (či poptávaný) druh práce vzácnější (nedostupnější), tím spíše bude očekávána vyšší odměna za ni a naopak. Dalším významným faktorem, který se také promítá v trhu práce a v úrovni odměňování, je tzv. podíl na moci (nebo politická síla), kterou disponuje skupina lidí nabízejících stejný typ práce (viz účinnost hrozby stávkou – můžeme např. porovnávat účinnost tohoto faktoru použitého strojívníci a nebo knihovníky).

1. 3. 1 Vývoj na trhu práce po roce 1989

Stejně jako v jiných oblastech hospodářství společnosti dochází i na trhu práce k dynamickému vývoji a proměně, které zásadním způsobem vstupují do života lidí, především v produktivním věku.

Před rokem 1989 existoval jakýsi trh práce, který Večerník charakterizuje slovy: „*Jeho podoba však byla značně deformována regulativními zásahy plánovacího centra, strohou administrativou práce a centralizovanou mzdovou politikou. Dotace do odvětví s vysokým podílem nekvalifikované práce vedly k tomu, že se zde udržoval nepřiměřený počet pracovních míst, přičemž intervence do mzdových relací a financování sociální infrastruktury těchto odvětví uchovávaly přezaměstnanost. Tehdejší režim přesunul pouhým mocenským rozhodnutím na primární trh práce celé sociálně-profesní kategorie, které se ve standardní tržní ekonomice pohybují na méně výhodném sekundárním trhu práce, tj. s příslušně nižší mzdovou úrovní a méně jistým zaměstnáním.*“ [Večerník 1998: 21]

Ve zprávě MPSV se uvádí, že trh práce se začal postupně utvářet především v důsledku liberalizačních ekonomických změn. Tyto změny se zásadním způsobem dotkly nezaměstnanosti. Nejedná se o změny, které by byly zapříčiněné selháním trhu z hlediska jeho fungování, ale přechodem k jinému ekonomickému uspořádání. Tento přechod je charakterizován především institucionální změnou, útlumem v některých výrobních programech v důsledku rozpadu trhu socialistického tábora RVHP a tím nutného snižování přezaměstnanosti, zrušení dotací spojené s platební neschopností řady do té doby klíčových výrobních podniků. Počáteční období je charakterizováno přesunem zaměstnanců do soukromého sektoru a služeb. Řada z nich se vydala na dráhu samostatného podnikání.

[Machonin a kol.: 24]

Bohužel přerod společnosti v ekonomické oblasti nebyl dostatečně legislativně upraven, čímž docházelo v rámci privatizace podniků k jejich tunelování a následné likvidaci. To se samozřejmě odrazilo i na trhu práce, kde se začíná projevovat nerovnováha v poptávce a nabídce. Přibývá nezaměstnaných, kteří v důsledku nevyhovující kvalifikace jen velmi těžko nacházejí uplatnění.

Přesto jak uvádí zpráva MPSV: „*Trh práce se postupně stával více a více selektivním, docházelo k jeho segmentaci. Vydělil se primární a sekundární*

trh práce, přičemž k výraznějšímu růstu nezaměstnanosti začalo docházet především na sekundárním trhu práce a právě v těch odvětvích a u profesí, které na status levné a snadno nahraditelné pracovní síly nebyly za státního socialismu zvyklé.“ [Machonin a kol.: 24]

Nejvíce byli postiženi především lidé bez potřebné kvalifikace a regiony, kde došlo k velkému útlumu některých odvětví hospodářství, jako je hornictví a hutnictví. Pracovní trh nebyl připraven na takový masivní přesun pracovní síly.

Současný stav s výhledem do budoucnosti může být ztotožněn s charakteristikou Večerníka: *„Dosavadní vývoj na trhu práce spolu s demografickým vývojem a změnami v počtech absolventů napovídají, že napětí na trhu práce se sice bude v dalším časovém horizontu zvyšovat, avšak diferencovaně, tj. jen v některých segmentech ekonomiky, popřípadě jen v některých územních částech republiky. Dobrá kvalifikační struktura obyvatelstva, jeho sklon k podnikání (který má ovšem své vnitřní, ale zejména pak vnější limity), účinná legislativa v oblasti regulace zaměstnanosti, efektivní činnost úřadů práce a také cílená aktivní politika zaměstnanosti jsou hlavními devízami budoucího vývoje na trhu práce České republiky.“ [Večerník 1998: 42]*

Přestože se situace z hlediska vzdělanosti na pracovním trhu lepší stále vyšším růstem počtu vysokoškolsky vzdělaných absolventů, paradoxně se řada podniků nyní potýká s vážným nedostatkem dělnických profesí na trhu práce.

Podle Večerníka je zřejmé, že na trhu práce těžko může být dosaženo souladu mezi vzděláním, profesí a mzdou. Přesto tyto proměnné mohou dobře sloužit jako ukazatele úspěšnosti postupu reformy na trhu práce. Zároveň je přesvědčen, že přiblížení se k této rovnováze bude mít zásadní vliv na pestrost sociálně profesního profilu. [Večerník 1998: 64]

1. 3. 2 Druhy trhu práce

Pro lepší pochopení trhu práce slouží Večerníkova definice, který jeho rozdělení popisuje takto: „Podle teorie segmentace neexistuje pouze jediný trh práce, nýbrž celá řada trhů. Nejdůležitější je rozlišovat mezi primárním a sekundárním trhem práce a potom i mezi interními pracovními trhy jednotlivých firem a externím trhem práce (zahrnujícím celé území daného státu). Primární trh práce soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, možností profesního růstu, vyššími výdělky a větší jistotou zaměstnání. Sekundární trh práce soustřeďuje pracovní místa s nízkou prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky a značnou nejistotou zaměstnání. Interní trhy práce představují pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmístování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění. Na externím trhu práce se setkávají pracovníci, nabízející svoji pracovní sílu a kvalifikaci, s firmami nabízejícími volná pracovní místa.“ [Večerník 1998: 23]

Současná situace na trhu práce s relativně nízkou nezaměstnaností umožňuje konstatovat, že pro zaměstnance nabízející svou pracovní sílu na tomto trhu je příznivá situace. Firmy na straně poptávky často musí redukovat své požadavky na pracovní sílu, ať už z hlediska nároků na vzdělání a kvalifikaci, či délku a obsah odborné praxe. Tento stav se promítá hlavně do růstu nástupních platů a růstu tržní hodnoty kvalifikace v některých profesích (dělnických i technických či inženýrských).

1. 3. 3 Uplatnění na trhu práce

Jak již bylo zmíněno současné požadavky na trhu práce jsou ovlivněny řadou změn vyvolaných posílením meritokratického (zásluhového) principu.

Večerník ve své knize správně poukazuje na skutečnost, že na pracovním trhu se postupně prosazuje princip soutěživosti a možnost výběru. Což má vliv na růst kvality z hlediska vzdělání a schopností. Takto nastavený trend

vede k masivnímu zájmu nastupující generace o střední a zejména pak o vysokoškolské vzdělání. To se pozitivně odráží v ekonomice, neboť roste kvalifikační potenciál lidského kapitálu. [Večerník 1998: 21]

Podle Dvořákové má vzdělávací proces sloužit k získání takových znalostí a dovedností, které najdou uplatnění při výkonu každého povolání. „*Při podrobnějším pohledu o jaké znalosti se vlastně jedná, zjistíme, že (...) první spočívá ve schopnosti dobře komunikovat. Ten, kdo to umí, dobře formuluje svá stanoviska, klade příhodné otázky, je způsobilý vnímat a vyhodnocovat odlišné názory, diskutovat o nich, věcně se zapojit od oficiálních i neformálních jednání a spolupracovat v týmu. (...) Druhá znalost znamená umět dobře pracovat s číselnými údaji. Rozumí se tím porozumění obsahu a smyslu čísel, odlišení důležitých a nepodstatných údajů, schopnost předpovědět trendy a vysvětlit je. Třetí představuje dobré zvládnutí informační technologie. Další znalost reprezentuje schopnost řešit problémy. Kdo ji má, umí poznat problém, formulovat ho, vystihnout jeho podstatu, hledat řešení, jednat o něm, prosazovat vhodné řešení a sledovat postup jeho realizace. Poslední ze zásadních znalostí úspěchu spočívá v poznání lidí a vztahů mezi nimi. V umění jednat a vycházet s různými typy osobností je často základ profesionálního postupu. Sociální dovednosti však zahrnují i uvědomění si potřeby zdokonalovat se a stále se učit.*“ [Dvořáková 1997: 5]

1. 3. 4 Hmotné a společenské ocenění práce

Jak zmiňuje ve své práci Čadová „ (...) *pro většinu pracujících práce představuje především zdroj finančního zajištění sebe i své rodiny. Z tohoto důvodu je pochopitelně zejména aspekt materiálního, respektive finančního ohodnocení práce podstatným faktorem celkového vnímání a hodnocení práce a vlastního pracovního života.*“ [Čadová 2006: 86]

Finanční ohodnocení za vykonanou práci je tedy velmi citlivou záležitostí ve vztahu mezi zaměstnavatelem na jedné straně a zaměstnancem na straně druhé. Dnešní situace ve většině firem odráží diferenciaci mezd podle

principů dosaženého vzdělání, zastávané pozice s přihlédnutím k míře svěřené odpovědnosti. Musí být založeno na vzájemném konsensu obou stran.

„Organizace v soukromém i veřejném sektoru používají mnoho různých systémů hodnocení práce. Každému je vlastní, že má určité výhody a také nevýhody. V podstatě však existují dva přístupy k hodnocení: analytické a sumární. U analytických systémů je možné se rozhodnout mezi systémy vytvořenými jen pro specifické podmínky organizace a systémy, které jsou již hotové a patentované. Volba mezi těmito možnostmi závisí na výběru faktorů hodnocení a jejich vážení. Předností patentovaných systémů je, že jsou vyzkoušeny a fungují a tudíž šetří čas. Kromě toho řada z nich je obohacena o mechanismy, které slouží k rozboru mzdové struktury. Pozitivní vlastností systémů vytvořených podnikem „na míru“ je, že faktory hodnocení a jejich definice přesně odrážejí podnikové druhy prací a jsou odvozeny na základě konsensu. Proto je zde větší pravděpodobnost, že výsledky hodnocení budou přijaty zaměstnanci resp. odbory.“ [Dvořáková 1997: 13]

1. 3. 5 Nerovnost a diskriminace na trhu práce

Na nerovnost a diskriminaci na trhu práce má vliv řada činitelů. Mezi hlavní patří výše dosaženého vzdělání a kvalifikace spojené s poptávkou po dané profesi. Dále pak věk, pohlaví, etnická příslušnost, či zdravotní omezení.

„Nerovné postavení osob na trhu práce pak plyne z jejich použitelnosti v produkci. Je to lidský kapitál, jehož velikost zařazuje jedince na trhu práce do výhodné či nevýhodné pozice a predestinuje ho k většímu či menšímu příjmu a k větší či menší jistotě zaměstnání a tím i k dalším věcem, které jsou s výší příjmu a jistotou zaměstnání spojeny. Lidský kapitál je spojován především se vzděláním.“ [Mareš 1999: 37]

Americký ekonom Gary Becker ve své knize *Ekonomie diskriminace* (1975) dospěl k zajímavému závěru: „*zdrojem diskriminace na pracovních trzích*

nejsou zaměstnavatelé ale spotřebitelé. Hledáme-li viníky diskriminace, musíme je hledat u spotřebitelů. Stát může donutit zaměstnavatele, aby nediskriminovali, ale nemůže k tomu donutit spotřebitele.“

[Holman 2006: 21]

1. 4 Chudoba jako důsledek příjmového znevýhodnění

Chudoba je výsledkem objektivních nebo subjektivních příčin. Objektivní příčinou může být například ztráta zaměstnání, nízká kvalifikace. Subjektivní příčinou může být dobrovolné se vzdání standardní životní úrovně.

1. 4. 1 Vliv pracovního trhu na příjmy

Postavení na trhu práce určuje do značné míry příjmové rozdíly mezi jednotlivými skupinami obyvatel. Tyto zvětšující se rozdíly jsou nejmarkantnější mezi zaměstnanými a nezaměstnanými. Další rozdíly jsou jednak i mezi jednotlivými profesemi a mezi jednotlivými regiony.

Sirovátka s Marešem ve své stati popisují příjmové znevýhodnění takto: *„Příjmově znevýhodnění můžeme charakterizovat jako marginální pracovní sílu, skládající se z několika segmentů: část nich si udržuje spíše méně kvalitní, ale stabilnější zaměstnání. Jistota zaměstnání a pracovního příjmu je pro ně bez ohledu na jeho výši určitou ceněnou možností ovlivňovat vlastní život a podržovat si životní styl a šance dostupné „většině“ společnosti. Této jistotě jsou ale často obětovány jiné kvality zaměstnání, zejména výše výdělků: zdá se například, že jsou tito pracovníci dostatečně mzdově flexibilní v závislosti na možnostech, jež nalézají na trhu práce.“*

[Sirovátka, Mareš 2006: 651]

Dále Sirovátka s Marešem na základě šetření v průběhu roku 2004 poukazují na to, že další skupina příjmově znevýhodněných kombinuje krátkodobá

zaměstnání s nezaměstnaností s výhledem na lépe placené zaměstnání ve snaze zvýšit tak svou životní úroveň. Poslední skupinu příjmově znevýhodněných tvoří dlouhodobě nezaměstnaní spoléhajících na státní sociální dávky. [Sirovátka, Mareš 2006: 651]

Hlavně sociální dávky z oblasti mandatorních výdajů státu se stávají značnou zátěží pro státní rozpočet, jež po vstupu naší země do společenství států EU musí splňovat přijatá omezení v oblasti deficitu veřejných rozpočtů a dalších ukazatelů.

1. 4. 2 Chudoba a bohatství

Chudoba a bohatství jsou atributy, jejíž výši a rozdíly formuje především trh práce a zaujímaná pozice každého jednotlivce na něm.

Podle Matějů je dobrým signálem pro společnost fakt, že panuje všeobecný názor o osobním selhání jedince (absence snahy a pracovní kázně) jako hlavní příčiny chudoby oproti menšímu podílu ekonomického systému a nerovnému postavení na startovací čáře. Naproti tomu převažuje názor, že hlavními zdroji bohatství jsou jednak schopnosti individua, špatná legislativa umožňující nespravedlivé obohacování a také sociální kapitál.

[Matějů, Vlachová 2000: 209, 219]

Mareš ve své práci spojuje bohatství a chudobu především vzájemným působením atributů tržní ekonomiky. *„Chudoba je často spojována s nerovností. Výrobní a distribuční mechanismy v tržní ekonomice (nízká produktivita práce, nerovný přístup k materiálním zdrojům, nerovný podíl na distribuci výsledků, provázející marginalizaci některých skupin obyvatelstva) produkují nejen bohatství, ale i chudobu – krajní výraz sociálních nerovností (bipolarita bohatství a chudoby). I když jsou však oba fenomény vzájemně spjaty, jde o souvislosti a ne o totožnost. Chudobu lze chápat jako výraz extrémní nerovnosti, respektive jako distanci určité části populace nejen od bohatých, ale i od celého zbytku populace.“* [Mareš 1999: 39]

V zájmu udržení sociálního smíru ve společnosti je nezbytně nutné v maximální možné míře umožnit rovné podmínky všem tak, aby nedocházelo k nekontrolovanému rozevírání nůžek mezi chudobou na straně jedné a bohatstvím na straně druhé.

Podle výsledků šetření MPSV v oblasti chudoby je zřejmé, že „(...) je rovněž nezbytné věnovat značnou pozornost tomu, aby majetková a příjmová diferenciaci příliš nepodvazovala možnosti vzestupné sociální mobility vytvářením extrémně nerovných podmínek. I když s některými přirozenými důsledky rozdílného sociálního postavení (a původu) nelze prakticky nic dělat, zejména v možnostech přístupu ke vzdělání je nezbytné zachovat maximální demokratičnost eliminací bariér sociálně ekonomické povahy.“
[Machonin a kol.: 65]

1. 5 Prestiž jako výraz společenského uznání práce

„Obecně lze říci, že pojem prestiž (váženost) se používá pouze v souvislosti se zaměstnáním, v ostatních případech hovoříme o úctě (respektu, despektu apod.).“ [Šanderová 2000: 125]

Po roce 1989 dochází ve společnosti k postupnému odmítání rovnostářského schématu totalitního režimu a společnost přebírá stratifikační model západního typu bílých a modrých límečků. Zatímco u nemanuálních profesí je kladen důraz na kvalifikaci, řídicí funkci a rovněž na společenskou potřebnost, pak u manuálních profesí je rozhodující řemeslo a kvalifikace.
[Tuček, Machonin 1993; 373]

1. 5. 1 Hmotné ocenění

Sociologické šetření ČSÚ provedené v roce 2000 potvrdilo všeobecně známou skutečnost. *„Zatímco i v některých dalších zaměstnáních je*

překročení hranice 40 000 Kč vcelku běžným jevem, v některých jiných – často i velmi společensky ceněných – je to spíše výjimka, jedná se např. o lékaře, kde se do skupiny dostalo pouhých 96 zaměstnanců, což je 3,5 % všech lékařů, nebo o vědeckopedagogické pracovníky (tj. učitele vysokých škol).“ [Porubská a kol.: 22]

Jestliže na jedné straně dochází k výraznému nárůstu peněžního ocenění v některých odvětvích a profesích, pak jiná odvětví a profese stagnují, či si dokonce pohoršily. *„Na vrchol příjmové hierarchie se zjevně dostaly nové skupiny – vedle podnikatelů zejména zaměstnanci v peněžnictví, na vyšších úrovních státní správy a podnikového řízení. Málo místa však zbylo pro nositele intelektuálního potenciálu společnosti na vysokých školách, ve vědě, zdravotnictví, výzkumu a kultuře. Určité rovnostářství, zděděné z minulosti, se tedy v názorech veřejnosti mísí s přáním dlouhodobě prospěšné příjmové diferenciaci.“ [Večerník 1998: 57]*

Na straně druhé Čadová poukazuje na negativní dopady globalizovaného světa, které se odrážejí v chápání na žebříčku hodnot. Nemateriální hodnoty ustupují do pozadí na úkor hodnot materiálních, tj. pragmatické myšlení a okamžitý výsledek. [Čadová 2006: 194]

1. 5. 2 Společenské ocenění

Společenské ocenění můžeme chápat jako výraz úcty a postoje společnosti k jednotlivým profesím. Podle šetření, které provedla Čadová se ukazuje poměrně vysoká shoda v žebříčku prestižních povolání. *„Výsledky šetření v první řadě poměrně jednoznačně doložily zcela výsadní pozici lékařů, kteří se těší prestiži u naprosté většiny občanů. 41 % respondentů lékaře umístilo na samotný vrchol celého žebříčku s 99 body, dalších 35 % pak povolání lékaře hodnotu v intervalu od 90 do 98 bodů. Lékařská profese tak velmi výrazně z hlediska přisuzované prestiže překonala ostatní vysoce oceňovaná a kvalifikačně náročná povolání, která podobně jako lékařská profese rovněž obsahují určitý étos, mají charakter služby společnosti a bývají občas*

vnímána spíše jako poslání než jako způsob obživy. To bezpochyby do jisté míry platí o profesi vědce či vysokoškolského pedagoga, které z vybraných povolání skončily v těsném sledu na druhém a třetím místě.“

[Čadová 2006: 95]

Jak dokládá níže uvedená tabulka. Nejvyšší úctu v očích veřejnosti požívají vysoce odborné profese. Za zmínku jistě stojí vysoké průměrné hodnocení profese programátora a projektanta. Pozornost také zasluhuje vysoké postavení profesionálních sportovců na žebříčku prestižních povolání. Naopak na opačném konci jsou s nejmenším bodovým průměrem poslanci a uklízečky. Vzhledem k negativnímu postoji většiny lidí k politice není postavení poslanců překvapující.

Tabulka č. 1 Prestiž povolání (průměrné bodové hodnocení)

Pořadí	Profese	Průměrné hodnocení (skór)
1.	Lékař	89,5
2.	Vědec	80,7
3.	Učitel na vysoké škole	78,5
4.	Učitel na základní škole	71,3
5.	Programátor	66,3
6.	Soudce	64,8
7.	Projektant	64,1
8.	Starosta	60,1
9.	Manažer	59,4
10.	Soukromý zemědělec	59,1
11.	Profesionální sportovec	56,1
12.	Novinář	54,4
13.	Ministr	53,8
14.	Účetní	53,5
15.	Majitel malého obchodu	51,2
16.	Truhlář	50,8
17.	Opravář elektrospotřebičů	50,2
18.	Bankovní úředník	50,2
19.	Soustružník	47,7
20.	Policista	47,6
21.	Kněz	46,1
22.	Voják z povolání	44,8
23.	Sekretářka	43,7
24.	Prodavač	42,8
25.	Poslanec	39,9
26.	Uklízečka	29,4

Zdroj: CVVM, Naše společnost 2004, šetření 04-11. str. 96

2. Vývoj v diferenciaci mezd a ostatních formách odměňování

2. 1. Mzdová reforma

Po odstranění rovnostářských bariér po roce 1989 mohlo dojít ve mzdové politice všech odvětví národního hospodářství k potřebné diferenciaci v odměňování, především pak ve mzdách. Tento vývoj je charakterizován řadou průvodních jevů, které zásadním způsobem mění a zvyšují mzdové nerovnosti.

„Přechod k tržnímu ekonomickému systému vyžadoval i nové pojetí mzdy jako ceny práce, a vyžadoval proto v oblasti mezd vytvoření takové právní úpravy, která umožní tržní chování všech subjektů (zaměstnavatelů, zaměstnanců, organizací zaměstnavatelů a příslušných odborových orgánů) s minimalizovanými státními zásahy omezujícími se zejména na ochranu mzdy zaměstnanců garantovanou mezinárodními úmluvami. Pro uplatnění systému kolektivního vyjednávání o mzdových otázkách bylo nutné zrušit všechny podzákonné normy upravující odměňování v podnikatelské sféře, které odpovídaly systému administrativně centrálního řízení mezd, a umožnit zásadní liberalizaci v této oblasti.“ [Kocourek 2004: 129]

Pro sociální únosnost byla v počáteční fázi nutná mzdová regulace z důvodu poklesu reálných mezd. Změny nerovností mezd mají odrážet postavení v hierarchii příjmů. Podle statistického šetření dospěl Večerník k závěru, že lépe jsou placeni řídicí pracovníci v podnikatelské sféře na rozdíl od státního sektoru. Rozdíl je rovněž vně soukromé sféry, kde mzdy v zahraničních společnostech (112 % mzdového průměru) převyšují mzdy v domácích podnicích (97 % mzdového průměru). [Večerník 1998: 42, 53, 59]

„Po desetiletích téměř neměnného rozpětí mezd se u nás začal celkový rozsah jejich nerovností po roce 1990 zvětšovat. Zatímco zhruba do roku

1993 se v relaci k průměru rychleji pohybovaly vysoké mzdy (směrem nahoru), potom po roce 1993 se spíše pohybovaly nízké mzdy (směrem dolů). Výsledkem je, že decilový poměr se zvýšil z 2,5 v roce 1989 na 3,7 v roce 1995, tj. asi o polovinu, čímž jsme se dostali na úroveň výdělkové diference obvyklé ve vyspělých západních zemích.“ [Večerník 1998: 63]

2. 1. 1 Mzda a její funkce

Dvořáková charakterizuje mzdu jako „ (...) peněžitá plnění nebo plnění peněžité povahy (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práce.“ [Dvořáková 1997: 93]

Mzda je odměnou za vykonanou práci na základě určité formy smluvního vztahu definovaného v Zákoníku práce. „Příjem vyplývá z práce, nebo z kapitálu (v podobě finančních prostředků, půdy, budov, podniků, autorských práv apod.) a může nabývat podoby platu (služného), mzdy nebo nejrůznějších podob zisku (renta, nájemné, úroky, dividendy, podnikatelský zisk, tantiéma apod.) a také různých typů příspěvků a podpor, případně výher apod. Příjem může být jednorázový či více nebo méně pravidelný.“ [Šanderová 2000: 121]

„Pro většinu lidí je zdrojem příjmů námezdní práce, ale bohatí je získávají převážně z investic.“ [Giddens 1999: 263].

Podle Kocourka musí mzda odrážet závislost přínosu zaměstnanců k celkovým výsledkům práce. Přičemž mzda plní důležitý motivační prvek k odbornému růstu. [Kocourek 2004: 163]

Z tohoto pohledu motivační prvek, který diferencuje mzdu a zohledňuje rozdílnost v produktivitě práce tím vytváří pracovní příležitosti pro většinu lidí. Je předpokladem efektivnosti práce, podporuje vzdělávání se a zvyšuje

kvalifikaci. Naopak nízká diferenciacie mezd má za následek nespokojenosť a vysokou fluktuaci zamestnanců. [Loužek 2006: 48] [Porubská a kol. 2001: 5]

2. 1. 1. 1 Nominální a reálná mzda

„Růst (pokles) průměrné nominální mzdy vyjadřuje, o kolik % se zvýšila (poklesla) tato mzda v daném období v porovnání se stejným obdobím předchozího roku.“ [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda].

*„Údaj o růstu (poklesu) průměrné reálné mzdy je stanoven jako růst (pokles) podílu indexu průměrné nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen za shodné období. **Jde tedy o údaj očištěný o vliv inflace.**“* [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda]

Z hlediska vypovídací hodnoty má pro většinu lidí větší význam reálná mzda. Tato mzda okamžitě nabízí srovnání kupní síly oproti předcházejícímu období, jinými slovy co si za ni mohou pořídit.

2. 1. 1. 2 Minimální mzda

Minimální mzda byla zavedena v roce 1991. Má zaručovat všem zamestnancům minimální výši příjmu ze zamestnání. Výše této mzdy je stanovena vládou jak hodinovou sazbou, tak i minimální měsíční částkou. Většinou bývá každý rok novelizována podle růstu životních nákladů.[Kocourek 2004: 134]

Tabulka č. 2 Vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10

Autor: Odbor 31

Poslední aktualizace: 20.12.2006

Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

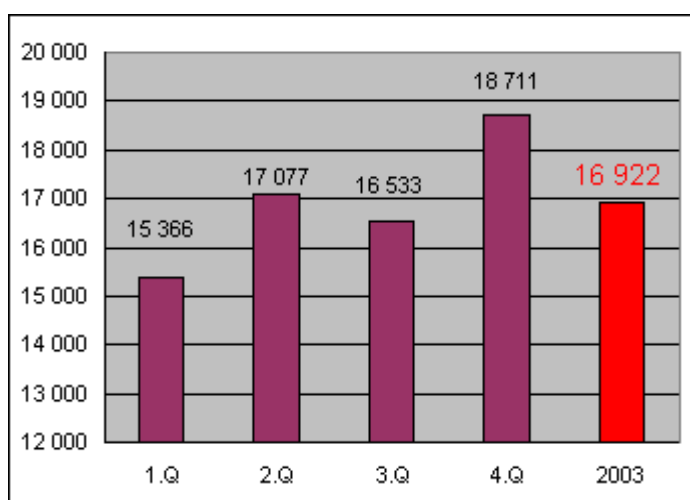
2. 1. 1. 3 Průměrná mzda, její funkce a vývoj

Český statistický úřad ke svému šetření používá průměrnou mzdu, která je definována následovně. „Průměrná měsíční nominální mzda zahrnuje všechny pracovní příjmy (základní mzdy a platy, příplatky a doplátky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu), které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě a představuje podíl připadající na jednoho zaměstnance za měsíc. Jedná se o hrubé mzdy, tj. 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.“ [<http://www.mpsv.cz/cs/2244>]

Průměrná mzda vyvolává ve většině lidí bouřlivé reakce, neboť podle statistických šetření až 2/3 lidí na tuto mzdu nedosáhne a jsou hluboko podprůměrem. Je to způsobené tím, že tato mzda má celkovou vypovídací hodnotu úrovně za určité časové období. Slouží tedy jako srovnávací ukazatel mezi různými časovými obdobími. Promítají se do ni veškeré rozdíly způsobující diferenciaci mezd. Pro lepší přehlednost je žádoucí tuto mzdu rozdělit a počítat podle určitých kritérií. Pro lepší ilustraci je vývoj průměrné mzdy za rok 2003 uveden na následujícím grafu.

Graf č. 1 Vývoj průměrné mzdy v ČR v roce 2003 po jednotlivých čtvrtletích



Zdroj: Český statistický úřad

[<http://www.finance.cz/zpravy/finance/42752-co-to-je-kdyz-se-rekne-prumerna-mzda-/>]

Graf kopíruje zaběhnutou praxi většiny podniků, kdy v polovině roku a na jeho konci dochází v vyplácení mimořádných odměn a prémie. Výsledná průměrná mzda pak tvoří aritmetický průměr jednotlivých čtvrtletí.

Tab. č. 3 Vývoj průměrných mezd v ČR v letech 2000 – 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Průměrná mzda (Kč)	13 614	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 207
Index mezd nominálních	106,4	108,7	107,3	106,6	106,6	105,3	106,4
Index mezd reálných	102,4	103,8	105,4	106,5	103,7	103,3	103,8

Zdroj: výkaznictví ČSÚ; ekonomické subjekty podnikatelské sféry s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) a všechny organizace nepodnikatelské sféry

Poslední statistické šetření ČSÚ říká: „Ve 3. čtvrtletí 2007 činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda 21 470 Kč, což je meziročně více o 7,6 %, reálná mzda vzrostla o 5,0 %. V podnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila o 7,6 %, v nepodnikatelské sféře o 7,5 %. Za 1. až 3. čtvrtletí 2007 vzrostla průměrná mzda o 7,6 % a dosáhla 21 119 Kč, reálná mzda vzrostla o 5,3 %.“ [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda]

3. Vývoj mezd podle statistických šetření

3. 1 Používané metodiky statistického šetření mezd v ČR

Český statistický úřad při svém statistickém šetření v oblasti mezd využívá dvě základní metody šetření:

- **Výkaznictví ČSÚ**, které je postaveno na hrubé mzdě, tj. mzda, která zahrnuje veškeré náhrady včetně příplatků, které pracovníkovi náleží za dané období. Tato mzda nezahrnuje není snížena o povinné odvody stanovené ze zákona, či vyplývající z jiného právního nařízení. Výkaznictví ČSÚ je založeno na celkovém porovnání mezd a všech zaměstnanců. [<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>]
- **Strukturální mzdová statistika**, která podle různých třídění poskytuje detailní informace, které mají relevantní vypovídající hodnotu o mzdách. Tato metoda je postavena na měsíční mzdě, která vychází ze skutečně odpracované doby v roce. [<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>]

3. 2 Statistika mezd

Statistika mezd se opírá o výsledky šetření ČSÚ.

3. 2. 1 Mzdy podle odvětví (OKEČ)

Porovnání mezd podle jednotlivých odvětví vykazuje rozdílnou dynamiku růstu mezd v období let 2000 až 2006. Nejvyšší vzrůst mezd zaznamenaly vzdělání, zdravotnictví, veterinární sektor a finančnictví. Naopak stagnací

mezd je možné vyčíst především u oborů zaměřených na zemědělství, pohostinské služby a ostatní veřejné služby.

Tab. č. 4 Vývoj průměrných mezd v odvětvích za roky 2000 – 2006

v Kč

O d v ě t v í	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
A Zemědělství, myslivost, lesnictví	10 284	11 247	11 640	12 016	13 140	13 875	14 843
B Rybolov a chov ryb	11 908	12 786	13 398	14 474	14 683	15 986	16 836
C Těžba nerostných surovin	16 603	17 729	18 837	19 717	21 247	22 505	24 190
D Zpracovatelský průmysl	13 188	14 130	14 897	15 842	17 067	17 877	19 012
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	17 163	18 464	19 916	21 287	22 603	24 090	26 331
F Stavebnictví	13 531	14 666	15 695	16 847	18 055	18 952	20 258
G Obchod; opravy motor. vozidel a výr. pro osobní spotřebu a převážně pro domácnost	14 171	15 354	16 367	17 096	18 263	18 986	20 038
H Ubytování a stravování	10 425	11 539	11 997	12 389	12 997	13 459	14 051
I Doprava, skladování a spoje	14 842	16 052	17 247	18 266	19 408	20 556	21 811
J Finanční zprostředkování	25 630	29 136	31 570	33 200	35 552	37 330	39 706
K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	14 950	16 349	17 510	18 365	19 611	21 045	22 474
L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	15 064	16 448	18 073	19 486	20 489	21 869	22 896
M Vzdělávání	11 283	12 447	13 612	15 311	16 416	17 186	18 358
N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	11 747	13 356	15 051	16 311	16 755	17 510	19 021
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	11 440	12 234	13 171	13 993	14 781	15 750	16 569
A-O C E L K E M	13 614	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 207

Zdroj: výkaznictví ČSÚ; ekonomické subjekty podnikatelské sféry s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) a všechny organizace nepodnikatelské sféry

3. 2. 2 Mzdy podle typu hospodaření

Podle typu hospodaření se potvrzuje skutečnost, že nejlépe jsou placeni zaměstnanci u firem, které jsou ve vlastnictví zahraničního kapitálu. Otázkou

je, zda je to dáno vyššími nároky na zaměstnance. Paradoxem naopak je, že ve státním sektoru jsou průměrné mzdy vyšší než v podnikatelské sféře.

Tab. č. 5 Vývoj průměrných mezd podle typu hospodaření

v Kč

Typ hospodaření	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Celkem	13 614	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 207
Soukromý	12 433	13 070	13 724	14 489	15 489	16 178	17 618
Družstevní	9 633	10 522	10 951	11 231	12 139	12 671	13 406
Státní	13 488	14 795	16 346	18 798	19 874	21 260	22 652
Komunální	11 142	12 432	13 784	15 176	15 931	16 558	17 811
Sdružení, polit.strany	10 505	11 221	12 071	12 682	13 127	13 788	14 453
Zahraniční	17 355	18 728	19 370	20 351	21 707	22 508	23 841
Mezinárodní	18 014	19 468	20 376	21 571	22 554	23 816	24 725
Smíšený	15 203	15 557	16 142	17 043	18 741	20 206	21 080

Zdroj: výkaznictví ČSÚ

3. 2. 3 Mzdy podle krajů

Z níže uvedené tabulky můžeme vyčíst, že hlavní město Praha a Středočeský kraj mají výsadní postavení nad zbytkem republiky co se týče výše průměrné mzdy. Je to dáno tím, že v Praze je soustředěno nejvíce zahraničních firem, vládních institucí, peněžních ústavů a jiných subjektů, které nabízejí nadprůměrné výdělků. Středočeský kraj vykazuje nadprůměrné výdělků díky strategické poloze vůči hlavnímu městu a silnou koncentrací zahraničního kapitálu.

Tab. 6 Podíly zaměstnanců, placený čas a mzdy za rok 2006 v třídění podle krajů

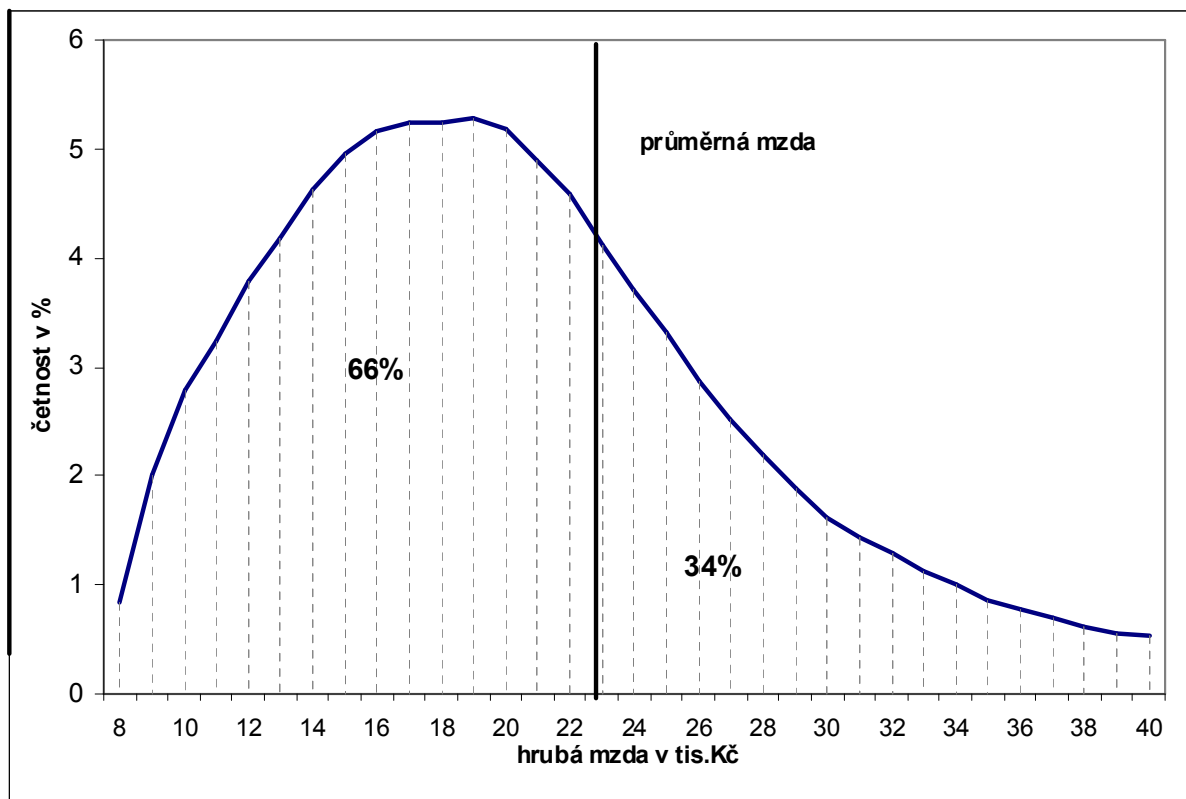
K R A J	Podíly	Placený	Průměrná	Medián	Podíl průměru	Variační
	zaměstnanců	čas	mzda	mezd	ku mediánu	koeficient
	(%)	h/měs.	Kč	Kč	(%)	(%)
Hl. m. Praha	18,87	174,0	31 173	24 941	125,0	99,2
Středočeský kraj	10,08	174,5	22 811	20 086	113,6	73,6
Jihočeský kraj	5,59	174,4	20 070	17 950	111,8	72,5
Plzeňský kraj	5,21	174,9	21 719	19 555	111,1	61,9
Karlovarský kraj	2,61	172,0	20 778	18 025	115,3	79,2
Ústecký kraj	6,75	173,8	21 399	18 947	112,9	68,4
Liberecký kraj	3,81	173,3	20 645	18 622	110,9	59,1
Královéhradecký kraj	5,02	173,9	20 087	17 912	112,1	67,5
Pardubický kraj	4,76	174,3	19 943	17 620	113,2	72,6
Vysočina	4,70	174,6	19 988	17 971	111,2	58,8
Jihomoravský kraj	10,99	174,6	21 583	18 628	115,9	72,5
Olomoucký kraj	5,56	174,1	20 923	18 518	113,0	64,8
Zlínský kraj	5,55	174,5	20 220	17 909	112,9	61,1
Moravskoslezský kraj	10,51	171,6	20 811	18 933	109,9	67,3

Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

3. 2. 4 Vývoj distribuce mezd

Podle statistického šetření můžeme konstatovat, že více než polovina zaměstnanců pobírá podprůměrnou mzdu (téměř 2/3). Tento tvar křivky odpovídá rozdělení mezd.

Graf 2 Distribuce mezd zaměstnanců v roce 2006



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

3. 2. 5 Mzdy podle věku zaměstnanců

Na základě výsledků statistických šetření pro rok 2006 byla prokázána návaznost na výsledky z předešlých let. „Průměrné mzdy nerostou úměrně s věkem zaměstnance jako tomu bylo dříve, ale lokální maximum průměrných mezd se objevuje u střední generace. Relativně nižší mzdy jsou u dvou nejmladších kategorií a naopak relativně vyšší mzdy u kategorie 60 – 64 let, to souvisí s pozdějším zahájením a také ukončením pracovní kariéry zaměstnanců - mladí lidé se dnes připravují na vstup do zaměstnání delší dobu, přinášejí si také obecně vyšší kvalifikaci, zejména v oblasti vyššího (pomaturitního) vzdělávání.“

[<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>]

Graf č. 3 ukazuje značný vliv věku na výši mzdy v průběhu pracovní kariéry. Je zřetelná perioda od nejnižších mezd na začátku s rychlým růstem, následnou stabilizací. Z grafu dále můžeme vypožorovat, že z celkového pohledu jsou nejvyšší mzdy v kategorii předdůchodového věku. Stejně tak pracující důchodci se pak zhruba dostávají na počáteční úroveň mezd při počátku profesní kariéry.

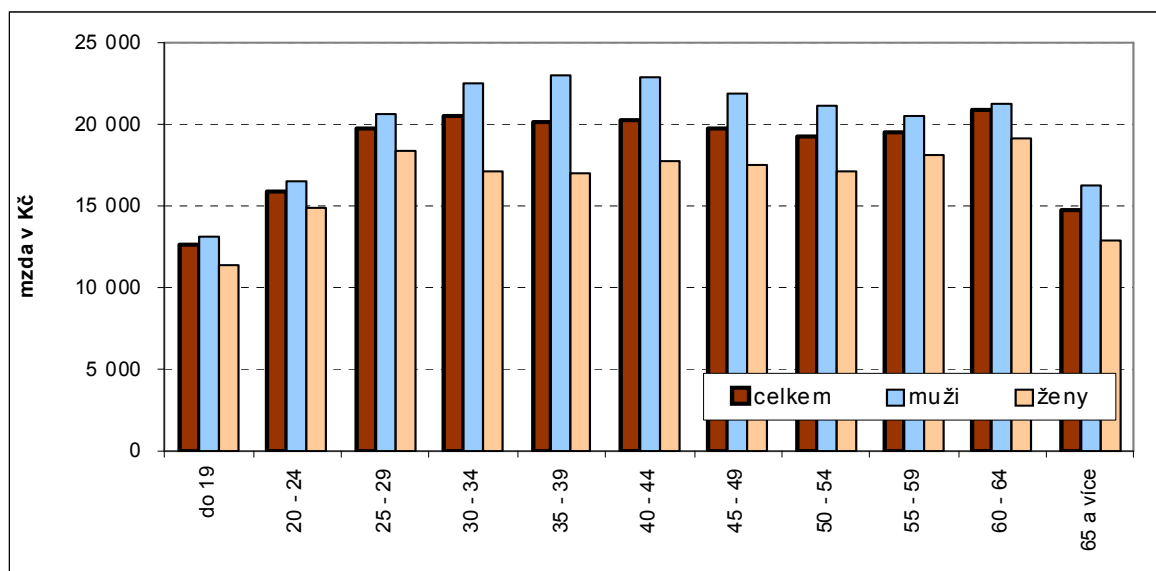
„Z hlediska diferenciací mezd jsou mezi věkovými kategoriemi značné rozdíly – variační koeficient stoupá se mzdovou úrovní. Nejmenší nalezneme u nejmladší kategorie do 19 let (31 %), v kategoriích 35 až 39 let a 40 až 45 let dosahuje hodnot 91 % resp. 93 %. Největší rozdíly ve mzdách však jsou opakovaně u nejstarších zaměstnanců ve věku 65 let a více, tedy většinou starobních důchodců, kde variační koeficient v roce 2006 činil 97,8 %.“

[<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>]

Můžeme také pozorovat úzkou souvislost věku a délkou odborné praxe na výši dosažené mzdy. *„Není to však závislost přímé úměrnosti, neplatí tedy, že by průměrné mzdy pravidelně stoupaly s počtem let v podniku. Takový vývoj lze nalézt v prvních 13-14 letech, rychleji však rostou mzdy na počátku kariéry, tedy v prvních 2-3 letech. Nejvyšší mzdy můžeme najít v posledních dvou letech u zaměstnanců s počtem 13–14 let (do roku 2004 v kategorii 11-12 let), u žen 15-16 let. Pak dochází ke zlomu, mzdová úroveň klesá a roste opět až v kategorii 21-30, ale to již velmi nevýrazně. Zlom trendu je stejný pro obě pohlaví. Tento fakt je pravděpodobně způsobem dramatickými hospodářskými změnami v 90. letech, které znehodnotily výhodu, kterou představovala předchozí praxe a zkušenosti zaměstnanců.“*

[<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>]

Graf 3 Mediány mezd podle věkových kategorií a podle pohlaví v roce 2006



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

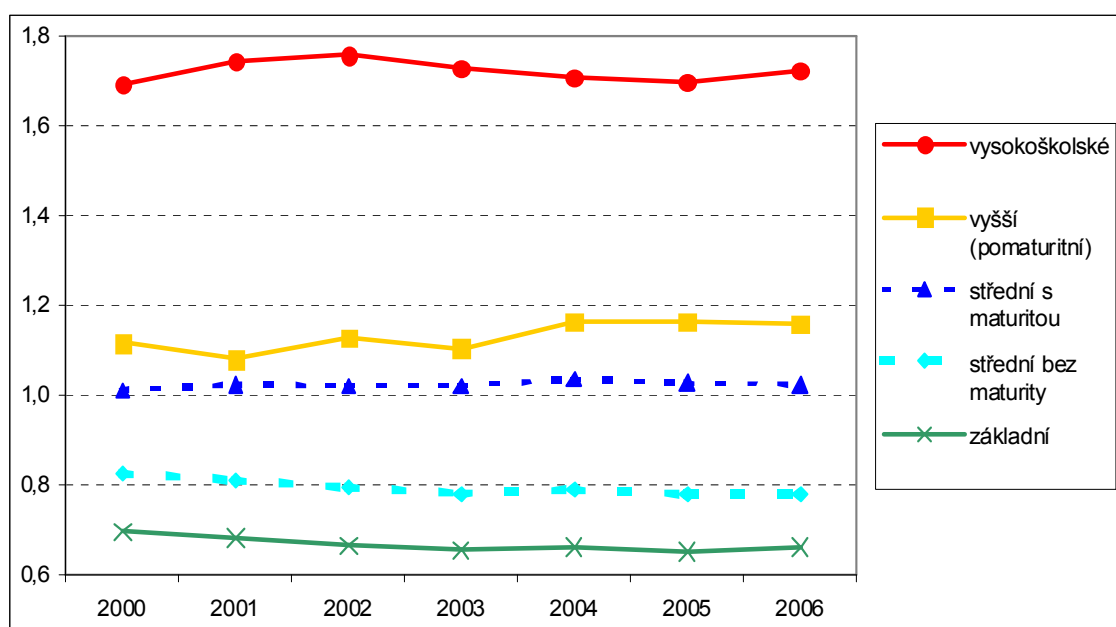
3. 2. 6 Mzdy podle vzdělání zaměstnanců

Při porovnání dostupných zjištěných dat se ukazuje, že na úroveň výše mezd má vzdělání zásadní vliv před ostatními charakteristikami ovlivňující mzdy „(...) což lze demonstrovat několika čísly: mzda prostředního zaměstnance se základní školou v roce 2006 byla jen 13 538 Kč, medián mezd středoškoláků bez maturity byl 16 825 Kč, středoškoláka s maturitou už 20 919 Kč, zaměstnance s vyšším (bakalářským) vzděláním 22 771 Kč a vysokoškoláka 30 008 Kč. To znamená, že maturita zvyšuje průměrnou mzdu o 54 % proti ZŠ, vysoká škola potom zvyšuje průměrnou mzdu o 68 % proti maturantovi. Podle průměrných mezd jsou tyto rozdíly ještě podstatně vyšší díky faktu, že s vyšším stupněm vzdělání stoupá také mzdová diference.“ [http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07]

Vývoj úrovně mezd podle stupně dosaženého vzdělání vystihuje graf 4, který sleduje vývoj průměrných mezd za období od roku 2000 do roku 2006.

V počátečním období je viditelný vzrůst průměrné mzdy u vysokoškolsky vzdělaných. Za zmínku stojí prudký nárůst mzdy u lidí s vyšším vzděláním v roce 2004. Ostatní skupiny ve sledovaném šetřeném období v podstatě stagnují.

Graf 4 Vývoj průměrných mezd podle vzdělání ve vztahu k celkové průměrné mzdě za roky 2000 – 2006



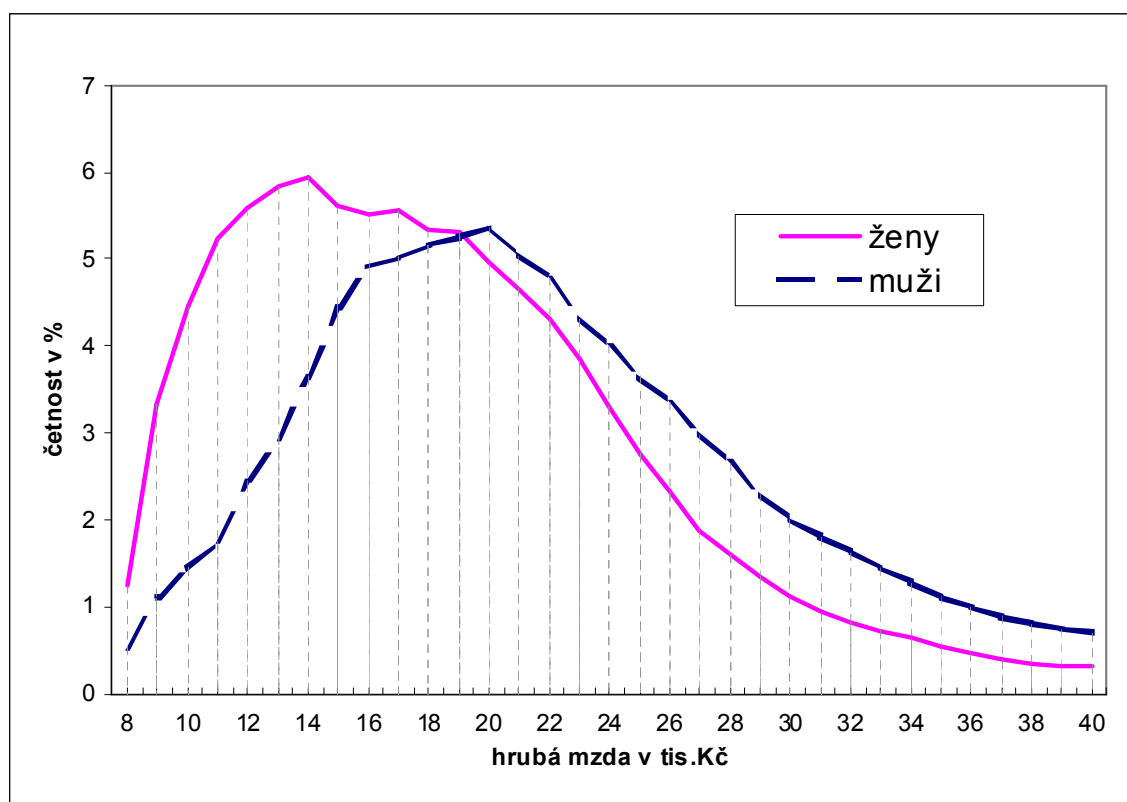
Zdroj: strukturální mzdová statistika 2000 – 2006

3. 2. 7 Mzdy podle pohlaví

Rozdíl průměrné mzdy mezi muži a ženami ze statistického pohledu je způsoben řadou činitelů. Jsou to rozdíly v podílu na výši dosaženého vzdělání, ve výběru studovaných oborů a tím spojeným výběrem jiných pracovních míst a odvětví především pod vlivem dělení na mužské a ženské

činnosti. Podílem na vyšších a řídicích funkcích, zastoupením v zákonodárství. Dalším z objektivních činitelů působících na rozdíl ve mzdách má také vliv počet odpracovaných hodin.

Graf 5 Distribuce mezd mužů a žen v roce 2006



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

„Podíváme-li se na vývoj mediánu mezd, vidíme podobný trend, ale rozestup mezi mzdou mužů a žen je menší a rychleji se snižuje. Je tedy zřejmé, že sociální situace žen v zaměstnání se plynule zlepšuje, třebaže podíl průměrných mezd spíše stagnuje. Toto je způsobeno stále většími odlišnostmi v rozdělení mezd mužů a žen, průměrná mzda mužů je více vychýlená od střední oblasti v důsledku vyšší variability a šikmosti.“
[\[http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07\]](http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07)

4. Vliv gender na diferenciaci mezd

Pod vzrůstajícím tlakem různých feministických organizací a v důsledku závazků vyplívajících z členství v EU přijala naše společnost řadu opatření ve vztahu k rovnoprávnosti obou pohlaví ve mzdové politice.

4. 1 Pojem gender

„Pojem gender je do češtiny převzat ze soudobé angličtiny, kde původně znamenal gramatický rod.“ [Maříková 2000: 11]

Rozdíl mezi mužem a ženou není pouze jen v oblasti biologické, ale především v oblasti sociální. *„Výraz gender odkazuje k rozdílům mezi mužem a ženou, resp. mezi muži a ženami, anebo také mezi mužským a ženským. Tyto rozdíly mnozí z nás vnímají jako cosi daného, neměnného, tudíž i normálního či dokonce přirozeného. Ve skutečnosti se však jedná o lidský „výtvor“ – naši (lidskou) konstrukci.“ [Maříková 2000: 11]*

„Z genderového hlediska pak jde o takové rozdíly mezi mužem a ženou, které nejsou předurčeny biologicky, geneticky ani nikterak jinak „od přírody“, nejsou nám dány dopředu, nýbrž vznikají a jsou podmíněny kulturně, historicky a sociálně.“ [Maříková 2000: 11]

4. 2 Vývoj v oblasti rovných příležitostí mužů a žen

Jak ukázal výzkum (Maříková) zaměřený na rovné příležitosti v průběhu transformačního období nedošlo k nárůstu rozdílů mezi oběma pohlavími. Na druhou stranu také nedošlo k výrazným změnám v sociální oblasti. Největší nerovnosti se vyskytují v příjmové oblasti, avšak nebyly takového rázu, aby vyvolaly sociální napětí. Ani nezaměstnanost nezaznamenala zásadních rozdílů mezi muži a ženami. [Maříková 2000: 144] Další výzkum (Hraba)

potvrdil větší zkušenost vdaných žen s nezaměstnaností než u žen svobodných. [Hraba, McCutcheon, Večerník 1997: 417]

K odstranění překážek, které stojí v cestě nastavení rovných příležitostí žen je nutné zbavit se některých předsudků, které jsou hluboce zakořeněny ve většině společnosti týkající se práce a rodiny. *„Rostoucí důraz na opatření umožňující skloubení práce a rodiny v praxi jen velmi těžko proniká do vyšších pozic vertikální hierarchie trhu práce. Hlavní příčinou a bariérou zavádění různých forem flexibility je institucionalizace kategorie gender v organizacích, resp. genderové režimy organizací. Významným faktorem zakotvenosti genderu v organizačním prostředí je předstírání, že neexistence úzkého spojení mezi prací a rodinou, a v důsledku toho neexistence jakékoli flexibility na formální úrovni pravidel práce.“* [Křížová 2003: 464]

Pro zlepšení efektivnosti realizace opatření v oblasti rovných příležitostí je tedy jejich nezbytné zaměření na konkrétní skupiny obyvatel. Nezbytností je podpora takových projektů zabývajících se oblastmi, které muži i ženy vnímají jako důležité či problémové. [Musilová 1999: 47]

Podle Musilové může stát podpora politiky rovných příležitostí na třech základních principech. *„V první řadě je to dimenze hodnotová. Rovné příležitosti musí být chápány jako individuální a sociální hodnota, která se může stát předpokladem osobnostního rozvoje a úspěchu. Druhým principem je posílení role občanů – mužů i žen, informovaných a motivovaných, kteří si uvědomují přínos a význam rovných příležitostí. Třetí je role státu, která se musí vymezit, protože stát spoluvytváří ekonomické a sociální klima i legislativní a materiální podmínky pro rozvoj rovných příležitostí. Společný účinek těchto tří principů je předpokladem pro rozvíjení a dosažení rovných příležitostí v české společnosti.“* [Musilová 1999: 49]

4. 3 Mzdová diferenciacie mužů a žen

Oblast diferenciacie mezd mužů a žen je ovlivňována řadou faktorů ať už objektivními tak i neobjektivními, které nemají racionální oporu.

4. 3. 1 Postavení žen na trhu práce

Postavení žen na trhu práce podle výzkumu ukazuje, že diferenciacie mezd není určena pouze dosaženým stupněm vzdělání a zastávanou pozicí v hierarchii funkcí, ale důležitým faktorem se ukazuje práce, která v řadě odvětví je členěna na mužskou a ženskou. Faktem je, že stále více slábne vliv státu což sebou přináší řadu rizik ohrožujících některé skupiny žen zapojených do pracovního procesu. [Čermáková 1997: 402]

Na základě výzkumu dospěla Čadová k závěru, že ženy nejčastěji hodnotily možnosti svého profesního postupu v rámci organizace, kde pracují jako špatnou, stejně tak v oblasti stejného ohodnocení za stejnou práci a taktéž při navyšování mzdy. [Čadová 2006: 87, 88]

4. 3. 2 Mzdová diferenciacie

Porovnáním výdělků mužů a žen v roce 2000 zachytil ČSÚ vývoj v transformačním období. „*Od počátku ekonomické transformace docházelo k postupnému srovnávání průměrné mzdy mužů a žen, zatímco v roce 1988 byla průměrná mzda žen pouze 70,6 % mzdy mužů, v roce 1996 byl tento poměr již 77,2 %. V roce 1997 však poměr poklesl na 75,7 %, za referenční rok 1998 statistika ukazuje, že se poměr průměrných mezd mužů a žen vrací téměř k hodnotě běžné v plánovaném hospodářství (72,0 %). Od roku 1999 se zdá, že se vývoj opět obrací k pozvolnému zmenšování rozdílů mezi pohlavími: poměr mezd za rok 1997 je 73,2 % a 73,3 % v roce 2000.*“

[Porubská a kol. 2001: 25]

Porovnáním výsledků průměrných mezd podle pohlaví dospěl Loužek k závěru, že tyto výsledky nelze brát jako diskriminaci žen. O diskriminaci by se jednalo, pokud by její mzda při stejné produktivitě byla nižší. Tento ukazatel však průměrná mzda neobsahuje. Jak již bylo zmíněno vliv na rozdíl mezd má řada činitelů (kvalifikace, typ vzdělání, jiná pracovní místa).

[Loužek 2006: 48]

4. 3. 2. 1 Reálná hodnota důchodů mužů a žen

Zhlediska příjmů přineslo zajímavé výsledky šetření MPSV, které bylo zaměřeno na porovnání reálných hodnot důchodů u obou pohlaví. *„V porovnání s rokem 1989 dosáhla reálná hodnota důchodu muže koncem roku 2002 pouze 93 %, zatímco u žen tento ukazatel byl 111 %. V letech 1990 a 1991 byly výrazně rychleji zvyšovány důchody nejstarší, tj. především důchody nejstarších žen. Do roku 1993 se převážně používala valorizace důchodů jednotnou částkou, která zvýhodňuje nízké důchody. Velmi významné bylo i to, že v letech 1994 – 1998 se mimořádně rychle zvýšila základní částka důchodu (ze 420 Kč měsíčně na 1310 Kč v červenci 1998, kdy dosáhla již 24 % průměrného důchodu). Až do svého zrušení v roce 1996 rostl rychle minimální důchod jako jediný zdroj příjmu, mezi jehož příjemci převažovaly ženy.“* [Machonin a kol.: 34]

5. Vzdělání a diference mezd

Vzdělání je důležitým nástrojem pro kariérní růst a získání společenské ocenění. Vzdělání otevírá možnosti k vyšším příjmům a tím k lepší životní úrovni. Vzdělání je šancí pro seberealizaci v profesním životě.

5. 1 Vzdělání jako kapitál

Ve všech vyspělých zemích je vzdělání chápáno jako kapitál, který umožňuje cestu k lepšímu uplatnění a kvalitě ve všech sférách lidského života. Vyšší vzdělání umožňuje přístup k vyšším příjmům, k získání patřičné prestiže. Vzdělání může znamenat postup v rámci sociální stratifikace, možnost získání výhody sociálního kapitálu. V rámci rodiny je garantem výhody na začátku životní dráhy dětí. [Večerník 1998: 45]

Teprve pádem totalitního režimu postaveném na rovnostářství většina populace pochopila, že vzdělání je oblastí, na které lze stavět. Lidé získali motivaci k tomu, aby do vzdělání více investovali a něco proto obětovali. Jak uvádí Večerník na základě výzkumu ISSP. *„Analýza ukázala, že souvislost mezi vzděláním, povoláním a příjmem se v uvedeném období neustále posilovala: korelace mezi příjmem na straně jedné a vzděláním spolu s povoláním na straně druhé činila v roce 1991 0,38, v roce 1995 0,55 a v roce 1997 dosáhla již hodnoty 0,60. Růst sociálně-ekonomických nerovností, který jsme u nás za poledních osm let zaznamenali, tedy částečně přispěl k posílení hluboce narušené souvislosti mezi vzděláním a ekonomickými stránkami sociálního statusu (mzda, příjem, životní úroveň).“* [Večerník 1998: 45]

Růst významu vzdělání v očích veřejnosti dále Večerník dokládá následovně. *„V roce 1992 považovala u nás jen necelá jedna třetina lidí vzdělání za důležitý faktor životního úspěchu, zatímco ve vyspělých zemích*

to bylo téměř 80 %. V roce 1997 se však tento podíl zvýšil již na téměř dvojnásobek (61 %), takže došlo k výraznému přiblížení.“

[Večerník 1998: 47]

Jestliže prokazatelně dochází ke štěpení společnosti v oblasti úrovně dosaženého vzdělání, není tato skutečnost zdrojem sociálního napětí.

[Machonin a kol.: 17]

Význam vzdělání se snaží svým přístupem podpořit stát především dostupností vysokoškolského vzdělání pro široké vrstvy. Toto úsilí je vedeno nejen snahou o přiblížení se na úroveň průměru vzdělanosti v rámci EU ale i snahou zajištění konkurence schopnosti ekonomiky země.

To, že stát musí být v otázce politiky přístupnosti vzdělání maximálně aktivní upozorňuje ve své zprávě k možnému uzavření vzdělání ze strany elit MPSV. *„Tento problém intelektuální, mocenské a ekonomicky mimořádně dobře situované špičky a tzv. celebrit sice není v příčinné souvislosti s dosaženým stupněm vzdělání, avšak jeho podhoubím je již zmíněná tendence k uzavírání vysokoškolského vzdělání v intergenerační linii. Právě ta by se měla stát centrem kritické pozornosti a racionálního řešení, neboť je jedním z hlavních trendů, které vedou v vytváření polárně vyhocené sociální struktury a příkrého oddělování elity od masy společnosti (...).“*

[Machonin a kol.: 18]

5. 1. 1 Vzdělání a mzda

V rovnostářské společnosti totalitního režimu byla diferenciací mezd ovlivněna pohlavím a dosaženou délkou praxe. V transformačním období 90. let pak stoupá význam vzdělání na diferenciaci mezd. V porovnání se zeměmi směrem na Západ je tento podíl stále nízký. *„Výpočty ukazují, že „návratnost vzdělání“, počítaná v procentech zvýšení výdělku mužů za každý rok studia, u nás činí zhruba 5 % a je tedy zatím nižší než v Německu, nebo neskandinávských zemích (kde činí okolo 6-7 %), a výrazně nižší než ve*

Velké Británii nebo v USA (9-11 %) (Danzinger a Gottschalk, 1993).“
[Večerník 1998: 62]

Vliv úrovně vzdělání na výši a diferenciaci mezd vystihují výsledky šetření ČSÚ průměrné hrubé měsíční mzdy za rok 2000. „(...) *průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2000 u zaměstnanců jen se základním vzděláním byla 10 570 Kč, zaměstnanci se středním vzděláním bez maturity dosáhli mzdy 12 549 Kč, zaměstnanci s úplným středním vzděláním s maturitou pobírali průměrně 15 358 Kč. Mzda zaměstnanců s vyšším odborným bakalářským studiem činila 16 946 Kč a u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním byla 25 688 Kč. To znamená, že zaměstnanci s maturitou pobírali v průměru o 45 % více než zaměstnanci se základní školou a zaměstnanci s vysokou školou dokonce o 143 %.*“ [Porubská a kol. 2001: 9]

Nejmarkantnější podíl vlivu vzdělání na výši mzdy se projevuje především u vedoucích a řídicích pracovníků, v manažerských funkcích a zaměstnáních vyžadujících vysoké odborné znalosti. Na opačném konci stojí administrativní a nekvalifikovaná zaměstnání. Vliv vzdělání se rovněž projevuje různou intenzitou v jednotlivých odvětvích. [Porubská a kol. 2001: 10, 24]

5. 1. 2 Vzdělání a životní úroveň

Úzkou spojitost vlivu demografických faktorů a vzdělání na životní úroveň popisuje ve své knize Šanderová. „*Věk, pohlaví a etnická příslušnost značně ovlivňuje vzdělání, jehož lidé dosáhnou, a ke vzdělání se v moderních společnostech velmi úzce váže profese a zaměstnání; zaměstnání pak prostřednictvím příjmů ovlivňuje životní úroveň a životní styl. Životní úroveň a styl se ovšem rovněž liší mezi jednotlivými generacemi a etniky; odlišný je též u mužů a žen.*“ [Šanderová 2000: 20]

Obecně je vzdělání základním předpokladem k získání potřebných znalostí a dovedností umožňující vzestup na společenském hodnotovém žebříčku.

Rovněž se podílí na omezení nerovného rozdělování moci a bohatství.
[Mareš: 35,36]

Stát musí svou politiku v oblasti vzdělání podle jednotlivých skupin (např. gender), ale musí se zaměřit především na nastupující generace chystajících se na vstup do profesního života [Musilová 1999: 43].

Stát musí prostřednictvím školského systému podporovat takové typy vzdělání, která jsou na okraji všeobecného zájmu. Jedná se především o učební obory zaměřené na profese, kterých začíná být na pracovním trhu akutní nedostatek.

6. Ekonomické nerovnosti

Ekonomické nerovnosti se vyskytují ve všech typech moderního společenského uspořádání. Mohou být zdrojem sociálního napětí a narušitelem sociálního smíru ve společnosti. Jde o to, aby jejich tvorba měla oporu v legitimitě.

6. 1 Sociální stratifikace a nerovnosti

Sociální stratifikace jako základ sociálního složení společnosti vyjadřuje podíl nerovného rozdělování vzácných statků hmotné či nehmotné povahy (bohatství, moc, prestiž). V sociologii se používá termínu sociálních nerovností. [Šanderová 2000: 9]

Šanderová ve své knize informuje o libertariánském názoru. Tento konzervativní proud jako zastávce volného trhu klade důraz na ekonomický individualismus. Je zastáncem ekonomické svobody a co nejmenších zásahů státu do ekonomického života. To ve svém důsledku musí být zákonitě doprovázeno nerovnostmi v ekonomické oblasti, které se projevují ve všech sférách života. [Šanderová 2000: 34]

6. 1. 1 Rovnostářství a zásluhovost

Princip rovnostářství je spojen především s předlistopadovým uspořádáním naší společnosti se všemi negativními dopady, které jsou jeho důsledkem. Projevuje se především nivelizací mezd, kdy je stavěno na demografických faktorech a odpracovaných letech na úkor odborných znalostí a odpovědnosti. Dalším negativním důsledkem režimu založeného na relativním rovnostářství je jeho snaha o minimalizaci sociálních nerovností podle hesla „Každému podle jeho zásluh“. V rovnostářské společnosti se

jedná o prázdné heslo, neboť právě rovnostářství popírá základní principy zásluhovosti.

„V posledním desetiletí se však rozdílly mezi vymezenými kategoriemi domácností začaly nejen výrazněji projevovat, ale i prohlubovat. V 90. letech začíná být zjevné, že rozdílly v příjmech domácností a s nimi související rozdílly ve spotřebě, případně ve výši majetku (...), (...) jsou vázány v první řadě na výkon profese a souvisejí s postupným prosazováním meritokratických principů v odměňování na trhu práce u nás.“

[Maříková 2000: 143]

Jak dodávají Matějů a Řeháková ve svém příspěvku. *„Rostou-li nerovnosti a lze-li v jejich růstu jasně identifikovat tendence k posilování zásluhového principu sociální spravedlnosti, naděje na dosažení potřebného konsensu v otázce sociální spravedlnosti roste. V opačném případě bude proces adaptace na růst nerovností obtížný a naděje na dosažení tohoto konsensu bude klesat.“* [Matějů, Řeháková 1992; 297]

Pro legitimitu systému je podmínkou akceptace klíčových distributivních principů jedinci, kteří se těmito principy cítí znevýhodněni.

[Matějů, Vlachová 1995: 234]

6. 1. 2 Vnímání sociálních nerovností

Pro sociální smír má vedle objektivních příčin ekonomických nerovností zásadní význam i jejich subjektivní vnímání. Malé nerovnosti vnímané jako nespravedlivé mohou být zdrojem sociálního napětí a naopak velké nerovnosti vnímané jako spravedlivé a legitimní mohou být akceptovány. [Matějů, Vlachová 2000: 147]

Meritokratický princip ekonomických nerovností má význam v několika rovinách. Z pohledu jedince má silný motivační prvek pro volbu profesní kariéry. Z pohledu sociálně-společenského umožňuje třídění společnosti

v rámci sociální stratifikace. A v neposlední řadě lidé svým postojem k legitimitě ekonomických nerovností vyjadřují svůj postoj k politickému systému. [Večerník 1998: 113]

Ve svém výzkumu zaměřeném na celkovou změnu životní úrovně mezi roky 1989 a 1999 dospěla Maříková k těmto výsledkům. *„Ve více než dvou pětinach domácností ekonomicky aktivních osob došlo podle jejich vlastního vyjádření během posledních deseti let ke zvýšení životní úrovně, ve čtvrtině domácností ke snížení. Přitom pouze v dělnických rodinách je poměr obrácený: propad životní úrovně konstatuje téměř polovina z nich, kdežto vzestup necelých dvacet procent. Ve „střední“ skupině domácností je procentní zastoupení domácností, jimž se zvýšila nebo snížila životní úroveň přesně opačně. Spíše výjimečné je snížení životní úrovně v nejméně postavené skupině domácností (10 %).“* [Maříková 2000: 55]

K zajímavým výsledkům ve svém dalším výzkumu týkajícího subjektivního vnímání postavení rodin v rámci sociální stratifikace dospěla v 90. letech Maříková. *„Jak rodiny, které jsou příjmově níže, tak ty, které jsou naopak výše než průměr, mají tendenci řadit se „do středu“. Je zřejmé, že se z jejich strany jedná o výraznou stylizaci, kdy ti, kteří se řadí níže, než odpovídá jejich objektivní situaci, se snaží příliš „nevybočovat z průměru“, a naopak ti, kteří se řadí výše, se zase snaží uchovat si pocit sounáležitosti ke středním vrstvám.“* [Maříková 2000: 143]

Klíčovým problémem ekonomických nerovností je subjektivní vnímání spravedlivé distribuce příjmů. Subjektivní pohled vnímá rozdíly ve výši příjmů jako nespravedlivé. [Řeháková 1997: 84]

Výzkum MPSV ohledně nezaslouženě zvýhodněných skupin v roce 2003 v podstatě potvrdil všeobecný názor veřejnosti. Na samém vrcholu pomyslného žebříčku se umístily politici (21,9 %), Romové (15,1 %), politici a profese typu bankéř, ředitel, soudce. [Machonin a kol.: 40,41]

V období let 1991 až 1995 byla inflace na relativně nízké úrovni což se pozitivně odrazilo na růstu reálných mezd. Tato skutečnost však neměla vliv na celkový postoj spokojenosti ke spravedlivému odměňování.

[Řeháková 1998: 71]

Řeháková ve svém výzkumu zaměřeném na vývoj vnímané a spravedlivé nerovnosti v devadesátých letech minulého století dospěla k závěru, „(...) že *vnímaná příjmová nerovnost mezi profesemi se v čase zvětšovala, že spravedlivá nerovnost byla menší než vnímaná, a že růst spravedlivé nerovnosti byl pomalejší než růst vnímané nerovnosti. Rovněž rozdělování příjmů bylo pocíťováno jako stále více nespravedlivé a rostly tendence k rovnoměrnému rozdělování příjmů. Také hodnocení spravedlnosti relace mezi příjmy profesí vysokého a nízkého statusu bylo v čase stále méně příznivé.*“ [Řeháková 1999: 37]

Subjektivní vnímání především v otázce diferenciací příjmů je velmi citlivé na podněty skokového růstu zvětšující rozdíly v jejich výši a rovněž podněty snižující reálnou hodnotu příjmů, které se pak zákonitě odráží v poklesu životní úrovně.

Závěr

Finální část práce je konstruována jako konstatování podstatných zjištění, případně v kombinaci s vyvozenými podmíněnými závěry a také některými momenty, které se snaží mít charakter příspěvku do diskuse nad tématem odměňování práce. V souladu se zadáním práce je v závěru pozornost soustředěna na:

- Zjištění v rámci prvních dvou kapitol je možné shrnout takto:
 - oblast mzdové politiky se stala nedílnou součástí transformace společnosti v ekonomických i sociálních aspektech. Jako taková se zásadně odlišuje od situace před rokem 1989, přesto není tato přeměna ještě úplná a obecně přijatelná. V myšlení a hodnocení lidí (ve vyšším věku) stanoviska typická pro dřívější období tento stav může být ovlivněn, alespoň v každodenním pohledu, s častějším výskytem jevů, které u těchto lidí nejsou v souladu se „správnou“ polohou hodnot a norem,
 - výrazně se omezila role státu v oblasti mzdové politiky, které je nyní pod výraznějším vlivem tržních sil a vztahů. V převažující míře funguje trh práce (nabídka a poptávka v oblasti pracovních sil). Lze to v nadsázce vnímat jako přechod od přezaměstnanosti k nezaměstnanosti, k tomu, že mzda je pojmána jako cena práce,
 - mzdové oceňování prací se výrazněji přiblížilo kritériím výkonnosti a vyššímu zhodnocování osobního přínosu, to však určitá část populace nemusí akceptovat,
 - došlo k poměrně razantnímu přechodu ze stavu nefunkční až prahové nivelizace k mnohonásobně většímu rozpětí diferenciačního pole, tento růst a jeho míra není ve společnosti vnímána jednotně a jednoznačně pozitivně,

- do hodnocení mzdové diferenciacie je nezbytné zahrnout i vývoj (růst) životních nákladů a inflace, což znamená, že analýza nominálních mezd by měla být vždy spojována s analýzou mezd reálných.
- Zjištění v rámci třetí až páté kapitoly je možné shrnout takto:
 - u všech sledovaných **odvětví** došlo v daném období (2000 – 2006) k růstu průměrné nominální mzdy, avšak s různou dynamikou
 - u všech odvětví (i když z různých důvodů a v různé míře) je nutné počítat s tím, že v každém z nich existují různé typové pozice, kde by byla dosahována značně odlišná průměrná mzda od hodnoty za celé odvětví (např. porovnání mezd v řídicích a řadových pracovních pozicích), což zvláště silně platí pro odvětví „veřejná správa a obrana“
 - dominantní pozici v tomto srovnání zaujímá „nové“ odvětví „finanční zprostředkování“, docílená průměrná mzda výrazně převyšuje úroveň ve všech ostatních odvětvích, s určitým odstupem, avšak s přední pozicí se pohybuje i průměrná mzda v dalším „novém“ odvětví, a to „oblasti obchodu s nemovitostmi a pronájmu,
 - dřívější přední postavení si udržela, pokud jde o průměrnou mzdu kdysi dominantní odvětví „těžba nerostných surovin“ a „výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody“, je možné se domnívat, že přes intenzivní transformaci (nebo možná právě proto) se pozice těchto odvětví ve mzdovém žebříčku víceméně udržela a pohybuje se na nadprůměrné úrovni,
 - na úrovni celkového průměru se pohybují odvětví „stavebnictví“ a „doprava a spoje“
 - k relativně nižším hodnotám, pod celkovým průměrem, směřují odvětví „vzdělávání“ a „zdravotnická a sociální péče“, jistě jen shodou okolností jde o odvětví související s realizací sociálních funkcí státu,

- na spodní hranici (výrazněji pod celkovým průměrem) lze nalézt odvětví „zemědělství, myslivost a lesnictví“, „rybolov“, „ubytování a stravování“ a „ostatní služby“,
- **podle typu hospodaření** je rozptýlení odchylek od celkové průměrné mzdy sevřenější, zjištěné rozdíly však mají svůj význam,
- vyšší průměrné mzdy lze nalézt v zahraničních a mezinárodních firmách, to by mohlo souviset s jejich schopností (nebo ochotou) výrazněji ocenit plnění vyšších kvalifikačních požadavků,
- nad průměrem je i mzdové ohodnocení ve státním sektoru, kde ovšem uvnitř existují jistě velké rozdíly mezi průměrnými mzdami různých skupin státních zaměstnanců,
- podprůměrná mzda je překvapivě vykazována v rámci soukromého sektoru, což je jev vyžadující samostatnou a důkladnější analýzu,
- hluboko pod průměrem se pohybuje průměrná mzda v družstevním a komunálním sektoru, jejichž význam v nových podmínkách rapidně klesá
- **podle krajů** byly k dispozici o něco bohatší statistické údaje, které umožňují porovnat jak úroveň průměrných mezd, tak poměr mezi mediánem a průměrem a hodnotu variačního koeficientu (tj. jedné z měr rozložení zjištěných hodnot, v tomto případě měr diferenciací mezd),
- nejpodstatnější zjištění spočívá v tom, že situace v Praze je zásadně a kvalitativně odlišná od situace v ostatních krajích: v Praze je zdaleka nejvyšší hodnota průměrné mzdy (31.000,- Kč) i nejvyšší diferenciací mezd (variační koeficient dosahuje hodnoty 99, 0), nejvyšší je i podíl průměru k mediánu, který dosahuje hodnoty 125%.

- rozdíly ve výši průměrných mezd v ostatních krajích nejsou až tak veliké, pohybují se v rozpětí 19.900,- až 22.800,- Kč – od Pardubického až po Středočeský kraj,
- medián je ve všech krajích o 2000 až 3.000, Kč nižší než výše průměrné mzdy (větší část příjemců pobírá podprůměrnou mzdu), podíl průměrné výše mzdy ve vztahu k mediánu se ve všech krajích pohybuje v intervalu 110 – 115%),
- diferenciací mezd je podle hodnoty variačního koeficientu nižší (variační koeficient dosahuje hodnoty 59,0 – 62,0), a to v kraji Plzeňském, Libereckém, Zlínském a v kraji Vysočina, nebo vyšší (65,0 – 74,0) v ostatních krajích
- při pohledu **podle věku** lze konstatovat, že dříve platný senioritní princip v odměňování sice slábne, ale jeho vliv je ještě patrný, vliv rostoucího věku slábne ve srovnání s muži, především u žen věku od 30 do 39 let (pravděpodobná spojitost s vývojem natality)
- nejnižší průměrné mzdy pobírají mladí lidé (zejména ve věku okolo 20 let), které jsou však zároveň nejrychleji rostoucí (zhruba do věku 30 let), vývojový cyklus průměrné mzdy by se dal verbálně vyjádřit takto: nízká startovní úroveň → dynamický růst → stabilizace ve středním věku až do ukončení pracovní aktivity → pokles u pracujících důchodců až na startovní úroveň,
- největší rozdíly mezi průměrnou mzdou žen a mužů se projevuje ve věkovém rozmezí 34 – 54 let (tedy dlouho, po zahájení profesní kariéry),
- se stoupajícím věkem roste nejen výše průměrné mzdy, ale také velikost diferenciací mezd (měřeno variačním koeficientem z úrovně 30% v nejmladších věkových kategoriích až na úroveň mírně přes 90% v kategoriích 35 – 45 let i později,

- uplatnění hlediska vlivu **pohlaví** na výši průměrné mzdy a diferenciací mezd přináší jisté komplikace, je to atraktivní oblast odborného i laického zájmu, často je spojována s pojmem „diskriminace“, mezi důvody poměrně značných, ale zmenšujících se rozdílů nejsou jen problematické faktory, ale i faktory, které hodnoceny současnými hledisky, mají „objektivní“ povahu, při řešení tohoto typu problémů bude nezbytné úporně uplatňovat zásadu „za stejnou práci, stejná odměna“, ale i překonávat vliv ostatních nerovností mezi muži a ženami (biologických i fyziologických hledisek i hledisek psychologických a sociálních), velice přínosné jsou studie opírající se o uplatnění přístupů z pozice gender.

Shrnutí reflexe problematiky řešené v této práci vede ke konstatování, že se jedná o problematiku složitou, s hustou sítí ne vždy přehledných vztahů a souvislostí, vyžadující interdisciplinární přístup. To je úkol zcela jasně nad síly jedince i nad úroveň řešitelského potenciálu, kterým disponuje absolvent bakalářského studia a člověk vybavený sice řadou, ale neuspořádanou, ad hoc každodenních zkušeností. Práce má proto především deskriptivní charakter opřený jednak o názory vybraných odborníků a vybrané statistické údaje. Na rovinu analytickou či dokonce explanační v podstatě nebylo pomyšlení. Z ryze osobního hlediska přineslo psaní bakalářské práce mnoho starostí a trápení, ale i také radost ze sice nevelkého, ale cenného posunu v chápání tohoto důležitého společenského fenoménu. Ten však také přispěl k rojení mnohých otázek, které by se mohly stát námětem k dalšímu zkoumání této problematiky a k fundovanějším diskusím. K jejich formulaci chybí potřebná dávka odvahy a troufalosti.

- z informací o vlivu **stupně dosaženého vzdělání** je zřejmé, že je zásadní a stále posiluje (maturita zvyšuje medián mezd o 54% oproti základnímu vzdělání, vysoká škola o 64% oproti maturitě), podle výše průměrné mzdy jsou zjištěné rozdíly ještě podstatně vyšší, z toho také vyplývá že se stupněm vzdělání roste i míra mzdové diferenciací, zajímavé je, že poměrně malé rozdíly existují mezi středním

vzděláním s maturitou a vyšším (pomaturitním) vzděláním., vysokoškolské vzdělání si od ostatních stupňů udržuje zdaleka nejvyšší odstup

- potvrdil se vzrůstající vliv dosaženého vzdělání na profesní kariérní růst a diferenciaci mezd na úkor ostatních demografických prvků a délky odpracovaných let, která nepřímo ukazuje hodnotu nabytých zkušeností. To se jistě projevuje v rostoucím podílu vysokoškolsky vzdělaných lidí jak mezi muži tak i ženami (u nich tento podíl roste znatelně rychleji,
- jestliže se tvrdí, že vzdělání je v současné době jedna z nejvýhodnějších investic, tak návratnost prostředků, které jsou do něho vkládány se realizuje především v pozdější úrovni mzdy, ale také nejvyšších šancí na trhu práce a tím i sociálních jistot jednotlivce,

Stagnuje či spíše se prohlubuje vnímání nerovností v příjmech. V distribuci mezd podle profesí převládá názor nespravedlivého přerozdělování. Je patrná tendence k rovnoměrnějšímu přerozdělování mezd, k sbližování protipólů tohoto rozpětí. Je to dáno tím, že některá zaměstnání jsou vnímána jako finančně nedocenená a jiná naopak finančně nadhodnocena.

Diferenciace mezd je základní podmínkou fungování tržní ekonomiky. Nerovnost v příjmech musí být vnímána jako legitimní. V opačném případě je ohrožena stabilita sociálního smíru ve společnosti.

Použitá literatura a zdroje

1. Čadová, N. a kol. (2006). *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
2. Čermáková, M. (1997). *Postavení žen na trhu práce*. Sociologický časopis 33 (4): 402.
3. Dvořáková, Z. (1997). *Sbírka příkladů a případových studií hmotné stimulace*. Praha: VŠE v Praze.
4. Giddens, A. (1999). *Sociologie*. Praha: Argo.
5. Hraba, J., A. McCutcheon, J. Večerník. (1997). „*Životní šance mužů a žen v období transformace: porovnání ČR a SR*“. Sociologický časopis 33 (4): 417.
6. Holman, R. (č. 49/2006). Sborník textů. *Antidiskriminační zákon pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Diskriminace na pracovních trzích. Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku.
7. Křížová, E. (2003). *Kariérní vzorce žen v managementu*. Sociologický časopis 39 (4): 464.
8. Kocourek, J. (2004). *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: Anag.
9. Loužek, M. (č. 49/ 2006). Sborník textů. *Antidiskriminační zákon pomoc slabším, nebo převrácení práva?* Feminismus – záchrana, nebo zkáza? Praha: Centrum pro ekonomiku a politiku.
10. Machonin, P. a kol. (2004). *Mechanismy sociální soudržnosti, stratifikace a role sociálního státu I*. Praha: MPSV.
11. Machonin, P. a kol. (2004). *Mechanismy sociální soudržnosti, stratifikace a role sociálního státu II*. Praha: MPSV.
12. Mareš, P. (1999). *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství.
13. Maříková, H a kol. (2000). *Proměny současné rodiny (Rodina – gender – stratifikace)*. Praha: SLON.
14. Matějů, P., Z. Řeháková. (1992). *Od nespravedlivé rovnosti k spravedlivé nerovnosti*. Sociologický časopis 28 (3): 297.

15. Matějů, P. K. Vlachová. (1995). *Od rovnostářství k zásluhovosti*. Sociologický časopis 31 (2): 234.
16. Matějů, P. K. Vlachová. (2000). *Nerovnost, spravedlnost, politika*. Praha: SLON.
17. Miller, P. a kol. (1992). *Vývoj v oblasti práce, mezd, a sociálních věcí od prosince 1989 a další perspektivy*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Bratislava.
18. Morawski, W. (2005). *Ekonomická sociologie*. Praha: SLON.
19. Musilová, M. (1995). *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. WP 99:5.
20. Porubská, A. a kol. (2001). *Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2000*. Praha: ČSÚ.
21. Řeháková, B. (1999). *Vnímané a spravedlivé nerovnosti: vývoj v devadesátých letech a další souvislosti*. Sociologický ústav AV ČR. WP 99:9
22. Řeháková, B. (1997). *Příjmy a spravedlnost: tolerance české veřejnosti k příjmovým nerovnostem*. Sociologický časopis 33 (1):84.
23. Řeháková, B. (1998). *Vývoj představ o spravedlivém příjmu*. Sociologický časopis 34 (1):71.
24. Sirovátka, T., P. Mareš. (2006). *Chudoba, deprivace, sociální vyloučení: nezaměstnaní a pracující chudí*. Sociologický časopis 42 (4): 649, 651.
25. Šanderová, J. (2000). *Sociální stratifikace*. Praha: Univerzita Karlova.
26. Tuček, M., P. Machonin. (1993). *Prestiž povolání v ČR v roce 1992*. Sociologický časopis 29 (3): 373.
27. Večerník, J. (1998). *Občan a tržní ekonomika: Příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti*. Praha: Lidové noviny.
28. Večerník, J. (1998). *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 -1998*. Praha: Academia.
29. Žídek, L. (2004). *Česká ekonomika v 90. letech*. Brno: Masarykova univerzita.

30. ČSÚ. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců* [online]. Praha: ČSÚ, 2007 [cit. 2007-10-02]. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda
31. ČSÚ. *Struktura mezd zaměstnanců za rok ..., naposledy 2006* [online]. Praha: ČSÚ, 2007. Dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>
32. MPSV, odbor č. 31. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. Praha: MPSV, 2006 [cit. 2006-12-20]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
33. Nesejt, P. *Co to je, když se řekne „průměrná mzda“* [online]. Praha: Finance.cz, 2004 [cit. 2004-11-26]. Dostupný z WWW: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/42752-co-to-je-kdyz-se-rekne-prumerna-mzda/>

Přílohy

Příloha A Tab. 1 Vývoj mezd mužů a žen v letech 2000 – 2006

Příloha B Tab. 2 Odhady průměrných hodinových mezd ve státech EU

Příloha C Graf 1 Hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví

Příloha A

Tabulka 1. Vývoj mezd mužů a žen v letech 2000 – 2006

v Kč

průměrná mzda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593
Ženy	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305
poměr Ž/M (%)	73,27	74,43	74,58	74,62	74,88	75,07	75,43
medián mezd	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	14 623	15 585	16 938	18 221	19 329	20 265	21 185
Ženy	11 436	12 505	13 742	14 838	15 645	16 443	17 310
poměr Ž/M (%)	78,20	80,24	81,13	81,43	80,94	81,14	81,71

Zdroj: strukturální mzdová statistika 2000-2006

<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>

Příloha B

Tab. 2 Odhady průměrných hodinových mezd ve státech EU

v Kč

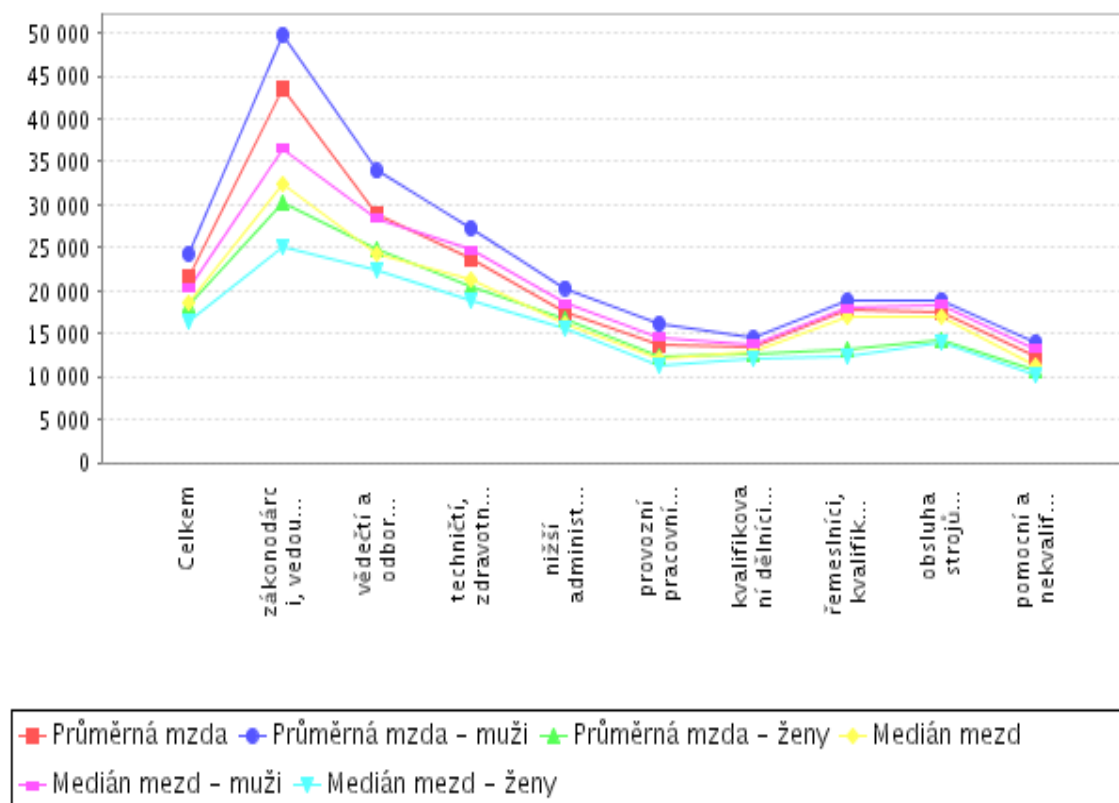
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Belgie	449	452	424	445	457	442	432
Bulharsko	25	26	25	27	29	29	30
Česká republika	71	81	87	92	98	102	109
Dánsko	655	650	609	647	666	636	619
Německo	521	512	474	503	511	482	465
Estonsko	60	65	66	74	80	82	92
Irsko	507	527	499	544	573	558	555
Řecko	230	228	221	240	259	245	252
Španělsko	271	272	258	278	289	279	275
Francie	470	473	444	469	482	463	456
Itálie	346	343	320	343	350	338	330
Kypr	309	312	298	322	339	334	334
Lotyšsko	48	50	47	49	53	54	64
Litva	56	56	55	59	61	63	71
Lucembursko	520	521	489	524	539	523	511
Maďarsko	62	70	77	82	90	92	90
Nizozemsko	463	465	438	468	479	456	443
Rakousko	402	398	370	389	384	370	362
Polsko	89	111	98	92	93	101	105
Portugalsko	169	170	162	171	178	170	164
Rumunsko	30	33	32	34	37	44	51
Slovinsko	170	173	157	170	178	175	178
Slovensko	59	60	64	74	83	87	93
Finsko	439	448	425	460	475	466	457
Švédsko	533	488	462	496	512	486	478
Spojené království	587	581	543	527	574	549	543

Zdroj: SES 2002, LCI, vlastní výpočty ČSÚ

<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>

Příloha C

Graf 1 Hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví



Území: Česká republika

Období: 2005

Zdroj: http://vdb.czso.cz/vdbvo/grafdetail.jsp?vo=tabulka&cislatab=3109-06-ta01&kapitola_id=13

ÚDAJE PRO KNIHOVNICKOU DATABÁZI

Název práce	Vývoj mzdové (příjmové) diferenciaci v ČR po roce 1989. Income inequality in the Czech republic after the year 1989.
Autor práce	Milan Paulovič
Obor	Sociologie
Rok obhajoby	2008
Vedoucí práce	doc. PhDr. Jadwiga Šanderová, CSc.
Anotace	Bakalářská práce je zaměřena na diferenciaci mezd po roce 1989. Úlohou základních atributů ovlivňujících tuto diferenciaci v podmínkách meritokratické společnosti.
Klíčová slova	Diferenciaci, mzda, nerovnost, příjem, stratifikace, zásluhovost.