

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

Mzdová diferenciacie v České republice

Bc. Kateřina Karasová

Diplomová práce

2016

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina Karasová**
Osobní číslo: **E13097**
Studijní program: **N6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika veřejného sektoru**
Název tématu: **Mzdová diferenciac v České republice**
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

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

Cíl práce je provést komparativní analýzu dynamiky mzdového vývoje na českém trhu práce (zejména regionální, sektorové, odvětvové, vzdělanostní, genderové a věkové rozdíly), specifikace a analýza významných faktorů mzdových diferenciac v ČR, institut minimální mzdy, životní minimum a hranice chudoby v ČR, Lorenzova křivka a Giniho koeficient v ČR, při zpracování údajů využít statistických metod měření závislostí a metod zpracování časových řad.

Osnova:

- Vymezení pojmů mzda a nerovnost.
- Komparace mzdového vývoje podle vybraných hledisek.
- Analýza faktorů mzdových rozdílů.
- Problematika minimální mzdy, životního minima a hranice chudoby v ČR.
- Konstrukce Lorenzovy křivky v ČR.
- Výpočet Giniho koeficientu pro ČR.

Rozsah grafických prací: -
Rozsah pracovní zprávy: cca 50 stran
Forma zpracování diplomové práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:


BAŠTÝŘ, I. Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy. Vyd. 1. Praha: VÚPSV, 2005, 158 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-239-5293-5.

HUNČOVÁ, M. Ekonomický rozměr občanské společnosti. 2., přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010, 239 s. ISBN 978-80-7357-545-8.

JÍLEK, J. a J. MORAVOVÁ. Ekonomické a sociální indikátory: od statistik k poznatkům. Vyd. 1. Praha: Futura, 2007, 246 s. ISBN 978-80-86844-29-9.


KELLER, J. Soumrak sociálního státu. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005, 158 s. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2941-5.

SLANÝ, A. Makroekonomická analýza a hospodářská politika. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2003, xiii, 375 s. ISBN 80-717-9738-3.

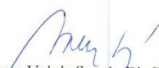
Vedoucí diplomové práce:  **doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.**
Ústav ekonomických věd

Datum zadání diplomové práce: **29. září 2015**

Termín odevzdání diplomové práce: **29. dubna 2016**


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 29. září 2014

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena 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.

V Pardubicích dne 26. 4. 2016

Bc. Kateřina Karasová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D. za její odbornou pomoc a cenné rady, které mi pomohly při zpracování diplomové práce.

ANOTACE

Tato práce se zabývá mzdovou diferenciací v ČR. Jsou v ní charakterizovány obecné příčiny příjmových nerovností, analyzovány konkrétní faktory mzdových rozdílů pro ČR a zkonstruována Lorenzova křivka, respektive vypočítaný Giniho index pro ČR.

KLÍČOVÁ SLOVA

Příjem, mzda, nerovnost, chudoba

TITLE

Wage differentiation in the Czech Republic

ANNOTATION

This thesis concerns of wage differentiation in Czech Republic. There are general causes of wage unequivocally characterized in it, the factors of the wage diversity in Czech Republic are analyzed, Lorenz curve is constructed and Gini coefficient for Czech Republic is enumerated.

KEYWORDS

Income, Wage, Inequality, Poverty

OBSAH

Úvod	12
1 Vymezení základních pojmů	14
1.1 Příjmové a majetkové nerovnosti	14
1.2 Historický přehled	15
1.3 Mzdy	16
1.4 Distribuce mezd	17
2 Analýza faktorů příjmových rozdílů	19
2.1 Globalizační faktory	19
2.2 Makroekonomické faktory	21
2.3 Institucionální faktory	22
3 Data a metodologie	24
3.1 Charakteristika použitých dat	24
3.2 Charakteristika použitých statistických metod	25
4 Komparace mzdového vývoje v ČR	28
4.1 Vývoj průměrných mezd v ČR	28
4.2 Závislost průměrné mzdy na vybraných makroekonomických ukazatelích v ČR	30
4.3 Mzdy v regionech	31
4.4 Mzdy podle sektorů	35
4.5 Mzdy podle odvětví	43
4.6 Mzdy podle dosaženého vzdělání	51
4.7 Mzdy podle genderu	54
4.8 Mzdy podle věku	58
4.9 Dílčí shrnutí	63
5 Problematika minimální mzdy, životního minima a hranice chudoby v ČR	66
5.1 Minimální mzda v ČR	66

5.2	<i>Životní a existenční minimum v ČR</i>	70
5.3	<i>Hranice chudoby v ČR</i>	72
6	Vybrané ukazatele nerovnosti v ČR	77
6.1	<i>Konstrukce Lorenzovy křivky</i>	77
6.2	<i>Výpočet Giniho koeficientu</i>	78
	Závěr	81
	Použitá literatura	83
	Přílohy	90

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Ukazatele mzdové diferenciacce a kvantily v letech 2002 - 2014	17
Tabulka 2: Vývoj průměrné nominální měsíční mzdy a míry inflace v letech 1993 – 2014	28
Tabulka 3: Vybrané ukazatele národního hospodářství 2004 – 2014.....	30
Tabulka 4: Hodnota mnohonásobného koeficientu korelace a test jeho významnosti	31
Tabulka 5: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle krajů 2000 – 2014	32
Tabulka 6: Výsledky Tukeyova testu mnohonásobného porovnávání pro region Praha	32
Tabulka 7: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle institucionálních sektorů 2000 – 2012	37
Tabulka 8: Výsledky vícenásobného porovnání institucionálních sektorů	37
Tabulka 9: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor nefinančních podniků	38
Tabulka 10: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor finančních institucí	39
Tabulka 11: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor vládních institucí	40
Tabulka 12: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor domácností	41
Tabulka 13: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor neziskových institucí sloužících domácnostem ...	42
Tabulka 14: Výsledky jednofaktorové analýzy rozptylu pro veřejný a soukromý sektor	43
Tabulka 15: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví 2000 – 2014	44
Tabulka 16: Výsledky vícenásobného porovnání pro odvětví	46
Tabulka 17: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle dosaženého vzdělání v letech 2002 – 2014	52
Tabulka 18: Výsledky vícenásobného porovnání pro dosažené vzdělání	52
Tabulka 19: Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle vzdělání v roce 2014.....	54
Tabulka 20: Vývoj mediánu mezd podle pohlaví v letech 1996 - 2014.....	55
Tabulka 21: Výsledky testování shody distribučních funkcí pro proměnou pohlaví.....	55
Tabulka 22: Mediány hrubých měsíčních mezd podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví zaměstnanců v letech 2010 - 2014	57
Tabulka 23: Mediány hrubých měsíčních mezd podle věku zaměstnanců letech 2002 – 2014.....	59
Tabulka 24: Výsledky vícenásobného porovnání pro věk	61
Tabulka 25: Vývoj výše minimální mzdy v ČR	67
Tabulka 26: Výsledky jednoduché korelační analýzy pro minimální a průměrnou mzdu v ČR	68
Tabulka 27: Výsledky jednoduché korelační analýzy pro minimální mzdu a podíl nezaměstnaných osob v ČR68	
Tabulka 28: Částky životního a existenčního minima platné v ČR od 1. 1. 2012.....	71
Tabulka 29: Hranice ohrožení příjmovou chudobou u domácností s vybraným složením v ČR v roce 2010 a 2014.....	73
Tabulka 30: Hranice a míra ohrožení příjmovou chudobou podle procenta mediánu ekvivalizovaného příjmu v ČR v roce 2014.....	75
Tabulka 31: Hrubý peněžní příjem domácností v ČR v roce 2013.....	77

Tabulka 32: Hodnoty ploch n-tých intervalů pod křivkou hrubého příjmu	79
Tabulka 33: Hodnoty ploch n-tých intervalů pod křivkou čistého příjmu.	79

SEZNAM ILUSTRACÍ

Graf 1: Vývoj průměrných nominálních a reálných mezd v ČR	17
Graf 2: Vývoj meziročních indexů reálných a nominálních průměrných měsíčních mezd	29
Graf 3: Minimální mzda v zemích EU přepočtená na PPS k 1. 7. 2015.....	69
Graf 4: Životní minimum jednotlivců v zemích EU vyjma Rakouska v roce 2015 v €	71
Graf 5: Vývoj čistých ročních příjmů na osobu v letech 2004 – 2013 a míry ohrožení příjmovou chudobou v letech 2005 až 2014 ^{*)}	74
Graf 6: Mzdová mezera v zemích EU v roce 2010 a 2014 (v %)	75
Graf 7: Lorenzovy křivky domácností v ČR pro rok 2013.....	78
Graf 8: Giniho koeficient v zemích EU v roce 2013	80

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ANOVA	Analýza rozptylu
C	Osobní výdaje na spotřebu
CZ NACE	Klasifikace ekonomických činností
CZ-ISCO	Klasifikace zaměstnání
ČISS	Číselník institucionálních sektorů a subsektorů
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
DPH	Daň z přidané hodnoty
EU	Evropská unie
G	Vládní výdaje na nákup statků a služeb
HDP	Hrubý domácí produkt
I	Hrubé soukromé domácí investice
MMF	Mezinárodní měnový fond
NX	Saldo obchodní bilance
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
Sb.	Sbírka zákonů

ÚVOD

Materiální bohatství plynoucí z příjmů je vedle sociálního původu, politického postavení a v ČR již méně ctěných náboženských tradic hlavním indikátorem společenského postavení jedince. Jedním ze zásadních důsledků pádu totalitního režimu v roce 1989 byla nejen změna chápání podstaty těchto znaků, ale bezpochyby i rychlý nárůst ekonomických a sociálních nerovností způsobený především transformací centrálně řízené ekonomiky vyznačující se vysokým stupněm příjmové nivelizace na ekonomiku tržní, v níž jsou ceny, tedy i mzda jako cena práce, určovány pomocí nabídky a poptávky. Pro tržní ekonomiku je typický jednak prvek konkurence a jednak tzv. neviditelná ruka trhu, která je sice efektivní při alokaci zdrojů a produkci statků, ale obvykle nespravedlivá při distribuci příjmů. [53]

Podstatnou a pro některé jednotlivce jedinou součástí příjmu je mzda či plat. Podle zákoníku práce přísluší všem zaměstnancům za srovnatelně složitou, odpovědnou a namáhavou práci pro zaměstnavatele stejná odměna. Nejprůkazněji lze nedodržování tohoto ustanovení pozorovat v rámci genderových mzdových rozdílů v klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO.

Cílem této práce je provést komparativní analýzu dynamiky mzdového vývoje na českém trhu práce, specifikovat a analyzovat významné faktory mzdových diferenciací v ČR, seznámit čtenáře s instituty minimální mzdy, životního minima a hranice chudoby v ČR, zkonstruovat Lorenzovu křivku a vypočítat Giniho koeficient v ČR.

Práce je členěna do šesti kapitol. První kapitola stručně charakterizuje základní pojmy a nabízí malý historický exkurs k různým pohledům na mzdu jako cenu práce. Druhá kapitola shrnuje aktuální studie týkající se příjmových nerovností a příčin jejich neustálého prohlubování. Výsledky výzkumů jsou zpravidla doplněny o teoretické koncepty z per sociologů a ekonomů, jimž tyto rozborů dávají za pravdu. Třetí kapitola se věnuje podrobnému popisu dat, které jsou v práci analyzovány. Obsahuje také zhuštěný výtah statistických metod, jimiž jsou data testovány.

Pro relevantní výsledky analýzy závislosti je podstatná relativně dlouhá časová řada za podmínky srovnatelnosti dat v ní uvedených. Jelikož ČSÚ ve vykazovaných datech zkoumaných v této práci od roku 1993 dvakrát změnil metodiku, liší se délka testované časové řady u jednotlivých faktorů v kapitole čtyři právě v závislosti na délce přepočtené a zveřejněné časové řady. Testována je významnost jak kvantitativních faktorů, jakými jsou vybrané makroekonomické ukazatele, tak kvalitativních faktorů, pod kterými se v práci rozumí region (podle kraj-

ského členění), sektor (institucionální členění), odvětví (klasifikace CZ NACE), dosažený stupeň vzdělání, gender (klasifikace CZ-ISCO) a věk. Závěr kapitoly je doplněn o dílčí shrnutí, kde jsou interpretovány výsledky testování.

Pátá kapitola se zabývá instituty minimální mzdy, životního a existenčního minima a hranicí chudoby nejen z hlediska vývoje v ČR, ale i z hlediska porovnání současného stavu s ostatními státy EU. V šesté kapitole je zkonstruována na základě posledních výsledků týkajících se příjmů a životní podmínek domácností zveřejněných ČSÚ v květnu 2015 Lorenzova křivka pro rok 2013. Následně vypočtený Giniho koeficient je opět porovnáván s hodnotami, kterých v roce 2013 nabyl v ostatních zemích EU.

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

„Společnost si můžeme představit jako hierarchii určitých segmentů společnosti, kde na vrcholu nalézáme privilegované, tj. mocné a bohaté, kteří bývají zpravidla váženi a ctěni a u dna ty nejchudší, kteří žijí na okraji společnosti, tj. neprivilegované. Názory na to, zda takové hierarchické uspořádání je nezbytnou charakteristikou každé složitější společnosti, se liší. Shoda však panuje v tom, že sociální stratifikace je jednou ze základních sociálních struktur společnosti a je výrazem nerovného rozdělení vzácných statků, materiální i nemateriální povahy bohatství a moci, případně prestiže. Problematice sociální stratifikace se nelze vyhnout, poněvadž její typ a charakter ovlivňuje život všech členů společnosti. V teorii panuje značná nejednotnost, která vede až k protikladným popisům a interpretaci nerovností.“ [67]

1.1 Příjmové a majetkové nerovnosti

O nerovnosti¹ se hovoří v případech, kdy se jedno společenství svými skupinovými vlastnostmi odlišuje od jiného. Za hlavní příčiny dílčích nerovností se pokládají: [71]

- stupeň vzdělání, informovanost a kvalifikace,
- rozdíly mezi zaměstnáními a povoláními podle stupně složitosti, kvalifikovanosti, společenského uznání a významu,
- rozdíly v postavení na mocenském žebříčku v hierarchii ekonomického řízení a rozhodování,
- rozdíly v úrovních příjmů, objemu majetku a životní úrovni,
- rozdíly v kulturnosti a jiných vlastnostech životního stylu měřených kupříkladu úrovní aktivit volného času,
- rozdíly v intenzitě kontaktů s jinými lidmi, již jsou pro jedince významné.

Právě vývoj příjmových a majetkových nerovností svědčí jak o kvantitativních, tak o kvalitativních změnách ve společnosti. Obvyklým ukazatelem měřícím tento typ nerovnosti je Lorenzova křivka a z ní vycházející Giniho koeficient.

¹ Nerovnost mající původ ve společenské dělbě práce a ní související výrobou a směnou statků se nazývá socioekonomická, kdežto nerovnost ve smyslu rozdílů mezi pohlavími, rasami a etniky, jež je součástí kultury daného společenství, se označuje jako sociokulturní. Teorie hovoří o takových nerovnostech buď jako o důsledcích konsensu (konsenzuální teorie), nebo jako následku boje o moc (konfliktualistická teorie). [67]

Příjmová nerovnost je úzce svázána s tzv. spravedlivou distribucí, která se na mikroúrovni zabývá přiměřeným příjmem jednotlivce, který získá buď na principu zásluhovosti, nebo potřeby, či rovnosti. [41]

1.2 Historický přehled

Myšlenka spravedlivých cen sahá až do starověku k řeckým filozofům. Již Aristoteles používal tento pojem ve smyslu ceny, jež v rámci směny přináší stejně velký prospěch oběma stranám. Významným posunem pro koncepci spravedlivé ceny byly úvahy středověkého křesťanského myslitele Tomáše Akvinského. Ten chápal růst cen vyvolaný zvýšenou poptávkou jako krádež. Domníval se totiž, že pokud se prodávající o zvýšenou cenu nijak nezasloužil, nepřísluší mu ani zisk z ní plynoucí, neměl by tedy vzniklé situace zneužívat. [73]

Dalším ekonomickým směrem, který se blíže zabýval problematikou cen, respektive mezd, byl merkantilismus. Ten vznikl na konci 16. století v západní Evropě a v hospodaření země měl mimo jiné za cíl aktivní obchodní bilanci. Pro neomezený export byly důležité nejen státní subvence a ochranná cla, ale i co nejnižší úroveň mezd tak, aby pokryly pouze nezbytné lidské potřeby. Naopak fyziokraté, jejichž směr převažoval během druhé poloviny 18. století, byli přesvědčeni, že bohatství země pochází ze zemědělství a považovali růst mezd za důsledek růstu produktivity práce. Takto rostoucí životní úroveň se projevila i ve zvýšené poptávce po zemědělských produktech.

Klasičtí političtí ekonomové prosazovali svobodných trh bez zásahů státu. Adam Smith považoval zaměstnavatele za vlastníky kapitálu vytvářející tzv. mzdové fondy, ze kterých byly dělníkům vypláceny mzdy. Pokud byl v zemi akumulován kapitál, pak rostla zaměstnanost i poptávka po práci. Úroveň mezd měla být o málo vyšší než nezbytné minimum tak, aby bylo možné založit rodinu. David Ricardo rozlišoval mzdy na úrovni fyzického minima a mzdy se zabudovanou složkou zisku podle toho, zda převyšuje nabídka po práci poptávku nebo naopak. Vysvětlil také, že mzdové rozdíly mezi státy jsou způsobeny odlišnou životní úrovní, ekonomickou situací a historickými událostmi. Pokud je životní úroveň dostatečná, pak dělníci zakládají rodiny, čímž roste populace, což vede ke zvýšení nabídky práce a snížení mzdy. [25]

Teorie dokonalé konkurence na trhu práce vychází z předpokladů dokonalé informovanosti všech subjektů, dokonalé pracovní mobility, neexistenci bariér při vstupu na trh a vysokého počtu subjektů na trhu. Dokonalý trh určuje výši reálné mzdy na úrovni, která odpovídá průsečíku křivky poptávky a křivky nabídky.

Jedna z forem nedokonalé konkurence, tzv. model monopsonu, ve kterém je na straně poptávky po práci pouze jeden subjekt, připouští ovlivnění mzdové sazby. Pokud chce firma v monopsoním postavení najmout dalšího pracovníka, musí zvýšit mzdu nejen jemu, ale i všem stávajícím zaměstnancům. Monopson se proto ve srovnání s konkurencí snaží o omezení nájmu pracovníků, čímž způsobuje ztrátu společenského produktu a efektivnosti. [4] Síla plynoucí z výsadního postavení na trhu práce umožňuje monopsonu aplikovat politiku mzdové diskriminace, jejíž podmínkou je rozdělení nabídky práce podle elasticity, kdy pracovníci s méně elastickou nabídkou jsou najímáni za nižší mzdovou sazbu než pracovníci s elastičtější nabídkou [28]

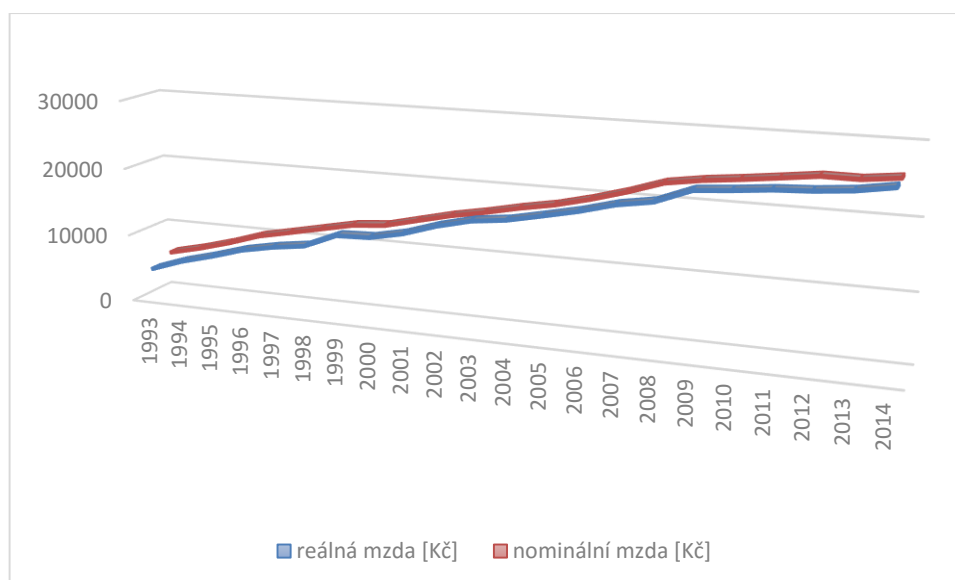
1.3 Mzdy

Jestliže je za příjem považován peněžní obnos získávaný pravidelně za aktivity realizované na trhu práce nebo v souvislosti s ním, je mzda vedle renty, podílů na zisku a dávek státní sociální podpory jeho součástí. [40] Mzda² plní tři základní ekonomické funkce: [34]

- alokační způsobuje migraci pracovních sil do oblastí s nejvyšší mzdovou úrovní,
- vyrovnávací, jež dostává trh práce do rovnováhy, kde je stanovena rovnovážná mzdová sazba,
- selektivní určující ty jednotky, jež obstojí na trhu práce.

Rozlišuje se mzda hrubá, která je složena ze základní mzdy, odměn, příplatků, práce přesčas a náhrady mzdy, a mzda čistá, jež reprezentuje skutečně vyplacenou částku, či reálný disponibilní příjem.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce vymezuje kromě mzdy jako peněžitého plnění a peněžité hodnoty (naturní mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci i plat. Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele, nebo školská právnická osoba zřízená MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.



Graf 1: Vývoj průměrných nominálních a reálných mezd v ČR

Zdroj: vlastní zpracování podle [1] [9]

Z grafu 1 je patrný též rozdíl mezi mzdou nominální, jejíž výše nebere v potaz růst cenové hladiny, a mzdou reálnou, „jež představuje kupní sílu mzdy vyjádřenou v množství zboží a služeb. Reálná mzda se vypočítá jako podíl nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen.“ [53]

1.4 Distribuce mezd

Významným ukazatelem mzdové úrovně není průměrná hrubá mzda, jak by se mohlo na první pohled zdát, ale způsob distribuce mezd, ze kterého lze vyčíst, kolik pracovníků je odměňováno nižší a kolik vyšší mzdou než je průměr.

Tabulka 1: Ukazatele mzdové diference a kvantily v letech 2002 - 2014

U k a z a t e l		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
průměrná mzda (Kč)		18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604	26 135	26 677	26 881	25 645	26 133	26 444	27 002
minimální mzda (Kč)		5 700	6 200	6 700	7 185	7 763	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 000	8 500	8 500
první decil	D1	9 247	9 814	10 240	10 675	11 299	12 139	12 726	12 792	12 903	11 506	11 867	11 972	12 191
první kvartil	Q1	11 946	12 729	13 430	14 062	14 728	15 775	16 772	16 793	17 086	15 825	16 299	16 417	16 740
medián	M	15 542	16 707	17 706	18 589	19 512	20 908	22 123	22 229	22 608	21 826	22 239	22 557	23 078
třetí kvartil	Q3	20 138	21 725	23 071	24 421	25 636	27 516	29 189	29 538	30 004	29 418	29 429	29 986	30 702
devátý decil	D9	27 281	29 416	31 004	33 063	35 083	37 721	39 854	40 851	41 377	40 326	40 799	41 600	42 323
decilový poměr	D9/D1	2,95	3	3,03	3,1	3,1	3,11	3,13	3,19	3,21	3,50	3,44	3,47	3,47
kvartilový poměr	Q3/Q1	1,69	1,71	1,72	1,74	1,74	1,74	1,74	1,76	1,76	1,86	1,81	1,83	1,83
variční koeficient	VK	79,86	79,3	79,26	77,9	83,25	83,34	85,8	96,78					

Zdroj: upraveno podle [52] [62] [63] [64] [65] [66]

Nejčastěji používaným nástrojem jsou odhady kvantilů: decilů, mediánu a kvartilů, které dělí soubor vzestupně na desetiny, resp. poloviny, resp. čtvrtiny. Poměr devátého a prvního decilu se nazývá decilový poměr, obdobně poměr třetího a prvního kvartilu je kvartilový poměr.

Oba ukazatele mají vypovídací schopnost o změně diferenciací mezd v čase, nejsou totiž ovlivněni inflací. Dalším ukazatelem je tzv. variační koeficient, který vyjadřuje, jak se vychylují mzdy od svého průměru, a vypočítá se jako podíl směrodatné odchylky a průměru.

Jak je patrné z tabulky 1, od roku 2002 je zřejmý nárůst decilového poměru ve větší míře, než růst toho kvartilového. To svědčí o tom, že mzdy nízkopříjmových zaměstnanců rostou pomaleji než těch s vyššími příjmy. Ve sledovaném období došlo například k nárůstu průměrných mezd o 49 %, přičemž v prvním decilu se zvýšily jen o 32 %, kdežto v devátém decilu o více než 55 %. Proto lze tvrdit, že mzdovou diferenciací způsobují právě tyto dvě skupiny pracovníků.

Změny ve variačním koeficientu nekorespondují vždy se změnami kvantilových ukazatelů. Za sledované období se variační koeficient sice zvýšil, ale od roku 2002 do roku 2005 vykazoval pokles, zatímco kvantilové poměry rostly. Je proto pravděpodobné, že v tomto období nejvyšší mzdy, které nejsilněji ovlivňují hodnotu variačního koeficientu, zpomalily svůj růst.

Růst diferenciací mezd potvrzoval i rostoucí rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem. Zatímco v roce 2002 byla průměrná mzda bezmála o 17 % vyšší než medián, v roce 2009 tento rozdíl činil již 20 %. Do konce sledovaného období však tato diference poklesla až na hodnotu z roku 2002. Vyšší hodnoty průměrných mezd a nižší hodnoty mzdových mediánů naznačují také, že vysoké mzdy nejlépe hodnocených pracovníků zvyšují aritmetický průměr mezd.

2 ANALÝZA FAKTORŮ PŘÍJMOVÝCH ROZDÍLŮ

Je nezpochybnitelným faktem, že lidé jsou z mnoha hledisek týkajících se jednak vrozených vloh a jednak schopností vyplývajících z vnějších faktorů velmi rozdílní. Tyto difference sebou nesou důsledky jak sociálního, tak ekonomického charakteru. I přes snahu vyspělých států zabránit znevýhodnění jedné skupiny na úkor druhé legislativním rámcem, nedaří se to zejména na trhu práce v oblasti odměňování osob.

V průběhu druhé poloviny minulého století docházelo ve většině vyspělých zemí k liberalizaci ekonomik, ustanovení pravidel pro hospodářskou soutěž a dalším ekonomickým, politickým a sociálním změnám, které se ve velké míře dotkly i trhu práce a přispěly k nárůstu příjmové nerovnosti. Jedním z nejvýznamnějších faktorů, který ovlivňuje trhy je proces globalizace [38], na reálnou ekonomiku dále působí makroekonomické a institucionální faktory.

2.1 Globalizační faktory

Globalizaci definuje MMF jako: „*rostoucí ekonomickou vzájemnou závislost zemí ve světovém měřítku v důsledku rostoucího objemu a druhů přeshraničních transakcí zboží a služeb a toku mezinárodního kapitálu, jakož i rychlejšího a rozsáhlejšího šíření technologií.*“ [17] Jelikož se jedná o proces, který se dotýká všech hospodářských sfér, logicky bude mít vliv i na příjmovou distribuci nejen v rámci jednotlivých zemí, ale i mezi nimi. [23] MMF uvádí čtyři hlavní okruhy globalizace: mobilitu zboží a služeb (mezinárodní obchod)³, mobilitu investic a kapitálu⁴, migraci osob a mobilitu firem a šíření znalostí [22].

Mezinárodní obchod

Podíl obchodu na HDP se neustále zvyšuje, přičemž tempo tohoto růstu se zrychlilo po roce 1990, kdy docházelo k postupné liberalizaci ekonomik patřících do rozpadlého východního bloku. Autoři studie vypracované pro OECD mimo jiné zmiňují, že otevřenost ekonomiky vzhledem k mezinárodnímu obchodu ovlivňuje rozložení příjmů a příjmovou nerovnost [38], což potvrzuje tzv. Stolper-Samuelsonův teorém, který tvrdí, že volný mezinárodní obchod zvyšuje hodnotu vlastníky hojného výrobního faktoru a znevýhodňuje vlastníky vzácného výrobního faktoru. Vstup těchto výrobních faktorů do mezinárodního obchodu bude mít za následek jednak zvýšení ceny hojného výrobního faktoru, tím pádem i zvýšení reálného příjmu vlastníků

³ Obchodní integrace představuje podíl sumy všech dovozů a vývozu k HDP.

⁴ Finanční integrace představuje podíl sumy přeshraničních aktiv a pasiv k HDP.

těchto faktorů a jednak snížení ceny vzácného výrobního faktoru a pokles reálných příjmů jejich vlastníků. Logickým důsledkem pro zemi, která vyrábí statky vyžadující vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, po vstupu na mezinárodní trh, bude růst příjmové nerovnosti ve prospěch vysoce kvalifikovaných pracovníků a na úkor těch méně kvalifikovaných. [68]

Mobilita investic a kapitálu

Způsob jakým finanční integrace ovlivňuje příjmovou nerovnost, je dán vztahem mezi mírou finanční otevřenosti a růstem kapitálových trhů. Čím vyšší je míra otevřenosti a tempo růstu finančních trhů v dané zemi, tím spíše zde dochází k příjmové nerovnosti. Naopak pro uzavřenou ekonomiku s funkčním finančním trhem, kde si jedni navyšují svoje příjmy prostřednictvím půjček na domácím finančním trhu a druzí z nich čerpají úroky, to znamená snížení příjmové nerovnosti. [2] Na jedné straně je vztah mezi kapitálem a příjmovou nerovností patrný z období po druhé světové válce, kdy došlo k poklesu kapitálu, kterým lze částečně vysvětlit i pokles nerovnosti. Na straně druhé existují výzkumy, které vliv finanční integrace na rozložení mezd nepotvrdily. [38]

Migrace osob

Dalším významným jevem globalizace je migrace osob. Ať se jedná o pohyb osob za prací jako základním zdrojem obživy, nebo migraci mozků, stala se migrace výrazným zdrojem pracovních sil. Nezbytným důsledkem tohoto jevu je fakt, že tyto pracovní síly ovlivňují trh práce, jelikož takřka polovina pracovních míst spojených s nízkou kvalifikací je ve vyspělých zemích obsazena imigranty. Naprostá většina těchto pracovníků má nižší mzdy, i přestože úroveň vzdělání a schopností je totožná jako u domácích zaměstnanců. Hlavní příčina nízké ceny práce tkví tedy ve zvýšené nabídce práce na jedné straně a ochotě pracovat za nízkou mzdu na straně druhé. [31] [32] [37]

Mobilita firem

V důsledku obchodní integrace a s cílem snížit provozní náklady a zvýšit produktivitu práce stává se běžnou praxí v mnoha firmách dělit výrobní proces a realokovat jednotlivé jeho části buď prostřednictvím outsourcingu, nebo offshoringu⁵. Těmito procesy jsou nejvýrazněji ovlivňováni především zaměstnanci s nižší kvalifikací, již jsou snadno nahraditelní pracovní silou

⁵ Zatímco outsourcing znamená použití vnějších (externích zdrojů) v rámci jedné země, offshoring je outsourcing na velké vzdálenosti a představuje přesun některých nebo všech činností firmy do nízkonákladových zemí. [18]

z rozvojových zemí. Je ovšem otázkou času, kdy se tento problém dotkne i vysoce kvalifikovaných pracovníků.

Technologický pokrok

V důsledku rozvoje vědy a techniky roste i mezinárodní pohyb znalostí a informací. Technologický rozvoj, zejména pak pokrok v oblasti informačních a komunikačních technologií, s sebou nese zvýšenou potřebu kapitálu. Tyto investice směřují však pouze do vybraných regionů, což prohlubuje nerovnoměrnost v rámci jednotlivých zemí i mezi nimi. [5] Jelikož technologicky náročná výroba vyžaduje vedle kapitálu i vysoce kvalifikovanou pracovní sílu, staly se tyto dva výrobní faktory vůči sobě komplementární. K prohlubování příjmové nerovnosti vede i to, že na trhu práce existuje převis poptávky nad nabídkou těchto vysoce kvalifikovaných pracovníků. Jejich cena je tudíž nastavena na vyšší úrovni na úkor ostatních pracovníků. [31]

2.2 Makroekonomické faktory

Podle neoklasické teorie je mzda pracovníka určena jeho produktivitou. Cenu práce určuje trh a v prostředí dokonalé konkurence by neměly existovat rozdíly v oceňování stejně produktivních zaměstnanců. [73] Mzdy jsou ovšem ovlivňovány i makroekonomickými ukazateli reálné ekonomiky, mezi něž patří především míra inflace, hrubý domácí produkt, zaměstnanost, respektive míra nezaměstnanosti, a produktivita práce.

Inflace

„Inflace je růst cen neboli zmenšování kupní síly peněz, nikoliv kupní síly lidí. Inflace zmenšuje množství zboží a služeb, které si můžeme koupit za peněžní jednotku. Ale nezmenšuje množství zboží a služeb, které si můžeme koupit za náš důchod.“ [26]

Inflace způsobuje tedy nerovnoměrné rozdělení příjmu ve společnosti, neboť jedinci, jímž roste mzda vyšším tempem, než roste inflace, bohatnou na úkor těch, kterým roste příjem nižším tempem. V případě, že zvýšení nominálních mezd je doprovázeno navýšením peněžní zásoby centrální bankou, dojde sice k odstranění nedobrovolné nezaměstnanosti, ale i k růstu cen, což povede opět ze zvýšení nominálních mezd a dalšímu mzdovému šoku. Pokud centrální banka reaguje zvýšením peněžní zásoby, dostane se ekonomika do mzdově-cenové spirály, kterou je téměř nemožné zastavit. [26]

Hrubý domácí produkt

„Domácí produkt je tok zboží a služeb, vyrobených na území určité země za určité období. Rozdíl mezi hrubým a čistým domácím produktem představuje opotřebení.“ [26] Vypočítá se jako součet čtyř veličin: $HDP = C + I + G + NX$. Jelikož velikost C je do velké míry ovlivněna mzdou, neboť spotřební funkce udává závislost spotřeby na disponibilním důchodu, bude vztah HDP a mzdy přímo úměrný.

(Ne)zaměstnanost

Nejen změny v míře zaměstnanosti⁶, ale především změny v její struktuře významně ovlivňují příjmové nerovnosti. Důsledkem terciarizace ekonomik, která probíhá od druhé poloviny minulého století, byl přechod méně kvalifikovaných zaměstnanců z průmyslové sféry do hůře oceňovaných volných pracovních míst v sektoru služeb. Nárůst nerovnosti příjmů byl také způsoben rozdělováním úvazků, kdy zaměstnanci s nižšími úvazky pobírali nižší mzdy. [33] Ukazuje se, že k příjmové nerovnosti významně přispívají i výdělky osob samostatně výdělečně činných, neboť vykazují vysokou míru různorodosti oproti mzdám zaměstnanců. [16]

Produktivita práce

Produktivita práce roste s klesajícím množstvím odpracované práce za jednotku času, nebo když za stejný časový fond zhotovíme větší výstup. Produktivita úzce souvisí s technologií výroby, kvalifikací pracovníků a stupněm jejich motivace k neustálému vzdělávání. S rostoucí produktivitou práce by proto měly růst i mzdové sazby.

2.3 Institucionální faktory

Nedostatkem neoklasické teorie je zanedbávání role institucí v ekonomice. Trh práce není ovlivněn pouze nabídkou a poptávkou, ale soubory pravidel, která omezují a do velké míry určují jednání ekonomických subjektů. [43] K nejvýznamnějším institutům majícím vliv na distribuci příjmů se řadí odborové svazy, minimální mzda a daňové zatížení. [16]

⁶ Nezaměstnanost znamená pokles příjmu, jelikož je mzda nahrazena nižší podporou v nezaměstnanosti. Ačkoliv podpora v nezaměstnanosti významně zvyšuje příjmovou diferenciaci, není v oficiálních statistikách zahrnuta. [71]

Odborové svazy

Odbory se snaží pro své členy vymoci vyšší mzdové ohodnocení a lepší pracovní podmínky. Do sedmdesátých let minulého století převládal názor, že odborové svazy přispívají ke zvýšení mzdové nerovnosti, neboť prosazují zvýšení mezd svých členů na úkor ostatních pracovníků. Jelikož členy odborů jsou zpravidla méně kvalifikovaní zaměstnanci, dochází spíše k narovnání příjmů mezi nimi a vysoce kvalifikovanými pracovníky. [31] Nerovné rozdělení příjmu v posledních letech může být tedy následkem snižujícího se vlivu odborových svazů. [16]

Míra zdanění a transferové platby

Po druhé světové válce přijala většina evropských zemí model tzv. welfare state, pro něhož je typická nízká míra příjmové nerovnosti, jež je následkem vynakládání velkého množství veřejných financí ve prospěch sociální politiky. Tento model naráží od počátku sedmdesátých let na překážky v podobě ropné krize, zpomalení hospodářského růstu, růstu nezaměstnanosti, stárnutí populace⁷, migrace obyvatel, které nedokázal překonat. [33] Neustále zvyšující se náklady na budování welfare state byly proto kompenzovány zvyšováním daní. [38]

Současné požadavky kladené na dobrou důchodovou daň jsou mimo jiné efektivnost a spravedlnost. Efektivní daň je taková, která v optimálním případě podporuje ekonomický růst a zároveň s sebou nese nízké administrativní náklady, zvyšuje konkurenceschopnost ekonomiky a atraktivitu státu pro investory. Naproti tomu spravedlivou daň nelze jednoznačně definovat, neboť její naplnění je velmi relativní a není tedy exaktně měřitelné. [74] Zpravidla jsou za efektivní daně považovány jednoduché a jednorázové odvody, zatímco spravedlivé daně mají obvykle progresivní charakter a bývají spojeny s různými opatřeními eliminujícími vzniklé distorze. [53]

Snížení horní sazby důchodové daně přispívá k tomu, že vysoko příjmovým skupinám zůstává vyšší podíl jejich příjmů. Pokud by toto nižší daňové zatížení znamenalo i nižší příjmy do státního rozpočtu, došlo by pravděpodobně k omezení transferů směrem k nízkopříjmovým osobám či osobám zcela bez příjmu. [38]

⁷ Křivka představující vztah mezi příjmem a věkem je zpočátku rostoucí, ale od jistého bodu klesá. To znamená, že stárnutí populace vede k diferencím v rozdělení příjmu, neboť se ve společnosti vyskytuje vysoký počet starších osob s nízkými příjmy. [15]

3 DATA A METODOLOGIE

Ke komparaci byly použity časové řady průměrných mezd či mediánů mezd zveřejněné Českým statistickým úřadem. Sledovaná období u jednotlivých kategorií se liší právě v závislosti na délce zveřejněné časové řady a s ohledem na srovnatelnost dat v ní uvedených. K testování analýzy závislostí byl aplikován software Statistica společnosti Dell software.

3.1 Charakteristika použitých dat

ČSÚ počítá průměrnou hrubou měsíční mzdu jako podíl objemu mezd bez ostatních osobních nákladů a evidenčního počtu zaměstnanců. Evidenční počet zaměstnanců je vypočítáván jako součet denních stavů dělených počtem kalendářních dnů v měsíci. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců, na které připadá průměrná měsíční mzda, je přepočtený počet fyzických osob zaměstnanců podle délky pracovního úvazku na plnou pracovní dobu stanovenou zaměstnavatelem. Přičemž v počtu zaměstnanců chybí osoby vykonávající veřejné funkce, soudci, ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené (nejsou-li současně v pracovním poměru), učni, osoby pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnanci ekonomických subjektů statisticky nesledovaných⁸. [44]

Mzdy zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly zaměstnancům zúčtovány k výplatě⁹. Naopak nezahrnují náhrady mzdy nebo platu po dobu prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti hrazené zaměstnavatelem. 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 dalších zákonných nebo jiných srážek. [44]

Od roku 2000 došlo dvakrát ke změně metodiky sběru a vykazování dat. Od roku 2003 jsou součástí vykazovaných mezd i dosud chybějící příjmy části pracovníků těch útvarů ministerstva obrany a ministerstva vnitra, jež nemají právní subjektivitu. Od roku 2009 se změnil způsob přepočtu částečných úvazků na plné a zároveň se zkvalitnily odhady za nešetřenou část podnikatelské sféry. [44]

⁸ Např. podnik v podnikatelské sféře s méně než 20 zaměstnanci.

⁹ Bez ohledu na to, zda byli zaměstnanci skutečně vyplaceni.

3.2 Charakteristika použitých statistických metod

V této práci bude nezávislost, respektive závislost, kvantitativní veličiny na kvalitativní proměnné měřena pomocí analýzy rozptylu. Závislost dvou kvantitativních veličin bude určena prostřednictvím korelační analýzy. Pro popis časových řad budou použity jejich základní charakteristiky.

Analýza rozptylu

Účinky níže uvedených faktorů na mzdy a rozdíly mezi jednotlivým skupinami budou testovány pomocí analýzy rozptylu na hladině významnosti 0,05. ANOVA (analýza rozptylu) spočívá v hodnocení vztahů mezi rozptyly srovnávaných výběrových souborů tak, že pomocí F-testu převádí testování shody středních hodnot na testování shody dvou rozptylů. V podstatě se celkový rozptyl rozdělí na rozptyl vyvolaný konkrétním faktorem a náhodnou složku. Jejich poměr, respektive jeho statistická významnost, je pak předmětem testování. [35]

Nulová hypotéza při jednofaktorové analýze rozptylu říká, že všechny základní soubory mají stejnou střední hodnotu, což by znamenalo, že daný faktor neovlivňuje výši mzdy: [35]

$$(H_0 = \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_{m,m} \text{ je počet srovnávaných skupin}) \quad (1)$$

V případě zamítnutí nulové hypotézy (alespoň jedna dvojice středních hodnot se liší) musí být analýza rozptylu doplněna o tzv. multikomparativní test (např. Tukey-test), jenž určí statistickou významnost jednotlivých rozdílů středních hodnot u všech možných párů porovnávaných skupin. Pro validní použití této metody je nutné splnit následující předpoklady [35]:

- nezávislost měření uvnitř skupin i mezi nimi,
- normalita dat v každé skupině,
- homogenita rozptylů uvnitř skupin.

Pokud je silně porušen předpoklad normality nebo shody rozptylů náhodných výběrů a zároveň platí, že náhodné výběry jsou navzájem nezávislé a sledovaná náhodná veličina je spojitá, použije se pro analýzu závislostí Kruskalův-Wallisův test. Jeho nulová hypotéza říká, že distribuční funkce základních souborů jsou shodné: [35]

$$(H_0 = F_1(x) = F_2(x) = F_3(x) = \dots = F_k(x)) \quad (2)$$

V případě zamítnutí nulové hypotézy o nezávislosti mzdy na daném faktoru, musí být test doplněn opět o vícenásobné porovnávání s nulovou hypotézou o shodě alespoň jedné dvojice distribučních funkcí: [35]

$$(H_0 = F_i(x) = F_j(x); \text{ pro } i, j = 1, \dots, k, \text{ kde } i \neq j) \quad (3)$$

Korelační analýza

Těsnot vzájemné závislosti při sledování několika statistických znaků určuje korelační analýza. Sílu lineární závislosti měří korelační koeficient. Vztah dvou náhodných veličin, které nejsou ovlivňovány jinými náhodnými veličinami, se ověřuje tzv. jednoduchými korelačními koeficienty. Pro účely této práce bude použit Pearsonův korelační koeficient (4), kde $co\vartheta(X; Y)$ je kovariance mezi náhodnými veličinami X a Y, \sqrt{DX} je směrodatná odchylka náhodné veličiny X a \sqrt{DY} je směrodatná odchylka náhodné veličiny Y.: [35]

$$\rho = \frac{co\vartheta(X; Y)}{\sqrt{DX} \times \sqrt{DY}} \quad (4)$$

Odhad korelačního koeficientu ρ je výběrový korelační koeficient (5), kde $co\vartheta(X; Y)$ je výběrová kovariance mezi proměnnými X a Y, S_X je směrodatná odchylka proměnné X a S_Y je směrodatná odchylka proměnné Y. [6] [35]

$$R = \frac{co\vartheta(X; Y)}{S_X \times S_Y} \quad (5)$$

Test významnosti Pearsonova koeficientu korelace určí, zda mezi náhodnými veličinami existuje korelační vztah. Předpokladem tohoto testu je, že náhodný výběr je učiněn z dvojrozměrného základního souboru s normálním rozdělením pravděpodobnosti. Testuje se nulová hypotéza o nevýznamnosti korelačního koeficientu ($H_0: \rho = 0$) proti jeho významnosti ($H_A: \rho \neq 0$). Testovací kritérium vede na studentovo rozdělení pravděpodobnosti s n-2 stupni volnosti a vypočítá se: [35]

$$T = \frac{R}{\sqrt{1-R^2}} \times \sqrt{n-2} \quad (6)$$

Koeficient mnohonásobné korelace $\rho_{Y,X}$ vyjadřuje vztah mezi náhodnou veličinou Y a m-rozměrným vektorem X. Jedná se o nejvyšší koeficient korelace mezi náhodnou veličinou Y a lineární kombinací náhodných veličin vektoru X. Výběrový koeficient mnohonásobné korelace se vypočítá jako: [35]

$$R_{Y,X} = \sqrt{K_{YX} \times K_{XX}^{-1} \times K_{XY}} \quad (7)$$

Příčemž: [35]

$$K_{XX} = \begin{bmatrix} 1 & R_{X_1 X_2} & R_{X_1 X_m} \\ R_{X_2 X_1} & 1 & R_{X_2 X_m} \\ R_{X_m X_1} & R_{X_m X_2} & 1 \end{bmatrix}, \quad (8)$$

$$K_{X,Y} = \begin{bmatrix} R_{X_1Y} \\ R_{X_2Y} \\ R_{X_mY} \end{bmatrix} \quad (9)$$

$$\text{a } K_{Y,X} = [R_{YX_1} \quad R_{YX_2} \quad R_{YX_m}] \quad (10)$$

Existenci korelačního vztahu určí opět test významnosti, který v nulové hypotéze předpokládá, že korelační vztah není významný: [35]

$$(H_0: \rho_{Y,X} = 0, \text{ proti } H_A: \rho_{Y,X} \neq 0) \quad (11)$$

Alternativní hypotéza o existenci korelačního vztahu bude přijata za podmínky (12), přičemž $F_{\alpha,m,N-m-1}$ je kritická hodnota Fisher-Snedecorova rozdělení pravděpodobností. [35]

$$\frac{N-m-1}{m} \times \frac{R_{Y,X}^2}{1-R_{Y,X}^2} \geq F_{\alpha,m,N-m-1} \quad (12)$$

Základní charakteristiky časových řad

Pro základní popis časových řad budou vypočítány charakteristiky průměrného koeficientu růstu (13), který slouží coby mezikrok pro výpočet průměrného relativního přírůstku (14), jenž udává průměrný roční růst mezd v procentech, kdežto průměrný absolutní přírůstek (15) sděluje průměrný roční růst mezd v českých korunách. [54]

$$(\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}) \quad (13)$$

$$(\bar{\delta} = \bar{k} - 1) \quad (14)$$

$$(\Delta k = \frac{y_n - y_1}{n-1}) \quad (15)$$

4 KOMPARACE MZDOVÉHO VÝVOJE V ČR

Jistá mzdová diferenciaci se vlivem demografických faktorů vyskytovala, zejména v závislosti na pohlaví a věku i před rokem 1989 v Československu. [71] I přesto byly tehdy mzdové rozdíly velmi malé. Důvody vysokého stupně příjmové nivelizace byly následující: [41]

- rozšířené rovnostářské cítění, silné socialistické a dělnické hnutí, nedostatek historického elitismu před nastolením socialismu sovětského typu,
- vyšší úroveň dovedností a gramotnosti, jež byla tak častá, že ji nebylo třeba uplácet,
- potřeba kompenzovat ztrátu svobody a demokracie rovností materiálního statusu.

4.1 Vývoj průměrných mezd v ČR

Na počátku devadesátých let započal proces transformace české ekonomiky. Ten se projevoval především odstraňováním monopolů, vznikem dvouokruhové bankovní soustavy, konvertibilitou měny, privatizacemi a restitucemi. Proces transformace s sebou přinesl i nevyvážený vývoj nominální mzdy v souvislosti se změnami spotřebních cen.

Tabulka 2: Vývoj průměrné nominální měsíční mzdy a míry inflace v letech 1993 – 2014

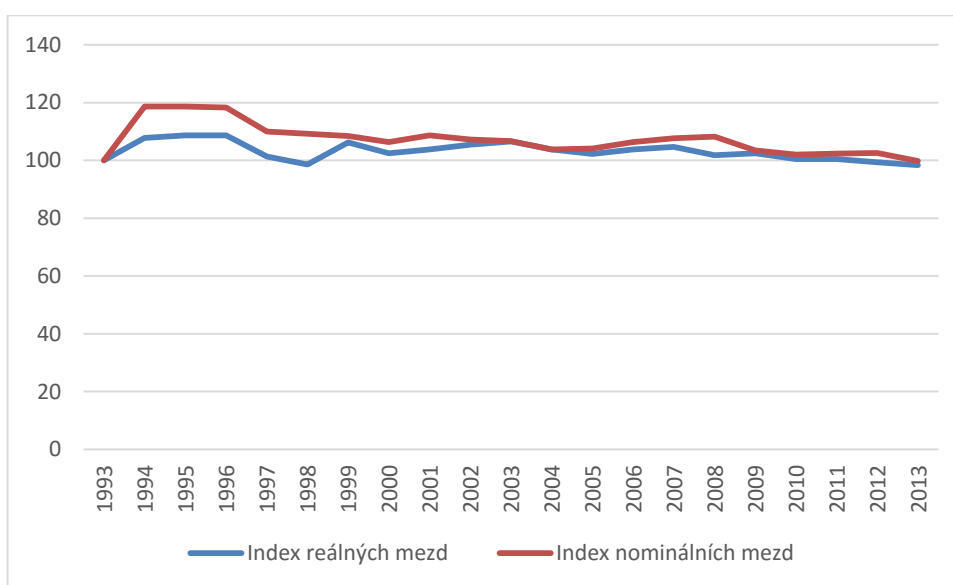
rok	Průměrná nominální měsíční mzda [Kč]	Meziroční index míry inflace [%]	rok	Průměrná nominální měsíční mzda [Kč]	Meziroční index míry inflace [%]
1993	5 904	20,8	2004	17 565	2,8
1994	7 004	10	2005	18 283	1,9
1995	8 307	9,1	2006	19 447	2,5
1996	9 825	8,8	2007	20 927	2,8
1997	10 802	8,5	2008	22 653	6,3
1998	11 801	10,7	2009	23 425	1,0
1999	12 797	2,1	2010	23 903	1,5
2000	13 614	3,9	2011	24 466	1,9
2001	14 793	4,7	2012	25 100	3,3
2002	15 866	1,8	2013	25 051	1,4
2003	16 920	0,1	2014	25 607	0,4

Zdroj: upraveno podle [9] [55] [61]

Prudký nárůst cenové hladiny v roce 1993 (viz tabulka 2) způsobený procesem liberalizace cen a prosazením daňové reformy, v jejímž rámci se zavedla DPH, měl pro mzdový vývoj zásadní význam. Podstatné snížení reálné kupní síly mezi lety 1989 a 1991 mělo za následek zvýšení nominálních průměrných mezd od roku 1993 do roku 1996 o 66 %, přičemž průměrné roční tempo růstu činilo 18,5 %. Díky klesající míře inflace došlo i k navýšení reálných mezd.

Hospodářská recese, která zasáhla ČR v roce 1997, a následně přijatá úsporná opatření vlády mají v roce 1998 důsledek v podobě poklesu tempa růstu reálných i nominálních mezd, který pokračuje až do roku 2000. Po roce 2001, kdy průměrná nominální mzda zaznamenala 8,7% meziroční nárůst, následuje opět zpomalení tempa růstu na průměrných 5,2 % ročně, a to až do roku 2005. Mezi lety 2005 až 2008 roste průměrná nominální mzda o 7,4 % ročně.

Na počátku roku 2008 je v ČR zvýšena snížená sazba DPH, zvýšena spotřební daň pro tabákové výrobky, rostou ceny energií i regulovaného nájemného, což má za následek nejvyšší vykázanou hodnotu míry inflace za posledních deset let. Meziroční nárůst nominálních mezd činí sice 8,2 %, ale ten reálný pouze 1,8 %. Následující rok dochází k opětovnému poklesu tempa růstu mezd, neboť ty se zvyšují oproti roku 2008 nominálně o 3,4 %, reálně pak o 2,4 %.



Graf 2: Vývoj meziročních indexů reálných a nominálních průměrných měsíčních mezd

Zdroj: upraveno podle [9] [56] [61]

V roce 2012 dochází k poklesu reálných mezd na 99,3 % jejich hodnoty z předchozího roku. Doznívající další hospodářská recese způsobila v roce 2013 pokles nominálních mezd o 0,2 %, reálně se však mzdy snížily v tomto roce oproti předchozímu o 1,6 %. Vliv inflace na indexy průměrných mezd ukazuje přehledně graf 2.

4.2 Závislost průměrné mzdy na vybraných makroekonomických ukazatelích v ČR

Vývoj mezd a makroekonomických ukazatelů ilustruje tabulka 3. Korelační analýza provedená na hodnotách průměrných hrubých měsíčních mezd zaměstnanců a HDP v běžných cenách v období let 2004 – 2014 potvrdila existenci těsné závislosti mezi těmito dvěma veličinami. Byla totiž potvrzena významnost Pearsonova korelačního koeficientu, který činí 0,95.

Dalším potvrzeným korelačním vztahem je závislost průměrné hrubé měsíční mzdy na produktivitě práce za odpracovanou hodinu v běžných cenách mezi lety 2005 – 2014. Pearsonův koeficient korelace, jehož hodnota je 0,96, byl opět ověřen jako významný.

Naopak vztah průměrné hrubé měsíční mzdy a míry inflace, respektive podílu nezaměstnaných osob, mezi lety 2005 – 2014 korelační analýza nepotvrdila.

Tabulka 3: Vybrané ukazatele národního hospodářství 2004 – 2014

Ukazatel	Měřicí jednotka	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Hrubý domácí produkt	mld. Kč, b. c.	3 057,7	3 258,0	3 507,1	3 831,8	4 015,3	3 921,8	3 953,7	4 022,5	4 041,6	4 077,1	4 260,9
(předchozí rok = 100)	%, s. c.	104,9	106,4	106,9	105,5	102,7	95,2	102,3	102,0	99,1	99,5	102,0
Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele ve standardech kupní síly	PPS	17 635	18 589	19 780	21 501	21 031	20 216	20 543	21 581	21 773	21 871	22 906
Souhrnná produktivita práce (předchozí rok = 100)	%	105,0	104,8	106,5	103,5	100,4	97,0	103,2	102,1	99,0	99,4	101,3
Produktivita práce (na 1 odpracovanou hodinu)	Kč, běžné ceny	348,50	364,24	390,76	421,65	431,13	431,46	434,42	441,72	449,30	455,16	470,98
Míra inflace (přírůstek průměrného ročního indexu spotřebitelských cen)	%	2,8	1,9	2,5	2,8	6,3	1,0	1,5	1,9	3,3	1,4	0,4
Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců (na přepočtené počty) v národním hospodářství	Kč	17 565	18 283	19 447	20 927	22 653	23 425	23 903	24 466	25 100	25 051	25 067
Index nominálních mezd v národním hospodářství			104,1	106,4	107,6	108,2	103,4	102,0	102,4	102,6	99,8	100,1
Index reálných mezd v národním hospodářství	%	103,8	102,2	103,8	104,7	101,8	102,4	100,5	100,5	99,3	98,4	.
Podíl nezaměstnaných osob	%	.	6,59	5,75	4,49	4,51	7,12	7,40	6,77	7,37	8,17	7,46
Neumístění uchazeči o zaměstnání	osoby	541 675	510 416	448 545	354 878	352 250	539 136	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914

Zdroj: [61]

Pakliže dojde k aplikaci koeficientu mnohonásobné korelace, tj. že průměrná hrubá měsíční mzda je ovlivňována vybranými makroekonomickými ukazateli současně (HDP, produktivitou práce, mírou inflace a mírou nezaměstnanosti), je jeho hodnota na základě dat v tabulce 3 stanovena vysoko na 0,99. Nulová hypotéza o nevýznamnosti koeficientu je zamítnuta, neboť kritická hodnota (5,19) je nižší než hodnota testovacího kritéria (63,25). Jak potvrzuje tabulka 4, mezi průměrnou hrubou měsíční mzdou a vybranými makroekonomickými ukazateli existuje silný korelační vztah.

Tabulka 4: Hodnota mnohonásobného koeficientu korelace a test jeho významnosti

Statistické shrnutí; ZP: Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců (na přepočtené počty) v národním hospodářství	
	Hodnota
Vícenás. R	0,9903
Vícenás. R ²	0,9806
Upravené R ²	0,9651
F(4,5)	63,245
p	0,0002
Sm. chyba odhadu	461,92

Zdroj: vlastní zpracování podle [61]

4.3 Mzdy v regionech

Jelikož p hodnoty při testování předpokladů normality pro všechny kraje a p hodnota při testování shody rozptylu byly větší než hladina významnosti, mohla být při testování závislosti mzdy na regionu použita jednofaktorová analýza rozptylu. Nulová hypotéza o shodě středních hodnot byla zamítnuta (p hodnota 0,0000000414) a mnohonásobným porovnáváním bylo zjištěno, že k zamítnutí této hypotézy přispěl pouze region Praha, který ve dvojici s jednotlivými kraji vykazuje významné rozdíly (viz tabulka 6). Pro ostatní dvojice krajů platí, že mzdy v nich jsou na hladině významnosti 0,05 % srovnatelné.

Praha

Jak ukazuje tabulka 5, obyvatelé Prahy dosahovali ve sledovaném období jednoznačně nejvyšších mezd. Praha je jediným regionem, kde byla průměrná mzda vyšší než celorepublikový průměr, a to v roce 2014 o 29,1 %, zatímco v roce 2000 o 31,8 %. To představuje snížení rozdílu průměrné mzdy v Praze oproti průměrné mzdě v ČR o 2 %. Do roku 2014 vzrostly mzdy v tomto městě o násobek 1,9. Průměrné roční tempo růstu průměrných mezd bylo 4,68 %, což představuje 1 117 Kč.

Tabulka 5: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle krajů 2000 – 2014

	Praha	Jihočeský kraj	Jihomoravský kraj	Karlovarský kraj	Kraj Vysočina	Královéhradecký kraj	Liberecký kraj	Moravskoslezský kraj	Olomoucký kraj	Pardubický kraj	Plzeňský kraj	Středočeský kraj	Ústecký kraj	Zlínský kraj
2000	17 422	12 297	12 376	11 867	11 658	12 174	12 185	12 662	11 745	11 872	12 608	12 910	12 389	11 924
2001	19 183	13 349	13 597	12 828	12 817	13 406	13 222	13 904	12 848	12 962	13 935	13 960	13 503	12 963
2002	20 816	14 427	14 634	13 902	13 792	14 221	14 113	14 870	13 835	13 878	14 826	15 182	14 529	13 938
2003	22 017	15 111	15 543	14 569	14 642	15 056	14 962	15 732	14 622	14 845	15 734	16 088	15 308	14 560
2004	23 126	15 926	16 596	15 380	15 627	16 069	15 824	16 645	15 681	15 756	16 706	17 171	16 243	15 527
2005	24 364	16 851	17 403	16 113	16 342	16 799	16 691	17 481	16 315	16 425	17 404	17 930	17 039	16 251
2006	26 064	17 818	18 427	17 055	17 599	17 862	17 747	18 502	17 419	17 491	18 686	19 123	18 043	17 279
2007	27 722	18 952	19 983	18 127	18 871	18 938	19 025	19 826	18 702	18 734	19 845	20 662	19 299	18 532
2008	30 234	20 266	21 641	19 202	20 264	20 308	20 373	21 166	19 825	19 959	21 613	22 032	20 505	19 812
2009	31 264	20 905	22 409	20 084	20 641	20 359	20 953	21 758	20 335	20 562	22 628	22 686	21 321	19 044
2010	31 210	21 467	22 956	20 564	21 291	21 800	21 747	22 349	21 094	21 094	23 173	23 267	21 809	20 907
2011	32 821	21 758	23 306	20 761	21 712	21 965	22 220	22 593	20 941	21 387	23 196	24 202	21 957	21 409
2012	33 292	22 302	23 953	21 304	22 254	22 631	22 767	23 247	22 215	21 963	23 753	24 764	22 406	22 031
2013	32 706	22 328	24 211	21 371	22 482	22 520	23 183	23 036	22 188	22 077	23 832	25 005	22 664	21 784
2014	33 062	23 019	24 833	21 910	23 200	23 185	23 835	23 489	22 801	22 793	24 521	25 570	23 103	22 511

Zdroj: upraveno podle [44]

Tabulka 6: Výsledky Tukeyova testu mnohonásobného porovnávání pro region Praha

Č. buňky	Tukeyův HSD test; proměnná Mzda/Přibližné pravděpodobnosti pro post hoc testy/Chyba: meziskup. PČ = 1553E4, sv = 196,00														
	Kraj	Praha	Jihocesky	Jihomoravsky	Karlovarsky	Vysocina	Kralovehradecky	Liberecky	Moravkoslezsky	Olomoucky	Pardubicky	Plzensky	Stredocesky	Ustecky	Zlinsky
1	Praha		0,000023	0,000035	0,000023	0,000023	0,000023	0,000024	0,000027	0,000023	0,000023	0,000037	0,000123	0,000024	0,000023

Zdroj: vlastní zpracování podle [44]

Středočeský kraj

Mzda ve Středočeském kraji byla v roce 2014 na úrovni 99,9 % republikového průměru, zatímco v roce 2000 to bylo pouze 97,7 %, což představuje zvýšení podílu regionální mzdy na celkové o 2,25 %. Za sledované období vzrostla průměrná mzda v kraji třetím nejrychlejším tempem o 98,1 %, to ukazuje na průměrný relativní roční přírůstek 5 % (904 Kč).

Jihomoravský kraj

Region jižní Moravy zaujímá prvenství, co se nárůstu průměrné mzdy týče, neboť průměrná mzda z roku 2014 byla o 100,7 % vyšší než v roce 2000, a od roku 2011 třetí místo v absolutní výši mezd. Zatímco v roce 2000 dosahovala průměrná mzda 93,6 % republikového průměru, v roce 2014 to bylo již 97 %, což znamená přiblížení se k celorepublikovému průměru o 3,6 %. Průměrné roční tempo růstu za sledované období činilo 5,1 % (890 Kč), bylo tak nejvyšší ze všech krajů.

Plzeňský kraj

V roce 2000 měla mzda v Plzeňské kraji třetí nejvyšší hodnotu v porovnání s ostatními regiony, její výše byla 4,6 % pod republikovým průměrem. O 14 let později se tato hodnota snížila na 95,8 % celkového průměru. To představuje zlepšení o 0,4 %. Ve sledovaném období vzrostla mzda o 94,5 %, přičemž každoročně se zvýšila průměrně o 4,9 % (851 Kč).

Liberecký kraj

Průměrná mzda v Libereckém kraji vzrostla od roku 2000 do roku 2014 o 95,6 %, což znamená každoroční průměrné tempo růstu 4,9 % (832 Kč). Zatímco v roce 2000 představovala 92,2 % z celkového průměru, v roce 2014 byla o 6,9 % nižší, přiblížila se tak k celkovému průměru o necelé 1 %.

Moravskoslezský kraj

Mzda v moravskoslezském regionu vykazuje druhé nejnižší zvýšení ve sledovaném období – 85,5 %. Každoročně rostla průměrně o 4,5 % (773 Kč). Oproti roku 2000 se průměrná mzda v tomto kraji oddálila v roce 2014 od celkové průměrné mzdy o 4,2 %, neboť ještě na počátku uvažovaného úseku byla pouze o 4,2 % nižší než celkový průměr, ale v roce 2014 ustoupila celkovému průměru o 8,3 %.

Kraj Vysočina

Průměrná mzda na Vysočině rostla od roku 2000 do roku 2014 druhým nejrychlejším tempem (o 99 %), každý rok se tedy zvyšovalo o průměrně 5 % (824 Kč). Zatímco ještě v roce 2000 její hodnota činila 88,2 % z celkového průměru, což představovalo nejnižší absolutní hodnotu, v roce 2014 byla o 9,4 % nižší než celkový průměr, tzn. zlepšení poměru o 2,73 %.

Královéhradecký kraj

Průměrná hrubá mzda v Královéhradeckém kraji činila v roce 2014 23 185 Kč, což představovalo jen 90,5 % celkového průměru, a od roku 2000, kdy tvořila 92,1 % průměrné mzdy, se sice zvýšila o 90,5 %, ale v porovnání k celkovému průměru se její hodnota snížila o 1,7 %. Průměrné tempo růstu za sledované období bylo 4,7 % ročně (787 Kč).

Ústecký kraj

Ústecký kraj vykázal ve svých průměrných mzdách třetí nejnižší nárůst mezi lety 2000 – 2014 – 86,5 %, to ukazuje na průměrné roční tempo růstu v hodnotě 4,6 % (765 Kč). Zatímco na počátku sledovaného období byla průměrná regionální mzda o 6,3 % nižší než ta celorepubliková, v roce 2014 její hodnota klesla až na 90,2 % průměru, což představuje třetí nejnižší propad v poměru k celkové průměrné mzdě (-3,73 %).

Jihočeský kraj

V roce 2000 činila hrubá mzda v jihočeském regionu 93 % celkové průměrné mzdy. O 14 let později její hodnota relativně klesla o 3,4 % na 89,9 %. Ve sledovaném období pak průměrná krajská mzda vzrostla o 87,2 %, průměrné roční tempo růst činilo tedy 4,6 % (766 Kč).

Olomoucký kraj

V roce 2000 byla průměrná mzda v Olomouckém kraji v poměru k celkové průměrné mzdě druhá nejnižší (88,9 %). Na konci sledovaného období se tato relace vylepšila o 0,2 % na 89 %. Celkový nárůst této regionální mzdy činí pak 94,1 %, což představuje každoroční průměrný nárůst o 4,9 % (790 Kč).

Pardubický kraj

Vztah průměrné mzdy v Pardubickém kraji k celkové průměrné mzdě se ve sledovaném období zhoršil o 0,9 %, neboť v roce 2000 představovala průměrná regionální mzda 89,8 % cel-

kové mzdy a v roce 2014 pouze 89 %. Navíc v letech 2012 a 2013 byla průměrná mzda v Pardubickém kraji druhá nejnižší v ČR, přesto od roku 2000 vzrostla o téměř 92 %, každoročně průměrně o 4,8 % (780 Kč).

Zlínský kraj

V roce 2014 byla průměrná mzda ve Zlínském kraji o 12,1 % nižší než celkový průměr, což znamená, že byla druhá nejnižší ve srovnání s ostatními regiony. Nárůst od roku 2000 činil 88,8 %, roční průměrné tempo růstu pak 4,6 % (756 Kč). Relace k celkové průměrné mzdě se snížila o 2,5 %, neboť v roce 2000 zaujímala průměrná regionální mzda 90,2 %.

Karlovarský kraj

Nejméně za sledované období vzrostly mzdy v Karlovarském kraji – pouze o 84,6 %, každoročně tedy průměrně o 4,5 % (717 Kč). Zatímco v roce 2000 představovaly regionální mzdy 89,8 % celkových průměrných mezd, v roce 2014 to bylo 85,6 %. Tento poměr se tak od roku 2000 do roku 2014 snížil v tomto regionu nejzásadněji a to o 4,7 %.

4.4 Mzdy podle sektorů

„Institucionální sektor seskupuje institucionální jednotky, které mají podobný typ cílů a ekonomického chování. Agregace do sourodých celků dovoluje posoudit finanční situaci na úrovni celého národního hospodářství. Každá institucionální jednotka patří pouze do jednoho sektoru.“ [55]

Analýza závislosti mezd na sektoru, které byly podrobeny data z let 2000 – 2012 (viz tabulka 7), byla vzhledem k porušení předpokladu shody rozptylů testována pomocí Kruskalova Wallisova testu o shodě distribučních funkcí. Nulová hypotéza o nezávislosti byla zamítnuta. Lze tedy konstatovat, že výše mzdy závisí na sektoru. Neplatí to však zcela, neboť existují dvojice sektorů, v nichž jsou výdělky srovnatelné. V tabulce 8 je u takových dvojic p hodnota černé barvy. V případě červeného označení jde o dvojice sektorů s významnými mzdovými rozdíly.

Nefinanční podniky

V roce 2012 byla mzda v tomto sektoru o 2,25 % vyšší než celkový průměr, přičemž ještě v roce 2000 činila pouze 1,01 násobek průměru. Mzdy v nefinančních podnicích vzrostly za sledované období o 87,3 %. Průměrné roční tempo růstu činilo 5,37 %, tj. 997 Kč. Zaměstnanost v tomto sektoru stoupla mezi lety 2000 – 2012 o 17,94 %. Nejvyšší mzdy v rámci tohoto sektoru vykazovali zaměstnanci podniků pod zahraniční kontrolou. Relace jejich výdělků se

vzhledem k celkovému průměru vylepšila od počátku období z 22,04 % na 22,54 % v roce 2012. Celkově tyto mzdy vzrostly o 85,12 %, přičemž průměrné roční tempo růstu bylo 5,27 %, což představuje 1 179 Kč. I zaměstnanost v tomto subsektoru rostla nejrychleji – ročně o 8,83 %, celkově za sledované období o 176,15 %

Nejvyšší růst v tomto sektoru zaznamenaly mzdy ve veřejných podnicích. Zatímco v roce 2000 byly o 5,67 % vyšší než průměrné mzdy, na konci sledovaného období je převyšovaly o 12,93 %. Celkově tak vzrostly o 97,03 %, ročně se zvyšovaly o průměrných 5,81 % (tj. 1 163 Kč). Zaměstnanost v tomto subsektoru klesla za sledované období o 39 %.

Nejnižší mzdy v sektoru nefinančních institucí vykázal subsektor soukromých národních podniků. Poměr subsektorových průměrných mezd vůči celkovým průměrným mzdám se za sledované období zhoršil, neboť v roce 2000 byly tyto mzdy 5,82 % pod celkovým průměrem, avšak na konci období se tento rozdíl prohloubil na 12,39 %. Celkový růst mezd byl také nejnižší, činil 71,5 %, ročně mzdy rostly o průměrných 4,6 % (tj. 764 Kč). Zaměstnanost se v tomto sektoru zvýšila o 0,66 %.

Tabulka 7: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle institucionálních sektorů 2000 – 2012

Sektory	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
- nefinanční podniky	13 701	14 825	15 779	16 736	17 442	18 528	19 659	21 172	23 239	23 964	24 429	25 046	25 664
-- veřejné	14 386	15 590	16 374	17 459	18 161	19 609	21 868	23 493	25 809	27 119	26 965	27 704	28 345
-- soukromé národní	12 822	13 607	14 435	15 230	15 810	16 884	17 102	18 271	20 150	20 625	20 981	21 450	21 990
-- soukromé pod zahraniční kontrolou	16 615	17 637	18 776	19 821	20 783	21 710	23 042	24 921	27 026	27 716	28 877	29 865	30 758
- finanční instituce	25 612	29 127	31 562	33 115	35 391	37 142	39 861	42 514	45 293	46 589	46 370	48 263	51 561
-- veřejné	29 916	32 203	35 553	35 007	35 990	38 957	42 868	45 985	50 640	52 220	52 681	52 317	56 002
-- soukromé národní	23 264	27 280	30 295	29 924	33 235	32 510	35 257	34 857	31 587	32 335	36 118	36 975	39 151
-- soukromé pod zahraniční kontrolou	33 807	32 353	31 947	33 758	35 827	38 217	40 687	43 962	46 472	47 723	47 447	49 489	53 106
- vládní instituce	12 841	14 086	15 498	16 999	17 886	20 114	21 248	22 687	23 738	24 687	25 029	24 805	25 545
-- ústřední	13 491	15 616	17 492	19 681	20 814	23 539	24 681	26 563	27 774	28 807	28 820	28 011	28 466
-- místní	11 325	11 963	13 350	14 985	15 717	17 555	18 673	19 735	20 641	21 514	21 960	22 189	23 072
-- fondy sociálního zabezpečení	17 151	18 240	19 545	20 506	21 380	23 158	24 987	26 900	29 601	33 013	32 602	33 512	35 841
- domácnosti (FO nezapsané v OR)	9 178	9 935	10 238	10 511	10 140	10 447	11 107	11 752	11 268	11 208	12 355	12 897	13 166
- neziskové instituce sloužící domácnostem	10 322	11 107	12 017	12 682	12 438	15 245	16 045	17 362	17 154	19 138	19 105	19 332	19 745
Veřejný sektor celkem	13 521	14 691	15 856	17 188	18 015	19 979	21 507	23 003	24 478	25 522	25 733	25 815	26 515
Soukromý sektor celkem	13 667	14 846	15 871	16 787	16 647	17 709	18 748	20 248	22 080	22 717	23 286	24 023	24 645

Zdroj: upraveno podle [57][58][59][60]

Tabulka 8: Výsledky vícenásobného porovnání institucionálních sektorů

Závislá: mzda	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); mzda				
Nezávislá (grupovací) proměnná : sektor/Kruskal-Wallisův test: H (4, N= 65) =49,73460 p =,0000	Nefinanční podniky (R:36,308)	Finanční instituce (R:58,923)	Vládní instituce (R:37,154)	Domácnosti (R:8,8846)	Neziskové instituce sloužící
Nefinanční podniky		0,022925481	1	0,0021754	0,89910131
Finanční instituce	0,022925481		0,033316	1,507E-10	2,0817E-05
Vládní instituce	1	0,033315825		0,0013795	0,70300855
Domácnosti	0,002175387	1,50741E-10	0,001379		0,45300331
Neziskové instituce sloužící domácnostem	0,899101306	2,08167E-05	0,703009	0,4530033	

Zdroj: vlastní zpracování podle [57][58][59][60]

Z tabulky 9 je patrné, že rozdíly v rámci sektoru nefinančních podniků nebyly na hladině významnosti 0,05 prokázány. Hypotéza o shodě distribučních funkcí byla zamítnuta především kvůli příznačným rozdílům mezi jednotlivými sektory. Nejvýraznější propast zeje mezi subsektorem nefinančních soukromých národních podniků a finančními veřejnými institucemi, respektive finančními institucemi pod zahraniční kontrolou.

Tabulka 9: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor nefinančních podniků

Závislá: Mzda	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.): Mzda		
Nezávislá (grupovací) proměnná : Sektor Kruskal-Wallisův test: $H(10, N=143) = 110,8910$ $p = 0,000$	NP veřejne (R:63,769)	NP soukrome narodni (R:44,769)	NP pod zahranicni kontrolou
NP veřejne		1	1
NP soukrome narodni	1		1
NP pod zahranicni kontrolou	1	1	
FI veřejne	0,00399747	1,5378E-05	0,049734
FI soukromé národní	0,233362807	0,003082387	1
FI pod zahraniční kontrolou	0,006155649	2,66201E-05	0,071849
VI ústřední	1	1	1
VI místní	1	1	1
VI fondy sociálního zabezpečení	1	1	1
Domácnosti	0,045292213	1	0,003583
Neziskové instituce sloužící domácnostem	1	1	0,546842

Zdroj: vlastní zpracování podle [57][58][59][60]

Finanční instituce

V roce 2012 byla mzda v tomto sektoru o 105,42 % vyšší než celkový průměr, přičemž ještě v roce 2000 činila pouze 1,88 násobku průměru. Mzdy ve finančních institucích vzrostly za sledované období o 101,32 %. Průměrné roční tempo růstu činilo 6 %, tj. 2 162 Kč. Tento sektor proto byl ve sledovaném období nejvýdělečnější, a co se mezd týče, nejrychleji rostoucí. Naopak zaměstnanost v tomto sektoru klesla mezi lety 2000 – 2012 o 3,56 %

Nejvyšší mzdy v rámci tohoto sektoru vykazovali na počátku sledovaného období zaměstnanci soukromých podniků pod zahraniční kontrolou, jejichž výdělky se pohybovaly 148,33 % nad celkovým průměrem. Tato relace se během období snížila na 111,58 % v roce 2012. Celkově tyto mzdy vzrostly o 57,08 %, přičemž průměrné roční tempo růstu bylo 3,84 %, což představuje 1 608 Kč. Zaměstnanost v tomto subsektoru rostla nejrychleji – ročně o 12,47 %, celkově za sledované období o 309,52 %

Nejvyšší růst v tomto sektoru zaznamenaly mzdy ve veřejných podnicích. Zatímco v roce 2000 byly o 119,74 % vyšší než průměrné mzdy, na konci sledovaného období je převyšovaly o 123,12 %. Celkově tak vzrostly o 87,2 %, ročně se zvyšovaly o průměrných 5,36 % (tj. 2 174 Kč). To sice dělá z finančních veřejných institucí nejvýdělečnější subsektor, ve kterém se ale snížila ve sledovaném období zaměstnanost o 16,67 %.

Nejnižší mzdy v sektoru finančních institucí vykázal subsektor soukromých národních podniků. Poměr subsektorových průměrných mezd vůči celkovým průměrným mzdám se za sledované období zhoršil, neboť v roce 2000 byly tyto mzdy 70,89 % nad celkovým průměrem, avšak na konci období se tato relace zhoršila na 55,98 %. Celkový růst mezd činil 68,28 %, ročně mzdy rostly o průměrných 4,43 % (tj. 1 324 Kč). Zaměstnanost se v tomto subsektoru snížila nejvýrazněji o 85,33 %.

Kruskal-Wallisův test nepotvrdil nulovou hypotézu o nezávislosti mezd na sektorech. Přesto lze tvrdit, že úrovně mezd v rámci sektoru finančních institucí jsou srovnatelné. Z tabulky 10 je patrné, které dvojice subsektorů zapříčinily přijetí alternativní hypotézy o závislosti. Nejvýrazněji se od sektoru finančních institucí liší sektor domácností následovaný sektorem neziskových institucí sloužící domácnostem.

Tabulka 10: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor finančních institucí

Závislá: Mzda	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); Mzda		
Nezávislá (grupovací) proměnná : Sektor Kruskal-Wallisův test: $H(10, N=143) = 110,8910$ $p = 0,000$	FI veřejne (R:128,23)	FI soukromé národní (R:110,23)	FI pod zahraniční kontrolou
NP veřejne	0,00399747	0,233362807	0,006156
NP soukrome narodni	1,5378E-05	0,003082387	2,66E-05
NP pod zahranični kontrolou	0,049734237	1	0,071849
FI veřejne		1	1
FI soukromé národní	1		1
FI pod zahraniční kontrolou	1	1	
VI ústřední	0,032909535	1	0,048074
VI místní	3,16286E-05	0,005477536	5,4E-05
VI fondy sociálního zabezpečení	0,287015163	1	0,394076
Domácnosti	0	3,02205E-08	0
Neziskové instituce sloužící domácnostem	2,04142E-07	9,2311E-05	3,82E-07

Zdroj: vlastní zpracování podle [57][58][59][60]

Vládní instituce

V roce 2012 byla mzda v tomto sektoru o 1,77 % vyšší než celkový průměr, přičemž ještě v roce 2000 tvořila pouze 94,32 % průměru. Mzdy ve vládních institucích vzrostly za sledované období o 98,93 %. Průměrné roční tempo růstu činilo 5,9 %, tj. 1 059 Kč. Tento sektor byl proto ve sledovaném období, co se mezd týče, druhý nejrychleji rostoucí. Naopak zaměstnanost v tomto sektoru klesla mezi lety 2000 – 2012 nejvýrazněji o 8,34 %

Nejvyšší mzdy v rámci tohoto sektoru vykazovali zaměstnanci fondů sociálního zabezpečení, jejichž výdělky se v roce 2012 pohybovaly 42,79 % nad celkovým průměrem. Tato relace se během období zlepšila, neboť ještě na jeho počátku byla na úrovni 25,98 %. Celkově tyto mzdy vzrostly o 108,97 %, přičemž průměrné roční tempo růstu bylo 6,33 %, což představuje

1 558 Kč. Zaměstnanost se v tomto subsektoru snižovala – ročně o 1,41 %, celkově za sledované období o 15,71 %.

Nejvyšší růst v tomto sektoru zaznamenaly mzdy v ústředních institucích. Zatímco v roce 2000 byly o 0,9 % nižší než průměrné mzdy, na konci sledovaného období je převyšovaly o 13,41 %. Celkově tak vzrostly o 111 %, ročně se zvyšovaly o průměrných 6,42 % (tj. 1 248 Kč). To činí z ústředních vládních institucí nejrychleji mzdově rostoucí subsektor. Zaměstnanost v něm za sledované období poklesla o 40,53 %.

Nejnižší mzdy ve vládním sektoru vykázal subsektor místních institucí. Poměr subsektorových průměrných mezd vůči celkovým průměrným mzdám se za sledované období sice zlepšil, ale jak v roce 2000 (16,81 %), tak v roce 2012 (8,08 %) se nacházel pod hodnotou celkových průměrných mezd. Celkový růst mezd činil 103,73 %, ročně mzdy rostly o průměrných 6,11 % (tj. 979 Kč). Zaměstnanost se v tomto subsektoru zvýšila o 60,12 %.

Tabulka 11: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor vládních institucí

Závislá: Mzda	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.): Mzda		
Nezávislá (grupovací) proměnná : Sektor Kruskal-Wallisův test: $H(10, N=143) = 110,8910$ $p = 0,000$	VI ústřední (R:72,462)	VI místní (R:47,000)	VI fondy socialního zabezpečení
NP veřejne	1	1	1
NP soukromé narodní	1	1	1
NP pod zahraniční kontrolou	1	1	1
FI veřejne	0,032909535	3,16286E-05	0,287015
FI soukromé národní	1	0,005477536	1
FI pod zahraniční kontrolou	0,048074216	5,39984E-05	0,394076
VI ústřední		1	1
VI místní	1		1
VI fondy socialního zabezpečení	1	1	
Domácnosti	0,005751034	1	0,000342
Neziskové instituce sloužící domácnostem	0,75526345	1	0,105247

Zdroj: vlastní zpracování podle [57][58][59][60]

I přestože Kruskal-Wallisův test nepotvrdil nulovou hypotézu o shodě distribučních funkcí, neprokázal v rámci sektoru vládních institucí významnější rozdíly v úrovni mezd. Tabulka 11 ukazuje, že ani subsektor fondů sociálního zabezpečení nevykazuje ve dvojici s ostatními subsektory, vyjma domácností, výraznější mzdové diference. Naopak příznačné rozdíly ve mzdách panují mezi dvojicí tvořenou vládními místními institucemi a finančními veřejnými podniky, respektive finančními institucemi pod zahraniční kontrolou.

Sektor domácností

Sektor domácností vykazuje za sledované období jednak nejpomalejší mzdový růst (43,45 %), jednak druhý nejvyšší nárůst zaměstnanců (183,15 %). V roce 2000 byla mzda

v tomto sektoru o 32,58 % nižší než celkový průměr. Tato relace se v průběhu let zhoršila a v roce 2012 tvořila průměrná mzda domácností pouze 52,45 % celkové průměrné mzdy. Průměrné roční tempo růstu mezd činilo 3,05 %, tj. 332 Kč. Naproti tomu počet zaměstnanců se zvyšoval o průměrných 9,06 %.

Na základě mnohonásobného porovnávání v rámci Kruskal-Wallisova testu, který neprokázal nulovou hypotézu o nezávislosti, lze říci, že mzdy v sektoru domácností jsou srovnatelné s výdělkem v subsektorech nefinančních soukromých národních podniků, vládních místních institucí a neziskových institucí sloužících domácnostem. Naopak nejvýraznější rozdíly v úrovni odměňování, jak je zřejmé z tabulky 12, se vyskytují mezi dvojicí sektoru domácností a finančními institucemi.

Tabulka 12: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor domácností

Závislá: Mzda	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); Mzda
Nezávislá (grupovací) proměnná : Sektor Kruskal-Wallisův test: $H(10, N=143) = 110,8910$ $p = 0,000$	Domácnosti (R:9,4231)
NP veřejne	0,045292213
NP soukromé národní	1
NP pod zahraniční kontrolou	0,003582713
FI veřejne	0
FI soukromé národní	3,02205E-08
FI pod zahraniční kontrolou	0
VI ústřední	0,005751034
VI místní	1
VI fondy sociálního zabezpečení	0,000341925
Domácnosti	
Neziskové instituce sloužící domácnostem	1

Zdroj: vlastní zpracování podle [57][58][59][60]

Neziskové instituce sloužící domácnostem

V roce 2012 byla mzda v tomto sektoru o 21,33 % nižší než celkový průměr, přičemž ještě v roce 2000 tvořila pouze 75,82 % průměru. Mzdy v těchto institucích vzrostly za sledované období o 91,29 %. Průměrné roční tempo růstu činilo 5,55 %, tj. 785 Kč. Zaměstnanost v tomto sektoru rostla mezi lety 2000 – 2012 průměrným tempem 3,97 %, celkově tedy o 59,62 %.

Tabulka 13: Výsledky vícenásobného porovnání pro sektor neziskových institucí sloužících domácnostem

Závislá: Mzda	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); Mzda
Nezávislá (grupovací) proměnná : Sektor Kruskal-Wallisův test: $H(10, N=143) = 110,8910$ $p = 0,000$	Neziskove institute slouzici
NP veřejne	1
NP soukrome narodni	1
NP pod zahranicni kontrolou	0,546841953
FI veřejne	2,04142E-07
FI soukromé národní	9,2311E-05
FI pod zahranicni kontrolou	3,81629E-07
VI ústřední	0,75526345
VI místní	1
VI fondy socialního zabezpečení	0,105247348
Domacnosti	1
Neziskove institute slouzici domacnostem	

Zdroj: vlastní zpracování podle [57][58][59][60]

Tabulka 13 udává výsledky mnohonásobného porovnání Kruskal-Wallisova testu. Z nich je zřejmé, že mzdová úroveň v tomto sektoru se významně liší pouze od sektoru finančních institucí. V porovnání s ostatními subsektory lze na hladině významnosti 0,05 potvrdit stejnou výši mezd.

Veřejný a soukromý sektor

Tabulka 7 ukazuje mimo jiné vývoj mezd v soukromém a veřejném sektoru za období 2000 – 2012. Zatímco za první tři roky vykazoval soukromý sektor vyšší mzdy než ten veřejný, od roku 2004 je vývoj opačný. Zatímco na počátku sledovaného období byla mzda ve veřejném sektoru 0,68 % pod celkovým průměrem a na konci období se vyšplhala 5,64 % nad průměr, zhoršila se relace mzdy v soukromém sektoru z roku 2000, kdy se podílela na průměrné mzdě 100,39 %, na 98,19 %.

Průměrné roční tempo růstu bylo také vyšší u mezd ve veřejném sektoru (5,77 %, tj. 1 083 Kč) oproti soukromému (5,04 %, tj. 915 Kč). Celkově mzdy ve sledovaném období vzrostly o 96,1 % ve veřejném sektoru a o 80,32 % v soukromém sektoru.

Průměrný počet zaměstnanců se ve veřejném sektoru ve sledovaném období snížil o 21,15 %, což představuje průměrný roční pokles o 1,96 %. Zato v soukromém sektoru se počet zaměstnanců zvýšil o 39,53 % (roční průměrný nárůst 2,82 %).

Tabulka 14: Výsledky jednofaktorové analýzy rozptylu pro veřejný a soukromý sektor

Efekt	Jednorozměrné testy významnosti pro Mzda/Sigma-omezená parametrizace/Dekompozice efektivní hypotézy				
	SČ	Stupně (volnosti)	PČ	F	p
Abs. člen	10524245119	1	10524245119	592,9709607	0
Sektor	16241138,96	1	16241138,96	0,915079767	0,348308
Chyba	425959953,6	24	17748331,4		

Zdroj: vlastní zpracování podle [57][58][59][60]

Jednofaktorová analýza rozptylu potvrdila shodu středních hodnot u veřejného a soukromého sektoru. Byla tedy potvrzena nulová hypotéza o nezávislosti. Lze tedy konstatovat, že mezi mzdami v soukromém a veřejném sektoru neexistují signifikantní rozdíly (viz tabulka 14).

4.5 Mzdy podle odvětví

Analýza závislosti průměrné mzdy na odvětví provedená na datech z let 2000 – 2014 (viz tabulka 15), byla vzhledem k porušení předpokladů normality u odvětví F, H, M a O provedena pomocí Kruskalova Wallisova testu. Po zamítnutí nulové hypotézy o shodě distribučních funkcí, která by potvrzovala nezávislost, ukazuje vícenásobné porovnání na dvě odvětví, která vykazují nejvyšší mzdy vzhledem k průměru, a to peněžnictví a pojišťovnictví a informační a komunikační činnosti, která ve dvojici s ostatními (vyjma odvětví B, D, M a O) tvoří výrazné mzdové rozdíly. Další dvojice odvětví, ve kterých nelze mzdy považovat za srovnatelné ukazuje tabulka 16 červeně označenými p hodnotami.

Zemědělství, lesnictví, rybářství (A)

Třetím nejméně výdělečným odvětvím je zemědělství. Mzdy jeho pracovníků činily v roce 2014 necelý 0,8 násobek průměrné mzdy a od roku 2000 vzrostly o bezmála 102,9 %, každoročně se tedy zvýšily průměrně o 5,2 % (768 Kč). Toto odvětví zaměstnávalo v roce 2013 2,6 % pracovníků a vykazuje jejich druhý největší úbytek od roku 2005 (- 29,6 %, což ukazuje na každoroční propad o průměrně 4,3 %).

Zemědělství, lesnictví a rybářství vykazuje výraznou mzdovou diferenciaci ve dvojici s peněžnictvím a pojišťovnictvím, informačními a komunikačními činnostmi, činnostmi týkajícími se výroby a dodávky energií, profesními, vědeckými a technickými činnostmi a těžkým průmyslem.

Tabulka 15: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví 2000 – 2014

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Odvětví celkem	13 219	14 378	15 524	16 430	17 466	18 344	19 546	20 957	22 592	23 344	23 864	24 455	25 067	25 035	25 607
A Zemědělství, lesnictví, rybářství	10 456	11 447	11 813	12 188	13 243	13 961	14 838	16 194	17 765	17 644	18 465	19 003	19 854	20 545	21 211
B Těžba a dobývání	16 553	17 743	18 749	19 688	21 122	22 679	24 047	25 714	29 271	28 312	30 270	31 531	32 529	31 442	31 495
C Zpracovatelský průmysl	12 845	13 761	14 659	15 411	16 584	17 362	18 490	19 852	21 564	21 968	22 982	23 781	24 472	24 796	25 591
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	18 468	19 833	21 675	23 084	24 725	26 594	29 179	31 157	35 420	39 436	40 299	40 203	42 662	40 764	41 294
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	13 235	14 071	15 144	15 788	16 775	17 703	18 749	19 751	21 461	22 049	23 059	23 166	23 724	23 622	23 998
F Stavebnictví	12 623	13 537	14 212	15 202	16 278	16 808	17 885	19 036	20 948	22 022	22 284	22 797	22 860	22 388	22 775
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	12 568	13 708	14 776	15 380	16 301	17 057	18 237	19 821	21 341	21 358	22 040	22 814	23 329	23 133	23 590
H Doprava a skladování	13 368	14 299	15 417	16 261	17 350	18 189	19 262	20 663	22 369	23 000	23 064	23 064	23 293	23 415	23 901
I Ubytování, stravování a pohostinství	7 526	8 665	9 586	9 825	10 182	10 638	11 676	12 380	12 474	12 330	13 204	13 133	13 257	13 736	14 036
J Informační a komunikační činnosti	22 086	25 438	27 396	29 466	31 317	33 420	35 811	38 171	41 800	43 084	43 793	45 336	46 652	46 158	47 322
K Peněžnictví a pojišťovnictví	25 125	28 649	31 283	32 878	35 232	37 298	40 020	42 351	45 655	46 124	46 188	47 663	50 807	46 321	48 124
L Činnosti v oblasti nemovitostí	12 380	13 695	15 565	16 293	17 436	17 878	19 260	20 709	20 808	20 715	21 346	22 346	22 566	22 157	22 460
M															
Profesní, vědecké a technické činnosti	16 000	17 369	19 594	20 723	21 812	23 485	24 676	26 923	30 244	31 789	31 603	32 384	32 825	31 833	32 228
N Administrativní a podpůrné činnosti	10 465	11 302	12 127	12 203	12 968	13 515	14 477	15 253	15 521	15 927	15 953	16 551	17 044	16 837	16 771
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	15 472	16 855	18 461	19 859	20 858	22 244	23 292	25 040	26 209	27 045	26 939	26 328	26 711	26 753	27 586
P Vzdělávání	12 207	13 473	14 779	16 539	17 748	18 787	20 040	21 251	22 119	23 429	23 033	23 775	24 403	24 829	25 314
Q Zdravotní a sociální péče	11 969	13 444	15 173	16 465	16 882	17 610	19 044	20 169	21 177	23 032	23 595	24 681	25 080	25 134	25 532
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	11 407	12 888	13 212	14 246	15 075	16 070	16 826	17 907	18 797	19 434	19 831	19 861	20 813	20 513	21 033
S Ostatní činnosti	11 145	12 096	13 230	14 079	14 800	15 450	16 497	17 611	17 990	18 340	18 357	19 217	19 373	19 862	19 998

Zdroj: upraveno dle [44]

Těžba a dobývání (B)

Nadprůměrně výdělečným odvětvím je těžký průmysl. To je vedle zemědělství obor masivně protežovaný v období socialismu, ale v devadesátých letech pokládán za překážku bránící ekonomickému růstu. V těžkém průmyslu nepracovalo v roce 2013 ani procento zaměstnanců (0,84), jejichž počet klesl za období 2005 – 2013 o více jak 29,7 % (nejhlubší propad o průměrně 4,3 % ročně). Mzda zde byla v roce 2014 o takřka 23 % vyšší než celostátní průměr a od roku 2000 se zvýšila o 90,3 %. Průměrné roční tempo růstu činilo 4,7 %, což představuje 1 067 Kč.

Těžký průmysl vykazuje výraznou mzdovou diferenciaci ve dvojici se zemědělstvím, lesnictvím a rybářstvím, ubytováním, stravováním a pohostinstvím, administrativními a podpůrnými činnostmi a ostatními činnostmi.

Zpracovatelský průmysl (C)

Zpracovatelský vykazuje za rok 2014 mzdy téměř na stejné úrovni jako celostátní průměr (jen o 0,06 % nižší), jejich zvýšení o 1,99 násobek od roku 2000 (průměrné roční tempo růstu 5,1 %, 910 Kč). Podíl zaměstnanců v roce 2013 činil více jak 27 %. Pracovní účast mezi lety 2005 – 2013 poklesla o téměř 11 % (každoroční pokles o průměrně 1,4 %).

Mzdy v těžkém a zpracovatelském průmyslu jsou na stejné úrovni. Zpracovatelský průmysl ve dvojici s ubytovacími, stravovacími a pohostinskými činnostmi, informačními a komunikačními činnostmi a peněžnictvím a pojišťovnictvím tvoří ve mzdách významné rozdíly.

Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (D)

V oboru energetiky pracovalo v roce 2013 pouze necelé procento (0,76) zaměstnanců. Za osm let klesl tento počet o více jak 25 % (třetí nejhlubší propad, roční průměrný pokles o 3,6 %). Mzda zaměstnanců se v roce 2014 pohybovala na třetí nejvyšší úrovni – 106,1 % celostátního průměru a za sledované období vzrostla o takřka 124 % (nejrychlejší růst), což představuje průměrně roční tempo růstu 5,9 % (1 630 Kč).

Mzdy v tomto odvětví se významně liší od mezd v zemědělství, lesnictví a rybářství, stavebnictví, ubytovacích, stravovacích a pohostinských službách, administrativních a podpůrných činnostech, kulturních, rekreačních, zábavních a ostatních činnostech. Pro srovnání s ostatními odvětvími platí, že mzdy jsou srovnatelně vysoké.

Tabulka 16: Výsledky vícenásobného porovnání pro odvětví

Závislá:	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); Mzda/Nezávislá (grupovací) proměnná : Odvěti/Kruskal-Wallisův test: H (18, N= 285) =170,2809 p =0,000																		
Mzda	A (R:76,933)	B (R:195,50)	C (R:133,73)	D (R:226,93)	E (R:132,83)	F (R:120,20)	G (R:125,13)	H (R:137,67)	I (R:19,433)	J (R:255,40)	K (R:265,40)	L (R:124,23)	M (R:201,53)	N (R:53,867)	O (R:184,93)	P (R:142,87)	Q (R:138,87)	R (R:95,600)	S (R:85,933)
A		0,013943	1,000000	0,000106	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,000001	0,000000	1,000000	0,005931	1,000000	0,056824	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
B	0,013943		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,000001	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,000431	1,000000	1,000000	1,000000	0,154169	0,046480
C	1,000000	1,000000		0,334364	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,024937	0,009030	0,002075	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
D	0,000106	1,000000	0,334364		0,302152	0,066723	0,122738	0,515519	0,000000	1,000000	1,000000	0,110029	1,000000	0,000002	1,000000	0,891772	0,586456	0,002183	0,000478
E	1,000000	1,000000	1,000000	0,302152		1,000000	1,000000	1,000000	0,028122	0,007945	0,001809	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
F	1,000000	1,000000	1,000000	0,066723	1,000000		1,000000	1,000000	0,139006	0,001203	0,000240	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
G	1,000000	1,000000	1,000000	0,122738	1,000000	1,000000		1,000000	0,075968	0,002566	0,000538	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
H	1,000000	1,000000	1,000000	0,515519	1,000000	1,000000	1,000000		0,014601	0,015643	0,003747	1,000000	1,000000	0,916508	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
I	1,000000	0,000001	0,024937	0,000000	0,028122	0,139006	0,075968	0,014601		0,000000	0,000000	0,084981	0,000000	1,000000	0,000007	0,007018	0,012361	1,000000	1,000000
J	0,000001	1,000000	0,009030	1,000000	0,007945	0,001203	0,002566	0,015643	0,000000		1,000000	0,002239	1,000000	0,000000	1,000000	0,031548	0,018438	0,000019	0,000003
K	0,000000	1,000000	0,002075	1,000000	0,001809	0,000240	0,000538	0,003747	0,000000	1,000000		0,000465	1,000000	0,000000	1,000000	0,007983	0,004473	0,000003	0,000000
L	1,000000	1,000000	1,000000	0,110029	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,084981	0,002239	0,000465		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
M	0,005931	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,000000	1,000000	1,000000	1,000000		0,000158	1,000000	1,000000	1,000000	0,073781	0,020931
N	1,000000	0,000431	1,000000	0,000002	1,000000	1,000000	1,000000	0,916508	1,000000	0,000000	0,000000	1,000000	0,000158		0,002273	0,530569	0,809874	1,000000	1,000000
O	0,056824	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,000007	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,002273		1,000000	1,000000	0,511817	0,171528
P	1,000000	1,000000	1,000000	0,891772	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,007018	0,031548	0,007983	1,000000	1,000000	0,530569	1,000000		1,000000	1,000000	1,000000
Q	1,000000	1,000000	1,000000	0,586456	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,012361	0,018438	0,004473	1,000000	1,000000	0,809874	1,000000	1,000000		1,000000	1,000000
R	1,000000	0,154169	1,000000	0,002183	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,000019	0,000003	1,000000	0,073781	1,000000	0,511817	1,000000	1,000000		1,000000
S	1,000000	0,046480	1,000000	0,000478	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,000003	0,000000	1,000000	0,020931	1,000000	0,171528	1,000000	1,000000	1,000000	

Zdroj: vlastní zpracování podle [44]

Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (E)

Pracovníci v oboru vodního a odpadového hospodářství pobírali v roce 2014 pouze 93,7 % mzdy celorepublikového průměru, přičemž její navýšení od roku 2000 dosahovalo páté nejnižší hodnoty (81,3 %, průměrné roční tempo růstu 4,3 %, 769 Kč). V tomto odvětví pracovalo v roce 2013 1,3 % zaměstnanců a jejich počet se od roku 2005 snížil o 4,6 % (ročně průměrně o 0,6 %).

Vodní hospodářství vykazuje výraznou mzdovou diferenciaci ve dvojici s ubytovacími, stravovacími a pohostinskými službami, informačními a komunikačními činnostmi a s peněžnictvím a pojišťovnictvím. Mzdy ve srovnání s ostatními odvětvími jsou na srovnatelné úrovni.

Stavebnictví (F)

V roce 2013 pracovalo ve stavebnictví bezmála 6 % zaměstnanců, jejich počet se od roku 2005 snížil o 15,8 % (průměrný roční pokles 2,1 %), mzda se pohybovala téměř 11 % pod celorepublikovým průměrem (2014) a její hodnota nabyla 1,8 násobku hodnoty z roku 2000. Každý rok tak průměrná mzda v tomto odvětví rostla průměrně o 4,3 % (725 Kč).

Mzdy ve stavebnictví se výrazně liší pouze od mezd v odvětví informačních a komunikačních služeb a peněžnictví a pojišťovnictví.

Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel (G)

V roce 2014 tato sekce vykazovala podprůměrnou mzdu v hodnotě 23 590 Kč, což představuje 92,1 % průměrné mzdy. Od roku 2000 se zvýšila o 87,7 %, ročně pak o průměrně 4,6 % (787 Kč). Roku 2013 pracovalo v tomto odvětví takřka 13 % zaměstnanců, jejichž počet se od roku 2005 zvýšil o 3,6 % (nejnižší růst, ročně o průměrně 0,4 %).

Významné mzdové diference tvoří toto odvětví pouze s informačními a komunikačními činnostmi a peněžnictvím a pojišťovnictvím.

Doprava a skladování (H)

Tato sekce zaměstnávala v roce 2013 bezmála 6,3 % pracovníků, jejichž počet se od roku 2005 snížil o 10,5 % (v průměru o 1,4 % ročně). Mzdy se sice od roku 2000 do roku 2014 zvýšily o 78,8 % (ročně o průměrně 4,2 %, 752 Kč), přesto byly v roce 2014 pod úrovní celorepublikového průměru o 6,7 %.

Kromě mzdových diferencí ve srovnání s dvěma nejvýdělečnějšími odvětvími, vykazuje tento obor výrazné mzdové rozdíly ve dvojici s ubytovacími, stravovacími a pohostinskými službami.

Ubytování, stravování a pohostinství (I)

Tří procentní účast zaměstnanců v tomto oboru v roce 2013, jež se od roku 2005 snížila o více jak 8 % (o průměrně jedno procento každý rok), pobírala v roce 2014 o 45,2 % nižší mzdu než celorepublikový průměr. To dělá z tohoto odvětví nejméně výdělečnější činnost pro zaměstnance, jimž se mzda od roku 2000 zvýšila o 86,5 % (každoročně o průměrně 4,6 %, tedy o 465 Kč).

Vzhledem k tomu, že pracovníci v tomto odvětví pobírali nejnižší mzdy, je četnost mzdových diferencí vysoká. Tabulka 16 ukazuje, že s více než polovinou odvětví tvoří tento obor významné mzdové rozdíly. Ty jsou nejvýraznější v porovnání s dvěma nejvýdělečnějšími odvětvími, těžkým a energetickým průmyslem a profesními, vědeckými a technickými činnostmi.

Informační a komunikační činnosti (J)

Druhým nejvíce výdělečným odvětvím jsou informační a komunikační technologie. Mzda pracovníků v tomto oboru se pohybovala v roce 2014 o 84,8 % výše než celostátní průměr. Tempo růstu těchto mezd je druhé nejrychlejší a za sledované období dosáhlo hodnoty 114,3 %, což ukazuje na průměrné roční temp růstu 5,6 % (1 803 Kč). Tato sekce zaměstnává téměř 3 % pracovníků (2013), přičemž počet těchto jedinců vzrostl od roku 2005 o 22,4 %, každoročně pak o průměrně 2,6 %.

Četnost mzdových diferencí je i u tohoto odvětví vysoká. Srovnatelné mzdy pobírají zaměstnanci těžkého a energetického průmyslu, peněžnictví a pojišťovnictví, profesních, vědeckých a technických činností a veřejné správy a obrany.

Peněžnictví a pojišťovnictví (K)

Následkem masivního rozvoje finančního a bankovního sektoru v devadesátých letech je bezpochyby i to, že ve sledovaném období dosahovali na nejvyšší mzdy právě pracovníci v oboru peněžnictví a pojišťovnictví. Jejich mzda se v roce 2014 pohybovala na takřka dvojnásobné výši (87,9 %) než celostátní průměr a od roku 2000 do roku 2014 se zvýšila bezmála o 91,5 %, každoročně pak o průměrně 4,8 % (1 643 Kč). V roce 2013 pracovalo v tomto oboru téměř 2 % zaměstnanců, jejich počet se od roku 2005 zvýšil o bezmála 12 % (1,4 % ročně).

Mzdové diference a srovnatelná úroveň mezd ve srovnání s ostatními odvětvími je totožná s informačními a komunikačními činnostmi.

Činnosti v oblasti nemovitostí (L)

Pracovníci v oblasti nemovitostí, jichž bylo k roku 2013 1,4 %, pobírají mzdu, jež je o více jak 12 % nižší než celorepublikový průměr (2014). Od roku 2000 se zvýšila pouze o 81,4 % (ročně průměrně o 4,4 %, 720 Kč). Klesl i počet zaměstnanců od roku 2005 o 19 % (roční propad o průměrně 2,2 %).

Mzdy pracovníků v tomto odvětví se výrazně liší pouze od mezd zaměstnanců ve dvou nejvýdělečnějších oborech.

Profesní, vědecké a technické činnosti (M)

Profesní, vědecké a technické činnosti zaměstnávaly v roce 2013 necelou dvacetinu pracovníků (4,1 %), od roku 2003 se tak jejich počet zvýšil o takřka čtvrtinu (22,3 %, průměrný roční nárůst o 2,6 %). Mzda se pohybovala v roce 2014 o více jak čtvrtinu (25,9 %) nad celostátním průměrem a od roku 2000 se zvýšila o více jak 101,4 %, to představuje roční růst o průměrně 5,1 % (1 159 Kč).

Mzdy v tomto odvětví jsou se mzdami z většiny ostatních oborů srovnatelné, až na zemědělství, lesnictví a rybářství, ubytovací, stravovací a pohostinské činnosti, administrativní a podpůrné činnosti, a ostatní činnosti.

Administrativní a podpůrné činnosti (N)

Ačkoliv jsou administrativní a podpůrné činnosti odvětvím, jehož zaměstnanci jsou odměňováni druhými nejnižšími výdělky (34,5 % pod celorepublikovým průměrem v roce 2014), za období 2005 – 2013 vykazovalo nejvyšší nárůst zaměstnanců (31,6 %, průměrně 3,5 % ročně). V roce 2013 bylo v administrativě zaměstnáno 4,4 % pracovníků, jejichž mzdy v roce 2014 činily pouze 1,6 násobek hodnoty z roku 2000. Průměrné tempo růstu průměrných mezd v tomto odvětví činilo tedy ve sledovaném období 3,4 % (450 Kč).

Toto odvětví vykazuje výraznou mzdovou diferenciaci ve dvojici s těžkým a energetickým průmyslem, dvěma nejvýdělečnějšími odvětvími, profesními, vědeckými a technickými činnostmi a veřejnou správou a obranou.

Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (O)

Mzdy v sekci veřejné správy a obrany a povinného sociálního pojištění rostly mezi lety 2000 – 2014 druhým nejnižším tempem (78,3 %, tedy ročně průměrně o 4,2 %, 865 Kč), i přesto byla mzda roce 2014 ve výši 1,08 násobku celostátního průměru. V roce 2013 pracovalo v tomto odvětví více jak 7 % lidí, jejich počet se tak od roku 2003 snížil o takřka pět procent (druhý nejnižší pokles s průměrným ročním tempem – 0,6 %).

Mzdy pracovníků v tomto odvětví se významně liší pouze od mezd zaměstnanců ubytovacích, stravovacích a pohostinských služeb a administrativních a podpůrných činností.

Vzdělávání (P)

Oblast vzdělávání vykazovala za rok 2014 mzdy o téměř 1,1 % nižší než celostátní průměr. Jejich navýšení od roku 2000 činilo bezmála 107,4 %, což ukazuje na průměrné roční tempo růstu ve výši 5,4 % (936 Kč). V oboru v roce 2013 pracovalo téměř 8 % zaměstnanců a o 4,4 % se jejich počet zvýšil od roku 2005 (druhý nejnižší růst o průměrně 0,5 % ročně).

Mzdy v tomto odvětví jsou srovnatelné se mzdami s ostatními odvětvími vyjma ubytovacích, stravovacích a pohostinských činností, informační a komunikačních služeb a peněžnictví a pojišťovnictví.

Zdravotní a sociální péče (Q)

Dalším mzdově podprůměrným oborem je zdravotní a sociální péče. Její zaměstnanci pobírali v roce 2014 mzdu o 0,3 % nižší než celostátní průměr, avšak jejich mzda od roku 2000 vzrostla třetím nejrychlejším tempem, a to o 113,3 %, průměrně tedy o 5,6 % ročně (969 Kč). V roce 2013 pracovalo v tomto odvětví téměř 7,5 % zaměstnanců, jejichž počet se od roku 2003 zvýšil o více jak 8,7 % (každoroční průměrný nárůst o 1,1 %).

Mzda v tomto odvětví se výrazně lišila jak od mezd ve dvou nejvýdělečnějších odvětvích, tak od mezd v nejhůře ohodnocovaném odvětví.

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (R)

Zaměstnancům se v tomto odvětví mzda v roce 2014 pohybovala na úrovni 82,1 % průměrné mzdy. Od roku 2000 vzrostla o 84,4 %, to ukazuje na průměrné roční tempo růstu 4,5 % (688 Kč) V roce 2013 pracovalo v tomto oboru 1,4 % zaměstnanců, jejichž počet se od roku 2005 snížil nejméně, a to o 3,1 %.

Výraznou mzdovou diferenciaci tvoří toto odvětví pouze ve srovnání s dvěma nejvýdělečnějšími obory a energetickým průmyslem.

Ostatní činnosti (S)

Ostatní činnosti zahrnují jednak aktivity podnikatelských zaměstnavatelských a profesních organizací, odborových svazů a osob sdružujících se za účelem prosazování společných zájmů, jednak opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu. Pracovníci těchto odvětví pobírali v roce 2014 0,8 násobek průměrné mzdy, přičemž její hodnota vzrostla od roku 2000 1,8 násobně, to představuje průměrné roční tempo růstu 4 % (632 Kč). Tyto obory zaměstnávají 1,2 % pracovníků (2013), jejich počet se od roku 2005 zvýšil bezmála o 24,7 % (druhý nejvyšší růst o průměrně 2,8 % ročně).

Významné mzdové rozdíly tvoří toto odvětví ve srovnání s dvěma nejvýdělečnějšími odvětvími, těžkým a energetickým průmyslem profesními, vědeckými a technickými činnostmi.

4.6 Mzdy podle dosaženého vzdělání

Analýza závislosti průměrné mzdy na dosaženém vzdělání provedená na datech z let 2002 – 2014 (viz tabulka 17), byla vzhledem k porušení předpokladů normality u stupňů vzdělání vyjma vysokoškolského provedena pomocí Kruskalova Wallisova testu.

Tabulka 18 ukazuje, že nulová hypotéza o shodě distribučních funkcí, která by potvrzovala nezávislost, byla zamítnuta.

Mzda pracovníků se základním vzděláním

Lidé se základním vzděláním mají nejnižší mzdy. V roce 2002 byla jejich hrubá mzda o 33,4 % nižší než celorepublikový průměr, v roce 2014 činil rozdíl dokonce 34,6 %. Za sledované období vzrostla mzda o druhou nejvyšší hodnotu 46,3 % s průměrným ročním tempem růstu 3,2 % (466 Kč).

Mzdy pracovníků se základním vzděláním jsou srovnatelné pouze se mzdami zaměstnanců s výučním listem.

Tabulka 17: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy podle dosaženého vzdělání v letech 2002 – 2014

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
celkem	18 133	19 510	20 545	21 674	22 908	24 604	26 135	26 677	26 881	25 645	26 133	26 444	27 002
základní	12 070	12 786	14 086	14 157	15 183	16 077	16 965	16 658	17 007	16 967	16 909	17 310	17 657
střední bez maturity	14 409	15 242	16 262	16 925	17 882	19 324	20 484	20 006	20 375	19 532	19 949	20 213	20 635
střední s maturitou	18 514	19 909	21 298	22 267	23 455	25 118	26 560	26 887	26 924	25 667	25 941	26 038	26 603
vyšší (pomaturitní)	20 431	21 548	23 932	25 211	26 521	28 327	29 950	30 863	31 001	30 185	30 517	30 559	30 984
vysokoškolské	31 835	33 678	35 067	36 788	39 470	42 472	45 092	46 801	45 909	43 109	43 410	43 515	44 219
neuveдено	19 974	21 162	19 076	20 046	20 498	22 449	23 045	22 491	23 593	20 570	22 239	23 453	23 689

Zdroj: [44]

Tabulka 18: Výsledky vícenásobného porovnání pro dosažené vzdělání

Závislá: mzda	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); mzda				
Nezávislá (grupovací) proměnná : vzdelani Kruskal-Wallisův test: H (4, N= 65) =55,86961 p =,0000	zakladni (R:9,2308)	stredni bez maturity (R:19,000)	strední s maturitou (R:35,000)	vyssi (pomaturitni) (R:42,769)	vysokoskolske (R:59,000)
zakladni		1,000000	0,005114	0,000061	0,000000
stredni bez maturity	1,000000		0,309714	0,013504	0,000001
strední s maturitou	0,005114	0,309714		1,000000	0,012115
vyssi (pomaturitni)	0,000061	0,013504	1,000000		0,286291
vysokoskolske	0,000000	0,000001	0,012115	0,286291	

Zdroj: upraveno podle [44]

Mzda pracovníků se středním vzděláním bez maturity

Druhý nejnižší růst zaznamenala ve sledovaném průměrná mzda pracovníků s výučním listem 43,2 %, což ukazuje na roční průměrný růst 3,04 % (519 Kč). I relace této mzdy vzhledem k celkovému průměru se zhoršila. Zatímco na počátku období představovala průměrná mzda těchto zaměstnanců 79,5 % celkového průměru, v roce 2014 to bylo 76,4 %.

Významné mzdové diference tvoří výdělky pracovníků se středním vzděláním bez maturity se zaměstnanci, již mají vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání.

Mzda pracovníků se středním vzděláním s maturitou

V roce 2002 byla průměrná hrubá mzda lidí s maturitou 2 % nad celorepublikovým průměrem. Do roku 2014 se vzájemný poměr zhoršil, neboť průměrná mzda těchto pracovníků spadla o 1,5 % pod republikový průměr. Průměrné roční tempo růstu za sledované období bylo 3,1 % (674 Kč). Celkový nárůst za sledované období činil 43,7 %.

Mzdy pracovníků, kteří mají střední vzdělání s maturitou, se významně liší pouze od mezd zaměstnanců se základním a vysokoškolským vzděláním.

Mzda pracovníků s vyšším (pomaturitním) vzděláním

Mzda absolventů vyšších odborných škol rostla ve sledovaném období nejrychlejším tempem: v průměru o 3,5 % za rok (879 Kč), za celé sledované období pak o 51,7 %. Oproti průměrné mzdě se zvýšila z 1,13 násobku v roce 2002 na 1,15 násobek v roce 2014.

Mzdy zaměstnanců s vyšším odborným vzděláním jsou na srovnatelné úrovni s výdělky pracovníků se středoškolským vzděláním s maturitou a zaměstnanců s vysokoškolským diplomem.

Mzda pracovníků s vysokoškolským vzděláním

V poměru k celkové průměrné mzdě dosahovala mzda lidí s vysokoškolským vzděláním na počátku sledovaného období nejvyšší hodnoty (175,6 %). Tato relace se v roce 2014 zhoršila na hodnotu 163,8 %. Nárůst za sledované období byl u těchto zaměstnanců nejnižší, činil totiž 38,9 % a roční průměrné tempo růstu bylo 2,8 % (1 032 Kč).

Mzdy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců jsou na podobné úrovni pouze se mzdami pracovníků s vyšším odborným vzděláním. Se mzdami v ostatních stupních vzdělání tvoří významné diference.

Distribuce mezd podle vzdělání

Tabulka 19: Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle vzdělání v roce 2014

	Průměrná mzda	Mzdy v důležitých kvantilech						
		P5 5.percentil	P10 1.decil	P25 1.kvartil	P50 Medián	P75 3.kvartil	P90 9. decil	P95 95.percentil
C E L K E M	27 002	10 542	12 191	16 740	23 078	30 702	42 323	54 523
VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE								
základní a nedokončené	17 657	9 156	10 137	12 430	16 395	21 395	26 475	30 403
střední bez maturity	20 635	10 014	11 294	14 542	19 437	25 009	31 121	35 507
střední s maturitou	26 603	11 276	13 444	18 220	24 094	31 131	40 404	48 771
vyšší odborné a bakalářské	30 984	14 265	17 087	21 679	27 234	35 008	46 011	57 469
vysokoškolské	44 219	16 124	20 543	26 173	34 098	49 298	75 230	100 796
neuvezeno	23 689	9 290	10 913	14 059	20 303	26 799	36 020	47 955

Zdroj: [65]

Analýza závislosti jednoznačně potvrdila, že průměrná mzda závisí přímo úměrně na dosaženém vzdělání. Avšak rozdělení mezd do kvantilů poskytuje cenné informace o distribuci a životní úrovni obyvatel. Zatímco na pátém percentilu je mzda vysokoškoláka 1,8 násobkem mzdy pracovníka se základním nebo nedokončeným vzděláním na 95. percentilu je jejím 3,3 násobkem. Zároveň lidé se základním nebo nedokončeným vzděláním na 95. percentilu měli v roce 2014 vyšší mzdy o 88,6 % než vysokoškolsky vzdělaní pracovníci nacházející se na pátém percentilu. To ukazuje, že vyšší vzdělání neznamená automaticky vyšší mzdu. Tabulka 19 také uvádí, že v roce 2014 většina obyvatel pobírala nižší než průměrnou mzdu, neboť medián mezd je nižší než průměr.

4.7 Mzdy podle genderu

Analýza závislosti mediánu mzdy na pohlaví provedená na datech z let 1996 – 2014 (viz tabulka 20), byla vzhledem k porušení předpokladů normality provedena pomocí Kruskalova Wallisova testu. Ten nulovou hypotézu o nezávislosti zamítl, jak ukazuje tabulka 21.

Pro celé období platí, že mediány mezd mužů jsou vyšší a mediány mezd žen jsou nižší než mediány celkových mezd. Zatímco medián mezd mužů zaujímal v roce 1996 126,8 % celkového mediánu, v roce 2014 to bylo pouhých 107,9 %. Ale medián mezd žen zlepšil svou bilanci z 86 %, jimiž se podílel na celkovém mediánu v roce 1996, na 90,5 % v roce 2014. I tempo růstu mezd bylo rychlejší u žen. Medián mezd mužů rostl ročně průměrně o 5,5 % (891 Kč) a za celé sledované období o 105,5 %. Naproti tomu medián mezd žen vykazoval průměrné roční tempo růstu 5,9 % (781 Kč), od roku 1996 do roku 2014 vzrostl o 105,9 %.

Tabulka 20: Vývoj mediánu mezd podle pohlaví v letech 1996 - 2014

	1996	1997	1998	1999	2000	2004	2003	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Medián mezd	9 770	11 170	11 693	12 278	13 100	17 706	16 707	18 589	19 512	20 908	22 123	22 229	21 453	21 782	22 262	22 493	23 078
Medián mezd ženy	8 400	9 740	9 938	10 721	11 436	15 645	14 838	16 443	17 310	18 322	19 343	19 797	19 453	19 731	20 241	20 443	20 888
Medián mezd muži	10 650	12 370	13 271	13 717	14 623	19 329	18 221	20 265	21 185	22 850	24 367	24 158	23 059	23 533	23 932	24 196	24 904

Zdroj: upraveno podle [44][78]

Tabulka 21: Výsledky testování shody distribučních funkcí pro proměnou pohlaví

Závislá: Medián mezd Kruskal-Wallisova ANOVA založ. na poř.;				
Medián mezd Nezávislá (grupovací) proměnná : Pohlaví;				
Kruskal-Wallisův test: $H(1, N=34) = 5,089768$ $p = 0,0241$				
	Kód	Počet (platných)	Součet (pořadí)	Prům. (Pořadí)
Zeny	101	17	232,0000	13,64706
Muži	102	17	363,0000	21,35294

Zdroj: vlastní zpracování podle [44] [78]

Výplata vyjádřena mediánem jen u žen v průměru o 15,5 % nižší než u mužů. Důvodem je nejen méně odpracovaných hodin, ale především hůře odměňovaná zaměstnání, jak ukazuje tabulka 22. Z ní je také patrné, že i v nejlépe placených řídicích pozicích pobírají ženy nižší mzdy než muži.

V roce 2013 pobíralo mzdu vyšší než 100 000 Kč 1,6 % mužů a 0,4 % žen. Skupina těchto pracovníků mužského pohlaví způsobuje, že genderové rozdíly v průměrných mzdách jsou jedny z nejvyšších v EU. [27]

Nižší mzdy u žen souvisí také do jisté míry s odchody na mateřskou, respektive rodičovskou dovolenou, což pro ně znamená přerušování kariéry. Naproti tomu muži postupují v kariérním růstu zpravidla nepřerušovaně a získávají tak výhody, které ženy nemohou nikdy dohnat.

Klasifikace zaměstnání CZ ISCO neúmyslně dělí profese na ženské a mužské. Je tomu tak proto, že přesila žen se vyskytuje v třídách úředníků (tři čtvrtiny žen), pracovníků ve službách a prodeji (dvakrát více žen), pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (více jak polovina žen), technických a odborných pracovníků a specialistů, kam patří i pedagogičtí pracovníci. Naopak muži převažují mezi řemeslníky, kvalifikovanými pracovníky, obsluhy strojů a řídicími pracovníky. [27]

Nejmenší genderová propast se vyskytuje mezi pracovníky a pracovnícemi ve službách a prodeji (10,56 %) a kvalifikovanými pracovníky (13,98 %). Nejhlubší rozdíly připadají na řemeslníky (37,78 %) a pomocné a nekvalifikované pracovníky (31,02 %) a specialisty (30,37 %). Jedinou oblastí, kde jsou výdělníky žen vyšší, jsou ozbrojené složky. Je to důsledek toho, že ve vedoucích a řídicích pozicích mají ženy výraznější podíl. [27]

Tabulka 22: Mediány hrubých měsíčních mezd podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví zaměstnanců v letech 2010 - 2014

Hlavní třídy CZ-ISCO	2010		2011		2012		2013		2014	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Zaměstnanci v ozbrojených silách	25 311	26 382	24 007	24 770	23 399	24 357	23 547	24 591	24 589	26 568
Zákonodárci a řídicí pracovníci	41 851	33 260	42 831	34 707	43 369	34 960	45 429	36 870	46 386	37 865
Specialisté	33 767	27 455	34 827	26 521	35 621	26 961	36 377	27 484	37 595	28 250
Techničtí a odborní pracovníci	28 264	23 615	28 525	23 556	29 099	23 973	29 502	24 210	30 256	25 025
Úředníci	22 889	19 180	23 695	19 764	23 759	20 323	23 862	20 415	24 335	20 785
Pracovníci ve službách a prodeji	15 007	13 829	15 540	14 058	15 823	14 288	15 967	14 427	16 618	14 794
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	17 708	15 475	18 190	15 593	19 146	16 693	19 666	17 531	20 186	18 030
Řemeslníci a opraváři	20 501	14 610	21 193	15 471	21 594	15 840	21 932	15 935	22 552	16 385
Obsluha strojů a zařízení, montéři	21 056	16 383	21 403	16 726	21 775	17 323	21 909	17 621	22 536	18 148
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	15 710	12 484	16 253	12 309	16 353	12 333	16 596	12 473	16 920	12 862
CELKEM	23 059	19 453	23 533	19 731	23 932	20 241	24 196	20 443	24 904	20 888

Zdroj: [8]

4.8 Mzdy podle věku

Analýza závislosti mediánu mzdy na věku byla provedena na datech z let 2002 – 2014 (viz tabulka 23) pomocí Kruskalova-Wallisova testu, neboť u některých věkových skupin byl porušen předpoklad normality. Nulová hypotéza o shodě distribučních funkcí byla zamítnuta. Pro přijetí alternativní hypotézy potvrzující závislost se zasloužila především věková skupina pracovníků do 19 let a 20 – 24.

Věková skupina do 19 let

Medián mzdy zaměstnanců v této věkové skupině představoval v roce 2002 62,9 % mediánu celkových mezd. Do roku 2014 se tato propast zmenšila a medián těchto mezd byl o 35,6 % nižší než celkový medián. Ve sledovaném období vzrostl medián mezd pro tuto věkovou kategorii o 52 %. Roční tempo růstu činilo průměrně 3,6 % (424 Kč).

Mediány mezd této věkové skupiny přispěly nejvýraznějším dílem k zamítnutí nulové hypotézy o nezávislosti, jak ukazuje tabulka 24. Mediány se výrazně liší od mediánů v ostatních věkových skupinách kromě 20 – 24 a 65 a více.

Věková skupina 20 – 24

Zatímco medián mezd této věkové kategorie byl v roce 2002 15,6 % pod celkovým mediánem, v roce 2014 se tato vzájemná relace zhoršila o rozdíl 22 %. Růst mediánu byl v této skupině druhý nejpomalejší 37,8 %, stejně tak jako průměrné roční tempo růstu 2,7 % (412 Kč).

Mzdové diference tato skupina způsobuje pouze ve dvojici s kategoriemi 30 – 34, 35 – 39 a 60 – 64.

Věková skupina 25 – 29

Ve sledovaném období se medián mezd pro tuto věkovou skupinu zvýšil o 46,3 %, ročně rostl průměrně o 3,2 % (594 Kč). Poměr tohoto mediánu se vzhledem k celkovému mediánu zhoršil z 99,1 % v roce 2002 na 97,6 % v roce 2014.

Mezi mediány mezd v této skupině a ostatními skupinami vyjma kategorie do 19 let nebyly prokázány významnější rozdíly.

Tabulka 23: Mediány hrubých měsíčních mezd podle věku zaměstnanců letech 2002 – 2014

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Věkové skupiny:	15 542	16 707	17 706	18 589	19 512	20 908	22 123	22 229	21 453	21 782	22 262	22 493	23 078
do 19 let	9 777	10403	11379	11844	12606	13 885	14 621	14 211	13 722	14 326	14 458	14 587	14 861
od 20 do 24 let	13 061	13784	14375	15007	15813	16 908	18 271	18 064	17 027	17 291	17 564	17 498	18 000
od 25 do 29 let	15 402	16608	17668	18750	19724	21 064	22 357	22 297	21 511	21 882	22 150	22 176	22 534
od 30 do 34 let	15 753	17094	18376	19332	20464	22 086	23 511	23 699	22 841	23 202	23 497	23 590	24 331
od 35 do 39 let	15 920	17177	18268	19112	20147	21 619	22 887	22 855	21 713	22 277	22 750	23 173	23 912
od 40 do 44 let	15 801	17133	18290	19264	20231	21 685	22 856	22 848	21 555	21 901	22 395	22 800	23 604
od 45 do 49 let	15 612	16674	17810	18709	19738	21 264	22 507	22 690	22 013	22 302	22 806	22 981	23 480
od 50 do 54 let	15 483	16581	17436	18331	19271	20 628	21 759	21 900	21 471	21 730	22 400	22 805	23 490
od 55 do 59 let	16 593	17574	18208	18937	19548	20 870	22 000	22 052	21 674	21 842	22 258	22 469	22 867
od 60 do 64 let	17 662	19148	19818	20581	20924	21 932	22 866	23 306	22 863	23 002	23 556	23 868	24 410
od 65 a více let	11 231	11740	12895	14220	14761	16 326	18 625	19 672	19 787	20 752	21 679	22 181	22 785

Zdroj: upraveno podle [44][52]

Věková skupina 30 – 34

Zatímco v roce 2002 byl medián v této věkové skupině vyšší než celkový medián o 1,36 %, v roce 2014 představoval 105,4 % z celkového mediánu. Za celé období vzrostl o 54,5 %, což představuje druhý nejvyšší nárůst. Průměrné roční tempo růstu činilo 3,7 % (715 Kč)

Významné mzdové diference tvořila tato skupina pouze ve dvojici s kategoriemi do 19 let a 20 – 24.

Věková skupina 35 - 39

Medián mezd v této skupině byl v roce 2002 o 2,4 % vyšší než celkový medián, v roce 2014 ho převyšoval o 3,6 %. Za sledované období vzrostl o 50,2 %, přičemž roční průměrný nárůst činil 3,5 % (666 Kč).

Mediány mezd v této věkové skupině nelze považovat za srovnatelné pouze ve dvojici s kategorií do 19 let či 20 – 24.

Věková skupina 40 – 44

Vztah mediánu mezd v této skupině k celkovému mediánu se za sledované období zlepšil z 101,7 % v roce 2002 na 102,3 % v roce 2014. Celkem medián vzrostl o 49,4 %, ročně pak průměrně o 3,4 % (650 Kč).

Mediány mezd v této kategorii se výrazně liší pouze od mediánů ve skupině do 19 let, s ostatními jsou na srovnatelné úrovni.

Věková skupina 45 – 49

V roce 2002 byl medián mezd v této skupině o 0,45 % vyšší než celkový medián. Tato relace se do roku 2014 zlepšila na 101,7 %. Za sledované období rostl medián ročně průměrně o 3,5 % (656 Kč), celkově pak o 50,4 %.

Mediány mezd v této skupině se významně neliší od ostatních kategorií s výjimkou skupiny do 19 let

Tabulka 24: Výsledky vícenásobného porovnání pro věk

Závislá: Mzda	Vícenásobné porovnání p hodnot (oboustr.); Mzda; Nezávislá (grupovací) proměnná : Vek;										
Kruskal-Wallisův test: H (10, N= 143) =62,35243 p =,0000	do 19 let (R:11,154)	od 20 do 24 let (R:33,154)	od 25 do 29 let (R:77,308)	od 30 do 34 let (R:99,231)	od 35 do 39 let (R:89,000)	od 40 do 44 let (R:86,154)	od 45 do 49 let (R:85,769)	od 50 do 54 let (R:76,923)	od 55 do 59 let (R:79,615)	od 60 do 64 let (R:103,69)	od 65 a více let (R:50,000)
do 19 let		1,000000	0,002569	0,000003	0,000091	0,000215	0,000241	0,002843	0,001383	0,000001	0,924605
od 20 do 24 let	1,000000		0,361795	0,002622	0,032340	0,060862	0,066145	0,388522	0,233363	0,000779	1,000000
od 25 do 29 let	0,002569	0,361795		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
od 30 do 34 let	0,000003	0,002622	1,000000		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,134529
od 35 do 39 let	0,000091	0,032340	1,000000	1,000000		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,901029
od 40 do 44 let	0,000215	0,060862	1,000000	1,000000	1,000000		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
od 45 do 49 let	0,000241	0,066145	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000		1,000000	1,000000	1,000000	1,000000
od 50 do 54 let	0,002843	0,388522	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000		1,000000	1,000000	1,000000
od 55 do 59 let	0,001383	0,233363	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000		1,000000	1,000000
od 60 do 64 let	0,000001	0,000779	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000		0,052324
od 65 a více let	0,924605	1,000000	1,000000	0,134529	0,901029	1,000000	1,000000	1,000000	1,000000	0,052324	

Zdroj: vlastní zpracování podle [44] [52]

Věková skupina 50 – 54

Zatímco v roce 2002 byl medián mezd v této skupině o 0,4 % nižší než celkový medián, v roce 2014 představoval 101,8 % jeho hodnoty. Celkově vzrostl ve sledovaném období o 51,7 %, ročně pak průměrně o 3,5 % (667 Kč).

I pro tuto skupinu platí, že mediány vykazují výraznější rozdíly pouze ve dvojici s kategorií do 19 let.

Věková skupina 55 – 59

Vztah mediánu mezd k celkovému mediánu se za sledované období zhoršil z 106,8 % v roce 2002 na 99,1 % v roce 2014. Nárůst mediánu mezd za sledované období je nejnižší ze všech kategorií 37,8 %. Průměrné roční tempo růstu činilo 2,7 % (523 Kč).

Opět pro tuto skupinu platí, že významné rozdíly v mediánech mezd existují pouze při porovnávání ve dvojici s kategorií do 19 let.

Věková skupina 60 – 64

Medián mezd u této skupiny byl v roce 2002 o 13,6 % vyšší než celkový medián a až do roku 2006 si uchoval nejvyšší hodnotu ze všech skupin. Od roku 2007 začal význam mediánu klesat, ale od roku 2012 zase rostl a v roce 2014 představoval 105,8 % z celkového mediánu. Za sledované období vzrostl medián o 38,2 %, ročně pak průměrně o 2,7 % (562 Kč).

Pracovníků v této věkové kategorii je asi třetina oproti skupině zaměstnanců středního věku. Je tomu tak proto, že zpravidla hůře odměňovaní zaměstnanci odcházejí postupně do starobního důchodu. Ve svých profesích zůstávají převážně kvalifikovaní a lépe placení pracovníci, jejichž mzdy zvyšují medián mezd v této věkové kategorii. [27]

Mediány mezd v této skupině se významně liší pouze od mediánů mezd v kategorii do 19 let a 20 – 24

Věková skupina 65 a více

V roce 2002 byl medián mezd v této skupině druhý nejnižší, neboť představoval pouze 72,3 % celkového mediánu. Do roku 2014 se posunul na třetí nejnižší příčku, protože byl o 1,3 % nižší než celkový medián. Za sledované období však vzrostl nejvíce o 102,9 %. Průměrný roční přírůstek byl nejvyšší jak relativně 6,1 %, tak absolutně 963 Kč.

Mzda v této kategorii je srovnatelná co do výše s každou jednotlivou skupinou.

4.9 Dílčí shrnutí

Korelační analýza potvrdila těsnou závislost průměrné měsíční mzdy na vybraných makroekonomických ukazatelích. Jednoduchý korelační vztah sice existuje mezi průměrnou měsíční mzdou a HDP a průměrnou měsíční mzdou a produktivitou práce, ale vzhledem ke společnému působení zvolených veličin byl použit i koeficient mnohonásobné korelace. Ten, poté co byla otestována jeho významnost, prokázal, že na průměrnou měsíční mzdu mají vliv všechny vybrané makroekonomické ukazatele.

Analýza závislosti průměrné měsíční mzdy na regionech nepotvrdila nulovou hypotézu o shodě středních hodnot, což znamená, že region má vliv na výši mzdy. Neplatí to ale zcela, neboť významné rozdíly v mzdové úrovni tvoří každý region, který je srovnáván s Prahou. Pokud by tedy při testování bylo vynecháno hlavní město, hypotéza o nezávislosti by byla potvrzena a bylo by možno považovat výdělky v regionech za srovnatelné. Nejhlubší propast zeje logicky mezi nejvýdělečnějším regionem a nejméně výdělečnými kraji, což znamená Praha – Karlovarský kraj, Praha – Zlínský kraj a Praha – Olomoucký kraj.

Průměrné roční tempo růstu mezd bylo ve sledovaném období 2000 – 2014 nejvyšší v kraji Jihomoravském (5,10 %), následovaného Vysočinou (5,04 %) a Středočeským krajem (5 %). Naopak nejpomaleji rostly mzdy v Karlovarském (4,48 %), Moravskoslezském (4,51 %) a Ústeckém kraji (4,55 %). Mzdy v Praze jsou dostatečně vysoké na to, aby zvyšovaly celorepublikový průměr tak, že se mzdy v ostatních regionech nacházejí pod jeho úrovní. Poměr těchto dvou ukazatelů se nejvýrazněji zlepšil v Jihomoravském kraji, kde se regionální průměrná mzda přiblížila celkovému průměru o 3,58 %, kraji Vysočina (2,73 %) a ve Středočeském kraji (2,25 %). Na druhé straně stojí regiony, v nichž se mzda vzdálila nejvíce od celkového průměru, jsou jimi Karlovarský (-4,69 %), Moravskoslezský (-4,24 %) a Jihočeský kraj (-3,37 %).

Analýza závislosti průměrné měsíční mzdy na sektorech vedla k zamítnutí nulové hypotézy o nezávislosti. Nejhlubší rozdíly v úrovni mezd způsobuje sektor finančních institucí, následovaný sektorem domácností (vyjma dvojice domácnosti – neziskové organizace sloužící domácnostem). Naopak mzdy v sektorech vládních institucí a nefinančních podniků a sektoru neziskových organizací sloužící domácnostem a ostatních sektorů (až na finanční instituce) jsou na srovnatelné úrovni.

Průměrné roční tempo růstu mezd bylo ve sledovaném období 2000 – 2012 nejvyšší v sektoru finančních institucí (6 %) a v sektoru vládních institucí (5,9 %). Nejpomaleji rostly mzdy v sektoru domácností (3,05 %). Tento sektor vykazoval i nejnižší průměrné mzdy, jejichž hodnota se v roce 2012 pohybovala takřka v polovině celkové průměrné mzdy (47,55 %). Na druhé

straně žebříčku, více než na dvojnásobné výši celkového průměru, se nacházel sektor finančních institucí (101,32 %).

Analýza závislosti průměrné měsíční mzdy na jednotlivých subsektorech nepotvrdila nulovou hypotézu o shodě distribučních funkcí, což naznačuje, že subsektor má vliv na výši mzdy. Při vícenásobném porovnávání p hodnot nebyly shledány rozdíly mezi subsektory v rámci jednoho sektoru, nýbrž mezi sektory. Nejvíce diferencí způsobuje nejvýdělečnější subsektor veřejných finančních institucí, v němž průměrná mzda v roce 2012 představovala 123,12 % celkové průměrné mzdy, a nejméně výdělečný sektor domácností.

Nejrychleji rostly ve sledovaném období mzdy v subsektoru ústředních vládních institucí (6,42 %) a fondech sociálního zabezpečení (6,33 %). Nejpomalejší průměrné roční tempo růstu zaznamenal vedle sektoru domácností i subsektor soukromých finančních institucí pod zahraniční kontrolou (3,84 %).

Analýza závislosti průměrné měsíční mzdy na odvětvích nepotvrdila nulovou hypotézu o shodě distribučních funkcí, což znamená, že odvětví má vliv na výši mzdy. Četnost mzdových diferenciací je nejvyšší v odvětvích, v nichž zaměstnanci za sledované období 2000 – 2014 pobírali nejvyšší (peněžnictví a pojišťovnictví, informační a komunikační činnosti) a zároveň nejnižší (ubytování, stravování a pohostinství) mzdy. Naopak nejméně mzdových rozdílů ve srovnání s ostatními odvětvími mají stavebnictví a velkoobchod, maloobchod a opravy a údržby motorových vozidel.

Průměrné roční tempo růstu bylo ve sledovaném období nejvyšší v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (5,92 %), informačních a komunikačních činností (5,59 %) a v odvětví zdravotní a sociální péče (5,56 %). Nejpomaleji rostly mzdy v odvětví administrativních a podpůrných činností (3,43 %), veřejné správy a obrany (4,22 %) a odvětví dopravy a skladování (4,24 %).

Nejvýdělečnějšími odvětvími byly ve sledovaném období kromě výše jmenovaných výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, profesní, vědecké a technické činnosti a těžba a dobývání. Naopak nejnižších mezd dosahovali zaměstnanci vedle výše zmíněného oboru i v odvětví administrativních a podpůrných činností a v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Analýza závislosti průměrné měsíční mzdy na dosaženém vzdělání nepotvrdila nulovou hypotézu o shodě distribučních funkcí, což znamená, že stupeň dosaženého vzdělání má vliv na výši mzdy. Nejvyšší četnost mzdových diferenciací vykazují mzdy pracovníků jak s nejnižším, tak s nejvyšším vzděláním.

Nejvyšší průměrné výdělky mají zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, neplatí to ale bezpodmínečně, jak ukazuje tabulka 19. Pracovníkům s vysokoškolským diplomem rostly mzdy ve sledovaném období 2002 – 2014 nejpomalejším tempem (2,78 %). Naopak nejrychlejší tempo růstu bylo zaznamenáno u mezd zaměstnanců s vyšším odborným (3,53 %) a základním vzděláním (3,22 %).

Analýza závislosti mediánu mezd na pohlaví zamítla nulovou hypotézu o shodě distribučních funkcí a potvrdila tak skutečnost, že pohlaví má vliv na výši mzdového mediánu. Ačkoliv medián u mužů byl za sledované období 1996 – 2014 vyšší, průměrné tempo růstu bylo nižší než u žen. Zatímco mužům rostl medián průměrně o 5,45 %, medián mezd žen se zvyšoval o 5,86 % ročně. Medián celkových mezd rostl ročně o průměrně 5,52 %. Genderová mzdová mezera, tj. mzdové rozdíly mezi muži a ženami, se ve sledovaném období snížila z 21 na 16 %.

Analýza závislosti mediánu hrubé měsíční mzdy na věku vedla k zamítnutí nulové hypotézy o nezávislosti. Rozdíly v mediánech mezd způsobují pouze dvě věkové kategorie – do 19 let a 20 – 24. Nejhlubší rozdíly jsou mezi kategoriemi do 19 let a 30 – 34, respektive 60 – 64.

Ve sledovaném období 2002 – 2014 dosahovali nejvyšších výdělků pracovníci ve věkových kategoriích 60 – 64, 30 – 34 a 35 – 39. Naopak nejnižší mediány byly vykázané u zaměstnanců do 19 let, 20 – 24 a nad 65 let. Nejrychleji rostly mediány pracovníkům nad 65 let (6,07 %), dále zaměstnancům kategorii 30 – 34 (3,69 %) a pracujícím do 19 let (3,55 %). Naopak nejnižší tempo růstu bylo zaznamenáno u skupin 20 – 24 (2,71 %), 55 – 59 (2,71 %) a 60 – 64 (2,73 %).

5 PROBLEMATIKA MINIMÁLNÍ MZDY, ŽIVOTNÍHO MINIMA A HRANICE CHUDOBY V ČR

Minimální mzda tvoří hranici, pod níž nemohou zaměstnavatelé klesnout při ohodnocování svých zaměstnanců. Je proto důležitým nástrojem, kterým stát ovlivňuje trh práce. Nad její úrovní se nachází hranice chudoby, již zjednodušeně lze chápat jako výši příjmu, která tvoří hranici mezi chudobou a „nechudobou“. Absolutní chudoba je určena částkou minimálního příjmu potřebného k uspokojení základních životních potřeb [45], což v ČR odpovídá tzv. existenčnímu minimu.

5.1 Minimální mzda v ČR

Právní úprava minimální mzdy je v ČR dána zákonem č. 262/2000 Sb., zákoníkem práce v paragrafu 111. Základní sazbu stanovuje předpis 567/2006 Sb., nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Kontrolu provádí podle zákona 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce Státní úřad inspekce práce s oblastní inspektoráty práce.

Vymezení pojmu

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.“ [77]

Minimální mzda¹⁰ má dvě základní funkce. Sociálně ochranná funkce by měla lidem s nízkou kvalifikací zaručit důstojný disponibilní příjem v takové výši, aby si byli schopni zajistit minimální životní podmínky, skromnou hmotnou spotřebu a sociální kontakty. Ekonomicko –

¹⁰ Vedle minimální mzdy je v zákoníku práce definována i mzda zaručená. Před nepřiměřeně nízkou odměnou chrání ty zaměstnance v pracovním poměru, jejichž mzda není sjednávána v kolektivní smlouvě, a ty zaměstnance, kteří jsou odměňováni platem. Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.

kriteriální funkce by měla motivovat nezaměstnané k hledání práce, popřípadě motivovat zaměstnané k udržení práce. Minimální mzda slouží také k porovnání konkurenceschopnosti jednotlivých zemí. Je považována za základní hodnotu pro vyměření státních odvodů na zdravotní a sociální pojištění. [3]

Vývoj minimální mzdy v ČR

Historie minimální mzdy sahá až do roku 1919, kdy byla zavedena po vybrané nízkopříjmové profesi. Do 40. let byl tento institut upravován pomocí kolektivních smluv. Od konce druhé světové války do roku 1990 nebyla její úroveň vůbec stanovována. [39]

V roce 1991 byla v České a Slovenské federativní republice minimální mzda zavedena na vysoké úrovni (60 % průměrné mzdy v prvním čtvrtletí). Bylo tomu tak proto, že odborové svazy začínaly po pádu komunistického režimu svoji činnost a minimální mzda stanovená kolektivními smlouvami by se týkala jen velmi malé části zaměstnanců. Vývoj částek hrubé nominální mzdy v ČR nabízí tabulka 25.

Tabulka 25: Vývoj výše minimální mzdy v ČR

Období	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,8
1992 leden	2 200	12
1996 leden	2 500	13,6
1998 leden	2 650	14,8
1999 leden	3 250	18
1999 červenec	3 600	20
2000 leden	4 000	22,3
2000 červenec	4 500	25
2001 leden	5 000	30
2002 leden	5 700	33,9
2003 leden	6 200	36,9
2004 leden	6 700	39,6
2005 leden	7 185	42,5
2006 leden	7 570	44,7
2006 červenec	7 955	48,1
2007 leden	8 000	48,1
2013 srpen	8 500	50,6
2015 leden	9 200	55
2016 leden	9 900	58,7

Zdroj: [51]

Stanovení minimální mzdy v roce 1991 podléhalo dvěma podmínkám. Jednak její výše nesměla být nižší než životní náklady a jednak musela být vyšší než 50 % průměrné mzdy. Vysoká

míra inflace v 90. letech však zapříčinila pokles reálné hodnoty minimální mzdy, i přestože se nominálně zvyšovala. Frekvence úprav výše minimální mzdy nebyla v 90. letech tak častá z důvodu slabé vyjednávací síly odborů a kvůli vazbě minimální mzdy na odvody povinného pojištění. Při zvýšení minimální mzdy by se proto zvýšily i odvody za státní pojištění, což by vedlo k většímu zatížení státního rozpočtu. Tato vazba byla zrušena v roce 1998. [20] [21]

Mezi lety 1999 – 2007 docházelo ke každoročnímu zvyšování minimální mzdy, v letech 1999, 2000 a 2006 byla její úroveň zvýšena dokonce dvakrát. Od ledna 2007 zůstala její výše nezměněná až do srpna roku 2013. K poslední úpravě minimální mzdy došlo v ČR v lednu 2016, její aktuální výše činí 9 900 Kč, pro poživatele invalidního důchodu pak 9 300 Kč.

Závislost minimální mzdy na vybraných ukazatelích

Jednoduchá korelační analýza provedená na hodnotách minimální a průměrné mzdy v období let 2004 – 2014 potvrdila existenci těsné závislosti mezi těmito dvěma veličinami (viz tabulka 26). Byla totiž potvrzena významnost Pearsonova korelačního koeficientu, který činí 0,87, jelikož testovací kritérium (5,36) je větší než kritická hodnota (3,25).

Tabulka 26: Výsledky jednoduché korelační analýzy pro minimální a průměrnou mzdu v ČR

Proměnná	Korelace/Označ. korelace jsou významné na hlad. $p < ,01000$ N=11 (Celé případy vynechány u ChD)			
	Průměry	Sm.odch.	Prumerna mzda	Minimalni mzda
Prumerna mzda	22353,36	2833,119	1	0,87166173
Minimalni mzda	7877,091	523,8531	0,87166173	1

Zdroj: vlastní zpracování podle [9] [51]

Naopak vztah výše minimální mzdy a podílu nezaměstnaných osob mezi lety 2005 – 2014 korelační analýza nepotvrdila, jak ukazuje tabulka 27. Pearsonův korelační koeficient (0,34) nebyl totiž vyhodnocen jako významný, neboť kritická hodnota (3,36) převyšovala testovací kritérium (1,06).

Tabulka 27: Výsledky jednoduché korelační analýzy pro minimální mzdu a podíl nezaměstnaných osob v ČR

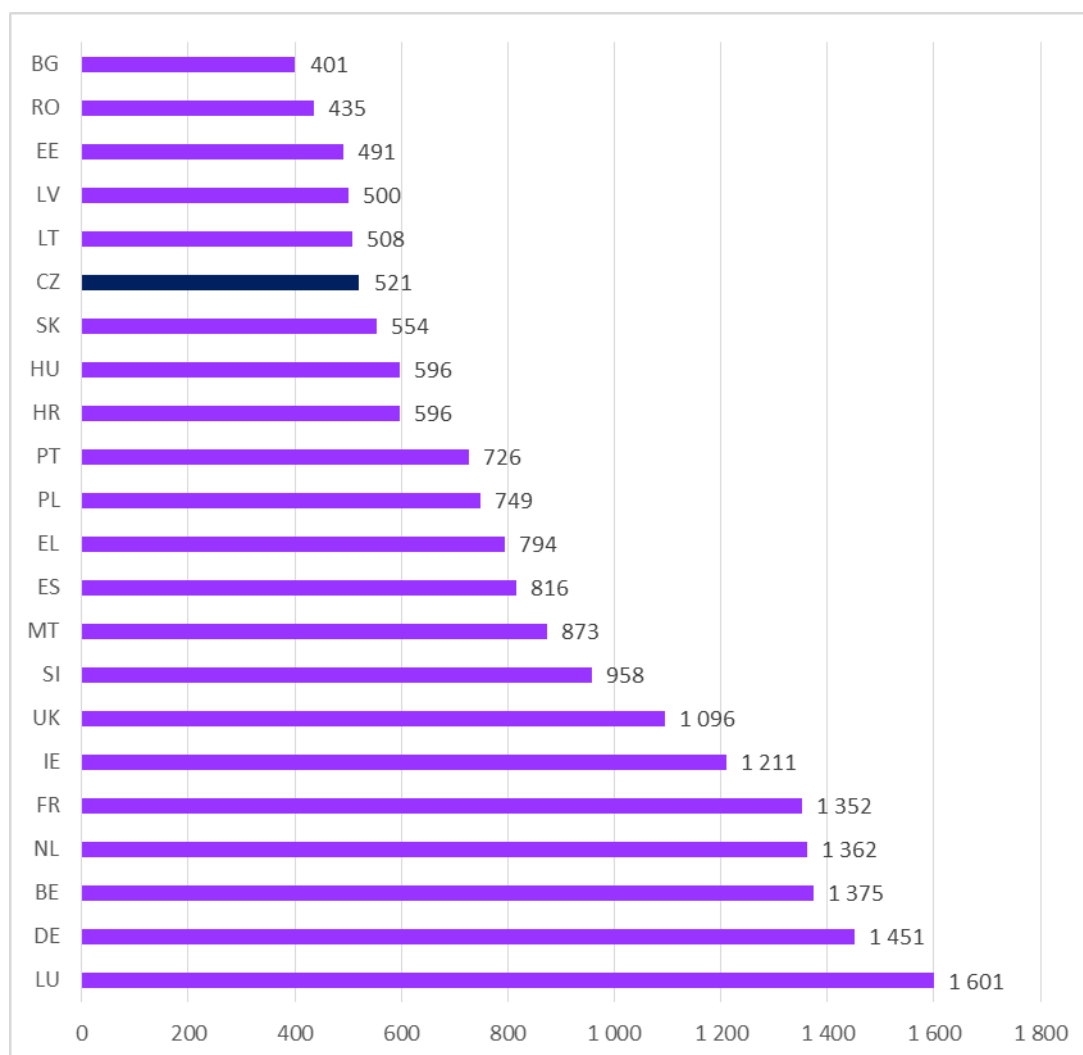
Proměnná	Korelace/Označ. korelace jsou významné na hlad. $p < ,01000$ N=10 (Celé případy vynechány u ChD)			
	Průměry	Sm.odch.	Podil nezamestnanych osob	Minimalni mzda
Podil nezamestnanych osob	6,563	1,259004	1	0,341001174
Minimalni mzda	7994,8	368,1974	0,341001174	1

Zdroj: vlastní zpracování podle [51]

Porovnání minimální mzdy v rámci států EU

Na nejvyšší minimální mzdu mají nárok zaměstnanci v Lucembursku, její výše činí v přepočtu 52 000 Kč, což je 5,65krát více než hodnota minimální mzdy v ČR. Pokud se ale přepočte podle kupní síly tak, aby se odstranily cenové rozdíly, sníží se hodnota podílu na 3,07.

Po přepočtu na standard kupní síly má druhou nejvyšší minimální mzdu v EU Německo, které tento institut zavedlo teprve počátkem roku 2015, následované Belgií a Nizozemím. ČR má šestou nejnižší minimální mzdu v EU. Na nejnižší částku mají nárok zaměstnanci v Bulharsku, Rumunsku a v pobaltských státech. O hodnotách minimálních mezd v jednotlivých zemích EU informuje graf 3.



Graf 3: Minimální mzda v zemích EU přepočtená na PPS k 1. 7. 2015

Zdroj: upraveno podle [24]

Institut minimální mzdy není legislativně zakotven v Rakousku, Dánsku, Finsku, Švédsku, na Kypru a v Itálii.

Průměrná minimální mzda v EU činí 862 PPS, na tuto hodnotu nedosáhne třináct zemí. Medián minimálních mezd je 772 PPS. Hodnota minimální mzdy v ČR je 1,65krát nižší než průměr a 1,48krát nižší než medián. Rozdíl mezi nejvyšší a nejnižší hodnotou je absolutně 1 200 PPS a relativně 25 %. Minimální mzda v ČR je 1,3krát vyšší než nejnižší hodnota v rámci EU.

5.2 Životní a existenční minimum v ČR

Právní úprava životního a existenčního minima je dána zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Hlavní využití pro tyto instituty pak vymezují zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi a zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Vymezení pojmů

Zatímco životní minimum je podle zákona č. 110/2016 Sb., vymezeno „*jako minimální hranice peněžních příjmů fyzických osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb*“ [76], je u definice existenčního minima přidán požadavek jednak k minimální hranici příjmů, která musí být považována za nezbytnou k uspokojení potřeb, a jednak k míře uspokojení, která musí umožnit přežití.¹¹ Již z takto vytyčených pojmů je jasné, že společensky uznaná hranice životního minima bude na vyšší úrovni než ta nezbytná.

Částky životního a existenčního minima

Částka existenčního minima je dána na osobu, kdežto u životního minima záleží na společně posuzovaných osobách. V takovém případě se stanoví pořadí posuzovaných osob tak, že se posuzují osoby, jež nejsou nezaopatřenými dětmi a poté osoby, které jimi jsou. Osoby v těchto skupinách jsou posléze seřazeny sestupně podle věku. Životní minimum se pak pro společně posuzované osoby stanoví součtem částek vyměřených pro jednotlivé osoby. Aktuálně platné částky nabízí tabulka 28.

¹¹ Životní ani existenční minimum nezahrnují nezbytné náklady na bydlení, ty jsou v rámci státní sociální podpory řešeny samostatně. Existenční minimum navíc nelze použít u nezaopatřených dětí, u osob pobírajících starobní důchod a u osob starších 68 let a u těch jedinců, kteří mají přiznaný třetí stupeň invalidity.

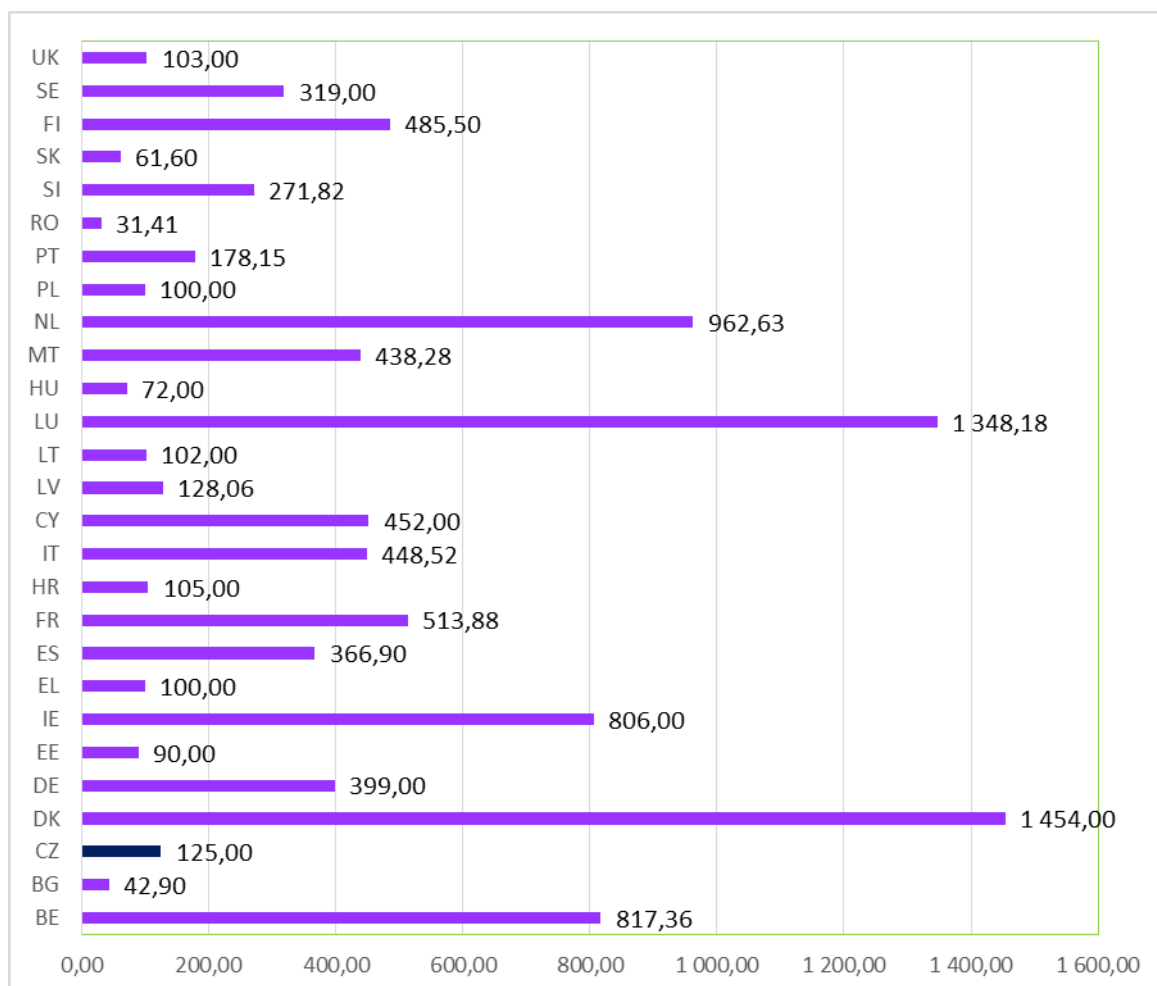
Tabulka 28: Částky životního a existenčního minima platné v ČR od 1. 1. 2012

Minimum	Životní	Existenční
Jednotlivec/Osoba	3 140	2 200
Společně posuzované osoby		
-- osoba od 15 let věku, která není nezaopatřeným dítětem	2 830	x
-- nezaopatřené dítě od 15 do 26 let	2 450	x
-- nezaopatřené dítě od 6 do 15 let	2 140	x
-- nezaopatřené dítě do 6 let věku	1 740	x

Zdroj dat: [76]

Započitatelné a nezapočitatelné příjmy při jejich posuzování určuje paragraf sedm zákona o životním a existenčním minimu. O navýšení částek životního a existenčního minima rozhoduje vláda v souvislosti s růstem příslušného indexu spotřebitelských cen prostřednictvím svého nařízení.

Porovnání životního minima v rámci států EU



Graf 4: Životní minimum jednotlivců v zemích EU vyjma Rakouska v roce 2015 v €

Zdroj: upraveno podle [75]

Institut životního minima nepodléhá evropským předpisům, proto se jednotlivé státy liší jak ve vyplácených částkách i způsobech stanovení, tak charakteristikou společně posuzovaných osob. Rakousko ho stanovuje individuálně podle výše vynaložených nezbytných nákladů. V Lotyšsku a Polsku je vymezen intervalem, v grafu 4 je zobrazena v obou případech maximální výše. Španělsko tato minima vyplácí pouze poživatelům starobních a invalidních důchodů. A v Dánsku je rozdíl, jestli jednotlivec, který žije sám, je starší (viz graf 4), či mladší třiceti let (937 €).

Česká republika (125 €) se v dávkách životního minima pohybuje pod průměrem zemí EU (382,30 €). Na nejvyšší částky dosáhnou občané Dánska (1 454 €), Lucemburska (1 348,18 €) a Nizozemí (962,63 €). Nejnižší dávky životního minima vyplácejí Rumunsko (31,41 €), Bulharsko (42,90 €) a Slovensko (61,60 €).

5.3 Hranice chudoby v ČR

Výsledky výběrové šetření ČSÚ Životní podmínky 2014 potvrdily, že růst příjmů zvyšuje podíl osob ohrožených příjmovou chudobou. Je tomu tak proto, že hranice chudoby vychází z příjmů a roste-li příjem, může pod hranici chudoby spadnout větší podíl osob.

Metodika výpočtu

Eurostat stanovil hranici chudoby jako 60 % mediánu ekvivalizovaného příjmu.¹² Tento příjem je dán podílem celkového disponibilního příjmu domácnosti a součtu jejich spotřebních (ekvivalentních) jednotek. Takto určený ekvivalizovaný příjem se přiřadí všem členům domácnosti bez ohledu na věk. Tyto osoby budou seřazeny vzestupně podle výše jejich ekvivalizovaného příjmu, aby se stanovil jeho medián.¹³ [69]

¹² Disponibilní příjem domácnosti, který se ekvivalizuje, se skládá z příjmů z pracovní činnosti, včetně sociálních příjmů, a z kapitálových příjmů. Od takto získaného mezisoučtu se odečtou daň z nemovitosti, jednorázově přijaté peněžní transfery a pravidelně vydávané peněžní transfery mezi domácnostmi a naopak se přičtou jednorázově vydané peněžní transfery a vyčíslené naturální položky od zaměstnavatele. Hranice ohrožení příjmovou chudobou pro daný rok je konstruována ze zjištěných příjmů v roce předchozím. [69]

¹³ Popsaná metodika Eurostatu měří tzv. relativní chudobu. Definice relativní chudoby totiž zohledňuje spojitost chudoby s ekonomickým a sociálním zázemím daného státu. Potřeby členů společnosti jsou v tomto konceptu považovány za relativní a proměnné. Jelikož tento koncept tvrdí, že alokace příjmů ve společnosti přímo ovlivňuje rozsah a hloubku chudoby, je do jisté míry relativní chudoba spojena s příjmovou nerovností a schopností státu nastavit sociální politiku tak, aby tyto nerovnosti vyrovnávala. Jelikož tento koncept zdůrazňuje roli příjmu jako

Tabulka 29 ukazuje, že vyčíslená hranice chudoby, nebo přesněji řečeno příjem domácnosti, na který musí dosáhnout, aby nespadla pod hranici ohrožení příjmovou chudobou, se liší v závislosti na velikosti a složení domácnosti. Výpočet jednotek, které jsou součástí jedné domácnosti, odráží existenci úspor z rozsahu tím, že každé osobě v dané domácnosti přiřadí podle modifikované stupnice OECD váhu. První dospělá osoba má váhu 1,0, další osoby starší 13 let včetně váhu 0,5 a děti mladší 13 let mají váhu 0,3.

Tabulka 29: Hranice ohrožení příjmovou chudobou u domácností s vybraným složením v ČR v roce 2010 a 2014

Složení domácnosti	Potřebný čistý měsíční příjem v Kč	
	2010	2014
Jednotlivec	9 329	9 901
Dvě dospělé osoby	13 994	14 852
Rodič s dítětem do 13 let	12 128	12 872
Rodič s dvěma dětmi staršími 13 let	18 659	19 803
Partneři s dítětem do 13 let	16 793	17 823
Partneři se dvěma dětmi do 13 let	19 592	20 793
Partneři se třemi dětmi - jedním do 13 let, dvěma staršími 13 let	26 122	27 724

Zdroj dat: [69] [70]

Míra ohrožení příjmovou chudobou

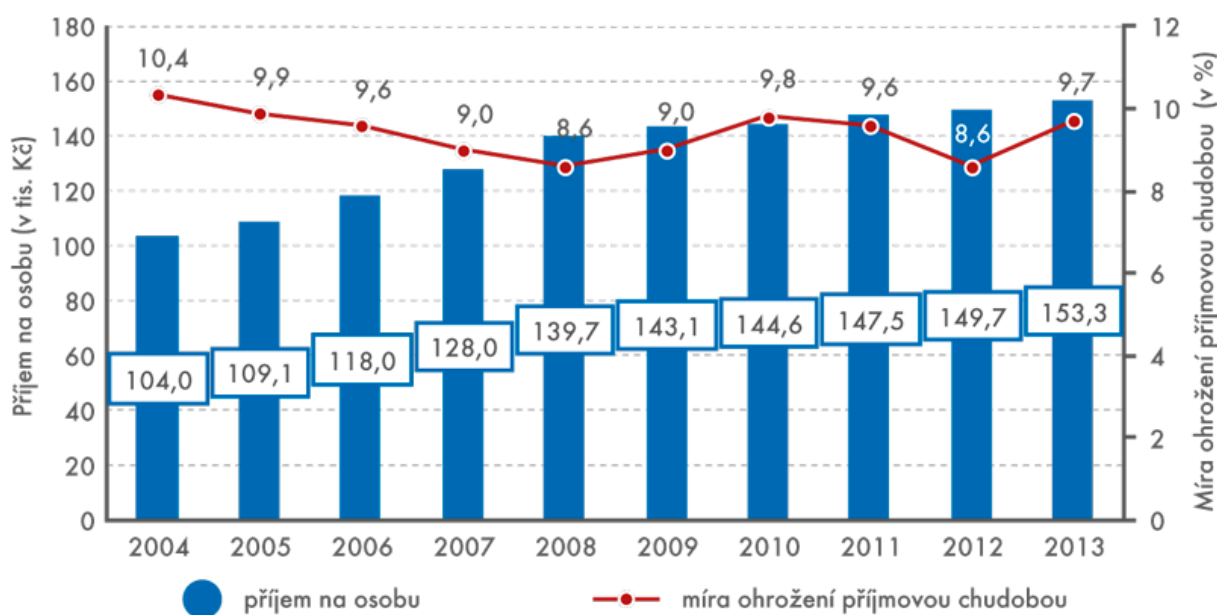
Podíl osob, jejichž poměrný příjem je nižší než hranice chudoby, se v ČR dlouhodobě pohybuje mezi 9 a 10 %, jak ilustruje graf 5. Z něho je patné, že až do roku 2008 se podíl osob pod hranicí chudoby snižoval. V roce 2009 se však projevil důsledek hospodářské krize v podobě zvyšujícího se podílu osob ohrožených příjmovou chudobou. Tento podíl mezi lety 2010 až 2012 opět poklesl, ale v roce 2013 se oproti předchozímu roku opakovaně zvýšil a zůstal pouze o 0,01 p. b. níže než hodnota z roku 2010.

faktoru sociální deprivace, je spojen také s problematikou sociálního vyloučení. Naproti tomu se v konceptu absolutní chudoby nemění hranice chudoby v souvislosti se změnami standardů života ve společnosti. Vypočítá se na základě průzkumů domácností jako součet průměrného množství peněz potřebného ke koupi denního kalorického minima a minimálních částek, které domácnost vynaloží na další nezbytné potřeby. V roce 2008 stanovila Světová banka za hranici extrémní chudoby příjem ve výši 1,25 \$ na den. [19] [40] [42] [45]

Nejcitelněji jsou chudobou v ČR zasaženy osoby nezaměstnané, jejichž příjmy nedosáhly k hranici chudoby ve více jak 40 % případů v roce 2010. Index rizika¹⁴ chudoby u těchto jednotlivců činil 5,5, což znamená, že hrozba chudoby je pro ně více než pětkrát vyšší než pro běžnou populaci. Naopak index rizika chudoby u pracujících osob dosahoval pouze hodnoty 0,5. [69]

Další citlivou skupinou jsou nepracující důchodci. U nich míra ohrožení chudobou činila v roce 2009 8,1 %, přičemž index rizika chudoby byl 1,0. Hůře jsou na tom osoby starší 65 let, které žijí samy. Jejich příjmy se v roce 2010 v bezmála 19 % případů pohybovaly pod hranicí chudoby. Index rizika chudoby byl pro tuto skupinu stanoven na 2,1. [69]

Míra ohrožení chudobou u neúplných rodin se závislými dětmi se v roce 2010 pohybovala na úrovni 40 %, index rizika pak na 4,7. Domácnosti se třemi a více dětmi byly od roku 2005 do roku 2009 ohroženy chudobou téměř třikrát více než běžná populace. Příjmy těchto domácností se totiž pohybovaly 22 – 24 % pod hranicí chudoby. [69]



^{*)} Pozn.: Referenční rok příjmů, míra ohrožení příjmovou chudobou +1.

Graf 5: Vývoj čistých ročních příjmů na osobu v letech 2004 – 2013 a míry ohrožení příjmovou chudobou v letech 2005 až 2014^{*)}

Zdroj: [69]

¹⁴ Index rizika chudoby je podíl osob ohrožených chudobou v určité skupině k chudobou ohrožených osob v populaci.

Rozložení domácností kolem hranice chudoby

Tabulka 30 ukazuje, že při hranici chudoby na úrovni 60 % mediánu ekvivalizovaného příjmu, což odpovídá ročnímu příjmu jednotlivce ve výši 118 817 Kč, činí podíl osob ohrožených příjmovou chudobou 9,7 %. Pokud by se hranice chudoby zvýšila na 63 % mediánu ekvivalizovaného příjmu a měsíční příjem jednotlivce se nezvýšil o potřebných 495 Kč, vzrostl by podíl osob na hranici chudoby o 12 %. Zvýšila-li by se hranice ohrožení příjmovou chudobou na 65 % mediánu ekvivalizovaného příjmu, což odpovídá měsíčnímu příjmu jednotlivce ve výši 128 718 Kč, vzrostl by podíl osob ohrožených hranicí chudoby o 12,8 %. Rozdíl mezi 65 a 60% hranicí představuje čistý měsíční příjem ve výši 825 Kč.

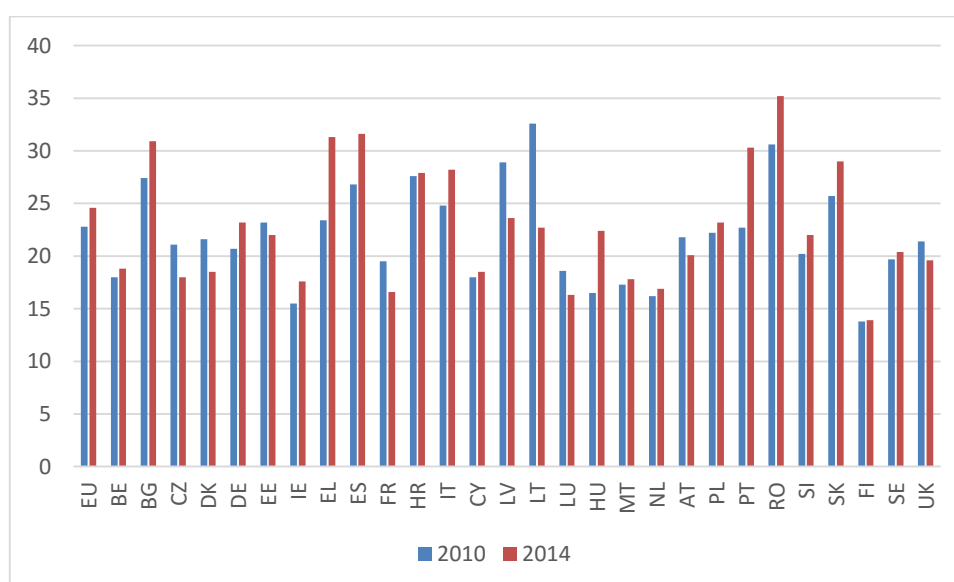
Tabulka 30: Hranice a míra ohrožení příjmovou chudobou podle procenta mediánu ekvivalizovaného příjmu v ČR v roce 2014

	60%	61%	62%	63%	64%	65%
Roční příjem (v Kč)	118 817	120 797	122 778	124 758	126 738	128 718
Měsíční příjem (v Kč)	9 901	10 066	10 231	10 396	10 561	10 726
Potřebný čistý měsíční příjem navíc oproti 60% mediánu (v Kč)	x	165	330	495	660	825
Podíl osob ohrožených příjmovou chudobou (v %)	9,7	10,4	10,9	12,0	12,8	12,8

Zdroj: [69]

Porovnání mezery chudoby v rámci států EU

Relativní propad příjmů, nazývaný též mezera chudoby, je rozdíl mezi mediánem příjmů osob pod hranicí chudoby a stanovenou hranicí chudoby. Vyjadřuje tak procenta příjmů, které daným osobám chybí k dosažení této hranice.



Graf 6: Mzdová mezera v zemích EU v roce 2010 a 2014 (v %)

Zdroj: upraveno podle [29]

Z grafu 6 je patrné, že se ČR v obou sledovaných letech nacházela pod průměrem zemí EU. Zatímco se v EU mzdová mezera během let 2010 – 2014 zvýšila z 22,8 na 24,6 %, v ČR byl průběh opačný a došlo ke snížení průměrného procenta příjmů, které chybělo k dosažení hranice chudoby z 21,1 na 18 %. To představovalo posun z třináctého na sedmé nejpříznivější místo v rámci zemí EU. Země s nejnižší mzdovou mezerou byly v roce 2014 Finsko (13,9 %), Lucembursko (16,3 %) a Francie (16,6 %), na opačné straně žebříčku stály Rumunsko (35,2 %), Španělsko (31,6 %) a Řecko (31,3 %). Nejvýrazněji se příjmy nejchudších během let 2010 – 2014 zvýšily v Litvě a Lotyšsku, kde se mzdová mezera snížila o z 32,6 na 22,7 %, respektive z 28,9 na 23,6 %. Naopak k prudkému prohloubení mzdové mezery došlo za sledované období v Řecku (z 23,4 na 31,3 %) a v Portugalsku (z 22,7 na 30,3 %).

6 VYBRANÉ UKAZATELE NEROVNOSTI V ČR

Jedněmi z nejčastěji používaných ukazatelů pro měření nerovnosti jsou Lorenzova křivka a Giniho koeficient. Oba ukazatele jsou konstruovány pro rok 2013.

6.1 Konstrukce Lorenzovy křivky

Lorenzova křivka graficky znázorňuje kumulativní distribuční funkci rozdělení příjmů domácností, která přiřazuje poměrně rozděleným skupinám obyvatelstva poměrná rozdělení příjmů. Na ose x je znázorněn počet domácností v % seřazených od nejchudších po nejbohatší a na ose y jsou kumulativní příjmy domácností v %. Lorenzova křivka teoreticky zachycuje dva extrémní případy: tzv. linie rovné distribuce, kdy mají všichni stejný důchod (křivka je pak přímka, pro níž platí, že $y = x$), a tzv. absolutní nerovná distribuce, kdy veškerý důchod drží jediná domácnost (křivka je shodná s osami grafu). [73]

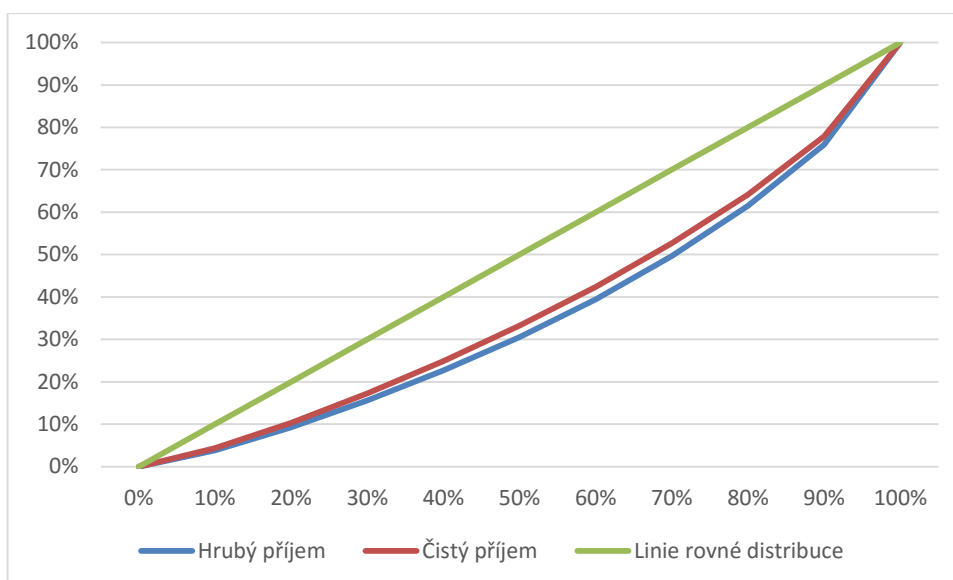
Z dostupných dat o domácnostech tříděných podle decilového rozdělení příjmů je nezbytné pro konstrukci Lorenzovy křivky příjmy domácností v Kč nejprve kumulovat a poté transformovat na procentní podíl celkových příjmů (viz tabulka 31).

Tabulka 31: Hrubý peněžní příjem domácností v ČR v roce 2013

decil	0%	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70%	80%	90%	100%
Hrubý peněžní příjem v Kč	0	97 447	139 006	161 133	181 721	201 727	227 395	260 855	301 621	368 680	615 553
Čistý peněžní příjem v Kč	0	95 894	133 064	152 619	169 115	185 053	203 442	225 691	255 187	303 186	489 958
HPP kumulovaný v Kč	0	97 447	236 453	397 586	579 307	781 034	1 008 429	1 269 284	1 570 905	1 939 586	2 555 139
ČPP kumulovaný v Kč	0	95 894	228 959	381 578	550 692	735 746	939 188	1 164 879	1 420 066	1 723 251	2 213 209
HPP kumulovaný v %	0%	3,81%	9,25%	15,56%	22,67%	30,57%	39,47%	49,68%	61,48%	75,91%	100,00%
ČPP kumulovaný v %	0%	4,33%	10,35%	17,24%	24,88%	33,24%	42,44%	52,63%	64,16%	77,86%	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování podle [49]

Na zkonstruovaných Lorenzových křivkách v grafu 7 je blíže k linii rovné distribuce křivka čistého příjmu. Jelikož rozdíl mezi hrubým a čistým příjmem tvoří zdravotní a sociální pojištění, daň z příjmu fyzických osob a bonus u daňového zvýhodnění na děti, lze konstatovat, že daňový systém v ČR je progresivní, působí redistribučně a snižuje příjmovou nerovnost ve společnosti. [36]



Graf 7: Lorenzovy křivky domácností v ČR pro rok 2013

Zdroj: vlastní zpracování podle [49]

6.2 Výpočet Giniho koeficientu

Pro účely porovnání nerovností není Lorenzova křivka vhodným měřítkem, proto se její grafické znázornění převádí do numerické podoby nejčastěji do koeficientu Gini. Vypočte se jako podíl plochy ohraničené linií rovné distribuce a Lorenzovou křivkou (B) k ploše uzavřené mezi linií rovné distribuce a osami x a y (A+B): [7]

$$G = \frac{B}{A+B} \quad (16)$$

Giniho koeficient teoreticky nabývá dvou extrémních hodnot: nuly prezentující dokonalé rozdělení důchodů ve společnosti a jedné znamenající absolutní nerovnost v rozdělení důchodů. [7] [73]

Pro výpočet Giniho koeficientu je nutné dopočítat plochu A, neboť z logiky věci vyplývá, že plocha A+B bude vždy 5 000 ($\frac{100 \times 100}{2}$). Plochu A lze dopočítat podle vzorců (17) a (18), kde S_n je plocha n-tého intervalu, x_n je šířka n-tého intervalu, y_n je horní mez důchodů intervalu n a y_{n-1} je horní mez důchodů intervalu n-1. [7]:

$$A = \sum_{n=0}^{10} S_n, \quad (17)$$

$$S_n = x_n * \left(\frac{y_n + y_{n-1}}{2} \right), \quad (18)$$

Tabulka 32: Hodnoty ploch n-tých intervalů pod křivkou hrubého příjmu

y_n	0	3,81	9,25	15,56	22,67	30,57	39,47	49,68	61,48	75,91	100
$x_n * (\frac{y_n + y_{n-1}}{2})$	0	19,07	65,34	124,07	191,16	266,20	350,17	445,71	555,78	686,95	879,55

Zdroj: vlastní zpracování podle [49]

Plocha A pro hodnoty z tabulky 32 se rovná 3 583,99. Plocha B je tedy rozdílem mezi 5 000 a plochou A, což činí 1 416,01. Po dosazení vyjde Giniho koeficient 0,283.

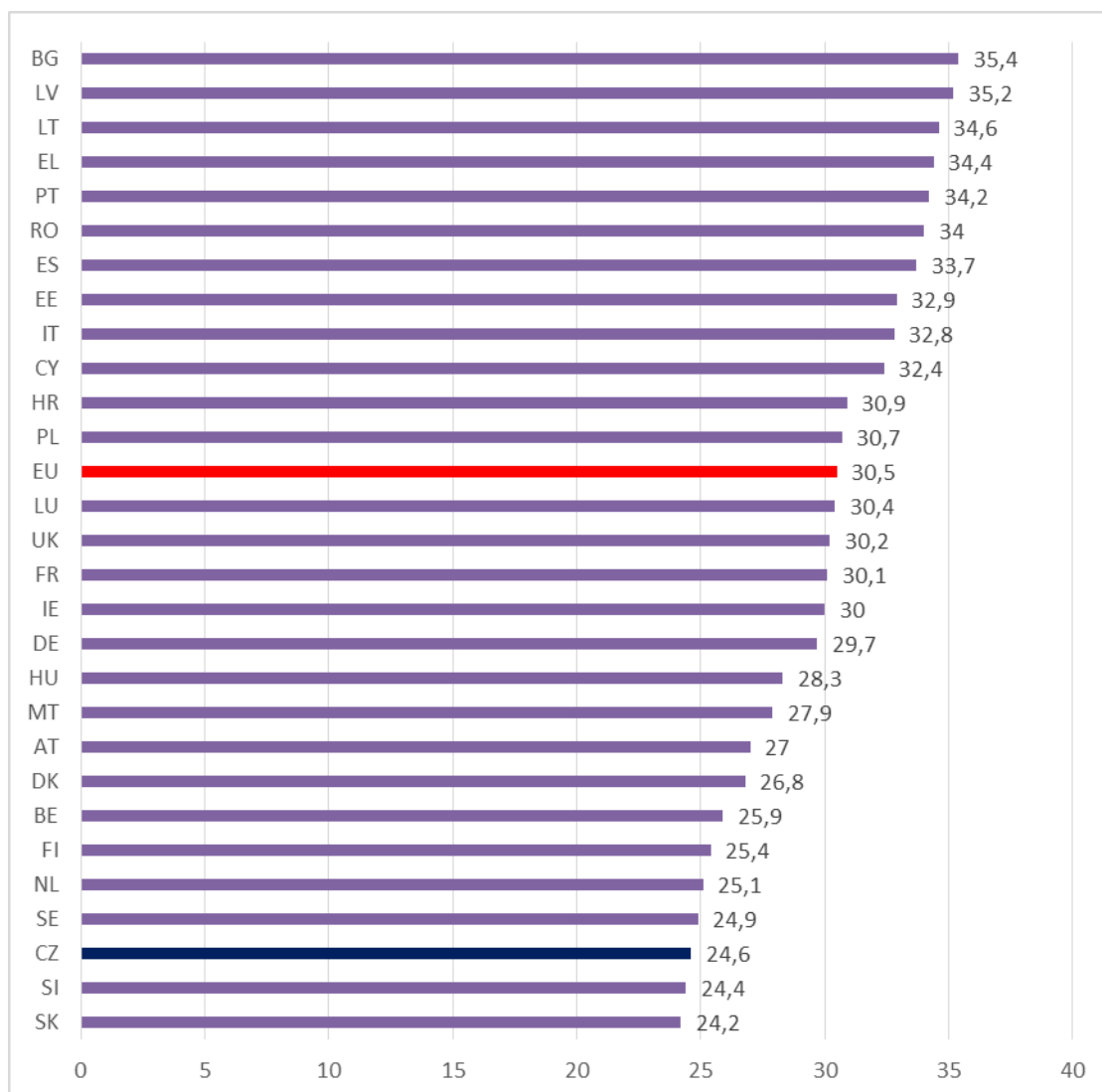
Tabulka 33: Hodnoty ploch n-tých intervalů pod křivkou čistého příjmu.

y_n	0	4,33	10,35	17,24	24,88	33,24	42,44	52,63	64,16	77,86	100
$x_n * (\frac{y_n + y_{n-1}}{2})$	0	21,66	73,39	137,93	210,61	290,63	378,39	475,34	583,98	710,13	889,31

Zdroj: vlastní zpracování podle [49]

Plocha A pro hodnoty z tabulky 33 je 3 771,38, plocha B činí 1 228,62, Giniho koeficient počítaný z čistých příjmů dosahuje hodnoty 0,246.

Porovnání Giniho koeficientu v rámci států EU



Graf 8: Giniho koeficient v zemích EU v roce 2013

Zdroj: upraveno podle [29]

Hodnota Giniho koeficientu v EU pro rok 2013 činila 30,5. Více států (16) tuto hodnotu převyšuje, jak ukazuje graf 8. Nejvyšší nerovnost v příjmech je mezi obyvateli Bulharska, následovanými občany Lotyšska a Litvy. V ČR byla naměřena třetí nejnižší příjmová nerovnost v EU. Mezi více rovnostářské státy se řadí pouze Slovensko a Slovinsko.

ZÁVĚR

Po roce 1989 nastaly v české společnosti velké změny, jejichž působení se nevyhnulo téměř žádnému jednotlivci, a jež ovlivnily sociální stratifikaci a zapříčinily tak vznik nerovností. V odpovědi na otázku, zda jsou tyto nerovnosti nežádoucím jevem, proti kterému je nutno bojovat, či neodvratným důsledkem fungování moderní společnosti, neexistuje mezi sociology shoda.

Obecné příčiny nerovné distribuce příjmů lze spatřovat v rozdílech ve schopnostech, v diskriminačních faktorech či v nerovném rozdělení majetku. Studie, které za posledních deset let, vypracovala OECD, sice jasně označují proces globalizace jako jednu z hlavních příčin stále více se prohlubující příjmové nerovnosti, ale při bližším zkoumání empirických dat nenabízí jednoznačné odpovědi. Shoda panuje v názoru, že nejlepším lékem proti nerovnostem je vysoká kvalifikace zaměstnanců. Ta je důležitá především kvůli strukturální změně ekonomiky, kdy na významu ubývající průmysl, jenž nabízel dostatek pracovních míst pro nekvalifikované jedince, je nahrazován službami, kde je vysoká poptávka po kvalifikovaných pracovnících.

I přestože v globalizovaném světě role státu slábnou, zejména díky předávání kompetencí na vyšší či nižší celky, může svou daňovou politikou či nastavením výše minimální mzdy a dalších institutů do jisté míry rozdělení příjmů ovlivňovat. Minimální mzda by měla být nastavena v takové výši, aby motivovala jedince k hledání zaměstnání. V letech 1999 a 2000 byla totiž úroveň minimální mzdy pod hodnotou životního minima, což se projevilo v jeho zvýšeném čerpání a růstem nezaměstnanosti. Korelační analýza potvrdila vazbu mezi minimální a průměrnou mzdou v ČR. Z hlediska evropského srovnání má ČR po přepočtu na standard kupní síly pátou nejnižší hodnotu minimální mzdy v EU, nachází se pod průměrem EU jak ve vyplácených dávkách životního minima, tak v relativním propadu příjmů, který slouží pro měření a následné porovnání chudoby.

Vývoj reálných mezd je do velké míry ovlivněn makroekonomickými ukazateli. Mzdy rostou, roste-li HDP a produktivita práce, nebo klesají při nárůstu inflace či zvyšování nezaměstnanosti. Skutečnost, že tyto souběžně působící faktory významně ovlivňují průměrné mzdy v ČR, potvrdila korelační analýza.

Na mzdy v ČR mají vliv všechny testované faktory. Co se regionu týče, záleží pouze na tom, zda průměrný jedinec pracuje v hlavním městě. V takovém případě existuje rozdíl mezi jeho mzdou a výdělkem jiného zaměstnance pracujícího v jiném kraji. Rozdíly v mzdových úrovních jsou i mezi institucionálními sektory, test ale nepotvrdil existenci diferencí mezi subsektory v rámci jednotlivých sektorů. Shodná mzdová úroveň platí i pro výdělky ve veřejném

a soukromém sektoru. Výši mzdy v ČR dále ovlivňuje odvětví, stupeň dosaženého vzdělání, věk a pohlaví.

Ačkoliv jsou mzdy v ČR podle výše zmíněných faktorů diferencované, stupeň nerovnosti při porovnání s ostatními státy EU není vysoký. Giniho koeficient dosahoval totiž v roce 2013 třetí nejnížší hodnoty v EU.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] ARAD systém časových řad. *Česká národní banka* [online]. 2016 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: http://www.cnb.cz/cnb/STAT.ARADY_PKG.PARAMETRY_SESTAVY?p_sestuid=21738&p_strid=ACFA&p_lang=CS
- [2] BALDWIN, Richard E a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Překlad Stanislav Šaroch. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4568-8.
- [3] BAŠTÝŘ, Ivo a Charles WYPLOSZ. *Vybrané aktuální problémy uplatňování minimální mzdy v ČR: dílčí analýzy*. 4. vyd. Překlad Stanislav Šaroch. Praha: VÚPSV, 2005. ISBN 80-239-5293-5.
- [4] BROŽOVÁ, Dagmar a Charles WYPLOSZ. *Kapitoly z ekonomie trhů práce: dílčí analýzy*. Vyd. 1. Překlad Stanislav Šaroch. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- [5] CIHELKOVÁ, Eva. *Světová ekonomika: obecné trendy rozvoje = World economy : general trends in its development*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2009. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-155-0.
- [6] CIPRA, Tomáš. *Finanční ekonometrie: obecné trendy rozvoje = World economy : general trends in its development*. 2., upr. vyd. Praha: Ekopress, 2013. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-86929-93-4.
- [7] Cvičení 3 - Nerovnost a její měření. *Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. 2013 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <http://nb.vse.cz/~xdufl02/cviceni/cviceni3.pdf>
- [8] Časové řady základních ukazatelů statistiky práce - únor 2016. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/casove-rady-zakladnich-ukazatelu-statistiky-prace-unor-2016>
- [9] Česká republika od roku 1989 v číslech. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceska-republika-od-roku-1989-v-cislech>
- [10] Číselník institucionálních sektorů a subsektorů (ČISS) - úroveň 2 - Sektor II. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/iSMS/cispol.jsp?kodcis=5567&ciselid=284625>

- [11] Číselník institucionálních sektorů a subsektorů (ČISS) - úroveň 2 - Sektor II. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/iSMS/cispol.jsp?kodcis=5567&ciselid=284626>
- [12] Číselník institucionálních sektorů a subsektorů (ČISS) - úroveň 2 - Sektor II. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/iSMS/cispol.jsp?kodcis=5567&ciselid=284627>
- [13] Číselník institucionálních sektorů a subsektorů (ČISS) - úroveň 2 - Sektor II. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/iSMS/cispol.jsp?kodcis=5567&ciselid=284628>
- [14] Číselník institucionálních sektorů a subsektorů (ČISS) - úroveň 2 - Sektor II. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-04-16]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/iSMS/cispol.jsp?kodcis=5567&ciselid=284629>
- [15] Demography and Inequality: How Europe's changing population will impact on income inequality. In: *Europa.eu* [online]. 2012 [cit. 2016-04-02]. Dostupné z: http://europa.eu/epic/studies-reports/docs/eaf_policy_brief_-_demography_and_inequality_final_version.pdf
- [16] *Divided We Stand* [online]. OECD Publishing, 2011 [cit. 2016-03-20]. ISBN 9789264111639. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-causes-of-growing-inequalities-in-oecd-countries_9789264119536-en
- [17] DLOUHÁ, Jana, Jiří DLOUHÝ a Václav MEZŘICKÝ (eds.). *Globalizace a globální problémy: sborník textů k celouniverzitnímu kurzu "Globalizace a globální problémy" 2005-2007*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Centrum pro otázky životního prostředí, 2006. ISBN 80-870-7601-X.
- [18] DVOŘÁČEK, Jiří a Ladislav TYLL. *Outsourcing a offshoring podnikatelských činností*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-010-2.
- [19] EXNEROVÁ, Věra a Andrea VOLFOVÁ. Chudoba. *Rozvojovka.cz* [online]. 2008 [cit. 2016-04-02]. Dostupné z: <http://www.rozvojovka.cz/chudoba>
- [20] FIALOVÁ, Kamila a Martina MYSÍKOVÁ. *The Minimum Wage: Labor Market Consequences in the Czech Republic*. In: *Finance a úvěr-Czech Journal of Economics and Finance* [online]. Praha, 2009, s. 255-274 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1159_1159_str_255_274_fialova.pdf

- [21] FIALOVÁ, Kamila. *Three Essays on Labor Market Institutional Environment* [online]. Praha, 2012 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/detail/120238/>.
- [22] Globalization: Threat or Opportunity? *International Monetary Fund* [online]. 2000 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.imf.org/external/np/exr/ib/2000/041200to.htm>
- [23] HESHMATI, Almas. The Relationship between Income Inequality and Globalization. In: *Iowa State University* [online]. Helsinki: The United Nations University, 2003 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.soc.iastate.edu/Sapp/GlobalizationOutcomes4.pdf>
- [24] HOLANOVÁ, Tereza. Minimální mzda v EU je až 52 tisíc korun. V Česku zůstává pátá nejnižší, ukazuje nové porovnání. *Hospodářské noviny* [online]. 2015 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://byznys.ihned.cz/c1-65036830-minimalni-mzda-v-eu-je-az-52-tisic-korun-v-cesku-zustava-pata-nejnizsi-ukazuje-nove-porovnaní>.
- [25] HOLMAN, Robert. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9380-9.
- [26] HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 5. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-006-5.
- [27] HOLÝ, Dalibor. Proč ženy berou méně. *Statistika a my* [online]. 2014, 2014(6) [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/proc-zeny-berou-mene/>
- [28] HOŘEJŠÍ, Bronislava. *Mikroekonomie*. 5., aktualiz. vyd. Praha: Management Press, 2010. ISBN 978-80-7261-218-5.
- [29] Income and Living Conditions. *Eurostat* [online]. 2016 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/main-tables>
- [30] *Inequality in labour income –What are its drivers and how can it be reduced?* [online]. OECD Publishing, 2012 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/tax/public-finance/49417273.pdf>
- [31] *International Migration Outlook* [online]. OECD Publishing, 2015 [cit. 2016-03-20]. ISSN 1999-124X. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/international-migration-outlook_1999124x
- [32] JENÍČEK, Vladimír. *Globalizace světového hospodářství*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2002. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9787-1.
- [33] KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-017-9.

- [34] KLEIBL, Jiří, Eva HÜTTLOVÁ a Zuzana DVOŘÁKOVÁ. *Stimulace pracovníků a tvorba mzdových soustav*. Vyd. 2. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1998. ISBN 80-707-9202-7.
- [35] KUBANOVÁ, Jana. *Statistické metody pro ekonomickou a technickou praxi*. Bratislava: Statis, 2003. ISBN 80-856-5931-X.
- [36] KUBÁTOVÁ, Květa. *Daňová teorie a politika*. 6., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-841-3.
- [37] KUNEŠOVÁ, Hana. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. 3., přeprac. a dopl. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-502-2.
- [38] LADAIQUE, Maxime, Pauline FRON a Willem ADEMA. *Is the European Welfare State Really More Expensive?* [online]. OECD Publishing, 2011 [cit. 2016-03-20]. ISSN 1815-199X. Dostupné z: http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/is-the-european-welfare-state-really-more-expensive_5kg2d2d4pbf0-en
- [39] LAJTKEPOVÁ, Eva. *Akceptace minimální mzdy podniky: Acceptance of the minimum wage by enterprises : teze habilitační práce*. Brno: VUTIUM, 2010. ISBN 978-80-214-4133-0.
- [40] MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. Základy sociologie. ISBN 80-858-5061-3.
- [41] MATĚJŮ, Petr a Klára PLECITÁ. *Nerovnost, spravedlnost, politika: Česká republika 1991-1998*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-858-5082-6.
- [42] MEZŘICKÝ, Václav (ed.). *Perspektivy globalizace*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-846-3.
- [43] MLČOCH, Lubomír. *Institucionální ekonomie*. Vyd. 2. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-1029-9.
- [44] Mzdy a náklady práce. *Český statistický úřad* [online]. 2016 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=statistiky#katalog=30852>

- [45] Poverty Analysis. *The World Bank* [online]. 2015 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTPOVERTY/EXT-PA/0,,contentMDK:22397595~pagePK:210058~piPK:210062~theSitePK:430367,00.html>
- [46] Příjmy a životní podmínky domácností - 2010. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2010-v3sz2cpu8q>
- [47] Příjmy a životní podmínky domácností - 2011. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2011-hpbzuhfwn0>
- [48] Příjmy a životní podmínky domácností - 2012. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2012-hyocv7lkio>
- [49] Příjmy a životní podmínky domácností - 2013. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2013-8rcgfcpn5e>
- [50] Příjmy a životní podmínky domácností - 2014. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prijmy-a-zivotni-podminky-domacnosti-2014>
- [51] Příjmy a životní úroveň. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- [52] Ročenka statistiky trhu práce - 2010. *Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/rocenka-statistiky-trhu-prace-2010-swoyt2qdrv>
- [53] SAMUELSON, Paul Anthony a William D NORDHAUS. *Ekonomie*: 19. vydání. Vyd. 1. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0.
- [54] SEBERA, Martin, Renata KLÁROVÁ a Jiří ZHÁNĚL. *Časové řady*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-6698-4.
- [55] Slovník pojmů. *Česká národní banka* [online]. 2016 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.cnb.cz/cs/obecne/slovník/i.html>

- [56] Statistická ročenka České republiky - 2004. *Český statistický úřad* [online]. 2004 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/10n1-04-_2004-0100
- [57] Statistická ročenka České republiky - 2009. *Český statistický úřad* [online]. 2009 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-0001-09-2009-1000>
- [58] Statistická ročenka České republiky - 2010. *Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/2-0001-10--1000>
- [59] Statistická ročenka České republiky - 2011. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/2-0001-11-2010-1000>
- [60] Statistická ročenka České republiky - 2014. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/320198-14-r_2014-1000
- [61] Statistická ročenka České republiky - 2015. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-vybrane-ukazatele-narodniho-hospodarstvi->
- [62] Struktura mezd zaměstnanců - 2010. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2010-gi961ntrv5>
- [63] Struktura mezd zaměstnanců - 2011. *Český statistický úřad* [online]. 2012 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2011-2is0s97v2h>
- [64] Struktura mezd zaměstnanců - 2012. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2012-7gp44122rx>
- [65] Struktura mezd zaměstnanců - 2013. *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2013-y4od8y94rb>
- [66] Struktura mezd zaměstnanců - 2014. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2014>
- [67] ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Sociální stratifikace: problém, vybrané teorie, výzkum*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-246-0025-0.
- [68] ŠTĚRBOVÁ, Ludmila. *Mezinárodní obchod ve světové krizi 21. století*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4694-4.

- [69] ŠUSTOVÁ, Šárka. Proč chudoba roste, když rostou příjmy? *Statistika a my* [online]. 2015, 2015(07-08) [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2015/07/proc-chudoba-roste-kdyz-rostou-prijmy/>
- [70] ŠUSTOVÁ, Šárka. Roste podíl osob pod hranicí příjmové chudoby. *Statistika a my* [online]. 2012, 2012(6), 20-21 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20555411/1804120620_21.pdf/926df11d-05ba-456a-9b84-63368874bfc7?version=1.0
- [71] TUČEK, Milan. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-864-2922-9.
- [72] URBAN, Jan. *Ekonomie bez mýtů a iluzí: co říká pravice a levice a jak je to doopravdy*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4132-1.
- [73] URBAN, Jan. *Teorie národního hospodářství*. 4., aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-724-9.
- [74] VANČUROVÁ, Alena. *Zdanění osobních příjmů*. Vyd. 1. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-388-3.
- [75] Vergleichende Tabellen Datenbank. *MISSOC* [online]. 2016 [cit. 2016-03-20]. Dostupné z: http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch_de.jsp
- [76] *Zákon č. 110/2016 Sb., o životním a existenčním minimu*
- [77] *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*.
- [78] Zaostřeno na ženy a muže - 2015. *Český statistický úřad* [online]. 2015 [cit. 2016-03-19]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

PŘÍLOHY

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Charakteristika sektoru nefinančních podniků

Příloha B: Charakteristika sektoru finančních institucí

Příloha C: Charakteristika sektoru vládních institucí

Příloha D: Charakteristika sektoru domácností

Příloha E: Charakteristika sektoru neziskových institucí sloužících domácnostem

Příloha A: Charakteristika sektoru nefinančních podniků

Zahrnuje společnosti a kvazispolečnosti (resp. podniky, kvazipodniky, instituce apod.), které jsou tržním výrobcem a jejichž základní činnost spočívá ve výrobě výrobků a v poskytování nefinančních služeb (tj. služeb mimo peněžnictví a pojišťovnictví). Jejich rozdělovací a finanční transakce jsou oddělené od transakcí jejich vlastníků. Zahrnuje:

- a) státní podniky, komunální podniky, obchodní společnosti, družstva
- b) příspěvkové organizace a obecně či veřejně prospěšné společnosti (Česká televize, Český rozhlas), pokud jsou tržními výrobci
- c) orgány tržní regulace, jejichž jedinou nebo převažující činností je nákup, skladování a prodej zemědělských a jiných potravinářských výrobků v případě, že vynaložené náklady na tržní regulaci činí alespoň 50 % z prodeje výrobků,
- d) sdružení podnikatelů (zájmová sdružení právnických a fyzických osob zapsaných v obchodním rejstříku), které jsou neziskovou institucí, ale jsou tržním výrobcem a poskytují služby nefinančním podnikům (vč. institucí, které jsou financované dobrovolnými příspěvky kvazi-fiskálního charakteru. Tyto příspěvky se považují za nákupy tržních služeb.)
- e) holdingové společnosti kontrolující skupinu nefinančních podniků (jestliže jejich převažující činnost - vyjádřená přidanou hodnotou - je produkce výrobků a nefinančních služeb)
- f) soukromé podniky ve vlastnictví fyzických osob zapsaných do obchodního rejstříku - soukromé kvazipodniky (národní)
- g) podniky zahraničních osob

Sektor nefinančních podniků je rozdělen do třech subsektorů:

- nefinanční podniky veřejné
- nefinanční podniky soukromé národní
- nefinanční podniky soukromé pod zahraniční kontrolou

Poznámka:

Zahraniční osobou (pro účely obchodního zákoníku) se rozumí fyzická osoba s bydlištěm a právnická osoba se sídlem mimo území ČR, která má podnik nebo jeho organizační složku umístěnou na území ČR - viz obchodní zákoník § 3, díl I, úvodní ustanovení a §

Zdroj: [10]

Příloha B: Charakteristika sektoru finančních institucí

Zahrnuje všechny finanční společnosti a kvazispolečnosti, které se zabývají převážně finančním zprostředkováním (finanční zprostředkovatelé) nebo pomocnými finančními činnostmi (pomocné finanční instituce); za finanční zprostředkování se považuje i pojišťovací činnost (s výjimkou povinného sociálního a zdravotního pojištění).

Sektor finančních institucí je rozdělen do pěti základních subsektorů:

- ústřední banka
- ostatní měnové finanční instituce
- ostatní finanční zprostředkovatelé, s výjimkou pojišťovacích společností a penzijních fondů,
- pomocné finanční instituce
- pojišťovací společnosti a penzijní fondy

Každý subsektor, s výjimkou subsektoru ústřední banky, se dále rozděluje na:

- finanční instituce veřejné
- finanční instituce soukromé národní
- finanční instituce soukromé pod zahraniční kontrolou

Kritéria pro toto rozdělení jsou stejná jako pro rozdělení nefinančních podniků.

Poznámka:

Finanční zprostředkování je činnost, při které institucionální jednotka přijímá závazky na svůj vlastní účet s cílem vytvářet finanční aktiva; soustřeďuje prostředky (fondy) od jiných jednotek (přijímá vklady nebo vydává obligace či jiné cenné papíry), pořízuje si aktiva, která poskytuje těm, kteří mají finanční potřebu (poskytuje půjčky, kupuje obligace a jiné cenné papíry nebo pohledávky od jiných jednotek). Tyto činnosti provádí na svůj vlastní účet, tj. nese rizika spojená s touto činností.

Zdroj: [11]

Příloha C: Charakteristika sektoru vládních institucí

Zahrnuje všechny institucionální jednotky, které jsou netržním výrobcem a jejichž produkce je určena na individuální a kolektivní spotřebu, a které jsou financovány povinnými platbami od jednotek z ostatních sektorů. Patří sem jednotky, které se převážně zabývají přerozdělením národního důchodu a bohatství, a neziskové instituce, které jsou netržním výrobcem a jsou kontrolovány a převážně financovány vládními institucemi.

Nezahrnuje jednotky tržních výrobců zařazené do sektorů nefinančních podniků a finančních institucí.

Sektor vládních institucí se rozděluje do čtyř subsektorů:

- ústřední vládní instituce
- národní vládní instituce
- místní vládní instituce
- fondy sociálního zabezpečení

Zdroj: [12]

Příloha D: Charakteristika sektoru domácností

Zahrnuje jednotlivce nebo skupiny jednotlivců jako konečné spotřebitele a také jako podnikatele produkuje tržní výrobky, nefinanční i finanční služby za předpokladu, že odpovídající činnosti nejsou oddělené od těchto subjektů, že se nepovažují za kvazispolečnosti. Také se do tohoto sektoru zahrnují jednotlivci nebo skupiny jednotlivců produkuje výrobky a služby pro vlastní konečné užití.

Zahrnuje:

a) jednotlivce nebo skupiny jednotlivců, jejichž hlavní funkcí je spotřeba

Domácnost jako spotřebitele je možné definovat jako malou skupinu osob, které spolu bydlí, společně užívají určité druhy výrobků a služeb (zejména potraviny a bydlení) a společně se podílejí na některém nebo na všech svých důchodech. K tomuto pojetí je možné připojit i kritérium existence rodiny nebo citových vztahů, které tuto skupinu spojují.

b) jednotlivce nebo skupiny jednotlivců jako podnikatelů, což jsou fyzické osoby podnikající podle živnostenského zákona či jiných právních předpisů a nezapsané v obchodním rejstříku (živnostníci, zemědělci, soukromí lékaři, auditoři, daňoví poradci, právníci, umělci apod.). Jsou tržním výrobcem, produkuje výrobky a finanční nebo nefinanční služby a jejich firmy nejsou zaříděny do sektorů nefinančních podniků nebo finančních institucí.

Tyto fyzické osoby - osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) - podnikají a pracují buď s placenými zaměstnanci, nebo bez nich, tj. na vlastní účet a z této činnosti získávají tzv. smíšený důchod.

c) jednotlivce nebo skupiny jednotlivců, jejichž hlavní funkcí je spotřeba, kteří však produkuje výrobky (např. zeleninu, ovoce aj.) a nefinanční služby pro vlastní konečné užití

d) osoby trvale žijící v institucích a mající malé nebo žádné právo v ekonomickém a jiném rozhodování. U těchto osob se předpokládá, že vytvářejí dohromady jednu domácnost, tj. jednu institucionální jednotku.

Sektor domácností se rozděluje podle převažujícího důchodového zdroje do subsektorů:

- zaměstnavatelé a ostatní osoby samostatně výdělečně činné
- zaměstnanci
- příjemci důchodů z vlastnictví
- příjemci dávek důchodového zabezpečení
- příjemci ostatních transferových důchodů
- ostatní domácnosti

Kritériem rozdělení domácností do subsektorů je nejvyšší zdroj z celkového souhrnu všech typů důchodů, které domácnost obdrží (což může být důchod zaměstnavatelů nebo náhrady zaměstnancům či dávky důchodového zabezpečení apod.).

Zdroj: [13]

Příloha E: Charakteristika sektoru neziskových institucí sloužících domácnostem

Obsahuje neziskové instituce, které jsou samostatným subjektem (tj. institucionální jednotkou) a poskytují netržní výrobky a služby domácnostem - jsou netržním výrobcem. Jsou založeny, financovány a kontrolovány zejména domácnostmi nebo samotnými neziskovými institucemi.

Výrobky a služby poskytují zejména svým členům a zpravidla zdarma nebo za ceny ekonomicky nevýznamné.

Jejich základní zdroje vyplývají především z dobrovolných (peněžních nebo naturálních) příspěvků domácností jako spotřebitelů, z plateb poskytovaných vládními institucemi a z důchodů z vlastnictví. Doplnkové zdroje mohou vyplývat z příležitostného prodeje výrobků a služeb.

Zahrnují se zejména:

- a) politické strany a politická hnutí (vč. jejich organizačních složek)
- b) odborové svazy
- c) církevní a náboženské společnosti (vč. těch, které jsou financované, ale nekontrolovány vládou), církevní školy a církevní zdravotnická či charitativní zařízení
- d) různé druhy dobročinných (humanitárních) organizací, které jsou financovány na základě dobrovolných transferů (peněžních nebo naturálních) od jiných institucionálních jednotek
- e) sdružení spotřebitelů
- f) profesní (stavovské) organizace související s výkonem povolání

Zahrnuje také další institucionální jednotky, pokud splňují kritéria netržního výrobce a slouží domácnostem nebo jiným neziskovým institucím, které jsou v tomto sektoru zahrnuty, a to:

- sociální, kulturní zařízení, rekreační a amatérské sportovní kluby a vzdělávací společnosti, zájmová sdružení (např. svaz zahrádkářů, rybářů - jako jednotlivců)
- soukromé školy, předškolní zařízení
- obecně prospěšné společnosti
- nadace
- bytová družstva, sdružení vlastníků bytů nebo společenství vlastníků jednotek

Nezahrnuje:

- netržní neziskové instituce kontrolované a zejména financované vládními institucemi, které se zařazují do sektoru vládních institucí (např. veřejné vysoké školy nebo asociace zdravotních pojišťoven)
- tržní neziskové instituce, které se zařazují do sektoru nefinančních podniků (např. různá sdružení podniků nebo svazy výrobních družstev aj.)
- tržní neziskové instituce, které se zařazují do sektoru finančních institucí (např. sdružení finančně leasingových společností, sdružení investičních fondů nebo komerčních pojišťoven apod.)
- soukromé školy, předškolní zařízení, obecně prospěšné instituce a podobné instituce, jejichž provozní náklady jsou z více než 50 % financovány z veřejných rozpočtů (vládními jednotkami)

Zdroj: [14]