

MORAVSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA OLOMOUC

Ústav ekonomie

Lenka Vymazalová

Nedokonalosti na trhu práce
Imperfections in the Labour Market

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Ing. Jolana Kvíčalová

Olomouc 2013

Čestné prohlášení

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: Nedokonalosti na trhu práce vypracovala samostatně. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“

Olomouc 29. 3. 2013

.....

podpis

Poděkování

Děkuji touto cestou Ing. Jolaně Kvíčalové za pomoc, cenné rady a čas, který mi věnovala při tvorbě této bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE	8
1.1 Trh výrobních faktorů	8
1.2 Trh práce	10
1.2.1 Nabídka a poptávka na trhu práce.....	10
1.3 Segmentace trhu práce	12
1.3.1 Primární a sekundární trh práce	12
1.3.2 Formální a neformální trh práce	12
1.3.3 Externí a interní trh práce	12
1.3.4 Lokální a globální trh práce	13
2 DOKONALE A NEDOKONALE KONKURENČNÍ TRH.....	14
2.1 Dokonale konkurenční trh práce.....	14
2.1.1 Poptávka na trhu práce.....	14
2.1.2 Nabídka práce	15
2.1.3 Rovnováha na trhu práce	16
2.2 Nedokonale konkurenční trh práce	17
2.2.1 Vláda.....	17
2.2.2 Odbory	19
2.2.3 Monopson	20
2.2.4 Rozdíly ve mzdách.....	21
3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE	23
3.1 Definice diskriminace	23
3.2 Princip rovnosti a zákaz diskriminace	23
3.3 Druhy diskriminace.....	24
3.4 Rovné příležitosti mužů a žen podle zákona	26
3.4.1 Zákon o zaměstnanosti.....	27
3.4.2 Zákoník práce	27
4 NEZAMĚSTNANOST	28
4.1 Nezaměstnanost	28
4.2 Typy nezaměstnanosti.....	30
4.3 Politika trhu práce.....	31

4.4	Podpora v nezaměstnanosti.....	32
5	PROJEVY NEDOKONALOSTI TRHU PRÁCE	33
5.1	Strnulost mzdového vývoje	33
5.2	Minimální mzda.....	34
5.3	Mzdové a platové tarify	36
5.4	Nízká mobilita.....	37
5.4.1	Mezikrajové srovnání	37
5.4.2	Srovnání mezi odvětvími	41
5.4.3	Mzdové rozdíly mezi muži a ženami	42
	ZÁVĚR	44
	ANOTACE	46
	LITERATURA A PRAMENY	47
	SEZNAM OBRÁZKŮ	51
	SEZNAM TABULEK.....	52
	SEZNAM ZKRATEK	53
	SEZNAM PŘÍLOH.....	54
	PŘÍLOHY	55

ÚVOD

K vypracování bakalářské práce jsem si zvolila téma „Nedokonalosti na trhu práce“. K výběru tématu mě vedla skutečnost, že otázka práce je v současné době často diskutovaným jevem prezentovaným v médiích.

Trh práce je charakterizován poptávkou a nabídkou práce. Pokud jsou tyto komponenty v rovnováze, nastává ideální stav. V případě, že nabídka převyšuje poptávku, dochází k poklesu ekonomiky státu, je nadbytek pracovních sil, na straně druhé nedostatek pracovních míst. Pro tržní ekonomiky je v současné době typické, že rozdíl mezi nabídkou a poptávkou se zvýšil, což má za následek velkou míru nezaměstnanosti a nespokojenost lidí.

Práce tvoří důležitou součást života. Člověk při ní využívá svých schopností a dovedností, seberealizuje se, existenčně jej zabezpečuje a určuje životní standart. Naopak člověk bez práce se cítí méněcenný, ztrácí sebevědomí, má pocit, že je nevyužitý, břemeno státu.

Cílem mé bakalářské práce je analyzovat vybrané nedokonalosti trhu práce v prostředí České republiky.

Při této práci využívám metodu komparace, kterou srovnávám vybrané nedokonalosti na trhu práce, dále analýzu, kterou rozebírám danou oblast. V teoretické části práce je využita metoda deskripce.

Práce je rozdělena na 5 kapitol. První čtyři kapitoly jsou zaměřeny více teoreticky a poslední kapitola zahrnuje praktické informace.

V první části bakalářské práce interpretuji význam pojmu „Trh práce“, co tvoří jeho složky, jeho funkci, zmiňuji dva základní vztahy. Sociální vztah zajišťuje podmínky, normy a zvyky, které regulují vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Systém ekonomických vztahů zahrnuje práci za mzdu. Dále se věnuji rozdělení trhu práce na základě daných kritérií do skupin a charakterizují, čím se jednotlivé skupiny vyznačují.

Informuji o dokonalém a nedokonalém trhu práce. Nedokonalost trhu práce představují odborové svazy, které jako sdružení pracujících usilují o vyšší mzdové sazby a o kvalitu a bezpečnost pracovního prostředí. Popsán je také monopson, který je jako jediný zaměstnavatel práce určité kvalifikace nebo jediný zaměstnavatel práce v určité oblasti. Další z forem nedokonalé konkurence na trhu práce je vláda, která stanovuje minimální mzdu. Jedná se o nejnižší mzdu, kterou zaměstnavatel musí vydat zaměstnanci za odpracovanou práci. Pokračuji tématem diskriminace. Popisuji jednotlivé druhy diskriminace a zabývám se její celkovou problematikou. Následující okruh, kterému věnuji pozornost, je nezaměstnanost. Charakterizuji typy nezaměstnanosti, upozorňuji na práva a povinnosti nezaměstnaných.

Ve druhé části práce navazuji na teoretickou část. V této kapitole analyzuji vybrané nedokonalosti trhu práce. Objasňuji problémy strnulostí mzdového vývoje a minimální mzdy, uvádím konkrétní příklady mzdovým a platovým tarifům, Na základě dostupných informací jsem se zaměřila na nízkou mobilitu, kterou jsem rozčlenila na několik bodů - na regiony, odvětví a platové rozdíly mezi muži a ženami.

Při zpracování bakalářské práce čerpám z odborných knih, zákonů a internetových zdrojů. Statistická data využívám převážně z Českého statistického úřadu a Informačního systému o průměrných výdělcích.

1 CHARAKTERISTIKA TRHU PRÁCE

Charakteristika trhu práce je rozčleněna na několik podkapitol, ve kterých je popsán trh výrobních faktorů, trh práce, nabídka a poptávka na trhu práce a další segmentace na trhu práce.

1.1 Trh výrobních faktorů

Lidské potřeby jsou uspokojovány spotřebou statků, tzn. výrobků a služeb. Aby společnost mohla uspokojovat své potřeby, musí vyrábět a spotřebovávat. Výroba je procesem uvědomělé přeměny předmětů a sil přírody ve výrobky a služby, které potřebuje jak jednotlivec, tak i společnost. Pro výrobu jsou nezbytné vstupy a výsledkem výroby jsou výstupy. Vstupy jsou tvořeny různými kombinacemi výrobních faktorů. Základními výrobními faktory jsou práce, půda a kapitál.¹

Práce to je vědomá a účelná lidská činnost, kterou vykonávají lidé se svými rozdílnými schopnostmi a talenty. Množství práce je v ekonomice určeno počtem osob, kteří pracují a dále intenzitou práce a délkou pracovní doby. Kvalita práce je určována kvalifikací lidí a strukturou kvalifikace. Velký vliv na množství a kvalitu práce má motivace lidí a celková morálka práce v celé zemi.²

Půda zahrnuje všechny přírodní zdroje: ornou půdu, lesy, zdroje nerostných surovin, moře a ovzduší. Půda je součástí přírody a produkt přírody a jako výrobní faktor je faktorem vzácným a omezeným - je omezen kvantitativně a je nereprodukovatelný.³

Kapitál označuje výrobní faktory, které vznikají v průběhu výroby a jsou dále jako vstupy uplatňovány v další výrobě. Tímto znakem se kapitál liší od půdy a práce, o kterých se dá říct, že jsou výrobními faktory prvotními a kapitál je faktorem druhotným. Fixním kapitálem jsou nazývány statky, které se opakovaně podílejí na výrobním procesu. Mohou to být budovy, stroje a dopravní zařízení. Kapitál oběžný je vyznačován zásobami surovin, hotových výrobků, polotovarů a materiálů. Tento kapitál může být i nazýván kapitál reálný, popřípadě fyzický: mezinárodní označení „know -

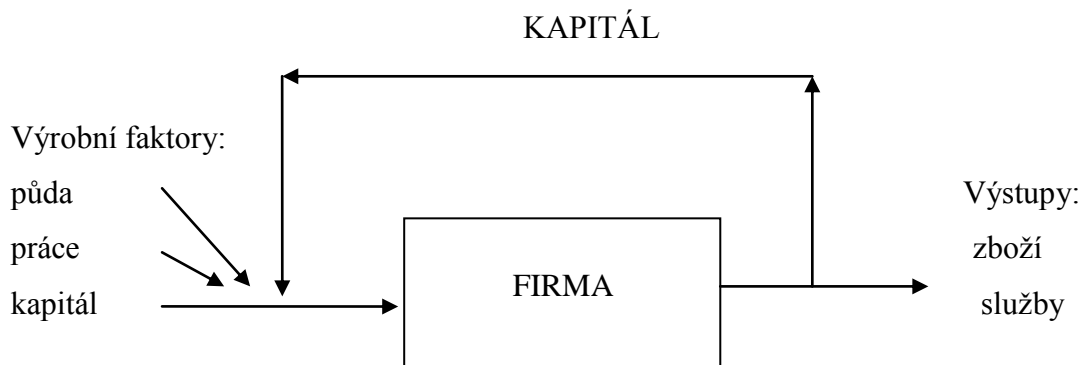
¹ Srov. JUREČKA, V. a kol., *Mikroekonomie*, s. 30.

² Srov. tamtéž, s. 31.

³ Srov. KEŘKOVSKÝ, Miloslav. a LUŇÁČEK, Jiří., *Úvod do mikroekonomie - s využitím prvků distančního studia*, s.12.

how“, software a image firmy mají obvyklou kapitálovou formu, která má nehmotnou podobu.⁴

Cena je spojena se službou výrobních faktorů a zároveň je utvářena na trzích výrobních faktorů. V případě půdy je cenou pozemková renta. Za práci se platí mzda a cenou práce je mzdová sazba. U kapitálu se platí úrok a jeho cenou je úroková sazba. Cena výrobních faktorů je ovlivněna vztahem nabídky a poptávky na trzích těchto faktorů.⁵



Obr. 1 - Koloběh výrobních faktorů, zboží, služeb a kapitálu ve firmě⁶

Z obr. 1 je vidět, že tyto faktory si pronajímají firmy, s cílem vyrobít co nejefektivnější produkci a zajistit co nejvýhodnější prodej. Snaží se vyrobít produkci s co nejnižšími náklady a s co nejvyššími výnosy. Protože hodnota výrobních faktorů, které nakoupí, vstupuje do nákladů, je nutné, aby firmy porovnávaly náklady s výnosy, které získají prostřednictvím produkce z pronajímaných výrobních faktorů.⁷ Hodnotu výrobních faktorů pro prodávající představují důchody. Proto je nutné, aby firmy

⁴ Srov. JUREČKA, V. a kol., *Mikroekonomie*, s. 31.

⁵ Srov. tamtéž, s. 32.

⁶ KEŘKOVSKÝ, Miloslav. a LUŇÁČEK, Jiří., Úvod do mikroekonomie - s využitím prvků distančního studia, s.13

⁷ Srov. MACÁKOVÁ, Libuše. a kol., *Mikroekonomie – základní kurs*, s. 240.

porovnávaly nejen celkové náklady a celkové výnosy, ale i mezní náklady (na výrobní faktory) s mezními výnosy (příjmy s mezních produktů výrobních faktorů) ⁸

1.2 Trh práce

Pracovní trh je součástí trhu výrobních faktorů, který řeší dva vztahy:

1. Ekonomický vztah mezi výrobním systémem pracovních činností, to znamená mezi pracovní silou a pracovním místem. Základem tohoto vztahu je směna práce za mzdu a jeho výsledkem je alokace práce mezi jednotlivé firmy, odvětví a regiony. Výrobním činitelem se v tomto případě na pracovním trhu stává pracovní síla a její produktivita spoluurčuje pak její pozici na pracovním trhu.

2. Pracovní trh plní funkci sociální. Hlavními stranami procesu směny jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci. Vedle nich do tohoto procesu vstupují i jiní partneři, jako mohou být odbory nebo jiné státní instituce, které ovlivňují jejich ekonomické a politické zájmy. ⁹

1.2.1 Nabídka a poptávka na trhu práce

Pro efektivní fungování pracovního trhu je důležitá alokace pracovní síly jako výrobního činitele z hlediska ekonomické efektivity a z hlediska nákladů a výnosů.

Ekonomický pohled pracovního trhu vyjadřuje poptávka a nabídka. Charakteristické pro poptávku je rozsah a struktura rozložené práce podle sektoru, kvalifikačních požadavků a kategorií profesí.

Poptávka po práci závisí na několika podmínkách :

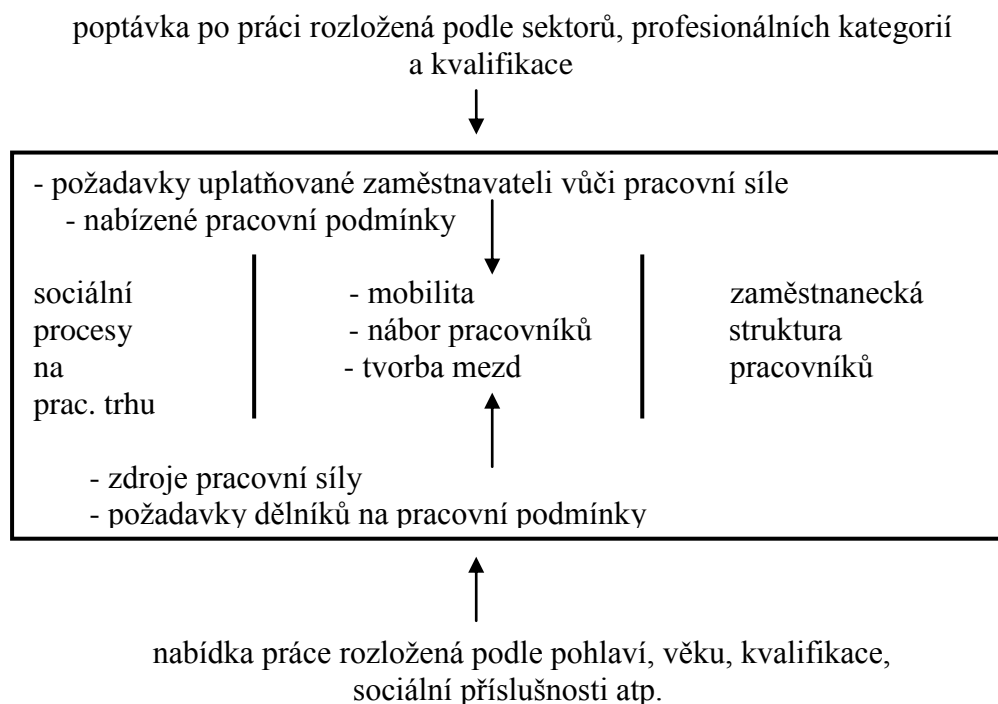
- na elasticitě poptávky po zboží,
- na snadnosti substituce kapitálu a práce,

⁸ Srov. TULEJA, Pavel., *Základy mikroekonomie*, s. 178.

⁹ Srov. SIROVÁTKA, Tomáš., *Politika pracovního trhu*, s. 5.

- na podílu nákladů na pracovní sílu na celkových nákladech,
- na elasticitě nabídky substitučních výrobních faktorů.

Rovnováha pracovního trhu je založena na vzájemném působení nabídky a poptávky. Oba tyto prvky reagují na cenu práce (mzdu). Kladný vztah je mezi nabídkou práce a výší mezd. Nepříznivý vztah je mezi poptávkou práce a výší mezd. Bodem rovnováhy na pracovním trhu je protnutí mezd poptávky po práci a nabídkou práce v dané úrovni.¹⁰



Obr. 2 - Procesy segmentace na pracovním trhu¹¹

Obrázek č. 2 ukazuje, jak se na trhu práce střetává poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle s nabídkou práce. Požadavky zaměstnavatelů jsou uspokojovány selektivním výběrem z nehomogenní pracovní síly a při procesech nábore pracovníků a utváření mezd dochází k segmentaci trhu práce.

¹⁰ Srov. SIROVÁTKA, Tomáš., *Politika pracovního trhu*, s. 7, 8.

¹¹ SIROVÁTKA, Tomáš., *Politika pracovního trhu*, s. 26.

1.3 Segmentace trhu práce

Trh práce lze rozčlenit dle různých hledisek. Následující podkapitoly uvádí některé z nich.

1.3.1 Primární a sekundární trh práce

Primární trh práce zahrnuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti na vyšší úrovni a umožňuje pracovníkům možnost profesionálního růstu a poskytuje jim i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa zde poskytují větší jistotu zaměstnání, možnost zvýšit si kvalifikaci a jsou spojena s dobrým platovým ohodnocením. Tento trh nabízí menší množství pracovních míst a tím i menší pracovní uplatnění než na sekundárním trhu práce.

Sekundární trh nabízí místa s nižším hodnocením a s nižší mzdou. Co se týká kariéry, tato pracovní místa jsou málo výhodná. Je to trh méně stabilních pracovních příležitostí. Pracovní kariéra osob tohoto trhu je periodicky přerušována obdobími kratší či delší nezaměstnanosti. Zahrnuje velkou část volných pracovních míst na trhu práce a je zde snazší získat nové zaměstnání. Tento sektor je charakterizován vysokou fluktuací, nízkými výdělky a omezenými příležitostmi pro profesionální růst.¹²

1.3.2 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je trh úředních pracovních příležitostí, které regulují a kontrolují společenské instituce.

Neformální trh naopak se vymyká kontrole těchto institucí. Jedná se o pracovní místa, kde patří nelegální pracovní příležitosti, nelegální podnikání a vzájemná výpomoc rodin a sousedů. Vyskytují se situace, kdy zahraniční občané pracují bez povolení v ČR.

1.3.3 Externí a interní trh práce

Podniky poskytují pracovní místa nezaměstnaným lidem z okruhu mimo vlastní podnik. Jedná se tedy o externí trh, ve kterém si často vzájemně podniky konkurují.

¹² Srov. MAREŠ, Petr., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 58.

V interním trhu jsou pracovní místa obsazovaná zaměstnanci z daného podniku. Na umístění těchto osob jsou určita pravidla a systémy. Provádí se zaškolování jednotlivých pracovníků za účelem získání potřebné kvalifikace. Tento trh se snaží vytvářet co nejlepší pracovní podmínky, s cílem být lepší než na externím trhu.

1.3.4 Lokální a globální trh práce

Lokální trh má určeny velikosti jednotlivých oblastí, které jsou omezeny možnostmi dopravy a poskytování ubytování pro dané množství pracovníků. Důležitou část také tvoří příjezdy a odjezdy dopravních prostředků a ceny pohonných hmot, popřípadě časové propojení počátku a konce pracovní doby.

Globální trh tvoří síť, která je sladěna ekonomickými, politickými a kulturními statky. Díky této síti mohou pracovníci lépe najít možnosti zaměstnání v zahraničních státech. Převážně v zemích, které jsou členy Evropské unie.¹³

¹³ Srov. MAREŠ, Petr., *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 61-62.

2 DOKONALE A NEDOKONALE KONKURENČNÍ TRH

Z hlediska ekonomické teorie rozlišujeme dokonale konkurenční a nedokonale konkurenční trh práce. V kapitole dokonale konkurenčního trhu práce je rozebírána poptávku na trhu práce, nabídku na trhu práce a rovnováha na trhu práce. Nedokonale konkurenční trh práce se zaměřuje na vládu, odbory, monopson a rozdíly ve mzdách.

2.1 Dokonale konkurenční trh práce

Základním znakem dokonalé konkurence na trhu práce jsou nakupující firmy a prodávající pracovníci, kteří musí respektovat již na trhu vytvořenou mzdu a nemohou ji ovlivnit.

Charakteristika dokonale konkurenčního trhu práce :

- Trhu se zúčastňuje mnoho kupujících a prodávajících, kteří nemají k dispozici tržní sílu, jíž by mohli ovlivnit mzdu. Trh není kontrolován ani odbory ani nějakou velkou firmou.
- Druzí na trhu nabízí stejně kvalifikované pracovníky pro vykonání práce, tzn., že práce je homogenní.
- Na ideálním trhu práce existuje maximální mobilita – tzn. že pracovní síla je schopna dojíždět nebo přestěhovat se za prací, případně se zaškolit nebo rekvalifikovat na profesi, po které je na trhu práce poptávka.
- Významným znakem je dokonalá informovanost.¹⁴

2.1.1 Poptávka na trhu práce

Firmy buď poptávku omezují nebo rozšiřují až do doby, v které se mezní náklady na práci vyrovnají s příjmem mezního produktu práce, který je součinem mezního fyzického produktu práce a ceny produktu (viz. vzorec 1). Firma v dokonalé konkurenci nemá možnost ovlivnit mzdovou sazbu (mezní náklady práce se rovnají mzdové sazbě). Jakmile se mezní produkt práce nerovná mzdové sazbě, buď se poptávka po práci zvyšuje, nebo snižuje.¹⁵

¹⁴ Srov. JUREČKA, V. a kol., *Mikroekonomie*, s. 241.

¹⁵ Srov. TULEJA, Pavel., *Základy mikroekonomie*, s. 182.

$$MRP_L = MPP_L \times P_X = W \quad (1)$$

MRPL.....příjem z mezního produktu práce

MPP_L.....mezní fyzický produkt práce

P_X.....cena jednotky

Křivka poptávky po práci má klesající charakter z důvodu klesajících výnosů. To způsobuje, že přírůstky produktů s každou další jednotkou práce klesají.

2.1.2 Nabídka práce

Obvyklými představiteli výrobního faktoru je domácnost nebo člověk. Předpokládáme, že člověk má jediný zdroj příjmu, a tím je pracovní činnost. Ta má podobu práce ve firmě, jejímž účelem je zisk peněz a podobu domácí práce. Cílem domácí práce je vytvořit výrobky a služby pro přímou spotřebu. Dále je možno se doma zdokonalovat nebo získávat jiné znalosti, které mohou uplatnit v budoucnosti. Práce ve firmě a domácí práce vyplňují část dne, zbytek dne tvoří volný čas.¹⁶

Záměrem spotřebitele je maximalizace užitku. Záleží na každé osobě, jak je schopna si přizpůsobit svůj čas, tedy 24 hodin. Část dne si rozdělí na práci, která je najímána za mzdovou sazbu a volný čas. Práce ve firmě téměř z pravidla snižuje užitek, protože jde o činnost nepohodlnou, zároveň však může i zvýšit užitek formou zboží, které si člověk může koupit za získaný příjem peněz. Volný čas je příjemný, čím více volného času, tím vyšší užitek.¹⁷

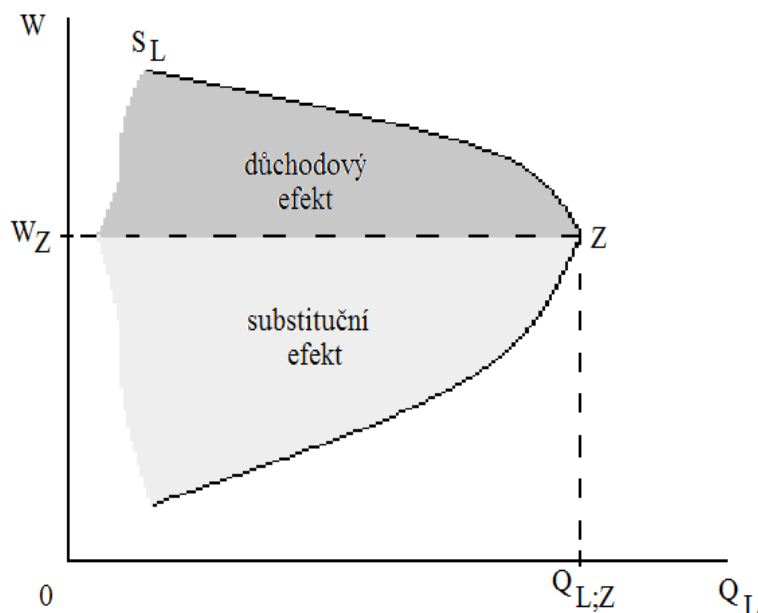
Individuální křivka nabídky práce má zakřivený tvar v důsledku toho, že nabízené množství práce je ovlivněno výší mzdové sazby, kterou tvoří ztráta volného času.

Když má nabídková křivka pozitivní sklon, jedná se o substituční efekt, který vede k tendenci více pracovat na úkor volného času (volný čas je nahrazen prací). Vyšší mzdová sazba zvyšuje reálný příjem a vede k opačné tendenci (nahrazovat práci volným

¹⁶ Srov. MACÁKOVÁ, Libuše. a kol., *Mikroekonomie – základní kurs*, s.162.

¹⁷ Srov. DOHNALOVÁ, Zuzana., *Mikroekonomie I. – studijní pomůcka pro distanční studium*, s. 144.

časem). Změna sazby, která vede ke snížení množství nabízené práce, se nazývá důchodový efekt.¹⁸



Obr. 3 - Individuální nabídka práce a substituční a důchodový efekt¹⁹

2.1.3 Rovnováha na trhu práce

K rovnováze na trhu práce dochází při rovnovážné mzdové sazbě. Je dána průsečíkem tržní křivky nabídky práce a tržní křivky poptávky po práci. Respektive dochází k horizontálnímu součtu individuálních křivek nabídky. Jaké budou nabídky všech pracovníků při každé mzdové sazbě nám ukazuje tržní křivka nabídky práce. Čím více tato křivka roste, tím více bude volných pracovních míst s rostoucí mzdovou sazbou. K nedostatku pracovních sil většinou dochází, když mzdová sazba na trhu je nižší než rovnovážná. Do té doby, co mzdová sazba nestoupne na danou míru rovnovážné mzdové sazby, bude stále nedostatek. Pokud bude mzdová sazba vyšší než rovnovážná, dojde k nadbytku pracovních sil a způsobí nezaměstnanost. Ta většinou směřuje k úrovni stlačení mzdových sazeb na úroveň rovnovážné mzdové sazby.²⁰

¹⁸ Srov. TULEJA, Pavel., *Základy mikroekonomie*, s. 183.

¹⁹ TULEJA, Pavel., *Základy mikroekonomie*, s. 184.

²⁰ Srov. TULEJA, Pavel., *Základy mikroekonomie*, s. 183.

2.2 Nedokonale konkurenční trh práce

Reálný život je značně odlišný od dokonalého vzoru, který je rozebírán v předchozí kapitole. Skutečný trh práce ovlivňuje několik základních faktorů. Patří sem nejen vláda, ale i odbory. V jednotlivých odvětvích celého hospodářství existují velké rozdíly v pracích a ve mzdách. Jasným problémem trhu práce je jeho velká nepružnost. Jedním z důvodů může být potíž psychické vazby lidí na dané místo, kde dosud žili a žijí. Nebo v dané lokalitě je nedostatek bytů a těžké daňové břemeno, na které by sotva postačil vyšší přírůstek mzdy, k němuž by mohlo přestěhováním dojít. Některé společnosti věří, že se jejich současný stav zlepší a stále drží některé pracovníky, kteří jsou pro ně důležití a nevytváří nové přijímací pohovory a nábohy. Jsou také velice omezeny různými kolektivními smlouvami a pracovněprávním zákonodárstvím.²¹

2.2.1 Vláda

Vláda zaměstnává velký počet osob. Snaží se pracovní trh směřovat různými způsoby. Působí jako zaměstnavatel veřejného sektoru, kde můžeme zahrnout policii, značnou část školství a zdravotnictví, armádu, státní správu atd. Má také na starosti na trhu práce zdaňování pracovních příjmů a některé sociální platby, právní regulace pracovního trhu, podmínky bezpečnosti hygieny práce atd.²²

Vláda má konkrétní omezení:

- vyhlášení zmrazení mezd ve státní správě,
- zmrazení platů ve státní správě.

Regulační opatření vlády:

- stanovení minimální mzdy,
- ve velkých firmách vznikají mzdové tarify,
- ve státní správě vznikají platové tarify.

²¹ Srov. JUREČKA, V. a kol., *Mikroekonomie*, s. 252.

²² Srov. SHILLER, Bradley R., *Mikroekonomie*, s. 285.

Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci. Tato minimální mzda existovala už na přelomu 19. a 20. století, aby zaručila zaměstnancům existenční minimum. Měla také za cíl zamezit nekalé soutěže firem, které platily příliš nízké mzdy, a tím plnila i ekonomickou funkci.

Hlavním problémem je stanovení úrovně minimální mzdy. Nízká minimální mzda znamená nízké odvody daní a sociálních dávek. Naopak vysoká minimální mzda láká k zaměstnávání pracovníků načerno, tím dochází k daňovým únikům.²³

„Minimální mzdu nařizuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši minimální mzdy každoročně stanovuje vláda (nařízení vlády č. 567/2006 Sb., 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, ve znění pozdějších předpisů).“²⁴

Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům dvě základní funkce:

1. *Sociálně ochranná funkce* – Je to funkce, která by měla chránit zaměstnance před chudobou. Umožňuje jim žít na úrovni skromné hmotné spotřeby. Je tedy součástí záchranné sociální sítě.

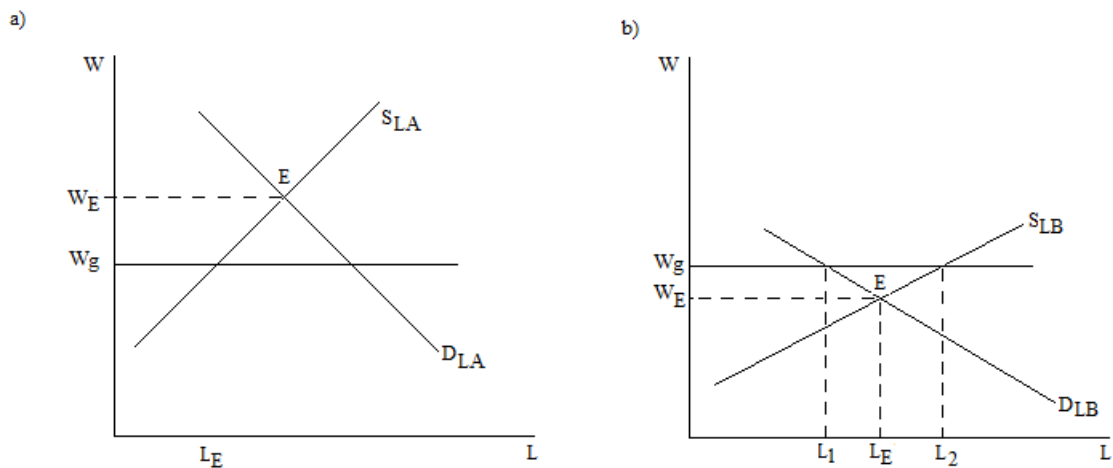
2. *Ekonomicko – kritériální funkce* – Je to takzvaná motivující funkce, která motivuje občany k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti. Poskytuje tedy značnou výhodu oproti osobám, které žijí ze sociálních příjmů.²⁵

Minimální mzda slouží k tomu, aby na některých úsecích trhu práce neklesly mzdy pod určitou hladinu danou historickými, ekonomickými a politickými pravidly dané země.

²³ Srov. ČERVENKA, M., KLIKOVÁ, CH., Hospodářská politika v tranzitivních ekonomikách III., s.473 - 474.

²⁴ www.mpsv.cz [online] [cit. 2013-03-05]. Dostupné z WWW: < <http://www.mpsv.cz/cs/13833>>.

²⁵ www.finance.cz [online] [cit. 2013-03-05]. Dostupné z WWW: < <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>>.



Obr. 4 - Důsledky zaručené minimální mzdy²⁶

Obrázek č. 4 popisuje dva trhy práce, na nichž vzájemným působením nabídky a poptávky vznikly rovnovážné mzdy (W_E). Vláda zavedla na trh práce minimální mzdu ve výši (W_g). Na grafu a) je znázorněna rovnovážná mzda výrazně vyšší než rovnovážná mzda na grafu b). Na trhu a) pracují vysoce kvalifikovaní pracovníci a na trhu b) nekvalifikovaní pracovníci. Dá se předpokládat, že dojde k následujícímu vývoji. Tím, že se vytvoří minimální mzdy, by mohlo dojít na jedné straně ke zvýšení mezd u pracovníků, kteří pracují a budou pracovat. Na druhé straně zaručení minimální mzdy vede ke zvýšení mezních nákladů firem na práci, vyloučí ze zaměstnání ty pracovníky, jejichž mzda se dostala pod úroveň povinně vyplácené minimální mzdy v důsledku peněžně vyjádřeného mezního produktu, který se z tohoto důvodu ocitl pod úrovní firemních mezních nákladů na práci.²⁷

2.2.2 Odbory

Odbory tvoří zpravidla odvětvová sdružení, které řídí kolektivní vyjednávání o podmínkách na trhu práce. Tyto podmínky se týkají organizovanosti, možností odmítnutí práce a nabídek práce, zvláště mzdové úrovně a jistoty zaměstnání. Častým zájmem odborů je kvalita pracovního prostředí, příplatky za přesčas, zdravotní péče

²⁶ Srov. JUREČKA, V. a kol., *Mikroekonomie*, s. 254.

²⁷ Srov. tamtéž, s. 255.

o zaměstnance, délka placené dovolené atd. Obdobné úkoly mají také nejružnější profesní organizace (komory, asociace, cechy), které vedou rozliční odborníci, například lékaři, účetní, právníci atd.²⁸

Odbory mají možnost omezit nabídku práce tím, že využívají různých kroků. Jako jsou: prodlužování dovolených, zákaz práce mladistvých v některých odvětvích, omezení práce cizinců, uzákonění maximální pracovní doby atd.²⁹

2.2.3 Monopson

Monopson je jediný zaměstnavatel dané práce nebo profese v daném okolí. Zásadou je, že firma má monopsonní sílu v každém případě. Tedy dochází k rostoucí křivce nabídky práce. Monopson nemá trhem zadanou mzdovou sazbu. Proto ji může různě ovlivňovat. Při nájmu dodatečného pracovníka musí mzdovou sazbu zvýšit všem zaměstnancům. Oproti tomu, pokud chce prodat více zboží, měl by snížit cenu zboží. Při zaměstnání dodatečného pracovníka se mezní náklady firmy rovnají mzdové sazbě tohoto pracovníka plus zaplaceným vyšším mzdovým sazbám již najatých pracovníků.³⁰

Pokud dochází k monopolní síle na straně nabídky práce i poptávky po práci, jedná se o bilaterální monopol. Pracovníci, kteří nepracují v odborech, se mohou rozhodovat sami, jestli budou pracovat, nebo nebudou za danou mzdu nabízenou monopsonem v určité firmě. Ale v případě, že budou pracovat v jednotlivých odborech, mohou si prosadit na monopsonistovi vyšší mzdu. Odborové organizace se snaží získat přinejmenším standardní mzdovou sazbu. Aby tuto sazbu mohly získat, velký vliv má poměr monopsonní a monopolní síly. Jako jeden z příkladů monopsonu může být stát, který jako jediný kupuje produkce vojenské.³¹

²⁸ Srov. JUREČKA, V. a kol., *Mikroekonomie*, s. 255.

²⁹ Srov. TULEJA, Pavel., *Základy mikroekonomie*, s.184.

³⁰ Srov. SHILLER, Bradley R., *Mikroekonomie*, s. 299.

³¹ Srov. TULEJA, Pavel., *Základy mikroekonomie*, s.187.

2.2.4 Rozdíly ve mzdách

Mzdové rozdíly jsou dány existencí nekonkurenčních skupin na trhu práce, a to souvisí s rozdíly v kvalifikaci práce.

1. Dynamické a kompenzační rozdíly ve mzdách

Pokud na trhu práce je poptávka velká a nabídka malá, jsou mzdy poměrně vysoké, ale kde je poptávka malá a nabídka velká, jsou mzdy poměrně nízké. Když má pracovník ojedinělou profesi, tak má vyšší mzdu, než pracovník s profesí, která není moc žádaná. Práce se většinou přemísťuje z jednoho užití do jiného, kde je vyšší mzda. Této funkci se říká mobilita. Dynamické rozdíly ve mzdách jsou dočasné a za jak dlouho se sníží, ovlivňuje mobilita práce. Kompenzační rozdíly jsou rozdíly hladiny mezd, které neustále přetrvávají a jsou doprovázeny rizikem nebo znevýhodněnými podmínkami.

2. Rozdíly plynoucí z rozdílné náročnosti práce na „lidský kapitál“

Lidský kapitál znamená, jaké má daná osoba kvalifikace, znalosti a dovednosti, které získala a budou jí přinášet důchod. Pracovník si svou kvalifikaci vytváří postupem doby, kdy získané znalosti a dovednosti při studiu využívá v praxi. Na dovednosti absolventa poukazuje teorie signalizování. Jde o studenty, kteří bez problémů absolvují náročné zkoušky a úspěšně se vzdělávají. Těmito získanými výsledky vysílají zaměstnancům signál, že jsou schopni provádět úspěšné výkony v práci. Při investování do lidského kapitálu existuje riziko chybné volby studijního oboru neboli chybného umístění investice. Lidský kapitál se také opotřebovává a pokud se neudržuje, dochází k opotřebení zapomínáním a odtržením od neustálého skutečného vývoje. Může dojít k tomu, že z univerzitní kvalifikace zůstane jen diplom. Při investování do lidského kapitálu se srovnávají současné náklady a očekávané výnosy. Sledují se jednak náklady přímé a jednak nepřímé. Náklady přímé zahrnují výdaje na výukové učebnice, na ubytování na kolejích, školné atd. Náklady nepřímé (náklady obětované příležitosti) jsou náklady ušlého zisku, který se mohl získat při podnikání nebo v zaměstnání. Výnosy zahrnují zvýšení důchodu, který se může získat vyšším vybavením lidského kapitálu a také vyšším vzděláním např. postavení v zaměstnání nebo zajímavější práce.

3. Rozdíly plynoucí z diskriminace

Na trhu působí několik variant diskriminací. Do systematické diskriminace jsou řazeny prvky týkající se rasy, pohlaví, věku, náboženství atd. Dalším typem je mzdová diskriminace. Zaměřuje se na rozdíly ve mzdách stejně kvalifikovaných pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci. Osoby přijímající nové pracovníky mohou být různými způsoby ovlivněny při výběru. Tomuto výběru se říká diskriminace při zaměstnání.³²

³² Srov. JUREČKA, V. a kol., *Mikroekonomie*, s. 262.

3 DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Další částí bakalářské práce je kapitola diskriminace na trhu práce, která definuje diskriminaci, objasňuje princip rovnosti a zákaz diskriminace, vymezuje druhy diskriminace, určuje rovné příležitosti mužů a žen podle zákona, popisuje zákon o zaměstnanosti a zákoník práce.

3.1 Definice diskriminace

Diskriminace je velmi široký a obsáhlý pojem. Lze ji charakterizovat jako termín pro bezdůvodné rozlišování, omezování, odnětí a vylučování práv a svobod určité kategorie lidí. Může i v opačném případě docházet ke zvýhodňování nějaké skupiny osob.

Pod pojmem diskriminace je možno si představit také utlačování, znehodnocování, potlačování a znevážení člověka jako takového po fyzické i duchovní stránce.

Předmětem práce bude mzdová diskriminace. Porovnávají se rozdíly mezi mužem a ženou, ženy s dětmi a bezdětné. Další ohrožené skupiny jsou na základě náboženství, rasy, pohlaví, jazyka, barvy pleti, politického nebo jiného smýšlení.³³

3.2 Princip rovnosti a zákaz diskriminace

V roce 2000 se stala diskriminace novým prvkem v oblasti pracovněprávních vztahů. V konkrétní praxi je nejasná.

Úkolem zaměstnavatele je nejen vytvářet rovné pracovní podmínky, odměňování a poskytnout možnosti postupu zaměstnání pro všechny zaměstnance, ale i zajistit pro ně rovné zacházení.

V případě porušování práv v pracovně - právních vztazích a povinnosti rovného zacházení s muži a ženami, může zaměstnanec požadovat, aby mu bylo upuštěno od tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.³⁴

³³ Srov. BEDNÁŘOVÁ, E., HAJNÁ, Z., HOLMAN, J., *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*, s 40, 57.

³⁴ Srov. JAKUBKA, J., *Zákoník práce – chyby a problémy, stanoviska ke sporným případům*, s. 24.

3.3 Druhy diskriminace

Přímá diskriminace

Přímá diskriminace představuje danou situaci, kdy se zachází s konkrétní osobou na základě určitého diskriminačního důvodu méně příznivě, než se zachází s jinou osobou ve srovnatelném případě. Pomocí jednotlivých srovnatelných situací, které různě posuzujeme, určíme, zda dochází k přímé diskriminaci.³⁵

Nepřímá diskriminace

Za nepřímou diskriminaci lze považovat případy, kdy při neutrálních kritériích nebo ustanoveních porovnáváme jednu osobu na základě nějakého diskriminačního důvodu s jinou znevýhodněnou osobou. Na rozdíl od přímé diskriminace, nepřímou diskriminaci můžeme ospravedlnit cílem. Jedná se o případ, kdy máme k dispozici přiměřené a nezbytné prostředky, abychom dosáhli uvedeného cíle. V případě fyzické osoby se zdravotním postižením, která chce být zaměstnána, dochází také k nepřímé diskriminaci. Vzniká tím, že nejsou přijata nezbytně nutná opatření, která by vůbec poskytla těmto osobám možnost být zaměstnána.³⁶

Diskriminace na základě pohlaví

Diskriminace na základě příslušnosti k pohlaví sleduje nejen jejich rozdíly, ale i vyloučení či omezení, to znamená, že ženám a mužům zbývá pouze několik možností k uplatnění svých práv na základě rovných podmínek. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

Diskriminace na základě pohlaví přímá

Jde o případ, ve kterém jedná s danou osobou hůře z důvodu jejího pohlaví. Jedná se například o situaci, kdy se o danou pozici uchází žena a té je hned při prvním pohovoru žádost zamítnuta s odůvodněním, že jako žena nemá požadované manažerské znalosti.

Diskriminace na základě pohlaví nepřímá

Jedná se o situace, kdy nejrůznější opatření (zákon, politika a praxe) mají negativní vliv pouze na jedno pohlaví. Příkladem takovéto diskriminace je penzijní připojištění, které

³⁵ Srov. BOBEK, Michal. a BOUČKOVÁ, Pavla., *Rovnost a diskriminace*, s. 147.

³⁶ Srov. tamtéž, s. 148.

si zaměstnanci se zkráceným úvazkem nemohou nárokovat. Diskriminace tohoto charakteru se týká převážně žen.³⁷

Diskriminace na základě obtěžování

Do této oblasti nepatří jen obtěžování sexuální, ale i úmyslné zesměšňování a zastrašování. Dochází k vytvoření nepříznivé atmosféry pomocí pomluv, urážek, upřednostnění jednotlivců nebo k navádění k diskriminaci.³⁸

Diskriminace na základě pronásledování

Jedná se o nepříznivé zacházení, znevýhodnění nebo postih v důsledku toho, že osoba se chtěla dovolat ochrany před diskriminací.³⁹

Diskriminace podle věku

Diskriminace podle věku zasahuje jak do oblasti starých lidí, tak i do oblasti mladých lidí. Pro některé firmy jsou starší lidé již nevykonní a neflexibilní a naopak mladým lidem chybí dostatek zkušeností.

Diskriminace podle rasy

Velkou část naší planety tvoří bílí lidé, kteří mají v rukou většinu ekonomické moci a nepřiměřeně vysokou úroveň svého života. Lidé s bílou pletí neumírají v průměru dříve, než uplatní své zkušenosti. Průměrná délka života černochů je kratší proto, že často vyrůstají v chudobě, bez vzdělání a bez prostředků na lékařskou péči. Ta by jim dala šanci k dosažení stejné délky života jako bělochům. Černoši dosahují středního věku téměř o deset let dříve než bílá rasa. Ve Spojených státech, které jsou nejrozvinutější ekonomickou společností, žil každý osmý obyvatel země s černou barvou pleti. Tito obyvatelé žili po dlouhou dobu s daleko nižšími mzdami, důchody a bohatstvím. Důvodem bylo jejich odsunutí do podřadných zaměstnání s nízkou kvalifikací. Většina dobře placených prací byla pro černé rasy uzavřena, protože neměly požadované vzdělání.⁴⁰

³⁷ Srov. MARKSOVÁ –TOMINOVÁ, M., Co je to diskriminace a proč vzniká. In.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR, s. 7

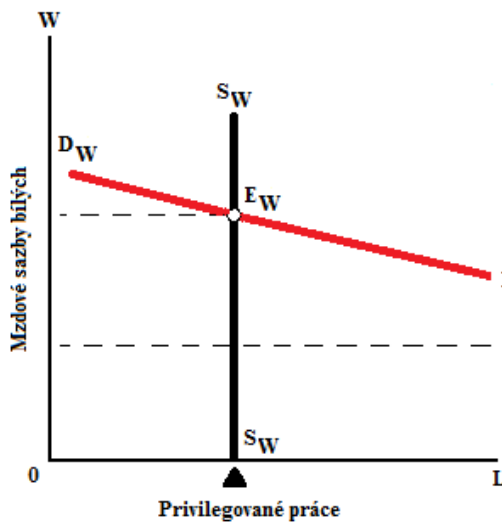
³⁸ css.krumlov.cz [online] [cit. 2012-11-24]. Dostupné z WWW: <http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problamatikou.pdf>.

³⁹ css.krumlov.cz [online] [cit. 2012-11-24]. Dostupné z WWW: <http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problamatikou.pdf>.

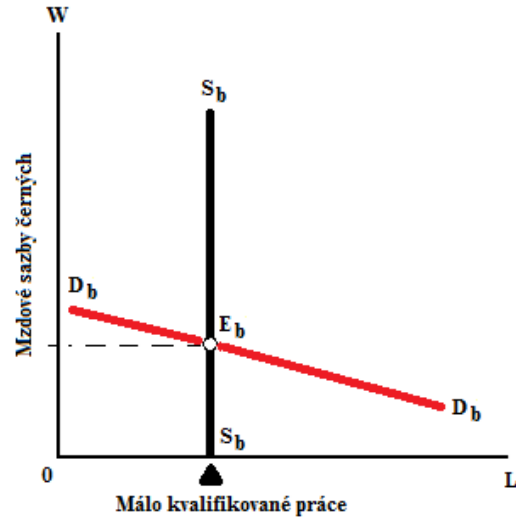
⁴⁰ Srov. SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D., *Ekonomie*, s. 688.

ÚČINKY DISKRIMINAČNÍHO VYLOUČENÍ

a) Trh pro bílé



b) Trh pro černé



Obr. 5 - Diskriminační vyloučení snižuje mzdové sazby černých⁴¹

Na obrázku č. 5 se diskriminace často prosazují vylučováním určitých skupin z privilegovaných prací. Jsou-li černí lidé vyloučeni z dobrých prací na trhu, (a) musí vykonávat horší práce na trhu (b). Bílí pak dostávají vysoké mzdové sazby v E_w , zatímco černí nízké mzdové sazby v E_b na trhu (b).

3.4 Rovné příležitosti mužů a žen podle zákona

V České republice je již po několika desetiletí uzákoněna rovnoprávnost mužů a žen. V mnoha oblastech se ale setkáváme s tím, že i přes stálé vylepšování právních norem nejsou rovné příležitosti v praxi pro muže a ženy zaručeny.

Rovné příležitosti mužů a žen jsou zakotveny v Listině základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. Problematikou rovnosti se zabývá také řada mezinárodních smluv, které se stát zavázal dodržovat. V praxi největší význam pro bránění diskriminace mají ovšem změny na úrovni běžného zákona, jako jsou zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti a pracovně právních vztazích mezi zaměstnanci

⁴¹ Srov. SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D., *Ekonomie*, s. 689.

a zaměstnavateli, který upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.⁴²

3.4.1 Zákon o zaměstnanosti

„Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti určuje rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace.“⁴³

3.4.2 Zákoník práce

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“⁴⁴

⁴² Srov. HUŇKOVÁ, M., NAVRÁTILOVÁ, J. a RYTÍŘOVÁ, K., *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*, s. 5.

⁴³ § 14, odst. 1, 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁴⁴ § 16, odst. 1, 2, 3 zák. č. 226/2006 Sb., zákoník práce.

4 NEZAMĚŠTNANOST

Nejvýznamnějším projevem poruch na trhu práce je nezaměstnanost. Poslední teoretická kapitola vysvětluje pojem nezaměstnanost, popisuje typy nezaměstnanosti, zajímá se o politiku trhu práce a o podporu v nezaměstnanosti.

4.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je velice složitým makroekonomickým problémem, který je v ekonomice řazen po inflaci jako druhé nejhorší zlo. Má dopad jak ekonomický, tak i sociální. Dopady ekonomické i sociální jsou rozdílné mezi inflací a nezaměstnaností. Náklady inflace se dotýkají celé populace, zatímco nezaměstnanost má negativní dopad pouze na některé rodiny. Zatím není prokázána souvislost mezi nezaměstnaností a ekonomickou vyspělostí země. Nezaměstnanost se objevuje jak v některých vyspělých státech, tak i v zemích hospodářsky slabších. Se ztrátou zaměstnání je obvykle spojen pokles životní úrovně. S růstem nezaměstnanosti se zvyšuje počet psychických a sociálních problémů.⁴⁵

Do roku 1990 byla centrálně plánovaná ekonomika, tzn. že všichni měli práci a pobírali pracovní mzdu. Z hlediska statistického nezaměstnanost neexistovala. Při přechodu na tržní typ ekonomiky se začal vytvářet soukromý sektor. Vznikaly akciové společnosti, malé soukromé firmy a další. Trh práce se stal nejistý a došlo k otevření nezaměstnanosti.⁴⁶

Zaměstnání

Patří sem obyvatelstvo, které má placenou práci. Nemusí tuto činnost vykonávat z důvodu nemoci, dovolené popřípadě pracovní stávky.

Nezaměstnání

Jsou to osoby v produktivním věku, které aktivně hledají práci a jsou schopni do ní nastoupit. Navštěvují různé společnosti, odpovídají na inzeráty, aktivně hledají zaměstnání v okolí.

⁴⁵ Srov. JUREČKA, V. a kol., *Makroekonomie*, s. 135

⁴⁶ Srov. BROŽOVÁ, Dagmar., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 76.

Zaměstnané a nezaměstnané osoby tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo.

Ekonomickými neaktivními obyvateli se stávají studenti, osoby v domácnosti, důchodci, invalidé a osoby, co práci nehledají.⁴⁷

V dnešní době je nezaměstnanost jedním z hlavních problémů společnosti. V případě vysoké nezaměstnanosti dochází k plýtvání zdroji, lidé mají nízké důchody. Toto období znamená ekonomické obtíže pro složitý rodinný život. Proto se každý měsíc sledují údaje o nezaměstnanosti.

Měření nezaměstnanosti

Rozsah nezaměstnanosti měříme pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti, kterou získáme jako podíl počtu nezaměstnaných k celkovému počtu pracovních sil, (tj. celkový počet nezaměstnaných vydělený celkovým ekonomicky aktivním obyvatelstvem).⁴⁸

$$u = U/L + U * 100 (\%)^{49} \quad (2)$$

u.....míra nezaměstnanosti

U.....počet nezaměstnaných

L.....celkový počet pracovních sil

Definice míry nezaměstnanosti od 1. 1. 2013

Od 1.1.2013 se k výpočtu míry nezaměstnanosti používá nová metodika. Ve vzorci k výpočtu míry nezaměstnanosti je v čitateli místo počtu *všech* uchazečů o zaměstnání použit počet *dosažitelných* nezaměstnaných. (Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa - tj. nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči o zaměstnání ve vazbě, ve výkonu trestu, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči, kteří jsou zařazeni na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči, kteří

⁴⁷ Srov. SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D., *Ekonomie*, s. 287.

⁴⁸ Srov. BROŽOVÁ, Dagmar., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 78.

⁴⁹ BROŽOVÁ, Dagmar., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 78.

vykonávají krátkodobé zaměstnání a dále uchazeči, kteří pobírají peněžitou pomoc v mateřství nebo kterým je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené. Ke změně došlo i ve jmenovateli - pracovní síla je místo *součtu klouzavých průměrů zaměstnaných a nezaměstnaných osob* definována jako *součet klouzavých průměrů zaměstnaných, dosažitelných nezaměstnaných osob a zaměstnaných cizinců*.⁵⁰

Globální pohled na stav nezaměstnanosti zjišťuje běžná míra nezaměstnanosti. Dále se zjišťují speciální míry nezaměstnanosti. Jsou to zejména:

Dobrovolné nezaměstnání

Dobrovolná nezaměstnanost zahrnuje všechny, kteří jsou ochotni přijmout práci za vyšší mzdu než je na trhu, nemohou ji najít a dosti často žijí ze sociálních dávek.

Nedobrovolné nezaměstnání

Nedobrovolní nezaměstnaní hledají práci a jsou ochotni pracovat za mzdu, která je na trhu nebo i nižší. Tito lidé nemají vhodné příležitosti, pro které je rekvalifikace a změna profese obtížná. Z tohoto důvodu nemohou nalézt práci.

4.2 Typy nezaměstnanosti

Frikční nezaměstnanost

Při frikční nezaměstnanosti dochází k přesunu osob mezi pracovními místy. Důvody mohou být z hlediska ekonomického vývoje, ale také i osobní. Častými případy jsou lidé, kteří hledají zaměstnání po absolvování školy, nebo se stěhují do jiného města. Dochází k obyčejným změnám zaměstnání. Doba, kdy jsou lidé nezaměstnaní, je většinou krátká. V blízkém čase naleznou nové zaměstnání.⁵¹

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost tvoří odlišné množství nabídky a poptávky po pracovních místech. K tomuto nesouladu může docházet jen tehdy, když se poptávka po určitém druhu práce zvyšuje, ale přitom poptávka po jiném druhu práce snižuje. Nabídka se ale nestačí tak rychle přizpůsobovat. Týká se to většinou zrušení

⁵⁰ www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107>.

⁵¹ Srov. MAREŠ, Petr., *Nezaměstnanost jako sociální problém.*, s. 18.

neefektivních podniků, institucí a starších odvětví.⁵² Tito lidé mají horší podmínky k získání nových pracovních míst. Liší se věkem, kvalifikacemi, dovednostmi, zkušenostmi, pohlavím a bydlištěm.⁵³

Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost, která je spojena se změnou v ekonomickém cyklu, kdy poptávka po práci je velice nízká. Tato nízká poptávka se týká veškerých oblastí. Není zaměřena jen na jednotlivé odvětví. Z tohoto důvodu dochází k velké míře nezaměstnanosti.⁵⁴ Pokud dochází k cyklické nezaměstnanosti pravidelně ve spojení s přírodním cyklem, mluví se o ní jako sezónní nezaměstnanost.⁵⁵

Dále je možno definovat následující typy nezaměstnanosti:

Skrytá nezaměstnanost

Je to způsob nezaměstnanosti, kdy se nezaměstnaná osoba nesnaží hledat práci. Tuto složku tvoří většinou vdané ženy a mladiství. Tito lidé se spíše věnují mateřské dovolené, domácnosti nebo studiu. Nejsou většinou registrováni, aby nemuseli vykonávat rekvalifikační kurzy nebo povinné prospěšné práce.⁵⁶

Nepravá nezaměstnanost

Jde o nezaměstnanost, kde lidé nechtějí jít do práce a využívají nároků na podporu v nezaměstnanosti. Jsou oficiálně registrováni na úřadu práce, ale přitom se snaží pracovat nelegálně v neformální a šedé ekonomice.⁵⁷

4.3 Politika trhu práce

Politika trhu práce upravuje konkrétní situace na trhu práce a jsou vyhlášována vládou. Prostředky na státní politiku zaměstnanosti lze obecně rozdělit na prostředky pasivní politiky a aktivní politiky zaměstnanosti.

⁵² Srov. SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D., *Ekonomie*, s. 288.

⁵³ Srov. MAREŠ, Petr., *Nezaměstnanost jako sociální problém.*, s. 20.

⁵⁴ Srov. SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D., *Ekonomie*, s. 288.

⁵⁵ Srov. MAREŠ, Petr., *Nezaměstnanost jako sociální problém.*, s. 21.

⁵⁶ Srov. tamtéž, s. 22.

⁵⁷ Srov. tamtéž, s. 22.

Aktivní politika je zaměřena na konkrétní cílové skupiny, do kterých spadají převážně ohrožené skupiny nezaměstnaných.

Aktivní politika vytváří převážně tuto činnost :

- Utváření společensky účelných pracovních míst.
 - Jedná se o trvalá pracovní místa.
- Utváření pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací
 - Hlavně u obecních a městských úřadů, u technických služeb a charit.
 - Využívají je hlavně uchazeči s nízkou kvalifikací, se špatným dopravním spojením nebo dlouhodobě nezaměstnaných.
- Utváření pracovních míst pro odbornou praxi absolventů a pro mladistvé.
 - Jedná se o místa maximálně na období jednoho roku s cílem pomoci absolventům zapojit se do pracovního procesu.
- Utváření pracovních míst pro uchazeče ZPS.
 - Jedná se o místa se speciálními pracovními podmínkami.
- Rekvalifikační programy.
 - Patří k nejefektivnějším formám aktivní politiky zaměstnanosti.⁵⁸

4.4 Podpora v nezaměstnanosti

Pasivní politiku zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů ve formě podpory v nezaměstnanosti, která pomáhá pracovníkům, kteří přišli o pracovní místo, překonat období, než naleznou nové pracovní místo. Umožňuje pracovníkovi odmítnutí první nabídky a dává mu možnost najít si práci podle svých schopností a představ. Někteří ekonomové nejsou zastánci podpory v nezaměstnanosti, protože příliš vysoká úroveň podpory v nezaměstnanosti může mít pro pracující nemotivační účinky.⁵⁹

⁵⁸ Srov. BROŽOVÁ, Dagmar., *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 130.

⁵⁹ Srov. tamtéž, s. 133.

5 PROJEVY NEDOKONALOSTI TRHU PRÁCE

Nejčastěji vyskytované projevy nedokonalosti trhu práce jsou:

- 1) strnulost mzdového vývoje,
- 2) minimální mzda,
- 3) mzdové a platové tarify,
- 4) nízká mobilita,
 - a) mezi regiony,
 - b) mezi odvětvími,
 - c) platové rozdíly mezi muži a ženami.

5.1 Strnulost mzdového vývoje

Jednou z nedokonalostí trhu práce je mzdová strnulost, to znamená, že mzdy a platy mají tendenci reagovat daleko pomaleji na změny na trzích práce. Jako příklad je níže uvedena tabulka č. 1 o průměrných mzdách za roky 2007 – 2010, ve které je provedeno srovnání vývoje mezd mezi lety 2007 – 2008 a 2008 - 2010. Průměrný počet zaměstnanců za rok 2007 a 2008, 2008 a 2010 je uveden v tabulce č. 2.

Tab. 1 - Průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství podle činnosti⁶⁰

Sekce CZ-NACE	Průměrné hrubé měsíční mzdy				Srovnání mezi roky	Srovnání mezi roky
	2007	2008	2009	2010	2007 a 2008	2008 a 2010
Celkem	20927	22653	23425	23903	1726 (8%)	1250 (5,5%)
Zemědělství	16189	17909	17766	18092	1720	183
Těžba	25715	29300	28430	30348	3585	1048
Zprac. průmysl	19961	21631	22104	22998	1670	1367
Stavebnictví	19193	21143	22318	22379	1950	1236
Doprava a skladování	20582	22601	22994	23005	2019	404
Vzdělávání	21225	22233	23508	23349	1008	1116

⁶⁰ Vlastní zpracování dle www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/0001-12-r_2012-1000>.

Tab. 2 - Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství podle činnosti⁶¹

Sekce CZ-NACE	Zaměstnanci (průměrné počty)				Srovnání mezi roky	Srovnání mezi roky
	2007	2008	2009	2010	2007 a 2008	2008 a 2010
Celkem	4 015,30	4 039,00	3 826,50	3 792,30	23,7 (0,5%)	- 246,7(-6%)
Zemědělství	128,7	119,3	110,1	105,4	-9	-14
Těžba	42,9	41,6	37,6	36	-1	-6
Zprac. průmysl	1 225,10	1 222,80	1 068,10	1 043,50	-2	-179
Stavebnictví	264,6	267,9	263,2	255,7	3	-12
Doprava a skladování	272,8	270,1	258,4	251,8	-3	-18
Vzdělávání	268,9	266,4	268,3	266,6	-3	0

Z tabulky č. 1 a č. 2 (průměrné hrubé měsíční mzdy, průměrný počet zaměstnanců) plyne, že celková hrubá měsíční mzda o 8 % vzrostla v roce 2008. U zaměstnanosti dochází k velice malému růstu pouze o 0,5 %. V roce 2008 jsou poslední známky ekonomického růstu. Později nastupuje rok 2009, kde klesá zaměstnanost, roste nezaměstnanost. V roce 2010 (ve srovnání s rokem 2008) došlo k velkému poklesu zaměstnanosti až o 6 %, ale mzdy dále rostly o 5,5 %. Nárůst mezd se pouze zpomalil, dochází k určité stagnaci.

Pokud dochází k poklesu zájmu pracovní síly, tak by mělo docházet k poklesu mezd, ale k tomu nedochází, prokazuje se nedokonalost na trhu práce. (Tabulka č. 1 a č. 2 obsahuje jen vybraná odvětví, všechna zbylá odvětví obsahuje příloha č. 1 a č. 2)

5.2 Minimální mzda

Minimální mzda je stanovena zákonem a udává dolní hranici pro zaměstnance, kteří pracují na plný úvazek. „Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.“⁶² Vývoj této minimální mzdy uvádí následující tabulka č. 3.

⁶¹ Vlastní zpracování dle www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/0001-12-r_2012-1000>.

⁶² www.mpsv.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/13833>>.

Tab. 3 - Výše minimální mzdy v ČR podle zákoníku práce⁶³

Datum účinnosti od	Výše minimální měsíční mzdy v Kčs/Kč	Datum účinnosti od	Výše minimální měsíční mzdy v Kč
1. 1. 1992	2 200	1. 1. 2002	5 700
1. 1. 1996	2 500	1. 1. 2003	6 200
1. 1. 1998	2 650	1. 1. 2004	6 700
1. 1. 1999	3 250	1. 1. 2005	7 185
1. 7. 1999	3 600	1. 1. 2006	7 570
1. 1. 2000	4 000	1. 7. 2006	7 955
1. 7. 2000	4 500	1. 1. 2007	8 000
1. 1. 2001	5 000		

Tabulka znázorňuje vývoj mzdy v jednotlivých letech od roku 1992 – 2007, od kterého se minimální mzda do roku 2013 nezměnila.

Do roku 2007 se stále minimální mzda měnila a vyvíjela. Vláda odmítala regulaci a minimální mzdu zmrazila, a tím snížila nedokonalost na trhu práce. Cílem odborů je, aby se minimální mzda zvyšovala, žádají nárůst o tisíc korun a každoroční povinné zvyšování sumy alespoň o polovinu inflace předchozího roku, aby neklesal objem zboží či služeb, které si mohou lidé za stejné peníze pořídit. Tímto cílem by docházelo ke zvyšování nedokonalosti na trhu práce.

Minimální mzda se nezměnila od ledna 2007. V prosinci 2011 vláda projednávala návrh na její zvýšení z 8000 korun o 400 nebo 500 Kč. Kabinet tehdy návrh neschválil s poukazem na nejistý vývoj ekonomiky České republiky.

Minimální mzda určuje, jakou nejnižší částku musí podniky vyplácet svým zaměstnancům. Podle ekonomů je opatření diskutabilní, protože na jedné straně pracovníkům zajišťuje určitý plat, na druhé straně může ale vést k propouštění tam, kde se firmám za minimální peníze nevyplatí lidi zaměstnávat

⁶³ Vlastní zpracování dle www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>>.

5.3 Mzdové a platové tarify

Další regulace kromě minimální mzdy jsou mzdové tarify firem. Slouží jako ochrana minimální ceny druhu práce. Jeden z příkladů je státní správa, ve které jsou platové tarify a minimální sazby

Tab. 4 - Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů⁶⁴

platový stupeň	počet let praxe	platová třída							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	do 1 roku	6 550	7 110	7 710	8 330	9 060	9 830	10 660	11 570
2	do 2 let	6 790	7 370	8 000	8 670	9 400	10 200	11 060	12 000
3	do 4 let	7 050	7 650	8 300	9 000	9 770	10 580	11 480	12 460
4	do 6 let	7 320	7 940	8 620	9 340	10 140	10 990	11 920	12 930
5	do 9 let	7 600	8 240	8 950	9 690	10 520	11 400	12 370	13 420
6	do 12 let	7 890	8 550	9 290	10 070	10 920	11 840	12 940	13 930
7	do 15 let	8 190	8 890	9 610	10 450	11 340	12 280	13 330	14 450
8	do 19 let	8 500	9 230	10 000	10 840	11 770	12 750	13 830	15 000
9	do 23 let	8 820	9 580	10 390	11 260	12 220	13 230	14 360	15 570
10	do 27 let	9 150	9 940	10 780	11 680	12 680	13 730	14 910	16 160
11	do 32 let	9 510	10 320	11 390	12 120	13 160	14 250	15 480	16 770
12	nad 32 let	9 870	10 720	11 620	12 580	13 660	14 780	16 070	17 400

platový stupeň	počet let praxe	platová třída								
		9	10	11	12	13	14	15	16	
1	do 1 roku	12 550	13 620	14 780	14 020	17 370	18 850	20 470	22 200	
2	do 2 let	13 030	14 130	15 340	16 630	18 030	19 570	21 210	23 030	
3	do 4 let	23 520	14 670	15 920	17 260	18 720	20 300	22 050	23 900	
4	do 6 let	14 040	15 230	16 520	17 910	19 420	21 070	22 880	24 800	
5	do 9 let	14 570	15 810	17 140	18 580	20 160	21 860	23 740	25 740	
6	do 12 let	15 120	16 410	178 002	19 290	20 920	22 690	24 640	26 710	
7	do 15 let	15 690	17 030	18 470	20 010	21 710	23 550	25 570	27 110	
8	do 19 let	16 280	17 670	19 160	20 770	22 530	24 430	26 530	28 760	
9	do 23 let	16 900	18 350	19 890	21 550	23 380	25 360	27 540	29 840	
10	do 27 let	17 540	19 040	20 640	22 370	24 260	26 310	28 570	30 970	
11	do 32 let	18 200	19 760	21 420	23 220	25 170	27 330	29 650	32 140	
12	nad 32 let	18 890	20 510	22 230	24 100	26 120	28 340	30 770	33 350	

Tabulka č. 4 ukazuje 12 platových stupňů. Pro zařazení do platového stupně je klíčová doba započitatelné praxe. Dále obsahuje 16 platových tříd, které jsou rozděleny podle dosaženého vzdělání a kvalifikace. Například zaměstnanec s délkou praxe 12 let je

⁶⁴ Vlastní zpracování dle www.ucimse.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <http://www.ucimse.cz/navody/platove-tabulky-a-tridy-statnich-zamestnancu-2013--jak-na-platy-ve-statni-sprave.html>.

zařazen do platového stupně 6. Pokud tento zaměstnanec dosáhl středního vzdělání s výučním listem, tak je přiřazen platové třídě 5, to znamená, že má nárok na mzdu 10 920 Kč.

Z tabulky č. 4 plyne jasná nedokonalost na trhu práce, protože člověk dostává mzdu na základě daných tabulek, ale ne podle hodnoty svého lidského kapitálu.

Ve státní sféře v některých organizacích se zmrazily postupy mezi jednotlivými platovými stupni, popřípadě byly uměle sníženy. Jako reakce na špatný ekonomický vývoj krize vláda zakročila regulací a to zmrazením platů nebo snížením platových stupňů.

Vláda navrhuje, že v zákoníku práce budou existovat platové třídy a platové stupně, ale vyškrtne paragrafy, které říkají, jak se mají platy s rostoucí délkou zvyšovat. Budou zachovány tabulky, do nichž bude možnost dosadit nová čísla. Vláda dává volnější možnost, aby si ministerstva mohla upravit tabulky podle svých potřeb. Skončí i rovnoměrně zvyšování platu vždy o stejné procento. Tím dojde k odstranění nedokonalosti trhu práce ve státní sféře.⁶⁵

Dalším projevem nedokonalosti na trhu práce jsou omezení, která vznikají kolektivními smlouvami, tržními vlivy nebo pracovně - právním zákonodárstvím.

5.4 Nízká mobilita

Na ideálním trhu práce je maximální mobilita. Člověk je schopen dojíždět nebo přestěhovat se za danou práci. Na celém trhu práce by měli zaměstnanci získávat stejné mzdy za stejně odpracovanou práci. Dochází k obrovským mzdovým regionálním rozdílům.

5.4.1 Mezikrajové srovnání

Česká republika na základě zákona o vytvoření vyšších územních samosprávných celků 1. 1. 2000 se skládá ze 13 krajů + hlavní město Praha. (Středočeský kraj, Jihočeský kraj,

⁶⁵ www.mpsv.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/9534>>.

Plzeňský kraj, Karlovarský kraj, Ústecký kraj, Liberecký kraj, Královéhradecký kraj, Pardubický kraj, Kraj Vysočina, Jihomoravský kraj, Olomoucký kraj, Zlínský kraj, Moravskoslezský kraj). Odlišnosti mezi kraji se promítají i do charakteru a stupně rozvoje ekonomiky, do oblasti infrastruktury a také do lidských zdrojů včetně zaměstnanosti.

Ve všech krajích došlo ke snížení objemu hrubého domácího produktu již v roce 2009. Další rok pokles pokračoval jen v Karlovarském kraji. Největší ekonomickou výkonnost při dlouhodobém pohledu měl Středočeský kraj (HDP vzrostl o 30 %), který zůstal mírně pod úrovní Karlovarského kraje v roce 2010. Ve všech krajích docházelo k růstu nezaměstnanosti, velké množství osob odcházelo do předčasného starobního důchodu, mzdy zpomaleně rostly. V podstatě docházelo k dopadům do sociální oblasti. V roce 2011 se objevilo zlepšení dané situace, ale nedocházelo ke změnám rozdílů mezi kraji.

Tab. 5 - Zaměstnané osoby dojíždějící za prací do jiných krajů v roce 2011⁶⁶

NUTS 3 -bydliště	ČR celkem	NUTS 3 - místo pracoviště						
		Praha	Středočeský	Jihočeský	Plzeňský	Karlovarský	Ústecký	Liberecký
Česká republika	4872,4	762,3	525,3	295	268,1	138	353,7	191,8
Hl. m. Praha	635,2	603,8	21,7	0,6	.	-	2	0,7
Středočeský	610,4	116,1	486,6	1,3	0,7	-	2	0,7
Jihočeský	299,9	5,5	0,9	287,9	.	.	.	-
Plzeňský	275,8	3,9	1,4	1,6	265,2	0,7	-	-
Karlovarský	141,5	1,1	.	-	0,9	136,4	0,7	-
Ústecký	363	7,2	2,6	.	.	0,7	347,3	1,8
Liberecký	198	1,5	4,8	.	.	-	.	186,3
Královéhradecký	252,2	3,7	2,3	-	-	-	.	2,1
Pardubický	238,3	2,7	2,1	-	-	-	.	-
Vysočina	233,3	4,4	1,1	2,8	-	-	-	.
Jihomoravský	533,7	3,7	.	.	.	-	-	.
Olomoucký	282,4	2,1	.	-	-	-	0,6	-
Zlínský	268,1	2,8	0,6	.	.	-	.	-
Moravskoslezský	540,7	3,8	.	.	-	.	.	-
Počet (podíl) dojíždějících		158,5 26,25%	38,7 7,95%	8 2,77%	2,9 1,09%	1,6 1,17%	6,4 1,84%	5,5 2,95%

⁶⁶ Vlastní zpracování dle www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-14.

Tab. 6 - Zaměstnané osoby dojíždějící za prací do jiných krajů v roce 2011⁶⁷

NUTS 3 -bydliště	ČR celkem	NUTS 3 - místo pracoviště						
		Králové- hradecký	Pardubický	Vysočina	Jiho- moravský	Olomoucký	Zlínský	Moravsko- slezský
Česká republika	4872,4	249,2	232,1	225,8	531,5	276,1	263,6	531
Hl. m. Praha	635,2	.	.	-	.	.	-	.
Středočeský	610,4	0,6	1	.	.	.	-	.
Jihočeský	299,9	.	.	1,2	-	-	-	-
Plzeňský	275,8	.	-	-	.	-	-	.
Karlovarský	141,5	-	-	-	-	-	-	.
Ústecký	363	.	.	-	-	.	-	.
Liberecký	198	3,8	-	-	.	.	-	.
Královéhradecký	252,2	238,1	4,9	-	-	.	-	.
Pardubický	238,3	5,1	223,6	1	2,1	.	.	.
Vysočina	233,3	.	.	218,4	4,7	.	.	.
Jihomoravský	533,7	.	1,1	3,8	516,1	.	3,4	0,5
Olomoucký	282,4	-	.	0,7	3,9	268,6	2,7	1
Zlínský	268,1	.	.	.	2,8	2,6	255,2	1,8
Moravskoslezský	540,7	-	.	.	1	3,4	2,3	526,4
Počet (podíl) dojíždějících		11,1 4,66%	8,5 3,80%	7,4 3,38%	15,4 2,98%	7,5 2,79%	8,4 3,29%	4,6 0,87%

Tabulka č. 5 a č. 6 znázorňuje počty dojíždějících obyvatel z krajů, ve kterých bydlí a dojíždí do jiných krajů za prací. Při pohledu na jednotlivé kraje je převaha zaměstnanosti v hlavním městě Praha. V tomto městě pracuje 603,8 tisíc místních obyvatel a s dojíždějícími obyvateli 762,3 tisíc. Nejvíce pracujících do hlavního města Praha dojíždí ze Středočeského kraje (116,1 tisíc) a zároveň Středočeský kraj je na druhém místě, do kterého dojíždí nejvíce obyvatel 38,7 tisíc pracovat. Na další pozici je Jihomoravský kraj, do kterého denně přijíždí za prací 15,4 tisíc zaměstnanců. Nejméně lidé dojíždí za prací do Karlovarského kraje (1,6).

Z celkového počtu pracujících v Praze tvoří čtvrtinu dojíždějící, což představuje 26,25 %. Ve Středočeském kraji je 7,95 % pracovníků z jiných krajů. Nejméně dojíždějí lidé do Moravskoslezského kraje 0,87 %. V Plzeňském kraji je také malá obsazenost nemístních obyvatel pouze 1,09 %, podobně je i na tom Karlovarský kraj 1,17 % a v Ústeckém kraji 1,84 %.

⁶⁷ Vlastní zpracování dle www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-14.

Mzdové rozdíly v jednotlivých krajích

Růst mezd se v roce 2009 zpomalil, až v roce 2011 dochází ke změnám. V průměru dochází k nárůstu, ale liší se v jednotlivých krajích. Během roku se nárůst průměrné mzdy měnil od 0,1 % v Praze až 3,33 % ve Středočeském kraji. Během let 2009 a 2010 docházelo k nárůstu mezd důsledkem snížení vyplacených mzdových prostředků. Změnila se struktura zaměstnanců, při které se propouštěli zaměstnanci s nižšími mzdami.

Tab. 7 - Průměrné měsíční mzdy podle místa pracoviště v ČR a krajích 2012⁶⁸

	Průměrná mzda (Kč)	Srovnání s průměr. mzdou v krajích
Česká republika	24 408	
z toho kraje:		
Hl. město Praha	31 661	129,71%
Středočeský	24 247	99,34%
Jihočeský	21 788	89,26%
Plzeňský	23 219	95,12%
Karlovarský	20 796	85,20%
Ústecký	22 276	91,26%
Liberecký	22 269	91,23%
Královohradecký	22 199	90,94%
Pardubický	21 445	87,86%
Vysočina	21 736	89,05%
Jihomoravský	23 439	96,02%
Olomoucký	21 801	89,31%
Zlínský	21 557	88,31%
Moravskoslezský	22 841	93,57%

Z tabulky č. 7 vyplývá, že v jednotlivých krajích z dlouhodobého pohledu mezd se nezaznamenaly významné rozdíly. Nejnižší průměrné hrubé měsíční mzdy v Karlovarském kraji dosahovaly 20 796 Kč a nejvyšší průměrné mzdy byly zaznamenány v Praze, a to 31 661 Kč. Výše mezd svědčí o výrazných regionálních rozdílech. Je to nedokonalost trhu práce. Trh není homogenní a neexistuje maximální mobilita.

Dochází k jisté souvislosti mezi vyšší mzdou a dojížděním za prací. Čím nižší mzda, tím méně lidí do určitého kraje bude dojíždět a naopak. Čím vyšší mzda, tím více lidí do určitého kraje dojíždí. Například město Praha má mzdu vyšší o 29,71 % než průměrnou

⁶⁸ Vlastní zpracování dle www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/E10044B24F/\\$File/w-31130212q3e1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/E10044B24F/$File/w-31130212q3e1.pdf).

mzdu, proto do tohoto města dojíždí nejvíce obyvatel 26,25 %. Do Karlovarského kraje dojíždí pouze 1,17 %, ve kterém se vykazuje mzda o 14,8 % nižší než průměrná celková mzda.

5.4.2 Srovnání mezi odvětvími

Rozdíly průměrné hrubé měsíční mzdy u jednotlivých činností v období 2007 – 2010 zaznamenává tabulka č. 8.

Tab. 8 - Průměrné hrubé měsíční mzdy podle činnosti⁶⁹

Sekce CZ-NACE	Průměrné hrubé měsíční mzdy				Srovnání celk.mzdy s odvětvími v roce 2010
	2007	2008	2009	2010	
Celkem	20 927	22 653	23 425	23 903	
Zemědělství, lesnictví a rybářství	16 189	17 909	17 766	18 092	75,68%
Těžba a dobývání	25 715	29 300	28 430	30 348	125,96%
Zpracovatelský průmysl	19 961	21 631	22 104	22 998	96,21%
Výroba a rozvod elektřiny, plynu	31 501	35 116	38 632	39 705	165,10%
Zásobování vodou	19 913	21 299	22 084	23 031	96,35%
Stavebnictví	19 193	21 143	22 318	22 379	93,62%
Velkoobchod a maloobchod	19 649	21 455	21 526	22 076	92,35%
Doprava a skladování	20 582	22 601	22 994	23 005	96,2%
Ubytování, stravování	11 842	12 498	12 366	13 258	55,46%
Informační a komunikační činnosti	38 817	41 870	43 487	43 513	182,03%
Peněžnictví a pojišťovnictví	41 509	44 629	45 861	45 638	188,41%
Činnosti v oblasti nemovitostí	20 205	19 828	20 658	21 089	88,22%
Profesní, vědecké činnosti	26 799	30 364	31 881	31 928	133,57%
Administrativní činnosti	14 126	15 679	15 957	16 225	67,87%
Veřejná správa a obrana	25 042	26 367	26 818	27 077	113%
Vzdělávání	21 225	22 233	23 508	23 349	97%
Zdravotní a sociální péče	20 126	21 177	22 921	23 557	98,5%
Kulturní, zábavní činnosti	17 922	18 746	19 771	19 916	83,3%
S Ostatní činnosti	17 044	17 093	18 615	18 418	77,05%

Teoreticky by se mzdy neměly lišit mezi jednotlivými odvětvími, ale jak je vidět v tabulce č. 8, mezi jednotlivými odvětvími se výrazně liší výše průměrných mezd. Například v oboru peněžnictví a pojišťovnictví je mzda 45 638 Kč, což představuje zvýšení o 88,41 % oproti průměrné celkové mzdě 23 903 Kč v roce 2010. Mzdy jsou vyšší také u informační a komunikační činnosti. Jejich měsíční výše mzdy je 45 513 Kč což představuje zvýšení o 82,03 % oproti průměrné mzdě 23 903 Kč. Odvětví ubytování

⁶⁹ Vlastní zpracování dle www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/0001-12-r_2012-1000>.

a stravování vykazuje o 44,54 % (mzda 13 258 Kč) nižší mzdu než činní průměrná mzda za všechna odvětví. Podobně je tomu i v oboru administrativní činnosti, jejichž průměrná hrubá měsíční mzda je 16 225 Kč, což je o 32,13 % níže než za průměrnou mzdu celkem.

5.4.3 Mzdové rozdíly mezi muži a ženami

Na dokonale konkurenčním trhu by měli pobírat stejnou výši mezd jak ženy, tak i muži za stejně odvedenou práci. V následující tabulce č. 9 je zajímavé, že tomu tak není a dochází k nedokonale konkurenčnímu trhu práce.

Tab. 9 - Průměrná hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd a věku⁷⁰

Zaměstnání, věk	2010			2011		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Celkem	25 116	27 660	21 931	25 645	28 234	22 389
Prac. zařaz. Podle hlav. tříd CZ-ISCO:						
Zákonodárci a řídící pracovníci	53 068	58 120	41 451	55 158	60 561	43 040
Specialisté	34 946	40 271	30 340	36 372	42 008	31 379
Techničtí a odborní pracovníci	28 139	31 171	25 270	28 364	31 384	25 449
Úředníci	21 639	24 840	20 461	22 131	25 292	20 953
Pracovníci ve službách a prodeji	15 786	17 508	14 798	16 123	17 773	15 186
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	17 057	17 957	16 020	17 174	18 152	16 022
Řemeslníci a opraváři	20 549	21 436	15 591	21 023	21 894	16 154
Obsluha strojů a zařízení, montéři	20 358	21 522	16 997	20 651	21 847	17 364
Pomocní a nequalifikovaní pracovníci	14 293	16 175	13 023	14 590	16 378	13 318
Zaměstnanci v ozbrojených silách	27 338	27 411	26 776	26 216	26 325	25 321
Věkové skupiny:						
15 až 19 let	14 304	15 015	13 099	14 580	15 390	13 116
20 až 24 let	17 878	18 500	16 979	17 992	18 649	17 012
25 až 29 let	23 145	23 702	22 377	23 453	24 041	22 647
30 až 34 let	26 583	28 565	23 236	27 141	29 092	23 821
35 až 39 let	26 273	30 373	21 082	27 023	31 108	21 767
40 až 44 let	26 013	30 389	21 491	26 665	31 158	21 998
45 až 49 let	26 000	29 610	22 517	26 526	30 280	22 870
50 až 54 let	24 952	27 746	22 242	25 461	28 239	22 755
55 až 59 let	25 036	26 968	22 687	25 404	27 385	23 056
60 až 64 let	27 214	28 082	24 825	27 743	28 653	25 232
65 a více let ⁹	26 381	29 003	21 217	27 381	29 956	22 255

Průměrnou měsíční hrubou mzdu nám dokumentuje tabulka č. 9, která ukazuje, že za celkový rok 2010 muži měli vyšší mzdu o 5 729 Kč a ve srovnání s rokem 2011 se výše

⁷⁰ Vlastní zpracování dle www.czso.cz [online] [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/0001-12-r_2012-1000>.

rozdílu téměř nemění (5 845 Kč). Znamená to, že průměrná výše mezd se nemění. Pouze dochází k větším rozdílům v jednotlivých pracovních zařazení na základě pohlaví. U profese zákonodárci a řídící pracovníci v roce 2011 nám dochází k mzdovému rozdílu mezi mužem a ženou až o 17 521 Kč a v roce 2010 o 16 669 Kč. Naproti tomu u profese zaměstnanci v ozbrojených silách se vyskytuje genderový rozdíl mezi mzdami pouze 635 Kč v roce 2010 a v roce 2011 nepatrně vyšší rozdíl v hodnotě 1004 Kč.

ZÁVĚR

Téma mé bakalářské práce „Nedokonalosti na trhu práce“ je velice obsáhlým a širokým tématem. Cílem bakalářské práce bylo analyzovat vybrané nedokonalosti trhu práce v prostředí České republiky. Ve své práci jsem provedla analýzu trhu práce v časovém období let 2007 – 2011, přičemž tato analýza sleduje nedokonalé konkurenční trh práce a zaměřuje se na odlišnosti od dokonalého modelu. Její závěry jsem pak podrobila komparaci v oblasti strnulosti mzdového vývoje, v minimální mzdě, v platových a mzdových tarifech a v nízké mobilitě. Dále jsem použila metodu deskripce, kterou jsem popsala jevy v teoretické a praktické části práce.

V teoretické části jsem se zabývala trhem práce jako celkem. Rozebírala jsem trh výrobních faktorů, nabídku a poptávku trhu práce a rovnováhu na trhu práce. Stěžejní kapitola mé bakalářské práce pak byla kapitola 2, ve které jsem kladla důraz na nedokonalé konkurenční trh, který je velice důležitý pro následný rozbor v praktické části. Dále jsem uvedla diskriminaci a nezaměstnanost na trhu práce.

Na základě poznatků z teoretické části jsem navázala na druhou, praktickou část. Prvním krokem bylo sledování vývoje mzdové strnulosti v letech 2007 – 2010. Z těchto údajů jsem získala přehled o nedokonalosti na trhu práce. Dokázala jsem, že při poklesu zájmu pracovní síly nedochází k poklesu mezd, což vyplývá ze srovnání vývoje mezd a průměrného počtu zaměstnanců. Ve srovnaných letech 2008 a 2010 došlo k mzdovému růstu až o 5,5 %, ale zaměstnanost poklesla až o 6 %.

Dalším předmětem zkoumání byly minimální mzdy, výsledkem bylo zjištění, že od roku 1992 - 2007 docházelo ke změnám, ale od roku 2007 – 2013 ve vývoji minimální mzdy došlo ke stagnaci. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu.

Při rozboru mzdových a platových tarifů jsem došla k závěru, že mzdové tarify se využívají v soukromé sféře, kde se neřídí kolektivními smlouvami nebo tyto smlouvy neobsahují mzdové náležitosti. Platové tarify jsou rozhodující složkou ve veřejném sektoru, ve kterém jsou řazeni zaměstnanci podle platových tříd a platových stupňů.

V současné době se celá oblast veřejné správy v ČR řídí podle 12 platových stupňů (délka započitatelné praxe) a podle 16 platových tříd (vzdělání a kvalifikace). Příčinnou nedokonalostí trhu práce je, že mzda se zaměstnanci vyplácí na základě daných tabulek a ne tedy podle hodnoty lidského kapitálu.

Další zajímavý projev nedokonalosti trhu práce se nazývá mobilita. To znamená, že na ideálním trhu práce existuje pracovní síla, která je schopna se přizpůsobit poptávajícímu trhu práce. Je ochotna se odstěhovat nebo dojíždět za prací, popřípadě se rekvalifikovat nebo zaškolit na profesi. V praktické části rozebírám počty dojíždějících obyvatel z krajů, ve kterých bydlí a dojíždí do jiných krajů za prací. Výsledkem studia nízké mobility z hlediska regionů je, že nejvíce pracujících dojíždí do hlavního města Prahy (26,25 %). Na druhém místě je Středočeský kraj, do kterého dojíždí 7,95 % osob z jiných krajů. Krajem, který zaměstnává nejméně osob z jiných regionů je Moravskoslezský kraj (0,87 %). Analýza regionů dokázala vzájemnou souvislost mezi vyšší mzdou a dojížděním za prací. Skutečným důkazem je město Praha s vyšší mzdou o 29,71 %, než průměrná mzda, proto do tohoto města dojíždí nejvíce obyvatel 26,25 % za prací. Naopak Karlovarský kraj má mzdu o 14,8 % nižší než je průměrná celková mzda. Do tohoto kraje dojíždí pouze 1,17 % pracovníků.

Jak již bylo řečeno v úvodu, další nedokonalostí na trhu práce jsou mzdové rozdíly mezi jednotlivými odvětvími. Podle propočtených dat jsem vyčetla, že v oboru peněžnictví a pojišťovnictví došlo ke zvýšení o 88,41 % oproti průměrné celkové mzdě. Opakem je tomu, tak v odvětví administrativní činnosti, kde vykázaná mzda se snížila o 32,13 % od srovnatelné průměrné mzdy.

V posledním kroku bakalářské práce jsem věnovala pozornost mzdovým rozdílům mezi muži a ženami. Genderový rozdíl nastal například u profese zákonodárci a řídicí pracovníci v roce 2011, kdy muži byli lépe ohodnoceni o 16 669 Kč než ženy. Na základě dostupných informací jsem dokázala, že na trhu práce ženám nenáleží průměrná výše mzdy jako mají muži za stejně kvalifikovanou práci.

ANOTACE

Příjmení a jméno autora:	Lenka Vymazalová
Instituce:	Moravská vysoká škola Olomouc
Název práce v českém jazyce:	Nedokonalosti na trhu práce
Název práce v anglickém jazyce:	Imperfection in the Labour Market
Vedoucí práce:	Ing. Jolana Kvíčalová
Počet stran:	54
Počet příloh:	2
Rok obhajoby:	2013
Klíčová slova v českém jazyce:	trh práce, dokonale a nedokonale konkurenční trh, nezaměstnanost, minimální mzda, mzdové a platové tarify
Klíčová slova v anglickém jazyce:	Competitive market, unemployment, minimal wage, wage and salary tariff

Ve své bakalářské práci se zabírám nedokonalostmi na trhu práce. Cílem bakalářské práce je analyzovat vybrané nedokonalosti trhu práce v prostředí České republiky. V teoretické části jsem se zabývala charakteristikou trhu práce, zjišťovala informace o dokonale a nedokonale konkurenčním trhu. Dále jsem rozebírala dnešní velice známé téma diskriminaci a nezaměstnanost. V praktické části jsem zjišťovala nejčastěji vyskytované projevy nedokonalosti na trhu práce. Týkalo se to převážně strnulosti mzdového vývoje, minimální mzdy, mzdových a platových tarifů a nízké mobility z oblasti regionů, odvětví a platových rozdílů mezi muži a ženami.

My bachelor thesis focusses on imperfections of employment market. The main aim of the paper is an analysis of selected defects of the employment market in the Czech Republic. The theoretical part of the thesis describes main characteristics of the employment market and summarizes available information about sufficiently and insufficiently functioning competitive market. Additionally, the “hot topic” about discrimination and unemployment was discussed. The practical part of the thesis studies presence of main flaws of the employment market which are rigidity of wage tariffs, a minimal wage, wage and salary tariffs, insufficient mobility of the working force from regions and a salary divergence between men and women.

LITERATURA A PRAMENY

Knihy

BEDNÁŘOVÁ, E., HAJNÁ, Z. a HOLMAN, J. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95 s. ISBN 80-86436-11-X.

BOBEK, Michal. a BOUČKOVÁ, Pavla. *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007. 471 s. ISBN 978-80-7179-584-1.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 137 s. ISBN 80-86429-16-4.

ČERVENKA, M., KLIKOVÁ, CH. *Hospodářská politika v tranzitivních ekonomikách III*. 1. vyd. Ostrava: VŠB, 2002. 503 s. ISBN 80-248-0178-7.

DOHNALOVÁ, Zuzana. *Mikroekonomie I. – studijní pomůcka pro distanční studium*. 3. vyd. Zlín: UTB, 2011. 201 s. ISBN 978-80-7318-986-0.

HRONÍK, František. a kol. *Jak najít zaměstnání*. 1. vyd. Brno: Motiv Press, 2009. 108 s. ISBN: 978-80-904-33-7.

HUŇKOVÁ, M., NAVRÁTILOVÁ, J. a RYTÍŘOVÁ, K. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. 1. vyd. Brno: Nesehnutí, 2003. 21s. ISBN 80- 90-3228-1-6.

JAKUBKA, J. *Zákoník práce – chyby a problémy, stanoviska ke sporným případům*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. 148 s. ISBN 80-7169-984-5.

JUREČKA, Václav. a kol. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.

JUREČKA, Václav. a kol. *Makroekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2010. 336 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

KEŘKOVSKÝ, Miloslav. a LUŇÁČEK, Jiří. *Úvod do mikroekonomie - s využitím prvků distančního studia*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 197 s. ISBN 978-80-7179-365-6.

MACÁKOVÁ, Libuše. a kol. *Mikroekonomie – základní kurs*. 10. vyd. Slaný: Melandrium, 2007. 265 s. ISBN 978-80-86175-56-0.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MARKSOVÁ - TOMINOVÁ, M. *Co je to diskriminace a proč vzniká. In.: Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR*. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.

SAMUELSON, Paul A. a NORDHAUS, William D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: NS Svoboda, 2008. 775 s. ISBN 80-205-0590-3.

SHILLER, Bradley R. *Mikroekonomie*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. 399 s. ISBN 80-25-0109-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. 1. vyd. Brno: MU, 1995. 171. s. ISBN 80-210-1251-X.

ŠTAMBERKOVÁ, J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce, In. Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002. 95. s. ISBN 80-86436-11-X.

TULEJA, Pavel. *Základy mikroekonomie*. 1. vyd. Brno: CP Books, 2005. 262 s. ISBN 80-251-0603-9.

Zákony

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Internetové zdroje

Centrum sociálních služeb Český Krumlov [online]. Březen 2008 [cit. 2012-11-24].

Dostupné z WWW: <http://css.krumlov.cz/DOC/145_Pruvodce_diskriminacni_problematikou.pdf>.

Český statistický úřad [online]. Listopad 2012 [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/13833>>.

Český statistický úřad [online]. Listopad 2012 [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/0001-12-r_2012-1000>.

Český statistický úřad [online]. Listopad 2010 [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW:

<<http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>>.

Český statistický úřad [online]. Leden 2013 [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-14>.

Český statistický úřad [online]. Leden 2013 [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW:

<[http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/E10044B24F/\\$File/w-31130212q3e1.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/E10044B24F/$File/w-31130212q3e1.pdf)>.

Český statistický úřad [online]. Listopad 2012 [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW:

<http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107>.

Finance [online]. Leden 2012 [cit. 2013-03-05]. Dostupné z WWW:

<<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Leden 2013 [cit. 2013-03-05]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/13833>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Září 2010 [cit. 2013-02-25]. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/9534>>.

Učím se [online]. Leden 2013 [cit. 2013-02-25] Dostupné z WWW:
<<http://www.ucimse.cz/navody/platove-tabulky-a-tridy-statnich-zamestnancu-2013--jak-na-platy-ve-statni-sprave.html>>.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 - Koloběh výrobních faktorů, zboží, služeb a kapitálu ve firmě	9
Obr. 2 - Procesy segmentace na pracovním trhu	11
Obr. 3 - Individuální nabídka práce a substituční a důchodový efekt	16
Obr. 4 - Důsledky zaručené minimální mzdy	19
Obr. 5 - Diskriminační vyloučení snižuje mzdové sazby černých	26

SEZNAM TABULEK

Tab. 1 - Průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství podle činnosti.....	33
Tab. 2 - Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství podle činnosti	34
Tab. 3 - Výše minimální mzdy v ČR podle zákoníku práce.....	35
Tab. 4 - Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů	36
Tab. 5 - Zaměstnané osoby dojíždějící za prací do jiných krajů v roce 2011	38
Tab. 6 - Zaměstnané osoby dojíždějící za prací do jiných krajů v roce 2011	39
Tab. 7 - Průměrné měsíční mzdy podle místa pracoviště v ČR a krajích 2012.....	40
Tab. 8 - Průměrné hrubé měsíční mzdy podle činnosti	41
Tab. 9 - Průměrná hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd a věku	42

SEZNAM ZKRATEK

D.....	tržní poptávka
E.....	bod rovnováhy
L.....	práce
MPP_L	mezní fyzický produkt práce
MRPL.....	příjem z mezního produktu práce
P_X	cena jednotky
Q.....	objem produkce
S.....	tržní nabídka
u	míra nezaměstnanosti
U	počet nezaměstnaných
w	mzda
W_E	rovnovážné mzdy
W_g	minimální mzda

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 - Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství podle činnosti	55
Příloha 2 – Průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství podle činnosti.....	56

PŘÍLOHY

Příloha 1 - Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství podle činnosti

Sekce CZ-NACE	Zaměstnanci (průměrné počty)				
	<i>Employees (average numbers)</i>				
	2005	2007	2008	2009	2010
Celkem	3 915,2	4 015,3	4 039,0	3 826,5	3 792,3
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	140,5	128,7	119,3	110,1	105,4
B Těžba a dobývání	46,3	42,9	41,6	37,6	36,0
C Zpracovatelský průmysl	1 183,9	1 225,1	1 222,8	1 068,1	1 043,5
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	39,2	34,2	31,3	31,4	29,2
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	53,0	52,9	53,6	50,9	49,6
F Stavebnictví	261,2	264,6	267,9	263,2	255,7
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	472,0	492,8	503,7	487,6	489,9
H Doprava a skladování	270,1	272,8	270,1	258,4	251,8
I Ubytování, stravování a pohostinství	121,4	117,6	118,8	119,7	113,5
J Informační a komunikační činnosti	80,1	88,3	94,7	94,7	95,2
K Peněžnictví a pojišťovnictví	65,5	67,5	70,6	70,4	70,3
L Činnosti v oblasti nemovitostí	41,3	41,0	47,6	46,1	42,8
M Profesionální, vědecké a technické činnosti	124,6	138,2	145,5	145,8	148,8
N Administrativní a podpůrné činnosti	119,5	146,5	149,9	133,0	140,4
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	293,0	291,5	285,8	291,0	290,6
P Vzdělávání	266,0	268,9	266,4	268,3	266,6
Q Zdravotní a sociální péče	252,4	253,3	256,8	258,6	268,2
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	49,8	49,7	50,4	49,6	49,0
S Ostatní činnosti	35,4	38,8	42,2	41,8	45,6

Příloha 2 – Průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství podle činnosti

Sekce CZ-NACE	Průměrné hrubé měsíční mzdy <i>Average monthly gross wages</i>				
	2005	2007	2008	2009	2010
Celkem	18 283	20 927	22 653	23 425	23 903
A Zemědělství, lesnictví a rybářství	13 950	16 189	17 909	17 766	18 092
B Těžba a dobývání	22 419	25 715	29 300	28 430	30 348
C Zpracovatelský průmysl	17 359	19 961	21 631	22 104	22 998
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	26 744	31 501	35 116	38 632	39 705
E Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	17 362	19 913	21 299	22 084	23 031
F Stavebnictví	16 660	19 193	21 143	22 318	22 379
G Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	16 972	19 649	21 455	21 526	22 076
H Doprava a skladování	18 190	20 582	22 601	22 994	23 005
I Ubytování, stravování a pohostinství	10 475	11 842	12 498	12 366	13 258
J Informační a komunikační činnosti	33 902	38 817	41 870	43 487	43 513
K Peněžnictví a pojišťovnictví	36 258	41 509	44 629	45 861	45 638
L Činnosti v oblasti nemovitostí	17 217	20 205	19 828	20 658	21 089
M Profesní, vědecké a technické činnosti	23 727	26 799	30 364	31 881	31 928
N Administrativní a podpůrné činnosti	12 547	14 126	15 679	15 957	16 225
O Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	22 246	25 042	26 367	26 818	27 077
P Vzdělávání	18 762	21 225	22 233	23 508	23 349
Q Zdravotní a sociální péče	17 560	20 126	21 177	22 921	23 557
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	16 084	17 922	18 746	19 771	19 916
S Ostatní činnosti	14 654	17 044	17 093	18 615	18 418