

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra statistiky**



**Diplomová práce**

**Vývoj mezd a platů v ČR a prestiž povolání**

**Bc. Jan Hubáček**

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Jan Hubáček

Ekonomika a management  
Provoz a ekonomika

Název práce

**Vývoj mezd a platů v ČR a prestiž povolání**

Název anglicky

**Wage and salary progression in the Czech Republic and the occupational prestige**

---

### Cíle práce

Úroveň odměňování se v ČR standardně sleduje odděleně ve mzdové a platové sféře. Odměňování se totiž v každé ze sfér řídí odlišnými pravidly. Vývoj výdělků ve mzdové sféře sleduje ekonomický cyklus a vypovídá o finanční síle zaměstnavatelů. Oproti tomu vývoj výdělků v platové sféře je ve velké míře ovlivněn státními rozpočtovými pravidly, centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i odlišnou strukturou zaměstnání.

Hlavním cílem diplomové práce je statistická analýza, modelování a predikce vývoje mezd a platů v ČR. Dílčím cílem je statistická analýza názorů české veřejnosti na prestiž povolání. Prestiž v tomto smyslu ukazuje míru váženosti, moci a vlivu ve společnosti, které se jedinci dostává a jež je mu od ostatních prokazována v souvislosti s výkonem daného povolání. Prestiž je považována za jednu ze tří základních dimenzí sociální stratifikace.

### Metodika

Student bude čerpat sekundární data zejména z datové základny Českého statistického úřadu a Informačního systému o průměrném výdělku, jehož gestorem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pro analýzu primárních dat získaných z průzkumů realizovaných Centrem pro výzkumy veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR budou využity vybrané metody analýzy kvalitativních znaků. Statistická analýza dat bude provedena s využitím specializovaného statistického softwaru IBM SPSS a EViews 11.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

Mzda, plat, průměr, medián, časová řada, trend, prestiž, ISPV, ČSÚ, CVVM.

---

## Doporučené zdroje informací

- ARLT, J., ARLTOVÁ, M.: Ekonomické časové řady. 1. Praha: Professional Publishing, 2009, 290 s. ISBN 978-80-86946-85-6.
- BROCKWELL, P., J.: Introduction to Time Series and Forecasting, Springer International Publishing AG, New York, USA, 2016. 425 s. ISBN 978-33-192-9852-8.
- GRUSKY, D., ed. Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective. 2. New York: Routledge, 2019, 928 s. ISBN 978-0-367-28766-5.
- HINDLS, R. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- JANDOUREK, J.: Průvodce sociologií. 1. Praha: Grada, 2008, 208 s. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-2397-6.
- KOCOUREK, J., TRYLČ, L.: Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: Anag, 2004. 839 s. ISBN 80-7263-226-4.
- PECÁKOVÁ, I.: Statistika v terénních průzkumech. 3. vydání. 2018. Professional publishing, Praha. 256 s. ISBN 978-80-88260-10-3.
- ŠUBRT, B.: Obsluha mzdy a platu. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, [2016], 584 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-008-9.
- VÍZNEROVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M.: Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.: Sociologické studie, 2007. s. 70-113. ISBN: 978-80-7330-119-4.
- 

## Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Radka Procházková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 2. 10. 2020

**prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 10. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 28. 03. 2021

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Vývoj mezd a platů v ČR a prestiž povolání" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28.03.2021

---

### **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval vedoucí této diplomové práce Ing. Radce Procházkové za odborné vedení, čas, cenné poznámky a možnost častých konzultací při zpracování této práce.

# Vývoj mezd a platů v ČR a prestiž povolání

## Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá analýzou mezd a platů v České republice. Cílem bylo zhodnotit jejich vývoj a pomocí vybraných statistických metod předpovědět jejich výši pro rok 2020. Pro rok 2020 je očekáván nárůst průměrné mzdy na 38 146 Kč a průměrného platu na 41 968 Kč. Byl zkoumán také vývoj podle pohlaví, dosaženého vzdělání a klasifikace zaměstnání. Bylo zjištěno přetrvávající nerovnoměrné rozdělení platů a mezd mezi muži a ženami, které je jedno z největších v Evropě. Nejvyšší nárůst mezd i platů byl zaznamenán u pracovníků s vysokoškolským vzděláním. Meziročně došlo k vyššímu nárůstu příjmů u manuálních pracovníků.

Dílčím cílem diplomové práce byla statistická analýza prestiže 26 povolání. Byly porovnány názory společnosti na prestiž povolání, jež pochází z průzkumů z let 2004 a 2019. Žebříček vykazoval mezi zmíněnými roky jen nízkou proměnlivost u společností nejlépe a nejhůře vnímaných profesí. K významnému zlepšení umístění došlo u bezpečnostních složek (o 11 pozic). Největší pokles (o 10 pozic) byl zaznamenán u novináře. Dále byl sledován případný vliv pohlaví, dosaženého vzdělání a věku na hodnocení prestiže povolání. Dosažené vzdělání mělo vliv na hodnocení prestiže u pěti povolání, věk u čtyř a pohlaví u jednoho povolání.

**Klíčová slova:** Mzda, plat, průměr, medián, časová řada, trend, prestiž, ISPV, ČSÚ, CVVM

# **Wage and salary progression in the Czech Republic and the occupational prestige**

## **Abstract**

This diploma thesis deals with the analysis of wages and salaries in the Czech Republic. The aim was to evaluate their development and use selected statistical methods to predict their amount for 2020. For 2020, an increase in the average wage to CZK 38,146 and the average salary to CZK 41,968 is expected. Developments by gender, educational attainment and job classification were also examined. A persistent unequal distribution of wages and salaries between men and women has been identified, which is one of the largest in Europe. The highest increase in wages and salaries was found for employees with a university degree. There was a year-on-year increase in income from manual workers.

A partial aim of the diploma thesis was a statistical analysis of the prestige of 26 professions. The society's opinion on the prestige of the profession, which comes from surveys in 2004 and 2019, were compared. There was a significant improvement in the ranking of the security forces (by 11 positions). The largest decrease (by 10 positions) was recorded by a journalist. Furthermore, the possible influence of gender, education and age on the evaluation of occupational prestige was monitored. Educational attainment had an impact on the evaluation of prestige in five occupations, age in four occupations and gender in one occupation.

**Keywords:** Wage, salary, average, median, time series, trend, prestige, ISPV, CZSO, CVVM

# Obsah

<b>1.</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>13</b>
<b>2.</b>	<b>Cíl práce a metodika .....</b>	<b>14</b>
2.1.	Cíl práce .....	14
2.2.	Metodika.....	14
2.2.1.	Statistická analýza časových řad.....	14
2.2.1.1.	Vybrané elementární charakteristiky časových řad.....	15
2.2.1.2.	Dekompozice časové řady .....	16
2.2.1.3.	Ověřování vhodnosti trendové funkce a tvorba prognóz .....	20
2.2.1.4.	Adaptivní modely časových řad.....	22
2.2.2.	Metody sběru primárních dat.....	24
2.2.3.	Pravidla tvorby dotazníku.....	26
2.2.4.	Analýza kvalitativních znaků.....	27
2.2.4.1.	Ověřování závislosti v kontingenčních tabulkách.....	27
2.2.4.2.	Měření závislosti dvou kvalitativních znaků.....	29
<b>3.</b>	<b>Teoretická východiska .....</b>	<b>32</b>
3.1.	Odměňování .....	32
3.2.	Definice mzdy a její funkce.....	33
3.2.1.	Druhy mezd .....	34
3.2.2.	Formy mezd.....	35
3.2.3.	Zákonné příplatky .....	36
3.2.4.	Faktory ovlivňující výši mezd .....	37
3.3.	Definice a struktura platu .....	38
3.3.1.	Platové tarify a smluvní plat.....	39
3.3.2.	Další složky platu .....	39
3.4.	Společná ustanovení pro mzdu a plat .....	41
3.5.	Mzdová diferenciacce .....	44
3.6.	Prestiž.....	46
3.6.1.	Prestiž povolání .....	48
3.6.2.	Sociální stratifikace .....	49
3.6.3.	Sociální status .....	50
3.7.	Výzkum prestiže povolání.....	51
3.7.1.	Historie výzkumu prestiže povolání ve světě .....	51
3.7.2.	Historie výzkumu prestiže povolání v Československu a České republice .....	53
3.7.3.	Cíle a možné problémy výzkumů prestiže povolání .....	55
3.7.4.	Charakteristika profesí zahrnutých do výzkumu .....	57



<b>4.</b>	<b>Vlastní práce .....</b>	<b>66</b>
4.1.	Statistická analýza vývoje platů a mezd v České republice.....	66
4.1.1.	Modelování a predikce vývoje mezd .....	68
4.1.2.	Modelování a predikce vývoje platů.....	73
4.1.3.	Vývoj platů a mezd dle pohlaví .....	78
4.1.4.	Vývoj platů a mezd dle dosaženého vzdělání .....	80
4.1.5.	Vývoj platů a mezd dle klasifikace zaměstnání .....	83
4.2.	Analýza prestiže povolání na základě dat CVVM.....	86
4.2.1.	Struktura výběrového souboru .....	87
4.2.2.	Průměrné hodnocení prestiže povolání podle vybraných kritérií.....	89
4.2.3.	Analýza kvalitativních znaků podle pohlaví.....	92
4.2.4.	Analýza kvalitativních znaků podle věku .....	94
4.2.5.	Analýza kvalitativních znaků podle nejvyššího dosaženého vzdělání.....	96
<b>5.</b>	<b>Výsledky a diskuse .....</b>	<b>101</b>
<b>6.</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>105</b>
<b>7.</b>	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>107</b>
7.1.	Knižní zdroje .....	107
7.2.	Internetové zdroje.....	110
<b>8.</b>	<b>Přílohy.....</b>	<b>114</b>

## Seznam grafů

<b>Graf 2.1</b> – Vyhodnocení DW testu .....	21
<b>Graf 4.1</b> – Průměrná hrubá měsíční mzda v České republice .....	66
<b>Graf 4.2</b> – Průměrný hrubý měsíční plat v České republice .....	67
<b>Graf 4.3</b> – Trendové funkce průměrné mzdy .....	69
<b>Graf 4.4</b> – Reziduální autokorelační funkce trendových funkcí .....	70
<b>Graf 4.5</b> – Prognóza vývoje průměrné mzdy pomocí exponenciálního vyrovnávání .....	70
<b>Graf 4.6</b> – Trendové funkce mediánu mezd .....	71
<b>Graf 4.7</b> – Reziduální autokorelační funkce trendových funkcí .....	72
<b>Graf 4.8</b> – Prognóza vývoje mediánu mzdy pomocí exponenciálního vyrovnávání .....	73
<b>Graf 4.9</b> – Trendové funkce průměrného platu .....	74
<b>Graf 4.10</b> – Reziduální autokorelační funkce trendových funkcí .....	75
<b>Graf 4.11</b> – Prognóza vývoje průměrného platu pomocí exponenciálního vyrovnávání .....	75
<b>Graf 4.12</b> – Trendové funkce mediánu platu .....	76
<b>Graf 4.13</b> – Reziduální autokorelační funkce trendových funkcí .....	77
<b>Graf 4.14</b> – Prognóza vývoje mediánu platu pomocí exponenciálního vyrovnávání .....	77
<b>Graf 4.15</b> – Průměrná mzda podle pohlaví a její poměr .....	78
<b>Graf 4.16</b> – Průměrný plat podle pohlaví a jeho poměr .....	79
<b>Graf 4.17</b> – Neočistěná míra GPG v zemích EU v roce 2018 .....	80
<b>Graf 4.18</b> – Průměrná mzda podle dosaženého vzdělání .....	81
<b>Graf 4.19</b> – Průměrný plat podle dosaženého vzdělání .....	82
<b>Graf 4.20</b> – Průměrný plat podle kategorie zaměstnání .....	83
<b>Graf 4.21</b> – Průměrná mzda podle kategorie zaměstnání .....	85
<b>Graf 4.22</b> – Struktura vzorku podle pohlaví .....	87
<b>Graf 4.23</b> – Struktura vzorku podle věkového intervalu .....	87
<b>Graf 4.24</b> – Struktura vzorku podle dosaženého vzdělání .....	88
<b>Graf 4.25</b> – Struktura vzorku podle velikosti místa bydliště .....	89
<b>Graf 4.26</b> – Počet hodnocení v dané bodové kategorii podle pohlaví – zdravotní sestra .....	93
<b>Graf 4.27</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle věkové kat. – stavební dělník .....	95

<b>Graf 4.28</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle věkové kategorie – prodavač .....	95
<b>Graf 4.29</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle věkové kat. – učitel na ZŠ .....	96
<b>Graf 4.30</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle věkové kat. - soukr. zemědělec.....	96
<b>Graf 4.31</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – stavební dělník .....	98
<b>Graf 4.32</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – zdravotní sestra .....	98
<b>Graf 4.33</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – bankovní úředník .....	99
<b>Graf 4.34</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – truhlář.....	100
<b>Graf 4.35</b> – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – uklízečka .....	100

## Seznam tabulek

<b>Tabulka 2.1</b> – Schéma kontingenční tabulky .....	28
<b>Tabulka 3.1</b> – Vývoj minimální mzdy v České republice mezi roky 2013 a 2021 .....	41
<b>Tabulka 3.2</b> – Zaručená mzda v České republice podle skupin prací k 1.1.2021 .....	43
<b>Tabulka 3.3</b> – klasifikace zaměstnání podle CZ-ISCO .....	45
<b>Tabulka 3.4</b> – klasifikace odvětví zaměstnání podle CZ-NACE.....	46
<b>Tabulka 4.1</b> – Vybrané ukazatele vývoje průměrné mzdy podle vzdělání mezi roky 2011 a 2019 .....	81
<b>Tabulka 4.2</b> – Vybrané ukazatele vývoje průměrného platu podle vzdělání mezi roky 2011 a 2019 ....	83
<b>Tabulka 4.3</b> – Vybrané ukazatele vývoje průměrného platu podle klasifikace zaměstnání .....	84
<b>Tabulka 4.4</b> – Vybrané ukazatele vývoje průměrné mzdy podle klasifikace zaměstnání .....	85
<b>Tabulka 4.5</b> – Srovnání žebříčku prestiže povolání – rok 2004 a 2019 .....	90
<b>Tabulka 4.6</b> – Ukazatele závislosti prestiže na pohlaví.....	93
<b>Tabulka 4.7</b> – Ukazatele závislosti prestiže na věku.....	94
<b>Tabulka 4.8</b> – Ukazatele závislosti prestiže na dosaženém vzdělání .....	97

### **Seznam použitých zkratk**

CVVM – Centrum pro výzkum veřejného mínění

ČSDA – Český sociálněvědní datový archiv

ČZU – Česká zemědělská univerzita

PEF – Provozně ekonomická fakulta

AV – Akademie věd

VŠ – Vysoká škola

ZŠ – Základní škola

MF – Ministerstvo financí

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ISPV – Informační systém o průměrném výdělku

ČR – Česká republika

# 1. Úvod

Problematika odměňování zaměstnanců je díky rozmanitému spektru předpisů, nařízení, zákonů a ustanovení velmi rozsáhlá a je neustále upravována a obměňována. Její zpracování by bylo velmi náročné a obsáhlé. Práce je proto zaměřena na statistiku mezd a platů, jelikož se jedná o velmi důležitý ukazatel, který odráží nejenom vyspělost ekonomiky, ale i životní úroveň obyvatelstva. Z pohledu podnikatelských subjektů a státní správy se jedná o významnou položku na straně nákladů, ale také o prostředek k zvýšení motivace a loajality zaměstnanců. Mzdové statistiky jsou zároveň neustále ve společnosti monitorovány a jedná se tedy o aktuální téma. S tím souvisí také fakt, že veškerá čtvrtletní aktualizace vývoje mezd a platů v České republice, ať už od Českého statistického úřadu nebo z Ministerstva práce a sociálních věcí, jsou ihned po vydání prezentována a diskutována (nejen) v médiích.

Trendem posledních let byl díky růstu ekonomiky České republiky růst mezd. Dařilo se tuzemským společnostem, které brzdil pouze nedostatek pracovníků na trhu. Z toho důvodu byl vysoký tlak na zvyšování mezd, jelikož nalézt novou práci bylo snazší než dříve a zaměstnavatelé se snažili nalákat nové zaměstnance na řadu benefitů, výhod a mimo jiné také zajímavou mzdu. Zvyšování mezd se dotklo také obyvatel s nejnižšími příjmy, jelikož byla v posledních letech každý rok navyšována minimální mzda.

Díky převyšující nabídce volných pracovních míst nad poptávkou si mohou zájemci vybrat nejenom povolání, které je lépe ohodnoceno, ale také je ve společnosti více vážené. Prestiž povolání jako taková je jeden z pilířů sociální stratifikace, do které dále patří materiální zabezpečení a moc. Samotná prestiž je spojena s úctou a vlivem ve společnosti. Vnímání prestiže povolání společností je složitým sociálním jevem, do kterého se promítá celá řada osobnostních a společenských charakteristik.

Výzkum prestiže povolání se provádí pomocí metodických výzkumů po celém světě. Na území České republiky proběhl první takový výzkum již v roce 1937. Vývojovou tendenci nebo stabilitu ve smýšlení a názorech společnosti na prestiž povolání je možné sledovat i nyní, jelikož každé dva až tři roky probíhá reprezentativní šetření, ve kterém se hodnotí 26 vybraných povolání.

## 2. Cíl práce a metodika

### 2.1. Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce byla statistická analýza, modelování a predikce vývoje mezd a platů v ČR. Klíčovým zdrojem dat k části mzdové statistiky byla veřejně dostupná databáze Informační systém o průměrném výdělku, který vydává čtvrtletní šetření pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí. Data byla analyzována na úrovni České republiky z různých pohledů. Byly srovnány dva nejvíce sledované a diskutované ukazatele – průměr a medián mezd a platů. Součástí analýz byl odhad vývoje a konstrukce předpovědí průměrné mzdy a platu pro následující období. Z okruhu mzdové statistiky bylo cílem dále analyzovat vývoj platů a mezd mezi roky 2011 až 2019 se zaměřením na genderovou, vzdělanostní a odvětvovou diferenciaci.

Dílčím cílem práce byla statistická analýza názorů české veřejnosti na prestiž povolání. Analýza se opírala o data z výzkumu Naše společnost z roku 2019, která se zaměřila na veřejné mínění prestiže povolání vybraných profesí. Trend vývoje byl porovnán s rokem 2004 a hodnocení bylo dále podrobněji zkoumáno z pohledu věku, pohlaví a dosaženého vzdělání respondentů. Cílem bylo zachytit významné změny v názorech společnosti na prestiž povolání mezi roky 2004 a 2019 a dále ověřit, zda existuje určitá závislost mezi hodnocením prestiže a třemi výše uvedenými charakteristikami respondentů.

### 2.2. Metodika

#### 2.2.1. Statistická analýza časových řad

Časová řada je podle Hindlse a kol. (2007, s. 246-251) „*posloupnost věcně a prostorově srovnatelných pozorování (dat), která jsou jednoznačně uspořádána z hlediska času ve směru minulost – přítomnost*“. Tato časová řada bude zapisována jako:

$$y_t, t = 1, \dots, T, \quad (2.1)$$

kde  $y_t$  je hodnota časové řady v čase  $t$  a  $T$  je počet období časové řady. Časové řady mohou být rozděleny podle různých kritérií. Prvním je rozlišení podle **rozhodného**

**časového hlediska** na intervalové a okamžikové. Intervalovými časovými řadami se rozumí závislost sledovaného ukazatele na délce intervalu. Při zkoumání musí být porovnávány časové řady, které mají stejnou délku. V opačném případě je potřeba pro zajištění srovnatelnosti časovou řadu očistit. Okamžikové časové řady jsou konstruovány z dat, které jsou vztaženy ke konkrétnímu okamžiku (např. konkrétní den), jedná se tedy o stavové ukazatele. Časové řady se mohou dále rozdělit podle **periodicity** na krátkodobé a dlouhodobé. Z pohledu časového rozpětí jsou krátkodobé časové řady zpravidla do jednoho roku, tedy její sledování je například na týdenní nebo měsíční bázi. Pokud je řeč o ročním, desetiletém nebo delším časovém rozpětí, jedná se o časovou řadu s dlouhodobou periodicitou. Další rozlišení je podle **typu sledovaných ukazatelů**, kde je rozdělení na prvotních a odvozených charakteristik. Prvotní (nebo také primární) se získají přímo, resp. nejsou odvozeny z jiných hodnot a vzniknou při pozorování nebo vyhodnocení. Odvozené (neboli sekundární) jsou naopak funkcí primárních ukazatelů pomocí nichž se mohou vypočítat časové řady kumulativních nebo klouzavých úhrnů. Posledním rozdělením je podle **způsobu vyjádření údajů**, kde je dělení na časové řady naturálních a peněžních ukazatelů. V současnosti není příliš obvyklé srovnávat časové řady naturálních ukazatelů i z toho důvodu, že mají omezenou možnost agregace. Mnohem častěji je možné se setkat s porovnáváním časových řad peněžních ukazatelů, kde je ovšem nutné si dát pozor na souměřitelnost, resp. srovnatelnost hodnot v čase (např. u změn cenové hladiny).

#### 2.2.1.1. Vybrané elementární charakteristiky časových řad

Znalosti z rozdělení časových řad podle rozhodného časového hlediska je možné využít pro definování určitých popisných charakteristik. Průměrná hodnota u intervalových časových řad se získá pomocí **prostého aritmetického průměru**:

$$\bar{y} = \frac{\sum_{t=1}^T y_t}{T}. \quad (2.2)$$

Hindls (2007, s. 248) uvádí, že prostý součet hodnot okamžikových ukazatelů jdoucích za sebou nedává reálný smysl. Z toho důvodu se u nich využívá **prostý chronologický průměr**, u kterého zároveň musí platit předpoklad, že časová vzdálenost mezi jednotlivými okamžiky je shodná:

$$\bar{y} = \frac{\frac{y_1+y_2}{2} + \frac{y_2+y_3}{2} + \dots + \frac{y_{T-1}+y_T}{2}}{T-1}. \quad (2.3)$$

Mezi základní charakteristiky časových řad patří dále míry dynamiky, jež dokážou vystihnout chování časových řad. Mezi základní míry dynamiky se podle Procházkové a kol (2014, s. 95-96) řadí **absolutní přírůstek** nebo také první diference:

$$\Delta y_t = y_{t-1} - y_t, \quad (2.4)$$

pro každé  $t = 2, \dots, T$ . Absolutní přírůstek značí o kolik se změnila hodnota v určitém období oproti období předcházejícímu. Změna difference v určitém období oproti období předcházejícímu vyjadřuje druhá difference. Analogicky lze sestavit i difference vyšších stupňů. Aritmetický průměr prvních diferencí představuje **průměrný absolutní přírůstek**:

$$\bar{\Delta} = \frac{(y_2-y_1)+(y_3-y_2)+\dots+(y_T-y_{T-1})}{T-1} = \frac{y_T-y_1}{T-1}. \quad (2.5)$$

Další mírou dynamiky je **koeficient růstu** (při vyjádření v procentech se jedná o tempo růstu), která porovnává absolutní přírůstek s vybranou hodnotou časové řady:

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}. \quad (2.6)$$

Geometrickým průměrem koeficientů růst se získá **průměrný koeficient růstu**, který je úhrnnou charakteristikou relativních změn:

$$\bar{k} = \sqrt[T-1]{k_2 \cdot k_3 \cdot \dots \cdot k_T} = \sqrt[T-1]{\frac{y_2}{y_1} \cdot \frac{y_3}{y_2} \cdot \dots \cdot \frac{y_T}{y_{T-1}}} = \sqrt[T-1]{\frac{y_T}{y_1}}. \quad (2.7)$$

U průměrného koeficientu růstu je důležité zmínit, že výpočet má logický smysl pouze v tom případě, kdy časová řada vykazuje monotónní vývoj.

### 2.2.1.2. Dekompozice časové řady

Klasický model vychází podle Arlta a kol. (2004, s. 20) z rozložení časové řady definované modelem (2.1) na čtyři složky: **trendovou** ( $T_t$ ), **cyklickou** ( $C_t$ ), **sezónní** ( $S_t$ ) a **nesystematickou** ( $a_t$ ). Trendovou složkou se rozumí tendence vývoje pozorovaného jevu. Trend může být klesající, konstantní nebo rostoucí. Cyklická vyjadřuje kolísání okolo trendu u časových řad delších než jeden rok. Jednotlivé cykly mají různou délku a



amplitudu. Důvodem vzniku jsou ekonomické nebo demografické jevy. Sezónní složka je pravidelně se opakující odchylka okolo trendu. Vyskytuje se zpravidla u krátkodobých nebo ročních časových řad. Příkladem může být střídání ročních období. Poslední, nesystematická (někdy také náhodná nebo stochastická) složka, vyjadřuje odchylky, které nebyly popsány výše zmíněnými složkami. Tyto odchylky jsou nahodilé a jsou způsobeny například chybným měřením. Nesystematická složka se nachází v každé časové řadě.

Podle tvaru rozkladu se dále časové řady dělí na dva typy: **aditivní** a **multiplikativní**. Aditivní je definována jako součet všech čtyřech složek časové řady:

$$y_t = T_t + C_t + S_t + a_t. \quad (2.8)$$

Druhým typem je tvar multiplikativní, kde se časová řada vyjadřuje jako součin všech složek:

$$y_t = T_t \cdot C_t \cdot S_t \cdot a_t. \quad (2.9)$$

Aditivní dekompozice se využívá při neměnné variabilitě hodnot časové řady. Multiplikativní naopak v případě proměnlivé variability v čase. V praxi je tvar (2.8) dostačující, neboť tvar (2.9) lze pomocí logaritmické transformace převést na aditivní tvar (Procházková a kol., 2014, s. 97).

Arlt a kol. (2004, s. 21-23) řadí mezi základní metody modelování trendové složky **analýzu trendu**. Hlavním cílem je konstrukce funkce, která odpovídá určitému vývoji časové řady v čase. Tato funkce se poté aplikuje při konstrukci předpovědí. Mezi nejpoužívanější trendové funkce patří lineární, kvadratická, exponenciální, logistická, kubická trendová funkce nebo S-křivka. Předpokladem je zápis časové řady ve tvaru

$$y_t = Y_t + a_t, \quad (2.10)$$

kde  $t = 1, \dots, T$  a  $Y_t$  je teoretický model systematické složky ukazatele  $Y$  v čase  $t$  a  $a_t$  je nesystematická složka modelu. Uvažuje-li se časová řada, která obsahuje pouze trendovou složku, potom  $Y_t$  je v čase  $t$  modelem trendu  $T_t$ . V případě aditivní dekompozice (2.2) a odstranění cyklické a sezónní složky by model měl následující tvar:

$$y_t = Y_t + a_t = T_t + a_t, \quad (2.11)$$

kde  $t = 1, \dots, T$  a  $T_t$  je systematickou složkou, která představuje deterministický trend. Zároveň se předpokládá, že nesystematická složka má vlastnosti procesu bílého šumu, tedy v čase  $t$  platí, že  $a_t$  mají nulovou střední hodnotu, konstantní a konečný rozptyl, jsou lineárně nezávislé a pochází z normálního rozdělení:

$$E(a_t) = 0; D(a_t) = \sigma_a^2; \text{cov}(a_t, a_{t-k}) = 0; a_t \sim N(0, \sigma_a^2). \quad (2.12)$$

Nejčastěji používaným typem trendové funkce je podle Hindlse a kol. (2007, s. 257) **lineární trend**. Je popsán přímkou a má tvar:

$$y_t = \beta_0 + \beta_1 t + a_t, \quad (2.13)$$

kde  $\beta_0$  a  $\beta_1$  jsou neznámé parametry a kde  $t = 1, \dots, T$ . Parametry funkce se odhadují pomocí metody nejmenších čtverců, která má pro tento případ řadu výhod: „*minimalizuje rozptyl reziduální složky, je poměrně jednoduchá, numericky výhodná a navazuje na některá kritéria výběru vhodného modelu trendu, která jsou založena na součtu čtverců reziduí*“ (Procházková a kol., 2014, s. 102). Řešením soustavy rovnic metody nejmenších čtverců se získá odhad parametrů:

$$\hat{y}_t = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 t. \quad (2.14)$$

Podle Arlta (2004, s. 22-26) se po určení parametrů a ověření statistické významnosti trendu následně přistoupí k jejich využití jako prognostický model pro výpočet bodové předpovědi. Ta je typem extrapolace, jež umožňuje odhadnout budoucí hodnoty od času  $t$ , kde  $t = T$  (někdy také nazýváno jako práh predikce), do času  $t = T + h$ , kde  $h > 0$ . Proměnná  $h$  je rovněž označována jako horizont předpovědi a definuje délku předpovědi od času  $t = T$  do budoucnosti. Během extrapolací vzniká chyba, která je dána vztahem:

$$\hat{a}_{T+h} = y_{T+h} - \hat{y}_T(h), \quad (2.15)$$

kde  $h > 0$ . Vztah (2.15) lze rozdělit na dva složky, které představují chyby, které vznikly během odhadu. První chyba vznikla nevhodně zvoleným modelem a druhá chyba odhadem parametrů modelu. Trendovou funkci je vhodné použít pouze na krátké předpovědi, tzn. horizont předpovědi by měl dosahovat maximálně 1/3 délky časové řady (Procházková a kol., 2014, s. 116).

Uvažuje-li se lineární trendová funkce (2.13), poté její bodová předpověď bude:

$$\hat{y}_t(h) = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1(T + h). \quad (2.16)$$

Další trendovou funkcí je **kvadratický trend**. Předpisem této funkce je parabola a pro odhad parametrů je taktéž využívána metoda nejmenších čtverců. Využití má tehdy, pokud lze u časové řady předpokládat lineární tendence prvních diferencí a konstantní tendence druhých diferencí (třetí diference je nulová). Tvar kvadratické funkce je:

$$y_t = \beta_0 + \beta_1 t + \beta_2 t^2 + a_t, \quad (2.17)$$

kde  $t = 1, \dots, T$ . Po využití metody nejmenších čtverců se získá odhad trendové funkce:

$$\hat{y}_t = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 t + \hat{\beta}_2 t^2. \quad (2.18)$$

Pokud se uvažuje předpis trendové funkce (2.18), potom jeho bodová předpověď bude:

$$\hat{y}_t(h) = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1(T + h) + \hat{\beta}_2(T + h)^2. \quad (2.19)$$

Výše uvedené trendové funkce byly lineární v parametrech, a proto na ně mohla být aplikována metoda nejmenších čtverců. Tyto příklady doplní trendová funkce, která není lineární v parametrech, konkrétně **exponenciální trend**. Exponenciální trendová funkce má tvar:

$$y_t = \beta_0 \beta_1^t, \quad (2.20)$$

kde  $\{\beta_0 > 0 \wedge \beta_1 > 0\}$  a  $t = 1, \dots, T$ . Jak již bylo částečně zmíněno, tvar (2.21) není lineární v parametrech, a tudíž není možné napřímo použít metodu nejmenších čtverců. Pro odhad parametrů je nejprve nutné funkci linearizovat pomocí metody linearizující transformace. Upravená funkce je po linearizaci následující:

$$\ln(y_t) = \ln(\beta_0) + t \cdot \ln(\beta_1), \quad (2.21)$$

kde  $t = 1, \dots, T$ . Odhad exponenciálního trendu poté analogicky:

$$\hat{y}_t = \hat{\beta}_0 \hat{\beta}_1^t. \quad (2.22)$$

Hindls (2007, s. 267) dodává, že metoda nejmenších čtverců není pro odhad parametrů nejvhodnější, protože nemá po linearizující transformaci nejsou odhady nezkrácené a konzistentní. Pro zpřesnění odhadů je lepší využít vážené metody nejmenších čtverců.

### 2.2.1.3. Ověřování vhodnosti trendové funkce a tvorba prognóz

Arlt a kol. (2004, s. 26-27) definuje 2 možnosti ověřování vhodnosti trendové funkce. První je grafická analýza, která je ovšem subjektivní a u časových řad s vyšší variabilitou nevede k jasným výsledkům. Druhý způsob se zakládá na matematicko-statistických kritériích a dělí se na interpolační (kvalita modelu) a extrapolační kritéria (ověřování předpovědí „*ex ante*“).

Zaměření následující části bude na výše zmíněná interpolační kritéria. Jak uvádí Procházková a kol. (2014, s. 106) díky rozvoji statistických programů jsou prosazována kritéria volby trendové funkce na základě porovnávání součtu nebo průměru čtverců odchylek teoretických a empirických hodnot. Platí, že čím je součet nebo průměr čtverců odchylek nižší, tím je trendová funkce vhodnější. Mezi tyto charakteristiky se řadí:

**Střední chyba odhadu** (Mean error):

$$M.E. = \frac{\sum_{t=1}^T (y_t - \hat{y}_t)}{T}; \quad (2.23)$$

**Střední chyba odhadu** (Mean squared error)

$$M.S.E. = \frac{\sum_{t=1}^T (y_t - \hat{y}_t)^2}{T}; \quad (2.24)$$

**R.M.S.E.** (Root mean squared error)

$$R.M.S.E. = \sqrt{\frac{\sum_{t=1}^T (y_t - \hat{y}_t)^2}{T}} = \sqrt{M.S.E.}; \quad (2.25)$$

**Střední absolutní chyba** (Mean absolute error)

$$M.A.E. = \frac{\sum_{t=1}^T |y_t - \hat{y}_t|}{T}. \quad (2.26)$$

Arlt a kol. (2004, s. 28-29) řadí mezi interpolační kritéria dále testy o autokorelaci nesystematické složky. Pro ověření nezávislosti reziduí v rámci časové řady se využívá **Durbin-Watsonův test** (dále DW). Hypotéza je postavena na nepřítomnosti autokorelace prvního řádu. Na hladině významnosti  $\alpha$  tedy:

$H_0: \rho_1 = 0$  – autokorelace není přítomna,

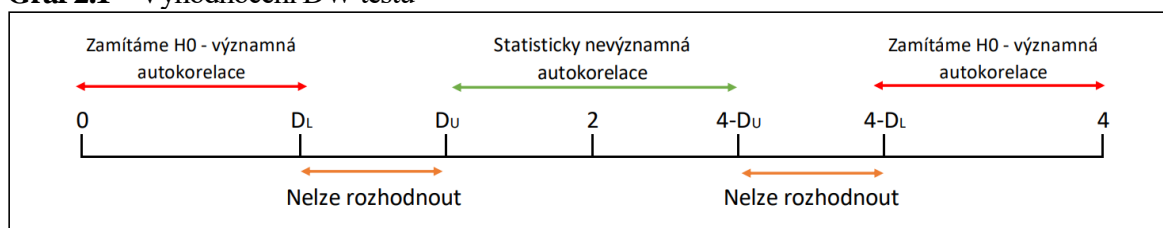
$H_1: \rho_1 \neq 0$  – jinak.

Testové kritérium DW testu je:

$$DW = \frac{\sum_{t=1}^{t-1} (\hat{a}_t - \hat{a}_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t-1} \hat{a}_t^2}, \quad (2.27)$$

kde  $DW \in \langle 0; 4 \rangle$ . Výsledky a rozhodnutí podle DW testu jsou uvedeny na grafu 2.1:

**Graf 2.1** – Vyhodnocení DW testu



Zdroj: Arlt a kol, 2004, s. 28

Kritické hodnoty  $D_L$  a  $D_U$  jsou dohledatelné ve statistických tabulkách.

Dalším možností ověření autokorelace je **reziduální autokorelační funkce** (ACF). Jedná se o graf koeficientů autokorelace v určitém časovém zpoždění. Pokud koeficienty nepřekračují meze  $1 - \alpha$  % intervalu spolehlivosti  $(-\frac{2}{\sqrt{T}}; \frac{2}{\sqrt{T}})$ , tak se na hladině významnosti  $\alpha$  autokorelace v náhodné složce nevyskytuje. Tyto koeficienty mají tvar:

$$\hat{\rho}_k = \frac{\sum_{t=k+1}^T \hat{a}_t \cdot \hat{a}_{t-k}}{\sum_{t=1}^T \hat{a}_t^2}, \quad (2.28)$$

kde  $\hat{\rho}_k \in \langle -1; 1 \rangle$ .

Jako poslední interpolační kritérium bude uveden **index determinace**<sup>1</sup> a **modifikovaný index determinace**. Vyjadřuje, kolik procent variability vysvětlované proměnné bylo daným modelem vysvětleno. Čím vyšší je index, tím více variability bylo vysvětleno. Díky tomu lze usuzovat o vhodnosti trendové funkce a naopak. Index determinace je definován vztahem:

$$R^2 = \frac{\sum_{t=1}^T (y_t - \hat{y}_t)^2}{\sum_{t=1}^T (y_t - \bar{y})^2}, \quad (2.29)$$

kde  $R^2 \in \langle 0; 1 \rangle$ . Nevýhodou tohoto indexu je ovšem jeho závislost na počtu parametrů. Díky modifikovanému indexu determinace se tento efekt dá očistit. Upravený vztah (2.29) je potom následující:

$$R_M^2 = R^2 - \frac{(1-R^2)(k-1)}{T-k}, \quad (2.30)$$

kde  $k$  je počet parametrů modelu trendové funkce. Hodnota modifikovaného indexu determinace (2.30) je vždy nižší než indexu determinace (2.29), a dokonce může vyjít i záporná.

Hodnocení přesnosti prognóz se zpravidla provádí ex post, tedy potom, co známe skutečné výsledky. Příkladem míry chyb předpovědi je **relativní chyba předpovědi**, která je definována jako (Procházková a kol., 2014, s. 118):

$$\delta_{t+h} = \frac{\hat{y}_{t+h} - y_{t+h}}{y_{t+h}}, \quad (2.31)$$

kde se lze považovat výsledné hodnoty za vhodné pro předpověď při  $\delta_{t+i} \leq 5\%$ .

#### 2.2.1.4. Adaptivní modely časových řad

U klasické analýzy časových řad platí předpoklad, že strukturální parametry jsou v čase neměnné, resp. vypovídající hodnota parametrů je od začátku do konce časové řady stejná. U delších časových řad je však toto stanovisko nereálné, a proto je potřeba využít **adaptivní přístup** k modelování časových řad (Arlt a kol., 2004, s. 43). Hindls (2007, s. 321) nazývá adaptivní modely také jako modely s měnlivými parametry. Od těchto modelů

---

<sup>1</sup> Pokud je předpisem funkce přímka, jedná se koeficient determinace

se tedy nepředpokládá stabilita strukturálních parametrů v čase, spojitost trendové funkce nebo stabilita analytického tvaru. Princip je postaven na důležitosti nejnovějšího pozorování časové řady, kterému je přiřazena největší váha. Starší pozorování mají buď váhu nižší nebo nulovou, v závislosti na tom, o jak dalekou historii se jedná (Hindls 2007, s. 321-322). Mezi základní adaptivní techniky patří **exponenciální vyrovnávání**.

Procházková a kol. (2014, s. 113) definuje časovou řadu  $y$  v časovém okamžiku  $n$ , která má k dispozici empirické hodnoty z minulosti  $y_{n-k}$ , kde  $k = 0, \dots, n - 1$ . Zároveň vychází z aditivního modelu časové řady (2.8), a tedy platí:

$$y_{n-k} = T_{n-k} + a_{n-k}. \quad (2.32)$$

Hodnota trendové funkce  $T_{n-k}$  se popíše funkcí:

$$T_{n-k} = \beta_0 + \beta_1 k + \beta_2 k^2 + \dots + (-1)^k \beta_k k^k, \quad (2.33)$$

kde  $k$  je časová proměnná, jež může být chápána jako věk pozorování z hlediska časového okamžiku  $n$ . Na tuto trendovou funkci se aplikuje metoda nejmenších čtverců podle následující formulace:

$$\sum_{k=0}^{n-1} (y_{n-k} - T_{(n-k)})^2 = \min. \quad (2.34)$$

V tomto případě je však všem pozorování dána stejná váha, což odporuje původní myšlence exponenciálního vyrovnávání. Je tedy nutné (2.34) přeformulovat do podoby, kde novější pozorování budou mít vyšší váhu než pozorování vzdálenější. Pro to se definuje váha  $w_k$ , která je nepřímo úměrná stáří pozorování, resp. se vzdálenějším pozorování se váha snižuje. Funkce  $w_k$  je exponenciální funkcí, pro kterou platí:

$$w_k = \alpha^k, \quad (2.35)$$

kde  $k = 0, 1, \dots, n - 1$ , dále  $\alpha \in \langle 0; 1 \rangle$ . Veličina  $\alpha$  ze vztahu (2.35) je **vyrovnávací konstantou** pro exponenciální vyrovnávání. Po nahrazení je odhad parametrů modelu (2.34):

$$\sum_{k=0}^{n-1} (y_{n-k} - T_{n-k})^2 \alpha^k = \min. \quad (2.36)$$

Nyní je potřeba odpovědět na otázku, jaké by mělo být kritérium volby vyrovnávací konstanty. Tu je potřeba zvolit podle chování časové řady. Vždy je snaha o volbu  $\alpha$  takové, která dá nejlepší prognózu. Jedním ze způsobů volby vyrovnávací konstanty je simulace  $\alpha = 0,01; 0,02; \dots$ , tzn. zvolí se taková konstanta, která poskytne nejlepší předpovědi, a tedy nejnižší střední čtvercovou chybu (viz kapitola 2.1.4.). Hindls (2007, s. 329) uvádí, že doporučený interval pro volbu vyrovnávací konstanty, který poskytuje „*uspokojivé*“ výsledky je  $\alpha \in (0,7; 1)$ .

V praxi je podle Procházkové a kol. (2014, s. 114) možné se setkat se třemi způsoby exponenciálního vyrovnávání. Pokud časová řada vykazuje v krátkých úsecích spíše konstantní trend, je řeč o jednoduchém exponenciálním vyrovnávání. Druhým způsobem je dvojité exponenciální vyrovnávání, které se využívá v případě, kdy je možné časovou řadu po částech proložit přímkou. Jestliže mají úseky spíše kvadratický trend, mluví se o trojitým exponenciálním vyrovnávání. Tato rozdělení jsou také nazývána jako Brownovo exponenciální vyrovnávání. Dalším typem je Holtovo lineární exponenciální vyrovnávání, které počítá v časové řadě s dvěma vyrovnávacími konstantami, tedy kromě  $\alpha$  pro adaptivní odhady navíc  $\beta$ , který usměrňuje odhad lineárního trendu (Arlt, 2004, s. 55).

### **2.2.2. Metody sběru primárních dat**

Pecáková (2011, s. 15-25) řadí mezi první kroky při vytváření výzkumů formulování zkoumaného problému a stanovení cíle výzkumu. V úvahu musí být brány i s tím spojené časové a finanční náklady. Časová a finanční náročnost je úzce spojena i se skutečností, zda se jedná o data primární, tedy data, která musí být získána v průběhu výzkumu, nebo sekundární, které jsou již k dispozici, ale nemusí být aktuální nebo relevantní. Finanční náročnost výzkumu je dána také výzkumnou metodou. K hloubkovému pochopení problému jsou vhodnější data kvalitativní. Tyto data jsou získávána například prostřednictvím focus groups. Pro odpovědi na otázky typu „*kolik*“, „*jak často*“, „*do jaké míry*“ je lepší výzkum kvantitativní, u kterého jsou primární data získávána přímo v terénu. Nositelem informací pro primární výzkum je konkrétní osoba. Základním souborem je potom skupina osob nebo populace. Základní soubor však může tvořit pouze určitá kohorta osob, které spadají do určité jednotky – například domácnosti, zaměstnanci jedné firmy, aj. Důležitá je také volba výběru vzorku. Ten musí být věrným



obrazem struktury, tzn. je reprezentativní, dostatečně velký pro provádění přesných a spolehlivých odhadů populačních parametrů a pro tvorbu statistických hypotéz o populaci. Výběrové postupy se řadí mezi pravděpodobnostní, kde každá jednotka má stejnou pravděpodobnost zahrnutí do výběrového souboru a nepravděpodobnostní, kde pravděpodobnost zahrnutí do průzkumu je neznámá. Mezi pravděpodobnostní výběry se řadí oblastní nebo skupinový výběr. Mezi příklady nepravděpodobnostních výběrů patří ankety, snowball výběry nebo kvótní výběry.

Pomocí kvótního výběru byla získána i data, která jsou později analyzována v empirické části práce. Jedná se také o v praxi nejvíce využívaný výběrový postup. Pecáková (2011, s. 20-22) řadí kvótní výběr mezi nepravděpodobnostní úsudkové výběry. Cílem je zajištění co možná nejlepší shody mezi vzorkem a základním souborem. Tato shoda je zároveň opřena o konkrétní populační znaky – kvótní znaky – které jsou jednoduché a snadno identifikovatelné. Příkladem necht' je pohlaví nebo věk. Za předpokladu dodržení volby jednotek podle daných kvótních znaků je možné získat kvalitní úsudky o konkrétní populaci. Slabou stránkou je závislost sběru a realizace dat na subjektivním vnímání tazatele. Z výše uvedeného vyplývá, že samotný proces výběru respondentů není náhodný.

Jak uvádí Pecáková (2011, s. 25-27) primární informace lze v terénu získat pozorováním a dotazováním. Pozorováním je zkoumána samotná existence a může poskytnout objektivní a přesné údaje. Základním výstupem pozorování je skutečnost, že jev nastal nebo nenastal. Může probíhat zjevně, kdy pozorované osoby ví o úloze pozorovatele nebo skrytě, jehož výhodou je nezkrácené jednání pozorované osoby. Nepozorovatelná šetření se provádí pomocí dotazování. Informace jsou získávány pomocí cílených dotazů během osobního rozhovoru, telefonicky nebo písemnou formou (papírově nebo elektronicky). Zejména během osobních rozhovorů jsou důležité osobnost a charakter tazatele. Ti jsou zpravidla najati agenturami zaměřujícími se výzkumem trhu a vyškolení pro kontaktování a efektivní komunikaci s vybranými osobami, ať už telefonicky (také nazýváno jako CATI/CAMI) nebo tváří v tvář v terénu. K provádění výzkumů dostávají tazatelé podrobné instrukce, které omezují volnost jejich rozhodování při výběru osob. Formulace i pořadí otázek v dotazníku jsou dány pevně. Jak již bylo zmíněno forma dotazování probíhá buď prostřednictvím přímého kontaktu v terénu nebo telefonicky. Bez

účasti tazatele lze také dotazníky rozeslat poštou, což je rychlý a levný způsob získání informací. Existuje zde nicméně riziko nízké návratnosti nebo může být zdrojem mnoha nežádoucích zkreslení. Bez přítomnosti tazatele je dále možné vyplnit dotazník v počítači (CASI). Díky rychlému rozvoji internetu je elektronické dotazování dnes již běžnou formou získávání informací od respondentů zejména díky nízkým nákladům a rychlosti pořízení dat. Před samotným průzkumem je vhodné provést tzv. pilotní průzkum. Prostřednictvím pilotního průzkumu je možné celý proces sběru dat otestovat nanečisto a vychytat a odladit tak případné nedostatky před spuštěním dotazování.

### 2.2.3. Pravidla tvorby dotazníku

Pecáková (2011, s. 28-32) zmiňuje, že aby dotazník byl efektivní a výsledek dotazování úspěšný, je důležitá i jeho forma. I detaily jako jeho úprava, velikost písma, kontrast, ilustrace, aj. jsou prvky, které musí být navrženy tak, aby byl dotazník pro respondenta co nejsrozumitelnější. Z pohledu obsahu jsou důležité tři otázky – „*bude respondent otázce rozumět*“, „*bude schopen na ni odpovědět*“ a „*bude ochoten na ni odpovědět*“. Dalšími důležitými faktory jsou **pořadí, účel, obsah a forma** otázek. Pořadí otázek je důležité z důvodu logické návaznosti otázek. Ty by měly navazovat tak, aby nedocházelo k odvádění pozornosti, monotónnosti a udržovaly dotazovaného soustředěného. Zároveň otázky, které by mohly způsobit neochotu odpovídat by měly být zařazeny až na konec dotazníku, např. identifikační otázky. Účel otázek je v dotazníku dělen na pět druhů. Prvním jsou meritorní otázky, které představují otázky k vlastnímu problému šetření. Druhý typ jsou pomocné otázky, které jsou zaměřené na asistenci při vedení rozhovoru. Třetím typem jsou větvící otázky, jež slouží k rozdělení osob do určitých skupin, kterým jsou pokládány různé otázky. Čtvrtým druhem jsou filtrační otázky, které jsou určeny k identifikaci osob. Posledním druhem jsou otázky kontrolní, které mají ověřovací funkci a jsou pokládány spolu s otázkami, u kterých se nepředpokládá jednoznačná, resp. kvalitní odpověď respondenta (např. otázka je složitá). Kontrolní otázky mohou v určitých případech odhalit také tazatelské podvody, jakými jsou například úmyslné doplňování vynechaných údajů nebo vyplňování celých dotazníků. Otázky podle obsahu lze rozdělit obecně na přímé a nepřímé. U přímých otázek respondent zná účel dotazu a vědomě odpovídá na to, na co je tázán. U nepřímých otázek naopak není zcela patrné, co je otázkou zjišťováno. Nepřímé otázky slouží zejména ke snížení možnosti

zkreslení odpovědí od respondentů (např. u citlivých otázek). Formy otázek jsou tři – uzavřené, polouzavřené a otevřené. U uzavřených otázek vybírá respondent z uzavřeného výběru možností. Možnosti mohou být dvě (alternativní otázky) nebo tři a více (selektivní otázky). U selektivních otázek je zároveň možnost postavit odpovědi tak, aby respondent mohl zvolit pouze jednu odpověď (single choice) nebo více odpovědí (multiple choice). Výběr možností nabízí respondentovi i polouzavřené otázky. U těch je však ještě přidána zpravidla na konci možnost „úniku“, tzn. je přidána odpověď „nevím“, „jiné“, apod. Otevřené otázky jsou charakterizovány tím, že respondent formuluje svoji myšlenku samostatně. Zpravidla jsou otevřené otázky náročnější na vyhodnocení.

## **2.2.4. Analýza kvalitativních znaků**

### **2.2.4.1. Ověřování závislosti v kontingenčních tabulkách**

Kvalitativní data (nebo také kategoriální) jsou taková data, která nelze kvantifikovat. Mohou mít přiřazeny číselné kódy, které nicméně nesledují úroveň sledovaného znaku. Jak uvádí Procházková a kol. (2014, s. 154-155), kvalitativní data získaná na základě dotazníkových šetření jsou poté analyzována z jednorozměrných, dvourozměrných či vícerozměrných tabulek četností. Základní charakteristiky jednotlivých proměnných jsou popsány pomocí popisných statistik, bodových a intervalových odhadů nebo četností kategorií. Elementární analýza dvou proměnných je založena je jejím zobrazení v kontingenční tabulce. Jedná se o dvourozměrnou tabulku, kde v řádcích je četnost výskytu první proměnné a ve sloupcích četnost výskytu druhé proměnné. Četnost kombinací se poté zobrazuje součtovými nebo poměrovými ukazateli. Kontingenční tabulka je také báze pro testování nezávislosti a pro výpočet měr intenzity závislosti. Z výše uvedeného vyplývají dva hlavní cíle analýzy kvalitativních dat: „zjištění, zda mezi znaky existuje závislost“ a „v případě existence závislosti určit její sílu“.

Jak bylo zmíněno, četnosti kombinací jsou uspořádány v kontingenční tabulce, viz schéma v Tabulce 2.1:

**Tabulka 2.1** – Schéma kontingenční tabulky

<b>Znak A / Znak B</b>	$b_1$	$b_2$	...	$b_s$	$n_{i+}$
$a_1$	$n_{11}$	$n_{12}$	...	$n_{1s}$	$n_{1+}$
$a_2$	$n_{21}$	$n_{22}$	...	$n_{2s}$	$n_{2+}$
$\vdots$	$\vdots$	$\vdots$		$\vdots$	$\vdots$
$a_r$	$n_{r1}$	$n_{r2}$	...	$n_{rs}$	$n_{r+}$
$n_{+j}$	$n_{+1}$	$n_{+2}$	...	$n_{+s}$	$n$

Zdroj: Procházková a kol. (2014, s. 155)

kde  $n_{ij}$  jsou sdružené absolutní četnosti,  $n_{i+}$  představují absolutní četnosti řádkové a  $n_{+j}$  jsou absolutní četnosti sloupcové. Procházková a kol. (2014, s. 155-156) uvádí, že základním testem odchylek od nezávislosti dvou znaků v kontingenční tabulce je **chí-kvadrát test o vzájemné nezávislosti**. Testuje se hypotéza:

$H_0$ : A a B jsou nezávislé,

$H_1$ : jinak.

Testové kritérium chí-kvadrát testu o vzájemné nezávislosti:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^m \frac{(n_{ij} - o_{ij})^2}{o_{ij}}, \quad (2.37)$$

kde  $n_{ij}$  jsou skutečné četnosti a  $o_{ij}$  teoretické četnosti v buňkách kontingenční tabulky a kde  $\chi^2$  je testové kritérium o  $[(r - 1)(s - 1)]$  stupních volnosti. Teoretické četnosti  $o_{ij}$  pro test o nezávislosti (2.37) se získají:

$$o_{ij} = \frac{n_{i+} n_{+j}}{n}. \quad (2.38)$$

Procházková a kol. (2014, s. 155) uvádí, že „tento test je založen na porovnání empirických (skutečných) četností v jednotlivých buňkách kontingenční tabulky  $n_{ij}$  a očekávaných (teoretických) četností  $o_{ij}$ . Empirické četnosti se od očekávaných četností mohou lišit buď náhodně (pokud platí  $H_0$ ) anebo významně (neplatí  $H_0$ ).“ K interpretaci výsledků se využívá P-hodnota, která vyjadřuje nejnižší hladinu významnosti, při které je možné zamítnout nulovou hypotézu o vzájemné nezávislosti. Předpokladem testu je, aby nejvýše 20 % z teoretických četností bylo menších než 5 a žádná z nich nebyla nižší než 1.

V případě nedostatečného rozsahu výběru, díky kterému nelze použít chí-kvadrát test o vzájemné nezávislosti, je vhodnou alternativou Fisherův exaktní test. Naopak u rozsáhlých kontingenčních tabulek je možné využít počítačové algoritmy, které využívají metody Monte Carlo, kdy nejsou vypočítávány všechny možnosti, ale je náhodně generován zvolený počet možných uspořádání tabulky (Pecáková, 2011, s. 156-157).

#### 2.2.4.2. Měření závislosti dvou kvalitativních znaků

Hned v úvodu je potřeba rozlišit míry závislosti pro dvě nominální proměnné na symetrické a asymetrické. Pecáková (2011, s. 92) definuje symetrické míry jako takové míry, u kterých se zaznamenává paralelní výskyt dvou jevů, aniž by bylo jakkoliv možné rozlišit charakter proměnných nebo směr závislosti. „*Závislost dvojice proměnných je obecně považována za tím silnější, čím více se blíží pevné závislosti a tím slabší, čím více se blíží statistické nezávislosti*“. Pro jednoduchou interpretaci je vhodné, aby testovaná statistika nabývala hodnot v intervalech  $\langle 0; 1 \rangle$  nebo  $\langle -1; 1 \rangle$ . Základem pro výpočet závislosti bude chí-kvadrát test ze vztahu (2.37).

Procházková a kol (2014, s. 158) uvádí následující koeficienty pro výpočet měr závislosti u symetrických nominálních proměnných:

**Pearsonův kontingenční koeficient  $C$ :**

$$C = \sqrt{\frac{\chi^2}{\chi^2 + n}}, \quad (2.39)$$

kde maximální hodnota je definována jako:

$$C_{MAX} = \sqrt{\frac{q-1}{q}}, \quad (2.40)$$

kde  $q = \min(r; s)$ . Výsledná hodnota pochází z intervalu  $C \in \langle 0; C_{MAX} \rangle$ , kde 0 znamená statistická nezávislost. Nevýhodou je závislost rozměrů kontingenční tabulky na horní hranici intervalu. Řešením je korekce Pearsonova koeficientu kontingence, jehož výsledky pochází z intervalu  $C_N \in \langle 0; 1 \rangle$ :

$$C_N = \frac{C}{C_{MAX}}. \quad (2.41)$$

Další statistikou je **Cramerův koeficient V**:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n(q-1)}}, \quad (2.42)$$

kde  $V \in \langle 0; 1 \rangle$ .

Poslední zmíněnou mírou závislosti je **koeficient fi**:

$$\varphi = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}}, \quad (2.43)$$

kde výsledná hodnota pochází z intervalu  $\varphi \in \langle 0; \sqrt{h} \rangle$ , kde  $h = \min(r - 1; s - 1)$ . S výjimkou kontingenčních tabulek o rozměrech 2x2 je jeho horní mez vždy větší než 1 a může růst teoreticky do nekonečna.

Podle Procházkové a kol (2014, s. 158-159) hodnotí asymetrické míry intenzitu jednostranné závislosti vysvětlované proměnné na proměnné vysvětlující. Analýzy těchto měř jsou založeny zpravidla na analýze rozptylu. Pokud jsou  $A$  řádkové proměnné a  $B$  jsou sloupcové proměnné, potom lze sledovat buď závislost  $A$  na  $B$  nebo  $B$  na  $A$ . Během sledování mohou nastat dvě situace – sloupce jsou statisticky nezávislé na řádcích nebo sloupce jsou funkcí řádků. Pro výpočet závislostí se využívá například Goodman-Kruskalova  $\lambda$  nebo Goodman-Kruskalovo  $\tau$ .

Hodnoty ordinálních proměnných jsou jednoznačně seřazeny podle určitého sledovaného znaku. Podle Pecákové (2011, s. 97-101) „*charakter ordinálních proměnných obecně neumožňuje předpokládat lineární či nelineární vztah, ale pouze určitou monotónnost této souvislosti*“. V praxi to znamená, že měření lze založit na zjištění, jak často je určitá proměnná nižší nebo vyšší než druhá proměnná. V případě, že proměnná je vyjádřena v lineárních hodnotách posloupností přirozených čísel, které určují pořadí, je možné určit míru intenzity závislosti pomocí **Spearmanova korelačního koeficientu průměrných pořadí**:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_i^n d_i^2}{n(n^2-1)}, \quad (2.44)$$

kde  $r_s \in (-1; 1)$  a kde  $d_i$  jsou difference pořadí hodnot dvou odpovídajících veličin  $A$  a  $B$ . Krajních hodnot intervalu dosahuje Spearmanův koeficient (2.44) pouze v případě dokonalé shody pořadí ve čtvercové kontingenční tabulce.

Pecáková uvádí další příklady míry asociace u ordinálních proměnných. Část z nich je založena na analýze konkordantních a diskordantních párů, což jsou páry jednotek, které vznikají v závislosti na vzájemných velikostech těchto jednotek. Příklad takových koeficientů u symetrických měr, tedy kde se nerozlišuje mezi vysvětlující a vysvětlovanou proměnnou, je Goodman-Kruskalova  $\Gamma$  nebo Kendalllovo koeficienty  $\tau_B$  a  $\tau_C$ . V případě nesymetrických měr je nejvhodnější Somersův koeficient  $d$ .

## 3. Teoretická východiska

### 3.1. Odměňování

Odměňování je nedílnou součástí mzdové politiky zaměstnavatele, jehož cílem je dle Armstronga (2009, s. 20) odměňovat pracovníky podle hodnoty, kterou vytvářejí a motivovat lidi a získávat jejich angažovanost a oddanost. Toto tvrzení koresponduje se stimulační funkcí mzdy. Odměňování je totiž jedním z nejefektivnějších nástrojů pro motivaci zaměstnanců, které má podnik, resp. vedoucí pracovníci k dispozici (Kociánová, 2010, s. 160). Je-li zároveň mzda vyplácena podle odvedené hodnoty práce, pracovník bude mít pocit, že je s ním zacházeno spravedlivě. Dalšími cíli odměňování jsou dle Armstronga (2009, s. 21–22) vytváření prostředí s vysokým pracovním nasazením, snaha zaměstnavatele udržet si potřebné, vysoce kvalifikované pracovníky nebo propojování cílů podniku s hodnotami a potřebami pracovníků. Prostor s vysokým pracovním nasazením je velmi důležitou součástí pracovního prostředí, které má vliv na kvalitu, produktivitu a úroveň odvedené práce a s tím související výši tržeb a v konečném důsledku zisků firmy. S tím souvisí i angažovanost, ochota a loajalita pracovníků.

Z pohledu pracovníků bude vždy zájem o spravedlivost rozložení odměn ve srovnání s ostatními zaměstnanci, resp. spravedlivé nastavení procesů týkajících se rozdělení mezd. Nespravedlivé odměňování je totiž důsledkem nespokojenosti pracovníků se zaměstnavatelem a vede k rostoucí demotivaci. Obecně však platí, že pokud v podniku existuje vztah mezi oceněním pracovníka a jeho úspěchy, jsou i obtížné úkoly s vazbou na výši odměny pro pracovníka motivující. Za odvedenou práci náleží pracovníkovi mzda, která je ovlivňována mzdovými faktory (Martinovičová, 2014, s. 146). V současném řízení lidských zdrojů však není jen mzda nebo plat ohodnocením za vykonanou práci, ale i různé odměny, zaměstnanecké výhody nebo lepší vybavení pracovního místa či poskytnutí vzdělávání (Srpková a Řehoř 2010, s. 276-277). Tyto formy odměňování rozděluje Šubrt (2014, s. 18-19) na:

- 1) Peněžité – mzda, stravenky, příspěvky na dopravu nebo důchodové pojištění
- 2) Nepeněžité hmotné – automobil pro soukromé účely, nadstandardní vzdělávání
- 3) Nepeněžité nehmotné – prestiž, uspokojení z práce



### 3.2. Definice mzdy a její funkce

Obecná definice mzdy je v České republice ukotvena v zákoníku práce. V aktuální úpravě je dle §109, odst. 2 zákona 262/2006 Sb. mzda definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (též naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec má nárok na mzdu za skutečně vykonanou práci, jelikož pouze samostatná existence pracovního poměru nezakládá oprávnění na mzdu (Galvas, 2003a). Klíčovou charakteristikou mzdy je, na rozdíl od platu, její vyplácení ze soukromých peněz. Podle §113 ZP je výše či podoba mzdy sjednána ve smlouvě, upravena vnitřním předpisem nebo určena ve mzdovém výměru. Povinností je také stanovení této mzdy před začátkem výkonu práce. Toto nařízení platí i při změně výše mzdy.

Zaměstnavatel může poskytovat také plnění peněžité hodnoty – **naturální mzdu**. Se souhlasem zaměstnance je možné, že bude část dosažené mzdy vyplácena v naturální formě. Tím jsou myšleny služby, výkony, práce nebo výrobky s výjimkou alkoholických nápojů, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek (Pelc, 2010, s. 31). Výše naturální mzdy podle zákona §119 musí odpovídat ceně, kterou by zaměstnavatel účtoval za srovnatelné výrobky a služby jiným odběratelům. Zároveň také nesmí být peněžní část mzdy nižší, než je minimální mzda, resp. nejnižší úroveň zaručené mzdy (Šubrt 2014, s. 56–57).

Mzda však není jen odměnou za vykonanou práci. Ve vztahu k zaměstnancům a zaměstnavatelům má také zvláštní funkce. Tyto funkce se zpravidla nachází uvnitř pracovněprávních vztahů. Mzda má podle Galvase (2003a) čtyři nejvýznamnější funkce: alimentární, regulační, kompenzační a motivační.

Podstata **alimentární funkce** je zajištění potřebných životních nákladů zaměstnance prostřednictvím určitých garancí, které vyplývají ze zákona. Těmi jsou např. „*minimální a zaručená mzda, splatnost mzdy, výplata mzdy, náhrady při překážkách v práci, ochrana mzdy před neoprávněnými srážkami*“ (Krejčová, 2019 s. 2).

**Regulační funkce** je spojena s principem tržního mechanismu. Pokud bude na trhu práce poptávka po pracovnících s určitou kvalifikací převažovat nad nabídkou, bude tím

také stoupat nabízená mzda. Navyšování mzdy bude trvat, dokud nenastane přesycení poptávky po práci (Galvas, 2003a).

**Kompenzační funkce** nahrazuje zaměstnanci určité nevýhody výkonu práce. Kompenzační funkce bývá realizována formou příplatků nebo odměn. Mezi takové případy patří podle Krejčové (2019, s. 2) např. fyzicky namáhavé práce, práce vykonávané ve ztížených podmínkách a dále práce ve státní svátek, v noci nebo o víkendu.

**Motivační funkce** je velmi silným nástrojem pracovněprávního procesu. „*Je bezpochyby v zájmu zaměstnavatele, aby mzda byla poskytována takovým způsobem, aby zaměstnanci byli stimulováni k výkonům co nejvyšším a současně nejkvalitnějším*“ (Galvas, 2003a). Zde doplňuje Vybíhal (2018, s. 88), že motivační role mzdy se může naprosto vytratit v případě, kdy výše mzdy není adekvátní nebo spravedlivá (i když to není vina zaměstnavatele). Zaměstnavatel musí také vzít v úvahu změny chování zaměstnance, které může způsobit změna výše mzdy. Pokud má zaměstnavatel dobře propracovaný mzdový systém, má zároveň velmi silný nástroj ke zvýšení produktivity a kvality odvedené práce (Krejčová, 2019 s. 2).

Evidenční počty zaměstnanců pobírajících mzdu analyzuje Český statistický úřad. Podíl zaměstnanců pobírajících mzdu mezi roky 2000 a 2016 kolísá mezi 81 % a 83 %. Ačkoliv jsou data o zaměstnancích vykazována se čtyřletým zpožděním, lze tvrdit, že podíl fyzických osob pracujících v podnikatelské sféře má téměř konstantní trend (ČSÚ, a).

### 3.2.1. Druhy mezd

**Superhrubá mzda** je v České republice uplatňována od roku 2008. Jedná se o hrubou mzdu navýšenou o sociální a zdravotní pojištění, příplatky, prémie a benefity (např. užívání služebního vozidla k soukromým účelům). V roce 2020 činila výše sociálního pojištění 24,8 % a zdravotního pojištění 9 %. Slouží také jako ukazatel pro výpočet daně z příjmů zaměstnance. Lze konstatovat, že superhrubá mzda jsou celkové mzdové náklady zaměstnance (Lipovská, 2017, s. 83).

Dalším druhem je **hrubá mzda**, kterou se rozumí peněžní plnění za odvedenou práci před zdaněním a dalšími srážkami ze mzdy. Je to ta část mzdy, která je uvedena ve smlouvě nebo v nabídkách zaměstnání (Lipovská, 2017, s. 83). Skládá se ze základní

mzdy, náhrady mzdy (např. dovolená), příplatků (např. příplatek za práci v noci) a dalších složek mzdy (např. prémie, benefity, aj.). Z hrubé mzdy se pro účely výpočtu příplatků vypočítá průměrný výdělek.

Z hrubé mzdy se po odečtení sociálního a zdravotního pojištění, zálohy daně z příjmu a ostatních srážek (např. důchodové pojištění) získá **čistá mzda**. V roce 2020 byla výše odvodu sociálního pojištění 6,5 % a zdravotního pojištění 4,5 %. Sazba daně činí 15 % pro část základu daně do 48násobku průměrné mzdy a 23 % pro část základu daně přesahující 48násobek průměrné mzdy<sup>2</sup> (Kurzy, 2021). Z čisté mzdy se následně vypočítá částka, která bude vyplacena na účet zaměstnance. Jedná se o čistou mzdu navýšenou o náhradu mzdy za nemoc (např. ošetřovné) a poníženou o ostatní srážky, kterými mohou být např. spoření, výživné nebo příspěvek na stravenky.

### 3.2.2. Formy mezd

Zaměstnavatel není omezen při výpočtu mezd výběrem formy, kterou bude ve svém podniku uplatňovat. Galvas (2003a) definuje 5 základních forem mezd – časovou, úkolovou, podílovou, provizní a smíšenou.

Mezi nejrozšířenější se řadí **časová mzda**, u níž je její výše závislá na odpracované době. Využívá se zejména u profesí, kde není možné objektivně měřit výsledky zaměstnance (Vybíhal 2018, s. 90-91). Mzda je pro zaměstnance srozumitelná a pro zpracování jednoduchá. Nevýhodou je nižší motivace na výkon práce. Časová mzda se sjednává s měsíčním nebo hodinovým mzdovým tarifem.

Další formou je **úkolová**, u které je výdělek úměrný na počtu jednotek odpracované práce. Používá se na pracovištích, kde je možné stanovit, jaké množství práce pracovník odvedl. Hlavní výhodou úkolové mzdy je motivace zaměstnanců pro odvedení vysokého výkonu. Vybíhal (2018, s. 91-92) dělí úkolovou mzdu na přímou, u které je vyplacená částka závislá na odpracované jednotce a akordní, u které jsou předem stanovené podmínky.

---

<sup>2</sup> Platné od roku 2021, nahrazuje tím solidární daň.

**Podílová mzda** je formou, která je závislá na výši tržeb. Mzda pracovníka, který je odměňován podílovou mzdou, se vypočítá jako podíl na tržbách za prodané zboží či služby, většinou za měsíční období. S podílovou mzdou úzce souvisí i provizní mzda. U té má již zaměstnanec stanoveno, jaký podíl na tržbách mu náleží (Koubek 2011, s. 178).

**Provizní mzda** je blízká mzdě podílové. Největším rozdílem je, že „*zaměstnanec si jako mzdu přímo ponechává stanovenou část dosažené tržby*“. S výší provize zaměstnanec roste i jeho motivace (Galvas, 2003a).

**Smíšená** forma mzdy je zpravidla kombinací výše uvedených forem. Její využití snižuje nevýhody shora uvedených forem mzdy.

Zaměstnavatel není vázán, kterou formu mezd nebo mzdový systém ve svém podniku zvolí. V zákoníku práce jsou však stanoveny příplatky, na které má zaměstnanec podle zákonem stanovených podmínek nárok. Jedná se o tyto příplatky: kompenzace práce přesčas, kompenzace práce ve svátek, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v sobotu a neděli. Tyto příplatky upravuje zákoník práce v §114 - §118 zákona 262/2006 Sb. (Šubrt 2014, s. 53–57), viz kapitola 3.2.3.

### **3.2.3. Zákonné příplatky**

První, zákonem stanovený příplatek upravuje **§114 - mzda nebo náhradní volno za práci přesčas**. Pracovníkovi náleží za práci přesčas mzda a příplatek 25 % průměrného výdělku, pokud do 3 kalendářních měsíců nebo jinak dohodnuté době po výkonu práce zaměstnavatel neposkytl pracovníkovi náhradní volno. Byla-li mzda již sjednána s přihlédnutím k práci přesčas, nevzniká pracovníkovi nárok na mzdu a příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas.

**§115** upravuje **mzdu nebo náhradní volno za práci ve státní svátek**. Pracovník má nárok po odpracování práce ve státní svátek na náhradní volno v rozsahu práce odpracované ve svátek. Pokud zaměstnavatel neposkytne náhradní volno do 3 kalendářních měsíců nebo jinak dohodnuté době od vykonané práce, náleží zaměstnanci příplatek ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnanci nebylo umožněno ve státní svátek

pracovat, ačkoliv připadá na jeho pracovní den, náleží mu mzda ve výši průměrného výdělku.

Dalším zákonným příplatkem je podle **§116 příplatek za práci v noci**. Zaměstnanci náleží příplatek za práci v noci ve výši 10 % průměrného výdělku. Nocí se rozumí doba mezi 22. a 6. hodinou.

**Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** je definován v **§117**. Vymezení ztíženého pracovního prostředí je pro tyto účely stanoveno v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. Zaměstnanci náleží ve ztíženém pracovním prostředí mzda a příplatek nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy. Pokud zaměstnanec pracuje v prostředí, kde se vyskytuje více takových jevů, náleží mu příplatek v této výši za každý takový jev (Šubrt 2014, s. 56).

Posledním příplatkem vyplývajícím ze zákona je **§118 – příplatek za práci v sobotu a neděli**. Zaměstnanci kromě dosažené mzdy za práci v sobotu nebo neděli náleží také příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

### **3.2.4. Faktory ovlivňující výši mezd**

V oblasti odměňování zaměstnanců hrají významnou roli mzdovorné faktory. Ty ve své konkrétní podobě „*tvoří spolu s některými dalšími okolnostmi determinanty odměňování pracovníků ve firmě*“ (Koubek, 2011, s. 164). Kociánová (2010, s. 166) rozlišuje tyto faktory na vnější (z pohledu organizace) a vnitřní (z pohledu spokojenosti zaměstnance).

Prvním vnějším mzdovorným faktorem je aktuální **situace na trhu práce** a s ní související nabídka a poptávka po lidském kapitálu s určitou kvalifikací. Pokud je vysoká poptávka po určité kvalifikaci, která není za konkrétní situace dostatečná, je to argument pro vyšší ohodnocení této práce. Dalším vlivem je forma a úroveň odměňování zaměstnanců v konkurenčních firmách v určitém odvětví nebo životní podmínky ve společnosti. Druhým faktorem jsou **platné zákony a předpisy**, kde jde zejména o výši minimální a zaručené mzdy, povinné příplatky, placené překážky, dovolené a další formy odměňování v pracovněprávním vztahu (Kociánová 2010, s. 166).

Vnitřní mzdovotvorné faktory se týkají zaměstnanců a pracovních míst v určité organizaci<sup>3</sup>. Prvním faktorem je **pozice pracovního místa v hierarchii** organizace a s ní související úkoly a odpovědnost. Informačním zdrojem je popis pracovního místa nebo profil pracovníka. Z pravidelného nebo příležitostného hodnocení pracovníků se získá další faktor – **výsledky práce a pracovní chování** zaměstnance. Tento faktor je víceméně provázán s motivační funkcí mzdy, jelikož kvalita odvedené práce zpravidla závisí na výši mzdy, a tedy motivací zaměstnance. Třetím faktorem jsou **pracovní podmínky** v organizaci jako celku nebo určitém pracovním místě. Tím je myšlena zejména práce ve ztížených podmínkách, která má (v některých případech i ze zákona) dopad na výši mzdy, např. ve formě různých příplatků. Lze tvrdit, že třetí faktor je v určitých situacích provázán s kompenzační funkcí mzdy (Kociánová 2010, s. 166).

### 3.3. Definice a struktura platu

Platem se rozumí peněžité plnění, které je vypláceno zaměstnanci za vykonanou práci poskytované zaměstnavatelem (Vybíhal, 2019, s. 8). Na rozdíl od mzdy nemůže mít plat naturální formu. Zaměstnavatel, jenž za práci poskytuje plat, je veřejná instituce. Tyto subjekty jsou uvedeny v § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. Z paragrafu vyplývá, že platem jsou odměňováni zaměstnanci státu; územních samosprávních celků – krajů a obcí; státního fondu; příspěvkové organizace; škol zřizovaných Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí; regionálních rad regionů soudržnosti (s výjimkou občanů s výkonem práce mimo území České republiky). Složení a výše platu se řídí zákonem, nařízením vlády, kolektivní smlouvou nebo podle vnitřního předpisu. Plat není možné určit v jiné výši a složení, než stanovují právní předpisy. Z tohoto důvodu má zaměstnanec, na rozdíl od podnikatelské sféry, omezené vyjednávací možnosti (Šubrt 2014, s. 58).

Z údajů Českého statistického úřadu lze odvodit podíl zaměstnanců, jejichž formou odměny je plat. Podíl zaměstnanců byl mezi roky 2000 a 2016 mezi 17 % a 19 % (ČSÚ, b).

---

<sup>3</sup> Srpová a Řehoř (2010, s. 276-277) uvádějí konkrétní vnitřní mzdovotvorné faktory, které by měly být při odměňování brány v úvahu. Jsou to například: analýza a úsudek, bystrost, děláni chyb a jejich dopad, dovednosti, duševní úsilí, duševní zátěž, fyzické požadavky, hospodaření se zdroji, iniciativa, komplexnost v přístupu, kontakt s lidmi a diplomacie, obratnost, obtížnost práce, odborná příprava a zkušenosti, odpovědnost za peníze, aj.

### 3.3.1. Platové tarify a smluvní plat

Podle Hůrky a kol. (2014, s. 374-375) má zaměstnavatel ve státní sféře povinnost zaměstnanci písemně vydat jeho platový výměr nejpozději v den nástupu do zaměstnání. V platovém výměru je zaměstnanec zařazen do platové třídy podle dosaženého vzdělání a složitosti práce, a poté do platového stupně podle délky praxe v zaměstnání. Pokud zaměstnanec nastoupí do zaměstnání, kde je zařazení do platové třídy vyšší než jeho dosažené vzdělání, odečte se mu určitý počet platových stupňů. Platový tarif se vztahuje na plný úvazek. Zaměstnanci se zkráceným úvazkem obdrží platový výměr s poníženým tarifem podle počtu hodin úvazku.

Platových tabulek je více typů podle odvětví povolání. Jsou různé tabulky pro manuální pracovníky, pedagogy, doktory nebo politiky. Podle Hůrky a kol. (2014, s. 341) je nejvýše 16 platových tříd, které jsou děleny mezi 12 platových stupňů. Tarif uvedený v platové tabulce je nárokovou složkou platu. V platovém výměru jsou dále uvedeny ostatní složky platu, mezi které se řadí například osobní příplatek, příplatek za práci ve ztíženém prostředí nebo příplatek za vedení.

Hůrka a kol. (2014, s. 340) dodává, že v zákoníku práce je od roku 2011 zaveden termín **smluvní plat**. V něm je zahrnut plat dle platového tarifu a ostatní nárokové složky platu. S výjimkou odměny, cílové odměny a platu za práci přesčas má zaměstnanec v pracovněprávním vztahu právo na všechny zahrnuté složky. Smluvní plat je možné sjednat u zaměstnanců zařazených do 13. a vyššího stupně platové.

### 3.3.2. Další složky platu

Důležitou složkou platu jsou příplatky. Příplatky mohou být nárokové, na které má zaměstnanec ze zákona právo a nenárokové, které jsou vypláceny z vůle zaměstnavatele. Tyto příplatky jsou ukotveny v zákoníku práce v §124 - §135 ZP zákona č. 262/2006.

Prvním příplatkem je podle Šubrta (2014, s. 61) §124 ZP – **příplatek za vedení**. Přísluší všem vedoucím zaměstnancům s ohledem na náročnost práce a stupeň řízení. Výše příplatku se pohybuje mezi 5 % až 60 % z platového tarifu v závislosti na stupni řízení. Zaměstnanci, jejichž složkou platu je příplatek za vedení již mají stanovený plat

s přihlédnutím k případné práci přesčas v celkovém rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Na příplatek za vedení má také právo zaměstnanec, jenž na přechodnou dobu zastupuje vedoucího pracovníka.

Mezi další nárokové příplatky se řadí **příplatek za noční práci** podle §125 ZP. Jeho výše je stanovena na 20 % průměrného hodinového výdělku. Nárok na příplatek za práci v noci má zaměstnanec mezi 22:00 a 6:00.

Příplatek za **práci v sobotu nebo neděli** (§126 ZP) je nárokovou složkou platu. Zaměstnanci náleží za hodinu práce v sobotu nebo neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Mezi nárokové příplatky patří podle Andraščíkové a kol. (2014, s. 249) **plat a příplatek** (nebo poskytnutí náhradního volna) **za práci přesčas** (§127 ZP). Zaměstnanec má za 1 hodinu odpracované práce přesčas právo na plat a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, pokud se nedohodl se zaměstnavatelem na čerpání náhradního volna nebo mu nebylo náhradní volno poskytnuto do 3 měsíců od vzniku nároku. Vznikl-li nárok na plat a příplatek ve dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu, zvyšuje se příplatek na 50 % průměrného hodinového výdělku.

Nenárokovým příplatkem je podle §131 ZP **osobní příplatek**. Andraščíková a kol. (2014, s. 253-255) jej definuje jako ohodnocení nadprůměrného výkonu zaměstnance. Výši osobního příplatku stanovuje zaměstnavatel, nicméně jeho strop je dán nařízením vlády. Na rozdíl od odměny se nejedná o jednorázově vyplacenou odměnu. Zaměstnanci, který má zahrnutý osobní příplatek v platovém výměru, se takový příplatek stane nárokovým (Andraščíková a kol., 2014, s. 253-255).

**Příplatek za práci ve státní svátek** (§135 ZP) se stává podle Šubrta (2014, s. 62) nárokovým, pokud se zaměstnavatel dohodne se zaměstnancem na vyplacení příplatku místo poskytnutí náhradního volna. Zaměstnanec má právo na příplatek za práci ve státní svátek za každou odpracovanou hodinu ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku.

Mezi další složky platu se řadí dále příplatek za práci ve ztíženém prostředí, zvláštní příplatky, příplatek za rozdělenou směnu, příplatek za přímou pedagogickou



činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, odměna a cílová odměna.

### 3.4. Společná ustanovení pro mzdu a plat

**Minimální mzda** (§111 ZP) je minimální přípustná výše mzdy nebo platu, kterou zaměstnanec obdrží za vykonanou práci. Do výše minimální mzdy se nezahrnují příplatky za práci ve ztíženém prostředí, za práci v noci, za práci ve státní svátek, za práci v sobotu a neděli nebo mzda (plat) za práci přesčas. Pokud bude dosažená mzda (plat) nižší než minimální mzda, je zaměstnavatel povinen tento rozdíl doplatit (Šubrt 2014, s. 50). Výše minimální mzdy se může změnit nařízením vlády. Od 1. ledna 2021 je minimální mzda stanovena na 15 200 Kč měsíčně nebo 90,50 Kč za hodinu.

**Tabulka 3.1** – Vývoj minimální mzdy v České republice mezi roky 2013 a 2021

	2013*	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kč/m	8 500	8 500	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600	15 200
Kč/h	50,6	50,6	55,0	58,7	66,0	73,2	79,8	87,3	90,5

\* Minimální mzda se na 8 500 Kč zvyšuje od srpna 2013.

Zdroj: MPSV, 2020a

Z Tabulky 3.1 je patrný vývoj minimální mzdy od roku 2013 do současnosti. Je zřejmé, že od roku 2015 docházelo každým rokem k navýšení minimální měsíční mzdy, respektive minimální hodinové sazby.

Minimální mzda je v současnosti zavedena v téměř všech vyspělých státech<sup>4</sup>. Důvody pro její zavedení jsou dle Gregga (2000, s. 135-136) čtyři. Prvním je spravedlivější rozdělení mezd mezi nižší a střední třídu a z toho vyplývající snížení sociálních rozdílů mezi těmito skupinami. Dalším je snížení relativní chudoby. Úkolem minimální mzdy je v tomto případě pokrytí základních životních potřeb nejchudších domácností. To zvyšuje životní úroveň a zároveň kupní sílu. Určitým problémem pro stanovení minimální mzdy v tomto případě může být složení domácnosti. Lajtkepová (2009, s. 53) však argumentuje empirickými výzkumy na dopad minimální mzdy, ze kterých vyplývá skutečnost, že „příjemci minimální mzdy často nejsou z nejchudších domácností, takže minimální mzda nemůže výrazným způsobem snížit chudobu“. Třetím

<sup>4</sup> V roce 2020 neexistuje minimální mzda v rámci Evropské Unie v Dánsku, Itálii, Kypru, Rakousku, Finsku a Švédsku.

důvodem je podle Gregga snížení vykořisťování pracovníků. Tento jev se děje zejména u podniků, kteří mají velkou sílu na trhu práce (monopsony). Posledním argumentem je motivační charakter. V tomto případě je alfou omegou nastavení sociálního systému v dané zemi. Pokud bude pro pracovníka sociální podpora výhodnější než minimální mzda v zaměstnání, ztrácí motivaci jít pracovat a tím ztrácí smysl i minimální mzda samotná. Lze se setkat i s teorií, že minimální mzda nutí firmy a zaměstnance k vyšší produktivitě práce prostřednictvím vyšších investic do lidského kapitálu nebo technologií. Zde je však třeba položit otázku, zda je dosažení vyšší produktivity tímto způsobem z ekonomického hlediska výhodnější než zlepšení vzdělávacího systému (Fialová, 2007, s. 3).

Výzkum dopadů zákonné minimální mzdy na zaměstnanost je v každém případě předmětem zájmu ekonomů již od minulého století. Neexistuje jednotný proud názorů na tuto problematiku: jedni argumentují pozitivními dopady minimální mzdy na společnost a trh práce, zatímco druzí jsou v efektivitě spíše skeptičtější (Lajtkepová, 2009 s. 53).

Dalším pojmem, který sdílí pravidla plynoucí ze zákona pro mzdu i plat je **Zaručená mzda** (§112 ZP). Ta představuje nejnižší mzdu nebo plat podle odbornosti, namáhavosti a náročnosti práce. Zaručená mzda nesmí klesnout pod úroveň, jež je stanovena nařízením vlády. Zákonný nárok na ni mají zaměstnanci, kteří nesjednali se zaměstnavatelem výši mzdy v kolektivní smlouvě nebo kterým se za práci poskytuje plat. Zaručená mzda je garantována při odpracování minimálně 40 hodin týdně. Pokud zaměstnanec odpracuje méně než 40 hodin, zaručená mzda se mu úměrně sníží. Nedosáhne-li plat nebo mzda bez příplatků zaručeného platu nebo mzdy, je zaměstnavatel povinen tento rozdíl doplatit (MPSV, 2020b).

**Tabulka 3.2** – Zaručená mzda v České republice podle skupin prací k 1.1.2021

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy		Příklad povolání
	Kč/měsíc	Kč/hod	
1.	15 200	90,5	švadlena, uklízečka, doručovatel
2.	16 800	99,9	kopáč, sanitář, pokojská
3.	18 500	110,3	zedník, číšník, kadeřník
4.	20 500	121,8	zdravotní sestra, průvodce v cizím jazyce
5.	22 600	134,4	řidič autobusu, mzdová účetní, dispečer
6.	24 900	148,4	projektant velkých staveb, správce sítě
7.	27 500	163,9	marketingový expert, lékař, farmaceut
8.	30 400	181,0	finanční makléři, vědečtí pracovníci

Zdroj: MPSV, 2020a

V Tabulce 3.2 jsou zřejmé sazby zaručené mzdy a zaručené hodinové sazby pro jednotlivé skupiny prací platné k 1.1.2021. Výše zaručené mzdy je podmíněna výší minimální mzdy. První úroveň sazeb je totožná s výší minimální mzdy. Osmá úroveň má zaručenou mzdu ve výši dvojnásobku první úrovně, resp. minimální mzdy. Stejná logika je platná i pro výši minimální zaručené hodinové sazby.

V zákoně je dále ukotveno **převedení na jinou práci**. V současné právní úpravě se promítá vztah nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Převedení zaměstnance na jinou práci totiž podle Řehořové (2016, s. 78) může být provedeno i proti vůli zaměstnance. Toto umožňuje právní regulace i přes zásady smluvních vztahů mezi oběma stranami, v určitých případech je převedení dokonce zákonnou povinností zaměstnavatele. Nová pozice by však měla odpovídat schopnostem, zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. Důvody k převedení jsou uvedeny v § 41 ZP. Obecně není možné převést na jinou práci ze strategických důvodů. Avšak „*jedinou výjimkou, kdy by zaměstnavateli zůstalo oprávnění jednostranně převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu, je případ mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody*“ Řehořové (2016, s. 77). Pokud nebyly splněny zákonné podmínky pro převedení na jinou práci a zároveň je schopen zaměstnanec vykonávat práci sjednanou ve smlouvě, jedná se o překážky na straně zaměstnavatele.

Zaměstnanci přísluší při převedení na méně placenou práci doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením. Toto tvrzení se týká zaměstnanců, kteří byli převedeni na jinou práci ze zákonem stanovených důvodů

uvedených v § 41 ZP. Mezi ty se řadí ohrožení nemocí z povolání, karanténní opatření, podezření ze spáchání úmyslné trestné činnosti související s majetkem zaměstnavatele anebo při přerušení z důvodu nepříznivých povětrnostních podmínek (Šubrt 2014, s. 52).

### 3.5. Mzdová diference

Rozdílné rozložení mezd mezi zaměstnanci podle určitého znaku se nazývá obecně mzdová diference (Galvas, 2003a). Tyto znaky bývají zpravidla socioekonomické (věk, pohlaví, aj.). Rovnoměrnost rozdělení mezd je považována jako kritérium pro hodnocení kvality pracovního života a „stejná mzda za stejnou práci je jeden z kritických bodů rovného zacházení se zaměstnanci“ (Dvořáková a kol., 2012, s. 423). Podle Dvořákové (2012, s. 425) je na území České republiky typickým příkladem nerovnoměrné rozložení mezd mezi pohlavími neboli genderová diference mezd (v cizojazyčných publikacích také jako GPG – gender pay gap). Ženy měly v roce 2019 o 19% nižší mzdy než muži (ISPV c, 2019). Ačkoliv se za posledních 20 let situace srovnává, jedná se o proces „proměny s dlouhodobějším horizontem“ (Dvořáková a kol., 2012, s. 425). Pro nastavení takového procesu je potřeba podle autorky změnit názory společnosti na ženy, zaměřit se na dostatečnou kvalifikaci, vytvářet pracovní místa tam, kde mají omezené příležitosti k zaměstnání a podpora flexibilní zaměstnání pro slazení pracovního a osobního života.

V rámci sblížení úrovně výdělků podle pohlaví působila i rostoucí vzdělanostní úroveň žen. Vzdělání je tedy dalším parametrem mzdové diference a také klíčovou determinantou úrovně mzdy (ČSÚ, 2019, s. 6). Český statistický úřad i Ministerstvo práce a sociálních věcí rozděluje klasifikaci dosaženého vzdělávání na základní a nedokončené, střední bez maturity, střední s maturitou, vyšší odborné a bakalářské a vysokoškolské.

Pro porovnání mezd z pohledu zaměstnání se pro statistické účely využívají různé klasifikace zaměstnání. Na území České republiky jsou například využívány mezinárodně definované klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a klasifikace ekonomické činnosti CZ-NACE.

**CZ-ISCO** je sestava klasifikací povolání, která vešla v platnost v roce 2011 sdělením Českého statistického úřadu o zavedení klasifikace zaměstnání. Tato klasifikace je zároveň ukotvena v zákoně sdělením č. 206/2010 Sb. Tvůrce je Mezinárodní organizace práce (ILO). Aktuální verze je tvořena 10 hlavními třídami povolání, které jsou dále děleny do podtříd. Celkem obsahuje klasifikace 1 371 zaměstnání (stav k 1.7.2020). Klasifikace se

odráží od dvou základních principů: druh vykonávané práce a úroveň dovedností. Právě úroveň dovedností je úzce spojena s dosaženým vzděláním. Všem hlavním třídám klasifikace CZ-ISCO je přiřazena předpokládaná dosažená úroveň vzdělání (ČSÚ, 2012c, s. 2). Rojíček a kol. (2016, s. 232) rozděluje tyto třídy zaměstnání do čtyř skupin: „*bílé límečky*“ s vysokými kvalifikacemi (třídy 1-3) a „*bílé límečky*“ s nízkými kvalifikacemi (4-5), souhrnně jsou pracovníci tříd (1-5) označováni jako *nemanuálně pracující*, dále „*modré límečky*“ s vysokými kvalifikacemi (6-7) a „*modré límečky*“ s nízkými kvalifikacemi (8-9), souhrnně jsou pracovníci tříd (6-9) označováni jako *manuálně pracující*.“ Hlavní třídy jsou uvedeny v Tabulce 3.3:

**Tabulka 3.3** – Klasifikace zaměstnání podle CZ-ISCO

Hlavní třídy klasifikace CZ-ISCO	Úrovně dovedností
1 Zákonodárci a řídicí pracovníci	3 + 4
2 Specialisté	4
3 Techničtí a odborní pracovníci	3
4 Úředníci	2
5 Pracovníci ve službách a prodeji	2
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství	
7 Řemeslníci a opraváři	
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	1 + 4

Zdroj: ČSÚ, 2012c, s. 3

Z dostupných dat lze tvrdit, že výše zmíněné „*bílé límečky s vysokými kvalifikacemi*“, resp. třídy 1-3, dosahují v průměru na nejvyšší mzdu/plat z uvedených kategorií. Zároveň se zde vyskytuje vysoká variabilita mezd/platů. Na tyto pozice jsou však podle tabulky kladeny vyšší nároky na dovednosti. Naopak výdělky pomocných a nekvalifikovaných pracovníků dosahují nejnižší hodnoty (ISPV c, 2019).

Alternativním způsobem třídění je klasifikace **CZ-NACE**, která řadí zaměstnání podle odvětví činnosti. Byla vytvořena Evropskou unií v roce 1970 a vytváří rámec pro statistické analýzy o činnostech v různých ekonomických oblastech (ČSÚ, 2012d, s. 2). Český statistický úřad využívá toto členění od roku 2009, kdy nahradilo původní

Odvětovou klasifikaci ekonomických činností (OKEČ) (Částek 2013, s. 16)<sup>5</sup>. Struktura je v tomto případě sledována z pohledu 21 hlavních sekcí, které jsou následně děleny do dalších 88 oddílů, respektive 272 skupin nebo 615 tříd (Rojíček a kol., 2016 s. 232-233). Přehledu hlavních sekcí je věnována tabulka 3.4:

**Tabulka 3.4 – Klasifikace odvětví zaměstnání podle CZ-NACE**

Sekce	Odvětví	Sekce	Odvětví
A	ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ A RYBÁŘSTVÍ	L	ČINNOSTI V OBLASTI NEMOVITOSTÍ
B	TĚŽBA A DOBÝVÁNÍ	M	PROFESNÍ, VĚDECKÉ A TECHNICKÉ ČINNOSTI
C	ZPRACOVATELSKÝ PRŮMYSL		
D	VÝROBA A ROZVOD ELEKTŘINY, PLYNU, TEPLA A KLIMATIZOVANÉHO VZDUCHU	N	ADMINISTRATIVNÍ A PODPŮRNÉ ČINNOSTI
E	ZÁSOBOVÁNÍ VODOU; ČINNOSTI SOUVISEJÍCÍ S ODPADNÍMI VODAMI, ODPADY A SANACEMI	O	VEŘEJNÁ SPRÁVA A OBRANA; POVINNÉ SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ
F	STAVEBNICTVÍ	P	VZDĚLÁVÁNÍ
G	VELKOOBCHOD A MALOOBCHOD; OPRAVY A ÚDRŽBA MOTOROVÝCH VOZIDEL	Q	ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE
H	DOPRAVA A SKLADOVÁNÍ	R	KULTURNÍ, ZÁBAVNÍ A REKREAČNÍ ČINNOSTI
I	UBYTOVÁNÍ, STRAVOVÁNÍ A POHOSTINSTVÍ	S	OSTATNÍ ČINNOSTI
J	INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ ČINNOSTI	T	ČINNOSTI DOMÁCNOSTÍ JAKO ZAMĚSTN.; ČINNOSTI DOMÁCNOSTÍ PROD. BLÍŽE NEURČENÉ VÝROBKY A SLUŽBY PRO VLASTNÍ POTŘ.
K	PENĚŽNICTVÍ A POJIŠŤOVNICTVÍ	U	ČINNOSTI EXTERITORIÁLNÍCH ORGANIZACÍ A ORGÁNŮ

Zdroj: ČSÚ, 2012d, s. 28

Z pohledu klasifikace odvětví CZ-NACE mají nejvyšší průměrnou mzdu zaměstnanci z odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. U platové sféry to jsou informační a komunikační činnosti (ISPV c, 2019).

### 3.6. Prestiž

První slovo, jenž je etymologicky blízké dnešnímu termínu „prestíž“ pochází z latinského slova „praestigium“ neboli iluze, mámení, klam. Dnešní moderní forma pochází z poloviny 17. století a je odvozená z francouzského „prestige“, čili okouzlení

<sup>5</sup> Dále viz sdělení Českého statistického úřadu o zavedení Klasifikace ekonomických činností č. 244/2007 Sb.

(Oxford). Dnešní pojetí prestiže je již odlišné od svého původce, neboť je synonymem vlivu, váženosti a důstojnosti.

Prestiž lze definovat jako „*relativní hodnotnost*“ jednotlivců a kolektivů. Těm je přisuzována uznávaná hodnota nebo stupnice prestiže. Prestiž „*vyvolává úctu hodnotících a podpírá autoritu hodnocených*“ (Obrdlíková, 1970, s. 325). Podobné tvrzení si myslí i Šanderová (2004, s. 9), podle níž je v praxi společnost rozdělena na dvě skupiny – ti, kteří rozhodují a ti, kteří se těmto rozhodnutím podvolují. Obecně pak považuje prestiž za vzácný statek nemateriální povahy<sup>6</sup>, který je ve společnosti nerovnoměrně rozdělen mezi segmenty společnosti.

Petrusek (1996, s. 841-842) doplňují, že prestiž se váže i ke konkrétním povoláním nebo jednotlivcům tohoto povolání. Prestiž vztaženou k povolání a k jednotlivci nicméně nelze unifikovat. Vysoká profesní prestiž není implikací vysoké osobnostní prestiže. V literatuře se s touto problematikou pojí termín „*úcta*“. Ta je již vztažena ke konkrétní osobě a vyjadřuje mínění společnosti o chování jednotlivce. Povolání vědec se pohybuje v žebříčcích prestiže povolání na vyšších pozicích, ale jeden konkrétní vědec, jehož společenské chování není vhodné, se nemusí těšit vysoké úctě.

McAdams (1997, s. 26) uvádí, že prestiž je důležitou součástí lidské společnosti, jež má vliv na psychologii osobnosti, evoluční biologii, psychoanalýzu a je klíčovým prvkem teorie rolí v sociologii. Kapr (1967, s. 740) dodává, že prestiž je identifikátorem osobnosti. Osoba se identifikuje v podstatě s nároky a aspiracemi skupiny, se kterou se ztotožňuje. Tyto nároky a aspirace mohou být pro okolí nepřírozené, „*ale jsou-li přijaty skupinou jako platné, jsou "potvrzeny" a jsou pro takové sociální jednotky závazným vzorem*“ (Kapr, 1967, s. 740). V praxi se lidé nestýkají s lidmi nebo skupinami, jež jsou pro ně nedostatečně atraktivním vzorem. Naopak vyhledávají sociální jednotky, které jsou jim rovny, nebo jsou dokonce postaveny výše.

Le Bon (1896, s. 76) dělí prestiž na získanou a vrozenou. Získaná je výsledkem reputace, bohatství a jména jedince. Vrozenou prestiž má naopak každý jedinec. Je

---

<sup>6</sup> Šanderová dále mezi vzácné statky nemateriální povahy, které jsou ve společnosti nerovnoměrně rozděleny, uvažuje ještě moc a bohatství.

specifická pro každou osobnost a nezávislá na získané, ačkoliv může být posílena jejími aspekty. Je nicméně schopna existovat v jejich absenci.

Prestiž je také nutno dělit na sociální a individuální. Oba tyto jevy jsou komplexní. Individuální prestiž je přisuzována pouze jednotlivci. Je odvozena z prestiže institucionální (začlenění do sociální hierarchie) a ze zájmu o obecně lidské hodnoty (charakter, kamarádství, aj.). Sociální prestiž se týká celého kolektivu. Lze ji definovat jako *„výslednicí hodnocení celého souboru znaků, které jsou pro skupinu charakteristické: povahy její funkce, předpokladů této funkce, různého hmotného i duchovního slohu života, který z obojího vyplývá a má svou stránku symbolickou“* (Obrdlíková, 1970, s. 325-326).

V současnosti je prestiž většinou chápána *„pouze jako jeden z ukazatelů sociálního statusu vedle příjmu, vzdělání, životního stylu, moci, příp. jiných relevantních statusotvorných faktorů (rasy, náboženské příslušnosti apod.)“* (Petrušek (1996, s. 842).

### **3.6.1. Prestiž povolání**

Prvním, kdo pravděpodobně vymezil pojem prestiž povolání byl ekonom a sociolog Thorstein Bunde Veblen v knize Teorie zahálčivé třídy (The Theory of the Leisure Class, 1899). Veblenovou teorií je vzájemná provázanost prestiže s hrdinstvím, neboť *„Zaměstnání, která lze přiřadit k hrdinství, jsou vážená, úctyhodná, ušlechtilá; ostatní činnosti, které neobsahují prvek hrdinství, a zejména ty, které jsou služebné nebo podřízené, jsou podřadné, ponižující a sprosté“* (Veblen, cit. dle Hradové, 1999, s. 19).

Základní hledisko prestiže povolání úzce souvisí s úvodním vymezením prestiže a nelze jej od její definice oddělit. Zajímavou myšlenku zmínil Goyder (2009, s. 4-5). Dle jeho slov jsou názory populace na prestiž povolání opřeny zejména o příjmy a vzdělání. Jsou to prostředky k dosažení cíle. Pro vnitřní uspokojení potřeb, seberealizace, uznání nebo úcty není společnost hledačem vzdělání a příjmů, ale hledačem sociálního statusu. Tuček a Machonín (1993, s. 368) rozdělují prestiž povolání do dvou provázaných sociálních funkcí. Zaprvé je *„relativně ustálenou strukturou duchovních či morálních kompenzací“*, čili se jedná o jistou míru sociálního statusu. Zadruhé je projevem *„subjektivní dimenze objektivně existující vertikální sociální diference zaměstnání a profesí“* neboli je součástí vztahů sociální nadřazenosti a podřazenosti.



K problematice dále Petrusek (1996, s. 841) dodává, že „úplný konsenzus v posuzování prestiže osob a povolání není možný; posuzování prestiže silně závisí na sociální pozici osoby, která posuzuje. Relativní konsensus v posuzování prestiže je nicméně v moderních společnostech překvapivě vysoký“.

### 3.6.2. Sociální stratifikace

Sociální stratifikace (původně novolatinsky stratum = vrstva) teoreticky zkoumá a snaží se dostatečně odůvodnit kdo ve společnosti dostane co. Jedná se o jednu ze základních sociálních struktur společnosti (Šanderová, 2004, s. 9). Mezi otázky, na které se snaží odpovědět patří nejen genderová diferenciacce mezd a platů, ale také diverzifikace příjmů celé společnosti. Necht' je dalším příkladem určitá sociální skupina, jež ve větší míře navštěvuje soukromé (placené) školy nebo proč někteří jedinci nebo domácnosti vlastní nemovitost a jiní bydlí v nájmu. Sociální stratifikace se podle Levine (2006, s. 9) snaží o vysvětlení a pochopení zákonitostí v různých hierarchiích, která ve společnosti existují. Jinými slovy se jedná o studii nerovnoměrného rozdělení společenských zdrojů, které mohou být materiální i nemateriální. Slovo nerovnoměrné je zde důležité, protože nezkoumá, zda je konkrétní rozdělení zdrojů spravedlivé či nikoliv, ale zaměřuje se čistě na jejich disproporci.

Výše uvedené doplňuje Šanderová (2004, s. 9), která vidí sociální stratifikaci jako hierarchii společenských segmentů. Na nejnižších pozicích se nachází společnost sociálně vyloučená, zatímco na předních příčkách se umisťují lidé, které spojuje moc, bohatství nebo také prestiž. Tato myšlenka byla pravděpodobně převzata z „Trojrozměrné teorii stratifikace“ sociologa Max Webera, která navazuje na sociální teorie Karla Marxe<sup>7</sup>. V té Weber tvrdí, že stratifikace není zaměřena pouze na vlastnictví kapitálu, ale i na jiná, blíže nespécifikovaná kritéria (Social Science, 2020). Příkladem mohou být židovské rodiny, které ačkoliv vlastnily mnoho kapitálu a patřily mezi nejbohatší skupinu obyvatel, jejich prestiž a moc byly velmi omezené. Podle Webera je stratifikace také důsledkem nerovnoměrného rozdělení moci ve společnosti Levine (2006, s. 13). Ta pochází ze tří zdrojů:

---

<sup>7</sup> Max Weber navazoval často na myšlenky Karla Marxe, leč kriticky. Například myšlenku komunismu považoval jako neefektivní. Podle něj by komunismus vyžadoval vyšší míru byrokratizace a kontrol než kapitalismus. (Social Science, 2020)

- 1) Bohatství – ekonomická moc, životní úroveň, vlastnictví, příjmy
- 2) Prestiž – sociální moc, společenská prestiž, prestiž povolání
- 3) Moc – politická moc, schopnost prosazení vlastní vůle mezi ostatními

Tyto tři aspekty jsou pilíři výše zmíněné Weberovo „Trojrozměrné teorie stratifikace“ jakožto vícerozměrný přístup k sociální stratifikaci.

V moderní společnosti je sociální stratifikace většinou definována stratifikačními systémy, např. sociální třídy: vyšší třída, střední třída a nižší třída. Každá z těchto tříd se dá dále dělit na horní, střední a nižší vrstvu. Základem je rozdělení těchto tříd podle Marxe a Webera. Podle Marxe je zařazení do určité třídy podle (ne)vlastnictví. Weber naopak tvrdí, že třídy jsou vytvářeny podle společné ekonomické síly jedinců uvnitř (Saunders, 1990, s. 22-23). Příklady dalších stratifikačních systémů mohou být dále kasty, klany nebo kmeny.

### **3.6.3. Sociální status**

Status pochází ze stejnojmenného latinského slova a znamená postoj, poměry nebo blahobyt. Obecně je možno definovat sociální status jako sociální pozici jednotlivce v nějaké společnosti, spojenou s určitou mírou ocenění ze strany druhých. Nejlepším ekvivalentem tomuto termínu snad nejvíce odpovídá výraz „*společenské postavení*“, která je spojena s „*vysokou hierarchizací*“ těchto postavení ve společnosti (Šafář, 1969, s. 591).

Antropolog Ralph Linton dělí status na připsaný, získaný a vrozený (Nakonečný, 1970, s. 466). Připsaný status získá člověk bez vlastního zapříčinění, zejména v důsledku nějaké sociální události, např. dědictví, resp. zdědění mocenského postavení některého člena rodiny. Druhým je status získaný, který člověk získá skrze své zaměstnání, výzkum, sportovní výkon, aj. Status vrozený není na rozdíl od připsaného získán na základě sociální aktivity, nýbrž je založený na charakteristikách, které jedinec nemůže ovlivnit. Jedná se zejména o biologické parametry, např. pohlaví, věk, rasa (Keller, 1996, s. 1226).

Keller (1992, s. 133-134) dále tvrdí, že „*v moderní společnosti je sociální status ovlivněn zejména dosaženým vzděláním, příjmem, vlastnictvím, sociálním oceněním vykonávané profese, podílem na moci a rozhodováním a dalšími faktory.*“ Jedinec se také snaží o zviditelnění vlastního statusu. K tomu může využívat symbolů, které jsou symboly

vyšší sociální skupiny, de facto té, do které by se chtěl jedinec dostat. Vyšší sociální status je totiž brán jako nedostatkový statek.

### 3.7. Výzkum prestiže povolání

#### 3.7.1. Historie výzkumu prestiže povolání ve světě

Woollard (1999, s. 6) uvádí jako první zmínku rozdělení povolání do skupin podle klasifikace rok 1841, kdy proběhlo sčítání lidu v Anglii a Walesu. Další sčítání probíhaly vždy každých 10 let. Data byla rozdělena do 12, později do 17 klasifikačních tříd, které se dělily dále na 90 podtříd. Z dat byli vyjmuti nezaměstnaní, ženy a děti. Toto rozdělení ovšem nebylo seřazeno dle žádné hierarchie, prestiže, důležitosti nebo postavení v povolání. Získaná data byla využita primárně pro analýzy korelace mortality a povolání.

Podle Rose (1995a) je pro výzkum hodnocení zaměstnání přelomový rok 1913, kdy sociolog T.H.C. Stevenson publikoval empirický výzkum „*Porodnost různých sociálních tříd v Anglii a Walesu od poloviny devatenáctého století do roku 1911*“. Ten nejdříve rozdělil společnost do 2 skupin podle velikosti domu nebo bytu. Toto nebylo jako ukazatel sociálního statusu vypovídající, proto následně rozdělil populaci do osmi sociálních tříd. Tyto třídy byly uspořádány hierarchicky podle sociálního statusu. První až čtvrtá třída zahrnovaly vyšší a střední sociální vrstvu. V páté byla potom pomocná pracovní síla. Šestá, sedmá a osmá sociální třída se skládala z pracovníků v textilním průmyslu, horníků, respektive z pracovníků v zemědělství. První sociální třídě byla dále věnována podrobnější analýza, přestože v ní bylo zastoupeno nejméně obyvatel. Podle Stevenson (1920, s. 427) byla důvodem vysoká heterogenost povolání v této třídě. Vzhledem k dlouhému časovému rozsahu dat byla z výsledků studie patrná zejména významná změna porodnosti ve střední třídě, na kterou měl vliv ekonomický a průmyslový rozvoj v Anglii ve Viktoriánském období.

V oblasti prestiže povolání je podle Machonína a Tučka (1993, s. 367) známá americká studie „*Práce a povolání*“ zaštitěná NORC (National Opinions Research Center) z roku 1947 od C. C. Northa a P. K. Hatta. Studie vytvořila metodologický podklad pro další výzkum a „*položila základ ke všem komparativním studiím*“ (Machonín, Tuček, 1993, s. 367). Výsledky studie byly využity pro vznik Duncanovo socioekonomického

indexu (SEI), jenž je korelací vztahů mezi vzděláním, příjmem a povoláním. SEI ukazatel se stal po několik dalších desetiletí velmi důležitým měřítkem pro prestiž v rámci sociálních výzkumů (Nakao, Treas 1992, s. 1). Respondenti hodnotili celkem 90 různých povolání napříč oblastmi. Škála hodnocení byla pětibodová, kde nejnižší hodnocení představovalo povolání nízkého společenského významu až po nejvyšší hodnocení, které bylo považováno jako nejlepší a pro společnosti nejprínosnější. Rozsah počtu hodnocených povolání byl však pro zevrubnější analýzu nedostačující. Americký úřad pro sčítání lidu pro tento účel agregoval podobná povolání do shodných kategorií, na které byl v dalších letech aplikován Duncanovo SEI, např. povolání „noční hlídač“ bylo zařazeno do kategorie „ostraha, hlídač, vrátný“ (Nakao, Treas 1992, s. 3).

Velký význam má dále publikace „*Prestiž povolání v komparativní perspektivě*“ sociologa Donalda J. Treimana, který pro analýzu prestiže povolání využil modifikovanou verzi Mezinárodního standardu klasifikace povolání (ISCO)<sup>8</sup>. Data shromáždil z 85 studií prestiže povolání z 51 zemí (Treiman, 1977, s. 29). Jedná se tedy o studii, která má přidanou vypovídací hodnotu, protože data nebyla získána z jedné kohorty (obyvatelé USA). Výsledkem byla škála prestiže profesí „*vytvořená empiricky zprůměrováním skóre*“ (Machonín, Tuček, 1993, s. 373) a doložil, že je platná pro podstatnou část populace na celém světě. Zároveň je očištěna o efekt historických změn. Součástí výzkumu byla i korelační analýza skóre prestiže v jednotlivých zemích s mezinárodní škálou. Průměrný korelační koeficient dosáhl hodnoty 0,91 (Machonín, Tuček 1993, s. 377), která představuje silnou přímou závislost.

Další důležitou studií z oblasti prestiže povolání je z roku 1994 „*Jak měří nová opatření*“ od K. Nakao a J. Treas. Tyto autorky ve svém výzkumu představily upravený indikátor SEI a aplikovaly jej na průzkum NORC z roku 1989. Hlavní změny ve výpočtu modifikovaného SEI bylo rozšíření bodovací škály pro skór a následně zahrnutí ukazatelů vzdělání a příjmů žen do výpočtu indikátoru. V původním SEI byly pro výpočet skóre využívány standardizovaná data o vzdělání a příjmech pouze z mužské populace (Treas, Nakao, 1992, s. 7). Modifikovaný ukazatel SEI byl následně převzat a využíván Národním

---

<sup>8</sup> Z důvodu nejednoznačnosti a možných nesrovnalostí z důvodu nejednotného označení povolání v různých zemích světa byly upraveny kategorie „*Zákonodárci a vládní zmocněnci*“ a „*Manuální dělníci*“. (Treiman s.48)

centrem pro statistiku ve vzdělávání (NCES). Brooks (2006, s. 28) nicméně uvádí, že výsledky studie nereprezentují celou populaci USA, protože v něm byl zastoupen nízký podíl Afroameričanů. Důvodem byla minimální roční mzda (plat) pro participaci ve výzkumu 15 000 dolarů. Medián příjmů Afroameričanů byl však v době výzkumu 13 002 dolarů.

V současné době se výzkumu prestiže povolání zabývají instituce po celém světě. Ve Spojených státech je to stále například NORC, ve Velké Británii YouGov, v Německu se prestiží zabývá Institut demoskopie v Allensbachu (IfD) nebo v Austrálii Australský statistický úřad (ABS).

### **3.7.2. Historie výzkumu prestiže povolání v Československu a České republice**

První významná studie zaměřující se na prestiž povolání se na území dnešní České republiky objevila až v roce 1937. „*Povolání a veřejné blaho – prestiž povolání a veřejné blaho ve světle sociálních postojů*“ od Antonína Obrdlíka byl výzkumem důležitosti jednotlivých povolání na základě vytváření veřejného blaha<sup>9</sup> (Petrušek, 1996, s. 842). Že se jedná o první významnou studii na území Československa zmiňuje ve svém výzkumu také Brenner a Hrouda (1967, s. 541), který charakterizují Obrdlíkovu studii jako jediný provedený výzkum prestiže povolání mezi roky 1918 a 1966. Obrdlík provedl rozbor 914 dotazníků, které byly rozděleny do 13 skupin<sup>10</sup> podle respondentů, kteří představovali zástupce těchto skupin. Ti poté hodnotili dané skupiny povolání, kde hlavním kritériem byla důležitost povolání ve společnosti. Jistou nevýhodou je zastoupení respondentů v jednotlivých skupinách, které je velmi nerovnoměrné a mohlo zkreslit výsledky ve prospěch více zastoupeného povolání (téměř 20 % respondentů bylo vybráno ze skupiny „veřejní zaměstnanci nižší kategorie“). Výstupem studie byly 3 skupiny povolání, které byly rozděleny následovně: 5 povolání s kladným stupněm prestiže, 3 povolání se středním stupněm prestiže a 5 povolání, jejichž prestiž byla veřejností vnímána záporně (Obrdlík, 1937, s. VIII).

---

<sup>9</sup> Studie „Povolání a veřejné blaho“ byla habilitačním spisem Antonína Obrdlíka.

<sup>10</sup> Rolníci, dělníci, samostatní podnikatelé nižší kategorie, obchodníci, samostatní podnikatelé vyšší kategorie a svobodná povolání, veřejní i soukromí zřízenci, veřejní zaměstnanci nižší kategorie, veřejní i soukromí zaměstnanci vyšší kategorie, učitelé, profesori, vojáci, advokáti

V roce 1967 publikovali V. Brenner a M. Hrouda v 5. čísle Sociologického časopisu vědecký článek „*Věda a vysokoškolské vzdělání v prestiži povolání*“. Zaměřením článku bylo hodnocení postavení lidí s vysokoškolským vzděláním a vědeckých pracovníků. Pro tuto analýzu srovnávali autoři povolání s nutnou vysokoškolskou kvalifikací s ostatními povoláními. Byl proveden kvótní výběr. Výběrový soubor byl složen ze 1399 osob v produktivním věku, rovnoměrně ze všech krajů ČSSR, z různých sociálních skupin (Brenner a Hrouda, s. 545). Ti odpovídali na otázku „*V tomto seznamu je uvedeno třicet povolání v abecedním pořádku. U každého povolání vyznačte svůj názor, jak je prospěšné pro společnost. Jednička znamená nejnižší prospěšnost, desítka nejvyšší*“ (Brenner a Hrouda, 1967 s. 548). Brenner a Hrouda (1967, s. 550) mimo jiné porovnávají své výsledky výzkumu se studií Obrdlíka (1937), je tedy možné srovnat vývoj veřejného mínění na českém území před 2. světovou válkou a během komunistického režimu.

Ve téže roce, v následujícím čísle Sociologického časopisu vydal svůj článek J. Kapr s názvem „*Prestiž povolání*“. Jednalo se o dílčí výzkum, který byl součástí výzkumu sociální stratifikace vedený P. Machonínem (Ryba, 2017). Metodika výzkumu byla částečně převzata ze studie NORC. Celkem 1431 respondentům (Tuček, Machonín, 1993 s. 371) byl předložen seznam 60 povolání, které měli ohodnotit na pětibodové škále. Na základě hodnocení byl vypočítán průměrný skóre, který reprezentoval číselný index prestiže. Výsledky studie byly závěrem srovnávány s výsledky studie NORC z roku 1963 (Kapr, 1967, s. 743-745).

Na území Československa byly první porevoluční empirické výzkumy realizovány v roce 1990 s titulem „*Sociální rozdíly a prestiž povolání 1990*“ a následně 1992 „*Prestiž povolání v České republice v roce 1992*“. Hlavním cílem výzkumů bylo sledování změn, zejména dynamizace společnosti v postkomunistickém Československu. Ve výzkumech se hodnotilo 50, resp. 70 profesí. Respondent nejdříve vybral profesi, kterou považoval za nejvíce prestižní a tu ohodnotil 99 body. Tu profesi, kterou pokládal za nejméně prestižní ohodnotil 1 bodem. Zbylým profesím přiřadil mezi 2 až 98 body dle svého uvážení. Kromě porovnávání prestiže povolání byly ve výzkumu analyzována také příjmová diferenciaci vybraných profesí. Výsledné prestiže škály srovnávali Tuček a Machonín (1993, s. 373) s výzkumy z let 1990, 1984 a 1966. V tomto časovém rozpětí probíhala v Československu „*transformace společnosti*“, jež byla důsledkem „*změny politického a ideologického*

*klimatu*“ a každá extrémní diference „*má své logické vysvětlení vyplývající z historické dynamiky*“ (Tuček, Machonín, 1993, s. 380). Kromě porovnání v rámci území Československé republiky vytvořili Tuček a Machonín srovnání s Treimanovo mezinárodní škálou ISCO.

V současné době se v České republice zabývá výzkumem prestiže povolání Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM). CVVM je výzkumným oddělením Sociologického ústavu Akademie věd ČR a jedná se tedy o veřejnou výzkumnou instituci, jejíž výzkumy jsou financovány z veřejných prostředků. Historie instituce sahá až do roku 1946, kdy vznikl její předchůdce – Institut pro výzkum veřejného mínění (IVVM), který byl součástí Českého statistického úřadu. V roce 2000 bylo však rozhodnuto o jeho zrušení a převedení všech činností od roku 2001 do současné podoby pod Sociologický ústav Akademie věd ČR. Hlavním výzkumným projektem centra je Naše společnost. V rámci projektu je dlouhodobě a pravidelně sledován postoj české společnosti k tematickým okruhům z oblasti politiky, ekonomie, životního prostředí, sociologie a dalších společenských témat. Do projektu Naše společnost spadá i výzkum prestiže povolání. Vedoucím tohoto výzkumu a zpracovatelem výsledků šetření je doc. Milan Tuček. Výzkum prestiže povolání byl CVVM poprvé proveden v roce 1993 (tehdy ještě jako IVVM). Výzkum byl od roku 2004 prováděn každoročně do roku 2013, kdy se změnila periodicita na tři roky. Posledním výzkum byl zveřejněn 24.7.2019.

### **3.7.3. Cíle a možné problémy výzkumů prestiže povolání**

První výzkumy byly provedeny ve dvacátých letech minulého století a patří nyní k základním tématům empirických výzkumů. Obvykle jsou podle Tučka a Machonína (1993, s. 368) zaměřeny na následující cíle:

- a) Deskriptivní: popisné zachycení žebříčku prestiže povolání v konkrétním okamžiku
- b) Komparační v čase: porovnání vývoje prestiže v určitém časovém období
- c) Komparační v mezinárodním měřítku: srovnání napříč státy
- d) Determinační a vztahové: hledání souvislosti prestiže povolání s dalšími charakteristikami profesí
- e) Strukturální: vytipování dalších kritérií, jež vytvářejí prestižní škálu

Analýza prestiže povolání a její výsledky jsou podklady, které jsou využívány při debatách ohledně sociální struktury společnosti. Tím je myšleno přecenění, resp. nedocení některých profesí a s tím související důsledky v ekonomice a ve společnosti (Tuček, Machonín, 1993, s. 381). Přínosem výzkumů prestiže povolání je nepochybně také demonstrace konfrontace názorů ve společnosti na jednotlivé profese. V zahraničí jsou pravidelně zadávány studie s cílem potvrdit nebo vyvrátit vliv rasy na výši mzdy nebo platu, kde prestiž povolání je jedním z klíčových faktorů výzkumu.<sup>11</sup>

Vliv na výsledné hodnocení a žebříčky prestiže povolání však mohou být z části zkreslené, jelikož některá pozorování jsou ovlivněna osobnostními charakteristikami respondentů (Kapr, 1967 s. 742). Znamená to, že někdy mohou hodnotit profese neobjektivně a dát spíše na osobní sympatie a antipatie k jednotlivým profesím. V tomto případě je vhodným řešením hodnotit každou profesi zvlášť dvěma způsoby (Yuchtman, 1972, s. 170):

- a) objektivně – co si pravděpodobně myslí společnost o konkrétní profesi
- b) subjektivně – vlastní hodnocení profese

Výsledky takového průzkumu by měly být poté vyhodnoceny zvlášť a porovnávány mezi sebou. Dalším osobnostním vlivem, jenž má do jisté míry dopad na umístění určitého povolání, je chtíč, aspirace nebo touha dotazovaného po takovém povolání (Grodsky, Pager, 2001, s. 547). Jistý vliv na umístění ve výsledném žebříčku má také znalost a povědomí o konkrétní profesi. Společensky známější profese mají tendenci k umístění blíže počátku anebo konci konečného žebříčku prestiže (Kapr, 1967, s. 742). Kapr (1967, s. 741) však zároveň tvrdí, že „*znalosti o povolání jsou v populacích značně rozšířeny*“.

Úskalím výzkumů prestiže je podle Tučka (1991, s. 505) určitá pochybovačnost o využití výsledků výzkumů prestiže povolání zejména v dlouhodobě stabilizovaných společnostech. Ihned ovšem doplňuje, že ve společnostech s nestálou společenskou strukturou, a zároveň „*kteřá prochází celkovou transformací politického, ekonomického i hodnotového systému*“, je možné díky výzkumům prestiže povolání pozorovat transformaci společnosti.

---

<sup>11</sup> Výzkumem rasové diferenciacce mezd vlivem profesních determinantů se zabývali například Grodsky a Pager (2001).



Další otázkou je, kolik povolání předložit respondentovi k hodnocení. Jak tvrdí Brenner a Hrouda (1967, s. 548) není možné „*sociologickými metodami posoudit prestiž stovek nebo tisíců povolání*“. Při výběru povolání do dotazníku je nutné se zaměřit na stoupení povolání ve společnosti. Obecně platí, že čím více povolání je v dotazníku zahrnuto, tím těžší je pro respondenta jej vyplnit. Zároveň je však důležité zastoupení všech nejdůležitějších oblastí společenské činnosti (Brenner a Hrouda 1967, s. 548). V současné době je v průzkumech realizovaných CVVM předkládán respondentům seznam 26 profesí. Instrukce pro respondenta je následující: „*Na seznamu jsou uvedena některá povolání. Vyberte povolání, jehož si vážíte nejvíce, a dejte mu 99 bodů. Pak vyberte takové, jehož si vážíte nejméně, a obodujte je číslem 01. Poté postupujte odshora dolů a všem zbývajícím přiřaďte body od 02 do 98 podle osobního uvážení*“ (CVVM, a)

#### **3.7.4. Charakteristika profesí zahrnutých do výzkumu**

**Bankovní úředník** – povolání, které spadá do kategorie bankovníctví a finanční služby. Předpokladem pro výkon tohoto povolání je střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou, nejlépe ekonomického směru. Náplní práce je kontakt se zákazníkem, následná realizace bankovních a obchodních služeb v rámci banky, zajištění informačních služeb pro zákazníky a v neposlední řadě provádění pokladních hotovostních a směnářských operací v tuzemské a zahraniční měně. Bankovní úředník zajišťuje realizaci a vypořádání obchodů s cennými papíry a dalšími finančními instrumenty (MPSV, c).

**Kněz** – je náboženskou i sociální rolí ve společnosti. Jedná se o osobu pověřenou „*vykonávat kultovní, náboženské obřady, zastávat roli prostředníka mezi bohem a lidmi*“. Zpravidla bývá od široké veřejnosti odlišen zvláštním oděvem nebo použitím specifického cizího jazyka. Role kněze se však liší v závislosti na náboženství. V křesťanství může být knězem pouze muž, který byl pokřtěn, dosáhl plnoletosti a studoval předepsané vzdělání (např. teologickou fakultu). Posláním kněze je např. správa farnosti, udělení křtu, misionářství nebo sloužení mši. Kněží jsou specifickou společenskou skupinou a jsou k nalezení v křesťanství, judaismu, u Eskymáků nebo u tradičních náboženství v Austrálii (Kánský, Maříková, 1992, s. 492).

**Lékař** – pro výkon lékařského povolání jsou nutné legislativní požadavky. Mezi ty patří členství v České lékařské komoře, pro kterou je nutné úspěšné absolvování lékařské

fakulty. Povinností je také dle zákona celoživotní vzdělávání k výkonu povolání lékaře. Náplní práce je poskytování léčebné, diagnostické, preventivní nebo léčebně rehabilitační péče a vzdělávací a výzkumná činnost v oblasti zdravotnictví. Nutnými odbornými znalostmi lékaře je všeobecné lékařství, medicínské právo, použití zdravotnických prostředků, vědecké metody v lékařství nebo profesní etika. Mezi kompetenční předpoklady se řadí samostatnost, odolnost vůči stresu, výkonnost nebo efektivní komunikace (MPSV, c).

**Majitel malého obchodu** – řadí se do odborných směrů marketing a obchod. Kvalifikace není u tohoto povolání vyžadována, nicméně střední vzdělání ukončené maturitou v oblasti provoz obchodu je k výkonu nejvhodnější. Hlavními činnostmi je řízení a zajišťování každodenního chodu obchodu, komunikace s dodavateli a zákazníky, v závislosti na velikosti obchodu také aktivní nabídka a prodej výrobku nebo doplňkového zboží a služeb koncovým zákazníkům. Odpovědností je dodržování hygienických, právních a účetních zásad. Mezi předpokládané odborné kompetence patří počítačová, jazyková a numerická způsobilost a ekonomické a právní povědomí (MPSV, c).

**Manažer** (Folwarczná, 2010, s. 14-22) – obecný pojem, původem z anglosaských zemí, v českém prostředí nejvíce příbuzný vedoucímu pracovníkovi, působící v soukromé nebo státní sféře. U větších firem v podnikatelské sféře je managerem ten, jež jedná v zastoupení, v zájmu a jménem jednoho nebo více vlastníků podniku. U menších firem může být manager zároveň vlastníkem podniku. V obou případech se očekává vedení zaměstnanců k dosažení určitého cíle. Mezi charakteristické vlastnosti úspěšného manažera patří čestné a etické chování, systémové myšlení, efektivní komunikace, aktivní reakce na změny nebo ochota soustavného vzdělávání.

**Ministr** – je členem vlády – vrcholného orgánu výkonné moci. Je nejvyšším představitelem ministerstva. Počet ministrů ve vládě není omezen. Počet ministrů zpravidla bývá dán počtem ministerstev, kterých je dle kompetenčního zákona č. 2/1969 Sb. čtrnáct. Ministr, který nevede žádné ministerstvo nese označení ministr bez portfeje. Ministra jmenuje prezident na návrh předsedy vlády. Dále „*vláda předstoupí do třiceti dnů po svém jmenování před Poslaneckou sněmovnu a požádá ji o vyslovení důvěry*“ (Čl. 68, odst. 2 Ústavy ČR).

**Novinář** – je pracovníkem v oboru publicistiky, jehož náplní je příprava zpráv, článků a reportáží pro média a zajištění zpravodajské a reportérské činnosti. Mezi pracovní činnosti můžou patřit také výtvarné, grafické nebo fotoreportérské práce. Nejvhodnějším vzděláním novináře je ukončené magisterské studium v oboru mediální a komunikační studia. Pro výkon povolání však postačuje i vyšší odborné vzdělání v témže oboru. Pracovní podmínky novináře pro charakteristické zvýšenou zrakovou a duševní zátěží a nerovnoměrnou pracovní dobou (MPSV, c).

**Policista** – jeho zařazení je v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech. Jeho hlavní náplní práce je zejména v oblasti „*dohledu nad veřejným pořádkem a bezpečností, odhaluje a vyřizuje přestupky svěřené do působnosti policie v blokovém řízení, provádí dílčí úkony v trestním řízení.*“ Policista je schopná také zajistit místo činu, ovládat střelné zbraně a používání donucovacích prostředků pro účely dohledu nad veřejným pořádkem. Nejvhodnější vzdělání pro výkon povolání je střední vzdělání v oboru bezpečnostně právní činnosti zakončené maturitní zkouškou. Legislativní podmínkou policisty je vlastnictví řidičského oprávnění skupiny B a absolvování vstupní odborné přípravy Policie ČR (MPSV, c).

**Poslanec** – je členem poslanecké sněmovny, který byl volen oprávněnými občany České republiky v řádných, předčasných nebo mimořádných volbách. Poslancem může být dle zákona č. 245/1995 Sb. osoba s občanstvím České republiky, starší 21 let . Mandát poslance vzniká jeho zvolením a složením slibu předepsaným ústavou. Poslanců je voleno celkem 200 a jejich mandát trvá 4 roky (čl. 16 Ústavy). Ústavou jsou také předepsána všechna práva a povinnosti poslance. „*Poslanci a senátoři vykonávají svůj mandát osobně v souladu se svým slibem a nejsou přitom vázáni žádnými příkazy*“ (čl. 26 Ústavy) – poslanec není při výkonu mandátu odpovědný občanům nebo politickým stranám a je neodvolatelný. Hlavní funkcí poslance je iniciativa legislativy v poslanecké sněmovně (čl. 41 Ústavy).

**Prodavač** – spadá do oblasti obchodu a marketingu. Hlavní náplní práce je práce na pokladních systémech a s tím související uzavírání prodejních transakcí se zákazníkem, tzn. příjem a výdej peněz a zajištění bezhotovostních operací a následné zpracování a vydání pokladních dokladů. Kvalifikace není pro výkon povolání nutná, nejvhodnější je ovšem střední vzdělání s výučním listem v oboru prodavač. Od prodavače se očekává

pokročilejší numerická znalost, samostatnost a schopnost pracovat pod zvýšenou psychickou zátěží (MPSV, c).

**Profesionální sportovec** – „*vykonává sportovní činnosti, trénuje a reprezentuje na sportovních závodech, soutěžích, přeborech, mistrovstvích anebo olympijských hrách*“. Obsahem pracovní náplně je také aktivní a pravidelná účast na trénincích. Minimální požadované vzdělání není pro výkon povolání stanoveno, nejvhodnějším je střední vzdělání ukončené maturitní zkouškou na střední škole zaměřené na sport nebo sportovní gymnázium. Z povolání přirozeně vyplývá vysoká míra rizika úrazu a vysoká fyzická zátěž. Toto riziko je ovšem velmi variabilní v závislosti na typu vykonávaného sportu (MPSV, c).

**Programátor** – tato profese bezpochyby spadá do oboru informačních technologií. Hlavním cílem je návrh, vytvoření a údržba počítačových programů, aplikací a algoritmů, konkrétně například tvorba webových stránek nebo programování a údržba databází. Programátor také komunikuje se zákazníky nebo uživateli. V praxi nebývají stanoveny minimální stupně vzdělání pro tuto profesi, jako nejvhodnější je však považování střední vzdělání v oboru výpočetní technika ukončené maturitní zkouškou. Od programátora se očekává velmi dobrá počítačová způsobilost, dále schopnost samostatné práce, kreativita, flexibilita a schopnost analyzovat informace. K tomuto povolání se vztahuje zvýšená zraková a psychická zátěž (MPSV, c).

**Projektant** – odborný směr povolání je stavebnictví a zeměměřičství. Mezi hlavní náplně práce patří zpracovávání projektových prací pro stavby, stavební celky nebo technologická zařízení a jiné stavební systémy. K těmto projektům vypracovává také přípravné dokumentace a plány, vše podle záměru nebo zadání. Je schopný poskytovat stavební poradenství nebo konzultace nad stavebními projekty jiných autorů. S výkonem této profese je spojen legislativní požadavek, konkrétně autorizace autorizovaného inženýra České komory autorizovaných inženýrů a techniků (ČKAIT) podle zákona č. 360/1992 Sb. Nejvhodnějším vzděláním pro výkon projektanta je ukončené vysokoškolské vzdělání magisterského stupně v oboru stavební inženýrství. Projektant by měl být kompetentní v informačních technologiích a v matematice. Povolání je spojeno se zvýšenou zrakovou a duševní zátěží (MPSV, c).

**Sekretářka** – je administrativním pracovníkem a zároveň důležitou oporou jednotlivých členů vedení, oddělení nebo dalších útvarů společnosti. Má širokou škálu pracovní náplně, zejména potom příprava podkladů a formálních dokumentů pro vedení, správa došlé papírové i elektronické pošty, zajišťování občerstvení při jednáních, zajištění tlumočení nebo překladu, zpracování zápisů z porad, komunikace s obchodními partnery a péče o ně, v případě osobní návštěvy. Mezi požadavky pro výkon povolání sekretářky jsou počítačové dovednosti, jazyková způsobilost v českém i cizím jazyce, případně vlastnictví řidičského průkazu skupiny B. Mezi nejdůležitější kompetence patří schopnost efektivní komunikace, samostatnost a schopnost plánovat a organizovat práci. Nejvhodnějším vzděláním pro výkon sekretářky je ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou (MPSV, c).

**Soudce** – řadí se mezi povolání v oboru právo. Nezávisle projednává spory právnických a fyzických osob, rozhoduje o vině a případném trestu. Tyto spory vyplývají z občanskoprávních, rodinných, pracovních a obchodních vztahů. Mezi pracovní činnosti se řadí také vedení soudních spisů. K výkonu povolání se pojí také legislativní povinnost pro činnost soudce – složení justiční zkoušky, která ověří odbornou způsobilost podle zákonů č. 6/2002 Sb., č. 85/1996 Sb. a vyhlášky 303/2002 Sb. Pro povolání soudce je nutné ukončené vzdělání magisterského stupně v oboru právo a právní věda. Soudce musí být odborníkem v oblasti práva, u které vykonává rozsudek, projednává sporná práva nebo vypracovává rozhodnutí a jejich odůvodnění. Pro kvalitní výkon práce je důležitá efektivní komunikace, flexibilita, výkonnost a schopnost samostatné práce. S výkonem povolání souvisí zraková a duševní zátěž (MPSV, c).

**Soukromý zemědělec** – „farmář komplexně zajišťuje celý rozsah zemědělské produkce farmy“. Mezi jeho činnosti se v závislosti na zaměření zemědělství řadí obdělávání a ochrana půdy, sklizeň, chov hospodářských zvířat a získávání užitkových produktů z nich, řízení administrativních činností, spojených s provozem, doprava produktu k odběratelům a komunikace s nimi a dodržování hygienických norem v oblasti životního prostředí. Pro výkon povolání není vhodně konkrétní vzdělání, nicméně vhodným je střední vzdělání se zaměřením na agrikulturu, chovatelství nebo agropodnikání. S povoláním zemědělce jsou spojeny požadavky na výkonnost, samostatnost, plánování a organizace práce a spolupráce. V závislosti na orientaci

zemědělství je zemědělec vystaven zátěži biologickými činiteli, celkové fyzické zátěži nebo nevhodným klimatickým podmínkám (např. prach nebo chlad) (MPSV, c).

**Starosta** – spolu s místostarostou, tajemníkem (je-li jmenován) a zaměstnanci obce (zařazení do obecního úřadu) tvoří obecní úřad (§109 zák. č. 128/2000 Sb.). Podle Ministerstva vnitra (2016, str. 37-45) je starosta nejvyšším představitelem obecní samosprávy. Je odpovědný za audit hospodaření obce, rozhoduje o svěřených záležitostech obce, je odpovědný za informování veřejnosti o aktivitách obce. Starosta má právo jmenovat a odvolat tajemníka obecního úřadu. Pokud není funkce tajemníka ustanovena, přebírá jeho povinnosti starosta. Podle §103, zák. č. 128/2000 Sb. „*starostu a místostarostu (místostarosty) volí do funkcí zastupitelstvo obce z řad svých členů. Starosta a místostarosta musí být občanem České republiky. Za výkon své funkce odpovídají zastupitelstvu obce*“. Starostu může vykonávat pouze osoba starší 18 let.

**Stavební dělník** – provádí obslužné, pomocné nebo manipulační práce ve stavebnictví. Práce mohou být pozemní, zemní nebo výškové. Umí obsluhovat a udržovat jednoduché stroje a zařízení, míchat směsi pro různé stavební materiály. Vypomáhá při geodetických pracích a provádí stavební úklid. Pro výkon povolání dělníka je dostačující splněná povinná školní docházka, ale nejvhodnější je střední vzdělání s výučním listem v oboru zedník, kamnář, zednické práce, stavební práce. Dělník by měl být obeznámen s bezpečnostní práce a požární ochranou ve stavebnictví. Jelikož se jedná o převážně fyzickou práci, je při výkonu povolání pracovník vystaven zátěži hlukem, vibracemi a celkové fyzické zátěži (MPSV, c).

**Truhlář** – u této profese je důležitá specializace. Truhlář vyrábí, opravuje montuje a demontuje nábytek, zhotovuje uměleckořemeslné truhlářské výrobky, zhotovuje dekorace a může připravovat výtvarné návrhy. Je kompetentní ve výběru materiálu, výrobě, kontrole, opravě nebo rekonstrukce nábytku. Obrábí všechny druhy materiálu ze dřeva, hobluje je a tvaruje pomocí strojů nebo ručních nástrojů. Pro výkon povolání truhláře je nejvhodnější střední vzdělání ukončené s výučním listem v oboru truhlář. Truhlář by měl být orientovaný na výkon a schopný pracovat samostatně. Rizika spojená s výkonem povolání jsou zátěž hlukem, vibracemi a prachem (MPSV, c).

**Účetní** – je ekonomickým povoláním, které se řadí mezi administrativní. Zajišťuje účtování všech typů dokladů v účetnictví, kontroluje je a eviduje. Vše v souladu s předpisy účetní jednotky. Podílí se na inventarizaci majetku. Nejvhodnějším vzdělanostním základem pro výkon povolání účetní je ukončená obchodní akademie nebo ukončené středoškolské vzdělání s maturitní zkouškou v oboru ekonomika a podnikání. Účetní zná účetní principy a dokáže je prakticky aplikovat. Umí sestavit účetní závěrku, případně připravuje podklady a hlášení pro kontrolní orgány. Nejvýznamnější odborné požadavky pro výkon práce jsou numerická znalost a ekonomické povědomí. Neméně důležitá je také počítačová způsobilost. K výkonu povolání účetní se vztahuje zraková a duševní zátěž (MPSV, c).

**Učitel na vysoké škole** – Vysokoškolský učitel provádí podle NSP *„pedagogické, vědecké, výzkumné a vývojové nebo umělecké činnosti a jejich aplikaci ve výuce studentů a absolventů vysokých škol a při výchově vědeckých nebo uměleckých pracovníků“*. Mezi pracovní činnosti charakterizující povolání vysokoškolské učitele se uvádí přednášení odborné látky, vedení seminářů, cvičení a laboratorních pokusů, poskytování konzultace studentům, vedení jejich odborných prací a hodnocení jejich činností na vysoké škole a v neposlední řadě publikační, expertní a posuzovatelská činnost. Odborné dovednosti učitele musí být v konkrétní oblasti studia na velmi vysoké úrovni. Z toho vyplývající minimální dosažené vzdělání pro výkon tohoto povolání je dokončený magisterský studijní program v oboru, který je poté vyučován. Z pracovních podmínek vyplývá, že povolání je zatíženo zvýšenou duševní zátěží.

**Učitel na základní škole** – učitel vykonává výchovnou a vzdělávací činnost žáků prvního a druhého stupně základní školy ve všeobecně vzdělávacích předmětech. Podílí se zároveň na tvorbě školní vzdělávacího programu. Má-li učitel zaměření na speciální pedagogiku, využívá speciální metod a postupů s možným využitím pomocných nebo kompenzačních pomůcek k tomu určených. Učitel musí být schopen vyložit novou látku tak, aby došlo k jejímu pochopení, motivovat k zájmu o učení se, ověřovat znalosti a řešit případné kázeňské přestupky. Výsledky žáku komunikuje s jejich rodiči. Nejvhodnějším vzděláním pro výkon povolání učitele na základní škole je ukončené vysokoškolské vzdělání magisterského stupně v oboru učitelství pro základní školy. Nutností profese je

účast na celoživotním vzdělávání, schopnost pracovat samostatně, způsobilost řešení problému a odolnost vůči stresu (MPSV, c).

**Uklízečka** – povolání se řadí mezi služby pro domácnosti a firmy. Vykonává úklid vnitřní a venkovních prostor na základě požadavků zákazníka nebo provozního pracovníka. Zajišťuje pravidelný, generální i hloubkové úklid strojově nebo manuálně. Dodržuje předepsané hygienické standardy tam, kde to situace vyžaduje. Zvládá manipulovat s chemickými látkami a přípravky pro čištění a dbá na jejich správné dávkování a bezpečné uložení. Pro výkon povolání úklidového pracovníka není nutná kvalifikace. Výkon povolání patří mezi fyzicky náročnější a vymezuje se zvýšenou zátěží chemických látek, které jsou nebezpečné pro organismus (MPSV, c).

**Vědec** – je člověk, který systematicky shromažďuje a využívá výzkumy pro vytváření hypotéz, které následně testuje pro získání a sdílení znalostí, vědomostí a pochopení (Science Council, 2016). Dále může být vědec definován podle toho, jakým přístupem přistupuje ke vědě, např. pomocí statistiky (statistici) nebo dat (datoví analytici). Dále může být profil vědce určen na základě oblasti, kterou zkoumají, např. prvky ve vesmíru (chemici, geolozi) nebo hvězdy na obloze (astronomové). Dalším rozlišením může být podle oblasti, kde bude výzkum aplikován, např. jaderná energetika (nukleární fyzici). Vědcem je bezesporu člověk, který je odborníkem v daném oboru. Oboru, kterému se vědec věnuje, také zpravidla odpovídá dosažené vzdělání, jež se zpravidla řadí do terciárního sektoru vzdělávání. Mezi hlavní odvětví vědců patří přírodní vědy.

**Voják z povolání** – ozbrojené síly vykonávají službu pro potřeby České republiky. Charakteristika závisí na hodnosti vojáka (např. desátník, praporčík, major). Voják ve službě obecně vykonává činnosti technické a odborné, manipulaci s vojenským materiálem a obsluhu vojenských strojů, v závislosti na úrovni kvalifikace. Povolání vojáka je spojeno s legislativními požadavky na způsobilost pro výkon povolání, do kterých patří vzdělávání a výcvik podle zákona č. 221/1999 Sb., příprava ozbrojených sil podle zákona č. 219/1999 Sb. a odborná způsobilost podle vyhlášky č. 217/2010 Sb. Vojáci jsou vystaveni psychické a fyzické zátěži. Činnost je orientována na vysoký výkon a aktivní přístup, u vyšších hodností také schopnost vést a motivovat zaměstnance. Pro toto povolání není definována nejnižší požadovaná úroveň vzdělání (MPSV, c).



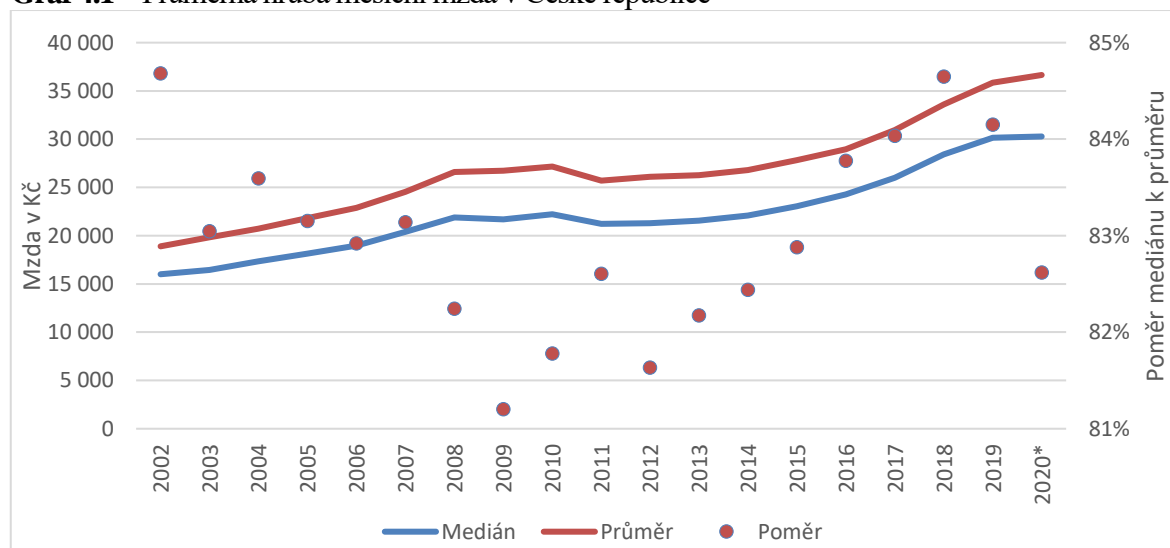
**Zdravotní sestra** – je nelékařským povoláním v oboru zdravotnictví a farmacie. K výkonu zdravotní sestry se váže legislativní požadavek podle zákona č. 96/2006 sb., kde toto povolání může vykonávat absolvent „*nejméně tříletého akreditovaného zdravotnického bakalářského studijního oboru pro přípravu všeobecných sester*“ nebo „*nejméně tříletého studia v oboru diplomovaná všeobecná sestra na vyšších zdravotnických školách*“. Povinností je také dle zákona celoživotní vzdělávání. Hlavní náplní práce je poskytování základní a specializované péče v souladu s pravidly, manipulace s léčivy a zdravotnickými nástroji, jejich kontrola a správné ukládání podle doporučení výrobců, komunikace s pacienty a vedení zdravotní dokumentace. Pro zdravotní sestru je nutné zvládnutí stresových situací a schopnost pracovat samostatně (MPSV, c).

## 4. Vlastní práce

### 4.1. Statistická analýza vývoje platů a mezd v České republice

Práce bude v části analýzy mezd vycházet zejména z dat Informačního systému o průměrném výdělku. Ve mzdové sféře je prováděno čtvrtletní šetření s názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku. Data za platovou sféru jsou zveřejňována pololetně a zdrojem je informační systém spravovaný Ministerstvem financí. Pro účel práce budou pro analýzu mezd i platů využita data z výročních zpráv, tedy roční časové řady. Tím se vyloučí sezónní efekt, který pravidelně nastává zejména ve čtvrtém čtvrtletí. Důvodem sezónnosti právě v tomto období vyplývá z definice výpočtu průměrné mzdy, neboť se do ní započítávají nejen pravidelné výplaty, ale i nepravidelně vyplácené prémie a bonusy. Těchto bonusů je nejvíce koncem roku, zatímco první čtvrtletí bývá na mimořádné prémie „chudší“. Data za rok 2020 jsou pouze za první pololetí, jelikož v době zpracování nebyly k dispozici údaje za celý rok. Vzhledem k absenci 4. čtvrtletí je tedy pravděpodobné, že výsledná hodnota bude vyšší.

**Graf 4.1** – Průměrná hrubá měsíční mzda v České republice



Zdroj: ISPV a, vlastní zpracování

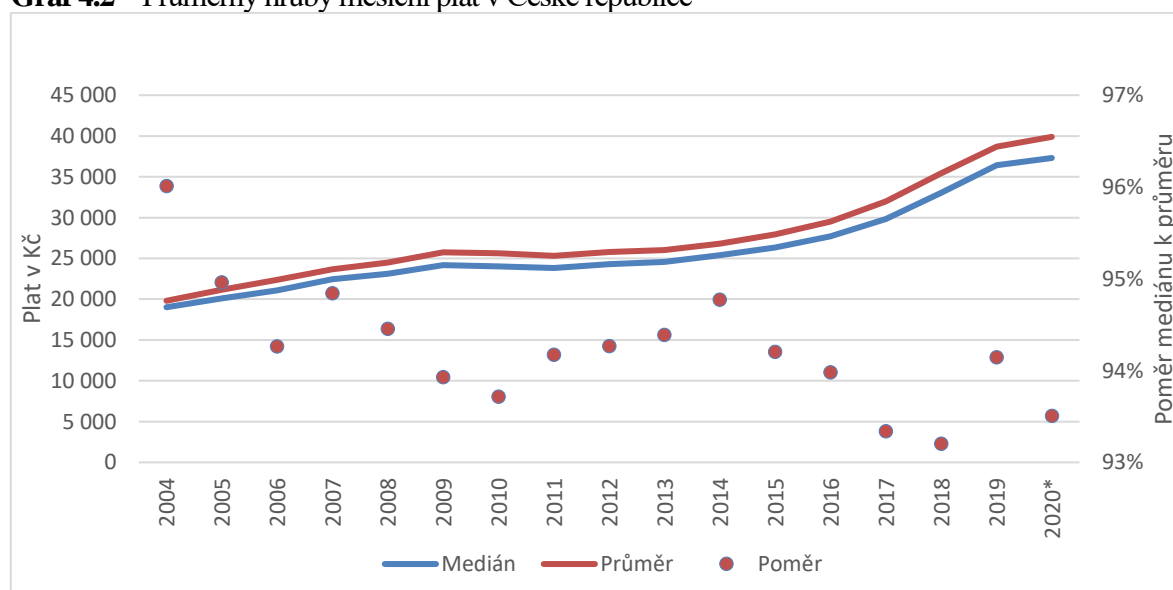
Na grafu 4.1 je znázorněn vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy, mediánu mzdy a poměru mediánu k průměrné mzdě na území České republiky mezi roky 2002 a 2020. Trend vývoje byl mezi roky rostoucí od počátku do roku 2008, kdy došlo na celém světě k Velké recesi. Ekonomická krize byla důvodem ke stagnaci mezd mezi roky 2008 a 2010.

Mezi roky 2010 a 2011 došlo k poklesu mezd, zde je ovšem důležité zdůraznit, že došlo k harmonizaci metodiky mezi ISPV a Českým statistickým úřadem. Od roku 2011 do roku 2020 je trend vývoje mezd každým rokem rostoucí. Na konci časové řady činila průměrná měsíční mzda 36 648 Kč a medián průměrné mzdy 30 278 Kč. Nejvyšší meziroční nárůst byl v roce 2018, kdy meziroční změna činila 9,4 % u mediánu mezd a 8,6 % u průměrné mzdy. Důvodem může být kromě stabilní ekonomické situace národního hospodářství také vyšší inflace, která vede k tlaku na růst mezd.

Poměr mediánu k průměrně mzdě kolísal mezi roky 2002 a 2020 mezi 81 % a 85 %. To značí, že rozložení mezd je ve společnosti stabilní a nevyjadřuje známky významných nerovností či efektu „rozevírání nůžek“. Problematika diverzifikace mezd se také sleduje pomocí tzv. Giniho koeficientu. Tento index vyjadřuje příjmovou nerovnost ve společnosti. Česká republika dosahuje ve srovnání s ostatními státy jedné z nejnižších příjmových nerovností na světě.

Za celé sledované období byl průměrný absolutní přírůstek průměrné hrubé měsíční mzdy 986 Kč. Každý rok tedy za sledované období vzrostla průměrná mzda právě o 986 Kč. Analogicky medián mzdy vzrostl každým rokem v průměru o 793 Kč. Geometrickým průměrem byl stanoven i průměrný koeficient růstu, který činil za dané období pro průměr mzdy 1,037 a medián 1,036. Meziročně tedy průměrná hrubá mzda rostla v průměru o 3,7 % a medián o 3,6 %.

**Graf 4.2** – Průměrný hrubý měsíční plat v České republice



Zdroj: ISPV a, vlastní zpracování

Na grafu 4.2 je zobrazen vývoj průměrného hrubého měsíčního platu, mediánu platu a poměru mediánu k platu v České republice mezi roky 2004 a 2020. Časová řada je rostoucí v téměř celém intervalu. Výjimkou je období mezi roky 2009 a 2011, kdy došlo v následku ekonomické krize k nepatrnému poklesu. K prvnímu pololetí roku 2020 byla hodnota průměrného měsíčního platu 39 894 Kč, zatímco medián byl 37 303 Kč. Při srovnání průměrné mzdy a platu je patrné, že vývoj je přibližně shodný do roku 2017, kdy se průměrný plat začal zvyšovat rychleji než průměrná mzda.

Při zkoumání poměrů mediánu platu k jeho průměru je zřejmé, že se tyto dva ukazatele nachází výrazně blíže u sebe než v případě mzdové sféry, poněvadž poměr kolísá za sledované období mezi 96 % a 93 %. V praxi to znamená, že rozložení mezd je méně diferenciované než je to v případě soukromého sektoru.

Mezi roky 2004 a 2020 byl průměrný absolutní přírůstek, resp. průměrné meziroční zvýšení platu 1 256 Kč u průměru a 1 143 Kč u mediánu. Průměrný koeficient růstu dosáhl hodnoty 1,045, resp. 1,043. Průměrný plat tedy meziročně rostl v průměru o 4,5 % a medián meziročně v průměru o 4,3 %.

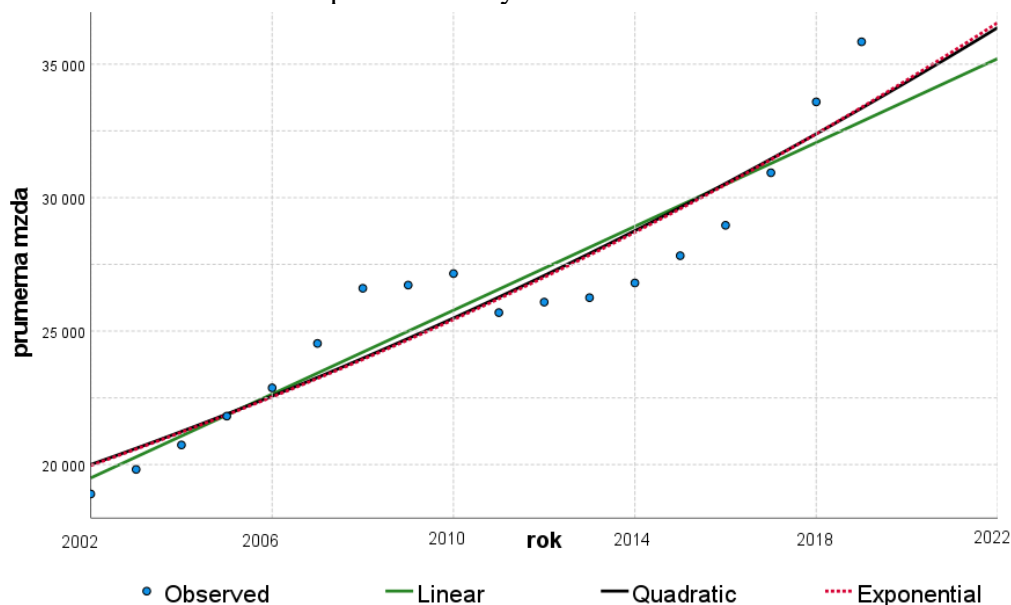
#### 4.1.1. Modelování a predikce vývoje mezd

Nejprve bude pro odhad vývoje využita analýza trendu. Pro popis trendu průměrné mzdy, mediánu mzdy, průměrného platu i mediánu platu bude zvolen lineární, kvadratický a exponenciální trend. Budou-li se jevit trendové funkce jako vhodné pro předpověď, bude odhadnut i vývoj na další roky.

Jako první jsou aplikovány trendové funkce do **průměrné mzdy**. U mzdové sféry je rozsah dat mezi 2002 a 2019. Na grafu 4.3 představují modré body teoretické hodnoty, zatímco zelená, červená a černá funkce představují lineární, exponenciální, respektive kvadratickou trendovou funkci. Již z grafického znázornění je však zřejmé, že klasický přístup nebude tou nejvhodnější statistickou metodou pro předpověď. Všechny trendové funkce totiž předpovídají v roce 2020 nižší průměrnou mzdu než byla ta teoretická v roce 2019. Tato situace je s ohledem na již známou výši průměrné mzdy z první poloviny roku 2020 (která je vyšší než průměrná hodnota za celý rok 2019) a také na základě predikce Ministerstva financí, která předpokládá pokles pouze u reálných mezd, velmi nepravděpodobná. Z grafu je dále zřejmé, že vybrané trendy jsou pro extrapolaci

klasickým přístupem nevhodné zejména díky rychlému zvýšení mezd v posledních 3 letech, které se dostatečně nepromítlo do trendových funkcí. To dokazují také relativní chyby prognózy pro rok 2019, které jsou pro lineární trend 10,5 %, pro kvadratický trend 11,6 % a pro exponenciální trend 8,5 %. O žádném modelu proto nelze tvrdit, že je vhodný pro předpověď, jelikož jsou všechny chyby vyšší než 5 %. Pro vývoj v dalších letech bude vhodnější využít adaptivních metod exponenciálního vyrovnávání.

**Graf 4.3** – Trendové funkce průměrné mzdy



Zdroj: vlastní zpracování

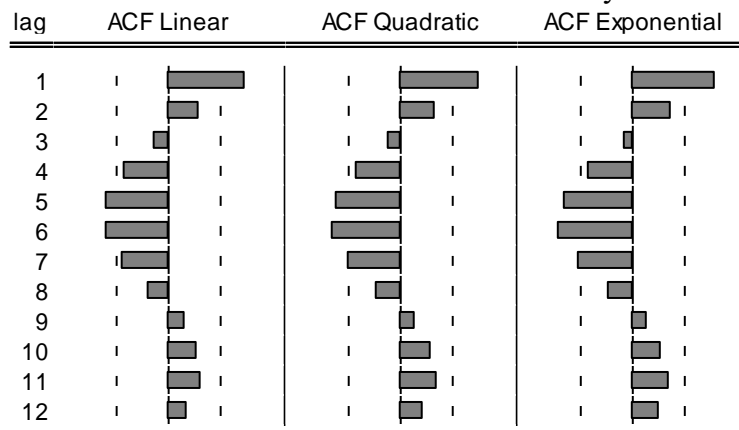
Předpisy tvaru trendových funkcí jsou na základě přílohy 1 následující:

- Lineární:  $\hat{y}_t = 18\,714 + 785 \cdot t$
- Kvadratický:  $\hat{y}_t = 19\,413 + 576 \cdot t + 11 \cdot t^2$
- Exponenciální:  $\hat{y}_t = 19\,372 \cdot e^{0,03 \cdot t}$

Z výsledků v příloze 1 vyplývá, že nevyšší koeficient determinace a tedy nejvíce variability bylo vysvětleno exponenciálním trendem, konkrétně  $R^2 = 89,3 \%$ . Při posuzování kvality modelu se využívá dále Durbin-Watsonův test, který testuje přítomnost autokorelace prvního řádu. Testové kritérium vyšlo pro lineární trend 0,40, pro kvadratický trend 0,39 a pro exponenciální trend 0,38. Z definice Durbin-Watsonova testu se zamítá nulová hypotéza a na hladině významnosti 5 % lze tvrdit, že se vzájemná závislost reziduí vyskytuje ve všech trendových funkcích. Toto tvrzení se dá doložit pomocí reziduální

autokorelační funkce, kde je zřejmá statistická významnost koeficientů autokorelace v prvním, pátém a šestém zpoždění každé reziduální autokorelační funkce, viz graf 4.4:

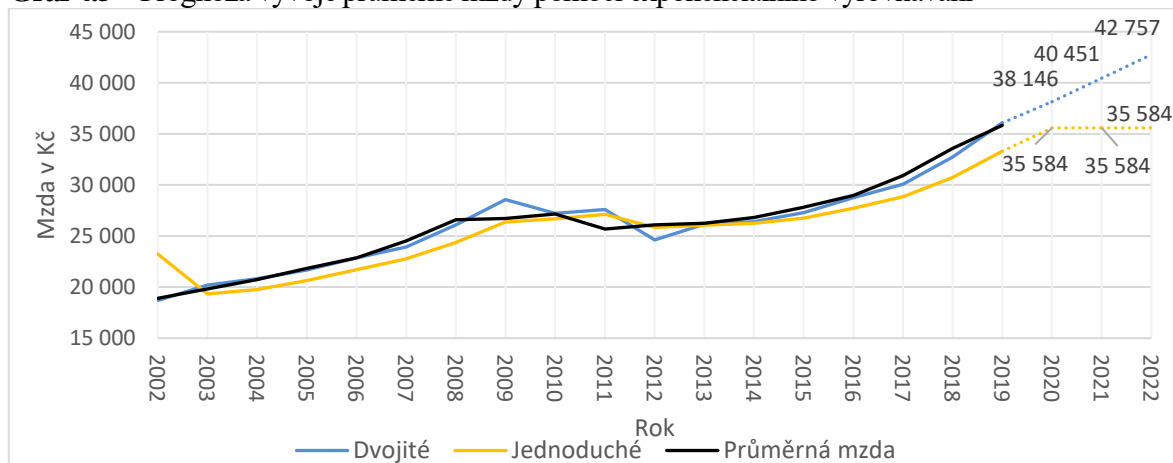
**Graf 4.4** – Reziduální autokorelační funkce trendových funkcí



Zdroj: vlastní zpracování

Prognóza vývoje v dalších letech byla provedena pomocí modelu exponenciálního vyrovnávání ve statistickém programu EViews 11 SV. Na grafu 4.5 jsou zachyceny extrapolované hodnoty, které byly vypočteny pomocí aplikace jednoduchého a dvojitého exponenciálního vyrovnávání s vyrovnávací konstantou  $\alpha = 0,9$ :

**Graf 4.5** – Prognóza vývoje průměrné mzdy pomocí exponenciálního vyrovnávání



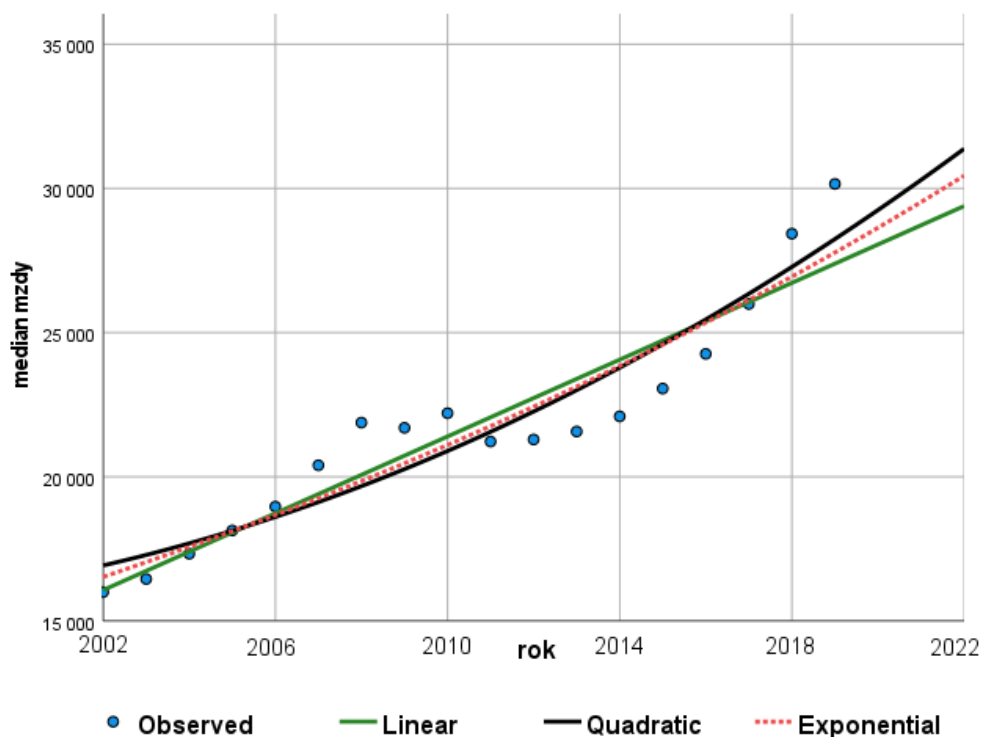
Zdroj: vlastní zpracování

Vysoká vyrovnávací konstanta představuje rychlý slábnoucí vliv starších pozorování. Vzdálené hodnoty mají tedy nižší váhu, což je znázorněno i na průběhu funkcí na grafu 4.5, kde časové řady vyrovnaných hodnot teoreticky opisují původní časovou řadu. Vysoká vyrovnávací konstanta je v tomto modelu vhodná také z důvodu vysokého nárůstu zejména v posledních 3 letech. Statistika *RMSE* dosahuje u jednoduchého

exponenciálního vyrovnávání hodnoty 1755,66 a *MAPE* 5,5 %. U dvojitého exponenciálního vyrovnávání to však bylo 819,31 pro *RMSE* a 2,2 % pro *MAPE*. Výsledky dvojitého exponenciálního vyrovnávání dosahují lepších hodnot, které jsou zároveň dostatečně dobré pro tvorbu prognóz. Model byl predikován na 3 roky dopředu. Průměrná mzda pro rok 2020 je tedy 38 146 Kč, v roce 2021 se zvýší na 40 451 Kč a pro 2022 je odhad 42 757 Kč.

Stejné postupy jako v části průměrné mzdy byly aplikovány také na **medián mezd**. V tomto případě nastal podobný případ jako u průměrné mzdy. I zde všechny trendové funkce podle grafu 4.6 předpovídají v roce 2020 nižší průměrnou mzdu než byla ta teoretická v roce 2019. Ekonomická interpretace předpovědí by zde tedy, stejně jako v případě průměrné mzdy, nebyla vhodná. To lze doložit také relativními chybami předpovědi pro rok 2019, které jsou 11,5 % pro lineární trend, 10,6 % pro kvadratický trend a 9,8 % pro exponenciální trend.

**Graf 4.6** – Trendové funkce mediánu mezd



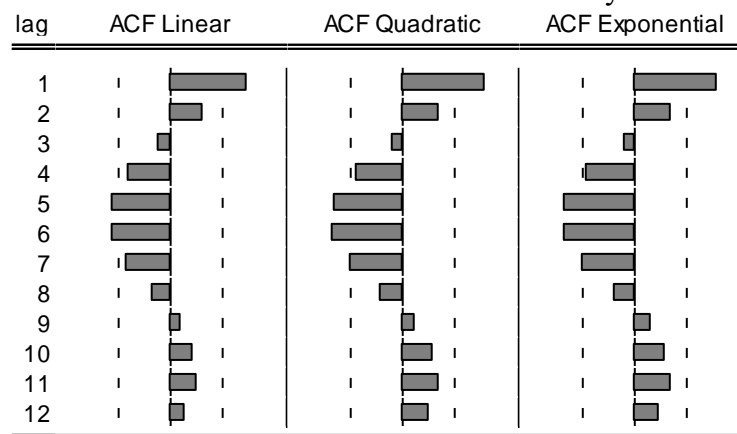
*Zdroj: vlastní zpracování*

Předpisy tvaru trendových funkcí jsou na základě přílohy 1 následující:

- Lineární:  $\hat{y}_t = 15\,408 + 666 \cdot t$
- Kvadratický:  $\hat{y}_t = 16\,602 + 308 \cdot t + 19 \cdot t^2$
- Exponenciální:  $\hat{y}_t = 16\,034 \cdot e^{0,031 \cdot t}$

Z výsledků v příloze 2 vyplývá, že nejvyšší koeficient determinace a tedy nejvíce variability bylo vysvětleno opět exponenciálním trendem, konkrétně  $R^2 = 89,8\%$ . Durbin-Watsonova statistika byla také na hladině významnosti 5 % pozitivně testována na autokorelaci prvního řádu, jako to bylo v případě průměrné mzdy. U lineární trendové funkce je hodnota testového kritéria konkrétně 0,36, u kvadratické trendové funkce je to přibližně 0,37 a u exponenciálního trendu rovněž 0,37. Doložení přítomnosti autokorelace u reziduálních autokorelačních funkcí je na grafu 4.7:

**Graf 4.7** – Reziduální autokorelační funkce trendových funkcí

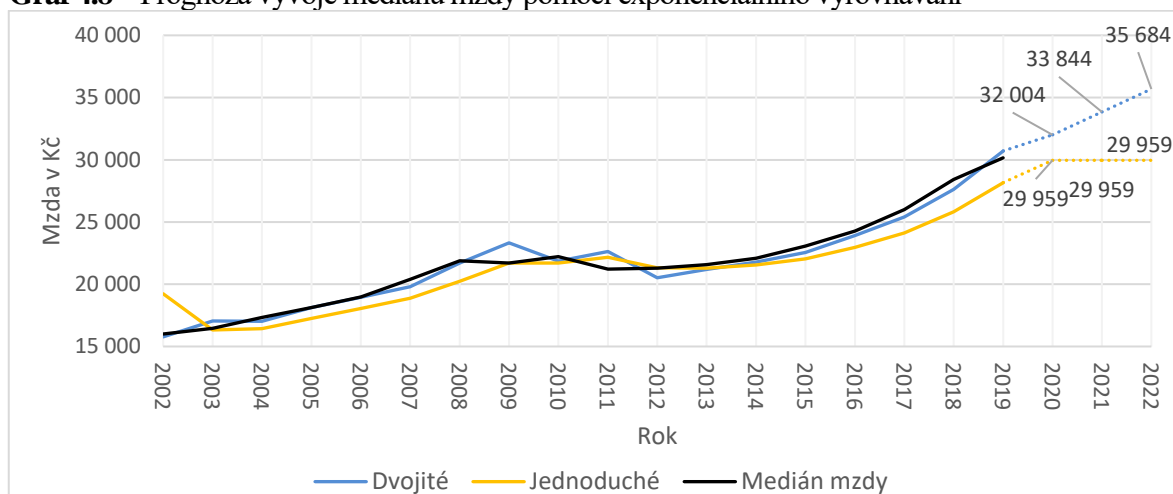


*Zdroj: vlastní zpracování*

Pro prognózu byla opět využita adaptivní metoda exponenciálního vyrovnávání. Na grafu níže jsou zachyceny extrapolované hodnoty, které byly, stejně jako u průměrné mzdy, vypočteny pomocí jednoduchého a dvojitého exponenciálního vyrovnávání s vyrovnávací konstantou  $\alpha = 0,9$ . Důvodem pro volbu vysoké konstanty je rovněž vysoký nárůst mediánu mzdy v posledních letech časové řady, což je vidět na grafu 4.8:



**Graf 4.8** – Prognóza vývoje mediánu mzdy pomocí exponenciálního vyrovnávání



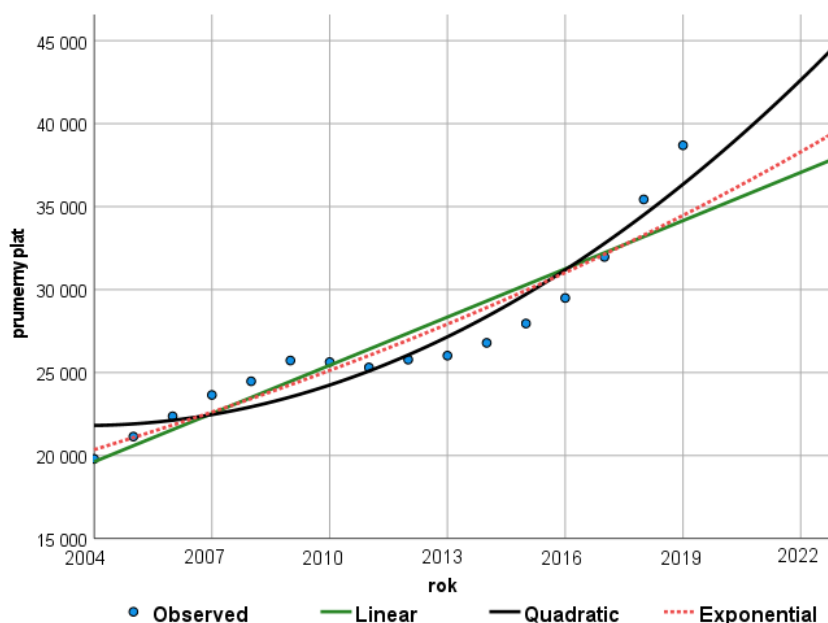
Zdroj: vlastní zpracování

Statistika *RMSE* dosahuje u jednoduchého exponenciálního vyrovnávání hodnoty 1422,26 a *MAPE* 5,2 %. U dvojitého exponenciálního vyrovnávání jsou hodnoty pro *RMSE* 674,14 a 2,4 % pro *MAPE*. Výsledky dvojitého exponenciálního vyrovnávání dosahují lepších hodnot, které jsou zároveň dostatečně dobré pro tvorbu prognóz. Model byl predikován na 3 roky dopředu. Medián mzdy pro rok 2020 je tedy při úvaze výsledků z dvojitého exponenciálního vyrovnávání 32 004 Kč, v roce 2021 se zvýší na 33 844 Kč a pro 2022 je odhad 35 684 Kč.

#### 4.1.2. Modelování a predikce vývoje platů

V případě státní sféry byl nejprve analyzován **průměrný plat**. Teoretické hodnoty časové řady u platové sféry jsou v rozsahu od roku 2004 do roku 2019. Teoretické hodnoty budou i v tomto případě proloženy lineární, kvadratickou a exponenciální funkcí. Již z grafického znázornění lze odhadnout, že kvadratický trend bude tím nejlepším. I v případě platové sféry došlo v posledních 3 letech k významnému navýšení platů, a tedy ke zvýšení průměrného platu. Kvadratický trend jako jediný dokázal tento trend alespoň z části reflektovat, viz graf 4.9. Nicméně při ověření pomocí relativních chyb prognózy nevyšel žádný model uspokojivý. U lineárního trendu je relativní chyba prognózy 15,2 %, u kvadratického trendu 10,9 % a u exponenciálního trendu 13,9 %.

**Graf 4.9** – Trendové funkce průměrného platu



*Zdroj: vlastní zpracování*

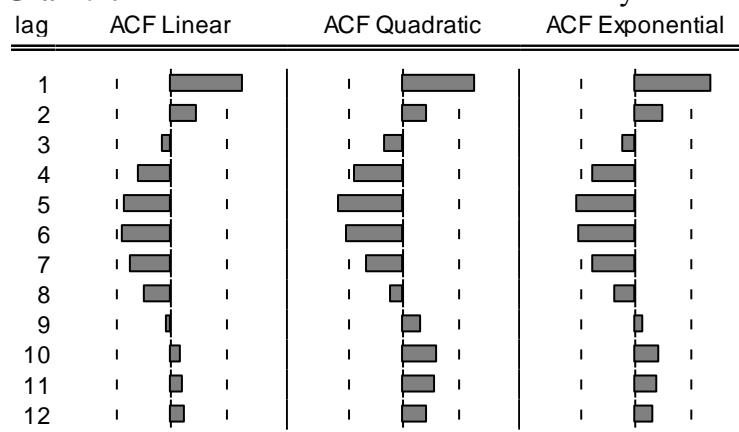
Tvrzení ohledně vhodnosti kvadratické funkce lze doložit i nejvyšším koeficientem determinace, který dosáhl hodnoty  $R^2 = 91,4 \%$ .

Předpisy jednotlivých trendových funkcí jsou následující:

- Lineární:  $\hat{y}_t = 18\,660 + 969 \cdot t$
- Kvadratický:  $\hat{y}_t = 21\,850 - 95 \cdot t + 63 \cdot t^2$
- Exponenciální:  $\hat{y}_t = 19\,657 \cdot e^{0,035 \cdot t}$

V modelech se zároveň vyskytuje autokorelace prvního řádu. Důkazem je hodnota testového kritéria Durbin-Watson statistiky, která vyšla u lineární trendové funkce 0,33, kvadratické 0,41 a exponenciální 0,35. Důkazem je graf 4.10, kde jsou vyobrazeny reziduální autokorelační funkce. Zde je zobrazena přítomnost autokorelace prvního řádu. U kvadratického a exponenciálního trendu je to dále autokorelace v pátém a šestém zpoždění:

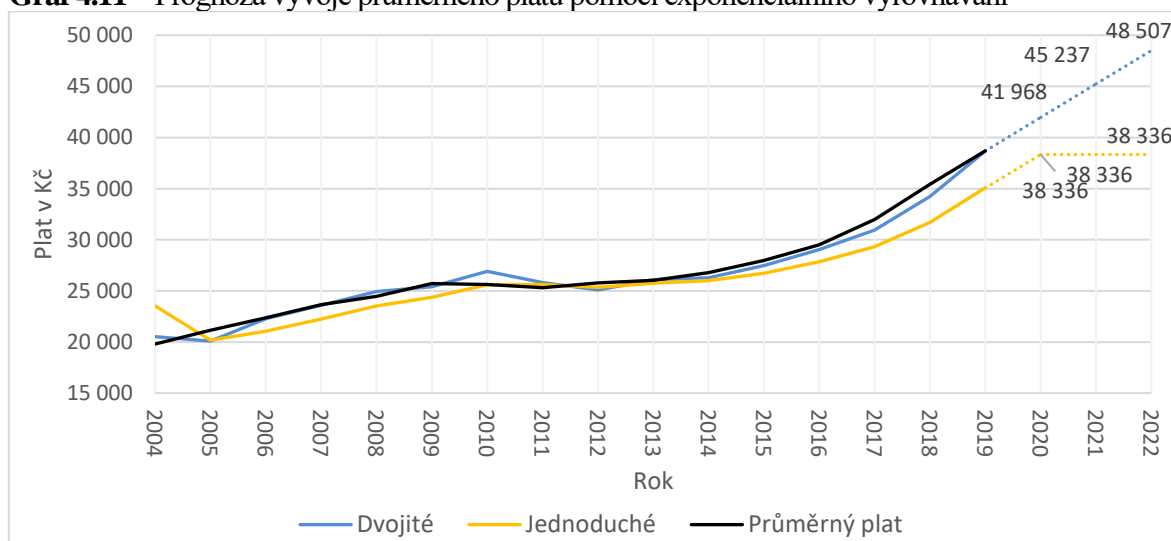
**Graf 4.10** – Reziiduální autokorelační funkce trendových funkcí



Zdroj: vlastní zpracování

K predikci vývoje průměrného platu byl využit adaptivní model, konkrétně pomocí jednoduchého a dvojitého exponenciálního vyrovnávání. Pro prognózu byl použita vyrovnávací konstanta  $\alpha = 0,9$ . Důvodem pro volbu vysoké konstanty je, stejně jako u mzdové sféry, vysoký nárůst průměrného platu v posledních letech časové řady. U jednoduchého exponenciálního vyrovnávání je odhad hodnoty pro následující období 38 336 Kč, při  $RMSE$  1947,20 a při 5,6 % pro  $MAPE$ . U dvojitého exponenciálního vyrovnávání je odhad pro rok 2020 41 968 Kč, pro rok 2021 45 237 Kč a pro rok 2022 je to přibližně 48 507 Kč. Statistika  $RMSE$  je v tomto případě rovna 686,08 a  $MAPE$  je 2,1 %, což je hodnota dostatečně dobrá pro tvorbu prognózy. Vývoj průměrného platu je znázorněn na grafu 4.11:

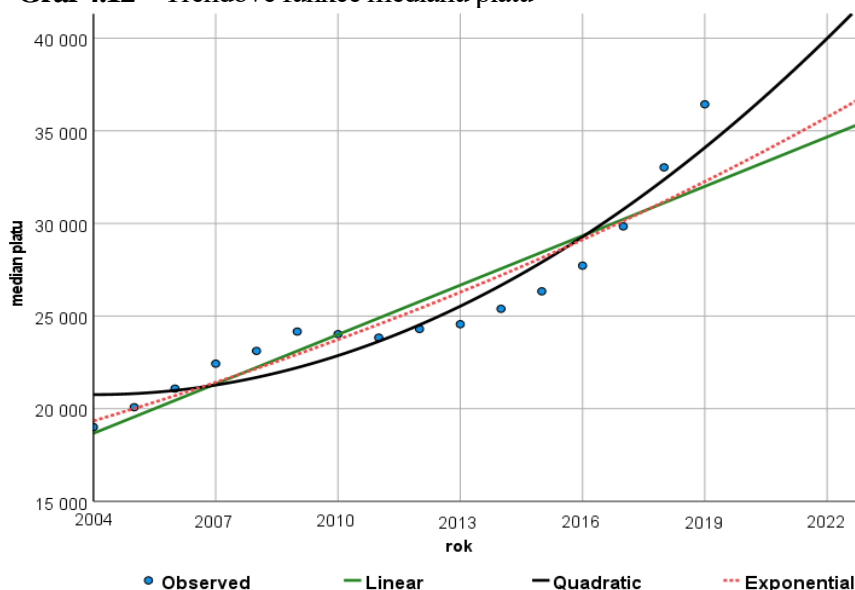
**Graf 4.11** – Prognóza vývoje průměrného platu pomocí exponenciálního vyrovnávání



Zdroj: vlastní zpracování

Obdobně nyní i pro **medián platů**. Stejně jako u předchozích případů nastal rychlý nárůst v posledních 3 letech. Tento prudký nárůst nedokázaly exponenciální a lineární trendové funkce zachytit. Lze říci, že jedinou relevantní funkcí je podle grafu 4.12 kvadratický trend (značen černou čarou), nicméně po ověření vhodnosti pomocí relativních chyb předpovědi nevyšel žádný model jako vhodný pro předpověď. Relativní chyba předpovědi pro lineární trend je 15,8 %, pro kvadratický trend 10,9 % a pro exponenciální trend 13,9 %.

**Graf 4.12** – Trendové funkce mediánu platu



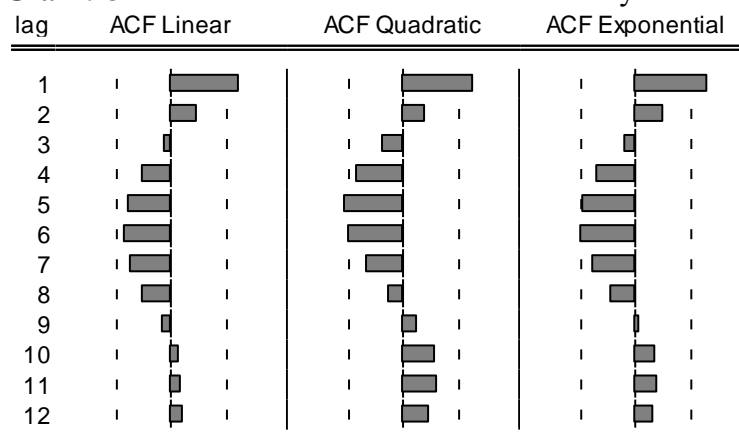
Zdroj: vlastní zpracování

Vyhodnocení jednotlivých modelů je v příloze 4. Předpisy jednotlivých trendových funkcí jsou následující:

- Lineární:  $\hat{y}_t = 17\,784 + 889 \cdot t$
- Kvadratický:  $\hat{y}_t = 20\,832 - 127 \cdot t + 60 \cdot t^2$
- Exponenciální:  $\hat{y}_t = 18\,692 \cdot e^{0,034 \cdot t}$

Pro posouzení kvality modelu byl jako první určen koeficient determinace. Nejvyšší hodnota 91,6 % byla dosažena u kvadratické trendové funkce. Z pohledu autokorelace prvního řádu je přítomnost statisticky významná na hladině významnosti 5 % u všech trendových funkcí. Durbin-Watson statistika je pro lineární trend 0,35, pro kvadratický 0,43 a pro exponenciální 0,36. Tvrzení lze doložit opět řadou koeficientů autokorelace na grafu 4.13:

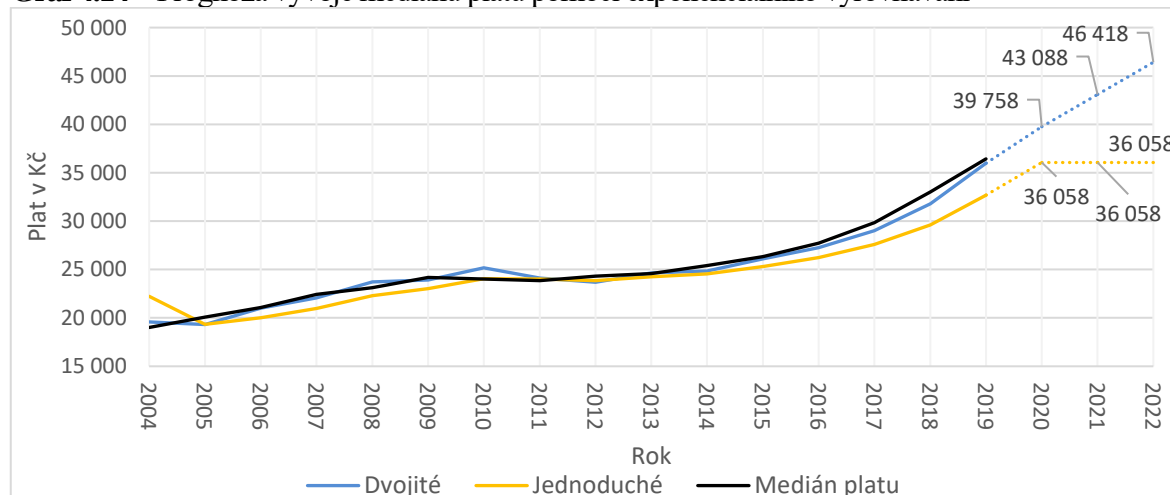
**Graf 4.13** – Reziiduální autokorelační funkce trendových funkcí



Zdroj: vlastní zpracování

K extrapolaci dat byl využit adaptivní model pomocí jednoduchého a dvojitého exponenciálního vyrovnávání (graf 4.14). Pro prognózu byla použita vyrovnávací konstanta  $\alpha = 0,9$ . V prvním případě je odhad pro následující období roven 36 058 Kč při  $RMSE = 1790,23$  a  $MAPE = 5,3 \%$ . U dvojitého exponenciálního vyrovnávání je odhad mediánu platu pro následující období 39 758 Kč, pro rok 2021 43 088 Kč a pro 2022 je to 46 418 Kč.  $RMSE$  je rovno 621,06 a  $MAPE$  dosahuje hodnoty 2,1 % a dosahuje tedy lepších výsledků než u jednoduchého exponenciálního vyrovnávání.

**Graf 4.14** – Prognóza vývoje mediánu platu pomocí exponenciálního vyrovnávání



Zdroj: vlastní zpracování

Nutno podotknout, že odhady platů a mezd a na další období reflektují zejména ekonomické trendy posledních let, ve kterých rostla cena práce z důvodu nízké nezaměstnanosti a ekonomické stability a prosperity na území České republiky a ve světě.

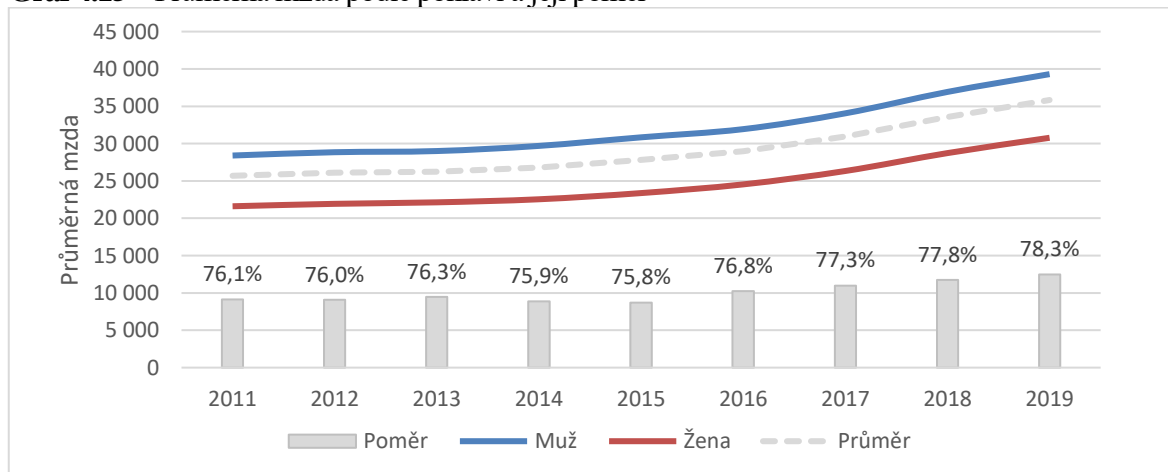
Je proto potřeba vzít v úvahu, obzvláště v případě abnormalit na trhu, že výše platů a mezd bude mít jiný vývoj, než byl predikován výše uvedenými modely.

#### 4.1.3. Vývoj platů a mezd dle pohlaví

Další část je věnována vývoji platů a mezd z hlediska pohlaví a zaměření na případné nerovnosti.

V **soukromém sektoru** je na grafu 4.15 vidět pozvolný rostoucí průběh průměrné hrubé mzdy u mužů i u žen. Z počátku byl trend vývoje téměř konstantní a to zejména z důvodu dozvuků Velké recese mezi roky 2007 a 2015, která zpomalila ekonomický růst a tedy i tlak na vyšší mzdové ohodnocení. Sloupcový graf značí poměr mzdy ženy ke mzdě muže. Z uvedeného je zřejmé, že zpočátku výše mzdy u žen dosahovala přibližně 76 % výše mzdy muže. Trend se postupně zlepšuje až na hodnotu 78,3 % v roce 2019. Relativně se tedy průměrná mzda ženy přibližuje k průměrné mzdě muže. Toto tvrzení lze doložit také průměrným koeficientem růstu, který u průměrné mzdy mužů dosahuje hodnoty 1,041, zatímco u žen je průměrný koeficient růstu roven 1,045. Vyplývá z toho, že meziročně je nárůst mzdy vyšší u žen než u mužů. Průměrná mzda v roce 2019 dosáhla u mužů 39 304 Kč, u žen to bylo 30 778 Kč, což je absolutní rozdíl 8 526 Kč.

**Graf 4.15** – Průměrná mzda podle pohlaví a její poměr

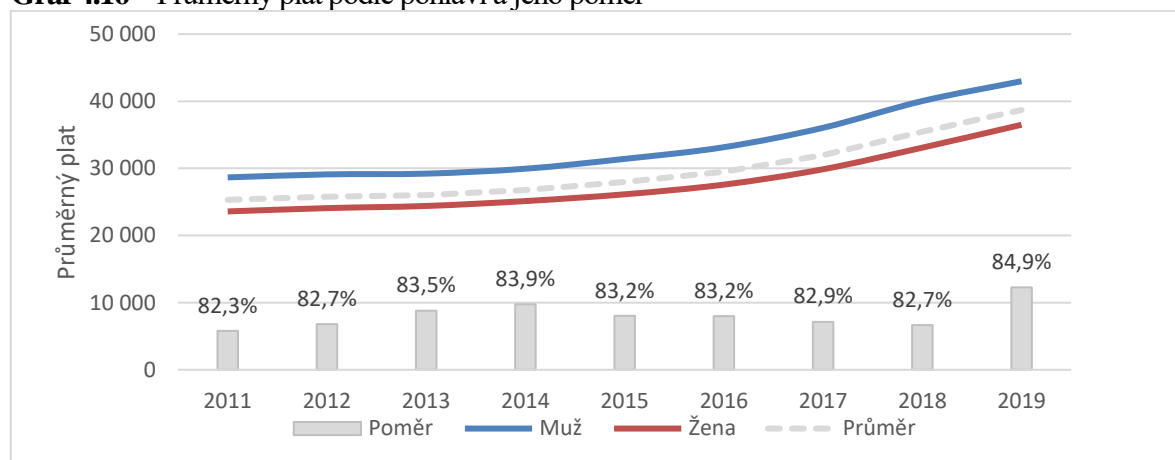


Zdroj: ISPV b, vlastní zpracování

U **státní sféry** je podle grafu 4.16 rozložení platů mezi pohlavími rovnoměrnější než je to v soukromém sektoru. Poměr platů dosahoval ve zvoleném intervalu vždy vyšší hodnot a to až o 8 procentních bodů v roce 2014. V roce 2019 byl poměr platů žen 84,9 %

k platům mužů, což je nejvíce za celé sledované období. Přes tuto skutečnost je díky průměrným koeficientům růstů jasný rychlejší vývoj průměrného platu u mužů. Ten dosáhl hodnoty 1,056 pro muže, resp. 1,054 pro ženy. Stejně jako v případě mezd i ve státní správě byl každoročně zaznamenán nárůst platu. Nejvyšší nárůst nastal zejména v posledních 3 letech, kdy se průměrný plat meziročně zvyšoval o 10 % u obou pohlaví. Průměrný plat mužů byl v roce 2019 42 982 Kč, zatímco u žen to bylo 36 497 Kč, což představuje absolutní rozdíl 6 486 Kč.

**Graf 4.16** – Průměrný plat podle pohlaví a jeho poměr

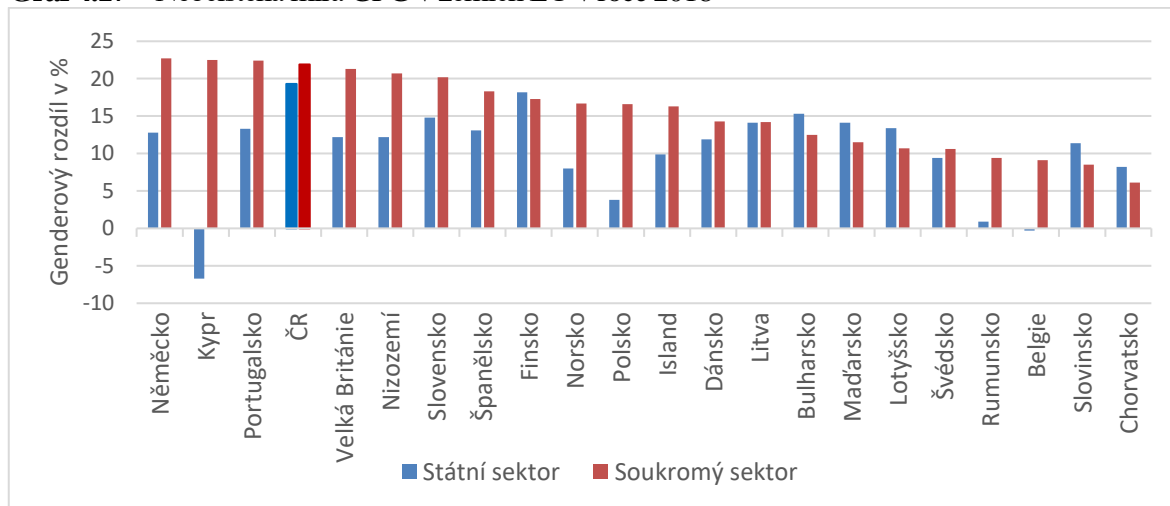


Zdroj: ISPV b, vlastní zpracování

Téma mzdových rozdílů mezi pohlavími je často diskutováno i v mezinárodním kontextu. Ve srovnání se státy Evropské Unie se v této problematice Česká republika bohužel umísťuje na příčkách s nejvyššími rozdíly mezd, a to u státního i soukromého sektoru. Česká republika dosahuje v evropském kontextu čtvrtého nejvyššího rozdílu mezd po Německu, Kypru a Portugalsku, viz graf 4.17, kde je znázorněna neočištěná míra rozdílů platů a mezd mezi pohlavími. Ve státním sektoru je ČR dokonce na nejvyšším stupni nerovnoměrnosti platů ve srovnání s ostatními vybranými státy. Tento trend má v rámci EU jistou setrvačnost. Při zkoumání genderových rozdílů je zřejmý vysoký rozdíl odměňování v České republice každý rok. Vysoký výkyv odměňování ve státním a soukromém sektoru se vyskytuje na Kypru, kde je v soukromé sféře nerovnoměrnost mezd vysoká ve prospěch mužů, zatímco v platové sféře dosahují vyššího ohodnocení ženy. Dalším státem, kde je průměrný plat vyšší u žen než u mužů je Belgie. Nutno podotknout, že následující graf vyjadřuje pouze hrubé neočištěné míry genderových rozdílů

v odměňování a nezohledňuje celkovou situaci na trhu práce v jednotlivých zemích. Pro tento účel byl Eurostatem vytvořen očištěný indikátor GPG.

**Graf 4.17** – Neočistěná míra GPG v zemích EU v roce 2018



Zdroj: Eurostat, vlastní zpracování

Odstraněním rozdílů přispívá zaměstnavatel k pozitivnímu pracovnímu prostředí, zvyšuje také produktivitu a konkurenceschopnost na trhu práce. Ženy hrají bezesporu důležitou roli v ekonomickém růstu a zaměstnanosti. Zároveň jsou jejich schopnosti důležité pro bezproblémový sociální vývoj. Rovnoměrné oceňování práce žen v tomto ohledu pomůže zlepšit jejich ekonomickou nezávislost a eliminuje riziko chudoby, zejména po odchodu do penze, kde výše důchodu je závislá na výši výdělků před odchodem do důchodu. Pro odstranění segregace na trhu práce vydala Evropská komise směrnici, ve které stanovuje kroky, které by měly státy podniknout a přispět tak ke spravedlivému odměňování. České republice však chybí do jisté míry iniciativa pro změnu nad rámec těchto směrnic a neočekává se tedy, že míra nerovnosti platů i mezd se v nejbližší době významnělepší.

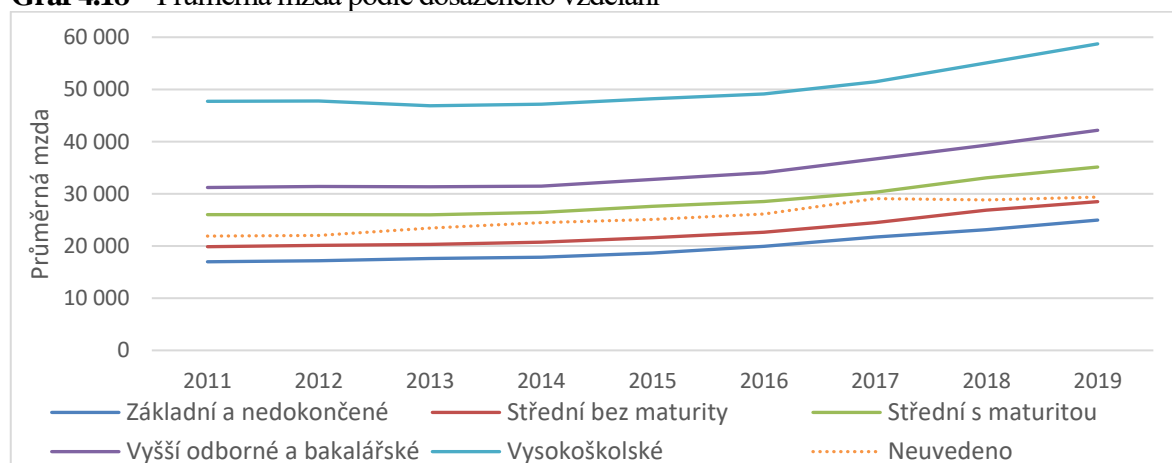
#### 4.1.4. Vývoj platů a mezd dle dosaženého vzdělání

Lze předpokládat, jaká dosažená vzdělání budou mít vyšší ohodnocení a která nižší, jelikož mezi vzděláním a výší odměny velmi pravděpodobně existuje pozitivní korelace. Zaměstnavatelé platí lépe jedince s vyšším vzděláním, i když se nenaučili žádné specifické schopnosti, protože jsou více motivováni k úspěchu, jsou více spolehliví, prokazují vyšší iniciativu v řešení problémů a snadněji se adaptují při měnících se okolnostech. Vývoj



mezd ve **mzdové sféře**, který je patrný na grafu 4.18 potvrzuje výše zmíněné. Průměrná mzda zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním se pohybovala ve sledovaném období mezi 17 181 Kč a 24 964 Kč, zatímco zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním vyššího stupně vydělávali v průměru 47 702 Kč v roce 2011 a 58 735 Kč v roce 2019. Z grafu je také patrný velký odstup mezd zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním vyššího stupně od ostatní stupňů dosaženého vzdělání.

**Graf 4.18** – Průměrná mzda podle dosaženého vzdělání



Zdroj: ISPV b, vlastní zpracování

Vybrané ukazatele vývoje průměrné mzdy podle vzdělání jsou zobrazeny v tabulce 4.1, ve které  $\bar{\Delta}$  vyjadřuje průměrný absolutní přírůstek (2.5) a  $\bar{k}$  je průměrný koeficient růstu (2.7). Ve mzdové sféře převládá střední vzdělání bez maturity a s maturitou. Podíl těchto osob je celkem 71,1 %. Nejvyšší průměrný absolutní přírůstek byl u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, který byl 1 226 Kč z pohledu mediánu mzdy a 1 379 Kč z pohledu průměrné mzdy. Relativně byl nárůst nejvyšší u zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním, jejichž průměrná mzda se zvyšovala meziročně o 4,9 %, respektive o 5,1 % v případě mediánu mzdy.

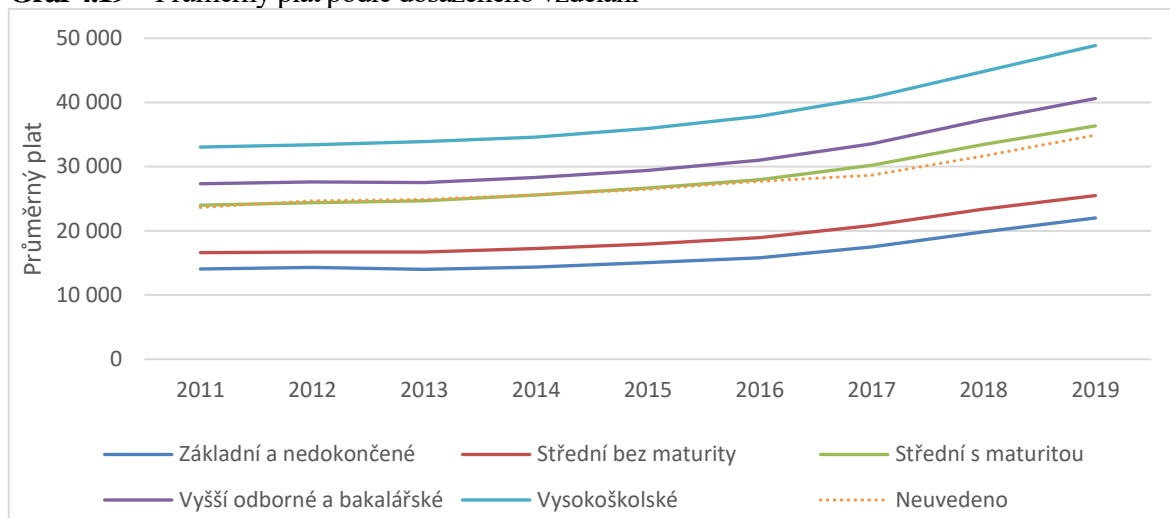
**Tabulka 4.1** – Vybrané ukazatele vývoje průměrné mzdy podle vzdělání mezi roky 2011 a 2019

Vzdělání	Struktura (2019)	Medián		Průměr	
		$\bar{\Delta}$ (2.5)	$\bar{k}$ (2.7)	$\bar{\Delta}$ (2.5)	$\bar{k}$ (2.7)
Základní a nedokončené	6,8%	979	1,051	998	1,049
Střední bez maturity	35,2%	1 035	1,047	1 080	1,046
Střední s maturitou	34,9%	1 037	1,039	1 142	1,038
Vyšší odborné a bakalářské	4,7%	1 172	1,039	1 371	1,038
Vysokoškolské	15,2%	1 226	1,030	1 379	1,026
Neuvedeno	3,2%	887	1,042	934	1,037

Zdroj: vlastní zpracování

Výše ohodnocení v **platové sféře** také jasně reflektuje dosažené vzdělání, které je zřejmé z grafu 4.19. Na nejvyšší průměrnou mzdu dosáhnou zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, naopak nejnižší průměrný plat mají zaměstnanci se základním a nedokončeným vzděláním. Toto je zřejmé i v systémovém nastavení platových tabulek, kde zařazení zaměstnance do konkrétní platové třídy odpovídá mimo jiné dosaženému vzdělání. Vysoký platový rozdíl se vyskytuje mezi středním vzděláním bez maturity a s maturitou, který dosahuje v roce 2019 částky 10 848 Kč.

**Graf 4.19** – Průměrný plat podle dosaženého vzdělání



Zdroj: ISPV b, vlastní zpracování

V platové sféře převládá zastoupení osob, kteří dosáhli středního vzdělání s maturitou. Ve srovnání se mzdovou sférou je ve struktuře téměř dvojnásobný podíl zaměstnanců, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání vyššího stupně a téměř trojnásobný podíl osob s vyšším odborným vzděláním. Lze tedy tvrdit, že státní správa je jako zaměstnavatel náročnější na dosažené vzdělání. Z pohledu vývoje platů byl nejvyšší nárůst zaznamenán u průměrného platu zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním, a to meziročně v průměru o 5,8 %. Průměrný koeficient růstu byl v tomto jediném případě vyšší než u mediánu platů, což značí zvyšování mzdových diferencí mezi zaměstnanci. U ostatních dosažených vzdělání je vývoj také rostoucí, u vysokoškolského vzdělání se medián meziročně zvyšuje rychleji než průměrný plat, což značí rovnoměrnější rozložení platů. Obecně se platy zvyšovaly u zaměstnanců s každým typem dosaženého vzdělání. Meziroční navýšení platu se, stejně jako v případě mzdové sféry, pohybovalo v průměru

mezi 5 % a 6 %. Jednotlivé průměrné absolutní přírůstky a průměrné koeficienty růstu jsou v tabulce 4.2:

**Tabulka 4.2** – Vybrané ukazatele vývoje průměrného platu podle vzdělání mezi roky 2011 a 2019

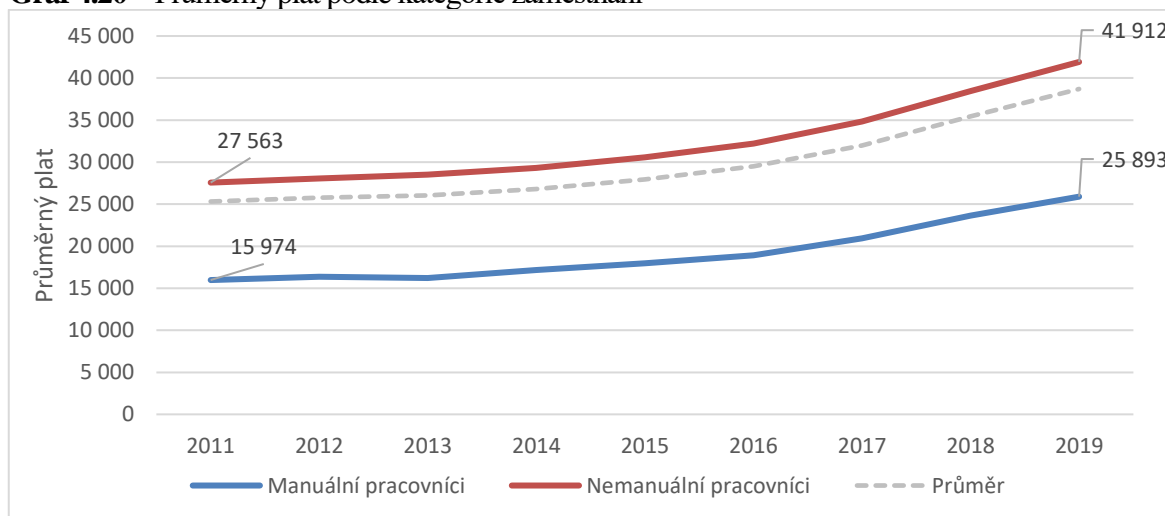
Vzdělání	Struktura (2019)	Medián		Průměr	
		$\bar{\Delta}$ (2.5)	$\bar{k}$ (2.7)	$\bar{\Delta}$ (2.5)	$\bar{k}$ (2.7)
Základní a nedokončené	2,8%	881	1,055	993	1,058
Střední bez maturity	14,2%	1 087	1,056	1 112	1,055
Střední s maturitou	37,9%	1 476	1,053	1 543	1,053
Vyšší odborné a bakalářské	11,4%	1 600	1,051	1 660	1,051
Vysokoškolské	30,8%	1 863	1,054	1 978	1,050
Neuvedeno	2,9%	1 454	1,053	1 407	1,050

Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.1.5. Vývoj platů a mezd dle klasifikace zaměstnání

Trendem posledních let je v České republice nedostatek kvalitní pracovní síly zejména u manuálních prací. Firmy se snaží tento problém řešit zvýšením mezd, atraktivnějšími benefity, náborem zaměstnanců z cizích zemí, zejména z východní Evropy. Bariéru snižujícího se zdroje manuálních pracovních sil tedy řeší firmy často prostřednictvím personálních agentur nebo změnou mzdové politiky. Vysoká poptávka po těchto pracovnících má z tohoto důvodu za následek růst ceny práce. Rychlý vývoj je zřejmý zejména u **platové sféry** na grafu 4.20, kde je zobrazen platový vývoj manuálních a nemanuálních pracovníků mezi roky 2011 a 2019. V obou případech nastal zejména od roku 2017 rychlý nárůst platů u obou typů pracovníků.

**Graf 4.20** – Průměrný plat podle kategorie zaměstnání



Zdroj: ISPV b, vlastní zpracování

Progrese platů manuálních pracovníků je dále zřejmá v tabulce 4.3, kde jsou zobrazeny průměrné absolutní přírůstky a průměrné koeficienty růstu v platové sféře u klasifikací zaměstnání. V případě průměru, mediánu i prvního a devátého decilu je mezi roky 2011 a 2019 vyšší průměrný koeficient růstu než u nemanuálních pracovníků. Nejvýraznější navýšení proběhlo v posledních třech letech s vrcholem v roce 2018, kde meziroční změna průměrného platu činila 12,9 % a 13,3 % u mediánu. Nejvyšší absolutní přírůstek platu byl u řídicích pracovníků, kterým se meziročně zvedl plat v průměru o 2 675 Kč. Nejméně to bylo u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kde průměrné navýšení činilo 827 Kč za rok. Obecně lze říci, že ve všech třídách činilo relativní meziroční navýšení platu přibližně mezi 5 % a 6 %. V rámci struktury je poměr manuálních pracovníků přibližně pětina všech zaměstnanců. Státní sféra tedy mnoho manuálních pozic nenabízí.

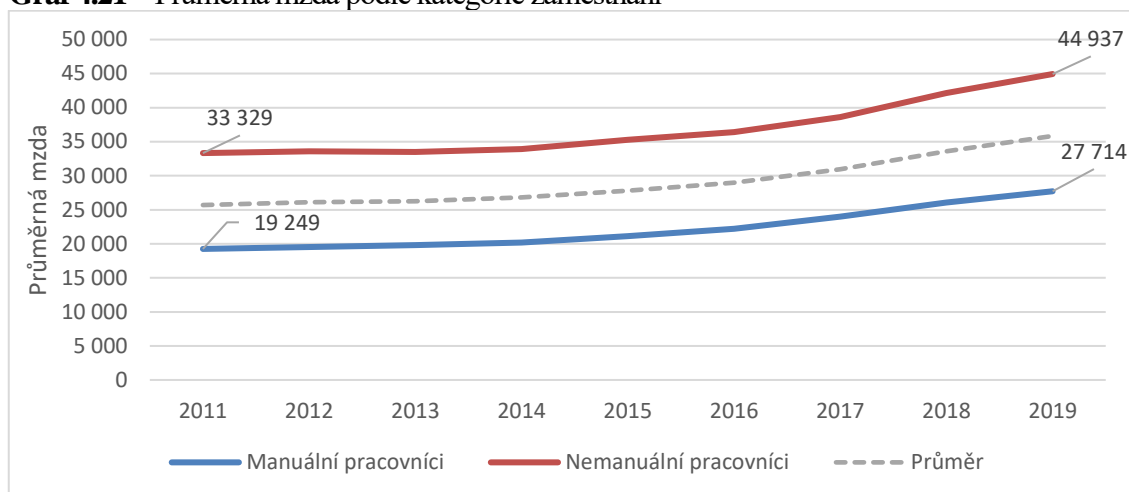
**Tabulka 4.3** – Vybrané ukazatele vývoje průměrného platu podle klasifikace zaměstnání

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO Platová sféra	Struktura 2019	průměr		1. decil		medián		9. decil	
		$\bar{\Delta}$	$\bar{k}$	$\bar{\Delta}$	$\bar{k}$	$\bar{\Delta}$	$\bar{k}$	$\bar{\Delta}$	$\bar{k}$
Manuální pracovníci	20,1%	1 240	1,06	735	1,05	1 131	1,06	1 904	1,07
Nemanuální pracovníci	79,9%	1 794	1,05	1 212	1,05	1 690	1,05	2 465	1,05
Zaměstnanci v ozbrojených silách	3,8%	1 955	1,06	1 485	1,07	1 996	1,07	2 887	1,06
Řídicí pracovníci	4,6%	2 675	1,05	1 877	1,06	2 581	1,06	3 710	1,05
Specialisté	32,0%	1 939	1,06	1 530	1,06	1 785	1,06	2 486	1,05
Techničtí a odborní pracovníci	28,1%	1 709	1,05	1 116	1,05	1 623	1,05	2 399	1,05
Úředníci	5,9%	1 343	1,05	1 080	1,06	1 321	1,05	1 632	1,05
Pracovníci ve službách a prodeji	16,4%	1 443	1,06	892	1,06	1 389	1,07	2 114	1,06
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,2%	1 159	1,06	881	1,06	1 123	1,06	1 455	1,05
Řemeslníci a opraváři	1,2%	1 110	1,05	881	1,05	1 064	1,05	1 377	1,05
Obsluha strojů a zařízení, montéři	1,7%	1 261	1,05	882	1,05	1 241	1,05	1 670	1,05
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6,0%	827	1,05	673	1,06	775	1,05	1 072	1,05

*Zdroj: vlastní zpracování*

Ve **mzdové sféře** je vývoj průměrné mzdy manuálních a nemanuálních pracovníků mezi roky 2011 a 2019 znázorněn na grafu 4.21. Z grafu je zřejmá i rozdílná struktura, jelikož časová řada průměrného platu (značena tečkovaně šedě) je přibližně uprostřed mezi řadami manuálních a nemanuálních pracovníků. Za zmínění stojí fakt, že průměrná mzda obou hlavních tříd zaměstnanců je ve mzdové sféře vyšší než v platové, konkrétně o cca. 2 000 Kč u manuálních pracovníků v roce 2019 a o přibližně 3 000 Kč u nemanuálních pracovníků v témže roce. Nicméně díky efektu struktury je výsledná průměrná mzda nižší.

**Graf 4.21** – Průměrná mzda podle kategorie zaměstnání



Zdroj: ISPV b, vlastní zpracování

Mzdová sféra je odlišná nejen strukturou, ale i vývojem ohodnocení. Na rozdíl od platové sféry byl mezi roky 2011 a 2019 podle tabulky 4.4 podíl manuálních zaměstnanců vyšší než nemanuálních. Při porovnání vývoje mezd je zřejmé, že v obou částech došlo relativně k přibližně stejnému meziročnímu navýšení, které se pohybovalo zhruba mezi 4 % a 5 %. Z dostupných dat je dále zřejmé, že vysoké meziroční výkyvy, které se vyskytly u platové sféry zejména v roce 2018, se ve mzdové sféře nekonaly. Nejvyšší absolutní meziroční nárůst byl zaznamenán u řídicích pracovníků a specialistů. Rozdíl mezd mezi roky 2011 a 2019 u 10 % nejlépe placených řídicích pracovníků činil celkem 40 440 Kč. Nejnižší průměrný absolutní přírůstek byl u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kteří meziročně dostali v průměru o 756 Kč více.

**Tabulka 4.4** – Vybrané ukazatele vývoje průměrné mzdy podle klasifikace zaměstnání

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO Mzdová sféra	Struktura 2019	průměr		1. decil		medián		9. decil	
		$\bar{\Delta}$	$\bar{k}$	$\bar{\Delta}$	$\bar{k}$	$\bar{\Delta}$	$\bar{k}$	$\bar{\Delta}$	$\bar{k}$
Manuální pracovníci	52,8%	1 058	1,05	686	1,05	1 027	1,05	1 447	1,04
Nemanuální pracovníci	47,2%	1 451	1,04	771	1,05	1 286	1,04	2 498	1,04
Řídicí pracovníci	3,9%	2 940	1,04	1 257	1,06	2 654	1,05	5 055	1,04
Specialisté	11,8%	1 955	1,04	941	1,04	1 649	1,04	3 255	1,04
Techničtí a odborní pracovníci	20,6%	1 312	1,04	757	1,04	1 236	1,04	1 905	1,04
Úředníci	9,1%	911	1,04	553	1,04	812	1,04	1 372	1,04
Pracovníci ve službách a prodeji	12,2%	1 033	1,05	750	1,07	1 007	1,06	1 330	1,05
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,9%	1 033	1,05	553	1,04	987	1,05	1 523	1,05
Řemeslníci a opraváři	15,2%	1 228	1,05	740	1,05	1 203	1,05	1 671	1,05
Obsluha strojů a zařízení, montéři	19,8%	1 122	1,05	759	1,05	1 072	1,05	1 515	1,04
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6,6%	756	1,04	585	1,05	648	1,04	1 099	1,04

Zdroj: vlastní zpracování

## 4.2. Analýza prestiže povolání na základě dat CVVM

Data pro druhou část praktické práce pochází z průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, které provedlo v červnu 2019 výzkum v rámci projektu Naše společnost 2019<sup>12</sup>. Data jsou dostupná v Českém sociálněvědním archivu Sociologického ústavu AV ČR. Výzkum provedlo 205 tazatelů spadajících přímo pod síť CVVM. Bylo dotázáno celkem 1 024 obyvatel České republiky, kteří jsou starší 15 let. V případě, že počet odpovědí v nějakém případě nedosahuje  $n = 1024$ , znamená to, že rozdíl do této sumy představuje respondenty, kteří neodpověděli na zadanou otázku. U každého jedince byly hlavními kvótními znaky věk, pohlaví, dosažené vzdělání a bydliště. Vzhledem k dostatečné kvalitě odpovědí byly do analýzy zařazeny všechny dotazníky. Předmětem tohoto výzkumu byl kromě prestiže povolání také volební model, důvěra vybraným institucím, hodnocení vybraných politických stran, postoje společnosti ke svému zaměstnání, názor na situaci ve světě, názor na hospodářskou situaci v ČR, materiální podmínky svých domácností, nezaměstnanost, spokojenost se životem a sebezaražení politické orientace. Data jsou reprezentativní i z hlediska území, zejména díky konstrukci, resp. rozmístění tazatelské sítě. Metody sběru dat byly využity CAPI a PAPI. V případě CAPI zaznamenává tazatel odpovědi od respondenta do tabletu nebo notebooku a speciálnímu software kontroluje správnost zadávaných údajů a eliminuje tím chyby při sběru dat. PAPI je klasická metoda sběru dat, u něhož jsou odpovědi od respondentů vyplňovány do standardizovaného papírového dotazníku. Data jsou poté přepsána do elektronické podoby. V případě výzkumu, jehož data jsou využita pro tuto práci, byl podíl dotazníků získaných pomocí metody CAPI přibližně 30 % a metodou PAPI zbylých přibližně 70 %. K sekci zkoumání prestiže povolání byla všem dotázaným předložena karta se seznamem 26 vybraných profesí napříč obory, které respondenti hodnotili podle následující instrukce: „Na seznamu jsou uvedena některá povolání. Vyberte povolání, jehož si vážíte nejvíce, a dejte mu 99 bodů. Pak vyberte takové, jehož si vážíte nejméně, a obodujte je číslem 01. Poté postupujte odshora dolů a všem zbývajícím přiřadte body od 02 do 98 podle osobního uvážení.“

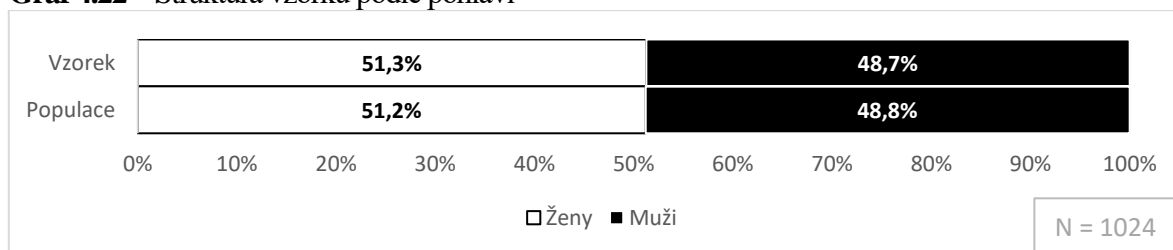
---

<sup>12</sup> Dotazník viz ČSDA, 2019 [6].

#### 4.2.1. Struktura výběrového souboru

Výzkumu se účastnilo celkem 1 024 osob, kteří měli reprezentovat obyvatelstvo České republiky. 525 osob, resp. 51,3 % dotázaných byly ženy a 48,8 % nebo 499 dotázaných byli muži. Střední stav žen byl podle ČSÚ v roce 2019 celkem 5 412 460 osob, což představuje přibližně 50,7% obyvatel a 5 256 864 mužů, relativně 49,3 %. Lze tedy říci, že vzorek respondentů zachytil trend většího poměru žen oproti mužů a vystihl poměr s odchylkou pouze 0,1 procentního bodu. Podíly podle pohlaví vzorku a populace jsou znázorněny na grafu 4.22:

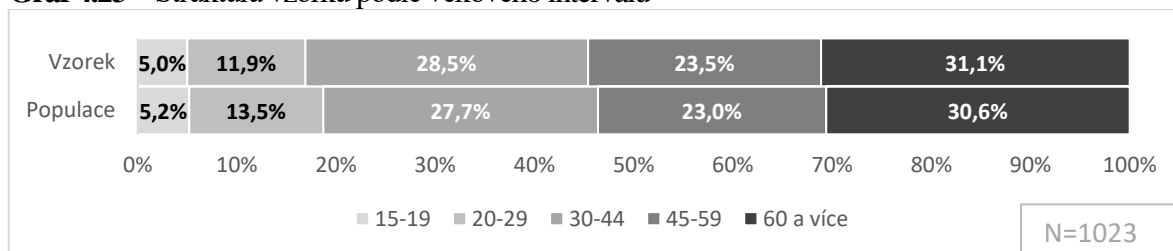
**Graf 4.22** – Struktura vzorku podle pohlaví



Zdroj: CVVM, ČSDA, ČSÚ, vlastní zpracování

Následující kvótou výběru respondentů byl jejich věk. Tomu bylo pro přehlednější práci přiřazeno 5 věkových intervalů: 15-19; 20-29; 30-44; 45-59; 60 a více let. Porovnání zastoupení jednotlivých věkových intervalů v populaci a ve výběru je na grafu 4.23. Z něj je patrné, že bylo osloveno méně mladší generace v intervalu 15-19 a 20-29 let. Toto může souviset s vyšší neochotou podílet se na průzkumech veřejného mínění než u starších generací. Nejvíce byla zastoupena generace 60 a více let, nicméně se také jedná o nejširší věkový interval. Nejkratší interval, který byl zároveň nejméně zastoupen je 15-19 let. I v tomto případě lze konstatovat, že výběrový vzorek odpovídá populaci, jelikož odchylky relativních poměrů mezi intervaly dosahují nejvýše 1,6 procentního bodu u věkového intervalu 20-29 let.

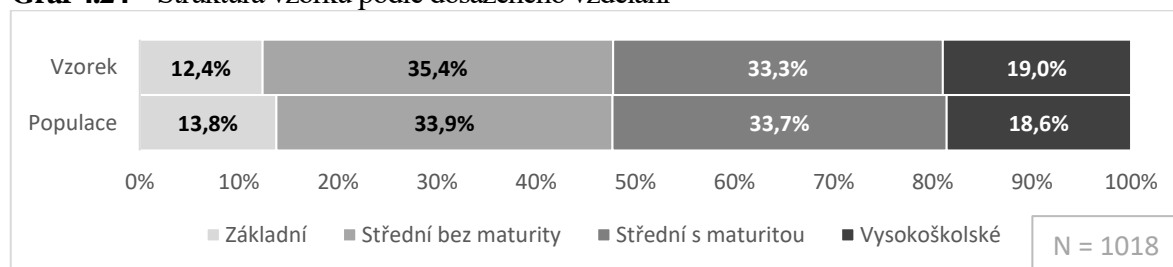
**Graf 4.23** – Struktura vzorku podle věkového intervalu



Zdroj: CVVM, vlastní zpracování

Nejvyšší dosažené vzdělání bylo dalším parametrem výběru. To bylo rozděleno do 4 skupin: Základní, Střední bez maturity, Střední s maturitou a Vysokoškolské. V době výzkumu byl v populaci největší poměr obyvatel se středním vzděláním bez maturity, kterých bylo 33,9 %. Těchto obyvatel bylo také do výzkumu zařazeno nejvíce, a to 35,4 %. Naopak nejméně byli zastoupeni ve vzorku i v populaci obyvatelé se základním vzděláním. Relativní odchylky poměrů mezi vzorkem a populací dosáhly nejvyšší hodnoty 1,5 procentního bodu u osob se středním vzděláním bez maturity. To značí dobrou shodu výběru s populací. Zastoupení jednotlivých kategorií vzdělání je v detailu znázorněno na grafu 4.24:

**Graf 4.24** – Struktura vzorku podle dosaženého vzdělání

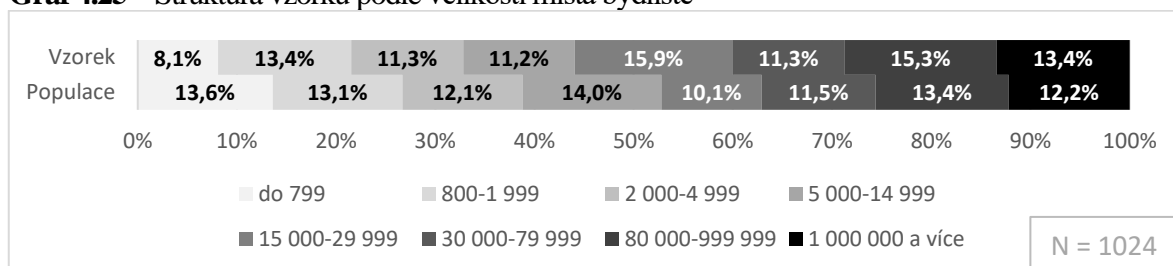


*Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování*

Posledním kritériem výběru je bydliště, které CVVM dělí na 2 třídy – velikost místa bydliště a kraj. Velikost místa bydliště je rozdělena podle počtu obyvatel na 8 intervalů: do 700 obyvatel, 800 – 1 999 obyvatel, 2 000 – 4 999 obyvatel, 5 000 – 14 999 obyvatel, 15 000 – 2 999 obyvatel, 30 000 – 79 999 obyvatel, 80 000 – 999 999 obyvatel a 1 000 000 obyvatel a více. Mezi kraji jsou zastoupeny všechny územní jednotky na území České republiky, čili: Praha, Středočeský, Jihočeský, Plzeňský, Karlovarský, Ústecký, Liberecký, Královohradecký, Pardubický, Vysočina, Jihomoravský, Olomoucký, Zlínský, Moravskoslezský. Složení obyvatel podle velikosti místa bydliště je zobrazeno na grafu 4.25. Vyšší odchylka se vyskytuje pouze u obcí do 799 obyvatel, kde žije 13,6 % obyvatel České republiky a ve výběru je jejich zastoupení z 8,1 %. Dále u obcí mezi 15 000 – 29 999 obyvateli, kde žije 10,1 %, ale ve vzorku bylo zahrnuto 15,9 % z této kategorie. Tyto dva efekty jdou proti sobě, neboť v prvním případě bylo relativně méně obyvatel než je v populaci a v druhém případě naopak. V ostatních intervalech jsou podíly obyvatel v populaci a ve vzorku přibližně podobné.



**Graf 4.25** – Struktura vzorku podle velikosti místa bydliště



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

Na základě výše uvedeného lze tvrdit, že konstatování CVVM ohledně reprezentativnosti souboru dotázaných je pravdivé a jeho složení s tolerancí nízkých odchylek odpovídá základní populaci.

#### 4.2.2. Průměrné hodnocení prestiže povolání podle vybraných kritérií

V následující části bylo analyzováno pořadí jednotlivých profesí vyskytujících se v dotazníku prestiže povolání podle různých charakteristických znaků respondentů s cílem zjistit určitou názorovou rozdílnost mezi těmito znaky. Mezi ty patří pohlaví, věkový interval a nejvyšší dosažené vzdělání. Bylo hodnoceno celkem 26 povolání. Z celkového počtu 1 024 respondentů přiřadilo hodnocení k povolání mezi 1 006 a 1 011 respondenty (respondent nemusel přiřadit hodnocení ke každému povolání). Podíl platných odpovědí je tedy více než 98 %. Výsledná tabulka je vždy seřazena podle výsledného průměrného hodnocení celého vzorku. V případě, že některá z kategorií se pořadím odchyluje o více než 3 úrovně, je vyznačena zelenou, respektive červenou barvou v závislosti na směru odchýlení. Průměrné bodové hodnocení v tabulkách označeno jako *Pr.*, pořadí má název *Poř.* a  $\Delta$  je rozdíl pořadí mezi rokem 2019 a 2004. Data byla vyhodnocena ve statistickém programu SPSS. Z výsledků tabulky 4.5<sup>13</sup> vyplývá obecně, že nejvyšší bodové hodnocení, a tudíž podle respondentů nejprestižnějším povoláním je lékař, jehož průměrné bodové hodnocení bylo 88,6 bodů. S velkým odstupem se na druhém místě umístil vědec s průměrným hodnocením 77,3 bodů a v těsném závěsu zdravotní sestra se 77 body. Nejhorše hodnocená povolání byla kněz se 36,7 body, následuje uklízečka se 34,6 body a nejmenším počtem bodů byl hodnocen politik se 30,9 body. Průměrné skóre hodnocení

<sup>13</sup> Mezi roky 2004 a 2019 došlo ke změně povolání zahrnutých do výzkumu. V roce 2019 byly v dotazníku navíc profese „Zdravotní sestra“ a „Stavební dělník“. V roce 2014 byly v dotazníku navíc povolání „Opravář elektrospotřebičů“ a „Soustružník“.

v roce 2019 bylo 55 bodů. Ve srovnání s rokem 2004, kdy proběhlo první měření pod CVVM, došlo k významným změnám hodnocení některých povolání. K výraznému zlepšení došlo u povolání policisty, kde průměrné hodnocení bylo v roce 2019 lepší o 13,3 bodů a u vojáka z povolání, u něhož bylo průměrné hodnocení v témže roce o 11,6 bodů lepší. Obě tato povolání měla v roce 2019 o 11 pozic lepší umístění. Veřejnost naopak změnila názor na novináře, kde z průměrného hodnocení 54,4 bodů v roce 2004 klesl na 40,3 bodů, což představovalo o 10 pozic nižší umístění. Obecně lze tvrdit, že pozice, jež se vyskytují na předních příčkách vykazují v čase jen malou proměnlivost a názor na prestiž těchto profesí je ve společnosti stabilizovaný.

**Tabulka 4.5** – Srovnání žebříčku prestiže povolání – rok 2004 a 2019

Povolání	Total 2004		Total 2019 ▼		
	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Δ
Lékař	89,5	1	88,6	1	-
Vědec	80,7	2	77,3	2	-
Učitel na VŠ	78,5	3	72,1	4	-1
Učitel na ZŠ	71,3	4	70,1	5	-1
Soudce	64,8	6	67,4	6	-
Projektant	64,1	7	61,4	7	-
Soukromý zemědělec	59,1	10	61,2	8	2
Policista	47,5	20	60,8	9	11
Programátor	66,3	5	60,3	10	-5
Voják z povolání	44,8	22	56,4	11	11
Truhlář	50,7	16	56,0	12	4
Starosta	60,2	8	53,9	13	-5
Majitel malého obchodu	51,2	15	52,7	14	1
Účetní	53,5	14	51,8	15	-1
Profesionální sportovec	56,1	11	50,7	16	-5
Manažer	59,5	9	50,4	17	-8
Bankovní úředník	50,2	17	45,4	19	-2
Ministr	53,8	13	43,8	20	-7
Prodavač	42,8	24	43,6	21	3
Novinář	54,4	12	40,3	22	-10
Sekretářka	43,7	23	38,6	23	-
Kněz	46,1	21	36,7	24	-3
Uklízečka	29,3	26	34,6	25	1
Poslanec	39,9	25	30,9	26	-1
<b>Průměr očištěno</b>	<b>56,6</b>		<b>54,4</b>		
Opravář elektrospotřebičů	50,2	18			
Sousružník	47,7	19			
Zdravotní sestra			77,0	3	
Stavební dělník			47,4	18	
<b>Průměr celkem</b>	<b>56,0</b>		<b>55,0</b>		

*Zdroj: CVVM, vlastní zpracování*

Z pohledu **věku**, respektive zařazení do věkového intervalu je vyhodnocení roku 2019 zobrazeno v příloze 5. Z ní je zřejmé, že průměrné hodnocení povolání je ve všech věkových intervalech velmi podobné a pohybuje se v rozmezí 54 a 56 bodů. Ani v případě pořadí nebylo zaznamenáno výraznější kolísání pořadové shody. Jedinou výjimkou je věkový interval 15–19 let. Zástupci nejmladší věkové kategorie hodnotili výrazně lépe ve srovnání s ostatními profesemi policista, profesionální sportovec, manažer, bankovní úředník, novinář a poslanec. Povolání novinář, manažer a profesionální sportovec byla umístěním hodnocena o 6 příček lépe, než byl celkový průměr. Naopak hůře byly hodnoceny profesemi soukromý zemědělec (tuto pozici zařadili o 6 míst hůře, než byl průměr), truhlář, majitel malého obchodu, účetní a stavební dělník. Signifikantní je také bodový propad učitel ZŠ potvrzující často zmiňovanou špatnou pověst povolání učitele mezi mladou generací. Nejednotnost pořadové shody nejmladší věkové kategorie byla pravděpodobně dána subjektivním hodnocením podle výše finančního ohodnocení vybraných povolání a dále směřování jejich profesního nebo životního cíle (zejména v případě programátora, profesionálního sportovce a manažera). Přibližně podobná nejednotnost byla zjištěna i z šetření roku 2004. V tomto roce byly u věkového intervalu 15-19 ve srovnání s ostatními respondenty nejhůře hodnoceny manuální profesemi, jako např. soukromý zemědělec, soustružník nebo uklízečka. Kladně byly touto skupinou opět hodnoceny povolání profesionální sportovec a manažer.

Dalším kritériem hodnocení prestiže povolání bylo **pohlaví**. Vyhodnocení průměrného hodnocení prestiže a pořadí povolání je v příloze 6. U tohoto kritéria došlo k názorové shodě a nevyskytovaly se výrazné odchylky v průměrném hodnocení ani v pořadí. Nejvyšší zaznamenaný pořadový rozdíl mezi muži a ženami byl 2 příčky. Průměrné hodnocení zaměstnání dosáhlo dokonce u mužů i žen shodné hodnoty 55,0 bodů. Nejvyšší diference byla zaznamenána u profesionálního sportovce, kde muži hodnotili v průměru o 5,2 bodů lépe než ženy, což je dáno ve společnosti obecně kritičtějším postojem žen na profesionální sport. Ženy naopak hodnotily lépe povolání kněze, kde průměrnou známku daly v průměru o 4,0 bodů lepší než muži. Ve srovnání s rokem 2004 bylo u mužů zaznamenáno nejvýraznější zlepšení hodnocení policistů, konkrétně v průměru o 15,8 bodů. U žen byl nejvyšší posun také u policistů, nicméně průměrný nárůst byl pouze o 11,1 bodů. Opačný případ změny názorů nastal u novinářů, kde muži hodnotili toto povolání o 13,9 bodů hůře a ženy o 14,4 bodů hůře než v roce 2004.

Posledním kritériem pro hodnocení průměrného skóre prestiže povolání je **nejvyšší dosažené vzdělání**. Z přílohy 7 je zřejmé, že respondenti se základním vzděláním hodnotili kritičtěji než respondenti z ostatních kategorií. Jejich průměrné hodnocení bylo o přibližně 2 body nižší než ostatních. Ačkoliv může mít dosažené vzdělání jistý vliv na subjektivitu hodnocení prestiže povolání, u 5 profesí došlo k názorové shodě, konkrétně u Lékaře, Učitele na VŠ, Učitele na ZŠ, Soudce a Sekretářky. V rámci významnějších odchylek pořadí hodnocení se vyskytl jediný případ u povolání manažera mezi respondenty s vysokoškolským vzděláním. Tato profese se umístila na 13. místě, což je o 4 pozice lépe než byl celkový průměr. Příčinou může být obsazení této pozice v praxi zpravidla osobami, které spadají právě do této kategorie vzdělání.

#### 4.2.3. Analýza kvalitativních znaků podle pohlaví

Všech 26 hodnocených povolání bylo podrobena dále hlubší analýze. Tato analýza se týká měření intenzity závislosti prestiže povolání s vybranými charakteristickými znaky použitými v předchozí kapitole (pohlaví, věkový interval, nejvyšší dosažené vzdělání). Jednotlivá hodnocení byla překódována do 10 kategorií podle respondentem přidělených bodů. Tyto skupiny tvoří bodové kategorie: 1-10 bodů, 11-20 bodů, 21-30 bodů, 31-40 bodů, 41-50 bodů, 51-60 bodů, 61-70 bodů, 71-80 bodů, 81-90 bodů, 91-99 bodů. Veškeré provedené statistické testy jsou testovány na hladině významnosti 5 %. Všechna statistická vyhodnocení byla provedena ve statistickém programu SPSS. Kompletní výsledky jsou k nalezení v příloze. V textu jsou uvedeny zkrácené výstupy u těch povolání, kde byla prokázána závislost.

Jako první je uvažována struktura bodového rozložení a její případná závislost na **pohlaví**. Všechny výstupy konkrétních statistických ukazatelů jsou v příloze 8. Pro otestování závislosti mezi hodnocením prestiže povolání a pohlavím byl použit chí-kvadrát test o vzájemné nezávislosti v kontingenční tabulce, jehož testové kritérium je v tabulce označeno jako  $\chi^2$ . Předpoklady použití testu byly splněny u všech povolání. Koeficient  $C$  je hodnota Pearsonova koeficientu kontingence (2.39),  $V$  značí Cramérův koeficient kontingence (2.42) a  $N$  je počet platných odpovědí v dotazníku. Výsledky jsou seřazeny podle hodnoty testového kritéria  $\chi^2$  od nejvyššího po nejnižší.

Z tabulky 4.6 je podle hodnoty testového kritéria  $\chi^2$ , respektive *P-Hodn.* zřejmé, že na hladině významnosti 5 % byla prokázána statisticky významná závislost prestiže povolání na pohlaví pouze u zdravotní sestry. S 95 % pravděpodobností lze tvrdit, že ve vzorku se vyskytuje závislost mezi hodnocením prestiže povolání zdravotní sestry a pohlavím. Pro interpretaci intenzity závislosti byly zvoleny koeficienty *C* a *V*. Hodnota obou koeficientů vyšla v případě zdravotní sestry téměř shodně 0,140, respektive 0,142. Intenzita závislosti tedy není příliš silná. Z teoretického hlediska těchto koeficientů není bohužel možné určit, jakým směrem působí závislost.

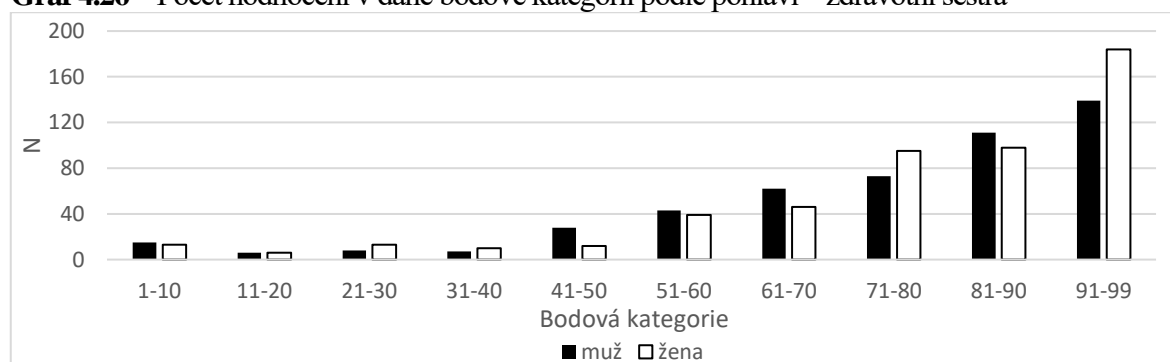
**Tabulka 4.6** – Ukazatele závislosti prestiže na pohlaví

Kvótní znak – pohlaví	$\chi^2$ (2.37)▼	<i>P-Hodn.</i>	<i>C</i> (2.39)	<i>V</i> (2.42)	N
zdravotní sestra	20,227	0,017	0,140	0,142	1 008

*Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování*

Rozdílnost názorů prestiže povolání zdravotní sestry mezi muži a ženami je zobrazena na grafu 4.26, kde je zobrazen počet žen a mužů hlasujících v dané bodové kategorii. Zatímco ženy ohodnotily prestiž 91-99 body ve 184 případech, u mužů to bylo o 45 méně, tedy celkem 139 mužů. Z grafického výstupu je tedy zřejmé, že tuto profesi považují ženy za prestižnější než muži. V celkovém žebříčku prestiže povolání je zdravotní sestra umístěna na 3. pozici, nicméně pokud by se v úvahu vzaly pouze body přidělené ženami, byla by tato profese 2. nejprestižnější, což potvrzuje velmi vysoké mínění o postavení zdravotního personálu obecně ve společnosti, jelikož lékaři měli nejvyšší průměrné bodové ohodnocení.

**Graf 4.26** – Počet hodnocení v dané bodové kategorii podle pohlaví – zdravotní sestra



*Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování*

#### 4.2.4. Analýza kvalitativních znaků podle věku

Dalším posuzovaným faktorem byl **věk**. Analyzována tudíž byla závislost prestiže povolání na věkovém intervalu. Kompletní vyhodnocení je uvedeno v příloze 9. U řady povolání nemohl být proveden test nezávislosti v kontingenční tabulce, protože počet respondentů z kategorie 15–19 let byl nízký a pro řadu povolání by nemohl být test proveden. Sousední kategorie 15–19 let a 20–29 let byly z tohoto důvodu sloučeny, stejně tak jako bodové intervaly byly sloučeny do kategorií po 20 bodech. Statistická významnost testového kritéria  $\chi^2$  vyšla v tomto případě u 4 povolání, viz tabulka 4.7. Znamená to tedy, že byl prokázán na hladině významnosti 5 % statisticky významný rozdíl v názorech na prestiž povolání těchto 4 profesí na věku. Tato povolání jsou (podle hodnoty testového kritéria sestupně): stavební dělník, prodavač, učitel na základní škole a soukromý zemědělec. V těchto konkrétních případech je možné si povšimnout rozdílných hodnot Cramérova a Pearsonova koeficientu (Cramérovo  $V$  nabývá přibližně polovičních hodnot oproti koeficientu  $C$ ). Toto samozřejmě komplikuje interpretaci, nicméně ve všech čtyřech případech dosahují koeficienty takových hodnot, že je pro ně možné odvodit shodné stanovisko. Z výsledků vyplývá, že intenzita závislosti je slabá pro všechny profese, u kterých byla ověřena závislost. Pro statisticky významné profese bylo opět zpracováno grafické znázornění rozdělení hlasů. Oproti pohlaví však bude každý věkový interval znázorněn jako poměr hlasů v dané bodové kategorii, jelikož zastoupení respondentů je v jednotlivých kategoriích nerovnoměrné.

**Tabulka 4.7** – Ukazatele závislosti prestiže na věku

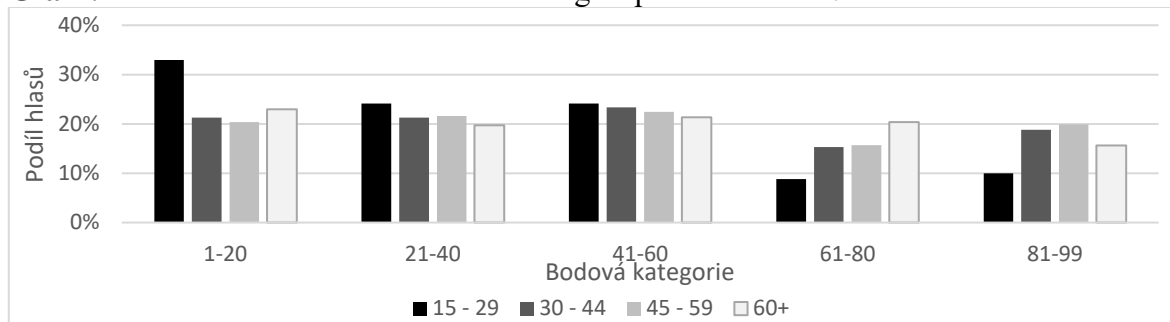
Kvótní znak – věk	$\chi^2$ (2.37)▼	P-Hodn.	C (2.39)	V (2.42)	N
stavební dělník	26,021	0,011	0,159	0,093	1 007
prodavač	21,202	0,047	0,144	0,084	1 007
učitel na ZŠ	21,032	0,050	0,143	0,083	1 009
soukromý zemědělec	20,549	0,057	0,141	0,082	1 009

*Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování*

Na grafu 4.27 je grafické znázornění podílu hlasů dané věkové kategorie v konkrétní bodové kategorii pro zaměstnání stavební dělník. Lze konstatovat, že velmi kriticky se k tomuto povolání staví respondenti mezi 15-29 lety, kteří relativně nejvíce hodnotili v bodové kategorii 1-10 bodů, 21-40 a 41-60 bodů. Mladší respondenti obecně kritičtěji hodnotí manuální profese, mezi které stavební dělník bezesporu patří. Pokud by

se vzaly v úvahu původní věkové kategorie, umístil by se stavební dělník u kategorie 15-19 let na 24. místě a u kategorie 20-29 let na 22 místě, což představuje umístění o 6, respektive o 4 pozice níže v celkovém hodnocení prestiže povolání stavebního dělníka.

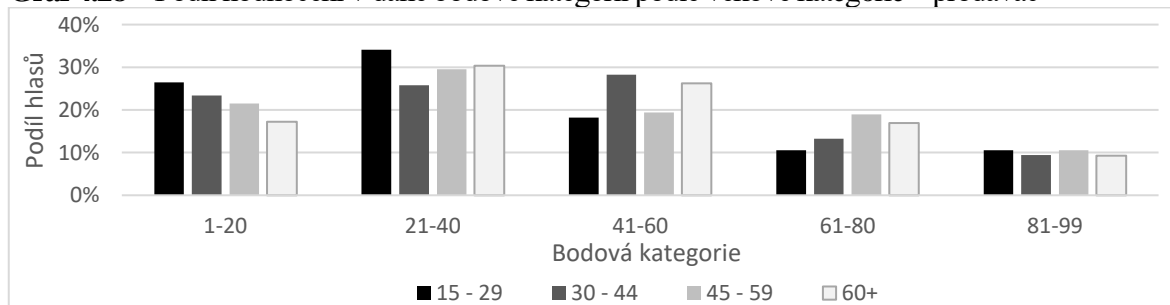
**Graf 4.27** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle věkové kat. – stavební dělník



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

Statisticky významná závislost hodnocení prestiže povolání na věku byla také u povolání prodavače. Na grafu 4.28 je vidět spíše kritické hodnocení tohoto povolání ze strany nejmladší věkové kategorie 15-29 let, jelikož 60 % respondentů hodnotilo 40 body a méně. Naopak nejvyšší průměrné hodnocení udělili respondenti z kategorie 45-59 let. Podíl hlasů v kategorii 81-99 bodů byl přibližně shodný v každé věkové kategorii. Lze říci, že povolání se řadí mezi méně prestižní, jelikož u všech věkových kategorií se toto povolání umístilo v žebříčku v druhé polovině tabulky.

**Graf 4.28** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle věkové kategorie – prodavač

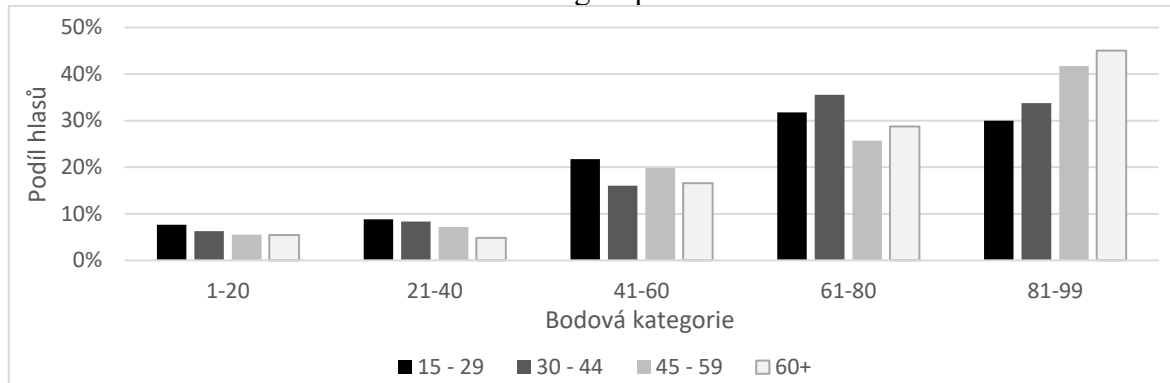


Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

Dalším povoláním, kde byla prokázána závislost hodnocení prestiže na věku byl učitel na základní škole. Z grafu 4.29 je zřejmé, že kriticky hodnocena byla tato profese nejčastěji respondenty z kategorie 15-29 let. Ti mají nejvyšší podíl hlasů v bodových kategoriích 1-20, 21-40 a 41-60 bodů. S narůstajícím věkem se zvyšuje také hodnocení prestiže tohoto povolání, a proto je hodnoceno nejlépe respondenty z věkové kategorie 60 a

více let. Obecně napříč věkovými kategoriemi se řadí tato profese mezi nejprestižnější a jak bylo řečeno, hodnocení prestiže tohoto povolání roste s věkem.

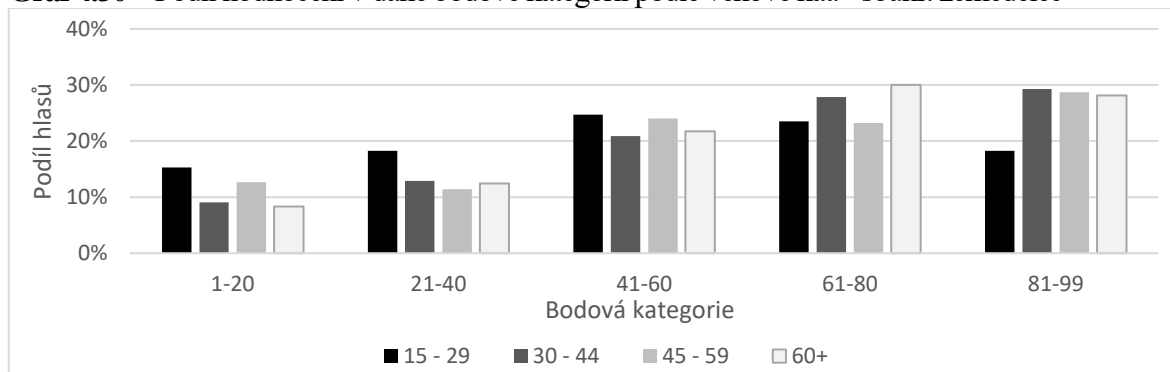
**Graf 4.29** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle věkové kat. – učitel na ZŠ



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

Poslední profesí, u které ještě byla prokázána statistická významnost věku na hodnocení prestiže povolání byl soukromý zemědělec. Rozložení hlasování je znázorněno na grafu 4.30. Nejnižší průměrnou známku udělili respondenti z věkové kategorie 15-29 let. Ti mají nejvyšší podíl hlasů v bodových kategoriích 1-20, 21-40 a 41-60 bodů. Nejvyšší hodnocení bylo uděleno lidmi, kteří jsou starší 60 let. Podle nich by byla tato profese na žebříčku 7. nejprestižnější.

**Graf 4.30** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle věkové kat. - soukr. zemědělec



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

#### 4.2.5. Analýza kvalitativních znaků podle nejvyššího dosaženého vzdělání

Posledním charakteristickým znakem vzorku, jehož závislost na hodnocení prestiže povolání bude analyzována, je **nejvyšší dosažené vzdělání**. Pro otestování závislosti mezi hodnocením prestiže povolání a vzděláním byl opět použit chí-kvadrát test o vzájemné



nezávislosti v kontingenční tabulce. Předpoklady použití testu nebyly splněny u povolání lékaře (ve třech případech vyšla četnost 0), a proto nebyl analyzován. V ostatních případech předpoklady splněny byly. Konečné vyhodnocení je uvedeno v příloze 10. Z přílohy 10 a tabulky 4.8 je podle *P-Hodn.* zřejmé, že statistická významnost testového kritéria  $\chi^2$  vyšla u 5 povolání. Znamená to tedy, že byl ověřen na hladině významnosti 5 % statisticky významný rozdíl v názorech na prestiž povolání těchto 5 profesí mezi jednotlivým dosaženým vzděláním. Konkrétně se jedná o (podle hodnoty testového kritéria sestupně): stavební dělník, zdravotní sestra, bankovní úředník, truhlář a uklízečka. Stejně jako v případě věkových intervalů došlo i v případě nejvyššího dosaženého vzdělání k poměrně odlišným hodnotám Cramérova *V* a Pearsonova koeficientu kontingence *C*, což může zkomplikovat interpretaci. Ve všech pěti případech nicméně lze vysvětlit intenzitu závislosti jako slabší.

**Tabulka 4.8** – Ukazatele závislosti prestiže na dosaženém vzdělání

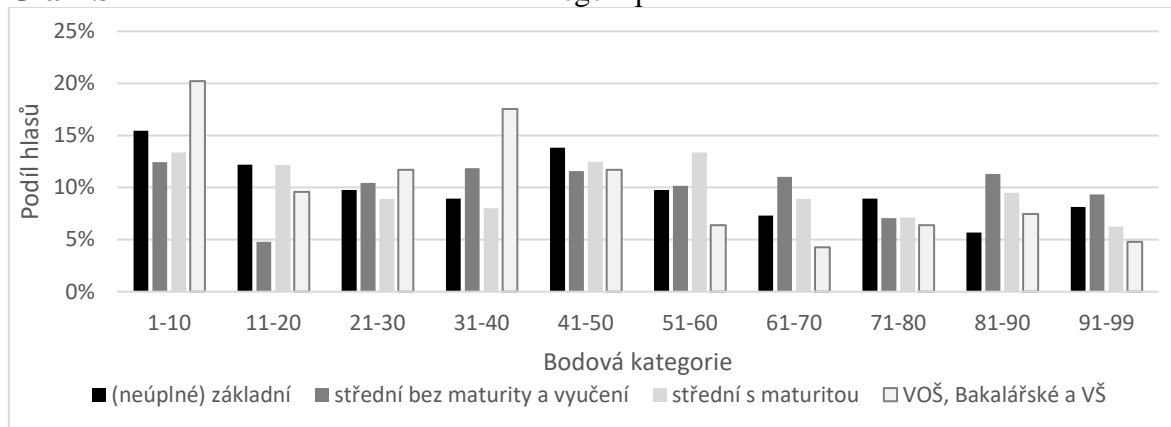
Kvótní znak – vzdělání	$\chi^2 (2.37) \nabla$	<i>P-Hodn.</i>	<i>C (2.39)</i>	<i>V (2.42)</i>	N
stavební dělník	51,068	0,003	0,220	0,130	1 002
zdravotní sestra	46,623	0,011	0,211	0,125	1 002
bankovní úředník	41,891	0,034	0,200	0,118	1 003
truhlář	40,977	0,041	0,198	0,117	1 002
uklízečka	40,447	0,047	0,197	0,116	1 003

*Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování*

Grafickému zpracování byly opět podrobeny povolání se statisticky významným testem  $\chi^2$ , čili stavební dělník, zdravotní sestra, bankovní úředník, truhlář a uklízečka. Vzhledem k nerovnoměrnému zastoupení respondentů mezi kategoriemi vzdělání bude výstup opět zobrazen jako poměrový ukazatel. Na grafu 4.31 je znázorněn podíl hlasů dle dosaženého vzdělání v konkrétní bodové kategorii pro zaměstnání stavební dělník. Rozložení hodnocení podle vzdělání je zde velmi různorodé a lze říci, že nejvyšší dosažené vzdělání respondenta mělo určitý vliv na bodové hodnocení prestiže povolání stavebního dělníka. Pravděpodobně je názor na toto povolání subjektivně ovlivněn respondenty se středním vzděláním bez maturity a vyučením, do kterého spadá právě tato profese (viz charakteristika profese v 3.7.4.). Nejčastěji totiž hodnotili stavebního dělníka body z kategorie 91-99 právě lidé s tímto vzděláním. Protipól názoru jsou zástupci vysokoškolského vzdělání, kteří hodnotili stavebního dělníka nejkritičtěji, poněvadž nejčastěji hodnotili 1-10 body, naopak poměrně málo bylo jejich hodnocení prestiže

v bodové kategorii 91-99 bodů. Souhrnně lze konstatovat, že názory na prestiž povolání dělníka podle dosaženého vzdělání respondentů se různí a je nerovnoměrné. V obecném pojetí lze z grafu 4.31 shrnout, že povolání stavebního dělníka nepatří mezi prestižní.

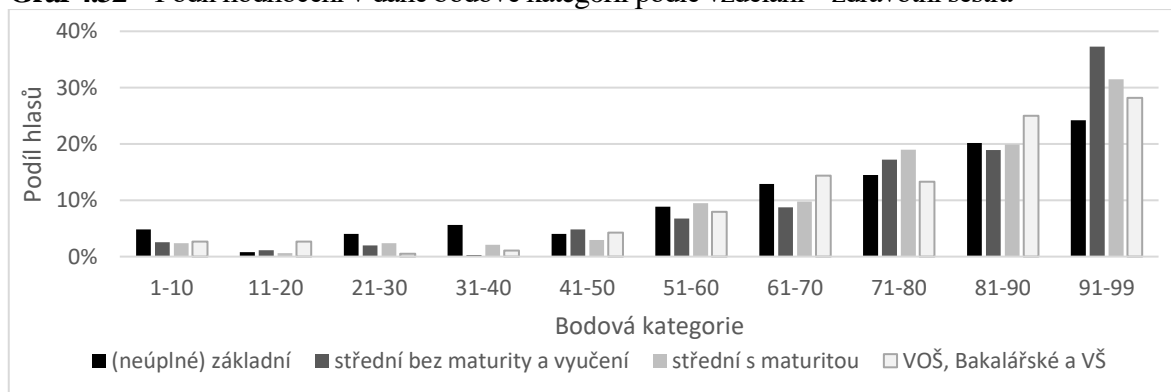
**Graf 4.31** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – stavební dělník



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

Statisticky významná závislost hodnocení prestiže povolání na dosaženém vzdělání byla pozorována i u povolání zdravotní sestry. Ačkoliv se umístilo toho povolání napříč respondenty podle vzdělání na 2. nebo 3. místě, byl zde rozdíl v průměrném bodování. Lidé se základním vzděláním hodnotili toho povolání ve srovnání s ostatními nejnižší průměrnou známkou 71 bodů. Nejvyšší průměrnou známku dostala tato profese od respondentů se středním vzděláním bez maturity, konkrétně 79 bodů. To lze vidět i na grafu 4.32, kde nejvyšší podíl v rámci vzdělání v nejnižších bodové kategorii 1-10 a dále 21-30 a 31-40 připadá právě na základní vzdělání. Naopak více než 37 % lidí se středním vzděláním bez maturity udělilo hodnocení 91 bodů a lepší. Vzhledem k umístění tohoto povolání lze říci, že je považováno jako prestižní u všech vzdělání.

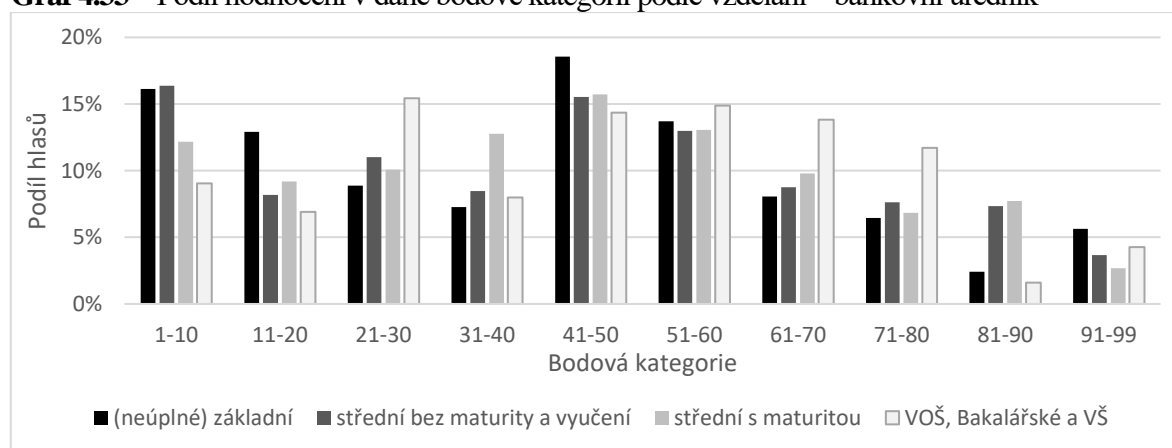
**Graf 4.32** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – zdravotní sestra



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

Dalším povoláním, kde také byla prokázána statisticky významná závislost dosaženého vzdělání na hodnocení prestiže byl bankovní úředník. Z grafu 4.33 je zřejmé, že se názory na toto povolání různí. Lidé se základním a středním vzděláním bez maturity nejčastěji hodnotili 1-10 body a 41-50 body. Rovnoměrně bylo rozloženo bodování u respondentů se středním vzděláním s maturou, kde vyjma nejvyššího intervalu 91-99 bodů byl podíl hodnocení v jednotlivých bodových rozmezích mezi 7 % a 16 %. Podle dosaženého vzdělání bylo toho povolání na 19. nebo 20. místě a je tedy považováno za méně prestižní.

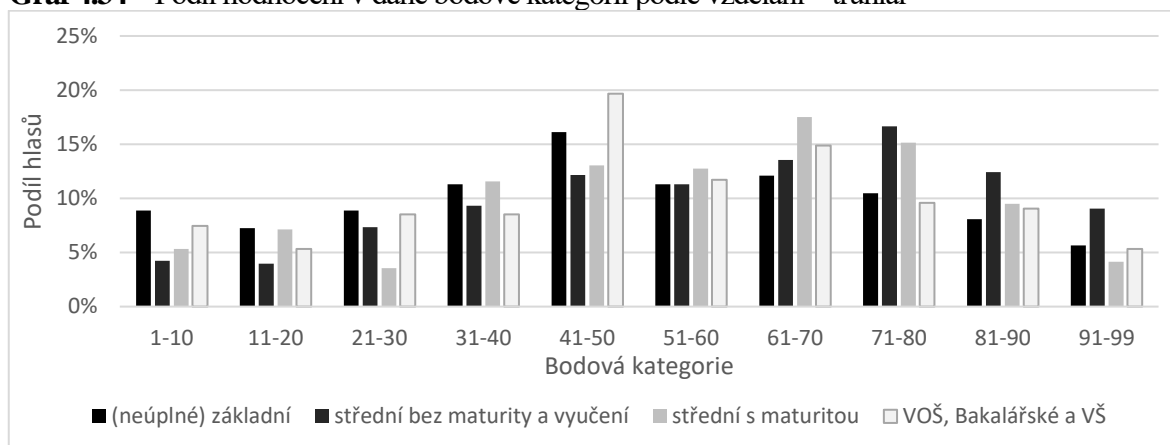
**Graf 4.33** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – bankovní úředník



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

Statisticky významná závislost hodnocení prestiže na vzdělání byla dále prokázána u truhláře. Rozložení hlasování respondentů je na grafu 4.34. Největší rozdíl v bodování je vidět u lidí se základním vzděláním a středním vzděláním bez maturity. Lidé se základním vzděláním mají vyšší podíly ve všech bodových kategoriích mezi 1-50 body, zatímco lidé se středním vzděláním bez vyučení hodnotili častěji mezi 71-99 body. To lze doložit i průměrným hodnocením, které je 51 bodů a 14. místo na žebříčku u respondentů se základním vzděláním a 60 bodů a 10. místo u lidí se středním vzděláním bez maturity. Napříč vzděláním kolísá bodové skóre okolo průměrného hodnocení, proto je brána prestiž tohoto povolání ve srovnání ostatními profesemi jako průměrná.

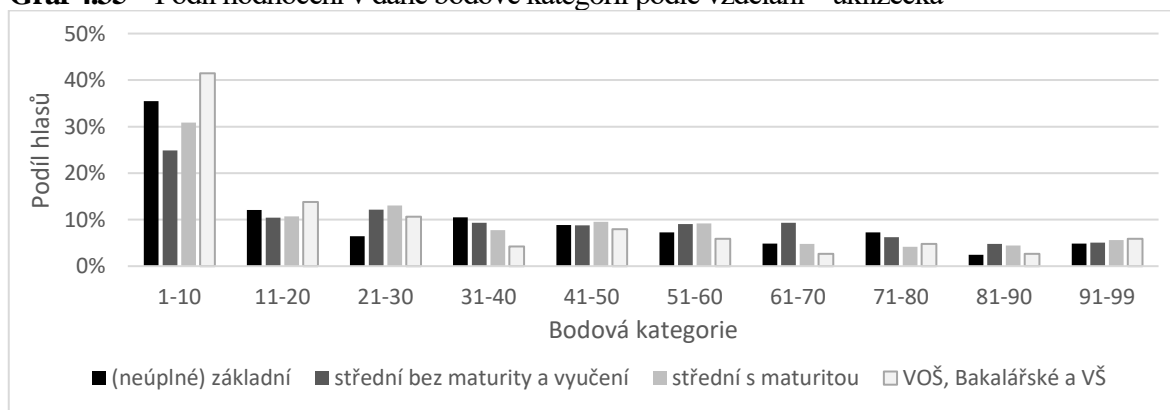
**Graf 4.34** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – truhlář



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

Posledním povoláním se statisticky významnou závislostí prestiže na dosaženém vzděláním je uklízečka. Z grafu 4.35 je zřejmý nejvyšší podíl hlasů u všech dosažených vzdělání v nejnižší bodové kategorii 1-10 bodů. Přesto se vyskytly rozdíly v průměrném hodnocení. 25 % a tedy nejnižší podíl hlasů v bodovém intervalu 1-10 bodů byl u respondentů se středním vzděláním bez maturity, což představuje průměrný skóre 38 bodů. Naopak 41 % respondentů s vysokoškolským vzděláním hlasovalo mezi 1-10 body, proto bylo průměrné hodnocení jen 28 bodů. Obecně lze říci, že povolání uklízečky patří (již dlouhodobě) mezi nejméně prestižní povolání z hodnocených povolání.

**Graf 4.35** – Podíl hodnocení v dané bodové kategorii podle vzdělání – uklízečka



Zdroj: CVVM, ČSDA, vlastní zpracování

## 5. Výsledky a diskuse

Průměrná mzda i plat rostly v České republice díky dobrým výsledkům národního hospodářství i globální ekonomiky. Průměrná mzda dosáhla v roce 2019 podle dat Ministerstva práce a sociálních věcí 35 838 Kč a medián 30 158 Kč. Ve státní sféře byl průměrný plat v témže roce 38 699 Kč a medián 36 433 Kč. Je tedy zřejmé, že zaměstnanci státu vydělávali více a zároveň rozložení platů je méně diferencované než ve mzdové sféře, kde se vyskytují vyšší rozdíly mezi mzdami. Příjmy rostly díky přetrvávajícímu převisu poptávky nad disponibilní nabídkou na trhu práce a rostoucí zaměstnanosti. Dalším důvodem rostoucího trendu je také každoroční zvyšování minimální mzdy (resp. zaručené mzdy).

Na základě modelu exponenciálního vyrovnávání byl proveden odhad průměrné mzdy pro rok 2020, který činil 38 146 Kč, což je nárůst oproti předchozímu roku o 6,4 %. Ve státní sféře byl odhad roku 2020 pro průměrný plat 41 968 Kč, což je meziroční nárůst o 8,4 %. Tyto předpovědi v sobě nicméně nezahrnují politické a ekonomické vlivy, které v roce 2020 nastaly. Jednoduché modely neposkytovaly spolehlivé výsledky. Podle predikce Ministerstva financí by nominální mzda měla růst i v roce 2020 a to o 4 %, což je o 2,4 procentního bodu méně, než byla predikce v této práci. Ministerstvo také dodává, že *„propouštění pracovníků navíc silněji doléhá na nejhůře placené profese a osoby zaměstnané formou pracovních dohod“* (MF, 2021, s. 35), což má na průměrnou mzdu pozitivní vliv. V praxi to znamená, že nárůst průměrné nominální měsíční mzdy proběhne na úkor nejméně placených pracovníků. Česká bankovní asociace s ohledem na vysokou míru nejistoty v prognózách udává meziroční nárůst průměrné nominální mzdy o 3,1 %. Argument pro zvýšení je stejný jako v případě prognózy Ministerstva financí. Doplňují také, že se změní chování zaměstnanců, kteří budou preferovat udržení práce před zvyšováním mezd (ČBA, 2020). Přes kladný vývoj nominálních mezd je důležité pozorovat také vývoj reálné mzdy. Predikce jejího vývoje je přes vyšší inflaci v roce 2020 pozitivní. Průměrná mzda v reálném vyjádření by podle Ministerstva financí měla růst o 0,8 % (MF, 2021, s. 39).

Při porovnávání mezd a platů podle pohlaví byla zjištěna nerovnoměrnost rozdělení příjmů. Ženy ve mzdové sféře měly v roce 2019 přibližně 78,3 % průměrné hrubé mzdy mužů. U státní sféry dosáhl průměrný plat žen 84,9 % průměrného platu mužů. Podle

trendu vývoje od roku 2011 lze říci, že nerovnoměrnost mezi pohlavími se velmi pozvolna snižuje. Česká republika patří i ve srovnání se zeměmi Evropské unie mezi státy s nejvyšší genderovou diferenciací mezd a platů. Mzdová politika mezi muži a ženami, resp. jejich nerovnoměrné odměňování je častým tématem nejen v České republice. Ke zlepšení postavení žen vznikly iniciativy, které mají pomoci k vyhlazení mzdových nerovností a ke snížení rizika chudoby zejména ve stáří. V průměru odvádějí ženy více hodin neplacené práce, jako je péče o děti nebo práce v domácnosti a muži více hodin placené práce. S péčí o děti souvisí také fakt, že žena pravděpodobně přeruší práci za účelem nástupu na mateřskou dovolenou. Současně platí, ať už dobrovolně nebo nedobrovolně, že ženy pracují ve větší míře na částečný úvazek než muži. Dalším důvodem je vysoké zastoupení mužů v oborech, pro které je typické vysoké ohodnocení, jako je například inženýrství nebo informační technologie. Nízké zastoupení žen je také na vedoucích pozicích a na pozicích výkonných ředitelů. U tradičně hůře odměňovaných profesí, zejména v oblasti vzdělávání nebo prodej je naopak vyšší podíl žen.

Průměrná mzda vysokoškolsky vzdělaných osob byla v roce 2019 58 735 Kč, zatímco průměrný plat byl u pracovníků s tímto vzděláním 48 869 Kč. Obecně lze s ohledem na průměrné koeficienty růstu mezi roky 2011 a 2019 říci, že meziročně se procentuálně nejvíce zvyšovaly mzdy a platy osobám se základním a středním vzděláním bez maturity. Nejvyšší průměrné absolutní přírůstky platů a mezd byly u osob s vysokoškolským vzděláním. Při analýze vývoje platů a mezd podle nejvyššího dosaženého vzdělání bylo zjištěno, že ve struktuře zaměstnanců je v platové sféře více zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním, konkrétně 30,8 %. Ve mzdové sféře to bylo 15,2 %. Vyšší podíl osob s vyšším dosaženým vzděláním může být důvodem skutečnosti, že průměrný plat je vyšší než průměrná mzda. Na druhé straně je vysoký rozdíl mezi průměrnou mzdou a průměrným platem těchto pracovníků.

Při zkoumání vývoje příjmů podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO byly, stejně jako u analýzy podle dosaženého vzdělání, zjištěny rozdíly ve struktuře. Zatímco podíl manuálních pracovníků pobírajících mzdu byl 52,8 %, u státní sféry to bylo 20,1 %. Toto může být také důvodem, proč je průměrný plat vyšší než průměrná mzda. Z dat je zřejmé, že při pohledu na dvě hlavní klasifikační třídy zaměstnanců (manuální a nemanuální pracovníci) jsou průměrné mzdy obou tříd vyšší než průměrné platy. Výše uvedená

struktura zaměstnanců se projevila v úrovni průměrné celkové mzdy. Nejvyšší průměrný absolutní přírůstek průměrné mzdy mezi roky 2011 a 2019 byl u řídicích pracovníků, a to meziročně o 2 940 Kč. U průměrného platu to bylo taktéž u řídicích pracovníků, meziročně v průměru o 2 675 Kč. Nejnižší průměrný absolutní přírůstek byl ve mzdové sféře u nekvalifikovaných pracovníků, a to meziročně v průměru o 756 Kč. U platové sféry byl zaznamenán nejnižší průměrný absolutní přírůstek tamtéž, meziročně se zvýšil průměrný plat ve sledovaném období v průměru o 827 Kč.

Diplomová práce se rovněž zabývala prestiží povolání, a to na základě dat z šetření Centra pro výzkum veřejného mínění z června roku 2019. Sestavený žebříček byl porovnáván s výsledky průzkumu z roku 2004. Za toto období došlo v dotazníku ke změně dvou povolání. Z celkových 26 povolání jich tedy bylo srovnáváno 24. Průměrné bodové hodnocení v roce 2004 (očištěno o upravená povolání) bylo 56,6 bodů. V roce 2019 klesl průměrný počet bodů na 54,4 bodů. K významné změně umístění došlo u bezpečnostních složek, jejichž prestiž ve sledovaném období významně vzrostla, konkrétně o 11 příček u povolání policista a voják. Naopak opačný trend nastal ve sledovaném období u profesí novinář, u kterého došlo k poklesu o 10 příček, a manažer, jenž klesl na žebříčku prestiže povolání o 8 pozic. Bodově velký pokles průměrného bodového hodnocení byl zaznamenán také u profesí kněz a ministr. Povolání, která se tradičně umísťují na prvních a posledních příčkách svá umístění nezměnila. Učitel na základní škole se umísťuje pravidelně v prvních pětce sledovaných povolání, ačkoliv ve společnosti převažují stereotypy nad touto profesí. Z dat CVVM provedli dále Prokop a Dvořák výzkum s názvem Analýza výzev vzdělávání v ČR, které se zabývá mimo jiné také prestiží povolání učitele na ZŠ jako důvodem pro setrvání nebo pro odchod ze školství (Prokop, Dvořák, 2019, s. 11).

V druhé části analýzy prestiže povolání bylo analyzováno, zda se liší posuzování prestiže povolání napříč vybranými kvótními znaky ve vzorku. Těmi byly pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání. Posuzování prestiže povolání podle pohlaví respondentů se liší u povolání zdravotní sestry. V tomto případě hodnotily ženy v průměru vyšším skórem než muži. U analýzy hodnocení prestiže a věku respondentů byly sloučeny sousední kategorie, protože by nebyly v mnoha případech splněny podmínky použití  $\chi^2$  testu. U hodnocení se lišilo posuzování prestiže u stavebního dělníka, prodavače, učitele na základní škole a

soukromého zemědělce. V žebříku prestiže povolání podle věku se vyskytovalo nejvíce odchylek ze všech sledovaných kvótních znaků. Rozdíly v hodnocení byly zejména u nejmladší věkové skupiny 15-19 let, která hodnotila lépe nemanuální profese. Posledním kvótním znakem vzorku, který byl sledován bylo nejvyšší dosažené vzdělání. Názor na prestiž povolání napříč úrovní nejvyššího dosaženého vzdělání se lišilo u profesí stavební dělník, zdravotní sestra, bankovní úředník, truhlář a uklízečka.



## 6. Závěr

Tato diplomová práce se v první části věnovala vývoji průměru a mediánu platů a mezd na území České republiky, který byl doplněn o prognózu tohoto vývoje na následující období. Součástí výzkumu byla také analýza vývoje platů a mezd na území České republiky se zaměřením na genderovou, vzdělanostní a odvětvovou diferenciaci. Dílčím cílem druhé části práce byla analýza aktuálního vnímání prestiže povolání z pohledu vědomí obyvatel České republiky a nalezení konsenzu, případně rozporu v názorech obyvatel na prestiž povolání napříč vybranými kvótními znaky.

Analýza mezd a platů se opírala o data z let 2002 až 2019 pro mzdovou sféru a 2004 až 2019 pro platovou sféru. V obou sférách je trend vývoje rostoucí, s výjimkou Velké recese po roce 2008, kdy mzdy a platy stagnovaly nebo klesaly. Meziroční přírůstky dosáhly svého maxima mezi roky 2017 a 2019 a to zejména z důvodu stabilní ekonomické situace nejen na českém trhu, ale i v zahraničí. Tlak na růst platů a mezd byl hnán i nejvyšší nezaměstnaností v rámci Evropské unie a s tím související snaha podniků udržet si své zaměstnance. Rostoucí trend byl předpokládán i nadále. Na základě modelu exponenciálního vyrovnávání byl odhadnut pokračující rostoucí trend ve mzdové i platové sféře. Předpokládaná průměrná mzda pro rok 2020 je 38 164 Kč. U platové sféry byl pro rok 2020 odhadnut nárůst průměrného platu na 41 968 Kč. Tyto předpovědi v sobě nezahrnují politické a ekonomické vlivy, které nastaly v roce 2020. Dostupné predikce nicméně nárůst příjmů potvrzují. Ve mzdové sféře byl dále zjištěn vyšší poměr mediánu k průměru, z čehož vyplývá vyšší variabilita a četnější výskyt extrémů než u platové sféry.

Při porovnávání mezd a platů mužů a žen byly zjištěny rozdíly v odměňování. V roce 2019 dosahovala průměrná mzda ženy 78,3 % průměrné mzdy muže a v platové sféře dosahoval průměrný plat žen 84,9 % průměru mužů. Rovněž byl vyhodnocen i fakt, že při porovnání genderové diferenciaci v rámci států Evropské unie patří Česká republika v platové i mzdové sféře mezi státy s nejméně rovnoměrným odměňováním. Bližší analýze byl podroben také vývoj platů a mezd podle nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnanců. Je zřejmé, že v obou sférách mají nejvyšší příjmy zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním. Z pohledu koeficientu růstu rostly však mzdy a platy nejrychleji zaměstnancům se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity. Posledním ukazatelem pro porovnání platů a mezd byla klasifikace zaměstnání. Z výsledků vyplývá, že i přes

vysokou komercializaci navyšování mezd u manuálních pracovníků (např. u potravinových řetězců nebo Škoda Auto) nedocházelo k významným odchylkám koeficientů růstu mezi pracovníky s manuálními a nemanuálními profesemi. Průměrné meziroční navýšení průměrné mzdy u manuálních pracovníků bylo v období mezi roky 2011 a 2019 přibližně 5 %, zatímco u nemanuálních pracovníků to bylo meziročně v průměru 4 %. U průměrného platu byl ve stejném období meziroční nárůst v průměru 6 % u manuálních a 5 % u nemanuálních pracovníků.

Druhá část diplomové práce se zabývala analýzou prestiže vybraných povolání z dat CVVM, které provedlo výzkum v červnu roku 2019. Zprvu byla porovnávána změna názoru populace na vybrané profese mezi roky 2004 a 2019. Žebříček vykazoval mezi zmíněnými roky jen nízkou proměnlivost u profesí na prvních (lékař, vědec) a posledních příčkách (poslanec a uklízečka). Byly sestaveny žebříčky průměrného hodnocení prestiže povolání podle pohlaví, vzdělání a věku. Nejvíce rozdílů v průměrném hodnocení bylo zjištěno u bodování podle věku, konkrétně u nejmladší věkové kategorie 15-19 let, kteří hodnotili kritičtěji manuální profese.

V druhé části analýzy prestiže povolání byly posuzovány odlišnosti v hodnocení prestiže povolání podle pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání. U pohlaví byla odlišnost názorů na hodnocení prestiže prokázána pouze u zdravotní sestry, u které hodnotily toto povolání ženy v průměru více body než muži. Věk měl vliv na hodnocení prestiže u profesí stavební dělník, prodavač, učitel na základní škole a soukromý zemědělec. Posuzování prestiže povolání se liší napříč úrovněmi nejvyššího dosaženého vzdělání u profesí stavební dělník, zdravotní sestra, bankovní úředník, truhlář a uklízečka.

## 7. Seznam použité literatury

### 7.1. Knižní zdroje

1. ARLT, Josef, Markéta ARLTOVÁ a Eva RUBLÍKOVÁ. *Analýza ekonomických časových řad s příklady*. Vyd. 2. Praha: Oeconomica, 2004. ISBN 80-245-0777-3.
2. ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2890-2.
3. BRENNER, V. & HROUDA, M. 1968. Věda a vysokoškolské vzdělání v prestiži povolání (Pokračování). *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 4, 43-54
4. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. V Praze: C.H. Beck, 2012. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-347-9.
5. FIALOVÁ, Kamila. *Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti souvislosti v České republice*. Praha, 2007. Studie. Univerzita Karlova v Praze.
6. GRODSKY, Eric a Devah PAGER. The Structure of Disadvantage: Individual and Occupational Determinants of the Black-White Wage Gap. *American Sociological Review*. 2001, **66**(4). ISSN 00031224. Dostupné z: doi:10.2307/3088922
7. HINDLS, Richard. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
8. KÁNSKÝ, Alois a Hana MAŘÍKOVÁ. Kněz. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 492. ISBN 80-7184-310-5.
9. KAPR, Jaroslav. Prestiž povolání. *Sociologický časopis*. 1967, **3**(6), s. 740-748.
10. KELLER, Jan. Status. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 1226. ISBN 80-7184-310-5.
11. KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 1992. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-0597-1.
12. KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.
13. LE BON, Gustave. *The crowd – a study of the popular mind: Book II. The Opinions and Beliefs of Crowds*. 1896.
14. MARTINOVIČOVÁ, Dana. *Úvod do podnikové ekonomiky*. Praha: Grada, 2014. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5316-4.

15. NAKAO, Keiko a Judith TREAS. The 1989 Socioeconomic Index of Occupations: Construction from the 1989 Occupational Prestige Scores. *GSS Methodological Report No. 74*. 1992, , 1-17.
16. NAKAO, Keiko a Judith TREAS. Updating Occupational Prestige and Socioeconomic Scores: How the New Measures Measure up. *Sociological Methodology*. 1994, **24**. ISSN 00811750. Dostupné z: doi:10.2307/270978
17. NAKONEČNÝ, Milan. Status a role. *Malý sociologický slovník*. Praha: Svoboda, 1970, s. 466-469.
18. OBRDLÍKOVÁ, Juliána. Prestiž. *Malý sociologický slovník*. Praha: Svoboda, 1970, s. 325-326.
19. PECÁKOVÁ, Iva. *Statistika v terénních průzkumech*. 2., dopl. vyd. Praha: Professional Publishing, 2011. ISBN 978-80-7431-039-3.
20. PELC, Vladimír. *Daňový průvodce pro mzdové účetní*. V Praze: C.H. Beck, 2010. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-300-4.
21. PETRUSEK, Miloslav. Prestiž. *Velký sociologický slovník*. Praha: Karolinum, 1996, s. 841-842. ISBN 80-7184-310-5.
22. PROCHÁZKOVÁ, Radka, Andrea JINDROVÁ a Pavla HOŠKOVÁ. *Statistika v manažerské a obchodní praxi*. Praha, 2014. Skripta. Provozně ekonomická fakulta, ČZÚ.
23. ŘEHOŘOVÁ, Lucie. Převedení na jinou práci optikou nejnovější koncepční novely zákoníku práce. *AUC IURIDICA*. 2016, **2016**(4), 73-81. ISSN 2336-6478. Dostupné z: doi:10.14712/23366478.2016.52
24. SRPOVÁ, Jitka a Václav ŘEHOŘ. *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. Praha: Grada, 2010. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3339-5.
25. STEVENSON, T. H. C. The Fertility of Various Social Classes in England and Wales from the Middle of the Nineteenth Century to 1911. *Journal of the Royal Statistical Society*. 1920, **83**(3), 401-444.
26. ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Sociální stratifikace: problém, vybrané teorie, výzkum*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0025-0.
27. ŠAFÁŘ, Zdeněk. Možnosti standardní operacionalizace socioekonomického statusu. *Sociologický časopis*. 1969, **5**(6), 591-599.
28. ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-887-1.
29. TREIMAN, Donald. *Occupational prestige in comparative perspective*. New York: Acad. Press, 1977. ISBN 9780126987508.

30. TUČEK, Milan a Pavel MACHONÍN. Prestiž povolání v České republice v roce 1992. *Sociologický časopis*. 1993, **29**(3), 367-382. ISSN 0038-0288.
31. TUČEK, Milan. Sociální diference v profesní sféře ve vědomí československé populace. *Sociologický časopis*. Sociologický ústav ČSAV, 1991, **27**(4), 504-518.
32. WOOLLARD, Matthew. The classification of occupations in the 1881 census of England and Wales. *History and Computing*. 1998, **10**(1-3), 17-36. ISSN 0957-0144. Dostupné z: doi:10.3366/hac.1998.10.1-3.17
33. YUCHTMAN, Ephraim a Gideon FISHELSON. Some Problems in the Study of Occupational Prestige with an Illustration from Israel. *The British Journal of Sociology*. 1972, **23**(2). ISSN 00071315. Dostupné z: doi:10.2307/589107

## 7.2. Internetové zdroje

1. ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem* [online]. Olomouc: ANAG, [2014]- [cit. 2020-11-11]. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-850-5.
2. BROOKS, Donald Easton. *Using socioeconomic indicators to predict the academic outcomes of African American students* [online]. University of Colorado at Denver and Health Sciences Center, 2006 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: [http://digital.auraria.edu/content/AA/00/00/18/64/00001/Easton-Brooks\\_Donald.pdf](http://digital.auraria.edu/content/AA/00/00/18/64/00001/Easton-Brooks_Donald.pdf)
3. ČÁSTEK, Ondřej a Jana POKORNÁ. *Konkurenční schopnost podniků: výsledky empirického výzkumu* [online]. Brno: Masarykova univerzita, 2013 [cit. 2020-11-13]. ISBN 978-80-210-6124-8.
4. ČBA, *Makroekonomická prognóza ČBA červenec 2020* [online]. Praha, 2020 [cit. 2021-03-01]. Dostupné z: <https://cbaonline.cz/makroekonomicka-prognoza-cba-cervenec-2020>
5. ČSDA. *Český sociálněvědní datový archiv* [online]. [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: <http://nesstar.soc.cas.cz/webview/index.jsp?v=2&node=1&analysismode=table&study=http%3A%2F%2F147.231.52.118%3A80%2Fobj%2Fstudy%2FV1906&mode=download&top=yes>
6. ČSDA, Dotazník. *Český sociálněvědní datový archiv* [online]. 2019 [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: [http://dspace.soc.cas.cz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4405/D\\_V1906.pdf?sequence=1](http://dspace.soc.cas.cz:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/4405/D_V1906.pdf?sequence=1)
7. ČSÚ, *Trendy na trhu práce v ČR – v roce 2018: 3. Mzdy a jejich diferenciaci* [online]. ČSÚ, 2019 [cit. 2021-03-09]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trendy-na-trhu-prace-v-cr-v-roce-2018>
8. ČSÚ a-b), *Časové řady základních ukazatelů statistiky práce* [online]. Tab. 6, [cit. 2020-10-12]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/casove-rady-zakladnich-ukazatelu-statistiky-prace-leden-2021>
9. ČSÚ c), *Klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO): Metodika* [online]. In: ČSÚ. 2012 [cit. 2020-10-13]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_zamestnani\\_-cz\\_isco-](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-)
10. ČSÚ d), *Klasifikace zaměstnání (CZ-NACE): Metodika* [online]. In: ČSÚ. 2012 [cit. 2020-10-13]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace\\_ekonomickyh\\_cinnosti\\_cz\\_nace](https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_cz_nace)
11. CVVM. Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR. *Prestiž povolání – červen 2019 (tisková zpráva)*. [Online]. (PDF). [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: [https://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf](https://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c2/a4986/f9/eu190724.pdf)

1. FOLWARCZNÁ, Ivana. *Rozvoj a vzdělávání manažerů* [online]. Praha: Grada, 2010 [cit. 2020-11-20]. Management (Grada). ISBN 978-80-247-6367-5.
2. GALVAS, Milan. *Kurz základů pracovního práva* [online]. Brno, 2003 [cit. 2020-11-14]. Dostupné z: <http://www.rect.muni.cz/Pravo/index.htm>. Skripta. Masarykova univerzita v Brně.
3. GOYDER, John. *Prestige Squeeze: Occupational Prestige in Canada Since 1965* [online]. McGill-Queen's University Press, 2009 [cit. 2020-12-05]. ISBN 9780773576681.
4. GREGG, Paul. THE USE OF WAGE FLOORS AS POLICY TOOLS. *OECD Economic Studies* [online]. 2000(31), 133-146 [cit. 2020-11-11]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/economy/growth/33709377.pdf>
5. HRADOVÁ, Marcela. *Prestiž učitelského povolání* [online]. České Budějovice, 2013 [cit. 2020-12-20]. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Vedoucí práce doc. PaedDr. Petr Urbánek, Dr.
6. HŮRKA, Petr. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014* [online]. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014 [cit. 2020-12-20]. ISBN 978-80-7263-857-4.
7. ISPV a). *Informační systém o průměrném výdělku* [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/CMSPages/GetFile.aspx?nodeguid=18f640df-0b3a-4044-b9ad-7dc4bd109aed>
8. ISPV b). *Informační systém o průměrném výdělku* [online]. [cit. 2020-11-20]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>
9. ISPV c). *Informační systém o průměrném výdělku: Výroční zpráva* [online]. 2019 [cit. 2020-12-15]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv/2019.aspx#11713>
10. KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce* [online]. Praha: Grada, 2010 [cit. 2020-11-20]. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2497-3.
11. KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách: jednoduše o všem, co byste měli vědět* [online]. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011 [cit. 2020-11-20]. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
12. KREJČOVÁ, Hana. Mzda a plat. In: *Zpravodaj státního úřadu inspekce práce* [online]. 2019 [cit. 2020-10-20]. Dostupné z: [https://vubp.cz/soubory/produkty/zpravodaj/zpravodaj2\\_19.pdf](https://vubp.cz/soubory/produkty/zpravodaj/zpravodaj2_19.pdf)
13. *Kurzy.cz: Změny ve výpočtu čisté mzdy v roce 2021.* [Online]. 2020. [cit. 2020-11-01]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy-2021/>
14. LAJTKEPOVÁ, Eva. Postavení minimální mzdy v mzdové distribuci podnikatelské sféry České republiky. *Ekonomická revue – Central European Review of Economic Issues* [online]. 2009, 12(2), 51-61 [cit. 2020-11-20]. ISSN 12123951. Dostupné z: doi:10.7327/cerei.2009.06.01

15. LEVINE, Rhonda. *Social Class and Stratification: Classic Statements and Theoretical Debates* [online]. 2. Rowman & Littlefield Publishers, 2006 [cit. 2020-11-20]. ISBN 9781461643401.
16. LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět* [online]. Praha: Grada, 2017 [cit. 2020-10-05]. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0120-7.
17. MCADAMS, Dan P. A Conceptual History of Personality Psychology. *Handbook of Personality Psychology* [online]. Elsevier, 1997, 1997, s. 3-39 [cit. 2020-11-12]. ISBN 9780121346454. Dostupné z: doi:10.1016/B978-012134645-4/50002-0
18. MF, *Makroekonomická predikce – leden 2021* [online]. Praha: Ministerstvo financí, 2021 [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: [https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Makro-ekonomicka-predikce\\_2021-Q1\\_Makroekonomicka-predikce-leden-2021.pdf](https://www.mfcr.cz/assets/cs/media/Makro-ekonomicka-predikce_2021-Q1_Makroekonomicka-predikce-leden-2021.pdf)
19. MPSV a). Ministerstvo práce a sociálních věcí. Přehled o vývoji částek minimální mzdy. [Online]. 2020. [cit. 2021-02-20]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/16\\_11\\_2020\\_TZ\\_minimalni\\_mzda.pdf/](https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/16_11_2020_TZ_minimalni_mzda.pdf/)
20. MPSV b). Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. [Online]. 2020. [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/XVIII2Zarucenamzda>
21. MPSV c). Ministerstvo práce a sociálních věcí. Národní soustava povolání. [Online]. 2020. [cit. 2021-03-09]. Dostupné z: <http://nsp.cz/>
22. PROKOP, Daniel a Tomáš DVOŘÁK. *Analýza výzev vzdělávání v České republice* [online]. Praha, Studie. 2019 [cit. 2020-11-27]. Dostupné z: [https://eduzmena.cz/wp-content/uploads/2019/04/Eduzme%CC%8Cna\\_A4\\_Studie-uc%CC%8Citele%CC%81\\_II.pdf](https://eduzmena.cz/wp-content/uploads/2019/04/Eduzme%CC%8Cna_A4_Studie-uc%CC%8Citele%CC%81_II.pdf).
23. ROJÍČEK, Marek. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe* [online]. Praha: Grada Publishing, 2016 [cit. 2020-12-02]. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5858-9.
24. ROSE, David. Official Social Classifications in the UK. *Social research update* [online]. Velká Británie: University of Surrey, 07/1995 [cit. 2020-12-02]. Dostupné z: <https://sru.soc.surrey.ac.uk/SRU9.html>
25. RYBA, Jiří. Kapr Jaroslav. *Sociologická encyklopedie* [online]. 2017 [cit. 2020-12-02]. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kapr\\_Jaroslav](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Kapr_Jaroslav)
26. SAUNDERS, Peter. *Social class and stratification* [online]. Londýn: Routledge, 1990 [cit. 2020-11-13]. ISBN 978-0-415-04125-6. Dostupné z: <https://archive.org/details/socialclassstrat0000saun/mode/2up>



27. *Sbírka zákonů: Zákon č. 262/2006 Sb. Zákony pro lidi* [online]. 7.6.2006 [cit. 2020-10-11]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20200730>
28. *Sbírka zákonů* [online]. [cit. 2020-10-12]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>
29. *Science Council: How do we define a scientist?* [online]. 2016 [cit. 2020-12-01]. Dostupné z: <https://sciencecouncil.org/how-do-we-define-a-scientist/>
30. *Social science: Weber's View of Stratification* [online]. 2020 [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: <https://chem.libretexts.org/@go/page/8187>
31. VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce* [online]. Praha: Grada, [1998]- [cit. 2020-11-11]. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0871-8.

## **8. Přílohy**

### **Seznam příloh**

**Příloha 1** – Charakteristiky trendových funkcí – průměrná mzda

**Příloha 2** – Charakteristiky trendových funkcí – medián mzdy

**Příloha 3** – Charakteristiky trendových funkcí – průměrný plat

**Příloha 4** – Charakteristiky trendových funkcí – medián platu

**Příloha 5** – Hodnocení prestiže povolání podle věkové kategorie

**Příloha 6** – Hodnocení prestiže povolání podle pohlaví

**Příloha 7** – Hodnocení prestiže povolání podle dosaženého vzdělání

**Příloha 8** – Ukazatele závislosti bodového hodnocení na pohlaví

**Příloha 9** – Ukazatele závislosti bodového hodnocení na věkové kategorii

**Příloha 10** – Ukazatele závislosti bodového hodnocení na dosaženém vzdělání

### Příloha 1 – Charakteristiky trendových funkcí – průměrná mzda

#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: prumer

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates		
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2
Linear	,881	118,766	1	16	,000	18714,183	785,320	
Quadratic	,885	57,713	2	15	,000	19413,407	575,553	11,040
Exponential	,893	134,220	1	16	,000	19372,681	,030	

Zdroj: ISPV a, vlastní zpracování

### Příloha 2 – Charakteristiky trendových funkcí – medián mzdy

#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: median

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates		
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2
Linear	,875	112,296	1	16	,000	15407,699	665,798	
Quadratic	,890	60,845	2	15	,000	16601,784	307,572	18,854
Exponential	,898	141,330	1	16	,000	16033,858	,031	

Zdroj: ISPV a, vlastní zpracování

### Příloha 3 – Charakteristiky trendových funkcí – průměrný plat

#### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: prumer

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates		
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2
Linear	,854	81,942	1	14	,000	18659,825	968,704	
Quadratic	,914	69,009	2	13	,000	21850,245	-94,769	62,557
Exponential	,899	123,950	1	14	,000	19657,594	,035	

Zdroj: ISPV a, vlastní zpracování

#### Příloha 4 – Charakteristiky trendových funkcí – medián platu

##### Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: median

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates		
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2
Linear	,851	80,268	1	14	,000	17783,975	888,606	
Quadratic	,916	71,061	2	13	,000	20831,975	-127,394	59,765
Exponential	,899	123,985	1	14	,000	18692,480	,034	

Zdroj: ISPV a, vlastní zpracování

#### Příloha 5 – Hodnocení prestiže povolání podle věkové kategorie

Kvótní znak Věk	Total ▼		15 - 19		20 - 29		30 - 44		45 - 59		60+	
	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.
Lékař	88,6	1	91,5	1	88,2	1	87,9	1	88,3	1	89,1	1
Vědec	77,3	2	76,2	2	75,6	2	78,1	2	77,6	2	77,0	3
Zdravotní sestra	77,0	3	73,2	3	75,4	3	77,4	3	76,5	3	78,1	2
Učitel na VŠ	72,1	4	69,5	4	71,1	4	71,7	4	72,3	4	73,3	4
Učitel na ZŠ	70,1	5	61,5	7	68,4	6	69,1	5	70,8	5	72,5	5
Soudce	67,4	6	66,7	5	69,1	5	68,5	6	66,9	6	66,4	6
Projektant	61,4	7	59,7	9	62,7	7	63,0	7	60,8	8	60,1	9
Soukromý zemědělec	61,2	8	51,8	14	55,7	11	62,7	8	60,5	9	63,9	7
Policista	60,8	9	61,4	8	58,3	9	60,4	10	59,4	10	63,0	8
Programátor	60,3	10	64,7	6	59,7	8	60,9	9	61,2	7	58,6	10
Voják z povolání	56,4	11	57,2	12	58,2	10	56,6	12	55,5	12	55,9	12
Truhlář	56,0	12	47,0	19	52,5	15	57,5	11	56,3	11	57,1	11
Starosta	53,9	13	56,2	13	54,9	12	51,6	15	53,6	13	55,4	13
Majitel malého obchodu	52,7	14	47,4	18	50,4	17	53,4	13	51,8	15	54,4	14
Účetní	51,8	15	46,3	20	51,0	16	50,7	17	53,2	14	52,8	15
Profesionální sportovec	50,7	16	59,0	10	53,1	14	52,1	14	50,8	16	47,0	18
Manažer	50,4	17	57,9	11	54,5	13	50,7	16	48,5	18	48,9	16
Stavební dělník	47,4	18	36,1	24	39,9	22	49,7	18	49,7	17	48,3	17
Bankovní úředník	45,4	19	50,9	15	45,5	18	45,8	19	45,7	19	44,0	20
Ministr	43,8	20	48,0	17	45,1	19	43,6	20	42,5	21	43,8	21
Prodavač	43,6	21	38,3	23	41,1	21	42,7	21	44,9	20	45,1	19
Novinář	40,3	22	50,5	16	43,7	20	41,3	22	36,5	24	39,4	23
Sekretářka	38,6	23	42,9	21	38,5	23	36,6	23	38,0	23	40,1	22
Kněz	36,7	24	32,3	25	36,7	24	34,5	25	38,0	22	38,4	24
Uklízečka	34,6	25	26,7	26	28,0	26	36,4	24	35,7	25	35,8	25
Poslanec	30,9	26	39,6	22	32,9	25	29,2	26	32,1	26	29,5	26
<b>Průměr</b>	<b>55,0</b>		<b>54,3</b>		<b>54,2</b>		<b>55,1</b>		<b>54,9</b>		<b>55,3</b>	

Zdroj: CVVM, vlastní zpracování

**Příloha 6 – Hodnocení prestiže povolání podle pohlaví**

Kvótní znak Pohlaví	Total ▼		muž		žena	
	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.
Lékař	88,6	1	88,9	1	88,3	1
Vědec	77,3	2	77,6	2	77,0	3
Zdravotní sestra	77,0	3	75,7	3	78,1	2
Učitel na VŠ	72,2	4	71,9	4	72,4	4
Učitel na ZŠ	70,1	5	69,3	5	70,9	5
Soudce	67,5	6	66,2	6	68,7	6
Projektant	61,4	7	63,0	7	59,8	9
Soukromý zemědělec	61,1	8	60,7	10	61,5	7
Policista	60,8	9	60,8	9	60,9	8
Programátor	60,3	10	61,4	8	59,3	10
Voják z povolání	56,4	11	56,5	12	56,3	11
Truhlář	55,9	12	56,8	11	55,1	12
Starosta	53,9	13	54,0	13	53,9	13
Majitel malého obchodu	52,7	14	52,6	15	52,9	14
Účetní	51,8	15	52,1	17	51,5	15
Profesionální sportovec	50,6	16	53,3	14	48,1	17
Manažer	50,5	17	52,3	16	48,8	16
Stavební dělník	47,4	18	48,5	18	46,3	19
Bankovní úředník	45,5	19	44,5	19	46,4	18
Ministr	43,9	20	44,5	20	43,3	21
Prodavač	43,5	21	42,4	21	44,6	20
Novinář	40,3	22	39,5	22	41,0	22
Sekretářka	38,5	23	38,1	23	38,9	23
Kněz	36,7	24	34,6	24	38,6	24
Uklízečka	34,5	25	33,5	25	35,6	25
Poslanec	31,0	26	30,6	26	31,4	26
<b>Průměr</b>	<b>55,0</b>		<b>55,0</b>		<b>55,0</b>	

*Zdroj: CVVM, vlastní zpracování*

**Příloha 7 – Hodnocení prestiže povolání podle dosaženého vzdělání**

Kvótní znak Dosažené vzdělání	Total ▼		(neúplné) základní		Stř. bez mat. a vyučení		Střední s maturitou		VOŠ, Bakal. a VŠ	
	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.	Pr.	Poř.
Lékař	88,6	1	88,5	1	88,9	1	87,9	1	89,3	1
Vědec	77,2	2	72,4	2	77,2	3	77,5	2	79,9	2
Zdravotní sestra	76,9	3	71,4	3	78,7	2	77,3	3	76,5	3
Učitel na VŠ	72,1	4	69,5	4	70,7	4	73,7	4	73,7	4
Učitel na ZŠ	70,1	5	66,7	5	69,7	5	71,3	5	71,3	5
Soudce	67,4	6	65,0	6	66,2	6	67,5	6	70,9	6
Projektant	61,3	7	60,0	7	60,6	8	61,1	8	64,1	8
Soukromý zemědělec	61,0	8	56,0	11	64,6	7	60,3	9	59,0	10
Policista	60,7	9	58,3	9	60,1	9	62,2	7	60,7	9
Programátor	60,3	10	58,3	8	58,6	11	60,0	10	65,3	7
Voják z povolání	56,3	11	57,7	10	56,1	12	56,7	11	54,8	11
Truhlář	55,8	12	50,6	14	59,5	10	55,7	12	52,6	14
Starosta	53,8	13	53,4	12	52,8	14	54,7	13	54,3	12
Majitel malého obchodu	52,6	14	47,3	17	55,9	13	52,6	15	49,9	16
Účetní	51,8	15	48,6	16	52,0	15	53,1	14	50,9	15
Profesionální sportovec	50,4	16	51,5	13	51,3	17	50,0	17	48,8	18
Manažer	50,4	17	49,0	15	48,1	18	51,3	16	54,0	13
Stavební dělník	47,3	18	45,5	18	51,5	16	47,4	18	40,6	21
Bankovní úředník	45,5	19	42,9	20	44,7	20	45,9	19	47,8	19
Ministr	43,9	20	44,1	19	42,6	21	42,2	21	49,1	17
Prodavač	43,5	21	40,6	22	46,5	19	43,0	20	40,5	22
Novinář	40,3	22	41,9	21	39,7	22	38,8	22	43,1	20
Sekretářka	38,5	23	37,6	23	38,5	23	38,7	23	38,7	23
Kněz	36,5	24	36,4	24	37,2	25	36,4	24	35,5	24
Uklízečka	34,4	25	33,0	25	38,3	24	34,3	25	28,3	26
Poslanec	30,9	26	32,0	26	27,9	26	31,3	26	35,0	25
<b>Průměr</b>	<b>54,9</b>		<b>53,0</b>		<b>55,3</b>		<b>55,0</b>		<b>55,2</b>	

*Zdroj: CVVM, vlastní zpracování*

**Příloha 8 – Ukazatele závislosti bodového hodnocení na pohlaví**

Kvótní znak - pohlaví	$\chi^2$ (2.37) ▼	P-Hodn.	C (2.39)	V (2.42)	N
zdravotní sestra	20,227	0,017	0,140	0,142	1 008
uklízečka	16,465	0,058	0,127	0,128	1 009
učitel na ZŠ	16,014	0,067	0,125	0,126	1 010
kněz	14,228	0,114	0,118	0,119	1 010
profesionální sportovec	13,642	0,136	0,116	0,116	1 008
účetní	12,705	0,176	0,112	0,112	1 008
prodavač	12,587	0,182	0,111	0,112	1 008
poslanec	12,369	0,193	0,110	0,111	1 009
vědec	10,763	0,292	0,103	0,103	1 008
lékař	10,467	0,314	0,101	0,102	1 011
ministr	10,345	0,323	0,101	0,101	1 008
manažer	10,057	0,346	0,099	0,100	1 008
policista	8,843	0,452	0,093	0,094	1 008
programátor	8,779	0,458	0,093	0,093	1 006
soudce	8,014	0,533	0,089	0,089	1 008
novinář	7,608	0,574	0,087	0,087	1 007
stavební dělník	6,947	0,643	0,083	0,083	1 008
bankovní úředník	6,363	0,703	0,079	0,079	1 009
sekretářka	5,710	0,769	0,075	0,075	1 008
starosta	5,216	0,815	0,072	0,072	1 008
soukromý zemědělec	4,808	0,851	0,069	0,069	1 010
truhlář	4,698	0,860	0,068	0,068	1 008
majitel malého obchodu	4,693	0,860	0,068	0,068	1 009
projektant	4,460	0,879	0,066	0,067	1 008
voják z povolání	3,482	0,942	0,059	0,059	1 008
učitel na VŠ	2,972	0,965	0,054	0,054	1 010

*Zdroj: CVVM, vlastní zpracování*

**Příloha 9 – Ukazatele závislosti bodového hodnocení na věkové kategorii**

Kvótní znak - věk	$\chi^2$ (2.37) ▼	P-Hodn.	C (2.39)	V (2.42)	N
stavební dělník	26,021	0,011	0,159	0,093	1 007
prodavač	21,202	0,047	0,144	0,084	1 007
učitel na ZŠ	21,032	0,050	0,143	0,083	1 009
soukromý zemědělec	20,549	0,057	0,141	0,082	1 009
truhlář	20,260	0,062	0,140	0,082	1 007
uklízečka	19,377	0,080	0,137	0,080	1 008
kněz	18,147	0,111	0,133	0,077	1 009
policista	17,272	0,140	0,130	0,076	1 007
starosta	16,924	0,152	0,129	0,075	1 007
novinář	16,884	0,154	0,128	0,075	1 006
manažer	14,332	0,280	0,118	0,069	1 007
sekretářka	14,232	0,286	0,118	0,069	1 007
programátor	14,031	0,299	0,117	0,068	1 005
vědec	13,377	0,342	0,114	0,067	1 007
bankovní úředník	13,044	0,366	0,113	0,066	1 008
profesionální sportovec	12,257	0,425	0,110	0,064	1 007
účetní	11,856	0,457	0,108	0,063	1 007
poslanec	11,728	0,468	0,107	0,062	1 008
projektant	11,063	0,524	0,104	0,061	1 007
majitel malého obchodu	10,399	0,581	0,101	0,059	1 008
ministr	9,806	0,633	0,098	0,057	1 007
učitel na VŠ	7,966	0,788	0,089	0,051	1 009
soudce	7,838	0,798	0,088	0,051	1 007
voják z povolání	7,685	0,809	0,087	0,050	1 007
zdravotní sestra	7,285	0,838	0,085	0,049	1 007
lékař	5,485	0,940	0,073	0,043	1 010

*Zdroj: CVVM, vlastní zpracování*



**Příloha 10 – Ukazatele závislosti bodového hodnocení na dosaženém vzdělání**

Kvótní znak - vzdělání	$\chi^2$ (2.37) ▼	P-Hodn.	C (2.39)	V (2.42)	N
stavební dělník	51,068	0,003	0,220	0,130	1 002
zdravotní sestra	46,623	0,011	0,211	0,125	1 002
bankovní úředník	41,891	0,034	0,200	0,118	1 003
truhlář	40,977	0,041	0,198	0,117	1 002
uklízečka	40,447	0,047	0,197	0,116	1 003
novinář	36,594	0,103	0,188	0,110	1 001
majitel malého obchodu	36,491	0,105	0,187	0,110	1 003
programátor	36,334	0,108	0,187	0,110	1 000
soudce	35,332	0,131	0,185	0,108	1 002
vědec	34,258	0,159	0,182	0,107	1 002
poslanec	32,540	0,213	0,177	0,104	1 003
učitel na VŠ	32,209	0,224	0,176	0,103	1 004
manažer	30,663	0,285	0,172	0,101	1 002
voják z povolání	29,399	0,342	0,169	0,099	1 002
soukromý zemědělec	27,967	0,413	0,165	0,096	1 004
profesionální sportovec	27,956	0,413	0,165	0,096	1 002
ministr	27,272	0,449	0,163	0,095	1 002
kněz	26,555	0,488	0,161	0,094	1 004
projektant	26,000	0,519	0,159	0,093	1 002
policista	24,940	0,578	0,156	0,091	1 002
sekretářka	24,185	0,620	0,154	0,090	1 002
prodavač	21,248	0,775	0,144	0,084	1 002
účetní	20,991	0,787	0,143	0,084	1 002
starosta	19,049	0,868	0,137	0,080	1 002
učitel na ZŠ	15,822	0,956	0,125	0,072	1 004
lékař	x	x	x	x	1 005

*Zdroj: CVVM, vlastní zpracování*