

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Vliv inflace na mzdy a platy na příkladu 4Q

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

Červen / 2023

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Kateřina Stránská / KLZ35

JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

prof. Ing. Milan Žák, CSc.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 30. 4. 2023, Praha

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl při zpracování mé bakalářské práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem práce je analyzovat vývoj mezd, platů a odhalit příčiny odlišnosti v adaptaci na inflační vývoj. Záměrem práce je také přispět k lepšímu pochopení vlivu inflace na mzdy a platy v České republice a poskytnout doporučení pro politiku odměňování a budoucí výzkum v této oblasti.

2. Výzkumné metody:

Ke zpracování teoreticko-metodologické části práce bylo nejprve provedeno zkoumání literatury související s klíčovými pojmy této práce pro nalezení relevantních publikací týkající se souvisejících témat. Relevantnost publikací byla ověřována přes portál Národní knihovny České republiky, kdy byla každá vyhledána, aby bylo potvrzeno, že se jedná o odborný text, či monografii. V analytické části práce pro sledované období 2020-2022 je k popisu dílčích částí využito metod zahrnujících obecně teoretické vědecké metody, a to konkrétně analýza dat, kdy jsou informace rozebrány, dále pro okomentování pozorovaných jevů je použit deskriptivní přístup (pro popis časových řad), přičemž jsou hodnoceny data podle kvartálů. Interpretování výsledků v poslední podkapitole analytické části práce je pomocí syntézy dat, tedy sloučení jednotlivých dílčích poznatků do hromadného celku, aby byly vytyčeny podstatné informace. V konečné části práce je, mimo zmíněné, skrze deduktivní metodu přistoupeno k vyvozování závěrů, avšak podle zjištěných znalostí a poznatků.

3. Výsledky výzkumu/práce:

Výkyvy hladin mezd i platů byly na konci sledovaného období zpomaleny, celkový trend stále zůstává reagující na inflaci, a to tím, že obě sféry zvyšují hodnoty, u mezd rozněžněji – to je dokázáno více lineárním trendem křivky oproti platům se strmějším sklonem. Křivka inflace je lépe kopírována křivkou mezd než platů, ale na konci roku 2021 je evidován zlom, kdy cenová hladina je prudce na vzestupu, ale mzdovou sférou již není stíhána, trend pro platy byl protnut v následujícím kvartále. V dílčím zkoumání vlivu úrokových sazeb na obě sféry nebylo analýzou dat potvrzeno, zda je zvyšováním sazeb působeno na úroveň mezd a platů. Nicméně lze konstatovat, že sektor platů je obecně na vyšší úrovni než sektor mezd.

4. Závěry a doporučení:

Práce přinesla pohled na vztah mezi inflací a vývojem mezd a platů v České republice a lze konstatovat, že mzdovou a platovou sférou je reagováno odlišně inflaci, mzdová je více postihnuta dopady změn cenové hladiny. Při zkoumání rozdílu mezi mzdovou a platovou sférou byla objevena souvislost promítnutá do měření ISPV, a to mezi vyplácením mimořádných odměň a vyššími hodnotami sfér ve 4. kvartálech, a dále mezi placenou neodpracovanou dobou a nižšími hodnotami ve 2. kvartálech, to platí pro mediánové i průměrné hladiny. Jako doporučení je v práci uvedena diskuze témat o vládou přijímaných opatření, kterými by byl minimalizován negativní dopad inflace na nejzranitelnější skupiny obyvatelstva, nerovnoměrné rozdělení bohatství a zvýšení sociálních rozdílů, dále opatření ke zlepšení adaptace na inflační vývoj a minimalizaci negativních dopadů na mzdy a platy a opatření zahrnující implementaci politik na snížení stínové ekonomiky a zvýšení transparentnosti v odměňování.

KLÍČOVÁ SLOVA

Mzdy, platy, inflace, úrokové sazby

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The aim of the paper is to analyse the development of wages and salaries and to reveal the reasons for differences in adaptation to inflation. It also aims to contribute to a better understanding of the impact of inflation on wages and salaries in the Czech Republic and to provide recommendations for remuneration policy and future research in this area.

2. Research methods:

To elaborate the theoretical and methodological part of the thesis, first a literature review related to the key concepts of this thesis was conducted to find relevant publications on related topics. The relevance of the publications was verified through the portal of the National Library of the Czech Republic, where each was searched to confirm that it is a scholarly text or monograph. In the analytical part of the thesis for the period 2020-2022, methods involving general theoretical scientific methods are used to describe the subparts, namely data analysis, where information is analysed, and a descriptive approach is used to comment on the observed phenomena (to describe time series), where data are evaluated by quarters. Interpretation of the results in the last subchapter of the analytical part of the thesis is through data synthesis, i.e. the merging of individual partial findings into a collective whole in order to extract the essential information. In the final part of the thesis, in addition to the aforementioned, through the deductive method, it is proceeded to draw conclusions, but according to the knowledge and insights found.

3. Result of research:

The fluctuations in wage and salary levels slowed down at the end of the period under review, but the overall trend still remains inflation-responsive, with both spheres increasing in value, with wages rising more judiciously - this is evidenced by a more linear trend in the curve compared to wages with a steeper slope. The inflation curve is more closely followed by the wage curve than by the wage curve, but a break is registered at the end of 2021, when the price level is sharply on the rise but is no longer pursued by the wage sphere, the trend for wages having been broken in the following quarter. In the sub-examination of the impact of interest rates on both spheres, the data analysis did not confirm whether wage and salary levels are affected by the rate increases. However, it can be concluded that the wage sector is generally at a higher level than the wage sector.

4. Conclusions and recommendation:

The thesis provided an insight into the relationship between inflation and wages and salaries in the Czech Republic and it can be concluded that the wage and salary spheres respond differently to inflation, while the wage sphere is more affected by the impact of changes in the price level.

When examining the difference between the wage and salary spheres, a link was found, reflected in the ISPV measure, between the payment of extraordinary remuneration and the higher values of the spheres in Q4, and between paid time off and the lower values in Q2, this applies to both median and average levels. As recommendations, the paper includes a discussion of topics on government measures to minimize the negative impact of inflation on the most vulnerable groups, unequal distribution of wealth and increased social disparities, measures to improve adaptation to inflationary developments and minimize negative impacts on wages and salaries, and measures including the implementation of policies to reduce the informal economy and increase transparency in remuneration.

KEYWORDS

Wages, salaries, inflation, interest rates

JEL CLASSIFICATION

E24, E27, E31, E37, E42, E47, E58

**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

**Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Kateřina Stránská
Studijní program:	Komunikace a lidské zdroje (Bc.)
Studijní skupina:	KLZ 35
Název BP:	Vliv inflace na mzdy, platy a důchody na příkladu 4Q
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	1 Úvod 2 Teoreticko-metodologická část 2.1 Inflace - teorie 2.2 Trh práce, mzdy a platy 2.4 Přerozdělování a důchodová politika 2.5 Metodika práce 3 Analytická část 3.1 Analýza vývoje mezd a platů 3.2 Vývoj důchodů a důchodová politika 3.3 Analýza příčin odlišností v adaptaci na inflační vývoj 3.4 Interpretace výsledků, doporučení 4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• ANÝŽOVÁ, P., VEČERNÍK, J. <i>Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích</i>. Praha: Karolinum, 2019. 278 s. ISBN 978-80-246-4294-9.• POŠTA, V. <i>Makroekonomická analýza na příkladu české ekonomiky</i>. Praha: C.H. Beck, 2018. 395 s. ISBN 978-80-7400-720-0.• RAŠTICOVÁ, M., BÉDIOVÁ, M., et al. <i>Práce, nebo důchod?: senioři, trh práce a aktivní stárnutí</i>. První vydání. Brno: Books & Pipes, 2018. 159 s. ISBN 978-80-7485-177-3.• ŠUBRT, B. <i>Odměňování zaměstnanců a jeho obsluha: průměrný výdělek, srážky ze mzdy a další</i>. Olomouc: ANAG, 2018. 576 s. ISBN 978-80-7554-138-3.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 1. 2. 2023• Zpracování teoretické části do 10. 3 2023• Zpracování výsledků do 10. 4. 2023• Finální verze do 1. 5. 2023
Vedoucí práce:	prof. Ing. Milan Žák, CSc.

V Praze dne 1. 2. 2023

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan
Žák CSc., c=CZ, o=Vysoká
škola ekonomie a
managementu, a.s.,
givenName=Milan,
sn=Žák,
serialNumber=ICA-
10393535

Obsah

1 Úvod	1
2 Teoreticko-metodologická část práce	2
2.1 Inflace – teorie	2
2.1.1 Typy inflace.....	2
2.1.2 Měření inflace.....	3
2.1.3 Příčiny inflace.....	7
2.1.4 Řízení inflace a inflační očekávání.....	9
2.1.5 Vliv inflace na ekonomiku	10
2.2 Trh práce, mzdy a platy.....	11
2.2.1 Struktura trhu práce	13
2.2.2 Nástroje politiky zaměstnanosti	18
2.2.3 Diferenciace mezd a platů	19
2.2.4 Rovnost v odměňování	22
2.2.5 Měření průměrné mzdy a platu.....	23
2.3 Metodika práce.....	24
3 Analytická část práce.....	26
3.1 Analýza vývoje mezd a platů	26
3.2 Analýza příčin odlišností v adaptaci na inflační vývoj	28
3.3 Interpretace výsledků, doporučení	31
4 Závěr	33
Literatura	35
Přílohy	I

Seznam zkratk

CPI	z angl. <i>Consumer price index</i>
PPI	z angl. <i>Producer price index</i>
EU	<i>evropská unie</i>
ECB	<i>evropská centrální banka</i>
IWI	z něm. <i>Index der wahrgenommenen Inflation</i>
HICP	z angl. <i>Harmonised Index of Consumer Prices</i>
ECOICOP	z angl. <i>European classification of individual consumption by purpose</i>
ČNB	<i>Česká národní banka</i>
HDP	<i>Hrubý domácí produkt</i>
MFČR	<i>Ministerstvo financí České republiky</i>
ISPV	<i>Informační systém průměrného výdělku</i>

Seznam příloh

Příloha 1 Tabulka 3 Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro státní zaměstnance (Kč)

Seznam vzorců

Vzorec 1 Míra nezaměstnanosti.....6

Seznam tabulek

Tabulka 1 Spotřební koš pro výpočet indexu spotřebitelských cen od ledna 2023, stálé váhy od 2020.....6

Tabulka 2 Míra inflace vyjádřena přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen6

Tabulka 4 Rozlišení složek části mzdy a platu.....20

Tabulka 5 Platové třídy, včetně skupin práce.....21

Seznam obrázků

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce.....13

Obrázek 2 Věkové složení obyvatel podle pětiletých věkových skupin.....14

Obrázek 3 Dynamický model trhu práce.....15

Obrázek 4 Obecná míra nezaměstnanosti v krajích – průměr za rok 2021 (v %).....17

Obrázek 5 Skupiny zaručené mzdy.....21

Obrázek 6 Vývoj průměrné mzdové a platové hladiny v 11 kvartálech (v Kč).....26

Obrázek 7 Průměrné hodnoty platů a mezd v porovnání s odměnami a neodpracovanou placenou dobou27

Obrázek 8 Vývoj mediánu mzdové a platové hladiny v 11 kvartálech.....27

Obrázek 9 Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu (v %).....28

Obrázek 10 Změny úrokových sazeb (v %).....29

Obrázek 11 Repo sazba v porovnání s inflací (v %).....29

Obrázek 12 Průměrné a mediánové hodnoty platů a mezd v porovnání s inflací.....31

1 Úvod

Inflace je dlouhodobě diskutovaným tématem v ekonomii, kterým je ovlivněn ekonomický vývoj a život obyvatelstva. Mnoha ekonomy je mírná inflace považována za prospěšnou, avšak neustále rostoucí ceny jsou důvodem otázky, zda je reakce ostatních makroekonomických veličin přiměřená.

Jedním z aspektů, které jsou ovlivněny inflací, jsou mzdy a platy. Změny inflace mohou vést k různým dopadům na odměňování práce v závislosti na konkrétní situaci a ekonomických podmínkách, což může ovlivnit nejen jednotlivé pracovníky, ale i celé trhy práce. Základní myšlenkou je, že změny inflace mohou vést k různým dopadům na odměňování práce, stejně tak je odměňováním práce působeno na inflaci. To je hrozba vzniku mzdově–inflační spirály.

Pokud je inflace identifikována v období hospodářského růstu se zvyšující se produktivitou a ziskovostí podniků, může docházet ke zvyšování mezd a platů, protože je k dispozici více finančních prostředků. Tento proces může působit na lepší postavení zaměstnanců na trhu práce v důsledku větší poptávky po pracovní síle.

Na druhé straně, pokud je inflace vyšší v období hospodářské recese, efekt je opačný. Není schopnost generovat dostatečné zisky na vyplacení vyšších mezd a platů, Jednou ze snah o snížení nákladů je zaměstnávat méně lidí, čímž je zapříčiněn růst nezaměstnanosti a snížení kupní síly pracujících.

Dalším faktorem, působícím na vztah inflace v porovnání se mzdovou a platovou sférou, je doba prodlevy. Zpožděním zvýšení mezd a platů při inflaci je snížena životní úroveň pracovníků, a naopak při rychlé reakci je životní úroveň zlepšena.

Tato bakalářská práce se zabývá vlivem inflace na mzdy a platy a jejím cílem je analyzovat, jak se inflace projevuje v oblasti odměňování práce.

V teoreticko-metodologické části práce jsou nejprve vysvětleny základní pojmy související s inflací, jako jsou typy inflace, měření inflace, příčiny inflace, řízení inflace a její vliv na ekonomiku, důležitou podkapitolou je také inflační řízení a inflační očekávání, kde je detailněji rozebrán vliv ČNB na ekonomiku, jelikož to je hlavní příčina odlišností, kterou se tato práce zabývá. Dále je práce zaměřena na trh práce, strukturu trhu práce a nástroje politiky zaměstnanosti. V této části jsou také rozebrány otázky diferenciací mezd a platů a rovnosti v odměňování, stejně jako metody měření průměrné mzdy a platu.

V metodické části práce jsou popsány metody využití ke zpracování práce a také statistické veličiny podle nichž je poměřována úroveň mezd a platů v České republice.

Analytická část práce je pak zaměřena na konkrétní analýzu vývoje mezd a platů a jejich vztahu k inflaci. Dále jsou zkoumány příčiny odlišností v adaptaci na inflační vývoj a jsou navržena doporučení, pro další rozvoj a optimalizaci problému. V textu je popsán vývoj inflace od roku 2020 do konce roku 2022 a jsou zmíněny nástroje, které centrální banka používá k regulaci hospodářského růstu a kontrolu inflace, jako například úrokové sazby a jak tyto postupy ovlivňují vývoj mezd a platů v závislosti na inflačním vývoji. Pro získání dat budou použity oficiální statistické údaje a odborná literatura.

Cílem této práce je také získat poznatky toho, jak je inflací ovlivňována mzdová a platová sféra a jak se s tím dá efektivně pracovat. Téma je aktuální a důležité nejen z ekonomického hlediska, ale i pro každého pracujícího člověka, který má zájem o své odměňování a stabilitu svého zaměstnání.

V závěru práce budou výsledky shrnuty a budou uvedena návrhy na základě analýzy výsledků.

2 Teoreticko-metodologická část práce

Teoreticko-metodologická část bakalářské práce bude obsahovat teoretické koncepty týkající se inflace, trhu práce, mezd a platů. Dále bude popsána metodika práce, včetně způsobu sběru dat a analytických metod použitých v analytické části práce. Tato část bude sloužit jako teoretický základ pro další analýzu a interpretaci výsledků.

2.1 Inflace – teorie

S ohledem na mnoho definic týkajících se této problematiky bude pro potřeby této práce použita definice MMF (2023), podle ní je inflace trvalý růst celkové cenové hladiny zboží a služeb v ekonomice, míra inflace je procentní změna cenové hladiny v daném období.

Faktem je, že inflace může mít vliv na každý ekonomický subjekt, a to včetně obyčejných spotřebitelů, kteří musí platit stále více za stejný koš zboží a služeb. Důsledkem je pokles jejich kupní síly, a tedy i horší životní podmínky. Podle Rojíčka et al. (2016, s. 365) je tento fakt je téměř okamžitě zaznamenán ekonomickým subjektem.

Zároveň je pravda, že změny cen jsou ovlivňovány místními i všeobecnými podmínkami, včetně různých fází hospodářského cyklu ekonomiky. Brčák et al. (2020, s. 150) inflaci označují jako projev ekonomické nerovnováhy, jejíž vnějším znakem je právě růst cenové hladiny. Vysoká inflace je považována za škodlivou, kdy za důsledek se pokládá hospodářské krize. Mnoha ekonomy je mírná inflace považována za prospěšnou, avšak neustále rostoucí ceny jsou důvodem otázky, zda je reakce ostatních makroekonomických veličin přiměřená.

ČNB (2023) popisuje pojmy související s inflací, a to dezinflaci (pokles inflace) a deflací (situace, kdy většina cen v ekonomice klesá po delší dobu). K deflaci nedochází často, podle Brčáka et al. (2020, s. 150), vysvětlují ji jako reálné zdražení všech budoucích závazků, je tedy nevýhodná pro ty, co splácejí dluhy, vyplácí mzdu, hradí předem sjednané nájemné apod., protože deflací většinou doprovází ekonomický útlum.

V České republice byla od roku 2007 do současnosti naměřena nejnižší míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu v roce 2015, kdy je hodnota evidována na 0,4% bodu (ČSÚ, 2023).

Dalším pojmem, který se pojí s inflací je stagflace, jak uvádí v knize autoři Brčák et al. (2020, s. 150), ta nastává v situaci, kdy dochází ke stagnaci reálného produktu, podle autorů v této době také roste nezaměstnanost.

2.1.1 Typy inflace

Rozdělení inflace na různé typy může být vnímáno jako klíčový faktor při hodnocení závažnosti inflačního procesu. V praxi jsou často kombinovány různé typy podnětů, následky inflace jsou proto různorodé.

Jak uvádí Brčák et al. (2020, s. 154), existuje inflace zjevná, potlačená a skrytá. Potlačená inflace výsledkem administrativních opatření, která mohou být zaváděna státními orgány, ale tyto opatření neřeší skutečné příčiny inflace, navíc mohou vést k rozvoji černého trhu a dalším negativním důsledkům. Na druhé straně, skrytá inflace spojená s ekonomikou stínovou může být obtížněji detekovatelná a způsobit dlouhodobé problémy, ačkoli se na první pohled se nemusí zdát tak závažná jako otevřená inflace. Tyto fakta mohou ukazovat na komplexnost inflačního procesu a nutnost přístupu, který zohledňuje různé faktory a kontexty.

Růst cenové hladiny je vždy doprovázen příčinami, Rojíček et al. (2016, s. 366–377) rozdělují dva typy inflace podle prvotní příčiny vedoucí k pohybu cenové hladiny:

1. nabídková (monopolně – zisková, mzdová, dovážená, regulační) - vzniká v situaci, kdy se zvyšují náklady na výrobu zboží a služeb v ekonomice, což vede ke zvýšení jejich cen. Tento typ inflace může být způsoben například zvýšením cen vstupů, jako jsou suroviny, pracovní síla nebo kapitál.;
2. poptávková – vzniká v situaci, kdy se zvyšuje celková poptávka po zboží a službách v ekonomice, což vede ke zvýšení cen výrobků a služeb. Tento typ inflace se často objevuje v době hospodářského růstu a vysoké zaměstnanosti.

Brčák et al. (2020, s. 155) dodávají, že nadměrný růst agregátní poptávky může vést k nákladově tažené inflaci. V takovém případě je zvýšena míra očekávání inflace, která prostřednictvím mechanismu mzdových a cenových dohod je zakotvena předem do nominálních a mzdových sazeb, a tím jsou zvyšovány náklady firem, ceny jimi účtované za vyráběnou produkci, a tedy i agregátní cenovou hladinu.

Další členění je, dle Rojíčka et al. (2016, s. 366), dáno tím, jaký faktor je hlavní silou cenového růstu:

1. vnější (externí) – do domácích výrobních faktorů a tím i spotřebitelských cen se promítá růst (i pokles) cen světových komodit, na který má vliv cenová elasticita poptávky. Významné fluktuace cen komodit mohou být způsobeny například neúrodou v zemích dominantních vývozců (např. ropný kartel OPEC), dohodou producentů kartelů nebo snížením dynamiky růstu důležitých spotřebitelů, což má vliv na poptávku (Čína, USA apod.).
2. vnitřní (domácí, endogenní) – autoři uvádí, že tyto faktory jsou projevem nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na domácích trzích, například neúroda, změny zdanění, či v dotacích, změny počtu subjektů působících na trhu, dále autoři uvádí, že i zde má vliv elasticita poptávky.

Z hlediska tempa růstu inflace rozdělují inflaci Samuelson et al. (2013, s. 611-613) na tři typy:

1. nízká inflace (plíživá) – ceny rostou pomalu a jsou řádově jednociferné, peněžní smlouvy jsou podepisovány s důvěrou a očekáváním, že relativní ceny zboží zůstanou v průběhu času stabilní, výkonnost hospodářství a rozdělení produkce bohatství nejsou výrazně ovlivněny mírnou inflací;
2. pádivá inflace – dvou až trojciferný roční růst míry inflace, autoři tento typ spojují s vážnými ekonomickými potížemi, jež jsou způsobeny rychlou ztrátou hodnoty peněz, lidmi je držena minimální hotovost pro denní transakce a půjčování peněz za obvyklé úroky je odmítáno, vznik situace je obvykle způsoben v zemích se slabou vládou nebo v době, kdy dojde k válce nebo revoluci;
3. hyperinflace – ceny rostou o milion až bilion ročně, nestabilní ceny, kolísání mezd, ztráta funkce peněz vede k rozpadu peněžní soustavy. Brčák et al. (2020, s. 155) k hyperinflaci dodávají, že jejím řešením často bývá měnová reforma.

Jde – li o zvýšení nestálých složek, jako jsou ceny potravin či energie, je možné označení jádrová inflace (Samuelson et al., 2013, s. 613).

2.1.2 Měření inflace

Měření cenové hladiny je obtížným úkolem, obvykle se provádí pomocí cenových indexů, které se mohou lišit podle sestavení koše zboží. Podle Brčáka et al. (2020, s. 150) inflace obecně

vyjadřuje růst spotřebitelských cen, konkrétním kvantitativním vyjádřením je tzv. míra inflace, což je změna indexu oproti minulému období.

Rojíčkem et al. (2016, s. 364) je popisováno, že pohyb cen a změny relativních cen jsou odrazem nerovnováhy, která existuje v analyzované ekonomice v daném časovém okamžiku nebo mohou být dědictvím z minulosti. Měření cenového pohybu je, podle autorů, založeno buď na dílčích cenových indexech, jako je index spotřebitelských cen, index cen výrobců, nebo souhrnném cenovém indexu – deflátor hrubého domácího produktu.

Informace ohledně vývoje cen jsou jedny z nejsledovanějších údajů a na základě nich lze vyvodit další významné propočty. ČSÚ (2023) popisuje k čemu se míra inflace využívá – údaje o dosažené míře inflace mají praktické využití při aktualizaci mezd, důchodů a sociálních příjmů, dále jsou tyto informace používány při revizi smluv, včetně nájemních smluv, kde se stanovuje přehodnocení finančních podmínek v závislosti na inflaci.

V této subkapitole jsou popsány nejčastěji se vyskytující indexy, kterými lze zachytit vývoj cen.

Index spotřebitelských cen (CPI – z anglického Consumer Price Index)

Brčák et al. (2020, s. 151) uvádí, že CPI vyjadřuje velikost změny výdajů spotřebitelů (domácností) na nákup daných spotřebních statků.

Pro statistické měření inflace se, podle ČSÚ (2023), používají indexy spotřebitelských cen, které vyjadřují změny čistých cen pomocí srovnání cenového koše reprezentativních výrobků a služeb (cca 450) mezi dvěma porovnávanými obdobími. Dále ČSÚ uvádí, že váhy přidělené jednotlivým cenovým zástupcům v koši odpovídají podílu daného druhu spotřeby na celkové spotřebě domácností, koš obsahuje potravinářské zboží, nepotravinářské zboží a služby z různých oblastí.

V případě, že by byla spočítána osobní míra inflace každého jednotlivého spotřebitele, může být odlišná od hodnot prezentovaných ČSÚ. O tomto tématu píše i Brčák et al. (2020, s. 151). Tato odlišnost může působit na vnímání cenových změn subjekty a na jejich správný úsudek, této problematice se věnuje na svých stránkách ECB, kde líčí, že lidé „pocitují“ inflaci vyšší, než jaká je uváděna právě cenové indexy. Vnímaná inflace je vyhodnocována Evropskou komisí prostřednictvím měsíčního dotazníkového šetření v rámci země EU, studie jsou prezentovány následovně:

Pozornost je zaměřena spíše na ceny, které jsou rostoucí, než ty neměnné nebo klesající, méně je povšimnuto stálých nebo klesajících cen, ačkoli tyto ceny jsou do výpočtu průměrné míry inflace zahrnovány také.

- 1) Větší všimání běžných nákupů za hotové – v posledních letech jsou ceny některých často kupovaných položek zboží a služeb vzrostlé nadprůměrně, například benzin, pečivo nebo doprava. Při hodnocení inflace je pozornost často věnována změnám cen těchto položek. To může znamenat, že skutečná míra inflace je nakonec nadhodnocena.
- 2) Menším měřítkem jsou vnímány běžné nákupy a přímé inkaso – velká část rodinného rozpočtu je vydávána za zboží a služby, které nejsou nakupovány tak často. Například motorová vozidla a dovolené. Položky, které jsou hrazeny automatickým bankovním převodem, jako je nájemné a účty za telefon jsou lidmi podhodnoceny.
- 3) „Osobní“ inflace – index spotřebitelských cen je výsledkem průměrného koše zboží a služeb, v tomto průměrném koši jsou zahrnuty nákupy všech domácností. Domácnosti, u kterých je evidována nadprůměrná míra inflace, ji však mohou vnímat intenzivněji v porovnání s těmi, u nichž je inflace podprůměrná.
- 4) Míra inflace je meziroční, paměť člověka je však zasažena dále do minulosti – index HICP je zpravidla vykazován jako meziroční tempo růstu. Lidé však mohou uvažovat

v cenách, které byly placeny před několika lety, během delší doby jsou ceny většinou výrazněji vzrostlé i při nízké meziroční míře inflace.

- 5) Změny cen a změny kvality – změny na cenovce výrobku jsou často považovány za inflaci, ale někdy je současně změněna i kvalita zboží nebo služby.

Metodika zjišťování CPI je dána ČSÚ, právě ta je použita při výkladu v této práci. Pro konstrukci CPI jsou rozčleněny základní skupiny spotřebitelského koše do 12 oddílů podle unifikovaného třídění ECOICOP (Evropské klasifikace individuální spotřeby podle účelu), která zahrnuje celou škálu výdajů na výrobky a služby. Tímto členěním je, podle ECB (2023), zajištěno, aby všechny evropské statistiky týkající se soukromé spotřeby byly konzistentní a srovnatelné a mohl být tak počítán harmonizovaný index, který je popsán níže v této subkapitole. ČSÚ popisuje klasifikace ECOICOP:

- 1) potraviny a nealkoholické nápoje – veškeré potraviny včetně nealkoholických nápojů;
- 2) alkoholické nápoje, tabák – alkoholické nápoje a tabákové výrobky;
- 3) odívání a obuv – oděvní materiály, oděvy, oděvní doplňky, textilní galanterie, obuv včetně půjčování a oprav;
- 4) bydlení, voda, energie, paliva – nájemné vč. imputovaného, úhrady za užívání družstevních bytů, služby spojené s užíváním bytu, výrobky a služby pro běžnou údržbu bytu, vodné a stočné, odvoz popela a odpadků, všechny druhy energií (plyn, elektřina, teplo), tuhá paliva;
- 5) bytové vybavení, zařízení domácnosti, opravy – nábytek a bytové vybavení, koberce a ostatní podlahové krytiny, bytový textil vč. ložního prádla, domácí spotřebiče, skleněné, porcelánové, stolní a kuchyňské potřeby pro domácnost, zboží a služby pro běžnou údržbu domácnosti, nářadí, nástroje a různé potřeby pro dům a zahradu;
- 6) zdraví – léčiva a zdravotnické výrobky, stomatologické výrobky, služby očních optiků, služby lékařů, lázeňská péče, regulační poplatek při návštěvě pohotovosti;
- 7) doprava – osobní dopravní prostředky vč. oprav a náhradních dílů, pohonné hmoty, veřejná doprava (železniční, autobusová, místní, letecká), doprava žáků a studentů;
- 8) pošty a telekomunikace – poštovní služby, telefonní přístroje (mobilní telefony), telefonní služby;
- 9) rekreace a kultura – rozhlasové a televizní přijímače, přehrávače a rekordéry, výpočetní technika, hudební nástroje, sportovní potřeby vč. oprav, knihy, noviny a časopisy, hračky, papírenské zboží, kulturní služby, sportovní aktivity, tuzemská a zahraniční rekreace, květiny a potřeby pro jejich pěstování, domácí zvířata a potřeby pro jejich chov včetně veterinární služby;
- 10) vzdělávání – všechny stupně vzdělávání vč. výuky jazyků a umělecké výchovy;
- 11) stravování a ubytování – zahrnuje jídla a nápoje v restauracích, kavárnách a podobných zařízeních, závodní stravování, školní stravování, ubytování v hotelích, v penzionech, chatách, na internátech a vysokoškolských kolejích;
- 12) ostatní zboží a služby – služby osobní péče, elektrické spotřebiče pro osobní péči, kosmetické výrobky, klenoty, hodinky, koženou galanterii, pojištění (osob, bytů, domů, automobilů), sociální a finanční služby, administrativní poplatky, právní služby.

Na tabulce 1 jsou zachyceny základní skupiny ECOICOP spolu s jejich váhami platnými od roku 2020, tyto váhy se mění každé 2 roky.

Tabulka 1 Spotřební koš pro výpočet indexu spotřebitelských cen od ledna 2023, stálé váhu od 2020

NÁZEV ECOICOP	VÁHA v %
POTRAVINY A NEALKOHOLICKÉ NÁPOJE	178
ALKOHOLICKÉ NÁPOJE, TABÁK	87
ODÍVÁNÍ A OBUV	39
BYDLENÍ, VODA, ENERGIE, PALIVA	267
BYTOVÉ VYBAVENÍ, ZAŘÍZENÍ DOMÁCNOSTI; OPRAVY	58
ZDRAVÍ	27
DOPRAVA	104
POŠTY A TELEKOMUNIKACE	33
REKREACE A KULTURA	81
VZDĚLÁVÁNÍ	6
STRAVOVÁNÍ A UBYTOVÁNÍ	58
OSTATNÍ ZBOŽÍ A SLUŽBY	63

Zdroj: ČSÚ (2023)

V tabulce 1 lze pozorovat největší váhu v oddíle bydlení, voda, energie, paliva, a to 267%, nejmenší váha je zastoupena v oddíle vzdělávání.

Ukazatele míry inflace je třeba správně interpretovat a vhodně používat při analýzách cenových změn, nejčastěji používané míry inflace spotřebitelských cen jsou:

1. Míra inflace vyjádřena přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen – vyjadřuje se procentní změna průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců vůči průměru 12 předchozích měsíců, tuto míru inflace lze využít při úpravách nebo posuzování průměrných veličin, jako jsou například reálné mzdy nebo důchody. Vývoj lze pozorovat v časové řadě v tabulce 2.

Tabulka 2 Míra inflace vyjádřena přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1,5	1,9	3,3	1,4	0,4	0,3	0,7	2,5	2,1	2,8	3,2	3,8	15,1

Zdroj: ČSÚ (2023)

Hodnoty v roce 2022, dle tabulky 2, dosahují dvojčíferných čísel, a proto je označována jako pádivá inflace.

2. Míra inflace vyjádřena přírůstkem indexu spotřebitelských cen ke stejnému měsíci předchozího roku – vyjadřuje se procentní změna cenové hladiny ve vykazovaném měsíci daného roku vůči stejnému měsíci předchozího roku, tato míra inflace je užívána pro záznam stavu mezi začátkem a koncem období bez ohledu na průběh vývoje, zohledňuje se například při kalkulaci reálné úrokové míry nebo reálného zvýšení cen majetku, valorizací apod.
3. Míra inflace vyjádřena přírůstkem indexu spotřebitelských cen k předchozímu měsíci – vyjadřuje se procentní změna cenové hladiny sledovaného měsíce vůči předchozímu měsíci.

4. Míra inflace vyjádřena přírůstkem indexu spotřebitelských cen k základnímu období pomocí bazických indexů spotřebitelských cen k základnímu období (bázi je průměr roku 2015=100) - jsou vypočítávány od ledna 2017 všechny indexy spotřebitelských cen sloužící k vyjadřování míry inflace za různá časová období. Při těchto výpočtech platí zásada, že míry inflace jsou vyjádřeny úhrnným indexem spotřebitelských cen za domácnosti celkem, tato míra inflace je využívána pro analýzu dlouhodobých podrobných trendů (časových řad) vývoje cenových hladin a životních nákladů.

Index cen výrobců (zkratka PPI z anglického Producer Price Index)

PPI je v knize Brčáka et al. (2020, s. 152) označován také jako index velkoobchodních cen, autoři popisují, že je konstruován obdobně jako CPI s pevnými váhami danými strukturou tržeb a měří ceny surovin, polotovarů i hotových výrobků jednotlivých odvětví, PPI podle autorů signalizuje nadcházející změny v inflaci. Podle Pošty (2018, s. 140) u PPI jsou rozlišovány čtyři typy: index cen průmyslových výrobců, index cen stavebních prací, index cen tržních služeb a index cen zemědělských výrobců.

Deflátoři

Deflátoři jsou užívány, podle Brčáka et al. (2020, s. 152), pro přepočet nominálního HDP (případně HNP) na jeho reálnou hodnotu.

Vztah mezi hodnotami národně účetních agregátů v běžných cenách a cenách základního období je vyjádřen právě pomocí cenových indexů (deflátorů), jak uvádí Pošta (2018, s. 142).

Rojíčkem et al. (2016, s. 380) je popsán deflátor HDP jako souhrnný cenový ukazatel, který umožňuje posoudit externí cenové tlaky vycházející z vývoje deflátoru dovozu a vnitřní cenové tlaky je možné posoudit prostřednictvím vývoje deflátoru domácí konečné poptávky.

Harmonizovaný index spotřebitelských cen (zkratka HICP z anglického Harmonised Index of Consumer Prices)

Podle informací uvedených ECB a ČSÚ je rozdíl mezi HICP a ICP zásadně v tom, že do HICP jsou zahrnuty výdaje cizinců, zatímco CPI je založen na struktuře výdajů občanů České republiky, dalším rozdílem jsou každoročně aktualizovány váhy u HICP a nezahrnutí nákladů vlastnického bydlení (imputovaného nájemného) do výpočtu, což má v České republice, jak bylo znázorněno v tabulce 1, nejvyšší váhu pro konstrukci CPI, tedy nejvyšší spotřebu ekonomických subjektů.

HICP v jednotlivých zemích je vypočítáván statistickými úřady v dané zemi, údaje jsou zasílány Eurostatu (statistický úřad Evropské unie) a tím je následně kalkulován index HICP za celou eurozónu.

2.1.3 Příčiny inflace

Inflace komplexním ekonomickým jevem, který odráží nerovnováhu v ekonomice a může mít různé příčiny a dopady na rozdílné sektory ekonomiky. Jak bylo popsáno výše například zvyšování cen spotřebního zboží může ovlivnit spotřebitelskou poptávku, což může mít negativní dopad na růst ekonomiky a zvyšování nezaměstnanosti, na druhé straně, mírná inflace může být signálem rostoucí ekonomiky a investiční příležitosti pro podniky. Proto je důležité nejen sledovat míru inflace, ale také analyzovat její příčiny a dopady na ekonomiku.

Rojíček et al. (2016, s. 366) popisují, že lze inflaci dělit podle dvou prvotních impulsů: poptávková a nabídková (nákladová) inflace.

Poptávková inflace – zde jsou zapojeny složky agregátní poptávky, v případě soukromých subjektů spotřeba domácností a investiční poptávka a v případě veřejných subjektů jde o fiskální expanzi, která zahrnuje růst veřejné spotřeby nebo investic a růst měnových a úvěrových agregátů v ekonomice.

Brčák et al. (2014, s. 156) uvádí nejčastější důvody vzniku poptávkové inflace:

- nízký přínos investice na odpovídající růst nabídky;
- vyšší nárůst nominálních mezd než produktivity;
- příliš levné úvěry v důsledku státních opatření vedoucí k navýšení spotřeby a investic;
- snížení daní;
- zvýšení vládních výdajů bez odpovídajícího nárůstu nabídky (například při schodku státního rozpočtu);
- zvýšení čistého exportu (zvýšení poptávky po domácích produktech v zahraničí, pokles importu).

V určování cen je nepostradatelným postupem činitel nákladový, pro se objevuje nabídková inflace. Při nabídkové inflaci, jak popisuje Rojíček et al. (2016, s. 366) může být prvotní impulz vyvolán vysokými cenami v situaci výrazných monopolních nebo oligopolních struktur, jako příklad lze uvést situaci v České republice, inflace je v roce 2022 zaznamenána ve dvojciferných číslech a její zvýšení je způsobeno i jádrovou složkou. V důsledku vysokých nákladů na provoz bylo vládou přijato nařízení, kdy ceny energií budou regulovány a zastropovány jejich nárůstem.

Růst nákladů firem je popisován Brčákem et al. (2020, s. 157) jako faktor, který vede k vyvolání nabídkové inflace, uvádí příklady:

- rychlejší růst nominálních mezd jako nákladů firem než produktivity práce;
- růst cen energie a surovin;
- růst cen ostatních služeb a výrobních faktorů;
- oslabení měnového kurzu, a tedy růst relativních cen dováženého zboží a služeb;
- růst míry zdanění;
- úsilí firem zvyšovat ceny jejich produkce a služeb;
- politické události vedoucí ke zdražení dovážených surovin a energetických zdrojů;
- nedokonalá konkurence (zvýšení ceny výrobků, které jsou meziproduktem při výrobě ostatních firem, zvýší náklady firem).

Pošta (2018, s. 156-157) rozděluje faktory vlivu na inflaci do čtyř skupin: administrativní opatření, náklady na práci (růst reálných mzdových nákladů je rychlejší než růst produktivity práce), externí faktory (vztah mezi vývojem cen ropy, měnovým kurzem, indexem světových cen komodit a indexem světových cen potravin a směnnými relacemi) a setrvačnost inflace (vyvolaná inflačním očekáváním).

Pokud jsou administrativní opatření nadsazená a nerealistická, výsledkem je neefektivnost a neúčelné náklady, zároveň je potřebné kontrolovat a optimalizovat náklady na práci, aby byla zajištěna udržitelnost a konkurenceschopnost ekonomiky. Pošta (2018, s. 156-157) popisuje ovlivnění dynamiky cenové hladiny vlivem právě administrativních opatření, uvádí například změny regulovaných cen, kterými jsou velmi silně ovlivněny strukturou spotřebního koše, zejména v oddíle bydlení, voda, energie a paliva a nelze odhadnout, do jaké míry a jak rychle budou změny daní promítnuty prodejci do skutečných cen.

Při otevření ekonomiky po pandemii covidu se v České republice očekávala přechodně silná konzumentská poptávka, avšak nabídka byla omezena, několik faktorů se střetlo v čase, následkem bylo náhlé a výrazné zvýšení cen zboží a služeb napříč různými odvětvími v krátkém

časovém období. Vysoké hodnoty inflace naměřené v roce 2022 jsou odvozeny i od psychologie a cenové strategie firem, jak uvádí ČNB (2022). Setrvačnost inflace je však mnohdy nevyhnutelná a zde je důležité, aby centrální banky dokázaly reagovat včas a efektivně na změny v ekonomice.

Diskutovaným tématem, které souvisí s inflačním očekáváním, ale je zahrnut do příčin inflace, je pojem mzdově-inflační spirála, to je proces, kdy rostoucí mzdy vedou k rostoucí inflaci, čímž je dále postoupeno ke zvyšování mezd a cyklus je tak stále opakující. Tento proces může nastat v situaci, kdy jsou pracovní trhy přetížené a vysoká poptávka po pracovních silách je vedena k růstu mezd a ten k růstu nákladů na výrobu, v důsledku toho je způsobeno, že firmami jsou zvýšeny ceny výrobků. Pokud jsou však firmy schopny zvýšit ceny svých výrobků, mohou si dovolit zvýšit mzdy a cyklus opět opakován. Mzdově-inflační spirála může být škodlivá pro ekonomiku, protože může vést k vysoké inflaci a nižší kupní síle obyvatelstva, a to k recesi a vysoké nezaměstnanosti. Tomuto tématu se podrobněji věnují ve své knize Jurečka et. al (2017, s. 140).

2.1.4 Řízení inflace a inflační očekávání

Cílování inflace je režim, kterým má být centrální bankou udržena inflace v blízkosti stanoveného cíle 2 % (toleranční pásmo 1 %), ten je veřejně oznámen a otevřeně bankou komunikován. ČNB popisuje, že podle Ústavy ČR a primárního práva EU je hlavním úkolem České národní banky cenová stabilita, tedy mírná a stabilní inflace, která přirozeně vzniká ve zdravé ekonomice.

Rozhodnutí o úrokových sazbách je v pravomoci bankovní rady, právě ty jsou považovány za hlavní nástroj měnové politiky, jejichž nastavení je promítnuto do tržních sazeb a tím ovlivněn vývoj ekonomiky a inflace. Repo sazba je využita při operacích na volném trhu, i pomocí ní ovlivňuje ČNB množství peněz v ekonomice, jde o maximální sazbu úroku, za kterou jsou bankami navraceny vypůjčené peníze zpět do ČNB. Lombardní sazbou je určen úrok, za který jsou bankám půjčeny peníze od ČNB na zálohu cenných papírů, naopak diskontní sazbou je stanoven úrok, za který lze uložit peníze bank do ČNB.

Výsledkem každého zasedání bankovní rady je rozhodnutí o výši sazeb, toto rozhodnutí bankovní rady učiněné dnes nejvíce ovlivní inflaci za 12 až 18 měsíců, informace o změnách sazeb jsou ČNB publikovány osmkrát ročně na jejich stránkách v tiskových prohlášeních, právě z nich je vycházeno v kapitole 3.2.

Transparentnost a pravidelná aktualizace inflačního cíle je výrazným přispěním k udržení důvěry v centrální banku a její schopnost dosáhnout stanovených cílů. Kučerova teorie (Acta Oeconomica Pragensia, 2016) je přínosem zajímavého pohledu na vztah mezi inflačním cílem a inflačním očekáváním subjektů, popisuje, že subjekty je reagováno na situaci neměnně, a to buď racionálně (na základě dostupných informací, tedy fakticky v souladu s prognózou centrální banky), anebo adaptivně (na základě skutečně pozorovaného vývoje v předchozích obdobích).

V případě inflačního šoku je důrazná reakce centrální banky důležitá, aby trh a veřejnost měly pocit, že banka je schopná udržet inflaci pod kontrolou, Frait, Matějů (2023) v autorském článku pro Hospodářské noviny popisují, že pokud je na inflační šok reagováno centrální bankou agresivně, bude v očích trhu a veřejnosti považována za vysoce důvěryhodnou a budou převládat očekávání, že se ekonomika navrátí k inflačnímu cíli navzdory dočasnému výkyvu. Nicméně, jak upozorňuje Kučera (2016), reakce subjektů na situaci není vždy jednoduchá a závisí na řadě faktorů, včetně inflačních očekávání a jednání firem.

Spotřebitelská nálada a útraty jsou ovlivněny i psychologickými faktory, jako je sentiment a nálada. Sentimentem je ovlivněno vnímání ekonomické situace její budoucnosti, pokud je pocit pozitivní, je pravděpodobnější, že budou útraty vyšší a naopak je-li sentiment negativní, lidé jsou opatrní a výdaje jsou jimi omezovány, aby bylo předcházeno potenciálním problémům. Lidé v České republice jsou více pragmaticky orientováni, jak uvádí Hofstede institut ve svém výzkumu, kulturu v České republice lze identifikovat silným sklonem k úsporám, investicím a vyhýbání se nejistotě.

Tomuto tématu je věnována pozornost i Michálkem, Ruschkou (2023), na blogu ČNB popisují, že Češi jsou z evropského pohledu opatrnými spotřebiteli, ke svému tvrzení doplňují psychologické důvody, podle kterých by měl platit kladný vztah mezi sentimentem a nákupy domácností, tj. čím horší bude jejich spotřebitelský apetit, tím nižší by měla být jejich spotřeba a naopak. Podle autorů, zhoršení nálady Čechů za rok 2022 je zhruba průměrné, ale útraty byly sníženy mnohem více než v jiných zemích Evropské unie.

2.1.5 Vliv inflace na ekonomiku

Podle některých ekonomů (Rojíček et al. (2016, s. 387) je vlivem moderních technologií a změn na trzích komodit ovlivňována národní ekonomika, přičemž je zvlášť diskutováno o dopadu rozvíjejících se asijských a latinskoamerických ekonomik, jako je například Čína. Ceny komodit na světových trzích jsou ovlivňovány touto zemí, neboť se stala významným světovým producentem různých statků. Podobně jako změny v produkčních a distribučních řetězcích nadnárodních společností, jsou i tyto faktory brány v úvahu při vysvětlování inflace, je možné se opřít i o tvrzení Brčáka et al. (2020, s. 160), kdy uvádí, že právě při inflaci je pozměněna struktura spotřeby a jsou nahrazovány statky a služby na úkor jiných, které byly spotřebitelem původně pořizovány.

Při inflaci se mění skladba spotřeby, jsou nahrazovány statky a služby na úkor jiných, které byly spotřebitelem původně kupovány. Brčák et al. (2014, s. 160–161) popisuje, že peněžní toky propojují celé hospodářství, autoři vystihují důsledek inflace v několika bodech:

- přerozdělování bohatství od věřitelů k dlužníkům
 - o pokud je míra inflace vyšší než nominální úroková míra, hodnota vkladů a půjček je v poklesu, inflace je tedy vhodná pro dlužníky, protože je snížena hodnota jejich dluhů;
- postihuje příjemce fixních důchodů
 - o pokud je nominální výše starobních důchodů, stipendií, úroků z obligací apod. nepozměněna, jejich kupní síla klesá;
- nepříznivě ovlivňuje mzdy a platy
 - o růst reálných mezd při mírné inflaci je pozitivní, ale při pádivé inflaci je tendence klesající;
- deformuje ceny u dlouhodobých smluv
 - o jde například o smlouvy nájemní, dodavatelské, pracovní, avšak tím, že inflační doložky, které zahrnují změny cen, jsou zahrnuty do smluv, je mnoha subjekty používán mechanismus ochrany, který je nazýván indexace cen.;
- sociální dopady inflace
 - o změny cen obvykle nepostihují vlastníky hmotných statků, ale spíše sociálně slabší skupiny s nízkým majetkem, jejichž životní úroveň je často závislá na peněžních důchodech, které jsou podle autorů často fixní;
- ovlivňuje reálnou hodnotu bohatství;
- změny v čistém exportu;
- změny měnového kurzu

- toky mezi domácí ekonomikou a zahraničním se stávají nestabilní, což ohrožuje ekonomickou rovnováhu;
- utváření nerovnováhy v ekonomice;
- nejisté ekonomické prostředí.

Je důležité sledovat, jak se jednotlivé instituce vyrovnávají s tím, že inflace může mít odlišné dopady na skupiny lidí. V knize Samuelson et al. (2013, s. 615) je prezentován jiný pohled na účinek inflace, kdy autoři označují jako mýtus tvrzení, že inflace nejvíce postihuje vdovy a sirotky, jsou neplatné díky indexaci sociálních dávek vůči spotřebitelským cenám. Autoři je také popíráno tvrzení o výhodnosti inflace pro dlužníky a nevýhodnosti pro věřitele, a to s poukazem na flexibilní dobu fixace úroku u hypotečních úvěrů, které umožňují přizpůsobit úrokovou sazbu měnícím se podmínkám.

Vysoká míra inflace v roce 2022 (průměrná míra inflace za celý rok 2022 byla 15,1 % podle ČSÚ), měla negativní dopad na české domácnosti a kvalitu jejich života, agenturou FOCUS, Marketing & Social Research (2023) byl realizován na konci roku 2022 sociologický výzkum na vzorku 1129 respondentů. Je alarmující, že u více než 43 % domácností nejsou s jejich současnými příjmy pokryty základní potřeby. Tento stav se nejvíce projevuje u osob s nižším vzděláním, starobními důchodci, manuálně pracujícími, nezaměstnanými a osobami s nízkými měsíčními příjmy.

Zatímco v průzkumu agentury FOCUS je ukázáno, že více než polovina domácností má potíže s pokrytím svých základních potřeb, ve výzkumu PAQ Research je odhaleno, že téměř třetina z nich je bez úspor a dalších téměř 40 % lidí je „užiráno“ inflací. Tyto údaje naznačují, že situace je skutečně vážná a mnoho lidí je vystaveno vážnému riziku finančního krachu.

2.2 Trh práce, mzdy a platy

Trh práce je prostředí, ve kterém je dosahováno ke střetávání nabídky a poptávky po pracovních silách. Základními aktéry na trhu práce jsou zaměstnavatelé a potenciální zaměstnanci, kterými jsou uzavírány pracovní smlouvy a stanovují podmínky práce. Je neoddelitelně spojen s celkovou ekonomickou situací a politickými faktory v dané zemi. Sekerka et al. (2015, s. 265) definují práci jako cílevědomou lidskou hodnotnou činnost, tímto výrobním faktorem jsou vytvářeny výrobky a poskytovány služby, autoři trhem práce označují střet nabídky práce s poptávkou po práci. Brčák et al. (2020, s. 168) k definici dodávají, že na trhu práce poptávají firmy a nabízejí při určité mzdové úrovni domácnosti.

Trh práce je obvykle charakterizován určitou mírou nejistoty a rizika, protože zaměstnanci jsou závislí na svých zaměstnavatelích a mohou být propuštěni nebo mohou mít problém najít práci v období hospodářské recese. Na druhé straně však jsou však identifikovány i výhody zaměstnání, jako jsou plat, benefity, možnosti kariérního růstu a sociální síť.

V dnešní době je trh práce stále globalizovanějším, což znamená, že lidé mohou hledat práci v jiných zemích a zaměstnavatelé mohou najímat pracovníky z celého světa. To může být výhodné pro ekonomiku a pracovníky s vysokou kvalifikací, ale může také vést ke zvýšení konkurence o pracovní místa a k zhoršení pracovních podmínek pro nízko kvalifikované pracovníky.

Vláda a další instituce mají klíčový vliv na mzdové sazby a pracovní podmínky, ale také na celkovou nabídku a poptávku po práci, tyto mechanismy mohou být v negativním důsledku označeny za nežádoucí vedlejší efekt.

Brožová (2016, s. 56-57) uvádí, že v posledních desetiletích jsou trhy práce vyznačovány rostoucím významem institucí, veřejných politik a vládních regulací, jimiž jsou ovlivněny

mzdové sazby a alokace práce. Ekonomie trhů práce se zakládá na marginalismu, tím je umožněna analýza rozhodování jednotlivých subjektů na konkurenčních trzích s cílem dosáhnout efektivních řešení, tyto subjekty jsou racionální a usilují o maximalizaci svých užiteků, zisků a rent. Autorka označuje právě vládu, korporace, odbory s vládní legislativou, korporátní personální politiku a kolektivní vyjednávání za mimotržní mechanismy utvářející realitu současných pracovních trhů. Proto by měly být vytvářeny politiky a opatření, kde jsou zohledněny potřeby všech stran a jsou vedeny k udržitelnému a prosperujícímu trhu práce.

Zároveň jsou nepřehlédnutelné regionální rozdíly v trhu práce, ať už jde o rozdílnou nabídku zaměstnání či vzdělání a zkušenosti pracovní síly. NÚV (2023) popisuje trh práce v ČR jako oblast s výrazně regionálním charakterem, odlišné geografické, demografické, historické, sociální a zejména ekonomické podmínky v jednotlivých krajích jsou zřetelně ovlivňovány širokou oblastí zaměstnanosti. Z tohoto pohledu je důležité, aby cíl veřejné politiky byl zaměřen nejen na celostátní úroveň, ale i na podporu regionálních rozdílů a potřeb na trhu práce. Podle NÚV (2023) je výrazným způsobem determinována profesní a odvětvová struktura a v důsledku rovněž míra nezaměstnanosti na regionálním trhu práce.

Brčák et al. (2020a, s. 262) popisují v knize specifické rysy trhu práce:

Profesní segmentace

Charakter práce je odlišný v různých oborech a zastupitelnost téměř nulová.

Regionální segmentace

Skladba nabídky a poptávky je odlišná v různých oblastech, například právě v míře mobility práce.

Institucionalizace

Lze sem zařadit profesionální svazy (např. lékařské komory), velké firmy a odbory, právní regulace trhu práce (např. stanovení minimální mzdy).

Rigidita mezd

Jedná se o pomalou tendenci mezd reagovat na změny ekonomických proměnných, která je umocněna pružnější reakcí na jejich zvyšování než snižování, za hlavní příčiny se označuje vliv odborů a administrativní politika velkých firem (stanovení fixních mzdových tarifů), kdy jsou firmami měněny spíše požadavky na pracovníky než mzdy, jak uvádí autoři.

Diskriminace

Jde o diskriminaci podle rasy, pohlaví, etnika atd., v konečném důsledku se projevuje v nerovnosti mezi příjmy určitých skupin obyvatelstva, patří sem také nerovnosti mezi nabídkou a poptávkou v určitém regionu.

Trh práce je složitý systém, který je ovlivněn mnoha faktory a je třeba se snažit najít optimální řešení, které bude brát v úvahu potřeby jak jednotlivců, tak i společnosti jako celku. Soukup et al. (2018, s. 240) popisují dva modely trhu práce: klasický model trhu práce a keynesiánský model. Oba modely mají své klady a zápory a v praxi se vyskytují v různých podobách a kombinacích.

Klasický model

Předpokládá se, že u tohoto typu je zisk maximalizován firmami a užitek ze spotřeby zboží a služeb a volného času je přijímán jednotlivci. Dále je předpokládáno, že ceny jsou pružné a poptávka se vyrovnává s nabídkou, přičemž ceny nejsou ovlivňovány ani firmami ani jednotlivci, nýbrž jsou přejímány z trhu.

V modelu se předpokládá, že práce je homogenní a jakákoli práce může být vykonávána libovolným pracovníkem a je možné přecházet z jednoho povolání do druhého.

Keynesiánský model

Podle Soukupa et al. (2018, s. 258) je u tohoto typu předpokládáno, že mzdy nejsou pružné a že trh práce není vyčištěn, což je způsobeno nepružností jak nominálních, tak i reálných mezd a institucionálním uspořádáním trhu.

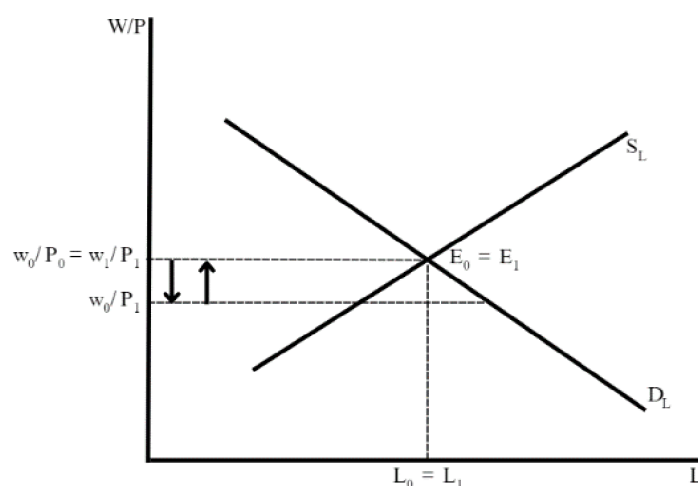
2.2.1 Struktura trhu práce

Důležitost struktury trhu práce je dána tím, že může ovlivnit všechny aspekty ekonomiky, včetně spotřeby, investic, hospodářského růstu a dokonce i inflace. Regulovaným trhem práce je podporována zaměstnanost a zdravá hospodářská situace.

Brčák et al. (2020b, s. 168) popisují pojem „vyčištění trhu práce“, který lze označit jako místo, kde se střetává poptávka po práci a nabídka práce, je tedy nabízeno rovnovážné množství práce při rovnovážné mzdové sazbě. Podle autorů, pokud je mzdová sazba vyšší než rovnovážná, dochází k přebytku na trhu práce a vzniká nezaměstnanost, v případě nižší sazby je na trhu práce nedostatek volné pracovní síly.

Z obrázku 1 lze pozorovat, že poptávka po práci klesající charakter, vzhledem ke mzdové úrovni (sazbě) a čím nižší je cena práce, tím více budou firmy práci poptávat, naopak nabídka práce má rostoucí charakter, jelikož čím vyšší je mzdová sazba, tím více je práce lidmi nabízena.

Obrázek 1 Rovnováha na trhu práce



Zdroj: Soukup et al. (2018, s. 247)

Rovnováha na trhu práce zachycena na obrázku 1 v bodě E_0 , kde se střetává agregátní nabídka S_L s agregátní poptávkou D_L . Na horizontální ose je zachyceno celkové množství práce L a na vertikální ose průměrná reálná mzda w/P . Lze jako rovnováhu označit bod, při rovnovážném množství práce L_0 a při rovnovážné reálné mzdě práce w_0/P_0 .

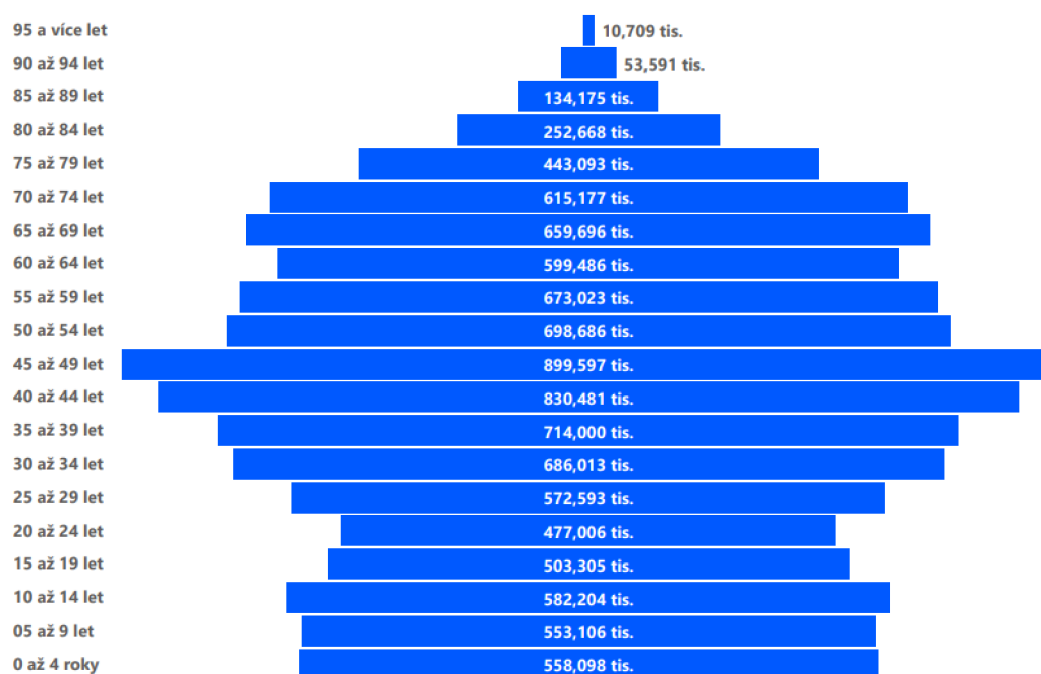
Soukup et al. (2018, s. 248) popisují obrázek 1, jestliže se nezmění nominální mzdy (zůstanou na úrovni w_0), reálné mzdy jsou sníženy růstem růst cenové hladiny z P_0 na P_1 , při nižších reálných mzdách jsou firmy ochotni zaměstnat větší množství zaměstnanců, vzroste poptávka po práci, zároveň však je sníženo množství práce L (v zájmu části populace je při nižších reálných mzdách pracovat na částečné úvazky nebo nepracovat).

Dále autoři popisují převažující poptávku po práci nad nabídkou, to je znakem nedostatku pracovníků na trhu, firmy se snaží najmout nové pracovníky a udržet stávající zaměstnance zvednutím nominálních mezd, tím, že se o to snaží i ostatní zaměstnavatelé v rámci konkurence, na trhu se zvyšuje nominální mzda na úroveň w_1 , to vede ke zvýšení reálných mezd, v důsledku toho se roste nabízené množství práce, jelikož poklesne poptávané množství práce.

Populace z hlediska trhu práce

Populace na trhu práce je pro ekonomiku klíčovým faktorem, neboť je ovlivněna jak nabídkou práce, tak i poptávka po ní. V současné době je Česká republika zasažena několika demografickými výzvami, jednou z hlavních výzev je stárnutí populace, čím více lidí bude vstupovat do důchodového věku, tím méně lidí je k dispozici pro práci, to právě tento faktor je možné označit jako jednu z příčin nedostatku kvalifikované pracovní síly a zvyšování nákladů na mzdy. Na obrázku 2 jsou graficky znázorněna data o počtu obyvatel v různých věkových skupinách v roce 2021. Data jsou rozdělena do intervalů po pěti letech od 0 do 95 let a více.

Obrázek 2 Věkové složení obyvatel podle pětiletých věkových skupin



Zdroj: ČSÚ (2023), kód sestavy DEMD011-C/5

Na obrázku 2 lze pozorovat, že největší skupinou jsou lidé ve věku 40 až 49 let, kterými je tvořeno 13,5 % celkové populace. Následující věkové skupiny 35 až 39 let (12,9 %) a 30 až 34 let (12,3 %). Naopak nejméně početnou skupinou jsou lidé ve věku 95 a více let, kterými je zastoupeno pouze 0,04 % celkové populace.

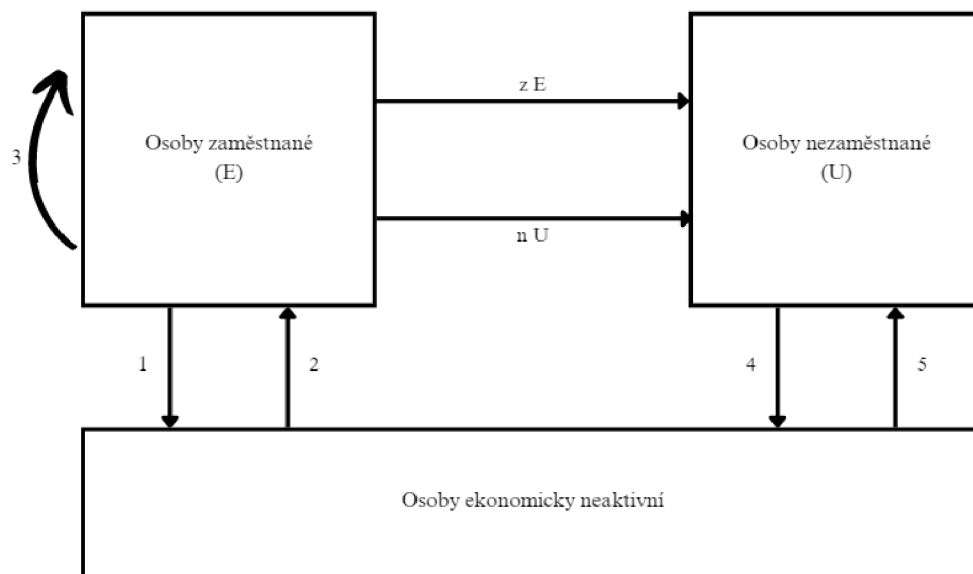
Pošta (2018, s. 86) informuje, že celkovou populaci lze dělit z hlediska výběrového šetření pracovních sil na věkové rozmezí 0–14 let, to je označeno jako ekonomicky neaktivní a zbytek, který je jak ekonomicky aktivní, tak neaktivní. Brčák et al. (2020, s. 165) dále řadí do neaktivního obyvatelstva lidi ve starobním důchodu, osoby v domácnosti, studenty a jednotlivce práci nehledající. Pokud je z obrázku 2 vynechána skupina důchodového věku (65 let a více) a neaktivní obyvatelé pod 14 let, tak je nejméně populace evidována ve skupinách do 29 let, také lze pozorovat úbytek obyvatelstva od nejsilnější skupiny (40 až 49 let) až ke skupině 20 až 24 let.

Podle Pošty (2018, s. 86) ekonomicky aktivní se dále člení na zaměstnané a nezaměstnané, kde jsou za zaměstnané osoby považováni, pokud byla odpracována v referenčním týdnu alespoň 1 hodina za mzdu či jinou odměnu, za tento typ je možné označit i osoby nepracující v referenčním týdnu, avšak s vazbou na své zaměstnání. Dále Pošta popisuje zaměstnance jako osoby s formální vazbou k zaměstnání, která je definována především pracovní smlouvou, dohodou o provedení práce, či dohodou o pracovní činnosti, mezi zaměstnané ve vlastním podniku lze označit zaměstnavatele a pracovníky vykonávající práci na vlastní účet.

Míra zaměstnanosti je definována, podle Pošty (2018, s. 86) jako podíl nezaměstnaných na populaci ve věku 15 let a starší.

Na obrázku 3 lze pozorovat vztah mezi třemi skupinami obyvatelstva, a to zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní.

Obrázek 3 Dynamický model trhu práce



Zdroj: Zdroj: Soukup et al. (2018, s. 249)

Z některých zaměstnanců stává ekonomicky neaktivní obyvatelstvo (šipka 1) například při odchodu do starobního důchodu, jiní obyvatelé jsou naopak přicházející ze skupiny neaktivního obyvatelstva do zaměstnaných (šipka 2) například při návratu žen z mateřské dovolené do zaměstnání.

Šipkou 3 je označena situace lidí, kteří jsou na odchodu z jednoho zaměstnání, protože jsou domluveni na práci v jiném. Naopak některými lidmi je práce hledána, avšak nenacházena, ti jsou registrováni jako nezaměstnaní (šipka 5) a stav označující rezignaci hledání práce je zachycen šipkou 4.

Nezaměstnanost

Nezaměstnanost není jen problémem těch, kteří práci nemají. Důsledky nezaměstnanosti mohou být také pociťovány zaměstnanými lidmi, například snižováním jejich mzdy a pracovních podmínek, protože pokud je na trhu práce nadbytek pracovních sil, je možné, aby mzdy a sociální dávky byly firmami sniženy. Soukup et al. (2018, s. 239) označují nezaměstnanost jako významný makroekonomický problém, kterým je přímo ovlivněn život lidí. Souvisí s dynamickými změnami, které probíhají na trhu práce (Soukup et al., 2018, s. 249), jak lze vidět na obrázku 2, který byl popsán výše v rámci této subkapitoly.

Je nezbytné rozeznávat příčiny vzniku nezaměstnanosti, aby byla pochopena v kontextu trhu práce, Brčák et al. (2020, s. 164) popisují, že v každé ekonomice, kde je jedním z výrobních faktorů námezdní práce, je detekována i nezaměstnanost, autor také klade důraz na rozlišení nezaměstnanosti, a to na krátkodobou, z objektivních přirozených příčin, nezaměstnanost nedobrovolnou, kdy u osob hledající práci není nalezeno uplatnění a dobrovolnou zaměstnanost, kdy v zájmu lidí není pracovat.

K charakterizování pojmu je zde přiložena definice od Eurostatu (2015), za nezaměstnané lze považovat osoby bez práce (bez pracovněprávního vztahu ani sebezaměstnaní), dále hledající aktivně práci (jsou registrováni na úřadu práce, u soukromé agentury zprostředkovávající práci, osoby hledající práci přímo ve firmách apod.) a jednotlivce připravené nastoupit do práce (jsou během referenčního období k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání, sebezaměstnání).

Měření nezaměstnanosti

Měření nezaměstnanosti je zásadním prvkem ekonomického hodnocení zdraví trhu práce. Nicméně je otázkou, zda spolehlivost měření je stoprocentní. Faktory, jako například skrytou nezaměstnanost, nelze zahrnout do oficiálních statistik o nezaměstnanosti.

Pošta (2018, s. 87) popisuje, že statistika práce publikovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí vychází právě ze sledovaného počtu uchazečů o zaměstnání a ty definuje jako osoby, kterými je osobně požádáno o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu se nachází bydliště uchazeče, a při splnění podmínek stanovených zákonem je krajskou pobočkou zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Průzkum z ČSÚ je odlišen provedením vlastní tazatelskou sítí na vzorku zhruba 25 000 soukromých domácností, ČSÚ (2023) uvádí, že do zjišťování nejsou zahrnuty hromadná ubytovací zařízení, ani dočasná přístřeší. Průzkum je nazýván Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), na základě tohoto šetření je stanovena hodnota obecné míry nezaměstnanosti. Data jsou metodicky očištěna od dat z Úřadu práce ČR.

Právě míra nezaměstnanosti zobrazena vzorcem 1 je nejčastěji používaným měřítkem, Brčák et al. (2020, s. 164) popisují, že je měřena na daném území k určitému období jako podíl počtu nezaměstnaných na počtu ekonomicky aktivních obyvatel:

(1)

$$u = \frac{U}{E + U} = \frac{U}{L}$$

kde:

u – podíl počtu nezaměstnaných na počtu ekonomicky aktivních obyvatel,

U – počet nezaměstnaných osob,

L – pracovní síla,

E – zaměstnané osoby.

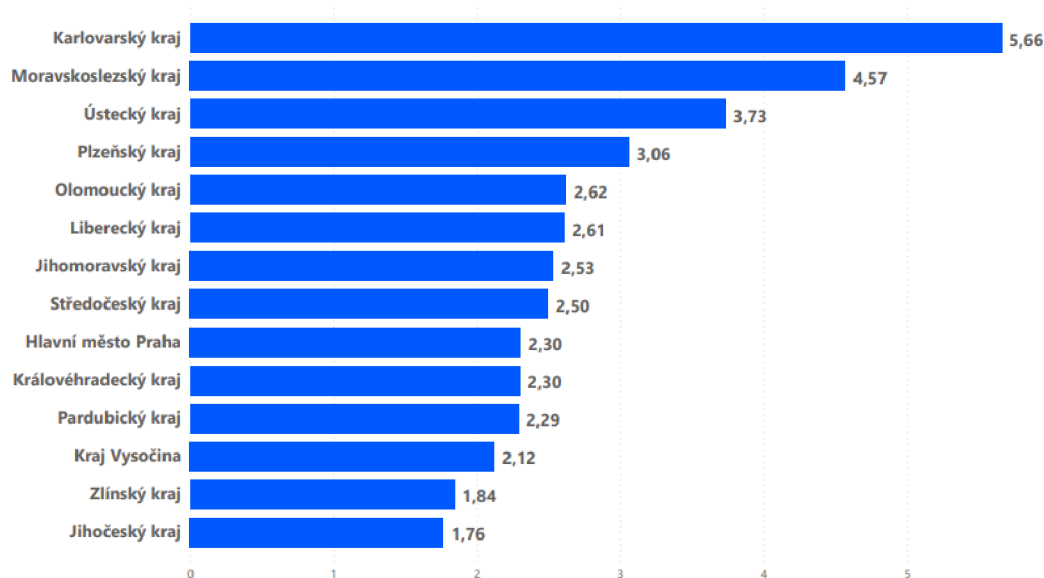
Kde pracovní síly *L* tvoří zaměstnané osoby *E* a nezaměstnané osoby *U*, tedy ty, které práci aktivně hledají. Celkově lze pracovní sílu *L* označit jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Pošta (2018, s. 87) dodává, že relativně běžně jsou charakteristiky míry nezaměstnanosti vyjádřeny ve věkovém rozpětí 15-64 let.

Brčák et al. (2020, s. 166) uvádí pojem přirozená míra nezaměstnanosti, to je ta, při níž je skutečná a očekávaná míra inflace stejná, proto je označována jako míra nezaměstnanosti, která neakceleruje růst inflace.

Vysoká míra nezaměstnanosti může vést k většímu rozdílu v bohatství mezi lidmi. Další výzvou pro trh práce je nerovnoměrné rozložení populace. V některých regionech je nedostatek pracovní síly, zatímco v jiných je přebytek. Na obrázku 4 lze pozorovat obecnou míru nezaměstnanosti v roce 2021 v rámci krajů České republiky.

Obrázek 4 Obecná míra nezaměstnanosti v krajích – průměr za rok 2021 (v %)

Nezaměstnanost podle kategorie krajů



Zdroj: ČSÚ (2023), kód sestavy ZAM06/19

Z obrázku 4 je patrné, že nejvyšší míra je vyskytuje v Karlovarském kraji, naopak nejnižší v Jihočeském. Všechny kraje se nachází pod mírou 3 %, vyjma Karlovarského (5,66 %), Moravskoslezského (4,57 %), Ústeckého (3,73) a Plzeňského (3,06 %).

Je také důležité brát v úvahu kvalitu zaměstnanosti, nikoliv jenom její kvantitu. Mnoho lidí je zaměstnaných, ale v práci s nízkou kvalitou a nízkými příjmy, což může vést k finanční nestabilitě a sociální nejistotě. Rojíček et al. (2016, s. 236) píšou o dopadech nezaměstnanosti, rozdělují je do dvou skupin: ekonomické (ztráta produkce a kvalifikace pracovníků, dále vyšší výdaje státního rozpočtu na podporu v nezaměstnanosti, nižší daňové příjmy) a sociální důsledky postihující jak jedince, tak společnost (psychické zatížení jedince, zvýšení patologických jevů společnosti).

V tradičním ekonomickém modelu je vysokou nezaměstnaností způsoben pokles agregátní poptávky v ekonomice, protože nezaměstnaní jsou lidé s nižším příjmem, a tudíž s méně útratami. To může vést k poklesu ekonomické aktivity a produktivity, čímž je dále snížena zaměstnanost. V důsledku toho mohou trpět domácnosti i podniky, což vede k dalšímu snižování poptávky a produktivity a tím ke zvyšování nezaměstnanosti.

Dalším důsledkem nezaměstnanosti může být psychologický dopad na jednotlivce a celou společnost. Nezaměstnanost může vést k depresi, pocitu beznaděje a ztráty sebevědomí u jednotlivců, kteří se nemohou uplatnit na trhu práce. Pokud nezaměstnanost trvá dlouhodobě, může to mít negativní dopad na celou společnost, jako je například zvýšená kriminalita a sociální napětí.

V dlouhodobém horizontu může nezaměstnanost také vést ke ztrátě lidského kapitálu, což jsou znalosti, dovednosti a zkušenosti jednotlivců, které mohou být využity k výrobě zboží a služeb. Pokud se lidé nemohou uplatnit na trhu práce, mohou ztratit své schopnosti a znalosti, což vede k trvalému snížení produktivity ekonomiky.

Druhy nezaměstnanosti

Z hlediska příčiny vzniku nezaměstnanosti je Brčákem et al. (2014, s. 145–146) rozlišována nezaměstnanost:

- frikční
 - situace, kdy práce není příliš dlouho hledána a míra této nezaměstnanosti je složkou přirozené míry, je považována za dobrovolnou nezaměstnanost;
- strukturální
 - za vznikem jsou důsledky nesouladu mezi kvalifikačními požadavky na různé druhy prací a volnými pracovními místy a kvalifikací pracovníků hledajících práci na daném území v určitém období (např. rozvoj odvětví, nebo naopak útlum, expandující firmy apod.), autoři dále uvádí, že jde o delší trvání u tohoto typu, řešením je rekvalifikace pracovníků nebo přesun na jiné území, kde je po nich poptávka, je považována za dobrovolnou nezaměstnanost;
- cyklická
 - jde o rozdíl mezi skutečnou a přirozenou mírou nezaměstnanosti, odvíjí se od ekonomického vývoje, přirozená míra nezaměstnanosti je součástí skutečné míry nezaměstnanosti a zbylá část je způsobena poklesem výkonu ekonomiky (o kolik je skutečný produkt nižší než potenciální);
- sezónní
 - autoři popisují, že jde o nezaměstnanost spojenou s obvyklým obdobím, je typická například u stavebnictví, zemědělství, cestovního ruchu, tento typ je součástí přirozené míry.

2.2.2 Nástroje politiky zaměstnanosti

Efektivní využití pracovních sil a zaměstnanost jsou značně ovlivněny institucionálním prostředím. Je třeba, aby podnikání bylo podporováno a byly vytvářeny vhodné podmínky pro efektivní využití pracovních sil. Večerník (2016, s. 23) uvádí, že pro zaměstnanost je velmi důležité institucionální prostředí (podmínky, mantinely, podněty, pravidla), které jsou vytvářeny jak pro podniky, tak pro pracovníky. Podle Soukupa et al. (2018, s. 240) politiku zaměstnanosti lze definovat jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce.

Nicméně, není třeba opomenout, že politika zaměstnanosti není jen o legislativě a vládních opatřeních, ale také o postojích samotných zaměstnavatelů a pracovníků. Například, když jsou lidé přijímáni na základě diskriminace založené na rase, pohlaví nebo náboženství, důsledkem toho je nezaměstnanost určitých skupin obyvatelstva, a proto je důležitý širší pohled na politiku zaměstnanosti, téma boje proti diskriminaci a podpora diverzity v pracovním prostředí.

Dále Brčák et al. (2020, s. 172) uvádí, že stát má možnost ovlivňovat jak poptávku po práci, tak i nabídku práce, konkrétně popisují příklady:

Poptávka po práci

- věk odchodu do důchodu a podmínky setrvání zaměstnaní i po dosažení důchodového věku;

- příspěvky zaměstnavatelům za přijetí nového pracovníka z určité skupiny (jakéhokoliv, handicapovaného, absolventa, v rámci určitých oborů);
- maximální pracovní dobu, práci přesčas;
- podmínky ochrany proti neoprávněnému propouštění z práce;
- podmínky zaměstnávání přistěhovalců.

Nabídka práce

- podmínky a výši placené mateřské a rodičovské dovolené;
- podněty k zaměstnávání zahraničních pracovníků na domácím trhu práce;
- rozsah povinné školní docházky;
- rekvalifikační kurzy a další kurzy vzdělávání;
- podporu regionální migrace
- podporu začínajícím podnikatelům;
- minimální mzdu.

2.2.3 Diferenciace mezd a platů

Způsob odměňování je u obou okruhů zaměstnavatelů výrazně rozdílný. Pošta (2018, s. 108) uvádí, že plat je pobírán zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob, které byly zřízeny MŠMT, či územním samosprávním celkem, dále veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení a mzda je pobírána ostatními zaměstnanci. Šubrt (2018, s. 41) rozumí jako způsob odměňování vazbu mzdových sazeb na odpracovanou dobu a pracovní výkon a dále uvádí (Šubrt 2018, s. 43), že mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Platové tarify jsou systémem zajištění transparentního přístupu k odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Nicméně, lze si položit otázku, zda jsou platové třídy a stupně skutečně tím správným měřítkem spravedlivého odměňování. Podle MVCR (2023) je zaměstnanec zařazen do příslušného platového tarifu stanoveného podle platové třídy a platového stupně. Platový tarif je rozhodující složkou platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě, výše platového tarifu zaměstnance závisí na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (zařazení do platové třídy podle v nařízení vlády č. 341/2017 Sb. v § 2.) a na míře praktických zkušeností, kterých nabyl předchozím výkonem práce (zařazení do platového stupně podle § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.). Je proto důležité, aby zaměstnavateli a orgány veřejné správy byly pečlivě zhodnoceny faktory jako náročnost a zodpovědnost práce při zařazování do platových tříd a stupňů a také zda zaměstnanci budou dostatečně motivováni pro další rozvoj svých schopností a kariéernímu postupu.

V příloze 1 na konci této práce se nachází tabulka 3: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro státní zaměstnance, ze které lze interpretovat, že pokud je zaměstnanec zařazen v prvním platovém stupni první platové třídy, jeho plat se rovná 12 140,- Kč, jedná se o nejnižší možné umístění. Naproti tomu zaměstnanec zařazen ve dvanáctém platovém stupni šestnácté platové třídy, jeho plat se rovná 54 920,- Kč.

Systém vyplácení mzdy je rozdílný a nabízí větší variabilitu, jak uvádí Šubrt (2018, s. 55), mzda je sjednána v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, případně je zaměstnavatelem stanovena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Zaměstnavatelem může být uplatněn jakýkoliv mzdový systém, ať již s tarifní mzdou nebo bez ní, různé formy mzdy a lze zavést rozdílné složky mzdy (prémie, příplatky 13. mzdu apod.)

Formy mzdy podle Šubrt (2018, s. 41):

- časová mzda měsíční (výše mzdy stanovena za kalendářní měsíc);
- časová mzda hodinová (výše mzdy stanovena hodinovou sazbou);
- úkolová mzda (výše mzdy stanovena tarifem závislým na splnění normovaného pracovního úkolu);
- podílová neboli provizní mzda (výše mzdy stanovena podílem nebo procentem z objemu tržeb);
- smíšená mzda (kombinace více mzdových forem).

Forma měsíčního platu je, jak popisuje Šubrt (2018, s. 42), výlučně užívána zaměstnavateli odměňující zaměstnance platem.

Stejný autor uvádí složky mzdy jako části mzdy, kterými jsou hodnoceny zaměstnanci různá hlediska, podle kterých je mzda poskytována, zákoník práce u platu ve veřejných službách a správě přesně definuje existující složky platu a pravidla pro jejich poskytování, v tabulce 4 lze vidět odlišení jednotlivých složek poskytovaných ve mzdách nebo v platech.

Tabulka 4 Rozlišení složek části mzdy a platu

Složky mzdy	Plat	Mzda
platový nebo mzdový základní tarif	●	●
Příplatek ve ztíženém pracovním prostředí	●	●
Příplatek v noční době	●	●
Příplatek v sobotu a v neděli	●	●
Plat nebo náhradní volno ve svátek (příplatek za ve svátek)	●	●
Příplatek za rozdělenou směnu	●	
Plat nebo náhradní volno za přesčas (příplatek za přesčas)	●	●
Příplatek za vedení	●	
Zvláštní příplatek	●	
Osobní příplatek	●	
Odměna	●	
Cílová odměna	●	

Zdroj: vlastní zpracování na základě MVCR (2023) u platů a Šubrt (2018, s. 42) u mezd

U mezd je určeno zákoníkem práce jen pět povinných příplatků, jak lze pozorovat v tabulce 4, dále je možné se setkat ve mzdě (Šubrt, 2018, s. 42) s dopltkem při převedení na jinou práci a dopltkem do minimální mzdy, případně zaručené mzdy (to je možné u mzdy i platu).

Jak uvádí Brčák et al. (2015a, s. 268), v gesci státu je stanovení hranic mezd, tzn. minimální a maximální mzdy, přitom jako běžnější forma se používá stanovení minimální mzdy, MPSV (2023) definují minimální mzdu jako nejnižší povolenou úroveň odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Jak autoři popisují jde o častý bod volebních programů politických stran, a také odborové svazy kladou důraz na její zvyšování.

Avšak zvýšení minimální mzdy je dlouhodobě diskutovaným tématem, které má své zastánce i odpůrce. Podle Brčáka et al. (2015a, s. 268) za důsledek zvýšení minimální mzdy se považuje růst zaměstnanosti, protože lidé jsou více motivováni k hledání práce, nicméně to není možné zajistit pokud je minimální mzda nižší než rovnovážná mzda, naopak pokud je minimální mzda výrazně vyšší než rovnovážná, následkem je vznik nedobrovolné nezaměstnanosti a její dopad je záporný. Je třeba si uvědomit, že menší podniky, které nemají takové finanční zdroje jako větší společnosti, mohou být negativně ovlivněny vysokou minimální mzdou. Zvýšení

minimální mzdy může také vést k růstu cen a inflaci, což může negativně ovlivnit kupní sílu obyčejných lidí. optimální výše je stanovit ji lehce nad úrovní rovnovážné mzdy. Proto je podle Brčáka et al. (2015a, s. 268) optimální výše je stanovit ji lehce nad úrovní rovnovážné mzdy.

MPSV (2023) popisuje, že v organizacích podnikatelské sféry v rámci jednotlivých kolektivních smluv se lze domluvit a stanovit tak minimální mzdu vyšší, než je určena vládním nařízením o minimální mzdě. V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy právě systém platových tarifů popsany výše v této podkapitole.

Podle § 3, odst. 1 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, jak je znázorněno v obrázku 5.

Obrázek 5 Skupiny zaručené mzdy

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	103,80	17 300
2.	106,50	17 900
3.	117,50	19 700
4.	129,80	21 800
5.	143,30	24 100
6.	158,20	26 600
7.	174,70	29 400
8.	207,60	34 600

Zdroj: nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

Skupiny práce jsou na obrázku 5 uvedeny pro rok 2023, skupina první práce je rovna minimální mzdě, podle Šubrt (2018, s. 54), jestliže u mzdy nebo platu příslušné skupiny práce není dosaženo její nejnižší úrovně (dle obrázku 3), rozdíl by měl být doplacen.

Podle § 3, odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytován plat, jsou skupiny práce, zařazené do jednotlivých platových tříd, stanoveny zvláštním právním předpisem. Ten je, včetně příslušné skupiny práce je zpracován v tabulce 5.

Tabulka 5 Platové třídy, včetně skupin práce

Platový stupeň	Skupina práce	Platový stupeň	Skupina práce
1	1	9	5
2	1	10	5
3	2	11	6
4	2	12	6
5	3	13	7
6	3	14	7
7	4	15	8
8	4	16	8

Zdroj: nařízení vlády č. 567/2006 Sb. a nařízení vlády č. 304/2014 Sb.

Konkrétní popisy skupin je možné nalézt v příloze na konci této práce, podle ní lze pozorovat, že do skupiny 1 (platový stupeň 1, 2 do 2 podle tabulky 5) jsou zařazeni pracovníci vykonávající práci stejného druhu, tyto úkony jsou vykonávány podle přesného zadání s vymezenými

výstupy a návaznostmi na další procesy. Práce zahrnuje manipulaci s jednotlivými předměty, pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnost.

Naproti tomu do 8. skupiny práce (7., 8. platový stupeň podle tabulky 3) jsou zařazeni zaměstnanci vykonávající tvůrčí práce v rámci odvětví, které zahrnuje vzájemně propojené obory nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Tyto činnosti mají nespecifikované vstupy a výstupy a mohou být propojeny s celým spektrem dalších činností z různých vědních oborů a disciplín, stejně jako jiných nejšířších a nejnáročnějších systémů.

V této kapitole byla přiblížena rozdílnost v odměňování mzdami a platy, v praxi může být obtížné zajistit, aby všechny stanovené kolektivní smlouvy a tarify byly dodržovány a zaměstnancům skutečně vyplácena odpovídající mzda a také bylo zabráněno vzniku nekalých praktik v oblasti pracovních podmínek.

2.2.4 Rovnost v odměňování

Rovnost v odměňování není pojímána pouze výší finančních prostředků, ale také přístupem a příležitostmi, které jsou zaměstnancům nabízeny, stejně tak formy benefitů a výhod, například flexibilní pracovní doba, možnost home office, zdravotní péče a další. Jedná se o etickou zásadu, která by měla být zaměstnavateli respektována.

Šubrt (2018, s. 68-69) uvádí, že je zaměstnavateli uložena povinnost zajistit spravedlivé odměňování zaměstnance, rovněž zacházet se zaměstnancem a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace, tyto zásady chrání veřejný pořádek, dále autor popisuje, že za stejnou práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda, plat či odměna z dohody a rovné vyplácení musí být dodrženo výlučně v rámci téhož zaměstnavatele. Pichrt, Tomšej (2020, s. 51-52) kladou důraz na výraz „stejná práce stejné hodnoty“, posuzování, jaké práce mají stejnou hodnotu lze chápat také jako poměrování rozdílů v této hodnotě. Pokud je zvažován příklad v obchodní korporaci, kde generálnímu řediteli je mzda vyplácena třicetkrát vyšší než poslednímu dělníkovi, tak dá se uvažovat o tom, zda jeho práce bude skutečně o tolik hodnotnější. Stejní autoři tvrdí, že neexistuje jasný postup, pomocí něhož lze posoudit, zda je odměna za práci adekvátní, jelikož v právním řádu jsou stanoveny pouze obecná kritéria a ani judikatura na toto téma není příliš dostatečná.

K tomu, aby práce dvou zaměstnanců mohla být považována za stejnou nelze přihlížet pouze k fyzickému hledisku, lze práci podle Šubrt (2018, s. 68-69) považovat za rozdílnou v případě odlišného vzdělání, praktických schopností a dovedností, jestliže je práce konána v různých podmínkách, a i například pokud se neshoduje jejich výkonnost a výsledky.

Avšak díky neexistenci postupu ověření přiměřenosti odměňování je riziko, že rozdíly v hodnotě práce mezi jednotlivými pozicemi jsou založeny pouze na hierarchii a moci. Podle Pichrta, Tomšeje (2020, s. 52) se lze v praxi setkat s problémem, kdy zaměstnavatelé nejsou transparentní v oblasti klasifikace pracovních pozic a tím je možné svěřit zaměstnancům stejnou práci na odlišných pracovních pozicích za jinou mzdu, kde je uplatněna možnost kreativity u názvosloví pracovních pozic.

Jako jedním z východisek řešení uvádí Pichrt, Tomšej (2020, s. 55) platovou sféru (již i u mnohých zaměstnavatelů ve mzdové sféře), kde je stanovena pozice, a ta je spojena s výší odměny v určitém intervalu, odměna tak není vnímána jako ohodnocení osoby, ale ohodnocení práce. Avšak i tak se lze setkat s nerovností vyplácení v platovém sektoru, a to prostřednictvím nerovnoměrného vyplácení osobních příplatků. Pokud by bylo bráno v potaz sociálně-ekonomického hledisko, tak podle Anýžové, Večerníka (2019, s. 115) na výši mezd má vliv i fyzická atraktivita jedince a ta je využita efektivněji ženami při získávání vyšší mzdy a muži v soutěži o lepší zaměstnání.

Přístup k transparentnosti, údajům v odměňování řídicích orgánů společnosti a ostatních zaměstnanců lze sledovat pozitivně, je to klíčový faktor pro posílení udržitelného rozvoje společnosti a eliminaci rozdílů v korporátní sféře, včetně nerovnosti genderové, dále posílení motivace zaměstnanců k vyšší produktivitě a snahy snížit rozdíl mezi odměnami. Autoři upozorňují, pokud je rozdíl mezd příliš vysoký je efekt opačný a zaměstnanci jsou demotivováni (Pichrt, Tomšej (2020, s. 67).

Podíl žen a mužů vysokoškolsky vzdělaných je vyrovnaný, přesto je, podle Anýžové, Večerníka (2019, s. 40), mzdová diferenciace v úrovni dosaženého vzdělání u žen vyšší u žen než u mužů, lze hledat vysvětlení v teoriích segmentace, či duálních trhů práce, podle těchto teorií vedle sebe fungují dva segmenty, přičemž pro pracovníky ze sekundárního segmentu je velmi těžké přejít na primární trh s lepšími mzdovými podmínkami, primární segment je typičtější pro muže, sekundární pro ženy. Dalším důvodem diskriminace je posuzování potencionálních pracovníků zaměstnavateli podle obecných charakteristik skupiny bez posudku individuálních schopností. Podle Anýžové, Večerníka (2019, s. 50) čím vyšší je vzdělání, tím vyšší je nerovnost odměňování v rámci dané vzdělanosti skupiny. Dále popisují nesoulad mezi dovednostmi získanými během vzdělávání a dovednostmi požadovanými trhem práce, to se se v důsledku projeví negativně na výkonu, produktivitě a ocenění pracovníků, na makroekonomické úrovni je tímto nesouladem zvyšována nezaměstnanost a snižován růst HDP v následku plýtvání lidským kapitálem (Anýžová, Večerník, 2019, s. 115).

2.2.5 Měření průměrných a mediánových hodnot mezd a platů

Data z ISPV jsou odlišné od dat publikovaných ČSÚ právě sledovaných ukazatelích, oblastí srovnání a statistickou jednotkou, kde u ČSÚ jsou údaje zjišťovány za celý ekonomický subjekt a u ISPV za jednotlivé zaměstnance.

Pošta (2018, s. 108) popisuje vhodná data pro zachycení mzdové a platové diferenciace, takovými je statistika publikována Ministerstvem práce a sociálních věcí, která je zpracována společností TREXIMA.

Význam pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců je faktorem nejen pro řízení lidských zdrojů, ale i pro správu výdajů organizací. Pro další využití statistik v analytické části je zde popsána definice. Podle ISPV (2023) se informační systém o průměrném výděлку zaměřuje na pravidelné monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice. Klíčovými sledovanými ukazateli jsou hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek z hlediska výdělkové úrovně, kromě toho jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), jako jsou odměny, příplatky a náhrady. Ohledně pracovní doby, systém sleduje nejen úroveň, ale také strukturu odpracovaného času, včetně přesčasů, a neodpracované doby, jako jsou například nemocenské a dovolená. Dále je v datech od ISPV obsažena regionální statistika cen práce, která poskytuje detailní přehled o odlišnostech mzdové úrovně v jednotlivých krajích ČR.

Nejpočetnější sektory, které jsou zahrnuty do výpočtů jsou nefinanční podniky a domácnosti, ve kterých jsou subjekty s 250 a více zaměstnanci zkoumány na úrovni celého vzorku. Menší subjekty s počtem zaměstnanců od 1 do 249 jsou vybírány systematickou nahodilou volbou v rámci jednotlivých rozhodujících kategorií.

Výběrový soubor ekonomických subjektů je určen podle počtu zaměstnanců a odvětvového zařazení. V sektorech finančních a vládních institucí jsou do šetření zařazeny subjekty s 50 nebo více zaměstnanci, v sektoru neziskových institucí s 65 nebo více zaměstnanci, a to plošně. V sektorech s 250 a více zaměstnanci jsou subjekty začleněny do šetření také plošně, zatímco menší subjekty s 1 až 249 zaměstnanci jsou vybírány náhodně. Ekonomické subjekty jsou

rozděleny do 6 základních odvětvových skupin pomocí klastrové analýzy na základě podobnosti mzdové úrovně a struktury zaměstnání. Základními skupinami jsou: zemědělství, průmysl, stavebnictví, obchod, tržní služby a ostatní služby.

Ve mzdovém sektoru je šetření prováděno kvartálně, kdy jsou zkoumány základní údaje o mzdách, pracovní době a počtu zaměstnanců za celý ekonomický subjekt a pololetně detailní informace o mzdách a pracovní době jednotlivých zaměstnanců. U platového sektoru je databází údajů informační systém o platech, který je spravován Ministerstvem financí.

Z logiky zjišťovaných údajů vyplývá, že sledovanými aspekty jsou hrubá měsíční mzda (plat), hodinový výdělek, odpracovaná a neodpracovaná doba. U hrubé mzdy je do výpočtu zahrnut součet položek mzda, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost.

2.3 Metodika práce

Cílem práce je analyzovat vývoj mezd, platů a odhalit příčiny odlišností v adaptaci na inflační vývoj, k tomu bude použit rozbor úrokových sazeb, konkrétněji repo sazba. Záměrem práce je také přispět k lepšímu pochopení vlivu inflace na mzdy a platy v České republice a poskytnout doporučení pro politiku mzdy.

Ke zpracování teoreticko-metodologické části práce bylo nejprve provedeno zkoumání literatury v oblasti inflace a trhu práce, včetně zaměření na mzdy a platy, pro nalezení relevantních publikací na zmiňovaná témata. Relevantnost publikací byla ověřována přes portál Národní knihovny České republiky, kdy byla každá vyhledána, aby bylo potvrzeno, že se jedná o odborný text, či monografii. Knihy byly zapůjčeny v knihovně Akademie věd v ulici Národní v Praze. Do textu jsou zahrnuty vlastní názory a myšlenky, které jsou vždy podloženy konkrétními autory, kterými bylo taktéž téma rozebíráno. V některých případech pro pochopení problematiky je přistoupeno ke kumulování jednotlivých textů autorů tak, aby byl vytvořen celek a text byl významově smysluplný.

Analytická část práce se bude zabývat konkrétním výzkumem vlivu inflace na mzdy, platy v České republice v období od roku 2020 do 2022. Pro popis dílčích částí práce je využito metod zahrnující obecně teoretické vědecké metody, a to konkrétně analýza dat, pro okomentování pozorovaných jevů je použit deskriptivní přístup (pro popis časových řad), přičemž budou analyzována data podle kvartálů. Interpretování výsledků v poslední podkapitole analytické části práce je pomocí syntézy dat, tedy sloučení jednotlivých dílčích poznatků do hromadného celku, aby byly vytyčeny podstatné informace. V konečné části práce je, mimo zmíněné, skrze deduktivní metodu přistoupeno k vyvozování závěrů.

Záměrem je objevit vztahy mezi zkoumanými jevy, proto je zde poměrně podrobně rozebrána kapitola související s příčinami odlišností mzdové a platové sféry, aby byly pochopeny faktory, které na vývoj působí. Neméně důležitým zkoumáním jsou úrokové sazby, kterými Česká národní banka ovlivňuje ekonomiku, pro toto pozorování je vytvořen kombinovaný graf, kde jsou pomocí hodnot ve sloupcích zobrazeny data o výši repo sazeb a spojnicovým grafem je vyjádřena míra inflace. Informace o mzdové a platové sféře jsou zpracovány pomocí spojnicového grafu a změny úrokových sazeb jsou vyjádřeny ve sloupcovém grafu. Všechny diagramy v analytické části práce jsou zde vloženy jako obrázky a součástí jsou informace ve formě tabulky, kterou je poskytnut přehledný pohled na data.

Informace jsou získány z oficiálních statistických zdrojů, konkrétně ze statistických databází Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí, České národní banky, Informačního systému platového výděleku (vzhledem k potřebě zachycení mzdové a platové diferenciace). U zobrazení vývoje mezd a platů jsou použity dvě statistické veličiny, a to průměr a medián.

Průměr (také aritmetický průměr) je jednou z nejběžnějších statistických veličin, kterou je reprezentována střední hodnota datové sady. Abychom byl průměr získán, musí být sečteny všechna čísla v datové sadě a tuto hodnotu poté vydělit počtem prvků v sadě. Výsledkem je hodnota, která reprezentuje průměrnou hodnotu celé sady. Průměr je často používán jako základní ukazatel centrální tendence dat a je jím umožněno srovnání mezi různými datovými sadami. Může být ovlivněn extrémními hodnotami v sadě, které jsou výrazně větší nebo menší než ostatní hodnoty, a tudíž může být méně reprezentativní pro danou sadu dat.

Medián je statistická míra polohy, kterou je ukázána hodnota, jež je uspořádaná množinu dat dělena na dvě stejně početné části. Z toho lze soudit, že polovina hodnot je nad mediánem a polovina hodnot leží pod mediánem. Medián je užitečným ukazatelem, zejména když je pracováno s nesymetrickým rozdělením dat, protože tento ukazatel není tak citlivý na extrémní hodnoty jako průměr. To znamená, že pokud je v řadě dat existence několika extrémně vysokých nebo nízkých hodnot, medián bude stále přesně reprezentovat hodnotu, která rozděluje data na dvě poloviny. Pro výpočet mediánu jsou data nejprve seřazeny od nejmenší hodnoty po největší a poté je určena střední hodnota jako prostřední hodnota, když je v souboru obsažen lichý počet prvků. Pokud je sudý nebo průměr dvou prostředních hodnot, když má soubor sudý počet prvků medián je vypočten jako průměr dvou hodnot uprostřed řady.

Data byly konstruovány v programu Excel od společnosti Microsoft a vizuálně zpracovány pomocí Programu Power BI, taktéž od společnosti Microsoft.

3 Analytická část práce

V analytické části je provedena analýza vývoje mezd a platů v České republice ve dvanácti čtvrtletí, začínajících rokem 2020, přičemž bude brán zřetel na vliv inflace na tuto oblast. Dále se zaměřuje na analýzu příčin odlišností, a to především působení měnové politiky (úrokových sazeb). V závěru této části práce jsou interpretovány výsledky analýz a formulována doporučení.

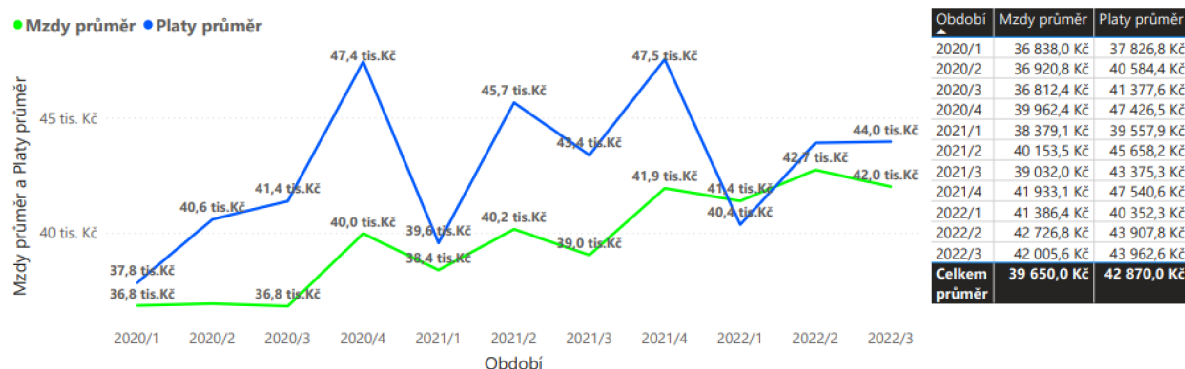
3.1 Analýza vývoje mezd a platů

Podkapitola je klíčová pro následnou část analytické práce, kde bude zkoumán vliv inflace na tuto sféru a důvody rozdílů. Zde je analyzováno období pouze v 11 čtvrtletí, jelikož v době psaní této práci nejsou k dispozici data za poslední kvartál roku 2022.

Úroveň mezd je překonávána růstem platů. To je zdokumentováno na obrázku 6 v tabulce, potažmo vizuálně zpracované v grafu. Výjimkou je jeden měsíc (2022/1), kdy platy jsou převyšeny mzdami. Mzdy jsou lineárně rostoucí, platy jsou strmější.

Na vodorovné ose jsou uvedeny příslušné roky lomeno kvartál a na svislé ose výše odměn v tisících (se zaokrouhlením na 1 desetinné místo).

Obrázek 6 Vývoj průměrné mzdové a platové hladiny v 11 kvartálech (v Kč)



Zdroj: ISPV (2023)

Z grafu na obrázku 6 lze pozorovat, že nejvyšší hodnota průměrné mzdy byla ve druhém kvartálu roku 2022, a to 42 726,8,- Kč, nejnižší mzda v prvním kvartálu roku 2020 36 838,- Kč. Nejnižší průměrný plat je shodně jako u mezd v prvním kvartálu, ale v hodnotě 37 826,8,- Kč. První čtyři kvartály je vidět tendence růstu platů, kdy je vyvrcholení nejvyšší hodnoty ve čtvrtém čtvrtletí roku 2020 (47 540,6,-Kč).

U mezd je od počátku sledovaného období obměněna nejnižší hodnota vyšší hodnotou vždy oproti předchozímu období, a tato tendence se střídá až do třetího kvartálu roku 2022. U platů je tomu obdobně, však počátek je evidován od 2021/1 do 2022/2, v prvním roste byly platů vždy v růstu oproti předešlému čtvrtletí. Vládou byl záměr zvyšovat platy ve veřejné sféře, a to ve 4. kvartálu 2020.

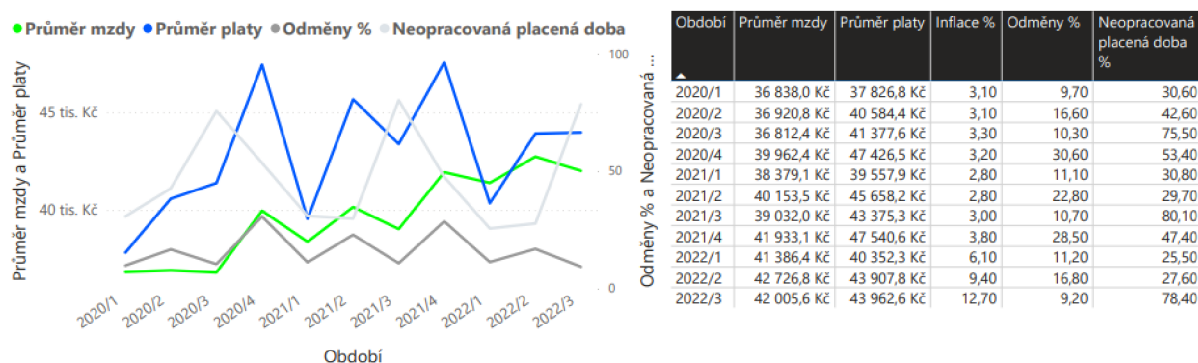
Celkový průměr sledovaného období, jak je vidět na obrázku 6 v tabulce je vyšší u platů o 3 220,- Kč.

Rozdíl mezi nejpokleslejší a nejvzrostlejší hodnotou u mezd je od počátku roku 2020 do 3 čtvrtletí roku 2022 suma 5167,57,- Kč a rozdíl u platových odměn je 6 135,81,- Kč.

Kolísavé skoky směrem nahoru mohou být způsobeny například mimořádnými odměnami (prémie apod.), které jsou často vypláceny před obdobím letních dovolených a před Vánocemi.

Naopak ústupy dolů lze spojit s čerpáním dovolené taktéž v období letních prázdnin a vánočního času. Graf na obrázku 7 je podkladem, kterým by mohlo být doloženo toto tvrzení.

Obrázek 7 Průměrné hodnoty platů a mezd v porovnání s odměnami a neodpracovanou placenou dobou

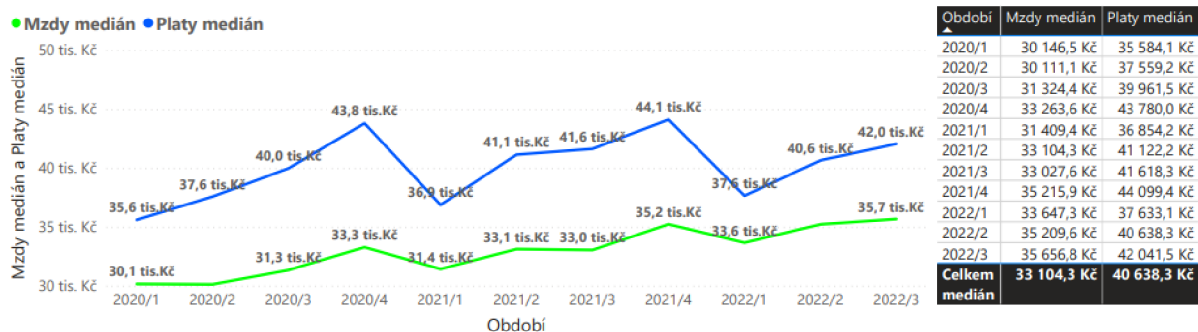


Zdroj: ISPV (2023)

Z grafu na obrázku 7 je možné vidět, že odměny průměrných platů i mezd (jsou zde zahrnuty i prémie, mimořádné odměny, tzv. 13. odměny apod.) jsou ve druhých a čtvrtých kvartálech vždy vyšší, naopak neodpracovaná placená doba (například dovolená) je ve 3. kvartálech skutečně nižší.

Na dalším obrázku 8 je znázorněn podobný graf, avšak rozdíl je v zobrazení mediánové hladiny, kde je lineární trend mezd i strmost platů potvrzena.

Obrázek 8 Vývoj mediánu mzdové a platové hladiny v 11 kvartálech



Zdroj: ISPV (2023)

Podle grafu na obrázku 8 byla zaznamenána nejvyšší hodnota mediánu mzdy ve třetím čtvrtletí roku 2022, a to 35 656,8,- Kč. A nejnižší ve druhém kvartálu roku 2020 30 111,1,- Kč.

U platů dominuje růst hodnot ve čtvrtém čtvrtletí roku 2021, a to 44 099,4,- Kč a pokles v 2020/1 s úrovní 35 584,1,- Kč.

Platová hladina je od počátku roku 2020 zvyšována, poté je tendence snížena počátkem roku 2021. Mzdová hladina je střídavě snížena/zvýšena, v 2020/3 a 2020/4 a dále je u mezd i platů zaznamenán střídavý charakter poklesu a růstu úrovně, až do 2022/2 a 2022/3, kdy obě období byly rostoucí.

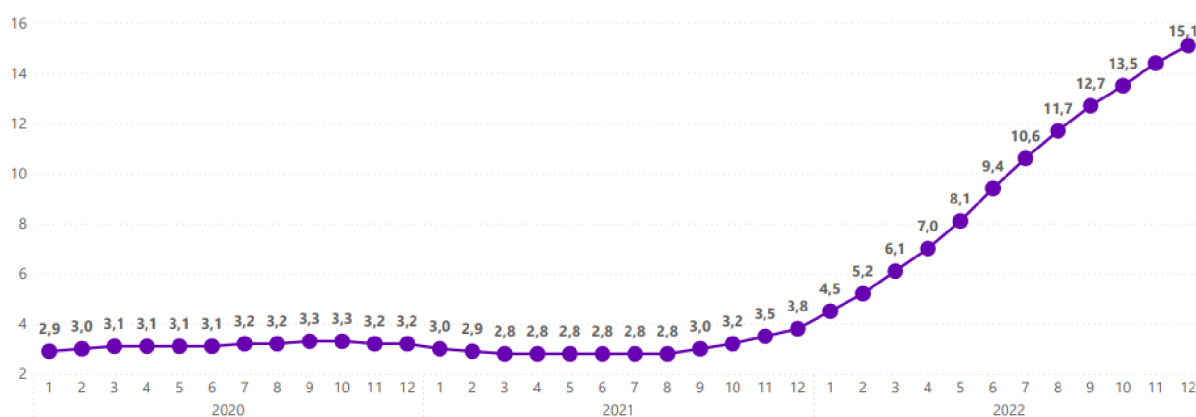
Rozdíl mediánové úrovně mezd od počátku sledovaného období do konce je 5 510,3,- Kč a rozdíl u platových odměn je 6 457,4,- Kč.

3.2 Analýza příčin odlišností v adaptaci na inflační vývoj

Tato podkapitola je zaměřena na analýzu inflačního vývoje a na postup České národní banky k regulaci inflace pomocí úrokových sazeb a jak těmito kroky byl ovlivněn vývoj mezd a platů, v začátku práce jsou uvedeny změny všech sazeb, dále pro účely této práce je kalkulována pouze s repo sazbou.

Základní odraz cenové hladiny je poskytnut pomocí míry inflace, v tomto případě je použit nárůst průměrného ročního indexu spotřebitelských cen, jak bylo popsáno v kapitole 2.1.2, právě tím je vyjádřena procentní změna průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců a její užití je k kalkulaci průměrných veličin. Na obrázku 9 je vyjádřen graf jejích hodnot.

Obrázek 9 Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného ročního indexu (v %)



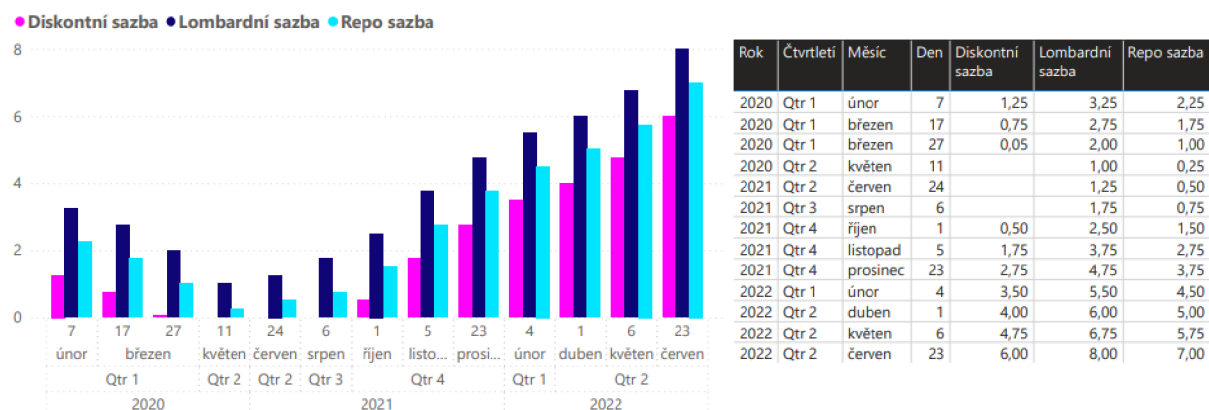
Zdroj: ČSÚ (2023)

Konkrétně jsou uvedeny na obrázku 9 měsíční míry inflace pro jednotlivé měsíce. Je možné pozorovat, že míra inflace je v růstu od února 2020, v březnu je dosaženo hodnoty 3,1 %, poté další růst v letních měsících (3,2 %) a nejvyšší hodnota je evidována v září 3,3 %, ke konci roku pokles na 3,2 %. Na počátku roku 2021 byla cenová hladina držena výrazněji pod kontrolou tolerančního pásma, na konci roku (10. měsíc) bylo ovšem pásmo opět překročeno, nejvyšší hodnota tak byla naměřena 3,8 % v prosinci. Od 9. měsíce 2021 do konce roku 2022 je cenová hladina na vzestupu, V roce 2022 pak inflace výrazně stoupla, od překročení dvouciferné hranice v 7. měsíci až po nejvyšší míru, která je naměřena ve 12. měsíci 2022, a to 15,1 %. Jedná se o pádivou inflaci, kterou jsou zapříčiněny ekonomické obtíže.

Zprávy o úrokových sazbách (diskontní, lombardní, repo) jsou klíčovým nástrojem, který je centrální bankou používán ke kontrole inflace a regulaci hospodářského růstu. Repo sazba je stanovena jako průměr vážených sazeb, za které jsou ČNB nakupovány a prodávány krátkodobé cenné papíry na měnovém trhu. Lombardní sazba je určena jako základní úroková sazba plus určitá přírážka, výše této přírážky je odrazem aktuální situace na finančních trzích, jako je například míra rizika a likvidity. Poslední zmiňovanou sazbou je diskontní, ta je vypočtena Českou národní bankou jako průměr úrokových sazeb na mezibankovním trhu s krátkodobými vklady s dobou splatnosti do 14 dnů. Způsob výpočtu je přejat ze stránek ČNB.

Sazby jsou v tomto grafu na obrázku 10 zobrazeny pouze v případě změny, nikoli pokud bylo bankovní radou rozhodnuto sazby ponechat na stejné úrovni.

Obrázek 10 Změny úrokových sazeb (v %)



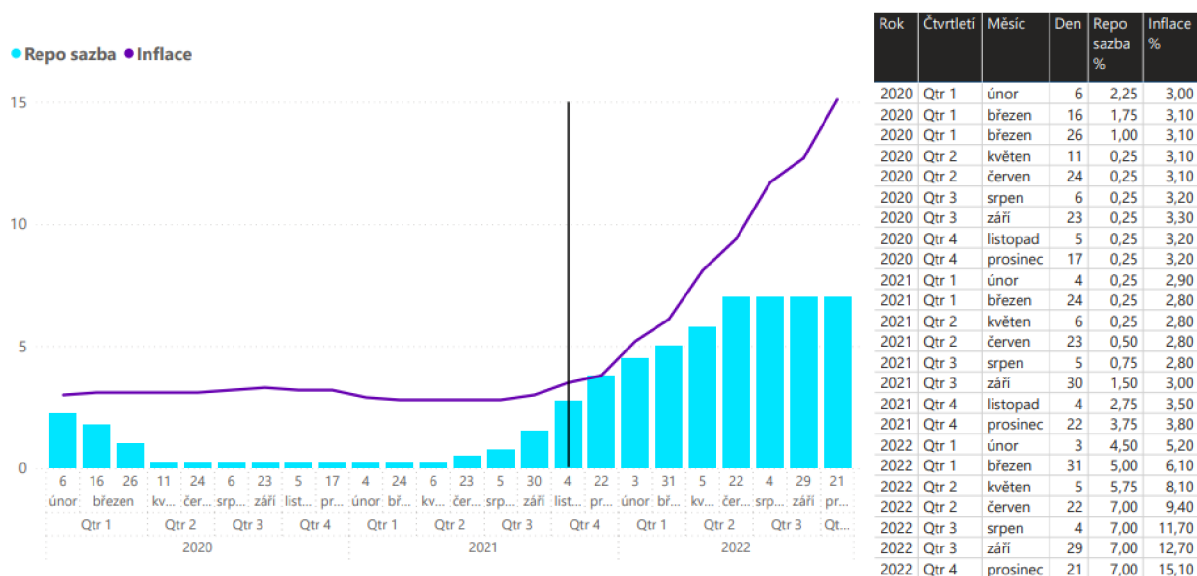
Zdroj: ČNB (2023)

Z dat na obrázku 10 lze pozorovat značné snížení v průběhu roku 2020 všech tří sazeb v reakci na pandemii COVID-19 a následné ekonomické problémy. V roce 2021 byly sazby postupně zvyšovány a v roce 2022 pak bylo dosaženo relativně vysokých hodnot, což je snaha centrální banky o omezení inflačních tlaků na ekonomiku.

Lze také vidět, že diskontní sazba je obvykle nejmenší ze tří sazeb a lombardní sazba nejznačnější. Repo sazba se pohybuje mezi těmito dvěma sazbami. Hodnoty ustanovené v červnu 2022, tj. diskontní sazba 6 %, lombardní sazba 8 % a repo sazba 7 % jsou aktuální dosud (duben 2023).

Z obrázku 11 je možné sledovat repo sazbu v porovnání s inflací. Pro srovnání níže již byly použity všechny jednáni rady, tedy i ty, které určily stagnující sazby, To lze vidět přehledně v tabulce a vizuálně v grafu.

Obrázek 11 Repo sazba v porovnání s inflací (v %)



Zdroj: ČNB (2023)

Obrázek 11 je rozdělen na dvě části. První je cíleno na období od počátku roku 2021 do listopadu 2021, druhá je od listopadu 2021 do konce sledovaného období.

Podle křivky inflace lze pozorovat, že cenová hladina byla v první části období poměrně vyrovnaná, Toto období je vytyčeno, aby demonstrovalo ukázkou, kdy je repo sazbou stále „stíhána“ inflace.

Podle obrázku 11 se dá konstatovat, že v únoru 2020 byla cenová hladina přesně na hranici tolerančního pásma, v březnu téhož roku byly uskutečněny dvě jednání, přičemž ta dřívější byla mimořádně svolána (v souvislosti s epidemií koronaviru) a bylo zde rozhodnuto sazby snížit, na dalším jednání v březnu bylo rozhodnuto opět o poklesu, v květnu roku 2020 jsou stanoveny velmi nízké hodnoty sazby (0,25 %, pouze jednou byla sazba historicky nižší). Inflace je v roce 2020 lehce nad úrovní tolerančního pásma, nejdůležitější odchylka od úrovně tolerančního pásma je zaznamenána ve třetím kvartálu 2020 o 0,3 % směrem nahoru.

Pro vysvětlení manipulace sazeb jsou zde kumulovány prohlášení České národní banky, které jsou publikovány vždy po skončení měnového zasedání.

Bylo předpovězeno, že v roce 2020 bude zvednuta inflace nad vrchní hranici tolerančního pásma, a to v důsledku cenových dopadů změn nepřímých daní, zároveň byla nízká poptávka v následku reakce ekonomiky na pandemii COVID-19, snížení cen ropy a nejistoty týkající se fiskální politiky. V roce 2021 vzednutí inflace bylo způsobeno především vysokými náklady na energie a potraviny, ale i oživení ekonomiky po pandemii, sazby byly proto postupně zvyšovány, aby nedocházelo k přehřátí ekonomiky. V druhé polovině roku 2021 byla domácí poptávka rychle zotavena a spotřebitelé byly bez problému přijímány rostoucí ceny, což umožnilo podnikům dále zvyšovat své ceny a růstem ziskových marží si kompenzovat předchozí ztráty příjmů.

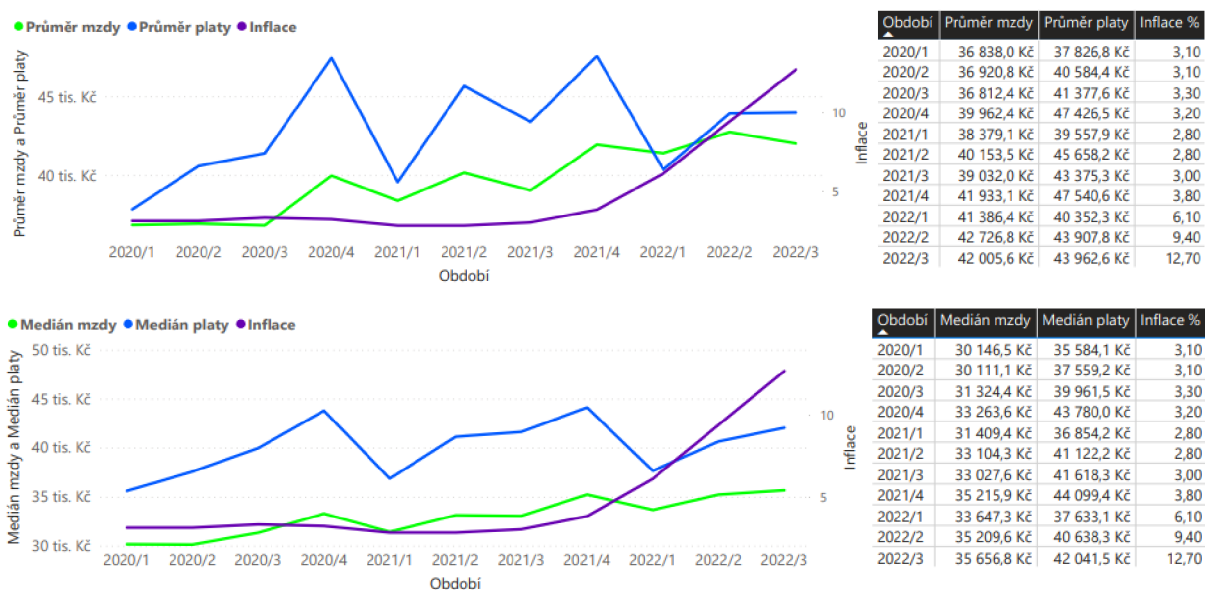
Lze se také domnívat, jaké bylo ovlivnění cenové stability novelou, kdy stávající vymezení v obchodech na volném trhu byla dočasně uvolněna, a to do konce roku 2021 (tedy do jmenování nové vlády Petra Fialy). Záměrem novely bylo posílení rovnováhy českého finančního trhu a podpora k efektivnímu výkonu měnové politiky ČNB, jak uvádí MFČR.

Ve druhé části sledovaného období je inflace od listopadu 2021 naměřena 3,5 %, přírůstek repo sazby je zaznamenáván od června 2021 až do června 2022, kdy je stanovena na 7% úrovni a ponechána dosud (duben 2023). Inflace vzrůstá taktéž od třetího čtvrtletí 2021. Tento trend lze vysvětlit tak, že centrální banka zvyšuje sazby v reakci na rostoucí inflaci s cílem snížit růst cen a udržet inflaci pod kontrolou.

Nepříznivý vliv na evropskou ekonomiku v roce 2022 je způsoben vojenským konfliktem na Ukrajině a souvisejícími sankcemi proti Rusku, rychlý nárůst cen energetických, průmyslových, potravinářských komodit a komplikace v dodávkách materiálů a komponent je zapříčiněn touto situací. Vysokými cenami energií a potravin, negativním sentimentem a vyššími úrokovými sazbami je potlačována spotřeba domácností, která je centrální bankou označena jako klíčová pro další vývoj poptávkové inflace. Spotřeba historicky klesla na nejnižší úroveň (kromě lockdownu). Centrální banka popisuje, že úsporným tarifem byla inflace pozitivně ovlivněna směrem níže v říjnu a prosinci roku 2022, avšak tento účinek bude eliminován počátkem roku 2023, dále popisuje kroky fiskální politiky s neutrálním účinkem na hospodářskou činnost, ale s rizikem proinflačního tlaku do budoucna.

Zhodnocení vlivu inflace na mzdy a platy lze pozorovat na obrázku 12, kde jsou zobrazeny průměrné nebo mediánové hladiny mezd a platů v porovnání s inflací pro dané čtvrtletí

Obrázek 12 Průměrné a mediánové hodnoty platů a mezd v porovnání s inflací



Výrazná reakce obou sfér na inflaci není zaznamenána, celková úroveň je střídavá, podle obrázku 31 je možné pozorovat, že výkyvy hladin mezd i platů jsou na konci sledovaného období zpomaleny oproti předešlým odchylkám, přestože inflace je naměřena ve vysokých číslech. Celkový trend ovšem zůstává mírně se zvyšující, takže by se dal označit jako reagující na inflaci, avšak rozvážně. Křivka inflace je výrazně lépe kopírována křivkou mezd, nežli platů, to je zlomeno ve 2021/4, kdy cenová hladina prudce zvýší, u platů je trend protnut v kvartále později. Centrální bankou je v měnověpolitickém prohlášení psáno, že platy ve veřejné sféře budou zvýšeny ve 4. kvartálu 2020, aby růst domácí poptávky byl podpořen fiskální politikou, v tomto čtvrtletí je dosaženo přibližně podobných hodnot jako o rok později, inflace je přitom ve zmíněných čtvrtletí v roce 2020 3,2 % a v roce 2021 3,8 %.

I přes růst nominálních mezd ve třetím kvartále 2022 je evidován pokles reálných mezd. Bankovní rada konstatuje, že předpokladem dlouhodobé cenové stability jsou taktéž zdrženlivé požadavky ve mzdových vyjednáváních. Zvyšování sazeb bylo tedy pozastaveno a je ve vyčkávání další vývoj mezd a spotřeby domácností. ČNB bylo předneseno, že pokud bude hrozit riziko mzdově-inflační spirály, budou sazby i nadále zvyšovány.

3.3 Interpretace výsledků, doporučení

Je možné se pouze domnívat, zda zvyšováním sazeb ve druhém kvartálu roku 2021 byla ovlivněna průměrná úroveň platů, či nikoli, z analýzy dat toto nebylo potvrzeno.

Celkově lze zhodnotit platovou sféru na vyšší úrovni než mzdovou. To je možné potvrdit průměrem i mediánem vypočítaným za sledové období u těchto dvou veličin. Lze se domnívat, zda toho může být způsobeno většími možnostmi tzv. „volnou rukou“ v odměňování v soukromé sféře, avšak i zde je myšlenka, zda do jisté míry tato „volná ruka“ není příliš volná a je důvodem vzniku šedé ekonomiky. Dalším důležitým faktem je, že rozdíly mezi mzdami a platy jsou ovlivněny různými pracovními pozicemi a úrovní dosaženého vzdělání, v soukromé sféře se předpokládá, že se bude nacházet více zaměstnanců na dělnických pozicích.

Průměrné hodnoty mezd jsou od počátku období charakterizovány střídavou změnou nižší hladiny a vyšší hladiny vždy oproti předchozímu kvartálu, tak částečně lze popsat i platovou sféru, kde proměnlivé tempo je zaznamenáno od prvního kvartálu 2021 (do té doby rostoucí

tendence), poté jsou výkyvy u mezd i platů shodné. Takto pravidelný vzorec nelze popsat u mediánové hladiny, ta je více variabilní, avšak i zde lze identifikovat nejvzrostlejší úroveň ve čtvrtých čtvrtletí (při srovnání v daném roce) a nejpokleslejší v prvních čtvrtletí. Nepravidelností střídání vzorce u mediánu je poukázáno na rozdíly v odměňování určitých pracovních skupin, naopak způsobení pravidelných výkyvů směrem nahoru (druhé a čtvrté kvartály vždy oproti předešlému kvartálu) je pravděpodobně zapříčiněno vyplácením odměň, či mimořádných prémie apod. v období Vánoc a před letními dovolenými, výkyvy směrem níže mohou být způsobeny neodpracovanou placenou dobou (čerpání dovolené) právě o Vánocích a v létě, to je doloženo na obrázku 7.

Z dat o je také patrné, že nejvyšší hodnoty mezd a platů byly zaznamenány v roce 2022, přičemž mzdy se zdají být méně náchylné ke změnám než platy, jejich trend je více lineární, jako důkaz tohoto tvrzení je možné uvést strmější sklon platové hladiny ve spojnicovém grafu na obrázku 6 i 8, a to i u mediánu i u průměru. Rozdíly mezi nejnižšími a nejvyššími hodnotami jsou u platů větší než u mezd. Celkově je křivkou mezd je výrazně lépe napodobena křivka inflace, nežli platy.

Ve čtvrtém kvartálu roku 2021 je počátek období, kdy se razantně zvyšuje inflace, ČNB zvyšuje sazby, zároveň jde o končící období stávající vlády a tím i poslední doba platnosti novely vydaná MFČR o uvolnění obchodů na volném trhu. Taktéž je doba spojena s otevřením ekonomiky po pandemii koronaviru. Mzdy i platy jsou v tomto kvartále oproti předchozímu období zvýšeny, střední hodnota hladiny mezd již nestíhá inflaci, u platů je tomu dosaženo o kvartál později. V prvním kvartále roku 2022 již cenová hladina dosahuje průměrných ročních hodnot 6,1 %. Ve druhém a třetím čtvrtletí již inflace není stíhána mzdami ani platy.

Rozdíly mezi mzdami a platy vznikají v závislosti na inflaci z několika důvodů. Když je inflace v růstu, jsou zvyšovány ceny zboží a služeb, čímž je zapříčiněn vzrůst nákladů na výrobu a provoz firem. Tyto náklady jsou odraženy v cenách produktů a služeb, jimiž jsou ovlivněny náklady na život pro obyčejné lidi. Aby byl firmy udržen zisk je možné zvyšovat ceny produktů a služeb, ale ne zvyšovat mzdy svým zaměstnancům v takové míře, jakou by bylo možné očekávat. To vede k tomu, že mzdy zaostávají za inflací a rozdíl mezi mzdami a platy se zvětšuje.

Důsledkem zvyšování úrokových sazeb s cílem omezit inflaci je zpomalení růstu ekonomiky, jak ukazují prohlášení ČNB, v tomto případě je zde předpoklad, že platy rostou rychleji než mzdy, což vede k větším rozdílům mezi nimi.

Rozdíly mezi mzdami a platy v závislosti na inflaci mohou vznikat z několika důvodů, jak bylo popsáno v teoretické části práce, inflací je způsoben růst cen zboží a služeb, čímž je vyvolán tlak na zvýšení mezd, aby byla udržena stejná životní úroveň zaměstnanců. Nicméně, pokud je růst cen rychlejší než růst mezd, pak jsou reálné mzdy v poklesu. Důsledkem je ztráta kupní síly a horší životní podmínky pro zaměstnance. To je ukázáno v průzkumech v podkapitole 2.1.5, kterými je hodnocena současná situace za pádivé inflace. Jsou tedy zcela na místě témata o vládou přijímaných opatření, kterými by byl minimalizován negativní dopad inflace na nejzranitelnější skupiny obyvatelstva, nerovnoměrné rozdělení bohatství a zvýšení sociálních rozdílů.

Závěr

Cílem práce je získat pohled na vztah mezi inflací a vývojem mezd a platů v České republice za 4 kvartály a zhodnotit, jak inflace ovlivňuje tuto oblast.

Teoreticko-metodologická část práce je zaměřena na objasnění hlavních pojmů souvisejících s inflací, pochopení příčin jejího vzniku a vlivu na ekonomiku a ekonomické subjekty, klíčovou podkapitolou této části práce je Řízení inflace a inflační očekávání, kde je popsáno usměrňování ekonomiky ČNB. Další podkapitola se zabývá trhem práce a rozdíly mezi odměňováním ve mzdové a platové sféře a příčinami vzniku nerovností ve vyplácení mezd.

Hlavní myšlenkou bakalářské práce je popis a analýza postupů, které jsou používány Českou národní bankou k regulaci inflace a jak tyto kroky ovlivňují vývoj mezd a platů, a to právě v závislosti na inflačním vývoji.

Analytická část práce je vymezena na čtvrtletí v období od roku 2020 do konce roku 2022 jsou zde zmíněny nástroje, které jsou centrální bankou využívány k ovlivňování hospodářského růstu a kontrole inflace, jako jsou úrokové sazby. Je zde také popsán vývoj inflace a srovnání s mzdovou a platovou sférou. Cílem této kapitoly bylo nalezení souvislostí a vztahů mezi inflací, mzdami a platy a úrokovými sazbami.

Analýza dat nepotvrdila, zda je zvyšováním sazeb působeno na úroveň mezd a platů. Nicméně lze konstatovat, že sektor platů je obecně na vyšší úrovni než sektor mezd. To lze potvrdit průměrem a mediánem vypočteným pro sledované období pro tyto dvě proměnné. Lze předpokládat, že to může být způsobeno větší "volností" v odměňování v soukromém sektoru. Otázkou však je, zda tato "volnost" není příliš volná a zda není důvodem vzniku šedé ekonomiky, a to důvodem rozdílů mezi mzdami a platy, jelikož vlastně nejsou nikde evidovány tyto „černé peníze“.

Dalším důležitým faktorem je, že rozdíly mezi mzdami a platy jsou ovlivněny různými pracovními pozicemi a dosaženou úrovní vzdělání. V soukromém sektoru se předpokládá, že více zaměstnanců bude pracovat na pozicích dělníků, ve státní sféře je výše ovlivněna tabulkovým zařazením pracovníků, jedním z kritérií rozřazení je například právě dosažené vzdělání.

Průměrné hodnoty mezd jsou charakterizovány střídavě nižšími a vyššími úrovněmi ve srovnání s předchozím čtvrtletím od začátku sledovaného období. Tento vzorec může částečně popsat i sektor platů, kde byl zaznamenán proměnlivý trend od prvního čtvrtletí roku 2021 (dříve rostoucí trend), a následně dochází ke fluktuacím stejně jako u mezd. Tento pravidelný vzorec nelze popsat pro mediánovou úroveň, která je variabilnější, ale i zde lze identifikovat nejvyšší úroveň ve čtvrtém čtvrtletí (ve srovnání se stejným rokem) a nejnižší úroveň v prvním čtvrtletí. Nepravidelností střídavého charakteru u mediánových hodnot je poukázáno na rozdíly v odměňování určitých pracovních skupin. Na druhé straně jsou pravděpodobnou příčinou pravidelných vzestupných fluktuací (vždy ve druhém a čtvrtém čtvrtletí ve srovnání s předchozím čtvrtletím) vyplácení bonusů nebo mimořádných prémiových odměn před Vánoci a obdobími letních dovolených, jak ukazuje tabulka 7.

Z dat lze pozorovat, že i když byly výkyvy hladin mezd i platů na konci sledovaného období zpomaleny, celkový trend stále zůstává reagující na inflaci, a to tím, že obě sféry zvyšují hodnoty, avšak rozvázně. Křivka inflace je lépe napodobena křivkou mezd než platů, ale na konci roku 2021 je evidován zlom, kdy cenová hladina je prudce na vzestupu, ale mzdovou sférou již není stíhána, trend pro platy byl protnut v následujícím kvartále. Navíc, i přes růst nominálních mezd v roce 2022, byl evidován pokles reálných mezd. Cílem centrální banky je snaha udržet dlouhodobou cenovou stabilitu, a proto podporuje zdrženlivé požadavky ve

mzdových vyjednáváních. Bankovní radou bylo pozastaveno zvyšování sazeb (od června 2022) z důvodu vyčkávání dalšího vývoje mezd a spotřeby domácností, pokud bude ekonomika ohrožena vznikem mzdově-inflační spirály, dá se očekávat zvyšování sazeb. Z toho vyplývá, že je důležité pečlivě sledovat vývoj inflace a mzdových trendů a podporovat opatření, která minimalizují negativní dopady inflace na mzdy a platy.

Za stabilní cenovou hladinu je zodpovědná ČNB, avšak i přes to, že tato práce nebyla věnována fiskální politice, avšak je zde myšlenka, zda ji lze provádět efektivněji v souladu s měnovou politikou. Mimo novely o volnějším obchodování na trhu a zavedení úsporného tarifu na energie byla bankou popisována fiskální politika převážně jako neutrální, nebo s proinflačním rizikem do budoucna.

Dále jistě lze pochopit důvody a rizika spojené se vznikem mzdově-inflační spirály, nicméně mzdový sektor zdá se být větší měrou postížen zvyšováním úrokových sazeb, jelikož je více závislý na cenách komodit a služeb, stejně tak jako na jejich zisku, to jsou kritéria, podle kterých se jedná o zvyšování, či snižování mezd. Naproti tomu v mnoha odvětvích státní sféry, například úřady práce nejsou podléhající marži.

Závěrem by vláda a Česká národní banka měly zvážit další opatření k zlepšení adaptace na inflační vývoj a minimalizaci negativních dopadů na mzdy a platy. Možná opatření by mohla zahrnovat implementaci politik na snížení stínové ekonomiky a zvýšení transparentnosti v odměňování.

Literatura

Primární zdroje

NAŘÍZENÍ VLÁDY 304/2014 Sb. *o platových poměrech státních zaměstnanců*. 2014. 31 s.

NAŘÍZENÍ VLÁDY č. 567/2006 Sb. *o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*. 2006. 31 s.

...

Monografie

ANÝŽOVÁ, P., VEČERNÍK, J., ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. 274 s. ISBN 978-80-246-4294-9.

BRČÁK, J., SEKERKA, B., SEVEROVÁ, L., SVOBODA R. *Mikroekonomie: teorie a aplikace*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020a. 309 stran. ISBN 978-80-7380-818-1.

BRČÁK, J., SEKERKA, B., SEVEROVÁ, L., STARÁ, D. *Makroekonomie: makroekonomický přehled*. 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2020. 262 stran. ISBN 978-80-7380-831-0.

PICHRT, J., ed. a TOMŠEJ, J., ed. *Proměny odměny*. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2020. viii, 103 stran. Právní monografie. ISBN 978-80-7676-019-6.

POŠTA, V. *Makroekonomická analýza na příkladu české ekonomiky*. 1. vydání. Praha: C.H. Beck, 2018. 421 s. ISBN 978-80-7400-720-0.

ROJÍČEK, M., SPĚVÁČEK, V., VEJMĚLEK, J. ZAMRAZILOVÁ, E. ŽDÁREK, V. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. První vydání. Praha: Grada Publishing, 2016. 543 stran. Expert. ISBN 978-80-247-5858-9.

SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

SEKERKA, B., BRČÁK, J. a KUČERA, A. *Ekonomie trochu jinak*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 351 s. ISBN 978-80-7380-534-0.

SOUKUP, J., POŠTA, V., NESET, P. a PAVELKA, T. *Makroekonomie*. 4. aktualizované vydání. Praha: Management Press, 2022. 550 stran. ISBN 978-80-7261-596-4.

VEČERNÍK, J., ed. *Práce, hodnoty, blahobyt: české realie v evropském kontextu*. Vydání první. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2016. 415 stran. ISBN 978-80-7330-295-5.

...

Odborné knihy a časopisy

Brožová, D. (2016). *Formování moderní ekonomiky trhu práce: O úloze institucionalistických teorií*. Acta Oeconomica Pragensia, 24 (6), 56-68. doi: 10.18267/j.aop.562

Kučera, L. (2016). *Transmission Channels of Monetary Policy: A Broader View*. Acta Oeconomica Pragensia, 24(4), 59-70. doi: 10.18267/j.aop.545

...

Internetové zdroje

ECB: *Co je to inflace?* [online]. 2023 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z WWW: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/educational/explainers/tell-me-more/html/what_is_inflation.cs.html>.

ECB: *Co je to inflace?* [online]. 2023 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z WWW: <https://www.ecb.europa.eu/ecb/educational/explainers/tell-me-more/html/what_is_inflation.cs.html>.

ECB: *Measuring inflation – the Harmonised Index of Consumer Prices (HICP)* [online]. 2023 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z WWW: <https://www.ecb.europa.eu/stats/macroeconomic_and_sectoral/hicp/html/index.en.html>.

EUROSTAT: *Statistika zaměstnanosti* [online]. 2023 [cit. 2023-03-12]. Dostupné z WWW: <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/cs&oldid=269577>.

ČNB: ADAM T., MICHL A.: *Inflace v ČR: cyklický či acyklický příběh?* [online]. 26. 8. 2022 [cit. 2022-11-11]. 4 s. Dostupné z WWW: <https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Inflace-v-CR-cyklicky-ci-acyklicky-pribeh/>.

ČNB: *Co to je inflace?* [online]. ČNB, 2023 [cit. 2023-03-10]. Dostupné z WWW: <<https://www.cnb.cz/cs/casto-kladene-dotazy/Co-to-je-inflace/>>.

ČNB: *Měnová politika* [online]. 2023 [cit. 2023-03-10]. Dostupné z WWW: <<https://www.cnb.cz/cs/menova-politika/>>.

MICHÁLEK, O. RUSCHKA, A.: *Proč Češi omezují svoji spotřebu nejvíce v Evropě?* [online]. 2023 [cit. 2023-03-08]. Dostupné z WWW: <https://www.cnb.cz/cs/o_cnb/cnblog/Proc-Cesi-omezuji-svoji-spotrebu-nejvice-vnbnspEvrope/>.

ČSÚ: *Inflace, míra inflace – Metodika* [online]. 2023 [cit. 2023-03-10]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/kdyz_se_rekne_inflace_resp_mira_inflace/>.

ČSÚ: *Ceny – metodika* [online]. 2023 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/10n1-05-_2005-ceny___metodika>.

ČSÚ: *Indexy spotřebitelských cen - inflace - prosinec 2022* [online]. 2023 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/indexy-spotrebitelskych-cen-inflace-prosinec-2022>>.

ČSÚ: *Inflace - druhy, definice, tabulky* [online]. 2023 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/mira_inflace>.

DANIEL, P.: *Přicházející o úspory, nestabilní nebo extrémně ohrožení. Jak inflace dopadá na různé domácnosti* [online]. 2023 [cit. 2023-03-15]. Dostupné z WWW: <<https://www.paqresearch.cz/post/inflace-typologie-dopady>>.

FOCUS, Marketing & Social Research: *Hospodářství českých domácností v době inflace* [online]. 2023 [cit. 2023-03-11]. Dostupné z WWW: <<https://www.czso.cz/csu/czso/cri/indexy-spotrebitelskych-cen-inflace-prosinec-2022>>.

FRAIT, J. MATĚJŮ, J.: *Představují ještě vyšší sazby skutečně účinnou cestu ke snížení inflace?* [online]. 2023 [cit. 2023-03-07]. Dostupné z WWW: <<https://www.focus-agency.cz/aktuality/hospodareni-ceskych-domacnosti-v-dobe-inflace>>.

HOFSTEDDE INSIGHTS: *Country comparison* [online]. 2023 [cit. 2023-03-08]. Dostupné z WWW: <<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/czech-republic/>>.

NÚV: *VZDĚLÁVÁNÍ A TRH PRÁCE V KRAJÍCH ČR [online]*. 2023 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z WWW: <<https://archiv-nuv.npi.cz/t/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr-1.html>>.

ISPV: *Metodika [online]*. 2023 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.ispv.cz/getdoc/e2de47f8-2c44-42d8-80dc-4d2e3d287cac/Metodika.aspx#odst7>>.

MPSV: *XX.7 Platový tarif (§ 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.) [online]*. 2023 [cit. 2023-03-17]. Dostupné z WWW: <<https://ppropo.mpsv.cz/xx7platovytarif>>.

MPSV: *XIX. Odměňování zaměstnanců mzdou [online]*. 2023 [cit. 2023-03-19]. Dostupné z WWW: <<https://ppropo.mpsv.cz/xixodmenovanizamestnancumzdou>>.

MPSV: *Minimální mzda [online]*. 2023 [cit. 2023-03-19]. Dostupné z WWW: <<https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>>.

MVCR: *INFORMACE PRO STÁTNÍ ZAMĚSTNANCE: Odměňování státních zaměstnanců [online]*. 2023 [cit. 2023-03-18]. Dostupné z WWW: <<https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>>.

Přílohy

Příloha 1 Tabulka 3 Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro státní zaměstnance (Kč)

Platový stupeň	Praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	12140	13040	13990	15020	16130	17350	18680	20130	21710	23390	25280	27250	29410	31770	34340	37130
2	do 2 let	12510	13460	14450	15540	16720	17970	19320	20850	22440	24220	26160	28200	30460	32890	35570	38460
3	do 4 let	12920	13920	14930	16050	17270	18580	20000	21580	23250	25080	27130	29220	31550	34090	36850	39840
4	do 6 let	13340	14360	15450	16590	17880	19230	20700	22330	24060	25980	28070	30230	32660	35300	38190	41280
5	do 9 let	13810	14850	15970	17160	18480	19890	21420	23120	24910	26890	29060	31330	33840	36570	39560	42760
6	do 12 let	14280	15350	16490	17740	19120	20560	22170	23950	25780	27820	30100	32450	35050	37870	40980	44300
7	do 15 let	14740	15890	17070	18360	19770	21290	22930	24780	26720	28820	31180	33620	36300	39250	42460	45910
8	do 19 let	15240	16420	17660	18980	20460	22030	23720	25650	27660	29840	32280	34840	37610	40660	44030	47580
9	do 23 let	15750	16970	18260	19640	21180	22800	24570	26550	28630	30910	33420	36070	38970	42160	45620	49310
10	do 27 let	16320	17570	18890	20320	21930	23600	25400	27500	29660	32000	34620	37380	40390	43670	47290	51080
11	do 32 let	16850	18140	19550	21030	22710	24440	26340	28510	30720	33170	35880	38720	41840	45270	49000	52980
12	nad 32 let	17440	18780	20230	21750	23510	25290	27260	29520	31820	34370	37170	40120	43370	46910	50770	54920

Zdroj: nařízení vlády č. 304/2014 Sb



Vliv inflace na mzdy a platy na příkladu 4Q

Kateřina Stránská, KLZ 35

Řešená problematika

úvod

Cílem práce je analyzovat vývoj mezd, platů a odhalit příčiny odlišností v adaptaci na inflační vývoj. Záměrem práce je také přispět k lepšímu pochopení vlivu inflace na mzdy a platy v České republice.

Vysoká škola ekonomie a managementu

problém

Změny inflace mohou vést k různým dopadům na odměňování práce, stejně tak je odměňováním práce působeno na inflaci. To je hrozba vzniku mzdově Inflační spirály.

přístup

V teoreticko-metodologické části je kladen důraz na výběr zdrojů, rešerši a podloženost vlastních myšlenek názory autory. V analytické části práce jsou zpracovány a porovnány data z ČSÚ, ČNB, ISPV a vizuálně předloženy pomocí programu Power BI

Postup řešení

zdroj

Knihy, výzkumy,
odborné články
adekvátní kvality.
Data jsou čerpány z
ČSÚ, ČNB, ISPV

získávání

Po provedení rešerše
zdrojů byly získané
informace zpracovány
do souvislého textu.
Všechna použitá data
byla získána z
veřejně dostupných
databází a webových
stránek.

zpracování

Hlavní metodou je
analýza dat, rozbory
informací jsou mezi
sebou porovnány a
okomentovány. Dále
jsou z nich vyvozeny
důsledky a ty
zhodnoceny.

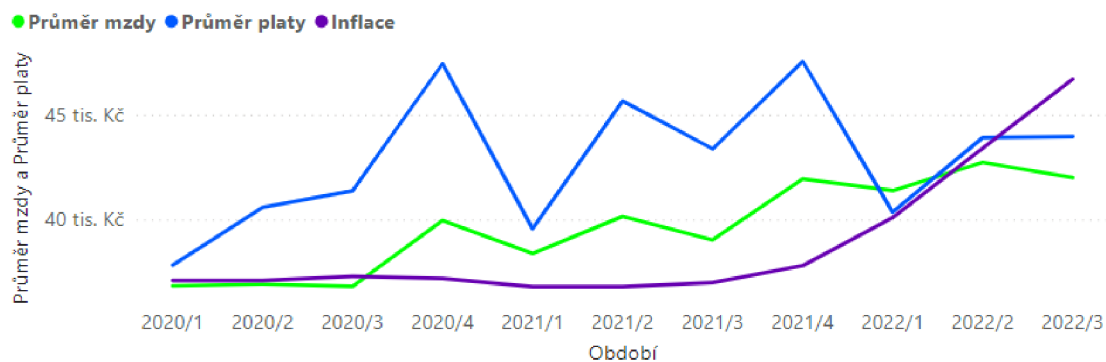
Výsledky práce

Z výsledků práce vyplynulo, že v časové řadě od 2020-2022

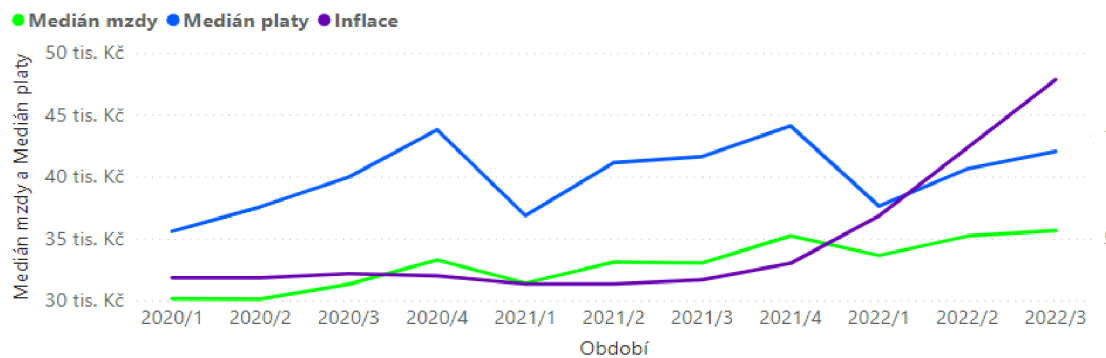
Z dat lze vyčíst fakta:

- Výkyvy hladin mezd i platů byly na konci sledovaného období zpomaleny, celkový trend stále zůstává reagující na inflaci, a to tím, že obě sféry zvyšují hodnoty, u mezd rozvážněji – to je dokázáno více lineárním trendem křivky oproti platům se strmějším sklonem.
- Křivka inflace je lépe kopírována křivkou mezd než platů, ale na konci roku 2021 je evidován zlom, kdy cenová hladina je prudce na vzestupu, ale mzdovou sférou již není stíhána, trend pro platy byl protnut v následujícím kvartále.
- V dílčím zkoumání vlivu úrokových sazeb na obě sféry nebylo analýzou dat potvrzeno, zda je zvyšováním sazeb působeno na úroveň mezd a platů. Nicméně lze konstatovat, že sektor platů je obecně na vyšší úrovni než sektor mezd.

Výsledky práce – grafické znázornění



Období	Průměr mzdy	Průměr platy	Inflace %
2020/1	36 838,0 Kč	37 826,8 Kč	3,10
2020/2	36 920,8 Kč	40 584,4 Kč	3,10
2020/3	36 812,4 Kč	41 377,6 Kč	3,30
2020/4	39 962,4 Kč	47 426,5 Kč	3,20
2021/1	38 379,1 Kč	39 557,9 Kč	2,80
2021/2	40 153,5 Kč	45 658,2 Kč	2,80
2021/3	39 032,0 Kč	43 375,3 Kč	3,00
2021/4	41 933,1 Kč	47 540,6 Kč	3,80
2022/1	41 386,4 Kč	40 352,3 Kč	6,10
2022/2	42 726,8 Kč	43 907,8 Kč	9,40
2022/3	42 005,6 Kč	43 962,6 Kč	12,70



Období	Medián mzdy	Medián platy	Inflace %
2020/1	30 146,5 Kč	35 584,1 Kč	3,10
2020/2	30 111,1 Kč	37 559,2 Kč	3,10
2020/3	31 324,4 Kč	39 961,5 Kč	3,30
2020/4	33 263,6 Kč	43 780,0 Kč	3,20
2021/1	31 409,4 Kč	36 854,2 Kč	2,80
2021/2	33 104,3 Kč	41 122,2 Kč	2,80
2021/3	33 027,6 Kč	41 618,3 Kč	3,00
2021/4	35 215,9 Kč	44 099,4 Kč	3,80
2022/1	33 647,3 Kč	37 633,1 Kč	6,10
2022/2	35 209,6 Kč	40 638,3 Kč	9,40
2022/3	35 656,8 Kč	42 041,5 Kč	12,70

Zdroj: ISPV (2023), ČSÚ (2023)

Doporučení

Na základě výsledků lze doporučit...



1. Diskuze témat o vládou přijímaných opatření, kterými by byl minimalizován negativní dopad inflace na nejzranitelnější skupiny obyvatelstva, nerovnoměrné rozdělení bohatství a zvýšení sociálních rozdílů.



2. Opatření ke zlepšení adaptace na inflační vývoj a minimalizaci negativních dopadů na mzdy a platy.



3. Opatření zahrnující implementaci politik na snížení stínové ekonomiky a zvýšení transparentnosti v odměňování.

Závěr



Práce přinesla pohled na vztah mezi inflací a vývojem mezd a platů v České republice



Lze konstatovat, že mzdovou a platovou sférou je reagováno odlišně inflaci, mzdová je více postihnuta dopady změn cenové hladiny.



Při zkoumání rozdílu mezi mzdovou a platovou sférou byla objevena souvislost promítnutá do měření ISPV, a to mezi vyplácením mimořádných odměň a vyššími hodnotami sfér ve 4. kvartálech, a dále mezi placenou neodpracovanou dobou a nižšími hodnotami ve 2. kvartálech, to platí pro mediánové i průměrné hladiny.

VŠEM VYSOKÁ
ŠKOLA
EKONOMIE
A MANAGEMENTU

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**