

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

**PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA**

KATEDRA STATISTIKY



**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Téma: Statistická analýza vývoje regionálních  
mzdových disparit v ČR**

**Vypracovala:** Michaela Moravová

**Vedoucí BP:** Ing. Zuzana Pacáková

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci na téma **STATISTICKÁ ANALÝZA VÝVOJE REGIONÁLNÍCH MZDOVÝCH DISPARIT V ČESKÉ REPUBLICE** jsem vypracovala samostatně pod vedením ing. Zuzany Pacákové a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. dubna 2009

.....

(podpis autorky práce)

## **PODĚKOVÁNÍ**

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Ing. Zuzaně Pacákové za odborné vedení a rady, které mi pomohly k vypracování této bakalářské práce.

**Vývoj regionálních mzdových disparit v krajích  
České republiky**

**Statistical analysis of regional wage disparities  
in the Czech Republic**

## **SOUHRN**

Tato bakalářská práce je zaměřena na analýzu vývoje regionálních mzdových disparit v krajích České republiky, v časové řadě let 1993 – 2008.

S využitím vhodných statistických metod je provedena analýza současného stavu a předpověď budoucího vývoje mzdových disparit.

První část práce vymezuje základní pojmy a informace související s problematikou mezd. Popisuje dosavadní vývoj průměrné hrubé nominální mzdy a předpokládaný vývoj v roce 2009, kdy se po celém světě, včetně České republiky, projevuje hospodářská krize.

Je zde sledován dvojitý způsob statistického zjišťování průměrné hrubé nominální mzdy v České republice, které provádí, s určitými odlišnostmi, Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Metodicky se bakalářská práce opírá o analýzu časových řad a jejich charakteristiky.

Ve vlastní práci jsou hodnoceny jednotlivé kraje České republiky pomocí elementárních charakteristik časových řad a trendových funkcí. Regionální mzdové disparity byly posuzovány pomocí variačního koeficientu a průměrného koeficientu růstu. Výsledky těchto analýz jsou zhodnoceny v závěru této práce.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Mzda, disparita, časová řada, analýza, vývoj, predikce

## **SUMMARY**

This bachelor thesis is focused on analyzing the development of regional wage disparities in the regions of the Czech Republic from 1993 to 2008. Using appropriate statistical methods is made an analysis of current state and forecast the future evolution of wage disparities.

The first part of the thesis contains the basic concepts and information related to issues of wages, there is described the current development of the average gross nominal wages and future trends in 2009, when economic crisis is reflected around the world and also in the Czech Republic. There are monitored methods of the survey average gross nominal wages in the Czech Republic, which are carried out, with certain differences, by the Czech Statistical Office and Ministry of Labor and Social Affairs.

Methodological bachelor thesis is based on an analysis of time series and its characteristics.

In the own application are assessed individual regions of the Czech Republic through the elementary characteristics of time series and trend functions. For evaluation of the regional wage disparities were calculated the coefficient of variation and the average rate of growth. The results of these analyzes are evaluated at the conclusion of this thesis.

## **KEY WORDS**

Wage, disparity, time series, analysis, development, prediction

# OBSAH

<b>1. ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>2. CÍL PRÁCE A METODIKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Cíl práce .....	6
2.2 Metodika .....	6
2.2.1 <i>Data</i> .....	7
2.2.2 <i>Členění a srovnatelnost časových řad</i> .....	7
2.2.3 <i>Elementární charakteristiky časových řad</i> .....	9
2.2.4 <i>Charakteristické rysy časových řad</i> .....	10
2.2.5 <i>Statistický odhad a predikce</i> .....	12
2.2.6 <i>Variační koeficient</i> .....	13
<b>3. LITERÁRNÍ REŠERŠE</b> .....	<b>14</b>
3.1 Základní pojmy související s problematikou mezd.....	14
3.2 Současný stav a budoucí vývoj průměrné hrubé mzdy v České republice .....	22
3.3 Statistické zjišťování průměrné hrubé mzdy v ČR .....	25
3.3.1 <i>Výkaznictví Českého statistického úřadu</i> .....	25
3.3.2 <i>Strukturální mzdová statistika</i> .....	27
<b>4. STATISTICKÁ ANALÝZA VÝVOJE MEZD V KRAJÍCH ČR</b> .....	<b>29</b>
4.1 Ukazatele ovlivňující disparitu průměrných mezd v krajích ČR.....	29
4.1.1 <i>Česká republika</i> .....	31
4.1.2 <i>Kraj Praha</i> .....	37
4.2 Analýza vývoje průměrných mezd a mzdových disparit v ČR.....	39
4.2.1 <i>Charakteristika průměrného tempa růstu nominální mzdy v krajích ČR</i> .....	40
4.2.2 <i>Vývoj regionálních časových řad</i> .....	42
4.2.3 <i>Hlavní vývojové tendence mzdových disparit v krajích ČR</i> .....	43
4.2.4 <i>Zhodnocení vývoje mzdových disparit</i> .....	46
<b>5. ZÁVĚR</b> .....	<b>49</b>
<b>6. POUŽITÉ ZDROJE</b> .....	<b>51</b>
<b>7. PŘÍLOHY</b> .....	<b>53</b>

# 1. ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je analýza vývoje regionálních mzdových disparit v krajích České republiky. Slovo disparita pochází z latiny a znamená rozdílnost. Každý kraj má svůj specifický vývoj, daný historií, oblastí, podnebím a obyvatelstvem, které v něm žije. Z toho důvodu se odlišně vyvíjejí i mzdy.

Mzda je hlavním příjmem většiny lidí v České republice. Je to odměna za práci, která podle zákona náleží každému zaměstnanci. Záležitosti týkající se problematiky mezd v České republice spravuje především Ministerstvo práce a sociálních věcí, které upravuje legislativu pracovního poměru, minimální mzdu a pod nějž spadají úřady práce. Z hlediska statistického sledování se problematikou mezd zabývá Český statistický úřad.



## **2. CÍL PRÁCE A METODIKA**

### **2.1 CÍL PRÁCE**

Cílem práce je zhodnotit vývoj průměrných hrubých nominálních měsíčních mezd v jednotlivých krajích České republiky v časové řadě let 1993 –2008.

Pomocí vhodných analytických nástrojů následně provést analýzu mzdové disparity v krajích ČR a zjistit, zda se kraje z hlediska průměrné nominální mzdy přibližují na stejnou mzdovou úroveň, či se od sebe v této oblasti naopak vzdalují.

Sledovaným základním znakem hodnocených časových řad jsou průměrné nominální měsíční hrubé mzdy zaměstnanců jednotlivých krajů České republiky uváděné v Kč, zjišťované dle metodiky Českého statistického úřadu.

### **2.2 METODIKA PRÁCE**

Vývoj a disparity průměrných hrubých nominálních mezd v jednotlivých krajích České republiky jsou v této práci hodnoceny pomocí metod analýzy časových řad. Sledované časové řady jsou za období let 1993 – 2008. Dále je na základě výstupů statistického programu SPSS verze 17.0 určena predikce budoucího vývoje a stav v roce 2010. Mzdové disparity jsou hodnoceny ukazateli koeficientu růstu, průměrného koeficientu růstu a variačního koeficientu. Tempo růstu jednotlivých časových řad ve srovnání s průměrem České republiky je analyzováno také pomocí průměrného koeficientu růstu.

### 2.2.1 DATA

Data k této práci byla získána převážně z internetových stránek a publikací Českého statistického úřadu, především z časových řad vybraných ukazatelů a statistických ročenek jednotlivých krajů.

### 2.2.2 ČLENĚNÍ A SROVNATELNOST ČASOVÝCH ŘAD

„Zkoumání změn v čase je jednou z nejdůležitějších statistických úloh. Základním prostředkem statistické analýzy dynamiky hromadných jevů je časová řada.“ [16]

#### **Časová řada**

„Časová řada je posloupnost hodnot určitého charakteristického znaku uspořádaná v čase, zpravidla od minulosti po současnost. Rozbor časových řad umožní číselně popsat dynamiku vývoje sledovaných jevů a je významným nástrojem pro předvídání sledovaného ukazatele v budoucnosti.“ [16]

#### Členění časových řad

Dle různých hledisek členění existuje několik druhů časových řad.

- 1) Členění časových řad z hlediska časového
  - a. Intervalové (úsekové) – obsahují údaje, které vznikají v určitém časovém intervalu. Součet intervalů má věcný smysl – např. hodnocení vývoje. Průměr řady se určí aritmetickým průměrem.
  - b. Okamžikové – jsou sestaveny na základě údajů vztahujících se k určitému rozhodujícímu okamžiku. Součet okamžikové řady nemá věcný smysl. Průměr se určí chronologickým průměrem. (Např. počet zaměstnanců vždy k 1. dni měsíce.)

- 2) Členění časových řad z hlediska periodicity
  - a. Krátkodobé – časové řady, které jsou kratší než jeden rok - čtvrtletní, měsíční
  - b. Dlouhodobé – časové řady roční či delší
  
- 3) Členění z hlediska druhu sledovaných ukazatelů
  - a. Primární ukazatelé – ty ukazatele, které se dají zjistit a výsledky mohou hned sloužit k analýze časových řad
  - b. Sekundární ukazatelé – jsou ukazatele odvozené – součtové, poměrných čísel, klouzavých průměrů – jedná se o upravené primární ukazatele
  
- 4) Členění z hlediska způsobu vyjádření ukazatelů
  - a. Naturální
  - b. Peněžní

#### Srovnatelnost údajů v časové řadě

Aby bylo možné jednotlivé hodnoty časových řad porovnávat, musí být vzájemně srovnatelné. Existují tři hlediska srovnatelnosti, která musí splňovat každá časová řada.

- Věcná srovnatelnost – znamená, že ukazatele jsou stejně obsahově vymezeny a při zjišťování dat je použita stejná metodika. Problém může nastat tehdy, když jsou stejně nazvané ukazatele jinak obsahově vymezeny, nebo když se změní metodika či způsob vykazování hodnot.
  
- Prostorová srovnatelnost – znamená, že se ve všech časových řadách používají údaje vztahující se ke stejným geografickým územím.
  
- Časová srovnatelnost – ta bývá nejméně porušována, znamená, že se hodnotí časová řada vždy za stejné časové období – tato skutečnost se musí respektovat především u intervalových časových řad.

### 2.2.3 ELEMENTÁRNÍ CHARAKTERISTIKY ČASOVÝCH ŘAD

Tyto charakteristiky slouží pro rychlé informování o charakteru a vývoji časových řad. Existují absolutní a relativní charakteristiky.

#### Absolutní charakteristiky

Tyto ukazatele umožňují absolutní porovnání jednotlivých hodnot časových řad. Při mechanickém hodnocení časové řady se používají nejčastěji první diference, neboli absolutní přírůstky. Tyto hodnoty znázorňují rozdíl ukazatelů sousedních hodnot časových řad. Mohou vykazovat přírůstek či úbytek.

$$\text{První absolutní diference} \quad \mathbf{d}_{i1} = \mathbf{y}_i - \mathbf{y}_{i-1}$$

#### Relativní charakteristiky

Tyto ukazatele představují změnu ukazatele a její rychlost v čase. Mezi tyto charakteristiky patří koeficienty růstu, jinak také tempa růstu (nebo řetězový index) či průměrný koeficient růstu. Pomocí těchto ukazatelů jsou v této práci hodnoceny časové řady a jejich vývoj, a také vývoj mzdových disparit.

Koeficient růstu – vyjadřuje rychlost změn hodnot v časových řadách. Jedná se o růst či pokles. Koeficient růstu se vyjadřuje v procentech. Znamená, o kolik procent se zvýšil či snížil ukazatel oproti předchozímu období časové řady.

$$\text{Koeficient růstu} \quad \mathbf{K}_i = \frac{\mathbf{y}_i}{\mathbf{y}_{i-1}} \cdot 100 [\%]$$

$$\text{Řetězový index (či tempo růstu)} \quad \mathbf{K}_i = \frac{\mathbf{y}_i}{\mathbf{y}_{i-1}}$$

Koeficient růstu je obvykle považován za ukazatel shodný s řetězovým indexem nebo také tempem růstu. Všechny tyto ukazatele pomocí stejného vzorce vyjadřují rychlost vývoje sledovaného ukazatele v časové řadě (indexem nebo v procentech).

Pro hodnocení celkového vývoje ukazatele, jež zkoumá časová řada, se dá použít také průměrný koeficient růstu. Je to geometrický průměr z koeficientů růstu za jednotlivá období časové řady. (Geometrický průměr se v tomto případě vypočítá jako n-tá odmocnina součinu všech – n – koeficientů růstu). Tento ukazatel lze však použít pouze v případě, že časová řada (časové řady) vykazuje monotónní růst či pokles, že nedochází ke kolísání, kdy by byl v jednom časovém období zaznamenán růst a v druhém pokles. Nelze ho v tomto případě použít proto, že by došlo ke zkreslení celého vývoje, neboť v hodnocení průměrného koeficientu růstu hrají významnou úlohu hodnoty v prvním a posledním roce hodnocené časové řady.

$$\begin{aligned} \text{Průměrný koeficient růstu} \quad \bar{\mathbf{K}} &= \sqrt[n-1]{\frac{\mathbf{y}_2}{\mathbf{y}_1} \cdot \frac{\mathbf{y}_3}{\mathbf{y}_2} \cdot \dots \cdot \frac{\mathbf{y}_n}{\mathbf{y}_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{\mathbf{y}_n}{\mathbf{y}_1}} \\ \bar{\mathbf{K}} &= \sqrt[n-1]{\mathbf{k}_1 \cdot \mathbf{k}_2 \cdot \dots \cdot \mathbf{k}_{n-1}} \end{aligned}$$

Relativní charakteristika, která také umožňuje hodnotit vývoj časové řady, je ukazatel bazického indexu. Ten porovnává hodnoty časové řady vzhledem ke stejnému základnímu období (bázi). Tento ukazatel však není vhodný pro hodnocení problematiky této práce, vývoje nominálních mezd. Protože nominální úroveň mezd rostla rychleji než reálná, došlo by tímto ukazatelem ke zkreslení skutečného vývoje.

$$\text{Bazický index} \quad \text{BI} = \frac{\mathbf{y}_1}{\mathbf{y}_0} \quad \text{kde } \mathbf{y}_0 \text{ představuje hodnotu v základním období}$$

#### 2.2.4. CHARAKTERISTICKÉ RYSY ČASOVÝCH ŘAD

Všeobecně může každá časová řada obsahovat tři základní složky. Jsou jimi trend, periodická složka (kolísání), která může mít sezónní (krátkodobý) charakter, nebo může být cyklická (dlouhodobá nad 1 rok) a poslední je náhodná složka (kolísání či odchylka), která je způsobena náhodnými nepředvídatelnými jevy.

### Trend a trendové funkce

Trend je dlouhodobá vývojová tendence. V časové řadě může být trend popsán:

- graficky – nejčastěji pomocí grafu tzv. korelačního pole či trendové funkce
- mechanicky – například na základě klouzavých průměrů
- analyticky – pomocí trendových funkcí, které jsou obdobou jednoduchých lineárních regresních funkcí, nezávisle proměnná je zde čas ( $t_i$ ) a závisle proměnná je v případě této práce průměrná nominální mzda

Trendová funkce charakterizuje dlouhodobou vývojovou tendenci časové řady. Je možné volit různé typy trendové funkce pro zachycení vývoje sledovaného ukazatele v čase. Trendová funkce může být lineární či nelineární nebo může být model vyjádřen některou z dalších méně používaných typů trendových funkcí.

Nejjednodušším typem trendové funkce, který je použit pro analýzu vývoje nominálních hrubých měsíčních mezd je lineární trendová funkce ve tvaru

$$\hat{y} = a + b \cdot t_i$$

Kde parametr  $b$  udává – v případě roční časové řady - průměrnou roční změnu sledovaného ukazatele (nárůst nebo pokles).

Kvalitu trendové funkce lze hodnotit pomocí různých charakteristik. V této práci je pro hodnocení trendové funkce použit index determinace. Tento ukazatel udává, z kolika procent trendová funkce vysvětluje kolísání hodnot časové řady.

Přítomnost lineárního trendu je ověřena testem významnosti regresního koeficientu. Ten je založen na testování nulové hypotézy, která udává, že se sledované proměnné (v této práci nezávisle proměnná „čas“ a závisle proměnná „hrubá nominální mzda“) neovlivňují, respektive, že neexistuje závislost mezi těmito dvěma proměnnými ( $H_0: \beta=0$ ). Alternativní hypotéza udává, že mezi proměnnými závislost existuje ( $H_A: \beta \neq 0$ ).

Výsledek testování o nulové hypotéze se určí na základě porovnání hladiny významnosti  $\alpha$  (nejčastěji rovna hodnotám 0,05 nebo 0,01) a výpočtu p-hodnoty, která udává pravděpodobnost testového kritéria za platnosti hypotézy  $H_0$ .

- Pokud je  $\alpha > p$ -hodnota  $\rightarrow$  nulová hypotéza se zamítá, existuje závislost mezi proměnnými
- Pokud je  $\alpha < p$ -hodnota  $\rightarrow$  nulová hypotéza se nezamítá (neexistuje závislost)

Testové kritérium má tvar

$$t_b = \frac{b}{s_b}$$

Kde  $b$  vyjadřuje koeficient trendové funkce a  $s_b$  značí směrodatnou chybu odhadu regresního koeficientu.

## 2.2.5 STATISTICKÝ ODHAD A PREDIKCE

Pro statistický odhad hodnot časové řady se dá použít metody interpolace či extrapolace časové řady.

Interpolace představuje odhad hodnoty ukazatele uvnitř časové řady. Například, pokud je časová řada neúplná dá se pomocí interpolace určit hodnota mezi dvěma obdobími, ve kterých je hodnota známá.

Extrapolace časové řady umožňuje na základě trendové funkce odhadnout hodnoty časové řady za interval známých hodnot, většinou do budoucnosti. Odhad budoucího vývoje extrapolací časové řady má však smysl pouze za předpokladu neměnnosti podmínek.

V této práci je z důvodu současné nestabilní ekonomické situace, jak v České republice tak ve světě, stanovena extrapolace pouze do roku 2010. I tak ovšem zůstává otázkou, do jaké míry bude tato předpověď předjímat skutečný vývoj.

Ex-post (následně, zpětně) se poté dá určit přesnost vypočtených prognóz, a to ukazatelem relativní chyba predikce. Pokud hodnota ukazatele vyjde  $< 5 \%$ , lze považovat prognózu za dostatečně přesnou a použitý model je pro předpovědi vhodný. Relativní chyba predikce je definována jako:

$$u_r = \left| \frac{\text{prognóza} - \text{skutečnost}}{\text{skutečnost}} \right| \cdot 100 [\%]$$

## 2.2.6 VARIČNÍ KOEFICIENT

Variační koeficient se používá pro charakteristiku variability vybrané proměnné. V této práci je využit pro hodnocení variability časových řad. Počítá se jako podíl mezi směrodatnou odchylkou a průměrem všech ukazatelů vztahujících se ke stejnému období časové řady. Variační koeficient se dá také definovat jako míra nepodobnosti mezi pozorovanými vzorky. V tomto případě variační koeficient ukazuje, jak se snižuje či zvyšuje variabilita průměrných hrubých nominálních mezd v jednotlivých krajích ve vybraných letech časové řady. Pokud se variační koeficient snižuje, znamená to, že se snižuje i rozdílnost daného ukazatele mezi kraji, neboli snižují se regionální disparity. Naopak pokud se variační koeficient zvyšuje, dochází také ke zvyšování regionálních disparit.

Variační koeficient je definován vztahem:  $V = \frac{s}{\bar{x}} * 100$



## **3. LITERÁRNÍ REŠERŠE**

### **3.1 ZÁKLADNÍ POJMY SOUVISEJÍCÍ S PROBLEMATIKOU MEZD**

Podle Listiny základních lidských práv a svobod, která je nedílnou součástí Ústavy České republiky, má každý člověk právo na práci a za ní náležitou odměnu. V českém právním řádu řeší a upravuje problematiku práce, mezd, hodnocení za práci a podmínek pracovního poměru několik právních norem. Především se jedná o Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Tento zákon upravuje právní vztahy vznikající při výkonu práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, které jsou obecně nazývány vztahy pracovněprávními.

Zákoník práce upravuje rovněž právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce, zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje některé právní vztahy před vznikem vztahů pracovněprávních.

Dalšími právními předpisy, které se touto problematikou zabývají jsou: Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, nebo Zákon č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

#### **Účastníci pracovněprávních vztahů**

Účastníky pracovněprávních vztahů definuje zmíněný Zákoník práce v § 6 – § 12. Jsou jimi zaměstnanec a zaměstnavatel. V Zákoníku práce jsou také vymezena práva a povinnosti obou těchto smluvních stran.

#### **Zaměstnanec**

Zaměstnancem se dle Zákoníku práce může stát fyzická osoba způsobilá k právním úkonům, která je schopna brát na sebe povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Zaměstnancem se může stát osoba starší 15 let věku s ukončenou povinnou školní docházkou.

V současné době došlo ke schválení nového Trestního zákoníku, s účinností od 1. ledna 2010, v němž je v § 25 již snížena hranice trestní odpovědnosti z 15 na 14 let, s tímto krokem by se měla snížit i věková hranice odpovědnosti za právní úkony, čili by se zaměstnancem mohla stát osoba starší 14 let. Tato problematika by však měla být ještě legislativně upravena.

„Zbavení nebo omezení způsobilosti zaměstnance k právním úkonům se řídí § 10 Občanského zákoníku.“ [1]

### **Zaměstnavatel**

Zaměstnavatelem může být jak právnická tak fyzická osoba. Fyzická osoba, způsobilá k právním úkonům, se může stát zaměstnavatelem po dovršení 18 let věku. Zbavení nebo omezení této způsobilosti se řídí § 10 Občanského zákoníku.

„K platnosti jakýchkoliv rozhodnutí či právních úkonů, tedy i v oblasti odměňování, je základním předpokladem, aby subjekt, který taková rozhodnutí nebo úkony činí, splňoval požadavky stanovené právními předpisy a mohl jako zaměstnavatel vystupovat.“ [3]

Tyto právní předpisy jsou uvedeny především v § 18 – 20 Občanského zákoníku.

„Zásady pracovněprávních vztahů upravuje Hlava III. Zákoníku práce - konkrétně § 13. Zaměstnanec v pracovním poměru má právo na přidělování práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou kratší pracovní doby (§ 80) nebo konta pracovní doby (§ 86 a 87), jakož i na rozvržení pracovní doby před zahájením práce, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ [1]

„Zaměstnavatelé jsou povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy.“ [1]

„Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem může vzniknout výhradně na základě vzájemného souhlasu. Samotného vzniku pracovněprávního vztahu se, s výjimkou případů vzniku pracovního poměru osob se změněnou pracovní schopností, u nichž ukládá Zákon o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.

o zaměstnanosti) zaměstnavateli povinnost uzavřít s nimi pracovní poměr, nelze domáhat.“ [3]

### **Pracovní poměr**

„Pracovní poměr je základním druhem pracovněprávního vztahu. Pracovní poměr vzniká nejčastěji na základě pracovní smlouvy, může však být založen také volbou nebo jmenováním (se souhlasem pracovníka). Ke skončení pracovního poměru může dojít jen způsoby, které upravuje nebo předpokládá Zákoník práce nebo jiný zákon.“ [2]

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Pracovní poměr může být anulován, například pokud se zaměstnanec ve sjednaný den nástupu do práce bez omluvy nedostaví či do týdne neuvědomí zaměstnavatele o překážce v práci.

„Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.“ [1]

### **Druhy pracovního poměru**

Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou či neurčitou. Může se jednat pracovní poměr hlavní nebo o vykonávání práce na základě dohod – dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti. Popis a náležitosti jednotlivých pracovních poměrů upravuje Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce v části II.

Podle této části Zákoníku práce se také sjednává tzv. zkušební a výpovědní doba, které by měly být obsaženy v pracovní smlouvě. Zkušební doba se sjednává obvykle na dobu 3 měsíců (může být i kratší) a nelze ji v průběhu trvání pracovního poměru prodlužovat

či krátit. Výpovědní lhůta se sjednává obvykle na dobu 2 měsíců a počíná běžet od prvního dne následujícího měsíce od podání výpovědi. Výpověď ze strany zaměstnavatele musí být v souladu se Zákoníkem práce, který tuto problematiku upravuje v paragrafech § 46 - § 59.

V případě výpovědi zaměstnavatele z organizačních důvodů (či z důvodů uvedených v § 46 Zákoníku práce), náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvou průměrných měsíčních výdělků. V pracovní smlouvě či kolektivní smlouvě – pokud je v podniku uzavřena – může být odstupné zvýšeno.

### **Mzda, plat**

„Dle § 109 Zákoníku práce (či § 4 Zákona o mzdách) je mzda peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto Zákoně dále stanoveno jinak. Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.“ [1]

„Právní úprava odměňování zaměstnanců v pracovním poměru odlišuje pojmy mzda a plat. Základní rozdíl mezi mzdou a platem je ten, že mzdu poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel, jehož hlavní činnost směřuje zpravidla k dosažení zisku a Zákoník práce stanovením pouze minimálních mzdových nároků zaměstnanců a zakotvením smluvního principu vytváří zaměstnavateli prostor pro výběr té formy a výše mzdy, kterou pokládá za optimální. Naproti tomu činnost zaměstnavatelů, kteří poskytují plat, je financována z veřejných zdrojů, tudíž jsou i způsoby poskytování a výše platů jejich zaměstnanců upraveny zákonem a prováděcími nařízeními vlády.“ [3]

Rovnost mezd za stejnou práci a za práci stejné hodnoty upravuje § 4 písm. a) Zákona č. 1/1992 o mzdách.

„Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda.“ [4]

## Druhy mzdy

Existuje několik možností odměňování pracovníků za práci. Tyto možnosti lze nazvat druhy mzdy. Druh odměny je závislý především na charakteru práce, kterou odměňovaný vykonává. Může se jednat o časovou, úkolovou, podílovou, smíšenou, smluvní, programovou či naturální mzdu.

### Časová mzda

Při tomto druhu mzdy je pracovník odměňován za odpracovaný čas. Pro výpočet časové mzdy je rozhodující evidence odpracovaného času či mzdový tarif.

Mzdový tarif je smluvně nebo zákonem stanovená sazba (v Kč) na jednotku času (hodina, měsíc). Mzdový tarif je součástí tarifní stupnice a jeho velikost je ovlivněna zařazením zaměstnance do příslušné platové třídy. [7]

### Úkolová mzda

Pracovník je odměňován za vykonaný úkol, tedy např. za počet vyrobených výrobků či provedených pracovních operací. Výpočet mzdy přitom vychází ze stanovené normy (času nebo množství) a hodinového mzdového tarifu, ze kterého se vypočítá normovaná mzda za jeden vyrobený výrobek. [6]

### Podílová mzda

Pracovník je odměňován základní mzdou a k ní dostává procentuální podíl na výsledku organizace, nejčastěji na tržbách.

### Naturální mzda

Nepeněžní forma odměňování za práci. Vyskytuje se často v zemědělství, výrobě či obchodu. Část odměny za práci je v naturálních jednotkách – např. brambory ze zemědělského družstva. Z naturální mzdy je odváděna také daň z přidané hodnoty.

Dále lze definovat ještě smíšená mzda, která je kombinací výše zmíněných druhů mezd a smluvní mzda, což je částka smluvená za vykonanou konkrétní práci.

## **Minimální mzda**

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena Zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

„Výši základní sazby minimální mzdy, dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.“ [5]

„Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně.“ [5]

Ve společnostech, ve kterých jsou uzavřeny kolektivní smlouvy může být dohodnuta minimální mzda vyšší než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě. V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnižší úroveň zaručené mzdy.

Základní sazba hrubé minimální mzdy v České republice v roce 2009 pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí – stejně jako v předchozích třech letech - 8 000 Kč za měsíc.

„Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, kteří mají sjednanu kratší pracovní dobu (§ 80 Zákoníku práce) nebo kteří neodpracovali v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době se sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.“ [5]

„Nedosažne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.“ [5]

### **Hrubá mzda**

Hrubou mzdou se rozumí mzda před zdaněním a odečtením povinných odvodů a srážek ze mzdy. Slouží jako základ pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Zjišťuje se podle ní daňový vyměřovací základ, dávky nemocenského pojištění, či denní vyměřovací základ pro výpočet dovolené.

Součástí hrubé mzdy jsou, v případech, ve kterých má zaměstnanec nárok, i prémie, odměny, podíly či náhrady za dovolenou.

### **Čistá mzda**

Čistá mzda představuje částku, která náleží pracovníkovi. Ta může být ještě zvýšena o vyplacené nemocenské dávky, případně změnit o dohodnuté položky – stravování, spoření, různé platby podle dohody pracovníka se zaměstnavatelem.

### **Nominální mzda**

Nominální mzda je číselné vyjádření mzdy. Kolik korun činila hrubá mzda či kolik byla zaměstnanci vyplacena čistá mzda.

### **Reálná mzda**

Reálná mzda je důležitým ukazatelem životní úrovně. Pro hodnocení mzdové úrovně bere v úvahu více determinantů ovlivňujících ekonomiku.

Reálná mzda představuje srovnání s pohybem cenové hladiny (inflace) – tedy co si pracovník za tuto mzdu může koupit.

Sleduje se tak, že nominální mzda se porovnává se změnou inflace a cenami tzv. spotřebního koše.

## **Průměrná mzda**

Pro meziroční a meziodvětvové srovnání mezd se dá použít průměrná mzda. Je to přepočtený objem finančních prostředků vynaložených jako odměny za práci na jednoho ekonomicky aktivního obyvatele.

Pro hodnocení úrovně mezd však není příliš vhodný. Na průměrnou mzdu totiž většina (přibližně dvě třetiny) pracovníků v České republice nedosáhne.

Český statistický úřad toto popisuje, na příkladu průměrné známky ve školním prospěchu, v diskusi k tématu hrubých mezd a jejich metodiky.

„Ve škole se sečtou všechny známky a vydělí se jejich počtem, někdy se může stát, že jedna špatná známka ovlivní známku výslednou. U zjišťování průměrné mzdy je to obdobné. ČSÚ počítá průměrnou mzdu tak, že se objem mzdových prostředků vydělí počtem zaměstnanců, a také zde se stává, že mzda malé skupinky zaměstnanců s velmi vysokými platy průměr ovlivní, tedy podstatně zvýší oproti mzdám větší skupiny.

Průměrná mzda není ukazatelem, který by měl vypovídat o většině zaměstnanců, právě tak jako průměrná známka nevypovídá o většině známek žáka ve školním roce. Průměrná mzda má vypovídat o celkové mzdové úrovni, používá se zejména pro regionální nebo časové srovnání (vývoj proti předchozímu období), resp. v mezinárodním srovnání po přepočtech na stejnou měnu, ať již kursem či přes parity kupní síly.“ [10]

Ukazatel „průměrná mzda“ je tedy důležitý, avšak až několik různých ukazatelů může dohromady poskytnout přesný a spolehlivý obraz o celé mzdové problematice.

Dobré by tedy bylo zjišťovat například také medián mezd – čili střední hodnotu. Tím by se mzda nezkreslovala vysokými nebo naopak nízkými příjmy. Je možné použít také modální interval, který představuje interval s nejvyšší četností – v tomto případě interval výše mezd, jakých dosahuje nejvíce osob v České republice. Tento ukazatel by nám poskytl přesnější údaje o mzdové úrovni a ukázal by, jaké příjmové skupiny jsou v České republice opravdu nejčastěji zastoupeny.



### **3.2 SOUČASNÝ STAV A BUDOUCÍ VÝVOJ PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MZDY V ČESKÉ REPUBLICĚ**

Současná výše průměrné hrubé nominální mzdy je k 3. čtvrtletí roku 2008, dle ČSÚ, 23 144 Kč. Nominální mzda v posledních letech stále roste, meziročně přibližně o 5 – 9 %. Pokud by toto tempo nadále pokračovalo – což se v současné době, kdy je v důsledku hospodářské krize nestabilní ekonomické prostředí, nedá zaručit – dohnala by v tomto ohledu Česká republika Německo přibližně v roce 2037. [12]

#### **Analýza současného stavu**

V době zpracování této práce byly k dispozici údaje ČSÚ o průměrné hrubé nominální mzdě pouze do 3. čtvrtletí roku 2008.

Ovšem tempo zvyšování mezd obvykle nastaví první a druhé čtvrtletí roku, zbylá část roku již není ve znamení velkých změn. Průměrná hrubá mzda v ČR v tomto posledním sledovaném období činila 23 144 Kč, oproti stejnému období předcházejícího roku byla nominálně vyšší o 7,9 %, reálně – tedy po odečtení inflace – pouze o 1,2 %. [11]

Analýza vývoje průměrných mezd zaměstnanců, zpracována ČSÚ za 1. – 3. čtvrtletí roku 2008, uvádí, že vrchol růstu průměrné hrubé mzdy, který trval od roku 2007 dosáhl vrcholu v 1. čtvrtletí roku 2008 a dále se tempo růstu mezd zvolnilo.

„Celorepublikový mzdový vývoj je ovlivňován především podnikatelskou sférou, neboť její zaměstnanci tvoří v souboru sledovaných subjektů více než tři čtvrtiny. Zatímco mzdový vývoj v podnikatelské sféře je plynulejší a je ovlivněn především hospodářskými výsledky firem, vývoj v nepodnikatelské sféře probíhá spíše skokově.“

V číslech to tedy, za období 1. - 3. čtvrtletí 2008, znamená, že v podnikatelské sféře, v níž byl za stejné období zaznamenán nominální růst mezd 9,1 % a reálný růst 2,3 %, nepodnikatelská sféra zaznamenala nominální růst pouze o 3,7 % a reálně dokonce poklesla o 2,7 %. [12]

„Nejvyšší nominální růst mezd z hlediska odvětví byl v roce 2008 zaznamenán v oblasti výpočetní techniky (průměrná mzda v roce 2008 vzrostla na 50 641 Kč). Naopak nejnižší nominální průměrná mzda byla zjištěna v odvětví výroba textilií a textilních výrobků (průměrná mzda v roce 2008 15 928 Kč). Zatímco v obou uvedených odvětvích vzrostla průměrná mzda meziročně shodně o 8,7 %, v absolutní částce, o kterou si zaměstnanci ve zmíněných odvětvích meziročně polepšili, je poměrně vysoká diference. Zatímco v nejlépe placeném odvětví stoupla hrubá mzda o více než 4 000 Kč, v nejhůře placeném odvětví to bylo o cca 1 300 Kč.“ [12]

Z hlediska zaměření této práce je nejzajímavější vývoj mezd na regionální úrovni.

Mezi jednotlivými kraji jsou v průměrných hrubých mzdách výrazné rozdíly. Nejvíce vydělávají lidé v Praze, kde průměrná hrubá mzda činila 28 868 Kč. Naopak nejméně vydělávají v průměru lidé v Karlovarském kraji, kde činí průměrná hrubá mzda 18 974 Kč. Zatímco v loňském roce mezi Prahou a Karlovarským krajem činil rozdíl 8 483 Kč, letos (pozn. v roce 2008) to bylo už 9 894 Kč. Z hlediska tempa růstu průměrných hrubých mezd na tom byla nejlépe Praha, naopak nejhůře – s nejpomalejším růstem nominální mzdy – Ústecký a Karlovarský kraj.

### **Vývoj v roce 2009**

V současné době (pozn.: počátek roku 2009) celosvětově ovlivňuje ekonomiku hospodářská krize, která se výrazněji začala projevovat přibližně v poslední třetině roku 2008. Dopad ekonomické krize se zcela jistě odrazí také v oblasti mezd.

„Očekáváme, že růst mezd postupně zpomalí. K většímu zpomalení mezd nejspíš dojde až ve druhém kvartále roku 2009“ . [12]

S hospodářskou krizí také velmi úzce souvisí nezaměstnanost, což se výrazněji projevilo koncem roku 2008 v některých regionech České republiky. Nezaměstnanost s vývojem mezd velmi úzce souvisí, krajům s tradičně vysokou nezaměstnaností patří z hlediska průměrných mezd nejnižší příčky. Dá se také předpokládat, že v krajích, které jsou více průmyslově zaměřené, například Středočeský, nebo Karlovarský, kde je

velké množství skláren, na které dopadla ekonomická krize jako první, se průměrná mzda po dosavadním růstu zcela jistě sníží, minimálně zastaví.

„Podle nejnovějšího průzkumu Hospodářské komory totiž více než devadesát procent firem v letošním roce nepočítá se zvyšováním mezd. Naopak - téměř polovina podniků hlásí snižování průměrné mzdy.“ [13]

Mnoho zaměstnavatelů – především v průmyslu (strojírenství, stavebnictví a další), kvůli nedostatku zakázek nechává své zaměstnance doma s 60 % platu. To sníží nejen jejich osobní příjmy, ale v důsledku také celkovou průměrnou mzdu.

„Krise se projevuje na výplatách. S koncem loňského roku (2008) začal výrazně zpomalovat růst mezd. Ty v současné době stagnují a na některých pozicích dokonce klesly. Zjednodušeně lze říci, že nástupní mzdy se vrátily až na úroveň roku 2007.“ [14]

Současný stav ekonomiky má také velký vliv na nástupní platy absolventů. „Dnes absolvent dostane jako nabízenou nástupní mzdu až o 20 % nižší částku, než kdyby nastoupil do práce před rokem. Průměrná česká firma platí vysokoškolačkovi 35 030 Kč hrubého měsíčně, středoškolačk za stejnou práci dostane jen 27 358 Kč. Lidé se, v souvislosti s hospodářskou krizí, při nástupu do práce již tolik nezajímají o platové ohodnocení, jako spíše o solidnost a stabilitu zaměstnavatele.“[14]

Vývoj průměrné hrubé nominální mzdy v roce 2009 bude určitě jiný a pomalejší, než jaký byl v předchozích letech a nedá se přesně předpovídat. S největší pravděpodobností průměrná hrubá nominální mzda příliš neporoste a dá se dokonce očekávat, že se i sníží. K tomuto kroku jsou, v důsledku hospodářské krize, ochotni přistoupit nejen zaměstnavatelé, ale také zaměstnanci – z obavy ze ztráty pracovního místa.

V průběhu zpracování práce zveřejnil ČSÚ údaje o průměrné nominální hrubé mzdě v České republice ve 4. čtvrtletí roku 2008 (25 381 Kč). Za celý rok 2008 tedy průměr činil přibližně 23 545 Kč. V souvislosti s tímto zveřejněním se ze strany analytiků objevily spekulace, že tento prudký nárůst je způsoben vyplácením odstupného zaměstnancům, které byly firmy nuceny kvůli krizi propustit.

Dle ČSÚ je tato domněnka zcela mylná, neboť ČSÚ zveřejňuje průměrnou nominální hrubou mzdu bez tzv. ostatních osobních nákladů (OON), do kterých zmiňované odstupné spadá.

„Ty se ve sledovaných podnicích zvýšily také, ještě více než průměrná mzda – ve 4. čtvrtletí vzrostly OON celkově o 14,5 %, ve zpracovatelském průmyslu dokonce o 61 %, což je nejspíše důsledek vyplácení odstupného. Tyto finanční prostředky se pochopitelně projeví v ukazatelích národních účtů, nemají však vliv na ukazatel průměrné mzdy“. [15]

„Na neočekávaně vysoký nárůst průměrné mzdy měl silný dopad jiný faktor – vliv zavedení stropů pro odvody pojistného na sociální zabezpečení. Ten znamenal výrazný pokles celkového zdanění u velmi vysokých výdělků v roce 2008“. [15]

### **3.3 STATISTICKÉ ZJIŠŤOVÁNÍ PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MZDY V ČESKÉ REPUBLICE**

Pro zjišťování průměrné hrubé mzdy v ČR existují od roku 1996 dva zdroje.

Jedná se o **Podnikové výkaznictví**, které používá pro své statistiky Český statistický úřad (ČSÚ). To využívá údajů získaných od firem s více než 20 zaměstnanci (firmy s méně než 20 zaměstnanci poskytují informace ČSÚ pouze jedenkrát za rok). Druhým zdrojem dat je pak **Strukturální mzdová statistika**, která je součástí informačního systému Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Tato statistika má za cíl poskytovat podrobnější informace o mzdách jednotlivců za pomoci velkého množství různých třídění.

#### **3.3.1 VÝKAZNICTVÍ ČESKÉHO STATISTICKÉHO ÚŘADU**

Toto výkaznictví poskytuje spolehlivé údaje o agregátních průměrných mzdách v národním hospodářství, které lze třídit podle podnikových hledisek, např. podle odvětví a velikostních skupin apod.; jiná, detailnější třídění nemůže poskytnout.

„Průměrná měsíční nominální mzda tu zahrnuje všechny pracovní příjmy (základní mzdy a platy, příplatky a doplatky, prémie, odměny, náhrady mezd a jiné složky mzdy nebo platu), které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě a představuje podíl připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc.“ [8]

ČSÚ do své statistiky průměrné hrubé mzdy nezahrnuje platy osob vykonávajících veřejné funkce (poslanci, senátoři, soudci apod.), dále osoby na rodičovské dovolené, učně a osoby pracující pro firmy na základě dohod o pracích, konaných mimo pracovní poměr. Na rozdíl od Strukturní statistiky, jejíž charakteristiky budou níže uvedeny, zahrnuje i mzdy pracovníků ozbrojených složek.

Do roku 2008 byl ČSÚ vývoj mezd v podnikatelské sféře měsíčně (či čtvrtletně) sledován jen u podniků s 20 a více zaměstnanci (vyjma peněžního sektoru). Podniky s méně zaměstnanci byly z šetření vynechány, především z důvodu velké administrativní náročnosti.

„Od roku 2009 však ČSÚ mění koncepci výpočtu průměrných hrubých mezd, a to tak, že údaje podniků do 20 zaměstnanců, které, jak již bylo zmíněno, vykazovaly v předchozí koncepci mzdové údaje pouze v roční periodicitě, budou přepočítávány matematickým modelem odvozeným ze známých ročních údajů.“ [8]

„Další zkvalitnění metodiky ČSÚ od roku 2009 by mělo přinést upřednostnění mezd vyjádřených na plné pracovní úvazky (na přepočtené počty zaměstnanců), před mzdami vyjádřenými na fyzické osoby. Zohlednění pracovního úvazku zaručuje vyšší srovnatelnost mzdových údajů např. mezi sférami, odvětvími apod., a do budoucna, kdy se dá očekávat nárůst zkrácených pracovních úvazků, eliminuje nepříznivé dopady na přesnost mzdových indexů.“

Cílem této reformy je také snížit zátěž respondentů a neptat se na údaje, které lze zjišťovat jiným způsobem. Budou se tedy více využívat administrativní data z registrů

veřejné správy. Dalším cílem je zvyšovat srovnatelnost a srozumitelnost publikovaných údajů. Výsledkem bude takový údaj o průměrné mzdě, který bude zahrnovat všechny zaměstnance a celé národní hospodářství.

#### Evidenční počet zaměstnanců

„Evidenční počet zaměstnanců představuje veličinu používanou při statistickém zjišťování průměrné hrubé mzdy ČSÚ. Zahrnuje osoby v pracovním, služebním nebo členském poměru k zaměstnavateli. Může být buď ve fyzických osobách – což znamená, že jeden zaměstnanec evidenčního počtu představuje jednoho skutečného člověka bez ohledu na délku pracovního úvazku. Nebo může být evidenční počet zaměstnanců přepočtený – který představuje přepočtené fyzické osoby na zaměstnavatelem stanovenou (plnou) délku pracovního úvazku.“ [10]

### **3.3.2 STRUKTURÁLNÍ MZDOVÁ STATISTIKA**

Již bylo zmíněno, že strukturální mzdová statistika tvoří Informační systém o průměrném výdělků (ISPV) spravovaný MPSV.

„Tato statistika má za cíl – na rozdíl od výkaznictví ČSÚ – poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách zaměstnanců s použitím množství různých třídění. Shromažďují se zde data za jednotlivé zaměstnance a získávají se informace o tzv. mzdové distribuci, tedy o tom, jak jsou mzdy mezi zaměstnanci rozprostřeny.“ [9]

Měsíční mzda je vypočtena z celoroční mzdy poměření s placenou dobou zaměstnance – tedy s dobou, za kterou zaměstnanec mzdu opravdu pobíral. Vypočtená mzda tak co nejpřesněji vypovídá o srovnatelných mzdových úrovních v různých zaměstnáních při přesně zjištěném objemu placené doby.“ [9]

„Do hrubých mezd se ve strukturální statistice počítají všechny mzdy za práci včetně prémie, odměn a dalších platů, dále veškeré náhrady mzdy za neodpracovanou dobu (dovolenou, svátky, překážky v práci a jiné). Průměrná mzda zaměstnance v daném roce je vypočtena poměření s jeho placenou dobou, odečtena je tedy doba nemocí a dalších neplacených nepřítomností v práci za daný rok.“ [10]

Strukturální statistika také, na rozdíl od podnikového výkaznictví, nezahrnuje mzdy ozbrojených složek státu (zaměstnanci části resortu Ministerstva obrany ČR a Ministerstva vnitra ČR).

Z uvedeného vyplývá, že průměrná mzda vypočtená metodikou strukturální analýzy není a nemůže být shodná s průměrnou mzdou zjišťovanou z podnikového výkaznictví ČSÚ. Rozdíly, kromě uvedených (ozbrojené složky, odpracovaný či neodpracovaný čas a jiné výše uvedené), mohou plynout také z faktu, že do výsledku strukturální statistiky se nezahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin. Výsledky strukturální statistiky, protože plynou z částečně výběrového šetření, jsou zatíženy výběrovou chybou. [10]

## **4. STATISTICKÁ ANALÝZA VÝVOJE MEZD V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY**

### **4.1 UKAZATELE OVLIVŇUJÍCÍ DISPARITU PRŮMĚRNÝCH MEZD V KRAJÍCH ČR**

Odlišný vývoj průměrných mezd v jednotlivých krajích České republiky – jejich tempo růstu či výši – ovlivňuje mnoho faktorů, které jsou v jednotlivých krajích odlišné či specifické. Tato část práce je zaměřena na charakteristiku krajů z hlediska těchto ukazatelů.

Průměrnou mzdu ovlivňuje například věková struktura obyvatelstva v regionu, neaktivnost obyvatel a její důvod – zda je z větší části způsobena stářím (nebo naopak dětským věkem) populace, nedostatkem pracovních příležitostí nebo dobrovolnou neaktivností obyvatelstva. Dále pak úroveň vzdělání, míra nezaměstnanosti či sektor národního hospodářství, ve kterém pracuje nejvíce obyvatel daného kraje. Tento ukazatel průměrnou mzdu také velmi ovlivní, neboť se dá očekávat, že například v Praze, kde nejvíce obyvatel pracuje v oblasti nemovitostí a podnikání, bude (a je) vyšší mzda než například na Vysočině, kde je nejvíce lidí zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu.

Pro srovnání těchto ukazatelů a jednotlivých krajů jsou použita data získaná z ČSÚ za poslední období, ve kterém jsou tato data kompletně publikovaná – aby nedošlo ke zkreslení jednotlivých ukazatelů mezi obdobími. Toto období je ve všech ukazatelích tedy shodně 4. čtvrtletí roku 2007.

Pro přehlednost jsou data uvedena v souhrnné tabulce (Tabulka č. 1), kde jsou kraje řazeny podle průměrné mzdy od nejvyšší po nejnižší. Jednotlivé ukazatele jsou, v návaznosti na tuto tabulku, podrobně popsány v souhrnu České republiky. Pro názornost je analyzován také jeden samostatný kraj - hlavní město Praha. To především z důvodu, že se v mnohých determinantech od ostatních krajů liší.



## Ukazatele ovlivňující disparitu průměrných mezd v krajích České republiky

Kraj	Průměrná hrubá mzda		Pořadí podle hrubé mzdy	Počet obyvatel (tis.)	Nejpočetnější věková skup.	Nejpočet. skupina v produktivním věku	Vzdělání	
	2007	2008					nejčastější	v %
ČR	21 694	22 942	-	10 320,4	65 let a více	30 - 34 let	SŠ bez m.	36,7
Hl. m. Praha	26 813	28 708	1	1 193,9	65 let a více	30 - 34 let	SŠ maturita	43,7
Středočeský	21 621	22 659	2	1 185,1	0 - 14 let	30 - 34 let	SŠ bez m.	38,6
Plzeňský	20 059	21 096	3	556,3	65 let a více	30 - 34 let	SŠ bez m.	38,5
Moravskoslezský	20 057	21 033	4	1 250,5	0 - 14 let	30 - 34 let	SŠ bez m.	39,8
Jihomoravský	19 893	20 926	5	1 135,4	65 let a více	30 - 34 let	SŠ bez m.	33,8
Liberecký	19 495	20 674	6	432,1	0 - 14 let	30 - 34 let	SŠ bez m.	40,8
Ústecký	19 583	20 259	7	825,6	0 - 14 let	55 - 59 let	SŠ bez m.	38,7
Vysočina	18 963	20 040	8	512,8	0 - 14 let	30 - 34 let	SŠ bez m.	42,7
Zlínský	18 778	19 922	9	590,6	65 let a více	30 - 34 let	SŠ bez m.	38,9
Jihočeský	19 106	19 806	10	631,9	0 - 14 let	30 - 34 let	SŠ bez m.	37,8
Královéhradecký	18 603	19 676	11	550,9	65 let a více	30 - 34 let	SŠ bez m.	38,6
Pardubický	18 569	19 597	12	509,0	0 - 14 let	30 - 34 let	SŠ bez m.	41,9
Olomoucký	18 508	19 409	13	641,0	65 let a více	30 - 34 let	SŠ bez m.	40,0
Karlovarský	18 146	18 770	14	305,4	0 - 14 let	30 - 34 let	SŠ bez m.	38,2

Kraj	Ekonomická aktivita <sup>1)</sup>		Míra nezaměstnanosti (%)	Nejvíce zastoupení nezaměstnaní		Průměrná doba hledání zaměstnání	Nejčastější způsob hledání zaměstnání	Oblast NH s největší zaměstnaností
	aktivní (%)	neaktivní (%) <sup>2)</sup>		věk. skupina	vzdělání			
ČR	64,8	25,8	5,7	30 - 34 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Úřad práce	Zpracovatelský p.
Hl. m. Praha	64,7	23,1	2,4	55 - 59 let	SŠ maturita	6 měsíců - 1 rok	Od známých	Nemovitosti, podnikání
Středočeský	64,5	25,0	3,4	20 - 24 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Úřad práce	Zpracovatelský p.
Plzeňský	64,3	24,9	3,7	25 - 29 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Inzeráty, známi	Zpracovatelský p.
Moravskoslezský	65,5	28,3	8,5	50 - 54 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Úřad práce	Zpracovatelský p.
Jihomoravský	64,4	26,4	5,4	40 - 44 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Od známých	Zpracovatelský p.
Liberecký	65,2	28,0	6,1	30 - 34 let	SŠ bez m.	6 měsíců - 1 rok	Od známých	Zpracovatelský p.
Ústecký	65,3	28,5	9,9	30 - 34 let	ZŠ a bez	více než 2 roky	Úřad práce	Zpracovatelský p.
Vysočina	64,4	24,8	4,6	30-34 a 50-54	SŠ bez m.	více než 2 roky	Úřad práce	Zpracovatelský p.
Zlínský	64,8	25,0	5,5	30 - 34 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Úřad práce	Zpracovatelský p.
Jihočeský	64,9	24,5	3,3	30 - 34 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Od známých	Zpracovatelský p.
Královéhradecký	63,8	25,1	4,2	30 - 34 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Od známých	Zpracovatelský p.
Pardubický	64,1	25,7	4,4	25 - 29 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Úřad práce, známi	Zpracovatelský p.
Olomoucký	64,9	26,9	6,3	35 - 39 let	SŠ bez m.	více než 2 roky	Úřad práce	Zpracovatelský p.
Karlovarský	65,9	24,1	8,2	20 - 24 let	ZŠ a bez	více než 2 roky	Pohovor ve firmě	Zpracovatelský p.

<sup>1)</sup> Ekonomicky aktivní obyvatelstvo pro zjednodušení populace 15 - 59 let.

<sup>2)</sup> Neaktivní obyvatelstvo je % podíl z ekonomicky aktivního (potenciálního) obyvatelstva ad <sup>1)</sup>

#### **4.1.1 ČESKÁ REPUBLIKA**

Česká republika je členěna do 14 územně samostatných celků – krajů. Tyto kraje spravují okresy, které dále spravují obce.

Ke sledovanému období (2007) má Česká republika 10,32 milionů obyvatel.

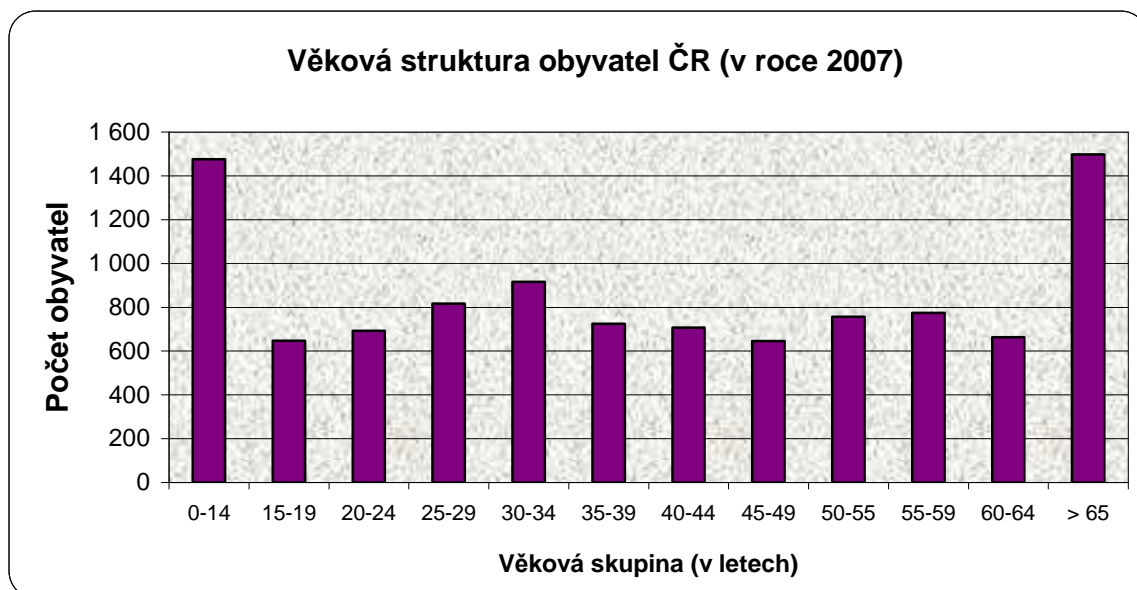
Průměrná mzda za celou Českou republiku činila v roce 2007 podle ČSÚ 21 694 Kč. Jediný kraj, který měl vyšší průměrnou mzdu než byl průměr České republiky byl a je Praha. Přibližně na úrovni průměru se pohybuje v posledních letech Středočeský kraj. Ostatní kraje jsou více či méně vzdáleny od průměru. Nejnižší průměrná mzda je v kraji Karlovarském – pouze 18 670 Kč.

#### **Věková struktura obyvatel ČR**

V České republice žije nejvíce obyvatel ve věkových skupinách od 0 do 14 let a také od 65 let a více (u obou skupin téměř shodně přibližně 1,4 miliony lidí). Nejpočetnější ekonomicky aktivní věkovou skupinou je věková kategorie 30 – 34 let. Tou je v současné době generace tzv. silných ročníků ze sedmdesátých let, kdy byl velký populační nárůst.

Vynecháme-li okrajové kategorie do 14 let a osob nad 65 let – jak z důvodu toho, že tyto osoby ještě, nebo již nejsou ekonomicky aktivní, tak především z toho důvodu že se šířka těchto kategorií liší od ostatních věkových skupin, které jsou vždy v délce pěti let - je celorepublikově nejpočetnější právě zmíněná věková skupina 30 – 35 let. Věková struktura se liší v Ústeckém kraji, kde je nejvíce zastoupena věková skupina osob ve věku 55 až 59 let.

Přehled věkové struktury obyvatel České republiky je znázorněn na Grafu č. 1.



Zdroj dat: ČSÚ, graf vlastní

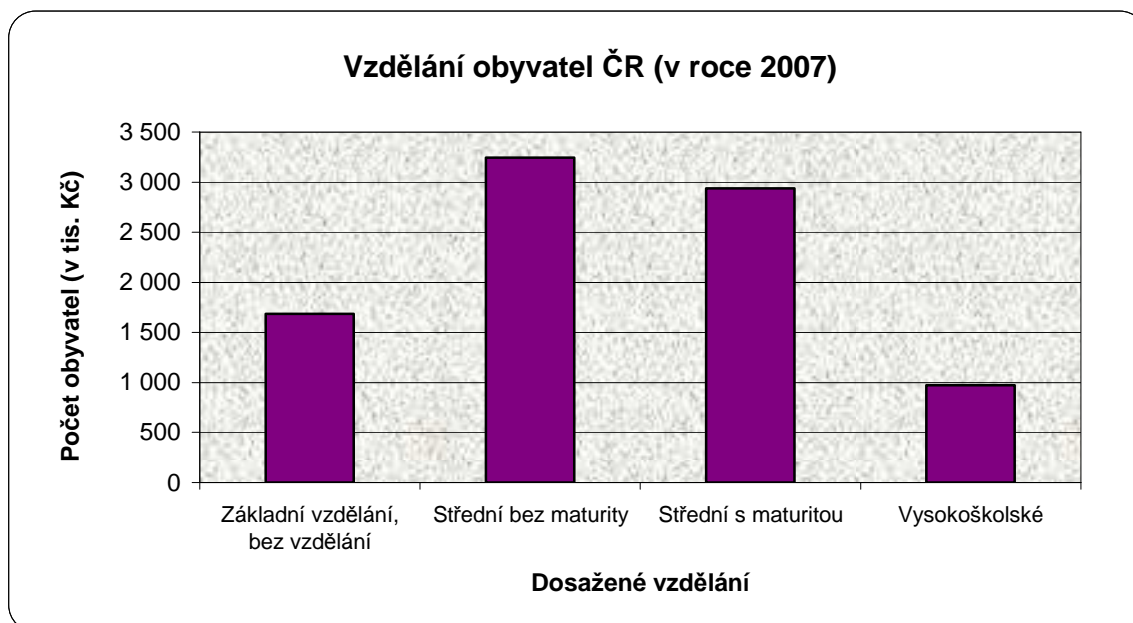
Graf č. 1

### **Vzdělání obyvatel ČR**

Nejvíce obyvatel České republiky má dosažené středoškolské vzdělání bez maturity – konkrétně cca 3,3 milionu lidí (36,7 %). Dále jsou lidé s maturitou (33,2 %), na dalším místě lidé bez vzdělání (19 %) a nejméně (zhruba 0,9 milionu) je osob s vysokoškolským vzděláním (11 %). Obecně platí, že čím vyšší má člověk dosažené vzdělání, tím vyšší je jeho mzda. Z hlediska průměru České republiky to odpovídá. Rozvržení populace z hlediska vzdělání je graficky znázorněno v Grafu č. 2.

Nejvíce vzdělaní lidé žijí v Praze, která je jediným krajem, kde je nejčastější úroveň vzdělání středoškolská s maturitou. Ve všech ostatních krajích žijí lidé, kteří mají nejčastěji střední školu bez maturity. Také vysokoškoláků je v Praze nejvíce – 22,8 % z populace Prahy - což je o 9 % více než ve druhém Jihomoravském kraji. Nejmenší podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel má kraj Ústecký (5,4 %).

Největší podíl osob se základním vzděláním či bez vzdělání je právě v Ústeckém kraji – 25 %, nejnižší naopak v Praze (11,8 %). Kromě Prahy také nemá žádný jiný kraj větší podíl vysokoškoláků než lidí bez vzdělání – i odtud samozřejmě pramení vysoká rozdílnost v příjmech.



Zdroj dat: ČSÚ, graf vlastní

Graf. č. 2

### **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**

Pro účely práce je potencionálním ekonomicky aktivním obyvatelstvem zjednodušeně stanovena populace ve věku od 15 do 59 let. V celorepublikovém průměru to představuje přibližně 64,8 % veškerého obyvatelstva České republiky.

Nejvyšší podíl ekonomicky aktivního obyvatelstva na populaci kraje celkem je v kraji Karlovarském (65,9 %). Nejnižší naopak v kraji Královéhradeckém (63,8). To znamená, že v Královéhradeckém kraji žije hodně dětí či naopak seniorů.

### **Neaktivní obyvatelstvo v ČR**

Neaktivní obyvatelstvo zahrnuje osoby, které nejsou ekonomicky činné. Mohou sem patřit žáci základních škol, studenti, osoby na rodičovské dovolené, zdravotně znevýhodnění lidé, nezaměstnaní, ať již nedobrovolně či dobrovolně, a osoby nepracující z jiného důvodu. Tito lidé většinou pobírají příspěvky od státu – sociální dávky, invalidní důchody, mateřské a rodičovské příspěvky, podpory v nezaměstnanosti a další. Pro srovnání a potřeby této práce jsou z neaktivního obyvatelstva vybrány pouze osoby, v ekonomicky aktivním věku (15 – 59 let), a je vypočten jejich podíl na ekonomicky aktivním obyvatelstvu (viz. výše).

Podíl neaktivního obyvatelstva na potencialním ekonomicky aktivním obyvatelstvu je v České republice 25,8 %.

Nejnižší podíl neaktivních obyvatel je v kraji Praha. Nejvyšší potom v Olomouckém kraji.

### **Míra nezaměstnanosti v ČR**

Ke sledovanému období roku 2007 byla míra nezaměstnanosti 5,7 %.

Nejnižší nezaměstnanost byla tradičně v Praze, kde je největší množství pracovních příležitostí. Naopak nejvyšší nezaměstnanost byla v Ústeckém kraji. Hodnoty v jednotlivých krajích jsou znázorněny v Grafu č. 3.

V současné době se, jak v celkovém průměru České republiky, tak na úrovni jednotlivých krajů, tento ukazatel jistě zvýší v důsledku hospodářské krize a velkému propouštění, zejména v průmyslově zaměřených krajích. Aktuálnější komplexní údaje ovšem nejsou k dispozici, a tak, jak již bylo zmíněno, bude i v tomto ohledu zmiňován údaj z roku 2007, s vědomím možné rozdílnosti v současné době.

V České republice je více nezaměstnaných žen než mužů. Z hlediska věku je nejvíce nezaměstnaných osob ve věkové skupině od 30 do 35 let. Je to překvapivé, protože lidé v tomto věku mají již určité pracovní zkušenosti, praxi a jsou stále ještě relativně mladí.

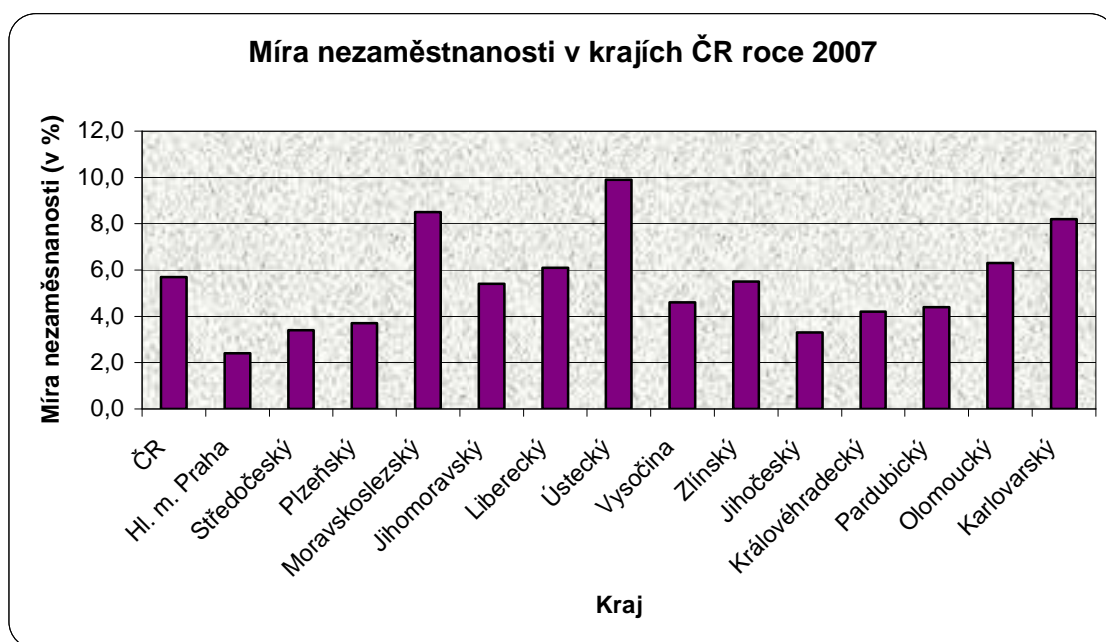
Ve Středočeském a Karlovarském kraji je nejvíce nezaměstnaných osob ve věku od 20 do 24 let. Mohou to být absolventi středních škol, o které v těchto krajích není zřejmě velký zájem. V Praze, Moravskoslezském kraji a částečně i v kraji Vysočina mají problém najít práci především osoby ve věku 50 – 59 let. Ty lze označit za problematickou skupinu, protože mnoho zaměstnavatelů dává v dnešní době přednost mladším pracovníkům, jak z důvodu perspektivity, tak z důvodu toho, že jsou schopni používat moderní technologie a většinou také lépe ovládají cizí jazyky.

Co se týče vzdělání nezaměstnaných osob, největší podíl zaujímají osoby se střední školou bez maturity (učiliště). To je dáno také tím, že tato skupina je v České republice (a ve všech krajích vyjma Prahy) nejvíce zastoupená. V Ústeckém a v Karlovarském

kraji je nejvíce nezaměstnaných ze vzdělanostní skupiny se základním vzděláním či bez vzdělání.

V případě, že se obyvatelé České republiky ucházejí o práci, dělají to nejčastěji prostřednictvím Úřadu práce či získají pracovní příležitost na doporučení známých. V Plzeňském kraji si nezaměstnaní hledají práci také prostřednictvím inzerátů a v Moravskoslezském kraji nejčastěji navštěvují pohovory přímo ve firmách.

Doba hledání pracovní pozice bývá v nejvíce případech více než 2 roky, což je republikový průměr. Z něj vybočují pouze dva kraje – Praha a Liberecký kraj – kde je průměrná doba hledání zaměstnání od 6 měsíců do jednoho roku.



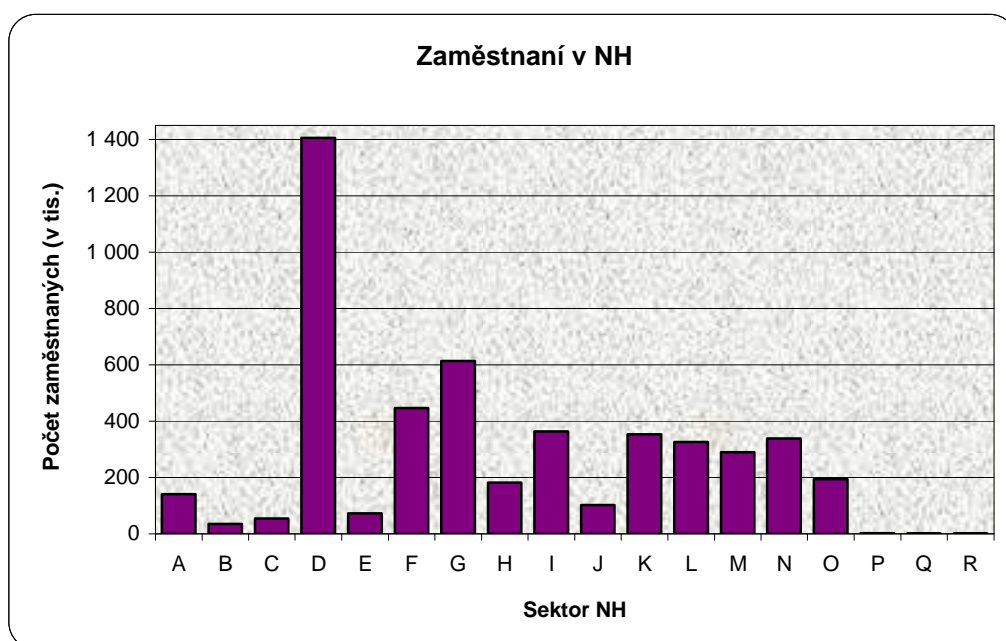
Zdroj dat: ČSÚ, graf vlastní

Graf č. 3

### **Sektor národního hospodářství, ve kterém pracuje nejvíce obyvatel ČR**

Sektor národního hospodářství, který zaměstnává nejvíce obyvatel České republiky je zpracovatelský průmysl. Ten zaměstnává nejvíce osob ve všech krajích kromě Prahy, tam je nejčastější sektor nemovitostí a podnikání.

Ve zpracovatelském průmyslu je zaměstnáno přibližně 1,4 milionu osob. Za tímto odvětvím NH je velká propast, protože na druhém místě je obchod a opravárenské služby, který ovšem zaměstnává mnohem menší počet osob – konkrétně 613 000. Za obchodem je dále stavebnictví. Sektory NH a jejich zaměstnanost jsou znázorněny v následujícím grafu (Graf č. 4).



Zdroj dat: ČSÚ, graf vlastní

Graf č. 4

Legenda ke Grafu č. 4:

#### Sektory národního hospodářství

A	Zemědělství, myslivost
B	Lesnictví, rybolov
C	Těžba nerostných surovin
D	Zpracovatelský průmysl
E	Výroba a rozvod energií
F	Stavebnictví
G	Obchod a služby
H	Ubytování a stravování
I	Doprava a spoje

J	Finanční zprostředkování
K	Nemovitosti, podnikání
L	Veřejná správa a obrana
M	Vzdělávání
N	Zdravotní a sociální péče
O	Ostatní veřejné a sociální služby
P	Činnosti domácností
Q	Exteritoriální organizace
R	Nezjištěno

#### **4.1.2 KRAJ PRAHA**

Praha je hlavní město České republiky. Jsou zde soustředěny téměř všechny důležité státní instituce, sídlí zde prezident republiky, Parlament ČR i všechna ministerstva. Mnoho firem centralizuje svá řídicí střediska právě do hlavního města, také díky usnadnění administrativních záležitostí.

V Praze je nejvyšší průměrná mzda v České republice – 28 616 Kč (údaj za rok 2008), a s tak vysokou průměrnou mzdou je jediným krajem České republiky, který má mzdu vyšší než je průměr ČR. Dá se tedy říci, že zvyšuje celorepublikový průměr.

##### **Věková struktura obyvatel**

Ke konci roku 2007 měla Praha přibližně 1,194 milionu obyvatel. Nejvíce z nich bylo ve věku od 65 let a více. Druhou skupinou byly děti od 0 do 14 let. Dále pak osoby ve věku od 25 do 34 let. Tato skutečnost se dá hodnotit jako příznivá, neboť jsou tyto osoby ekonomicky nejsilnější a dá se u nich očekávat profesní růst, takže z hlediska mezd je možný nárůst. Ostatní věkové skupiny byly poměrně rovnoměrně zastoupené.

##### **Vzdělání**

Z hlediska vzdělání je v Praze nejvíce obyvatel se středoškolským vzděláním s maturitou – přibližně 43,8 % (ze struktury obyvatel 15 a více). Obyvatel se středoškolským vzděláním bez maturity je v Praze 21,7 % a s vysokoškolským vzděláním 22,8 % populace. Jen 11,8 % osob je v Praze bez vzdělání, respektive pouze se základním vzděláním. Zbytek představují děti ve věku do 14 let.

##### **Ekonomicky aktivní obyvatelstvo**

Potencionální ekonomicky aktivní obyvatelstvo zastupuje v Praze přibližně 772 500 obyvatel což činí 64,7 %.

##### **Neaktivnost obyvatelstva**

Neaktivnost obyvatelstva dle věkové struktury je v Praze největší ve skupině lidí od 60 let a více. Je to logické v návaznosti na věkovou strukturu a to, že v Praze žije nejvíce seniorů, kteří jsou neaktivní z důvodu důchodového věku.



Neaktivních obyvatel ve věkových skupinách od 15 do 59 let je zhruba 178 000. V návaznosti na potencionální ekonomicky aktivní obyvatelstvo je to 23 %. To znamená, že 23 % obyvatel Prahy je ve věku potencionálních pracujících, ovšem jsou ekonomicky neaktivní.

### **Míra nezaměstnanosti**

Míra nezaměstnanosti činí ke sledovanému období (2007) 2,4 %. Více je v Praze nezaměstnaných žen než mužů.

Nejvíce nezaměstnaných je ve věkové skupině 55 až 59 let (cca 2 800 obyvatel Prahy). Již bylo zmíněno, že těmto lidem se obtížně shání práce, protože mnoho zaměstnavatelů upřednostňuje mladší uchazeče o práci. Někteří z nich možná ani práci již nehledají a čekají na odchod do důchodu. Další skupinou, která má vysokou míru nezaměstnanosti je, překvapivě, věková skupina 20 – 24 let. Tu představují především absolventi středních škol či neúspěšní studenti vysokých škol.

Z hlediska vzdělání jsou nejvíce nezaměstnaní lidé se střední školou s maturitou. To může souviset s tím, že je tato skupina vzdělání v Praze nejvíce zastoupena, a také se zmíněnou věkovou skupinou 20 – 24 let, kdy se tito absolventi na trhu práce zřejmě ještě neumístili a chybí jim potřebná praxe pro získání pracovního úvazku.

Nejvíce lidí v Praze hledá práci od 6 měsíců do jednoho roku a to nejčastěji prostřednictvím svých známých.

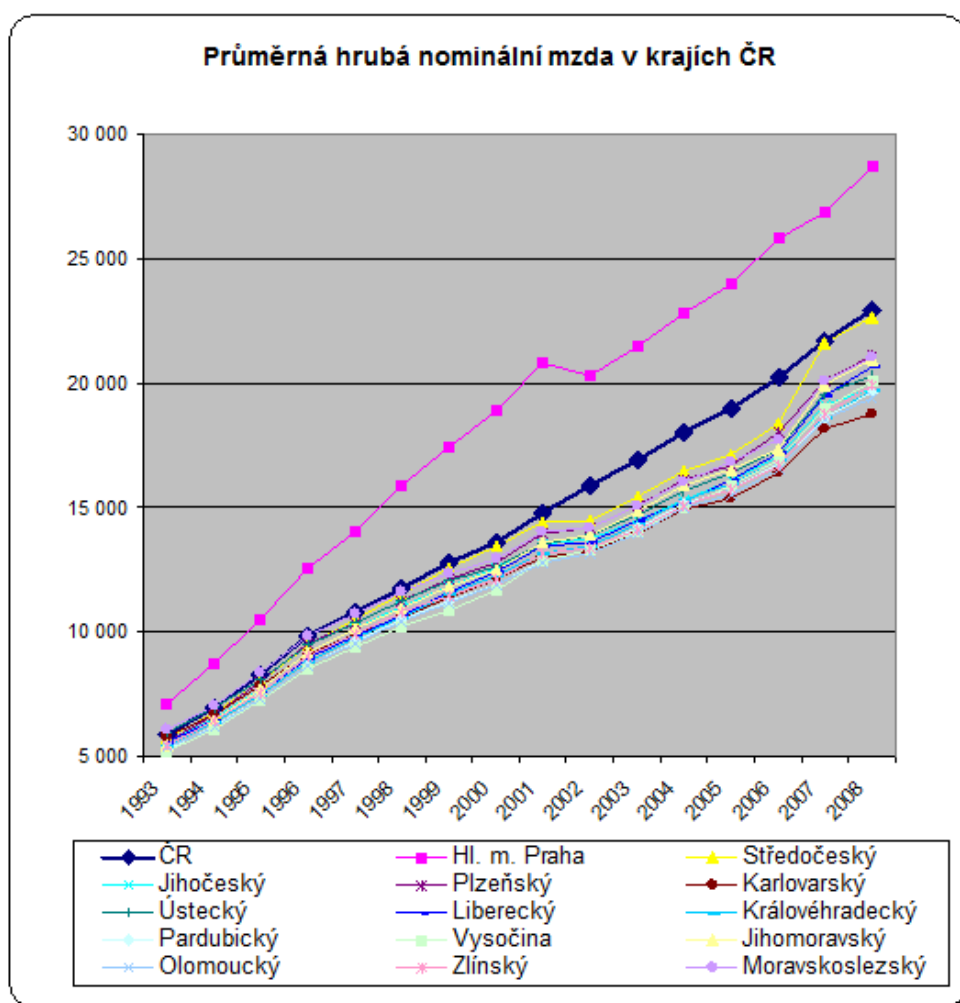
### **Sektor národního hospodářství, ve kterém pracuje nejvíc obyvatel Prahy**

Nejvíce obyvatel Prahy pracuje v sektoru nemovitostí a podnikání, dále pak v obchodě a opravárenských službách. Třetí příčka je poměrně vyrovnaná mezi sektory dopravy, zpracovatelského průmyslu a stavebnictví.

## 4.2 ANALÝZA VÝVOJE PRŮMĚRNÝCH MEZD A MZDOVÝCH DISPARIT V ČR

Výsledky této práce vycházejí z analýzy časových řad průměrných nominálních hrubých měsíčních mezd v jednotlivých krajích České republiky a časové řady průměru České republiky. Hodnocené časové řady zachycují vývoj v letech 1993 – 2008. Podrobná tabulka hodnot nominální hrubé průměrné mzdy v jednotlivých krajích ČR v letech je uvedena v příloze č 1. této práce.

Grafické znázornění vývoje průměrné hrubé mzdy ve všech krajích České republiky, včetně celorepublikového průměru, je k dispozici v Grafu č. 5.



Zdroj: ČSÚ, graf vlastní

Graf. č. 5

Z tohoto grafu je jasně patrné, že jediný kraj, který svou průměrnou mzdou převyšuje průměr České republiky je Praha. Středočeský kraj se po propadu z let 2001 až 2006 opět dotáhl na celorepublikovou průměrnou mzdu a v posledních dvou letech kopíruje její vývoj. Nejnižší mzdu má v posledních letech kraj Karlovarský.

#### 4.2.1 CHARAKTERISTIKA PRŮMĚRNÉHO TEMPA RŮSTU NOMINÁLNÍ MZDY V KRAJÍCH ČR

Pro charakteristiku průměrného tempa růstu nominálních mezd byl použit ukazatel průměrného koeficientu růstu – viz. Tabulka 2.

Na základě vypočtených hodnot bylo zjištěno, že všechny regionální časové řady vykazovaly konstantní růst, což je důležitým předpokladem pro hodnocení časových řad pomocí průměrného koeficientu růstu. Pokud by tomu tak nebylo, nedaly by se tímto ukazatelem časové řady hodnotit.

<b>Průměrný koeficient růstu mezd v letech 1993 - 2008 (v %)</b>	
ČR	109,44
Praha	109,69
Středočeský	109,61
Jihočeský	108,75
Plzeňský	109,24
Karlovarský	108,08
Ústecký	108,47
Liberecký	109,12
Královéhradecký	108,88
Pardubický	109,12
Vysočina	109,31
Jihomoravský	109,32
Olomoucký	108,85
Zlínský	108,97
Moravskoslezský	108,54

Zdroj: Vlastní výpočet

Tabulka č. 2

Tento ukazatel pomohl odhalit, které kraje se svou průměrnou mzdou blíží k průměru České republiky (mají vyšší průměrný koeficient růstu) nebo naopak, které kraje se od průměrné mzdy oddalují. V současnosti se však, s ohledem na ekonomickou situaci, dá přesný budoucí vývoj jen těžko předpovídat.

Kraje, které mají vyšší tempo růstu než je celorepublikový průměr jsou pouze Praha a Středočeský kraj. Praha již má průměrnou mzdu vyšší než ČR, což znamená, že se bude od průměru České republiky a ostatních krajů dále vzdalovat. Podle tohoto ukazatele by se, při nezměněné ekonomické situaci, dalo očekávat, že se pouze Středočeský kraj v následujících letech dostane na úroveň průměru a v brzké době i před ní. Tzv. nůžky mezi průměrnými mzdami se budou zavírat.

V kategorii, která se ještě blíží svým průměrným tempem růstu k tempu růstu mezd v ČR, jsou kraje Plzeňský, Jihomoravský a kraj Vysočina, které dosahují průměrného koeficientu růstu stále ještě nad 9 %. U těchto regionů se dá očekávat, že se rozdíl mezi regionální průměrnou mzdou a průměrnou mzdou celé ČR nebude více prohlubovat, avšak zcela jistě se nebude ani zmenšovat.

Zbylé kraje se svým tempem růstu vzdalují od tempa růstu celé České republiky. Z hlediska mzdové disparity to není příznivý jev, neboť teoretické příjmové nůžky se budou s postupem času stále více rozevírat a mezi průměrem ČR a kraji, které jsou na spodních příčkách v průměrných mzdách, se bude tvořit stále větší rozdíl.

V příloze číslo 2. jsou uvedena tempa růstu v krajích České republiky za jednotlivá hodnocená období.

Průměrný koeficient růstu průměrné hrubé mzdy za celou Českou republiku byl za sledované období (1993 – 2008) 109,44 %. To znamená, že v průměru se meziročně zvyšovala průměrná hrubá nominální mzda o 9,44 %. Nejnižší tempo růstu zaznamenala Česká republika v roce 2005, pouhých 5,27 %, naopak nejvyšší koeficient růstu byl v roce 1994 a to dokonce 18,63 %.

První polovina 90. let byla všeobecně ve znamení nejvyšších temp růstů ve všech sledovaných regionech. Do roku 1996 nebylo tempo růstu v žádném kraji nižší než 15,5 %.

Protože se v této práci jedná o hrubou nominální mzdu, nesmí se zapomínat na to, že tento ukazatel a takovýto nárůst neznamena, že si lidé o 15 – 19 % polepšili a o tolik se jim zvýšila životní úroveň. Zvýšila se hlavně nominální úroveň mezd. Tento prudký nárůst v počátku 90. let zapříčinila především změna všeobecné cenové hladiny, z ekonomických hledisek ale také přechod na tržní ekonomiku a spolu s ním i uvolňování platových a mzdových tříd. Dále začínající podnikatelské subjekty a jistě změna kurzu České koruny na světových finančních trzích.

Za celé sledované období byl zaznamenán nejvyšší koeficient růstu 19,9 %, a to v Plzeňském kraji v roce 1994. Naopak nejnižší tempo růstu bylo všeobecně zaznamenáno ve Středočeském kraji v roce 2002, a to nárůst o pouhých 0,7 %.

Nárůst mezd nad 10% zaznamenala většina krajů naposledy v roce 1997, od té doby došlo k výkyvu pouze v roce 2007, jinak se tempo růstu ustálilo na úrovni 6 – 8 %.

#### **4.2.2 VÝVOJ REGIONÁLNÍCH ČASOVÝCH ŘAD**

Vývojové tendence všech časových řad průměrné hrubé nominální měsíční mzdy v krajích České republiky lze popsat lineární trendovou funkcí. Jednotlivé trendové funkce a rovnice časových řad včetně indexu determinace a grafického znázornění jsou uvedeny v příloze č. 3. Dle hodnoty koeficientu  $b$  z trendové funkce lze nejvyšší průměrný meziroční přírůstek zaznamenat v časové řadě hrubé nominální mzdy v kraji Praha. Hodnota tohoto koeficientu činí 1 355,2 Kč, což tedy znamená, že se průměrná hrubá nominální mzda v kraji Praha zvýšila každoročně v průměru o 1 355 Kč. Tato skutečnost – spolu s již známým průměrným koeficientem růstu – znamená, že průměrné mzdy v Praze rostou rychleji než ve zbytku republiky, tudíž se dá předpokládat, že se mzdová propast mezi Prahou a ostatními kraji bude nadále prohlubovat.

Nejnižší meziroční přírůstek je pomocí koeficientu  $b$  vykázán v kraji Karlovarském, tato skutečnost však v souvislosti s tím, že se jedná o kraj s nejnižší průměrnou mzdou (již od roku 2002), není moc překvapivá. Lze konstatovat, že i v tomto případě se dá očekávat prohloubení mzdové disparity, kdy se budou Karlovarskému kraji ostatní kraje vzdalovat.

Z hlediska průměru roste nominální mzda meziročně průměrně o 1 095 Kč. Nad tímto průměrem je pouze již zmíněný kraj Praha.

U všech uvažovaných trendových funkcí byla pomocí indexu determinace zhodnocena vhodnost použití daných modelů. Ve všech sledovaných trendových funkcích byla zjištěna hodnota indexu determinace vyšší než 97 %. Nejvyšší index determinace byl v časové řadě průměru České republiky, a to 99,8 %. To tedy znamená, že tento model je maximálně vhodný pro charakteristiku časové řady, neboť ji téměř absolutně vysvětluje. Naopak nejnižší index determinace je v kraji Středočeském – 97,7 %. Zde daný model vysvětluje variabilitu časové řady, vzhledem k ostatním časovým řadám, nejméně. Průměrně modely vysvětlují kolísání časových řad z 98,84 % což znamená, že dané modely jsou pro hodnocení problematiky regionálních mzdových disparit velmi vhodné.

Všechny nalezené trendové funkce jsou statisticky významné na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ . Tímto byla ověřena přítomnost trendu. Jednotlivé časové řady jsou tedy vhodné pro predikci budoucího vývoje.

### **4.2.3 HLAVNÍ VÝVOJOVÉ TENDENCE MZDOVÝCH DISPARIT V KRAJÍCH ČR**

Extrapolací časových řad byla vytvořena predikce do několika následujících let. V tomto případě, kdy je kvůli hospodářské krizi nestabilní ekonomická situace se dá

předpokládat, že se bude situace v oblasti mezd vyvíjet odlišně než v minulosti. Predikce budoucího vývoje je tedy stanovena pouze do roku 2010. Hodnoty předpovídané v jednotlivých krajích pro tento rok jsou uvedeny v následující tabulce č. 3.

<b>Predikce průměrné mzdy pro rok 2010</b>	
Hl. m. Praha	31 458
<b>ČR</b>	<b>24 749</b>
Středočeský kraj	23 422
Plzeňský kraj	22 227
Moravskoslezský kraj	22 003
Jihomoravský kraj	21 935
Liberecký kraj	21 471
Ústecký kraj	21 415
Jihočeský kraj	21 089
Kraj Vysočina	20 899
Královéhradecký kraj	20 883
Zlínský kraj	20 795
Pardubický kraj	20 763
Olomoucký kraj	20 480
Karlovarský kraj	20 011

Zdroj: Vlastní výpočty

Tabulka č. 3

Z extrapolovaných hodnot vyplývá, že krajem s nejvyšší mzdou bude i v roce 2010 (při stávajícím vývoji průměrných nominálních mezd) Praha, která by v té době měla překročit hranici třiceti tisíc korun. Průměrná mzda celé České republiky by měla být kolem 24 749 Kč.

Z hlediska pořadí krajů dle průměrné mzdy, zůstane podle předpokladů zachováno stávající pořadí krajů na prvních příčkách (s nejvyšší mzdou). Změna by podle předpovědi měla nastat u krajů Vysočina a ve Zlínském kraji – které by v pořadí

průměrné mzdy měly poskočit směrem nahoru, naopak kraje Jihočeský a Královéhradecký se v pořadí průměrných mezd propadnou. Toto, v souvislosti s regionální disparitou, znamená, že kraje Zlínský a Vysočina by se měly přibližovat průměru a mzdová disparita mezi průměrnou mzdou a kraji s vyšší mzdou se bude snižovat a rozdíly by se měly pomalu stírat. Naopak u krajů, které se v pořadí průměrné mzdy propadaly – Jihočeský a Královéhradecký – se budou regionální mzdové disparity zvyšovat.

Vývojová tendence v závislosti na predikované hodnotě je znázorněna v tabulce č. 4. Kraje jsou řazeny sestupně od nejvyšší průměrné nominální mzdy.

<b>Pořadí krajů a vývojová tendence v roce 2010</b>			
<b>Kraj</b>	<b>2008</b>	<b>predikce 2010</b>	<b>Vývojová tendence</b>
Hl. m. Praha	28 616	31 458	-
ČR	<b>22 840</b>	<b>24 749</b>	-
Středočeský kraj	22 730	23 422	-
Plzeňský kraj	20 940	22 227	-
Moravskoslezský kraj	20 933	22 003	-
Jihomoravský kraj	20 805	21 935	-
Liberecký kraj	20 561	21 471	-
Ústecký kraj	20 214	21 415	-
Kraj Vysočina	19 897	20 899	↗
Zlínský kraj	19 830	20 795	↗
Jihočeský kraj	19 627	21 089	↘
Královéhradecký kraj	19 556	20 883	↘
Pardubický kraj	19 490	20 763	-
Olomoucký kraj	19 128	20 480	-
Karlovarský kraj	18 679	20 011	-

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka č. 4



#### 4.2.4 ZHODNOCENÍ VÝVOJE MZDOVÝCH DISPARIT

Pro posouzení, zda postupem času docházelo a bude docházet k vyrovnávání hodnot průměrné hrubé mzdy, a tím ke snížení regionálních mzdových disparit, se dá použít také variační koeficient. Tento ukazatel v procentech udává variabilitu všech časových řad v jednom období. Pokud se bude variační koeficient snižovat, znamená to, že dochází k vyrovnávání hodnot ukazatelů v jednotlivých regionech, naopak bude-li se variační koeficient zvyšovat, budou se regionální diference prohlubovat.

Variační koeficient není hodnocen ve všech letech časových řad. Pro hodnocení regionálních mzdových disparit je zvoleno několik období, některá také s ohledem na ekonomickou situaci v České republice.

Prvním rokem, v němž se variační koeficient hodnotí, je rok 1993. Tento rok je vybrán nejen z důvodu toho, že je počátkem analyzovaného období, ale také proto, že je prvním rokem samostatné České republiky.

Naopak posledními hodnocenými roky je rok 2008 – jako poslední rok hodnocených časových řad. Dále také ještě rok 2010 – ve kterém budou použita data z predikce programu SPSS.

Pro hodnocení variačního koeficientu v období mezi rokem 1993 a 2008 respektive 2010 byla vybrána ještě období let 1996, 1999, 2002 a 2004.

Rok 1999 – tento rok je vybrán z důvodu měnové, ekonomické a devizové krize, které zasáhly Českou republiku v letech 1997 – 1999. V této době proběhly velké zásahy ČNB, zvýšila povinné minimální rezervy pro komerční banky, úrokové sazby a učinila řadu opatření, která zbrzdila ekonomiku. Dále také došlo k odlivu zahraničních investorů. Rozvíjející se ekonomika se prudce zpomalila, růst HDP představoval v roce 1997 pouze 1 %. Prudce se prohloubil deficit platební bilance. Vláda vydala několik tzv. balíčků, které snížily vládní výdaje. To vše mělo vliv na celkový vývoj hospodářství a ekonomiky v České republice, také z toho důvodu bude v roce 1999 počítán variační koeficient.

Zbylá období jsou zahrnuta v analýze variačního koeficientu pro dokreslení situace a jako kontrola monotónního vývoje variability průměrných hrubých nominálních mezd v krajích České republiky ve vybraných úsecích.

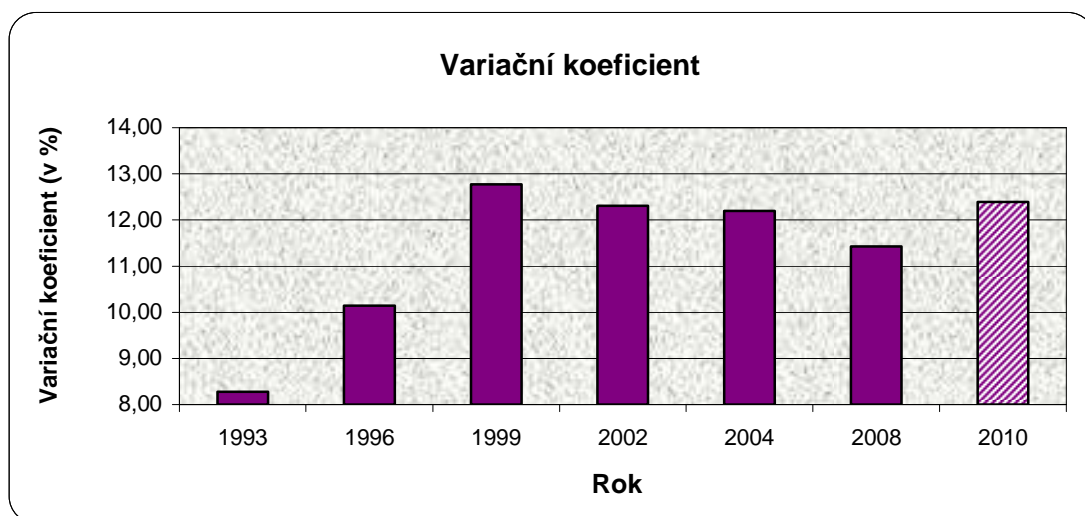
Aby zde nedošlo ke zkreslení, nebude do hodnocení pomocí variačního koeficientu započítávána časová řada průměru České republiky. Výsledky variačního koeficientu jsou uvedeny v následující tabulce č. 5 a graficky znázorněny v grafu č. 6.

### Variační koeficient

Rok	Směrodatná odchylka	Průměr	Variační koeficient (v %)
1993	471,48	5 695,76	8,28
1996	950,24	9 367,94	10,14
1999	1 546,40	12 107,14	12,77
2002	1 742,00	14 153,14	12,31
2004	1 950,80	15 992,64	12,20
2008	2 374,50	20 786,14	11,42
2010	2 733,90	22 060,79	12,39

Zdroj: Vlastní výpočty

Tabulka č. 5



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf č. 6

Nejnižší variační koeficient byl zaznamenán v roce 1993, a to 8,28 %. V následujících hodnocených letech se variační koeficient prudce zvyšuje, až dosahuje svého maxima v roce 1999, na úrovni 12,77 %. Tento rok byl vybrán z důvodu krizí, které v té době českou ekonomiku postihly, což znamená, že by zastavení růstu variačního koeficientu mohlo souviset i s jejich dopady. Tato teorie by však měla být předmětem zvláštního statistického zkoumání. Poté dochází k mírnému pomalému poklesu, který se zastavuje v hodnoceném roce 2008, kdy je variační koeficient 11,42 %.

Predikované hodnoty na rok 2010 vykazují opět zvýšení variačního koeficientu, což znamená, že trend snižování variability časových řad by se měl se opět zastavit a nabrat opačný směr. Ale jak již bylo v této práci mnohokrát zmíněno, zvláště v současné době se nedá určit přesný budoucí vývoj a neexistují ani metody, které by ho mohly s větší pravděpodobností určit.

Na základě definice variačního koeficientu lze o vývoji průměrné hrubé nominální mzdy v regionech České republiky říci, že zhruba v první třetině sledovaného období se zvyšovala variabilita časových řad. To znamená, že se zvyšovala i regionální mzdová disparita. Po roce 1999 nastal obrat, kdy se zvyšování variability zastavilo a variační koeficient se začal pomalu snižovat, až dosáhl hodnoty přibližně 11,4 % v roce 2008. Od tohoto roku se však dle predikce dá očekávat opět vzrůstající tendence variačního koeficientu, čili zvětšování regionální mzdové disparity.

## 5. ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývá vývojem mezd v České republice, především pak vývojem regionálních mzdových disparit.

Byl zde analyzován současný stav průměrné hrubé nominální měsíční mzdy, potažmo budoucí vývoj v roce 2009, který se vzhledem k celosvětové ekonomické krizi, která zasáhla svět přibližně ve druhé třetině roku 2008 a stále trvá (pozn. 1. čtvrtletí roku 2009), nedá zcela odhadovat. Kvůli ekonomické krizi bylo velké množství především průmyslových podniků nuceno propustit část svých zaměstnanců, v některých oborech, jako je například sklářství, se dokonce zavíraly celé podniky. V některých regionech, jako například na Karlovarsku, či ve Světlé nad Sázavou, to znamenalo obrovský nárůst nezaměstnanosti. V jiných případech, kdy společnosti nemusí takto radikálně řešit svou ekonomickou situaci, dochází ke snižování platů, rušení prémie a zaměstnaneckých výhod. Platy jsou „zmraženy“ a celá tato situace se zcela jistě odrazí v budoucím vývoji mezd v České republice jako celku, a také se dá očekávat, že se z velké míry projeví i regionálně.

Z důvodu rozdílnosti jednotlivých krajů České republiky byla v práci provedena analýza některých faktorů, které mohou přímo či nepřímo ovlivňovat výši hrubých mezd a celé mzdové úrovně krajů. Kraje byly hodnoceny z hlediska věkové struktury, vzdělání, ekonomické aktivity, neaktivnosti obyvatelstva, nezaměstnanosti, struktury nezaměstnaných a hledání pracovní pozice.

Z analýzy těchto údajů vyšla nejlépe Praha, která má jako jediný kraj nejvyšší podíl obyvatel se středoškolským vzděláním s maturitou a má také nejvyšší podíl obyvatel vysokoškolsky vzdělaných – což zvyšuje průměrnou hrubou mzdu, neboť lidé s vyšším vzděláním zpravidla dosahují vyšších příjmů. V Praze byla ke sledovanému období také nejnižší nezaměstnanost a lidé si zde práci hledají průměrně 6 měsíců až rok, což je také nejméně v republice. Naopak v kraji, který má nejnižší průměrnou mzdu je kraj Karlovarský, tento kraj má velký podíl osob pouze se základním vzděláním či bez vzdělání, mezi nezaměstnanými je nejvíce také právě těchto osob. Tento kraj má ke

sledovanému období druhou nejvyšší míru nezaměstnanosti. Tyto skutečnosti prokázaly, že zmiňované údaje mají skutečně vliv na mzdovou úroveň krajů.

Podle předpovědi na rok 2010 zůstane pořadí krajů z hlediska průměrné hrubé nominální mzdy podobné jako v předchozích letech, alespoň na předních příčkách. Měla by se zlepšit mzdová úroveň v krajích Zlínském a Vysočina, které by se měly posunout před kraje Jihočeský a Královéhradecký, kde je naopak předpovídan propad tempa růstu hrubé mzdy.

Podle provedených analýz se dá očekávat růst průměrných hrubých nominálních mezd ve všech regionech České republiky, ovšem s různou intenzitou. Kraje, které mají vysoké průměrné mzdy, jako je například Praha či Středočeský kraj, rostou a dá se očekávat, že i nadále porostou vyšším tempem než kraje ostatní. To znamená, že za stávajících podmínek se budou mzdové disparity mezi jednotlivými regiony dále prohlubovat. Šanci na zlepšení této situace lze předpokládat na základě vývoje variačního koeficientu, jehož hodnoty se v posledních letech snižovaly, což znamená, že se snižovala variabilita časových řad a kraje se k sobě z hlediska mezd přibližovaly. Podle předpovědi je však očekáván zlom a opětovný nárůst variability souborů a tím zvyšování mzdové disparity. Avšak v této práci již tolikrát zmiňovaná změna ekonomické situace, která v současnosti panuje po celém světě, nakonec může vývoj průměrných mezd a mzdové disparity mezi kraji v České republice výrazně ovlivnit.

## 6. POUŽITÉ ZDROJE

- [1] *Zákoník práce* [on-line]. 2009 [cit. 2009-01-09]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [2] *Seznam encyklopedie* [on-line]. 2009 [cit. 2009-01-09]. Dostupné z <http://encyklopedie.seznam.cz/heslo/84689-pracovni-pomer>
- [3] KOCOUREK, J. TRYČL, L. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v České republice*. 3. aktualizované vydání, Hradec Králové: ANAG, 2003. ISBN: 80-7263-164
- [4] *Zákon č. 1/1992 o mzdách* [on-line]. 2009 [cit. 2009-01-09]. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/mzda/>
- [5] *Úprava minimální mzdy* [on-line]. 2009 [cit. 2009-01-14]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/4973>
- [6] PORVICOVÁ, J. *Ekonomika a podnikání*. Olomouc: Rubico, 2002. ISBN: 80-85839-80-6
- [7] MLČOCH, J. *Malá ekonomická encyklopedie*. Praha: Linde, 1995. ISBN: 80-85647-86-9
- [8] *Změna koncepce výpočtu průměrné mzdy ČSÚ* [on-line]. 2008 [cit. 2008-12-28]. Dostupné z:<  
[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/koncepce\\_vypoctu\\_prumerne\\_mzdy\\_se\\_v\\_roce\\_2009\\_vyrazne\\_promeni](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/koncepce_vypoctu_prumerne_mzdy_se_v_roce_2009_vyrazne_promeni)>
- [9] *Statistika hrubých mezd – MPSV* [on-line]. 2008 [cit. 2008-12-28]. Dostupné z:<  
<http://www.mpsv.cz/cs/2244>

- [10] *Metodika ČSÚ – průměrná mzda a evidenční počet zam.* [on-line]. 2008 [cit. 2008-12-27]. Dostupné z:< [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna\\_mzda](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerna_mzda)
- [11] ČTK. *Platy stále mírně rostou.* [on-line]. 2009 [cit. 2009-01-21]. Dostupné z:< [http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/platy-stale-mirne-rostou-prumer-je-23-144-korun\\_93362.html](http://www.tyden.cz/rubriky/byznys/cesko/platy-stale-mirne-rostou-prumer-je-23-144-korun_93362.html)
- [12] *Analýza vývoj průměrných mezd zaměstnanců.* [on-line]. 2009 [cit. 2009-03-13]. Dostupné z:  
<<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120108analyza08.doc>
- [13] Česká hospodářská komora. *Konec dobrých časů, mzdy klesají.* [on-line]. 2009 [cit. 2009-02-28]. Dostupné z:< [http://www.komora.cz/hk-cr-top-02-sede/hospodarska-komora-cr/press/napsali-o-nas-2/zpravy/art\\_28932/konec-dobrych-casu-mzdy-klesaji.aspx](http://www.komora.cz/hk-cr-top-02-sede/hospodarska-komora-cr/press/napsali-o-nas-2/zpravy/art_28932/konec-dobrych-casu-mzdy-klesaji.aspx)
- [14] Němeček, J. Krize bere lidem místa. Profit, 2009, ročník 20, číslo 7, s.10-13.
- [15] *Reakce ČSÚ na analytiku – růst mezd odstupné neovlivnilo.* [on-line]. 2009 [cit. 2009-03-11]. Dostupné z:  
[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/rust\\_mezd\\_odstupne\\_neovlivnilo](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/rust_mezd_odstupne_neovlivnilo)
- [16] SVATOŠOVÁ, L. KÁBA, B., PRÁŠILOVÁ, M. *Zdroje a zpracování sociálních a ekonomických dat (učební texty)*, 1. vyd. Praha: PEF ČZU, 2004. 196 s. ISBN 80-213-1189-4

## **7. PŘÍLOHY**

- Příloha č. 1) Průměrná hrubá měsíční nominální mzda  
v krajích České republiky v letech 1993 - 2008
- Příloha č. 2) Vývoj průměrné hrubé mzdy a trendové funkce  
v krajích České republiky v letech 1993 - 2008
- Příloha č. 3) Koeficienty růstu v časové řadě 1993 – 2008  
v krajích České republiky



## Příloha č. 1

### Průměrná hrubá měsíční mzda v krajích podle metodiky ČSÚ v letech 1993 až 2008

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
ČR	5 904	7 004	8 307	9 825	10 802	11 801	12 797	13 614
Hl. m. Praha	7 145	8 731	10 520	12 541	14 073	15 874	17 437	18 865
Středočeský	5 743	6 778	8 042	9 495	10 522	11 563	12 590	13 429
Jihočeský	5 574	6 557	7 717	9 170	10 114	11 017	11 809	12 551
Plzeňský	5 565	6 673	8 020	9 562	10 391	11 263	12 143	12 829
Karlovarský	5 824	6 713	7 838	9 111	9 907	10 610	11 407	12 119
Ústecký	5 971	6 959	8 112	9 510	10 383	11 238	12 066	12 646
Liberecký	5 555	6 498	7 561	8 962	9 863	10 687	11 613	12 435
Královéhradecký	5 455	6 409	7 480	8 839	9 786	10 619	11 537	12 312
Pardubický	5 261	6 229	7 349	8 701	9 662	10 550	11 222	11 917
Vysočina	5 232	6 127	7 270	8 548	9 383	10 214	10 900	11 721
Jihomoravský	5 464	6 504	7 730	9 176	10 140	10 959	11 803	12 534
Olomoucký	5 359	6 154	7 329	8 696	9 555	10 410	11 187	11 892
Zlínský	5 469	6 441	7 603	9 008	9 923	10 779	11 435	12 114
Moravskoslezský	6 126	7 076	8 357	9 831	10 719	11 601	12 351	12 966

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>1)</sup>
ČR	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 219	21 694	22 840
Hl. m. Praha	20 800	20 270	21 488	22 824	24 006	25 818	26 813	28 616
Středočeský	14 407	14 508	15 447	16 457	17 106	18 377	21 621	22 730
Jihočeský	13 528	13 751	14 462	15 312	16 115	17 038	19 106	19 627
Plzeňský	13 977	14 207	15 071	16 103	16 678	18 002	20 059	20 940
Karlovarský	13 042	13 212	13 986	14 906	15 389	16 364	18 146	18 679
Ústecký	13 553	13 869	14 739	15 644	16 374	17 326	19 583	20 214
Liberecký	13 463	13 622	14 467	15 230	16 077	17 188	19 495	20 561
Královéhradecký	13 183	13 447	14 338	15 272	15 946	16 918	18 603	19 556
Pardubický	12 868	13 293	14 203	15 152	15 735	16 792	18 569	19 490
Vysočina	12 848	13 285	14 025	15 010	15 898	16 925	18 963	19 897
Jihomoravský	13 619	13 917	14 835	15 873	16 576	17 331	19 893	20 805
Olomoucký	12 800	13 182	13 951	15 005	15 488	16 568	18 508	19 128
Zlínský	13 148	13 418	14 118	15 068	15 719	16 686	18 778	19 830
Moravskoslezský	14 049	14 163	15 067	16 041	16 863	17 702	20 057	20 933

<sup>1)</sup> Odhad ČSÚ pro rok 2008

Zdroj: Ročenky a Časové řady ČSÚ

## Příloha č. 2

### Koeficienty růstu v jednotlivých krajích ČR

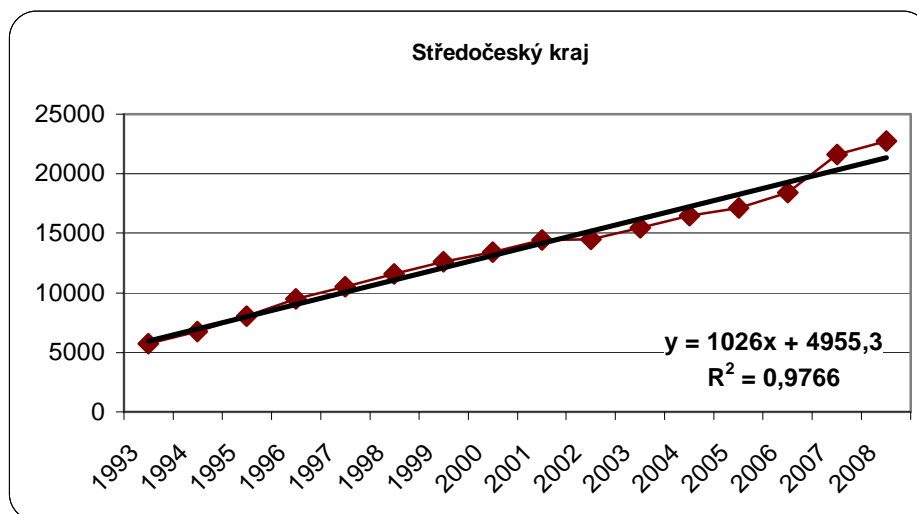
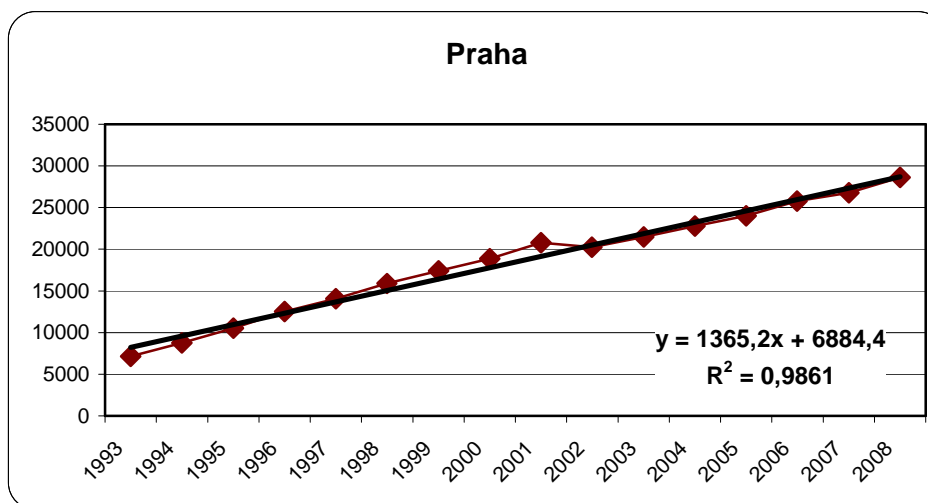
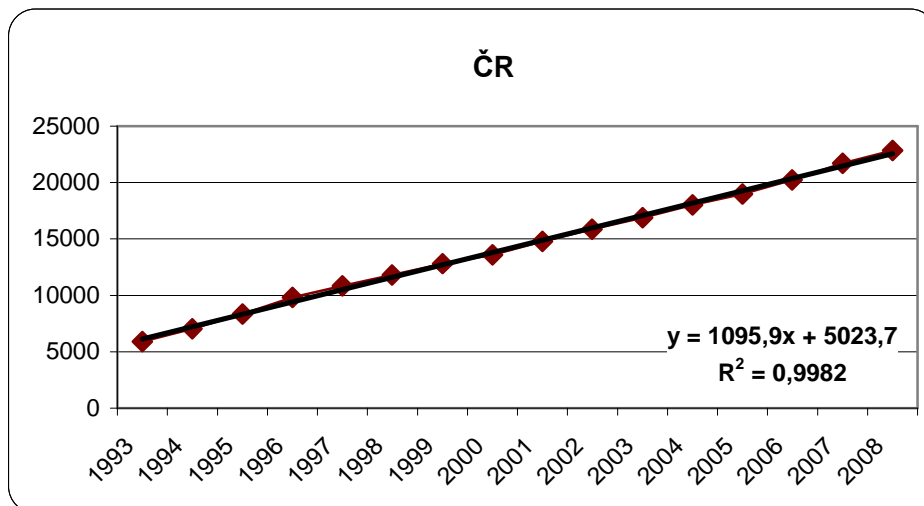
	ČR	Praha	SČ	JČ	P	K	Ú	L	KH	PC	V	JM	O	Z	MS
1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1994	1,186	1,222	1,180	1,176	1,199	1,153	1,166	1,170	1,175	1,184	1,171	1,190	1,148	1,178	1,155
1995	1,186	1,205	1,186	1,177	1,202	1,168	1,166	1,163	1,167	1,180	1,186	1,188	1,191	1,180	1,181
1996	1,183	1,192	1,181	1,188	1,192	1,162	1,172	1,185	1,182	1,184	1,176	1,187	1,187	1,185	1,176
1997	1,099	1,122	1,108	1,103	1,087	1,087	1,092	1,100	1,107	1,110	1,098	1,105	1,099	1,102	1,090
1998	1,092	1,128	1,099	1,089	1,084	1,071	1,082	1,084	1,085	1,092	1,089	1,081	1,089	1,086	1,082
1999	1,084	1,098	1,089	1,072	1,078	1,075	1,074	1,087	1,086	1,064	1,067	1,077	1,075	1,061	1,065
2000	1,064	1,082	1,067	1,063	1,056	1,062	1,048	1,071	1,067	1,062	1,075	1,062	1,063	1,059	1,050
2001	1,087	1,103	1,073	1,078	1,089	1,076	1,072	1,083	1,071	1,080	1,096	1,087	1,076	1,085	1,084
2002	1,073	0,975	1,007	1,016	1,016	1,013	1,023	1,012	1,020	1,033	1,034	1,022	1,030	1,021	1,008
2003	1,066	1,060	1,065	1,052	1,061	1,059	1,063	1,062	1,066	1,068	1,056	1,066	1,058	1,052	1,064
2004	1,066	1,062	1,065	1,059	1,068	1,066	1,061	1,053	1,065	1,067	1,070	1,070	1,076	1,067	1,065
2005	1,053	1,052	1,039	1,052	1,036	1,032	1,047	1,056	1,044	1,038	1,059	1,044	1,032	1,043	1,051
2006	1,065	1,075	1,074	1,057	1,079	1,063	1,058	1,069	1,061	1,067	1,065	1,046	1,070	1,062	1,050
2007	1,073	1,039	1,177	1,121	1,114	1,109	1,130	1,134	1,100	1,106	1,120	1,148	1,117	1,125	1,133
2008	1,053	1,067	1,051	1,027	1,044	1,029	1,032	1,055	1,051	1,050	1,049	1,046	1,033	1,056	1,044
Prům. koef. růstu	1,094	1,097	1,096	1,088	1,092	1,081	1,085	1,091	1,089	1,091	1,093	1,093	1,089	1,090	1,085

Použité zkratky: SČ - Středočeský, JČ - Jihočeský, P - Plzeňský, K - Karlovarský, Ú - Ústecký, L - Liberecký, KH - Královéhradecký, PC - Pardubický,  
V - Vysočina, JM - Jihomoravský, O - Olomoucký, Z - Zlínský, MS - Moravskoslezský kraj

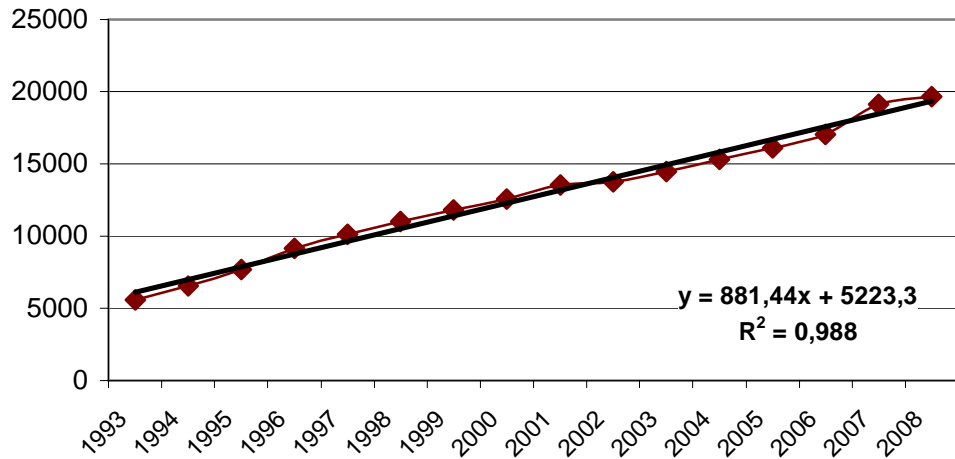
Zdroj: Vlastní zpracování

### Příloha č. 3

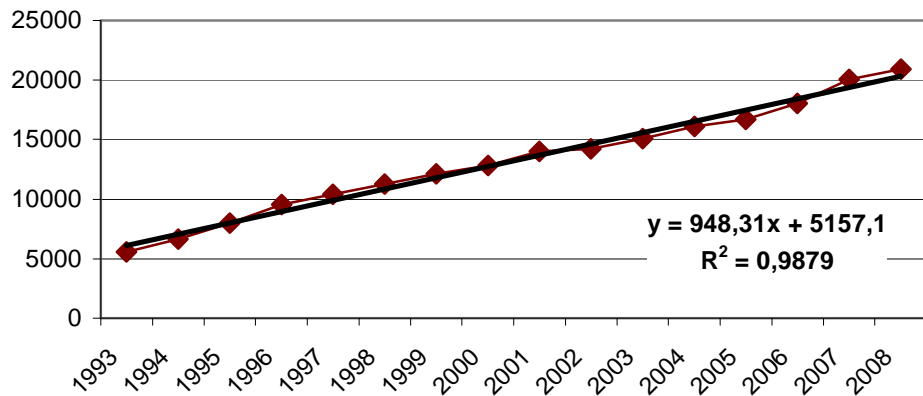
#### Trendové funkce a rovnice časových řad krajů České republiky (ve všech grafech je osa y = průměrná hrubá mzda)



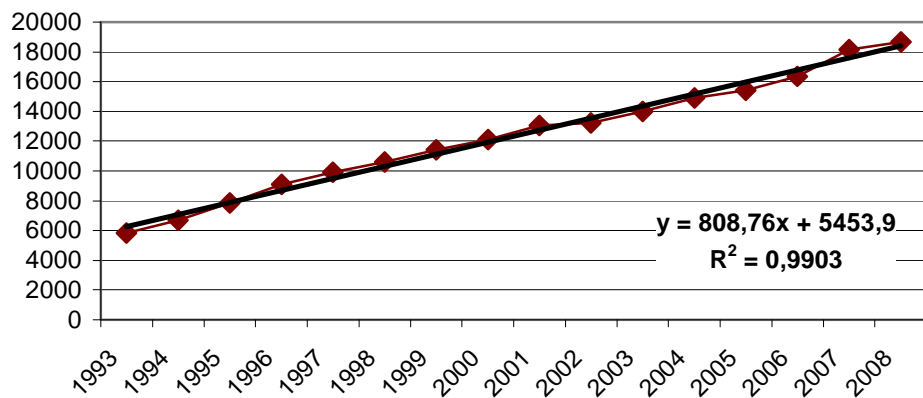
### Jihočeský kraj



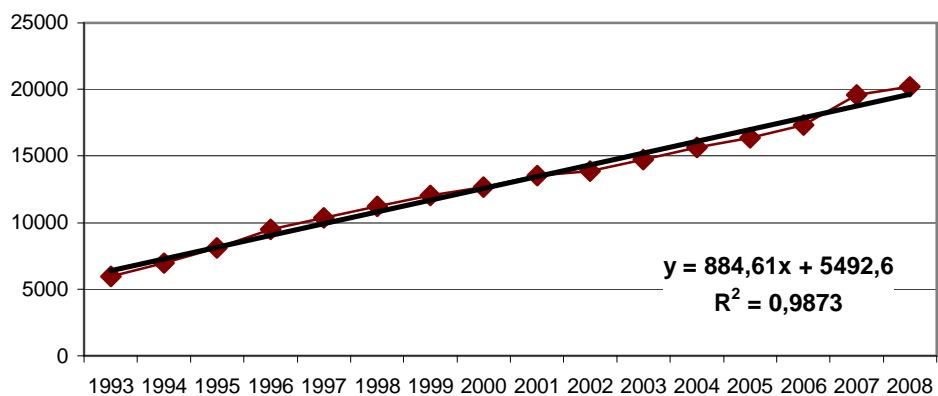
### Plzeňský kraj



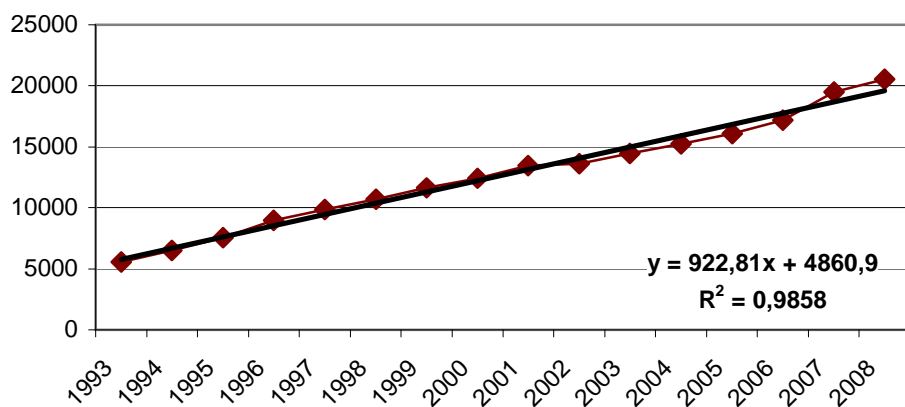
### Karlovarský kraj



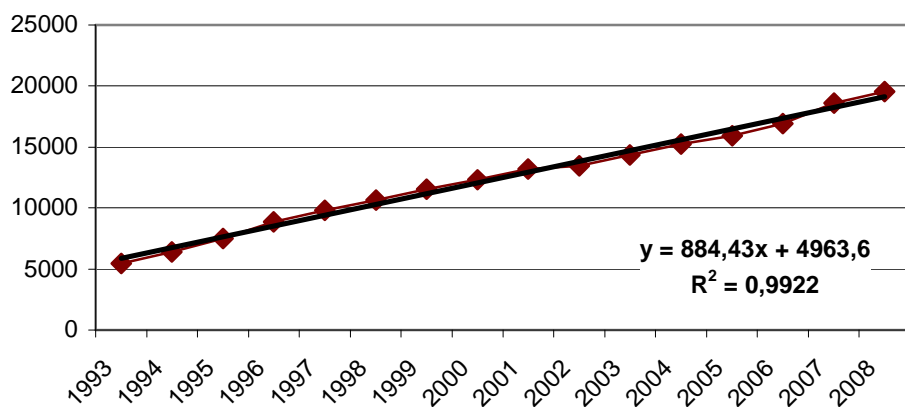
### Ústecký kraj



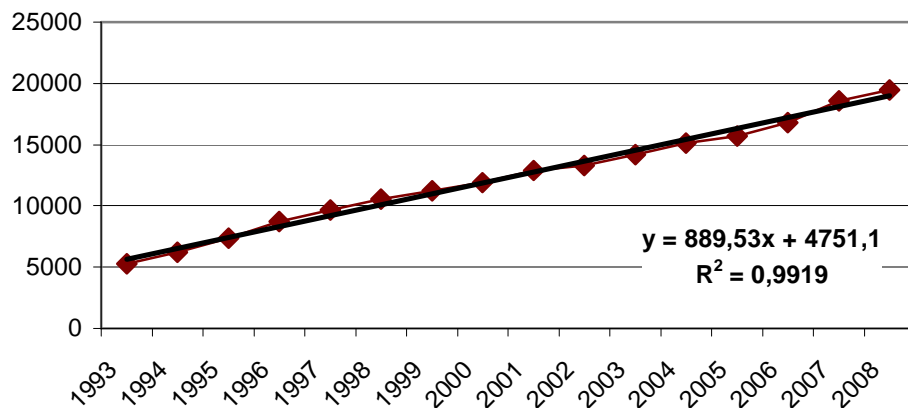
### Liberecký kraj



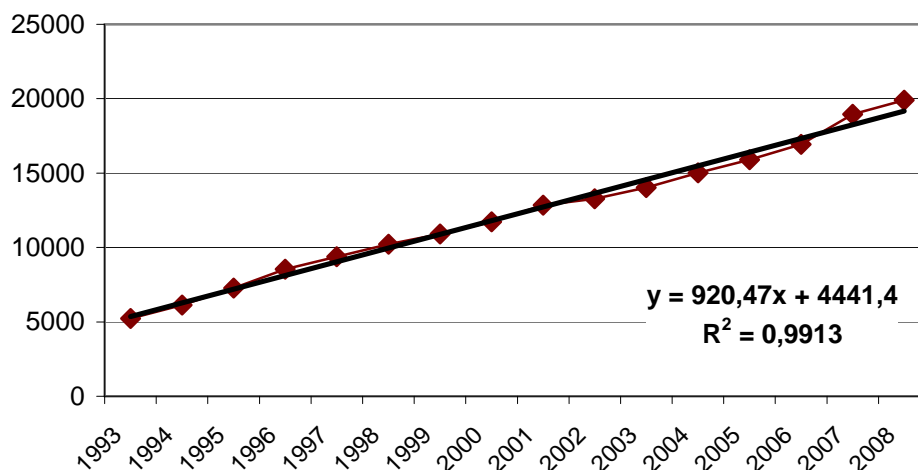
### Královéhradecký kraj



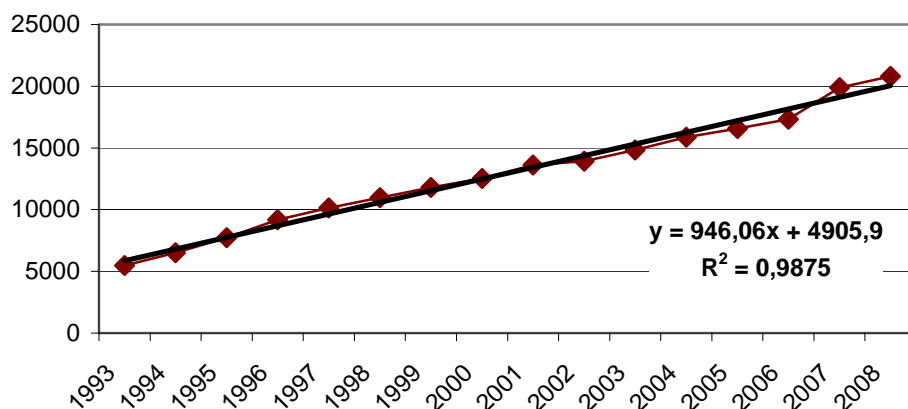
### Pardubický kraj



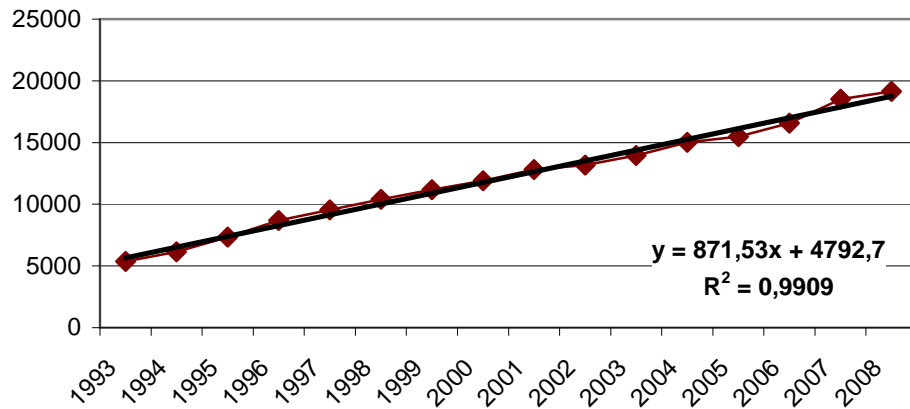
### Kraj Vysočina



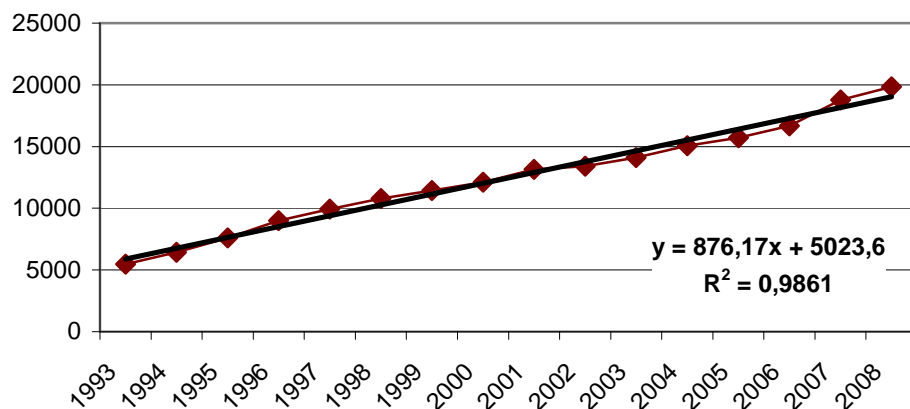
### Jihomoravský kraj



### Olomoucký kraj



### Zlínský kraj



### Moravskoslezský kraj

