

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra Statistiky**



**Bakalářská práce**

**Srovnání vývoje mezd v rámci NH**

**Jan Prokeš**

© 2020 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jan Prokeš

Ekonomika a management  
Provoz a ekonomika

Název práce

**Srovnání vývoje mezd v rámci NH**

Název anglicky

**Comparison of wage developments within the national economy**

---

### Cíle práce

Cílem bakalářské práce je statistická analýza vývoje mezd v národním hospodářství se zaměřením na rozdíly v mzdové úrovni mužů a žen. Pro vybrané strukturální ukazatele bude proveden především základní popis vývoje mezd pomocí grafického zobrazení s následným srovnáním vývojových tendencí. Současně budou vymezeny základní příčiny rozdílného vývoje mezd u mužů a žen.

### Metodika

Při zpracování bakalářské práce budou využity především metody z oblasti analýzy časových řad. Především se bude jednat o základní popis vývoje, který vychází z grafického zobrazení a výpočtu elementárních charakteristik.

## Doporučený rozsah práce

40 – 60 stran

## Klíčová slova

Trh práce, mzda, plat, vývoj mezd, mzdové rozdíly, časová řada

---

## Doporučené zdroje informací

ČOPÍKOVÁ, Andrea, HORVÁTHOVÁ, Petra. Odměňování zaměstnanců v organizacích. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

CHLÁDKOVÁ, Alena. Platy. 4., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 448 s. ISBN 978-80-7357-566-3.

KOCOUREK, Jiří, TRYLČ, Ladislav. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: Anag, 2004. 839 s. ISBN 80-7263-226-4.

KOLEKTIV AUTORŮ. Meritum Mzdy 2019. 16. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. 564 s. EAN 9990001844806.

SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS, William D. Ekonomie, 18. vydání. Praha: NS Svoboda, 2007. 775 s. ISBN 978-80-205-0590-3.

SVATOŠOVÁ, Libuše, KÁBA, Bohumil. Statistické metody II. Praha: PEF ČZU, 2008. 105 s. ISBN 978-80-213-1736-9.

TOMŠÍ, Ivan. Mzdy a mzdové systémy. 1. vyd. Praha: ASPI, 2008. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

---

## Předběžný termín obhajoby

2019/20 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Pavla Hošková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra statistiky

---

Elektronicky schváleno dne 10. 3. 2020

**prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 11. 3. 2020

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2020

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Srovnání vývoje mezd v rámci NH" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 22. 3. 2020

---

### **Poděkování**

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Pavla Hošková, Ph.D. za odborné vedení bakalářské práce a za její podnětné poznámky, díky nimž jsem byl schopen svojí práci dokončit. Dále děkuji za její trpělivost při vedení, za její čas a vstřícnost kdykoliv jsem potřeboval poradit.

# Srovnání vývoje mezd v rámci NH

## Abstrakt

Cílem bakalářské práce je popsání vývoje mezd a určení mzdových rozdílů mezi mužem a ženou na českém trhu. Metodika je zaměřena na popisu časových řad pomocí elementárních charakteristik a statistické analýze mezd mezi mužem a ženou dle dosaženého vzdělání a finančního ohodnocení na vybraných pracovních pozicích v letech 2009–2018. Vlastní práce je rozdělena do čtyř částí: porovnání průměrných mezd v národním hospodářství, porovnání průměrných mezd mužů a žen, porovnání mezd na vybraných pracovních pozicích a srovnání průměrných mezd zaměstnaných lidí dle pohlaví a dosaženého vzdělání. První část popisuje průměrnou mzdu národního hospodářství v České republice; druhá část porovnává průměrnou mzdu mužů a žen; třetí část porovnává mzdu podle pracovních pozic; a čtvrtá část popisuje vývoj mezd podle pohlaví a vzdělání zaměstnanců. Čtvrtá část je dále rozdělena do čtyř pododdílů, a to na mzdové ohodnocení žen a mužů se základním vzděláním, mzdové ohodnocení žen a mužů se středním vzděláním bez maturity, mzdové ohodnocení žen a mužů se středním vzděláním s maturitou, a mzdové ohodnocení žen a mužů s vysokoškolským vzděláním.

**Klíčová slova:** Mzda, plat, vzdělání, průměrná mzda, pohlaví, zaměstnání, Česká republika, genderová nerovnost, mzdové rozdíly, hrubá mzda, medián mezd, časová řada, trh práce

# Comparison of wage developments within the national economy

## Abstract

The aim of the bachelor thesis is to describe the wage development and to determine the reasons for wage differences between sexes in the Czech Market. The methodology focused on the description of the time series using elementary characteristics by statistically analysing differences between wages of men and women based on educational attainment and financial remuneration in selected jobs between 2009–2018. The thesis is divided into four sections: wage comparison in national economy, wages of men vs. women, wages of selected jobs, and wages of men and women by education. Part one describes the average wage of the national economy of the Czech Republic; part two compares the average wage of men and women; part three compares the wage according to job positions; and part four shows the wage development according to the employees' education. Part four is further divided into four sub-sections, namely, the wage evaluation of women and men with basic education, the wage evaluation of women and men with secondary education without graduation, the wage evaluation of women and men with secondary education with graduation, and the wage evaluation of women and men with university education.

**Keywords:** Wage, salary, education, average wage, sex, employment, Czech Republic, gender inequality, wage differences, gross wage, median wages, time series, labor market.

# Obsah

<b>1. Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2. Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1. Cíl práce .....	12
2.2. Metodika .....	12
2.2.1. Časové řady a jejich druhy .....	12
2.2.2. Vybrané elementární charakteristiky časových řad .....	13
<b>3. Teoretická část.....</b>	<b>15</b>
3.1 Mzda.....	15
3.2 Časová mzda .....	17
3.3 Úkolová mzda .....	17
3.4 Podílová mzda.....	18
3.5 Smíšená mzda.....	18
3.6 Akordní mzda.....	19
3.7 Plat.....	20
3.8 Složky mzdy .....	20
3.9 Mzdové a platové příplatky.....	21
3.10 Hrubá a čistá mzda .....	24
3.11 Minimální mzda .....	25
3.12. Zaručená mzda .....	25
3.13. Průměrná mzda.....	27
3.14. Medián mezd.....	27
3.15. Reálná mzda .....	28
<b>4. Vlastní práce .....</b>	<b>29</b>
4.1. Průměrná mzda v České republice .....	29
4.2. Průměrné mzdy dle pohlaví .....	30
4.3. Mzdové ohodnocení dle zaměstnání .....	33
4.3.1. Řídící pracovníci a zákonodárci .....	35
4.3.2. Úředníci .....	36
4.3.3. Řemeslníci a opraváři .....	37
4.3.4. Pracovníci ve službách a prodeji .....	38
4.4. Mzdové ohodnocení v zaměstnání podle úrovně dosaženého vzdělání.....	39
4.4.1. Mzdové ohodnocení při dosažení maximálně základního vzdělání .....	44



4.4.2.	Mzdové ohodnocení při dosažení středního vzdělání bez maturity.....	45
4.4.3.	Mzdové ohodnocení při dosažení středního vzdělání s maturitou.....	47
4.4.4.	Mzdové ohodnocení při dosažení vysokoškolského vzdělání .....	49
<b>5.</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>52</b>
<b>6.</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>53</b>

## Seznam grafů

Graf 1	Průměrná mzda v ČR v letech 2009–2018 .....	29
Graf 2	Průměrná mzda v zaměstnání dle pohlaví v letech 2009–2018 .....	32
Graf 3	Vývoj mezd v zaměstnání v letech 2009–2018 .....	33
Graf 4	Podíl řídicích zaměstnanců a zákonodárců na trhu práce v letech 2009 - 2018.....	35
Graf 5	Mzdové ohodnocení řídicích pracovníků a zákonodárců v letech 2009–2018 .....	36
Graf 6	Podíl úředníků na trhu práce v letech 2009–2018 .....	36
Graf 7	Mzdové ohodnocení úředníků v letech 2009–2018.....	37
Graf 8	Podíl řemeslníků a opravářů na trhu práce v letech 2009–2018 .....	37
Graf 9	Mzdové ohodnocení řemeslníků a opravářů v letech 2009–2018 .....	38
Graf 10	Podíl pracovníků ve službách a prodeji na trhu práce v letech 2009–2018 .....	38
Graf 11	Mzdové ohodnocení pracovníků ve službách a prodeji v letech 2009–2018.....	39
Graf 12	Dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2018 .....	40
Graf 13	Podíl základního a nedokončeného vzdělání u zaměstnaných lidí v letech 2009-2018 .....	42
Graf 14	Podíl středního vzdělání bez maturity u zaměstnaných lidí v letech 2009–2018...42	
Graf 15	Podíl středního vzdělání s maturitou u zaměstnaných lidí v letech 2009–2018.....	43
Graf 16	Podíl vysokoškolského vzdělání u zaměstnaných lidí v letech 2009–2018.....	43
Graf 17	Průměrná mzda zaměstnanců se základním či nedokončeným vzděláním v letech 2009–2018 .....	44
Graf 18	Průměrná mzda zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity v letech 2009–2018 .....	46
Graf 19	Průměrná mzda zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou v letech 2009–2018 .....	48
Graf 20	Průměrná mzda zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním v letech 2009–2018 .....	50

# 1. Úvod

Jedním z hlavních ukazatelů hospodářské situace a výkonnosti daného státu je mzda. Mzda představuje odměnu v peněžní nebo nepeněžní formě za vykonanou práci. Mzda slouží jako motivační prostředek pro dosažení cílů jednak daného podniku, tak i samotných zaměstnanců. Mzdou jsou odměňováni zaměstnanci soukromého sektoru. Zaměstnanci státního sektoru pobírají plat, který stanovuje zaměstnavatel v podobě státu, vlády či vládních organizací a stejně jako mzdy se řídí podle zákoníku práce. To znamená, že výše platu je jasně daná a není tedy možné pobírat více či méně než určuje zákoník práce. To stejné platí také pro mzdu, kde zákoník práce určuje její minimální výši.

Odměna v podobě mzdy nebo platu představuje zdroj uspokojování potřeb a motivuje ke vstupu na pracovní trh. V případě nízké mzdy, a především té minimální vzniká nízký rozdíl mezi sociálními dávkami v nezaměstnanosti a minimální mzdou. Lidé pak nejsou dostatečně motivováni, spíše se přikloní k pobírání sociálních dávek a nikterak nepřispívají k růstu ekonomiky.

Mzda se tvoří na trhu práce, kde nabídku představují potencionální zaměstnanci a poptávku firmy hledající své zaměstnance. Mzda je diferencována podle různých hledisek a ukazatelů, například podle pracovní pozice nebo celkového přispění k výsledkům daného podniku. Výdělky zaměstnanců vykonávajících totožnou práci se však mnohdy velmi výrazně liší. V těchto případech, kdy dochází k odměňování stejné práce nestejnou hodnotou, se jedná o nespravedlivé až diskriminační oceňování.

Mzdová diskriminace je v České republice stále aktuálním tématem. Jedná se o mzdové znevýhodňování žen, které při výkonu stejných prací jako muži dostávají mnohdy méně peněz. Samotná diskriminace žen není spojená jen s menším finančním ohodnocením, ale problém také spočívá v menším obsazování žen do vysokých pozic. Ženám se tedy nedostává stejných možností na budování kariéry jako mužům. Diskriminace není spojená jen s Českou republikou, naopak se jedná o celosvětový problém, kdy ženy obecně dosahují, díky zmíněným problémům, menší životní úrovně než muži, především tedy díky zmíněným mzdovým rozdílům.

Rozdíly ve mzdách však také vznikají přirozenou a spravedlivou cestou, a to z důvodu odlišné pracovní náplně, umístěním daného regionu, míry kvalifikovanosti, nasbíraných zkušeností či dosaženým vzděláním.

Údaje o mzdách jsou v České republice sbírány Českým statistickým úřadem, který ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí zpřístupňuje data veřejnosti. Díky tomu pak lze analyzovat vývoj mezd dle různých kritérií. Jedná se o srovnávání vývoje mezd dle stupně dosaženého vzdělání, věku, regionu či pohlaví.

Dosažené vzdělání představuje jedno z nejdůležitějších kritérií pro potencionální mzdového ohodnocení. Při základním vzdělání nevzniká velká škála možných uplatnění a člověk pak většinou vykonává podřadnější a méně uznávané profese než vzdělání lidé. Naopak při dosažení vysokoškolského vzdělání vzniká zdaleka největší možnost pro uplatnění se v lépe finančně ohodnocených pracích než s jakýmkoliv jiným vzděláním.

Dlouhodobě nejuznávanější a nejvyšší pozice jsou řídicí pracovníci a zákonodárci, kteří pobírají zdaleka nejvyšší mzdu. Na vysoké řídicí a úřednické pozice se dostávají z velké části právě lidé s vysokoškolským vzděláním a požadovanou praxí.

## 2. Cíl práce a metodika

### 2.1. Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zanalyzování výše a vývoje průměrných mezd mužů a žen na základě získaných dat z Českého statistického úřadu. Předmětem analýzy je grafické znázornění a srovnání vývoje mezd mužů a žen na úrovni jednotlivých pracovních pozic a dosaženého vzdělání v letech 2009–2018.

Ve vlastní práci bude srovnána průměrná mzda v rámci národního hospodářství, průměrná mzda v závislosti na pohlaví, mzdová ohodnocení mužů a žen dle dosaženého vzdělání a jednotlivých pracovních pozic.

### 2.2. Metodika

Použitá statistická data ve vlastní práci umožňují statistické srovnání rozdílů a vývoje mezd ve vybraném časovém úseku. Za Českou republiku zpracovává mzdové statistiky Český statistický úřad, který údaje čerpá z podnikového výkaznictví nebo od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Získaná data byla graficky analyzována a porovnáována v časových řadách, na základě kterých bylo možné posoudit výši mzdy mužů a žen a vývoj mzdové situace ve vybraných pracovních pozicích.

#### 2.2.1. Časové řady a jejich druhy

Časovou řadu lze charakterizovat jako chronologickou řadu hodnot určitého ukazatele, uspořádaných z hlediska přirozené časové posloupnosti. K popisu časových řad jsou používány metody, pomocí nichž lze tyto řady popsat a případně i predikovat jejich budoucí vývoj. Základní druhy časových řad ekonomických ukazatelů se člení dle časového hlediska, periodicity, druhu ukazatelů a způsobu vyjádření údajů, a to především z důvodu rozdílného obsahu sledovaných ukazatelů. [1]

Dle časového hlediska se řady od sebe odlišují v popisném charakteru sledovaného znaku a dělí se na intervalové a okamžikové. Okamžikové řady vyjadřují určitý stav k určitému datu a jsou sestavovány z ukazatelů, které pojí určitý okamžik, zpravidla jeden

den. Součty těchto řad však nedávají smysl, proto je nelze sčítat. Intervalové řady pak tvoří součet těchto stavů za určité období a lze je sčítat.

Z hlediska periodicity se časové řady dělí na krátkodobé a dlouhodobé (roční). Dlouhodobé řady porovnávají roční či delší období, zatímco krátkodobé řady zkoumají období vztahující se zejména k čtvrtletnímu, měsíčnímu nebo dennímu úseku. Zmíněné úseky pak u intervalových časových řad vytvářejí délku celého období a u okamžikových naopak časové rozpětí mezi okamžiky. [2]

Podle druhu ukazatelů jsou členěny časové řady na řady původních a odvozených ukazatelů. Ukazatelé původních řad vznikají přímo při měření či vyhodnocení, nejsou upravené ani od něčeho odvozené. Z těchto původních ukazatelů se odvíjí odvozené ukazatelé, které vznikají jejich součtem, průměrem, poměrem či jiným odvozením.

Způsob vyjádření údajů dělí ukazatele na naturální a peněžní. Naturální ukazatelé se vyjadřují v jiných než v peněžních jednotkách a nepočítají s vlivy inflace. Používají se například pro vyjádření osevni plochy či spotřeby potravin. Peněžní ukazatelé jsou vyjádřeny v peněžní formě a počítají s inflačními vlivy. Jejich výhoda spočívá především v možnosti rychle získat přehled o základních finančních charakteristikách podniku. Základní dělení je na ukazatele zadluženosti, likvidity, rentability, obratu a aktivity.

### 2.2.2. Vybrané elementární charakteristiky časových řad

Elementární charakteristiky se používají pro rychlé získání základní představy o vývoji či charakteru časové řady. Základní charakteristiky časových řad většinou popisují grafické znázornění daného vývoje, které však slouží jen k popisu a nelze z něho získat hlubší souvislosti. Mezi elementární charakteristiky patří například absolutní diference prvního nebo druhého řádu, průměrný absolutní přírůstek, koeficient růstu nebo průměrný koeficient růstu. [3]

Absolutní přírůstek neboli první diference vyjadřuje rychlost změny sledovaného ukazatele. Určí se jako rozdíl dvou po sobě jdoucích hodnot a ukazuje o kolik se zvýšila hodnota oproti té předcházející. [3]

$$\Delta^{(1)}y_i = y_i - y_{i-1}, i = 2, 3, \dots, n$$

[2.1]

Při použití vzorce první diference na již provedenou první diferenci, vznikne druhá diference, která znázorňuje zrychlení či zpomalení vývoje v dané časové řadě. [3]

$$\Delta^{(2)}y_i = \Delta^{(1)}y_i - \Delta^{(1)}y_{i-1}, i = 3, 4, \dots, n$$

[2.2]

Průměrný absolutní přírůstek časové řady se vypočítá jako aritmetický průměr všech absolutních přírůstků. [1]

$$\bar{\Delta} = \frac{\sum \Delta y_i}{n-1} = \frac{(y_2 - y_1) + (y_3 - y_2) + \dots + (y_n - y_{n-1})}{n-1} = \frac{y_n - y_1}{n-1}$$

[2.3]

Koeficient růstu slouží k určení rychlosti změn hodnot časové řady. Vypočítá se jako poměr dvou po sobě jdoucích hodnot časové řady. Pokud je výsledek vyjádřen v procentech, jedná se o tempo růstu. [1]

$$k_i = \frac{y_i}{y_{i-1}}, i = 2, 3, \dots, n$$

[2.4]

Průměrný koeficient růstu se využívá pro určení rychlosti změn v celé časové řadě. Vypočítá se jako geometrický průměr jednotlivých hodnot koeficientů růstu [3]

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$$

[2.5]

## 3. Teoretická část

### 3.1 Mzda

Mzdou se rozumí peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za odvedenou práci. Dbá se při tom na její složitost, namáhavost, udělené odpovědnosti, důležité jsou také obtížnosti pracovních podmínek, dosažené výsledky a celkové pracovní výkonnosti. Pojem mzdy je uveden v zákoníku práce (Zákon č. 262/2006 Sb.). Zákon vychází z ústavní Listiny základních práv a svobod (Zákon 2/1993 Sb.), v níž je také zakotveno základní právo zaměstnance být spravedlivě odměněn za vykonanou práci, kterého se může v mezích zákona v případě nutnosti domáhat. [4]

Mzdou se nemusí rozumět pouhé peněžitě plnění. V případě naturální mzdy jde totiž o takzvané plnění peněžitě hodnoty. Jako naturální mzdu lze poskytovat výrobky, výkony, práce a služby. Poskytování naturální mzdy ve formě lihovin, tabákových výrobků či jiných návykových látek však není dovoleno. Za naturální mzdu se nepovažuje poskytování jízdného nebo tarifních slev. V určitých případech se však jedná o takzvané nepeněžní plnění zaměstnance. Jedná se o situaci, kdy si zaměstnanec hradí potřebné věci k výkonu práce sám, například jízdné, a v konečném zúčtování je mu vynaložená částka zaměstnavatelem vrácena.

Naturální mzda může být poskytována jenom se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých. Zaměstnanci je ale nutno vyplatit v penězích alespoň mzdu odpovídající výši sazby minimální mzdy. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala stejné částce za srovnatelné výrobky, výkony, práce a služby, které zaměstnavatel účtuje ostatním odběratelům.

Mzda může být sjednána několika způsoby. Nejčastěji je to formou pracovní smlouvy, dále pak kolektivní smlouvou nebo jinou smlouvou, nebo může být mzda stanovena jednostranným aktem zaměstnavatele ve mzdovém výměru. Zákoník práce stanoví, že mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Pracovní smlouva, v níž je sjednána nižší mzda než minimální, je v této části neplatná.

Za mzdu se nepovažují další plnění, která jsou poskytována podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním. Jde zejména o náhradu mzdy, odstupné, odchodné, cestovní

náklady a podobně. Za mzdu se také nepovažují plnění, která nesouvisí s výkonem práce a zaměstnavatel je poskytne například formou daru nebo odměny.

Mzda může nabývat mnoha forem a v rámci společnosti mohou být též tvořeny různé mzdové systémy. Cílem mzdového systému je stanovit mzdu za vykonanou práci. Většinou se jedná o dílčí mzdová plnění sjednávané v kolektivní smlouvě. Mzdový systém bývá zpracován tak, aby byly oceněny čtyři základní faktory, a to hodnota práce, mimořádné pracovní podmínky, pracovní výkon a chování při práci a tržní cena práce. V praxi se lze ale setkat i s tím, že mzdové systémy nejsou používány, jelikož veškerá mzdová plnění jsou sjednána v pracovní smlouvě či různých mzdových výměrech dle stanovených pravidel ve vnitřním předpise.

Mzdová politika společnosti úzce souvisí s tvorbou mzdových systémů, a to hlavně z důvodu, že dobře zvolená mzdová forma může být dobrým motivačním prvkem v pracovním procesu.

Mzdové formy určuje zaměstnavatel a jsou obecně chápány jako způsoby stanovující hmotnou zainteresovanost zaměstnanců vhodným způsobem. Takovým, aby v zaměstnancích vzbuzoval motivaci k pracovnímu výkonu, jehož výsledkem je včasné plnění pracovních úkolů, v potřebném množství a v co nejlepší kvalitě. Mzdové systémy ani mzdové formy nejsou závazné a mohou se měnit v závislosti na požadavcích zaměstnavatele. [5]

Mezi nejčastější mzdové formy patří:

- Časová mzda
- Úkolová mzda
- Smíšená mzda
- Podílová mzda
- Akordní mzda
- Obligatorní příplatkové mzdy
- Fakultativní příplatkové mzdy
- Odměny pravidelné či mimořádné, prémie a další mzdy.



## 3.2 Časová mzda

Jedná se o mzdovou formu, kdy výše mzdy je odvozována od množství odpracovaného času. Používá se zejména u činností, u kterých nelze ovlivnit pracovní tempo, měřit výkon, nebo pokud je práce velmi rozmanitá. Pro zaměstnavatele je důležitá evidence docházky, dle které pak zná přesný počet odpracovaných hodin všech zaměstnanců a jakou odpovídající mzdu si zaslouží. U časové mzdy je nejdůležitější hodinový mzdový tarif, tedy kolik si pracující osoba přesně vydělá za jednu hodinu práce. Pro stanovení vhodného hodinového tarifu, je třeba nalézt vhodný kompromis mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, aby výše tarifu nebyla příliš velká a zároveň aby byla dostatečnou motivací k pracovnímu výkonu.

Časová mzda může být dána hodinou sazbou, nebo měsíčním stálým platem. Příkladem použití hodinové sazby mohou být například brigádníci, kteří nejsou přítomni celou pracovní dobu a jsou placeni za předem určený počet hodin nebo jen za hodiny vyžádané zaměstnavatelem. Opakem jsou stálí zaměstnanci, kteří mají pevnou pracovní dobu a jejich mzda je uváděna měsíčním stálým platem.

## 3.3 Úkolová mzda

Úkolová mzda je vyplácena v závislosti na počtu jednotek vykonané práce. Podkladem pro její určení je hodinový mzdový tarif, výkonová norma času, množství a počet jednotek vykonané práce. Úkolová mzda se nejčastěji používá ve výrobních odvětvích.

Úkolové sazby se stanovují na základě norem spotřeby práce. Nejčastěji používaná sazba je za jednotku výkonu, například za jeden výrobek. Normy si určí sám zaměstnavatel po projednání s odbornou organizací nebo s užším vedením společnosti, nejsou-li sjednány v kolektivní smlouvě. Výše úkolové mzdy se pak stanoví jednoduchým násobením počtu vyrobených kusů stanovenou sazbou. Použití úkolové mzdy předpokládá nejen vytvoření kvalitních norem spotřeby práce, ale i splnění dalších předpokladů, zejména nesmí být ohrožena bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Příkladem může být snaha o co největší výdělek nastavením příliš vysokého pracovního tempa. Z tohoto důvodu je zapotřebí existence objektivních předpokladů k určení požadovaného množství práce a pracovního tempa.

Použití úkolové mzdy je zcela nevhodné na pozicích, kde pracovní tempo určují výrobní zařízení, například výrobní pás, a zaměstnanec jej nemůže ovlivnit. V tomto případě

nemůže ovlivnit ani svůj výdělek. Úkolová mzda je tedy vhodná na těch výrobních pracovištích, kde zaměstnanec sám určuje své pracovní tempo i výkon.

### 3.4 Podílová mzda

Podílová mzda nachází své opodstatnění především ve službách a má svou tradici také v obchodě a ve veřejném stravování. V současné době se využívá zejména při odměňování obchodních zástupců, prodejců či dealerů. Ti svou činnost vykonávají mimo pravidelné pracoviště a je tedy na nich, jak si svou práci zorganizují a jak využijí svůj pracovní čas. Mzdu pak tvoří jejich podíl na dosažené tržbě, bez ohledu na to, kolik hodin odpracují. Odtud vyplývá i název podílová mzda. Podíl se určuje předem stanoveným procentem z dané tržby, například z prodaného auta či domu. Při použití podílové mzdy hraje svoji roli i základní mzdový tarif, který je nutno zaručit i zaměstnancům takto odměňovaným, protože zaměstnavatel nemůže přenášet své podnikatelské riziko na své zaměstnance.

U podílové mzdy může jít o podíl individuální, který se používá právě u zmíněných prodejců, nebo o podíl kolektivní, používaný například v malých dceřiných prodejnách nebo v prodejnách s malým počtem zaměstnanců. Zpočátku je nutno určit vhodnou procentní sazbu z tržby, jelikož její nesprávné stanovení má stejné důsledky jako nesprávné stanovení norem spotřeby času. Výsledkem jsou pak buď příliš vysoké, nebo příliš nízké výdělků. Při stanovení příliš vysoké procentní sazby, vzniká ztrátovost prodeje pro zaměstnavatele. Zejména tedy z tohoto důvodu je třeba stanovit správnou a výhodnou procentní sazbu. Zaměstnavatel nebude přicházet o zisk a zároveň zaměstnanci budou nadále dobře motivováni k výkonu práce.

### 3.5 Smíšená mzda

Jak již název napovídá, jde o kombinaci dvou mzdových forem, a to buď mzdy časové a úkolové (smíšená mzda úkolová), nebo časové a podílové (smíšená mzda podílová).

V obou případech podíl časové složky mzdy mírní dopad případných chyb ve stanovení sazeb, ať už úkolových, nebo procentních, do mzdy zaměstnance, a je tedy vhodná všude tam, kde nelze zaručit jejich zcela bezchybné stanovení. Jedná se především o sazby procentní, jejichž stanovení se opírá většinou jen o statistické údaje nebo o plánované předpoklady.

Podíl časové a úkolové nebo podílové složky mzdy určuje zaměstnavatel jednak podle potřebné míry hmotné zainteresovanosti zaměstnanců na výkonu nebo na tržbách, ale jednak i podle přesnosti norem a procentních sazeb. V případě smíšené mzdy, platí jasná úměra. Čím je menší podíl časové složky mzdy, tím je větší míra zainteresovanosti a vlivu případných chyb v pracovním procesu. Časová složka obvykle netvoří celý mzdový tarif, jedná se jen o její předem stanovenou část, avšak podobně jako v podílové mzdě zde platí nutnost zaručit zaměstnanci základní mzdový tarif.

### 3.6 Akordní mzda

Akordní mzda je označována též jako akordní úkolová mzda. Jedná se tedy o speciální typ úkolové mzdy používaný rovněž u dělnických profesí. Mzda je vyplácena na základě množstevně změřitelného pracovního výsledku, jednodušeji řečeno k vyplácení dochází v závislosti na počtu vyrobených kusů či provedených výrobních operací, a to bez ohledu na skutečně vynaložené množství času. Základem pro stanovení akordní mzdy jsou časová měření průměrného množství času potřebného na provedení jednotlivých pracovních operací.

Akordní mzda se dělí na časový akord a peněžní akord. Při časovém akordu je pracovní výsledek zaměstnance převeden na čas, který je předpokládán na vyhotovení daného množství výroby. Na jeho základě je stanovena mzda, která je součinem vyhotovených výrobků, koeficientem normovaného času za jednotku výroby a dále pak peněžním koeficientem stanovující odměnu za jednotku normovaného času. U peněžního akordu je výpočet o dost snazší. Mzda se stanoví pouhým součinem vyhotoveného množství výrobků a mzdové sazby za kus.

Vedle individuálního akordu může být využívána i skupinová akordní mzda, kdy odměňování je založeno na výkonu celé skupiny. Ten může být poté přepočítán na jednotlivé zaměstnance podle stejného nebo diferencovaného měřítka.

K výhodám akordní mzdy patří motivování zaměstnanců k vyššímu výkonu, mzdová spravedlnost a snadné stanovení mzdových nákladů za jednotku. K hlavním nevýhodám patří hrozba snižování kvality výrobků, zejména tedy díky vysokému pracovnímu tempu při snaze o co nejlepší finanční ohodnocení. K dalším nevýhodám se řadí vyšší spotřeba materiálu a možnost zdravotního ohrožení zaměstnanců při přeceňování jejich výkonových schopností.

### 3.7 Plat

Stejně jako mzda je plat peněžité plnění poskytované zaměstnanci sloužící jako odměna za práci pro zaměstnavatele. V tomto případě je zaměstnavatelem ale veřejná instituce. Zaměstnanec tedy vyplácí buď sám stát, kraj nebo obec. V některých případech může být zaměstnavatelem také příspěvková organizace, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT). [2]

Plat lze dostávat až po splnění státem stanovených podmínek platového tarifu. Výše platu závisí na složitosti, míře odpovědnosti a namáhavosti práce, na obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledcích, stejně tak jako u mezd. Zákon (č. 262/2006 Sb.) přikazuje, aby za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty příslušel všem zaměstnancům u stejného zaměstnavatele stejný plat. Také platí, že plat nesmí být nižší než minimální mzda.

Konkrétní výše platu se určuje podle zařazení zaměstnance do určitého platového tarifu. Ten je sestavován kombinací platové třídy a platového stupně. Platová třída v sobě nese charakter vykonávané práce a platový stupeň je určován dle dosažených zkušeností a délky praxe. Celkem existuje 16 platových tříd a 12 platových stupňů. Podmínky pro zařazení do určitého platového tarifu stanovuje veřejně svým nařízením Vláda České republiky.

V den nástupu do práce je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný platový výměr, kde musí být uvedeny údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž byl zaměstnanec zařazen, o výši platového tarifu a ostatních pravidelných složek platu.

### 3.8 Složky mzdy

Mzdu jako celek dělíme do dvou složek, na pevnou a pohyblivou. Do pevně dané složky patří zejména základní mzda. Ta představuje pevně danou, neměnnou a pravidelně vyplácenou část mzdy. Ostatní složky mzdy jsou pak závislé na podmínkách vyplývajících z uzavřené (pracovní) smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Oproti základní mzdě ostatní složky, například bonusy, nemusí být vždy vypláceny pravidelně ve stejných intervalech jako základní mzda a jejich výše může být podmíněna mnoha faktory, například pracovním výkonem, hospodářským výsledkem společnosti nebo na základě jiných specifických podmínek. Do pohyblivé složky spadají například již zmíněné prémie, dále

například osobní ohodnocení, příplatky nebo různé odměny. Prémie a osobní ohodnocení slouží k lepší motivaci zaměstnanců a většinou se udávají v pevně dané výši. Příplatky jsou jako jediná část pohyblivé složky mzdy povinné a udávají se v procentech. Jedná se o mzdové navýšení zaměstnanci, který pracoval přesčas, ve ztížených pracovních podmínkách nebo ve svátek, v sobotu či neděli.

### 3.9 Mzdové a platové příplatky

Mzdové či platové příplatky spadají do povinné složky mzdy. To znamená, že zaměstnavatel je dle Zákona č. 262/2006 Sb. povinen příplatky vyplácet. Dělí se na dva typy, a to na obligatorní a fakultativní. U prvního zmíněného typu jde především o práci v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, o práci přesčas a v neposlední řadě o práci v sobotu, v neděli a o svátcích. U fakultativních příplatků se může jednat o příplatek za vedení nebo například za zastupování. [5]

Nejčastější příplatek je za práci přesčas, kdy má zaměstnanec za každou odpracovanou hodinu navíc nárok na dvacet pět procentní příplatek průměrného hodinového výdělku. Místo příspěvku je také možno čerpat náhradní volno, jehož výši však zákon o mzdě blíže nespecifikuje. Ideálně by zaměstnanci mělo být nabídnuto tolik hodin náhradního volna, kolik hodin přesčasové práce vykonal. Neposkytne-li zaměstnavatel náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po odvedené přesčasové práci, přísluší zaměstnanci odpovídající příplatek. V případě, že je již základní mzda sjednána s přihlédnutím možných prací přesčas, nevzniká zaměstnanci žádný nárok na přesčasový příplatek ani na náhradní volno. Současně však musí být dodržován nejvyšší možný limit přesčasové práce, maximálně tedy osm hodin týdně a sto padesát hodin ročně. [4]

Existuje také příplatek za práci v noci. Noční prací je podle zákoníku práce míněn každý pracovní výkon mezi 22:00 až 6:00. Zaměstnancům působícím v soukromém sektoru náleží za každou hodinu strávenou noční prací příplatek ke mzdě ve výši deseti procentního průměrného hodinového výdělku. Pracovníkům ve státním sektoru náleží příplatek ve výši dvacet procent. Pracovní doba zaměstnance pracujícího v noci nesmí překročit osm hodin v rámci po sobě jdoucích dvacet čtyř hodin. Není-li to z provozních důvodů možné, zaměstnavatel je povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v rámci šesti po sobě jdoucích měsíců. [5] [4]

Třetí příplatek je za práci o sobotách a nedělích. Za víkendovou hodinovou práci náleží každému zaměstnanci ve státním sektoru příplatek ve výši dvacet pět procent z průměrného hodinového výdělku. V soukromém sektoru pak jde minimálně o deset procent.

Při práci ve sváteční den by mělo být zaměstnanci poskytnuto náhradní volno. V běžné praxi ale bývá zvykem, že práce ve svátek je v pracovní smlouvě formulována jako příplatek ve výši sto procentního průměrného výdělku. Zaměstnanci odměňovanému stálou měsíční mzdou však nenáleží žádná z těchto náhrad, neboť pobírá každý měsíc stejnou mzdovou výši bez ohledu na přesný počet odpracovaných dní a dalších okolností. [4]

Další příplatek je za vedení. Výše je stanovena na základě náročnosti dané vedoucí pozice. Za vedoucí zaměstnance se považuje pracovník, který organizuje, řídí a kontroluje práci ostatních zaměstnanců. Příplatek také přísluší zaměstnanci, který daného vedoucího zaměstnance zastupuje déle než 4 týdny. Nárok na tento typ příplatku mají státní zaměstnanci. Samotná výše příplatku je odvozena dle čtyř existujících řídicích stupňů. Pokud je na základě organizace společnosti stupňů méně, výše příplatku se odvíjí podle rozsahu a náročnosti řízení. Procentní část výše příspěvku je stanovena podle platového tarifu nejvyššího platového stupně, do kterého vedoucí zaměstnanec musí spadat. Níže je možné vidět čtyři platové stupně a jejich procentuální ohodnocení. Spadá-li tedy zaměstnanec do 4. stupně, náleží mu příplatek ve výši 30–60 % z platové tarifu. Přesná míra příspěvku pak závisí na platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. [4]

1. Stupeň – 5 až 30 procent
2. Stupeň – 15 až 40 procent
3. Stupeň – 20 až 50 procent
4. Stupeň – 30 až 60 procent

Při poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, musí jít o specifické prostředí spjaté s mimořádnými obtížemi. Mezi ty se může zařadit například zvýšený tlak nad čtyři sta kilo pascalů, riziko chemické otravy, velká koncentrace prachu, vibrace, ionizující zařízení, elektromagnetické záření a v neposlední řadě pak riziko infekční nákazy. Výše příplatku se odvíjí podle míry rizika a intenzity působení ztěžujících vlivů. Pro státní sféru je rozmezí stanoveno na pět set až osmnáct set korun českých za jednu hodinu práce.

Zaměstnanci v soukromé sféře pak dostanou za každou odpracovanou hodinu deset procent z minimální mzdy. [4]

Ztěžujícím vlivem může být také rozdělená směna na dvě a více částí. V praxi se jedná o směnu, mezi jejíž dvěma či více částmi je mezera o délce alespoň dvou hodin. Za každou takovou směnu náleží státnímu zaměstnanci hodinový příplatek ve výši třiceti procent průměrného hodinového výdělku. [4]

Na zvláštní příplatek mají nárok také státní zaměstnanci pracující v mimořádné neuropsychické zátěži nebo pokud u nich vzniká riziko ohrožení života. Práce je podle míry zátěže rozdělena do pěti skupin, které jsou níže znázorněny. V každé skupině jsou uvedeny hodinové příplatky. Například v nejvyšší páté skupině jde o hodinový příplatek ve výši až 2 500 – 10 000 Kč. Jedná se ale o pozice nejvíce nebezpečné a zaměstnanci tak mohou přijít o život.

1. Skupina – 500 až 1 300 Kč
2. Skupina – 750 až 2 500 Kč
3. Skupina – 1 250 až 5 000 Kč
4. Skupina – 1 880 až 7 500 Kč
5. Skupina – 2 500 až 10 000 Kč

Zaměstnancům může také náležet osobní příplatek. Jedná se o nenárokovou složku platu státních zaměstnanců, jejíž výše by měla být zahrnuta v platovém výměru. Nenárokové složky nemusí být přiznány, záleží tedy pouze na zaměstnavateli, zda určitého zaměstnance takto odmění či nikoliv. Zákonem není určena žádná specifická částka, ve které by měl být osobní příplatek poskytován. Zaměstnancům, kteří dlouhodobě dosahují velmi dobrých výsledků nebo těm kteří plní větší rozsah práce než ostatní, může být přidělen příplatek až v padesáti procentní výši tarifu nejvyššího stupně v platové třídě. V některých případech je však přidělován pevně daný příplatek za vykonání určitého pracovního výkonu či služby. Všeobecně uznávaným odborníkům spadajícím do nejvyšších platových tříd, může náležet až sto procent výše tarifu nejvyššího stupně v platové třídě. [4]

Pedagogové vykonávající práci nad rámec svých stanovených povinností ředitelem školy, dostávají za každou navíc odučenou hodinu příspěvek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. Musí se však jednat o vzdělávací, výchovnou, speciálně pedagogickou nebo o pedagogicko-psychologickou činnost. Měsíční příplatek v rozmezí jednoho až dvou tisíců korun českých pak dostane každý pedagogický pracovník a státní zaměstnanec vykonávající mimo pedagogiky také další specializované činnosti. Mezi specializované činnosti se řadí prevence sociálně patologických jevů, speciální pedagogika v oblasti logopedie a dále například environmentální výchova. [4]

### 3.10 Hrubá a čistá mzda

Hrubá mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci a je celkovým výdělkem fyzické osoby. Hrubá mzda zaměstnance je součtem všech složek, na které má dle pracovní smlouvy a zákoníku práce nárok, a skládá se ze základní mzdy, z nárokových či nenárokových příplatků, z náhrad mezd, z odměn a dalších plnění. Tvoří základ pro výpočet čisté mzdy, která je vypočtena po odečtení daně z příjmu, sociálního (6,5 %) a zdravotního (4,5 %) pojištění.

Daň z příjmu se počítá ze superhrubé mzdy, která slouží jako metoda pro výpočet zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti. Jedná se o skutečný náklad na zaměstnance, který se skládá z hrubé mzdy, sociálního a zdravotního pojištění. Sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem je v tomto případě ve výši 24,8 % a 9 %. Při přičtení těchto pojištění ke hrubé mzdě vzniká základ daně. Ze základu daně se počítá patnácti procentní daň z příjmu, kterou je nutno zaokrouhlit na celé koruny. Výsledná částka je zálohou na daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti před odečtením daňových slev.

V případě podepsání prohlášení k dani je zaměstnanci uplatněna měsíční sleva na poplatníka. Jedná se o srážku ze základu daně a měsíčně činí 2 070 Kč a ročně 24 840 Kč. Pokud má zaměstnanec děti, ze základu daně se také odečítají slevy na dítě. V případě jednoho dítěte bude měsíčně osvobozen o 1267 Kč, pokud má dvě děti, bude osvobozen o 1617 Kč a v případě tří a více dětí činí sleva 2017 Kč. Tento nárok lze uplatnit každý měsíc nebo jednou ročně, a to pouze v pracovním poměru, kde má zaměstnanec podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti. Základ daně se následně poníží o zmíněné slevy a odečte se od hrubé mzdy. Následuje odečet sociálního a zdravotního pojištění z hrubé mzdy a vzniká již samotná čistá mzda.



Čistá mzda je výše odměny, která náleží zaměstnanci za vykonanou práci. Částka, která je vyplacena zaměstnanci se nazývá částka k výplatě. Někdy se shoduje s výší čisté mzdy, avšak někdy dochází k dohodě se zaměstnavatelem, který z čisté mzdy dále zaměstnanci odečítá dobrovolné částky, například na spoření.

### 3.11 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší možná mzda, kterou je povinen zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům za odvedenou práci, bez ohledu na její složitost, druh, množství nebo kvalitu. Minimální mzda je zákonem stanovená hranice minimálního výdělku v rámci plného pracovního úvazku, tedy čtyřicet hodin týdně. Pokud je úvazek poloviční, minimální mzda je také poloviční. Nezáleží na tom, zda jde o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou. Není ani důležité, jestli jde jen o druhé zaměstnání nebo přivýdělek. Nárok na minimální mzdu vzniká v každé práci samostatně. [5]

Minimální mzda zahrnuje osobní příplatek, odměny, prémie a podobná plnění. Nedosáhne-li mzda, plat nebo jiná plnění předepsané výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do potřebné výše.

Do výše minimální mzdy se nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli nebo za náhrady mzdy v pracovní neschopnosti.

Minimální mzda se každoročně mírně navyšuje. Pro letošní rok 2020 je minimální mzda ve výši 14 600 Kč.

### 3.12. Zaručená mzda

Zaručená mzda je obdobou mzdy minimální, kde je zaměstnanci garantována určitá nejnižší částka, kterou za práci obdrží. U zaručené mzdy se ale jedná o částku, která se vztahuje k určité profesi a bere v potaz také kvalifikaci zaměstnance a pracovní podmínky. [5]

Jedná se o mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru za stanovenou týdenní

pracovní dobu 40 hodin. Oproti minimální mzdě pro většinu zaměstnanců ale platí mnohem vyšší minimum, a to právě takzvaná zaručená mzda.

Růst úrovní zaručené mzdy podmiňuje růst mzdy minimální. Tyto úrovně pak stanovují nejnižší zaručenou cenu práce odstupňovaně podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, a to do osmi stupňů (úrovní) nazývaných také jako minimální mzdové tarify. Všechny skupiny zaručené mzdy se vztahují na všechny soukromé podnikatele. Na nepodnikatelskou sféru se vztahuje systém šestnácti platových tarifů.

Do první platové skupiny patří zaměstnanci vykonávající pomocné práce v kuchyni, uklízečky, poštovní doručovatelé, vrátní, švadleny či nosiči zavazadel. V těchto případech je zaručená mzda ve výši klasické minimální mzdy, měsíčně tedy 14 600 Kč a hodinově 87,30 Kč.

Do druhé platové skupiny patří školníci, domovníci, sanitáři, popeláři, obsluha čerpacích stanic, pokojské, nebo například montážníci lešení do výšky deseti metrů. Této skupině od roku 2020 náleží měsíčně 16 100 Kč a hodině 96,30 Kč.

Ve třetí skupině se jedná o profese typu zedník, klempíř, instalatér, kadeřnice, barman, číšník, řezník či fotograf. V roce 2020 je těmto profesím garantována mzda ve výši 17 800 Kč a hodině 106,40 Kč.

Čtvrtá platová skupina si v roce 2020 přijde měsíčně nejméně na 19 600 Kč, hodině na 117,40 Kč. V loňském roce 2019 se jednalo o částky 17 970 Kč za měsíc a o 107,40 Kč za hodinu práce. Do této skupiny profesí patří porodní asistentky, všeobecné zdravotní sestry, tlumočící průvodci, mzdové účetní, letečtí technici nebo například krejčí v modelové či zakázkové výrobě.

Pátá skupina má v roce 2020 zaručenou měsíční mzdu ve výši 21 700 Kč a hodinovou 129,70 Kč. Patří sem profese typu řidič autobusu, mistr výroby, dispečer, záchranář nebo učitel dětí v předškolním věku.

Psychologové ve zdravotnictví, obchodní referenti, správce sítí, režiséři, speciální pedagogové, dirigenti, tvůrci informačních a komunikačních systémů nebo například projektanti rozsáhlých a náročných staveb spadají do šesté platové skupiny, které je zaručována v roce 2020 měsíční mzda 24 000 Kč a hodinová 143,20 Kč.

Do sedmé platové skupiny patří architekti, samostatní výzkumní pracovníci, lékaři, farmaceuti, zubaři, experti na marketingové strategie či programátoři. Těm je v roce 2020 garantována měsíční minimální mzda odpovídající 26 500 Kč a hodinová 158,10 Kč.

Závěrečnou osmou platovou skupinu tvoří odborníci na finanční a obchodní strategie organizací, makléři na finančním a kapitálovém trhu, vědečtí výzkumníci řešící zejména nové vědeckovýzkumné okruhy, vědci a odborní vysokoškolské pedagogové. V roce 2020 je této skupině garantována mzda v měsíční výši 29 200 Kč a hodinové 174,60 Kč.

### 3.13. Průměrná mzda

Průměrná mzda je ukazatel mzdové úrovně sledující rozdíly v rámci jednotlivých období. Představuje výši nominálních mezd připadajících na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Nominální mzda je skutečná mzda bez zohlednění vlivu inflace, vyplácená v peněžních jednotkách uvedených v pracovní smlouvě. [5]

Průměrnou hrubou měsíční mzdu v České republice počítá Český statistický úřad z mezd, do kterých se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti placené zaměstnavatelem.

### 3.14. Medián mezd

Oproti průměrné mzdě je veřejností požadován spíše ukazatel medián mezd. Jedná se o ukazatel, který reálněji vypovídá o průměrných výdělcích zaměstnanců. Medián mezd dělí zaměstnance na dvě stejně početné skupiny s nižší a vyšší mzdou.

Seřazením mezd (platů) všech zaměstnanců vzniká skupina, ve které jsou mzdy řazeny od největší po nejmenší. Zaměstnanec, který se nachází přímo uprostřed, dělí skupinu na dvě stejně velké skupiny a pobírá takzvaný medián mezd. Čím je rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem větší, tím je větší nerovnost ve sledované ekonomice daného státu. V případě veliké rozdílu by totiž docházelo k situaci, kdy by běžní lidé pobírali velmi nízkou mzdu a naopak část vysoce postavených lidí by pobírala několikanásobně více než ostatní. Tato část by svými vysokými výdělky zvyšovala průměrnou mzdu daného státu, která by

mohla být až několikanásobně větší než medián mezd. V případě malých mzdových rozdílů ve společnosti je rozdíl mezi mediánem mezd a průměrnou mzdou minimální. [6]

Medián ovšem není možné získat z podnikového výkaznictví, jako například průměrnou mzdou. Podklady pro medián je nutno získat ze strukturálního šetření, kdy se shromažďují potřebná data za jednotlivé zaměstnance. Strukturální šetření je jedna z kvantitativních metod výzkumu ve veřejném prostředí, kde na základě vybraného vzorku lidí vznikají závěry charakterizující celé území, například Českou republiku.

### 3.15. Reálná mzda

Reálná mzda je ekonomický termín, který udává skutečnou hodnotu mezd. Zatímco nominální mzda vyjadřuje peněžitou odměnu, reálná mzda již počítá s vlivy inflace a vyjadřuje skutečnou hodnotu peněžité odměny, tedy kupní sílu mzdy. Ve skutečnosti to znamená, kolik si toho může člověk za vydělanou mzdou koupit.

Reálná mzda oproti té nominální poskytuje lepší možnost mezinárodního nebo časového srovnání. Z časového hlediska totiž očišťuje nominální mzdou o vlivy inflace, tedy o změny nákladů v čase. Z hlediska geografického očišťuje nominální mzdou o rozdílnost životních nákladů ve srovnávaných zemích.

Životní náklady jsou vyjádřeny pomocí cen zboží a služeb v takzvaném spotřebním koši. Právě to představuje i hlavní nedostatek reálných mezd oproti nominálním, neboť spotřební koš je sestaven pouze uměle na předpokládaných a reprezentativních vzorcích, které zastupují skutečné životní náklady. Hodnota reálných mezd tedy závisí především na tom, jak reálně se ve spotřebním koši vyjádří skutečné náklady obyvatel.

Srovnáním reálných mezd s dalšími makroekonomickými ukazateli, jako jsou například hrubý domácí produkt (HDP), míra nezaměstnanosti nebo produktivita práce, lze dovozovat hlubší souvislosti ve vývoji hospodářství a trhu práce. Reálná mzda má pro tyto potřeby lepší vypovídající hodnotu než mzda nominální. Například pokud nominální mzdy rostou, ale jejich tempo růstu je identické s tempem růstu spotřebitelských cen, tak si zaměstnanci budou moci koupit stále stejné množství statků. V případě takového růstu ani nedojde ke změně kupního chování nebo chování na trhu práce.

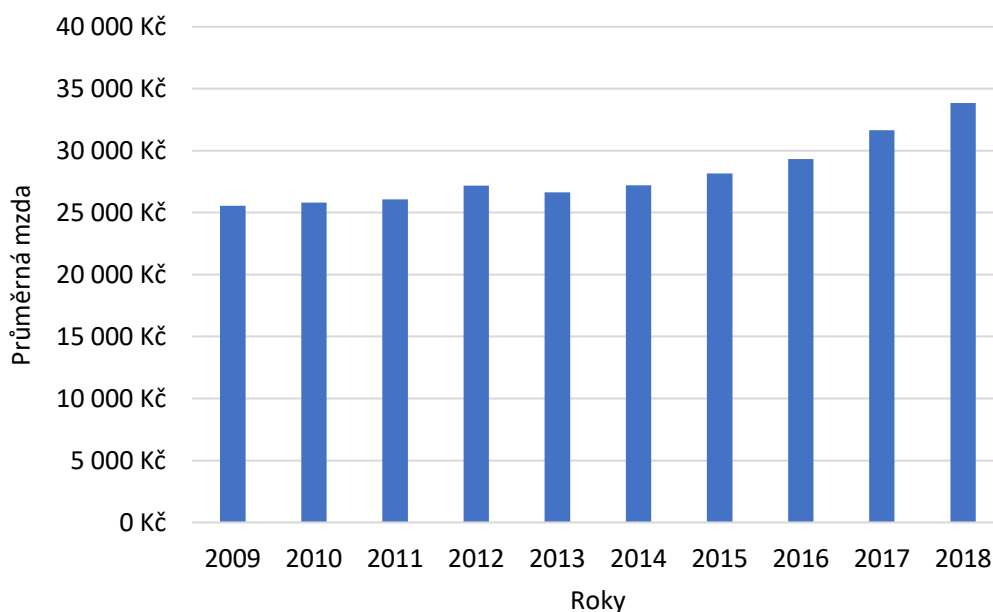
## 4. Vlastní práce

Veškeré údaje o průměrných mzdách žen a mužů v České republice jsou z let 2009–2018 a byly zjištěné z Českého statistického úřadu. Na základě získaných údajů byly stanoveny časové řady, které pomocí elementárních charakteristik popisují vývoj mzdy v čase.

### 4.1. Průměrná mzda v České republice

Průměrná mzda je podílem mzdových měsíčních prostředků připadajících na jednoho zaměstnance. Průměrná mzda je počítána z podnikového výkaznictví, které poskytuje údaje o mzdách všech zaměstnanců, které po následném zprůměrování tvoří průměrnou mzdu. Nejedná se tedy o konkrétní výplatu každého zaměstnance, ale jedná se o takovou výši mzdy, která statisticky připadá na jednoho zaměstnance.

**Graf 1 Průměrná mzda v ČR v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Na grafu číslo 1 lze vidět průměrnou mzdu národního hospodářství České republiky v letech 2009–2018. Na začátku časové řady roku 2009 činila výše průměrné mzdy 25 564 Kč. V roce 2010 vzrostla o 0,9 %. Zhruba stejný růst představuje rok 2011, kdy průměrná mzda byla 26 067 Kč. Průměrné mzdy se v roce 2009, 2010 a 2011 takřka vůbec nemění a zůstávají na stejné úrovni kolem 26 000 Kč. Domácnosti každoročně utráceli čím dál méně a konečná spotřeba domácností a vládního sektoru slábla. Důvodem byla ekonomická krize,

kdy docházelo k všeobecnému ekonomickému poklesu na světových trzích. Významnou roli sehrála vysoká cena ropy, pokles reálného HDP a nárůst spotřebitelských cen. Česká ekonomika tak nevykazovala potřebný růst a výše mezd zůstávaly stejné.

Rok 2012 však s sebou přinesl již výraznější nárůst, který činil 3,7 % oproti předchozímu roku. Nominální mzda v tomto roce dosahovala výše 27 170 Kč, což je o tisíc korun českých více než v roce 2011. Došlo totiž k poklesu zadluženosti ČR a k relativně velikým státním investicím. Rok 2012 také přinesl zlepšení ekonomických vztahů se zahraničím, neboť došlo k nejvyššímu přílivu zahraničních investic do české ekonomiky od roku 2003. V letech 2012-2014 nejsou znatelné žádné podstatnější výkyvy a výše průměrné mzdy se držela zhruba na stejné úrovni, jelikož nedocházelo k žádným podstatnějším změnám v české ekonomice a mzdy se držely v průměru na 27 000 Kč.

Česká ekonomika začala od roku 2015 vykazovat nejrychlejší růst za posledních osm let a nastavila tak rostoucí trend. V roce 2015 došlo k nárůstu průměrné mzdy o 3,9 %, o rok později o 4,2 %, v roce 2017 se průměrná mzda zvýšila dokonce o 8 % a v poslední řadě v roce 2018 o 6,9 %. V letech 2015 a 2016 si zaměstnanci průměrně polepšili o 1060 Kč, kdežto v letech 2017 a 2018 až o 2260 Kč.

Důvody rostoucího trendu jsou zakotveny v ukončení světové ekonomické krize a s tím spjaté vyšší spotřebě domácností a vyšší investiční aktivitě českého státu. Roku 2018 došlo k mírnému oslabení oproti roku 2017, a to z důvodu, že poprvé od roku 2013 nepřispíval v takové míře k vývoji HDP zahraniční obchod. Domácnosti stále hojně utráceli a stát nepřestával investovat. Zaměstnavatelé tak vydělávali více a tím i přes mírný pokles tempa růst mezd se průměrná mzda zvyšovala.

## 4.2. Průměrné mzdy dle pohlaví

Mzdová rozdílnost v pohlaví je důležitým ukazatelem, který zachycuje postavení žen a mužů na trhu práce a míru jejich ekonomické participace, která vyjadřuje znevýhodňování v peněžním odměňování, pracovních podmínkách, v obsazování vysokých pozic či šancích na karierní růst. Rozdíly mezi mzdou žen a mužů jsou výsledkem genderových nerovností a mají kořeny hluboko v historii. Mzdové rozdíly se promítají do celoživotních příjmů a mají zásadní dopad na životní úroveň domácností.

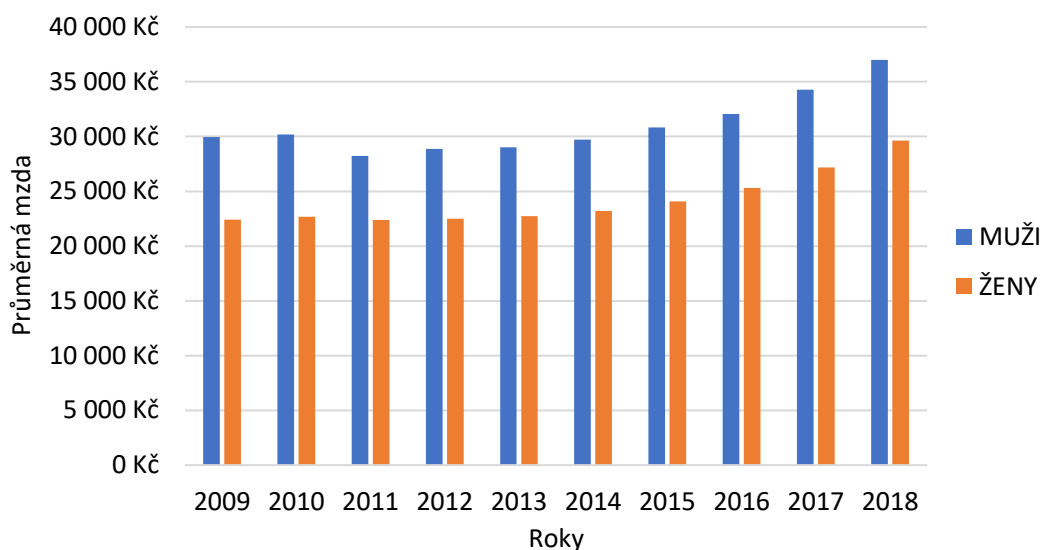
Mzdová nevyrovnanost také významně souvisí s genderovou segregací. Jedná se o rozdělení lidí na základě jejich pohlaví. Při spojení segregace a mzdových rozdílů dochází k velmi vážným problémům, jako je například diskriminace žen, které způsobují významné rozdíly mezi životní úrovní žen a mužů. Diskriminace žen na českém trhu práce není spojena jenom s mateřstvím, ale váže se spíše na ženství jako takové, jelikož mzdové rozdíly se vyskytují i u bezdětných žen.

Ženy se občas setkávají s diskriminací při přijímání do zaměstnání, nebo naopak při propouštění z důvodu mateřství. I z toho důvodu se ženám po mateřské hůře vrací do zaměstnání. Jakýkoliv dotaz na rodinný stav a situaci, je v České republice zakázán, přesto se však jedná o běžnou praxi během přijímacího pohovoru. Většina žen také dává přednost rodině před vybudování kariéry a tím nedosahují stejné výše mzdy jako muži. Hlavními nekorektnostmi mzdových rozdílů žen a mužů je odlišné odměňování za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

Mzdové rozdíly mezi pohlavím jsou znázorněny ukazatelem genderové mzdové mezery, který udává průměrný rozdíl mezi mzdovým ohodnocením pracujících žen a mužů. V České republice se podle OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) jedná o 24,9 % rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen.

Mzdové rozdíly také přímo závisí na mnoha aktérech od národních vlád, přes různé odbory a občanskou společnost, až po konečnou roli zaměstnavatelů a zaměstnanců. Pro plné odstranění mzdové nevyrovnanosti, je nezbytná zainteresovanost právě těchto národních či nadnárodních vlád, od kterých jsou očekávány první kroky či podněty vedoucí k plné nápravě a odstranění mzdového znevýhodňování a diskriminace. V dnešní době již mnoho států, především členských států Evropské unie, začíná prosazovat různé reformy pro zmírnění diskriminace a mzdového znevýhodňování mužů. Jako příklad lze zmínit například pátý cíl udržitelného rozvoje dle OSN, který chce odstranit všechny formy genderové diskriminace.

**Graf 2 Průměrná mzda v zaměstnání dle pohlaví v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Na grafu 2 lze sledovat vývoj a srovnání průměrné mzdy mužů a žen v letech 2009–2018. Je patrné, že v každém roce dochází k vyššímu průměrnému odměňování mužů než žen. V letech 2009 a 2010 dosahuje průměrná mzda žen neměnných hodnot, stejně tak jako u mužů. Její výše činí u žen 22 500 Kč a mužů 30 000 Kč. Jedná se o 25 % mzdové zvýhodňování mužů oproti ženám. Rok 2011 znamenal pro muže pohoršení o 6 % oproti předchozímu roku, kde výše průměrné mzdy byla o téměř 2 000 Kč nižší. S poklesem mužské průměrné mzdy v roce 2011 také vznikl nejnižší rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen ve sledovaném období, který činil 20 %. Po propadu nominálních mezd mužů v roce 2011, vzniká postupný rostoucí trend, který může mít za následek přirozený vývoj české ekonomiky při postupném ustupování ekonomické krize. V letech 2012–2014 nominální mzdy mužů každoročně rostou průměrně o 1,73 %. Od roku 2015 již vzniká u mužů více rostoucí trend, který je z velké části spojen s velkým tempem růstu české ekonomiky po ukončení ekonomické krize. Oproti předchozímu roku se každoročně zvyšuje průměrná mzda o 5,7 %, kde neúspěšnějším obdobím byl rok 2018 s 8 % nárůstem. Rok 2018 však s sebou také přináší druhý největší rozdíl mezi průměrnou mzdou. Jedná se o 24,9 % a jde pouze o 0,1 % menší rozdíl než v letech 2009–2010. Průměrně si muži v roce 2018 vydělávají o 7 400 Kč více než ženy. Rostoucí trend mužů v letech 2011–2014 však u žen neplatí. I přes jejich rostoucí celkovou vzdělanost, kdy bylo každoročně více žen s vysokoškolským vzděláním, a s rostoucím podílem žen na trhu práce, se však jejich nominální mzdy téměř nemění až do roku 2014. Druhý rostoucí trend průměrných mezd se



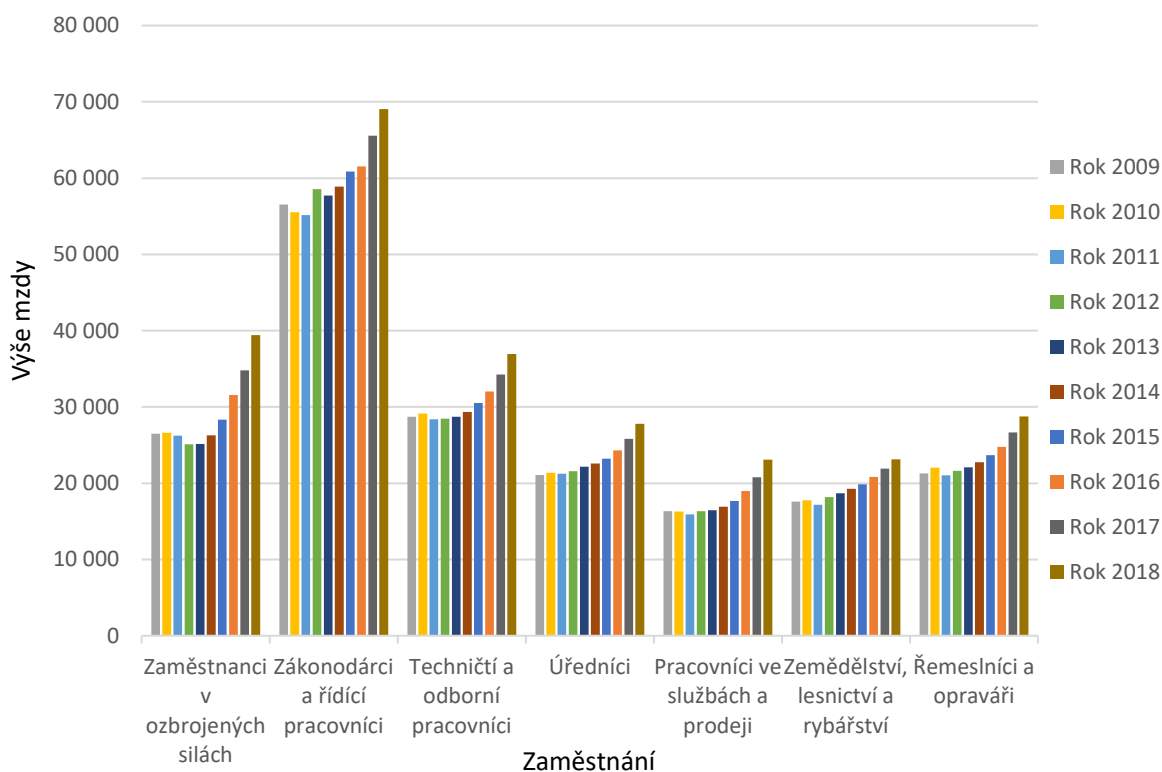
již týká i žen. Od roku 2015 se jejich nominální mzda každoročně průměrně zvedá dokonce o 6,3 %, kde nejvíce úspěšným rokem je opět rok 2018, který zaznamenal oproti předchozímu roku 9 % tempo růstu ženské průměrné mzdy. Jedná se dokonce o 1 % vyšší tempo růstu než v případě mužů. Důvod je zde stejný, a to růst české ekonomiky. Může se jednat také o pomalé ustupování mzdového znevýhodňování žen a jejich diskriminace, jelikož vývoje mzdy v předešlých letech se žen, jak je vidět na grafu číslo 2, příliš netýkaly.

Důvod mzdových rozdílů mezi mužem a ženou je především odlišné obsazování pracovních pozic a častější práce na zkrácené úvazky na straně žen.

### 4.3. Mzdové ohodnocení dle zaměstnání

Vývoj mezd v zaměstnání byl určený na základě průměrných mezd ve vybraném období a na datech získaných z Českého statistického úřadu.

**Graf 3 Vývoj mezd v zaměstnání v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

V letech 2009–2018 se s průměrnou mzdou umístili zákonodárci a řídící pracovníci na prvním místě, kteří průměrně pobírali 59 938 Kč a meziroční tempo růstu jejich mezd činilo 2,24 %. Nejrychlejší nárůst mezd lze vidět v letech 2017–2018, kdy česká ekonomika

vytvořila správné prostředí pro růst mezd všech profesí. V případě řídicích pracovníků a zákonodárců v letech 2017-2018 šlo o nárůst 6,56 % a 5,31 %. Důvodem bylo, že v roce 2017 se nejvyšší mzdy v 95. percentilu zvýšily ze 157 697 Kč na 168 496 Kč a roku 2018 šlo o nárůst ze 168 496 Kč na 174 431 Kč.

Do roku 2016 byly na druhém místě mzdy technických a odborným pracovníkům. Jejich průměrná mzda v letech 2009–2018 dosáhla 30 646 Kč a průměrná tempo meziročního růstu bylo 2,84 %. Další skupinou jsou zaměstnanci v ozbrojených silách, kteří ze znázorněných profesí od roku 2017 vydělávají po řídicích pracovnících nejvíce. Jejich průměrná mzda činí 28 944 Kč a průměrné meziroční tempo 4,52 %. Od roku 2015 dostávají nejvíce přidáno právě zaměstnanci ozbrojených sil, kteří každým rokem od roku 2015 dostávají o 11,65% vyšší mzdu.

Na třetím a čtvrtém místě se takřka shodně umístila mzda úředníků, řemeslníků a opravářů. Úředníci si průměrně vydělávali 23 006 Kč, řemeslníci a opraváři pak 23 465 Kč. Mezi úředníky se řadí pracovníci na úřadech či poště nebo například zaměstnanci městské policie. Zaměstnanci v zemědělství, lesnictví a rybářství se umístili na pátém místě. Jejich mzda dosahuje průměrně 19 437 Kč a zároveň vykazuje nejvyrovnanější meziroční růst ve výši 3,1 %.

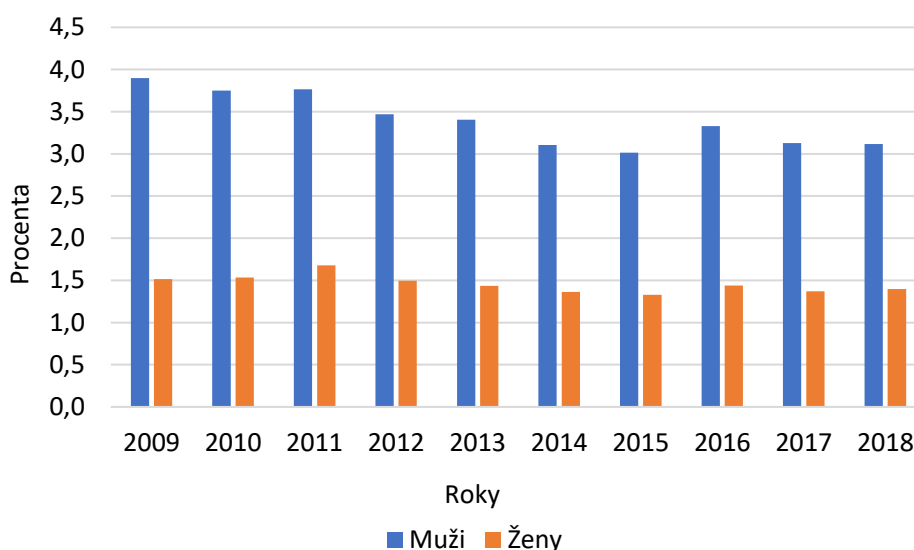
Posledním zkoumaným zaměstnáním je práce ve službách a prodeji. Pracovníci si zde přijdou na dlouhodobě nejnižší mzdy, a to ve výši 17 872 Kč. Mzda vykazovala meziroční rostoucí tempo v hodnotě 3,8 %. Nutno dodat, že samotný nárůst mezd začal až rokem 2014, do té doby bylo rostoucí tempo takřka nulové a zaměstnanci si tak dlouhých pět let vydělávali stejné peníze.

Na grafu číslo 3 je patrný vliv již zmíněné změny fiskální politiky v roce 2011. U všech státních zaměstnanců došlo k poklesu průměrné mzdy. Pokles mzdy na grafu 3 je patrný u zaměstnanců ozbrojených sil, zákonodárců a řídicích pracovníků a z části také u státních úředníků. K nejvyššímu poklesu došlo u zákonodárců a řídicích pracovníků, kterým mzda klesla v průměru o 1 000 Kč. Ženy vykazovaly nejmenší pokles, zatímco u mužů byl v některých případech propad mzdy až o 3 000 Kč.

### 4.3.1. Řídící pracovníci a zákonodárci

Řídící pracovníci a zákonodárci tvoří nejlépe placenou skupinu zaměstnanců, mezi které patří například řídící pracovníci v oblasti marketingu, servisních služeb a reklamací, účetnictví a kontrolingu, správy podniku a v oblasti ekonomiky a financí. Mezi zákonodárce patří členové statutárních orgánů, nejvyšší státní úředníci, nejvyšší představitelé malých, středních a velkých společností a institucí nebo například velvyslanci.

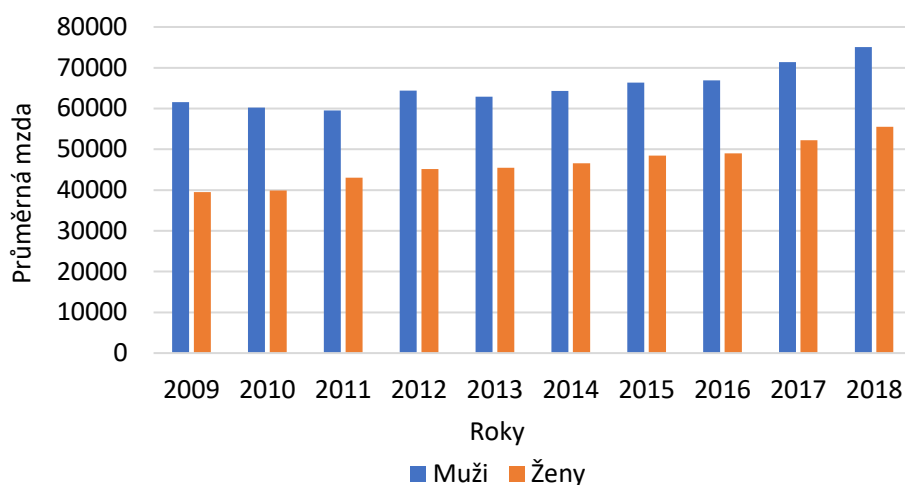
**Graf 4 Podíl řídicích zaměstnanců a zákonodárců na trhu práce v letech 2009 - 2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Na grafu 4 lze vidět dlouhodobě převažující míru zastoupení mužů oproti ženám v rámci nejvyšších řídicích pozic. Ženské zastoupení zmíněných pozic tvoří průměrně 1,46 % na trhu práce. Mužů je 3,40 %, což je o 1,94 p. b. (procentního bodu) větší část než u žen. Mužů je tak o 2,33x více než žen.

**Graf 5 Mzdové ohodnocení řídících pracovníků a zákonodárců v letech 2009–2018**



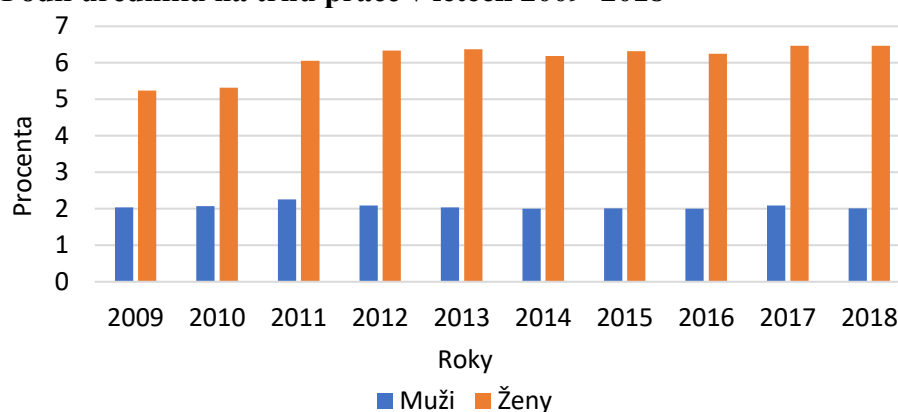
Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Na uvedeném grafu číslo 5 je znázorněno mzdové ohodnocení řídících pracovníků a zákonodárců. Muži průměrně pobírají 65 467 Kč, zatímco ženy pouze 46 477 Kč, což je o 40,86 % méně.

#### 4.3.2. Úředníci

Obecně se jedná o osoby vykonávající administrativní pozice, většinou však jde o státní úředníky, kteří pracují pro státní úřad.

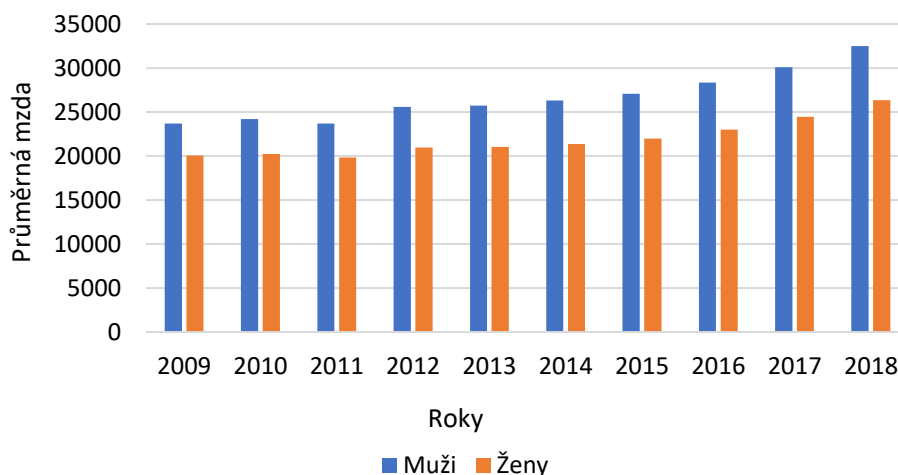
**Graf 6 Podíl úředníků na trhu práce v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Graf 6 znázorňuje podíl úředníků na trhu práce. Významně zde převažují ženy, které průměrně tvoří 6,10 % část na trhu práce, což je 2,96 násobek mužů, kteří tvoří pouze 2,06 % část. Procentuální zastoupení mužů je po celou dobu sledovaného období konstantní a drží se kolem 2 %. Od roku 2011 se zastoupení žen drží na 6 % a výrazně se nemění.

**Graf 7 Mzdové ohodnocení úředníků v letech 2009–2018**



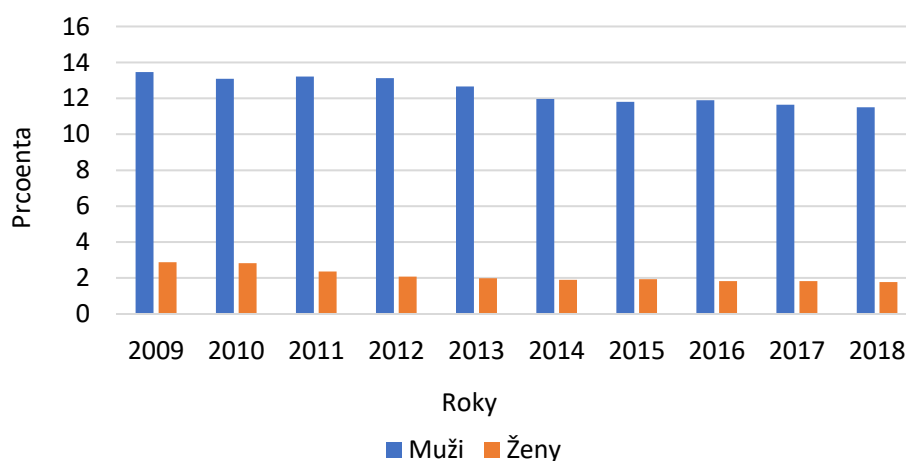
Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

I přes výraznou převahu žen lze na grafu 7 sledovat mzdové rozdíly ve prospěch mužů, kteří průměrně pobírají 26 887 Kč, zatímco převažující část žen pouze 22 038 Kč. Ženy tak pobírají 81,97 % výši mzdy mužů.

#### 4.3.3. Řemeslníci a opraváři

Jako řemeslník je chápána osoba výdělečně činná, která vykonává řemeslné práce. Může se jednat o instalatéra, kováře, zedníka, automechanika, švadlenu, malíře pokojů nebo o krejčího.

**Graf 8 Podíl řemeslníků a opravářů na trhu práce v letech 2009–2018**

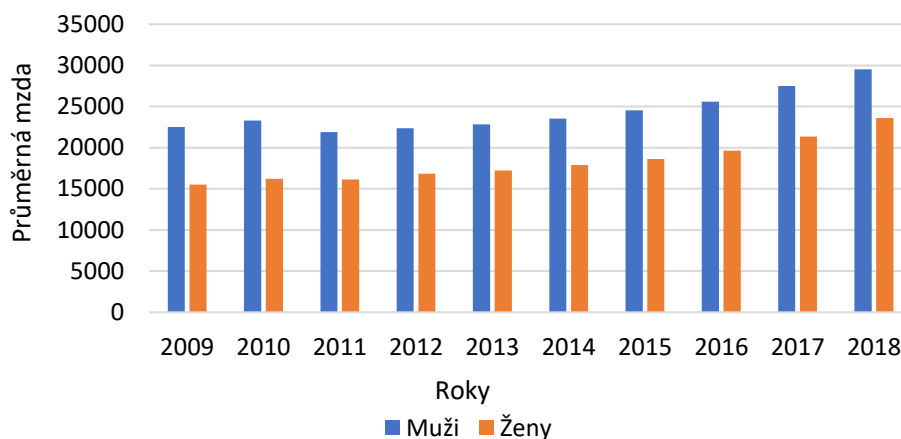


Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Jak již graf číslo 8 napovídá, jedná se o skupinu, která tvoří největší rozdíl mezi uplatněním mužů a žen. Mužských řemeslníků a opravářů je na trhu práce průměrně 12,44 %, ženských pouze 2,13 %. Od roku 2012 lze sledovat klesající trend, kdy byl podíl

mužských řemeslníků každoročně menší a menší. Ženský podíl v řemeslných pracích klesá již od roku 2010 a od roku 2013 se dlouhodobě drží pod úrovní 2 %.

**Graf 9 Mzdové ohodnocení řemeslníků a opravářů v letech 2009–2018**



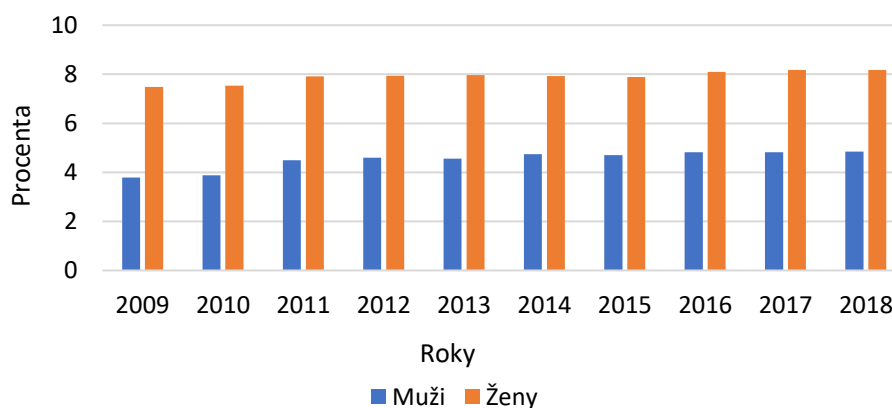
Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Dle grafu 9 muži průměrně pobírají 24 355 Kč s průměrným tempem růstu mzdy 3,06 %. Ženy dosahují průměrné mzdy ve výši 18 309 Kč s tempem růstu mzdy 4,8 %. I přes to, že ženám roste mzda rychleji, muži průměrně vydělávají o 33 % vyšší mzdu než ženy.

#### 4.3.4. Pracovníci ve službách a prodeji

Pracovníci ve službách a prodeji poskytují osobní a ochranné služby související s dopravou, stravováním, osobní péčí, ochranou proti požáru a protiprávnímu jednání. Zaměstnání pramenící z této třídy jsou rozdělena do čtyř skupin, a to pracovníci v oblasti osobních služeb, pracovníci v oblasti prodeje, pracovníci osobní péče v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a v příbuzných oblastech a pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy.

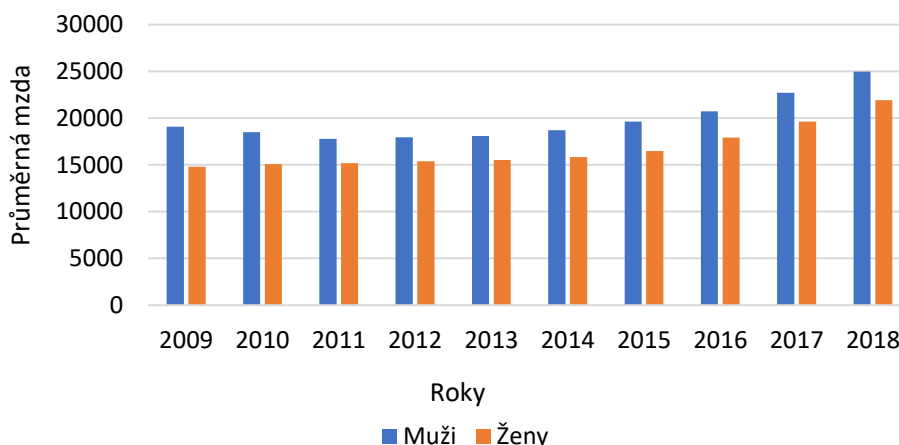
**Graf 10 Podíl pracovníků ve službách a prodeji na trhu práce v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Na grafu 10 lze vidět, že převažující část pracovníků ve službách a prodeji tvoří ženy. Ženy zde tvoří 7,90 % podíl na trhu práce, který byl v některých letech téměř dvojnásobný oproti mužům, kteří zde tvoří pouze 4,52 % část.

**Graf 11 Mzdové ohodnocení pracovníků ve službách a prodeji v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Pracovníci ve službách a prodeji tvoří jednu z vyrovnanějších skupin, co se týče mzdového ohodnocení. Mzdový rozdíl mezi mužem a ženou zde činí „pouze“ 3 035 Kč. Muži průměrně pobírají 19 818 Kč a ženy 16 783 Kč. Průměrné mzdové tempo růstu je u mužů ve výši 3,02 % a u žen 4,45 %.

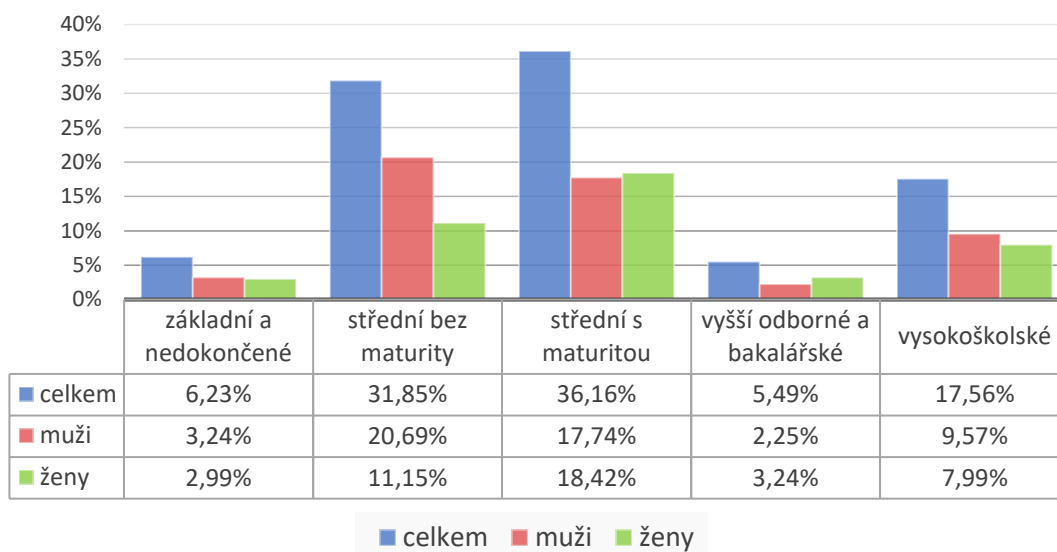
#### 4.4. Mzdové ohodnocení v zaměstnání podle úrovně dosaženého vzdělání

Jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňující výši mezd je právě úroveň dosaženého vzdělání, které pak do jisté míry souvisí také s možností uplatnění se. Ještě před dvaceti lety byly významné rozdíly v dosaženém vzdělání ryze ve prospěch mužů. V současné době však dochází k postupnému vyrovnávání. Ženy v dnešní době tvoří větší část mající střední a vyšší odborné vzdělání. Na druhou stranu muži mají stále častěji vysokoškolské vzdělání. S tím souvisí i rostoucí výše finančního ohodnocení u mužů, jelikož obecně platí, že čím vyšší vzdělání, tím více si člověk může vydělat. Avšak nutno dodat, že i za stejnou práci se stejným vzděláním jsou ženy mnohdy hůře placeny než muži.

Zatímco u středoškolsky vzdělaného člověka bez maturity se z velké části bude jednat o uplatnění se jako dělník, truhlář, kuchař či servírka, u vysokoškolsky vzdělané osoby by

pomyslná laťka mohla být mnohem výše, například na pozicích manažera či ředitele. Nutno dodat, že ani vysokoškolské vzdělání však nezaručuje uplatnění se jako takové. Podstatnými aspekty jsou zkušenosti, praxe a umění prosadit se. Není tedy vyloučené, že osoba se středním vzděláním bez maturity nebo s maturitou může zastupovat vysoké pozice stejně tak jako osoba mající vystudované dvě vysoké školy. Faktem ale zůstává, že vysokoškolské vzdělání tvoří oproti ostatním vzděláním zdaleka největší šanci na uplatnění se na vysokých pozicích.

**Graf 12 Dosažené vzdělání zaměstnanců v roce 2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ, 2018

Jak je patrné z výše uvedeného grafu 12, největší zastoupení mezi zaměstnanci mají osoby se středním vzděláním s maturitou přesahující hranici 36 %, která naznačuje, že každý třetí pracující dosahuje v České republice středního vzdělání. Druhé nejvíce zastoupené vzdělání je středoškolské bez maturity, kterého dosahuje 31, 85 % všech pracujících lidí.

Vysokoškolské vzdělání je v České republice třetí nejrozšířenější a dosahuje jej 17, 56 % všech zaměstnanců. To znamená, že každý čtvrtý až pátý zaměstnanec je vysokoškolsky vzdělaný. Tato statistika je pro Českou republiku velmi pozitivní, neboť téměř 20 % všech lidí v zaměstnání dosahuje vysokoškolského studia a tato míra každým rokem roste. Může to být dáno větší motivací pro získání titulu a s tím spjaté vyšší finanční ohodnocení, zejména tedy u státních zaměstnanců, neboť po vystudování pobírají vyšší platový tarif. Důvodem je také transformace celé české ekonomiky, zatímco dřív byl naprostý základ výuční list a



vykonávání řemesla, tak dnes již plyne většina pracovních pozic z maturitního a vysokoškolského vzdělání.

Vyšší odborné vzdělání má pouze 5,49 % zaměstnaných lidí a jedná se tak o nejméně zastoupené vzdělání. Poslední možným vzděláním je základní či nedokončené vzdělání, kterého dosahuje 6,23 % zaměstnaných lidí.

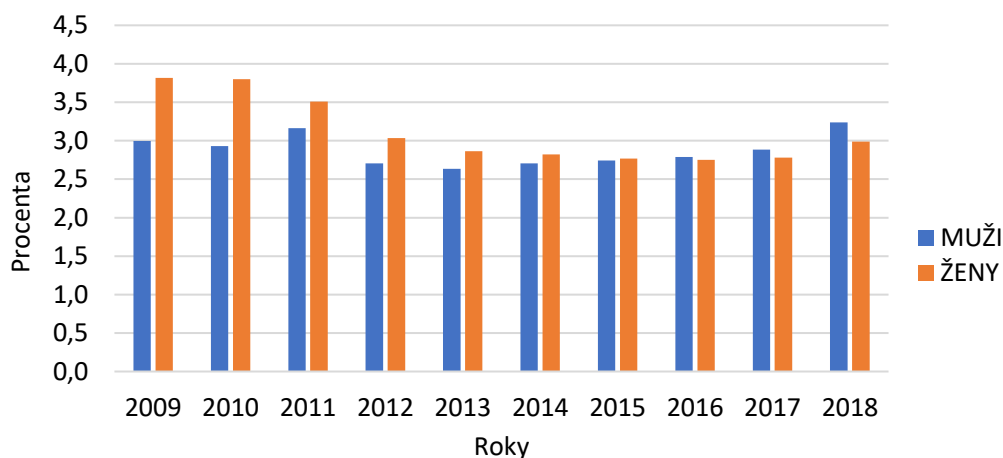
Základní nebo nedokončené vzdělání mají častěji muži, a to o 0,25 %, a stejně tak středoškolské vzdělání bez maturity, kterého dosahuje až o třetinu více mužů než žen. U základního vzdělání se nejedná o tak markantní rozdíl, existuje zde poměrně velká nabídka povolání určených především těmto málo vzdělaným lidem.

Ve většině případech vykonávají muži různou manuální výdělečnou činnost. U žen se jedná především o uklízecké či jiné pomocné práce. Středoškolské vzdělání však vykazuje významnější rozdíl mezi podílem žen a mužů. Převládající část tvoří muži hlavně z důvodu, že existuje široká škála učňovských oborů určených spíše pro muže, jakou jsou automechanik, mechanik či strojař, po jejímž vystudování pak nachází bezproblémové uplatnění v oboru.

U žen naopak převládá vzdělání středoškolské s maturitou, vyšší odborné a bakalářské. Středoškolské vzdělání s maturitou má o 0,65-0,70 % více žen než mužů. Důvodem je, že je více středoškolských vzděláních, které studují převážně ženy a jsou pro ně více určené. Jedná se o ekonomické školy, zdravotnická lycea nebo o různé průmyslové oděvní či návrhářské školy.

Po vystudování těchto škol již část žen nachází uplatnění a nepokračuje tak v dalších studiích. Společně s odchodem na mateřskou dovolenou může tento fakt být důvodem, proč u mužů převládá o 1,58 % vysokoškolské vzdělání, neboť nenachází po středních školách takové uplatnění jako ženy.

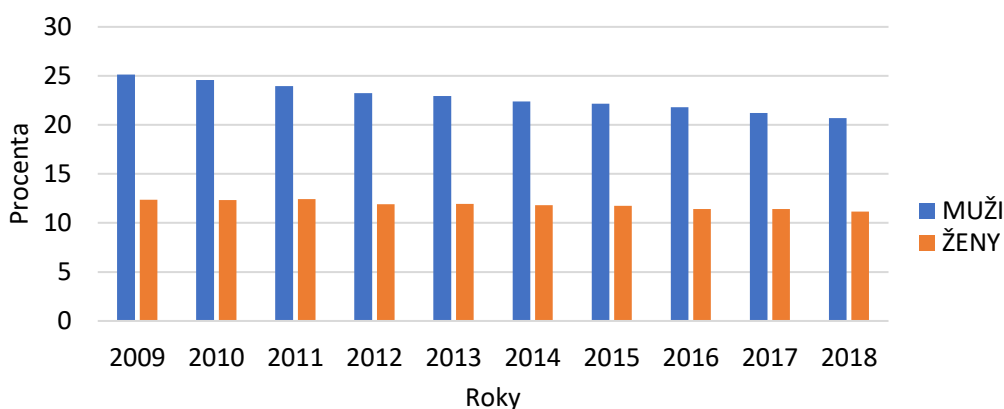
**Graf 13 Podíl základního a nedokončeného vzdělání u zaměstnaných lidí v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Zastoupení základního a nedokončeného vzdělání na trhu práce je znázorněno na grafu 13. V letech 2009–2015 se základním či nedokončeným vzděláním převažovaly ženy. Největší podíl na trhu práce tvořily v letech 2009 a 2010, kdy jejich zastoupení činilo 3,80 % a 3,82 %. V těchto letech průměrně převažovaly muže o 0,85 %. V letech 2016–2018 tvořili větší část muži, jejichž podíl na trhu práce byl v těchto letech o 0,13 % větší než podíl žen. Míra nejnižšího vzdělání od roku 2009 mírně klesala, avšak od roku 2015 se zase zvyšuje, a to průměrně o 1,04 % za každý rok.

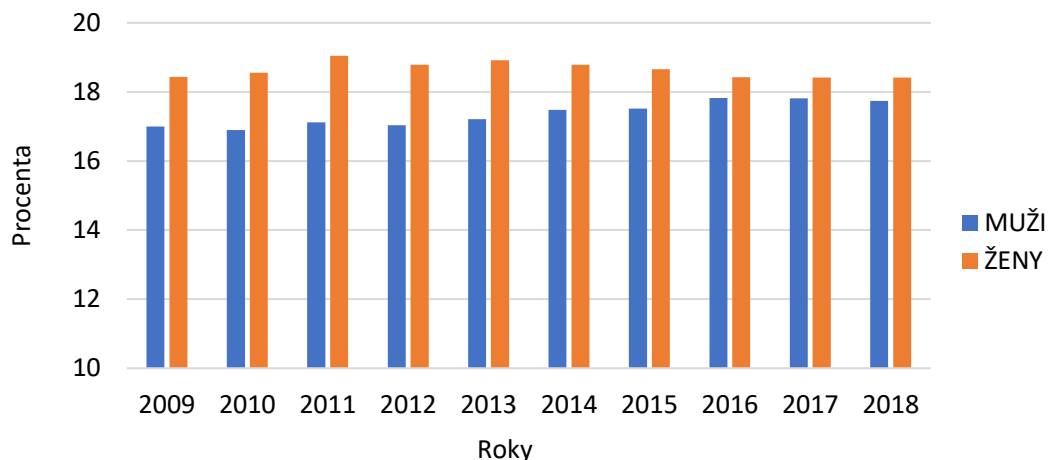
**Graf 14 Podíl středního vzdělání bez maturity u zaměstnaných lidí v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Střední vzdělání bez maturity dlouhodobě převažuje u mužů, a to po celou dobu sledovaného období. Podíl mužů se středním vzděláním bez maturity každoročně klesá o 2,15 % a průměrně dosahuje 22,81 %. Podíl žen se naopak nijak výrazně nemění a dosahuje 11,86 %. Zaměstnaní muži tvoří v rámci bez maturitního vzdělání o 92,3 % větší část než ženy.

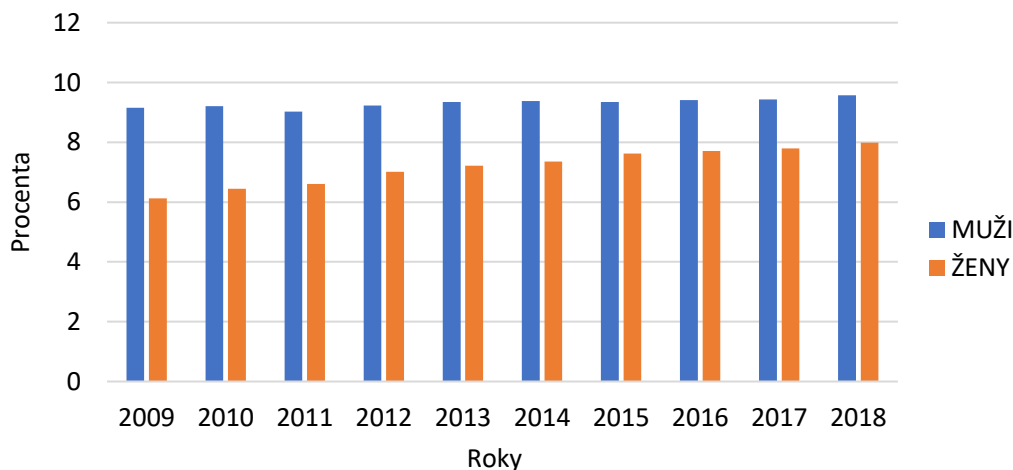
**Graf 15 Podíl středního vzdělání s maturitou u zaměstnaných lidí v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Ve sledovaném období převažuje maturitní vzdělání u žen. V letech 2009–2013 docházelo ke každoročnímu nárůstu podílu žen a k nárůstu rozdílů mezi podílem zaměstnaných žen a mužů majících maturitní vzdělání. V letech 2009–2013 tvořily ženy s tímto typem vzdělání o 9,96 % větší část než muži. Od roku 2014 dochází ke každoročnímu vyrovnávání, neboť podíl žen začal klesat a podíl mužů naopak stoupat. V posledních třech letech sledovaného období se již jedná pouze o 3,5 % rozdíl ve prospěch žen.

**Graf 16 Podíl vysokoškolského vzdělání u zaměstnaných lidí v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

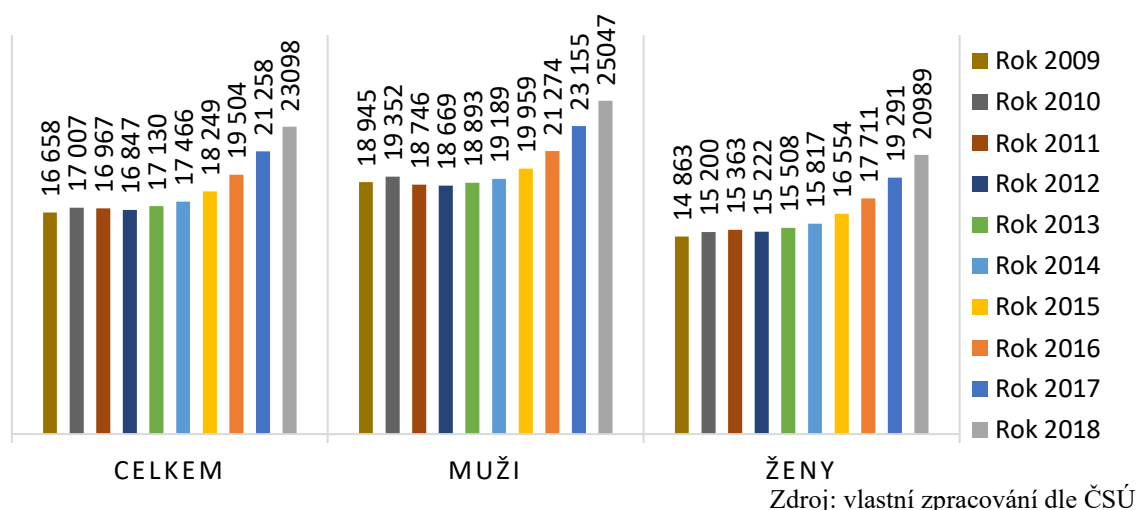
Vysokoškolské vzdělání převažuje u mužů, a to v celém sledovaném období. Muži s vysokoškolským vzděláním na trhu práce tvoří celkem 9,31 %, ženy pak 7,19 %. Průměrně zde tedy muži tvoří o 29,49 % větší část než ženy. Podíl vysokoškolského vzdělání každoročně narůstá, a to o 1,56 %.

#### 4.4.1. Mzdové ohodnocení při dosažení maximálně základního vzdělání

Dosahování pouze základního nebo dokonce žádného vzdělání představuje celospolečenský problém. Jedná se o největší problematickou skupinu lidí. Nejčastěji to bývají sociálně vyloučené lokality, kde je vysoká nezaměstnanost, nízká gramotnost, s ní spjatá finanční gramotnost, dále bydlení bez správného zázemí, s dluhy a jinými potíží. Děti z těchto rodin jsou bez vzdělání a jiného pohledu na svět stejně tak pracovně a existenčně ohrožené jako jejich rodiče. Ve výchově dětí je především zanedbávána školní docházka, a to i přes to, že pokud dítě propadá právě díky časté absenci, hrozí rodičům až několikaleté vězení. Část lidí bez dokončeného základního vzdělání je právě proto, že v některé třídě propadnou a odchází již v osmé třídě. Mají tedy dokončenou základní povinnou docházku, ale nikoliv základní vzdělání.

Nutno říci, že není třeba řadit všechny lidi se základním, popřípadě nedokončeným vzděláním do stejné zmíněné problematické skupiny. S dokončeným základním vzděláním mohou být také lidé, kteří si zvolili jim nevyhovující střední školu a následně z ní odešli, lidé, kterým se na střední škole narodil potomek, pro jehož zabezpečení byli nuceni odejít do práce, dalším důvodem může být také svatba a stěhování před dokončením střední školy či nabídka výjimečné pracovní pozice vedoucí k přerušení studia.

**Graf 17 Průměrná mzda zaměstnanců se základním či nedokončeným vzděláním v letech 2009–2018**



V roce 2009 celková průměrná mzda a mzda žen dosahovala nejnižších čísel v rámci sledovaného období. Průměrně si lidé se základním vzděláním v roce 2009 vydělali 16 658 Kč, ženy 14 863 Kč a muži dokonce 18 945 Kč, což je o 27,5 % více oproti průměrnému výdělku žen. Roku 2011 výrazněji poklesla nominální mzda mužů, a to o 606 Kč. V letech

2011-2012 se celková průměrná mzda nijak výrazně nemění. Průměrně se každým rokem zmenšoval podíl mužů o 0,25 % a žen o 0,32 % se základním vzděláním. Zde je patrná malá rozmanitost práce a závislost určitého odvětví na pracovní síle, neboť se průměrná mzda v těchto letech nijak nezměnila i přes klesající podíl zaměstnanců se základním či žádným vzděláním. Od roku 2013 docházelo k postupnému zmírnění zmíněných poklesů v podílu mužů a žen se základním vzděláním na trhu práce a na grafu číslo 17 lze vidět již rostoucí tendenci mezd. V letech 2013–2014 šlo o průměrný nárůst mzdy ve výši 1,38 % na straně mužů a 1,94 % na straně žen. Od roku 2015 se podíl zaměstnaných lidí se základním nebo žádným vzděláním neustále zvyšuje. Tento fakt s přispěním začínajícího rychlého vývoje české ekonomiky vytváří důvod narůstajících mezd v letech 2015–2018. Mzda mužů v těchto letech dosahovala průměrného nárůstu ve výši 6,88 % a u žen 7,32 %. Na konci sledovaného období roku 2018 byla průměrná mzda mužů 25 047 Kč a žen 20 989 Kč.

Nejvyšší rozdíl mezi průměrnými mzdami dle pohlaví lze sledovat v roce 2010, jehož výše dosahuje 4 152 Kč neboli 27,3 %. Naopak nejmenší rozdíl je v roce 2011 ve výši 22 % neboli 3 383 Kč. Meziroční tempo růstu v celém sledovaném období bylo u zaměstnanců se základním či žádným vzděláním 3,75 %, u mužů 3,19 % a u žen pak 3,94 %. Jde vidět, že ženám rostla průměrná mzda ve sledovaném období nejrychleji, avšak muži mají za sledované období průměrně o 22,24 % vyšší mzdu než ženy.

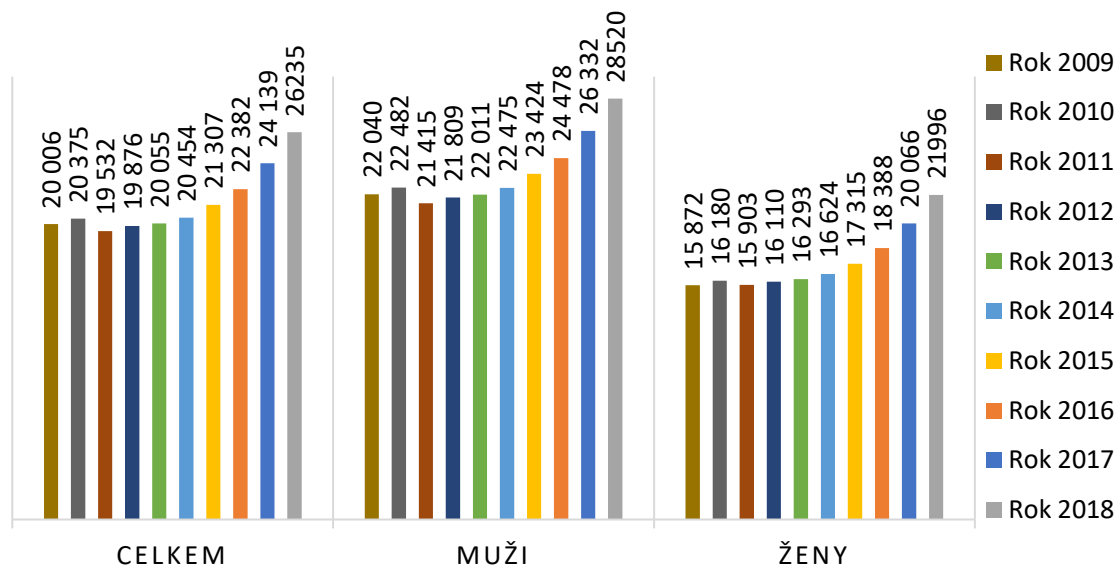
Důvody zmíněných rozdílů ve mzdách žen a mužů mohou být dány tím, že zde existuje širší škála pracovních pozic určené mužům, nebo také tím, že muži mohou mít znatelně více přesčasů než ženy.

#### 4.4.2. Mzdové ohodnocení při dosažení středního vzdělání bez maturity

Středoškolské vzdělání bez maturity je druhé nejpočetnější vzdělání v České republice, kterého v roce 2018 dosahovalo 31, 85 % všech zaměstnaných lidí. V této skupině se z většiny jedná o střední odborná učiliště, která jsou zakončena závěrečnou zkouškou. Délka studia je zpravidla dva až tři roky a absolvující studenti získají vyučení v podobě výučního listu. Výuční list představuje kvalifikovanost pro výkon především řemeslných, zemědělských a dělnických profesí, díky kterému nachází absolventi bezproblémové uplatnění v oboru. Důvodem je, že zájem o učňovské obory obecně klesá a zájemců o práce vyplývajících z těchto oborů je méně a méně, dokonce již mnoho studovaných oborů

zaniklo. Existuje také možnost nástavbového studia, které trvá jeden nebo dva roky, a umožňuje získání maturitní zkoušky. Ta slouží jako podklad pro další navazující studia na vysokých či vyšších odborných školách.

**Graf 18 Průměrná mzda zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Graf číslo 18 vyjadřuje vývoj průměrné mzdy zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity. Rok 2009 byl rokem globální hospodářské recese, které nebyla ušetřena ani česká ekonomika a zaznamenala 4,1% pokles. Tato skutečnost nejvíce souvisí právě se středním vzděláním bez maturity, neboť český průmysl, ze kterého pramení většina uplatnění po vystudování odborných učilišť, meziročně oslabil o 13,4 %. Průměrná mzda v roce 2009 byla 20 006 Kč. Muži pobírali o 10,16 % více vůči průměrné mzdě, a oproti ženám o 38,86 % více. Po krizovém období zaznamenal rok 2010 mírný nárůst průměrné mzdy v podobě 1,9 %. Důvodem je nový růst zásob po vyprazdňování skladů patrném v předchozím krizovém období a rychlý růst dovozu i vývozu zboží a služeb shodně o 17,6 %. V roce 2011 došlo k výraznějším poklesům průměrných mezd, které se týkaly nejvíce mužů, kdy klesla jejich průměrná mzda o 4,8 % oproti předchozímu roku. U žen šlo pouze o 1,7 % pokles. V roce 2012 začíná rostoucí trend, který pokračuje až do roku 2018. Mzda mužů v letech 2012–2018 každoročně vzrostla průměrně o 4,2 %, avšak výraznější nárůst mezd začal až v letech 2015–2018, kdy šlo průměrně o 6,8 %. Nejvyšší nárůst mužského ohodnocení zaznamenal rok 2018 s 8,3 % meziročním růstem průměrné mzdy. Od roku 2012 se ženám mzda meziročně zvyšovala průměrně o 4,78 %, od roku 2015 pak o 8,13 %. Od roku 2012 dochází ke každoročnímu poklesu podílů zaměstnanců se středním vzděláním bez

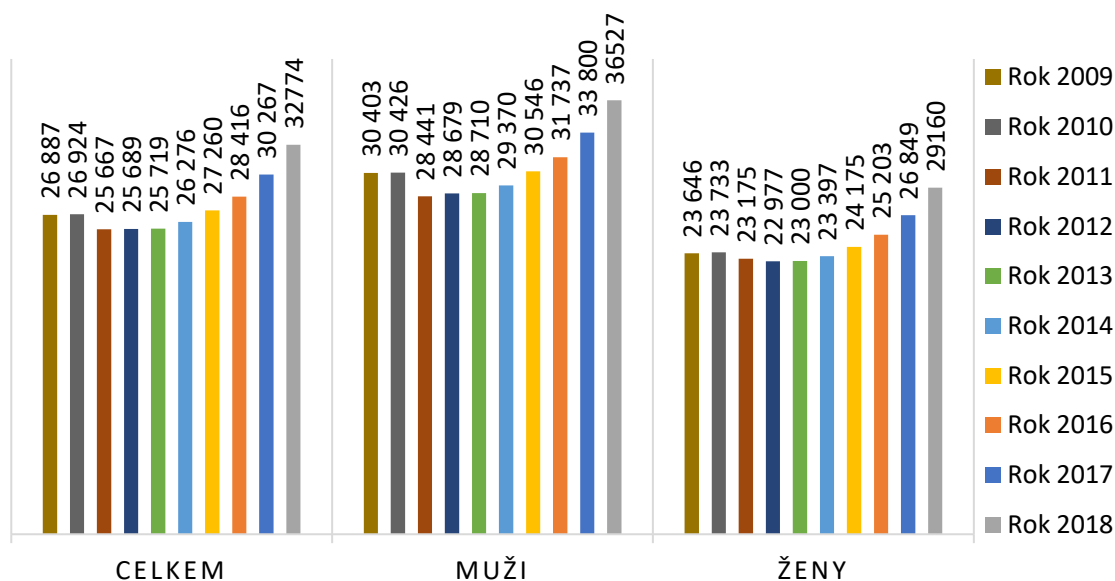
maturity cca o 0,5 % a i přesto lze vidět každoroční nárůst mezd. Důvodem je stálá potřeba pracovních sil, nejčastěji v průmyslných odvětvích, i přes klesající zájem o profese tohoto typu. Zaměstnavatelé pak vlivem utuchajícího zájmu o učňovské obory neustále zvedají mzdy jako zdroj motivace. To znamená, že pokud by zaměstnavatelé mzdy nezvyšovali nebo naopak snižovali, stejně jako se snižuje podíl středního vzdělání bez maturity, tak různé odvětví průmyslu by byla takřka bez zaměstnanců a dřív nebo později by vymizela. Od roku 2015 lze k rostoucímu vývoji přičíst i vliv silně rostoucí české ekonomiky.

Nejvyšší rozdíl mezi mzdami činil 6 524 Kč v roce 2018, avšak procentuálně šlo o rok 2009 a 2010, kde muži pobírali o 38,9% vyšší mzdu než ženy. Naopak nejmenší rozdíl byl 5 512 Kč neboli 34,66 % roku 2011. Ve sledovaném období 2009–2018 ženy průměrně pobíraly o 34,74 % nižší mzdu než muži.

#### 4.4.3. Mzdové ohodnocení při dosažení středního vzdělání s maturitou

Středoškolské vzdělání s maturitou je nejpočetnější dosažené vzdělání u pracujících lidí České republiky. Každoročně se jedná o více než třetinu zaměstnanců. Tento veliký podíl je dán zejména existencí veliké škály škol, kde největší zastoupení mají střední odborné školy nabízející velké množství oborů. K nejčastějším a nejžádanějším patří obory ekonomické, technické či umělecké. Tento typ vzdělání je v České republice nejrozšířenější, neboť jím prochází 70 % všech studentů zájímajících se o střední vzdělání. Ke druhému nejčastějšímu vzdělání patří takzvané všeobecné vzdělání, tedy gymnázia, kterými prochází až 20 % všech studentů. Zbývající a nejmenší podíl středoškolského vzdělání s maturitou pak tvoří nástavbová studia odborných učilišť a v neposlední řadě takzvaná lycea. Tento typ školy je však zatím málo rozšířen a studují ho jen 4 % studentů. Jedná se o školy, které spojují všeobecné a odborné vzdělání a tvoří tak pomyslnou střední cestu mezi gymnázii a středními školami.

**Graf 19 Průměrná mzda zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Průměrná mzda Graf číslo 19 znázorňuje vývoj průměrné mzdy mužů a žen se středním vzděláním zakončené maturitou. Srovnávané časové období začíná rokem 2009, kde byla průměrná mzda zaměstnanců ve výši 26 887 Kč. Muži dosahovali dokonce 30 403 Kč a ženy 23 646 Kč. V roce 2011 docházelo k prohlubování dluhové krize v eurozóně, která postihla především státní zaměstnance. Jejich průměrná mzda stagnovala a v některých případech klesala. Průměrná mzda v roce 2011 je 25 667 Kč, což je o 1 220 Kč méně než v roce 2009. S touto situací souvisí i 3 % pokles celková spotřeba vlády, která nastavila novou fiskální politiku za účelem lepšího hospodaření se státními financemi. Díky výraznému poklesu mzdy došlo k nejmenšímu rozdílu mezi průměrnými mzdami žen a mužů, který činil 5 300 Kč.

V letech 2011–2013 se průměrná mzda takřka vůbec neměnila a zůstávala tak na stejné úrovni 25 680 Kč. Zatímco u mužů mzda dosahovala vůči průměru o 3 000 Kč více, tak u žen naopak o 2 580 Kč méně.

Vzhledem k rostoucí ekonomice se od roku 2015 výrazně zvyšují průměrné mzdy i zaměstnancům s maturitním vzděláním. Nominální mzda u mužů každoročně vykazovala nárůst v 4,96 % výši, u žen pak v 4,87 % výši. Tempo mzdového růstu u žen vykazovalo v letech 2015 a 2016 pouze 1,7 % a 3,3 %. Hlavním důvodem byl pokles podílu zaměstnaných žen se středoškolským vzděláním na trhu práce, který se však roku 2017



zastavil mzda začala růst rychleji. Největší rozdíl mezi mzdou dle pohlaví byl v roce 2018 a činil 7 367 Kč neboli 25,26 %. Průměrný růst mezd zaměstnanců s daným vzděláním byl ve sledovaném období 2,28 %. V případě mužů se průměrná mzda meziročně zvyšovala o 2,13 %, u žen pak o 2,51 %.

Průměrný meziroční přírůstek u zaměstnanců s maturitním vzděláním činil 654 Kč, muži si každoročně přilepší průměrně o 680 Kč a ženy pak o 613 Kč. Muži se středním vzděláním s maturitou si průměrně vydělávají o 6 332 Kč více než ženy a pobírají tak o 20,5 % vyšší mzdu.

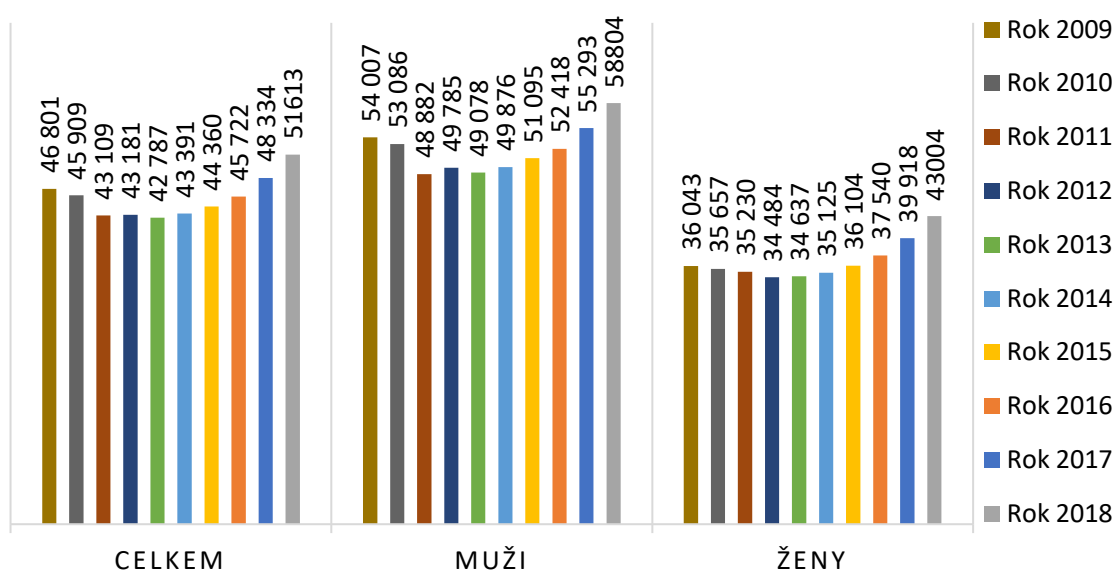
Důvod mzdových rozdílů mohou být dány tím, že muži oproti ženám častěji studují více specializované obory, typu stavebnictví, elektrotechnika, strojírenství či doprava. Díky těmto oborům a s požadovanou praxí se mohou stávat i specialisty daného odvětví a zastupovat tak různé vedoucí pozice či pozice nižšího managementu, ze kterých také pramení vyšší finanční ohodnocení, než například z kancelářských či zdravotnických prací ze strany žen. Dalším důvodem může být práce na zkrácené úvazky na straně žen.

#### 4.4.4. Mzdové ohodnocení při dosažení vysokoškolského vzdělání

Vysokoškolské studium představuje terciární vzdělávání, které je nejvyšším článkem vzdělávací soustavy. Vysokoškolské vzdělání s sebou mimo jiné nese také veliký potenciál, co se týče vysokých pracovních pozic a nadstandartního finančního ohodnocení. Studium může probíhat buď denní nebo dálkovou formou, kde nejvyšší zastoupení má denní forma studia., kterou studují z velké části čerství absolventi středních škol. Dálkovou formu studia spíše zastupují lidé již v zaměstnání, kteří si chtějí dodělat titul vedoucí k vyššímu finančnímu ohodnocení. Příkladem mohou být úředníci ve státním sektoru, kteří si dodělávají vysokou školu za účelem získání vyššího platového tarifu.

Vysokoškolské vzdělání je v České republice třetím nejpočetnějším vzděláním a průměrně přináší zdaleka nejlepší finanční možnosti. Průměrně si lidé po absolvování vysoké školy vydělávají o 18 000 Kč více než lidé se středním vzděláním s maturitou.

**Graf 20 Průměrná mzda zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním v letech 2009–2018**



Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Graf 20 znázorňuje finanční ohodnocení pracujících lidí s vysokoškolským vzděláním v letech 2009–2018. V roce 2009 dosáhla průměrná mzda mužů výše 54 007 Kč a jedná se o nejvyšší mzdu až do roku 2016. Od 1. ledna 2011 začala platit nová fiskální politika, jejímž cílem bylo dosáhnout úspor ve výdajích na plat státních zaměstnanců. Nová fiskální politika změnila platové tarify ve státní a veřejné správě. Došlo k poklesu platů vojáků, policistů a zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Zákonodárců, vedoucím a řídicím pracovníkům poklesla průměrná mzda o 3 000 Kč, pedagogům a odborným pracovníkům o 2 000 Kč a pracovníkům ve službách o 1 000 Kč. I přes výrazný pokles platů se v některých případech neměnil medián, a to z důvodu, že díky změně v platových tarifech, došlo ke zmenšování rozptylu mezi největším platem a tím nejmenším. 1. percentil a 1. decil totiž vykazují stejný procentuální pokles oproti roku 2010 stejně jako 9. decil a 95. percentil. Nejvíce ovlivněná byla mzda mužů, která v průměru klesla o 4 204 Kč neboli 8,6 %.

V roce 2012 došlo k mírnému zlepšení a průměrná mzda se zvýšila o 900 Kč. Důvodem byl především narůst mezd vedoucích a řídicích pracovníků o 4 000 Kč.

V letech 2014–2018 vykazovala průměrná mzda meziroční rostoucí tempo 4,4 %. Nejvyšší narůst zaznamenal rok 2018 v podobě 6,8 % a naopak nejnižší pak rok 2014 v podobě 1,4 % průměrné mzdy.

Největší rozdíl mezi mzdami byl v roce 2009, kde mzda mužů převahovala až o neskutečných 17 964 Kč oproti ženám. Rok 2011 pak naopak tvořil nejmenší rozdíl mezi mzdovým ohodnocením žen a mužů, kde výše činila 13 652 Kč.

Průměrný růst mezd zaměstnaných lidí s vysokoškolským vzděláním byl ve sledovaném období 1,01 %. Hlavním důvodem byla změna fiskální politiky a její zásah do průměrných mezd státních zaměstnanců. K vyrovnaní mezd z roku 2009 došlo až po sedmi letech roku 2017.

Průměrný absolutní přírůstek u zaměstnaných lidí s vysokoškolským vzděláním činí 535 Kč, u mužské skupiny jde o částku 533 Kč a u ženské pak o 773 Kč.

Muži si ve sledovaném období průměrně vydělávají 52 232 Kč, ženy pak 36 774 Kč. To znamená, že ženy zde pobírají průměrně o 29,59 % menší mzdy než muži. Důvodem může být odlišné obsazování pracovních pozic, pracování žen na zkrácené úvazky či jejich práce v odlišných odvětvích. Muži častěji vykonávají vyšší pozice, díky kterým si průměrně vydělávají více než ženy. Lze totiž najít více mužů na řídicích pozicích, a více žen na pozicích spojených s úřednictvím. Dalším důvodem rozdílné mzdy může být také fakt, že ženy více pracují na zkrácený úvazek.

## 5. Závěr

Při analýze vývoje mezd bylo zjištěno, že muži dlouhodobě pobírají vyšší mzdy než ženy. Ve sledovaném období v letech 2009–2018 si muži průměrně vydělávali o 25 % více než ženy. Rozdíl byl prokázán zejména rozdílným obsazováním pracovních pozic, kdy muži častěji obsazují vyšší pozice než ženy. Rozdíl je také dán v odlišném odměňování, neboť například muž jako řídicí pracovník či zákonodárce dosahuje až o 41 % vyšších výdělků než žena. Nejúspěšnějším rokem žen i mužů byl shodně rok 2018, kdy výše průměrné mzdy dosahovala nejvyššího tempa růst a nejvyšších hodnot. Mužům v roce 2018 stoupla mzda o 8 %, zatímco ženám dokonce o 9 %, avšak v absolutním vyjádření přibylo více peněz mužům.

Před srovnáním vývoje mezd v rámci úrovní dosaženého vzdělání bylo nejdříve nutno stanovit jejich vývoj a podíl na trhu práce. Dlouhodobě největší podíl vykazuje střední vzdělání s maturitou, které má přes třicet šest procent všech zaměstnaných lidí. V posledních letech se tento podíl výrazněji nemění a zůstává stejný, což značí stále velký zájem o maturitní vzdělání a obory s ním spjaté. Vysokoškolské vzdělání bylo v roce 2018 zastoupeno u téměř pětiny pracujících lidí a neustále roste, a to s tempem růstu přesahující jedno a půl procenta.

Při zkoumání vývoje mezd dle jednotlivých úrovní dosaženého vzdělání vyšlo najevo, že muži pobírají vyšší mzdy ve všech zkoumaných úrovních. U základního či nedokončeného vzdělání pobírají muži průměrně o 22 % vyšší mzdu než ženy. U maturitního vzdělání si muži vydělávají o 21 % více než ženy a u bez maturitního vzdělání dokonce o 35 % více. V rámci vysokoškolské vzdělání bylo zjištěno, že muži vydělávají o 30 % vyšší mzdu než ženy. Důvod zmíněných mzdových rozdílů je odlišné obsazování pozic, pracování v odlišných odvětvích a práce na kratší úvazky na straně žen.

Analýza mzdy dle pracovních pozic vyšla jednoznačně ve prospěch řídicích pracovníků a zákonodárců, kteří v rámci celého sledovaného období pobírali zdaleka nejvyšší mzdy. Bylo zjištěno, že zákonodárci a zaměstnanci na řídicích průměrně pobírají minimálně o dvacet tisíc korun českých více než zaměstnanci na jiných pracovních pozicích.

## 6. Seznam použitých zdrojů

- [1] M. Litschmannová, „Ekonomická fakulta VŠB-TU Ostrava,“ 2019. [Online]. Available: [https://homel.vsb.cz/~lit40/SMAD/Casove\\_rady.pdf](https://homel.vsb.cz/~lit40/SMAD/Casove_rady.pdf). [Přístup získán 5 1 2020].
- [2] „Finance,“ 2020. [Online]. Available: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/plat-a-mzda/>. [Přístup získán 1 1 2020].
- [3] J. Hančlová a L. Tvrдый, „ČVUT, fakulta dopravní,“ 2019. [Online]. Available: [https://www.fd.cvut.cz/department/k611/PEDAGOG/VSM/7\\_AnalyzaCasRad.pdf](https://www.fd.cvut.cz/department/k611/PEDAGOG/VSM/7_AnalyzaCasRad.pdf). [Přístup získán 5 1 2020].
- [4] „Zákony pro lidi,“ 31 5 2020. [Online]. Available: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#cast6>.
- [5] Kolektiv autorů, Meritum mzdy 2019, 16. vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019.
- [6] P. Gola, „Finanční expert,“ 2020. [Online]. Available: <https://finexpert.e15.cz/jak-se-lisi-prumerna-mzda-a-median>. [Přístup získán 3 1 2020].
- [7] „Český statistický úřad,“ 27 5 2019. [Online]. Available: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2018>.
- [8] „Zákony pro lidi,“ 1 1 2020. [Online]. Available: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586#cast1>.
- [9] „Český statistický úřad,“ 31 12 2019. [Online]. Available: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-2r000566im>.
- [10] Judr. Ladislav Jouza, „Euro,“ redakce euro.cz, [Online]. Available: <https://www.euro.cz/byznys/vsechno-co-musite-vedet-o-mzde-874249>. [Přístup získán 2 1 2020].
- [11] „Český statistický úřad,“ 5 10 2018. [Online]. Available: <https://www.czso.cz/documents/10180/125318602/32031419a04.pdf/89f813cc-4b91-494f-b812-1a3f22f20e05?version=1.0>.
- [12] „Vláda České republiky,“ [Online]. Available: <https://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/zmeny-v-platovych-tarifech-ve-statni-sprave-78878/>. [Přístup získán 1 2 2020].
- [13] W. D. N. Paul A. Samuelson, *Ekonomie*, Nakladatelství Svoboda, 1995.
- [14] R. Holman, *Ekonomie*, C. H. Beck, 2016.

- [15] H. Marková, Daňové zákony 2020, Grada, 2020.
- [16] „Wikipedia,“ [Online]. Available: [https://cs.wikipedia.org/wiki/Re%C3%A1ln%C3%A1\\_mzda](https://cs.wikipedia.org/wiki/Re%C3%A1ln%C3%A1_mzda). [Přístup získán 4 1 2020].
- [17] I. Tomší, Mzdy a mzdové systémy. 1. vyd., Praha: ASPI.
- [18] L. K. B. Svatošová, Statistické metody II., Praha: PEF ČZU, 2008.
- [19] J. T. L. Kocourek, Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR.4.aktualiz.adopl.vyd., Olomouc: Anag, 2004.
- [20] A. H. P. Čopíková, Odměňování zaměstnanců v organizacích, Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2010.
- [21] A. Chládková, Platy 4. aktualizované a rozšířené vydání, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010.
- [22] OSN, „United Nations,“ 2020. [Online]. Available: <https://www.osn.cz/sdg-5-dosahnout-genderove-rovnosti-a-posilit-postaveni-vsech-zen-a-divek/>.
- [23] OECD, „OECD,“ 2020. [Online]. Available: <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>.