



Univerzita Karlova v Praze
Fakulta sociálních věd
Institut sociologických studií
Katedra sociologie

Diplomová práce:

Vnímání příjmových nerovností

Olga Gajdečková

Praha 2006

Konzultant: Doc. Milan Tuček CSc.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a že jsem použila jen ty zdroje informací, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Praze dne 25.července 2006

.....*Olga Gajdečková*✓

Olga Gajdečková

Děkuji panu docentu Milanu Tučkovi CSc. za odbornou pomoc při konzultaci diplomové práce a za jeho opravdu vřelý přístup. Rovněž děkuji kolegu Bc. Petru Voříškovi za podnětnou diskuzi a zájem o téma této práce. Nakonec chci na tomto místě poděkovat také svým rodičům za trpělivost a podporu, kterou mně poskytovali po celou dobu mého studia.

Abstrakt

Předložená diplomová práce se zabývá otázkou vnímání příjmových nerovností v naší společnosti. Autorka zde nejprve zasazuje problematiku příjmových nerovností do kontextu celkové sociální diferenciaci a obecně pojednává o významu pojmů mzda – příjem, mzdová diferenciaci, legitimita distribuce příjmových nerovností. Na základě studia výsledků rozsáhlých šetřeních sociální spravedlnosti následně shrnuje dosavadní vývoj postojů české veřejnosti k příjmové diferenciaci v době minulé. Vlastní kvantitativní analýzou dat, navazujících na předešlé sociologické výzkumy, pak doplňuje a srovnává poznatky o názorech lidí na příjmové nerovnosti v době současné. Stěžejní část práce autorka věnuje interpretaci stávající reflexe příjmových nerovností, která se stala předmětem jejího zkoumání v rámci několika kvalitativních skupinových diskuzích.

Autorka zde propojuje dva empirické přístupy zkoumání postojů veřejnosti, přičemž prostřednictvím rozboru soustředěného skupinového rozhovoru se snaží doplnit význam interpretacím založeným na kvantitativních datech.

Vlastním přínosem této práce by se mělo stát prohloubení znalostí o současných pocitech ne/spravedlnosti v rámci příjmových nerovností ve společnosti, jež by bylo možné využít pro budoucí zkoumání daného problému.

Obsah

Abstrakt

Obsah

1. Předmluva	1
2. Úvod.....	2
2.1. Struktura práce.....	3
2.2. Metodika výzkumného projektu Focus Group.....	3
3. Od sociálních nerovností k nerovnostem příjmovým.....	5
3.1. Sociální nerovnosti.....	5
3.2. Ekonomické nerovnosti.....	6
3.3. Příjmové nerovnosti.....	8
4. Vývoj příjmových nerovností a jejich reflexe českou veřejností.....	10
4.1. Příjmové nerovnosti v době předlistopadové.....	10
4.2. Reflexe příjmových nerovností v době předlistopadové.....	12
4.3. Příjmové nerovnosti v době transformace.....	12
4.4. Reflexe příjmových nerovností v době transformace.....	15
4.5. Současné příjmové nerovnosti.....	18
4.6. Reflexe současných příjmových nerovností.....	21
5. Diskutované názory na současné příjmové nerovnosti v naší společnosti.....	27
5.1. Názory na velikost současných příjmových rozdílů.....	27
5.1.1. Legitimita současného příjmového rozpětí.....	29
5.1.2. Diskuze.....	31
5.2. Spravedlivý příjem.....	32
5.2.1. Diskutované ideální faktory s vlivem na výši příjmu.....	33
5.2.2. Spravedlivý příjem, distributivní spravedlnost a postoje k příjmovým rozdílům.....	36
5.3. Skutečný příjem	37
5.3.1. Diskutované skutečné faktory s vlivem na výši příjmu – spravedlivé.....	38
5.3.1.1. Podniky státní versus soukromé.....	42

5.3.1.2. Diskuze.....	44
5.3.2. Diskutované skutečné faktory s vlivem na výši příjmu – nespravedlivé...46	
5.3.2.1. Diskuze.....	49
5.4. Nezasloužený příjem - konfrontace skutečnosti a ideálu.....	50
6. Závěr.....	56
7. Resumé.....	60
8. Literatura.....	61
9. Přílohy.....	65

1. Předmluva

Tato práce vznikala souběžně s plněním dílčích úkolů výzkumných kolokvií I. a II., v rámci kterých jsme jako studenti magisterské sociologie participovali na řešení aktuálního výzkumného projektu fakulty: „*Sociální nerovnosti, jejich vnímání optikou sociální spravedlnosti, reakce solidarity a antagonismu*“.

Výzkumný záměr obou kolokvií se soustředil na sledování a posuzování percepce spravedlnosti reálných sociálních nerovností v naší společnosti. Předmětem mého zájmu se přitom stala problematika subjektivně vnímané spravedlnosti nerovností v oblasti příjmové diferenciaci.

Práce navazuje na předchozí studie tohoto tématu vycházející z rozsáhlých reprezentativních výzkumných šetření. Jejich výsledky jsou zde shrnuty pro poskytnutí přehledu o minulém vývoji postojů k příjmovým nerovnostem. Vlastní text pak předkládá zhodnocení současných postojů k spravedlnosti příjmových nerovností. To je zaprvé založené na kvantitativní analýze nejnovějších sociologických dat z roku 2006. Její vyhotovení bylo provedeno tak, aby bylo srovnatelné s dosavadními výsledky zmiňovaných šetření a mohlo tedy doplnit mozaiku poznání vývoje postojů k mzdové diferenciaci až do současnosti. Především však, ve své druhé části, nabízí rozbor současných názorů na spravedlnost příjmových rozdílů, které byly diskutovány v sérii tří skupinových rozhovorů prováděných metodou „Focus Group“. Tento zvolený kvalitativní přístup k zjišťování postojů lidí na spravedlnost příjmové diferenciaci v mnoha bodech významně prohlubuje naši dosavadní znalost problematiky a zároveň tak nabízí možnost posunout se opět o krok dopředu v rámci jejího budoucího výzkumu.

2. Úvod

Česká veřejnost má za sebou velkou proměnu společenského uspořádání. Demokratický ideál rovnosti do našeho společenství vnesl nové a oproti minulému období více znatelnější faktické sociální nerovnosti. Zvětšená společenská diferenciacie nabývá díky postupné adaptaci obyvatel na současné politické a ekonomické principy osobitého charakteru. Její povaha je ovlivněna nejen samotným růstem nerovností, ale i rázem procesů, jež jsou jejími zdroji. Systémové změny v sobě od samého počátku nesly jak objektivní, tak i subjektivně vnímaný nárůst rozdílů mezi jednotlivci a jejich rodinami v oblastech příjmu, majetku, životní úrovně, možnosti uplatnění na trhu práce a podobně.

Tyto změny v sociálních nerovnostech a ve společenském uspořádání jsou předmětem zkoumání ve všech moderních postpolitostech. Jedna z nejdůležitějších otázek, která při tom vždy vyvstává, je problematika vnímání těchto proměn různými skupinami obyvatelstva. Proto je také cílem této práce pojednat o současných subjektivních postojích lidí k nerovnostem na první pohled nejnápadnějším – k vnímání nerovností příjmových.

Příjmové nerovnosti se zřetelem na minulost, současnost i dohlednou budoucnost mezi lidmi v menší či větší míře přetrvávají a přetrvávat budou. Lidé přirozeně vnímají a porovnávají velikosti příjmů ve společnosti. Všimají si celkové úrovně odměn, nerovnosti v příjmech pak interpretují třeba jako příliš velké či malé, srovnávají jejich směnnou hodnotu a vyjadřují svůj názor na jejich větší či menší spravedlnost. Některé reflektované odlišnosti mohou být nebo jsou považovány za ospravedlnitelné. Pro někoho je to výsledná nerovnost, která pramení z ohodnocení těžké a rizikové práce, pro druhého naopak z odměny za práci vysoce kvalifikovanou, vyžadující profesionalitu a odbornost. Stalo se pravidlem, že velké příjmové nerovnosti se ve společnosti setkávají s většinou veřejnou kritikou. I malé rozdíly ale mohou být vnímány jako nespravedlivé. Záleží na tom, zda jsou či nikoliv v souladu s proklamovanými společenskými hodnotami, které na základě obecného konsenzu vymezují legitimitu některých vznikajících sociálně-ekonomických odlišností, respektive jejich zdrojů mezi lidmi.

2.1. Struktura práce

V první části textu (kapitola 3) nejdříve vkládám otázku příjmových nerovností do souvislosti s problematikou celkové sociální diferenciaci společnosti, potažmo nerovností ekonomických a jejich distributivní spravedlnosti. Dále obecně pojednávám o spravedlnosti nerovností v příjmech a jejich legitimitě.

Druhá část (kapitola 4) se již soustředí na konkrétní příjmové rozdíly v rámci sociálně ekonomických podmínek naší země. Nejdříve zde čerpám z dostupných výsledků studií, založených především na analýze kvantitativních dat, které pocházejí z velkých sociologických šetření realizovaných v Sociologickém ústavu AV ČR v letech 1984, 1991 – 1999. Na jejich základě se ohlížím za uplynulým vývojem příjmových rozdílů a jejich reflexe v naší společnosti v době předlistopadové a v období transformace české společnosti. Po té je již pozornost věnována současné situaci. Z dostupných zdrojů, především Českého statistického úřadu, se v návaznosti na dosavadní vývoj zabývám aktuální příjmovou diferenciací na trhu práce a pomocí vlastní statistické analýzy nejnovějších sociologických dat¹ (šetření z roku 2006) provádím zhodnocení názorové orientace veřejnosti na spravedlnost současných příjmových nerovností.

Za hlavní těžiště textu (kapitola 5) jsme pojala problematiku subjektivního vnímání existujících příjmových nerovností tak, jak ji podali diskutující v rámci několika skupinových rozhovorů na toto téma. Analýza těchto kvalitativních dat je v textu úzce svázána s doposud získanými poznatky statistických šetření a v mnoha bodech významně doplňuje mozaiku chápání a vnímání spravedlnosti příjmových nerovností v naší společnosti. V kapitole 6 pak předkládám závěrečný přehled nejdůležitějších zjištění této práce.

2.2. Metodika výzkumného projektu Focus Group

Kvalitativní testování metodou Focus Group bylo provedeno v rámci třech skupinových diskuzí (jedna se uskutečnila v Teplicích a dvě v Praze), kterých se zúčastnilo celkem 27 respondentů. Skupinová diskuse v Teplicích proběhla dne 22. 11. 2005 s účastí 9 respondentů. V Praze se diskuse uskutečnily 28. 11. 2005. První

¹ ISJP 2005

se konala za přítomnosti 8 a druhá 10 respondentů. Výběr respondentů probíhal za pomoci sítě stálých proškolených externích spolupracovníků NMS, kteří zajišťují rekrutaci respondentů pro skupinové diskuse po celé ČR. Rekrutace respondentů pro skupinové diskuse se řídí standardy SIMAR a ESOMAR. Analýza obsahuje autentické citace diskutujících, které jsou vždy uvedeny typem skupiny (A=Teplíce, B=Praha 1.sk., C=Praha 2.sk.) a označeny kurzívou.

Nosným tématem těchto Focus Groups byla „Spravedlnost“, a to hned v několika oblastech. Dílčími tématy se staly: chudoba, bohatství, obecné vnímání spravedlnosti, příjmy, korupce, diskriminace, péče o domácnost, péče o seniory.

Pro zachování návaznosti a případné možnosti srovnávání výsledků analýzy byly v rámci diskuze nad vnímáním příjmových nerovností využity otázky z dotazníků výzkumných šetření ISJP (91, 95, 99) mezinárodního projektu „*Sociální spravedlnost*“. Otázky se zaměřovaly především na vnímání úrovně celkových rozdílů v příjmech, na respondentovy představy o spravedlivém příjmu a aspektech jeho utváření a na hodnocení skutečných příjmů se zřetelem na spravedlnost faktorů, které současné příjmy dle diskutujících ovlivňují (viz Příloha 1).

Zatímco u kvantitativních šetření byl dotaz na spravedlivé příjmové faktory kladen s předloženým výčtem několika činitelů, účastníci diskuse byli vyzváni otevřenou otázkou bez možnosti výběru. V návaznosti na ideální stav určování výšky příjmů byli respondenti navedeni ke srovnání a diskusi tentokrát nad jejich zkušenostmi s reálnými kritérii vlivů na velikost příjmů v naší společnosti. Diskutující mohli okomentovat dříve jmenované ideální faktory s ohledem na jejich skutečnou platnost, nebo se dle svých zkušeností vyjádřit pouze k fakticky existujícím reálným příjmovým činitelům.

Analýza vnímání příjmových nerovností navíc vychází z diskuse respondentů nad pravdivostí tvrzení: „Lidé jsou u nás odměňováni podle svých výkonů“, jež bylo součástí baterie výroků týkajících se postojů k obecné spravedlnosti ve společnosti.

Výstup analýzy skupinových diskuzí byl koncipován na základě interpretativního modelu. To znamená, že obsahuje jednotlivá témata doplněná citacemi a interpretací výzkumníka.

3. Od sociálních nerovností k nerovnostem příjmovým

3.1. Sociální nerovnosti

Téma sociálních nerovností v sobě zahrnuje široké spektrum zdrojů ovlivňujících odlišnost pozic jedinců ve společenském rozvrstvení. To se ve své podstatě sice odvíjí od jednání lidí a jejich způsobu seberealizace v rámci společenského života. Tento proces v sociologii nazýváme „získáváním sociálního statusu“. Utváření tohoto sociálního postavení se ale vždy děje uvnitř nějaké sociální struktury, ve které existují nerovnosti v distribuci a přístupu jednotlivců nebo celých skupin k tzv. vzácným statkům.

Podle Lénského [1966] teorie sociální stratifikace jsou těmito vzácnými statky hmotné bohatství, moc a prestiž. Odpověď na otázku „Co kdo dostává a za co?“ podle něj stojí za celým problémem hierarchického uspořádání sociálních postavení jedinců a také za procesy, jejichž působením se toto nerovnostářské uspořádání reprodukuje. Šanderová [2000:25] na základě této teorie definuje pojem „stratifikačního systému“, jímž je každá společnost, kde lze nalézt více či méně jasně oddělená a více či méně důsledně hierarchicky upořádaná uskupení lidí s odlišnou životní úrovní, stylem života a vyhlídkami do budoucnosti.

Různorodost v postavení lidí ve společnosti lze posuzovat také na základě dílčích rozdílů uvnitř stratifikovaného systému. Machonin [2003] diskutuje ty, které se potkávají s jednotlivými fázemi pracovního a životního osudu každého z nás. Jsou jimi například rozdíly ve vzdělání a kvalifikaci, ve složitosti a společenském uznání vykonávané práce, rozdíly v postavení v mocenském žebříčku, ať už ekonomickém nebo politickém, rozdíly v příjmech, majetku, ale i v sociálním kapitálu jako je intenzita společenských kontaktů, či v kulturnosti a životním stylu jednotlivců.

V zásadě se tedy setkáváme se dvěma základními skupinami nerovností. První z nich je tvořena především nerovnostmi socio-kulturními. Druhým výraznějším aspektem společenského uspořádání jsou nerovnosti sociálně ekonomické. Oba typy spolu velmi souvisí. My se ale dále budeme zajímat zejména o rozdíly ekonomické.

3.2. Ekonomické nerovnosti

Ekonomické nerovnosti si lze představit jako funkčně provázaný systém, v rámci kterého se z výdělků rozlišených na základě výkonu skládají rodinné příjmy, z nich pramení spotřeba a formuje se majetek domácnosti (Večerník 1998b:113).

Význam ekonomických nerovností spatřujeme zejména ve třech základních rovinách. Z individuálního a úzce ekonomického hlediska poskytují jednu ze základních motivačních funkcí, která se odráží v jednotlivých pracovních výkonech každého z nás. Ze sociálního a společenského hlediska zastávají funkci diferenační a naopak integrační. To znamená, že za jejich pomoci vznikají společenské vrstvy obyvatel, zároveň však jejich prostřednictvím dochází k vzájemnému propojování sociálních skupin společnosti. Z psychologického a politického hlediska ovlivňují v rámci míry jejich vnímané legitimacy politickou a společenskou stabilitu uspořádaní jako takového (Kreidl 2000, Večerník 1998b).

Ekonomické nerovnosti v sobě zahrnují různé typy a úrovně materiálních rozdílů. Do problematiky sociologického zkoumání vstupují ekonomické nerovnosti především z pohledu legitimacy distribuce materiálních hodnot. Legitimita ekonomických nerovností krystalizuje na základě subjektivních představ lidí o zdrojích těchto nerovností a o hlavních faktorech životního úspěchu. Od legitimacy ekonomických rozdílů je pak už jen malý krůček k celkové legitimitě systému společnosti jako celku (Matějů 2000). Pojetí „stratifikační otázky“: „co, kdy a za co jednotlivec dostává nebo by dostávat měl“ je tedy uvnitř ekonomických nerovností podstatou distributivní spravedlnosti.

Distributivní spravedlnost ekonomických nerovností může postulovat některé z následujících zásad rozdělování materiálních statků:

- Zásada každému podle jeho zásluh – zasloužený příjem, který by měl odrážet práci každého z nás, naše zásluhy v práci.
- Meritokratická zásada – každému náleží odměna přímo úměrná jeho vkladu práce, odborných znalostí. Na úroveň příjmu by podle meritokratického principu měly mít vliv především vzdělání, kvalifikace a složitost vykonávané práce. Některé socio-ekonomické koncepce meritokratického odměňování vycházejí ze zásady „každému podle jeho postavení – pozice v hierarchii“.

- Zásada oprávnění – se zakládá na opodstatněném očekávání jedinců nebo skupin jedinců, že obdrží odměny, ke kterým kdysi legitimním způsobem nabyli oprávnění, například na základě tradice. Jejich oprávnění fungují jako legitimizace nerovnosti a vytváření hierarchií.
 - Zásada každému stejně – produkuje rovnost v odměňování, bez ohledu na vklady jednotlivců do pracovního procesu. Je známá jako rovnostářská a často bývá spojována s centrálně plánovaným hospodářstvím. Její vyznavači zaštiťují rovnostářskou spravedlnost kolektivním jménem vkladů i odměn, jež je distribuováno mezi jednotlivce rovným dílem.
 - Zásada rovnosti šancí – je odvozena ze zásady rovnosti před zákonem a zajišťuje každému příležitost (formou rovného startu) vyniknout a uplatnit své schopnosti na pracovním trhu.
 - Zásada uspokojování základních nebo minimálních potřeb – bývá zavedena do základních principů pečovatelského státu. S jejím praktikováním jsme se mohli setkat v období reálného socialismu naší země. V té době byla sice proklamována zásada „každému podle jeho potřeb“, úroveň odměňování se však omezila jen na individuální minima základních potřeb jednotlivců a jejich rodin.
 - Zásada funkcionální nerovnosti – nerovnosti v odměňování jsou způsobovány různými vklady jednotlivců směrem k úspěšnému fungování systému jako celku. Nerovnosti jsou pro fungování a zvyšování efektivnosti společnosti nezbytné.
- (Mareš 1999)

Nejhrubší klasifikace principů spravedlnosti rozlišuje na mikroúrovni pouze mezi principem rovnosti a principem nerovnosti (Řeháková 2000:101).

Ať už se distributivní spravedlnost přidržuje kterékoliv z výše představených zásad, její legitimita se projeví až tehdy, kdy dané rozdělování přijímají i ti, kdo jsou de facto v jeho rámci znevýhodněni. Opustíme-li představu absolutní spravedlnosti, můžeme usuzovat, že z míry přijetí ekonomických nerovností ve společnosti na míru jejich legitimacy (Kreidl 2000:193).

3.3. Příjmové nerovnosti

V moderní společnosti jsou ekonomické nerovnosti spojené se zdroji příjmu, plynoucího hlavně z práce v zaměstnání. Z hlediska diferenciacie pracovních výdělků je kromě velikosti jejího celkového relativního rozpětí důležité zejména to, které faktory a jak výrazně se na ní podílejí.

Mzdová diferenciacie odráží rozdíly v kvalifikaci, schopnostech a výkonu pracovníků i rozdíly v podmínkách jejich práce. Z analýzy nabídky a poptávky na trhu práce vyplývá, že mzdy jsou relativně vysoké tam, kde je poptávka vysoká a nabídka nízká, zatímco na trzích s nízkou poptávkou a vysokou nabídkou jsou relativně nízké. Vyšších příjmů dosahují také pracovníci v profesích, kterým předchází dlouhá doba odborné přípravy. V moderní průmyslové společnosti je mzda výsledkem nejen ekonomických ale i sociálních faktorů. Bývá tedy výsledkem sociálně institucionalizovaného vyjednávání, které usměrňuje mzdový vývoj. Ze sociologického hlediska je výše mzdy významným, i když ne jediným ukazatelem statusu, ovlivňuje též sociální prestiž (Baumol 1988).

Příjem se stává v očích lidí legitimní, je-li splněna podmínka jeho spravedlivého určení a oprávněné výsledné velikosti. Legitimitu příjmových nerovností by měly zaručovat společensky uznávané, spravedlivé faktory ovlivňující odměnu za práci. Jsou-li na základě těchto uznaných hledisek lidé opravdu hodnoceni, bývají vzniklé rozdíly v příjmech vnímány jako zasloužené – spravedlivé a legitimní.

Legitimita příjmových nerovností se zkoumá na základě porovnání subjektivních představ lidí o spravedlivém příjmu a jimi vnímané skutečné situaci, dále pak o spravedlivých nebo ještě únosných rozdílech v příjmech. Lidé jsou tázáni, zda se cítí být zaslouženě zaplacení, co je podle nich podstatou spravedlivého hodnocení práce v zaměstnání, jakou finanční částku považují za spravedlivý příjem pro určité profese a typy zaměstnání a jaká je jejich představa o skutečných příjmech v rámci jednotlivých povolání. I když se tato představa často neshoduje s reálnou úrovní výdělků druhých, hodnota jejich výpovědi pro nás neztrácí na významu. Především totiž promlouvá o subjektivních postojích a pocitech jednotlivců ke spravedlnosti příjmové diferenciacie. Podle teorie distributivní spravedlnosti vzniká pocit nespravedlivého či nepřiměřeného odměňování právě v procesu subjektivního vnímání a sociálního porovnávání.

Když lidé posuzují svůj vlastní příjem nebo příjmy druhých, nečiní tak jen z pohledu jeho absolutní výše nebo směnné hodnoty, ale též na základě morálního úsudku, který je ovlivněn zejména ideály spravedlnosti (Řeháková 2000:101).

V rámci legitimacy distribuce příjmových nerovností se z pravidla redukuje výše uvedené principy distributivní spravedlnosti na tyto nejspěšnější:

- princip zásluhovosti (the equity principle) – odměna se odvíjí od přispění jednotlivce k výsledku práce (zásada zásluhovosti, meritokratická zásada, zásada rovnosti šancí, zásada funkcionální nerovnosti); vklad = množství práce (úsilí nebo pracovní zátěž, kvalita práce)
- princip potřebnosti (the needs principle) – odměna je určena potřebami každého jednotlivce (zásada uspokojení základních nebo minimálních potřeb)
- princip rovnosti (the equality principle) – všichni jsou odměněni stejně nebo alespoň skoro stejně (zásada každému stejně – rovnost v odměňování).

Vedle hodnotových ideálů se v tržním prostředí počítá i se zákonitostmi vztahu nabídky a poptávky na trhu práce. V tomto případě mluvíme o:

- principu nabídky a poptávky na trhu práce – odměna stoupá nebo klesá podle nabídky a poptávky po určité profesi, zaměstnání na trhu práce (v některých případech lze spojovat se zásadou funkcionálních nerovností)

Příjem z pohledu zastávce principu rovnosti je v zásadě chápán jako prostředek k uspokojení spotřebitele (stejně uspokojení pro všechny) a v první řadě ho zajímá vyrovnání příjmů. Pro odpůrce rovnostářského principu, který předpokládá nerovnosti v odměnách, je příjem primárně ohodnocením produktivity práce, a proto usiluje o odstupňování odměň takovým způsobem, aby maximálně povzbudil jejich nabídku a poskytl co největší stimuly do práce následující. Pojetí příjmu jako prostředku k uspokojení spotřebitele a jako odměny za produktivní úsilí jsou ekonomicky doplňující se pohledy na příjem, nevyčerpávají však jeho podstatu. Konzum není konečný výsledek pracovního nasazení, ale spíše jen prostředek k dosažení skutečného cíle - spokojenému lidskému životu (Bertrand de Jouvenel 1998).

4. Vývoj příjmových nerovnosti a jejich reflexe českou veřejností

4.1. Příjmové nerovnosti v době předlistopadové

Individuální výdělků pracujících v předlistopadovém období podléhaly bezezbytku politicko-ekonomickým tlakům ze strany tehdejšího režimu pod taktovkou komunistické moci. V souladu s prosazovanou rovnostářskou ideologií a v rámci centrálně plánované ekonomiky vznikla soustava nivelizovaných tarifních mezd, které se řídily administrativními postupy státního řízení.

Mzdové tarify odrážely kategorie povolání a celé zaměstnanecké sektory. Odstupňovány byly z pohledu „společenského významu“ výkonu práce. Společenský význam měl v té době povahu opory stávajícího režimu, který se snažil systematicky zvýhodňovat skupiny zaměstnanců přispívající k jeho stabilitě. I přes nevelké rozpětí příjmů skýtal tento systém odměňování pravidla vedoucí k vytváření mzdových nerovností, které byly implikovány právě relativním postavením různých skupin pracovníků.

Podle Večerníka [1991] byly na základě pozdějších stratifikačních šetření rozpoznány tři hlavní faktory určující předlistopadový vývoj mzdových nerovností: odvětví, věk, kvalifikace. Je třeba ještě dodat, že v závislosti na nízkou úroveň celkových příjmů obecně docházelo k tomu, že finanční zvýhodňování „vyvolených“ skupin zaměstnanců zapříčinilo systematické poškozování všech ostatních pracujících. Mzdové nerovnosti tedy vznikaly způsobem přelévání prostředků určených k odměně. Tak docházelo zaprvé k tomu, že na úkor ohodnocení práce lidí ve službách, kde působily hlavně ženy, se dostávalo ze strany státu větší pozornosti zaměstnancům výrobního sektoru – pilíře tehdejší státní ekonomiky. V druhém případě byli na úkor mladých lidí lépe placeni starší zaměstnanci, kteří z pohledu režimu po celou dobu své aktivní pracovní kariéry pomáhali budovat socialistickou společnost. Třetím zdrojem mzdových nerovností byla tendence vyrovnávat mzdové rozdíly mezi skupinou kvalifikovaných a vzdělaných odborníků a zaměstnanci méně způsobilými.

V období reálného socialismu tedy určovaly příjmy askriptivní faktory, především příslušnost k odvětví, pohlaví, věk a jen v menší míře, či se slabým vlivem

se uplatňovaly faktory vzdělání, kvalifikace a samotný výkon zaměstnance (Večerník 1991, 2001, Matějí 1986, Tuček 2000).

Večerník [1998a:43] hovoří o prioritních mimokvalifikačních faktorech. Důležitost vzdělání a kvalifikace byla z jeho pohledu při utváření příjmů zcela nevýznamná. Tvrdí, že samotná úroveň odměňování práce v reálném socialismu odpovídala ve své podstatě principu uspokojování základních potřeb a výsledný výdělek pracovníka ovlivňovaly především jeho demografické (reprodukční) charakteristiky. Proto se také mohlo stát, že rozdíly mezi výdělky manuálních a nemanuálních pracovníků ve výsledku téměř vymizely.

Zcela specifickým vlivem na výši individuálního příjmu v období reálného socialismu, který je třeba zmínit a který zcela logicky zapadá do strategie podpory a stabilizace komunistického režimu i do principu askripce příjmových činitelů, je angažovanost jednotlivců ve stranické funkci. Straničtí funkcionáři byli zvýhodňováni na úkor všech. Jejich příjmy byly vylepšeny o konzumní přednosti, skrytá vlastnická práva, naturální příjmy a výhody plynoucí z šedé ekonomiky (Večerník 1998a).

Tuček [2000, 2003] pojal tento faktor trochu šířeji, když hovoří o faktoru nomenklatury tehdejšího režimu, později o osobním politickém profilu, případně o politicko-spoločenských neprofesionálních aktivitách.

Nízká úroveň oficiálních příjmů uvnitř řízeného systému hodnocení zaměstnanců, a vůbec celkové fungování centrálně řízené ekonomiky, vyprodukovaly ve společnosti ještě skrytou majetkovou a příjmovou diferenciaci. Jejím činitelem se stala neformální – šedá ekonomika, uvnitř které byly realizovány nepřiznané výdělečné činnosti, které lidem z různých profesních skupin obvykle zvyšovaly individuální příjmy, a tím i jejich životní úroveň (Večerník 1998a, Tuček 2000).

Mzdová distribuce se vzhledem k nízké úrovni diferenciaci příjmů přibližovala rovnostářskému systému distributivní spravedlnosti. A to i přes to, že veřejně propagovala ideály zásluhovosti v rámci odměňování práce. Rovnost ve výsledku však nebyla apriori určena všem aktérům pracovního procesu. Prostřednictvím askriptivních faktorů docházelo ke zvýhodňování v tomto směru privilegovaných skupin. Bez pochyb ale můžeme socialistickou mzdovou diferenciaci označit přívlastkem nemeritokratická – nezásluhová, jež postrádá schopnost motivovat k výkonu.

4.2. Reflexe příjmových nerovností v době předlistopadové

Tuček [2003] dochází ke zjištění, že lidé v době socialismu dobře reflektovali způsoby vzniku příjmových nerovností. Pro tehdejší dobu typická dominantní příjmová redistribuce ve prospěch určitých profesí se jim sice, až na malé výjimky², zdála spravedlivá, jejich představy o spravedlivé příjmu „tak jak by to mělo být“ ale zahrnovaly komplexnější kategorie zdrojů příjmových nerovností, kterými se staly :

1. vysoké vzdělání, kvalifikace a odpovědnost (všechny profese předpokládající VŠ vzdělání, ředitel)
2. fyzicky namáhavá práce, obtížné pracovní podmínky (všechny dělnické profese, horník, automechanik)
3. střední kvalifikace, práce mimo výrobu (účetní, učitelka, kadeřnice)

Na základě konfrontace jejich představ o spravedlivém příjmu a vnímané skutečnosti autor následně odhalil čtyři zásadní oblasti nesouladu v rámci legitimacy nerovností v platech tehdejších zaměstnanců. Zaprvé docházelo k nedocení profesí, jež pro svůj výkon vyžadovaly vysokoškolské vzdělání. Za druhé bylo vnímáno přeceňování všech mužských výrobních povolání, s čímž souvisí i pocit nezbytnosti vyrovnání rozdílů v platech u mužů a žen (účetní, dělnice v textilce). Třetím nesouladem se stalo zdůrazňování profesí s neoficiálními příjmy (kadeřnice, automechanik). Jako poslední vyvstal z analýzy nesouhlas s přeceňováním nomenklaturních pozic (ředitel, novinář).

4.3. Příjmové nerovnosti v době transformace

Po úvodní liberalizaci trhu práce zůstávaly osobní příjmy ještě nějaký čas pod kontrolou státu. Prostřednictvím mzdové regulace byly ošetřeny výdělky

² Z analýzy dat vyvstaly jediné tři výjimky pocitu nespravedlivých příjmů, které se týkaly těchto jevů (profesí): ▪ příliš vysoké finanční ohodnocení ředitelů (nomenklaturní preference, pochybnost o schopnostech ředitelů, zpochybnění významu řízení uvnitř direktivního centrálního plánovacího systému, přílišné vybočení z rovnostářství) ▪ nízké ohodnocení textilních dělnic (srovnatelnost fyzické náročnosti práce) ▪ nízký příjem administrativních pracovníků (pod úrovní minimálního příjmu) (Tuček 2003)

zaměstnanců většiny podniků výrobního sektoru³, rovnostářské mzdové tarify, upřednostňující délku praxe před kvalifikací, ovládaly veřejný sektor. Po ukončení regulace v roce 1995 byl individuální příjem ovlivněn ještě jedním nástrojem kontroly, a sice pro ochranu pracovníků s nízkými výdělky byla stanovena minimální mzda, která měla mít charakter vyrovnávacího efektu.

Trh práce, který se po roce 1989 otevřel soukromému podnikání a činnosti zahraničních firem, sliboval šanci větší příjmové různorodosti mezi zaměstnanci a tedy i vzniku nových nerovností v odměňování. Celkově se otevřela možnost odměňovat práci podle schopností a výkonu. Zejména nově založené a zahraniční firmy měly volnost v určování výdělků svých zaměstnanců a snažily se proto přilákat kvalifikované lidi podstatně vyšší mzdou. Mnozí lidé našli daleko lépe placená zaměstnání, čímž byli motivováni k budování vlastní pracovní kariéry, zakládali vlastní firmy nebo se zajímali o práci v zahraničí. Také bývalé státní podniky se dočkaly po odstranění regulace mezd větších pravomocí v odměňování svých zaměstnanců. To vše přispělo k odstranění mzdové nivelizace (Večerník 2001).

V počátečním období transformace zaznamenali změnu v ohodnocení především lidé s původně již vyššími příjmy⁴, které začaly v relaci s průměrným příjmem růst nejrychleji a měly tak dominantní podíl na postupném prohlubování příjmových rozdílů. V kombinaci s následným drobným poklesem kategorie nejnižších mezd došlo k vytvoření výrazného mzdového rozpětí, podstatně se lišícího od situace na konci předlistopadové éry⁵ (Večerník 1998 b, Tuček 2003).

Mezi hlavní zdroje nově vznikajících příjmových rozdílů v rámci hodnocení individuálních pracovníků patří dosažené vzdělání, jehož oslabený vliv z období nivelizačních postupů bývalého režimu se rychle rehabilitoval. Zejména

³ Mzdová regulace se týkala podniků s více než 25 zaměstnanci.

⁴ Pracovníci finančního sektoru, profese spojené s informačními technologiemi, pracovníci telekomunikací, atd.

⁵ Výzkumná zjištění úrovně mzdové diferenciaci v druhé polovině transformačního období se někdy rozcházejí. Večerník (1998b:116) hovoří o době po roce 1995 jako o období posilování rozdílů příjmu ve středu mzdové relace, o několik let později (Večerník 2001:14) již transformační proces diferenciaci mezd hodnotí, s odvoláním na nejednoznačnou statistickou evidenci polistopadové mzdové diferenciaci, s jistotou jen ve vztahu k nejvyšším mzdovým kategoriím (viz výše) a dodává, že nejnižší příjmová kategorie zůstala stabilní, nebo alespoň téměř stabilní. Tuček (2003:134) také mluví o rovnoměrnějším rozložení příjmů díky pohybům ve středové části příjmového spektra, která se relativně vzdalovala příjmovému dnu a naopak zkracovala cestu k příjmovému vrcholu. Podle statistik ČSU lze období druhé poloviny transformace až do současnosti charakterizovat trendem postupně slábnoucí tendence zvětšování diferenciaci mezd, to znamená stále většího rozptýlení, kde po výrazném růstu variačního koeficientu do roku 2002 se jeho úroveň stabilizovala. Vnitřní diferenciaci příjmů podle ČSU, jako u předchozích autorů, odpovídá růstu mezd na střední úrovni (CSU 2004a).

vysokoškolský stupeň vzdělání nabýval na svém významu (Večerník 1998a,b). Tuček [2003] na základě svých analýz připouští u faktoru vzdělání mírně vzrůstající vliv, stejně jako u složitosti práce, která však byla postupně vytlačována vlivem postavení v hierarchii řízení organizací. Za významný faktor na výši příjmu považuje autor pohlaví. I když i tento příjmový činitel během transformace začal ztrácet na svém silném účinku, zůstává faktorem nejvýraznějším (viz Příloha 2). Částečné opodstatnění vlivu pohlaví na příjmovou diferenciaci tohoto období nachází autor ve výrazné feminizaci některých hůře placených odvětví rozpočtové sféry nebo lehkého průmyslu.

Odvětví zůstala i v průběhu devadesátých let nadále příjmově diferencovaná, ovšem na zcela jiném základě než produkoval dřívější systém plánovacích priorit a společenského významu. Proběhly snahy o napravení příjmových relací mezi výrobním a nevýrobním sektorem. Proto také některá průmyslová odvětví ztratila na svém klíčovém postavení, obecně poklesly mzdy ve výrobě a naopak nabyly zvýšení v oblasti služeb. Rychlým vzestupem prošel sektor peněžnictví a pojišťovnictví, značně si polepšila i státní správa (Večerník 1998a,b).

Velikost příjmu se dále stala závislou také na typu vlastnictví podniku, respektive na tom, zda zaměstnanci pracují v soukromé nebo veřejném sektoru. Neveřejné podniky přitom nabízely v průměru vyšší příjmy pro své zaměstnance (Večerník 1998a).

Obecně se tedy dá mluvit o rozdílech v lépe placené podnikové a hůře oceňované rozpočtové sféře. Soukromé vlastnictví navíc v kvantitativních analýzách podporovalo faktor postavení v řízení s vlivem na výši příjmu. Tuček [2003:136] hovoří o soukromovlastnických aspektech spjatých s vyšší mírou rozhodovací volnosti.

Dříve protěžované politické faktory ztratily po pádu komunismu svůj charakteristický vliv. Dovedeno do důsledku, díky rapidně se snižujícímu významu věku na příjmové relace, doznává poměr celkových demografických činitelů oproti těm kvalifikačním v průběhu transformačních let přeci jen klesající tendenci.

Tuček [2003] si v rámci příjmové diferenciace v období transformace všímá ještě vztahu distribuce příjmů k souhrnným ukazatelům sociálního postavení⁶. Zjišťuje, že již v roce 1993 byly pracovní příjmy dosti diferencované podle tříd.

⁶ Pracuje s třídní klasifikací EGP.

Nejllepší pozici měli vysocí odborníci a podnikatelé se zaměstnanci. S menším odstupem byly dobře odměňováni i živnostníci (samostatně činní bez zaměstnanců). Ostatní třídy značně zaostávaly. V roce 1999 se vyhranily vztahy především na obou pólech příjmového spektra a podle autora tak potvrdily tendenci k třídní polarizaci příjmové struktury, doprovázené nesouladem v příjmových úrovních a sociálních postaveních středních tříd.⁷ Problematiku příjmové diferenciaci autor dále doplňuje popisem vývoje úrovní příjmů uvnitř profesních skupin zaměstnanců⁸. Zde nastal hned na počátku transformace propad příjmů v dělnických profesích. Po roce 1992 docházelo naopak k výraznému nárůstu příjmů řídicích pracovníků na nejvyšší úrovni. Určité stagnaci v příjmech, jejichž úroveň každopádně zaostávala za řídicími pracovníky, byli podrobeni vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaní odborníci. Došlo tedy především k obecnému snížení ceny práce v manuálních profesích a rostoucímu odměňování řídicích prací. S ohledem na hodnocení odbornosti autor konstatuje, že k jistému nárůstu jejího významu došlo, ale velmi selektivně v rámci odvětvové příslušnosti (viz Příloha 3).

4.4. Reflexe příjmových nerovností v době transformace

Změny, které nastaly po roce 1989, přivedly poprvé za padesát let obyvatelstvo do situace, kdy se ve společnosti začaly významně zvětšovat příjmové rozdíly. Po kritice mzdové nivelizace komunistického režimu nastoupila opět nová kritika přílišné mzdové nerovnosti mezi lidmi. Je pravda, že prakticky nikdo již neuznával princip rovnosti, ani nic tomu podobného, třeba jen mezi vybranými statusovými kategoriemi (Řeháková 2000:119). Z porovnání objektivních charakteristik mzdové diferenciaci a subjektivního vnímání rozdílů ale vyplývá, že tolerance k mzdovým nerovnostem fakticky klesala rychleji, než rostly tyto nerovnosti samé. Zatímco na jaře 1990 bylo ochotno přijmout větší výdělkové rozdíly ještě 90 % lidí, na počátku roku 1998 to byla sotva polovina (Večerník 98b: 131).

Také Řeháková [2000:16] potvrzuje citlivé téma platových rozdílů z pohledů občanů. Podle jejích analytických výsledků si v roce 1991 myslelo „jen“ 30,3%

⁷ Autor navíc prohlubuje analýzu vztahu příjmové diferenciaci a sociálního postavení lidí o využití mezinárodní kategorizace ISCO 88a výše uvedená zjištění se mu potvrzují.

⁸ Pracuje s profesními skupinami kategorizovanými dle ISCO 88.

obyvatel, že rozdíly v příjmech jsou příliš velké, zatímco v roce 1995 se tento postoj k příliš velké mzdové diferenciaci rozšířil mezi 44,4% lidí.

Nižší tolerance k příjmovým rozdílům pokračovala i v roce 1999, kdy stále postupně přibývalo negativního hodnocení rozmezí příjmové nerovnosti tak, že nakonec 48,8% lidí vnímalo výraznou neúměrnost příjmových rozdílů ve společnosti (Řeháková 1999: 16).

Mezi občany existovala široká shoda o hierarchii příjmů, ne však o velikosti daných nerovností. Různé skupiny lidí považovaly různě velké nerovnosti v příjmech za různě morálně ospravedlnitelné. Největší rozdíly byly pozorovány v názorech na legitimitu velikosti vysokých příjmů a potažmo poměru vysokých a nízkých příjmů⁹ (Řeháková 2000:103-119).

Když Večerník [1998b] zvažuje důvody poklesu tolerance k rozdílům v příjmech v tomto období, je si jist, že posilování odmítavého postoje k příjmovým nerovnostem nelze vysvětlit jedinou příčinou. V úvahu bere jednak tzv. "psychologické konstanty" našeho národa, tak i samotný vývoj transformace a důvěry lidí v tento proces. První z jmenovaných souvislostí reflektuje hluboké kořeny rovnostářství v dějinách našeho národa v průběhu 19. století.¹⁰ Podle autora nelze jednoduše potlačit rys rovnostářství zakořeněný v postojích lidí a posilovaný minulým společenským systémem. Je proto možné, že po krátké liberální euforii toto rovnostářství opět ožívá. Daleko větší důraz ale Večerník klade na možnou skutečnost otřesené důvěry lidí v to, že k vysokým příjmům vedou právě osobní schopnosti a nadprůměrný výkon. Svou hypotézu dokládá na datech, kde dochází k obecnému poklesu souhlasu s dalším růstem rozdílů v příjmech ve společnosti, na druhou stranu však zůstává dlouhodobě stabilní tolerance k vyšším odměnám pro opravdu schopné lidi. Autor výsledný kontrast interpretuje jako silnou kritiku systému, který sice umožňuje a podporuje zvětšování příjmových rozdílů, ale selhává v lepším hodnocení práce na středních příjmových polohách těch, z jejichž práce mají užitek všichni ostatní.

⁹ Tyto rozdíly byly navíc jak sociálně, tak politicky strukturované, a staly se tak součástí demokratického politického boje. Menší tolerance k nerovnostem mezi vysokými a nízkými příjmy byla vlastní ženám a kvalifikovaným dělníkům, větší tolerance se vyskytovala u vyšších odborníků. Dále se ukázalo, že čím byl člověk mladší, méně vzdělaný, levicověji smýšlející a čím větší finanční tíseň ve své domácnosti pociťoval, tím obecně menší nerovnosti považoval za spravedlivé. (Řeháková 2000: 119)

¹⁰ Například proces vyrovnávání mezd dělníků v rámci posilování výkonnosti průmyslu v době 2.sv. války. Především pak pozdější mzdová nivelizace v době reálného socialismu bývalého Československa (viz.předchozí kapitola).

Řeháková [2000] i Matějů [1996] docházejí ještě k jednomu zajímavému výsledku. I přes celkový vzrůstající nesouhlas s příliš velkými příjmovými rozdíly ve společnosti totiž podle jejich analýz dochází ke zvětšování tolerance k nerovnostem mezi příjmy nízké a vysoké statusové kategorie.¹¹ Řeháková polemizuje o dvou případných vysvětleních této skutečnosti. V lepším případě jsme svědky přijímání větších příjmových rozdílů v důsledku opravdového ztotožnění se lidí s principem, že odborná práce musí být placena výrazně lépe než nekvalifikovaná. Druhé možné vysvětlení pak souvisí s prostým faktem, že skutečné nerovnosti, tak jak je společnost reflektovala, se zvětšily. Tolerance k nerovnostem mezi zaslouženými příjmy pak mohla být pouze prostředkem, kterým se lidé vyrovnávali s růstem nerovností mezi skutečnými příjmy.¹²

Tuček [2003] celou problematiku dokresluje svou analýzou rozporu odhadovaných a spravedlivých příjmů z konce devadesátých let. V souladu s předchozími autory hovoří o nesouhlasu veřejnosti s výrazným rozevíráním příjmových nůžek, na kterém se podle něho podílejí především manažeři v nejvyšších pozicích, lidé ve vysokých pozicích ve státní správě a některé profesní skupiny.

Vzhledem k tomu, že lidé v tomto období ale uznávali spravedlivý vliv odpovědnosti, vysoké odbornosti nebo i podnikatelského rizika na výši příjmu [viz Tuček tamtéž], můžeme se domnívat, že mají opravdu zájem na tom, aby byli „schopní lidé“ placeni lépe.

Na druhou stranu se ale jimi vnímaná situace odměňování dostávala do rozporu se spravedlností v přílišném přeceňování aspektů postavení v řízení organizace, podnikání, odbornosti ale i tzv. zásluh profesí. Naopak namáhavá fyzická práce a společenská potřebnost¹³ některých profesí se stávala v jejich očích nedocenená (Tuček 2003). Tato skutečnost pak svým dílem jistě odráží celkovou nespokojenost s úrovní příjmových rozdílů ve společnosti.

¹¹ K tomuto výsledku dospěli oba autoři na základě porovnání názorů na spravedlivé příjmy nekvalifikovaného dělníka a ředitele podniku ve výzkumech Sociální spravedlnost 1991, 1995.

¹² Zde se autorka opírá o teorii, kterou navrhli Walster, Berscheid a Walster (1978), že totiž jedno z řešení pocitu, že se lidé nalézají v nespravedlivé situaci, je přehodnocení tohoto postoje a přistoupení na novou definici situace jakožto spravedlivé. Pocit nespravedlnosti v tomto případě lidí motivuje k tomu, aby obnovili pocit spravedlnosti.

¹³ Namáhavá fyzická práce byla spojována s profesemi: prodavač, ne/kvalifikovaný dělník. Společenská potřebnost s profesemi: zemědělec, lékař, kvalifikovaný dělník, vlastník malého obchodu

4.5. Současné příjmové nerovnosti

Nejsilnějším faktorem, který ovlivňuje mzdovou úroveň zaměstnanců, je stupeň dosaženého vzdělání. Vliv vyššího vzdělání na osobní příjmy se stal dominantní již v průběhu devadesátých let, kdy se oživila jeho ekonomická návratnost, a tento vývoj pokračuje dodnes. Výsledky různých výzkumů ukazují, že speciálně vysokoškolské vzdělání se čím dál více stává vysoce ceněným statkem (Matějíč 2005, ČSÚ 2005a). V roce 2005 například středoškolské vzdělání s maturitou zvyšovalo mzdu o více jak 56% proti vzdělání základnímu, vysokoškolské vzdělání pak navrhovalo příjem o 42% proti středoškolskému¹⁴ (viz Příloha 4) (ČSÚ 2005b). Dále je nutné dodat, že se vzrůstajícím stupněm vzdělání také rapidně stoupá mzdová variabilita. Rozdíly ve mzdách dle vzdělání bývají u nejhůře placených zaměstnanců minimální, u nejlépe placených jsou pak obrovské (viz Příloha 5) (ČSÚ 2006a).

Mezi další charakteristiky, které se promítají do mzdové úrovně zaměstnanců patří ty demografické, tedy pohlaví a věk. I přes to, že vliv faktoru věku v posledním období slábne, stále je považován za důležitého činitele. Ve svém působení na výši příjmu doznal velkých změn. Soudě na základě průměrných mezd v jednotlivých věkových kategoriích, došlo k dramatickým změnám ve vývoji kariérního růstu mzdy. Jestliže v tradičním modelu centrálně plánovaného hospodářství byli nejlépe hodnoceni zaměstnanci staršího věku, s transformací na tržní hospodářství se od tohoto pravidla postupně upouštělo až do dnešní doby, kdy nejvyšší průměrné příjmy náleží generaci středního věku. Z hlediska diferenciací mezd existují i mezi věkovými kategoriemi značné rozdíly, které rostou s mzdovou úrovní (ČSÚ 2004a, 2005b).

Ve výběrovém šetření za rok 2004 se zkoumal také počet let zaměstnání v podniku, neboť odpracovaná doba u zaměstnavatele je také důležitým faktorem ovlivňujícím výši odměny za práci. Ukázalo se, že průměrné mzdy pravidelně stoupaly s počtem let v podniku v prvních 12 letech, v tomto rozmezí by se tedy dalo mluvit o určitém „lineárním trendu“ závislosti, rychleji však mzdy rostly na počátku kariéry, tedy v prvních 2-3 letech (viz Příloha 6) (ČSÚ 2005a).

¹⁴ Srovnání příjmů podle vzdělání jsem provedla na základě jejich mediánových hodnot v kategoriích. Při porovnávání průměrných mezd jsou potom rozdíly v mzdové úrovni ještě podstatně vyšší, ve stejném pořadí porovnávání navyšují příjmy o: 57%, 65% (viz Příloha 5).

Z hlediska odvětví vedly posuny mezd započaté v období transformace k celkovému poklesu významu tohoto faktoru mzdové diferenciace. V porovnání s minulostí se stávaly rozdíly v příjmech uvnitř samotných odvětví ještě větší než-li mezi nimi [Večerník 1998a:52]. Tuček [2003:147] naopak zdůrazňuje vliv odvětvové diferenciace, která zasahuje do odměňování zaměstnanců. Podle něj zaprvé nadměrně zvětšuje rozdíly příjmů mezi lidmi stejného vzdělání, a to zjevně bez ohledu na jejich skutečnou kvalifikaci a složitost práce¹⁵. Zadruhé odvětvová diferenciace posílená v kombinaci s příjmovými nerovnostmi dle pohlaví podle něho přispívá jak k určité polarizaci společnosti¹⁶, tak k podpoře rovnostářství¹⁷.

Nejnovější údaje, které zveřejnil Český statistický úřad dokládají, že v rámci odvětví dnes dochází k výrazné mzdové diferenciaci na vnitřní i vnější úrovni. Podle podnikového výkaznictví i podle výběrového šetření nejvyšších mezd za rok 2005 dosáhli zaměstnanci v odvětví finančnictví, kde pracuje cca 2% všech zaměstnanců. Průměrná mzda je zde zhruba dvojnásobná než průměr zbylých odvětví. V tomto sektoru se však zároveň také potvrzuje nejvyšší diferenciace mezd, která se mimo jiné nejvíce projevuje v neprospěch žen.¹⁸ Vysoká diferenciace mezd ovládá také zpracovatelský průmyslu, kde pracuje cca třetina všech zaměstnanců a mzdy jsou zde naopak podprůměrné. Obecně nejvíce v současnosti ztrácejí odvětví primární sféry, jako je například zemědělství a lesní hospodářství, ale také sektor ubytování a stravování. V posledních letech se dočkali vylepšení svých platů zaměstnanci školství, ale díky nízkému základu školských příjmů se stále ještě nedostali na úroveň průměrné mzdy. Školství je spolu s ostatními veřejnými, sociálními a osobními službami řazeno mezi ty chudší odvětví, nově se k nim připojilo i státní zdravotnictví. Vzdělávání, které je jak známo silně feminizované (77% žen), má také spolu s

¹⁵ Pouhé porovnání platů vysokoškoláků mužů za rok 2000 odhaluje ničím nezdůvodnitelné diskrepance: př.- plat vysokoškoláka ve finančních službách je 2,5 krát vyšší než absolventa téže úrovně vzdělání ve školství!

¹⁶ Srovnání posíleného odvětvového vlivu vlivem pohlaví na výši příjmu vychází ještě více zásadněji: průměrný plat vysokoškoláka pracujícího ve finančnictví je 4 krát vyšší než plat maturantky ve zdravotnictví a 6,5 krát vyšší než mzda nevyučené pracovnice v zemědělství.

¹⁷ Podporu rovnostářství dokládá autor například na následujících srovnáních : maturant ve finančnictví má plat dokonce vyšší než absolvent i absolventka vysoké školy ve školství a než vysokoškolačka ve zdravotnictví a zemědělství, maturantka ve finančnictví a energetice je lépe odměňována než vysokoškolsky vzdělaná školská pracovnice.

¹⁸ Podle výkaznictví 35 426 Kč a podle výběrového šetření 38 524 Kč. Mzdy do 10 tisíc Kč jsou v tomto odvětví řídkým jevem, pobíralo je pouze 0,2% zaměstnanců. Naopak 16,7% zaměstnanců mělo více než 50 000 Kč. Diferenciace mezd je zde značně v neprospěch žen: třebaže zde tvoří zhruba dvě třetiny zaměstnanosti, jejich mzda je pouze poloviční (52%) podle průměrných mezd a cca 64% podle mediánů ve srovnání se mzdou mužů.

veřejnou správou nejnížší míru mzdové diferenciacie (viz Příloha 7) (ČSÚ 2004a, 2006a).

Rozdíl mezi příjmy mužů a žen stále přetrvávají. Ženy v České republice mají průměrnou měsíční mzdu stabilně významně nižší než muži: pobírají v průměru jen zhruba tři čtvrtiny mzdy mužů. Při detailnějším pohledu na diferenciaci mezd žen a mužů uvnitř jednotlivých platových skupin zjistíme, že nejhorší situace je pro ženy v oblasti těch nejvyšších příjmů, naopak nejnížší rozdíly se objevují v oblasti středních mezd (viz Příloha 8, srovnej s Přílohou 10) (ČSÚ 2004b).

Celorepublikový mzdový vývoj je dále významně ovlivňován podnikatelskou sférou, neboť její zaměstnanci obvykle tvoří v souboru sledovaných subjektů více než tři čtvrtiny. Zatímco mzdový vývoj v podnikatelské sféře je plynulejší a je ovlivněn především hospodářskými výsledky firem, vývoj v nepodnikatelské sféře probíhá spíše skokově, protože do značné míry závisí na legislativních krocích vlády a možnostech rozpočtu. Průměrné mzdy v soukromých podnicích jsou stabilně nad státními, zároveň ale platí, že příjmy v soukromých podnicích podléhají větší variabilitě a samotný průměr bývá tažen vzhůru velmi vysokými výdělky třeba i jen několika zaměstnanců. I když je mzdový vývoj platů státních zaměstnanců od počátku roku 2005 ovlivněn úpravami platových poměrů zaměstnanců ve veřejných službách a správě (kdy kromě běžného meziročního nárůstu průměrných platů došlo k jejich diferencovanému zvýšení u vybraných profesí), přesto v rámci tohoto sektoru mluvíme stále o mzdách vnitřně nivelizovaných (ČSÚ 2006a).

Nejen mzdová úroveň ale i distribuce mezd se výrazně lišila také ve škále podle velikosti podniku. V malých a středních podnicích byly mzdy nižší než ve velkých¹⁹ (ČSÚ 2005b).

Od konce devadesátých let můžeme být dále svědky plynulého vývoje odměňování v rámci kvalifikace, potažmo zaměstnání lidí. Dlouhodobé tendence se vyskytují ve snižování průměrných mezd dělníků (nekvalifikovaných i kvalifikovaných). Velký vzestup zaznamenala skupina kvalifikovaných nemanuálních zaměstnání – tzv. bílé límečky a skupina vedoucích a řídicích pracovníků, především

¹⁹ U malých podniků, tj. v kategorii 10-49 zaměstnanců, byla průměrná mzda 19 579 Kč; u středních podniků, tj. v kategorii 50-249 zaměstnanců, byla průměrná mzda 19 591 Kč, zatímco ve velkých podnicích byly mzdy vyšší a stoupaly s velikostí, v kategorii 250-999 zaměstnanců činila průměrná mzda 20 121 Kč; v kategorii 1000-4999 zaměstnanců byla již průměrná mzda 22 355 Kč. V kategorii obřích podniků s 5000 a více zaměstnanci se vyšplhala průměrná mzda na 23 419 Kč. (ČSU 2005b)

pak manažerů velkých podniků, jejichž příjmy někdy dosahují závratných výšek. Rostly také průměrné mzdy vědeckých a odborných duševních pracovníků (ČSÚ 2004, Tuček 2003).

Tento vývoj zcela podtrhují analýzy hrubé měsíční mzdy v roce 2005 podle devíti hlavních tříd klasifikace zaměstnání (KZAM), a podle jejich podřízených 26 tříd. Nejvyšších mezd podle nich dosahují vedoucí a řídicí pracovníci ve státní správě, vedoucí a ředitelé organizací a výrobních podniků, tedy zaměstnanci v první hlavní třídě klasifikace. Naopak nejnižší mzdy nalezneme u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, tedy nejnižší třídě této klasifikace. Nízké mzdy však mají také kvalifikovaní dělníci v zemědělství a provozní pracovníci ve službách a obchodě (viz Příloha 9). Ohledně podrobnějších tříd KZAM si stáli nejlépe vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací. Mnohem méně měli vedoucí a ředitelé v malých podnicích a nejméně potom zákonodárci a vyšší úředníci (ČSÚ 2006a).

Za celý rok 2005 činila mzda 19 631 Kč, což je meziročně o 5,6% více. V podnikatelské sféře se průměrná mzda zvýšila o 5,6% na 19 511 Kč, v nepodnikatelské sféře o 7,2% na 20 551 Kč. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 1,9 %, reálná mzda tedy vzrostla celkově o 3,5 %. Růst reálné mzdy se tak stal nejnižším za posledních 5 let (ČSÚ 2006b).

Z pohledu celkového rozpětí mezd dochází v současnosti k rozevírání nůžek v krajních úrovních jen minimálně. Diferenciace mezd ale jistým způsobem stále pokračuje. Nejvíce dnes rostou příjmy nadprůměrné, nejméně pak příjmy nejnižší. Vysoké mzdy teď oproti transformačnímu období let devadesátých spíše stagnují (ČSÚ 2004).

4.6. Reflexe současných příjmových nerovností

Na základě reprezentativního dotazníkového šetření z roku 2006²⁰ se můžeme přesvědčit o tom, že velké příjmové rozdíly jsou mezi lidmi stále vnímány dosti negativně (viz Tabulka 1). Na rozdíl od doby transformace na konci 90. let ale v postojích veřejnosti dochází k výrazným změnám. Procenta jednotlivých názorů odhalují, že od roku 1999 významně poklesl zásadní nesouhlas s příliš velkými

²⁰ ISJP 2006

příjmovými rozdíly, a to na necelých 41% (pokles o 8%). Druhý důležitý pohyb se stal uvnitř kategorie lidí, jež vnímá současné příjmové rozdíly jako spravedlivé. Již celkem 14% obyvatel (nárůst o 4,4%) se totiž domnívá, že rozpětí mzdové diferenciacce je v naší společnosti přiměřené. Na druhou stranu mezi lidmi došlo k opětovnému nárůstu názoru, že rozdíly ve mzdách jsou spíše velké. Tento postoj v naší společnosti zastává více jak 43% obyvatel (nárůst o 3,5%).

Tím, že někteří lidé hodnotí platové rozdíly v naší zemi jako spíše velké ale nikterak nezjišťujeme jejich souhlas nebo odmítnutí této skutečnosti. Jinými slovy můžeme na tomto místě pouze spekulovat, zda tak projeví mírně odmítavé stanovisko k současným příjmovým nerovnostem, a nebo zda jsou rozdíly v příjmech i pro své větší rozpětí v jejich očích legitimní²¹.

Názory na spravedlnost příjmových rozdílů se zde proto odráží pouze v hodnocení jejich přílišné velikosti, nebo naopak nízkosti, a v jejich přiměřenosti. S ohledem na tuto skutečnost se můžeme domnívat, že i přes stále převládající kritiku mzdového rozpětí ve společnosti dochází k posilování celkové tolerance k rozdílům ve výdělcích.

Tabulka 1 Názory na platové rozdíly v České republice (v procentech)

	<i>Příliš velké</i>	<i>Spíše velké</i>	<i>přiměřené</i>	<i>Spíše malé</i>	<i>Příliš malé</i>	N
*1991	30,3	39,0	11,7	15,0	4,0	746
*1995	44,4	37,1	13,9	3,9	07	1194
*1999	48,8	40,1	9,6	1,4	0,1	1799
2006	40,8	43,6	14,0	1,4	0,1	1444

* údaje za tyto roky jsou převzaty z Řehákové (1999)

Jestliže tedy máme důvod předpokládat, že tolerance k příjmovým rozdílům roste, měla by se nám tato skutečnost potvrdit také v případě posílení názoru na oprávněnost rozdílů ve mzdách profesí vysokého a nízkého statusu. Přesvědčit se o tom můžeme na základě výpočtu aritmetického průměru ze spravedlivých násobků zasloužených příjmů profesí: ředitele velkého podniku a nekvalifikovaného dělníka²². Ve srovnání s transformačním rokem 1999 můžeme vidět, že v roce 2005 průměrná

²¹ Užitá škála vyjadřující postoje k platovým rozdílům je nesprávně konstruována. Zahrnuje v sobě znaky dvou ordinálních proměnných, a to za prvé postoj k celkové velikosti platových rozdílů, v druhém případě se však snaží pojmut názory na spravedlnost celkových rozdílů v příjmech.

²² Spravedlivé násobky a také poměry odhadu příjmů a jejich spravedlivé úrovně byly počítány pouze u těch lidí, kteří nepovažovali odhadované výdělky u žádné profese za zasloužené. Ti se totiž dále vyjadřovali k tomu, jaká je tedy jejich představa o zasloužených příjmech.

hodnota spravedlivého násobku profesí nízkého a vysokého statusu mírně poklesla (viz Tabulka 2).

Tabulka 2 Aritmetický průměr spravedlivého násobku příjmu profese nízkého a vysokého statusu

*	1992	1995	1999	2006
Aritmetický průměr	4,258	4,767	5,514	5,3416

* údaje za roky 1992, 1995 a 1999 byly převzaty z Řehákové (1999)

** aritmetický průměr ze spravedlivého násobku po vyloučení nereálných hodnot příjmu viz²⁸

Abychom více rozkryli výše avíзованou představu zúženého spravedlivého rozpětí příjmové hladiny mezi profesemi s nízkým a vysokým statutem, bylo vytvořeno uvnitř spravedlivých násobků několik intervalů hodnot. V rámci nich lze dále hodnotit procentuální zastoupení postojů respondentů, kteří tolerují dané rozdíly ve větších či menších poměrech (viz Tabulka 3).

Tabulka 3 Procenta názoru, že spravedlivý násobek by měl být z intervalu:

	(0;1>	(1;1,5>	(1,5;2>	(2;3>	(3;4>	(4;5>	(5;7>	(7;10>	(10;∞>	N
*1992	0,7	4,0	8,2	25,1	20,1	16,5	16,2	5,2	4,1	582
*1995	0,3	1,9	7,0	20,6	24,4	15,6	17,7	7,7	4,8	911
*1999	0,1	0,9	3,9	13,6	18,9	16,5	23,4	15,1	7,5	1420
2006	1,9	3,7	7,8	19,0	17,7	15,5	13,6	13,4	7,3	595

* údaje za tyto roky byly převzaty z Řehákové (1999)

Zatímco hodnota procenta lidí, kteří se domnívají, že příjem profese vysokého statusu by měl být více než pětinasobkem příjmu profese nízkého statusu, byla ještě v roce 1999 46%, v roce 2005 došlo k výraznému skoku na celkově nižší počet 34,3% zastánců tohoto poměru. A naopak výraznému posílení oproti roku 1999 se těšil názor, že profese vysokého statusu by měla být placena nanejvýše do hodnoty trojnásobku povolání statusu nízkého, jež se domnívalo celkem 32,4% respondentů.

Protože se ale mezi představami spravedlivých příjmů vyskytovaly i částky, které je možné s ohledem na skutečné příjmové relace považovat za zcela nerelevantní, provedla jsem pro srovnání analýzu bez těchto postojů.²³

²³ Vzhledem k minimální mzdě, která je od 1.1.2006 stanovena částkou 7 570 Kč se jednalo například o příliš nízké příjmy do 5 000 Kč u nekvalifikovaného dělníka a s ohledem na průměrnou nominální mzdu za první čtvrtletí v roce 2006 ve výši 18 903 Kč se toto vyloučení týkalo spravedlivých představ o příjmech nižší než 20 000 Kč u ředitele velkého podniku.

Průměrný spravedlivý násobek příjmů profese nízkého a vysokého statusu se poté zvýšil na hodnotu 5,547 (viz Tabulka 4 – rok 2006*). Procentuální zastoupení respondentů v rámci vybraných intervalů spravedlivých násobků se mírně zlepšilo ve prospěch pocitu spravedlnosti u vyšších hodnot tohoto poměru (viz Tabulka 4 - tamtéž).

Původně naznačený trend posílení představy spravedlivých rozdílů v příjmech obou profesí do úrovně maximálně trojnásobku příjmu profese vysokého statusu však nadále pokračoval a se svými 29% výrazně převyšuje zastoupení stejných postojů z roku 1999. Shodný vývoj po přepočtu hodnot nastal i u tolerantnějších názorů na rozpětí mezd mezi profesemi nízkého a vysokého statusu. Zastánci představy spravedlivého navýšení odměn profese vysokého statusu v relaci minimálně pětinasobku výdělků nízkého tvořil sice převažující ale stále značně zúženou 36% názorovou skupinu.

Tabulka 4 Procenta názoru, že spravedlivý násobek by měl být z intervalu:

Intervaly	Celkový průměr	(0;1>	(1;1,5>	(1,5;2>	(2;3>	(3;4>	(4;5>	(5;7>	(7;10>	(10;∞>	N
2006*	5,547	0,1	1,6	7,4	19,9	18,7	16,4	14,3	14,2	7,5	564
		29%			35%		36%			100%	
2006**	8,510	0,1	0,9	4,3	11,3	11,9	12,3	16,6	19,8	22,8	1225
		16,6%			24,2%		59,2%			100%	

* aritmetický průměr spravedlivého násobku a jeho jednotlivé kategorie po vyloučení nereálných příjmů

** aritmetický průměr spravedlivého násobku a jeho jednotlivé kategorie po vyloučení nereálných příjmů a zahrnutí odhadů příjmů, jež respondenti označili za zasloužené - spravedlivé

Abych však dostála korektnosti interpretace této analýzy, musím znovu zdůraznit, že výše uvedený rozbor postojů respondentů k velikosti poměru spravedlivých příjmů profese vysokého a nízkého statusu se opírá pouze o ty názory lidí, jež nepovažují současné příjmy obou profesí za zasloužené a kteří pak dostali prostor pro vyjádření se k jejich spravedlivé úrovni. Protože ale z logiky dotazníkového šetření vyplývá, že všichni ti, kterým připadá vlastní odhad příjmu těchto profesí jako oprávněný, se vlastně zároveň již vyjádřili k jejich spravedlivé velikosti, je nezbytné také tyto názory do analýzy zahrnout. Pak sice možná ztratíme další možnost srovnání postojů s předcházejícími roky, neboť z citovaných pramenů

není zřejmé, zda autoři postupovali stejným způsobem, vzhledem k výraznému zastoupení spokojených postojů (viz Tabulka 5) ale získáme daleko relevantnější údaje o celkovém vnímání spravedlnosti příjmových rozdílů v naší společnosti.

Při pohledu na výsledky shrnuté v Tabulce 4 – rok 2006** je zřejmé, že lidé, kteří se přiklání k názoru, že ať už profese nízkého nebo vysokého statusu jsou u nás dnes zaplacený tak, jak si zaslouží, jsou zároveň zastánci většího rozptylu v příjmech mezi oběma profesemi. Celkový průměr poměru spravedlivého příjmu profese vysokého statusu ku profesi s nízkým statusem vzrostl na hodnotu násobku 8,5. Přičemž došlo k velmi výraznému oslabení představy o nízkém spravedlivém poměru příjmů, a naopak velmi zásadně posílil názor, že příjem profese vysokého statusu by měl být více než pětinasobkem příjmu profese nízkého statusu (nejvýraznější nárůst dokonce nastal v kategorii poměru přesahujícího desetinásobek příjmu profese nízkého statusu).

Je tedy na místě konstatovat, že veřejnost si dnes převážně opravdu přeje, aby existovaly větší rozdíly ve mzdách mezi profesemi s nízkým a vysokým statusem. Jestliže jsme tento postoj v prvních krocích naší analýzy zvažovali jako stále těsně převažující, ale oproti roku 1999 značně oslabený, nyní jsme v celkovém kontextu odpovědí respondentů potvrdili a umocnili jeho současný význam.

Budeme-li stále uvažovat o správné komparaci postojů k příjmovým rozdílům s lety minulými, je třeba se dále soustředit na samotné rozložení odpovědí respondentů v rámci přímé otázky týkající se zaslouženosti příjmu obou profesí.

Převažující názor na odměňování práce nízkého statusu, jako je nekvalifikovaný dělník, říká, že tato profese je podhodnocována. Téměř 55% lidí se domnívá, že nekvalifikovaný dělník si vydělává méně, než by si zasloužil a podporuje tak dlouhodobý názor na nespravedlivě malé příjmy profesí nízkého statusu. Porovnáním odhadovaného výdělku této profese a jeho předpokládané spravedlivé velikosti zjistíme, že dosahuje v průměru necelých 68% částky, kterou by tito lidé považovali za oprávněnou (viz Tabulka 5).

Tabulka 5 Jsou dané profese odměňovány tak, jak si zaslouží?

	ředitel		dělník		
	počet	%	počet	%	
Mnohem méně	43	3	120	8,3	$\frac{\text{odhadovaný příjem}}{\text{spravedlivý příjem}} = 0,67$
Méně	106	7,5	315	21,9	
Spíše méně	98	6,9	350	24,4	
Akorát	649	45,6	416	29,1	$\frac{\text{odhadovaný příjem}}{\text{spravedlivý příjem}} = 2,8$
Spíše více	195	13,7	114	7,9	
Více	216	15,2	91	6,3	
Mnohem více	117	8,1	30	2,1	

Přesto musíme konstatovat, že nezanedbatelný není ani ten postoj obyvatel, který se svými 29% vyjadřuje spokojenost s příjmy nízkého statusu, když říká, že nekvalifikovaní dělníci si dnes vydělávají asi tolik, kolik si tato profese vydělávat zaslouží.

Mnohem výraznější pocit správného odměňování se mezi lidmi objevoval v případě hodnocení zaslouženého příjmu profese s vysokým statutem. Názory na jeho odpovídající (akorát) velikost se staly dokonce těmi nejčastějšími. V rámci projevené nespokojenosti s odměňováním této profese převažoval pocit o jejím nadhodnocování (37% z celku). Odhadovaný příjem ředitele velkého podniku přerůstá v rámci všech nespokojených posuzovatelů s jeho nadhodnocováním v průměru 2,8 krát jimi zamýšlenou spravedlivou úroveň (viz Tabulka 5).

Po srovnání společenských postojů k příjmovým rozdílům z konce devadesátých let jsme tedy svědky nástupu daleko více vykrytalizovanějšího vnímání celkové úrovně mzdové diferenciace. Pokles nesouhlasných postojů k současným příliš velkým rozdílům ve mzdách naznačuje postupný nárůst tolerance k příjmovému rozpětí. Profese s nízkým statutem jsou sice převážně vnímány jako stále podhodnocené, celkové pojetí spravedlivého rozpětí mezd ale vzhledem k profesím se statutem vysokým se stává stále více progresivnější směrem k vyšším rozdílům v příjmech. V souladu s tím se ve společnosti čím dál častěji setkáváme se spokojeností hodnocení práce profese vysokého statusu, u které pocit zaslouženého příjmu mezi lidmi dokonce v současnosti převládá.

5. Diskutované názory na současné příjmové nerovnosti v naší společnosti

5.1. Názory na velikost současných příjmových rozdílů

Abychom zjistili, jaký postoj mají dnes lidé k příjmovým rozdílům v naší společnosti, nechali jsme diskutující vyjádřit svůj ne/souhlas a také důvody pro dané stanovisko s výrokem : „Příjmové rozdíly jsou u nás příliš velké“.

Vyslovená stanoviska shodně vyjadřovala nespokojenost s přítomností příliš velkých příjmových rozdílů v naší společnosti. Jejich odmítnutí reflektované produkce velkých diferencí ve mzdách se vázala hlavně na oblast odměn nadstandardních. Kritiku rozpětí mzdové diferenciace připisují na vrub kategorii vysokých příjmů, které ve výsledku často mnohonásobně převyšují ve společnosti běžnější příjmy nízké. Výslednou situaci úrovně takto nastavených mzdových rozdílů připodobňují k efektu neúměrného „rozevírání příjmových nůžek“.

Stejný názor zastávali i v případě specifikace typických držitelů problematických příliš velkých finančních odměň, jež nežádoucně rozšiřují příjmové spektrum ve společnosti. Staly se jimi profese ředitele banky a nebo velkého podniku. Na první pohled slučitelný postoj diskutujících k nadhodnoceným odměnám tohoto povolání, který koresponduje s celkovým nábojem chápání velkých rozdílů v příjmech, se nám však překvapivě vyprofiloval do třech významně odlišných optik vnímání nespravedlnosti poměru příjmů profesí s vysokým a nízkým statusem. Za modelový příklad profese nízkého statusu byla diskutujícími též se vzácnou shodou brána v úvahu profese prodavačky.

1) První z pohledů hodnotí příjem profese vysokého statusu v relaci se statusem nízkým jako **nespravedlivě nadhodnocený**. Je schopný uvažovat nad složitostí souhry působení mnoha příjmových faktorů na odměnu ředitele banky a porovnat tuto skutečnost s příjmovými podmínkami hodnocení práce prodavačky. Při argumentaci svého stanoviska se opírá o výčet přednostních schopností vlastní výkonu profese vysokého statusu, jimiž jsou například odpovědnost, dosažené vzdělání nebo časová vytíženost. Těmto charakteristikám přiznává oprávněnost vlivu na velikost příjmu a podporuje tak myšlenku jeho spravedlivého většího rozměru. Vnímaná úroveň skutečného hodnocení těchto pozic ale, s odkazem na zavedený trend v odměňování

na trhu práce, který je dnes příznivě nakloněn právě diskutovanému vrcholovému managementu – profesím vysokého statusu, vede k přesvědčení o jejich skutečném přeplácení.

Eval(C): „*No já to mám úplně stejně jako Pavel....ten to opsal normálně, úplně, ale jako ty příjmový rozdíl u nás, jak se o tom mluví ty nůžky, to je rozevřený obrovsky, je to prostě podmíněno spousty faktoryjako to se nedá nějak určit.....tam je to když to vezmu tak třeba jako prodavačka že má těch 8000 hrubýho...ale jako samozřejmě jaký ona má vzdělání to je trh práce, že jo, a pak je tam dejme tomu ten ředitel, tak jako je to i o té odpovědnosti v tom vzdělání, v té časové zaujatosti v té práci, to je spousta faktorů.....to je těžký to rozebrat jako, ta společnost je tak nastavená že prostěmá tam ten trh práce tak ty lidi jsou ohodnocení...“*

Moderátorka: „*A přijde vám to spravedlivý...“*

Eval(C): „*No právě že ne...“*

2) Druhý odmítavý postoj k příliš vysokým výdělkům profese vysokého statusu vychází z představy jejich obecné **extrémní velikosti** vůči příjmům ostatním. I tento pohled toleruje nerovnosti ve výdělcích. Přítomnost obecně vyšších příjmů ve společnosti spíše automaticky přijímá jako dané. To se také odráží v jeho chápání profese ředitele banky, kterou vnímá jako komplexní funkci s určitou společenskou prestiží, jež bývá lépe odměňována. Do konfliktu s respektem k nerovnostem ve mzdách se však dostává, když není dodržována úroveň pozvolného nárůstu příjmových rozdílů. Současný stav nepoměrných mzdových diferenciací ve společnosti ale hodnotí jako zásadně nepřijatelný. Zdrojem těchto nepřiměřených rozdílů se stávají právě příjmy připadající například pozici ředitele banky. Ty se od ostatních mezd vzdalují mílovými kroky a ve svých extrémech mohou dosáhnout pro mnohé i nepředstavitelných rozměrů. V jeho očích vznikají v relacích příjmů profese vysokého a nízkého statusu finanční odlišnosti naprosto nesrovnatelné a neoprávněné.

Pro tento postoj je typické uvažovat o příjmových poměrech spíše obecně, na úrovni přijatelných hranic mzdových nerovností pro tu kterou profesní kategorii. Veškeré zdroje rozdílů v příjmech mu přitom splývají právě s celkovým statutem profese nebo vykonávané funkce. Jeho kategorizovaný pohled potvrzuje i dodatek o „zákonitosti“ výlučného propojení vysokých funkcí s dalšími nadstavbovými pozicemi, které ještě více posilují jejich už tak vysoké příjmy. U ředitele banky je to například členství v dozorčích radách.

Vladimír(C): „*Jako to rozdělení určitý je dobře ale nemusí to být tak široký... . Rozdíly můžou být ve stovkách ale ne v deseti tisících...“*

Jindřich(B): „*No ne, tak že jo, když to člověk čte v novinách, že třeba, já nevím, ti ředitelé bank a tak dále, že maj teda jako takový příjmy třeba i k miliónu měsíčně, tak se mi to zdá, že to je zcela nesrovnatelný, no. Že zas ty funkce, který zastávají, že nelze takhle vysoce hodnotit.“*

Lenka(B): „A kolik práce udělá ředitel banky víc než ta prodavačka, když si to řekneme. Když si to řekneme pro společnost, pro společenské vlastně význam toho povolání.“

Petr(B): „Otázka je, třeba jestli můžu já, kolik těch prodavaček, když navážu na vás, je v nákejších dozorcích radách jako ředitelů třeba.“

Lenka(B): „Že si jako myslíte ještě přivydělají ke svému vysokému platu ještě další peníze?. No to už radši ani jako nemůžeme brát v potaz, protože to už by tady nemusela být jenom jednička, ale i minus trojka.“

3) Poslední pohled na příliš velké rozdíly v příjmech profesí s nízkým a vysokým statusem se přidržuje hodnocení z pohledu **významu profese pro společnost**. Dle tohoto postoje se v rámci celkového fungování společnosti význam výkonu profese ředitele banky ve své podstatě natolik výrazně nevzdaluje smyslu a důležitosti práce prodavačky. Proto si tato profese vysokého statusu nezaslouží být oproti většině ostatním „obyčejným“ povoláním tak výjimečně hodnocena. Tento postoj tedy srovnává odměňování profesí nízkého a vysokého statusu se zřetelem na **funkční nerovnosti** uvnitř společnosti, které by měly korespondovat s významem a určitým posláním samotné práce.

Lenka(B): „A kolik práce udělá ředitel banky víc než ta prodavačka, když si to řekneme. Když si to řekneme pro společnost, pro společenské vlastně význam toho povolání.“

Na rozdíl od převážně shodně negativního postoje diskutujících k přílišným příjmovým nerovnostem se dosti lišily také jejich konkrétní představy ještě únosné úrovně rozpětí mzdové diference. Stěží se však můžeme domnívat, že by uvnitř společnosti existovaly stejnorodé názory na konkrétní meze spravedlivých příjmových rozdílů. Subjektivní vnímání oprávněnosti nerovností ve výdělcích plodí různé osobní představy o jejich případně už nespravedlivé velikosti. Individuální uchopení nespravedlivých rozdílů se pro jednoho z diskutujících pohybovalo již v relaci desítek tisíc, druhý uvažoval o nespravedlivé horní hranici miliónu korun.

5.1.1. Legitimita příjmového rozpětí

Výzkumná šetření shodně dokazují, že i přes výrazný nesouhlas se stávajícími velkými rozdíly v příjmech docházelo v naší společnosti již na konci transformačního období k posilování tolerance nerovností mezi příjmy nízkých a vysokých statusových kategorií povolání. Podle jiných autorů dochází přinejmenším ke stabilní názorové podpoře veřejnosti vyššího odměňování opravdu schopných lidí.

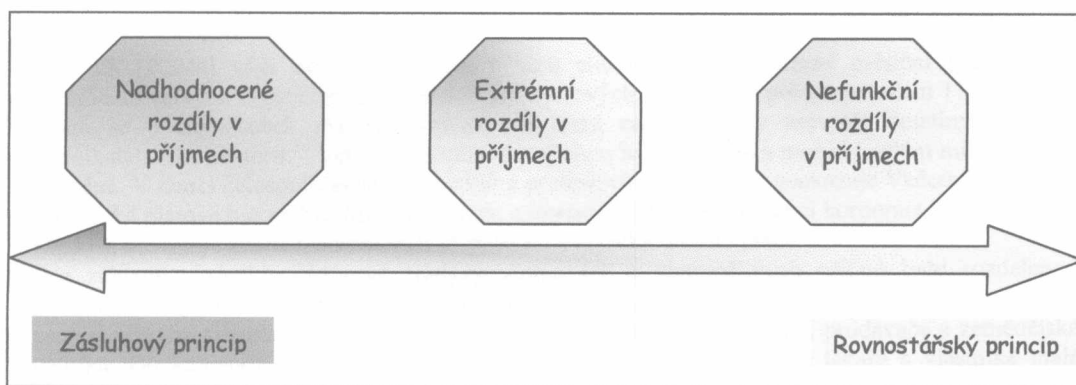
Zároveň za tímto vývojem vyvstalo niekoľik otázok vzhľadom k legitimitě príjmových nerovností ve spoločnosti (viz kapitola 4.4.).

Podle postojů diskutujících, kteří se vyjadřovali k naší současné situaci mzdového rozpětí, dostáváme odpověď hned na několik z nich. Ve společnosti dochází souběžně k různému vypořádávání se lidí s přítomností příjmových rozdílů. Jejich legitimita se váže na individuální představy distributivní spravedlnosti (viz Obrázek 1). Nikdo z diskutujících bezprostředně neodsoudil existenci příjmových rozdílů jako takových. Kritika dopadala v zásadě pouze na jejich přílišnou velikost, a to hlavně se zřetelom na vnímané nejvyšší příjmy a jejich nositele.

Jak jsme mohli vidět, jeden z postojů k velikostem příjmových diferencí ve společnosti se přímo opíral o principy zásluhovosti distributivní spravedlnosti. Matematika vlivu zásluhových faktorů na výši příjmu profesí s vysokým statusem však podle něj díky situaci na trhu práce ztrácí na svém významu. Výsledné částky ohodnocení těchto profesí jsou v porovnání s ostatními nadhodnoceny.

Další optika vnímání příjmových rozdílů souvisela s nesrovnatelnými rozměry vysokých výdělků ve společnosti. Zastánci tohoto názoru jsou spíše dosavadní praxí naučení nerovností v příjmech tolerovat. Svě postoje zakládají na posuzování ještě únosných hranic mzdových nerovností. Příjmové faktory zde nahrazuje status povolání. V neposlední řadě z diskuze přece jen vyvstala také inklinace k rovnostářským myšlenkám. Stalo se tak v případě posuzování přílišných příjmových rozdílů na základě představy o poměrně vyrovnaném společenském významu práce profesí vysokého a nízkého statusu.

Obrázek 1 - Vnímání příjmových rozdílů a jeho inklinace k distributivní spravedlnosti



5.1.2. Diskuze

Platy manažerů někdy opravdu dosahují závratných výšek²⁴ a vzbuzují oprávněné otázky po jejich legitimitě a efektivnosti (Večerník 1994a), především pak jsou-li veřejností pasovány do negativní role hybatelů s horní hranicí příjmového spektra.

Večerník [2002] se zabývá problémem, zda současná praxe odměňování našeho vrcholového managementu opravdu hodnotí jeho celkovou odpovědnost, výkon a pracovní výsledky. Základní problém vidí v tom, že zatím především neumíme obecně rozlišit práci kvalitní od té nekvalitní, alespoň na té úrovni, jak se děje u našich západních kolegů.

My si položíme otázku jinou. Má veřejnost dobrou představu o tom, co vše obnáší výkon vrcholově-manažerské funkce a jak by měl být v ideálním případě ohodnocen?

Jak již bylo v této práci řečeno, sociologické výzkumy vykazují, že v hodnocení spravedlnosti odměňování profese vysokého statusu²⁵ do nedávné minulosti dominoval a v současnosti zůstává nezanedbatelný názor na její nespravedlivé nadhodnocování (viz kapitola 4.4., 4.6). Mezi zastánci tohoto postoje se přitom nepotvrdila nijak významná závislost na jejich sociálním postavení či demografických charakteristikách (srovnej Řeháková 1999, 2000; Tuček 2003).

Naši diskutující, kteří se k tématu vyjadřovali, dosáhli minimálně středoškolského vzdělání s maturitou, pocítovali spíše dobrou úroveň jejich domácnosti a sami za sebe se cítili být převážně členy střední třídy. Na základě jejich charakteristik můžeme přinejmenším říci, že jejich postoje by pravděpodobně neměly příliš vybočovat nad rámec převládajícího názoru veřejnosti na příjmovou diferenciaci, naopak by s ním měly spíše splývat.

²⁴Večerník [2004a] však hovoří o úzkém výběru elitních míst. Průměrný měsíční plat ředitelů a prezidentů velkých organizací a vedoucích průmyslových podniků se pohybuje kolem 115 tisíc korun. Jedná se o trojnásobek mzdové úrovně, na které začínají platy nejvyšší desetiny pracovníků podnikatelského sektoru.²⁴ Velcí manažeři u nás mohou brát mezi půl a možná i celým miliónem korun měsíčně. V rámci celospolečenských rozdílů a profesních diferenciací poukazuje Večerník (tamtéž) na specifické platové hierarchie, které vycházejí z interních trhů práce v rámci korporací, oborů a odvětví. Mzdová úroveň je zde autonomní vůči případným výkyvům na trhu práce.

²⁵Na základě výsledků faktorové analýzy vnímaných a spravedlivých příjmů bylo rozděleno 11 zkoumaných profesí ve všech sledovaných obdobích (91, 95, 99) do tří statusových skupin. Kategorie profesí nízkého statusu obsahovala: ne/kvalifikovaného dělníka v továrně, prodavače a zemědělského dělníka. Do kategorie středního statusu se zařadily profese: obvodního lékaře a vlastníka malého obchodu. Kategorii vysokého statusu profese tvořili: ředitel velkého podniku, právník, majitel velké továrny, soudce Nejvyššího soudu, ministr (Řeháková 1999: 12).

Potom se tedy vraťme k diskutovaným názorům na extrémní příjmové rozdíly, způsobované nesrovnatelnými odměnami vrcholových manažerských pozic (ředitelé bank, velkých podniků), a především k postojům k jejich přeceňování v rámci významu pro společnost. Obě optiky problému mají společný odtážený způsob hodnocení profese vysokého statusu od samotné náročnosti výkonu této vrcholové manažerské pozice. Jinými slovy jejich zastánci se při svém soudu vůbec nedotýkají specifických kompetencí, které se u vykonavatelů těchto funkcí předpokládají.²⁶ Jak argumentace nepřijatelnosti jejich extrémního přeceňování, která je podávána a priori ve vztahu k zastávání vysoké funkce obecně, tak i průměr společenského významu této profese vzhledem k profesi prodavačky, nasvědčují shodně tomu, že si lidé spíše nedokáží spojit manažerské profese s konkrétními atributy jejich vlastního výkonu. V tom případě pak mohou lehce podlehnout dojmu, že jejich vysoká hodnocení jsou nezasloužená.

Velký podíl na tom jistě bude mít skutečnost, že manažerské pozice jsou vcelku novým fenoménem na trhu práce. Jejich tradice zde není ve vnímání veřejnosti tolik zažitá, jako je tomu u jiných obvyklých profesí.

Tímto závěrem nikterak nepolemizuji o tom, zda jsou profese vysokého statusu neoprávněně veřejností vnímány jako nadhodnocené. O jednotném a dlouhodobém názoru na tuto skutečnost jsme se již měli možnost mnohokrát přesvědčit. Pouze poukazuji na nové souvislosti s možným vlivem na toto negativní vnímání. Proto by bylo užitečné nezkoumat pouze osamocený prostý nesouhlas s úrovní nejvyšších příjmů ve společnosti, potažmo představy o spravedlivých relacích příjmů nízkého a vysokého statusu, ale zaměřit se také na představy lidí o samotné specifičnosti výkonu těchto vybraných profesních skupin.

5.2. Spravedlivý příjem

Abychom ještě více prohloubili naše poznání o vnímání příjmových nerovností ve společnosti, zeptali jsme se diskutujících na jejich představu spravedlivého příjmu. Spravedlivým příjmem rozumějme spravedlivou cestu v odměňování zaměstnanců. Spravedlivý příjem v sobě zahrnuje vše, na co by se měl

²⁶ Srovnej s ad 1) - názorem na nadhodnocování těchto zdrojů přílišných příjmových rozdílů v naší společnosti

především brát ohled, chceme-li náležitě odměnit pracujícího člověka tak, aby se cítil zaslouženě ohodnocen a aby také ostatní pracující schvalovali jeho odměnu. Jaké jsou tedy představy lidí o oprávněných faktorech na velikost příjmu?

5.2.1. Diskutované ideální faktory s vlivem na výši příjmu

Při výčtu spravedlivých faktorů, které by měly mít v ideálním případě rozhodující vliv na velikost příjmu, panovala mezi respondenty názorová shoda.²⁷ Vyjmenované parametry spravedlivého příjmu vytvářejí následující podobu pravidel zaslouženého odměňování:

▪ **pracovní schopnosti:**

Pracovní schopnosti byly uváděny respondenty na prvních místech a dá se říci, že skoro automaticky. Pracovní schopnosti jsou brány jako faktor samozřejmý, který se u zaměstnance předpokládá a vyjadřuje jeho způsobilost a talent dobře vykonávat svou práci.

Denisa(B): „*Tak asi pracovní schopnosti, že jo.*“

Filip(C): „*Podle schopností ...*“

▪ **pracovitost**

Také pracovitost jako ideální faktor zazněla zpravidla mezi prvními jmenovanými. Podobně jako pracovní schopnosti, i pracovitost nabývá v očích diskutujících racionální náboj důležitosti činitele s vlivem na velikost příjmu.

Petr(B), Pavel(C): „*Pracovitost.*“

▪ **pracovní výsledky (efektivita práce)**

Další z ideálních faktorů, podle kterých by měla být poměřována výše příjmu zaměstnanců, jsou jejich pracovní výsledky. Respondenti na tomto místě blíže nerozlišují mezi typy pracovních výstupů, které se váží například na různá odvětví,

²⁷ Diskutující byli vyzváni, aby provedli výčet dle jejich názoru spravedlivých faktorů na výši příjmu. Ve skupině se proto vždy doplňovali a jejich odpovědi jsou vyjádřeny často jen samotným pojmenováním důležitého příjmového faktoru. Během této diskuze nedošlo k žádné konfrontaci názorů.

pracovní obory či specializace. Hovoří obecně o tom, že velikost příjmu by měla odpovídat také pracovním výsledkům zaměstnance. Důraz kladou i na efektivitu práce při jejich dosahování.

Vanda(B): „Výsledky. „No výsledky z práce, z povolání.“

Denisa(B): „Efektivita práce.“

▪ **zkušenosti**

Ve velikosti příjmu by se měla odrazit také skutečnost, jaké má pracovník zkušenosti ve svém oboru a jak jich při své práci využívá. Zkušenosti může každý pracující posbírat v průběhu své praxe. Protože ale faktor délka praxe pozbývá dle respondentů na jednoznačné výpovědní hodnotě (viz dále), chápeme zkušenosti více z pohledu jejich kvality než-li kvantity.

Pavčina(C): „Zkušenosti.“

Lenka(B): „A délka praxe u tabulkových platů. Vůbec tam nezáleží na tom jak ten člověk, jestli těch padesát let tam proseděl, nebo jestli mladý člověk – dvacet – je tam pět let a něco dělá.“

▪ **odbornost, vzdělání**

Pracovník by měl být dále zaplacen podle toho, jak dobře se na výkon povolání předem připravil. Záleží tedy na vloženém lidském kapitálu ze strany zaměstnanců, kterým je jejich odbornost, vzdělání, vědomosti a kvalifikace. Stejně jako v případě provázaného vztahu zkušeností a pracovní praxe, také u faktoru odbornosti a vzdělání neplatí vždy přímá úměrnost - čím vyšší vzdělání, tím kvalitnější pracovník. Podle diskutujících je toto třeba stále rozlišovat.

Jarda(B): „Já si myslím odbornost taky.“

Lenka(B): „Vzdělání a vědomosti prostě v té odbornosti, bych řekla. Vzdělání a ne každej vzdělaný člověk je taky chytřej. Vzdělání není čím vyšší tím lepší pracovník, ale..“

▪ **ochota učit se novým věcem (zvyšování kvalifikace)**

Faktor „ochota učit se novým věcem“ souvisí s celkovou odborností a kvalifikací pracovníka. Navíc se v něm odráží určitá flexibilita zaměstnance, jeho pracovní úsilí ale i příslib správné investice ze strany podniku. Proto také „ochota jít dál“ patří mezi faktory, které by v ideálním případě měli mít vliv na výši příjmu.

Eva1(C): „Pak třeba taky schopnost se dál vzdělávat...ochota jít dál...“

▪ míra rozhodování a organizace týmové práce

V postupném výčtu ideálních faktorů s vlivem na velikost příjmu se respondenti v závěru dopracovali k schopnosti rozhodovat a organizovat týmovou práci. Jde o charakteristiky, které by měli být vlastní hlavně vedoucím pracovníkům. Míra rozhodování a týmová spolupráce se váže na specifické aktivity pracovních postů v žebříčku řízení organizace.

Jirí(C): „*Schopnost rozhodování protože někdy je to důležitý...*“

Filip(C): „*A pak tam asi bude muset když už bude trochu vejš schopnost týmové práce jako nebo...jako organizace.*“

Jirí(C): „*Organizování, schopnost rozhodovat....*“

▪ odpovědnost

Na odpovědnost nahlíželi diskutující dvojím způsobem. Buďto jako na odpovědnost vykonavatele práce vůči jejím finálním konzumentům, v našem případě se jednalo o odpovědnost řidiče metra vůči cestujícím. Druhý typ odpovědnosti souvisí se schopností organizace práce, s vykonáváním moha rozhodnutí, s řízením lidských zdrojů, atd. Odpovědnost v tomto smyslu může nabývat přívlastku manažerská, protože vzniká všude tam, kde je vytvořena hierarchická struktura řízení organizace. S velikostí struktury organizace podřízených a nadřízených zaměstnanců pak celková odpovědnost vyšších pozic roste.

Jirka(C): „*No nemám s tím zkušenost, ale já si myslím že větší zodpovědnost má ten strojevedoucí kterej ty lidi vozí, jo protože samozřejmě když tam někdo skočí tak to nezabrzdí jo, .má určitou prostě (není srozumitelné) než ten kterej sedí v teploučku v kanceláři a nosí mu tam kafe....*“

Filip(C): „*To nemáte zase tak úplně pravdu protože musí se starat musí obstarávat tu údržbu já to jenom já sem blbej strojevedoucí já tahám za knipl když to přeženu alemusí tam bejt údržba, musí tam bejt ty dozorčí...musí mi někdo dávat směny jo a tak dále a ten vedoucí jako to jakoby zastřešuje až tohle to rozděljuje a opravdu jako je to trapný že opravdu má o 1500 já nevím 2000 miň než já a nedej bože když si stříhnu nějakej přesčas....to mě přijde jako opravdu taková trapná záležitost...*“

▪ pracovní podmínky

Pracovní podmínky nebyly přímo respondenty zařazeny do úvodního výčtu ideálních příjmových faktorů. Z pozdější diskuse však jako spravedlivý příjmový činitel vycházejí. Respondenti kladli důraz na finanční ohodnocení pracovních podmínek, které spojovali například s časovou náročností výkonu zaměstnání, s mírou vystavění pracujících tlaku a stresu, ale i s hmotnou zodpovědností při práci. Náročnost pracovních podmínek nebyla dávány do souvislosti s fyzicky namáhavou prací, ale spíše s manuální činností a pracovním prostředím.

Lenka(B): „*Třeba takový ty úředníci, ty nejnižší, nebo ty zdravotní sestry, nebo prostě já nevím, v hypermarketech prodavačky, které tam sedí dvanáct hodin ve stresu a zodpovídají za peníze a mají padesát, šedesát na hodinu, to je teda jako, to je vopravdu jako smutný.*“

Zaměstnanec by tedy měl být hodnocen podle svých **předpokladů pro výkon práce**, které v sobě zahrnují nabyté zkušenosti, získané vzdělání spolu s kvalifikací a ochotu stále se učit novým věcem. Dále by se mělo v hodnocení zaměstnance odrazit jeho **postavení v řízení organizace**, projevující se skrze míru rozhodování při práci, organizace týmové spolupráce a celkové odpovědnosti za práci. Do hodnocení má být zahrnuta i **náročnost pracovních podmínek** při práci. Mozaiku spravedlivé odměny uzavírá důležitý vliv celkového **pracovního výkonu** v podobě pracovních schopností, pracovitosti a pracovních výsledků.

Všechna uvedená spravedlivá hlediska mzdové diferenciaci komplexně sytí v rámci teorie příjmové distributivní spravedlnosti tzv. „princip zásluhovosti“. Diskutující se tedy svými postoji ke spravedlivému odměňování přihlásili k meritokratickým zásadám hodnocení práce ve společnosti. V rámci uvedené robustnější klasifikace spravedlnosti (viz kapitola 3.3.) lze konstatovat, že spravedlivé hodnocení zaměstnanců musí nutně vytvářet rozdíly v příjmech, a že tedy princip rovnosti ve výsledku není v očích zúčastněných nikterak žádoucí.

5.2.2. Představa spravedlivého příjmu, distributivní spravedlnost & vnímání příjmových rozdílů

Jak si máme vysvětlit, že diskutující by v rámci spravedlivých příjmů beze zbytku podpořili zásluhovou distributivní cestu odměňování, když existující příjmové rozdíly, posílené především velikostí příjmů profesí vysokého statusu, vnímali tak zcela odlišně?

Za prvé je zřejmé, že legitimita rozdílů v příjmech byla hodnocena jako reálná tak, jak ji lidé v současnosti skutečně vnímají, kdežto spravedlivé faktory byly diskutujícími koncipovány v rámci ideálních podmínek ve společnosti. Kritika přílišného rozpětí mzdové diferenciaci se ale neopírala o žádné jiné závažné okolnosti společenského klimatu, vyjma velké nespokojenosti s finančním nadhodnocováním, přeceňováním profesí vysokého statusu. Nespokojenost s nadstandardními příjmy tedy nepřamenila například z jejich nezákonného nabývání

nebo z přesvědčení, že se jim mohou těšit pouze lidé s dobrým sociálním původem. Byla nasměrovaná výhradně na jejich vnímanou příliš vysokou, a tím pádem i nespravedlivou úroveň.

Podle Brickmanna [1981] není pro člověka vždy jednoduché koordinovat důsledky, které plynou z volby určitého mikroprincipu s požadavky na spravedlnost makroprincipu. Proto mezi nimi může docházet k určitým rozporům.

Vraťme se ale znovu k otázce, zda lidé mají představu o spravedlivém odměňování vysokých manažerských pozic (viz kapitola 5.1.2.). Vyjmenované spravedlivé faktory na výši příjmu, na kterých se diskutující bez problémů shodli, přece zřetelně korelují právě s výdělky těchto profesí. Domnívám se proto, že problém nesouladu v jejich postojích k hodnocení práce manažersko-mocenských pozic může opravdu pramenit z:

- 1) špatné představy o tom, co vše obnáší práce profesí vysokého statusu, jako je například ředitel banky
- 2) nekonkrétní představy o tom, co se skrývá za spravedlivými faktory jako jsou: odpovědnost, organizace týmové práce, míra rozhodování, odbornost
- 3) „nezpůsobilosti“ nakládat se samotným ohodnocením jmenovaných spravedlivých faktorů u konkrétních profesí, respektive nesourodé představy spravedlivé výše ocenění těchto atributů.

Poznámka:

Problematika odměňování nemateriálních výsledků práce je v české společnosti tolik citlivou otázkou možná i proto, že se stále nedokážeme zcela vymanit z vlivu bývalého režimu. Ten jak známo degradoval duševní práci v souladu s marxistickou teorií, že produktivní práce je jen ta, která přímo vytváří materiální hodnoty (Večerník 2002).

5.3. Skutečný příjem

Kromě diskuze nad spravedlivým vytvářením příjmových nerovností, dostali diskutující prostor také k tomu, aby se vyjádřili ke skutečným – v současnosti uplatňovaným vlivům na výši příjmu. Mnohá pousmání se respondentů hned v úvodu

této problematiky naznačovala, že se zřejmě faktická, žitá situace bude výrazně lišit od ideálních podmínek. Bezprostředně navazující srovnání žádoucích příjmových činitelů s faktory reálně existujícími umocnilo mezi respondenty pocit, že realita je zcela jiná.

Zatímco v kontextu celkových příjmových rozdílů se diskutující nedotkli žádných původních příčin výskytu neoprávněně vysokých příjmů, v rámci své každodenní pracovní praxe promlouvali o převládajících **nespravedlivých nerovnostech**. V několika případech však jakoby museli respondenti uznat, že mezi reálnými činiteli příjmových úrovní existují přece jen některá **spravedlivá měřítka** odměňování.

Původně jsem na tomto místě chtěla pouze shrnout výčet reflektovaných skutečných faktorů a konstatovat, jaké postavení mezi nimi mají kýžené spravedlivé činitele. Z diskuze ale vyplynulo, že skutečná situace není z pohledu uplatňování spravedlivých hledisek odměny za práci zaměstnanců jednoduše uchopitelná. I v rámci hodnocení oprávněných příjmových aspektů může docházet k vytváření nespravedlivých nerovností ve výdělcích. Nejvíce přitom záleží na jejich výkladu a přiznané míře samotného vlivu.

Kromě následujícího „jádra“ oprávněných příjmových činitelů, posuzovali diskutující také spravedlivý vliv tzv. „měkkých dovedností“ zaměstnanců. V další kapitole se pak seznámíme s jednostranně negativně vnímanými příjmovými činiteli, kterými se staly sociální kapitál a demografické charakteristiky zaměstnance.

5.3.1. Diskutované skutečné faktory – spravedlivé

Pracovní výkon

Největší pozornost skutečného vlivu na výši příjmu byl v diskuzi věnován pracovnímu výkonu zaměstnance. Jak se ukázalo v předchozí kapitole, pracovní výkon by měl hrát při spravedlivém odměňování jednu z hlavních rolí. V rámci výkonu je spravedlivé hodnotit celkové pracovní schopnosti zaměstnance, jeho pracovitost a efektivitu dosažených pracovních výsledků.

Různá praxe diskutujících vypovídala o rozdílném přístupu k hodnocení výkonu v zaměstnání. Uznávali, že příjmy některých jednotlivců skutečně odpovídají jejich pracovitosti a pracovním výsledkům. Nástrojem spravedlivé odměny výkonu se

podle nich stávají příjmy založené například na provizi z prodeje nebo úkolové mzdě. Jedná se tedy o transparentní prostředky hodnocení, které mají podle diskutujících tu společnou vlastnost, že umí pracovní výkony správně měřit a jsou specifické pro určité profese především pak v soukromém sektoru.

Denisa(B): „Ale tak někdy i jako třeba si myslím ta pracovitost nebo ty výsledky ve chvíli, kdy jsou třeba právě ohodnocení za to, já nevím, že pokud jsou placeni třeba provizně jako my v cestovce, nebo já nevím za počty jako výrobků, já teď nevím jak se tomu říká, tak potom výsledky a pracovitost vlastně taky na to má vliv, že jo, na příjem.“

Lucka(B): „Nebo u reklamy, že jo, tam když někdo vymyslí a udělá nějakou reklamu, taky vlastně dostane ten příjem za to, co umí a za ten výsledek, že jo.“

Filip(C): „Ono určitě tam bude zase na druhou stranu ta pracovitost a ty schopnosti hlavně schopnosti.“

Naopak velká nespokojenost s ohodnocením pracovního výkonu se pojila s fixními odměnami zaměstnanců v podobě tabulkových platů státních pracovníků. Ze všech komentářů, které se platových tabulek týkaly, vyplývaly jednoznačné negativní postoje a pocity různorodé nespravedlnosti s takto určovanými příjmy. Primárně jsou v očích veřejnosti tabulkové platy naprosto neadekvátním hodnocením pracovních výkonů zaměstnanců. Jejich fixní povaha se podle diskutujících vlastně vůbec nevztahuje k jednotlivým pracovním výstupům. Svou podstatou výhradního zohledňování vzdělání a délky praxe pouze rozřazují zaměstnance do hierarchie „škatulek“ příjmových skupin, bez ohledu na jejich pracovní výkony. Výsledná odměna je tím větší, čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl a čím delší pracovní praxi v oboru absolvoval. Garanci příslušného fixního platu v tabulkové podobě navíc vnímali diskutující jako demotivující prvek vzhledem k objemu a kvalitě pracovního výkonu (viz Obrázek 2)

Lucka(B): „No já mám tu trojku - ani souhlas ani nesouhlas, protože to je takový jako, že jo a ne, že to může být a nemusí. Nevím, jestli třeba jako řeknu v nějakým, jako ve zdravotnictví a tak, kde jsou jako odměňováni podle tabulek, tak tam vlastně nejsou hodnoceni podle toho jakou odvedou práci, ale jako kam patříš do té škatulky. A někde zase nevím co, jsou odměňováni třeba podle toho, kolik udělaj výrobků a tak. Takže já jsem dala trojku, protože si myslím, že jako jak kde.“

Obrázek 2 - Ilustrace rozdílné závislosti příjmu na vlastním výkonu zaměstnance



Poznámka:

Na otázku: „Domníváte se, že jsou u nás lidé zaplacení na základě jejich pracovního výkonu?“ tedy nelze jednoznačně odpovědět zda ano či ne. Jak jsme mohli vidět, v diskuzi bylo nahlíženo na odměnu výkonu ve dvou směrech. Přičemž fixní tabulkové platy v sobě podle diskutujících vlastně žádný výkon neodrážejí. Odpověď respondenta dotazníkového šetření, který má na adekvátnost hodnocení platových tabulek stejný názor jako naši diskutující, proto bude nutně negativní nebo se zařadí do vždy nežádoucího nerozhodného názoru „ani – ani“ a výslednou informaci značně zkreslí. Dvojí nahlížení na odměnu dle výkonu je tudíž potřeba v budoucích výzkumech rozhodně rozlišit v rámci státních podniků a všech ostatních.

Vzdělání a pracovní zkušenosti - praxe

Stejný osud dvojí optiky vnímání, který zásadně pozměňuje skutečnou platnost spravedlivých příjmových faktorů, rozeznávali diskutující v případě posuzování vlivu vzdělání a pracovních zkušeností.

Vzdělání bylo chápáno zaprvé ordinálně, ve smyslu jeho nejvyšší dosažené úrovně (počtu let věnovaných studiu). Za druhé jako množství znalostí a dovedností, které se stávalo spolu s odborností a kvalifikací dobrým základem pro výkon povolání.

Samotný stupeň dosaženého vzdělání nabývá podle diskutujících velmi relativní vypovídající schopnost o kvalitách jednotlivých pracovníků. Proto se také snesla znovu velká kritika na státem praktikované odměňování svých zaměstnanců podle tabulek platových tříd, v rámci kterých funguje dosažený „titul“ jako dostatečná vstupenka do vyšší platové kategorie. Vzdělání zde vystupuje jako samoúčelný prvek, za který se zaměstnancům platí bez ohledu na vlastní výkon. Tento jednotně uplatňovaný systém tedy zákonitě vytváří prostor pro vznik vnímaných nespravedlivých nerovností v příjmech a vzdělání zde může být chápáno jako prodloužená ruka celkové nespravedlnosti hodnocení výkonu v rámci fixních odměn.

Spravedlivé důležitosti vzdělání se naopak podle diskutujících dostává všude tam, kde plní spíše přípravnou roli pro výkon budoucího povolání. Jako příjmový faktor tedy nevystupuje docela samostatně, nýbrž rozšiřuje kvalifikaci zaměstnance a tím pádem podporuje jeho celkové pracovní schopnosti, jež se odrazí v pracovních

výsledcích. Pod takto chápaným vzděláním si představme především rozsah odborných znalostí, ale i dnes již všude vyžadované znalosti cizích jazyků nebo počítačovou gramotnost.

Lucka(B): „*No tak teď to zrovna jako dost vrátím k těm tabulkovým platům, tak přesně podle toho vzdělání a vědomostí, tak je člověk ohodnocovaný.*“

Lenka(B): „*A délka praxe u tabulkových platů. Vůbec tam nezáleží na tom jak ten člověk, jestli těch padesát let tam proseděl, nebo jestli mladý člověk – dvacet – je tam pět let a něco dělá.*“

Lenka(B): „*Vzdělání a vědomosti prostě v té odbornosti, bych řekla. Vzdělání a ne každé vzdělané člověk je taky chytrý. Vzdělání není čím vyšší tím lepší pracovník, ale..*“

Pavel(C): „*Já jestli teda můžu říct já z metra nejsem (smích) jo, ale jako v něčem souhlasím s panem Filipem protože jako rozhodně nemá cenu jít do každé práce, já třeba teď vyloženě čekám na práci specifickou, a já se radši během té doby budu vzdělávat a zdokonalovat abych pak do té práce přišel o to víc připravenější..*“

Pavel(C): „*...spousta lidí řekne, věk – zkušenosti, ale já si nemyslím, že je to jenom tohle. Myslím si, že ten mladý tomu dá víc energie, víc tvůrčích schopností. ve své podstatě i ta doba, kdy půjdete dělat stejnou funkci sedmdesátiletý a třicetiletý člověk, tak ten třicetiletý na to bude mít jiný náhled, protože to bude v jeho podstatě produktivní době, než toho šedesátiletého.*“

Stejně posuzovali diskutující také faktor „**praxe**“ v oboru. Opětovně svou kritiku směřovali ke konstrukci tabulkových tříd státních platů, která používá prvek „**délky praxe**“ jako jeden z výchozích bodů v odměňování. Podle nich není spravedlivé předem přizpůsobovat příjem pouhému faktu o tom, jak dlouho se jednotliví pracovníci pohybují ve svém oboru. Doba jejich působení nikterak nevyovídá o množství a kvalitě získaných zkušeností. Nádvkem vytváří tento relativní příjmový faktor lepší platové podmínky pro starší zaměstnance.

Postavení v řízení : míra rozhodování a organizace týmové práce, odpovědnost

Problematické hodnocení zaměstnanců dle jejich postavení v řízení organizace jsme se v této práci věnovali již několikrát (viz kapitola 5.1., 5.2.). Víme, že diskutující považují za důležité, aby se zohledňoval v příjmech pracujících jejich podíl na řízení organizace. Ve vztahu k odměnám vrcholových manažerských postů jsme se ale setkali s určitými rozpaky nad jejich uchopením a oceněním.

Jiná situace nastala v případě odměňování středních postů uvnitř struktury řízení podniků. Zde již existovala lepší představa o jejich fungování uvnitř organizace. K dispozici máme zkušenosti s hodnocením vedoucích pozic v rámci velkého státního podniku. Na základě srovnání příjmů třech po sobě jdoucích postavení v řízení bylo poukázáno na existující nespravedlivé rozdíly v jejich velikostech. Problém nadhodnocených příjmových rozdílů byl tedy posunut do užšího

kontextu hodnocení středního managementu. Podobně jako přeplacené místo ředitele banky je vnímáno hodnocení pozic tzv. „vedoucích vedoucích“. V tomto případě ale došlo k označení příčiny této vnímané skutečnosti. Díky složité hierarchické struktuře středních vedoucích postavení dochází k nepoměrnému hodnocení míry rozhodování, odpovědnosti a organizace práce. Vznikají páry nadřazených a podřazených míst, kde skutečné těžiště dílčího výkonu řízení organizace a míry rozhodování spadá do aktivit zaměstnance nižší pozice, ale jeho ocenění se odráží v platu nadřazeného pracovníka. Nezasloužené příjmové rozdíly tedy pramení z netransparentnosti a překrývání intenzity zastoupení pracovních povinností po sobě jdoucích pozic střední hierarchie velké organizace.

Filip(C): „*No já si spíš myslím že tam jde o ten střed jo,, ...tam mě to přijde, jako třeba náš vedoucí má míň než já jako strojvedoucí, když si odjezdím svý hodiny bez přesčasu, ovšem jakoby vedoucí už, našeho vedoucího ten už má osobní plat a už nemá já nevím plácnu těch 20000 čistýho, ale má třeba 120 000 čistýho a ještě dostane 400 000 nějakých plus, samozřejmě už to zaokrouhluju, ale prostě je tam najednou prostě rána a je tam prostě skok na trojnásobek nebo čtyřnásobek platu a v podstatě on už nemá skoro, jako ta zodpovědnost už tam není zase až tak velká, jako protože spíš naopak, protože ty vedoucí toho střediska za něj pracujou a on je jenom říká ...jakoby je koordinuje a nebo všechno odkejve co oni si poručej...že jo protože ...“*

Průbojnost

Pozitivně vnímaný aspekt „průbojnosti“ jde napříč všemi profesemi i pozicemi pracovníků. Mít ostré lokty a být dravý znamená jít si za svým cílem, být sebevědomý, být schopný komunikovat a dokázat si obhájit svůj názor, třeba i ohledně vyššího platu. S pohledu diskutujících se nejvíce průbojnosti daří na půdě soukromých podniků.

Lenka(B): „*Ostré lokty.*“

Vanda(B): „*Já myslím, že často je to o povaze, že to záleží na člověku, jak si to dokáže vyjednat. Hlavně teda jako v soukromých firmách. Prostě ty suverénní lidi, který maj to sebevědomí, tak se dokážou protlačit a vyjednat si ten vyšší plat než třeba někdo skromnej, jako pan Jarda (smích), kterýmu na tom tak nezáleží.*“

5.3.1.1. Podniky státní versus soukromé

Na tomto místě je vhodné udělat malé shrnutí doposud diskutovaných skutečných příjmových faktorů, a to hned ze dvou důvodů. Prvním se stala

skutečnost, že výše jmenované aspekty velikosti výdělků zaměstnanců jsou diskutujícími vnímány jako spravedlivé, i když s nimi v praxi bývá často nevhodně nakládáno tak, že jsou naopak považovány za zdroj nespravedlivých nerovností v příjmech. Zatímco později se budeme věnovat zbylým reflektovaným faktorům, jež v očích diskutujících nabývají zcela jednoznačně negativní náboj.

Druhým, důležitějším důvodem je ten fakt, že právě výše uváděné praktické zkušenosti s odměňováním zaměstnanců se ve svých hodnotách po celý čas zcela zásadně lišily na základě typu vlastnictví podniků, ve kterých jsou pracovníci zaměstnáni.

Výchozí odlišení typu vlastnictví organizací se skládalo ze státních podniků a těch ostatních, převážně míněno soukromých firem. Na jejich půdě jsou uplatňovány rozdílné přístupy k hodnocení práce zaměstnanců. Stalo se, že tyto přístupy téměř do důsledku vyplňují představu diskutujících o principech ne/spravedlivého odměňování práce. Státní podniky přitom formují tu nesprávnou cestu placení svých zaměstnanců, zatímco způsob hodnocení práce u soukromých firem se v mnoha případech překrýval s upřednostňovanými – spravedlivými postupy (viz. níže).

Státní podniky:

- **tabulkové platové třídy** státních zaměstnanců jsou diskutujícími vnímány jako nespravedlivé především z pohledu:
 - jejich fixní povahy, která neodráží výkon zaměstnance
 - konstrukce platových skupin na základě relativních faktorů: stupně vzdělání a délky praxe
- **osobní platy** středního managementu velkých státních podniků jsou vnímány jako nespravedlivě nadhodnocené, protože:

Soukromé firmy:

- příjmy zaměstnanců soukromých firem jsou vnímány z principu jako spravedlivé, protože formou **úkolové mzdy, hodinové mzdy nebo zaplacením od výrobku**:
 - dokáží ohodnotit pracovní výkon zaměstnance
- dávají prostor „měkkým dovednostem“ zaměstnance – př.: schopnost komunikace, dravost

5.3.1.2. Diskuze

Státní platy představují podle diskutujících nepřijatelnou formu spravedlivého hodnocení zaměstnanců, protože neodrážejí jejich pracovní výsledky. Uvnitř tabulkových tříd mají svou pevnou úroveň, která odměňuje stupeň dosaženého vzdělání zaměstnance a délku jeho praxe v oboru. Výše vzdělání a délka praxe tedy na tomto místě fungují jako askriptivní příjmové faktory, které ve státních podnicích nahrazují samotný výkon zaměstnance a spolu s ním i celkový zásluhový princip distribuce mezd. Dobře si také uvědomují, že na rozdíl od fixních platů, jsou příjmy, které umí ohodnotit pracovní výsledky, velkou motivací pro zaměstnance do budoucna.

Lze se domnívat, a také z diskuze to vyplynulo, že této předností závislosti výdělku na pracovním výkonu se daří dosahovat právě v soukromých firmách. Podle Večerníka [2002a] je materiální motivace k práci motorem ekonomické dynamiky. Přesto, že pouhá třetina našich pracovníků prohlašuje, že jejich výdělky rostou nebo klesají s jejich výkonem, jsou to převážně právě zaměstnanci soukromých podniků, kdo mají tuto zkušenost. U zaměstnanců bývalých státních podniků a veřejných institucí je tento vztah výjimečný.

Není pravda, že by diskutující považovali stupeň dosaženého vzdělání a zkušenosti zaměstnanců za nedůležité. Uvědomují si ale, že například samotný titul ještě nedělá z člověka odborníka a kvalitního zaměstnance. V rámci spravedlivého hodnocení se tedy brání zaprvé tomu, aby byly tyto připsané aspekty automaticky předem oceňovány, za druhé je nepovažují za adekvátní odměňovat náhradou za pracovní výkon.

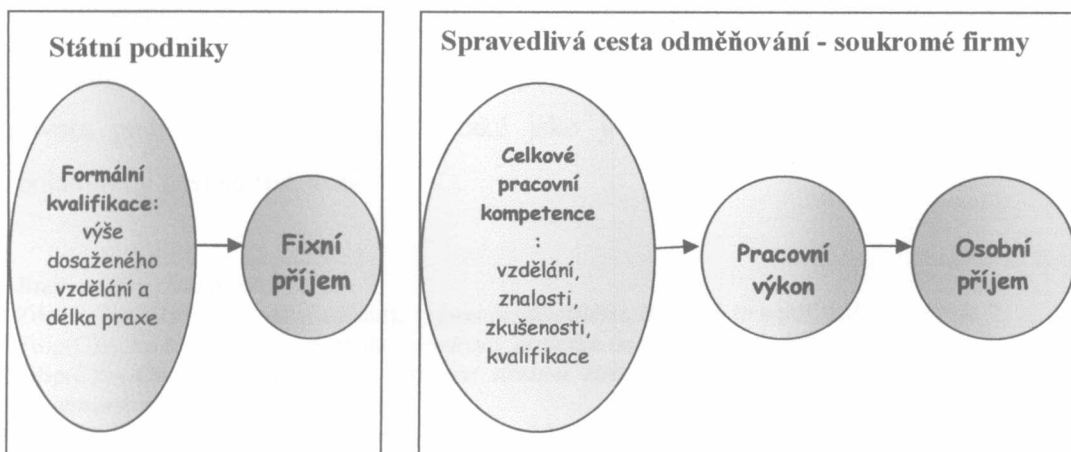
Navzdory původnímu výčtu jednotlivých spravedlivých faktorů na výši příjmu se tedy poodhalila ještě jedna skutečnost. Diskutující mají daleko blíže k chápání vzdělání a praxe v oboru jako součástí celkových pracovních kompetencí, které například spolu s kvalifikací a pracovními schopnostmi vytvářejí potenciál pro celkový pracovní výkon (viz Obrázek 3). Dovedeno do důsledku, spravedlivý příjem by měl být zrcadlem zejména kvality a efektivnosti pracovního výkonu.

Diskutující se tedy vlastními slovy dotýkali problematiky lidského kapitálu a jeho různé role v rámci diferenciací mezd na trhu práce. Ekonomická teorie interpretuje vzdělání jako investici do pracovní síly a zabývá se otázkami investování času a peněz do zlepšování kvality pracovníků odbornou přípravou a vzděláním

(Peterson 1989). Klasická ekonomická teorie pak v rámci trhu práce operuje s tzv. „osobním“ rozdělením mezd. To je založené na předpokladu, že rozdíly mezi charakteristikami pracovníků (především vzdělání a pracovní zkušenosti) vedou k rozdílu v produktivitě práce, a že tedy podnik rozdílnou mzdou oceňuje různé pracovní přínosy²⁸ (Baumol 1988).

V případě soukromých firem podporuje lidský kapitál pravou kompetitivní diferenační funkci mzdové úrovně „osobních“ příjmů, založených na odměně pracovního výkonu – osobního pracovního přínosu zaměstnance. Kdežto ve státních podnicích se funkce lidského kapitálu jeví jako „institucionální“ příjmový prvek, jež je atributem spíše kategorie pracovní pozice namísto konkrétních pracovních výsledků zaměstnance.

Obrázek 3. „Teorie lidského kapitálu ve dvojm praktickém provedení: „



Poznámka:

Hodnocení pouhé úrovně vzdělání zároveň stírá rozdíly v náplni práce jednotlivých zaměstnanců. Můžeme se setkat i se samoúčelným placením převzdělanosti na pracovišti. K tomu dochází všude tam, kde se uplatňuje hodnocení získané nejvyšší úrovně vzdělání zaměstnanců, kteří vykonávají práci, pro kterou není vlastně daný stupeň vzdělání vůbec potřebný.

²⁸ Podobně jednostranný je i přístup sociální stratifikace, v němž se předpokládá a očekává soulad mezi statusem profese a hierarchií odměň.

5.3.2. Diskutované skutečné faktory – nespravedlivé

Mezi diskutovanými nespravedlivými aspekty vlivu na příjem zaměstnanců se objevovaly jak nedostatky v morálních návycích jednotlivců, tak daleko systematictější defekty v přístupech k hodnocení práce zaměstnanců.

Z pohledu obecně uznávaných hodnot ve společnosti odsoudili respondenti nerovnosti v příjmech pramenící z prospěchu tvorby účelových „známostí“ a „donášení“ na pracovištích.

Známosti a styky

Známosti, dobří kamarádi a strejčkové - všechna tato označení pro protekční vztahy by patřily do uvozovek, a zrovna tak i tvrzení, že jsou při hodnocení pracovníků nejdůležitější. Navzdory užité nadsázce se respondenti s protekcí na pracovištích setkávají často a její nespravedlivý vliv při hodnocení zaměstnanců reflektují. Mít své známosti a styky se spolu s tzv. lepšími podmínkami při vstupu do života podle respondentů jevílo také jako jedna z hlavních podmínek nabývání bohatství v naší společnosti.

Jindřich(B): „Známosti.“

Zdeněk(B): „Ty jsou strašně důležitý, ty jsou nejdůležitější. Bez těch to nejde, vůbec to nejde.“

Filip(C): „No to jsou právě ty známí kamarádi, protekce (mluví více lidí dohromady).“

Filip(C): „Ono určitě tam bude zase na druhou stranu ta pracovitost a ty schopnosti hlavně schopnosti, ale zase schopnost...“

Filip(C): „...schopnost si nacházet dobrý kamarády a strejčky....“

Donášení

Donášení, neetickému informování nadřízených o počinech ostatních zaměstnanců za jejich zády, byl respondenty přisouzen další s nespravedlivých vlivů na výši příjmu. Diskutující se s tímto nešvarem setkali v praxi různě intenzivně, hovoří o něm jako o občasné zkušenosti ale i jako o pravidelném jevu na pracovištích. Donášení může být v tomto kontextu považováno za jeden ze způsobů utváření a udržování výše jmenovaných styků a známostí.

Denisa(B): „Ono občas třeba i takový to donášení jako, dokáže být ...(?)“

Moderátorka: „Donášení myslíte jako vedoucímu?“

Denisa (B): „Třeba, zažila jsem to taky, i na pracovišti.“

Zdeněk(B): „To je normální, to je na každém pracovišti skoro.“

Petr(B): „To musí být, k tomu má každý vedoucí svého člověka.“

Známosti, styky a donášení lze tedy shodně zařadit z pohledu diskutujících pod faktor „nepoctivé jednání“, které přispívá jednotlivcům k dosažení vyšších příjmů. K jeho uplatňování dochází všude tam, kde je mu podniková kultura „příznivě“ nakloněna.²⁹ Zároveň je v „moci“ samotných zaměstnanců, záleží na jejich rozhodnutí, zda budou nepoctivost využívat ve svůj prospěch, či nikoliv. Skutečnost je však pro tuto chvíli převážně taková, že se vždy najde někdo, komu popsané praktiky nejsou cizí.

Politická angažovanost

Další uvedený nespravedlivý vliv na výši platu je „politická angažovanost“. Bohužel respondenti svůj názor nerozvedli více detailněji. Tedy se můžeme na tomto místě jenom dohadovat, komu přesně se tato politická angažovanost „vyplácí“, zda se jedná o pracující určitých regionů, či typů vlastnictví podniku³⁰, jestli je tato angažovanost vázána jen na určité prestižnější pracovní posty či nikoliv, atd.

V potaz bych v tomto případě brala také podobný věk respondentů pohybující se mezi 46 a 57 lety. Může se tedy jednat o osoby, které si, díky svým negativním zkušenostem s odměňováním nomenklatury předlistopadového období, v sobě uchovávají představu o neměnných rysech postupů pracovní seberealizace a hodnocení práce ze strany zaměstnavatelů.

Petr(B): „Angažovanost.“

Lenka(B): „Ano, angažovanost, ano.“

Moderátorka: „Angažovanost a můžete to nějak rozvést: kde, jak, co?“

Zdeněk(B): „Ve straně myslíte?“

Petr(B): „Politická angažovanost.“

Lenka(B): „Určitě.“

Demografické faktory : věk a pohlaví

Nespravedlivé nerovnosti v příjmech podporují dále demografické charakteristiky jako jsou pohlaví a věk zaměstnance. Jejich negativní účinek pocítili někteří respondenti v rámci vlastní praxe.

²⁹ Respondenti Jindřich(B) a Filip(C) vyjadřující se k faktoru „známosti“, pracují pro velké státní podniky v pořadí: Správa komunikací – stavební inženýr, MHD – strojvedoucí.

³⁰ Pan Petr(B), který politickou angažovanost přednesl jako první, je zaměstnancem státního podniku v oboru energetiky. Lenka (B), jež s politickou angažovaností souhlasí, pracuje v rodinném rekreačním ubytovacím zařízení.

Mezi diskutujícími byli jak mladí jednotlivci, tak starší osoby, které nespravedlivě doplácí na svůj věk. Mladá respondentka pociťuje, že díky svému věku si musí v začátcích své kariéry vždy pracně budovat určitou autoritu, doslova říká, že není většinou brána vážně. Tento diskriminační proces se z jejího pohledu odráží i v nespravedlivém finančním ohodnocení její práce.

Zkušenosti s negativním vlivem vysokého věku na úroveň příjmů se váží na zaměstnance předdůchodového a důchodového věku. Nerovnosti byly pociťovány v porovnání s příjmy mladších kolegů na pracovišti, kteří dosahovali shodné kvalifikace a vykonávali stejnou manuální práci. V druhém případě se stáří stalo důvodem předpojatého jednání ze strany vedení na pracovištích, jež se v případě snižování stavu zaměstnanců zaměřilo a priori na lidi důchodového věku, a to bez zvážení jejich pracovního výkonu. Zde se ale dotýkáme nerovností ve výdělcích nepřímých, v rámci nespravedlivé zaměstnanecké politiky podniku obecně.

Denisa(B): *„Je to nepříjemný, určitě. Pro svůj věk, tak to je klasika, protože jsem mladá, tak docela, jak i třeba finanční ohodnocení, když třeba někam přijdu nebo prostě neberou mě třeba vážně. Dost často.“*

Petr(B): *„Protože já to vidím prostě jo, tam se má že jo samozřejmě snižovat stavy, ale co se snižuje, dohadují se v podstatě s téma co už jsou důchodového věku a aby se v podstatě dívalo na to, kdo tu práci umí a kdo neumí, to není.“*

Jarda(B): *„Já zkušenosti mám takový, jenom z toho důchodu, že když jsem někam chtěl nastoupit, tak jsem se na něčem dohodl, ale potom jsem od toho zaměstnavatele nežádal zvyšování. No a chlapi se tam potom, jako co jsem přijímal tam na tu dílnu, (...), no a tak jsem přijímal chlapce mladé, no a ty kluci si potom začali vydělávat mnohem víc než já, no ale jenomže, proč prej se nevozveš? Že prej ty seš v té dílně takovej jako parták a ty máš míň než my!“*

Diferenciace příjmů vlivem **pohlaví** sama o sobě přirozeně implikuje nespravedlivé nerovnosti. Diskriminace žen na trhu práce je dlouho přetrvávající fenomén nespravedlivých nerovností v celém sociálně–ekonomickém kontextu. V našem případě byly existující rozdíly ve velikostech příjmů za stejnou práci u mužů a žen diskutujícími demonstrovány v rámci praxe ve sféře vzdělávání. Respondentky – učitelky se domnívají, že důvodem těchto rozdílů je malé početní zastoupení mužů ve školství a přetrvávající problém genderového dělení rolí, z kterého muž vychází stále jako živitel rodiny.

Radka(A): *„Já spíš si myslím třeba, že je problém i v tom chlapy – ženský, jo. Zase školství vezmu teďko. Chlap na stejným místě, stejná funkce, má větší osobní ohodnocení než ženská.“*

Eva(A): *„Ve školství?“*

Zlatka(A) : *„A hlavně tam.“*

Radka(A): *„Chlapů je málo, jsou žádaný ve škole.“*

Zlatka(A): *„Aby uživil rodinu.“*

Radka(A): „*Jasně.*“

Zlatka(A): „... *může to být třeba: ta má pět set a on třeba tři tisíce.*“

Radka(A): „*Aby si ho tam udrželi, že jo.*“

5.3.2.1. Diskuze

Známosti a styky, současně i politická angažovanost jsou v sociologii považovány za atributy tzv. sociálního kapitálu. Autor této koncepce, Bourdieu [1973], v něm spatřuje bohatství styků a známostí každého člověka, které je možné využívat ve svůj prospěch. Profit z mobilizace těchto kontaktů má podobu jak dosažení určité prestiže pro jejich držitele, především ale funguje jako směna služeb a protislužeb mezi lidmi. Vztaženo na zkušenosti našich diskutujících, může být donášení určitou službou zaměstnanců směrem k jejich nadřízenému, od kterého naopak očekávají protislužbu v podobě vyššího finančního ohodnocení.

Současný vliv sociálního kapitálu na příjmové nerovnosti dokládají také slova Večerníka [2004b], který tvrdí, že: „Úspěchy na trhu práce otevřely pohyb v sociální nerovnosti, avšak v členitější diferenciaci než podle profesí či vzdělání, jak se to většinou předpokládá. Sociální kapitál a tzv. měkké dovednosti – jako je schopnost komunikace a dravost – mají totiž přinejmenším stejný význam“.

Na tomto místě bych si dovolila přesáhnout téma příjmových nerovností a posunout význam sociálního kapitálu do kontextu celkové spokojenosti lidí v zaměstnání, kterou se zabýval také Večerník [2004a]. Podle něho mezi lidmi sice převládá značná spokojenost v práci³¹, avšak mimo dvou jejích nezanedbatelných okolností – výdělku (pouze polovina spokojených) a jistoty práce (55% spokojených). Právě hledisko jistoty práce mě přivedlo k myšlence, že pro některé pracovníky, kteří se například s problémy adaptují na samostatnou a inovační práci, je pak význam sociálních kontaktů a styků na pracovišti velmi důležitý. Protože česká populace doposud spoléhá spíše na stabilitu a zaměstnanecké jistoty, může pak na pracovištích docházet i k tak specifické mobilizaci sociálního vztahů, jak ji vnímali naši diskutující.

Pro uzavření tématu příjmových činitelů zde předkládám souhrnný přehled o výše diskutovaných spravedlivých a skutečných příjmových faktorech (viz Tabulka 6).

³¹ V roce 2001 ji vyjádřilo 70% zaměstnaných.

Tabulka 6 – Diskutované faktory s vlivem na výši příjmu

faktory	Měly by mít vliv na příjem		Mají vliv na příjem		
SPRAVEDLIVÉ FAKTORY	Zkušenosti	Předpoklady pro práci	NESPRAVEDLIVÉ FAKTORY	Známosti a styky	Sociální kapitál
	Vzdělání, odbornost			Donášení	
	Ochota učit se novým věcem			Politická angažovanost	
	Rozhodování	Postavení v řízení		Věk	Demografické faktory
	Organizace týmové spolupráce			Pohlaví	
	Odpovědnost			NE /SPRAVEDLIVÉ FAKTORY	Výkonnostní faktory (pracovní výkon)
	Pracovní schopnosti	Vzdělání			
	Pracovitost	Zkušenosti			
	Pracovní výsledky	Postavení v řízení			
	Pracovní podmínky		Průbojnost		

5.4. Nezasloužený příjem – konfrontace skutečnosti a ideálu

V rámci diskuze nad příjmovými nerovnostmi uváděli diskutující samozřejmě i konkrétní příklady profesí, které se jim zdají být z různých důvodů nezaslouženě odměňovány. Jejich názory se v této kapitole snažím zasadit do celkového kontextu jejich postojů k příjmovým rozdílům a také faktorům, které by na příjem měly mít a které ve skutečnosti mají vliv.

Nezasloužené příjmy v rámci manuálních (nízko kvalifikovaných) povolání:

Vzácná shoda panovala mezi respondenty v jejich postoji k nezaslouženému příjmu profese prodavačky – pokladní v hypermarketech. Tato profese reprezentuje zaměstnání, které se vyznačuje nízkým statusem, nízkou kvalifikací (případně žádnou kvalifikací) a je založeno na manuální (fyzické) práci. Diskutující byli přesvědčeni o

nedocení této profese, ba naopak, její výdělků vnímali na úrovni minimální mzdy. Shodovali se na tom, že práce prodavaček, ale i dalších málo kvalifikovaných povolání, je celkově namáhavá, časově náročná, probíhá obvykle za nelehkých pracovních podmínek (nemožnost vzdálit se z pracovního místa, stres), a k tomu zahrnuje i určitou míru hmotné odpovědnosti za práci.

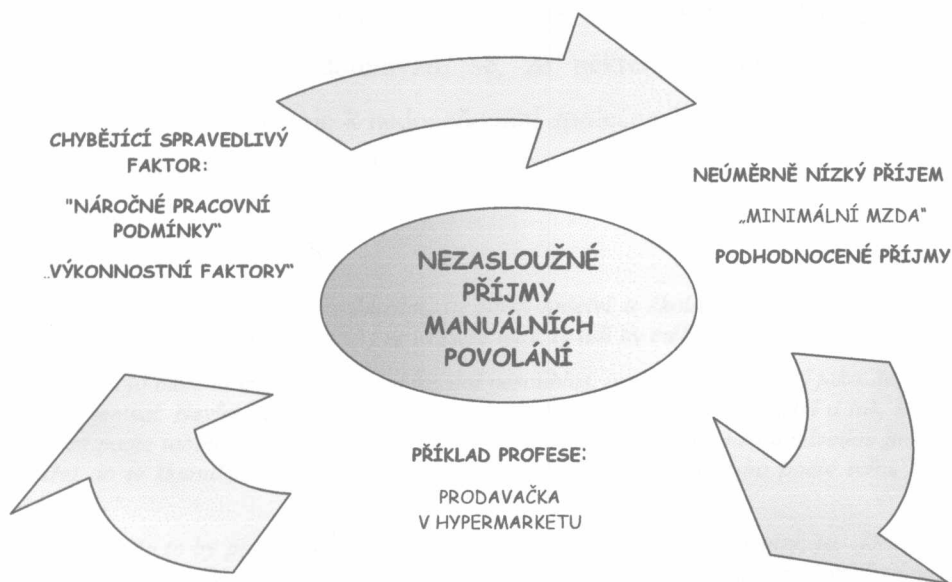
Především v souladu s respektem ke spravedlivým „výkonnostním“ faktorům na výši příjmu a náročným pracovním podmínkám (viz kapitola 5.2.1.), jsou tyto skupiny profesí považovány za nespravedlivě podhodnocované (viz Obrázek 4).

Lenka(B): „Jsou lidé, kteří jsou odměňováni za svou práci víc než vlastně by bylo potřeba, nebo potřeba, já nevím, myslím si, že jsou pře-hodnoceni, (...). Ale třeba takový ty úředníci, ty nejnižší, nebo ty zdravotní sestry, nebo prostě já nevím, v hypermarketech prodavačky, které tam sedí dvanáct hodin ve stresu a zodpovídají za peníze a mají padesát, šedesát na hodinu, to je teda jako, to je vopravdu jako smutný.“

Zdeněk(B): „To je smutný, to je vydřidušství, že jo, se dá říct.“

Hana(A): „Já bych spíš řekla, že ta jednička, ta asi neplatí obecně. Že nejsou podle svých výkonů, že mnohdy je to plat za vodsezených osm hodin, mnohdy se ty lidi nezastavějí a ten plat, třeba někde v nějakém Kauflandu nebo v Hypernově, stejně jim víc nedají a nemůžou si třeba vdeběhnout ani na toaletu a jiné to může prospát a je to typ zaměstnání, kde ty peníze má jistý.“

Obrázek 4 – Nezasloužené příjmy v rámci manuálních povolání



Pocit podhodnocování manuálních profesí je u našich občanů vnímán již dlouhodobě, přesvědčit jsme se o tom mohli jak v reflexi nespravedlivých příjmových

nerovností u některých vybraných profesí v době předlistopadové, především ale v postojích k příjmovým diferenciacím v době transformace. (viz [Tuček 2003] – kapitola 4.4.).

Nezasloužené příjmy mezi zaměstnanci státního sektoru

O nespravedlivém hodnocení státních zaměstnanců prostřednictvím tabulkových platových tříd už bylo v této práci hodně napsáno. Na tomto místě jen dodám, že diskutující mluvili jak o nespravedlivém nadhodnocování, tak naopak o nesprávném podhodnocování práce některých profesních skupin. Kritika týkající se přeplácení práce se vznesla nad státními úředníky.

Nespravedlnost jejich odměňování se v očích diskutujících ztotožňovala hlavně s celkovým negativním posuzováním fixních příjmů, které neodrážejí výkon zaměstnanců. Naopak výdělky státních pracovníků ve sféře školství a zdravotnictví se staly příkladem nedocnění jejich pracovních výsledků. Příčina podhodnocení byla spatřována nejen v pevné povaze jejich platů, která se nevztahuje k výkonu práce, ale i v nedocnění náročných pracovních podmínek, ve kterých se pohybují, a i když to nebylo přímo vysloveno, domnívám se, že některé komentáře vycházely také z obecného veřejného postoje k nedoceňování společenské potřeby těchto profesí (viz níže komentář Vandy(B)) (viz Obrázek 5).

Vanda(B): „*Já taky spíše ne, nesouhlasim, to zdravotnictví a školství si myslim, že je to dobrej příklad, že to jsou teda dvě sféry, kde by se to mělo tedy, ty lidi by měli být odměňováni víc.*“

Lucka(B): „*No já mám tu trojku - ani souhlas ani nesouhlas, protože to je takový jako, že jo a ne, že to může být a nemusí. Nevím, jestli třeba jako řeknu v nějakým, jako ve zdravotnictví a tak, kde jsou jako odměňováni podle tabulek, tak tam vlastně nejsou hodnoceni podle toho jakou odvedou práci, ale jako kam patří do té škatulky. A někde zase nevím co, jsou odměňováni třeba podle toho, kolik udělaj výrobků a tak.*“

Vlastimil(A): „*No to by potom korespondovalo zase s tím - nepoctivý peníze, jo. Dostanu za něco jinýho, než jsem, jako. Na úřadech běžná věc, na úřadech člověk přijde a prostě venku fronta a pani tam má moc práce, jo musí si nalakovat nehty.*“

Obrázek 5 – Nezasloužené příjmy mezi zaměstnanci státního sektoru



Názory na spravedlnost nerovností v platech státních zaměstnanců nebyly doposud samostatně zkoumány, tedy zde nemohu konstatovat více, než již bylo řečeno.

Nezasloužené příjmy v rámci postavení zaměstnance v řízení organizace

K dalšímu rozporu mezi spravedlivými a skutečnými příjmy dochází podle diskutujících díky přeceňování postavení zaměstnanců v řízení organizace. Děje se tak jednak na pozicích nejvyššího - vrcholového managementu, například u ředitelů velkých podniků, ale i v rámci středního managementu, konkrétně uvnitř velkých státních organizací. Za příčinu prvního jmenovaného nadhodnocování byla označena situace na trhu práce. Zákon nabídky a poptávky na trhu práce zvedá příjmy vysokých manažerských postů na úroveň, která jednak přesahuje představu spravedlivé odměny jejich kompetencí v řízení organizace, současně se velikost těchto výdělků stává i původem rozevírání nůžek mzdové diferenciaci ve společnosti (viz kapitola 5.1.).

Nespravedlivé příjmové nerovnosti středních řídicích pozic ve velkých státních organizacích jsou způsobovány složitou hierarchií řídicích úrovní a jí přizpůsobenou strukturou mzdové diferenciaci. K nepřiměřenému nadhodnocování přitom dochází v rámci přechodu velikosti platů nižších výkonných vedoucích a pak

již osobních příjmů jejich nadřízených - liniových manažerů. Rozdíly v těchto příjmech neodráží spravedlivě rozdíly ve faktické míře uplatňovaného rozhodování a řízení, která se často překrývá (viz Obrázek 6).

Obrázek 6 – Nezasloužené příjmy v rámci postavení zaměstnance v řízení organizace



Pocit přečehování faktorů postavení v řízení organizace v naší společnosti taktěž přetrvává již z doby transformačního období devadesátých let (viz [Tuček 2003] – kapitola 4.4.). Tuček [2003] zjištěný rozpor mezi ideálem a skutečností ústící v přečehování řízení vztahuje pouze na úroveň nejvyšší, odpovídající našemu řediteli velkého podniku. Nespravedlivé nerovnosti vznikající na nižších pozicích totiž v rámci kvantitativních šetření, jež se omezují na profesní a zaměstnanecké skupiny obsažené v některých z tradičních klasifikací, ani identifikovat nelze.

Nezasloužené příjmy v důsledku symbolických nerovností

Pojmu symbolických nerovností zde využívám k odlišení specifických zdrojů mzdové diferenciacce ovlivněné samotnými socio-kulturními charakteristikami zaměstnanců. V rámci výzkumu ekonomických, potažmo příjmových nerovností představují socio-kulturní rozdíly důležitý faktor působící na umístění jednotlivců

v příjmové struktuře. Naši diskutující rozpoznali dva zdroje takto pojatých symbolických příjmových faktorů. Staly se jimi demografické charakteristiky zaměstnance a jeho sociální kapitál. Oba zdroje nerovností byly vnímány negativně, respektive jim byl přisouzen nespravedlivý vliv na výši příjmu, který potlačuje zasloužené hodnocení práce z pohledu výkonnostních parametrů jednotlivce.

Demografické vlastnosti – pohlaví a věk, které jsou každému tzv. připsané, podmiňují uplatňování odlišných přístupů k hodnocení práce různých skupin zaměstnanců. Ve společnosti tak vzniká skupina příjmově diskriminovaných a vzhledem k druhým tedy finančně podhodnocovaných pracovníků. V našem případě se jimi staly ženy a zaměstnanci nízkého a naopak vysokého věku.

Příklad nespravedlivých rozdílů v příjmech se zřetelem na pohlaví byl situován opět do platových poměrů státní sféry – školství. Podle našich respondentek je hlavním důvodem prokazatelného většího finančního odměňování mužů ve školství především jejich „vzácnost“, ve smyslu nižšího početního zastoupení na školách, dále pak společenský přežitok obecného vnímání muže jakožto hlavního živitele rodiny. Nerovné navyšování platů dovoluje tzv. „osobní ohodnocení“ zaměstnance. Jedná se o nenárokovou složku platu, která může nabývat různých rozměrů a je nevyhmáhatelná, to znamená, že není nutně automatická pro všechny.

Radka(A): „*Já spíš si myslím třeba, že je problém i v tom chlapy – ženský, jo. Zase školství vezmu teďko. Chlap na stejným místě, stejná funkce, má větší osobní ohodnocení než ženská.*“

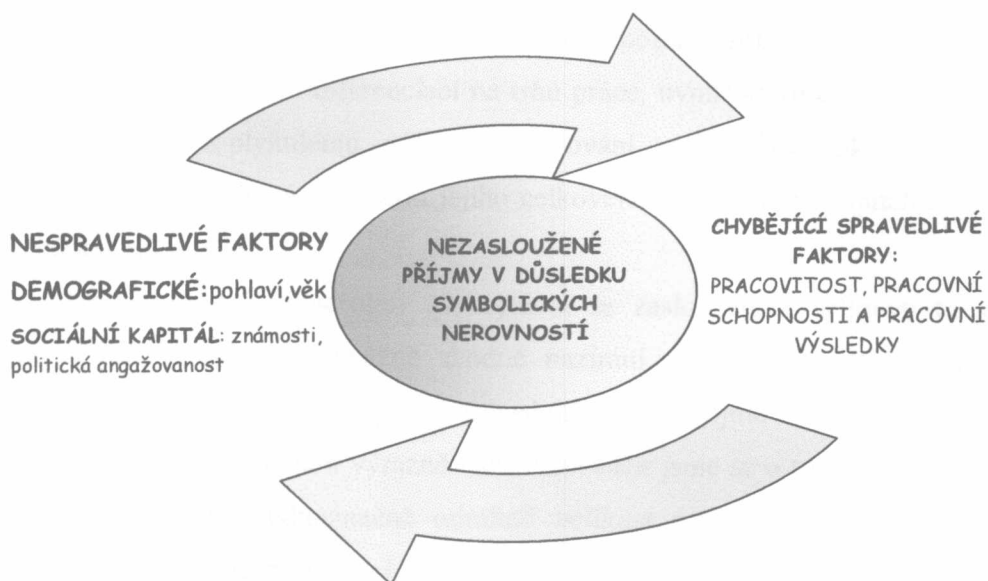
Moderátorka: „*A kolik třeba je to osobní ohodnocení, já třeba nevím, kolik, jaká je to složka platu?*“

Zlatka(A): „*Je to nenároková taková složka.*“

Zlatka(A): „*To my taky nevíme, ale může to bejt třeba: ta má pět set a on třeba tři tisíce.*“

Sociální kapitál je příjmový faktor, který se většinou liší od jednotlivce. Každý z nás si ho vytváří sám, jedná se proto o tzv. získaný zdroj symbolických nerovností. V diskuzi jsme se zabývali dvěma formami sociálního kapitálu: známostmi a styky, spolu s politickou angažovaností. Oba činitele byly vnímány jako zdroje nadhodnocování zaměstnanců. Zkušenosti s nespravedlivým vlivem sociálního kapitálu na výši příjmu nabyli diskutující v rámci různých zaměstnání. Vliv tohoto příjmového faktoru se tedy váže spíše na jednotlivce než-li na samotné profese.

Obrázek 7 – Nezasloužené příjmy v důsledku symbolických nerovností



6. Závěr

V české společnosti přetrvává značný nesouhlas s příliš velkým rozpětím příjmových nerovností. Při srovnání se situací v průběhu devadesátých let, především však s rokem 1999, ale došlo k podstatnému oslabení celkové kritiky velkých rozdílů a naopak k posílení názoru na jejich přiměřenost. Dalo by se tedy usuzovat, že lidé jsou dnes více tolerantnější k tzv. rozevření příjmových nůžek, než-li byli v době transformace.

Moji domněnku podporuje další skutečný názorový posun v představách o spravedlivém příjmu profese vysokého a nízkého statusu. Lidé přisuzují profesi vysokého statusu v poměru ke statusu nízkému stále větší spravedlivý násobek velikosti jejího příjmu. Přičemž v rámci odhadu skutečného příjmu profese s vysokým statusem se lidé nejčastěji domnívají, že je to odměna zcela zasloužená. Toto zjištění je velmi důležité s ohledem na vývoj legitimacy vysokých příjmů ve společnosti. Jestliže v době transformace převážně vyvstávaly otazníky nad důvěrou lidí v oprávněnost jejich zdrojů, dnes můžeme hovořit o tom, že již téměř polovina veřejnosti věří v osobní schopnosti a nadprůměrný výkon jejich držitelů. Naopak

příjmy profese s nízkým statusem jsou u nás dlouhodobě stabilně vnímány jako podhodnocené.

Zvyšující se tolerance k příjmovým nerovnostem jistě souvisí s poměrně stabilní reálnou příjmovou diferenciací na trhu práce, uvnitř které dochází od konce devadesátých let k plynulému vývoji odměňování v rámci kvalifikace a jiných příjmových faktorů a také z pohledu jejího celkového rozpětí se v krajních úrovních rozevírá jen minimálně.

Zatímco postoj vyjadřující spokojenost se zaslouženým příjmem té které profese v sobě implikuje převážně shodné nazírání na spravedlnost zdrojů jeho celkové úrovně, u lidí s pocitem nezaslouženého příjmu se jejich důvody nesouhlasného postoje mohou výrazně lišit. Přesvědčit jsme se o tom mohli u našich diskutujících. Ti sice jednoznačně odmítali velikost současného rozpětí mzdové diferenciace, za kterou podle nich odpovídají hlavně nadhodnocené příjmy profese s vysokým statusem, příčiny těchto nespravedlivých nerovností vnímali už ale různě.

V zásadě záleželo na tom, v rámci jakých zdrojů uvažovali diskutující nespravedlnost těchto příjmových rozdílů, respektive tedy jaké zdroje považují za legitimní. První z pohledů spojuje svou nespokojenost s nadhodnocováním profese vysokého statusu v souladu s meritokratickými zásadami odměňování. Uznává tedy princip zásluhovosti mzdové diferenciace, její současná úroveň mu však připadá jako nepřiměřeně velká. Druhý postoj kritizující příjmové rozdíly se ohlížel v rámci legitimacy mzdové diferenciace na ještě únosnou hranici velikosti příjmu s ohledem na hierarchii profesí s určitým statusem. Za zdroj nerovností tedy považuje automaticky připsané různé příjmy pro různé kategorie funkcí a profesí v zaměstnání, v případě profese vysokého statusu hovoří o současných extrémně velkých příjmech, které jsou s ostatními nesrovnatelné. Třetí názor se držel hodnocení legitimacy příjmových nerovností vzhledem ke společenskému významu vykonávaných povolání. Tento postoj vykazoval rovnostářské principy mzdové distribuce, když přisuzoval srovnatelný společenský význam profese vysokého a nízkého statusu s ohledem, na který by neměly existovat ve společnosti velké rozdíly v příjmech.

Názory na spravedlnost příjmových nerovností na mikroúrovni posuzování již byly více stejnorodější. Převážná shoda panovala v postojích ke spravedlivým příjmovým faktorům, ale i ve vnímání skutečných vlivů na výši výdělků zaměstnanců.

Představa spravedlivých příjmových činitelů beze zbytku naplňovala distributivní princip zásluhovosti, kde se odměna odvíjí od přispění jednotlivce k výsledku práce. Vzniklý rozpor mezi hodnocením legitimacy zdrojů celkových příjmových rozdílů a jednohlasně prosazované meritokratické zásadě spravedlivého odměňování jednotlivých zaměstnanců si lze z části vysvětlit tak, že není pro člověka vždy jednoduché koordinovat důsledky, které plynou z volby určitého mikroprincipu s požadavky na spravedlnost makroprincipu. Druhým možným vysvětlením, které se nabízelo uvést již v diskuzi nad specifickými hodnoceními problematiky celkových rozdílů, a ke kterému jsem se vracela již s větší naléhavostí po zhodnocení názorů na obecně spravedlivý příjem, se stala domněnka, že někteří lidé ve skutečnosti tápou v uchopení profese vysokého statusu a jejích charakteristik. I z důvodu toho, že dnes představuje nejlépe placenou profesi vysokého statusu především docela nová skupina zaměstnanců ve vrcholovém managementu, se proto domnívám, že lidé mají za prvé špatnou představu o tom, co vše obnáší výkon dané profese, za druhé také o tom, co se vlastně skrývá za spravedlivými faktory jako je odpovědnost, organizace týmové práce, či míra rozhodování, a do třetice si myslím, že nevědí jednoznačně ani to, jak intenzivně spravedlivé faktory s vlivem na příjem profese vysokého statusu vlastně oceňovat.

Daleko vykrystalizovanější názor na ne/spravedlnost příjmových nerovností se mezi diskutujícími vyskytl v případě hodnocení jejich vlastní praxe. V rámci něho jsme mohli poznat, že ani skutečná situace není z pohledu uplatňování spravedlivých hledisek odměny za práci zaměstnanců jednoduše uchopitelná. I při hodnocení oprávněných příjmových aspektů může docházet k vytváření nespravedlivých nerovností ve výdělcích. Nejvíce přitom záleží na jejich výkladu a přiznané míře samotného vlivu.

K zásadním rozporům dochází v praxi při hodnocení pracovního výkonu zaměstnance, zejména pak s ohledem na flexibilitu příjmu v závislosti na jeho pracovních výsledcích. Vzorovým příkladem nespravedlivé cesty hodnocení pracovního výkonu je podle diskutujících odměna v podobě fixního příjmu, konkrétně tabulkových platů státních zaměstnanců, které z principu jejich plošné a pevné velikosti nikdy nemohou spravedlivě ohodnotit jednotlivé pracovní výstupy. Druhým důležitým hlediskem spravedlnosti odměňování se ukázalo být pojetí formy a celkové role příjmového faktoru jako je lidský kapitál (vzdělání, vědomosti, praxe, zkušenosti). Diskutující mají daleko blíže k chápání vzdělání a praxe v oboru jako

součástí celkových pracovních kompetencí, které například spolu s kvalifikací a pracovními schopnostmi vytvářejí potenciál pro celkový pracovní výkon. Z pohledu spravedlnosti ve výdělcích tedy opět nesouhlasí s praxí odměňování zaměstnanců ve státní sféře. Lidský kapitál zde představuje formální kvalifikaci sestavenou s dosaženého stupně vzdělání a délky praxe, která funguje jako askriptivní příjmový faktor nahrazující vlastní pracovní výkon a spolu s ním i celkový zásluhový princip distribuce mezd.

Konkrétní příklady nezasloužených příjmů pak reprezentovaly veřejný názor na současné podhodnocování manuálních profesí s nízkým statutem. Nedocení zůstávají dále v rámci systému tabulkových platů zaměstnanci celých státních sektorů s typickou společenskou potřebností, jako je školství a zdravotnictví. Naopak státní úředníci jsou obecně považováni za profesi nadhodnocenou. Výrazným zdrojem nezasloužených příjmů se stává rozpor v celkovém hodnocení postavení zaměstnance v řízení organizace. Zde se opět vracíme k negativně vnímaným nejvyšším příjmům v naší společnosti, které náleží vysokému managementu. Druhý příklad nadhodnocování tohoto příjmové faktoru směřoval do poměrů odměn středního managementu, kde v některých případech vzniká nesrovnatelný rozdíl mezi příjmy sousedních pozic v hierarchii středních řídicích míst organizace, aniž by to však korespondovalo s rozdělením míry řízení a rozhodování mezi danými zaměstnanci. Poslední příčina nespravedlivých nerovností v příjmech, kterou diskutující reflektovali jako v současné době závažnou, vyplývala ze symbolických odlišností zaměstnanců. Těmi se staly jak jejich demografické charakteristiky - věk nebo pohlaví, tak i rozměr jejich sociálního kapitálu v podobě známostí či politické angažovanosti.

7. Resume

A considerable disapproval to the exceedingly big range of income inequalities still remains in czech society. However, contrary to the situation during the 90ties, the general criticism of the great differences is dramatically diminishing whereas the thought of their adequacy is establishing. The community is getting more tolerant of general level of the salary differentiation. The low status professions are mostly considered to be undervalued whereas within the high status professions, a satisfaction with the evaluation prevailed. A general approach in the equitable range of wages between the two professions is getting the more progressive the greater is the difference between the incomes.

Following the group discussion, a conclusion was made that the idea of well-deserved income implies predominantly consistent thoughts about the equitability of the remuneration, people with the idea of unrighteous income, on the level of macro principles of equity, differ in the reasons of their disapproving sentiment. It depends on the range of sources of remuneration fairness within which the people are speculating. The first attitude is connecting its discontentment with a general overvaluation of meritocratic principles of remuneration. The second one judged the legitimacy of the wage differentiation in respect with the still tolerable margin of the size of the income within the hierarchy of professions with certain status. The third attitude remained in the evaluation of legitimacy of the income differences in regard to social significance of the exercised occupation.

On the micro level of consideration, the opinions on the fairness of the salary differences are more homogenous. The idea of fair income factors completely performed a distributive principle of deserving. In practice, there are fundamental conflicts in evaluation of work performance, mainly in the case of fixed salary of the employees of state, which are not at all related to the work performance. The second important conflict arose in the questions of human capital. People disagree with the evaluation only of a formal level of the achieved education and a length of practice. Human capital is supposed to be considered as a part of the general labour abilities which constitute a potential for general work performance.

Specific examples of undeserved incomes were related to the undervaluation of the manual professions with low status, underrating of state employees work that is typically necessary for the community as the educational system and the health service contrary to the overrating of the state officers. Other outstanding discrepancies arise in the evaluation of a position of employee in the management of an organization. Unfair income inequalities are further caused by demographic characteristics – age and gender, as well as social capital of an employee in the form of contacts or political involvement.

8. Literatura

1. BAUMOL, W. J. *Study guide for Baumol and Blinder's economics : principles and policy*. 4th ed., San Diego : Harcourt Brace Jovanovich, c1988. 299 s. ISBN 0-15-518852-6.
2. BECKER, G. S. *Human capital : a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3th ed. Chicago : University of Chicago Press, 1993. 390 s. ISBN 0-226-04120-4.
3. BERSTEIN, B. Social class, language and socialization. In ABRAMSON, A. S. (ed.). *Current trends in linguistics*, 12. Moulton, 1973.
4. BOURDIEU, P. Cultural Reproduction and Social Reproduction. In BROWN, R. (ed.). *Knowledge, Education and Cultural Change*. London : Tavistock, 1973, s. 71-112.
5. BRICKMAN, P.; FOLGER R.; GOODE E. Microjustice and Macrojustice. In LERNER, M., LERNER S. C. (ed.). *The Justice Motive Social Behavior: Adapting to times of scarcity and change*. New York : Plenum Press, 1981, s. 173-201.
6. ČERVENKA, J.; TUČEK, M. Dynamika diferenciace příjmů a majetku. In TUČEK, M., a kol. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha : Slon, 2003, s. 132-167. ISBN 80-86429-22-9.
7. ČSN ISO 690. *Dokumentace : bibliografické citace : obsah, forma a struktura*. Praha : Český normalizační institut, 1996. 32 s.
8. ČSN ISO 690-2. *Informace a dokumentace - bibliografické citace : část 2 : elektronické dokumenty nebo jejich části*. Praha : Český normalizační institut, 2000. 24 s.
9. *Vývoj mezd v letech 1993 – 2004*. Praha : Český statistický úřad, 2004a.
10. *Mzdová diferenciacce v roce 2004*. Praha : Český statistický úřad, 2004b.
11. *Výsledky strukturálního šetření za rok 2004*. Praha : Český statistický úřad, 2005a.
12. *Mzdy zaměstnanců za rok 2004*. Praha : Český statistický úřad, 2005b.
13. *Průměrné mzdy zaměstnanců za rok 2005*. Praha : Český statistický úřad, 2006a.
14. *Analýza vývoje průměrných mezd zaměstnanců v roce 2005*. Praha : Český statistický úřad, 2006b.

15. JOUVENEL, de B. *Etika přerodělování*. [z anglického vydání ... přeložil Jan Placht]. Praha : Občanský institut, 1998. 94 s. ISBN 80-901659-7-4.
16. KREIDL, M. Změny v percepce chudoby, bohatství a životního úspěchu. In MATĚJŮ, P. VLACHOVÁ, K. a kol. *Nerovnost, spravedlnost, politika. Česká republika 1991 – 1998*. Praha : SLON, 2000, s. 191 – 223.
17. KRUEGER, A. *Focus Groups – a practical guide for applied research*. London : Sage, 1994.
18. LENSKI, G. E. *Power and Privilege: A Theory of Social Stratification*. New York : McGraw-Hill Book Company, 1996, 495 s.
19. LENSKI, G. E; LENSKI, J.; NOLAN, P. *Human societies : an introduction to macrosociology*. 6th ed. New York : McGraw-Hill, 1991. 511 s. ISBN 0-07-037242-X.
20. MACHONIN, P. Co jsou sociální nerovnosti. In TUČEK, M. a kol. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha : SLON, 2003, s. 205 – 208.
21. MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 1999. 248 s. ISBN 80-85850-61-3.
22. MATĚJŮ, P.; ŘEHÁKOVÁ B.; SIMONOVÁ N. *Strukturální determinace růstu nerovností : strukturální reformy a dostupnost vysokoškolského vzdělání v České republice*. 1. vyd. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2003. 49 s. ISBN 80-7330-022-2.
23. MATĚJŮ, P.; VLACHOVÁ K. *Nerovnost, spravedlnost, politika : Česká republika 1991-1998*. 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství, 2000. 402 s. ISBN 80-85850-82-6.
24. MATEJŮ, P. *Autorská studie č. 13. Legitimita nerovností a koncept životního úspěchu*. Podkladová studie pro projekt „Rozvoj lidských zdrojů“ [online]. Září 2000 [cit. 2006-05-28]. Dostupný také z www: <http://www.nvf.cz/rozvoj_lz/dokumenty/strategie.pdf>
25. MATEJŮ, P. *Vzdělání je opět klíčem k úspěchu – zůstává však nedostatkovým zbožím* [online]. ISEA – Institut pro sociální a ekonomické analýzy, 2005 [cit. 2006-06-06]. Dostupný z www: <<http://www.isea-cz.org/?operation=display&id=377>>
26. MATEJŮ, P. a kol. *Sociální třídy, postoje k nerovnostem a politické orientace. Vývoj v letech 1991 – 1995*. Soubor textů a datová dokumentace k tiskové konferenci. Praha : SoÚ AV ČR, 1996.
27. *(Ne)rovné šance na vzdělání : vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Editoři MATĚJŮ, P. a kol. 1. vyd. Praha : Academia, 2006. 411 s. ISBN 80-200-1400-4.

28. PETERSON, W. L. *Principles of Economics MICRO*. Minnesota : University of Minnesota, 1989.
29. ŘEHÁKOVÁ, B. *Vnímané a spravedlivé nerovnosti : vývoj v devadesátých letech a další souvislosti*. Working papers. Praha : Sociologický ústav AV ČR, 1999. ISBN 80-85950-74-X.
30. ŘEHÁKOVÁ, B. Změny v toleranci k příjmovým nerovnostem. In MATĚJŮ, P.; VLACHOVÁ, K. a kol. *Nerovnost, spravedlnost, politika*. Praha : Sociologické nakladatelství SLON, 2000 s. 101-120.
31. ŘEHÁKOVÁ, B. Vývoj představ o spravedlivém příjmu. The development of beliefs about just income. *Sociologický časopis*. 1998, č.34, s. 61-85. ISSN 0038-0288.
32. SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. vyd. Brno : Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
33. ŠANDEROVÁ, J. Sociální stratifikace : problém, vybrané teorie, výzkum. 1. vyd. Praha : Karolinum, 2000. 172 s. ISBN 80-246-0025-0.
34. VEČERNÍK, J. Earnings distribution in Czechoslovakia : intertemporal changes and international comparison. *European Sociological Review*. 1991, vol. 7, s. 237-252.
35. VEČERNÍK, J. *Mangery pod kontrolou* [online]. 11. 11. 2002 [cit. 2006-04-12]. Dostupný z www: <<http://www.profit.cz>>
36. VEČERNÍK, J. *Mzdová a příjmová diferenciacie c České republice v transformačním období*. Sociologické texty, Sociological Papers 01:5. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2001. ISBN 80-85950-55-3.
37. VEČERNÍK, J. Nerovnosti ve výdělcích, v příjmech a majetku domácností. In VEČERNÍK, J.; MATĚJŮ, P. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. Praha : Academia, 1998b, s. 113 – 134.
38. VEČERNÍK, J. *Občan a tržní ekonomika*. Praha : Nakladatelství Lidové noviny, 1998a. 327 s. ISBN 80-7106-235-9.
39. VEČERNÍK, J. Proměny české společnosti v čase. *Esprit*. 17. 12. 2004. Dostupný také z www: <<http://www.isea-cz.org/?operation=display&id=321>>
40. VEČERNÍK, J. Výkon a odměna : nádoby nikoli nutně spojitě. *HR FORUM*. 1. 10. 2004. Dostupný také z www: <<http://www.isea-cz.org/?operation=display&id=277>>
41. VEČERNÍK, J. Zaostřeno na firemní fasády. *Respekt*. 2002, č. 29.

42. VEČERNÍK, J. Změny v příjmové nerovnosti v letech 1988-1992. *Sociologický časopis*. 1992, roč. 26, s. 666-684.
43. VYHLÍDAL, J.; MAREŠ P. *Měníci se rizika a šance na trhu práce : analýza postavení a šancí vybraných rizikových skupin na trhu práce*. 1. vyd. Praha : VÚPSV, výzkumné centrum Brno, 2006. 67 s. ISBN 80-87007-07-7.
44. *Vyšší vzdělání je pro elitu? : rozsah a zdroje nerovností v přístupu k vyššímu vzdělání v České republice*. Editoři MATĚJŮ, P.; STRAKOVÁ, J. Praha : Institut pro sociální a ekonomické analýzy, 2003. 135 s. ISBN 80-903316-1-0.
45. WALSTER, E.; BERSCHEID; WALSTER, G.W. „New Directions in Equity Research.“ In BERKOWITZ, L.; WALSTER, E. (ed.). *Equity Tudory : Towar a General Tudory of Social Interaction*. New York : Academic, 1978, s. 1-42.

9. Přílohy

Seznam příloh:

- Příloha 1:** Scénář Focus Group k okruhu problematiky vnímání příjmových nerovností
- Příloha 2:** Výsledky regresních analýz vlivu vybraných proměnných na přirozený logaritmus měsíčního pracovního příjmu z hlavního
- Příloha 3:** Vývoj příjmové diferenciacce profesních skupin
- Příloha 4:** Distribuce mezd podle dosaženého vzdělání za rok 2004
- Příloha 5:** Distribuce hrubých měsíčních mezd podle vzdělání za rok 2005
- Příloha 6:** Mediány mzdy podle počtu odpracovaných let v podniku podle pohlaví
- Příloha 7:** Průměrná hrubá měsíční mzda a její růst podle odvětví za rok 2005
- Příloha 8:** Distribuce mezd mužů a žen v roce 2004
- Příloha 9:** Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM
- Příloha 10:** Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví
- Příloha 11:** Teze diplomové práce

Příloha 1 - Scénář Focus Group z okruhu problematiky vnímání příjmových nerovností

1. Do jaké míry souhlasíte, či nesouhlasíte s následujícím výrokem? A proč?

„Příjmové rozdíly jsou u nás příliš velké.“

2.

Co by, podle Vašeho názoru, mělo mít v ideálním případě největší vliv na samotnou výši platu? Na čem by měl plat záviset? Na základě čeho by měla být určována jeho velikost? A proč?

3.

Teď jste se vyjádřili k tomu, jak by měl být utvářen spravedlivý plat. Ale jak je tomu ve skutečnosti? Odpovídá Vaše představa spravedlivého platu realitě? Na čem u nás v současné době závisí výše platu nejvíce?

Příloha 2 - Výsledky regresních analýz vlivu vybraných proměnných na přirozený logaritmus měsíčního pracovního příjmu z hlavního zaměstnání -koeficienty beta * a hodnota R² (% vysvětlené variace)

	1978	1984	1993	1999	1999+
Pohlaví	0,49	0,41	0,33	0,33	0,29
Vzdělání	0,13	0,11	0,15	0,19	0,18
Soukromé vlastnictví	-	-	-	-	0,17
Odvětví	-	-	-	-	0,16
Postavení v řízení**	0,14	0,14	0,17	0,20	0,15
Složitost práce	0,10	0,04	0,17	0,13	0,11
Velikost bydliště	-	-	-	-	0,07
Věk	0,01	0,14	-0,04	-0,05	-0,05
% vysvětlované variace (R ²)	29,3	28,2	31,2	33,0	35,9%

* čím vyšší je hodnota koeficientu beta, tím větší má ten který faktor vliv na diferenciaci pracovních příjmů

** od roku 1993 je v této proměnné zabudováno i soukromovlastnické postavení jako činitel zvyšující jednotlivé hladiny postavení v řízení.

+ po připojení dalších významných proměnných

Zdroj: Data 1978, 1984, 1993, 1999 in Tuček 2003 (viz literatura)

Příloha 3 -Vývoj příjmové diferenciacce profesních skupin (průměrné hodnoty z-skóre)

	1984*	1992**	1996*	2001*	z-skór
Zákonodárci, vyšší úředníci	0,33	1,01	1,41	21465	0,81
Vedoucí a řídicí pracovníci velkých organizací	1,18	1,15	2,02	33811	2,44
Vedoucí a řídicí pracovníci malých podniků a organizací		1,20	1,45	23117	1,04
Vědci a odborníci ve fyzikálních vědách, architekti a techničtí inženýři	1,04	0,78	0,83	22614	0,96
Vědci a odborníci v biolog., lékařských oborech	1,03	0,44	0,97	21243	0,78
Odborní pedagogičtí pracovníci	-0,09	-0,05	0,22	14061	-0,14
Ostatní odborníci	0,11	0,47	1,04	23514	1,08
Technici ve fyzikálních, technických oborech	0,54	0,22	0,42	18349	0,40
Technici v oblasti biologie, lékařství (sestry)	-0,41	-0,26	-0,05	13080	-0,26
Vychovatelé, instruktoři		-0,23	-0,08	11937	-0,42
Ostatní techničtí pracovníci		0,16	0,19	15670	0,06
Nižší administrativní pracovníci	-0,40	-0,25	-0,15	12588	-0,34
Úředníci ve službách a obchodě	-0,16	-0,10	-0,02	13095	-0,26
Obsluhující pracovníci	-0,90	-0,15	-0,30	9894	-0,68
Prodavači a předváděči zboží	-0,58	-0,28	-0,40	9876	-0,68
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví	0,24	-0,32	-0,35	10096	-0,66
Ostatní zemědělci	-0,08	-0,56	-0,57		
Kvalifikovaní dělníci při dobývání surovin, stavební dělníci	0,51	0,31	0,06	13385	-0,22
Kvalifikovaní kovodělníci a strojírenští dělníci	0,20	-0,01	0,01	14250	-0,12
Kvalifikovaní dělníci v uměleckých oborech, v polygrafii	-0,27	0,02	0,04	12507	-0,34
74 Kvalifikovaní dělníci v ostatních průmyslových oborech	-0,47	-0,21	-0,34	9779	-0,70
Obsluha průmyslových zařízení		-0,10	-0,20	14200	-0,12
Obsluha stacionárních zařízení a montáž		-0,23	-0,29	11979	-0,42
Řidiči a obsluha pojízdných strojů	0,25	-0,02	-0,05	13223	-0,24
Pomocní pracovníci – prodej a služby	-0,63	-0,51	-0,68	7674	-0,98
Pomocní pracovníci –zemědělství, lesnictví	-0,51	-0,50	-0,56	9349	-0,76
Pomocní pracovníci – průmysl, stavebnictví, doprava	-0,02	-0,46	-0,52	10390	-0,62
Armáda			0,53		
Průměrný příjem v Kč	3100	4727	12341	15187	
Počty respondentů	6594	14442	28530	355440	

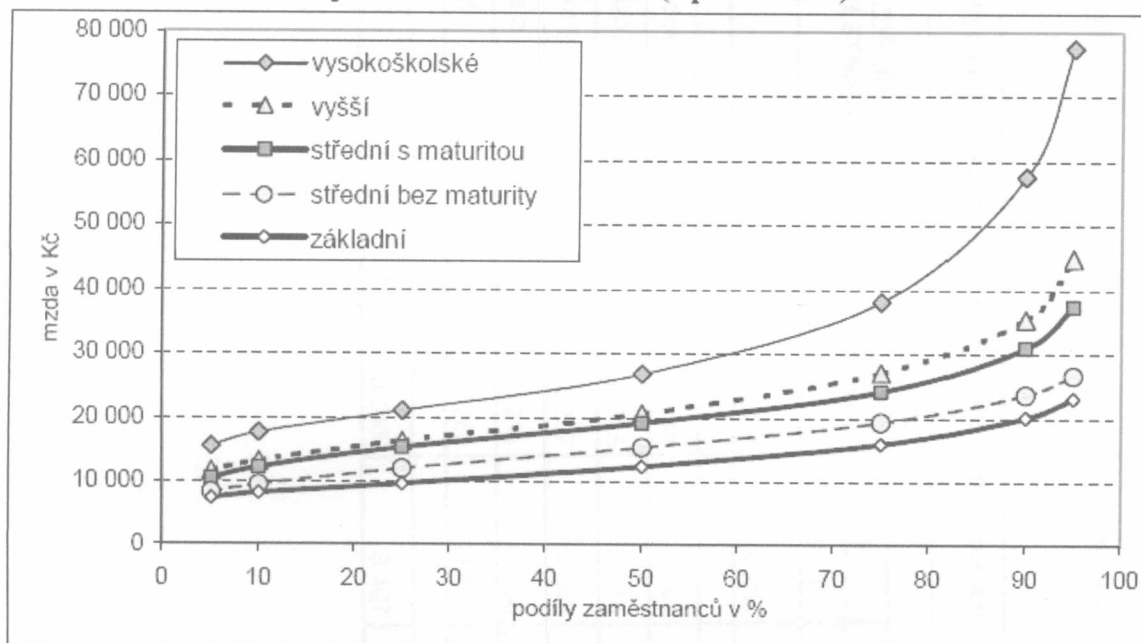
* hrubé příjmy, **čisté příjmy

Profesní skupiny jsou od roku 1992 včetně určeny 1.a 2. kódem klasifikace ISCO, v roce 1984 byl proveden v rámci možností převod z původní klasifikace JKZ (Jednotná klasifikace zaměstnání).

Zdroj: Data z MC 1984, 1992, 1996, 2000 – ISPV (Informační systém o průměrném výdělku zaměstnanců) in Tuček 2003 (viz literatura)

Příloha 4 – Distribuce mezd podle dosaženého vzdělání za rok 2004 (v percentilech)

Graf č. 8 Distribuce mezd podle dosaženého vzdělání (v percentilech)



zdroj: strukturální šetření 2004, literatura [1]

Zdroj: ČSÚ 2005b (viz literatura)

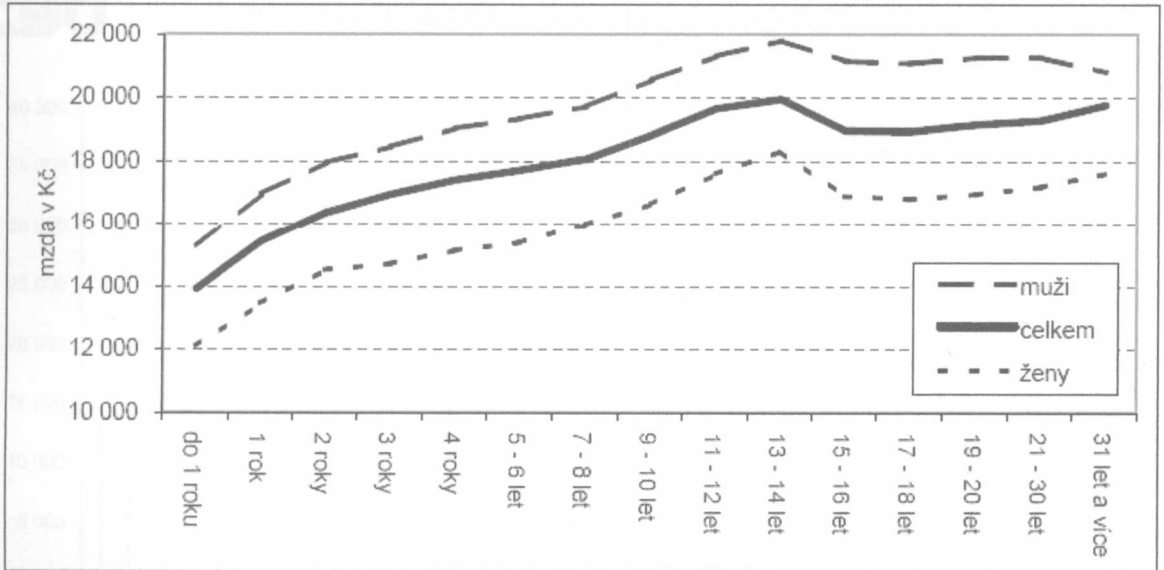
Příloha 5 – Distribuce hrubých měsíčních mezd podle vzdělání za rok 2005

Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle vzdělání		Mzdy v důležitých kvantilech										ROK 2005
VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCI	Průměrná mzda	P5	P10	P25	P50	P75	P90	P95				
		5. percentil	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil	95. percentil				
CELEKEM	21 674	9 230	10 675	14 062	18 589	24 421	33 063	42 199				
základní a nedokončené	14 157	7 741	8 481	10 067	12 796	16 659	20 990	24 298				
střední bez maturity	16 925	8 714	9 857	12 466	16 064	20 146	24 665	27 906				
střední s maturitou	22 267	10 885	12 704	16 015	20 003	25 407	32 604	39 068				
vyšší odborné a bakalářské	25 211	12 260	13 887	17 335	22 014	28 869	37 741	46 421				
vysokoškolské	36 788	16 317	18 622	22 333	28 437	40 104	59 631	80 941				
neuveďeno	(20 046)	9 407	10 437	12 828	16 936	22 214	31 163	38 831				

Zdroj: ČSÚ 2006 (viz literatura)

Příloha 6 – Mediány mzdy podle počtu odpracovaných let v podniku podle pohlaví

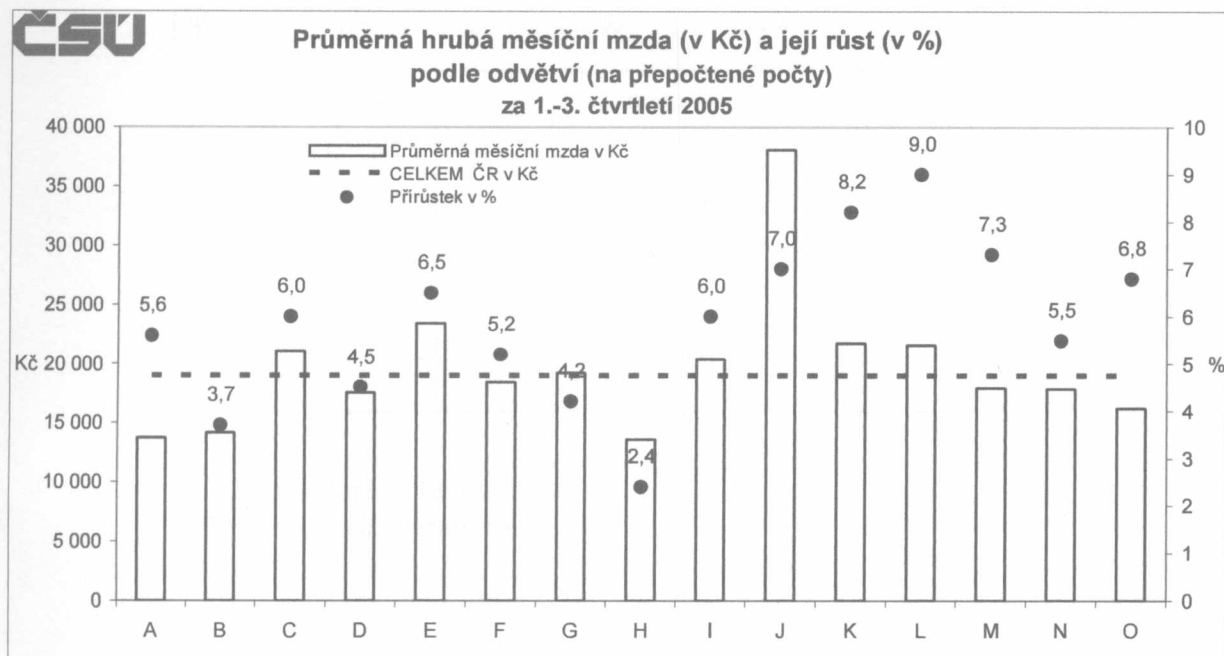
Graf. č. 10 Mediány mzdy podle počtu odpracovaných let v podniku podle pohlaví



zdroj: strukturální šetření 2004, literatura [1]

Zdroj: ČSÚ 2005a (viz literatura)

Příloha 7 – Průměrná hrubá měsíční mzda a její růst podle odvětví za rok 2005



A Zemědělství a myslivost, lesnictví

C Těžba nerostných surovin

E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody

G Obchod; opravy motorových vozidel

I Doprava, skladování a spoje

K Činnosti v oblasti nemovitostí

a pronájmu; podnikatelské činnosti

M Vzdělávání

O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby

B Rybolov a chov ryb

D Zpracovatelský průmysl

F Stavebnictví

H Ubytování a stravování

J Finanční zprostředkování

L Veřejná správa a obrana;
povinné sociální zabezpečení

N Zdravotní a sociální péče;

veterinární činnosti

Zdroj: ČSÚ 2006 (viz literatura)

Příloha 8 – Distribuce mezd mužů a žen v roce 2004

Tab. č. 5 Distribuce mezd mužů a žen v roce 2004

<i>P5</i>	P10	P25	P50		P75	P90	P95
5.percentil	1.decil	1.kvartil	Medián		3.kvartil	9. decil	95.percentil
Celkem	8 900	10 240	13 430	17 706	23 071	31 004	39 647
Muži	10 252	11 957	15 033	19 329	25 223	34 625	45 658
Ženy	8 155	9 174	11 590	15 645	20 276	25 722	31 382
Poměr Ž/M	79,5%	76,7%	77,1%	80,9%	80,4%	74,3%	68,7%

zdroj: strukturální šetření 2004
 ČSÚ 2004b (viz literatura)

Príloha 9 - Distribuce hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle hlavních tříd KZAM

ZAMĚSTNÁNÍ		Průměrná mzda	Mzdy v důležitých kvantilech								
			5. percentil	P5	P10	P25	P50	P75	P90	P95	
CELKEM		21 674	9 230	10 675	14 062	18 589	24 421	33 063	42 199		
v tom hlavní třídy KZAM:											
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1000	43 583	13 000	16 540	23 038	32 429	47 953	77 716	107 790		
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2000	28 979	15 409	17 049	20 302	24 366	32 013	44 798	55 787		
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3000	23 641	12 524	14 200	17 224	21 174	27 053	34 686	41 160		
nižší administrativní pracovníci	4000	17 498	9 406	10 805	13 271	16 175	19 773	24 950	29 848		
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5000	13 718	7 699	8 268	9 832	12 034	15 697	21 038	24 941		
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	6000	13 547	8 641	9 446	10 802	13 007	15 576	18 282	20 083		
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7000	17 824	9 683	10 908	13 500	17 045	21 163	25 679	28 665		
obsluha strojů a zařízení	8000	17 624	9 558	10 913	13 753	17 059	20 801	24 760	27 273		
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9000	12 261	7 394	7 942	9 180	11 298	14 370	17 762	20 175		

ROK 2005

Zdroj: ČSÚ 2006a (viz literatura)

Příloha 10 - Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd KZAM a pohlaví

ROK 2005

ZAMĚSTNÁNÍ	Kód KZAM	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variabilní koeficient mezd
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
CELKEM		100,00	57,07	42,93	172,0	173,6	169,9	21 674	24 271	18 221	18 589	20 265	16 443	0,78
v tom hlavní třídy KZAM:														
příslušníci armády	0000	0,52	0,47	0,05	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
zákonodárci, vedoucí a řidiči pracovníci	1000	6,94	4,71	2,23	170,3	170,3	170,4	43 583	49 853	30 365	32 429	36 561	25 187	1,00
vědečtí a odborní duševní pracovníci	2000	12,84	5,91	6,92	172,0	171,8	172,2	28 979	33 920	24 758	24 366	28 391	22 483	0,63
techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	3000	23,13	10,95	12,19	170,9	171,4	170,5	23 641	27 300	20 353	21 174	24 774	18 941	0,50
nižší administrativní pracovníci	4000	6,50	1,50	5,00	169,3	171,8	168,5	17 498	20 332	16 648	16 175	18 464	15 576	0,44
provozní pracovníci ve službách a obchodě	5000	6,50	2,47	4,03	170,8	173,3	169,3	13 718	16 154	12 229	12 034	14 636	11 298	0,50
kvalifikovaní dělníci v zemědělství, lesnictví a ryb.	6000	1,25	0,63	0,62	177,7	179,4	175,9	13 547	14 426	12 666	13 007	13 786	12 086	0,28
řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	7000	18,65	15,29	3,36	173,3	174,4	168,2	17 824	18 836	13 216	17 045	18 033	12 399	0,34
obsluha strojů a zařízení	8000	16,88	12,09	4,79	173,9	176,2	168,0	17 624	18 930	14 329	17 059	18 324	13 925	0,32
pomocní a nequalifikovaní pracovníci	9000	6,79	3,07	3,72	170,8	174,0	168,1	12 261	14 018	10 814	11 298	13 267	10 064	0,35

Zdroj: ČSÚ 2006 (viz literatura)