

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut ekonomických studií

Bakalářská práce

2012

Jan Kroupa

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut ekonomických studií

Jan Kroupa

Faktory determinující výši mzdy

Bakalářská práce

Praha 2012

Autor práce: **Jan Kroupa**

Vedoucí práce: **Mgr. Jan Šolc**

Rok obhajoby: 2012

Bibliografický záznam

KROUPA, Jan. *Faktory determinující výši mzdy*. Praha, 2012. 60 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Jan Šolc.

Abstrakt

Práce ukazuje, jak důležitou složkou mzdy je lidský kapitál a jak ostatní charakteristiky, ať už jedince nebo podniku, působí na výši mzdy. Nejdříve je popsána teorie lidského kapitálu, investice do všeobecného nebo specifického výcviku a kterak tyto investice ovlivňují rozložení příjmů v průběhu života. Hlavní složkou lidského kapitálu je vzdělání, proto se práce snaží ukázat různé metody, jak měřit návratnost investice do vzdělání, ať už plnou metodou nebo pomocí Mincerovy rovnice příjmů. Stále aktuální otázkou je mzdová mezera mezi muži a ženami. Část rozdílu je způsobena odlišným vybavením lidským kapitálem, ale část má původ v diskriminaci nebo odvětvové segregaci. Práce uvádí postup dekompozice mzdové mezery na jednotlivé složky s rozdílnou příčinou vzniku (Oaxaca-Blinderův rozklad s Heckmanovým rozšířením), tedy na „efekt vybavení“, „efekt diskriminace“ a „efekt výběru“. Po teoretické části následuje analýza dostupných dat poskytovaných Českým statistickým úřadem. Rozbor analyzuje hodnoty průměrné mzdy, mediánu mezd a mzdové mezery podle různých faktorů zmíněných v teoretické části, a zda tyto faktory ovlivňují mzdy podle předpokladů. Analýza prakticky potvrzuje teorii, že mzda roste s věkem, s vyšší úrovní vzdělání a že stále existuje mzdová mezera mezi muži a ženami. Na závěr je ukázán vývoj mezd a mzdové mezery od roku 2003 a mezinárodní srovnání „gender pay gap“.

Abstract

The thesis shows how human capital is an important part of wage and how other characteristics (individual or corporate) affect wage level. First of all, the theory of human capital and investments in specific or general training are described and it is

shown how these investments affect the income distribution during life. The main part of human capital is education so the thesis presents some methods how to measure the return on investment in education (full method or Mincerian equation). Gender pay gap is still an issue. Part of the difference in earnings between men and women can be explained by different characteristics but the other part originates in discrimination or sectoral segregation. The thesis provides decomposition of gender pay gap into three components with different cause of origin – the effect of equipment, effect of discrimination and effect of choice. After theoretical part, there is an analysis of data from the Czech Statistical Office containing values of average wages, median wages and gender pay gap. These values are analyzed in accordance to factors mentioned in theoretical part along with the question, if these factors affect wages according to assumptions. The thesis practically confirm the theory that wage rises proportionally to age, to higher education and that the gender pay gap still exists. Finally, the development of wages and gender pay gap since 2003 with the international comparison is shown.

Klíčová slova

Lidský kapitál, specifický a všeobecný výcvik, návratnost investice, mzdová mezera, diference mezd, pohlaví, věk, Česká republika.

Keywords

Human capital, specific and general training, return on investment, gender pay gap, wage differentiation, gender, age, Czech republic.

Rozsah práce:

Počet znaků: 94 246

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval samostatně a použil jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne

Jan Kroupa

Poděkování

Na tomto místě bych rád poděkoval Mgr. Janu Šolcovi za jeho ochotu, čas a cenné připomínky k mé práci.

Institut ekonomických studií
Projekt bakalářské práce

Faktory determinující výši mzdy

Název v českém jazyce: Faktory determinující výši mzdy
Název v anglickém jazyce: Determinants of wages
Klíčová slova: Lidský kapitál, specifický a všeobecný výcvik, návratnost investice, mzdová mezera, diferenciacce mezd, pohlaví, věk, Česká republika
Klíčová slova anglicky: Human capital, specific and general training, return to investment, gender pay gap, wage differentiation, gender, age, Czech Republic
Akademický rok vypsání: 2010/2011
Typ práce: bakalářská práce
Jazyk práce: čeština
Ústav: Institut ekonomických studií (23-IES)
Vedoucí/školitel: Mgr. Jan Šolc
Řešitel: Jan Kroupa
Datum zadání: 10.6.2011

Seznam odborné literatury

- ATCHISON, Thomas J, David W BELCHER a David J THOMSEN. The Wage Level and Its Determinants. *Compensation administration* [online]. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, c1987 [cit. 2012-03-06]. ISBN 0-13-154790-9. Dostupné z: <http://www.eridlc.com/index.cfm?fuseaction=textbook.chpt07>
- BECKER, Gary S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, c1993, 390 s. ISBN 02-260-4120-4.
- *Český statistický úřad* [online]. 2012, 2012-05-04 [cit. 2012-04-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>
- FIALOVÁ, Kamila. *Regionální determinace mezd v České republice a její determinanty*. Praha, 2003. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií

- FLEK, Vladislav a Jiří VEČERNÍK. The Labor Market in the Czech Republic: Trends, Policies, and Attitudes. *Finance a úvěr*[online]. Praha: Karlova univerzita v Praze, 2005, roč. 55, 1-2, s. 5-24 [cit. 2012-04-10]. ISSN 0015-1920. Dostupné z: <http://journal.fsv.cuni.cz/mag/article/show/id/1003>
- GOTTVALD, Jaromír. Determinanty mezd zaměstnanců v podnicích v České republice a Slovenské republice. *Politická ekonomie*. Praha: VŠE, 2003, roč. 51, č. 4, s. 541-563. ISSN 0032-3233.
- JURAJDA, Štěpán. Czech Relative Wages and Returns to Schooling: Does the Short Supply of College Education Bite?.*Finance a úvěr* [online]. Praha: Karlova univerzita v Praze, 2005, roč. 55, 1-2, s. 83-95 [cit. 2012-04-25]. ISSN 0015-1920. Dostupné z: http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1008_s_083_095.pdf

Předběžná náplň práce

Mzda je jedním z nejvýraznějších ukazatelů hodnoty lidského kapitálu. Podle neoklasické teorie trhu práce, by měla mzda v podmínkách dokonalé konkurence odpovídat příjmu z mezního produktu práce. Na tomto principu staví standardní teorie lidského kapitálu, která říká, že samotná výše mzdy je ovlivněna především osobnostními charakteristikami, které ovlivňují produktivitu práce. Tyto charakteristiky rozdělujeme do dvou skupin – obecný a specifický lidský kapitál. Do obecného se řadí vzdělání, věk, pohlaví, neboli charakteristiky, které mohou být užitečné pro všechny zaměstnavatele, zatímco specifický zahrnuje znalosti a dovednosti užitečné jen k jednomu konkrétnímu zaměstnání.

Ve své práci se budu zajímat o investice do lidského kapitálu a o to, jak jednotlivé faktory, patřící do charakteristiky lidského kapitálu, ovlivňují mzdu. Zaměřím se především na následující vlastnosti. Zda věk ovlivňuje výši mzdy, jestli mzda roste úměrně s věkem nebo existuje „zlom“, kdy s přibývajícím věkem začíná mzda klesat. Pokusím se analyzovat rozdíly v příjmech mezi muži a ženami, rozeberu možné příčiny mzdové mezery a uvedu Oaxaca-Blinderovu dekompozici mzdové mezery. Nakonec bych se rád podíval na to, jak dosažené vzdělání působí na výši mzdy. Mou základní hypotézou je teorie, že mzda roste úměrně s dosaženým vzděláním, že přes veškeré snahy vlád v ČR neustále existuje genderová mzdová mezera a že věk má znatelný vliv na výši mzdy. Na závěr práce porovnam moji teorii se souhrnnými daty poskytovanými Českým statistickým úřadem za rok 2010.

Předběžná struktura:

1. Úvod
2. Teorie lidského kapitálu
3. Diferenciace mezd
4. Analýza mzdových rozdílů v ČR 2010
5. Závěr

Předběžná náplň práce v anglickém jazyce

Wage is one of the most significant indicators of the value of human capital. According to the neoclassical theory of labour market, wage, under the conditions of a perfect competition, should correspond to the revenue from the marginal product of work. Standard theory of human capital builds on this principle and states that wage level is mostly affected by characteristics of individuals, which affect the productivity of work. These characteristics are divided into two groups – specific (skills useful for only one kind of employment) and general (e.g. education, age...) human capital.

In my work I will deal with the investments in human capital and how individual elements of human capital affect wage. I will focus on the following: if age affects wage, if wage grows proportionally to age or if a “breakpoint” exists when wage starts to decrease as age increases. I will also analyze differences in incomes between men and women and analyze possible causes of the gender pay gap and present the method of Oaxaca-Blinder decomposition. Next, I would like to look at how levels of education achieved affect wage. My basic hypothesis is the theory that wage increases proportionally to higher education, gender pay gap still exists despite all efforts of the Government of the Czech Republic, and that age has significant influence on wage level. At the end of my work, I will compare my theory to aggregate data provided for the year 2010 by the Czech Statistical Office.

Preliminary structure

1. Introduction
2. Human capital theory
3. Differentiation of wages
4. The analysis of wage differences in CR 2010
5. Conclusion

Obsah

ÚVOD	3
1. TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU	6
1.1 ÚVOD DO TEORIE LIDSKÉHO KAPITÁLU	6
1.2 INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU.....	8
1.2.1 <i>Výcvik na pracovišti</i>	8
1.2.2 <i>Všeobecný výcvik</i>	10
1.2.3 <i>Specifický výcvik</i>	11
1.2.4 <i>Výuka ve školách a další formy zvyšování hodnoty lidského kapitálu</i>	13
2. MZDOVÁ DIFERENCIACE	15
2.1. ODMĚŇOVÁNÍ PRACOVNÍKŮ	15
2.1.1. <i>Mzdotvorné faktory a determinanty odměňování</i>	16
2.2. DIFERENCIACE MEZD	17
2.2.1. <i>Mzdová diferenciacie v transformačním období v České republice</i>	18
2.2.2 <i>Mzdové rozdíly způsobené rozdílnou úrovní dosaženého vzdělání</i>	22
2.2.3 <i>Mzdové rozdíly mezi muži a ženami</i>	26
2.2.4 <i>Ostatní příčiny mzdových rozdílů</i>	33
3. ANALÝZA MZDOVÝCH ROZDÍLŮ V ČR	36
3.1 VĚK.....	36
3.2 VZDĚLÁNÍ	40
3.3 KZAM	42
3.4 VELIKOST PODNIKU	45
3.5 VÝVOJ MEZD V ČASE	46
ZÁVĚR	50
SUMMARY	53
POUŽITÉ ZDROJE	54
SEZNAM PŘÍLOH	57
PŘÍLOHY	58

Seznam tabulek a grafů

Tabulky:

Tabulka 1: Mzdová diferenciacie v príkazovej a tržní ekonomice	19
Tabulka 2: GPG – mezinárodní srovnání.....	48

Grafy:

Graf 1: Vztah mezi příjmem a věkem.....	11
Graf 2: Investice do výcviku v průběhu životního cyklu.....	12
Graf 3: Průběh výdělků v závislosti na věku a vzdělání.....	23
Graf 4: Průměrná mzda a medián mezd dle věku	37
Graf 5: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin (2010).....	37
Graf 6: Mediánové mzdy podle věkových skupin, GPG (muži, ženy).....	38
Graf 7: Vývoj mezd podle počtu let strávených u jednoho zaměstnavatele.....	39
Graf 8: Průměrná mzda a mediánová mzda podle faktoru vzdělání.....	40
Graf 9: Mediánové mzdy podle úrovně vzdělání, GPG (muži, ženy)	41
Graf 10: Podíly zaměstnanců podle úrovně vzdělání, GPG (muži, ženy)	42
Graf 11: Průměrná mzda a medián mezd podle hlavních tříd KZAM.....	43
Graf 12: Medián mezd podle hlavních tříd KZAM, GPG (muži, ženy).....	44
Graf 13: Podíly zaměstnanců podle KZAM, GPG (muži, ženy)	45
Graf 14: Průměrná mzda a medián mezd podle velikosti podniku.....	45
Graf 15: Medián mezd podle velikosti podniku, GPG (muži, ženy)	46
Graf 16: Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd 2003 – 2010.....	47
Graf 17: Medián mezd 2003 – 2010, GPG (muži, ženy).....	48

Úvod

Česká republika prošla před více jak 20 lety zásadními společenskými, politickými, ale také hospodářskými změnami. Uskutečnil se přechod z centrálně plánované na tržní ekonomiku. Stranou změn nezůstal ani trh práce, který se dočkal liberalizace. Došlo k uvolnění tvorby mezd, které začaly být determinovány tržními faktory. Ustupuje se od mzdové nivelizace, kdy hlavní rozdíly tvořily pouze reprodukční náklady pracovníků, a otevírá se prostor pro ohodnocení individuálních charakteristik zaměstnanců – lidského kapitálu.

Demografické charakteristiky zaměstnanců přestaly být nejdůležitější složkou mzdy. Hlavním determinantem se stalo vzdělání. I přes neustálé pokusy vyrovnat příjmy mužů a žen za stejně odvedenou práci nebo odstranit odvětvovou diskriminaci, se stále vyskytují mzdové rozdíly způsobené odlišným pohlavím. Z těchto důvodů se moje bakalářská práce věnuje převážně problematice lidského kapitálu a teoretické analýze vlivu vzdělání a pohlaví na výši mzdy. Cílem práce není vyčíslení vlivu jednotlivých faktorů na mzdu, ale spíše analýza toho, co způsobuje největší mzdové rozdíly. Toto téma jsem si vybral z důvodu zájmu o trh práce a motivaci se problematikou zabývat v diplomové práci. Bakalářská práce je rozdělena do tří hlavních kapitol čítajících jednotlivé podkapitoly.

První část práce je věnována teorii lidského kapitálu. Nejprve je tato teorie nastíněna a později jsou diskutovány investice do lidského kapitálu. Investice se liší formou výcviku a tím, jak absolventa obohatí. Motivací investic jsou budoucí zisky. Práce se snaží nalézt optimální rozložení nákladů mezi absolventa a poskytovatele výcviku a zároveň určit, kdo by měl pobírat výnosy plynoucí z výcviku. V této části je také ukázán vztah mezi příjmem a věkem.

Druhá část práce se již zabývá jednotlivými faktory ovlivňujícími výši mzdy. Nejprve jsou popsány změny, ke kterým došlo v průběhu transformace na tržní ekonomiku. Dále je věnován prostor otázce, kterak vzdělání ovlivňuje výši mzdy. Práce nastiňuje různé metody, jak měřit návratnost investic do vzdělání, což je nepochybně důležité při rozhodování, zda absolvovat například vysokou školu. Nejznámější a nejpoužívanější metodou v současnosti je zřejmě funkce příjmů, která je založena na odhadu regresní rovnice a dostupných dat. Tato metoda je po svém autorovi nazvána Mincerovou rovnicí. Největší část druhé kapitoly je věnována rozdílům ve mzdách mezi muži a ženami. Část rozdílů je způsobena odlišným „vybavením“ mužů a žen, ale část je

také způsobena možnou diskriminací. Práce ukazuje metodu, jak mzdovou mezeru dekomponovat na složku způsobenou rozdílným vybavením lidským kapitálem a složku nevysvětlenou, neboli diskriminační, popřípadě, jak při dekompozici zohlednit tzv. „efekt výběru“. Poslední část kapitoly je věnována zbývajícím faktorům, které způsobují rozdíly ve mzdách.

Analýzou mzdových rozdílů v České republice se v minulosti zabývalo několik studií. Téma je atraktivnější díky proběhlé transformaci, protože se dají pozorovat měnící se charakteristiky trhu práce. Vliv určitých vysvětlujících proměnných na výši mzdy posiluje na úkor ostatních, které ztrácejí svou důležitost. Jedním z autorů zabývajících se mzdovými rozdíly je Jiří Večerník. Ve své knize *Občan a tržní ekonomika (1998)*, stejně tak ve studii *Mzdová a příjmová diferenciaci v České republice v transformačním období (2001)* využívá jako zdroj dat mikrocensová šetření prováděná Českým statistickým úřadem (jedná se o velká šetření příjmů domácností). Pomocí regresní analýzy studie Jiřího Večerníka potvrzují pokles významu demografických charakteristik na determinaci mzdy a růst významu lidského kapitálu, převážně vzdělání (roku 1996 zvyšoval další rok studia mzdu u mužů o 8,3 %). Jednotlivé studie se většinou liší povahou použitých dat, výsledky se však v zásadě shodují. Filer, Jurajda a Plánovský (1999) využili ve své analýze databázi středních a velkých firem (podle této studie v roce 1997 zvyšoval další rok studia mzdu u mužů o 9 %), zatímco Münich, Švejnar a Terrell (1999) použili zvláštní šetření domácností, které může výsledky lehce podhodnocovat. Lidé například místo hrubého příjmu uvádějí čistý příjem, jelikož tuto hodnotu mají zarytou v paměti (výnos z jednoho roku vzdělání u mužů v roce 1996 činil „jen“ 5,8 %). Podle Jaromíra Gottvalda (2003), který ve své studii využíval podnikových dat zpracovávaných společností Trexima, dosahoval výnos z jednoho roku vzdělání v roce 2000 úrovně 4,5 % (opět možné podhodnocení z důvodu nesprávného vyplnění dotazníků). Štěpán Jurajda (2005) využívá k vyčíslení výnosu z dalšího roku studia data z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), kde firmy poskytují hodinové mzdy svých zaměstnanců. Podle těchto dat zvyšoval další rok vzdělání mzdu u mužů v roce 2002 o 10,3 %. Jednotlivé výsledky studií jsou také závislé na použitém modelu a proměnných, které autoři zahrnuli do svých analýz. Ne vždy jsou tyto proměnné stejné, proto může být porovnání jednotlivých studií zavádějící.

Problematikou mzdové mezery v ČR mezi muži a ženami se v minulosti zabývalo několik autorů. Štěpán Jurajda (2001) pomocí dat z ISPV vyčísлил výši mzdové

mezery v ČR v roce 1998 na 30 %. Významná část tohoto rozdílu je bezpochyby způsobena rozdílnou úrovní dosaženého vzdělání a segregací žen v méně příjmových odvětvích. Přesto téměř 2/3 mzdových rozdílů zůstává nevysvětlených, což je jednak ovlivněno nedostatkem informací, ale také možnou diskriminací. Martina Mysíková (2007) využívá k analýze GPG data ze šetření v domácnostech EU-SILC 2005. Podle Mysíkové byla GPG v České republice roku 2005 rovna 21 %. Efekt rozdílného vybavení lidským kapitálem byl téměř nulový (0,7 %). To může být opět způsobeno nedostatkem informací o relevantních proměnných nebo přítomností diskriminace. Při použití Heckmanova postupu, který umožňuje očištění vzorku o efekt zkreslení výběrem, získává autorka překvapivě vysoký záporný efekt výběru (18,2 % GPG). To znamená, že pokud by neparticipující část populace vstoupila na pracovní trh, velikost GPG by výrazně vzrostla.

Závěrečná kapitola již analyzuje mzdové rozdíly v České republice v roce 2010. Data jsou převážně čerpána z databáze Českého statistického úřadu a jeho publikace „Struktura mezd“, kterou každý rok ve spolupráci s MPSV vydává. Analýza se zabývá jednak vlivem individuálních charakteristik jedince, ale také podnikovými charakteristikami. U většiny z rozebíraných faktorů je navíc vyčíslena mzdová mezera mezi muži a ženami. Na konci kapitoly je ukázán vývoj průměrné mzdy v čase a mezinárodní srovnání velikosti mzdové mezery.

1. Teorie lidského kapitálu

Tato kapitola je zaměřena na jednu z novějších ekonomických teorií a to na teorii lidského kapitálu. Termín lidský kapitál se objevuje až ve druhé polovině dvacátého století, nicméně podobnou problematikou se zabýval již roku 1776 Adam Smith. Adam Smith pohlížel ve svém díle Bohatství národů na lidský kapitál jako na investici členů společnosti do sebe sama, na rozvíjení jejich talentů a schopností skrz investice do vzdělávání. Tyto investice již nenávratně patřily ke člověku a mohly být využity pouze konkrétní osobou. Proces s sebou nesl náklady podobné investicím do fyzického kapitálu s vidinou budoucího profitu a vyšších zisků.

Myšlenku lidského kapitálu přinesl ekonom ze Svaté Lucie sir William Arthur Lewis roku 1954 ve svém díle „Economic development with unlimited supplies of labour“. Samotný termín lidský kapitál ale používán nebyl kvůli svému negativnímu podtextu¹. Jako první autor použil sousloví lidský kapitál až Arthur Cecil Pigou, který rozlišoval právě mezi investicemi do lidského a fyzického kapitálu. Do moderní neoklasické ekonomie byl termín lidský kapitál uveden polským ekonomem Jakobem Mincerem v díle „Investment in human capital and personal income distribution“ v časopise Politická ekonomie roku 1958. Nejznámější aplikací idey lidského kapitálu je dílo Garyho Beckera z Chicagské školy. Roku 1964 vydal Becker knihu s příznačným názvem „Human Capital“, která se stala základní knihou této teorie po mnoho let.

1.1 Úvod do teorie lidského kapitálu

Většina lidí si pod pojmem kapitál představí peníze na bankovním účtu, továrnu, vybavení podniku, budovy nebo jakékoliv jiné zařízení, které vynáší příjmy a produkuje výstup po mnoho let. Lidský kapitál je v určitém slova smyslu vstup, zdroj výstupu. Každý člověk může investovat do svého lidského kapitálu prostřednictvím vzdělání, tréninku nebo třeba zdravotní péče. Zlepšuje se tím jeho zdravotní stav, rostou výdělky, zkrátka zvyšuje svou hodnotu. Tyto investice utváří člověka, nikoliv zařízení nebo stroj. Nelze oddělit osobu od již nabytých znalostí, schopností a zkušeností.

¹ V tehdejší době mnoho lidí výraz lidský kapitál a s tím spojenou analýzu kritizovalo. Zdálo se jim, že je s lidmi zacházeno jako s otroky nebo stroji.

Becker (BECKER, 1993, s. 16) uvádí příklad z roku 1997, kdy převzala Hong Kong Čína. Mnoho lidí ze strachu z čínské politiky prodávalo své jmění, majetek a výnosy investovali do bezpečnějších zahraničních akcií a majetku. Ve stejné době opouští Hong Kong mnoho vzdělaných, schopných lidí (počítačovní odborníci, top manažeři), kteří nemohou prodejem svého lidského kapitálu snížit riziko plynoucí z čínské politiky. Lidský kapitál je neprodejný a spjatý s konkrétní osobou, proto musejí odejít s celým kapitálem, který mají.

Vzdělání a trénink

Vzdělání a trénink jsou nejdůležitějšími investicemi do lidského kapitálu. Mnoho studií ukázalo, že spolu s vyšším vzděláním roste i mzda a nárůst mzdy převyšuje náklady na vzdělání. Příjmy vysoce vzdělaných lidí se téměř vždy pohybují nad průměrem, což bylo potvrzeno výzkumy ve více než sto zemích světa s rozdílnými kulturami a režimy (BECKER, 1993, s. 17). Důležitou změnu zaznamenáváme taktéž v oblasti zaměstnávání žen. Již dávno neplatí vzor typické rodiny, kdy muž pracuje a žena se stará o domácnost. Stále více žen touží po vysokoškolském vzdělání, které jim je samozřejmě přístupné. Ač mají jiné vlohy a preference než muži, uplatňují se ženy v oblastech jako je zdravotnictví, ekonomie, výzkum apod., tedy v oblastech s vysokými výdělky. S potlačováním diskriminace pomocí zákonných norem dochází i ke zmenšování rozdílů mezi mzdami žen a mužů nebo mezi mzdami žen rozdílných ras.

Teorie lidského kapitálu předpokládá, že vzdělávání zvyšuje výdělky a produktivitu z důvodu poskytování znalostí, dovedností a nácviku řešení různých problémů. Jiné vysvětlení může spočívat v tom, že při vzdělávání dochází k odhalení našich vloh, talentu, schopností a tím poskytujeme informace o naší osobě a vhodnosti k určitým typům povolání. V krajním případě lze říci, že vysokoškoláci převyšují svým příjmem středoškoláky ne z důvodu získání vyšší produktivity vystudováním univerzity, ale tím, že produktivnější lidé jdou na univerzitu². Vzdělání nachází uplatnění

² Dále existuje teorie filtru – zaměstnavatelé dají práci lidem s vyšším vzděláním a z těch si posléze vyberou zaměstnance podle potřeby. Teorie signálu zase říká, že certifikát je signálem toho, zda se pracovník dokáže v podniku prosadit. V současnosti dochází k tomu, že mladí lidé chtějí získat co nejvyšší certifikát, diplom, protože to zaměstnanci chtějí, mají to rádi a zvyšuje to možnosti aspirantů o zaměstnání na uplatnění na trhu práce – tzv. kredencialismus.

především v současném prostředí moderní ekonomiky, protože znalosti a schopnosti získané na univerzitě jsou důležité pro uplatnění se v technologicky vyspělé době.

Na druhou stranu školní výuka nás stoprocentně nepřipraví na pracovní dráhu. Po nástupu do práce dochází k dalším tréninkům a získáváním praxe. Tento proces může trvat i několik let, po jejichž uplynutí dochází k usazování se zaměstnanců na určitých pozicích, kde již získali praxi a dovednosti. Není proto divu, že k častějším změnám zaměstnání dochází u lidí s menšími dovednostmi, než u specializovaných pracovníků. Podle Kameníčka (KAMENÍČEK, 2003) se vliv vzdělání nejlépe dokazuje na růstu příjmů, ale může blahodárně působit i na jiné charakteristiky, jakými jsou zlepšení zdraví, omezení kouření, větší tendence chodit volit apod. To vše souvisí s lepší informovaností a podvědomím o aktuálním dění a rizicích.

1.2 Investice do lidského kapitálu

Investicemi do lidského kapitálu jsou myšleny takové aktivity, které mají dlouhodobý vliv na naše peněžní nebo psychické příjmy³. Tyto aktivity zvyšují vlastní hodnotu tím, že zlepšují naše znalosti a dovednosti, které formují budoucí příjmy. Investice do lidského kapitálu se od sebe liší ze tří hledisek: (Kameníček, 2003)

- 1) formou (školní vzdělávání, výcvik na pracovišti, zdravotní péče, sondování...),
- 2) účinky na výdělky a na spotřebu,
- 3) intenzitou vnímání vazby mezi investicí a výnosem.

Ve své práci se zabývám především prvním bodem, tedy formou investice do lidského kapitálu.

1.2.1 Výcvik na pracovišti

Jak již bylo zmíněno dříve, samotné vzdělání nás na výkon profese plně nepřipraví. Po nástupu do zaměstnání se pracovníci seznamují s technologiemi, učí se zacházet se stroji, sepsovat smlouvy, zkrátka si osvojují nové dovednosti potřebné k výkonu práce. Budeme předpokládat, že cena výcviku se dá vyjádřit pomocí určitých

³ Některé aktivity ovlivňují naše rozpoložení, přináší nám radost, nové poznání a dobrý pocit z prováděné činnosti. Pozitivní vliv těchto aktivit nazýváme psychickými příjmy.

nákladů a potřebného času⁴. Dále budeme předpokládat, že pracovní i výrobní trhy jsou dokonale konkurenční. Výcvik může snížit současné příjmy a zvýšit náklady, firmy se z tohoto důvodu věnují dlouhodobým efektům tréninku na profit. Jestliže byl výcvik poskytnut pouze v úvodní periodě, výdaje v této periodě budou rovny mzdám plus nákladům na výcvik. Výdaje v dalších časových úsecích budou určeny pouze mzdami. Příjmy v každé periodě budou rovny mezním produktům. Vyjádřeno formálně: (BECKER, 1993, str. 31-33)

$$MP_0 + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t}{(1+i)^t} = W_0 + k + \sum_{t=1}^{n-1} \frac{W_t}{(1+i)^t}, \quad (1)$$

kde k značí náklady na trénink, t periodu a i tržní úrokovou míru.

Definujeme-li nový člen jako:

$$G = \sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t},$$

můžeme rovnici (1) přepsat ve tvaru

$$MP_0 + G = W_0 + k.$$

Výraz k měří jen výdaj na trénink, nikoliv celkové náklady, protože opomíjí čas, který pracovník výcvikem strávil, a který mohl využít k produkci výstupu. Rozdíl mezi tím, co mohlo být vyrobeno, MP'_0 , a co bylo vyrobeno, MP_0 , nazýváme náklady příležitosti. Definujme C jako součet výdajů na trénink a nákladů příležitosti a dostáváme finální rovnost:

$$MP'_0 + G = W_0 + C.$$

Výraz G měří rozdíl mezi budoucími příjmy a náklady, tím pádem je ukazatelem návratnosti poskytnutého výcviku. Rozdíl mezi G a C ukazuje rozdíl mezi výnosy z výcviku a náklady na něj (BECKER, 1993, s. 33). Výcvik na pracovišti můžeme dále dělit do dvou skupin: všeobecný výcvik a specifický výcvik.

⁴ Výcvik pilota nového typu stíhačky bude pravděpodobně trvat déle, než výcvik prodavačky, seznamující se s novou pokladnou.

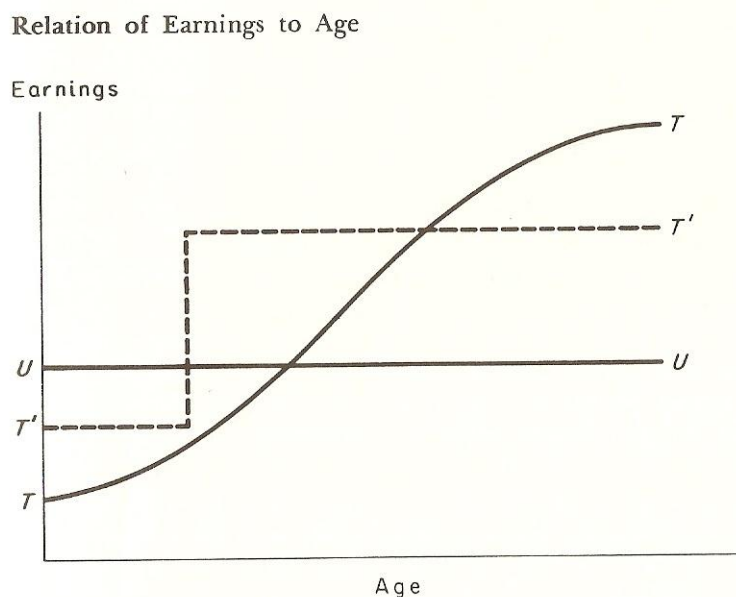
1.2.2 Všeobecný výcvik

Všeobecný výcvik přináší prospěch všem subjektům, vyjma těch, které ho poskytují⁵. Všeobecný výcvik zvyšuje budoucí produktivitu pracovníků nejen ve firmě poskytující výcvik, ale také v mnoha dalších firmách, pokud do nich absolventi výcviku nastoupí. Tyto firmy zvyšují svůj produkt, ale nenesou žádné náklady. Mohou proto nabídnout pracovníkům lepší mzdu a přetáhnout je od konkurence, která výcvik poskytla, k sobě. Vychází tedy otázka, proč by firmy měly vůbec poskytovat všeobecný výcvik, když z toho nemusí mít žádný profit? Odpověď spočívá ve způsobu hrazení výcviku (KAMENÍČEK, 2010, s. 5). Firmy poskytnou všeobecný výcvik svým zaměstnancům v případě, že zaměstnanci sami ponесou náklady výcviku. Motivace zaměstnanců je jasná, výcvikem zvyšují svou hodnotu, tedy své budoucí příjmy. Kdyby náklady tréninku nesla firma, stahovalo by se k ní více zájemců o trénink a rostly by její pracovní náklady. Firma by byla atraktivní po dobu výcviku, poté by v ní však zůstalo málo kvalifikovaných pracovníků, kteří by odešli za lepšími podmínkami jinde.

Trénink má významný vliv na vztah mezi výdělkem a věkem. Příjem lidí bez výcviku je v grafu 1 vyznačen vodorovnou křivkou UU. Zjednodušeně lze říci, že netrénovaní jedinci vydělávají konstantní částku nezávisle na věku. Absolventi výcviku pobírají během tréninku menší mzdy, protože si výcvik sami hradí. V pozdějších letech ovšem sklízí ovoce a investice se jim vrací nazpět. Tento proces je v grafu vyznačen linií TT. Mzda roste rychleji v mladším věku, kdy jsme flexibilnější a lépe využíváme nabytých dovedností. Křivka TT' ukazuje případ, kdy mezní produkt trénovaného jedince je nezávislý na věku. Během výcviku se tedy nacházejí pod křivkou UU, po skončení výděleky skokově vzrostou a zůstanou dále konstantní (BECKER, 1993, str. 37-38).

⁵ Například mladý muž, který na vojně získá řidičský průkaz, může své dovednosti řídit auto využít v soukromém sektoru po absolvování vojenského výcviku.

Graf 1: Vztah mezi příjmem a věkem



Zdroj: (Becker, G. S. 1993, s. 37)

1.2.3 Specifický výcvik

Specifickým výcvikem je myšlen takový výcvik, který zvýší produktivitu zaměstnance jen ve firmě, kde pracuje a nikde jinde⁶. Takový výcvik nazýváme dokonale specifickým, v praxi se s ním příliš často nesetkáme. Specifický výcvik tedy většinou zvýší mzdu více ve firmě, kde proběhl, než v ostatních firmách. Specifickými investicemi do lidského kapitálu také může být zjišťování informací, seznamování zaměstnanců s firmou, najmutí pracovní agentury pro přijetí nových, kvalitních zaměstnanců, zkrátka investice, které ovlivňují produktivitu v jedné organizaci více, než v jiných. Tyto náklady sice nezvýší dovednosti zaměstnanců, obecně vzato ale mají stejný efekt jako náklady na specifický výcvik.

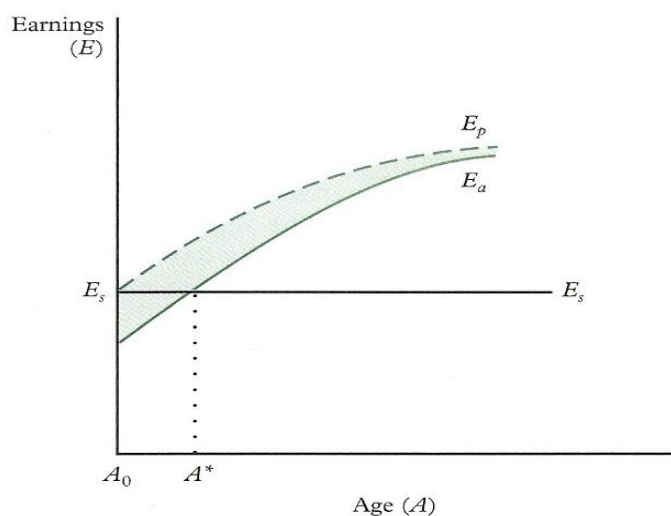
Stejně jako u všeobecného výcviku přichází na mysl otázka, zda náklady na specifický výcvik ponese zaměstnanec nebo zaměstnavatel (BECKER, 1993, str. 43-44). Kdyby firma kompletně hradila specifický výcvik a pracovník by poté odešel jinam, firma by na tomtratila. Nikoho nového, stejně výkonného, nemůže najmout, aniž by neabsolvoval výcvik. Na druhou stranu pracovník, který uhradí svůj výcvik a bude

⁶ Např. pokladní v supermarketu se naučí nazpaměť kódy jednotlivých druhů pečiva při markování zboží.

propuštěn, taktéž utrpí ztrátu, jelikož nemůže pobírat výnosy jinde. Firmy by tedy po poskytnutí výcviku mohly zaměstnanci nabídnout vyšší mzdu, tedy část výnosů z výcviku. Tím by ovšem mohl vzniknout převis nabídky osob, které by rády absolvovali výcvik, nad poptávkou firmy po výcviku. Některé firmy to řeší jakýmsi pořadníky na absolvování výcviku. Racionálnější řešení ovšem může být přesunout část výdajů za výcvik na zaměstnance a zároveň jim poskytnout část z výnosů. Celkově lze říci, že firmy nebudou platit všechny náklady na výcvik, nebudou ovšem ani pobírat veškerý výnos. Z této úvahy lze odvodit, že absolvování specifického výcviku snižuje fluktuaci zaměstnanců mezi firmami (snižuje míru odchodů a propouštění více, než všeobecný výcvik) (KAMENÍČEK, 2010, s. 6).

Další graf nám opět ukazuje vztah mezi výdělkem a věkem v případě absolvování (neabsolvování) výcviku z poněkud jiného pohledu. Ve věku A_0 je schopen jedinec pobírat mzdu ve výši E_s . Bez dalšího výcviku a s předpokladem, že již nabyté schopnosti a znalosti neztrácí na hodnotě, pobírá po celý svůj životní cyklus stejný příjem. Když se ovšem pracovník rozhodne investovat do výcviku, může tím zvýšit svůj příjmový potenciál, jak ukazuje čárkovaná křivka E_p . Takový pracovník zároveň nese náklady na výcvik (přinejmenším část nákladů), které dovytvářejí jeho skutečný příjem a ten tak leží pod křivkou potenciálního příjmu. V grafu je znázorněn křivkou E_a . Zjednodušeně řečeno, aktuální příjmy E_a se nacházejí pod potenciálními příjmy E_p , dokud pracovník investuje do výcviku. Mezera mezi oběma křivkami tvoří pracovníkovy investiční náklady (EHRENBERG, 2009, s. 296).

Graf 2: Investice do výcviku v průběhu životního cyklu



Zdroj: (Ehrenberg, Smith, 2009, s. 297)

Z grafu 2 lze vyčíst, že investice do lidského kapitálu klesají s věkem. Čím jsou lidé starší, tím jsou méně ochotni investovat, růst jejich potenciálního příjmu se tedy zpomaluje a náklady klesají. Tento jev je způsoben délkou produktivního věku pracovníků. Čím jsou lidé starší, tím více se blíží odchod do penze a snižuje se tím prostor pro návrat investic vložených do výcviku. S přibývajícím věkem jsou taktéž lidé většinou méně produktivní, potřebují více odpočinku a mění se jim priority (raději tráví čas s rodinou, než v zaměstnání). Proto má křivka E_P konkávní tvar, rychle vzroste nad E_S , následně její růst zpomaluje a později se její směrnice limitně blíží nule. Ze stejných důvodů je konkávní i křivka E_a a tyto dvě křivky se přibližují (EHRENBERG, 2009, s. 296).

Důležitým bodem v grafu 2 je bod A^* , tzv. bod předjetí (EHRENBERG, 2009, s. 297). Jde o věk, kdy zaměstnanci se stejnou úrovní vzdělání mají stejný plat, nehledě na množství investic vložených do výcviku.

1.2.4 Výuka ve školách a další formy zvyšování hodnoty lidského kapitálu

Školou chápeme instituci, která se zaměřuje na poskytování „výcviku“. Některé školy jsou zaměřeny na specifické dovednosti (hotelová škola), zatímco ostatní (univerzity, gymnázia) nabízejí širokou škálu dovedností. Školy a zaměstnání bývají více či méně propojeny (BECKER, 1993, str. 51-52). Budoucí doktoři musí absolvovat poměrně dlouhou praxi v nemocnicích, zatímco vědci tráví více času ve školních laboratořích. Firmy jsou taktéž často sponzory jednotlivých škol a mezi absolventy pak hledají budoucí zaměstnance, o kterých mají lepší informace. Vzdělávání se je formou investice, protože během studia student pobírá zákonitě méně peněz. Často pracuje pouze na brigádách po škole nebo během prázdnin. Tím pádem jsou jeho výdělky menší, než kdyby nestudoval. Rozdíl mezi potenciálním výdělkem bez studia a skutečným výdělkem během studia představuje nepřímý náklad vzdělávání. Učební pomůcky, skripta a podobné věci jsou náklady přímými. Čisté příjmy tedy definujeme jako rozdíl mezi skutečnými příjmy a přímými náklady studia, tedy

$$W = MP - k,$$

kde k představuje přímé náklady a MP mezní produkt (rovný skutečnému příjmu). Alternativně můžeme čistý výdělek zapsat jako

$$W = MP_0 - C,$$

kde MP_0 značí potenciální mezní produkt bez studia a C je suma přímých a nepřímých nákladů (BECKER, 1993, s. 52).

Vzdělávání není zdaleka poslední možností, jak zvýšit hodnotu svého lidského kapitálu. Zjišťování cen při nákupu zboží u různých prodejců nám umožní koupit výrobek co nejlevněji, stejně jako prohlížení nabídek zaměstnání umožňuje zvolit práci, kde nabízejí nejvyšší plat. Těmito aktivitami zjišťujeme informace o ekonomickém systému a můžeme zvýšit svůj budoucí příjem. Nazýváme je sondováním a jsou to jakési investice do získání informací, které předpokládáme, že se nám později mnohonásobně vrátí. Většinou platí pravidlo, že pokud získaných informací můžeme využít při nástupu do více firem, hradí si náklady zaměstnanec (analogie se všeobecným výcvikem, kdy si hradíme náklady, ale zároveň inkasujeme výnosy). Pokud lze informací využít pouze u jediné firmy, hradí náklady firma nebo se o ně dělí se zaměstnancem (analogie se specifickým výcvikem). Když například firma bude chtít nalákat kvalifikované pracovníky ze zahraničí pro svůj jedinečný projekt, s vysokou pravděpodobností jim proplatí cestu, zajistí ubytování a minimálně v počátcích pobytu se o ně postará (KAMENÍČEK, 2010, str. 8-9).

Další investicí do lidského kapitálu může být zvyšování produktivity práce. Dříve při převaze těžkého průmyslu byla důležitější fyzická zdatnost, dnes v době technologicky vyspělé jsou důležitější znalosti, dovednosti, ale i třeba psychická a zdravotní pohoda. Proto firmy platí svým zaměstnancům pravidelné lékařské prohlídky, dopřávají jim delší pauzy na oběd, zkrátka dělají věci, které pomáhají ve výsledku zvyšovat produktivitu práce.

Lidský kapitál je tedy důležitým faktorem, který ovlivňuje výši mzdy. Investicí do něj zvyšujeme svou vlastní hodnotu, stáváme se pro potenciální zaměstnavatele zajímavějšími a máme lepší vyhlídky na vyšší mzdu. Nejdůležitějším determinantem lidského kapitálu je výcvik, vzdělávání. Na začátku procesu se vzdáme části potenciálních příjmů s tím, že se nám v budoucnu mnohonásobně vrátí. Náklady na výcvik nese zaměstnanec nebo zaměstnavatel dle charakteru výcviku. Mladší lidé jsou obecně více nakloněni investicím do sebe sama, protože jsou přizpůsobivější a rychleji se učí novým věcem. To vysvětluje fakt, proč v mladším věku rostou mzdy rychleji, než ve stáří. Hodnota lidského kapitálu je tedy ukazatel, na který se firmy při procesu odměňování zaměstnanců dívají snad ze všeho nejvíce.

2. Mzdová diference

V této kapitole se budu zabývat mzdovými rozdíly z teoretického hlediska. Podívám se na funkci mzdy, čím by měla být mzda určována a proč je správné nastavení její výše jedním ze základních předpokladů úspěšnosti firem. Naváží na první kapitolu a pokusím se blíže rozebrat, dle mě, hlavní faktory ovlivňující mzdu, tedy vzdělání a pohlaví. Prostor bude věnován i dalším faktorům, jakými jsou odvětví, ve kterém zaměstnanec pracuje, věk nebo například rasa. Tato kapitola by měla pomoci v analýze dat, kterou provedu v závěrečné kapitole.

2.1. Odměňování pracovníků

„Mzda je odměna za práci v pracovně právním vztahu, vyplácená ve výplatním termínu (zpravidla měsíčně) zpětně (FINANCE MEDIA , 2011)“. Otázka, kolik bude zaměstnavatel platit jako kompenzaci za vykonanou práci, je jedna z nejdůležitějších, kterou si pokládá. Představuje totiž efektivní nástroj k motivování pracovníků, ovlivňuje množství a kvalitu vykonané práce. Odměňováním zaměstnanců se nemyslí pouze mzda nebo plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny za vykonanou práci. V moderním pojetí zahrnuje odměňování i nepeněžité formy jako je povýšení, formální uznání nebo zaměstnanecké výhody z titulu pracovního poměru⁷. Těmto odměnám, které poskytuje a kontroluje organizace, se říká vnější odměny. V současné době se ale stále více prosazují tzv. odměny vnitřní, které souvisí se spokojeností pracovníka, s radostí, kterou mu práce přináší, z pocitů užitečnosti a úspěšnosti, z neformálních uznání, pochval, společenského postavení a úspěšné kariéry. Vnitřní odměny souvisí s osobností pracovníka, jeho charakterem. Jak je vidět, některé nepeněžní odměny nelze vyčíslit penězi. Výše uvedené odměny tvoří odměny celkové (KOUBEK, 2007, str. 283-84).

Odměny mohou odrážet povahu a význam vykonávané práce, odvedenou práci, výkon pracovníka, jeho schopnosti nebo vzácnost na trhu práce. I přes mnohé formy odměn se v dnešní době stále uplatňují převážně peněžité odměny, proto se jim budu ve své práci nejvíce věnovat.

⁷ Odměny mohou mít i zcela jiný charakter, který zlepšuje pracovní prostředí a podmínky. Obdržíme novou kancelář s klimatizací, koberec místo podlahy nebo nový počítač. Stále více se jako forma odměn zařazuje vzdělání (výcvik) poskytované organizací.

2.1.1. Mzdotvorné faktory a determinanty odměňování

Převažujícím názorem zůstává, že mzda by měla odrážet pracovní výkon a množství odvedené práce. Z důvodu konkurence na trhu jsou mzdy zvyšovány bojem o talenty, kdy je brán v úvahu potenciál budoucího pracovníka a získání lepší pracovní síly, než mají ostatní organizace. Pracovní výkon je ovšem špatně měřitelný a často ho nelze vyjádřit penězi. Měření výkonu navíc vyžaduje systematickosti a neustálý dohled, což je nákladné. Dále by se musely zanalyzovat všechny faktory vstupující do výrobního procesu, které pracovník nemůže ovlivnit (organizace práce, nástroje, pracovní podmínky apod.). Z těchto důvodů se čím dál tím více přihlíží k charakteristikám zaměstnance odrážejících jeho lidský kapitál. Mezi nejdůležitější patří vzdělání, délka praxe, zkušenosti v oboru, zkrátka takové charakteristiky, které se dají lehce zjistit a ohodnotit (KOUBEK, 2007, s. 288).

Hlavní determinanty odměňování tedy jsou (KOUBEK, 2007, s. 290) :

- relativní hodnota, kterou má práce na pracovním místě pro organizaci,
- relativní hodnota pracovníka,
- situace na trhu práce,
- úroveň odměňování v zemi, regionu, odvětví, u konkurentů,
- životní náklady v regionu a zemi,
- životní způsob lidí v regionu a zemi,
- objem prostředků, které může organizace na odměňování vynaložit,
- používaná technika a technologie,
- produktivita práce v organizaci,
- síla odborů,
- právní normy týkající se odměňování.

Některé z uvedených determinant nemůže zaměstnavatel ovlivnit a jsou formovány exogenními vlivy. V chudších regionech s vyšší úrovní nezaměstnanosti je pravděpodobné, že mzdy budou nižší, než v bohatých regionech s nízkou úrovní nezaměstnanosti. Nabídka práce bude výrazně vyšší než poptávka po práci a uchazeči se nakonec spokojí s nižší mzdou. V regionech s nízkou nezaměstnaností bude naopak probíhat větší boj o zaměstnance, kteří tím získají vyšší mzdu.

2.2. Diferenciace mezd

Možných vysvětlení, proč lidé pobírají různě vysoké mzdy, je mnoho. Podle tradiční neoklasické ekonomie je mzda odrazem produktivity pracovníka. Tržní síly neustále oceňují a snižují cenu rozdílným typům práce a tím determinují jejich hodnotu. V prostředí dokonalé konkurence, dokonalých informací a dokonalého pohybu práce a kapitálu by tedy mezi firmami neměly existovat rozdíly v ohodnocení stejně produktivních pracovníků. Mzda se tedy odvíjí pouze od individuálních charakteristik, které formují produktivitu. Rozdíly ve mzdách dle odvětví lze vysvětlit na základě kompenzace rozdílů ve vlastnostech pracovních míst. Proto lidé, kteří pracují ve ztížených nebo nebezpečných podmínkách, pobírají většinou vyšší mzdu (příklad horníků, speciálních armádních sil). Rozdílné pracovní podmínky tedy mohou vysvětlit rozdílné mzdy mezi odvětvími pro pracovníky se stejnou kvalifikací. Dále můžeme rozdíly vysvětlit tím, že někdo pobírá plat jako rentu, výskytem výkyvů na pracovním trhu nebo samotným selháním trhu (monopol a monopolistické renty). U všech zmíněných rozdílů předpokládáme, že se jedná o shodné pracovníky v relevantních ohledech, jejichž mzdy se však liší (FIALOVÁ, 2003).

Většinou se od sebe mzdy ale liší proto, že pracovníci zkrátka stejní nejsou. Jak již víme, lidé vstupují na trh práce s jedinečnou výbavou složenou ze vzdělání, znalostí, schopností, zkušeností, praxe a dalších individuálních charakteristik, kterou celkově nazýváme lidským kapitálem. Mzda je poté určena mírou návratnosti investic do lidského kapitálu. Mzdovou diferenciaci ovlivňují i charakteristiky zaměstnání nebo podnikové, které souvisí například s velikostí firmy, její ziskovostí, možnostmi platit mzdy nebo jednoduše ochotou vyplácet vyšší mzdy.

Převážná většina modelů snažících se vysvětlit mzdovou diferenciaci má tvar Mincerovy mzdové rovnice, která je založena právě na teorii lidského kapitálu. Pomocí regresní analýzy se snaží vysvětlit vztah mezi logaritmem mzdy, jakožto závislou proměnou a vektorem nezávislých proměnných složeným z individuálních charakteristik a dalších proměnných ovlivňujících produktivitu pracovníka. Mincerovou rovnicí se budu podrobněji zabývat v další části práce.

2.2.1. Mzdová diferenciacie v transformačnom období v Českej republike

V průběhu druhé poloviny dvacátého století zažila Česká republika dvě významné změny režimu, které se odrážely i ve změnách mzdové diferenciacie. V roce 1948 se vlády ujali komunisté a nastolili režim s cílem sociální rovnosti. Mzdy se vyrovnávaly a hlavním kritériem odměn se staly základní potřeby. Druhá změna režimu proběhla roku 1989, kdy došlo k pádu komunismu a přechodu ke kapitalismu. Mzdová nivelizace byla odstraněna, došlo k obnovení tržní soutěže, přílivu zahraničních firem a vytvoření nových příjmových zdrojů, převážně z podnikání.

Československo spolu s NDR, Rumunskem a Albánií patřilo k zemím s nejmenšími rozdíly mezd nejen v Evropě, ale i na světě (VEČERNÍK, 1998). Upřednostňovaly se práce fyzicky náročné, což bylo v souladu s ideami centra. Rovnými mzdami se získávala přízeň významných dělnických skupin. Mzdovou nivelizací byly zakrývány rozdíly v odměňování jedinců věrných režimu⁸. Tito lidé těžili ze stranických privilegií a výhod neformální ekonomiky. V Československu došlo k nejvýznamnějším změnám mezi roky 1948 – 1953, kdy byla prosazena povinnost pracovat a vyrovnat mzdové rozdíly ve prospěch nejnižších příjmových skupin. V souladu s ideologií mzdově klesá sektor služeb (převážně zde pracovaly ženy), naopak roste výrobní sektor (těžební, těžké strojírenství, stavebnictví apod.). Stanovily se mzdové tarify pro různé kategorie povolání odrážející pomocí mimo kvalifikačních kritérií jejich společenský význam. Zvláštních výhod se logicky dostávalo příslušníkům armády, policie a stranické či státní byrokracie. Dochází také k růstu mezd „starších“ pracovníků, jakožto zakladatelů a budovatelů reálného socialismu. Před rokem 1989 jsme byli zemí s nejmenší návratností vzdělání. Systém tvorby mezd byl strnulý a nevytvářel potřebnou motivaci pro kvalifikovanější práci a vyšší pracovní nasazení. Za intenzivní práci „nad plán“ byli odměňováni pouze výrobní dělníci, což dále snižovalo rozdíly mezi fyzickou a duševní prací (VEČERNÍK, 1998).

„Ekonomická a společenská transformace po roce 1989 vyvolala – prostřednictvím restrukturalizace vlastnictví a liberalizace pracovních smluv – výrazné pohyby rovněž v rozdělení a struktuře mezd (VEČERNÍK, 2001, s. 11).“ V následující

⁸ Nivelizace = vyrovnávání rozdílů ve společnosti

tabulce se můžeme podívat na hlavní rozdíly mzdové diferenciaci v příkazové a tržní ekonomice.

Tabulka 1: Mzdová diferenciaci v příkazové a tržní ekonomice

Charakteristika	Příkazová ekonomika	Tržní ekonomika
Obecný ekonomický cíl	Objem produktu (extenzivní růst)	Produktivita, efektivnost (intenzivní růst)
Generátor nerovnosti	Stát a (pouze okrajově) trh práce	Trh práce a (výrazně) rovněž stát
Rozdělování podle	Reprodukce pracovní síly	Znalosti, výkon
Hlavní faktory rozdílů	Pohlaví, věk, těžká manuální práce	Lidský kapitál, podnikání
Úloha vzdělání	Státní investice produkující malé rozdíly	Individuální investice produkující velké rozdíly
Úloha věku	Generace, akumulovaná loajalita (lineární růst)	Kariéra, akumulovaná zkušenost (parabola)
Preferovaná odvětví	Hornictví, hutnictví, těžké strojírenství	Finance, špičkové technologie, odborné služby
Manažerská prémie je poskytována za	Politickou pozici, vyhýbání se riziku	Inovace, přebírání rizika
Rozdíl veřejného a soukromého sektoru	Neexistuje	Výrazný

Zdroj: (Večerník, J. 2001, s. 11)

Z tabulky jsou dobře vidět rozdílné koncepty, ze kterých vznikají mzdové rozdíly. Ekonomický cíl se mění z extenzivního (není kladena velká pozornost na náklady) na intenzivní (zde naopak dochází k daleko efektivnějšímu využití zdrojů, včetně lidského kapitálu). Ustupuje se od mzdové nivelizace, kdy hlavní rozdíly tvořily pouze reprodukční náklady pracovníků (zvýhodnění fyzicky náročné práce) a otevírá se prostor pro ohodnocení individuálních charakteristik zaměstnanců, které ovlivňují produktivitu a efektivnost práce. Snižuje se také role věku, která je nahrazena zkušenostmi (ne vždy se věk rovná zkušenostem). Jednotlivé změny neprobíhají skokově, ale jedná se o postupný vývoj směrem k tržnímu určování mezd (VEČERNÍK, 2001, s. 12).

Přechodem k tržní ekonomice se otevírají nové možnosti. Přicházejí zahraniční firmy a zahraniční vlastníci, rozvíjí se soukromé podnikání a vyšší platové ohodnocení pobírají lidé na zodpovědných manažerských pozicích. Nově vzniklé firmy nabízejí kvalifikovaným zaměstnancům vyšší mzdy, čímž je lákají do svých služeb. Zvyšuje se i mobilita práce, kdy lidé ochotněji jezdí za lepší prací a budují svou kariéru. Dochází k uvolňování mzdové nivelizace i ve státních podnicích, které dostávají větší pravomoci při odměňování zaměstnanců. Objevují se ale také novinky, které brání rozvoji mzdových a platových rozdílů. Roku 1991 se zavádí koncept minimální mzdy, která byla stanovena na 2 000 Kčs, aby se další rok zvýšila na 2 200 Kčs a až do roku 1996 zůstala stejná. Teprve v roce 2000 překročila hranici existenčního minima. V současné době základní sazba minimální mzdy činí 8 000 Kč. Růst mezd byl dále kontrolován tzv. sankční regulací, která hlídala rozdíl mezi růstem nominálních mezd a spotřebitelských cen. V mírnější formě existovala regulace mezd až do roku 1995. „Po zrušení mzdové regulace se faktické chování firem prakticky nijak nezměnilo, což lze považovat za důkaz nadbytečnosti tohoto opatření (FLEK, VEČERNÍK, 2005, s. 13).“

V následující části vycházím ze studie Jiřího Večerníka, který se zabýval změnami v povaze mzdových rozdílů v transformačním období (VEČERNÍK, 2001, str. 12-20). Ve studii jsou použita individuální data ze šetření příjmů domácností tzv. Mikrocensů z let 1988, 1992 a 1996.

V komunistické éře při determinaci mezd jednoznačně převládaly demografické faktory nad ekonomickými. Kvalifikovaná pracovní síla neměla potřebný společenský statut, převažovala politická kritéria a princip potřeb. Nerovnost příjmů mužů a žen byla v Československu nejdůležitější vysvětlující proměnou mzdové diferenciaci. Věk hrál také důležitou roli při formování mzdy, protože je spojený se zkušenostmi a praxí. Věk současně odrážel generační význam, kdy tzv. zakladatelé komunismu dostávali lepšího zacházení a vysoký věk se tak stal důležitým předpokladem pro vykonávání vysokých funkcí. Regresní analýza z let 1988 a 1996 ukazuje řadu významných změn ve struktuře mezd. Ještě v roce 1988 vysvětlovalo samo pohlaví 30,5 % variace mezd a není překvapením, že v roce 1996 to už bylo jen 12,6 %⁹. Váha věku, který je v analýze J. Večerníka měřen pětiletými kategoriemi, se snížila na polovinu (ze 7,8 % na 3,6 %), celkem tedy pohlaví a věk dohromady vysvětlovaly roku 1996 již jen 17 % variace

⁹ Problematikou mzdové mezery v období transformace se podrobněji zabývá Štěpán Jurajda v práci Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition.

mezd. Současně rostl význam vzdělání z původních 11 % až na 20 %, čímž se stal nejdůležitější proměnou.

Ve vyspělých západních ekonomikách je zpravidla nejdůležitějším faktorem rozdílů ve mzdách dosažené vzdělání a nasbírané zkušenosti. Tyto veličiny totiž formují produktivitu práce spojenou s výdělkem pracovníka. Jak jsem zmínil dříve, komunistické Československo bylo zemí, kde vzdělání mělo pouze malou váhu. Překvapením může být, že to nebylo jen ve srovnání s vyspělými ekonomikami, ale také s ostatními státy východního bloku. Bylo proto logické očekávat, že po transformaci dojde ke skokovému nárůstu návratnosti vzdělání. Pro měření výnosů ze vzdělání používá Jiří Večerník Mincerovu rovnici vycházející z teorie lidského kapitálu, o které se podrobněji zmíním v dalších částech práce. Zatímco v roce 1988 pobírali zaměstnanci se základním vzděláním 90 % průměru a vysokoškoláci 134 %, roku 1996 už to bylo jen 70 % oproti 165 % u vysokoškoláků, což potvrzuje naši teorii, že mzdy před rokem 1989 dostatečně neodrážely úroveň dosaženého vzdělání. Pro rozlišení výnosů z jednotlivých úrovní vzdělání jsou vytvořeny dummy proměnné pro vyučené, středoškolské vzdělání a vysokoškolské vzdělání, přičemž základní vzdělání je brané jako referenční kategorie ¹⁰. Z výsledků lze vyčíst, že v roce 1988 přinášel každý další rok studia zvýšení příjmů o 4,4 % a v roce 1996 již o 8,8 %. Vliv zkušeností se prakticky neměnil a držel se na úrovni kolem 3 %. Pokud se podíváme na vliv jednotlivých dosažených úrovní vzdělání, zjistíme, že pro všechny stupně stoupal. Např. roku 1988 podle modelu vydělávali vysokoškoláci v průměru o 38 % více než lidé se základním vzděláním. Roku 1996 činil rozdíl téměř 74 % ¹¹.

Po roce 1989 dochází k výraznému zlepšení pozice terciárního sektoru (nebo také sektoru služeb) na úkor zemědělství, zpracovatelského průmyslu a dopravy¹². Nejvýraznější posun zaznamenává peněžní sektor, který vydělává na probíhající privatizaci a rozvoji podnikání. Větší rozdíly než meziodvětvové můžeme pozorovat uvnitř odvětví, což je konzistentní s teorií lidského kapitálu a produktivitou práce. Význam odvětví rozdělených do deseti kategorií samostatně vysvětluje cca 5 % variace mezd u mužů a 9 % variace mezd žen (u žen tedy více záleží na tom, v jakém odvětví

¹⁰ Metodika podrobněji popsána v samotné studii (VEČERNÍK, 2001).

¹¹ Na dané téma existuje mnoho dalších studií, které se v zásadě shodují se studií J. Večerníka. Touto oblastí se např. zabývali Filera, Jurajda a Plánovský (1999) nebo Münich, Švejnar a Terrell (1999).

¹² V Současné době je podíl sektoru služeb na hospodářství ČR 60 %.

pracují). Přidáme-li proměnou odvětví k předcházejícím proměnným (vzdělání, věk a pohlaví), přidáváme u mužů další 3 % vysvětlení variace mezd, respektive 4 % u žen.

Ze studie Jiřího Večerníka (2001) tedy vyplývá, že proces transformace v České republice probíhal dle očekávání. Pokles významu zaznamenaly demografické charakteristiky, naopak posílil vliv lidského kapitálu. Největší nárůst vlivu zaznamenalo vzdělání, což je v souladu se strukturou mezd v západní Evropě.

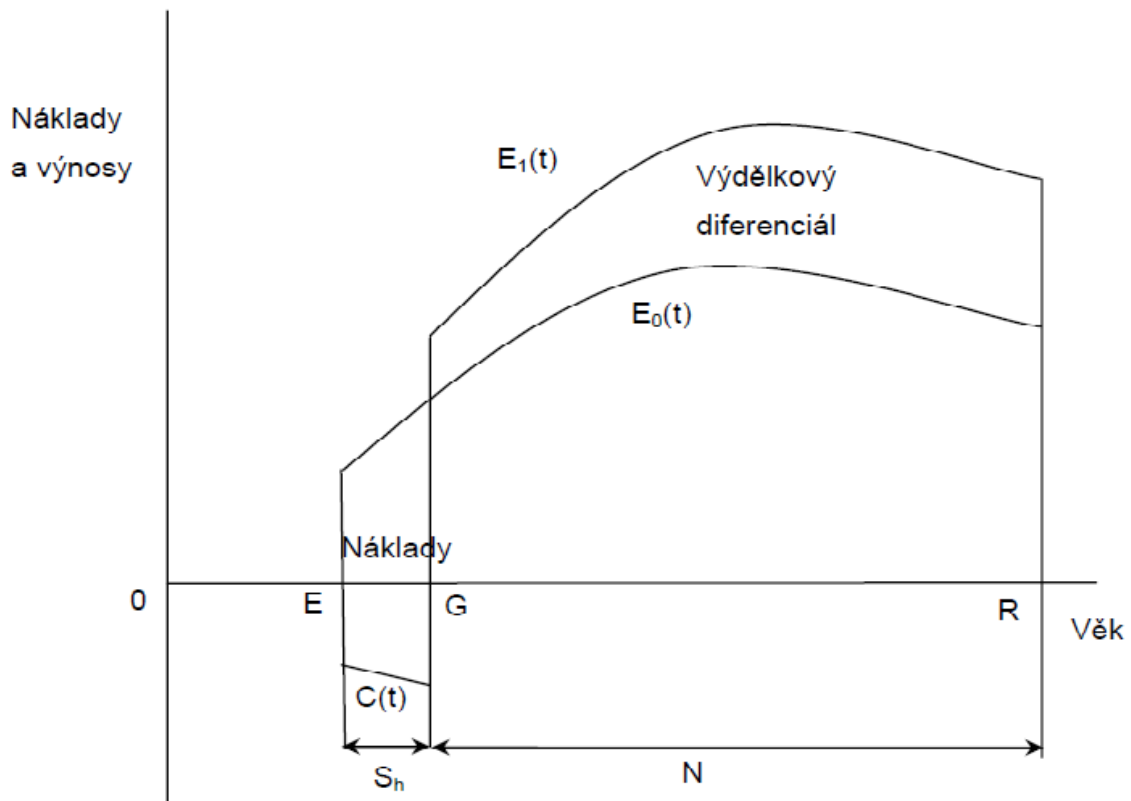
2.2.2 Mzdové rozdíly způsobené rozdílnou úrovní dosaženého vzdělání

Vzdělání je nejdůležitější součástí lidského kapitálu. Při rozhodování, zda pokračovat ve studiu nebo začít pracovat, si mnoho lidí pokládá důležitou otázku: „Zvýším dalším studiem své peněžní a psychické příjmy na takovou úroveň, aby převážily dodatečné náklady vzdělávání se?“ Množství nákladů vynaložených na studium může být poměrně silně ovlivněno státem. V poslední době výrazně roste zájem o vysokoškolské studium, tím pádem i prostředky vynaložené ze státního rozpočtu na zajištění veřejného vzdělávacího systému. Proto se otázkou návratnosti vzdělávání zabývají i politici, kteří řeší, zda vzdělání je soukromý nebo veřejný statek. Já bych se přiklonil k možnosti, že se jedná o statek smíšený. V budoucnu neoddiskutovatelně přináší vysokoškolským absolventům vyšší příjmy než lidem s nižší úrovní dosaženého vzdělání. Na druhou stranu vyšší příjmy znamenají vyšší odvedené daně. Vzdělání taktéž produkuje převážně pozitivní externality¹³. Často se uvádí obecně vyšší kvalita společenského života, dobře fungující demokracie, nižší kriminalita a vyšší péče o svůj zdravotní stav, tím pádem menší výdaje na zdravotní péči. Snad jediná věc, která může popírat vyšší politickou stabilitu je fakt, že většina revolucionářů v minulosti disponovala vysokoškolským vzděláním.

¹³ Externalita je vnější účinek ekonomického rozhodnutí (činnosti), neboli část dopadů činnosti, kterou nese někdo jiný než její původce. U pozitivních externalit se jedná o výnosy činnosti, které si původce nemůže přivlastnit.

Jak jsme si řekli dříve, vzdělání s sebou nese náklady. Jsou to náklady buďto přímé (učebnice, pomůcky, skripta), nebo náklady nepřímé (nižší možnost výdělků během studia). Výnosy jsou determinovány návratností těchto investic a vyššími výdělků oproti lidem s nižším vzděláním. Pro vysokoškolské vzdělání vezmeme jako referenční skupinu středoškoláky. Na následujícím obrázku jsou dobře vidět příslušné náklady a výnosy: (URBÁNEK, 2006, s. 3)

Graf 3: Průběh výdělků v závislosti na věku a vzdělání



Zdroj: (Urbánek, 2006, s. 3)

Příslušná rovnice finančních toků je:

$$\sum_{t=G-E}^{R-E} [E_1(t) - E_0(t)](1 + r^*)^{-t} - \sum_{t=1}^{G-E} [E_0(t) + C(t)](1 + r^*)^{-t} = 0.$$

Kde $E_0(t)$ = výdělková funkce pro před terciální vzdělání,

$E_1(t)$ = výdělková funkce pro terciální vzdělání,

$C(t)$ = funkce přímých nákladů,

E = věk začátku terciálního vzdělávání,

G = věk při ukončení terciálního vzdělávání,

R = věk při odchodu do penze,

r^* = míra návratnosti investice do vzdělání,

$$s_h = \text{délka terciálníhoho vzdělání } s_h = G - E,$$

$$N = \text{roky pracovního života vysokoškola } N = R - G.$$

„Uvedená rovnice představuje výpočet míry návratnosti investice do vzdělání (vnitřního výnosového procenta) **plnou metodou**. Jedná se o diskontní míru vyrovnávající sumu diskontovaných nákladů spojených s investicí s diskontovanými výnosy, které investice vytváří (URBÁNEK, 2006, s. 4).“ Zkrácená metoda výpočtu návratnosti investice do vzdělání vypadá následovně: $r^* = \frac{AE_i - AE_j}{S_i * AE_j}$, kde AE jsou průměrné výdělky na i -té, respektive j -té úrovni vzdělání, S je doba vzdělání.

Další používanou metodou ke zjištění návratnosti investic do vzdělání je tzv. **metoda funkce příjmů** (URBÁNEK, 2006, str. 4-6). Tato metoda je založena na odhadu regresní rovnice, do které postupně dosazujeme data za jednotlivé proměnné (věk, pohlaví, vzdělání, odvětví...) a následně vypočítáme regresní koeficienty. Autorem této rovnice byl polský ekonom Jacob Mincer a je tedy podle něj nazvaná Mincerova rovnice¹⁴. Existuje mnoho modifikací této rovnice, proto si nejdříve uvedeme nejjednodušší všeobecný tvar:

$$\ln(y) = \alpha_0 + \beta_1 s + \beta_2 e + \beta_3 e^2 + \beta_4 X + \varepsilon.$$

$\ln(y)$ = přirozený logaritmus mzdy,

s = roky vzdělání,

e = roky zkušeností (praxe),

X = vektor ostatních charakteristik ovlivňujících výdělky,

α_0 = konstanta,

ε = náhodná složka,

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = regresní koeficienty.

Zkušenosti spočítáme jako věk mínus roky vzdělání mínus šest. Objektem našeho zájmu je regresní koeficient β_1 . Zjednodušeně lze říci, že je aproximací soukromé návratnosti investice do vzdělání. Často se stane, že koeficient β_1 je velmi malý. V tom případě lze pro interpretaci použít přesnější tvar $r^* = \exp(\beta_1) - 1$.

Nejvíce používanou modifikací Mincerovy rovnice je ta, která umožňuje rozlišovat mezi výnosy z jednotlivých úrovní vzdělání. Roky vzdělání jsou zde nahrazeny třemi dummy proměnnými S_1, S_2 a S_3 , definovanými následovně: S_1 nabírá

¹⁴ Mincer je považován za otce zakladatele moderní pracovní ekonomie. Působil na Columbijské univerzitě. Plné odvození Mincerovy rovnice viz (MINCER, 1993).

hodnotu 1 pro vyučené, jinak se rovná 0; S_2 nabírá hodnotu 1 pro středoškolské vzdělání, jinak se rovná 0; S_3 nabírá hodnotu 1 pro vysokoškolsky vzdělané, jinak je 0. Jako referenční kategorii jsme ponechali základní vzdělání. Rovnice pak vypadá následovně:

$$\ln(y) = \alpha_0 + \beta_1 S_1 + \beta_2 S_2 + \beta_3 S_3 + \beta_4 e + \beta_5 e^2 + \beta_6 X + \varepsilon.$$

Z hodnot regresních koeficientů zjistíme, o kolik procent jednotlivé stupně vzdělání zvyšují příjmy oproti základnímu vzdělání. Chceme-li porovnat například vysokoškolské vzdělání se středoškolským, odečteme od koeficientu β_3 koeficient β_2 a zjistíme, o kolik více (nebo méně) vydělávají vysokoškoláci než středoškoláci. Návratnost vysokoškolského vzdělání vzhledem ke středoškolskému vypočítáme z rovnosti

$$r^* = \frac{\beta_3 - \beta_2}{n_3 - n_2}.$$

n_3 a n_2 představují délku vysokoškolského, respektive středoškolského vzdělání v rocích. V různých studiích můžeme spatřit mnoho rozšíření rovnice funkce příjmů. Většinou se odvíjí od povahy a dostupnosti dat. Lze tedy dále zahrnout pohlaví, vzdělání rodičů, schopnosti (často vyjádřené jako hladina IQ), odvětví, členství v odborech, rasu, manželský status apod. Mincerova rovnice je stále nejčastěji používanou regresí v literatuře o lidském kapitálu.

Při propočítávání výše uvedených rovnic můžeme narazit na celou řadu problémů. Prvním problémem je přecenění výnosů, které může jedinec získat z investice do dalšího vzdělání. Bývá obtížně zjistitelné, zda je mzda vyšší díky přínosu našich schopností nebo vlivem dalšího vzdělání. Patrně existuje silná korelace mezi schopnostmi a vzděláním. Lidé, kteří jsou chytřejší, pracovitější nebo dynamičtější spíše dosáhnou vysokoškolského titulu a takoví lidé jsou zároveň produktivnější, takže by pravděpodobně pobírali vyšší mzdy, i kdyby za sebou neměli tolik let ve škole, jako ostatní lidé. Nedostatkem tedy může být fakt, že schopnosti jsou těžko kontrolovatelné a zvyšují vliv vzdělávání. V některých studiích nahrazuje schopnosti velikost IQ, což se ovšem také ne úplně osvědčilo. Další pokusy co nejpřesněji změřit návratnost investic do vzdělání sledují identická dvojčata. Dvojčata mají stejné geny, tedy se předpokládá, že budou mít i stejné vrozené schopnosti a předpoklady. Tím pádem bychom mohli získat nevychýlený odhad regresního koeficientu vlivu vzdělání na výdělky. Tyto studie

ovšem získávají podobné výsledky jako dříve zmíněné Mincerovy rovnice. Odpověď může spočívat v otázce, proč identická dvojčata nedosáhnou stejného vzdělání¹⁵.

Psychické náklady vzdělávání a individuální diskontní míry jsou dalšími proměnnými, které ovlivňují investice a nemohou být měřeny. Předpokládejme, že máme dva shodné lidi, kteří se liší rozdílnými diskontními mírami. Jeden investuje do vzdělání, pokud diskontní míra neklesne pod 12 %, zatímco druhý pokud neklesne pod 8 %. Protože zkoumáme vzorek, kde máme lidi s rozdílným dosaženým vzděláním, budou oba v našem vzorku. Průměrná míra návratnosti tedy klesne někde mezi 8 % a 12 %, což je sice zajímavé, ale neříká nám to nic o míře návratnosti zmíněných lidí (EHRENBERG, 2009, s. 305).

Další problém může spočívat v tom, že nedokážeme přesně měřit nebo odhadnout náklady na vysokoškolské studium. Stejně tak složité je měření výnosů, protože se nejedná pouze o peněžní výnosy a do hry taktéž vstupuje celá řada externalit. V neposlední řadě nemají zájemci o studium stejné investiční možnosti. Na někoho je vyvíjen tlak, aby například po složení maturity začal pracovat a hned vydělávat, protože na další vzdělávání zkrátka nemá peníze. Informace o kvalitě jednotlivých škol mohou být taktéž nedostatečné, čímž učiní naše odhady nadhodnocenými. Dále je těžké dopředu odhadnout délku užití lidského kapitálu nebo jeho depreciaci, což je téma doposud neprobádané, ale je celkem pravděpodobné, že některé nabyté znalosti ztrácejí v průběhu let na hodnotě (např. přechod na nové technologie, které neumíme ovládat). Posledním problémem budoucích studentů může být přecenění svých schopností. Může se stát, že je vzdělání bude až příliš zatěžovat nebo ho dokonce vůbec nedokáží dokončit, čímž veškeré investice v podstatě ztrácí význam, jelikož zaměstnavatele většinou zajímá získaný diplom a ne nedokončené vzdělání.

2.2.3 Mzdové rozdíly mezi muži a ženami

Faktor pohlaví, jak jsme si řekli dříve, byl za komunistické éry Československa nejvýraznějším determinantem výše mzdy. Roku 1988 vysvětloval přibližně 30 % variace mezd (VEČERNÍK, 2001). Po transformaci se význam pohlaví snižuje, což ale

¹⁵ Studium dvojčat se například zabývají Orley Ashenfelter a Cecilia Rouse v díle „Income, Schooling, and Ability: Evidence from a New Sample of Identical Twins,“ *Quarterly Journal of Economics* 113 (February 1998): 253 – 284.

neznámá, že by se snižovala mzdová mezera mezi muži a ženami, pouze se mění struktura mezd. Vyrovnávání rozdílů ve mzdách pro odlišná pohlaví je cílem mnoha vlád nejen v České republice. Evropská unie měla ve své konstituční smlouvě z Říma roku 1957 zakotven závazek podporovat rovnost mužů a žen. Společenství zavedlo zásadu rovného zacházení v otázce přístupu k zaměstnání, odbornému vzdělání a pracovních podmínkách. Otázce rovnosti mužů a žen na trhu práce se věnuje i Lisabonská strategie, která zdůrazňuje potřebu zaměřit se na platové rozdíly mezi muži a ženami a stejně tak zvýšit zaměstnanost žen. Z toho je vidět, že otázka pohlaví na trhu práce je stále aktuální a nejspíš ještě dlouho bude.

Nejdříve je nutné porozumět příčinám rozdílů. Teprve pak je možné zavést nové politiky, které, pokud je vůbec třeba, vyrovnají tyto nerovnosti (EHRENBERG, 2009, str. 397-400).

- **Věk a vzdělání**

Z předešlých kapitol víme, že nejvyšší úroveň dosaženého vzdělání výrazným způsobem formuje mzdové ohodnocení, stejně tak věk, který je silně korelován s pracovními zkušenostmi. V posledních letech v ČR studuje vysokou školu stále více žen, v podstatě se dá říci, že jejich počet je přinejmenším shodný s počtem studujících mužů¹⁶. To samé se ovšem nedá říci o době minulé. V klasickém pojetí rodiny se ženy spíše staraly o děti a muži vydělávali. Rozdílná byla také dělba práce, kdy ženy podle zaběhlých stereotypů zastávaly profese, ke kterým nebylo potřeba vysokoškolského vzdělání, a tyto profese byly taktéž hůře ohodnoceny. Zkušenosti u žen nemají takovou váhu, jelikož v průběhu života většina žen na čas upouští od své rozjeté kariéry, zakládá rodinu a odchází na mateřskou dovolenou. Na základě předešlé úvahy můžeme předpokládat, že faktory věk a vzdělání zodpovídají alespoň z části za rozdíly v příjmech mužů a žen.

- **Povolání**

Z rozdílné povahy a vlastností mužů a žen plyne fakt, že ženy obsazují větší počet pracovních míst v oblastech méně příjmových (zdravotní a sociální péče, vzdělávání), naproti tomu muži zaujímají více pracovních míst v oblastech vysoce příjmových (manažerské funkce, IT pracovníci, právníci). Rozdíly nemusí mít kořeny

¹⁶ Ve školním roce 2010/2011 studovalo na vysokých školách celkem 396 307 studentů a z toho bylo 56 % žen. V roce 2000/2001 ještě převažovali muži, kteří představovali 53 % vysokoškoláků (ČSÚ, 2012).

pouze v zažitých stereotypch, které se tradují o typicky ženských nebo typicky mužských profesích. Ženy mohou mít například menší ambice, větší sociální citění nebo větší touhu pomáhat, naproti tomu muži mají větší zálibu v technických profesích, které jsou v současné době na vrcholu pomyslné mzdové pyramidy.

- **Počet odpracovaných hodin a zkušenosti**

Každý asi ví, že mzda je nejvíce ovlivněna počtem odpracovaných hodin a roste se ziskem zkušeností v oboru. Z dostupných statistik ČSÚ lze říci, že muži odpracují za měsíc v průměru více hodin, než odpracují ženy¹⁷. Zaměstnavatelé většinou platí vyšší sazby za přesčasy, a tak některé mzdové rozdíly mohou být vysvětleny větší ochotou mužů pracovat déle. Tato neochota u žen vyplývá z jejich přirozenosti. Ženy jsou většinou starostlivé a pečující, tudíž se například snaží co nejdříve odejít domů za svou rodinou, za svými dětmi. I když v současnosti je umožněno odejít na rodičovskou dovolenou taktéž mužům, jedná se spíše o výjimky. Ženy častěji přerušují své rozjíždějící se kariéry, aby založily rodinu a mohly se starat po dobu rodičovské dovolené o své děti. To se odráží na růstu jejich profesní dráhy, protože děti mívají většinou v nejproduktivnějším věku, tedy v době, kdy by měly největší šanci na povýšení.

- **Nevysvětlené rozdíly**

I když do našeho modelu příjmů zahrneme všechny výše zmíněné proměnné (věk, vzdělání, povolání...), stále některé rozdíly způsobené odlišným pohlavím zůstanou nevysvětleny. Jedním z důvodů mohou být rozdílné charakteristiky mužů a žen, které ovlivňují produktivitu práce, ale nemohou být měřeny a zahrnuty do modelu¹⁸. Druhá možnost vysvětluje rozdíly jako důsledek diskriminace. Diskriminací je myšlena situace, kdy je se zaměstnanci, kteří mají stejné charakteristiky (vzdělání, věk, zkušenosti) zacházeno jinak, kvůli demografické skupině, do které patří (EHRENBERG, 2009, s. 400). V našem případě se tedy jedná o diskriminaci na základě pohlaví. Diskriminace může nabývat dvou podob. Zaměstnavatelé platí ženám méně než mužům se stejným vzděláním, zkušenostmi a pracovními podmínkami. V tomto případě se jedná o mzdovou diskriminaci. Druhým typem diskriminace je upřednostnění mužů před ženami při najímání pracovníků na lépe placená a zodpovědnější místa

¹⁷ ČSÚ = Český statistický úřad

¹⁸ Například rozdílné preference mezi časem stráveným v práci a v domácnosti.

v organizaci, i když oba uchazeči rozdílného pohlaví mají stejné vzdělání a produkční potenciál. Takovému chování říkáme odvětvová nebo profesní diskriminace.

Muži a ženy mají odlišné předpoklady pro výkon různých druhů povolání. Mohou se proto tvořit tzv. „typicky ženské“ nebo „typicky mužské“ profese, čemuž říkáme odvětvová segregace. Odvětvová diskriminace nastává v situaci, kdy přístup k určitým typům povolání pro konkrétní demografickou skupinu je přímo limitován. Tato diskriminace je ovšem mnohem hůře prokazatelná, a tím pádem sankcionovatelná. Na vině nemusí být pouze zaměstnavatel, ale celkové sociální rozložení společnosti. Dívky jako malé dostávají panenky, učí se vyšívát nebo vařit, zatímco chlapci si hrají s auty, pracují v dílně a učí se manuální zručnosti. Již odmala je ženám podvědomě vštěpováno, že některé profese pro ně nejsou vhodné, neboť se jedná o mužskou práci. Dochází tedy k nárůstu počtu žen ucházejících se o práci v určitém odvětví, tím roste nabídka práce, ale poptávka po práci zůstává neměnná a vzniká tlak na pokles rovnovážné mzdy.

Nejpoužívanějším způsobem měření odvětvové segregace je tzv. **index rozdílnosti**¹⁹. Index říká, kolik procent členů jedné skupiny musí změnit odvětví svého povolání, aby odvětvové rozdělení u obou skupin bylo rovnoměrné. Za situace kompletní segregace má index hodnotu 1 (100 %), pokud je rozdělení dokonale rovnoměrné, nabývá index hodnoty 0. Vzorec pro výpočet vypadá následovně:

$$\frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{m_i}{M} - \frac{w_i}{W} \right|.$$

m_i = počet mužů pracujících v i-tém odvětví,

M = celkový počet mužů ve všech odvětvích,

w_i = počet žen pracujících v i-tém odvětví,

W = celkový počet žen ve všech odvětvích.

Jak již bylo zmíněno dříve, některé rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami mohou být způsobeny rozdílnými preferencemi nebo odlišnými produktivními charakteristikami před vstupem na pracovní trh. Ideální postup k identifikaci a měření mzdové diskriminace představují následující čtyři kroky (EHRENBERG, 2009, s. 404):

¹⁹ Index of dissimilarity (EHRENBERG, 2009, s. 402).

1. Nejdříve je potřeba sesbírat data zvláště pro muže a ženy obsahující všechny charakteristiky, které jsou relevantní pro determinaci výdělků (věk, vzdělání, zkušenosti, odpracované hodiny, region, odvětví...).
2. Následně provedeme odhad regresní rovnice pro ženy obsahující všechny sesbírané charakteristiky, které jsou významné pro determinaci příjmů. Tato regresní analýza nám umožní určit, jak změny jednotlivých charakteristik ovlivňují příjem u žen, pokud ostatní charakteristiky zůstávají konstantní. Příjem je tedy závislá proměnná a jednotlivé charakteristiky jsou nezávislými proměnnými.
3. Poté spočítáme průměrnou úroveň hodnot u mužů a dosadíme je do regresní rovnice žen spočítané ve druhém kroku. Tím získáme informaci, kolik by ženy vydělávaly, kdyby měly stejné vlastnosti jako muži.
4. V posledním kroku porovnáme průměrnou hypotetickou hodnotu výdělků žen vypočítanou ve třetím bodě, s průměrným skutečným výdělkem mužů. Získáme tak odhad mzdové diskriminace, neboli rozdílné odměny vyplácené mužům a ženám, kteří mají stejné produkční charakteristiky²⁰.

S výše zmíněným způsobem měření mzdové mezery mezi muži a ženami jsou spojené především dva problémy. První problém spočívá v tom, že nejsme schopni při sestavování regresní rovnice plně kontrolovat všechny proměnné a charakteristiky, které ovlivňují mzdu. Tento nedostatek může způsobit nadhodnocení mzdové mezery. Ženy například mohou požadovat práci blíže domovu a jsou ochotny obětovat část příjmu na získání této výhody nebo mají menší tendence k pracování přesčas. Tím pádem bychom v ideálním případě měli získat data týkající se těchto proměnných, jenže taková data nejsou dostupná. Poté nelze říci, že veškerý nevysvětlený rozdíl ve mzdách je způsoben diskriminací, opomíjíme totiž vliv vynechaných proměnných. Druhým problémem je odlišné chování na trhu práce u mužů a žen, které do jisté míry může být ovlivněno potenciální diskriminací. Například při výběru zaměstnání si žena pokládá otázku, zda je možné získat určitou profesi a zda to nebude příliš složité. Pokud věříme, že si žena může svobodně vybrat své povolání, jedná se o otázku rozdílných preferencí žen a proměnná povolání by měla být zařazena do příjmové funkce žen. Pokud je výběr povolání omezen diskriminačním chováním zaměstnavatelů na pracovním trhu, žena si

²⁰ Jako první tuto proceduru popsal Ronald Oaxaca, „Male-Female Wage differentials in Urban Labour Markets,“ *International Economic Review* 14 (October 1973).

nemůže svou profesi vybrat svobodně, do modelu nezahrnujeme proměnou povolání. Efekt rozdílné volby povolání má vliv na mzdovou mezeru, protože je důsledkem diskriminace na trhu práce, a ne rozdílných produkčních charakteristik. Pokud do modelu zahrneme proměnou, která je ovlivněna diskriminací na pracovním trhu, můžeme ve výsledku podhodnotit velikost mzdové mezery.

Dekompozice mzdových rozdílů (Oaxaca-Blinderův rozklad)

V průběhu let vznikaly nové metody měření mzdové mezery, které se snažily eliminovat výše zmíněné problémy. Vycházely z prací Oaxaca (1973) a Blindera (1973), kteří nezávisle na sobě rozlišili mzdovou mezeru na dvě složky – složku způsobenou rozdílným vybavením lidským kapitálem a složku, kterou takto vysvětlit nelze. Rozklad pak nabývá následující podoby: (Hedija, Musil, 2010)

$$\ln(\overline{W}_m) - \ln(\overline{W}_f) = (\overline{X}_m - \overline{X}_f) * \widehat{\beta}_m + (\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}_f) * \overline{X}_f.$$

Kde \overline{W}_m je hodinová hrubá mzda mužů, \overline{W}_f je hodinová hrubá mzda žen, \overline{X}_m jsou vybrané charakteristiky mužů, \overline{X}_f označují vybrané charakteristiky žen a $\widehat{\beta}_m$ a $\widehat{\beta}_f$ jsou regresní koeficienty mzdových funkcí mužů a žen. Rozdíl $\ln(\overline{W}_m)$ a $\ln(\overline{W}_f)$ vyjadřuje mzdovou mezeru jakožto rozdíl logaritmů hrubé hodinové mzdy mužů a žen. Složka mzdové mezery způsobená odlišným vybavením lidským kapitálem je vyjádřena výrazem $(\overline{X}_m - \overline{X}_f) * \widehat{\beta}_m$ a nevysvětlená, neboli diskriminační složka je vyjádřena výrazem $(\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}_f) * \overline{X}_f$ (vypovídá o mzdovém rozdílu za předpokladu, že by muži a ženy měli stejné charakteristiky).

K vyčíslení mzdové mezery jsou potřeba odhady mzdových funkcí mužů a žen zvlášť. Regresní rovnice mají následující podobu: (Mysíková, 2007)

$$\begin{aligned} \ln W_i^f &= X_i^f * \beta^f + \varepsilon_i^f \\ \ln W_i^m &= X_i^m * \beta^m + \varepsilon_i^m. \end{aligned}$$

Kde i označuje jednotlivce v rámci vzorku, f ženy, m muže, závislá proměnná je logaritmus hodinové hrubé mzdy, $\ln W_i$, vektor X_i obsahuje všechny vysvětlující proměnné a ε_i je chybová funkce. Při odhadu mzdových funkcí mužů a žen se často vychází z Mincerovy mzdové funkce popsané v předešlé části.

K odhadu mzdových funkcí mužů a žen se nejčastěji používá metoda nejmenších čtverců, která vyžaduje splnění následující podmínky:

$$E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0] = 0,$$

kde I_i^* představuje proměnou „latentní index“, která je kladná, když je jedinec i zaměstnaný, nekladná v ostatních případech (Mysíková, 2007). Častou příčinou

nesplnění této podmínky je výběr vzorku. Máme vzorek zaměstnaných, který automaticky vylučuje jednotlivce neparticipující na trhu práce, kteří tak nemohou být náhodně vybráni. Pokud je ale rozhodování o participaci na trhu práce korelováno s příjmovou funkcí (např. pracovní zkušenost pozitivně ovlivňuje participaci i mzdu), pak očekávaná hodnota chybové funkce není rovna nule (nahodnocení návratnosti ze zkušeností). Odhad založený na Heckmanově postupu (Heckman, 1979) umožňuje eliminovat problém zkreslení výběrem vzorku, protože bere v úvahu rozhodování o participaci.

Latentní proměnná I_i^* může být interpretována jako měřítko tendence zahrnutí do mzdového vzorku. I_i^* je lineární funkcí proměnných, které ovlivňují participaci:

$$I_i^* = V_i\gamma + u_i,$$

kde V_i představuje vektor proměnných, které by měly být odlišné od proměnných ve mzdové funkci a u_i je residuum, přičemž $E(u_i) = 0$ a $\text{Var}(u_i) = \sigma_\varepsilon^2$.

Rozhodování o participaci je pak dáno nerovnostmi:

Pokud $I_i^* > 0$, $V_i\gamma + u_i > 0$, i bude participovat, pokud $I_i^* \leq 0$, $V_i\gamma + u_i \leq 0$, i neparticipuje.

Podmíněné očekávání mezd pak vypadá následovně:

$$E[\ln W_i | X_i, I_i^* > 0] = X_i\beta + E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0].$$

Výraz $E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0]$ většinou není roven nule, tudíž je porušena podmínka pro konzistentní odhad metodou nejmenších čtverců. Heckmanův postup přidává do původní mzdové rovnice tzv. umělý regresor.

$$E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0] = \frac{\rho\sigma_\varepsilon}{\sigma_u} E[u_i | X_i, I_i^* > 0] = \rho\sigma_\varepsilon \frac{\varphi(V_i\gamma)}{\Phi(V_i\gamma)},$$

kde φ znamená standardní normální hustotní funkci a Φ distribuční funkci. ρ představuje koeficient korelace mzdy a participační rovnice. Přidáním rezidua $\varepsilon_i^* = \varepsilon_i - E[\varepsilon_i | X_i, I_i^* > 0]$ do mzdové funkce dostaneme finální odhad mzdové funkce:

$$\ln W_i = X_i\beta + \rho\sigma_\varepsilon\lambda_i + \varepsilon_i^*, \text{ kde } \lambda_i = \frac{\varphi(V_i\gamma)}{\Phi(V_i\gamma)}.$$

Hodnota λ_i není většinou známa a získáme ji probit odhadem pravděpodobnosti, že jednotlivec pracuje. Proměnou $\hat{\lambda}_i$ vypočítáme pro každého jednotlivce zvlášť a přidáme mezi nezávislé proměnné pro $\ln W_i$. Tímto získáme konzistentní odhad metodou OLS.

Předpokládejme, že $\hat{\theta}$ je odhad výrazu $\rho\sigma_\varepsilon$. Mzdový rozklad má poté následující tvar: (Hedija, Musil, 2010)

$$\ln(\overline{W}_m) - \ln(\overline{W}_f) = (\overline{X}_m - \overline{X}_f) * \widehat{\beta}_m + (\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}_f) * \overline{X}_f + (\widehat{\theta}_m \overline{\lambda}_m + \widehat{\theta}_f \overline{\lambda}_f).$$

První člen rovnice na pravé straně je označován jako efekt vybavení, druhý efekt diskriminace a třetí efekt výběru. Efekt výběru je v mnoha studiích přesouván na levou stranu rovnice.

$$\ln(\overline{W}_m) - \ln(\overline{W}_f) - (\widehat{\theta}_m \overline{\lambda}_m + \widehat{\theta}_f \overline{\lambda}_f) = (\overline{X}_m - \overline{X}_f) * \widehat{\beta}_m + (\widehat{\beta}_m - \widehat{\beta}_f) * \overline{X}_f.$$

Levá strana rovnice je pak označována jako potenciální mzdová mezera.

Ehrenberg (2009, s. 406) uvádí, že roku 1998 vydělávaly ženy v USA 80 % toho, co muži. Pokud by ženy a muži měly stejný „lidský kapitál“, dosahoval by příjem žen úrovně 91 % příjmu mužů.

Existují i jednodušší postupy, jak vyčíslit mzdovou mezeru. Bývá těžké sehnat potřebná data a provést vlastní šetření, jelikož tato data jsou osobního charakteru (obsahují údaje o mzdě, povolání, vzdělání...) a přístup k nim je upraven zákonem. Mzdová mezera tedy může být formulována jako podíl průměrné mzdy žen a průměrné mzdy mužů, popřípadě poměr mediánů mezd. Český statistický úřad jako svou metodiku měření mzdové mezery uvádí „relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech.“

Rozdílná úroveň příjmů mužů a žen má tedy více důvodů. Na jedné straně je způsobena odlišnostmi plynoucími z rozdílných charakteristik a preferencí u obou pohlaví, ale část má nejspíše prameny v přetrvávající diskriminaci. Mzdová mezera bývá zpravidla nižší u států s dlouhou demokratickou tradicí (západní ekonomiky), než u států bývalého komunistického bloku. Důvodem je neúplné odstranění důsledků politiky komunistických vlád, které měly jiné priority, co se týče pracovního trhu.

2.2.4 Ostatní příčiny mzdových rozdílů

Pohlaví a vzdělání nejsou zcela jistě jedinými dvěma faktory, které způsobují mzdové rozdíly. V této podkapitole se proto krátce podívám na zbývající významné determinanty formování mezd.

Princip spravedlnosti a rovného zacházení se netýká pouze otázky pohlaví. Jednotlivé státy se více či méně potýkají s problémy souvisejícími s rasismem nebo náboženskou diskriminací. Stát se snaží dosáhnout prostředí rovných příležitostí, aby každý občan měl stejné možnosti při účasti na trhu práce. Objevuje se odvětvová segregace, která pramení z rozdílných vrozených vlastností určitých demografických

skupin, v některých případech bohužel i odvětvová diskriminace. Příčiny vidím v silně zakořeněných předsudcích, které lidé mají o jednotlivých menšinách. Ne vždy je ovšem vina na straně majority, protože předsudky jsou tvořeny na základě životních zkušeností a lidé pak začnou všechny příslušníky menšiny vnímat stejně. Mzdové rozdíly mezi jednotlivými národnostními menšinami pramení také z rozdílné povahy příslušníků minority, která ústí v rozdílné preference a potřeby. Romové staví vysoko svou rodinu, a proto ji nejspíše budou upřednostňovat před kariérou s příslibem vysokých mezd. Z Ukrajiny do České republiky přicházejí převážně lidé, kteří posléze pracují v dělnických profesích, a proto budou vydělávat méně, než kvalifikovaná pracovní síla příšedší např. ze Slovenska. Příčina rozdílných mezd je také otázkou národního cítění, kdy český zaměstnavatel na zodpovědnou pozici raději zaměstná Čecha, než cizince, třebaže cizinec může být vhodnějším kandidátem. Právě proti takovým praktikám stát brojí a i když se je asi nepodaří plně vymýtit, může je alespoň účinně potlačit.

Svou roli při určování mezd hrají také odbory. Bývá zvykem, že v odborech jsou zastoupeni především méně majetní, jejichž zájmy „chrání“ odboroví předáci. Vedení firmy s odbory projednává zvyšování mezd, chystaná propouštění, zkrátka kroky, které dopadnou na zaměstnance. Jelikož odbory zastupují především nízkopříjmové zaměstnance, mohou svou činností způsobit snížení mzdových rozdílů. Někdy se ovšem může stát, že vlivem vyšších mezd ztratí část zaměstnanců svou práci. Odbory při vyjednávání (např. pod hrozbou stávek) dohodnou zvýšení mezd nad rovnovážnou úroveň. Tím způsobí inflaci tlačenou náklady. Takto stanovené mzdy jsou nepružné (dohodnou se smluvně na určitou dobu), nabídka práce převyšuje poptávku a zaměstnavatelé snižují náklady propouštěním zaměstnanců. Vzniká tak nedobrovolná nezaměstnanost, protože mzdy nejsou schopny reagovat na ekonomické šoky a vyčistit trh práce.

Výraznou roli v otázce mzdových rozdílů hraje také trh práce a interakce nabídky a poptávky. Na mzdu pak nahlížíme jako na funkci tržní ceny dané profese. Dochází tedy ke konfrontaci nabídky lidí, kteří jsou schopni vykonávat určitou práci a poptávkou zaměstnavatelů po těchto lidech. Pokud nabídka práce převyšuje poptávku, aspiranti na zisk zaměstnání si více konkurují a tím se snižuje cena práce. Pokud je naopak vyšší poptávka po práci než nabídka, dochází k boji mezi zaměstnavateli a ti jsou ochotni nabízet vyšší mzdu, pokud na to mají možnosti.

Příčinou nerovností jsou také vrozené charakteristiky, které podle názvu můžeme jen stěží ovlivnit. Jedná se o inteligenci, charisma, charakter, temperament apod. Například mezi hladinou IQ a příjmem byla prokázána celkem vysoká korelace. Tento fakt bude zčásti způsoben vyššími ambicemi a vlohami ke vzdělání u lidí s vyšším IQ. Mzdy jsou taktéž ovlivněny novými technologiemi. Na ovládní automatických strojů je potřeba méně lidí, zato ale kvalifikovanějších, budou tedy pobírat vyšší mzdu. Na druhou stranu lidé, kteří dříve zastávali práci stroje, budou propuštěni, a tím se jejich výdělků sníží.

Existují také faktory, které zmírňují nerovnosti ve společnosti. Dělíme je do dvou kategorií – sponzorované vládou a řízené trhem. Do první kategorie zařazujeme veřejné vzdělání (náklady hradí stát, což umožňuje přístup ke vzdělání i méně majetným), progresivní zdanění (bohatší jsou zdaněni více, než chudí), minimální mzdu, dotace na výrobky denní potřeby (výrobky se stávají levnějšími a zvedají kupní sílu nejchudších vrstev). Do druhé kategorie patří tendence k utrácení, kdy čím více vlastním majetku, tím více lidí potřebují, aby se mně o něj starali, a tím poskytují práci. Do druhé kategorie spadá také vliv odborů.

V této kapitole jsme si řekli, že vzdělání nejvýrazněji ovlivňuje výši mzdy. Po transformaci roku 1989 nahrazuje vliv, dříve významných, demografických charakteristik. Rozdíly jsou taktéž způsobeny vlivem pohlaví, které jako proměnná ovšem stagnuje. Ne všechny rozdíly v příjmech mužů a žen jsou způsobeny diskriminací, přesto tento problém stále přetrvává. Diskriminační rozdíl v peněžním ohodnocení mezi muži a ženami nazýváme mzdovou mezerou. Zmínili jsme také další faktory, které determinují mzdy a nakonec vyjmenovali možnosti, které má stát v boji proti mzdovým rozdílům k dispozici.

3. Analýza mzdových rozdílů v ČR

Pro analýzu mzdových rozdílů v České republice využiji data Českého statistického úřadu (publikace Struktura mezd zaměstnanců) a šetření ministerstva práce a sociálních věcí – Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) za rok 2010. Bohužel se mně nepodařilo sehnat data o jednotlivých zaměstnancích, abych mohl výzkumy provádět sám, dělat vlastní regresní rovnice a porovnávat získané výsledky s ostatními studii na dané téma. I přes tento nedostatek si myslím, že pro ověření hypotéz zmíněných v teoretické části, budou statistiky poskytované Českým statistickým úřadem dostatečné a nesníží příliš vypovídající hodnotu bakalářské práce.

Postupně nastíním a zanalyzuji mzdové rozdíly způsobené nejdůležitějšími charakteristikami, kterými jsou věk, vzdělání, odvětví, velikost podniku a pohlaví. Rozdíly v charakteristikách nejdříve rozeberu z celkového hlediska a posléze odděleně u mužů a žen, což dle mého názoru přinese celou řadu zajímavých závěrů.

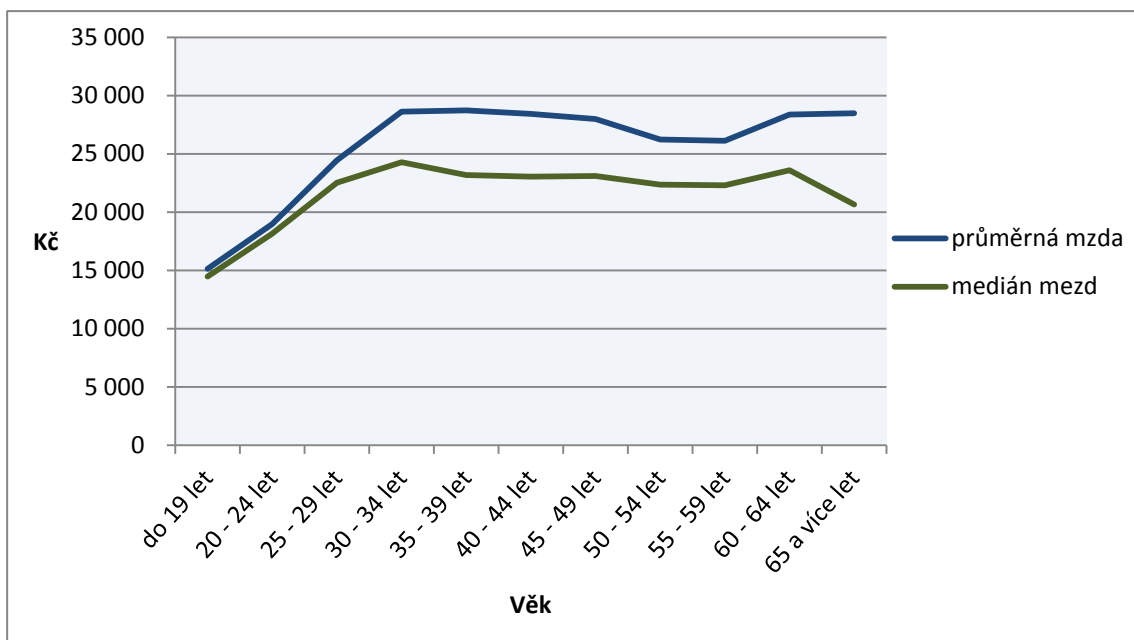
3.1 Věk

Věk je nepochybně důležitým faktorem ovlivňujícím výši mzdy. Je silně korelován se zkušenostmi, jelikož čím déle člověk pracuje, tím je pochopitelně starší a nabírá více zkušeností. Zkušenosti následně zužitkuje při profesním růstu a rozvoji kariéry. Podle analýzy v teoretické části, by mzda měla růst rychleji v mladším věku, jelikož jsme více flexibilní a ochotněji investujeme do lidského kapitálu, při očekávání vysoké návratnosti investic. S blížícím se odchodem do důchodu očekávám stagnaci růstu mezd a kolem hranice šedesáti let klesající tendenci. Staří lidé častěji trpí různými nemocemi, ztrácejí fyzickou kondici a spíše budou hledat lehčí práci, aby si před odchodem do důchodu ještě něco přivydělali.

Na grafu 4 vidíme výši průměrné mzdy a mediánu mezd pro jednotlivé věkové kategorie. Výsledky jsou v podstatě konzistentní s naší hypotézou. Z počátku je zřejmý strmý růst, který má svůj vrchol kolem 35. roku věku. Posléze výše mzdy začíná stagnovat nebo dokonce klesat. Tento pokles si vysvětlují sníženou motivací ke kariérnímu růstu, úbytkem energie a menší ochotou investování do lidského kapitálu v pozdějším věku. Pokles není nijak výrazný, protože zaměstnavatelé zároveň oceňují zkušenosti a uplatňuje se princip seniority. Po dosažení 64 let věku dochází

k výraznějšímu poklesu mediánu mezd, což je dle mě způsobeno odchodem lidí do důchodu nebo přechodem k méně náročné, ale ne tak dobře ohodnocené práci. Průměrná mzda neklesá, jelikož někteří lidé s nejvyššími výdělky se snaží pracovat co nejdéle a vydělat si více peněz na penzi.

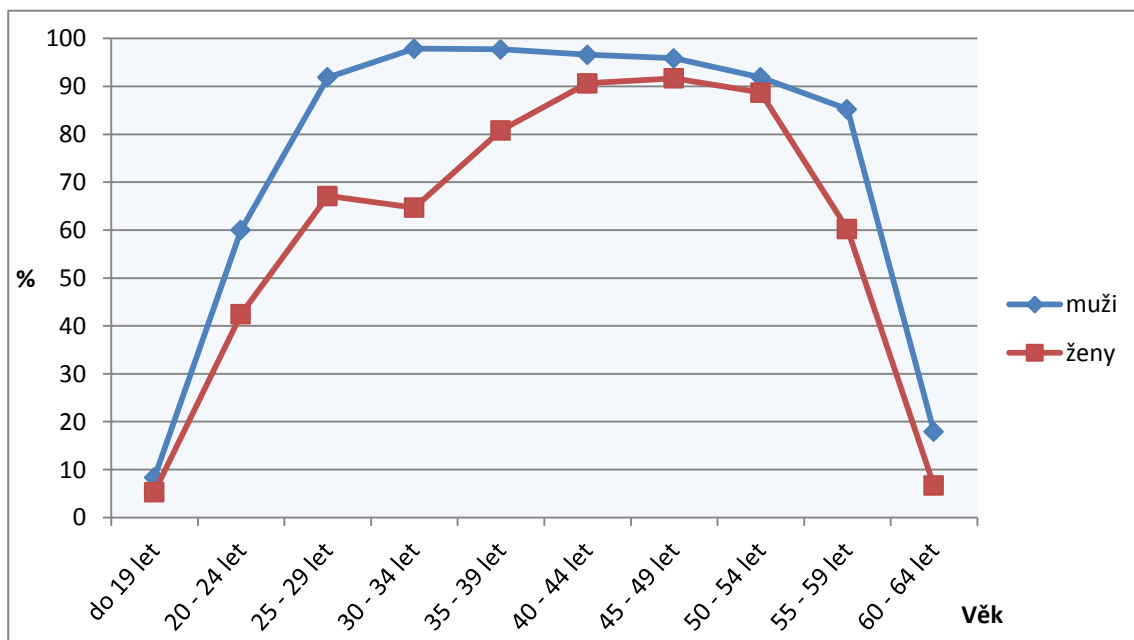
Graf 4: Průměrná mzda a medián mezd dle věku



Zdroj: (Český statistický úřad, vlastní zpracování)

Na dalším grafu vidíme míru ekonomické aktivity podle věkových skupin pro muže a ženy.

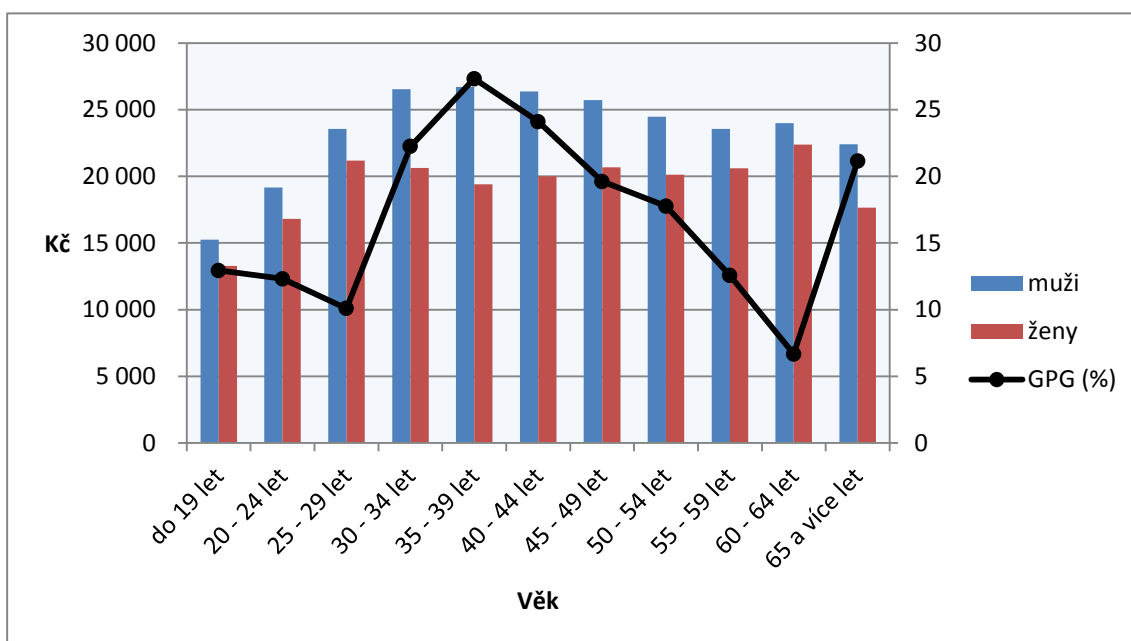
Graf 5: Míra ekonomické aktivity podle věkových skupin (2010)



Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Z grafu 5 je patrné, že ženy ve věku 25 – 34 let snižují ekonomickou aktivitu. Důvod najdeme v zakládání rodiny. I přes rovné podmínky mužů a žen v možnostech odchodu na rodičovskou dovolenou a pečování o dítě, u mužů tento trend nepozorujeme. Příčinou jsou zakořeněné zvyklosti, kdy o novorozeně tradičně pečuje žena a muž pokračuje v zaměstnání. Míra ekonomické aktivity je pro všechny věkové kategorie vyšší u mužů, což lze vysvětlit faktem, že některé ženy zůstávají doma a starají se o domácnost. Ve věku nad 55 let se rozdíl v ekonomické aktivitě mezi muži a ženami opět zvyšuje, protože ženy odcházejí dříve do důchodu.

Graf 6: Mediánové mzdy podle věkových skupin, GPG (muži, ženy)



zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

V grafu 6 jsou znázorněny mediánové mzdy pro muže a ženy dle jednotlivých věkových kategorií spolu s hodnotou mzdové mezery (GPG²¹). Mzdová mezera je zde definována následovně: „Rozdíl mediánové mzdy mužů a žen vyjádřený jako procento mediánové mzdy mužů.“ Nejnižší rozdíly ve mzdách pozorujeme od 19 do 29 let. Z toho lze usuzovat, že hodnota lidského kapitálu mužů a žen má pro zaměstnavatele v této věkové kategorii přibližně stejnou hodnotu. Posléze se mzdová mezera zvětšuje a dosahuje vrcholu ve věkové kategorii 35 – 39 let. Tento růst je konzistentní s naší teorií, jelikož ženy přerušují svou kariéru, starají se o děti, zatímco muži pokračují ve sbírání zkušeností a profesním růstu. Je tedy možné, že se v tomto období lidský kapitál žen rozvíjí pomaleji než lidský kapitál mužů, což se po návratu do pracovního procesu může

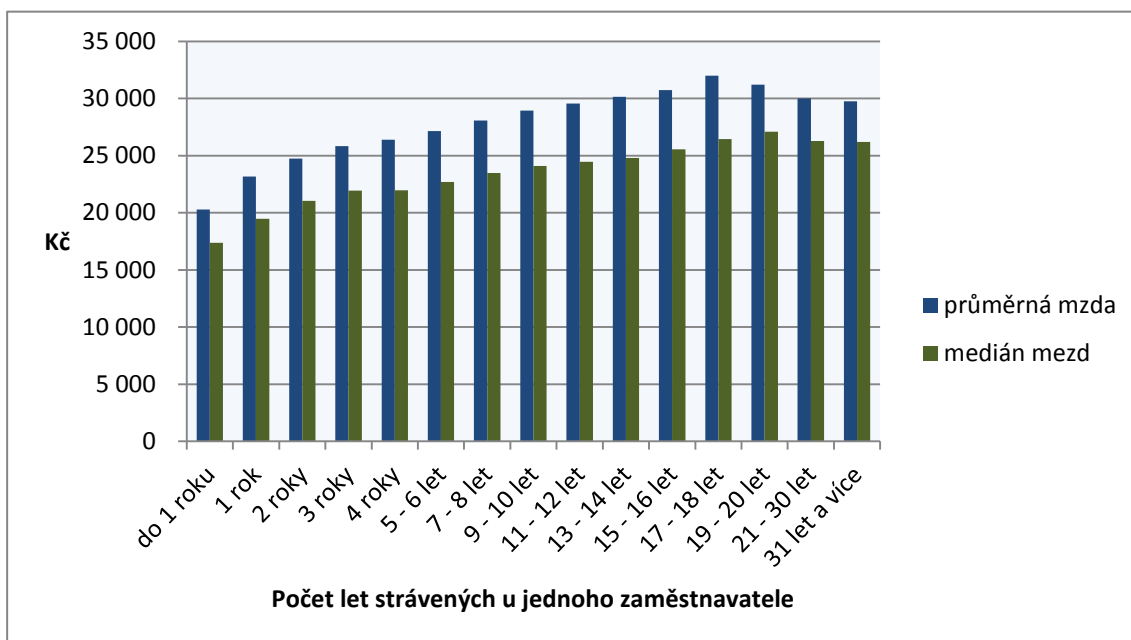
²¹ GPG = Gender Pay Gap

odrazit v nižší úrovni mezd žen. Od 40 let se mzdové rozdíly opět vyrovnávají, ženy se vracejí naplno do pracovního procesu. Větší mzdová mezera pro starší 65 let může být vysvětlena dřívějším odchodem žen do důchodu.

Velikost mzdové mezery a její důvody odpovídají míře ekonomické aktivity v jednotlivých věkových skupinách. Ženy kolem 30 let věku snižují ekonomickou aktivitu a mzdová mezera roste. Po 40 letech se rozdíl v ekonomické aktivitě mužů a žen opět snižuje, což se odráží v menší mzdové mezeře.

Na závěr této podkapitoly se podíváme, jak je výše mzdy ovlivněna počtem let strávených u jednoho zaměstnavatele. Předpokládáme, že mzda v průběhu let poroste, protože odráží růst zkušeností, loajalitu vůči zaměstnavateli nebo princip seniority²².

Graf 7: Vývoj mezd podle počtu let strávených u jednoho zaměstnavatele



Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd je přesně takový, jaký jsme očekávali. Mzdy rostou téměř konstantním tempem společně s léty strávenými u jednoho zaměstnavatele. Po cca 20 letech začíná růst stagnovat, až mírně klesat. Tento fakt je podle mého způsoben jednak vyšším věkem a jednak ztrátou motivace z často monotónní práce u jednoho zaměstnavatele po dlouhou dobu nebo dosažením kariérního vrcholu.

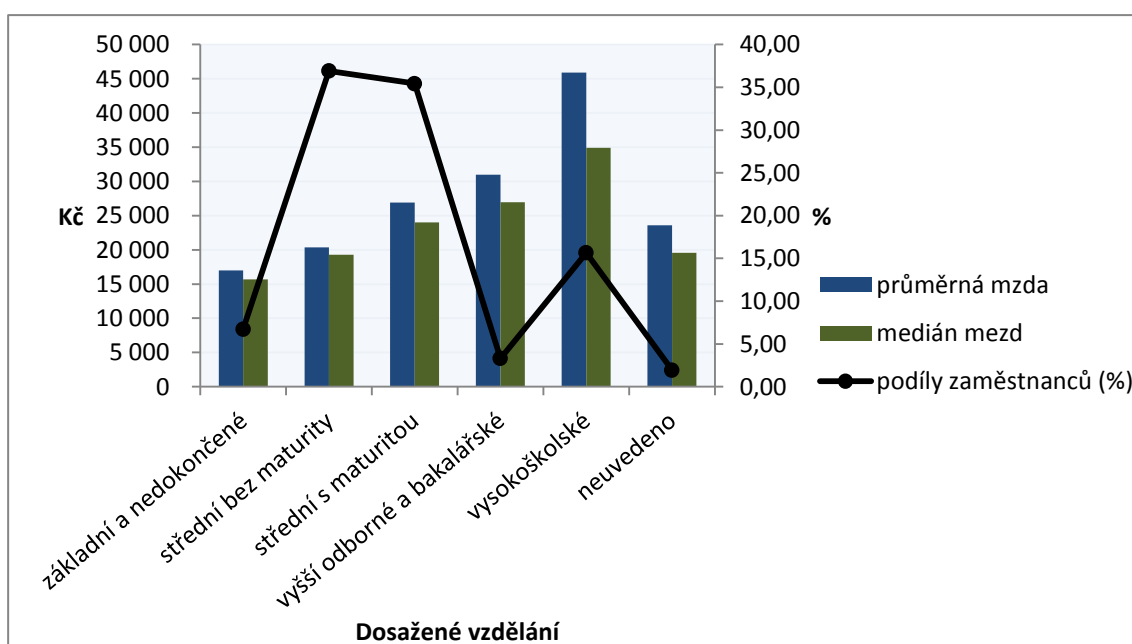
²² Princip seniority je hodně rozšířený v Japonsku, kde za každý odpracovaný rok v jednom podniku se mzda zvyšuje automaticky o 3 %.

3.2 Vzdělání

Vzdělání je často uváděno jako vůbec nejdůležitější faktor rozdílu ve mzdách. Nejde pouze o nabyté vědomosti v průběhu celého studia, vzdělání je pro zaměstnavatele často indikátorem kvality uchazeče. Dosažené vzdělání je obvykle jedním z kritérií při výběru zaměstnanců, protože může odrážet jednak jeho kvalifikaci, ale i pracovitost, produktivitu, přístup k práci a ochotu na sobě pracovat. Nejdříve se podíváme, jak se od sebe liší mzdy všech zaměstnanců s rozdílnou úrovní vzdělání, poté si mzdové rozdíly rozebereme zvlášť pro muže a ženy.

V souladu s teoretickou částí předpokládám, že mzdy porostou společně s dosaženou úrovní vzdělání. Kdyby tomu tak nebylo, lidé by neměli motivaci investovat prostředky do studia, protože by se jim jejich investice nevrátily. Jak se promítá faktor vzdělání do průměrné mzdy a mediánu mezd, vidíme na grafu 8.

Graf 8: Průměrná mzda a mediánová mzda podle faktoru vzdělání



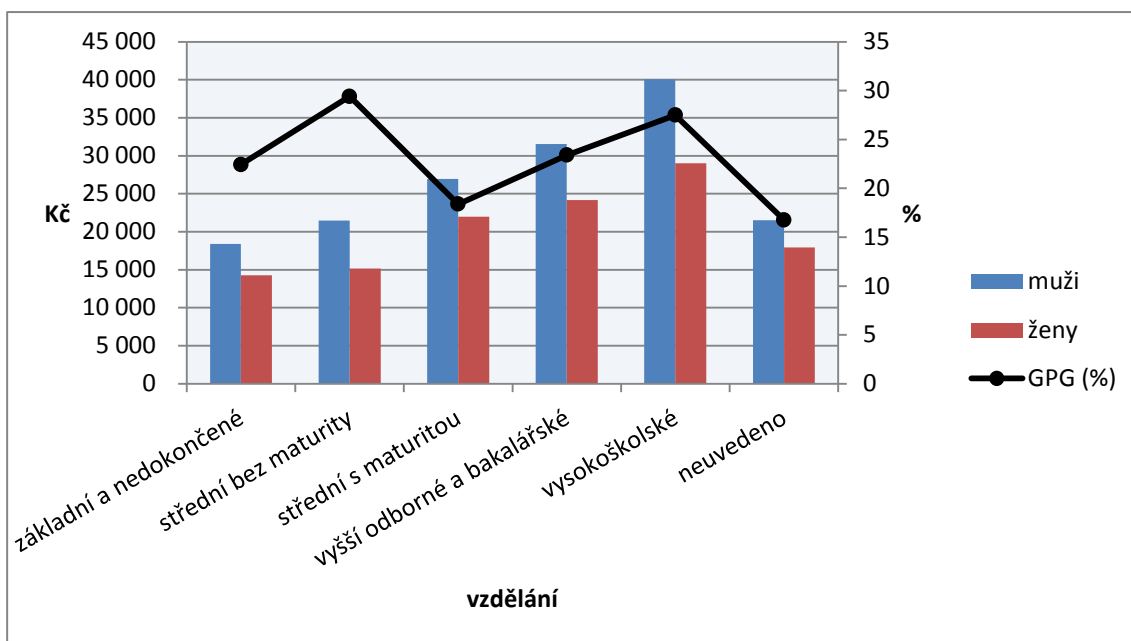
Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Z grafu 8 lze vyčíst, že zaměstnanci s vyšší dosaženou úrovní vzdělání, pobírají skutečně vyšší mzdy. Největší mzdy spatřujeme u vzdělání vysokoškolského. To není nic překvapivého, jelikož vysokoškolské studium nese největší náklady (jak přímé, tak nepřímé) a studenti často vidí svou motivaci ke studiu právě ve vyšší mzdě. U vysokoškolského studia zároveň pozorujeme největší rozdíl mezi mediánem a průměrnou mzdou. To je podle autora způsobeno rozdílnými definicemi obou termínů. Zatímco medián znamená prostřední hodnotu v rámci vzorku, průměrná mzda znamená

aritmetický průměr všech hodnot. Průměrná mzda tedy více odráží maxima a minima. U zaměstnanců s nejvyššími příjmy na nejvyšších pozicích se dá předpokládat, že mají vysokoškolské vzdělání, a tím zvyšují hladinu průměrné mzdy. Jinými slovy ve skutečnosti málo lidí s vysokoškolským vzděláním dosáhne hranice 45 909 Kč, což je průměrná mzda pro zaměstnance s vysokoškolským vzděláním. Podíl zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním je 15,66 %, oproti 13,71 % v roce 2003 (ČSÚ, 2012). Tento rostoucí trend je důsledkem veřejného vzdělávacího systému a neustálého nárůstu počtu vysokých škol, který dělá studium dostupnějším.

Graf 9 vykresluje mediánové mzdy podle dosažené úrovně vzdělání odděleně pro muže a ženy společně se mzdovou mezerou.

Graf 9: Mediánové mzdy podle úrovně vzdělání, GPG (muži, ženy)

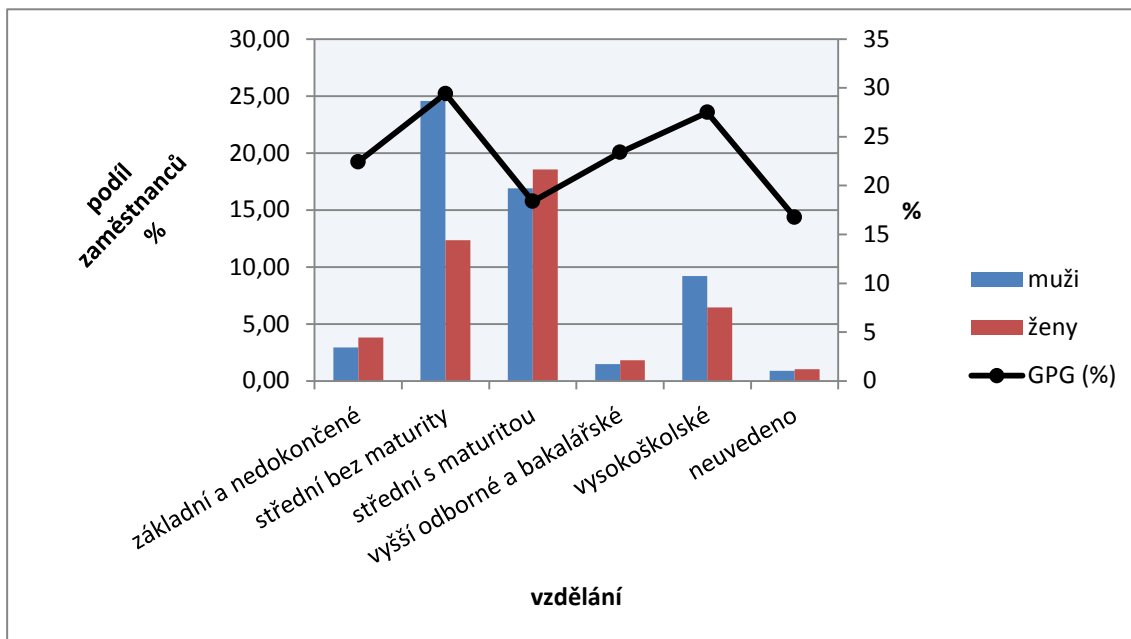


Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Z grafu je patrné, že pro všechny úrovně vzdělání pobírají muži vyšší mzdy než ženy. Nejmarkantnější rozdíl spatřujeme u středního vzdělání bez maturity a vysokoškolského vzdělání. V prvním případě vidím důvod ve větším podílu mužů, jakožto zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity. Tyto profese zahrnují převážně řemeslníky, obsluhu strojů, dělníky, tedy profese, které více vykonávají muži než ženy. Větší koncentrace mužů tedy způsobuje vyšší mzdový rozdíl. U vysokoškolačů je mzdový rozdíl taktéž způsoben vyšším podílem mužů s vysokoškolským titulem, ale navíc svou roli hraje i segregace pracovní síly. Zaměstnavatelé často upřednostňují muže při najímání pracovníků na vysoké manažerské funkce, které jsou lépe placeny. Důvody, proč jsou upřednostňováni muži,

bych hledal v častějším přerušení profesní kariéry u žen z důvodu péče o děti nebo v profesní diskriminaci, kdy na základě zažitých stereotypů jsou muži považováni automaticky za vhodnější kandidáty na řídicí funkce.

Graf 10: Podíly zaměstnanců podle úrovně vzdělání, GPG (muži, ženy)



Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Graf 10 potvrzuje teorii, že čím větší je koncentrace žen v dané kategorii, tím menší je mzdová mezera.

3.3 KZAM²³

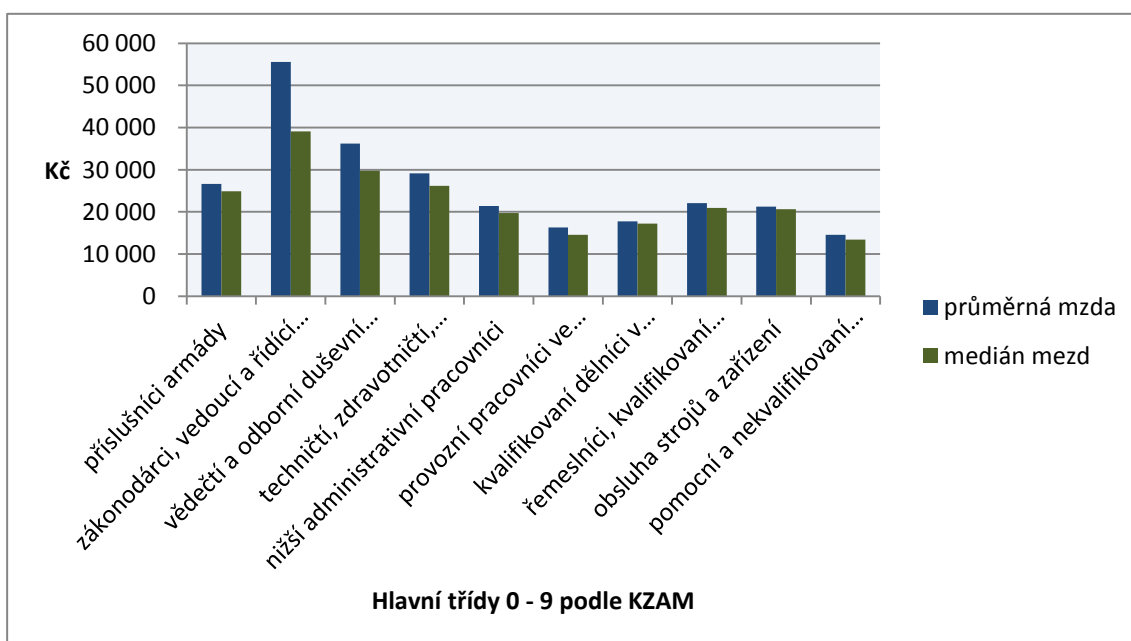
V této podkapitole si ukážeme výši mzdových rozdílů pro jednotlivá zaměstnání rozdělená do deseti tříd podle klasifikace zaměstnání. Osm z hlavních tříd je sestaveno na základě čtyř stupňů vzdělání. U dvou hlavních tříd (0 - příslušníci armády a 1 - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci) se úroveň vzdělání nebrala v potaz z důvodu specifických charakteristik práce (jsou zde např. politici, armáda). U hlavní třídy 2 očekáváme vysokoškolské vzdělání nebo odpovídající vědeckou kvalifikaci. Hlavní třída 3 zahrnuje zaměstnání, která většinou vyžadují úplné střední, případně bakalářské vzdělání. Třídy 4, 5, 6, 7 a 8 se posuzují jako by měly stejný stupeň vzdělání, a to buď

²³ KZAM = klasifikace zaměstnání; podrobné informace viz [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(kzam_r\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(kzam_r)) [cit. 28.3.2012]

střední neúplné, nebo střední úplné. V těchto třídách nalezneme mnoho druhů specializací vzdělání (ČSÚ, 2012).

Soudě podle charakteristik jednotlivých tříd očekávám, že nejvyšší mzdy pobírají zaměstnanci spadající pod hlavní třídu 1 a 2. U třídy 2 kvůli předpokladu vysokoškolského vzdělání, které, jak jsme si již několikrát řekli, přináší vyšší mzdy. Do třídy 1 spadají vrcholní státní představitelé, vysoce postavení úředníci, vedoucí velkých organizací, ředitelé apod. Z tohoto důvodu se domnívám, že zaměstnanci spadající pod třídu 1, pobírají v průměru vůbec nejvyšší mzdu ze všech těchto tříd. Nejnížší mzdy se dají očekávat u hlavní třídy 9, kam spadají zpravidla nekvalifikovaní pracovníci.

Graf 11: Průměrná mzda a medián mezd podle hlavních tříd KZAM

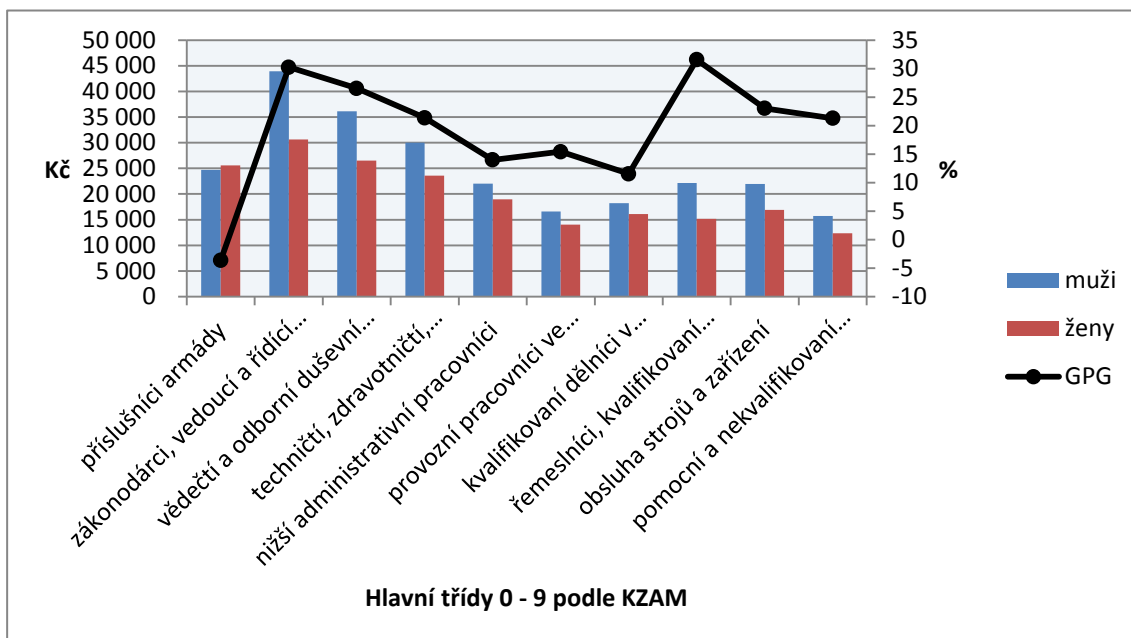


Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Graf 11 v podstatě potvrzuje mou hypotézu. Příslušníci armády v třídě 0 mají poměrně vysoké mzdy, které mají své kořeny v povaze práce. Jedná se o fyzicky náročnou, někdy i nebezpečnou práci. Na vyšších pozicích (hodnostech) je taktéž potřeba speciální kvalifikace. Nejvyšší mzdy skutečně pobírají zaměstnanci spadající do hlavní třídy 1. Značný rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem mezd je způsoben zaměstnanci s vůbec nejvyššími příjmy spadajícími do této kategorie (prezident, poslanci, ředitelé...). Ač mnoho lidí takovýchto mezd nedosahuje, maximální příjmy výrazně zvyšují průměrnou mzdu. Další třídy jsou odstupňovány podle předpokladů a odrážejí potřebnou kvalifikaci a úroveň vzdělání. Lehký nárůst pozorujeme u tříd 7 a 8. Důvod bych hledal opět v povaze práce, která je často fyzicky náročná a probíhá v těžkých pracovních podmínkách (horníci, skláři...).

Graf 12 nám ukazuje mediány mezd pro jednotlivé hlavní třídy KZAM odděleně pro muže a ženy a vykresluje taktéž výši GPG. Podle předchozích zkušeností lze očekávat, že nejmenší rozdíly ve mzdách najdeme ve třídách, kde je vyšší koncentrace žen, tedy ve třídách 3, 4, 5 a 6.

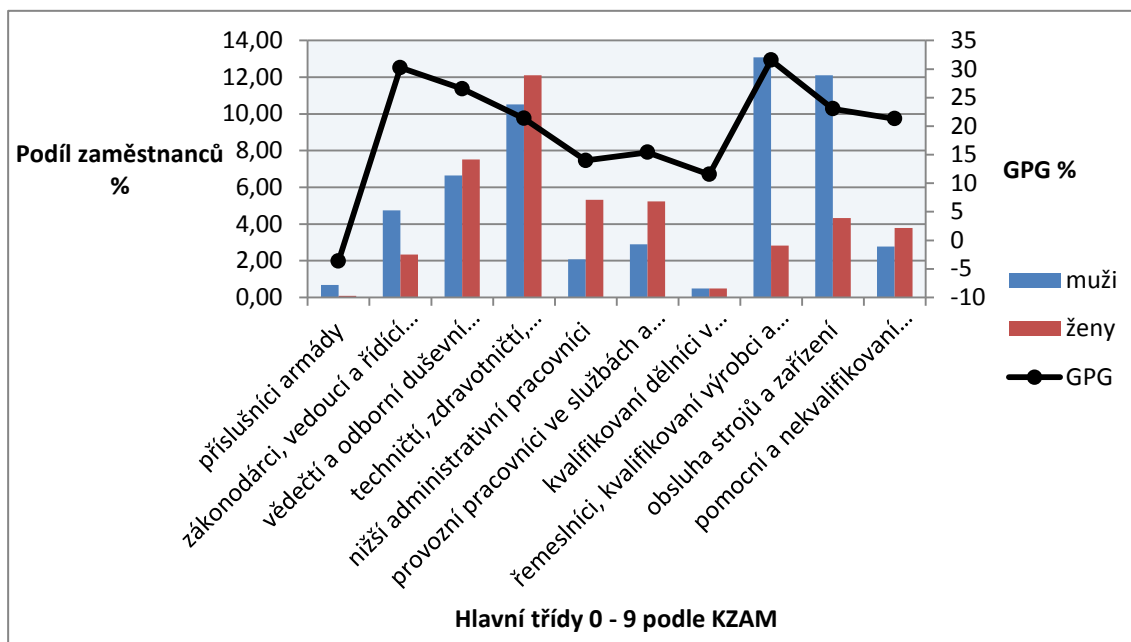
Graf 12: Medián mezd podle hlavních tříd KZAM, GPG (muži, ženy)



zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Téměř ve všech kategoriích je opět medián mezd mužů vyšší než žen. Jedinou výjimkou je třída 0 – příslušníci armády, přestože se jedná o typicky mužské odvětví. Medián mezd žen je na úrovni 103 % mediánu mezd mužů. Důvod bych hledal ve specifčnosti armády. Ženy zaujímají spíše vyšší funkce v útvech armády mimo terén, zatímco muži jsou rovnoměrně rozprostřeni do všech pozic (řadoví vojáci, speciální síly nebo velící důstojníci). Nejvyšší mzdovou mezeru nalezneme skutečně ve třídě 7, jelikož je zde zdaleka největší koncentrace mužů. Vysoké rozdíly v třídě 1 jsou způsobeny větším procentem mužů na vedoucích pozicích jak ve firmách, tak v politice. Velkou mzdovou mezeru vidíme i u druhé třídy, kde je předpoklad vysokoškolského vzdělání. V předcházející podkapitole jsme si ukázali, že muži s vysokoškolským vzděláním pobírají větší mzdu, než vysokoškolsky vzdělané ženy. Nejmenší rozdíly ve mzdách jsou u tříd 4, 5 a 6, protože je zde vysoká koncentrace žen. Vztah mezi podílem žen a mužů v jednotlivých třídách společně s výši GPG znázorňuje graf 13.

Graf 13: Podíly zaměstnanců podle KZAM, GPG (muži, ženy)

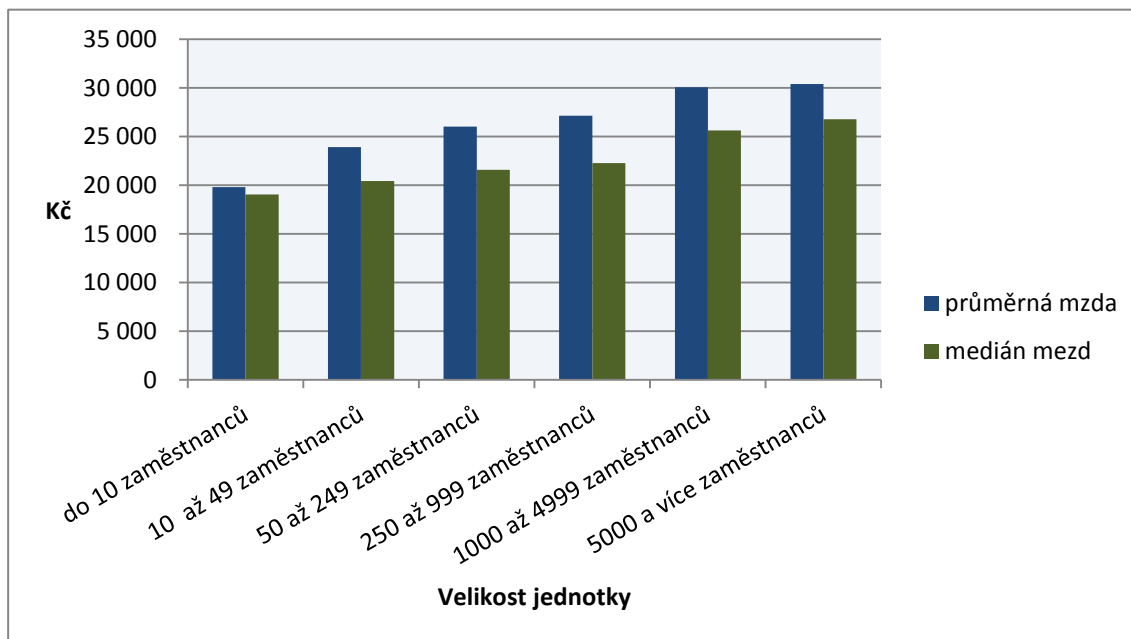


Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

3.4 Velikost podniku

Velikost podniku také působí na výši mzdy. U malých podniků plní zaměstnanci spíše roli pomocné síly (prodavač/ka, úklid, ostraha), zatímco u větších podniků zastávají řídicí a kontrolní funkce, které majitel organizace nezvládá vykonávat sám.

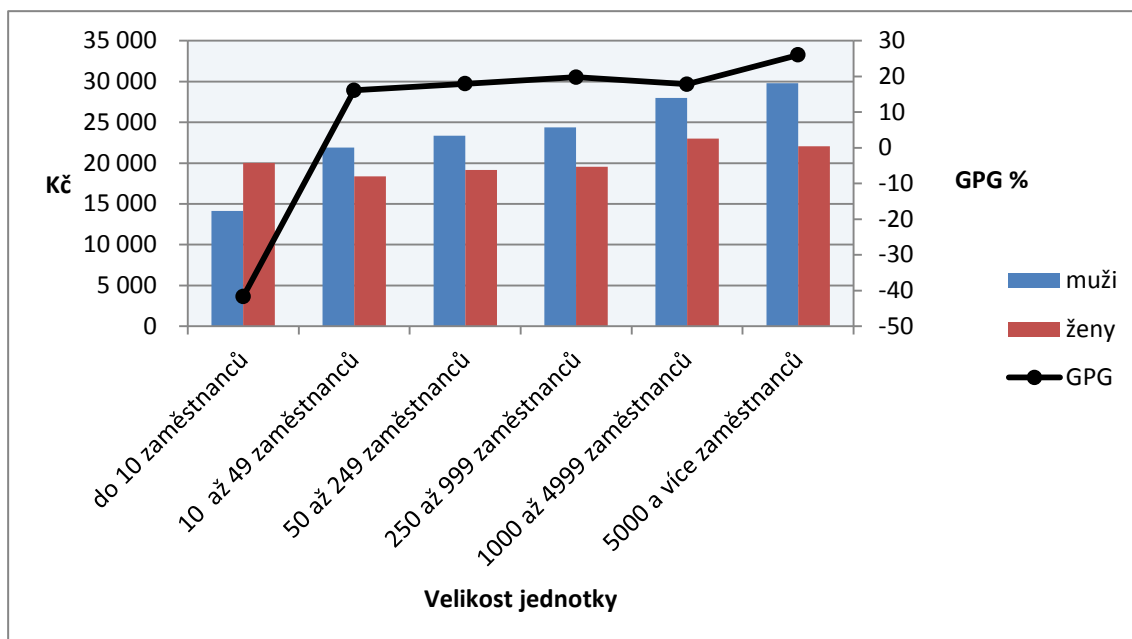
Graf 14: Průměrná mzda a medián mezd podle velikosti podniku



zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Graf 14 potvrzuje, že se vzrůstajícím počtem zaměstnanců podniku, rostou průměrné mzdy. Nejdříve se taktéž zvyšuje rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánem, jelikož maximální vyplácené mzdy více ovlivňují výši průměrné mzdy u podniků s méně než 1000 zaměstnanci. U podniků zaměstnávajících více než 1000 pracovníků většinou početně převažuje středně příjmová vrstva, což zabraňuje výraznějšímu vlivu maximálních mezd na úroveň průměrné mzdy.

Graf 15: Medián mezd podle velikosti podniku, GPG (muži, ženy)



Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

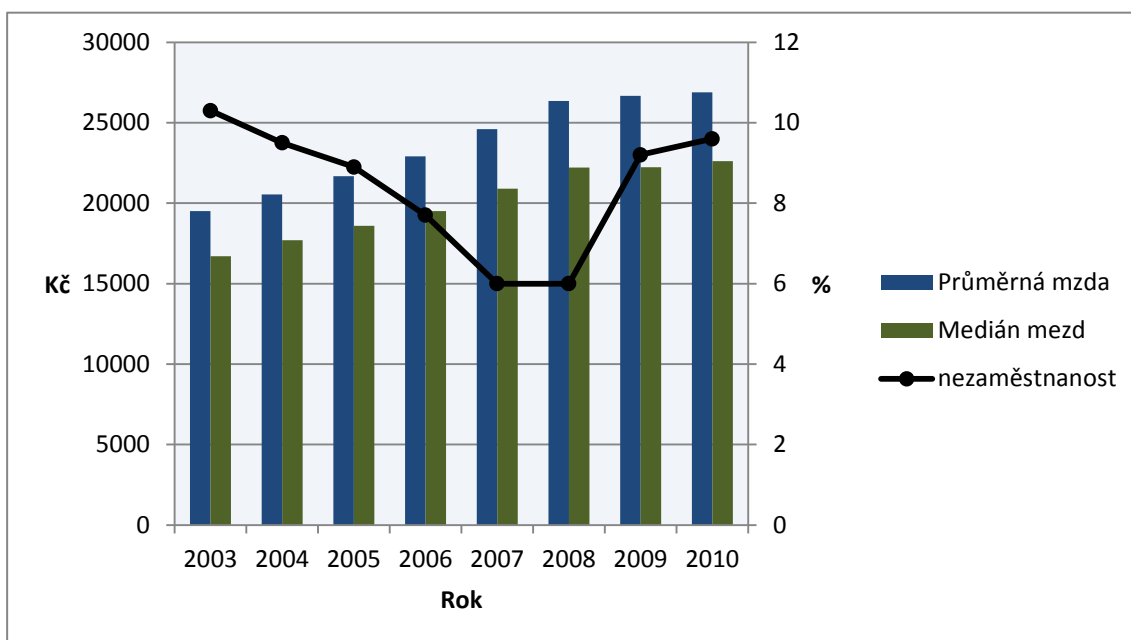
Při pohledu na graf 15 vidíme zajímavou skutečnost. U podniků s méně než 10 zaměstnanci pobírají ženy výrazně vyšší mediánovou mzdu, než muži. Důvod bych hledal ve vyšší koncentraci žen v těchto podnicích a zastávání vedoucích funkcí typu vedoucí prodejny. U ostatních typů jednotek je GPG v podstatě konstantní, kolem 20 %. Příčinu vyšší hodnoty GPG u největších podniků bych opět hledal v nižší koncentraci žen a vyšším zastoupení mužů na manažerských pozicích.

3.5 Vývoj mezd v čase

V závěrečné podkapitole se podíváme na vývoj průměrné mzdy, mediánu mezd a mzdové mezery od roku 2003 do roku 2010. Ze začátku tohoto období díky vstupu do Evropské unie a všeobecně dobré kondici světové ekonomiky česká ekonomika výrazně rostla. Růst byl pozastaven světovou ekonomickou krizí roku 2008, která v mírnější

podobě pokračuje prakticky dodnes. Z těchto důvodů očekávám nejdříve výrazný nárůst mezd, který okolo roku 2008 kvůli přehřáté ekonomice začne stagnovat.

Graf 16: Vývoj průměrné mzdy a mediánu mezd 2003 – 2010



Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Jak je vidět z grafu 16, velikost průměrné mzdy a mediánu mezd skutečně výrazně roste až do roku 2008. Společně s růstem mezd klesá také nezaměstnanost²⁴, která se dostává až na úroveň 6 %. V roce 2008 přichází světová ekonomická krize, výrazně roste nezaměstnanost a nominální úroveň mezd stoupá jen nepatrně. Je zřejmé, že česká ekonomika byla přehřátá. V roce 2010 se nezaměstnanost vyšplhala na hodnotu 9,6 %, zatímco průměrná mzda ukončila svůj růst na hodnotě 26 881 Kč²⁵.

Na grafu 17 je znázorněna mediánová mzda pro muže a ženy společně s výší mzdové mezery. Mzdová mezera je poměrně konstantní, akorát v letech 2007 a 2008 nepatrně vzroste. V těchto letech ekonomika prosperovala a byl prostor pro zvyšování mezd, který se více odrazil v růstu mezd mužů. Po ekonomické krizi na konci roku 2008 se mzdová mezera opět zmenšuje, roste nezaměstnanost a mediánová mzda žen se dostává na úroveň cca 82 % mediánové mzdy mužů.

²⁴ Jedná se o míru registrované nezaměstnanosti. Od roku 2004 je měřena podle evropských standardů. Jednotlivé metodiky viz:

http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=1657&kodjaz=203&app=vdb (2003)

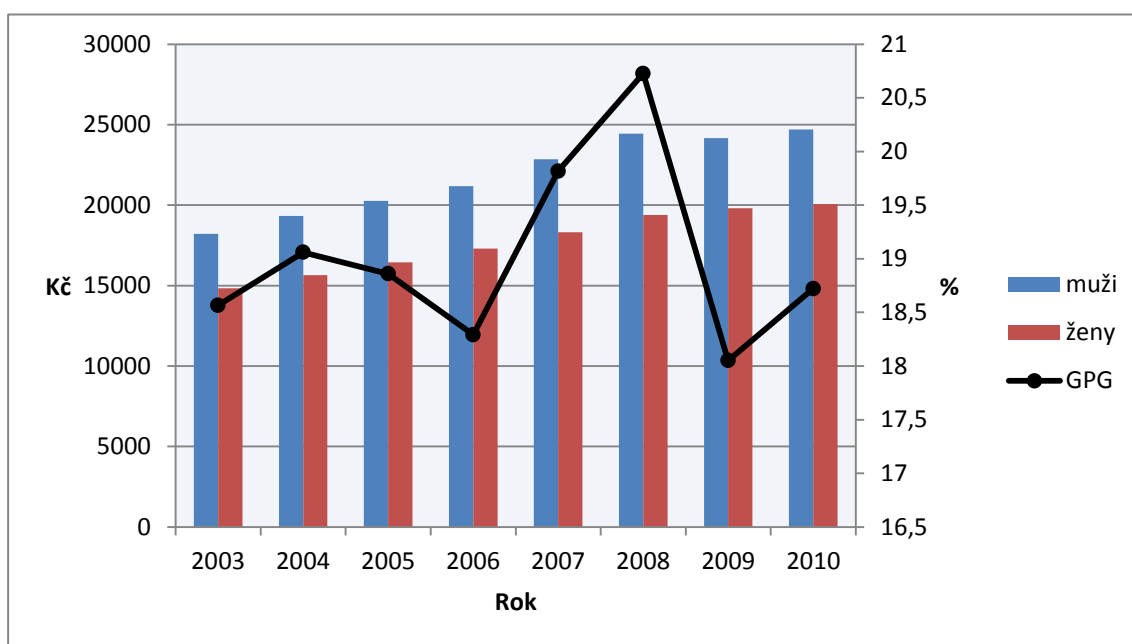
http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=5805&kodjaz=203&app=vdb (2004 – 2010)

[cit. 30.4.2012]

²⁵ Hodnoty průměrné mzdy a mediánu mezd jsou branné ze strukturálního šetření mezd ISPV a ISP pod záštitou MPSV. Popis dat viz:

[http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE307/\\$File/w310911u.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/95002DE307/$File/w310911u.pdf) [cit. 30.4.2012]

Graf 17: Medián mezd 2003 – 2010, GPG (muži, ženy)



Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Mezinárodní srovnání mzdové mezery je obtížně proveditelné z důvodu používání rozdílných metodik. Statistiky, které by byly konzistentní s definicí, kterou používám ve své práci, jsem nenašel, a proto použiji údaje z Eurostatu. Eurostat vyjadřuje mzdovou mezeru jako rozdíl hrubé hodinové mzdy mužů a hrubé hodinové mzdy žen, jakožto procento hrubé hodinové mzdy mužů. Hodnoty z roku 2010 pro vybrané země uvádím v tabulce 2 (EUROSTAT, 2012).

Tabulka 2: GPG – mezinárodní srovnání

Země	GPG
Česká republika	25,5%
Rakousko	25,5%
Německo	23,1%
Slovensko	20,7%
Maďarsko	17,6%
Španělsko	16,7%
EU (27 zemí)	16,4%
Dánsko	16,0%
Švédsko	15,8%
Bulharsko	15,7%
Irsko	12,6%
Belgie	8,6%

Zdroj: (Eurostat, vlastní zpracování)

Z tabulky lze vyčíst, že úroveň GPG v České republice je společně s Rakouskem nejvyšší z vybraných zemí (ve skutečnosti z celé EU). Oproti evropskému průměru je o

9 procentních bodů vyšší. Obecně lze říct, že v zemích patřících do střední Evropy, je mzdová mezera nejvyšší. Nejedná se o pozůstatek komunistického režimu, protože stejnou mzdovou mezeru jako ČR má i Rakousko a jen o málo nižší Německo. Nejmenší rozdíly ve mzdách podle pohlaví pozorujeme v Belgii, Irsku a možná trochu překvapivě v Bulharsku.

Závěr

Cílem práce bylo zanalyzovat mzdové rozdíly v České republice s využitím teorie lidského kapitálu a poskytnout metody, jak měřit mzdovou mezeru mezi muži a ženami, návratnost vzdělání a velikost mzdových rozdílů. Nejprve byla uvedena teorie a zmíněné hypotézy byly následně ověřovány na datech za rok 2010, která poskytuje Český statistický úřad. Jedná se o data souhrnná, ne mikrocensová, tudíž byly analyzovány výsledky poskytnuté ČSÚ a nebyly tvořeny vlastní ekonometrické modely, které jsou motivací pro autora práce vzhledem k diplomové práci.

Podle teorie lidského kapitálu je nejdůležitější složkou mzdy vzdělání. Vzděláním se nemyslí pouze školní výuka, ale například výcvik na pracovišti, trénink apod. Výcvik se dělí na dva druhy – všeobecný a specifický. Liší se od sebe nabytými dovednostmi a tím, kdo nese náklady na výcvik a pobírá výnosy z něj. Všeobecný výcvik může absolvent využít ve více organizacích, proto si hradí náklady sám a pobírá i výnosy. Specifického výcviku využije mnohem více v jedné konkrétní organizaci a v ideálním případě se o náklady a výnosy dělí se zaměstnavatelem (poskytovatelem výcviku). Dále bylo ukázáno, že jedinec, který investuje do svého lidského kapitálu, se dobrovolně vzdává části svého příjmu, který by pobíral bez investic. Motivací mu jsou budoucí vysoké příjmy, které dle jeho očekávání budou vyšší, než celkové náklady na výcvik.

V roce 1989 proběhl v tehdejší Československu převrat a došlo k transformaci na tržní ekonomiku. Trh práce byl liberalizován a získával rysy západních ekonomik. Poklesla role demografických charakteristik (věk, pohlaví) na určení mezd, naopak nejdůležitější vysvětlující proměnou se stalo vzdělání. Tento trend se očekával, protože za komunismu mělo vzdělání nízkou váhu a mzda nejvíce odrážela reprodukční náklady pracovníků (zvýhodnění fyzicky náročné práce).

Tato práce dále nabízí různé metody, jak měřit návratnost investice do vzdělání. Nejčastějším způsobem je použití Mincerovy rovnice, která je založena na odhadu regresní rovnice, kdy závislou proměnnou je logaritmus mzdy a nezávislými proměnnými jsou všechny dostupné veličiny, které ovlivňují výši mzdy. Nejpoužívanějšími proměnnými jsou věk, pohlaví, vzdělání (měřeno buďto roky nebo jednotlivými stupni), zkušenosti, podnikové charakteristiky (velikost, odvětví, způsob vlastnictví) a mnohé další. Některé proměnné je složité získat nebo měřit, proto se například místo schopností použije hladina IQ apod.

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou stále aktuální. Část se dá vysvětlit rozdílným vybavením lidským kapitálem, část zůstává ovšem nevysvětlena. Nevysvětlená část je z valné většiny způsobena mzdovou nebo odvětvovou diskriminací, kdy na určitou pozici je před ženou automaticky upřednostněn muž nebo za stejnou práci pobírá vyšší mzdu. Práce nabízí model na měření odvětvové segregace, který nám říká, kolik procent členů jedné skupiny musí změnit odvětví svého povolání, aby odvětvové rozdělení u obou skupin bylo rovnoměrné. Nazýváme ho index rozdílnosti a často se používá ke zjištění odvětvové segregace mezi muži a ženami. Je zde také ukázána metoda na dekompozici mzdových rozdílů pomocí Oaxaca-Blinderova rozkladu a Heckmanův postup, který přidává tzv. efekt výběru na eliminaci problému zkreslení způsobeného výběrem vzorku.

Mezi ostatní příčiny mzdových rozdílů patří rozdílná rasa. Stejně jako u rozdílů způsobených odlišným pohlavím, nemusí být nutně celkový rozdíl ve mzdě jen důsledkem diskriminace. Rozdílné rasy mají rozdílné rysy, vlastnosti a vrozené charakteristiky, které ovlivňují jejich pracovní život. Výraznou roli hraje samotný trh práce a interakce nabídky práce a poptávky po práci. Kde je poptávka vyšší, probíhá větší „boj o talenty“ a dají se očekávat vyšší mzdy. Kde naopak nabídka práce převyšuje poptávku, je na jedno místo více uchazečů a to tlačí mzdu dolů.

Existují také faktory, které snižují nerovnosti ve společnosti. Jedním z nich je činnost odborů, které chrání zájmy zaměstnanců. Tato aktivita ovšem může vézt k nedobrovolné nezaměstnanosti. Svou činností může snižovat nerovnosti i stát. Poskytnutí bezplatného školství, progresivní zdanění, dotace na výrobky denní spotřeby nebo koncepce minimální mzdy jsou jedny z jeho nástrojů.

V závěrečné kapitole práce byla analyzována data poskytovaná Českým statistickým úřadem. Většina hypotéz byla potvrzena. S rostoucím věkem roste mzda, protože se zároveň zvyšují zkušenosti. Růst je postupem času pomalejší, protože lidé již tolik neinvestují do svého lidského kapitálu a práci berou jako zdroj obživy. Ztrácejí zkrátka motivaci k rozvoji svého potenciálu. U žen kolem třicátého roku věku pozorujeme dokonce snižování mzdy způsobené přerušáním kariéry a odchodem na rodičovskou dovolenou. Kolem tohoto věku je mzdová mezera mezi muži a ženami zdaleka největší, protože muži na rozdíl od žen pokračují ve své kariéře a nacházejí se pro mnohé v nejproduktivnějším věku. Data dále ukázala, že čím větší je ekonomická aktivita žen, tím menší je mzdová mezera.

Další část práce potvrdila, že s rostoucím vzděláním rostou i mzdy. Nejvyšší mzdy podle očekávání pozorujeme u lidí s vysokoškolským vzděláním, jsou více jak dvakrát větší než mzdy lidí se základním vzděláním. U všech úrovní vzdělání pozorujeme mzdovou mezeru, která je tím větší, čím je vyšší podíl mužů s určitou úrovní vzdělání. Vysoká mzdová mezera pro vysokoškoláky je podle autora způsobena preferováním mužů na manažerské pozice s vysokým příjmem.

Pokud rozdělíme zaměstnání do jednotlivých tříd podle klasifikace KZAM, dostaneme v podstatě konzistentní výsledky s dělbou podle vzdělání, protože 8 tříd z 10 je utvořeno podle toho, jaké vzdělání se u dané třídy očekává. Zajímavým faktem je to, že ženy ve třídě 0 – příslušníci armády, mají větší medián mezd, než mají muži. To je dle autora způsobené specifičností armády, kdy ženy zastávají spíše štábní funkce. Nejvyšší mzdové mezery pozorujeme opět u těch tříd, kde je výrazně vyšší zastoupení mužů. Dá se tedy říci, že čím větší je koncentrace žen v daném odvětví, tím menší je mzdová mezera.

Na závěr je ukázán vývoj mezd v čase. Až do roku 2008 byl pozorován strmý růst, jelikož na ekonomiku blahodárně působil vstup do EU a celkové pozitivní klima v Evropě. Po vypuknutí ekonomické krize se růst výrazně zpomalil, téměř zastavil. Zároveň stoupla míra registrované nezaměstnanosti. Tyto skutečnosti svědčí o tom, že česká ekonomika byla přehřátá a nacházela se nad svým potenciálem. Zároveň práce ukázala, že v České republice je téměř největší mzdová mezera ze všech států EU. Je asi o 9 procentních bodů vyšší, než je průměr.

Summary

The aim of the thesis was to analyse wage differentials using human capital theory and present methods, how to measure gender pay gap, return on investments in education and high of wage differentials. First of all the theory was described and then mentioned hypotheses were testing using aggregate data provided for the year 2010 by the Czech Statistical Office.

According to human capital theory two types of training exist – specific and general. Costs of specific training should pay both employer and employee and return should share both too. Specific training improves employee's skills which are useful just for one particular firm. Costs of general training should pay employee, because skills, which he gained are useful for many firms in the market.

In 1989 after Velvet revolution in the Czech Republic the labor market was liberalized and started to get features of western economies. The role of demographic characteristics on wages decreased and education became the most important explanatory variable of income.

The thesis presents full method and Mincerian equation to measure return on investments in education. Gender pay gap is still an issue. GPG may have origin in discrimination. The thesis offers method, how to distinguish between effect of equipment, choice and discrimination (Oaxaca-Blinder decomposition with Heckman extension).

Empirical part observes aggregate data from the Czech Republic for the year 2010. Data are not microcensus so no own econometrical models were made. Data are about average wages, median wages and gender pay gap.

Empirical part shows, that wages rise proportionally to age by men. By women, there is a decline about the age of thirty because of pregnancy and care of family. Education affects wages as we have expected. Wages rise proportionally to additional level of education. If we look at sectors the highest wages are by those sectors, where we expect the highest education. GPG is lowering with higher share of women in particular sector. At the end of the thesis the development of average wages since 2003 is shown. There was rapid growth till 2008 (world crises) and then we can observe stagnation. Unemployment has risen rapidly since 2008. This was proof of overheated economy.

Použité zdroje

- ATCHISON, Thomas J, David W BELCHER a David J THOMSEN. The Wage Level and Its Determinants. *Compensation administration* [online]. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, c1987 [cit. 2012-03-06]. ISBN 0-13-154790-9. Dostupné z: <http://www.eridlc.com/index.cfm?fuseaction=textbook.chpt07>
- BECKER, Gary S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, c1993, 390 s. ISBN 02-260-4120-4.
- BLINDER, Alan. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*. 1973, roč. 8, č. 4, s. 436-455.
- Český helsinský výbor: *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v ČR, 2002*, ISBN 80-86436-11-X
- EHRENBERG, Ronald G a Robert Stewart SMITH. *Modern labor economics: theory and public policy*. 10th ed. Boston: Pearson/Addison Wesley, c2009, 650 s. Addison-Wesley series in economics. ISBN 978-032-1538-963.
- FIALOVÁ, Kamila. *Regionální determinace mezd v České republice a její determinanty*. Praha, 2003. Bakalářská práce. Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut ekonomických studií.
- FILER, Randall K., Štěpán JURAJDA a Jan PLÁNOVSKÝ. Education and wages in the Czech and Slovak Republics during Transition. *Labour economics*. 1999, roč. 6, č. 4, s. 581-593.
- FINANCE MEDIA. *Finance.cz: Daně a mzdy* [online]. [2011] [cit. 2012-03-17]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/>
- FLEK, Vladislav. 1996. *Wage and employment restructuring in the Czech Republic*. Working Paper No. 60. Czech national bank.
- FLEK, Vladislav a Jiří VEČERNÍK. The Labor Market in the Czech Republic: Trends, Policies, and Attitudes. *Finance a úvěr*[online]. Praha: Karlova univerzita v Praze, 2005, roč. 55, 1-2, s. 5-24 [cit. 2012-04-10]. ISSN 0015-1920. Dostupné z: <http://journal.fsv.cuni.cz/mag/article/show/id/1003>
- GOTTVALD, Jaromír. Determinanty mezd zaměstnanců v podnicích v České republice a Slovenské republice. *Politická ekonomie*. Praha: VŠE, 2003, roč. 51, č. 4, s. 541-563. ISSN 0032-3233.

- HECKMAN, James. Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*. 1979, roč. 47, č. 1, s. 153-162.
- HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. *Genderová mzdová mezera*. Brno: CVKS, 2010. 24 s. Working Paper č.12/2010. ISSN 1801-4496.
- JURAJDA, Štěpán. 2001. *Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition*. Discussion Paper No. 2952. CEPR. Dostupné z: <http://129.3.20.41/eps/lab/papers/0111/0111001.pdf> [cit. 2012-5-13].
- JURAJDA, Štěpán. Czech Relative Wages and Returns to Schooling: Does the Short Supply of College Education Bite?. *Finance a úvěr* [online]. Praha: Karlova univerzita v Praze, 2005, roč. 55, 1-2, s. 83-95 [cit. 2012-04-25]. ISSN 0015-1920. Dostupné z: http://journal.fsv.cuni.cz/storage/1008_s_083_095.pdf
- KAMENÍČEK, Jiří. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, 248 s. ISBN 80-246-0449-3
- KAMENÍČEK, J. Lidský kapitál: Charakteristika předmětu, příklady. In: FSV. *Samba* [online]. © 2010, 9.11.2010 [cit. 2012-3-22]. Dostupné z: <http://samba.fsv.cuni.cz/~koubek/IES-FSV%20UK/UCEBNI%20TEXTY/HRM/Lidsky%20kapital.pdf>
- Klasifikace zaměstnání: (KZAM-R). ČSÚ. *Český statistický úřad* [online]. 2011, 2011-05-31 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(kzam_r\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(kzam_r))
- KOUBEK, Josef. Odměňování pracovníků. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, s. 283-324. ISBN 978-80-7261-168-3.
- MINCER, Jacob. *Schooling, experience, and earnings*. Reprinted. Brookfield: Gregg Revivals, 1993. ISBN 07-512-0125-1.
- MÜNICH, Daniel, Jan ŠVEJNAR a Katherine TERRELL. 1999. *Returns to Human Capital under the Communist Wage Grid and During the Transition to a Market Economy*. Working Paper No. 272. CERGE-EI.
- MYSÍKOVÁ, Martina. 2007. *Trh práce žen: Gender pay gap a jeho determinanty*. Working paper 13, IES. Dostupné na: <http://ies.fsv.cuni.cz/sci/publication/show/id/2096/lang/cs> [cit. 2012-04-25]
- OAXACA, Ronald. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*. 1973, roč. 14, č. 3, s. 693-709.

- SEN, Amartya a James E FOSTER. *On economic inequality*. Enl. ed.,. New York: Oxford University Press, 1997, 260 s. ISBN 01-982-8193-5.
- STRÍTECKÝ, Ondřej. *Mzdové rozdíly mužů a žen v České republice*. Brno, 2011. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Ekonomicko-správní fakulta.
- URBÁNEK, Václav. Vzdělání a lidský kapitál. In: MACHEK, Ondřej. *Katedra veřejných financí* [online]. 2006, 2007-07-01 [cit. 2012-04-05]. Dostupné z: http://kvf.vse.cz/storage/1168948787_sb_urbanek.pdf
- VEČERNÍK, Jiří. *Občan a tržní ekonomika: Příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti*. 1.vyd. Praha: Nakladatelství Lidové noviny, 1998, 327 s. ISBN 80-710-6235-9.
- VEČERNÍK, Jiří. Mzdová a příjmová diferenciacie v České republice. In: ČERMÁKOVÁ, M. *Sociological papers*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2001, s. 70. ISBN 80-85950-55-3.

Zdroje dat

- Struktura mezd zaměstnanců v roce 2010. *Český statistický úřad* [online]. 2012, 2011-05-31 [cit. 2012-04-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3109-11>
- MPSV: Příjmy a životní úroveň: Minimální mzda. MPSV. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2010, 2010-07-10 [cit. 2012-04-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- Eurostat. EUROPEAN COMMISSION. *Eurostat: Labour market - Earnings* [online]. 2012, 2012-03-28 [cit. 2012-03-28]. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_tables
- *Český statistický úřad* [online]. 2012, 2012-05-04 [cit. 2012-04-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Popis kódů KZAM (seznam)

Příloha č. 2: Vývoj výše minimální mzdy v ČR (tabulka)

Příloha č. 3: Vývoj počtu vysokých škol v ČR (graf)

Příloha č. 4: Vývoj počtu studentů vysokých škol, počet soukromých škol v ČR (graf)

Příloha č. 5: Průměrná mzda, medián mezd a míra registrované nezaměstnanosti podle regionů v ČR (graf)

Přílohy

Příloha č. 1: Popis kódů KZAM

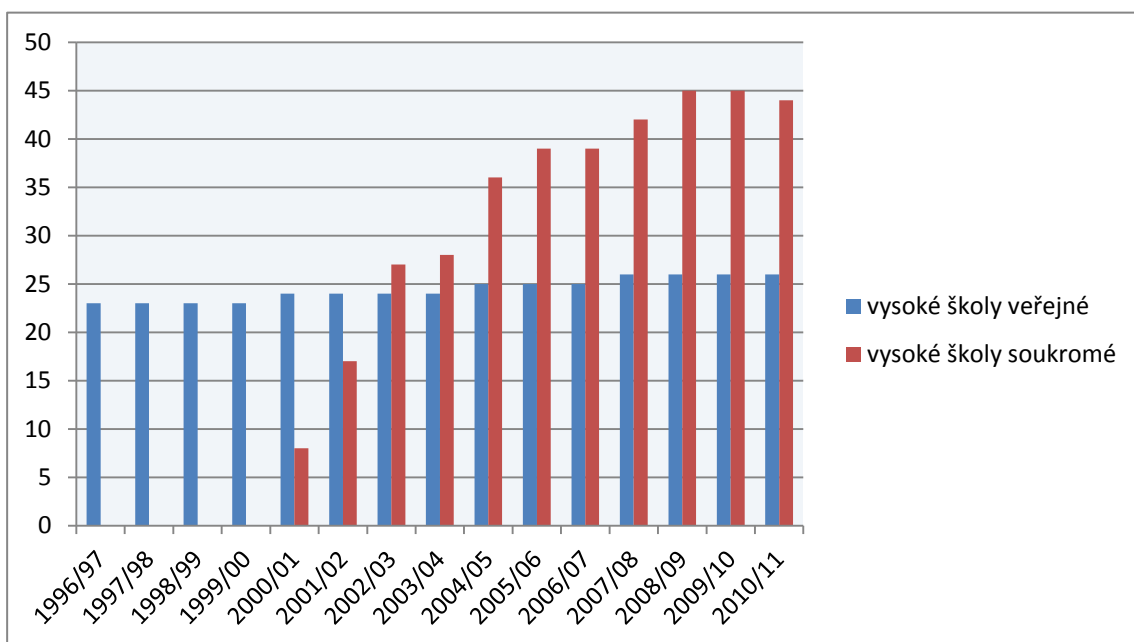
KZAM0	příslušníci armády
KZAM1	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci
KZAM2	vědečtí a odborní duševní pracovníci
KZAM3	techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci
KZAM4	nižší administrativní pracovníci
KZAM5	provozní pracovníci ve službách a obchodě
KZAM6	kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví
KZAM7	řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři
KZAM8	obsluha strojů a zařízení
KZAM9	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Příloha č. 2: Vývoj výše minimální mzdy v ČR

výše minimální mzdy		
období	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,8
1992 leden	2 200	12
1996 leden	2 500	13,6
1998 leden	2 650	14,8
1999 leden	3 250	18
1999 červenec	3 600	20
2000 leden	4 000	22,3
2000 červenec	4 500	25
2001 leden	5 000	30
2002 leden	5 700	33,9
2003 leden	6 200	36,9
2004 leden	6 700	39,6
2005 leden	7 185	42,5
2006 leden	7 570	44,7
2006 červenec	7 955	48,1
2007 ledem	8 000	48,1

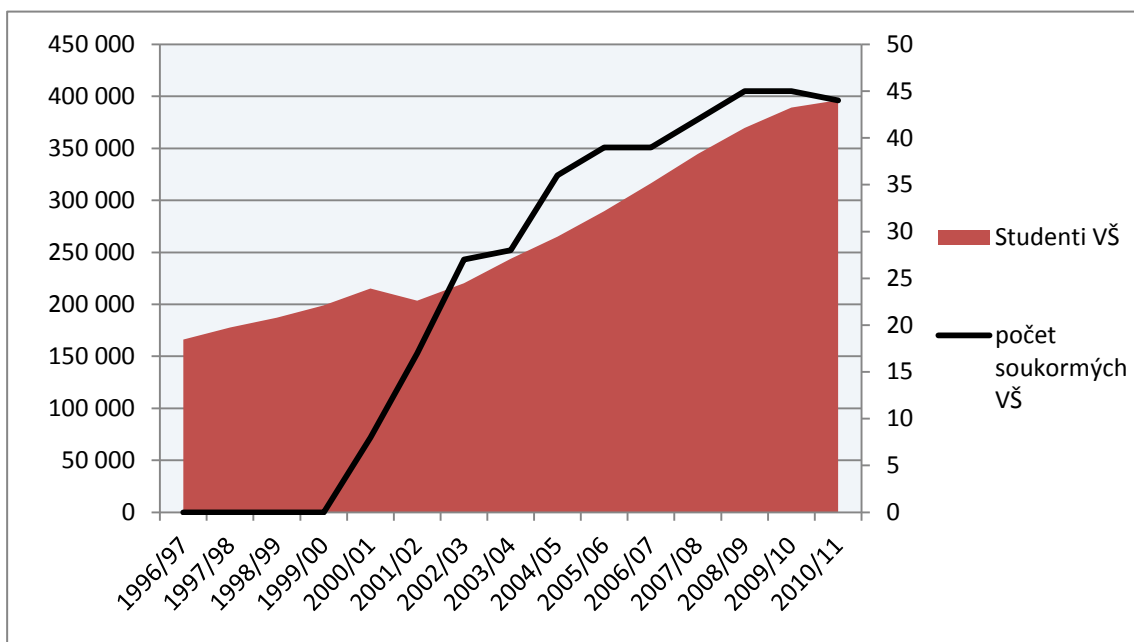
Zdroj: (MPSV, vlastní zpracování)

Příloha č. 3: Vývoj počtu vysokých škol v ČR



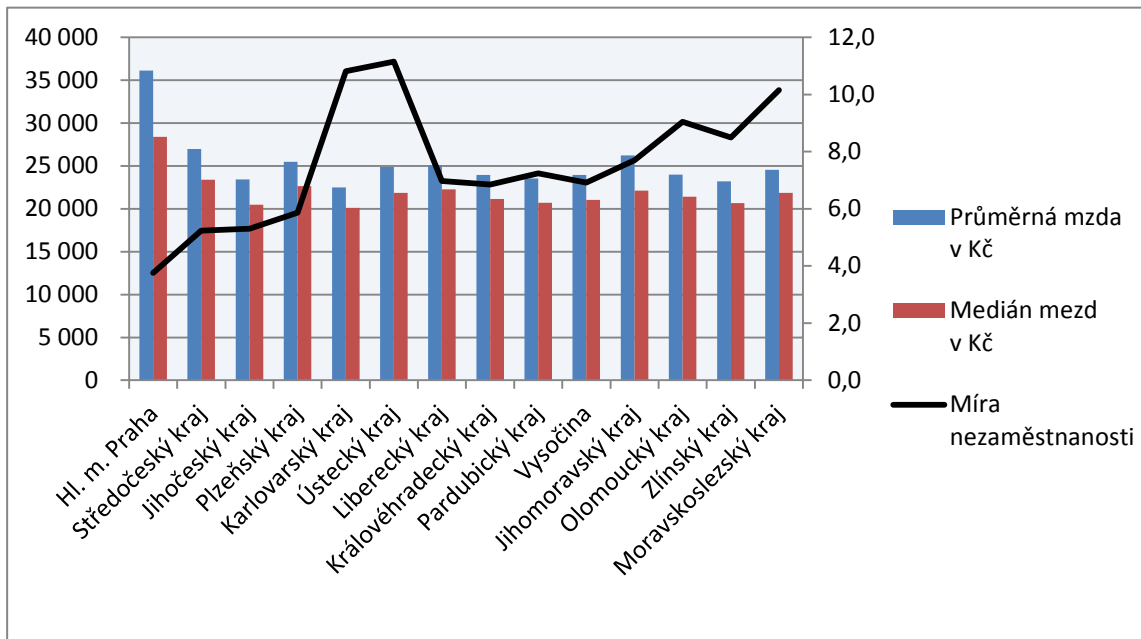
Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Příloha č. 4: Vývoj počtu studentů vysokých škol, počet soukromých škol v ČR



zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)

Příloha č. 5: Průměrná mzda, medián mezd a míra registrované nezaměstnanosti podle regionů v ČR



Zdroj: (ČSÚ, vlastní zpracování)