

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Srovnávání mezd ve vybraných profesích na úrovni ČR

**Comparison of salaries in selected professions at nation level
within the Czech Republic**

Andrea Schejbalová

Plzeň 2019

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Andrea SCHEJBALOVÁ**
Osobní číslo: **K16B0332P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Srovnávání mezd ve vybraných profesích na úrovni ČR**
Zadávající katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Zpracujte teoretická východiska k problematice trhu práce a mezd.
2. Vymezte zásadní aspekty současného trhu práce v ČR.
3. Na příkladu ČR proveďte komparaci mezd ve vybraných profesích.
4. Stanovte faktory ovlivňující výši mezd na úrovni ČR.
5. Zhodnoťte řešený problém.

Rozsah grafických prací: **neuveden**
Rozsah kvalifikační práce: **40 - 60**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

- **BROŽOVÁ, Dagmar.** *Kapitoly z ekonomie trhů práce.* Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
- **BROŽOVÁ, Dagmar.** *Společenské souvislosti trhu práce.* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.
- **KOTÝNKOVÁ, Magdalena; NĚMEC, Otakar.** *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU.* Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.
- **LEIBLOVÁ, Zdeňka.** *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně prováděcích předpisů.* Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-7263-264-7.
- **ŠUBRT, Bořivoj.** *Obsluha mzdy a platu.* Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.**
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **23. října 2018**
Termín odevzdání bakalářské práce: **23. dubna 2019**



Doc. Ing. Michaela Krechovská, Ph.D.
děkanka



Ing. Pavlína Hejduková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Plzni dne 23. října 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Srovnávání mezd ve vybraných profesích na úrovni ČR“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne 15. dubna 2019

.....

podpis autora

Poděkování

Ráda bych touto formou poděkovala vedoucí mé práce Ing. Pavlíně Hejdukové, Ph.D. za vstřícný přístup, během kterého mi byla ochotna poskytovat plno odborných rad a cenných připomínek při zpracování této bakalářské práce.

Dále bych chtěla poděkovat všem zdravotníkům a pedagogickým pracovníkům, kteří si udělali čas a poskytli mi odpovědi na mé otázky během osobního rozhovoru, které sloužily k vypracování dílčí praktické části.

Obsah

Úvod.....	7
Cíl a metodika práce	8
1 Trh práce.....	9
1.1 Komponenty trhu práce.....	11
1.2 Teorie nabídky práce.....	11
1.2.1 Odlišnost preferencí.....	11
1.2.2 Substituční a důchodový efekt.....	12
1.3 Teorie poptávky po práci	13
1.3.1 Poptávka jednotlivé firmy po práci.....	14
1.4 Vláda a trh práce	14
1.5 Ovlivňující faktory trhu práce.....	15
2 Lidský kapitál	16
2.1 Měření a efektivní využívání lidského kapitálu	17
2.1.1 Měření lidského kapitálu	17
2.1.2 Efektivnost využívání lidského kapitálu.....	18
2.2 Investování do lidského kapitálu.....	18
2.2.1 Náklady a výnosy z investice.....	18
2.2.2 Členění investic.....	19
2.3 Diskriminace	20
3 Mzdy.....	21
3.1 Mzdové formy	22
3.2 Minimální mzda	22
3.3 Složky mzdy.....	23
4 Nezaměstnanost.....	23
4.1 Míra nezaměstnanosti.....	24
4.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti	25
4.2 Druhy nezaměstnanosti	26
4.2.1 Frikční, strukturální, sezónní, cyklická.....	26
4.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná.....	27
4.3 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	28
4.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných	28

4.5	Důsledky nezaměstnanosti	29
5	Aspekty současného trhu práce	30
5.1	Zaměstnanost a nezaměstnanost	31
5.2	Lidský kapitál – evidenční počet zaměstnanců	34
5.3	Průměrné měsíční hrubé mzdy	36
5.4	Vzdělání	39
6	Komparace mezd ve vybraných profesích	42
6.1	Zdravotníci	42
6.1.1	Vzdělání a kvalifikace	42
6.1.2	Platy/mzdy lékařů	46
6.1.3	Platy/mzdy zdravotních sester	50
6.1.4	Slova odborníků z praxe	54
6.2	Pedagogičtí pracovníci	57
6.2.1	Vzdělání a kvalifikace	58
6.2.2	Platy/mzdy učitelů	61
6.2.3	Slova odborníků z praxe	65
7	Faktory ovlivňující výši mezd na úrovni ČR	68
	Závěr	71
	Seznam použité literatury a dalších zdrojů	75
	Seznam tabulek	81
	Seznam obrázků	82
	Seznam použitých zkratk	83

Úvod

Problematika týkající se mezd a platů byla, je a vždy bude aktuálním tématem ekonomiky dané země. Společně s vývojem na trhu práce, jak na straně nabídky, tak na straně poptávky, mírou nezaměstnanosti a inflace, vládními zásahy a mnoha dalšími aspekty je tvořena současná ekonomická situace.

Jsou profese, které jsou debatovány více, jiné zase méně. Dlouhodobě diskutované a velmi často medializované téma související s finančním výdělkem se týká lékařů, zdravotních sester, učitelů, akademických pracovníků, apod. A právě tyto profese jsou vybrány pro komparaci mezd a platů. Pro výkon tohoto povolání je třeba dosáhnout určitého stupně vzdělání, kvalifikace, ocenění. Je třeba, aby vybraní jedinci, jenž se ucházejí o tyto pracovní pozice, měli pro práci vhodné dispozice – schopnosti, dovednosti, talent, vrozené i během života dosažené znalosti. Práce zdravotníků i pedagogických pracovníků je velmi často označována jako poslání. Přesto, že tyto profese jsou pro společnost nezbytně důležitými, úcty a uznání se málokdy dočkají, jelikož jsou brány spíše jako samozřejmost. Málokdy je brána v úvahu důležitost jejich práce pro společnost.

Práce je rozdělena do sedmi kapitol, jež se snaží související aspekty objasnit teoretickými východisky a následně pomocí komparace statistických dat zhodnotit vývoj mezd ve vybraných profesích.

Cíl a metodika práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnotit vývoj mezd na příkladu konkrétních profesí na trhu práce v České republice. Pro splnění tohoto cíle je třeba nejprve splnit cíle dílčí.

Dílčím cílem rešeršní části práce je teoreticky popsat jednotlivá hlediska, jež souvisejí s danou problematikou. Základní informace ohledně trhu práce, lidského kapitálu a nezaměstnanosti jsou zpracovány metodou rešerše z odborných knih a publikací. Teoretická východiska týkající se mezd jsou zpracována na základě metody deskripce právních předpisů.

Dalším dílčím cílem práce je zhodnotit aspekty současného trhu práce v České republice, a to s využitím konkrétních statistických dat. Hlavním zdrojem informací pro vymezení problematiky z hlediska celkové nezaměstnanosti, lidského kapitálu, vzdělanosti populace a mzdové problematiky jsou data Českého statistického úřadu.

Stěžejní částí této bakalářské práce je samotná komparace mezd, jenž je prováděna metodou analýzy. Práce si klade za cíl srovnat vývoj mezd ve vybraných profesích v čase. Na začátku je definována zákonem stanovená výše vzdělanosti dle jednotlivých profesí na základě právních předpisů. Dále je prováděno srovnání mezd v čase dle odvětví na základě dat, které veřejně zprostředkovává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Na konci hlavní části práce jsou prováděny osobní rozhovory s odborníky z praxe, kteří popisují své názory na danou problematiku.

Na závěr je použita metoda syntézy pro celkové shrnutí dílčích částí a následného vytvoření závěru této bakalářské práce. Pro zpracování práce je použita nejen odborná literatura, ale také internetové zdroje, ze kterých jsou využívána statistická data a odborné články.

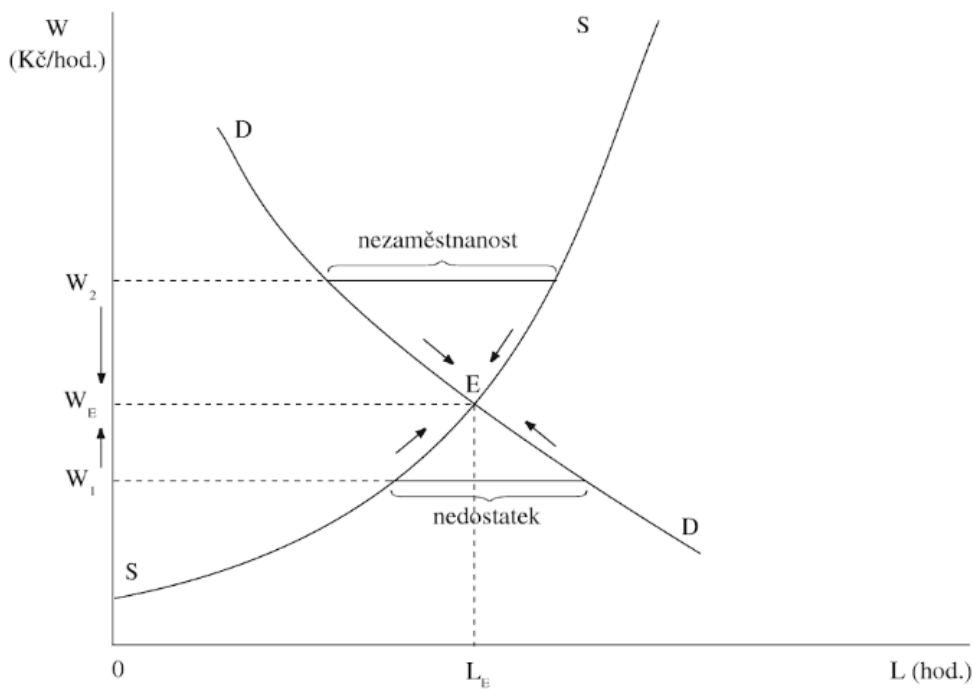
1 Trh práce

Trh práce je trhem jako každý jiný, ale i přesto je něčím neobvyklý. Je to trh vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Schopnost odvádět kvalitní pracovní výkony závisí na člověku. Každý člověk je jedinečný, má jiné schopnosti, znalosti a dovednosti, a každý je odlišně ochoten vydat na trhu práce své úsilí, má rozdílné požadavky na práci a zároveň i rozdílná očekávání od ní (Brožová 2012).

Holman (2005) ve své publikaci popisuje, že trh práce můžeme charakterizovat jako tržní poptávku po práci a tržní nabídku práce, přičemž konkurence se vyskytuje na obou stranách.

„Tržní nabídka práce je nabídka práce všech lidí v dané ekonomice. Je součtem individuálních nabídek práce, a proto vyplývá z rozhodování lidí vyrovnávajících mezní užitek reálné mzdy s mezním užitekem volného času. Tržní poptávka po práci je poptávka všech firem v dané ekonomice po práci. Je součtem individuálních poptávek po práci, a proto vyplývá z rozhodování firem vyrovnávajících mzdu s mezním produktem práce.“ (Holman 2016, str. 270)

Obrázek 1: Trh práce v rovnováze při reálné mzdě W_E



Zdroj: Holman 2016, str. 271

Obrázek 1 zobrazuje trh práce v rovnováze při reálné mzdě W_E . V první řadě je důležité seznámit se s významem neznámých proměnných na obrázku. Svislá osa představuje reálnou hodinovou mzdu W vyjádřenou v Kč. Tato mzda je vypočítána jako průměr za různé pracovní profese. Na vodorovné ose je zakresleno množství práce L , které je vyjádřeno v hodinách. Křivka D představuje poptávku a křivka S nabídku. Rovnováha trhu práce nastává v místě střetu obou křivek, tedy v bodě E . V tomto bodě se poptávané množství práce rovná nabízenému množství práce. Nerovnováha na trhu práce se vyskytuje v případě nezaměstnanosti – přebytku či nedostatku. Při mzdě W_1 , která je zakreslena na obrázku 1 by na trhu vznikl nedostatek práce. Zvyšovala by se tak konkurence mezi firmami, což by způsobilo zvýšení mezd. Pracovníci by zvýšili své nabízené množství práce, zatímco firmy by své poptávané množství práce snižovaly. Růst mzdy se zastaví, jakmile dosáhne úrovně W_E a nedostatek tak zaniká, jelikož stav bude opět v rovnováze. V případě mzdy W_2 , která je také zakreslena v obrázku 1, vzniká na trhu práce přebytek neboli nezaměstnanost. Konkurence zde vzniká mezi lidmi, pracovníky, což způsobuje pohyb mzdy dolů až na úroveň W_E , kde nezaměstnanost zmizí (Holman 2016).

V momentě, kdy pracovník přijme pracovní místo a prodává svoji službu práce, předpokládá za to zisk v podobě svého výdělků. Výdělek však nelze definovat pouze ve výši finančního ohodnocení, ale závisí také na mnoha jiných aspektech. Pracovník má též zájem o možnost kariérního růstu, s čímž je úzce spojena i možnost růstu mzdového. Dále o nepeněžní požitky a výhody, tj. další vzdělání, míra ohrožení zdraví při své práci, bezpečnost, zajímá se i o své spolupracovníky. Od pracovníka se naopak očekává, že nebude práci dávat jen svůj čas, ale i své znalosti a dovednosti, které neustále rozšiřuje a předává je mladším generacím. Také, aby přicházel s novými myšlenkami a inovativními nápady. Tato ekonomická směna mezi pracovníkem a firmou je prováděna dle vládních opatření a zásahů, které pro tuto směnu stanovují prostor a regulují tyto transakce. Vláda má na starost zdaňování výdělků pracovníků i firem, tvorbu legislativy. Tvorbou legislativy jsou některé transakce zamítnuty, omezen je také přístup do profesí, v neposlední řadě nahrazuje tržní utváření ceny jinými mechanismy apod. (Brožová, 2012).

„Trh práce se odlišuje od standardního trhu zboží a služeb tím, že strana nabídky má menší možnost volby než strana poptávky.“ (Halásková 2008, str. 109)

1.1 Komponenty trhu práce

Na trhu práce se setkáváme s třemi hlavními účastníky: pracovníci (zaměstnanci), firmy a vláda. Pracovníci představují stranu nabídky, jelikož nabízejí a následně prodávají svoji práci za mzdu. Firmy naopak stojí na straně poptávky. Jejich úkolem je se správně rozhodnout, jakého pracovníka vybrat pro danou práci, aby maximalizovaly zisk. Vláda je zde vnějším účastníkem, který stanovuje, za jakých podmínek se tento směnečný obchod bude odehrávat. Jinými slovy reguluje trh práce prostřednictvím určení výše minimální mzdy, stanovením standardů bezpečnosti práce, podpory v nezaměstnanosti a podobně (Lipovská 2017).

1.2 Teorie nabídky práce

Jak definovat nabídku práce obecně? Holman (2016) vysvětluje nabídku práce jako rozhodnutí, zda pracovat nebo nepracovat. Brožová (2012) popisuje nabídku práce jako volbu mezi spotřebou a volným časem. Ať definujeme nabídku práce prvním či druhým způsobem, stále se jedná o rozhodnutí domácnosti (resp. jednotlivce) jaké množství práce nabízet, aby bylo užitekem pro spotřebu produktů, které si mohou koupit za mzdu. Tento užitek je následně srovnáván s užitekem volného času, který je potřeba obětovat v případě volby práce a získání mzdy (Ježek 2017).

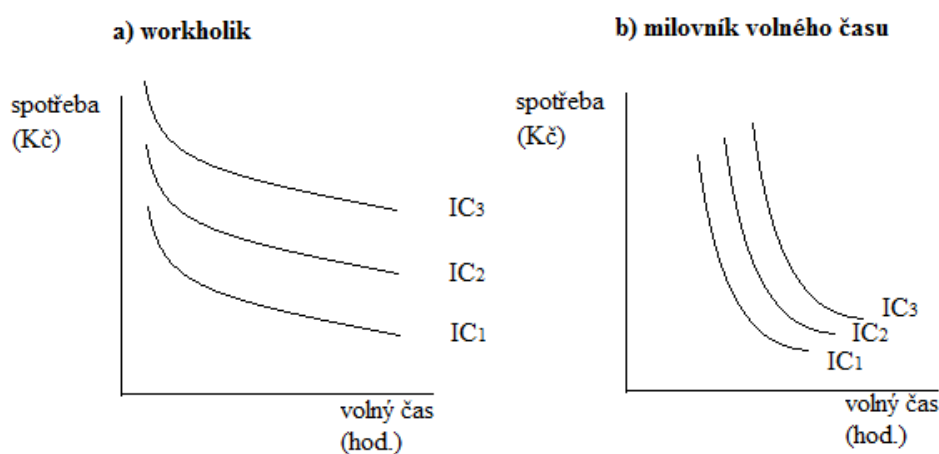
1.2.1 Odlišnost preferencí

Rozhodnutí, zda má člověk pracovat či nikoliv, je ve své podstatě volbou mezi volným časem (zvláštním statkem) a ostatními statky, které by si mohl koupit za mzdu. V případě, že se rozhodne nepracovat, užívá si volný čas. Pokud si však zvolí práci, užívá si jiné statky. Pro takové rozhodnutí je důležité znát ceny všech statků, tedy také cenu volného času. Cena volného času se vysvětluje jako to, co člověk obětuje nebo čeho se vzdá, když se rozhodne nepracovat a užívat volný čas (Holman 2016).

Jedinec dosáhne svého uspokojení jednak ze spotřeby zboží a jednak ze spotřeby volného času. Získání optimálního řešení tkví v koordinaci individuální spotřeby jedince – volnočasových preferencí s jeho tržními příležitostmi. Každý člověk má jiné preference, což je důsledkem odlišných osobnostních charakteristik, vykonávání různých druhů práce, rozdílných životních situací, apod. Odlišné preference lze znázornit pomocí indifferenčních křivek, a to dle jejich tvaru a polohy. Relativně ploché indifferenční křivky lze vidět u lidí, kteří vykonávají tvůrčí a zajímavou práci, při které

pocitují relativně nízkou újmu. Proto i malý vzrůst důchodu je přiměje obětovat svůj volný čas. Též zde hrají roli i jiné důvody než vzrůst důchodu, jako je např. finanční odpovědnost k rodině. Naopak u práce, která člověku není příjemná, by pouze velký přírůstek (velký vzrůst důchodu) eliminoval jednu hodinu volného času. Rovněž studenti nebo mladí lidé si cení volného času, který využívají ke studiu či pro své záliby. Jejich ochota obětovat volné chvíle bývá velmi nízká a jejich indifferenční křivky strmé (Brožová 2012).

Obrázek 2: Odlišné preference spotřeby a volného času



Zdroj: Brožová 2012, str. 21

Dle výše definovaných indifferenčních křivek Brožová (2012) názorně popisuje, že indifferenční křivky „workoholika“ jsou relativně ploché, přiléhají k ose y a vyjadřují nízkou subjektivní hodnotu volného času a vysokou subjektivní hodnotu práce. Zatímco „milovník volného času“ pokládá volný čas za velice důležitý, za jednu dodatečnou jednotku volného času je připraven obětovat poměrně velké množství spotřeby. Jeho indifferenční křivky přiléhají k ose x a jsou strmější.

1.2.2 Substituční a důchodový efekt

Jaký vliv má růst mzdy na nabízené množství práce? Působí zde dva protichůdné efekty – substituční a důchodový efekt. Substituční efekt říká, že člověk je díky nárůstu mzdy motivován k nabízení více práce, neboli k nákupu méně volného času (Holman 2016). Též lze substituční efekt popsat jako nahrazení volného času ostatními spotřebními statky. Vede jedince k tomu, aby pracoval více a volného času měl méně. Pokud se mzdová sazba zvýší, vzroste tak i cena volného času a ten se stává dražším (Brožová 2012). Ovšem mzda nepředstavuje jen cenu volného času, ale také je

důchodem. V případě, že se zvýší mzda, zvýší se i důchod a člověk si následně může dovolit kupovat více statků (včetně volného času). Tomu se říká důchodový efekt – člověk je díky nárůstu mzdy motivován ke koupi více volného času, tedy aby nabízel méně práce (Holman 2016). Jinými slovy řečeno, důchodový efekt charakterizuje změnu v nabízených hodinách práce, která je důsledkem změny reálného důchodu, což umožňuje zvýšit spotřebu všech statků, včetně volného času (Brožová 2012).

Vzhledem k tomu, že oba efekty působí proti sobě (jak již bylo zmíněno – jsou protichůdné), výsledný efekt závisí na tom, který z nich převládá. Pokud je dominantnější substituční efekt, bude jedinec reagovat na zvýšení své mzdy nabízením více práce. K tomuto efektu většinou dochází při nižších mzdových sazbách. Dominance důchodového efektu vyvolává, že jedinec při zvýšení mzdy bude nabízet méně práce. Tento efekt převládá při vysokých mzdách (Holman 2016).

Rozhodování, který z uvedených efektů převládá, je podmíněno řadou sociálních a ekonomických faktorů. Významnou roli hrají především fáze životního cyklu, které nejvíce stanovují strukturu potřeb a do značné míry i možnosti jejich uspokojování. Vzhledem k tomu, že důchodový efekt se projevuje, když je domácnost stabilizovaná, potřeby jsou uspokojené a není nucena nabízet větší množství práce, protože stanovené životní úroveň dosáhne při rostoucí úrovni příjmů s daným objemem nabízené práce, lze proto tvrdit, že substituční efekt převládá nad efektem důchodovým (Kuchař 2007).

1.3 Teorie poptávky po práci

Firmy v roli zaměstnavatele vytváří poptávku po práci. Poptávka po práci (stejně jako poptávka po jiných výrobních faktorech) je určena poptávkou po výrobcích a službách, které jsou touto prací či jinými výrobními faktory vytvářeny (Jurečka a kol. 2018).

Například, aby byla poptávka po práci zedníků, malířů a tesařů, musí být poptávka po stavbě domů a jiných stavebních pracích (Halásková 2008).

Čím více poptávka po konkrétních výrobcích a službách roste, tím větší je i poptávka po práci, která je potřebná k jejich výrobě. Součet všech poptávek jednotlivých firem dává dohromady tržní poptávku (Jurečka a kol. 2018).

1.3.1 Poptávka jednotlivé firmy po práci

Podnik, který je ziskově orientovaný, má za prvotní cíl dosažení maximalizace zisku. Jak již bylo řečeno výše, poptávka po práci je určena produktivitou práce. Včleněním další jednotky práce vzniká přírůstek produktu firmy, neboli mezní fyzický produkt práce (MPP_L – marginal physical product of labor). Tento pojem vyjadřuje přínos dodatečné jednotky práce k již vyráběné produkci. Pojem fyzický vyjadřuje kusy, litry, metry apod. v materiální výrobě či v podobě služeb. Mezní fyzický produkt pracovníka podléhá několika faktorům, např. pracovníkovo schopnosti a péle. Dále sem patří i jiné výrobní faktory, např. technika, energie, přírodní zdroje či know-how. Kromě mezního fyzického produktu práce se podniky také zajímají o částku, kterou díky včlenění další jednotky práce získá. Tato částka se nazývá příjem z mezního produktu práce (MRP_L – marginal revenue product of labor) a vyjadřuje, o kolik se příjem podniku navýší vlivem zaměstnání další jednotky práce (Jurečka a kol. 2018).

„Příjem z mezního produktu práce je dán:

- jejím mezním fyzickým produktem;
- cenou produktu, který vyrábí.

To znamená, že příjem z mezního produktu práce zjistíme, když mezní fyzický produkt vyjádříme v jeho tržní ceně, tzn. když MPP_L vynásobíme cenou za jednotku produkce:

$$MRP_L = MPP_L \times P_X$$

kde P_X vyjadřuje cenu jednotky vyráběné produkce.“ (Jurečka a kol. 2018, str. 265)

1.4 Vlášda a trh práce

Vláda, neboli stát, má na trh práce velký vliv. Nejen, že je sama význačným zaměstnavatelem ve veřejném sektoru (armáda, policie, školství, zdravotnictví, státní správa, apod.), ale také trh práce usměřňuje zdaňováním pracovních příjmů a sociálními platbami. Mzdy, ať už přímo či nepřímo, jsou též ovlivňovány vládou, což má vliv na účinnost hospodářské aktivity země. Vlášda také pomocí zákonů a nařízení ovlivňuje právní regulace, vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, podmínky bezpečnosti a hygieny práce aj. Zaručení minimální mzdy vzniklo na přelomu 19. a 20. století s účelem ochránit před tzv. hladovými mzdami. V dnešní době zamezují tomu, aby mzdy neklesly pod určitou úroveň, která je dána historickými, ekonomickými a politickými okolnostmi daného státu (Jurečka a kol. 2018).

1.5 Ovlivňující faktory trhu práce

Podnik, který potřebuje obsadit volné pracovní místo, vyšle informaci na trh práce a očekává odpověď od potenciálních uchazečů o zaměstnání. Mezi potenciální uchazeče se řadí nejen volné pracovní zdroje, ale i současní pracovníci jiných společností či současní pracovníci daného podniku. Odpověď na volné pracovní místo ve firmě ovlivňuje několik činitelů. Některé činitele může podnik částečně sám ovlivnit, ale bohužel ne všechny. Proto je zapotřebí, aby byl alespoň z části na neovlivnitelné faktory připraven a snažil se jim nějakým způsobem vyhnout (Koubek 2011).

Faktory, které podnik může sám ovlivnit, lze rozčlenit do tří kategorií:

- formulace poptávky po práci,
- pracovní místo,
- popis firmy.

První kategorie, formulace poptávky po práci, závisí na způsobu vyslání informace na trh práce o volném pracovním místě. Je třeba, aby podnik věnoval pozornost obsahu, formě, použití vhodných informací a v neposlední řadě také umístění poptávky. Druhá kategorie, pracovní místo, se zaměřuje na jeho charakteristiku, tzn. povaha práce, požadavky na pracovníka (vzdělání, kvalifikace), pracovní doba, rozsah povinností, odpovědnost, pracovní podmínky, apod. Třetí část se vztahuje na firmu samotnou. Uchazeče mohou ovlivnit nejen předchozí dva faktory, ale také význam společnosti a její úspěšnost, pověst společnosti, úroveň a spravedlivost odměňování ve srovnání s jinými společnostmi, mezilidské vztahy, životní prostředí, atd. (Koubek 2011).

Faktorů, které podnik ovlivnit nemůže, je více. Jsou to vnější faktory, které ovlivňují situaci na trhu práce a podmínky zaměstnávání lidí:

- Demografické faktory – jedná se o proměnlivost nabídky pracovních sil na trhu práce, která je způsobena nestálým vývojem porodnosti. Nestálý vývoj porodnosti má za následek rozdílně velké generace a následně rozdílnou velikost vstupů do produktivního věku a výstupů z něj.
- Ekonomické faktory – vyjadřující opakující se vývoj národního hospodářství, vztahy mezi ekonomikou dané země a ekonomikou v zahraničí a jiné změny. Tyto faktory ovlivňují nabídku i poptávku.

- Sociální faktory – popisují hodnotové zaměření populace a jejich kolísavost. Např. zaměření na kvalifikaci, vzdělání, rodinu, apod. Sociální faktory mají dopad na velikost nabídky na trhu práce.
- Technologické faktory – budují nové pracovní pozice a přispívají k zániku starých zaměstnání. Dopadem je rozpor mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce.
- Sídelní faktory – jedná se o osídlení v okolí firmy, upřednostňování daného druhu sídel nebo o preference oblastí s lepším životním prostředím.
- Politicko-legislativní faktory – usměrňování a řízení trhu práce, umožnění zaměstnávat cizince, odstranění diskriminace uchazečů o zaměstnání, apod. (Koubek 2011).

2 Lidský kapitál

Vzácným zdrojem nejen každého podniku, ale i celé ekonomiky, jsou lidé. Jsou nositelem lidského kapitálu a vytvářejí přidanou hodnotu v organizaci, jelikož bez nich by jakékoliv kvalitní technické prostředky, vymoženosti či řešení zůstaly nevyužité nebo by vůbec nevznikly. Lidský kapitál představuje vrozené a během života dosažené znalosti, schopnosti, dovednosti, talent a tvořivost člověka. Lidské zdroje tvoří lidé v pracovním procesu. Odlišnost mezi lidským kapitálem a lidskými zdroji spočívá v tom, že lidský kapitál mají i ty osoby, které nejsou v žádném pracovním procesu a nejsou v pracovněprávním vztahu s žádnou organizací. Lidské zdroje zároveň představují zásobu lidského potenciálu ve společnosti, schopného vykonávat cílevědomou činnost, která směřuje k produkci výstupu. Lidský potenciál je tvořen souhrnem dispozic a předpokladů jedince, které jsou zaměřené na výkon činností pro umožnění podniku posouvat se vpřed a přispívají k zvyšování jeho konkurenceschopnosti (Vodák, Kucharčíková 2011).

Lidský kapitál člověk získává v průběhu života. Je to proces učení, který obsahuje získávání znalostí a prohlubování schopností vzděláváním na všech stupních škol, dále vědomosti a zkušenosti dosažené dalším školením a praxí při práci i v osobním životě, např. cestováním. Je utvářen nejen na základě přirozeného nadání, ale také na ostatních vlastnostech, jako jsou cílevědomost, vytrvalost a ambice jedince. Tyto vlastnosti

doplňuje též způsob chování, oblékání, komunikace a vzhled jeho nositele (Brožová 2003).

Lidé přicházejí na trh práce s odlišnými dispozicemi. Jejich cílem je uspět s nabídkou své práce, proto je v jejich vlastním zájmu nabízet to, co trh momentálně vyžaduje. Jedinec nabízející kvalifikovanou, specializovanou, dostatečně flexibilní práci má větší šanci na úspěch. Vyšší cenu za svoji práci lze očekávat až v situaci, kdy sám investuje do jejího osvojení. Vstupní charakteristiky jedince mohou mít v určitých fázích ekonomické aktivity významnou roli. Jedná se především o základní demografické znaky, tj. pohlaví a věk, případně rodinný stav (zejména u žen samoživitelek). Další kategorii tvoří individuálně psychologické charakteristiky jedince, tj. inteligence, dovednosti, talent. Třetí skupinou jsou rodinné kapitály – kulturní, sociální a ekonomický. Představují vzorce chování, způsoby komunikace, sociální kontakty, vztahy v rámci rodiny. Tyto aspekty předávají rodiče svým dětem. Každý člověk má proto odlišné startovní pozice pro vstup do života. Významný vliv na budování lidského kapitálu mají dva procesy: struktura a průběh vzdělanostní a profesní dráhy. U vzdělání má nejvýznamnější roli jeho dosažená úroveň, nicméně pokud není nadále rozvíjeno v rámci celoživotního procesu, ztrácí na své hodnotě. Má totiž hlavní rysy kapitálového vlastnictví – vyžaduje stálé investice. V případě profesní dráhy tomu není jinak. Pozitivní je zkušenost z více zaměstnání, eventuálně z více profesí, což navyšuje šanci na úspěšnost postavení na trhu práce. Sebevícem kvalifikovaný lidský kapitál však nemůže ovlivnit proměnlivý jev, kterým je náhoda či štěstí. V některých případech je velice pravděpodobné, že ovlivňuje pozici na trhu práce více než všechny ostatní elementy společně (Kuchař 2007).

2.1 Měření a efektivní využívání lidského kapitálu

2.1.1 Měření lidského kapitálu

Měření lidského kapitálu se využívá v mnoha strategiích managementu. Výsledek může sloužit k vývoji lidských zdrojů či k hodnocení efektivnosti lidské práce. Přesto, že je mnoho přístupů k měření hodnoty lidského kapitálu, není přijata stejná metodika. Vychází se z vědomí, že lidé a jejich rozvoj znamenají pro firmu investice do budoucna, nikoliv náklady. Bez měření lidského kapitálu by firmy nemusely dostatečně využívat svůj potenciál a nemohly porovnat skutečnost, zdali investovaly do svých zaměstnanců efektivně. Hodnotu lidského kapitálu lze měřit pomocí sledování ukazatelů fluktuace,

stabilizace zaměstnanců, výdajů na vzdělání, spokojenosti a vyrovnanosti pracovníků, nákladů na získání a zaučení nově příchozích pracovníků, přidané hodnoty na jednoho zaměstnance, produktivity, absence a úrazovosti (Vodák, Kucharčíková 2011).

2.1.2 Efektivnost využívání lidského kapitálu

Během procesu produkce výstupu každá firma potřebuje využívat disponibilní vstupy. Pokud chce být na trhu úspěšná a vzkvétat, je třeba, aby vynaložila úsilí k efektivnímu využívání těchto vstupů. To platí i v případě využívání lidského kapitálu. Efektivnost ukazuje, jakou formou přispívají vstupy ke tvorbě výstupu. Aby podnik dokázal zhodnotit efektivnost využívání lidského kapitálu, musí umět změřit jeho hodnotu. Tato hodnota bude považována za velikost podnikového vstupu a následně bude porovnána s vybranými ukazateli velikosti výstupu podniku. Mezi tyto ukazatele výstupu podniku patří např. hodnota produkce, velikost obrátu, zisk podniku, tržby, tržní podíl, a jiné (Vodák, Kucharčíková 2011).

2.2 Investování do lidského kapitálu

Navyšování hodnoty lidského kapitálu lze popsat jako investování finančních i nefinančních prostředků v současné době tak, aby bylo dosaženo finančních i nefinančních výnosů v budoucnosti. Při vynakládání prostředků na navyšování hodnoty lidského kapitálu se jedná vždy o investici, ne o spotřebu (Vodák, Kucharčíková 2011).

Společnosti musejí brát ohled na to, že každý pracovník dosáhl odlišné úrovně vzdělání, vědomostí a poznatků, zúčastnil se jiné pracovní přípravy a získal tak jiné zručnosti, dovednosti, pracovní návyky a zkušenosti. V praxi obvykle bývá zvykem, že vzdělanější pracovníci jsou schopni nabídnout vyšší produktivní potenciál, a proto dosahují lepších pracovních pozic a následně i vyšších příjmů. Investování do lidského kapitálu lze chápat jako jakékoliv činnosti, které jsou vykonávány za účelem zvýšení kvality nabízené služby práce (Brožová 2012).

2.2.1 Náklady a výnosy z investice

Při ekonomickém rozhodování se srovnávají soukromé náklady a soukromé výnosy rozhodnutí. Do soukromých nákladů na vzdělání patří z velké části školné, náklady na studijní literaturu, pomůcky a poplatky. Nesmí se opomenout ani náklady obětované příležitosti, které vyjadřují ušlou mzdu během času, který je potřeba strávit k dosažení

vzdělání. Výlohy na ubytování a stravu se většinou do přímých nákladů nezapočítávají. Mají povahu takzvaných utopených nákladů, jelikož je jedinec vynaloží, ať už zvolí možnost studia či vstupu na trh práce. Po dosažení vyššího vstupně vzdělání se pro člověka stávají soukromým výnosem zvýšené budoucí výdělků na trhu práce, které získává po dobu celého aktivního pracovního života. Po absolvování bude nabízet kvalifikovanější službu práce, zvyšuje schopnost komunikace a přístup k informacím. Vyšší vzdělání směřuje k lepšímu pracovnímu místu s vyšším příjmem. Výnosem však není jen vyšší mzda, ale i nepeněžní zisky. Nepeněžními zisky se rozumí lepší pracovní místo, vyšší společenská prestiž, nové prostředí, kontakty, příležitosti. Při investování do vzdělání se počítá také se sociálním a kulturním hlediskem. Vzdělání zvyšuje kvalitu lidského života, příkládá důraz na standard chování a jednání, vytváří společenské a kulturní prostředí. Vzdělaní lidé šíří kolem sebe hodnoty kultury, které předávají na další generace a to je výnosné nejen na trhu práce, ale i pro celou společnost (Brožová 2012).

2.2.2 Členění investic

Vynakládání finančních prostředků do rozvoje lidského kapitálu se odlišuje ve třech základních hlediscích:

- forma vzdělání, výcviku na pracovišti, zdravotní péče atd.;
- účinek na výši příjmů a spotřebu;
- míra vynaložených investic, míra výnosu.

Každý podnik může investování do lidského kapitálu pojmout jinak. Někteří se zaměřují na zkvalitnění pracovních podmínek, což může zahrnovat například modernější a efektivnější pracovní pomůcky. Jiní se orientují na zlepšování zdravotního stavu svých pracovníků, poskytují jim zájezdy do lázeňských pobytů, částečné hrazení stravování, pravidelné prohlídky u lékaře. Mezi další inovace patří zvyšování znalostí a dovedností zaměstnanců, jež je docíleno pomocí kurzů nebo dálkovou formou vzdělání (Vodák, Kucharčíková 2011).

Ve spojitosti s rozborem investování do lidského kapitálu jsou často hodnoceny investice do vzdělání. Efektivnost této investice se může porovnávat s efektivností investic do hmotného kapitálu. Investice do lidského kapitálu se může dělit dle efektu, který způsobuje, a to na interní a externí. Interní efekty vznikají v momentě, kdy vklady do vzdělání způsobují zvyšování obecných i profesionálních způsobilostí lidí, přičemž

zaručují růst produktivity zaměstnanců. Externí efekty vznikají, když zvyšováním schopností, zručnosti a znalostí se zvyšuje také produktivita jiných zaměstnanců, firem a efektivita ekonomiky komplexně. Externí efekty se pojmenovávají v některých případech také jako pozitivní ekonomika a považují se za významný účinek dlouhodobého růstu každé ekonomiky (Vodák, Kucharčíková 2011).

2.3 Diskriminace

Lidé, kteří provádějí rozhodnutí o přijetí či nepřijetí nových zaměstnanců, jsou ovlivňováni svými osobními preferencemi a antipatiemi. Např. personální ředitel upřednostní přijetí uchazeče, který má vystudovanou stejnou vysokou školu jako on sám před ostatními uchazeči. V jiném případě dá zaměstnavatel přednost ženatému před svobodným apod. Přestože výše vyjmenované diskriminace jsou problematické, ekonomická teorie diskriminace se soustřeďuje především na diskriminace na základě rasy, pohlaví, věku, náboženství, politické smýšlení, eventuálně dalších atributů (Jurečka a kol. 2018).

Jak uvádí ve své knize Brožová (2012), diskriminaci můžeme členit dle oblastí, s níž je úzce spjata:

- mzdová diskriminace – vyskytuje se u žen ve finančním ohodnocení ve srovnání s muži, ačkoliv jejich produktivita na pracovišti je stejná;
- zaměstnanecká diskriminace – společnosti upřednostňují přijetí mužů do zaměstnání, následkem toho trpí ženy vyšší mírou nezaměstnanosti;
- profesní diskriminace – určité profesní obory jsou pro ženy omezeny, případně eliminovány, ačkoliv mají stejné schopnosti pro výkon na pracovišti jako muži;
- diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu – vyskytuje se v případě, že ženy mají komplikovanější přístup ke vzdělání, pracovní přípravě apod.

Pro srovnání Jurečka a kolektiv (2018) definují, že mzdová diskriminace se vyskytuje v případě, když stejně kvalifikovaní pracovníci dostávají za stejnou práci odlišnou mzdu (Jurečka a kol. 2018). O rozdílech mezi mužem a ženou se v případě této diskriminace nezmiňují.

Dále je rozlišována diskriminace přímá a nepřímá. U přímé diskriminace je s diskriminovanou osobou jednáno méně přátelsky než s ostatními uchazeči o práci. Například při výběrovém řízení na prodavače, kde se sejdou všichni kandidáti se stejnou

kvalifikací, nedostane občanka Romského původu ani možnost pracovního pohovoru. Za nepřímou diskriminaci se považuje například situace, kdy společnost nemá vybudovaný bezbariérový přístup, tudíž osoby se zdravotním postižením zde nemohou práci vykonávat (Leiblová 2005).

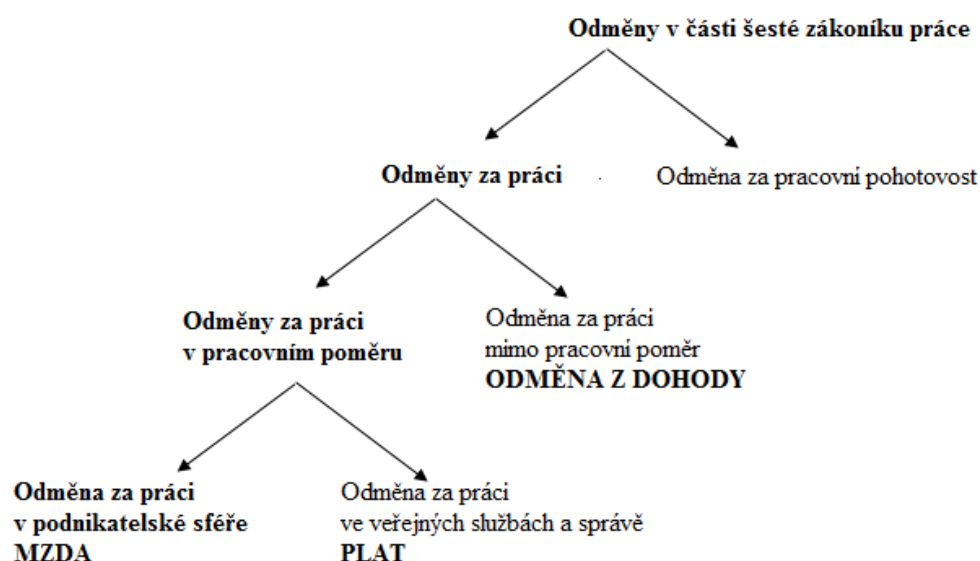
3 Mzdy

Odměňování zaměstnanců za jejich odvedenou práci ve společnosti je jednou z nejdůležitějších personálních činností. Mělo by být efektivní, spravedlivé, srozumitelné a motivující. Společnost může své zaměstnance odměňovat nejen hmotnou formou (mzda/plat, příplatky, bonusy, prémie), ale také formou nehmotnou. Nehmotná forma obsahuje povýšení, uznání ve firmě, vhodné pracovní podmínky, a další (Čopíková, Horváthová 2010).

Jaký je rozdíl mezi mzdou a platem? Ačkoliv se pro jednoduchost často používá pouze pojem mzda, je třeba tyto pojmy rozlišovat. V soukromém sektoru zaměstnanci obdrží mzdu, zatímco ve veřejném sektoru zaměstnanci dostávají za své pracovní výkony plat (Lipovská 2017).

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ (§109, odst. 2, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Obrázek 3: Odměny v části šesté zákoníku práce



Zdroj: Tomší 2008, str. 27

Jaký je rozdíl mezi hrubou a čistou mzdou? Pokud máme mzdu, která zahrnuje i daň z příjmu, příspěvek na sociální zabezpečení a příspěvek na zdravotní pojištění, jedná se o hrubou mzdu. Po strhnutí těchto položek od hrubé mzdy se získá mzda čistá (Halásková 2008).

Nominální mzda představuje částku peněžních prostředků, kterou má zaměstnanec napsanou ve své pracovní smlouvě. Reálná mzda představuje kupní sílu nominální mzdy. Jinými slovy, reálná mzda vyjadřuje, kolik statků a služeb si zaměstnanec může koupit za svoji nominální mzdu (Halásková 2008).

3.1 Mzdové formy

Mzdové formy vyjadřují způsob odměňování. Tohle slovní spojení není již právním předpisem, ale z pohledu managementu společnosti je velice důležité. Nejčastěji rozlišujeme tyto formy:

- časová mzda měsíční – pracovník má určenou výši mzdy za kalendářní měsíc, není brán zřetel na počet pracovních hodin v daném měsíci;
- časová mzda hodinová – pracovník má určený hodinový mzdový tarif, který se násobí počtem odpracovaných hodin;
- úkolová mzda – zaměstnanec má stanovené normy pracovního úkolu dle příslušných norem práce, úkolová mzda je vyjádřena tarifem dle normy;
- podílová (provizní) mzda – stanovuje se procentuálním podílem z objemu tržeb;
- různě smíšená mzda – spojení více mzdových forem, např. měsíční s provizní mzdou (Šubrt 2014).

Halásková (2008) odlišuje pouze dva typy mzdových forem, a to základní a doplňkové. Základní formy dělí na časové a úkolové mzdy. Časová mzda závisí na počtu odpracovaných hodin, dnů, týdnů, měsíců a ceně práce za jednu opracovanou jednotku. Úkolová mzda vyjadřuje výši příjmu dle rozsahu plnění daného úkolu. Druhý typ, doplňková forma mzdy, obsahuje prémie, odměny, provize, bonusy, apod.

3.2 Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle §3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém

pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“ (§ 111, odst. 1, zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce).

Současná minimální mzda s platností od 1. ledna 2019 je ve výši 13 350 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu. Oproti minulému roku 2018 vzrostla výše minimální mzdy o 1 150 Kč (Marková 2019).

3.3 Složky mzdy

Složky mzdy se skládají ze mzdy samotné, různých druhů příplatků, odměn, bonusů a prémie. Zákoník práce definuje u mzdy pět povinných příplatků – práce přesčas, ve svátek, v noci, v sobotu a v neděli, ve ztíženém pracovním prostředí (Šubrt 2014).

Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (§ 114) jsou výše jmenované příplatky definovány:

- mzda za práci přesčas – zaměstnanec má za práci, kterou odváděl mimo pracovní dobu, nárok na finanční plnění ve výši minimálně 25 % průměrného výdělku nebo umožnění náhradního volna;
- mzda ve svátek – zaměstnanec má nárok na mzdu ve výši svého průměrného výdělku;
- mzda za noční práci – zaměstnanec obdrží ke své odpracované mzdě navíc příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku;
- mzda ve ztíženém pracovním prostředí – zaměstnanec obdrží za práci ve ztížených pracovních podmínkách dosaženou mzdu s příplatkem navíc, jehož výše činí minimálně 10 % částky z minimální mzdy;
- mzda za práci v sobotu a v neděli – zaměstnanci za práci o víkendu náleží dosažená mzda za odpracované hodiny s příplatkem 10 % z průměrného výdělku.

4 Nezaměstnanost

Těžkou a velice stresující životní situací pro člověka je ve většině případů ztráta zaměstnání. Řada lidí spoléhá na své příjmy ze zaměstnání, které slouží k udržení určité životní úrovně. Ztráta pracovního místa představuje pokles životní úrovně dnes, pochybnosti do budoucna a ztrátu úcty k sobě samému. Úroveň nezaměstnanosti je velmi důležitým faktorem, který napomáhá k životní úrovni státu. Občané státu, kteří by

rádi získali práci, ale nemají ji, se nijak nepodílejí na produkci zboží a služeb. Ekonomika, ve které se nachází tisíce podniků a nespočet pracovníků má jisté, že určitá nezaměstnanost je nevyhnutelná. Míra nezaměstnanosti se však odlišuje v čase i mezi jednotlivými územími. Co nejvyšší využití ekonomicky aktivního obyvatelstva většinou dosahuje vyšší stupeň HDP, než kdyby stát ponechal plno svých obyvatel v ekonomické nečinnosti. Statistický úřad práce získává informace ohledně měření nezaměstnanosti. Měsíčně vykazuje data o nezaměstnanosti a dalších charakteristikách trhu práce. Úřad rozděluje dotazované v produktivním věku do tří skupin: zaměstnaní, nezaměstnaní a ekonomicky neaktivní (Mankiw 1999).

Skupinu zaměstnaných reprezentují lidé, kteří mají jakoukoli placenou práci. Zároveň sem řadíme i zaměstnance pracující na částečný úvazek a momentálně nepracující osoby, např. z důvodu nemoci či mateřské dovolené. Nezaměstnaní, neboli osoby bez práce, jsou lidé evidovaní na úřadu práce, aktivně hledající práci a je možné je v krátkém časovém úseku zaměstnat. Součet počtu zaměstnaných a počtu nezaměstnaných společně tvoří pracovní sílu určité země. Tento součet se také označuje jako ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Třetí skupina, ekonomicky neaktivní, představuje všechny ostatní obyvatele, kteří své zaměstnání nemají a zároveň ho ani nehledají. Jsou to například ženy v domácnosti, studenti, důchodci, zdravotně postižení, a další (Halásková 2008).

Pojem nezaměstnanost je ve velkém množství publikací definována obdobnými způsoby. Nejčastěji se můžeme shledat s definicí, jenž uvádí i ve své knize Kotýnková a Němec (2003), kteří popisují nezaměstnanost jako: „setrvalý projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu ve smyslu převisu nabídky“. (Kotýnková, Němec 2003, str. 121).

4.1 Míra nezaměstnanosti

Každá země využívá jinou metodu pro měření nezaměstnanosti a je odlišně definován ukazatel zaměstnanosti (jiné věkové hranice ekonomické činnosti, zařazení žen na mateřské dovolené, OSVČ apod.). Všechny tyto aspekty znesnadňují možnost objektivně porovnávat jednotlivé míry nezaměstnanosti (Kotýnková, Němec 2003).

„Míru nezaměstnanosti udává podíl nezaměstnaných k pracovní síle.“ (Samuelson, Nordhaus 2013, str. 595). Tento ukazatel je vyjádřen v procentech.

Pokud se vyskytuje vysoká míra nezaměstnanosti, stát neprodukuje na hranici svých možností, jelikož nejsou všechny zdroje využity. Nejsou využité nejen zdroje pracovní, ale například i kapitálové (Halásková 2008).

Rozsah nezaměstnanosti lze kromě míry vyjádřit také pomocí počtu nezaměstnaných osob. Jedná se o absolutní číslo uplatňované při srovnávání vnitřních poměrů v ekonomice (Vlček 2009).

4.1.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti vyjadřuje minimální udržitelnou míru nezaměstnanosti. V případě nepřítomnosti pojištění pro případ nezaměstnanosti a jiných programů sociálního zabezpečení, které jsou určeny ke zmírnění dopadů nezaměstnanosti nebo chudoby, by pravděpodobněji ekonomika státu vykazovala nižší přirozenou míru. Bez této bezpečnostní sítě by nezaměstnaní byli vystaveni větší rizikovosti a zároveň by byli více pobízeni k tomu, aby přijali nabídku práce hned při první příležitosti bez ohledu na dlouhodobé důsledky pro budoucí perspektivu práce. Z pohledu zaměstnavatelů zákon o minimálních mzdách, zákon o odpovědnosti a mnoho dalších politik odrazují od vytváření pracovních míst z hlediska nákladů. Ostatní vládní politiky, jako jsou například daňové úlevy pro zaměstnavatele, mohou mít opačný účinek. Zásahy vlády tak mohou ovlivnit úroveň zaměstnanosti. Vzhledem k vládním opatřením se dá říci, že přirozená míra nezaměstnanosti v čase roste (Ayers, Collinge 2004).

Model přirozené míry nezaměstnanosti má pro veřejnou politiku významné důsledky. Jakákoli politika, jenž je zaměřená na snížení přirozené míry nezaměstnanosti, musí buď snížit míru dělení pracovních míst, nebo zvýšit míru hledání zaměstnání. Stejně tak každá politika, která ovlivňuje míru rozdělování zaměstnání nebo hledání zaměstnání, také mění přirozenou míru nezaměstnanosti (Mankiw 2003).

Přirozená míra nezaměstnanosti definuje stav, kdy pracovní zdroje jsou zužitkované nejvhodnějším způsobem a zaměstnaní jsou všichni obyvatelé daného státu, kterým vyhovuje výše mzdové sazby (Jurečka a kol. 2018).

4.2 Druhy nezaměstnanosti

4.2.1 Frikční, strukturální, sezónní, cyklická

Tento druh dělení vzniká dle příčin, které směřují ke vzniku nezaměstnanosti a následných projevů v ekonomice (Jurečka a kol. 2010).

4.2.1.1 Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost bývá obvykle krátkodobá, jelikož nastává v situaci, když se pracovník rozhodne změnit své pracovní místo za účelem lepší pracovní pozice, když absolvent školy hledá své první zaměstnání nebo když se obyvatelé stěhují z jednoho regionu do druhého apod. Frikční nezaměstnanost je pro ekonomiku státu spíše užitečná, bez větších negativních důsledků (Jurečka a kol. 2010).

Samuelson a Nordhaus (2013) tento typ nazývají také jako rovnovážná nezaměstnanost, protože se lidé stávají nezaměstnanými dobrovolně, např. při změně zaměstnání nebo při úplném ukončení jakéhokoliv pracovního poměru. Jedná se o rovnovážný druh nezaměstnanosti, tudíž podniky i zaměstnanci jsou na svých nabídkových i poptávkových křivkách. Jako příklad uvádějí absolventy škol, kteří se rozhodli nejit hned po ukončení studia do první práce, ale dát si tzv. pauzu. Nebo jedince, kteří za své pracovní výkony dostávají příliš nízké platové ohodnocení, a tak se rozhodnou hledat si lepší zaměstnání.

4.2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost je způsobena změnami ve struktuře ekonomiky, kde se určitá odvětví zmenšují a jiná zvětšují. Poptávka po některých pracovních oborech klesá, současně po jiných roste. U odvětví, která se zmenšují, je pravděpodobné, že budou své zaměstnance propouštět. Ti poté většinou nacházejí nová zaměstnání v expandujících odvětvích, což vyžaduje obvykle rekvalifikaci. Tento druh nezaměstnanosti trvá obvykle delší dobu a není lehké se s ním vyrovnat (změna povolání, rekvalifikační kurzy, nové prostředí). Strukturální nezaměstnanost probíhá v ekonomickém prostředí neustále a bez strukturálních změn by daná země zaostávala (Holman 2016).

4.2.1.3 Sezónní nezaměstnanost

Jedná se o nezaměstnanost krátkodobou, která se vyskytuje v odvětvích, jež jsou závislá na počasí, tj. zemědělství, lesnictví, rybolov, stavebnictví, atd. Vliv v těchto odvětvích má v další řadě i na navazující zpracovatelské odvětví, např. cukrovarnický průmysl (Kotýnková, Němec 2003).

Tento druh nezaměstnanosti hraje důležitou roli v zemích, které mají vysoký podíl v turistickém průmyslu – Španělsko, Řecko, Itálie, apod., kde jsou ekonomiky těchto států silně ovlivňovány ročním obdobím (Jurečka a kol. 2010).

4.2.1.4 Cyklická nezaměstnanost

Příčinou vzniku může být několik – zeslábnutí domácích investic, pokles zahraniční poptávky, apod. Zeslábnutí domácích investic dosahuje snížení poptávky po zboží, materiálu a energií. To vede k propouštění zaměstnanců ve všech těchto odvětvích, následně ke snížení příjmů domácností a nakonec i ke snížení poptávky po spotřebních statcích. Tím se pokles dostane do všech druhů odvětví, včetně spotřebního. V případě poklesu zahraniční poptávky dojde k propouštění v odvětví u vývozní země, jelikož je závislá na výši zahraniční poptávky. Česká republika je silně závislou zemí na výši zahraniční poptávky, jelikož polovina její produkce je určena do zahraničí. Následně se pokles zahraniční poptávky začne týkat i odvětví, které zboží dodávají, a poté i všech ostatních. Lidé, kteří přišli o své pracovní místo v jednom odvětví, si nemohou najít zaměstnání v odvětví jiném, protože cyklická nezaměstnanost zasahuje do všech profesí (Holman 2016).

4.2.2 Dobrovolná a nedobrovolná

S dobrovolnou nezaměstnaností se můžeme shledat u lidí, kteří si práci aktivně hledají, ale za vyšší platové ohodnocení, než jaké jim nabízí trh. Jedná se o jedince, u kterých převládá preference volného času či jiných činností. Naopak u nedobrovolné nezaměstnanosti lidé hledají práci za platební ohodnocení, která se na trhu práce nejčastěji vyskytuje, ale nepodařilo se jim najít zaměstnavatele (Halásková 2008).

4.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

Pro tržní ekonomiku je typické, že je nucena nepřetržitě měnit svou strukturu vzhledem k měnícím se poptávkám. Řada lidí pravidelně do nezaměstnanosti vstupuje a následně z ní vystupuje. Pokud nezaměstnanost trvá krátký čas, nemá na jedince bez práce žádný zásadní vliv. Opravdovým problémem je však nezaměstnanost dlouhodobá, která může způsobit podstatné sociální důsledky, mít dopad na existenční starosti člověka a jeho rodiny, újmu na sebeúctě, ztrátu kvalifikace. Je-li ekonomika státu zasažena dlouhodobou nezaměstnaností, při které je velké množství osob nezaměstnáno leta, není něco v pořádku. Důvodem mohou být ne příliš skromné podpory v nezaměstnanosti, které ovlivňují motivaci při hledání nového zaměstnání a přizpůsobování se podmínkám trhu práce. Příliš dlouhou nezaměstnaností se může stát, že jedinec změní své postavení, způsob života, přístup a názory na zaměstnání, a tak se z nedobrovolné zaměstnanosti spontánně stává dobrovolná (Holman 2016).

4.4 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Každý člověk má řadu svých individuálních charakteristik, ve kterých se liší od ostatních – věk, vzdělání, pohlaví, původ, zdravotní stav, apod. Tyto charakteristiky rozdělují lidi do pomyslných skupin. Některé z nich se nazývají jako rizikové, jelikož nesou větší riziko ztráty zaměstnání, méně placené pracovní pozice, nejasnou budoucnost, dlouhodobou či opakovanou nezaměstnanost. Jedná se převážně o tyto skupiny:

- mladší věkové skupiny do třiceti let – jedná se o absolventy škol, kteří hledají své první zaměstnání, bez zkušeností a pracovních zvyklostí;
- starší lidé – skupiny lidí, kteří ztrácí sebedůvěru, jsou nejistí, mají strach, zdravotní potíže, jsou citlivější a starostlivější, pomaleji se přizpůsobují novým věcem nebo úplně rezignují;
- ženy – zaměstnavatelé zvýhodňují muže, jelikož nejsou zatíženi prací o domácnost, nemají absence v práci kvůli dětem, někteří zaměstnavatelé nevytvářejí pracovní pozice se zkrácenou pracovní dobou, ženy starší 45 let jsou zaměstnavateli diskriminovány;
- zdravotně postižení lidé – malá šance uplatnění;
- lidé bez kvalifikace – nízký zájem o zaměstnání, nejčastěji pouze základní vzdělání, deviantní chování;

- romské etnikum – převážně nekvalifikovaní občané, většina se základním vzděláním nebo i nedokončeným základním vzděláním, sociální problémy, kriminalita, závislost na sociálních podporách (Buchtová, Šmajš, Boleloucký 2013).

4.5 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost společně s inflací jsou pokládány za největší makroekonomické zlo. Zatímco inflace se dotýká celé populace, nezaměstnanost a její důsledky má dopad jen na určité domácnosti. Mezi nejzásadnější negativní důsledky (především dlouhodobé nezaměstnanosti) patří:

- ztráta produktu ekonomiky – stát nevyrábí na své hranici produkčních možností, jelikož nejsou využity všechny pracovní a kapitálové zdroje;
- vznik nebo zvýšení schodku státního rozpočtu – podpory v nezaměstnanosti, hrazení činností úřadů práce, snížení příjmů do státního rozpočtu z daní, kdyby jedinec byl zaměstnán, nižší nepřímé daně (např. DPH, jelikož nezaměstnaní s nižším příjmem nenakupují tolik zboží, jako kdyby byli zaměstnaní), apod.;
- úpadek lidského kapitálu – člověk, který je dlouhodobě nezaměstnán ztrácí znalosti, zkušenosti, schopnosti, praxi nebo úplný zájem pracovat;
- nárůst kriminality – nezaměstnaný jedinec se snaží získat finance trestným činem, což vede ke zvýšení výdajů ze státního rozpočtu (policie, soudy, věznice);
- sociální izolace – ztráta styků, sebeúcty, autority, respektu;
- zhoršení zdravotního stavu – dlouhotrvající nezaměstnanost může vést k depresím, alkoholismu, sebevraždám.

Pozitivním jevem nezaměstnanosti, pokud není příliš dlouhá a vysoká, je nápomoc v optimální alokaci zdrojů. Lidé mají příležitost najít si pracovní pozici, která jim vyhovuje z hlediska finančního, kvalifikačního či dle náplně práce. Spokojení zaměstnanci s dobře vybranou pracovní pozicí podávají lepší pracovní výkony, jsou více motivováni, nechtějí o svoji práci přijít. Tento jev se projevuje nejen v efektivnosti daného podniku, ale i v ekonomice jako celku (Jurečka a kol. 2018).

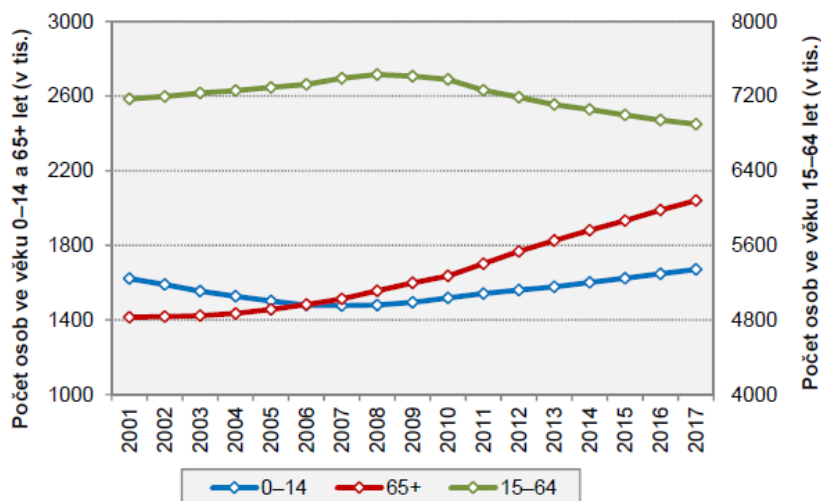
5 Aspekty současného trhu práce

Tato kapitola se zaměřuje na popis a zhodnocení základních aspektů současného trhu práce na úrovni České republiky. Hlavním zdrojem informací pro vymezení problematiky z hlediska celkové nezaměstnanosti, lidského kapitálu, vzdělanosti populace a mzdové problematiky jsou číselná data Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) a Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT). Srovnávání a hodnocení vývoje jednotlivých aspektů bude prováděno za poslední tři roky, konkrétně za rok 2016, 2017 a 2018. Vztah mezi vzdělaností obyvatel patřičného státu a následným uplatněním na trhu práce je velmi provázaný. Úroveň ekonomiky státu je závislá na kvalifikovanosti svých obyvatel.

Dle nejnovějších údajů ČSÚ má k 31. prosinci 2018 Česká republika 10 649 800 obyvatel, tj. zhruba o 50 tisíc více než v předchozím roce, což je převážně způsobeno vyšším množstvím přistěhovalých obyvatel. Dle počtu obyvatel a jejich věkového rozdělení vzniká množství ekonomicky aktivních osob. Věková struktura populace se zřetelně mění. Dle statistik budoucnost může očekávat silný nárůst lidí v důchodovém věku a zároveň pokles dětského zastoupení. Současně tak budoucí vývoj pravděpodobně zaznamená snížení osob v produktivním věku. V roce 2001 na sto dětí do 15 let připadalo 87 důchodců, v roce 2017 se počet důchodců zvýšil na 122 a v roce 2050 jich pravděpodobně může být až 193. Stárnutí obyvatel se stále navyšuje (ČSÚ 2019b).

V návaznosti na problematiku stárnutí populace a zvýšení počtu prvorodiček až okolo třicátého věku se mluví o tzv. sendvičové generaci. Jedná se o lidi ve středním věku, kteří se během svého ekonomicky aktivního života navíc starají o své stárnoucí rodiče a zároveň vychovávají své děti. James Vaupel, ředitel Ústavu pro demografický výzkum v Německu, představuje několik let ideu o kratší pracovní době ohodnocenou v plné výši pro sendvičové generace. Po uplynutí času, kdy jejich rodiče už nebudou naživu a děti se stanou dospělými, si tito lidé odpracují více hodin za stále stejnou mzdu, respektive za méně peněz v porovnání s odpracovanými hodinami. Je však nutné podotknout, že tato myšlenka není vhodná pro všechny typy povolání (Gébllová 2014).

Obrázek 4: Počet osob podle věkových skupin v letech 2001 - 2017 (stav k 31. 12.)



Zdroj: ČSÚ 2019b

5.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost

V současné době lze hovořit o trhu práce v České republice jako o období blahobytu. Množství zaměstnaných obyvatel se v ČR zvyšuje. Průběh hladiny nezaměstnanosti napovídá vyrovnanému stavu pro následující roky. Celkový vývoj úrovně nezaměstnanosti u nás je však ovlivněn několika dílčími faktory, například i vývojem sousední vele-ekonomiky Německa. Oproti minulosti lidé více vyhledávají práci na částečný úvazek. Nejedná se pouze o studenty, osoby ve starobním důchodu či matky s dětmi, ale také o ženy s vysokoškolským vzděláním – lékařky, učitelky nebo právničky. Ochota lidí dojíždět za prací ze svých domovů se snižuje. Nejčastěji obyvatelé dojíždějí do Prahy a Středočeského kraje, Brna nebo Hradce Králové. Též práce v zahraničí je stále pro Čechy perspektivní a to především v Německu (Mendlová 2019).

Ukazatele, které popisují vývoj českého trhu práce, jsou ustálené. Dle dat ČSÚ, jež vykazují hodnoty týkající se zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR, konec roku 2018 vykazoval historicky nejnižší úroveň nezaměstnanosti 2,1 %. Statistiky popisují, že míra nezaměstnanosti ČR patří mezi nejnižší ve státech EU. Dle následující tabulky 1 je však zřejmé, že úroveň nezaměstnanosti se za poslední leta stabilizuje na velice nízkém stupni. Data v této tabulce jsou uváděna vždy ke stavu na konci každého roku (Holý 2017b, Holý 2018b, Holý 2019).

Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v %

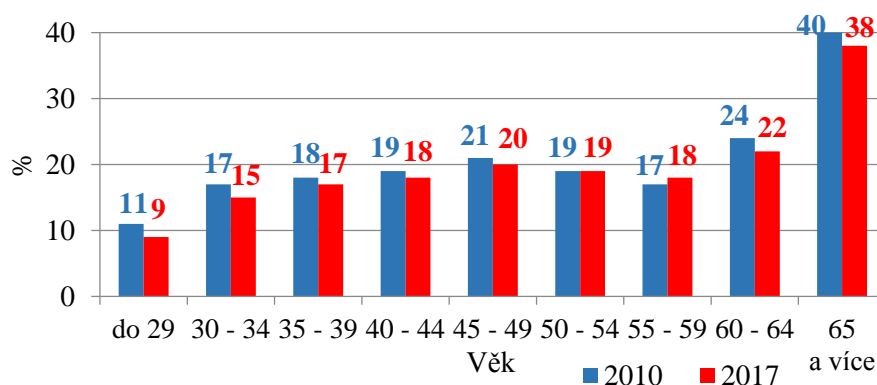
Období	Míra nezaměstnanosti
2016	3,6
2017	2,4
2018	2,1

Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle Holý 2017b, Holý 2018b, Holý 2019

Celková zaměstnanost se pohybuje ve vrcholných číslech kolem 5,3 milionu osob. Míra zaměstnanosti ve věkové skupině 15 – 64 let je průměrně za všechna čtvrtletí roku 2018 přibližně 75 %. Zřetelný rozdíl je zaznamenán ve věkové struktuře zaměstnaných. Statistická data vykazují úbytek mladých pracujících osob. Naopak u osob vyššího věku je evidován celkový nárůst. Tyto změny ve věkového struktuře ovlivňují nejen demografické faktory, ale také časově obsáhlejší forma přípravy na budoucí pracovní výkon. Nejnižší nezaměstnanost se pravidelně vyskytuje u osob s vysokoškolským vzděláním, aktuálně dosahuje jen 1,2 %. V průběhu roku 2018 statistiky vykazují nejvyšší regionální míru nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji, kde dosahuje 4 %, následuje kraj Ústecký s 3,9 %. Nejnižší míra je v hlavním městě – Praha (1,3 %) a v krajích Jihočeském a Pardubickém, ve kterých je míra shodná a to 1,4 % (Holý 2017b, Holý 2018b, Holý 2019).

Ani do podnikatelské činnosti se mladí jedinci moc nepouštějí. Počet osob, pro které je podnikání hlavním zaměstnáním, lehce vzrostl. Nárůst je převážně díky osobám, které jsou starší šedesáti let. Následující obrázek 5 demonstruje vývoj podnikatelů na celkové zaměstnanosti dle věku v rozmezí deseti let (Petraňová 2018b).

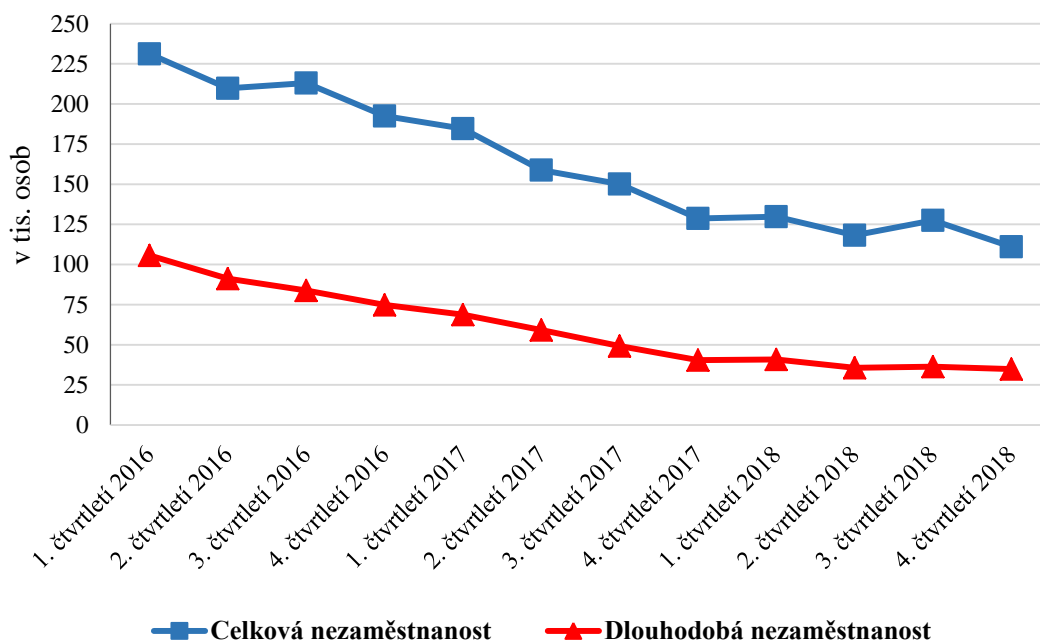
Obrázek 5: Podíl sebezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle Petraňová 2018b

Oproti roku 2017 se v roce 2018 projevil největší nárůst zaměstnanosti v terciálním sektoru služeb, a to o 43,6 tisíc osob. Nejvíce však v odvětví informační a komunikační činnosti. Dále vzrostl i počet osob zaměstnaných v ubytování, stravování a pohostinství. Sekundární sektor se změnil též nárůstem z roku 2017 na rok 2018. V průmyslu a zemědělství vzrostla zaměstnanost o 18,5 tisíc osob. Situace z hlediska zaměstnanosti se mezi roky 2017 a 2018 v primárním sektoru téměř nezměnila. V roce 2016 terciální sektor výrazně rostl především v profesních, vědeckých a technických činnostech, dále v dopravě a skladování. V odvětví ubytování, stravování a pohostinství byl zaznamenán pokles. Primární sektor se též v roce 2016 výrazně nezměnil (Holý 2017b, Holý 2018b, Holý 2019).

Obrázek 6: Celková a dlouhodobá nezaměstnanost



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle Holý 2017b, Holý 2018b, Holý 2019

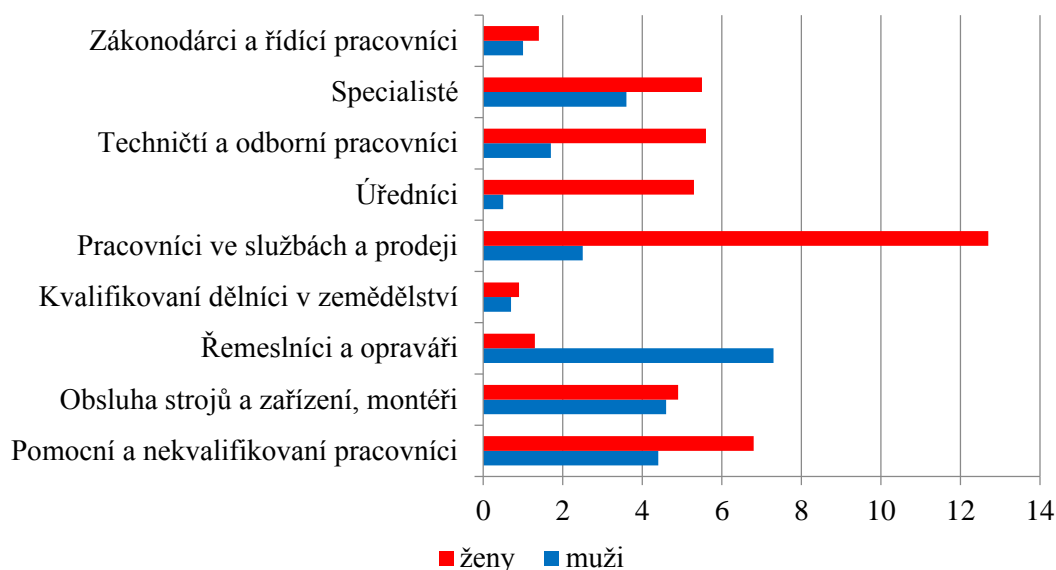
Jak je z obrázku 6 na první pohled patrné, celková nezaměstnanost (a zároveň i dlouhodobá) několik let klesá. Od počátku roku 2016, kdy byl průměrný počet nezaměstnaných v 1. čtvrtletí 231,2 tis. osob se markantně snížil na 111 tis. osob, což vykazuje 4. čtvrtletí 2018. V roce 2017 se průměrný počet nezaměstnaných pohyboval v rozmezí od 184,6 do 128,7 tisíc osob. Stejně tak počet dlouhodobě nezaměstnaných. Na počátku roku 2016 bylo těchto osob 105,7 tisíc. Na konci roku 2018 je déle než 1 rok bez práce 34,9 tisíc obyvatel. Opomenout se musí i skupina osob, která nepracuje,

aktivně si práci nehledá, ale dle výsledků výběrového šetření pracovních sil uvádí, že o pracovní místo mají zájem – práci chtějí. Tato skupina obyvatelstva se nazývá pracovní rezerva. Meziročně se snížila o 101,7 tisíc osob a přetrvává jako podnět pro zaměstnavatele i státní politiku zaměstnanosti (Holý 2017b, Holý 2018b, Holý 2019).

5.2 Lidský kapitál – evidenční počet zaměstnanců

V návaznosti na předchozí kapitolu je zřejmé, že na trhu práce je v současné době třeba řešit otázku, kde shánět volné pracovní síly. Možností je využít tzv. pracovních rezerv. Dle Výběrového šetření pracovních sil by dále zaměstnavatelé mohli využít potenciál lidského kapitálu u další ekonomicky neaktivní populace, konkrétně u mladých osob a seniorů. Rozdíly v množství neaktivních osob, kteří jsou svolní být zaměstnaní, nejsou nijak znatelné. Obrázek 7 názorně ukazuje počet neaktivních mužů a žen, kteří jsou ochotni pracovat s pracovní zkušeností v posledních osmi letech (Petráňová 2018a).

Obrázek 7: Počet neaktivních mužů a žen ochotných pracovat



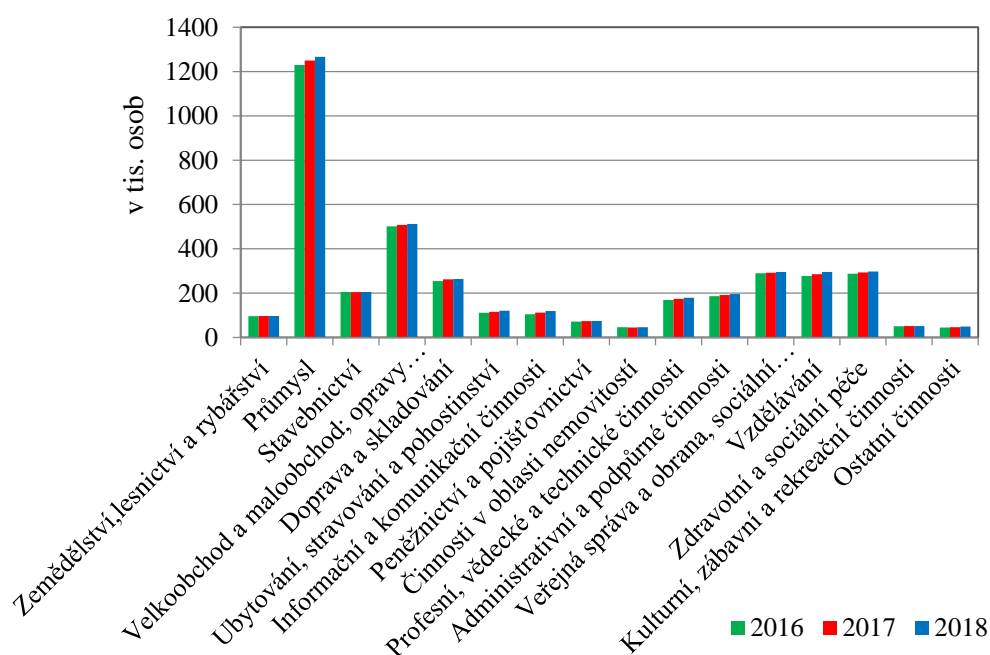
Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle Petráňová 2018a

Již v roce 2016 statistická data ČSÚ ohledně evidenčního počtu zaměstnanců popisují jejich trendový růst. Zmiňují také rok 2013, který znamenal pro ČR pokles průměrného počtu zaměstnanců (o 1,0 %) a až během roku 2014 nastal převrat a počet zaměstnanců začal růst. Na počátku roku 2016 se průměrný počet zaměstnanců pohyboval okolo 3 877,0 tisíc zaměstnanců. A to s nejvyšším počtem osob v průmyslu – 1 120,2 tisíc,

z čehož zpracovatelský průmysl zaujímá 1 113,6 tisíc zaměstnanců. Ačkoliv celkové počty se jeví jako pozitivní, oblast těžby a dobývání (součást průmyslu) se shledala s velkým úbytkem zaměstnanců. Došlo k velkému množství propouštění osob pracujících v této oblasti, který klesl o 1,3 tisíc zaměstnanců, tj. – 4,4 %. Oblasti stavebnictví a zemědělství zůstaly na počátku roku 2016 neměnné. V průběhu roku 2016 se situace vyvíjela obdobně. Velkou roli zde stále hraje úpadek počtu zaměstnanců v oblasti těžby a dobývání. Též v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství ubylo kolem tisíce zaměstnanců. Nejvyšší přírůstky se objevovaly u odvětví, které zaměstnává největší počet obyvatel – ve zpracovatelském průmyslu (o 30,2 tisíc). Také odvětví obchodu a služeb zaznamenávalo velké přírůstky. Konec roku 2016 se v porovnání s předchozím rokem zvýšil celkově o 1,6 %, tj. o 60,7 tisíc zaměstnanců. Permanentní poptávka po lidském kapitálu podporovala růst příjmů, celková průměrná mzda vzrostla o 4,2 %. Nejvyšší nárůst se projevoval u zaměstnanců, kteří pobírají průměrnou nebo až podprůměrnou mzdu. Naopak tomu bylo u osob s nadprůměrným platebním ohodnocením, jejichž příjmy rostly pomaleji. Důvodem toho může být také zvyšování minimální mzdy. Rok 2017 zaznamenává oproti předchozímu roku nárůst 67,7 tisíc zaměstnanců, tj. relevantní nárůst o 1,7 %. Situace s výrazným propouštěním zaměstnancům v oblasti těžby a dobývání stále pokračuje. Na začátku roku ubylo meziročně 1,8 tisíc, tj. – 6,6 %. Snižování počtu zaměstnanců zasáhlo také oblast stavebnictví a oblast ubytování, stravování a pohostinství. Přírůstky pokračují v průmyslu, obchodu, ale také i v informační a komunikační činnosti, kde se zvýšil počet zaměstnanců z 104,7 tisíc na 111,4. Významný nárůst také poznamenala odvětví profesní, vědecké a technické činnosti, jenž se zvýšila oproti roku 2016 o 5,4 tisíc zaměstnanců. Ve školství vzrostl počet zaměstnanců o 2,3 %, ve zdravotnictví o 1,4 %. Poptávka po lidském kapitálu stále roste a s ní i cena práce. Nominální průměrné mzdy vzrostly o 8,0 %. Ovšem konfliktním se stal nárůst spotřebitelských cen, jenž měl za důsledek nižší zvýšení reálné mzdy (o 5,3 %). Přesto se jednalo o nejvyšší hodnotu za posledních deset let. Významný podíl na tom měl stát, který zvýšil platy (platové tarify) ve veřejné správě o 10 %, ve vzdělávání o 9 %, ve zdravotní a sociální péči o 13,4 %. V roce 2018 oproti roku 2017 přibylo 83,1 tisíc zaměstnanců, tj. 4 066,2 tisíc obyvatel. Oblast těžby a dobývání pokračuje ve snižování počtu zaměstnanců. Naopak stavebnictví změnilo svoji situaci a dostalo se do kladných hodnot. V druhé části roku byl výskyt menších poklesů, které zasáhly odvětví dopravy a skladování; zemědělství,

lesnictví a rybařství; stavebnictví; administrativní a podpůrné činnosti; kulturní, zábavní a rekreační činnosti. S největší pravděpodobností je tento stav spojen s nedostatkem zaměstnancům, kdy zaměstnanci přecházejí z jednoho odvětví k jinému za účelem vyššího platebního ohodnocení či lepších pracovních podmínek. Na konci roku 2018 data zaznamenávají 4 094,3 tisíc zaměstnaných osob. Nejvyšší nárůst v počtu zaměstnanců se objevil v oblasti rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, který je součástí průmyslu (ČSÚ 2017, ČSÚ 2018, ČSÚ 2019a).

Obrázek 8: Průměrný evidenční počet zaměstnanců dle odvětví



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ČSÚ 2017, ČSÚ 2018, ČSÚ 2019a

5.3 Průměrné měsíční hrubé mzdy

Nerovnosti v platovém ohodnocení v ČR se postupně zmenšují. Statistická data ČSÚ z roku 2016 dokazují nejen celkový mzdový růst, ale také silné zvýšení mezd u méně placených profesí. Na druhé straně u nejvyšších mezd je nárůst pomalejší. Tyto změny jsou propojené s růstem minimální a zaručené mzdy, ale také s rostoucí poptávkou po pracovních silách a to především na níže a středně kvalifikovaných pracovních místech. Mezi profese, které reprezentují nejvyšší výdělků, se řadí oblasti letového provozu a manažerské profese. Je nutné ovšem dodat, že rozptyly těchto mezd jsou velmi velké a záleží na konkrétním oboru. Do nejnižší finančně ohodnocených profesí se řadí pozice s nízkou kvalifikací, tj. číšníci a servírky, uklízeči, pomocníci v kuchyni, apod. Značná

část profesí s nízkými výdělků je velmi feminizovaná. Ve většině případů je ženám vyplácena nižší mzda než mužům za stejnou pracovní pozici (Holý 2017a).

Poptávka společností po lidském kapitálu je extrémně vysoká. Množství nevyužitých pracovních míst hlášených na úřadu práce, je nejvyšší za celý čas této evidence. Důsledkem toho intenzivně roste výše výdělku a průměrná mzda. Průměrná hrubá měsíční mzda za 4. čtvrtletí 2018 činí 33 840 Kč a dosahuje historického maxima. Podniky jsou nuceny nabízet větší množství pracovních pozic s nestálou pracovní dobou. Nárůst pracovní síly tedy vykazují i pracující na kratší úvazky, nejvíce pro osoby ve věku 65 a více let (ČSÚ 2017, ČSÚ 2018, ČSÚ 2019a).

Tabulka 2: Průměrná hrubá měsíční mzda

Období	Průměrná hrubá měsíční mzda		
	nominální mzda v Kč	index nominální mzdy	index reálné mzdy
2016	27 764	104,4	103,7
2017	29 496	106,2	103,6
2018	31 885	108,1	105,9

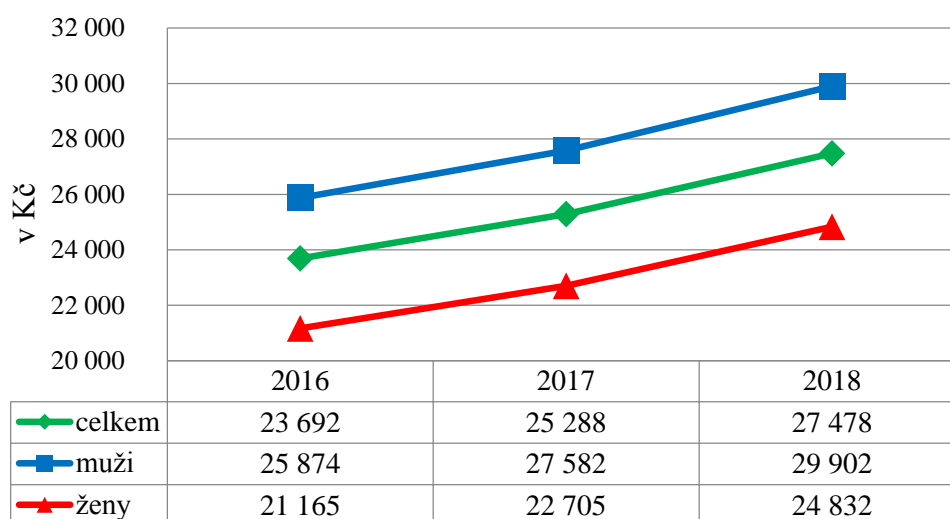
Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ČSÚ 2017, ČSÚ 2018, ČSÚ 2019a

Pozn.: Index nominálních a reálných mezd představuje srovnání v čase, a to konkrétně změnu hodnoty jednoho období oproti předcházejícímu období.

V prvním pololetí 2016 se průměrná mzda pohybovala kolem 26 898 Kč. Medián mezd, který vyjadřuje střední hodnotu – polovina mezd je vyšší a druhá polovina mezd vyšší než medián, je v polovině roku 2016 23 047 Kč a vzrostl tak o 4,5 % oproti předchozímu pololetí. U mužů nabýval hodnoty 25 176 Kč, zatímco u žen pouze 20 567 Kč, což je zhruba o 4 600 Kč méně. Na konci roku 2016 se oproti pololetí zvedla průměrná mzda na 27 764 Kč, reálně se zvýšila o 2,8 %. Rok 2017 vykazuje ve své polovině nárůst průměrné mzdy na 28 623 Kč, reálně vzrostla o 5,3 %. Medián mezd byl 24 896 Kč, u mužů 27 181 Kč a u žen 22 300 Kč. Na počátku roku 2018 medián mezd vykazoval hodnotu 25 674 Kč. Závěr roku 2018 udával hodnotu průměrné mzdy 31 885 Kč s reálným navýšením o 5,9 %. Medián mezd se oproti minulému roku navýšil o 7,1 %, tj. 29 247 Kč (ČSÚ 2017, ČSÚ 2018, ČSÚ 2019a).

Na obrázku 9 je graficky znázorněn pohyb mediánu mezd dle pohlaví. Data byla počítána aritmetickým průměrem jednotlivých čtvrtletí daného roku, zaokrouhlována matematicky na celá čísla.

Obrázek 9: Medián mezd dle pohlaví



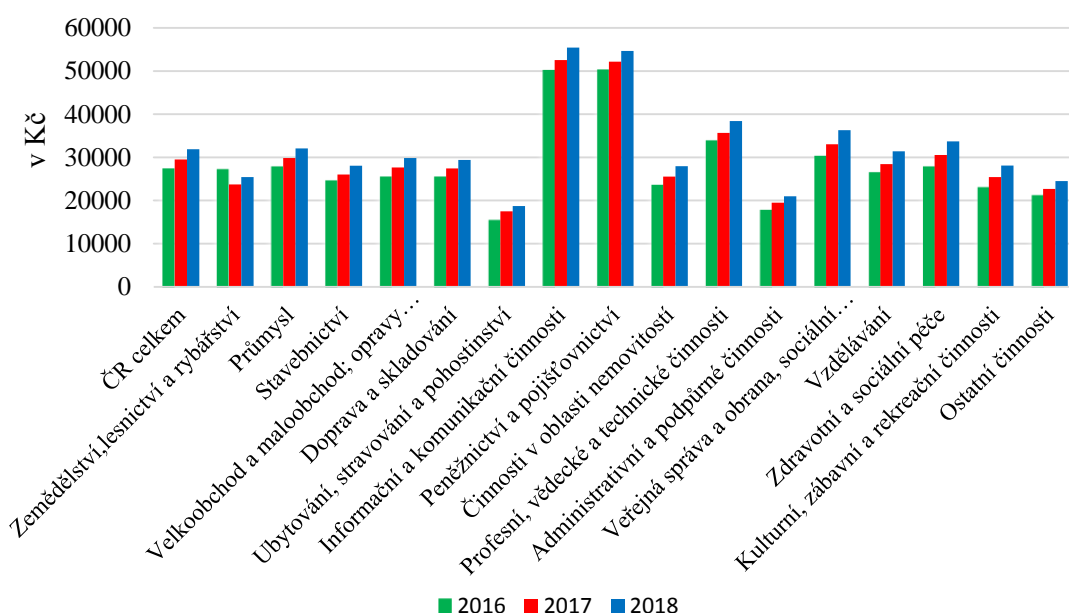
Zdroj: vlastní zpracování dle ČSÚ

Nejnovější zprávy Ministerstva práce a sociálních věcí prezentují návrhová opatření ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové (ČSSD) a ministra vnitra Jana Hamáčka (ČSSD), která by měla vést ke snížení odchylek v odměňování žen a mužů a zároveň pomoci vyřešit situaci nižších důchodů žen. Návrhy jsou vytvářeny dle studie projektu 22 % K ROVNOSTI, díky které došlo k mezinárodnímu srovnání. Naše země se umístila jako druhá nejhorší v EU. V celkovém srovnání mají ženy o 22 % nižší platové ohodnocení než muži. V porovnání za stejnou pracovní pozici je rozdílný výsledek 11 %. U jiných států EU se tento rozdíl pohybuje kolem 5 %. Jako řešení se navrhuje tzv. prorodinný balíček, který zahrnuje i navýšení rodičovského příspěvku, prosazení sdílených pracovních pozic, aj. Dále se hovoří o vyrovnání výše penze žen a mužů (MPSV, 2019).

Následující obrázek 10 zobrazuje průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví srovnávané v letech 2016, 2017 a 2018. Ve všech odvětvích je viditelně jasný nárůst průměrné mzdy. Jen odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství vykazuje v roce 2017 kolísající hodnoty. Nejvyšší průměrné mzdy se za všechna tři období vyskytují v oblasti informační a komunikační činnosti a v oblasti peněžnictví a pojišťovnictví. Tyto dvě

odvětví jsou výrazně vychýlená. Za rok 2018 odvětví informační a komunikační činnosti vykazuje průměrnou hrubou měsíční mzdu v hodnotě 55 436 Kč (zhruba o 3 tisíce Kč více než v roce 2017 a zhruba o 5 tisíc Kč více než v roce 2016). Naopak ubytovací, stravovací a pohostinná odvětví se pohybují mezi nejnižšími hodnotami, následované administrativními a podpůrnými činnostmi. Za rok 2018 vykazuje oblast ubytování, stravování a pohostinství průměrnou mzdu 18 699 Kč, jenž oproti roku 2017 vzrostla o necelých 1 200 Kč a oproti roku 2016 o necelé 3 000 Kč (ČSÚ 2017, ČSÚ 2018, ČSÚ 2019a).

Obrázek 10: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví



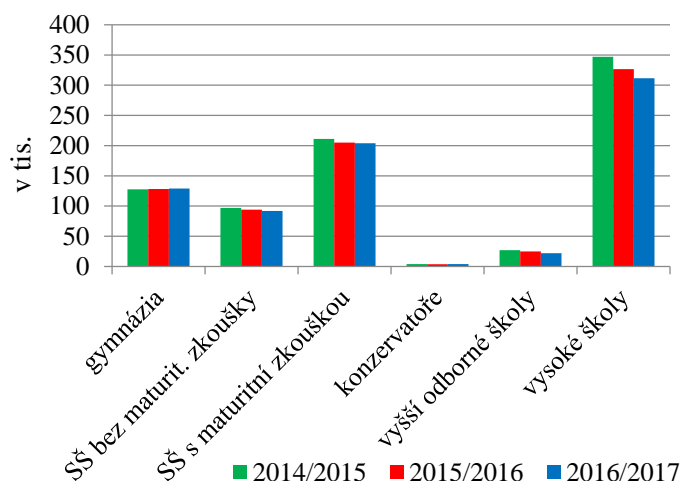
Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ČSÚ 2017, ČSÚ 2018, ČSÚ 2019a

5.4 Vzdělání

Vzdělání společně s pracovní dovedností vytvářejí pracovní kvalifikaci jedince. Tato kvalifikace vede nejen k vyššímu zdatu na trhu práce, ale také zvyšuje výkonnost národní ekonomiky. Složitost hraje roli jak v získávání pracovní kvalifikace, tak i v jejím uplatnění. Dle Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) a jejího projektu PIAAC, ve kterém zkoumala čtenářské, numerické a IT kompetence v Evropě, se Česká Republika pohybuje okolo průměru. V numerických hodnotách vykazuje i nadprůměrné hodnoty. Hlavní rolí je nastavení vzdělávacího systému dané země. Dále se pracovní kvalifikace odvíjí podle hledisek sociálního původu, pohlaví a věku (Mětějí, Večerník 2015).

Pracovníci, kteří přichází do nového zaměstnání, dosáhli během svého života odlišné úrovně vzdělání. Dle nejaktuálnějších přístupných dat, které zprostředkovává MŠMT za školní roky 2014/2015, 2015/2016 a 2016/2017 byl sestaven následující obrázek 11. Nezahrnuje žáky, kterých je v každém roce početně nejvíce, a to žáky základních škol. Za poslední zveřejněný rok 2016/2017 je na základních školách 906 188 žáků. Na gymnáziích se počet žáků nijak výrazně neliší. Na obrázku 11 lze vidět nárůst za sledované roky o 1 328 žáků. V průměru za sledované období jich studuje na gymnáziích 128 235. Pokles žáků zaznamenaly obory středních škol bez maturitní zkoušky. Za celé sledované období došlo k poklesu z 96 799 na 91 871. Pro zajímavost – ve školním roce 1993/1994 bylo na středních školách bez maturity 257 052 žáků. Obory středních škol s maturitní zkouškou též klesly, zhruba o 7 tisíc žáků za sledované období. Konzervatoře mají stále stejnou hladinu studentů a to kolem 3 700 žáků. Studentů na vyšších odborných školách je v průměru kolem 25 tisíc. Vysoké školy ve školním roce 2014/2015 měly 346 909 studentů, ve školním roce 2015/2016 se snížil počet studentů na 326 551 a ve školním roce 2016/2017 se opět snížil počet na 311 367 (MŠMT 2017).

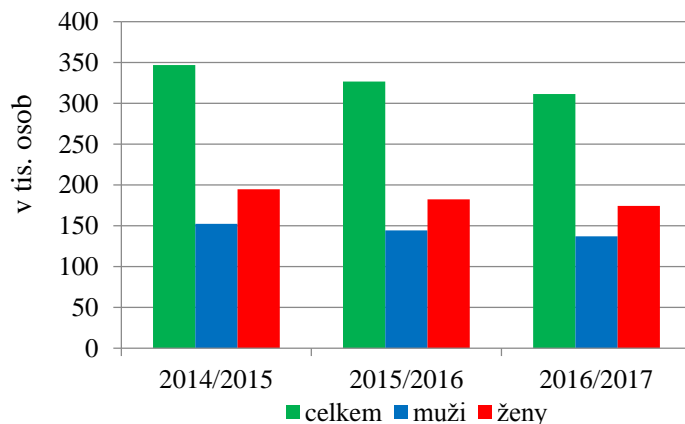
Obrázek 11: Žáci a studenti na jednotlivých typech a druzích škol



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle MŠMT 2017

Obrázek 12 demonstruje rozložení studentů na vysokých školách dle pohlaví. Na první pohled je viditelné, že převažuje počet žen studujících na VŠ. V nejaktuálnějším sledovaném období 2016/2017 bylo na vysokých školách 174 330 žen a 137 037 mužů (MŠMT 2017).

Obrázek 12: Studenti vysokých škol podle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle MŠMT 2017

Výběrové šetření pracovních sil z roku 2016 poukazuje na skutečnost, že třetina mladých občanů nevyužívá své vzdělání k výkonu pracovní činnosti. Ve skupině s maturitním vzděláním z oborů obchod, administrativa nebo právo respondenti uvedli, že téměř vůbec neuplatní své vzdělání. Také absolventi umění, humanitních věd a gymnázií jsou nespokojeni s uplatněním. Též věk ovlivňuje spokojenost v zaměstnání. Nejvíce nespokojená je věková skupina populace do 24 let. Celkově své uplatnění oceňují více muži než ženy (Strašilová 2017).

6 Komparace mezd ve vybraných profesích

Tato stěžejní kapitola je zaměřena na profese, které jsou určitým způsobem problematické z pohledu pracovní náročnosti, nutného vzdělání a kvalifikace a především ze mzdového hlediska. Jedná se o problematiku z hlediska nedoceněného mzdového ohodnocení či regionálních nebo mezinárodních mzdových diferencí.

Pro srovnávání mezd byly vybrány profese z oboru zdravotnictví – lékaři a zdravotní sestry a z oboru školství – učitelé a učitelky základních, středních a vysokých škol. Jedná se o profese, které jsou pro společnost nezbytně důležité a často jsou brány jako samozřejmost. Nedocení tohoto lidského kapitálu se vyskytuje nejen ve finančním ohodnocení, ale také z pohledu úcty, respektu a jiných psychologických a sociálních aspektů.

6.1 Zdravotníci

Finanční ohodnocení za vykonávanou práci, které pobírají zdravotníci v České republice, je složené z několika dílčích složek. Velkou část obsahují příplatky za práci přesčas, práci v noci, pracovní pohotovost, apod. Je tedy důležité pohlížet na ně komplexně. Značný rozdíl je mezi platy, které pobírají pracovníci ve veřejném sektoru, a mzdami, které pobírají pracovníci soukromého sektoru. Při celkovém pohledu na problematiku mezd ve zdravotnictví je nutno dodat, že je zde výrazná diferenciace příjmů. S odlišností v příjmech se shledávají zdravotníci nejen v krajích, ale i dle pohlaví a věku. Dle výsledků statistických šetření ČSÚ se Česká republika potýká s velkým nedostatkem zdravotních sester. Počty zdravotních sester se v čase příliš nemění (Lojková 2018).

6.1.1 Vzdělání a kvalifikace

Lékaři

Vzdělání a kvalifikace lékařů je právně upravena v zákonu č. 95/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta se vztahuje na všechny osoby, které se chystají pracovat v těchto oborech na území České republiky.

Kompetence k výkonu tohoto zaměstnání má ten, kdo je odborně a zdravotně způsobilý, bezúhonný (§ 3, odst. 1).

Dle § 4 odst. 1 se odborně způsobilou osobou k výkonu práce stává jedinec, který vystudoval minimálně šestileté denní studium, jenž zahrnuje teoretické i praktické vyučování v akreditovaném zdravotnickém magisterském programu všeobecného lékařství.

Činnost absolventa magisterského programu pokračuje prováděním zdravotní péče pod odborným dozorem nebo odborným dohledem lékaře se specializovanou způsobilostí (§ 4, odst. 2). Bez odborného dohledu může lékař s odbornou způsobilostí dělat činnosti, které korespondují obsáhlost jeho znalostí a dovedností získaných během studia (§ 4, odst. 3).

Dosažení specializované způsobilosti lékaře zahrnuje úspěšné splnění atestační zkoušky. Po absolvování atestační zkoušky je lékaři vystaven diplom o zaměření v patřičném specializačním oboru (§ 5, odst. 1). Specializační vzdělávání lékařů je rozděleno do několika základních kmenů, jako je např. kmen chirurgický, interní, neurologický, ortopedický, pediatrický, psychiatrický, apod. Doba trvání tohoto vzdělání v základním kmeni je 30 měsíců (§ 5a, odst. 1, 2).

Zdravotní sestry

Zákon č. 96/2004 Sb. o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů definuje podmínky k dosažení způsobilosti pro provádění zdravotnických profesí a činností, které se vztahují k zdravotní péči v ČR (§ 1 odst. 1).

Zákon se týká všech osob, které chtějí poskytovat zdravotnické služby ve státě České republiky jako OSVČ, zaměstnanec nebo jako osoba usazená nebo hostující (§ 1, odst. 2). Netýká se osob, které vykonávají zdravotnické povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta (§ 1, odst. 4).

Kompetence k výkonu tohoto zaměstnání má ten, kdo je odborně a zdravotně způsobilý, bezúhonný (§ 3, odst. 1).

Odborná způsobilost pro vykonávání profese všeobecné sestry lze získat absolvováním:

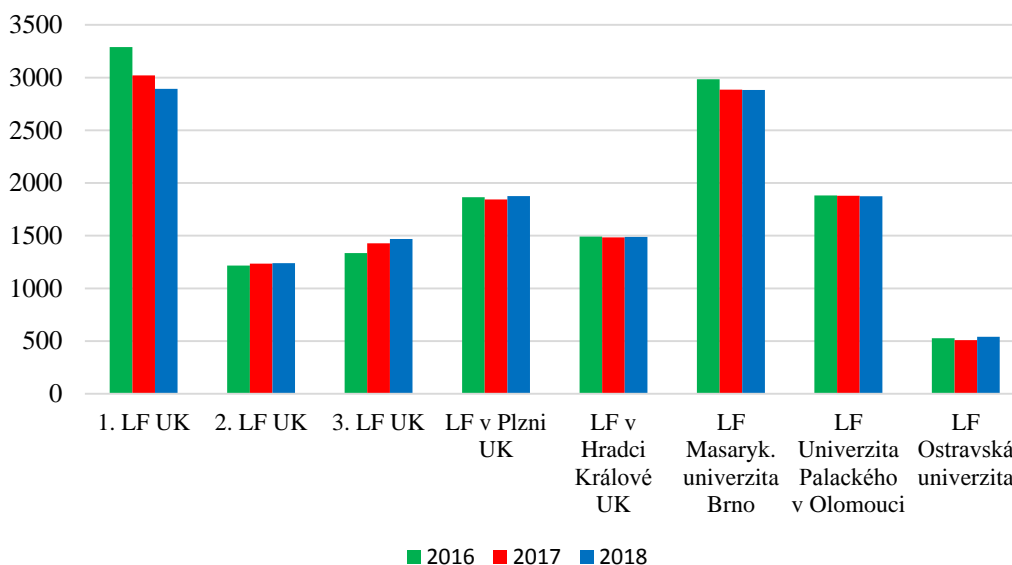
- akreditovaného zdravotnického bakalářského studia pro všeobecné sestry, který trvá minimálně tři roky;

- oboru diplomované všeobecné sestry na vyšších zdravotnických školách, který trvá minimálně tři roky;
- oboru všeobecná zdravotní sestra, který byl studován na střední zdravotnické škole a počátek studia začal nejpozději ve školním roce 2003/2004;
- a další (§ 5, odst. 1).

Statistiky

Obrázek 13 znázorňuje počet studentů, kteří studovali medicínu na lékařských fakultách v ČR během let 2016, 2017 a 2018 magisterského studia. Nejvíce studentů se ve všech sledovaných letech nachází na 1. lékařské fakultě Univerzity Karlovy a na Lékařské fakultě Masarykovy univerzity v Brně. Přesto, že je počet studentů ve sledovaném období sestupný, stále dosahují nejvyšších čísel. V roce 2016 1. lékařskou fakultu UK studovalo necelých 3 300 mediků. Rok 2018 vykazuje necelých 2 900 studentů 1. lékařské fakulty UK (MŠMT 2019).

Obrázek 13: Počet studentů magisterského studia dle lékařských fakult



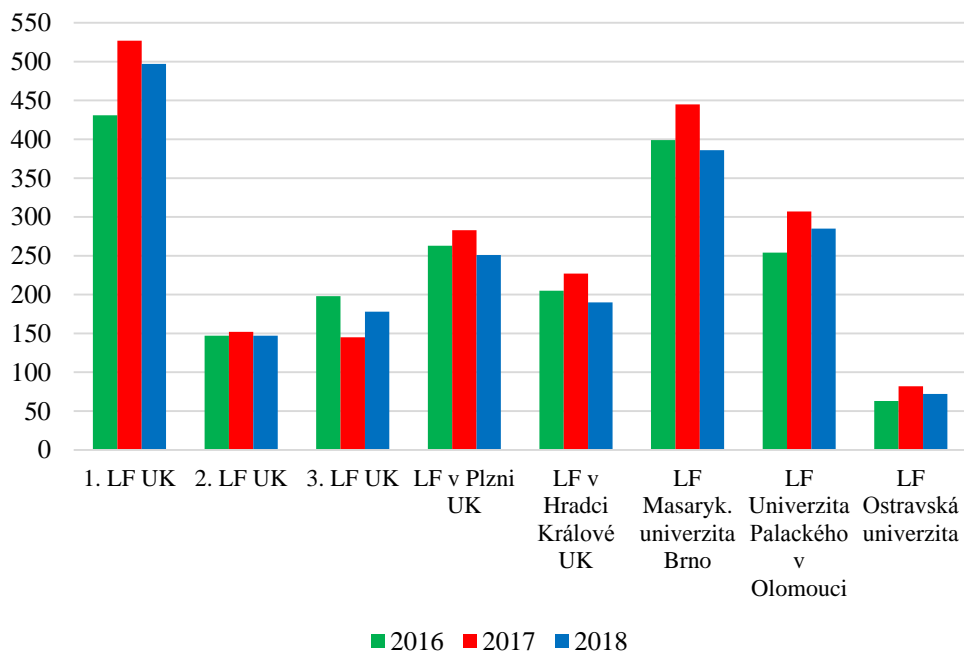
Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle MŠMT 2019

Pozn.: Data představují součet prezenčního i distančního a kombinovaného studia.

Důležité však je, kolik má každá lékařská fakulta v ČR absolventů. Oproti množství studentů jsou počty absolventů magisterského studia rapidně nižší. Při porovnání číselných dat na obrázcích 13 a 14 je na první pohled patrné, že vystupující počet

absolventů je několikanásobně nižší. V roce 2018 magisterské studium 1. lékařské fakulty UK dokončilo 497 osob (MŠMT 2019).

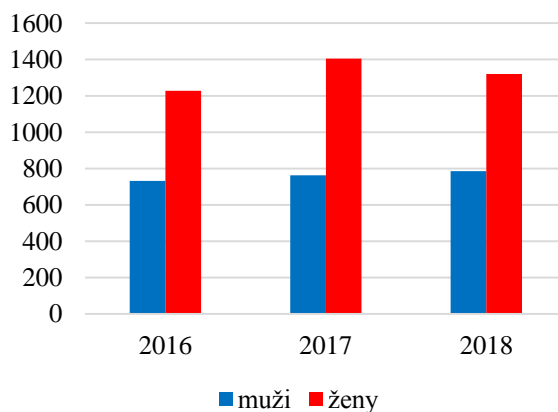
Obrázek 14: Počet absolventů magisterského studia dle lékařských fakult



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle MŠMT 2019

Historický vývoj vysokoškolských studií vykazuje silný nárůst žen studujících a také absolvujících v daných oborech. Přesto, že tomu dříve nebylo zvykem, dnes se dostávají ženy do popředí a jejich vzdělanost stále roste. Ani u medicíny tomu není výjimkou. Za sledované období je na obrázku 15 jasně patrné, že ve všech sledovaných rocích počet absolventek magisterského studia lékařských fakult v ČR převládá (MŠMT 2019).

Obrázek 15: Počet absolventů magisterského studia LF dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle MŠMT 2019

6.1.2 Platy/mzdy lékařů

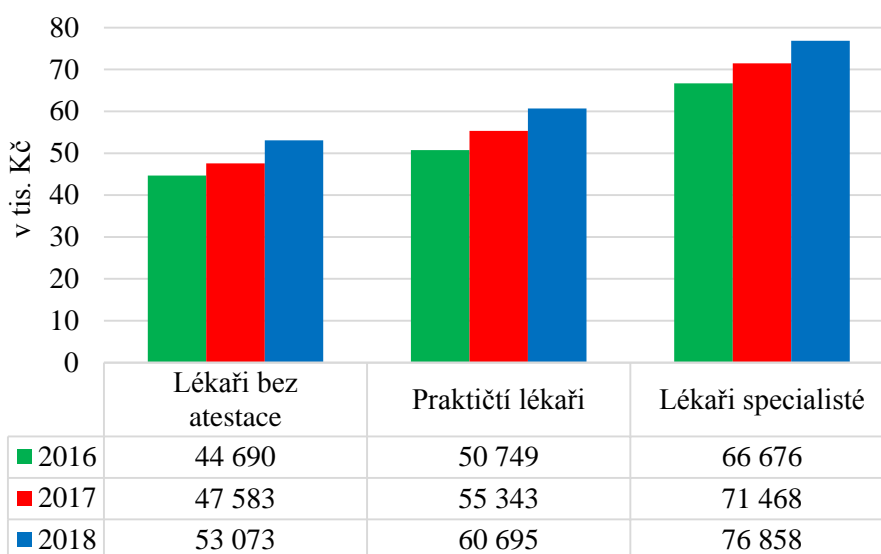
Dlouhodobě probíraná problematika, kterou se zaobírají nejen média, byla hodnocena dle Informačního systému o průměrném výsledku, který spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Srovnávání bylo prováděno v platové i mzdové sféře během tří let.

Platová sféra

Lékaři, kteří jsou finančně odměňováni platy, vykonávají svoji pracovní činnost obvykle přímo ve zdravotnických zařízeních, které řídí Ministerstvo zdravotnictví. Jedná se o fakultní nemocnice, specializované ústavy nebo příspěvkové organizace krajů (Chodounská 2017).

Obrázek 16 znázorňuje nárůst hrubých měsíčních platů lékařů během let 2016, 2017 a 2018. Pro grafické znázornění byl použit medián platů zobrazující střední hodnotu ze všech vzestupně seřazených hodnot. Jinými slovy – polovina hodnot je menší než medián a druhá polovina větší. Nejlépe finančně ohodnoceni jsou specializovaní lékaři, jejichž platový medián vzrostl oproti roku 2016 přes deset tisíc Kč a dosahuje hodnoty 76 858 Kč. Platový medián lékařů bez atestace též rostl, nejvyšší nárůst proběhl z roku 2017 na rok 2018, kde se plat zvýšil ze 47 583 Kč na 53 073 Kč. Praktickým lékařům roste medián platu přímou úměrou. Částka, o kterou se jejich plat každý rok navýšil, je zhruba 5 000 Kč (ISPV 2019).

Obrázek 16: Medián hrubého měsíčního platu lékařů



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Detailnější přehled ohledně platů lékařů zobrazuje tabulka 3, která byla zpracována pro znázornění diferenciací hrubého měsíčního platu. Objevuje se v ní nejen platový medián, ale také vybrané druhy kvantilů a průměr. Pro porozumění tabulky je nutné dodat, že 1. decil = 10% nejnižších platů ve vybrané profesi leží pod touto hodnotou; 1. kvartil = 25% nejnižších platů ve vybrané profesi leží pod touto hodnotou a 3. kvartil = 25% nejvyšších platů ve vybrané profesi leží nad touto hodnotou. Pro přehledné zobrazení byla vybrána data z roku 2017 (ISPV 2019).

Tabulka 3: Diferenciace hrubého měsíčního platu lékařů v Kč v roce 2017

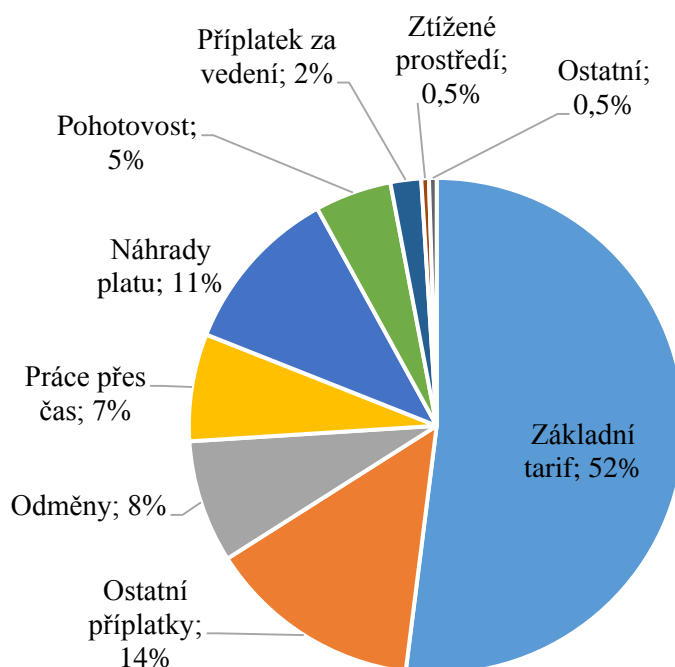
Lékaři	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	medián	průměr
Lékaři bez atestace	31 540	36 705	58 740	72 339	47 583	50 508
Praktičtí lékaři	33 713	44 059	68 141	83 385	55 343	57 770
Lékaři specialisté	40 100	53 653	94 267	114 876	71 468	75 639

Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Díky názornému zařazení platů do jednotlivých škál lze vidět, že přes 25 % výdělků lékařů bez atestace nedosahovalo v roce 2017 čtyřiceti tisíc Kč. Naopak 10 % z nich vydělávalo více než 72 tisíc Kč. Lze tedy pozorovat velké platové rozdíly. Přes 75 % praktických lékařů mělo mzdu nižší než 68 tisíc Kč měsíčně. Jejich průměrný měsíční plat dosahoval 57 770 Kč. Specializovaní lékaři pobírali v průměru plat přes 75 tisíc Kč. Deset procent z nich mělo mzdu nižší než 40 100 Kč. Je třeba dodat, že platy lékařů jsou stanovovány (na rozdíl od mezd lékařů) platovými tabulkami, které určuje stát (ISPV 2019).

Tarifní plat, který pobírají čeští lékaři, tvoří převážně jen 50 % průměrného výdělku. Zbývá část celkového platu se skládá z různých příplatků, práce přesčas, pohotovosti, apod. Následující obrázek 17 demonstruje strukturu průměrného platu lékařů v roce 2017 (Chodounská 2017).

Obrázek 17: Struktura průměrného platu lékařů v roce 2017



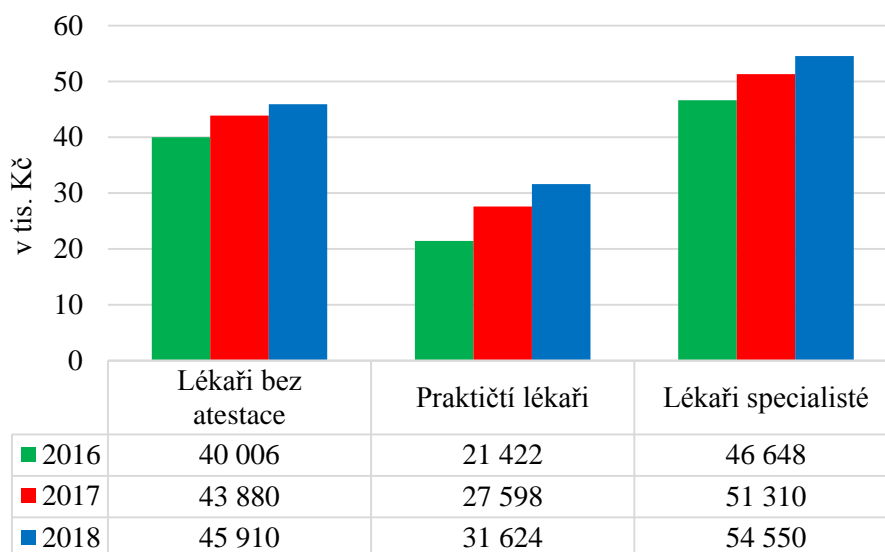
Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ÚZIS 2018

Mzdová sféra

Lékaři, kteří za své pracovní výkony pobírají mzdu, jsou obvykle zaměstnaní v soukromých nemocnicích a jiných zdravotnických zařízeních. Nejčastěji se jedná o akciové společnosti nebo společnosti s ručením omezeným (Choudounská 2017).

Dle obrázku 18, který zobrazuje medián hrubé měsíční mzdy lékařů, lze srovnat vývoj mzdy v čase za roky 2016, 2017 a 2018. Nejvyšší nárůst během těchto tří let je viditelný u praktických lékařů, jejichž mzda se zvýšila z 21 422 Kč na 31 624 Kč. Lékaři bez atestace si přilepšili o necelých 6 tisíc Kč měsíčně a specializovaní lékaři téměř o 7 tisíc Kč (ISPV 2019).

Obrázek 18: Medián hrubé měsíční mzdy lékařů



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Detailní přehled vývoje mezd lékařů zobrazuje tabulka 4, která poukazuje na mzdové rozdíly. Zpracované informace se týkají vybraného roku 2017.

Tabulka 4: Diferenciace hrubé měsíční mzdy lékařů v Kč v roce 2017

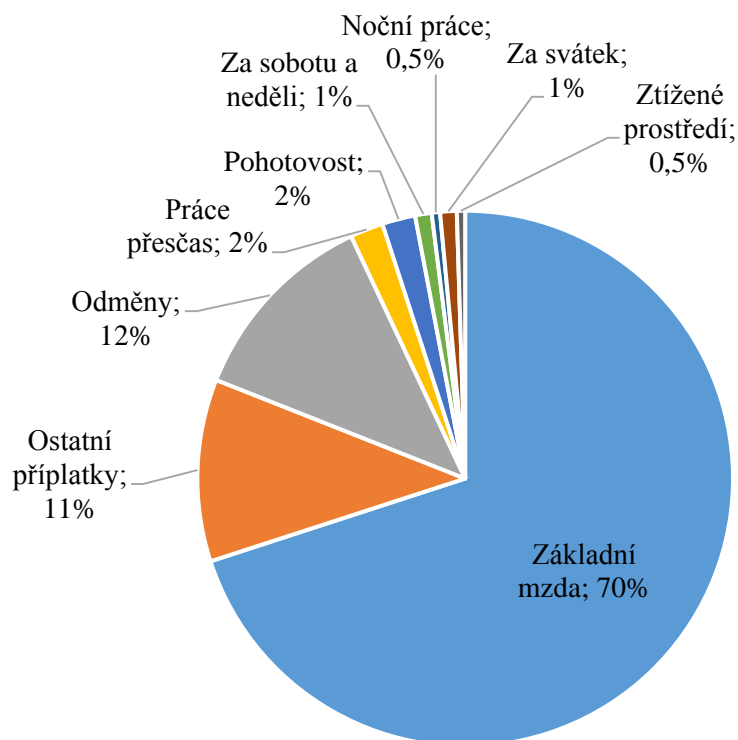
Lékaři	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	medián	průměr
Lékaři bez atestace	30 297	34 161	57 150	73 859	43 880	49 460
Praktičtí lékaři	16 149	17 059	45 748	64 265	27 598	33 820
Lékaři specialisté	18 321	31 191	68 136	94 152	51 310	55 029

Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Přesto, že medián mezd lékařů bez atestace byl v roce 2017 roven 43 880 Kč, 10 % z nich mělo mzdu nižší nebo rovnu 30 tisícům Kč měsíčně. Rozsah škály u praktických lékařů byl opravdu velký. Dvacet pět procent mělo mzdu nižší než 17 tisíc Kč, ale deset procent pobíralo mzdu vyšší než 64 tisíc. I u mzdové sféry je rozdílnost mezd opravdu velká. Specializovaní lékaři v soukromém sektoru měli v roce 2017 průměrnou mzdu 55 tisíc Kč měsíčně. Dvacet pět procent z nich nemělo mzdu ani 32 tisíc (ISPV 2019).

Mzda lékařů se též skládá z několika dílčích složek. Její struktura však není tak členitá jako v platové sféře. Dle struktury průměrné mzdy lékařů v roce 2017 základní složka mzdy činila 70 % (ÚZIS 2018).

Obrázek 19: Struktura průměrné mzdy lékařů v roce 2017



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ÚZIS 2018

6.1.3 Platy/mzdy zdravotních sester

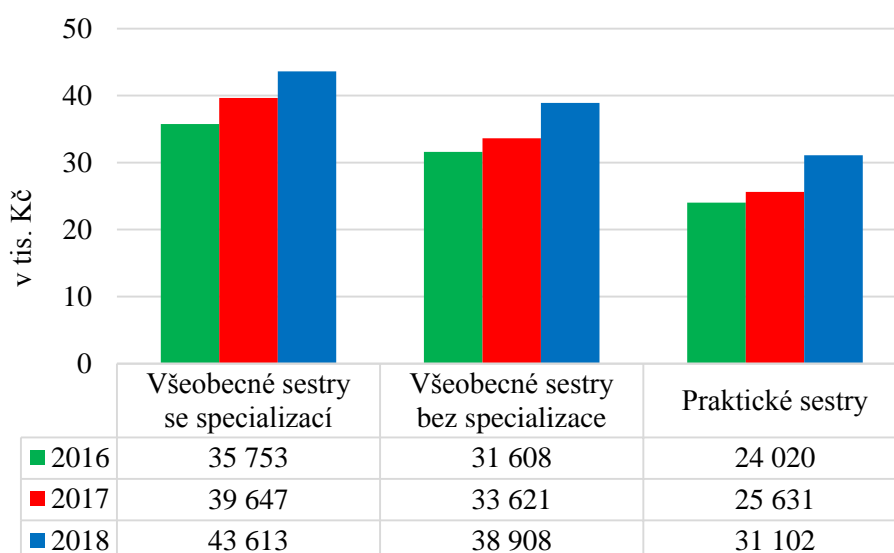
Zdravotní sestry, které pracují ve veřejném sektoru a pobírají plat, si vydělají v průměru za měsíc více než sestry soukromého sektoru, které pobírají mzdu. Nelze však na všechny zdravotní sestry pohlížet komplexně. Výše finančního ohodnocení závisí na několika aspektech. Například na stupni a oboru specializace, věku a délce praxe, kraji, ve kterém pracují. Dále zdali se jedná o práci ve veřejném sektoru a státem stanovenými platovými tabulkami nebo soukromém sektoru, kde je vliv státu na výši mzdy minimální (Chodounská 2016).

Platová sféra

Vývoj mediánu hrubého měsíčního platu zdravotních sester ilustruje obrázek 20 ve vybraných letech 2016, 2017 a 2018. Pro komparaci byly vybrány všeobecné zdravotní sestry se specializací, všeobecné zdravotní sestry bez specializace a praktické sestry.

Situace je obdobná jako u lékařů. V průběhu tří let lze porovnat nárůst finančního ohodnocení. Specializované všeobecné sestry si vydělaly v roce 2016 dle platového mediánu 35 753 Kč měsíčně. V roce 2017 i v roce 2018 zaznamenaly specializované všeobecné sestry nárůst platu vždy zhruba o 4 tisíce Kč. Všeobecné sestry bez specializace si vydělaly v roce 2016 přes 31 tisíc Kč měsíčně. Přesto, že nárůst platu nebyl v roce 2017 tak velký, rok 2018 vykazoval větší změny. V roce 2018 byl medián platu všeobecné zdravotní sestry bez specializace 38 908 Kč měsíčně. Praktické sestry, které v roce 2016 pobíraly plat 24 tisíc Kč, si v roce 2018 vydělaly o 7 tisíc více (ISPV 2019).

Obrázek 20: Medián hrubého měsíčního platu zdravotních sester



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Obdobně jako u lékařů byla zpracována detailní tabulka, která poukazuje na diferenciaci hrubého měsíčního platu zdravotních sester. Vybraná data reprezentují zvolený rok 2017. Přesto, že se medián i průměr měsíčního platu všeobecných sester se specializací pohyboval okolo 40 tisíc Kč měsíčně, 25 % z nich nemělo plat vyšší než 35 tisíc Kč. Všeobecné sestry bez specializace si v průměru vydělaly zhruba 36 tisíc Kč. Deset procent sester bez specializace nemělo plat vyšší než 28 tisíc Kč. U praktických sester se průměrný měsíční plat pohyboval mezi 27 až 28 tisíci Kč. Přesto 25 % praktických sester pobíralo plat nižší než 23 737 Kč měsíčně (ISPV 2019).

Tabulka 5: Diferenciace hrubého měsíčního platu zdrav. sester v Kč v roce 2017

Zdravotní sestry	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	medián	průměr
Všeobecné sestry se specializací	31 202	34 877	44 879	50 610	39 647	40 437
Všeobecné sestry bez specializace	28 078	31 354	39 709	44 871	35 377	36 014
Praktické sestry	21 176	23 737	31 396	35 509	27 218	27 815

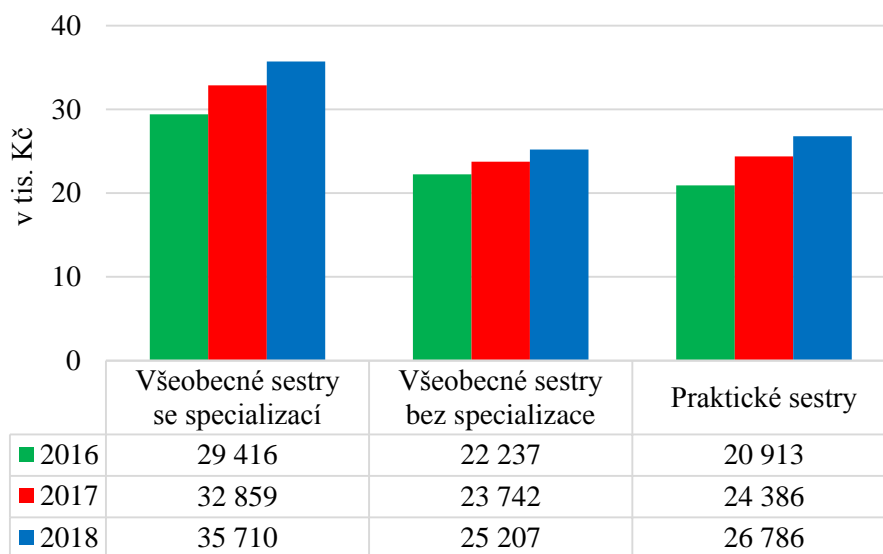
Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Struktura průměrného platu zdravotních sester je obdobná struktuře průměrného platu lékařů, kterou ilustruje výše zmíněný obrázek 17.

Mzdová sféra

Jak již bylo uvedeno výše, zdravotní sestry v soukromém sektoru si vydělají poměrně méně peněz než sestry ve veřejném sektoru. Tuto skutečnost potvrzuje i obrázek 21, který znázorňuje medián hrubých měsíčních mezd zdravotních sester ve vybraných letech 2016, 2017 a 2018. Na rozdíl od platů, kde si všeobecné sestry se specializací vydělaly v roce 2016 přes 35 tisíc Kč, v soukromém sektoru sestry se specializací neměly mzdu ani 30 tisíc Kč měsíčně. Mzdový nárůst zaznamenal rok 2017 o necelých 3,5 tisíce Kč a rok 2018 o další 2 tisíce. Všeobecné sestry bez specializace pobíraly v roce 2016 mzdu 22 237 Kč měsíčně. Plat všeobecných sester ve veřejném sektoru se pohyboval v roce 2016 kolem 31,5 tisíc Kč. Mzdový nárůst sestry bez specializace v soukromém sektoru zaznamenaly v roce 2018 na 25 207 Kč. Medián hrubých měsíčních mezd praktických sester byl v roce 2016 téměř 21 tisíc Kč. Za dva roky, v roce 2018, si praktické sestry vydělaly přes 26 tisíc Kč měsíčně (ISPV 2019).

Obrázek 21: Medián hrubých měsíčních mezd zdravotních sester



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Detailnější rozbor mzdového ohodnocení zdravotních sester v soukromém sektoru zprostředkovává tabulka 6. Znárodnuje diferenciaci hrubé měsíční mzdy zdravotních sester v Kč ve zvoleném roce 2017. Přesto, že medián mezd sester se specializací byl v roce 2017 necelých 33 tisíc Kč, 10 % pobíralo mzdu do 24,5 tisíc Kč měsíčně. Průměrná mzda všeobecných sester bez specializace byla 24 750 Kč. Dvacet pět procent sester bez specializace nepobíralo ani 19 tisíc Kč. U praktických sester jsou mzdová ohodnocení ještě nižší. Deset procent praktických sester pobíralo mzdu nižší než 17,4 tisíc Kč měsíčně. Jejich průměrná mzda se pohybovala okolo 24 tisíc Kč (ISPV 2019).

Tabulka 6: Diferenciace hrubé měsíční mzdy zdrav. sester v Kč v roce 2017

Zdravotní sestry	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	medián	průměr
Všeobecné sestry se specializací	24 417	28 835	37 482	43 045	32 859	33 782
Všeobecné sestry bez specializace	15 189	18 779	29 967	35 064	23 742	24 750
Praktické sestry	17 440	20 798	27 154	29 885	24 386	24 271

Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Struktura průměrných mezd zdravotních sester je obdobná struktuře průměrných mezd lékařů, kterou ilustruje výše zmíněný obrázek 19.

6.1.4 Slova odborníků z praxe

Výsledky statistických šetření – statistická data – podávají jasné a přesné informace o aktuálních stavech každého roku v různých zkoumaných odvětvích. Tato kapitola pohlíží na danou problematiku přímo z pohledu odborníka z praxe. Jinými slovy, reprezentuje názory lékařů a zdravotních sester, které pracují ve zdravotnických zařízeních Plzeňského kraje. Slouží jako komparace statistických dat s názory osob, kteří jsou s touto problematikou každodenní součástí. Tyto názory byly získávány na základě podávání žádostí osobních schůzek a následných osobních rozhovorů. Schůzka probíhala formou dotazování, při které byl respondent dotazován na upřímné názory fungování zdravotnictví v jejich zdravotnických zařízeních, ve kterých vykonávají svoji práci. Konkrétně s čím jsou spokojeni a co by naopak změnili. Dále bylo požádáno o celkové zhodnocení jejich profese. Zdali je jejich práce dostatečně finančně ohodnocena vůči odvedené práci, odpracovaným hodinám, nutné kvalifikaci, psychickému nátlaku, sociální zodpovědnosti, apod. Cílem osobního rozhovoru nebylo získání informací o konkrétní výši finančního ohodnocení na jimi vykonávané pozici, ale spíše osobní pohled na danou problematiku. Zpracované názory jsou dále uváděny jako anonymní. Dotazování se týkalo také věku, který slouží ke komparaci z hlediska názorů v různých věkových kategoriích. Dále specializace, ve které konkrétní zdravotník pracuje a zdali se jedná o práci ve veřejném či soukromém sektoru.

„Upřímně si myslím, že naše práce není adekvátně finančně ohodnocena vzhledem k fyzickému i psychickému vypětí. Psychické napětí určitě záleží na zatížení jednotlivých klinik a to především z hlediska úmrtnosti. Fyzické vypětí je jasně dané kvůli nedostatku zdravotnického personálu. Co se týká spokojenosti, myslím, že každý zdravotník by si měl vybrat kliniku dle svých preferencí tak, aby spokojený byl, jelikož na výběr je opravdu mnoho směrů. Nevyhovující je z mého pohledu systém vzdělávání a s tím spojený nedostatek personálu,“ zdravotní sestra z onkologické a radioterapeutické kliniky, 25 let, veřejný sektor.

„Od roku 1990 pracuji jako zdravotní sestra a tato práce mě vždy bavila. Díky dobře vydělávajícímu partnerovi jsem si mohla dovolit ji neměnit. Nikdy nebyla dobře oceňována, ale pro mě je posláním a velmi mě uspokojuje její smysluplnost. Baví mě pomáhat druhým a vidět za sebou úspěchy a spokojenost,“ zdravotní sestra u obvodního lékaře, 39 let, soukromý sektor.

„Od té doby, co se před dvěma lety zvyšovaly platy, jsem schopna upřímně říct, že už konečně odpovídají tomu, co děláme. Do té doby to byly těžce vydělané peníze – noční, svátky, Vánoce, víkendy. Služby jsme trávili často o hladu a žízni, protože nebyl čas se ani najíst a napít. V našem oboru jsou určené platové třídy. Například na oddělení, kde je 5 míst pro platovou třídu 12 a všechna jsou obsazena, tak se do vyšší platové třídy nedostanete, dokud někdo z oddělení neodejde, ačkoliv na to máte vzdělání,“ zdravotní sestra z dětské kliniky na jednotce intenzivní a resuscitační péče, 31 let, veřejný sektor.

„Když jsem v posledním roce mých studií jel plný stresu hromadnou dopravou vstříc nejistému výsledku ke státní zkoušce, přišlo mi vcelku paradoxní, že mám billboard, kde je nabídka zaměstnání ve skladu supermarketu stejně finančně ohodnocená jako má budoucí práce, na kterou jsem studoval šest let a prožil si hodiny memorování a stresu u zkoušek. V zahraničí jsem pracovat nechtěl, protože bych nebyl platný svým blízkým. Díky své brigádě během posledního ročníku, jsem dostal nabídku zaměstnání ve Fakultní nemocnici Plzeň na klinice patřící do chirurgických oborů. Tím začala moje další etapa, konec studijních let a počátek stavění se do role toho lékaře, na kterém leží zodpovědnost a musí se správně rozhodovat navzdory únavě. Za ty dva roky jsem se toho spousty naučil a myslím, že můžu vcelku s nadhledem a objektivně popsat jak je finančně hodnocená má práce. Při nástupu jsem dostal tabulkový plat 27 600 hrubého, a když jsem obdržel výplatu, začal jsem uvažovat, jak to vše do budoucna zvládnou a jestli jsem si vůbec před těmi šesti lety medicínu vybral správně. Naštěstí po zkušební době došlo již na osobní ohodnocení, které je na naší klinice nadstandardní (v porovnání se spolužáky pracující na jiných pracovištích ve FN), a také jsem začal pozvolna sloužit 24hodinové službě. Dnes je to dva roky od nástupu do zaměstnání a tabulkový plat se mi zvýšil o 26% na 34 800. To by byl pro mě stále nedostatečný plat. Je to plat bez služeb a osobního ohodnocení. Díky v průměru 3 – 7 službám za měsíc se moje mzda vyšplhá tak, že mám větší plat než moji vysokoškolsky vzdělaní rodiče 30 let pracující v kanceláři. Řeknete si, tak to je dobré, to by si ti mladí lékaři neměli stěžovat.

Ale když mám měsíčně 40 – 60 hodin přesčasu, v průměru ohodnocených na 110 Kč/hod, tak už to taková výhra není. Člověk je vyčerpaný, má stres z každodenní práce s pacienty, doma se mu práce hromadí, nemá prostor na koníčky ani rodinu. A jestli bych studium medicíny doporučil vlastním dětem? Ano, ale určitě bych je do studia nenutil,“ lékař na chirurgickém oddělení, 29 let, veřejný sektor.

„Práce velmi zajímavá, někdy trochu stresující, finančně zcela neocenená. Podhodnocená byla vždy za všech režimů,“ všeobecný lékař, 65 let, veřejný sektor.

„Po promoci v roce 1971 jsem nastupovala s manželem, který byl též lékař, do okresní nemocnice. Nástupní plat 1 200 Kč. Manžel měl příplatky za noční služby na dětském oddělení, já infekční a neatraktivní příplatek za práci na patologii. Přechodem na interní oddělení můj plat klesl, noční služby jsem sloužila minimálně z důvodu péče o dítě. V těchto letech byl velký nedostatek obvodních lékařů, přeložili mě tedy z interny na obvod, kde se mi zvýšil plat o 200 Kč. Dva lékaři, kteří měli malé dítě, si vydělali 5 000 Kč. Po odchodu na mateřskou s druhým dítětem jsme se rozhodli změnit působiště a přestěhovali jsme se na venkov. Začali jsme venkovskou praxi s platem okolo 3000 Kč a příjmem za lékařskou pohotovost. K tomu studium k druhé atestaci. V 79. roce jsme si mohli dovolit pořídit si první auto na splátky. Následně jsme se za práci stěhovali do Plzně, kde jsem byla přijata jako závodní lékařka. Se službami na pohotovosti se můj plat pohyboval kolem 3 700 Kč. V roce 1990 jsem změnila obvod a připravila jsem si privatizační projekt své ordinace. První roky byly jen o výdajích – vybavení ordinace, výplata sestry a uklízečky, stavební úpravy. Až v druhém desetiletí byl můj plat po odečtení výdajů okolo 30 000 Kč. Ve svých 57 letech jsem požádala o starobní důchod. Byla mi přiznána částka 7 900 Kč. Neuvěřitelné pro vysokoškolačku po 30 letech praxe. Samozřejmě jsem musela dál pracovat ve své ordinaci. Ve svých 60 letech jsem praxi předala své dceři, která nás s manželem následovala a je z ní také lékařka. Nikdy jsem neporovnávala platy se zahraničními lékaři, ačkoliv v 80. letech jsme mohli jít pracovat do Švédska za pohádkové příjmy. Ale tři děti, staří rodiče a doma jsem v Česku. V současné době stále pracuji na venkovském obvodě. Jednak by mi můj důchod neuživil a za druhé je obrovský nedostatek lékařů ve venkovských praxích. Má práce mě stále baví. A jak mám zhodnotit obecně mé příjmy v čase? Rozhodně jsme měli v porovnání s jinými vysokoškoláky vždy platy průměrné,“ všeobecná lékařka, 71 let, soukromý i veřejný sektor.

„Mezi negativní stránky mé práce patří neustále narůstající administrativní zátěž lékařů a s tím související zmenšující se časový prostor pro pacienta. Dále časová vytiženost lékaře na úkor osobního volna a finanční ohodnocení neodpovídající a nedostatečné vzhledem k celkové náročnosti povolání, časové vytiženosti a právní odpovědnosti (v porovnání s finančním ohodnocením jiných profesí, např. manažerské, technické či IT obory). Naopak mezi pozitiva musím zařadit úroveň zdravotnictví – v České republice je na vysoké úrovni, dostupnost péče, preventivní programy, společenské uplatnění,“
obvodní lékařka, 47 let, soukromý sektor.

„Dle mého názoru nejsou sestry dostatečně finančně ohodnoceny. Musí se však odlišit, zda se jedná o sestry v nepřetržitém provozu nebo v ambulancích. Na našem oddělení v nepřetržitém provozu mohou pracovat pouze sestry s vysokoškolským vzděláním a jsou povinné se neustále dále vzdělávat. Organizace požaduje specializační vzdělávání v daném oboru, absolvování certifikovaných kurzů a každoročně musejí absolvovat daný počet hodin celoživotního vzdělávání. Práci, kterou vykonávají je fyzicky náročná nárazově, ale psychicky stále. Psychický nátlak je často větší než fyzická únava. Odpovědnost je stále vyšší, docenění není. Nejen na našem oddělení mají všechny sestry mnoho přesčasů na úkor svého soukromého života,“ zdravotní sestra z kardiologické kliniky, 43 let, veřejný sektor.

6.2 Pedagogičtí pracovníci

Kvalita pedagogických pracovníků předurčuje kvalitu konečného efektu vzdělávání. Cílem vzdělání je nejen získání vědomostí a dovedností, které učitel předává studentům, ale také budování zájmu, zálibení a snahy jednotlivců k dalšímu vzdělávání a vývoji. Kvalita pedagogického pracovníka tedy nespočívá jen v pedagogických znalostech, ale také v tom, jaké má osobní vlohy a talent. Prostředek, kterým může stát ovlivňovat kvalitu a způsob vyučování, je učitelský plat. Tento prostředek hraje významnou roli při výběru povolání nebo při rozhodování, zda vykonávat tuto pracovní pozici dlouhodobě či nikoliv. Často jsou v České republice platy učitelů porovnávány s průměrnou mzdou. Na první pohled se může zdát, že si tedy pedagogičtí pracovníci nevydělávají vůbec špatné peníze. Komparace s průměrnou mzdou ovšem není věrohodná. Na průměrné mzdy dosahují velmi často i nekvalifikované profese. V porovnání s jinými vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci jsou učitelé a jejich finanční ohodnocení velmi

pod průměrem. Tato situace je značně ovlivněna malým množstvím výdajů státu do školství (Münich, Straka 2012).

V České republice jsou profese ve školství především oblastí žen. S rostoucím stupněm vzdělávacího zařízení roste také počet mužského zastoupení. Příčin, proč převažuje ženské zastoupení na pozici učitele, je mnoho. Jednou z nich je i pracovní doba a období prázdnin, což hraje velkou roli pro ženy, které jsou zároveň matky malých nebo mladších dětí. Dalším důvodem je finanční ohodnocení učitelské profese. Často tohle hledisko bývá pro muže, jakožto živitele rodiny, rozhodující. Po absolvování pedagogického vzdělání mnoho z nich využije své znalosti a nachází si tak lépe placené zaměstnání v jiném oboru. V mateřských školách jsou učitelé spíše výjimkou. Na základních školách převažují ženy. Střední školy, konzervatoře a vyšší odborné školy jsou v zastoupení mužů a žen na tom lépe. Učitelů mužského zastoupení je zde přes jednu třetinu. Naopak je tomu na veřejných vysokých školách, kde jsou podíly mužů a žen vyrovnané nebo je dokonce žen méně. Počet žen na pozicích akademických pracovníků tvoří více než jednu třetinu (Kleňhová 2016a).

6.2.1 Vzdělání a kvalifikace

Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících reguluje podmínky pro provozování činnosti pedagogických pracovníků, jejich pracovní dobu, neshody při ujednávání času trvání pracovního vztahu na dobu určitou, další vzdělávání a s ním spojený postup v kariéře (§ 1 odst. 1).

Pedagogickým pracovníkem je osoba, která vykonává bezprostřední vyučovací, výchovné, speciálně-pedagogické nebo pedagogicko-psychologické funkce přímým vlivem na vzdělávaného. Zároveň je zaměstnancem školy nebo státu (§ 2, odst. 1).

Kompetence k výkonu tohoto zaměstnání má ten, kdo je způsobilý k právním úkonům, má odbornou kvalifikaci, je bezúhonný a zdravotně kompetentní a dokládá vědomosti českého jazyka (§ 3, odst. 1).

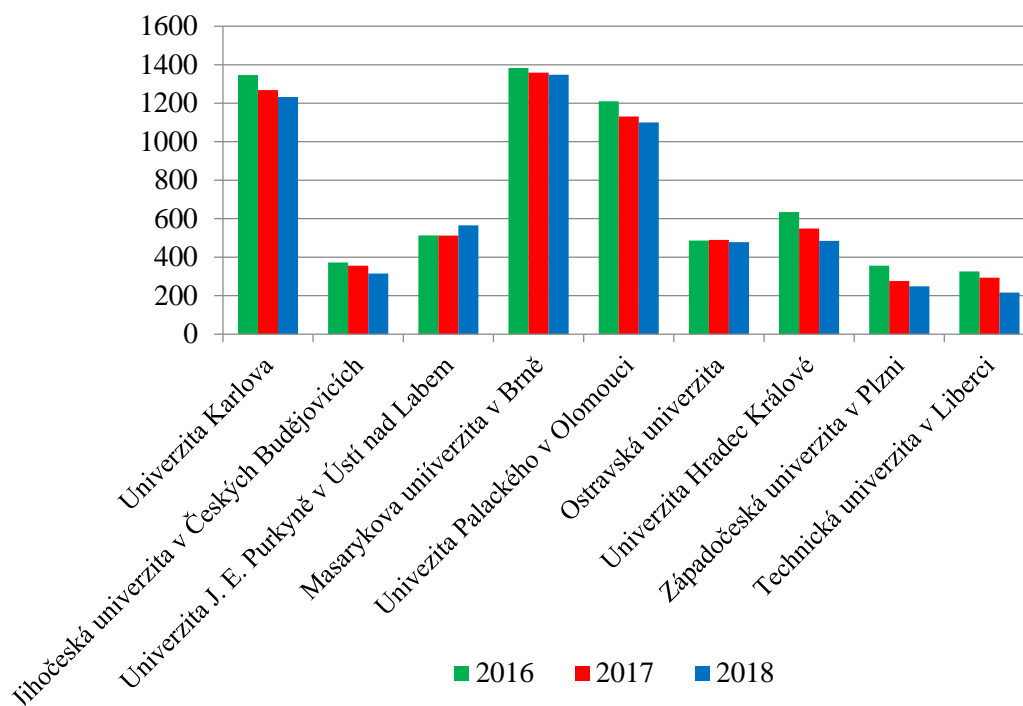
Učitelé prvního stupně základní školy jsou povinni absolvovat odbornou kvalifikaci v akreditovaném magisterském studijním programu pedagogických věd, který je specializován pro vzdělávání na prvním stupni základní školy (§ 7, odst. 1a). Obdobně jsou na tom učitelé druhého stupně základních škol a učitelé středních škol, kteří mají zaměřené magisterské studium na své specializované oblasti (§ 8 a § 9, odst. 1).

Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách definuje učitele, kteří vyučují na vysokých školách – akademické pracovníky. Mezi akademické pracovníky patří profesori, docenti, odborní asistenti, lektori, vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří provádějí vzdělávací a tvůrčí funkci (§ 70, odst. 1).

Statistiky

Obrázek 22 demonstruje počet studentů, kteří studovali pedagogickou fakultu na univerzitách nabízející tento obor vzdělání v ČR. Srovnání počtu studentů bylo provedeno v letech 2016, 2017, 2018. Nejvíce studentů studuje pedagogické obory na Univerzitě Karlově, Masarykově univerzitě v Brně a Univerzitě Palackého v Olomouci. Tyto univerzity vykazují přes 1 100 studentů ročně. U většiny univerzit je viditelný roční pokles počtu studentů. Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy v roce 2016 vykazovala 1 346 studentů. Zatímco v roce 2018 jejich počet klesl o více než 100 studentů na 1 232. Na Západočeské univerzitě v Plzni v roce 2016 studovalo 356 osob. V roce 2017 poklesl početní stav na 276 a v roce 2018 až na 248 studentů. Nízký zájem o učitelskou profesi potvrzují i data (MŠMT 2019).

Obrázek 22: Počet studentů pedagogických fakult v magisterském studiu

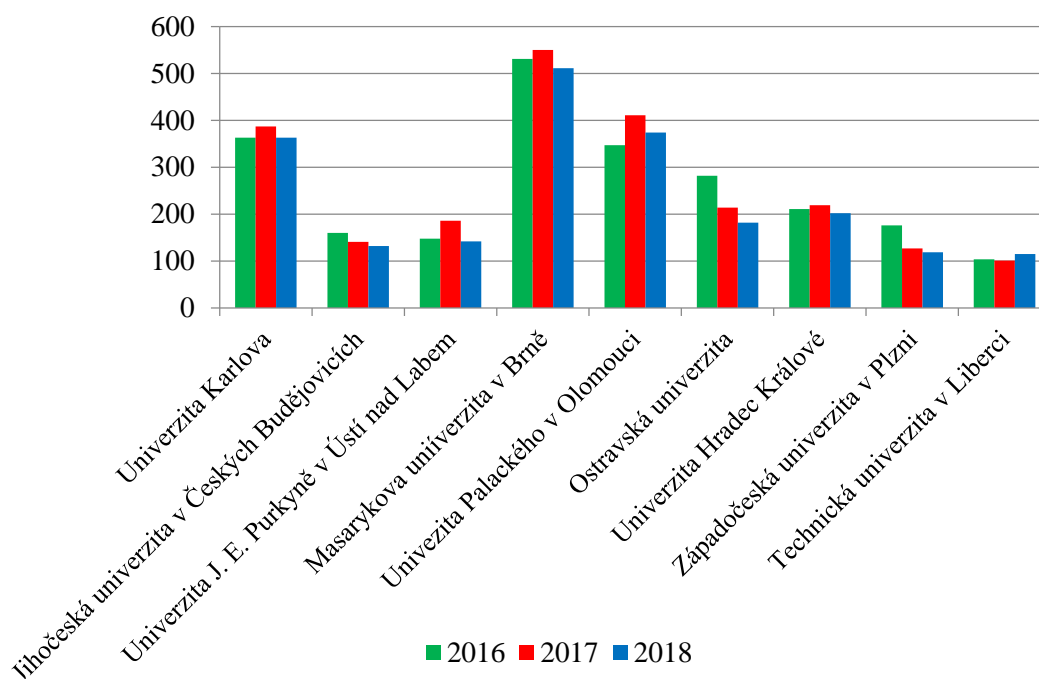


Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle MŠMT 2019

Pozn.: Data představují součet prezenčního i distančního a kombinovaného studia. Na všech výše uvedených univerzitách se jedná o čistě pedagogické fakulty vyjma Technické univerzity v Liberci, kde se data týkají přírodovědně-humanitní a pedagogické fakulty. Pedagogiku lze studovat také na některých filozofických fakultách daných univerzit.

Zpracovaná data o počtu studentů je nutné porovnat s počty absolventů daných univerzit, jejichž data zobrazuje obrázek 23. Na první pohled je jasně zřetelný pokles číselných hodnot. Univerzita Karlova již není jasně v popředí. Počet absolventů se za sledovaná období snižoval. Oproti studentům se počet absolventů až o 1 000 osob snížil a vyrovnává se tak jiným univerzitám a jejich počtům absolventů, přestože v prvním srovnání tolik nevyčnívaly. Masarykova univerzita v roce 2017 měla nejvíce absolventů za sledované období, konkrétně 550 osob. Západočeská univerzita v Plzni měla v roce 2018 jen 119 absolventů (MŠMT 2019).

Obrázek 23: Počet absolventů pedagogických fakult v magisterském studiu

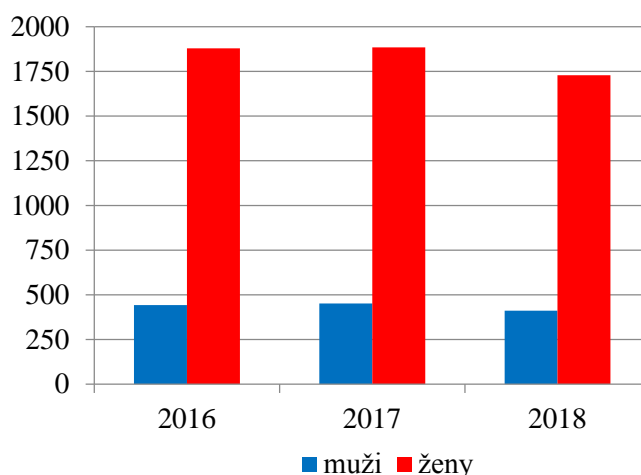


Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle MŠMT 2019

V oboru pedagogiky převládají v celkovém srovnání jasně ženy. Nejen na celkovém srovnání, ale i při sběru dat z jednotlivých univerzit počty studentek a absolventek jednoznačně převládaly před počty mužů. Tyto data jsou zaznamenána na obrázku 24,

kde lze vidět, že mužského zastoupení je méně než ženského o více než jednu pětinu (MŠMT 2019).

Obrázek 24: Počet absolventů magisterského studia pedagogických fakult dle pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle MŠMT 2019

6.2.2 Platy/mzdy učitelů

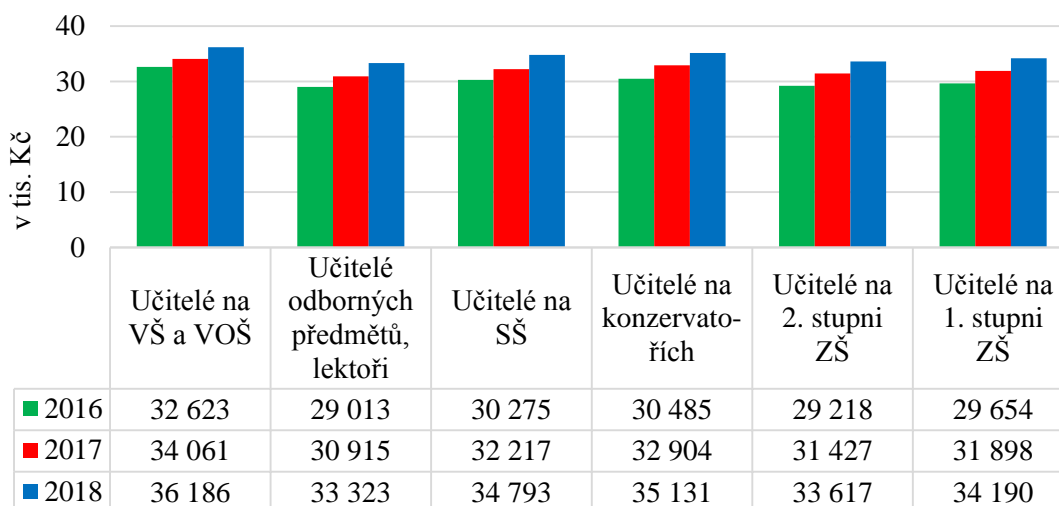
Problematika platového i mzdového výdělku pedagogických pracovníků je obdobně jako u zdravotníků dlouhodobě diskutována a medializována. Zpracovaná data, která popisují aktuální situaci ohledně finančního ohodnocení učitelů, byla čerpána z Informačního systému o průměrném výdělku, který spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Komparace byla prováděna v platové i mzdové sféře během tří let.

Platová sféra

Platově ohodnocení pedagogičtí pracovníci jsou zaměstnanci školy či jiného školského zařízení, které spravuje stát (MŠMT). Obrázek 25 zobrazuje nárůst hrubých měsíčních platů učitelů během let 2016, 2017 a 2018. Pro grafické znázornění byl použit medián platu, jenž zobrazuje střední hodnotu ze všech vzestupně seřazených hodnot. Pro komparaci byli vybráni učitelé na VŠ a VOŠ, učitelé odborných předmětů a lektori, učitelé na SŠ, učitelé na konzervatořích a učitelé 1. a 2. stupně ZŠ. Dle grafického znázornění je na první pohled viditelné, že platy ve všech srovnávaných oblastech rostly přímou úměrou. Jak ukazuje platový medián, v roce 2016 učitelé 1. a 2. stupně ZŠ pobírali necelých 30 tisíc Kč měsíčně. Během dvou let jejich plat vzrostl o 4,5 tisíce Kč. Učitelé na konzervatořích a středních školách, jejichž platový medián přesahoval v roce 2016 lehce 30 tisíc Kč měsíčně, pobírali v roce 2018 též zhruba o 4,5 tisíce Kč měsíčně

více, tj. přibližně 35 tisíc Kč. Vysokoškolské pracovníci, učitelé, dosahovali na platový medián v roce 2018 přes 36 tisíc Kč (ISPV 2019).

Obrázek 25: Medián hrubého měsíčního platu učitelů



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Detailnější rozbor platového ohodnocení pedagogických pracovníků ve veřejném sektoru zprostředkovává tabulka 7. Znárodnuje diferenciaci hrubého měsíčního platu učitelů v Kč ve zvoleném roce 2017. Zde je dobře viditelné, jak velké platové rozdíly tato profese má. Průměrný plat vysokoškolských učitelů a učitelů na vyšších odborných školách byl sice v roce 2017 přes 36 tisíc Kč měsíčně, přesto 25 % z nich nedosahovalo ani 30 tisícového výdělku. I mezi učiteli odborných předmětů a lektory, jejichž průměrný plat byl 31,5 tisíc Kč, se najde 10 %, kteří pobírali plat v roce 2017 nižší než je 26 tisíc Kč měsíčně. Deset procent středoškolských učitelů nemělo plat vyšší než 27,6 tisíc Kč, zatímco dalších deset procent středoškolských učitelů mělo plat stejný nebo vyšší než 38,2 tisíc Kč měsíčně. Diferenciacie platu je zde přes 10 tisíc Kč. Obdobná situace byla i u učitelů základních škol (ISPV 2019).

Tabulka 7: Diferenciace hrubého měsíčního platu učitelů v Kč v roce 2017

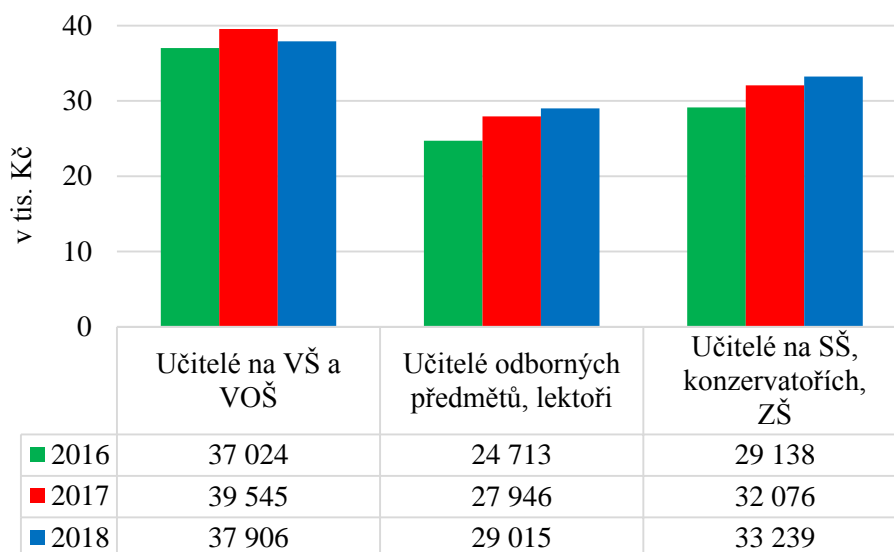
Pedagogičtí pracovníci	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	medián	průměr
Učitelé na VŠ a VOŠ	27 936	30 446	39 702	48 030	34 061	36 344
Učitelé odborných předmětů, lektori	26 053	27 882	34 043	37 648	30 915	31 530
Učitelé na SŠ	27 636	29 727	34 936	38 296	32 217	32 799
Učitelé na konzervatořích	28 377	30 140	35 348	39 070	32 904	33 569
Učitelé na 2. stupni ZŠ	27 081	28 986	33 977	36 701	31 427	31 896
Učitelé na 1. stupni ZŠ	27 323	29 371	34 074	36 169	31 898	31 953

Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Mzdová sféra

Situaci ve mzdové sféře ukazuje komparace mezd za vybrané roky 2016, 2017 a 2018, která je znázorněna na obrázku 26. Opět se jedná o srovnání mediánů hrubých měsíčních mezd pedagogických pracovníků. Na rozdíl od veřejného sektoru, kde vysokoškolští učitelé pobírali plat v roce 2016 okolo 32,6 tisíc Kč, ve veřejném sektoru byla mzda těchto pracovníků vyšší o 5 tisíc Kč měsíčně. Rok 2018 představoval pro učitele VŠ a VOŠ nárůst mezd na necelých 40 tisíc Kč. Pro učitele na středních školách, konzervatořích a základních školách byl v roce 2017 medián mezd 32 tisíc Kč. V roce 2018 vzrostl o jeden tisíc Kč. Medián hrubé měsíční mzdy učitelů odborných předmětů a lektorů byl v roce 2018 lehce přes 29 tisíc Kč měsíčně (ISPV 2019).

Obrázek 26: Medián hrubé měsíční mzdy učitelů



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

Obdobně jako u platové sféry byla zpracována detailnější tabulka 8, která poukazuje na mzdové rozdíly. Zpracovaná data se týkají soukromého sektoru – mezd ve vybraném roce 2017. V mzdové sféře lze pozorovat vyšší diference než ve sféře platové. Ačkoliv se průměrná mzda učitelů VŠ a VOŠ pohybovala v roce 2017 okolo 47,4 tisíc Kč měsíčně, deset procent z nich nedosahovalo na mzdu vyšší než 25,6 tisíc Kč. Přestože 10 % učitelů odborných předmětů a lektorů pobíralo mzdu, která byla vyšší 55,5 tisíce Kč, jiných 10 % učitelů odborných předmětů a lektorů pobíralo mzdu nižší než 14,4 tisíc Kč měsíčně. Průměrná mzda učitelů na SŠ, konzervatořích a ZŠ byla v roce 2017 necelých 39 tisíc Kč měsíčně. Dvacet pět procent těchto učitelů mělo mzdu nižší než 27,6 tisíc Kč (ISPV 2019).

Tabulka 8: Diferenciace hrubé měsíční mzdy učitelů v Kč v roce 2017

Pedagogičtí pracovníci	1. decil	1. kvartil	3. kvartil	9. decil	medián	průměr
Učitelé na VŠ a VOŠ	25 662	31 098	54 466	77 730	39 545	47 454
Učitelé odborných předmětů, lektori	14 423	20 535	40 780	55 506	27 946	33 763
Učitelé na SŠ, konzervatořích, ZŠ	23 482	27 601	39 319	74 184	32 076	38 981

Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle ISPV 2019

6.2.3 Slova odborníků z praxe

I u této značně problematické profese nebylo opomenuto srovnávání statistických dat, která byla popsána v předchozích podkapitolách, s odborníky z praxe. Názory, které popisují danou problematiku, byly získány na základě osobních pohovorů s učiteli základních, středních a vysokých škol v Plzeňském kraji. Dotazovaným byly kladeny stejné otázky jako u zdravotníků – zhodnocení situace v jejich oboru, klady a zápory, finanční ohodnocení vůči práci, odpracovaným hodinám, psychologickým a sociálním aspektům. Výsledky šetření jsou uváděny anonymně. Pro identifikaci je sdělen věk respondenta, typ školského zařízení (např. ZŠ, SŠ, VŠ) a zdali se jedná o práci ve veřejném či soukromém sektoru.

„Situace ve školství je dostatečně medializována. Je to nejhůře placená vysokoškolsky kvalifikovaná práce. S tím možná souvisí i společenské nedocenení, jelikož jsme podstatně méně placeni, než většina rodičů. Možná je to jedna z příčin, proč si nás tolik neváží a jednají s námi bez respektu. Naše práce je opravdu nedocenená. Práce, kterou děláme doma, přípravy, opravování, nejsou vidět. Navíc jsme v permanentním strachu z úrazů a ze zdravotních komplikací dětí,“ ředitelka ZŠ, 47 let, veřejný sektor.

„Současná situace ve školství je ve spoustě věcí nepřehledná a kvůli zmatkům v naší uspěchané společnosti se vytrácí směr a koncepce. Každý, kdo si tuto práci zkusil, potvrdí, že je to práce náročná, mnohdy nevděčná, stresující, psychicky i fyzicky náročná, platově a bohužel i společensky nedocenená. Je ale také velmi důležitá, naplňující, různorodá, zábavná a zodpovědná. Jak říkají starší kolegové kantoři, je to poslání. V poslední době je celému českému školství věnována velká mediální pozornost a stalo se jedním z hlavních společenských témat. Velmi často se řeší finanční stránky. Je to jediné dobře, protože ke studiu vysoké školy je třeba vynaložit čas i úsilí a současné platové ohodnocení tomu rozhodně neodpovídá. Nejvíce markantní je to právě v porovnání s ostatními vysokoškolskými profesemi. Kariérní postup nebo odměny jsou pro učitele cizí slova. S nedostatečným ohodnocením však souvisí ještě jeden aspekt, který já osobně nesu daleko hůř. Je jím nízký společenský status a také to, že se o školství téměř každý otírá. Stále jsem si nezvykl na názory jako: „za to, co učitelé dělají, mají peněz dost“ nebo „vždyť jsou pořád doma a ještě mají dva měsíce prázdnin“. Že se však na každý den musíme připravovat, nechodíme domů s čistou hlavou, ale nosíme si práci domů, si moc lidí neuvědomuje. Pod palbou kritiky se často

ocitá i celý školský systém: hodnocení, osnovy, školní řád, domácí úkoly, výukové metody, vyučovací předměty, paměťové učení, apod. Kritizovat mohou úplně všichni, do školy přece chodili, systém znají nebo mají děti školou povinné. Objevuje se tak celá řada reformátorů, kteří sice před třídou třiceti dětí nikdy nestáli, ale přesně vědí, jak by hodina měla vypadat, co by se v ní mělo dělat a nedělat a jak se všem individuálně věnovat. Změny jsou rozhodně třeba, ale žádných smysluplných rad jsem se ještě nedobral. Například: které nové metody zavést do praxe. Taktéž, kde vzít finance na dlouhodobě podfinancované školství nikdo neví. Když děti sedí ve stejných lavicích, kde sedávali jejich tatínkové a někdy dokonce i dědečci, mají stejné učebnice, nebo když se ve škole hlídá počet papírů, který učitel pro žáky tiskne, kde by se asi vzaly nějaké nové moderní pomůcky. Asi poslední, co mě ve školství trápí, je velký nárůst administrativy. Učitel je v současnosti minimálně polovičním úředníkem, který má formulář téměř na každý úkon. Výuku tak někdy papírování odsouvá na druhou kolej. Pedagogika je i přes všechna negativa práce krásná a já věřím, že může být už jen lépe,“ učitel ZŠ, 30 let, veřejný sektor.

„Můj názor je takový, že platově jsou učitelé většinou velmi nedocení. Bohužel se to nedá paušalizovat. Naše práce je rozdělena na dvě části – na přímou vyučovací činnost a přípravnou činnost. Přímá činnost je dána. Každý z nás musí žáky vyučovat. Opakem je však přípravná činnost. Jsou mezi námi i tací, kteří po skončení vyučování končí a přípravné činnosti nedělají vůbec. Pracovní doba je 8,5 hodiny. Tito učitelé si odučí 4,5 hodiny a pak už dál vlastně nepracují. Když se pak přepočtou tyto platy na počet skutečně odpracovaných hodin, je jejich finanční ohodnocení nadstandardní. Když učitel odchází v jednu hodinu odpoledne ze školy, společnost nerozlišuje, zdali odchází s taškou plnou sešitů a celý večer se věnuje opravování, nebo už má skutečně volno. Tímto se reputace tohoto povolání velmi snižuje. Všichni musíme být kvalifikovaní, musíme být nejen dobře znalí svého vystudovaného oboru, ale i mít spoustu znalostí jiných, všeobecných. Učitel, který nezná odpověď žáka, automaticky ztrácí svou přirozenou autoritu. S postupem často přibývá počet neukázněných a nevychovaných žáků, kteří neznají žádné hranice. Viníkem jsou v mnoha případech i jejich rodiče, kteří se neslušně baví o učitelích před svými dětmi. Neuvědomují si, že leckdy oni sami nezvládají jedno své dítě, zatímco učitel jich má před sebou 30. Je to velmi psychicky náročné povolání. Když by vláda zkrátila prázdniny, nestačila by se zregenerovat

psychika učitelů a čím dál tím více by docházelo k syndromu vyhoření. Zvyšovalo by se procento dlouhodobě psychicky nemocných učitelů a vzdělání by šlo rapidně dolů,“ učitelka SŠ, 52 let, veřejný sektor.

„V současné době se teoretický plat učitele pohybuje na cca 130% průměrného platu v ČR. Nikoli ale průměrného platu vysokoškoláků, neboť všichni učitelé musí mít VŠ titul. Pro učitele, kteří si jen odučí svoje a zmizí ze školy, jsou to královské peníze. Pro učitele, kteří se věnují přípravám, mimoškolním aktivitám a opravdu učí pestře a se spoustou pomůcek, tj. tráví ve škole i práci do školy hodně času (8 – 10 hodin denně + víkendy), jsou to tvrdě zasloužené peníze a v přepočtu na počet odpracovaných hodin to není nijak vysoký plat. Ale tyto „blázny“ uspokojuje a baví role učitele, vztahy se žáky a studenty, apod. Náročnost pedagogické práce na SŠ a VOŠ:

- *dramaticky narůstající nároky na obsluhu softwarových programů – elektronická třídní kniha, systém Bakaláři pro evidenci žáků a zadávání absence a známek, systém na řízení procesů, systém na sdílení souborů, e-mailová školní pošta atd. Tím ubývá čas na přípravu zajímavých hodin ve výuce.*
- *Narůstá i psychická náročnost profese – nezájem žáků a studentů o studium, tlak rodičů, odpovědnost za jakýkoli problém či úraz, apod.*
- *Výše popsanou náročnost vyvažuje 8 týdnů prázdnin + 10 dní na další vzdělávání pedagogických pracovníků. Prázdniny jsou pro velké procento učitelů ten největší důvod, proč jsou ve školství.*

Já jsem celkově se svým platovým ohodnocením naprosto spokojen. Práce učitele mě nesmírně baví. Každý den se těším do školy. Provázet žáky na SŠ a studenty na VOŠ životem je nádherný zážitek a se spoustou z nich následné kamarádství na celý život,“ učitel SŠ a VOŠ, 59 let, veřejný sektor.

„Tato práce mě opravdu baví. Naplňuje mě předávat své znalosti a zkušenosti z praxe dalším generacím. Přesto, že náplní mé práce není jen vyučovací činnost (například i výzkumná, odborná, apod.), tato práce mě neživí. Tuto profesi беру jako svůj koníček,“ učitel VŠ, 42 let, veřejný sektor.

„Učím na dvou Základních uměleckých školách v Horšovském Týně a ve Stodě. ZUŠ jsou naprosto ojedinělým světovým unikátem. Na rozdíl od povinné školní docházky je účast dětí dobrovolná. Na rozdíl od Domu dětí, kde se provozuje volnočasová činnost

(kroužky), na ZUŠ mohou učit pouze absolventi škol s uměleckým zaměřením. Domnívám se, že zvláště v dnešní době se dá skutečně hovořit o tom, že učitelské povolání je posláním. Umělecká škola má nespornou přednost v tom, že se v ní pedagogové mohou daleko více individuálně věnovat svým žákům, protože jejich podstatně méně, nežli ve školách základních a navíc náplň výuky se dá do určité míry přizpůsobit talentu a dispozicím žáka. Je velmi nesnadné zamýšlet se nad finančním ohodnocením práce učitele ZUŠ. Pro většinu kantorů (kteří patří často i k výkonným umělcům) bývá největším oceněním výsledek jejich práce s dítětem. Navíc mnozí z nich zcela zadarmo jezdí na nejrůznější koncerty, mimoškolní vystoupení, soutěže a hudební festivaly. Jejich plat není příliš vysoký i s ohledem na to, že se do vzdálenějších škol na malých městech musí dopravovat bez jakéhokoli příspěvku na jízdné. Mnohdy nejsou ani finance na osobní ohodnocení. Nicméně vědomí, že jsou jim dány v plén dětské duše, kterým se ze všech sil a svého umu snaží vystavět základní kameny pro jejich budoucí život, je k nezaplacení,“ učitelka ZUŠ, 54 let, veřejný sektor.

7 Faktory ovlivňující výši mezd na úrovni ČR

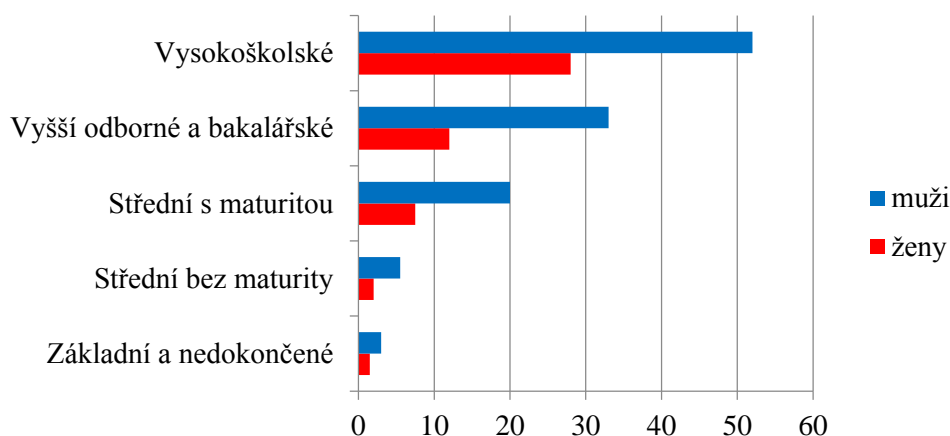
V teoretické části práce byly dle Koubka (2011) vymezeny aspekty ovlivňující trh práce. Jedná se především o tyto jevy:

- demografické faktory – proměnlivost nabídky pracovních sil;
- ekonomické faktory – vývoj národního hospodářství;
- sociální faktory – kvalifikace, vzdělání, rodina;
- technologické faktory – budování nových pracovních sil;
- politicko-sociální faktory – odstranění diskriminace uchazečů o zaměstnání, apod.

Výše mezd je s těmito faktory úzce spjata. Při platovém nebo mzdovém ohodnocení pracovníků též závisí na nabídce pracovních sil, vývoji národního hospodářství, kvalifikaci či vzdělání jedince, diskriminačních faktorech apod. Ve zdravotnictví i ve školství je vysoký nedostatek pracovních sil. Potřebná vzdělanost a kvalifikace v konkrétních profesích byla popsána v předchozí kapitole, proto se tato část bude věnovat faktoru politicko-sociálnímu, jenž ovlivňuje výši mezd, a to platové / mzdové diferenciaci na stejné pracovní pozici s rozdílem výkonu činnosti u muže a ženy.

Dlouhodobě převládá názor, že ve většině případů mají ženy nižší průměrnou mzdu než muži. Dříve tuto situaci ovlivňoval fakt, že počet kvalifikovaných žen byl zásadně nižší. V posledních letech ženy výrazně zmírnily nerovnosti v kvalifikaci mezi pohlavími. Diferenciace ve výši výdělku je však stále aktuální. Obecné pravidlo vyšší vzdělání – vyšší mzda se prokazatelně osvědčilo ve všech zaměstnaneckých kategoriích. Přesto funguje jen u stejného pohlaví. Při srovnávání mezd mezi ženami a muži je značný rozdíl na první pohled. Obrázek 27 demonstruje procentuální podíl mužů a žen, kteří si vydělávají mzdu nad 40 000 Kč podle dosaženého vzdělání. Do této mzdové kategorie se řadí každá čtvrtá žena s vysokoškolským vzděláním, zatímco u mužů je v této mzdové kategorii více než polovina vysokoškoláků (Holý 2018a).

Obrázek 27: Mzda nad 40 000 Kč podle dosaženého vzdělání (%)



Zdroj: vlastní zpracování 2019 dle Holý 2018a

Situace z hlediska difference mezd u mužů a žen je obdobná i ve zdravotnictví. Medián výdělku lékařů (mužů) je vyšší zhruba o jednu třetinu než medián výdělku lékařek. Tato finanční neshoda může být částečně ovlivněna vyšším zastoupením mužů na vedoucích pozicích – přednosta kliniky, primář, apod. Dalším faktorem, jenž ovlivňuje tuto skutečnost, může být například počet odpracovaných hodin. Medián mezd obsahuje také finanční ohodnocení za práci přes čas, za práci v noci nebo o víkendu. Je tedy pravděpodobné, že muži budou sloužit častěji přesčas, v noci či o víkendu než ženy (Chodounská 2017).

U pedagogických pracovníků není rozdíl ve finančním ohodnocení tak znatelný. Průměrné platy na základních školách se pohybují u učitelů i učitelek ve stejné rovině. Ani střední školy a konzervatoře nevykazují obzvláště velkou diferenci. Školy, které

nevyplácí své zaměstnance dle centrálně platových tabulek, vlastní své mzdové ustanovení. Jedná se o vysoké školy, na kterých se tak diference příjmů z hlediska pohlaví projevuje. Docentky pobírají v průměru o 10 % méně než docenti. Profesorky o 4 % méně než profesori (Kleňhová 2016b).

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zhodnotit vývoj mezd na příkladu konkrétních profesí na trhu práce v České republice. Pro komparaci mzdové problematiky byly vybrány profese, jenž jsou náročné v mnoha směrech. V první řadě je nelehké získat vzdělání a kvalifikaci pro vykonávání dané pracovní pozice. V druhé řadě není snadné pracovat pod psychickým a sociálním nátlakem. Každý den tyto lidé nesou obrovskou zodpovědnost za mnoho osob, jejich budoucí kroky, názory, životní rozhodnutí. Přesto jsou tyto profese ve společnosti obvykle považovány jako samozřejmost. V třetí řadě je práce těchto profesí velmi často nedoceněna. A to nejen z pohledu úcty, respektu či pokory, ale především finančně.

Bakalářská práce byla rozdělena do sedmi kapitol. První kapitola charakterizovala trh práce se zaměřením na situaci jak z pohledu nabídky, tak z pohledu poptávky. U domácností, které nabízejí na trhu práce své volné pracovní síly, byly definovány typy preferencí jednotlivců. Rozdíl mezi preferencí spotřeby a volného času. Kapitola druhá, lidský kapitál, popisovala důležitost lidských zdrojů pro společnost a celou ekonomiku. Zároveň poukazovala na skutečnost, že každý lidský zdroj je jiný – z hlediska úrovně vzdělanosti, kvalifikace, zkušeností, talentu, společenských standardů a chování, apod. Třetí kapitola se zaměřovala na mzdovou problematiku, kterou teoreticky definovala pomocí právních předpisů. Součástí této části bylo rozlišení mzdových forem, jednotlivých složek mezd a definování minimální mzdy. Čtvrtá a zároveň poslední kapitola, která vymezovala teoretická východiska, je nezaměstnanost. V první řadě vystihovala těžkou životní situaci jedince (alespoň u většiny populace, existují samozřejmě výjimky, například u nezaměstnanosti dobrovolné). V druhé řadě vysvětlovala pojem míry nezaměstnanosti, která je použita v empirické části práce. Na závěr definovala druhy nezaměstnanosti, rizikové skupiny a důsledky.

Na začátku praktické části práce byla teoretická východiska zobrazena z literárního světa do reálného obrazu České republiky. Výše jmenované aspekty byly zpracovány dle současného trhu práce na základě statistických dat a odborných článků. V úvahu byl brán i aspekt stárnutí populace, jenž úzce souvisí se mzdovou problematikou, jelikož počet ekonomicky aktivních obyvatel ovlivňuje sílu dané ekonomiky. Pomocí tabulek a grafických obrázků byl objasněn stav současné nezaměstnanosti, zaměstnanosti,

ekonomicky aktivních a neaktivních mužů a žen, zaměstnanců, průměrných hrubých měsíčních mezd, míry vzdělanosti, apod.

Pro stěžejní část celé bakalářské práce byly vybrány následující profese: lékaři, zdravotní sestry a pedagogičtí pracovníci. Přesně tyto pracovní pozice odpovídají problematickým kritériím, na základě kterých bylo vybíráno. Nezbytnou součástí byla definice vzdělání a kvalifikace u všech vybraných profesí, která byla na základě právních předpisů vymezena před samotnou komparací. Při komparaci byli odděleni pracovníci, kteří pracují v soukromém sektoru a pobírají mzdu a pracovníci, kteří jsou zaměstnáni ve veřejném sektoru a pobírají za své pracovní výkony plat. Proto bylo prováděno srovnávání v platové i mzdové sféře odděleně. Komparace mezd i platů byla uskutečňována ve třech posledních letech – za rok 2016, 2017 a 2018. Na závěr vlastní části práce byly prováděny osobní rozhovory s odborníky z praxe. Cílem těchto rozhovorů bylo získat názory přímo od lidí, kteří jsou s touto problematikou každodenní součástí a porovnat tak statistická data s pohledy z praxe. To pomohlo objasnit, zda práce zdravotníků a pedagogických pracovníků je dostatečně finančně ohodnocena vůči odvedené práci, odpracovaným hodinám, nutné kvalifikaci, psychickému nátlaku, sociální zodpovědnosti, apod.

V závěru práce byly popsány ovlivňující faktory trhu práce a na příkladu, který vystihuje diferenciaci mezd a platů u mužů a žen rozebrány.

Dle výše zmíněných metod a procesů bylo zjištěno, že se věková struktura obyvatelstva výrazně mění. Populace stárne, přibývá počet důchodců, ženy mají první děti v pozdějším věku, než bylo dříve zvykem, počet ekonomicky aktivních osob klesá. Současný trh práce České republiky je v období blahobytu. Konec roku 2018 vykazoval historicky nejnižší úroveň nezaměstnanosti 2,1 %. Celková zaměstnanost se pohybuje ve vrcholných číslech, aktuálně okolo 5,3 milionu osob. Statistická data ČSÚ vykazovala úbytek mladých pracujících osob. Naopak u osob vyššího věku byl evidován celkový nárůst. Tyto změny ve věkové struktuře byly ovlivňovány nejen demografickými faktory, ale také časově obsáhlejší formou přípravy na budoucí povolání. Celková nezaměstnanost (a zároveň i dlouhodobá) několik let klesá. Na počátku roku 2016 byl průměrný počet nezaměstnaných 231,2 tisíc osob. Na konci roku 2018 se tento počet markantně snížil na 111 tisíc osob. Nejvíce pracovníků bylo za sledovaná období zaměstnáno v odvětví průmyslu. Nerovnosti ve finančním ohodnocení

se postupně zmenšovaly. Dle statistických dat ČSÚ byl zaznamenán celkový mzdový růst, zejména u méně placených profesí. Je nutné dodat, že tyto změny byly úzce propojené s růstem minimální a zaručené mzdy, ale také s rostoucí poptávkou po pracovních silách a to především na níže a středně kvalifikovaných pracovních místech. Poptávka společností po lidském kapitálu byla extrémně vysoká. Důsledkem toho intenzivně rostla výše výdělků a průměrná mzda. Průměrná hrubá měsíční mzda na konci roku 2018 byla 33 840 Kč a dosahovala svého historického maxima. Nejvyšší průměrné mzdy ve všech sledovaných letech vykazovala odvětví informační a komunikační činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví a profesní, vědecké a technické činnosti.

Dle nejaktuálnějších přístupných dat, které zprostředkovává MŠMT za školní roky 2014/2015, 2015/2016 a 2016/2017 bylo zjištěno, že v průměru za sledované roky na gymnáziích studuje přes 128 tisíc žáků. Pokles žáků zaznamenaly obory středních škol bez maturitní zkoušky. Počet žáků studující obory středních škol s maturitou též klesl. Konzervatoře měly stále stejnou hladinu studentů. Vysoké školy v posledním sledovaném školním roce 2016/2017 vykazovaly 311 367 studentů. Dle podrobnějšího rozboru vysokých škol převažují počty studujících žen proti studujícím mužům.

Při celkovém pohledu na problematiku mezd ve zdravotnictví bylo nutno dodat, že výše výdělků jsou velmi diferenciovány. S odlišností výdělků se shledávají zdravotníci nejen v krajích, ale i dle pohlaví a věku. Velká část jejich finančního ohodnocení obsahuje příplatky za práci, přesčas, práci v noci, pracovní pohotovost, apod. Počty studentů, kteří studovali na lékařských fakultách v České republice, absolutně neodpovídaly počtům absolventů těchto fakult. V roce 2018 studovalo magisterské studium 1. lékařské fakulty Univerzity Karlovy 2900 studentů, ale absolvovalo už jen 497 osob. Počet absolventů je několikanásobně menší, což může vypovídat i o náročnosti získání potřebného vzdělání. Na začátku komparace byli zdravotníci rozděleni dle platových a mzdových sfér. Neboli dle toho, zdali pracují ve veřejném či soukromém sektoru. Pro srovnání byl použit medián hrubého měsíčního platu / mzdy. V platové sféře byl zaznamenán ve všech srovnávaných letech nárůst. V roce 2018 byl medián hrubých měsíčních platů lékařů bez atestace 53 073 Kč, praktických lékařů 60 695 Kč a lékařů se specializací 76 858 Kč. Ve mzdové sféře byl medián hrubých měsíčních mezd lékařů bez atestace 45 910 Kč, praktických lékařů 31 624 Kč a lékařů se specializací 54 550

Kč. Pro upřesnění byly dodány doplňující tabulky, které poukazovaly na diferenciaci hrubé měsíční mzdy. Dle tohoto srovnání byly názorně vidět platové i mzdové rozdíly. Ačkoliv mediány mezd a platů jsou kolikrát reálnější než průměry, nevyjadřují skutečný stav. Tabulka s diferenciací mezd objasnila situaci a popsala, kolik pracovníků má mzdu nebo plat výrazně nižší než je hrubý měsíční medián.

Druhou vybranou profesí byly zdravotní sestry. Pro komparaci byly vybrány všeobecné zdravotní sestry se specializací, všeobecné zdravotní sestry bez specializace a praktické sestry. Situace byla obdobná jako u lékařů – nárůst finančního ohodnocení je viditelný. Medián hrubých měsíčních platů v roce 2018 činil u všeobecných sester se specializací 43 613 Kč, u všeobecných sester bez specializace 38 908 Kč a u praktických sester 31 102 Kč. Medián hrubých měsíčních mezd v roce 2018 činil u všeobecných sester se specializací 35 710 Kč, u všeobecných sester bez specializace 25 207 Kč a u praktických sester 26 786 Kč. Tabulky zobrazující diferenciaci mezd a platů objasňovaly reálnou situaci i u zdravotních sester.

Dle slov, které byly získány od odborníků z praxe – zdravotníků, lze shrnout, že většina není se svými finančními výdělky spokojena. Často byl zmiňován nedostatek personálu, psychické vypětí a stres, práce přesčas, zvýšené množství administrativy, ale také slova jako smysluplnost, součást života a poslání.

Třetí profesí vybranou pro komparaci byli pedagogičtí pracovníci. Kvalita pedagogických pracovníků předurčuje kvalitu konečného efektu vzdělání. Finanční ohodnocení učitelů s jinými vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci je velmi podprůměrné. V České republice jsou profese ve školství především oblastí žen. S rostoucím stupněm vzdělávacího zařízení také roste počet mužského zastoupení. Medián hrubých měsíčních platů v roce 2018 činil u učitelů na VŠ a VOŠ 36 186 Kč, u učitelů na SŠ 34 793 Kč a u učitelů 2. stupně ZŠ 33 617 Kč. Medián hrubé měsíční mzdy v roce 2018 činil u učitelů na VŠ a VOŠ 37 906 Kč, u učitelů SŠ a ZŠ 33 239 Kč. I u těchto profesí byly doplněny tabulky znázorňující silnou diferenciaci mezd.

Též v rozhovorech s odborníky z praxe – pedagogickými pracovníky byla shledána shoda v nespokojenosti s výší finančního ohodnocení. Mezi další jmenované problematiky patřila ztráta respektu žáků vůči učiteli, sociální postavení, nárůst administrativy, apod.

Přes všechna negativa, zdravotníci ani pedagogičtí pracovníci, by svou práci neměnili.

Seznam použité literatury a dalších zdrojů

Knižní zdroje

AYERS, Ronald M., COLLINGE Robert A. *Economics: explore & apply*. Upper Saddle River. NJ: Prentice Hall, 2004. 750 s. ISBN 0-13-016410-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2012. 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS Josef, BOLELOUCKÝ Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

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

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Základy ekonomie*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 266 s. ISBN 978-80-7368-138-8.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016. 692 s. ISBN 978-80-7400-278-6.

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. 372 s. ISBN 80-7179-890-8.

JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada Publishing a.s., 2010. 336 s. ISBN 978-80-247-3258-9.

JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, NĚMEC Otakar. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. 199 s. ISBN 80-86419-48-7.

- KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-3823-9.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- LEIBLOVÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně prováděcích předpisů k 1. 3. 2005*. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. 271 s. ISBN 80-7263-264-7.
- LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada Publishing a.s., 2017. 256 s. ISBN 978-80-271-0120-7.
- MANKIW, N. Gregory. *Macroeconomics*. 5th ed. New York, NY: Worth Publishers, 2003. 548 s. ISBN 0-7167-5237-9.
- MANKIW, N. Gregory. *Zásady ekonomie*. Praha: Grada Publishing, 1999. Profesionál. 768 s. ISBN 80-7169-891-1.
- MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony: úplná znění platná k 1. 1. 2019*. Praha: Grada, 2019. 288 s. ISBN 978-80-271-2274-5.
- SAMUELSON, Paul A., NORDHAUS William D. *Ekonomie: 19. vydání*. Praha: NS Svoboda, 2013. 720 s. ISBN 978-80-205-0629-0.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. Práce, mzdy, pojištění. 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI, 2008. 336 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- VODÁK, Josef, KUCHARČÍKOVÁ Alžběta. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 240 s. ISBN 978-80-247-3651-8.
- VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009. 516 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

Internetové zdroje

CHODOUNSKÁ, Helena. Kolik vydělávají sestry a porodní asistentky. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016 [cit. 1. 10. 2016]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/10/kolik-vydelavaji-sestry-a-porodni-asistentky/>

CHODOUNSKÁ, Helena. Platy zdravotníků stoupají. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017 [cit. 1. 9. 2017]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2017/09/platy-zdravotniku-stoupaji/>

ČSÚ. Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy 2016. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017 [cit. 27. 3. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2016>

ČSÚ. Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy 2017. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018 [cit. 26. 3. 2018]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2017>

ČSÚ. Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy 2018. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2019a [cit. 19. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2018-3lj28y9f6u>

ČSÚ. Proměny věkového složení obyvatelstva ČR – 2001-2050. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2019b [cit. 29. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/promeny-vekoveho-slozeni-obyvatelstva-cr-2001-2050>

GÉBLOVÁ, Alena. Délku našeho života určuje vzdělání. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2014 [cit. 7. 8. 2014]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/07/delku-naseho-zivota-urcuje-vzdelani/>

HOLÝ, Dalibor. Mají vyšší vzdělání, ale pořád berou méně. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018a [cit. 1. 4. 2018]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2018/04/maji-vyssi-vzdelani-ale-porad-berou-mene/>

HOLÝ, Dalibor. Mzdová nerovnost se snižuje. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017a [cit. 1. 6. 2017]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2017/06/mzdova-nerovnost-se-snizuje/>

HOLÝ, Dalibor. Vývoj českého trhu práce 2018. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2019 [cit. 8. 3. 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/60863789/cpmz030819_analyza.pdf/7950dc20-0a05-4ea8-8078-26ff22edae8e?version=1.0

HOLÝ, Dalibor. Vývoj mezd zaměstnanců 2017. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018b [cit. 9. 3. 2018]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/45390706/cpmz030918_analyza.pdf/07aaa83c-78ca-4214-af61-253c19b572c7?version=1.0

HOLÝ, Dalibor. Vývoj mezd zaměstnanců 2016. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017b [cit. 22. 3. 2017]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/32853315/cpmz031017_analyza.pdf/5ac73626-9af4-4668-9a15-a586ec9ec05b?version=1.1

ISPV. Výsledky šetření – archiv mzdové a platové sféry. *Informační systém o průměrném výdělku* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [cit. 20. 3. 2019]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Archiv.aspx>

JEŽEK, Petr. *Jak se dívám na svět...* eReading [online]. Hradec Králové: Nakladatelství TZ-one, 2017. Dostupné z: <https://www.ereading.cz/pravo-politologie-sociologie/jak-se-divam-na-svet-173271>

KLEŇHOVÁ, Michaela. Oproti zahraničí u nás učí méně mužů. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016a [cit. 1. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/oproti-zahranici-u-nas-uci-mene-muzu/>

KLEŇHOVÁ, Michaela. Platy učitelů a učitelek v České republice se příliš neliší. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016b [cit. 1. 3. 2016]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/platy-ucitelu-a-ucitelek-v-ceske-republice-se-prilis-nelisi/>

LOJKOVÁ, Romana. Jak se změnilo odměňování zdravotníků za uplynulých pět let. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018 [cit. 11. 12. 2018]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2018/12/jak-se-zmenilo-odmenovani-zdravotniku-za-uplynulych-pet-let/>

MATĚJŮ, Petr. VEČERNÍK, Jiří. Kompetence, vzdělání a lidský kapitál v České republice ve světle dat OECD-PIAAC. *Politická ekonomie* [online]. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2015 [cit. 1. 2. 2015]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/polek/996>

MENDLOVÁ, Ilona. (Ne)zaměstnanost v době „blahobytu“. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2019 [cit. 1. 1. 2019]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2019/01/nezamestnanost-v-dobe-blahobytu/>

MPSV. U příležitosti MDŽ představila ministryně Maláčová sérii opatření k odstraňování ekonomických nespravedlností vůči ženám. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2019 [cit. 8. 3. 2019]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/35195/2019-03-08_TZ_MDZ_final.pdf

MŠMT. Data o studentech, poprvé zapsaných a absolventech vysokých škol. *Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2019 [cit. 21. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/data-o-studentech-poprve-zapsanych-a-absolventech-vysokych>

MŠMT. Děti, žáci a studenti na jednotlivých typech a druzích škol podle pohlaví. *Český statistický úřad* [online]. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2017 [cit. 20. 1. 2017]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani-bnkuqjcvxr>

MÜNICH, Daniel. STRAKA, Jan. Být či nebýt učitelem: platy českých učitelů pohledem nákladů ušlých příležitostí a širší souvislosti. *IDEA Cerge-Ei* [online]. Praha: Národohospodářský ústav, 2012 [cit. 1. 5. 2012]. Dostupné z: http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_05.pdf

PETRÁŇOVÁ, Marta. Kde hledat volné pracovní síly? Mezi mladými a seniorkami. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018a [cit. 1. 3. 2018]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2018/03/kde-hledat-volne-pracovni-sily-mezi-mladymi-a-seniorkami/>

PETRÁŇOVÁ, Marta. Mladí lidé se do podnikatelské činnosti příliš nehrnou. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2018b [cit. 7. 8. 2018]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2018/07/mladi-lide-se-do-podnikatelske-cinnosti-prilis-nehrnou/>

STRAŠILOVÁ, Gabriela. Třetina mladých nevyužívá svoji kvalifikaci. *Statistika&My* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2017 [cit. 1. 5. 2017]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2017/05/tretina-mladych-nevyuziva-svoji-kvalifikaci/>

ÚZIS. Zdravotnictví ČR: Personální kapacity a odměňování 2017. *Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR* [online]. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR, 2018 [cit. 1. 3. 2018] Dostupné z: <http://www.uzis.cz/publikace/zdravotnictvi-cr-personalni-kapacity-odmenovani-2017>

Právní předpisy

Zákon č. 95/2004 Sb., Zákon o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta s účinností od 2. 4. 2004.

Zákon č. 96/2004 Sb., Zákon o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povolání) s účinností od 1. 4. 2004.

Zákon č. 111/1998 Sb., Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů s účinností od 1. 7. 1998.

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce s účinností od 1. 1. 2007.

Zákon č. 563/2004 Sb., Zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů s účinností od 1. 1. 2005.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Míra nezaměstnanosti v %.....	32
Tabulka 2: Průměrná hrubá měsíční mzda	37
Tabulka 3: Diferenciace hrubého měsíčního platu lékařů v Kč v roce 2017.....	47
Tabulka 4: Diferenciace hrubé měsíční mzdy lékařů v Kč v roce 2017.....	49
Tabulka 5: Diferenciace hrubého měsíčního platu zdrav. sester v Kč v roce 2017.....	52
Tabulka 6: Diferenciace hrubé měsíční mzdy zdrav. sester v Kč v roce 2017.....	53
Tabulka 7: Diferenciace hrubého měsíčního platu učitelů v Kč v roce 2017.....	63
Tabulka 8: Diferenciace hrubé měsíční mzdy učitelů v Kč v roce 2017.....	64

Seznam obrázků

Obrázek 1: Trh práce v rovnováze při reálné mzdě W_E	9
Obrázek 2: Odlišné preference spotřeby a volného času	12
Obrázek 3: Odměny v části šesté zákoníku práce.....	21
Obrázek 4: Počet osob podle věkových skupin v letech 2001 - 2017 (stav k 31. 12.) ...	31
Obrázek 5: Podíl sebezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti.....	32
Obrázek 6: Celková a dlouhodobá nezaměstnanost	33
Obrázek 7: Počet neaktivních mužů a žen ochotných pracovat.....	34
Obrázek 8: Průměrný evidenční počet zaměstnanců dle odvětví	36
Obrázek 9: Medián mezd dle pohlaví	38
Obrázek 10: Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví	39
Obrázek 11: Žáci a studenti na jednotlivých typech a druzích škol	40
Obrázek 12: Studenti vysokých škol podle pohlaví.....	41
Obrázek 13: Počet studentů magisterského studia dle lékařských fakult	44
Obrázek 14: Počet absolventů magisterského studia dle lékařských fakult	45
Obrázek 15: Počet absolventů magisterského studia LF dle pohlaví	45
Obrázek 16: Medián hrubého měsíčního platu lékařů	46
Obrázek 17: Struktura průměrného platu lékařů v roce 2017.....	48
Obrázek 18: Medián hrubé měsíční mzdy lékařů	49
Obrázek 19: Struktura průměrné mzdy lékařů v roce 2017	50
Obrázek 20: Medián hrubého měsíčního platu zdravotních sester	51
Obrázek 21: Medián hrubých měsíčních mezd zdravotních sester.....	53
Obrázek 22: Počet studentů pedagogických fakult v magisterském studiu.....	59
Obrázek 23: Počet absolventů pedagogických fakult v magisterském studiu	60
Obrázek 24: Počet absolventů magisterského studia pedagogických fakult dle pohlaví	61
Obrázek 25: Medián hrubého měsíčního platu učitelů	62
Obrázek 26: Medián hrubé měsíční mzdy učitelů	64
Obrázek 27: Mzda nad 40 000 Kč podle dosaženého vzdělání (%)	69

Seznam použitých zkratek

apod.	a podobně
atd.	a tak dále
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
Kč	Koruna česká
LF	lékařská fakulta
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
např.	například
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
resp.	respektive
SŠ	střední škola
tj.	to je; to jest
tzv.	takzvaný
UK	Univerzita Karlova
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR
VOŠ	vyšší odborná škola
VŠ	vysoká škola
ZŠ	základní škola

Abstrakt

SCHEJBALOVÁ, Andrea. *Srovnávání mezd ve vybraných profesích na úrovni ČR*. Plzeň, 2019. 85 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita v Plzni. Fakulta ekonomická.

Klíčová slova: mzda, plat, trh práce, lidský kapitál, komparace, profese

Tato bakalářská práce je zaměřena na mzdovou problematiku ve vybraných profesích. Hlavním cílem práce je zhodnotit vývoj mezd na příkladu konkrétních profesí na trhu práce v České republice. Metodou řešerše je zpracována teoretická část, ve které jsou definovány hlavní pojmy trhu práce, lidského kapitálu, mezd a nezaměstnanosti. Následně jsou tyto teoretická východiska převedena na konkrétní data na úrovni ČR. Stěžejní částí práce je samotná komparace, která se zaměřuje na vybrané profese, které jsou problematické z pohledu nedocení finančních výdělků vůči náročnosti práce, psychickému nátlaku, sociální odpovědnosti a dalších aspektů. V závěru práce jsou definovány a rozebrány faktory ovlivňující trh práce.

Abstract

SCHEJBALOVÁ, Andrea. *Comparison of salaries in selected professions at nation level within the Czech Republic*. Pilsen, 2019. 85 s. Bachelor Thesis. University of West Bohemia. Faculty of Economics.

Key words: wage, salary, labor market, human capital, comparison, professions

This Bachelor thesis focuses on wage issues in selected professions. The main aim of this thesis is to evaluate the development of wages in the Czech Republic taking into consideration particular professions within the labor market. Firstly, the theoretical part is based on research defining the main concepts of labor market, human capital, earnings and unemployment. Findings revealed in this part will be subsequently converted into specific data on the level of the Czech Republic. Secondly, the theoretical part is followed by the principal section dealing with comparison of chosen professions which are compared from financial perspective, psychological pressure, social responsibility and other aspects. Finally, the last part of this thesis is dedicated to the analysis and definition of factors influencing the labor market.