Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



KOMPARACE VÝŠE PŘÍJMU VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH JEDINCŮ V PRAZE A V OLOMOUCKÉM KRAJI V ROCE 2017

bakalářská práce

Autor: Markéta Hýblová

Vedoucí práce: Ing. Martina Tománková

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Markéta Hýblová

V Praze, dne 1. 5. 2019

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí bakalářské práce Ing. Martině Tománkové za její odborné vedení. Děkuji také všem, kteří se podíleli na vyplnění dotazníku a přispěli tak ke vzniku této bakalářské práce. Děkuji také obzvláště matce za podporu po celou dobu studia.

Vysoká škola ekonomická v Praze
Katedra hospodářské a sociální politiky

Národohospodářská fakulta
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Markéta Hýblová**

Studijní program: Ekonomie a hospodářská správa

Obor: Národní hospodářství

Název tématu: **Komparace výše příjmu vysokoškolsky vzdělaných jedinců v Praze a v Olomouckém kraji v roce 2017**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem práce je zjistit, zda a jakým způsobem pracovní lokalita ovlivňuje výši příjmu jedince s vysokoškolským vzděláním. Výzkum, který bude proveden metodou dotazníkového šetření, se zaměří na 2 vybrané lokality, Prahu a Olomoucký kraj, kde budou kromě výše příjmu zkoumány např. pracovní benefity či náklady na bydlení.
2. Mnoho jedinců se po ukončení studia rozhoduje, kde budou bydlet a hledat práci. V dnešní době je stále častější volbou Praha, zejména kvůli rozmanitějším pracovním příležitostem, větší nabídce pracovních benefitů či výši mzdy. Výsledky práce mohou tedy posloužit jako podklad pro rozhodování, ve kterém z těchto dvou krajů si vysokoškolsky vzdělaní jedinci budou volit místo pracoviště.
3. Teoretická část práce se zaměří na rešerši dosavadních studií a teoretické přístupy, například na teorii lidského kapitálu či teorii efektivnostních mezd.
4. Praktická část se bude zabývat analýzou a následnou komparací dat z vlastního dotazníkového šetření realizovaného ve vybraných krajích. Zkoumán bude například čistý pracovní příjem, pracovní lokalita, pracovní obor, benefity od zaměstnavatelů, a také náklady na bydlení v daném kraji.

Rozsah práce: 45

Seznam odborné literatury:

1. BECKER, G. *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis With Special References to Education.* New York: NBER, 1964. ISBN 990001289X.
2. BALCAR, Jiří. Supply Side Wage Determinants: Overview of Empirical Literature. Národohospodářský obzor [online]. 2012(4), 207-222. DOI: 10.2478/v10135-012-0010-x. ISSN 12132446.
3. BOSWORTH, D., Dawkins, P., Stromback, T.: The economics of the Labour Market. Addison Wesley Longman Limited 1996
4. BROŽOVÁ, D. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-16-4.

Datum zadání bakalářské práce: říjen 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2018

Markéta Hýblová
Řešitelka

Ing. Martina Tománková
Vedoucí práce

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Tato práce porovnává měsíční příjmy vysokoškolsky vzdělaných jedinců v Olomouckém kraji a v Praze. Jako prostředek sběru dat byl zvolen online dotazník. Dále byla data získána ze statistických šetření prováděných Českým statistickým úřadem a Ministerstvem práce a sociálních věcí. Data o příjmech jedinců jsou rozdělena podle platových a mzdových sfér do mediánů a průměrů, dále dle pohlaví a vzdělání. Vlastní dotazníkové šetření bylo vyplněno online 328 respondenty. Pro finální analýzu jsou použity odpovědi 197 respondentů z Prahy a 120 z Olomouckého kraje. Výsledná data ukazují, že průměrný měsíční příjem na všech úrovních vysokoškolského vzdělání je vyšší v Praze než v Olomouckém kraji. Tento rozdíl ve prospěch Prahy přetrvává i po odečtení nákladů na bydlení v obou krajích. Zahrnuty jsou rovněž kapitoly o nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných jedinců v jednotlivých krajích a nákladech na bydlení, jež jsou v Praze vyšší a domácnosti na ně vydají ze svého příjmu vyšší procento než domácnosti v Olomouckém kraji. Kromě rozdílu mezi kraji byl zkoumán v rámci každého kraje také rozdíl mezi úrovněmi vzdělání i pohlavími, nabídka zaměstnaneckých benefitů v krajích nebo subjektivní spokojenost jedinců s pracovním příjmem. Tato data tvoří přidanou hodnotu práce, protože instituce jako MPSV nebo ČSÚ je nezpracovávají.

Klíčová slova:
Mzdy, kraje, vzdělání

JEL klasifikace:
J24, J31

Abstract

This thesis compares the monthly income of university educated individuals in Prague and the Olomouc region. An online questionnaire was chosen as a means of collecting the data. Further data was collected from statistical surveys carried out by the Czech Statistical Office and Ministry of Labour and Social Affairs. The income data is divided according to the state or private employees, as well as according to the gender and the level of education. The online questionnaire is based on a survey conducted among 328 respondents. Data from 197 respondents from Prague and data from 120 respondents from the Olomouc region is used for the final analysis. Apart from the differences between the two regions, this work also investigates the differences in each individual region based on the level of education and gender. The results of the study show, that the average monthly income on all levels of university education is higher in Prague. This difference is apparent even after subtracting the living costs in both regions. We also study the unemployment rate of people with a university degree in the respective regions and their living costs which are higher in Prague and the households spend a higher percentage of their income to cover these costs than the households in the Olomouc region. Besides the differences between regions, this work also investigates differences based on gender and level of education, as well as employee benefits and the satisfaction with income. This data constitute an added value of the thesis, since institutions such as Czech Statistical Office and Ministry of Labour and Social Affairs do not consider them.

Keywords:
income, regions, education

JEL classification:
J24, J31

Obsah

Úvod **11**

1 Teoretická část **13**

1.1 Teoretický rámec a dosavadní studie *13*

1.1.1 Trh práce a vzdělání 13

1.1.2 Teorie lidského kapitálu 13

1.1.3 Teorie signalizace 15

1.1.4 Teorie screeningu 17

1.1.5 Teorie přirozených lidských vlastností 18

1.1.6 Teorie efektivnostních mezd 18

1.1.7 Teorie endogenního růstu 20

1.1.8 Hypotéza férové mzdy (The Fair Wage-Effort Hypothesis) 21

1.1.9 Mincerova výdělková funkce 22

1.1.10 Oaxaca - Blinderův rozklad mzdového diferenciálu 23

1.1.11 Rozdíly ve výši příjmů 24

1.2 Popis krajů a jejich specifikace *25*

1.2.1 Charakteristika Olomouckého kraje 25

1.2.2 Charakteristika kraje Praha 26

2 Praktická část **28**

2.1 Vzdělání v České Republice v číslech od OECD *28*

2.2 Nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných jedinců v krajích *29*

2.2.1 Nezaměstnanost jedinců s VŠ vzděláním v Olomouckém kraji a v Praze 29

2.3 Náklady na bydlení *31*

2.4 Data z Ministerstva práce a sociálních věcí *33*

2.4.1 Mzdová sféra v Olomouckém kraji 33

2.4.2 Platová sféra v Olomouckém kraji 37

2.4.3 Mzdová sféra v Praze za rok 2018 dle MPSV 40

2.4.4 Platová sféra v Praze 43

2.4.5 Mzdová sféra v České republice 46

2.4.6 Platová sféra v České republice 49

2.4.7 Komparace příjmu dle dat z MPSV 53

2.5 Dotazníkové šetření a jeho výsledky *56*

2.5.1 Popis otázek dotazníkového šetření a jejich výsledků 56

2.5.2 Nejvyšší dosažené vzdělání ... 56
2.5.3 Pracovní lokalita respondentů – kraj ... 57
2.5.4 Obor studia na VŠ ... 57
2.5.5 Pohlaví ... 59
2.5.6 Věk ... 59
2.5.7 Soukromá vs. Veřejná vysoká škola ... 60
2.5.8 Typ studia ... 60
2.5.9 Vysoké školy navštěvované respondenty dotazníkového šetření ... 60
2.5.10 Kraj původu respondentů ... 61
2.5.11 Obor zaměstnání ... 62
2.5.12 Pracovní smlouva ... 64
2.5.13 Typ zaměstnavatele ... 64
2.5.14 Pracovní zátěž ... 65
2.5.15 Čistý pracovní příjem celkem ... 66
2.5.16 Spokojenost s pracovním příjmem ... 68
2.5.17 Práce v oboru, který byl předmětem studia ... 68
2.5.18 Počet let pracovních zkušeností ... 68
2.5.19 Zaměstnanecké benefity ... 69
2.5.20 Zaměstnanecké benefity a výhody preferované respondenty ... 71
2.5.21 Typ bydlení ... 72
2.5.22 Náklady na bydlení ... 73
2.5.23 Plány do budoucna ... 75
2.6 Komparace získaných dat získaných z dotazníkového šetření ... 77
2.6.1 Pracovní příjem ... 77
2.6.2 Zaměstnanecké benefity ... 78
2.6.3 Náklady na bydlení ... 78
2.6.4 Průměrné příjmy nejvíce zastoupených oborů ... 79
2.6.5 Výše příjmu dle dosaženého stupně vzdělání a pohlaví ... 80
2.6.6 Výsledná komparace v Olomouckém kraji a v Praze ... 81
2.7 Data získaná z dotazníkového šetření vs. data z MPSV a ČSÚ ... 82
2.7.1 Výše příjmů ... 82
2.7.2 Náklady na bydlení ... 82

Závěr ... 83

Seznam použité literatury ... 86

Seznam grafů **93**

Seznam tabulek **93**

Seznam obrázků **94**

Seznam zkratek **94**

Přílohy **95**

Úvod

Odliv mladých lidí z menších měst do Prahy či dalších velkých sídel je již dlouhou dobu jedním ze základních společenských témat. Z hlediska úbytku počtu obyvatel v menších městech se jedná o nezanedbatelný fenomén. Každý rok řeší část absolventů škol důležité rozhodnutí, zda se vrátit zpět do svých domovů nebo si vybrat jedno z velkých měst s pestrou škálou pracovních nabídek. Při tomto srovnávání budoucích možností patří mezi podstatné faktory předpokládaný příjem a rovněž pracovní a životní podmínky. Zvolené téma této bakalářské práce představuje snahu objektivně popsat a srovnat právě příjmy a pracovní podmínky mezi hlavním městem Prahou a Olomouckým krajem. Praha je častým cílem mladých lidí, kteří hledají pracovní příležitosti, Olomoucký kraj je pak sídlem autorky práce, a proto mimo jiné představuje vhodnou alternativu k porovnání s hlavním městem.

V teoretické části budou popsány jednotlivé ekonomické teorie a modely, které souvisí s trhem práce a jsou nezbytné k pochopení rozdílu odměn na trhu práce a dalších témat, která budou v práci zkoumány. Součástí teoretické části budou také stručné charakteristiky krajů a jejich specifikace.

Praktická část se bude věnovat popisu a vyhodnocení kvantitativního výzkumu, který bude použit pro dosažení cílů práce. Pro zkoumání tématu bude použita metoda dotazníkového šetření a komparace dat, která zveřejňuje Český statistický úřad (dále jen ČSÚ) a Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Metoda dotazníkového šetření umožní získat dostatečné množství dat, která pomohou dosáhnout relevantního srovnání mezi zvolenými kraji. V dotazníkovém šetření bude možné zaměřit se pouze na určitou skupinu respondentů, např. jedince s vysokoškolským vzděláním, a získat data, která MPSV nebo ČSÚ neposkytují. Sběr dat pomocí dotazníků umožní zachovat anonymitu respondentů, která je žádoucí zejména kvůli osobnímu charakteru některých dotazovaných údajů. V neposlední řadě pak kvantitativní povaha dat umožní zpracování do přehledné grafické podoby. Srovnání dat ze statistických šetření bude mít silnou vypovídající hodnotu, díky tomu, že šetření jsou prováděna na významně větším vzorku respondentů, než je možné u vlastního dotazníkového šetření autorky. V poslední kapitole budou porovnány výsledky dotazníkového šetření a dat ČSÚ a MPSV.

Cílem této bakalářské práce je popsat a srovnat výši příjmu vysokoškolsky vzdělaných jedinců v Praze a Olomouckém kraji. Zjistit, zda existuje rozdíl mezi finanční odměnou u zvolené skupiny obyvatel a případně jaké výše tento rozdíl dosahuje. Rovněž potvrdit či vyvrátit všeobecně přijímaný předpoklad, že v hlavním městě lidé dosahují lepších finančních podmínek, než je tomu v Olomouckém kraji. To však vyžaduje také porovnání výše životních nákladů, které představují podstatnou část nezbytných měsíčných výdajů u většiny lidí. Dalším důležitým faktorem při volbě pracovní lokality je nabídka benefitů od zaměstnavatele. Proto se výzkumná část práce zaměřuje i na srovnání pracovních benefitů mezi zvolenými kraji.

1 Teoretická část

1.1 Teoretický rámec a dosavadní studie

1.1.1 Trh práce a vzdělání

Trh práce je trhem primárního výrobního faktoru. Dle Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) je trh práce na první pohled stejný jako ostatní ekonomické trhy. I zde se setkává nabídka s poptávkou a vytváří se rovnováha nebo nerovnováha na trhu. Odlišný je ale v tom, že práci zde nabízejí lidé – schopnost pracovat je totiž vázána výhradně na člověka. Prací se zde rozumí jakákoliv fyzická nebo duševní činnost člověka, která vytváří služby nebo výrobky. Poptávku na trhu práce tvoří firmy, které poptávají jedince nabízející práci.

Jedno ze základních životních rozhodnutí člověka představuje volba, jaké úrovně vzdělání chce dosáhnout. Důvodů pro zvolenou úroveň vzdělání, které je jedinec ochoten dosáhnout, může být několik – například touha po vědomostech, sebezdokonalování, seberealizace, ale také získání určitého postavení ve společnosti a v neposlední řadě předpoklad vyšší odměny, než by za stejnou práci dostal daný jedinec při nižším vzdělání. Jak souvisí výše vzdělání s hodnotou daného jedince na trhu práce, rozebírá více ekonomických teorií, které budou zmíněny v následujících kapitolách.

1.1.2 Teorie lidského kapitálu

„V ekonomickém pojetí je lidský kapitál vymezován jako soubor znalostí, intelektových a komunikačních schopností, praktických dovedností a zkušeností, které jsou získávány vzděláváním, pracovní a jinou činností“ (Průcha, 2015, s. 138 – 139).

Zakladatel teorie lidského kapitálu Gary Becker ve svém stěžejním díle *Human capital*, které opatřil dlouhý podtitulem *A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education* (1964), pojal lidský kapitál velmi celistvě a definoval jej jako schopnosti, dovednosti a odpovídající motivaci tyto schopnosti a dovednosti uplatnit. Např. kapitál v podobě znalostí jazyků, znalosti výpočetní techniky, kapitálu ukrytém ve

výdajích na zdravotní péči, ve výchově k zodpovědnému životnímu stylu. Jedním z klíčových faktorů rozvoje lidského kapitálu je podle něj rodinné zázemí. Na investice do lidského kapitálu nahlíží jako na výsledek racionálních úvah, vzniklých na základě kalkulace očekávaných nákladů a výnosů. Becker poukazuje také na to, že různé úrovně dosaženého vzdělání determinují odlišné úrovně získávané mzdy, a dokazuje to na příkladu srovnávání mezd několika kategorií lidí s různým vzděláním.

Rovněž uvádí, že se jednotlivci rozhodují o účasti na tvorbě lidského kapitálu jako o investici na základě porovnání výnosů a nákladů. V jeho pojetí jsou výnosy např. vyšší mzdy, lepší zaměstnání, ale třeba i nepeněžní výnosy jako zlepšení zdraví, kulturní vzdělanost, posun na společenském žebříčku. Nákladem je hodnota času (náklady ztracené příležitosti) a hodnota výdajů na pořízení těchto investic. Současně přikládá velký význam v rámci lidského kapitálu znalostem a zdraví (Becker, 1993).

Dle Kuchaře (2007) lidský kapitál v sobě zahrnuje jak složky ekonomicky měřitelné, tak složky, které objektivně změřit nelze, jako jsou nadání, talent, schopnosti a další.

Mazouch (2011) říká, že existence vynikajících produktivních vlastností a schopností u jedince ještě nutně nezaručuje vysokou úroveň lidského kapitálu, protože je podstatné umět tyto produktivní vlastnosti a schopnosti rozvíjet a uplatnit v praxi.

Bourdie (1986) upozorňoval na to, že pro lidský kapitál je podstatný mezigenerační transfer hodnot, kulturního kapitálu (vzorců chování, způsobů jednání) a sociálního kapitálu (sociálních kontaktů známostí a sítí) od rodičů. Tato rozdílná dědictví vytváří rozdílnou startovní pozici pro každého jednotlivce.

Kameníček (2012) považuje za jednu z nejpodstatnější složek lidského kapitálu vzdělání. Do vzdělání zahrnuje samozřejmě školní vzdělání, ale hlavně veškeré dodatečné vzdělání – jazykové kurzy, kurzy výpočetní techniky, sociální kulturní vzdělání, schopnost empatie, sebeovládání, spokojenost, vlastní blahobyt aj., kdy výdaje na tyto aktivity jsou investicemi do lidského kapitálu.

Dle Mazoucha a Fischera (2011) se jednotlivé stupně vzdělání dají rozdělit do dvou skupin podle funkcí, které plní. Jedná se o funkce selektivní a produktivní. Selektivní funkce odděluje jedince, kteří mají požadovanou úroveň lidského kapitálu, od jedinců, kteří jí nedisponují. Produktivní funkce má za úkol rozvíjet a zvyšovat úroveň daného lidského kapitálu jedince.

Koubek (2015) považuje za hlavního nositele práce člověka, jehož jednání ovlivňují faktory sociální, psychologické, emocionální, zdravotní a další, proto se vliv člověka na ekonomiku kvantifikuje velmi obtížně. V této souvislosti je nejčastěji používán koncept lidského kapitálu. Teorie lidského kapitálu klade důraz na přidané hodnoty, kterými lidé přispívají společnosti. Považuje je za bohatství a zdůrazňuje, že investice do lidí se bohatě vyplatí. Očekává se, že návratnost takovéto investice se projeví ve zlepšení výkonu, produktivity, flexibility a schopnosti inovovat. Také sami pracovníci by měli investovat do svých znalostí a schopností, neboť jim toto přináší vyšší výdělky, větší spokojenost s prací, perspektivu lepší kariéry a pocit jistoty zaměstnání.

Lidský kapitál je spojen se zastřešujícím pojmem tzv. intelektuálního kapitálu. Ten je definován jako zásoby a tok znalostí, které jsou organizaci k dispozici. Mohou být považovány za nehmotné zdroje související s lidmi a společně s hmotnými zdroji tvoří hodnotu podniku. Dalšími složkami intelektuálního kapitálu jsou organizační kapitál a společenský kapitál. Každá z uvedených složek ovlivňuje určitým způsobem inovační schopnosti a celkovou konkurenceschopnost organizace (Armstrong M., Taylor S., 2015).

1.1.3 Teorie signalizace

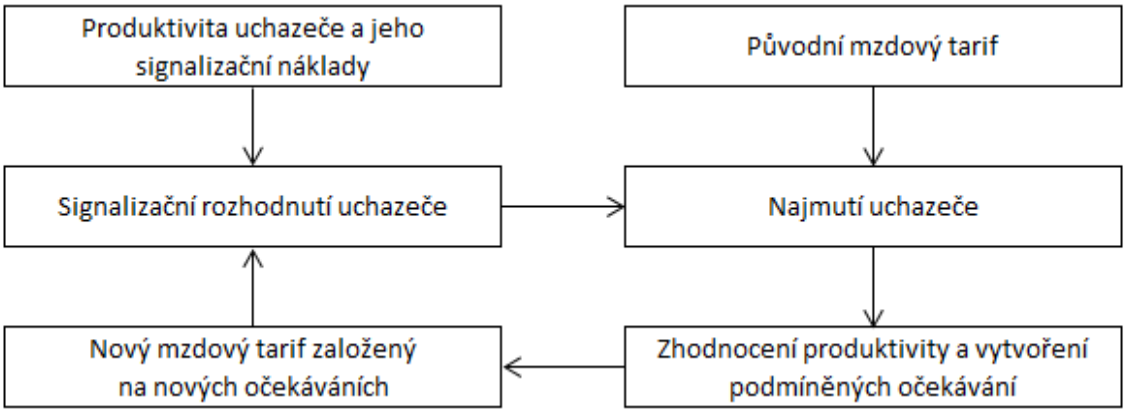
Jednou z možností, jak posoudit úroveň lidského kapitálu u daného jedince, je prostřednictvím signálů, které nám značí dokončené vzdělání.

„Diplom z vysoké školy sám o sobě budoucímu zaměstnavateli nějak signalizuje: jeho držitel bude mít pravděpodobně vyšší schopnosti, protože ho obvykle získávají schopní

lidé, zatímco ti méně schopní jej nezískají. Podle signalizační teorie odpovídá úroveň vzdělání vrozeným schopnostem člověka" (Brožová, 2003, s. 39).

Teorii signalizace uvedl Michael Spence v roce 1973, když prezentoval ve svém článku *Job Market Signaling* teorii signalizace jako možnou alternativu k teorii lidského kapitálu (Spence, 1973). Své hlavní myšlenky však rozvinul v díle *Market Signaling: Informational Transfer In Hiring and Related Screening Process*. Ve svém díle poukazuje na to, že vzdělání nemusí na trhu práce pouze znamenat úroveň znalostí a schopností jedince, ale může mít také funkci signalizační. Snaží se především vysvětlit, že lidé s vyšším vzděláním dostávají vyšší mzdy než lidé s nižším vzděláním. Na rozdíl od teorie lidského kapitálu, která říká, že lidem s vyšším vzděláním náleží vyšší mzda, protože vyšší vzdělání dokáže zvýšit jejich produktivitu.

Obr. 1 Schéma vícekolového rozhodování



Zdroj: Spence, 1973, s. 359

Model teorie signalizace se odehrává ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec. Obě strany maximalizují svůj užitek. Když je uchazeč přijímán do práce, zaměstnavatel nezná jeho produktivitu. Může ji pouze odhadovat na základě signálů, které jsou vázány na uchazeče o zaměstnání, např. diplom z vysoké školy, certifikace, osvědčení atd. Po najmutí uchazeče zhodnotí zaměstnavatel platnost signálů a produktivitu jedince. Po uplynutí seznámení se s uchazečem a ověření jeho schopností mu může zaměstnavatel nabídnout mzdový tarif odpovídající uchazečově produktivitě.

Spence (2002) provedl revizi a rozšíření svojí teorie u příležitosti přednášky při převzetí Nobelovy ceny za ekonomii. Rozvíjí zde svůj model v několika dalších směrech, a dokonce částečně přijímá argumentaci, že vzdělání může zvyšovat produktivitu pracovníků, což původní verze jeho modelu nepřipouštěla.

Dle Boswortha, Dawkinse, Strombacka (1996) zaměstnavatelé posuzují uchazeče o práci podle jejich potencionálního přínosu. Ideálně by měli hodnotit kvalifikaci uchazeče, jeho pracovní zkušenosti, flexibilitu aj., ale tento typ výběrového řízení je náročný a nákladný. Proto se zaměstnavatelé často uchylují ke zjednodušení, kdy uchazeči připisují vlastnosti na základě stereotypů týkajících se jeho věku, pohlaví, rodinného stavu, etnické příslušnosti atd. Tyto charakteristiky mohou být zástupné pro pracovní nespolehlivost, nízkou flexibilitu nebo nedostatečné dovednosti.

1.1.4 Teorie screeningu

Dle Brožové (2003) vychází z nejistoty zaměstnavatelů při nájmu práce a jejich nedokonalé informace o kvalitě uchazečů. Firmy se snaží tyto informace získat a ty nejdostupnější představují právě informace o dosaženém vzdělání. Zaměstnavatelé vycházejí z pozitivního vztahu mezi úrovní dosaženého vzdělání a úrovní schopností, které může pracovník nabídnout.

Vzdělání selektuje pracovníky podle jejich vlastností, a tím umožňuje zaměstnavateli vybírat pracovníky pro jednotlivá pracovní místa.

Srovnání teorie signalizačního chování a screeningu s teorií lidského kapitálu provedl Andrew Weiss (1995). Screening a signalizační chování shrnuje pod jeden pojem, a to „sorting“, tedy třídění. Říká, že pojímat teorii signalizace a teorii screeningu jako tzv. learning teorie neboli teorie chápající vzdělání jako nástroj k učení, a ke zvyšování kapitálu není nejvhodnější. Lepší variantou je tyto teorie vnímat jako ty, které chápou vzdělání jako třídící nástroj, protože dokáží vysvětlit některé aspekty mnohem lépe.

1.1.5 Teorie přirozených lidských vlastností

Teorie přirozených lidských vlastností dle Brožové (2003) klade důraz na vrozené lidské schopnosti a vlastnosti, na IQ, nadání, talent, bystrost, odpovědnost, cílevědomost atd. Příčinou vyšších mezd jsou z valné části již člověku vrozené schopnosti a vlastnosti. Bere ohled i na společenské a kulturní prostředí, které osobnost člověka utváří. Vzdělání může vrozené schopnosti a vlastnosti dále rozvíjet a prohlubovat.

1.1.6 Teorie efektivnostních mezd

Autoři Akerlof a Yellen (1990) založili teorii efektivnostních mezd na maximalizačním chování tržních agentů. Teorie zapracovává do produkce, kromě počtu pracovníků a objemu vyplacených mezd, také lidské úsilí vynaložené pracovníky do práce. Jestliže bude pracovník dostávat mzdu vyšší než rovnovážnou (která převažuje na trhu a odpovídá danému množství práce), pak má motivaci vynakládat vyšší úsilí do práce, než když je mu vyplácena mzda rovnovážná.

Podle Soukupa (2010) vychází model teorie efektivnostních mezd z předpokladu, že zaměstnanci pracují usilovněji a lépe, pokud dostávají vyšší mzdy než rovnovážné. Důvodem je vyšší motivace a snaha udržet si místo, kde vydělávají více, než je skutečná cena jejich práce na trhu. Daný stav (vyšší pracovní výkon) je tedy pro firmu i zaměstnance (vyšší cena práce) výhodný.

Soukup (2010) dále uvádí, že na trhu práce v rámci této teorie existuje nedokonalá informovanost firem o skutečné pracovní výkonnosti zájemců o práci. Firmy budou nabízet vyšší než rovnovážnou (nebo minimální) mzdu s nadějí, že přilákají výkonnější pracovníky, popřípadě aby více motivovaly méně výkonné zaměstnance. Soukup dále uvádí, že i v případě existujících zaměstnanců je informační výhoda na straně pracovníků, neboť pro firmy je obtížné monitorovat individuální výkonnost jednotlivce a mnohdy dojde k situaci, že zaměstnanec je placen pouze za pobyt na pracovišti bez skutečného přínosu pro firmu. Firmy budou opět reagovat zvýšením mezd nad rovnovážnou cenu

na trhu s představou, že zaměstnanci budou vyvíjet vyšší pracovní výkon ze strachu, že by nenašli obdobně placené místo v případě propuštění.

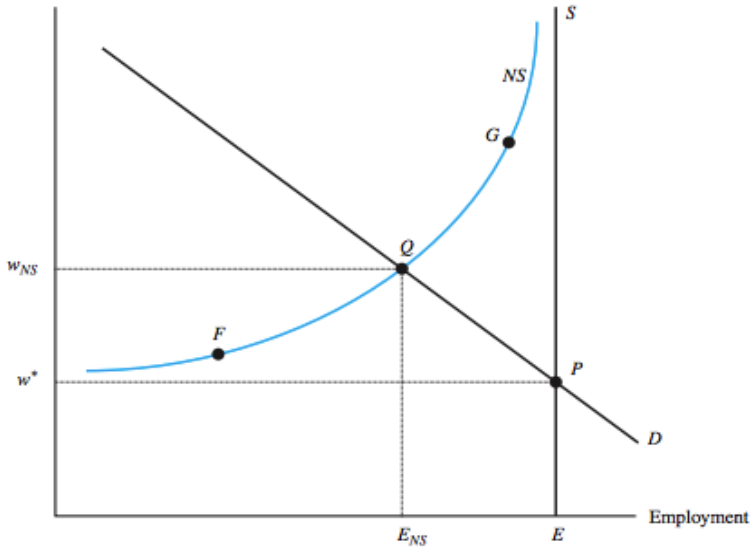
Dle Brožové (2003) vyplácením efektivnostních mezd firma docílí snížení fluktuace svých zaměstnanců, což je jedním z jejích cílů. Hledání a školení nových zaměstnanců představuje vyšší náklady. Zkušení pracovníci jsou cennější pro své zkušenosti a jsou také výkonnější. Důsledkem nízké fluktuace pracovníků má firma větší produktivitu a nižší provozní náklady.

Efektivnostní mzda je pro firmu mzda maximalizující zisk. Produktivita pracovníka roste rychleji než mzdové náklady na pracovníka. Pokud by mzda byla snížena, snížila by se produktivita více než náklady na mzdu a poklesl by zisk firmy (Akerlof, Yellen, 1986).

Pokud firma sníží cenu práce, kvalitní zaměstnanci z ní odejdou za výnosnější prací a zůstanou v ní méně kvalitní zaměstnanci. Firma tak v důsledku najme dalšího méně kvalitního zaměstnance, protože kvalitnější pracovníci se o práci ucházet nebudou. Snížení ceny práce tím tak negativně ovlivňuje výběr uchazeče.

Dle Shapira a Stiglitze (1984) s efektivnostními mzdami souvisí také model nabídky práce nevyhýbající se práci (the no-shirking supply curve – v obr. jako NS).

Obr. 2 Labor market with no – shirking supply curve



Zdroj: Borjas, Labor Economics, 2013, str. 528

Shapiro a Stiglitz (1984) formulují závislost pracovníků na výši mzdy převládající na trhu (rovnovážné mzdy), na výši efektivnostní mzdy a míře nezaměstnanosti. Při vyšší nezaměstnanosti pracovníci pracují více i za nižší mzdu a při nižší nezaměstnanosti musí firmy vyplácet mzdy vyšší, aby si pracovníky udržely a aby byly pracovníci motivováni k práci. Nezaměstnanost v tomto modelu má motivační roli.

Křivka nabídky práce při efektivnostní mzdě (NS) je pozitivně skloněná a rostoucí. Reprezentuje pracovníky, kteří se při dané mzdě nevyhýbají práci. Pokud by firmy najímaly méně pracovníků, nezaměstnanost by se zvyšovala (Borjas, 2010).

Efektivnostní mzda reaguje na výkyvy poptávky výrazně méně než mzda rovnovážná. Při poklesu poptávky se rovnovážná mzda sníží více než mzda efektivnostní, a naopak při zvýšení poptávky se efektivnostní mzda zvýší více než mzda rovnovážná. Pro zaměstnance je tedy výhodnější mít mzdu efektivnostní než rovnovážnou (Brožová, 2019).

1.1.7 Teorie endogenního růstu

Fialová (2013) uvádí teorii endogenního růstu jako jednu z teorií využívajících předpoklad investice do lidských zdrojů. Říká, že zaměstnanec věnuje část svého zisku do zvyšování vlastní kvalifikace, a tím i do zvýšení své výkonnosti, pouze však za podmínky, kdy za práci dostává odměnu vyšší, než je rovnovážná či minimální cena práce. Poukazuje také na to, že snížení minimální mzdy v konečném důsledku zhoršuje činnost celé ekonomiky.

Teorie endogenního růstu je také spojena s minimální mzdou. Kolektiv autorů Aghion, Howitt a García-Peñalosa (1998) uvádí, že díky změně vnějších okolností, jako například snížení minimální mzdy, je teorie endogenního růstu patrná v postindustriální společnosti na přísunu inovací a změn produktů a služeb.

1.1.8 Hypotéza férové mzdy (The Fair Wage-Effort Hypothesis)

Dle Akerlofa a Yellen (1988) hypotéza férové mzdy zkoumá chování pracovníka založené na výši jeho mzdy. Podle této hypotézy mají pracovníci v sobě uložený koncept spravedlivé mzdy.

$$e = \min (w/w^*,1)$$

e = úsilí
w = skutečná mzda
w* = spravedlivá mzda
1 = normální intenzita úsilí pracovníka

Dle Akerlofa a Yellen (1988) hypotéza spravedlivého mzdového úsilí funguje na jednoduchém principu, vycházejícím z prostého pozorování lidského chování: když lidé nedostávají mzdu, kterou považují za spravedlivou, férovou odměnu za své vynaložené úsilí, tak se snaží vyrovnat rozdíl mezi vynaloženým úsilím a mzdou. Pokud mzda, kterou dostávají, je nižší než by si, dle svého úsudku, zasloužili, tak své úsilí sníží.

Je ovšem důležité zmínit souvislost, že vyplácení spravedlivé mzdy skupinám pracovníků, kteří si ji za své úsilí zaslouží, obecně zvyšuje mzdové stupnice, a tedy dochází k tomu, že opět určitým skupinám pracovníků je vyplácena vyšší mzda, než by si za své úsilí spravedlivě zasloužili (Akerlof, Yellen, 1990).

Tato hypotéza také vysvětluje existenci nezaměstnanosti. Nezaměstnanost nastává, pokud spravedlivá mzda w* převyšuje tržní mzdu[1] (w*>w). Pracovníci mohou preferovat nezaměstnanost před možností pracovat za neférové ohodnocení svého úsilí (Akerlof, Yellen, 1990).

[1] Pro důkazy o nesrovnalostech mezi laickými teoriemi spravedlivých mezd a tržními mzdami viz Kahneman, Knetsch a Thaler (1986)

1.1.9 Mincerova výdělková funkce

Mincerova výdělková funkce je jedním z nejvíce rozšířených nástrojů empirické ekonomie. Její tvar závisí na investicích do lidského kapitálu v průběhu pracovního života jedince. Používá se také k vyšetřování statistické diskriminace a rozdílu v platech mužů a žen.

$$\ln w = \beta_0 + \beta_{1s} + \beta_{2t} + \beta_{3t}^2 + Xf + e$$

kde w je mzdová sazba,

s – počet let vzdělávání,

t – počet let zkušeností na trhu práce,

t^2 – druhá mocnina zkušeností, která dává výdělkové funkci konkávní tvar,

β_1 – koeficient, který udává procentní zvýšení výdělků plynoucí z dodatečného roku vzdělávání q je interpretován jako míra výnosu ze vzdělání,

β_2 a β_3 – koeficienty, které odhadují míru růstu výdělků plynoucích z dodatečného roku pracovních zkušeností a měří vliv pracovní přípravy na výdělky,

X_f – vektor ostatních faktorů ovlivňujících výdělky,

E – reziduální proměnná neboli náhodná chyba

Parametr β0 udává výši mzdy nezávislou na vysvětlujících proměnných, parametr β1 značí procentuální nárůst mzdy daný dodatečným rokem vzdělání a parametr β2 udává procentuální vliv dodatečného roku praxe. Nakonec parametr β3, dosahující zpravidla záporné hodnoty, značí klesající pozitivní vliv praxe s každým dodatečným rokem a dává zkušenostně-výdělkové funkci konkávní tvar.

Mincer se také zabývá vztahem a důležitostí věku a pracovních zkušeností. Za důležitou součást modelu považuje věk, protože spolu s věkem rostou pracovní zkušenosti a zvyšují se investice do lidského kapitálu. Dochází k závěru, že „*pracovní zkušenosti ovlivňují výdělky více než věk, protože lidé s kratší dobou vzdělání vstupují na trh práce dříve, věnují více času získávání pracovních zkušeností. V daném věku budou mít relativně vyšší výdělky než lidé stejného věku s vyšším vzděláním*“ (Mincer 1974, s.47).

Dle Balcara (2012) je velice obtížné rozšiřovat vývoj v oblasti výzkumu mzdových determinant. Empirická literatura již obsáhla všechny hlavní části popisu determinant mzdy u jednotlivce.

1.1.10 Oaxaca - Blinderův rozklad mzdového diferenciálu

Jestli existuje rozdíl v odměně za stejnou práci na základě pohlaví zkoumá a zkoumalo již mnoho ekonomů. Rozdíly v platech za stejnou práci nazýváme pojmem diskriminace. Samotné slovo má původ v latinském *discriminare*, které znamená rozlišovat, rozdělovat. V dnešní době se pojem vžil jako negativní rozdělování a odlišování, které není žádoucí. V této práci se zaměříme především na mzdovou diskriminaci z hlediska pohlaví (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Na výši platu může mít vliv mnoho proměnných – počet let studia, zkušenosti, vlastnosti a dovednosti jedince, pohlaví, přístup k vlastnímu či zápůjčnímu kapitálu aj. Zjistit, jestli vzniká rozdíl v odměně pro muže a ženy a v jaké výši, se rozhodli ekonomové R. Oaxaca a A. Blinder v práci *Male – Female Wage Differentials in Urban Labor Market*.

$$\Delta w = (\alpha_m - \alpha_f) + (\beta_m - \beta_f)\, s_f + \beta_m\, (s_m - s_f)$$

(Borjas 2010, s. 385 – 386)

kde Δw představuje mzdový diferenciál

α_m a α_f popisují výdělky mužů a žen, kterými by zaměstnavatelé oceňovali schopnosti a dovednosti mužů a žen, pokud by jejich vzdělání bylo nulové,

β_m a β_f představují koeficienty, které vyjadřují zvýšení mzdy mužů a žen, pokud se zvýší jejich vzdělání o jeden dodatečný rok,

s_m a s_f představují průměrné množství vzdělání u mužů a průměrné množství vzdělání u žen, vyjádřené v počtu žen

Rovnice rozkládá mzdový diferenciál na dvě části. První část rovnice vysvětluje mzdový rozdíl, který je způsoben odlišným počtem let vzdělání u mužů a žen. Pokud by měli muž i žena stejné vzdělání, tato část rovnice by byla nulová. Druhá část rovnice popisuje rozdíl ve mzdě, který zůstal nevysvětlen, není závislý na počtu let vzdělání. Pokud zaměstnavatel ohodnocuje práci muže více než práci ženy, tento člen bude nabývat kladných hodnot a v daném modelu vysvětluje diskriminaci. Tedy rozdíl ve mzdách mezi pohlavími, jež nemá odůvodnění v rozdílné úrovni vzdělání jedinců.

1.1.11 Rozdíly ve výši příjmů

V průběhu časů vzniklo v ekonomii mnoho teorií a zdůvodnění, proč vznikají rozdíly v platech mezi jednotlivci. Rozdíly nemusí být vždy spojeny s úrovní vzdělání či s pohlavím. Některé teorie a výzkumy berou v úvahu například i aspekty vzhledu člověka.

Například Mankiw ve svém díle *Zásady ekonomie* (1999) zmiňuje, jak atraktivní vzhled člověka ovlivňuje výši jeho příjmů. Podle Mankiwa lidský vzhled není jen o zděděných fyzických predispozicích, ale ovlivňuje jej také například styl oblékání, chování jedince, způsob vyjadřování a intonace řeči.

Z analýzy dat získaných z průzkumů, provedených v USA a v Kanadě, kterou provedli ekonomové Dr. Hamermesh a J. Biddle (American Economic Review, dec. 1994), vyplývá, že právě krása – neboli lidská atraktivita – se na trhu práce vyplácí. Kromě analýzy závislosti mezi výší mzdy a standardními proměnnými, jako jsou například zkušenosti či pracovní zkušenosti, provedli také analýzu závislosti výše mzdy na lidském vzhledu. Lidé, kteří jsou považováni za průměrně pohledné, dle výsledků analýzy vydělávají o 5 až 10 % více než ti, kteří jsou považováni za podprůměrně pohledné. A lidé, kteří jsou považování za nadprůměrně pohledné, vydělávají o 5 % více než ti průměrně pohlední. Tento rozdíl se nijak výrazně nelišil mezi jednotlivými pohlavími.

Ekonomie krásy je podobor ekonomie, v níž je jedním z hlavních průkopníků professor Daniel S. Hamermesh. Ve svém vlastním díle *Beauty Pays: Why Attractive People Are*

More Successful (2011) zkoumá vliv vzhledu jedince na výši jeho příjmů po očištění všech dalších vlivů, jako je například vzdělání a věk. Ve své knize používá dva ústřední pojmy a to „prémie za krásu“ a „pokuta za ošklivost“. Prémie za krásu značí dodatečný příjem, který plyne pouze a jen za nadstandardní fyzický vzhled daného jedince. Pokuta za ošklivost je naopak částka, o kterou pracovník přichází zejména proto, že nedosahuje průměrného vzhledu.

Schicka a Steckel ve své práci *Height as a Proxy for Cognitive and Non-Cognitive Ability* (2010) poukázali na řadu studií, které svými výsledky potvrzují, že vyšší lidé vydělávají více než nižší. Kdy zhruba 10–12 cm výšky má stejný efekt jako 1–2 roky navíc strávené ve vzdělávacím procesu. Těchto 10–12 cm výšky odpovídá v průměru zhruba o 9–15 % vyšším příjmům. Autoři nabízí vysvětlení, že vyšší lidé mají fyzické predispozice jako sílu a rychlost, a tím jsou užitečnější na trhu práce. Další možné vysvětlení říká, že čím je jedinec vyšší, tím lépe jeho tělo bojuje s nemocemi a má metabolismus, který zvládá lépe využívá energii a živiny pro tvorbu růstových hormonů.

1.2 Popis krajů a jejich specifikace

Pro představení jednotlivých krajů bude uvedena stručná charakteristika každého kraje a přehled nezaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných jedinců v daném kraji.

1.2.1 Charakteristika Olomouckého kraje

Olomoucký kraj se nachází ve střední části Moravy a člení se na pět okresů: Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Krajským městem je statutární město Olomouc, které má 100 494 obyvatel. Na území Olomouckého kraje je stanoveno 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 20 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem. Na severní hranici sousedí Olomoucký kraj s Polskou republikou, na východě hraničí s Moravskoslezským krajem, na jihu s Jihomoravským a také Zlínským krajem a na západě pak leží kraj Pardubický. Celkový počet obyvatel Olomouckého kraje je 633 925 osob. Necelých 57 % obyvatel žije ve městech (ČSÚ, 2017).

Nabídku škol v Olomouckém kraji tvoří 378 mateřských škol, 297 základních škol, 94 středních škol, 8 vyšších odborných škol a 1 konzervatoř. V kraji se nachází také 3 vysoké školy. Celkem na nich studuje téměř 19 tisíc studentů. Nejznámější vysokou školou v kraji je Univerzita Palackého, která je nejstarší univerzitou na Moravě a druhou nejstarší univerzitou v České republice. Zbývající dvě vysoké školy se sídlem v Olomouckém kraji jsou školy soukromé – Vysoká škola logistiky v Přerově a Moravská vysoká škola Olomouc.

Olomoucký kraj je oblastí značně průmyslovou s rozvinutými službami. V kraji působí kromě řady průmyslových podniků také velké množství podniků zemědělských a potravinářských. Mezi rozvinutá průmyslová odvětví patří výroba strojů a zařízení, výroba optických zařízení, textilní, oděvní průmysl a další. V roce 2011 sídlilo v Olomouckém kraji 157 průmyslových podniků se 100 a více zaměstnanci a 25 stavebních podniků s 50 a více zaměstnanci. V průmyslových podnicích pracovalo v roce 2017 celkem 47,2 tisíc lidí. Na jedno volné pracovní místo zde připadá 2,2 uchazečů o práci (ČSÚ, 2017).

Je zde také rozmanitá krajina vyhledávaná v rámci rekreace a turistiky. Nachází se zde dvě chráněné krajinné oblasti, a to Jeseníky a Litovelské Pomoraví.

Úřady práce Olomouckého kraje spolupracují v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se zaměstnavateli, novými investory a řadou institucí, například Olomouckým krajem, Magistrátem města Olomouc, Regionální agenturou pro rozvoj Střední Moravy, odborovými organizacemi a dalšími (ČSÚ, 2017).

1.2.2 Charakteristika kraje Praha

Praha je hlavním, a zároveň i největším městem České republiky. Má polohu přirozeného centra politiky, vzdělávání, kultury a ekonomiky. Je také významným městem střední Evropy. Počtem obyvatel je mezi 28 hlavními městy států EU na devátém místě.

Hlavní město je členěno na 22 správních obvodů. Rozkládá se na ploše 496 km, což je pouze 0,6 % území republiky, ale počtem obyvatel 1 280 508 představuje 12,2 % obyvatel státu (ČSÚ, 2017).

Praha má zcela výsadní postavení v republice v rámci HDP. Je zde vytvářena zhruba čtvrtina hrubého domácího produktu v rámci celé republiky (ČTK, 2017). Vyšší úroveň tvorby HDP je pro hlavní města typická, což je ovlivněno celou řadou faktorů, zejména vyšší úrovní mezd, lokalizací a registrací sídel ekonomických subjektů ve městě a koncentrací centrálních orgánů veřejného a privátního sektoru. Také další ekonomické ukazatele svědčí o tom, že Praha je ekonomickým centrem nejen pro své nejbližší okolí, ale i celý stát.

S výkonností ekonomiky bezprostředně souvisí i situace na trhu práce. Na pražském trhu práce je velmi široká nabídka profesí. Významným rysem trhu práce je podprůměrná zaměstnanost vzhledem ke zbylé části republiky. Na jedno volné místo zde připadá 0,5 uchazeče o práci. Praha je největším regionálním trhem práce v České republice. Pražská pracovní síla má ve srovnání s ostatními regiony výrazně vyšší kvalifikaci. Více než čtvrtinu zaměstnaných tvoří osoby s vysokoškolským vzděláním a jejich počet i nadále roste. Také průměrné mzdy v Praze dosahují výrazně vyšších hodnot než v ostatních regionech. Průměrná mzda v Praze je o 26 % vyšší, než je průměr České republiky (ČSÚ, 2017).

Praha má v rámci celé republiky významné postavení ve školství. Sídlí zde celkem 269 základních škol. V Praze se také nachází nejvíce gymnázií i středních odborných škol ze všech krajů, a to celkem 185. Vysokých škol v hlavním městě je celkem 8 s 36 fakultami, na nichž studuje necelých 116 tisíc studentů (ČSÚ, 2017).

Ústřední postavení Prahy v rámci ČR s sebou přináší rovněž negativa jako například zvýšená kriminalita, méně kvalitní životní prostředí, dopravní přetíženost spojená se znečištěným ovzduším a zvýšené životní náklady pro obyvatelstvo.

2 Praktická část

2.1 Vzdělání v České Republice v číslech od OECD

Nezaměstnanost

V porovnání s ostatními zeměmi EU22[2] je míra nezaměstnanosti jedinců s dokončeným terciárním vzděláním nízká. V zemích EU22 je průměrná míra nezaměstnanosti osob s bakalářským vzděláním 6,3 %, zatímco v ČR je tato míra 3,1 %. U jedinců s dokončeným magisterským vzděláním průměrná míra v EU22 je 5 % a v České republice pouze 2 % (OECD, 2016).

Výše příjmů

Dle OECD (2016) se v České republice vyplatí absolvovat vysokoškolské vzdělání. Lidé s vysokoškolským nebo dokonce doktorským vzděláním mají až o 92 % vyšší příjmy než lidé s dokončeným středoškolským vzděláním. V průměru EU22 tvoří tento rozdíl 52 %, výnos z dosaženého vzdělání je tedy vyšší než v EU22 (OECD, 2016).

Standardní délka studia

Standardní doba studia bakalářského programu jsou 3 roky. V České republice dokončí ze všech studentů bakalářských nebo jim ekvivalentních programů pouze 37 %. Je zde znát rozdíl mezi pohlavími – v České republice dokončuje bakalářské studium ve standardní době 27 % mužů a 45 % žen (OECD, 2016).

Rozdíly mezi pohlavími

V České republice nejsou v terciárním vzdělávání obě pohlaví zastoupena rovnovážně. Z absolventů bakalářského stupně jsou ze 63 % ženy a 37 % muži. Mezi absolventy magisterského programu je poměr obdobný a to 61 % žen a 39 % mužů. Naopak na doktorské úrovni vzdělávání tvoří absolventy 57 % muži a ženy 43 %. (OECD, 2016).

2 Do zemí EU22 patří ty země, které jsou členy Evropské unie (zkráceně EU) a zároveň Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (zkráceně OECD). Těmito zeměmi jsou: Belgie, Česko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Itálie, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Německo, Nizozemí, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Velká Británie

V České republice v technických oborech terciárního vzdělávání připadá mezi absolventy na jednoho muže 0,4 ženy a v přírodních vědách na 1 muže připadá 0,6 ženy. České ženy více tíhnou ke studiu humanitních a uměleckých oborů, kde na 1 muže připadá 2,4 ženy (OECD, 2016).

2.2 Nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných jedinců v krajích

Český statistický úřad od roku 1992 provádí výběrová šetření pracovních sil (dále jen VŠPS) ve všech okresech České republiky a kontinuálně během celého roku. Hlavním cílem VŠPS je získávání pravidelných informací o situaci na trhu práce, umožňujících jejich analýzu z různých hledisek, zejména ekonomických, sociálních a demografických (ČSÚ 2019).

Data z ČSÚ budou v práci využita pro přehledné znázornění nezaměstnanosti jedinců s vysokoškolským vzděláním, aby mohla sloužit při rozhodování, např. absolventa vysoké školy, o výběru pracovní lokality (kraje).

2.2.1 Nezaměstnanost jedinců s VŠ vzděláním v Olomouckém kraji a v Praze

Tab. 1 Počet jedinců nad 15 let věku a VŠ vzdělaných v ČR a v Praze za 3. čtvrtletí 2018

Počet jedinců nad 15 let věku a VŠ vzdělaných v ČR, Ol. kraji a v Praze za 3. čtvrtletí 2018			
V tis.	Česká republika	Olomoucký kraj	Hl. m. Praha
Celkem	8 941,0	534,8	1 097,3
Vysokoškolsky vzdělaní	1 746,9	80,1	424,6
Muži	4 365,7	259,7	528,6
Muži s vysokoškolským vzděláním	839,9	34,1	215,7
Ženy	4 575,3	275,1	568,7
Ženy s vysokoškolským vzděláním	907,1	46,0	209,0

Zdroj: ČSÚ, 2019, vlastní zpracování

Tab. 2 Nezaměstnanost v ČR, v Ol. kraji a v Praze za 3. čtvrtletí 2018

Nezaměstnanost v ČR, v Ol. kraji a v Praze za 3. čtvrtletí 2018			
V tis.	ČR	Olomoucký kraj	Hl. m. Praha
Celkem	127,5	9,0	9,2
Vysokoškolsky vzdělaní	20,3	1,1	3,3
Muži	56,4	3,0	2,9
Muži s vysokoškolským vzděláním	7,6	0,2	1,4
Ženy	71,1	6,0	6,2
Ženy s vysokoškolským vzděláním	12,7	0,9	1,9

Zdroj: ČSÚ, 2019, vlastní zpracování

Podle dat ČSÚ (2019) žilo ve 3. čtvrtletí roku 2018 v Praze 1 097 300 jedinců ve věku 15 let a více. Z toho bylo 528 600 mužů a 568 700 žen. Vysokoškolské vzdělání mělo v Praze 424 600 jedinců. Z nichž bylo 215 700 mužů a 209 000 žen.

Ve 3. čtvrtletí roku 2018 byla nezaměstnanost vysokoškolsky vzdělaných osob v Praze následující – z celkového počtu 424 600 vysokoškolsky vzdělaných bylo nezaměstnaných 3 300 jedinců, což činí 0,78 %. Z toho bylo 1 400 mužů a 1 900 žen. Bylo nezaměstnáno 0,65 % mužů s vysokoškolský vzděláním a 0,91 % žen s daným vzděláním.

Z dat ČSÚ (2019) vyplývá, že ve 3. čtvrtletí roku 2018 žilo v Olomouckém kraji celkem 534 800 osob ve věku nad 15 let. Z toho bylo 259 700 mužů a 275 100 žen. Vysokoškolské vzdělání mělo v Olomouckém kraji 80 100 jedinců, z nichž bylo 34 100 mužů a 46 000 žen.

Nezaměstnanost v Olomouckém kraji byla ve 3. čtvrtletí roku 2018 u osob s VŠ vzděláním následující. Z celkového počtu 80 100 vysokoškolsky vzdělaných bylo nezaměstnaných 1 100 jedinců, což činí 1,37 %. Z toho bylo 200 mužů a 900 žen. V Olomouckém kraji bylo nezaměstnáno 0,25 % mužů s vysokoškolský vzděláním a 1,12 % žen s daným vzděláním.

Lze tedy říci, že nezaměstnanost jedinců s VŠ vzděláním je v obou porovnávaných lokalitách velmi nízká (Praha – 0,78 %, Olomoucký kraj – 1,37 %). Určitý rozdíl vzniká při porovnání pohlaví – muži v Praze 0,65 %, vs. muži v Ol. kraji 0,25 %, ženy v Praze 0,91 % vs. ženy v Ol. kraji 1,12 % - jedná se ovšem o velmi nízké rozdíly nepřekračující 0,5 %. Faktor nezaměstnanosti VŠ vzdělaných jedinců tedy nemusí nutně představovat zásadní informaci při rozhodování o pracovní lokalitě.

2.3 Náklady na bydlení

V následujících tabulkách jsou uvedeny výdaje domácností spojené s bydlením v jednotlivých krajích. V první tabulce jsou uvedeny měsíční náklady na jednotlivé položky v českých korunách, ve druhé jsou měsíční náklady na bydlení uvedeny v %.

Tab. 3 Struktura výdajů domácností na bydlení v roce 2018

v Kč	Olomoucký kraj	Praha	Domácnosti v ČR celkem
Na domácnosti celkem	5 140	7 593	5 706
Nájemné, úhrada, za užívání bytu	990	2 776	1 377
Elektřina	1 427	1 435	1 484
Plyn z dálkového zdroje	946	794	872
Teplo a teplá voda	518	1 179	679
Vodné a stočné	553	788	571
Ostatní služby	359	603	426
Tuhá a tekutá paliva	348	19	297
V % z čistých peněžních příjmů domácnosti	14,4	19,1	15,9

Zdroj: ČSÚ, 2019, vlastní zpracování

Domácnosti v Praze mají měsíční náklady na bydlení o **2 453 Kč** vyšší než domácnosti v Olomouckém kraji. Měsíční náklady na nájemné nebo úhradu za užívání bytu jsou v Praze o **1 786 Kč** než v Olomouckém kraji.

Rozdíly v nákladech na elektřinu a plyn z dálkového zdroje nejsou významné mezi Prahou, Olomouckým krajem a celorepublikovým průměrem.

Měsíční náklady na teplo a teplou vodu jsou v Praze, dle statistického šetření ČSÚ, více než dvojnásobné. Zatímco v Olomouckém kraji náklady tvoří **518 Kč**, v Praze činí **1 179 Kč**.

V Praze vydají domácnosti průměrně měsíčně nižší částku na tuhá paliva.

Tab. 4 Struktura výdajů na bydlení domácností 2018 v % z příjmu

v %	Olomoucký kraj	Praha	Domácnosti v ČR celkem
Nájemné, úhrada, za užívání bytu	19,3	36,6	24,1
Elektřina	27,8	18,9	26,0
Plyn z dálkového zdroje	18,4	10,5	15,3
Teplo a teplá voda	10,1	15,5	11,9
Vodné a stočné	10,7	10,4	10,0
Ostatní služby	7,0	7,9	7,5
Tuhá a tekutá paliva	6,8	0,2	5,2

Zdroj: ČSÚ, 2019, vlastní zpracování

V Praze vydají domácnosti na měsíční náklady 36,6 % ze svého příjmu, zatímco v Olomouckém kraji 19,3 %. Rozdíl zde tvoří **17,3 %.** V Olomouckém kraji jsou o 4,8 % nižší náklady, než je celorepublikový průměr. V Praze jsou naopak o 12,5 % vyšší. Měsíční náklady domácností na elektřinu v procentech jsou v Olomouckém kraji **o 8,9 % vyšší** než v Praze, ve které jsou náklady nižší, než je celorepublikový průměr. Měsíční náklady domácností na plyn z dálkového zdroje tvoří o **7,9 %** větší část z příjmu v Olomouckém kraji než v Praze. Měsíční náklady domácností v procentech na teplo a teplou vodu, vodné a stočné a ostatní služby se pohybují v obou krajích na podobné úrovni, a to i s celorepublikovým průměrem.

2.4 Data z Ministerstva práce a sociálních věcí

Data v následující kapitole byla převzata z portálu https://ispv.cz, neboli z informačního systému o průměrném výdělku. ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem „Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku“ zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Program statistických zjišťování na rok 2019 stanoví vyhláška č. 250/2018 Sb. Průběh a vývoj statistického šetření řídí komise složená ze zástupců z MPSV, ČSÚ, Ministerstva financí, České národní banky, Českomoravské konfederace odborových svazů, VŠE v Praze a dalších institucí (ISPV, 2019).

Data jsou v každém regionu rozdělena do dvou sfér – mzdové a platové. Ve mzdové sféře[3] jsou zaměstnanci odměňováni mzdou a jedná se převážně o zaměstnance soukromých zaměstnavatelů. V platové sféře[4] jsou subjekty odměňovány platem a jedná se převážně o zaměstnance státu, státních nebo příspěvkových organizací (ISPV, 2019).

2.4.1 Mzdová sféra v Olomouckém kraji

Tab. 5 Medián hrubé měsíční mzdy v Olomouckém kraji za rok 2018

Medián hrubé měsíční mzdy	
Medián hrubé měsíční mzdy	25 881 Kč/měs
Index mediánu hrubé měsíční mzdy vůči roku 2017[5]	109,3 %
Muži	28 248 Kč/měs
Ženy	22 508 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

[3] Do mzdové sféry se zařazují ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (ISPV, 2019).

[4] Do platové sféry se zařazují ekonomické subjekty, které odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (ISPV, 2019).

[5] Index mediánu představuje meziroční růst hodnoty mediánu oproti předchozímu roku (ISPV, 2019).

Medián[6] hrubé měsíční mzdy v roce 2018 v Olomouckém kraji činil 25 881 Kč. Oproti předchozímu roku 2017 medián vzrostl o 9,3 %. V mediánech hrubých měsíčních mezd v Olomouckém kraji byl rozdíl mezi muži a ženami 5 740 Kč (20 %), kdy muži dosahovali vyššího mediánu. Dále z diferenciace mediánu (viz příloha č. 2) můžeme vidět, že 10 % zaměstnanců pobíralo mzdu nižší, než 14 933 Kč. Celkem 80 % zaměstnanců pobíralo mzdu v rozmezí od 14 933 Kč do 43 947 Kč.

Tab. 6 Průměr hrubé měsíční mzdy v Olomouckém kraji za rok 2018

Průměr hrubé měsíční mzdy	29 080 Kč/měs
Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou měsíční mzdou	61,7 %
Muži	31650 Kč/měs
Ženy	25 224 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Rozdíl mezi průměrnou měsíční mzdou a průměrným mediánem roku 2018 činil 3 199 Kč. Až 61,7 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo nižší hrubou měsíční mzdu, než byl průměr. Muži opět pobírali vyšší průměrnou hrubou mzdu než ženy. Rozdíl zde činil 6 426 Kč.

Tab. 7 Medián a průměr hodinového výdělku hrubé měsíční mzdy v Ol. kraji za rok 2018

	Medián hodinového výdělku	Průměr hodinového výdělku
Celkem	152,1 Kč/hod	171,2 Kč/hod
Muži	164,8 Kč/hod	184,7 Kč hod
Ženy	133,2 Kč/hod	151,8 Kč/hod

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Medián hodinového výdělku v Olomouckém kraji ve mzdové sféře činil 152,1 Kč. Muži zde měli v roce 2018 vyšší medián hodinového výdělku než ženy o 31,6 Kč/hod.

[6] Medián je hodnota, jež dělí řadu vzestupně seřazených výsledků na dvě stejně četné poloviny. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších nebo rovných a 50 % hodnot je větších nebo rovných mediánu.

V Olomouckém kraji ve mzdové sféře za rok 2018 činil rozdíl mezi mediánem hodinového výdělku a jeho průměrem celkem 19,1 Kč, kdy průměr byl o tuto hodnotu vyšší. Muži měli vyšší průměr hodinového výdělku o 32,9 Kč než ženy.

Tab. 8 Hrubá měsíční mzda dle vzdělání ve mzdové sféře v Olomouckém kraji 2018

Hrubá měsíční mzda podle vzdělání				Diferenciace hrubé měsíční mzdy				
Stupeň dosaženého vzdělání	Počet zaměstnanců	Medián	Meziroční index	1.decil	1.kvartil	3.kvartil	9.decil	Průměr
	v tis. osob	Kč/měs	%	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Základní a nedokončené	11,4	18 600	110,1	13 184	14 930	24 142	29 922	20 235
Střední bez maturity	65,6	24 234	109,3	14 869	18 527	30 243	36 763	25 371
Střední s maturitou	58,4	27 225	109,2	15 558	20 925	35 197	43 968	29 636
Vyšší odborné a bakalářské	**5,7**	**28 181**	**110,4**	**16 621**	**20 633**	**36 675**	**48 051**	**30 886**
Vysokoškolské	**22,3**	**36 503**	**106,9**	**20 030**	**25 676**	**52 060**	**74 352**	**43 862**
Neuvedeno	7,4	20 099	108,4	14 075	15 447	30 281	40 499	25 177
Celkem – mzdová sféra Ol. kraj	170,9	25 881	109,3	14 933	19 325	33 845	43 947	29 080

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č.6 lze vyčíst, že ve mzdové sféře v Olomouckém v roce 2018 platila následující tvrzení. Jedinci se základním nebo nedokončeným vzděláním dosahovali nejnižšího mediánu hrubé měsíční mzdy. Lze sledovat, jak s každým stupněm dokončeného vzdělání medián hrubé měsíční mzdy roste. Nejvyššího mediánu hrubé měsíční mzdy dosahovali zaměstnanci s dokončeným vysokoškolským vzděláním, který byl téměř dvojnásobný (36 503 Kč) oproti kategorii zaměstnanců se základním vzděláním (18 600 Kč). Nejmenší rozdíl mezi mediány byl mezi kategoriemi se vzděláním základním nebo nedokončeným a vyšším odborným nebo bakalářským – rozdíl činil 956 Kč.

Největší meziroční růst zaznamenal medián hrubé měsíční mzdy u jedinců s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním, a to o 10,4 % oproti předchozímu roku 2017. Nejnižší meziroční růst mediánu hrubé měsíční mzdy se projevil u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním – 6,9 %.

Ve mzdové sféře v Olomouckém kraji bylo zaměstnáno v roce 2018 nejvíce lidí se středním vzděláním bez maturity (65,6 tis.), dále se středoškolským vzděláním s maturitou (58,4 tis). Nejméně zaměstnanců bylo s vyšším odborným a bakalářským vzděláním (5,7 tis). Z diferenciace mediánu (viz příloha č. 2) lze vidět, že až 65 % jedinců s vysokoškolským vzděláním zaměstnaných ve mzdové sféře pobíralo mzdu v rozmezí 25 676 Kč až 74 352 Kč.

2.4.2 Platová sféra v Olomouckém kraji

Tab. 9 Medián hrubého měsíčního platu v Olomouckém kraji za rok 2018 a jeho diferenciace

Základní informace o hrubém měsíčním platu	
Medián hrubého měsíčního platu	32 236 Kč/měs
Index mediánu hrubého měsíčního platu vůči roku 2017	111,1 %
Muži	34 753 Kč/měs
Ženy	31 083 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č. 7 lze vyčíst, že medián hrubého měsíčního platu v Olomouckém kraji činil 32 236 Kč. Oproti předchozímu roku 2017 medián vzrostl o 11,1 %. V mediánu hrubých měsíčních platů v Olomouckém kraji byl rozdíl mezi muži a ženami 3 670 Kč (11 %). Muži zde dosahovali vyššího mediánu. Celých 80 % zaměstnanců pobíralo platy v rozmezí 20 622 Kč až 47 594 Kč, (viz příloha č. 2).

Tab. 10 Průměr hrubého měsíčního platu v Olomouckém kraji za rok 2018

Průměr hrubého měsíčního platu	34 310 Kč/měs
Podíl zaměstnanců s podprůměrným hrubým měsíčním platem	58,0 %
Muži	37 721 Kč/měs
Ženy	32 281 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2018, vlastní zpracování

Rozdíl mezi průměrným měsíčním platem a mediánem roku 2018 činil 2 074 Kč. Až 58,0 % zaměstnanců v platové sféře pobíralo nižší hrubý měsíční plat, než byl průměr. V Olomouckém kraji v roce 2018 pobírali muži vyšší průměrný hrubý plat než ženy. Rozdíl zde činil 5 440 Kč.

Tab. 11 Medián a průměr hodinového výdělku v platové sféře v Olomouckém kraji za rok 2018

	Medián hodinového výdělku	Průměr hodinového výdělku
Celkem	179,1 Kč/hod	189,0 Kč/hod
Muži	193,2 Kč/hod	206,4 Kč hod
Ženy	173,6 Kč/hod	179,3 Kč/hod

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Medián hodinového výdělku v Olomouckém kraji v platové sféře činil 179,1 Kč. Muži zde měli v roce 2018 vyšší medián hodinového výdělku než ženy o 19,6 Kč/hod.

V Olomouckém kraji v platové sféře za rok 2018 činil rozdíl mezi mediánem hodinového výdělku a jeho průměrem celkem 9,9 Kč, kdy průměr byl o tuto hodnotu vyšší. Muži měli průměr hodinového výdělku o 27,1 Kč vyšší než ženy.

Tab. 12 Hrubý měsíční plat dle vzdělání v platové sféře v Olomouckém kraji 2018

Hrubý měsíční plat podle vzdělání				Diferenciace hrubého měsíčního platu				
Stupeň dosaženého vzdělání	Počet zaměstnanců	Medián	Meziroční index	1.decil	1.kvartil	3.kvartil	9.decil	Průměr
	v tis. osob	Kč/měs	%	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Základní a nedokončené	1,1	18 147	113,0	13 255	15 632	23 681	28 514	19 799
Střední bez maturity	6,6	23 722	113,3	15 714	18 272	28 276	31 438	23 663
Střední s maturitou	15,1	31 642	110,6	23 085	27 305	38 055	43 988	32 833
Vyšší odborné a bakalářské	**4,4**	**34 997**	**111,8**	**25 196**	**28 858**	**41 620**	**47 948**	**35 997**
Vysokoškolské	**11,7**	**37 358**	**111,1**	**29 233**	**32 933**	**46 487**	**62 530**	**43 132**
Neuvedeno	1,1	31 116	113,2	23 647	27 463	36 612	41 976	32 375
Celkem – platová sféra Ol. kraj	40,0	32 236	111,1	20 622	26 722	38 962	47 594	34 310

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č. 10 lze vyčíst, že v platové sféře v Olomouckém kraji v roce 2018 platila následující tvrzení. Jedinci se základním nebo nedokončeným vzděláním dosahovali nejnižšího mediánu hrubého měsíčního platu. S každým stupněm dokončeného vzdělání medián hrubého měsíčního platu rostl. Nejvyššího mediánu dosahovali jedinci s dokončeným vysokoškolským vzděláním, který byl více než dvojnásobný (37 358 Kč) oproti kategorii se základním vzděláním (18 147 Kč). Největší meziroční růst zaznamenal medián hrubého měsíčního platu u jedinců se středním vzděláním bez maturity, a to o 13,3 % oproti předchozímu roku 2017. Nejnižší meziroční růst mediánu hrubého měsíčního platu (10,6 %) se projevil u jedinců se středoškolským vzděláním s maturitou. U všech kategorií vzdělání měl meziroční růst mediánu více jak 10 %. V platové sféře v Olomouckém kraji bylo zaměstnáno v roce 2018 nejvíce jedinců se středním vzděláním s maturitou (15,1 tis.) a s vysokoškolským vzděláním (11,7 tis). Nejméně zaměstnanců bylo se základním vzděláním nebo nedokončeným vzděláním (1,1 tis). Až 65 % jedinců s vysokoškolským vzděláním zaměstnaných v platové sféře pobíralo plat v rozmezí 32 933 Kč až 62 530 Kč.

2.4.3 Mzdová sféra v Praze za rok 2018 dle MPSV

Tab. 13 Medián hrubé měsíční mzdy v Praze za rok 2018

Základní informace o hrubé měsíční mzdě	
Medián hrubé měsíční mzdy	32 884 Kč/měs
Index mediánu hrubé měsíční mzdy vůči roku 2017	106,9 %
Muži	36 240 Kč/měs
Ženy	29 795 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Medián hrubé měsíční mzdy v Praze byl 32 884 Kč. Oproti předchozímu roku 2017 medián vzrostl o 6,9 %. V mediánu hrubých měsíčních mezd v Praze byl rozdíl mezi muži a ženami 6 445 Kč (18 %). Muži zde dosahovali vyššího mediánu. Z diferenciace mediánu, (viz příloha č. 2) můžeme vyčíst, že 10 % zaměstnanců s nejnižší příjmem pobíralo mzdu nižší než 15 062 Kč. Dle diferenciace mediánu (viz příloha č. 2) celkem 80 % zaměstnanců pobíralo mzdu v rozmezí od 15 062 Kč do 74 620 Kč.

Tab. 14 Průměr hrubé měsíční mzdy v Praze za rok 2018

Průměr hrubé měsíční mzdy	42 478 Kč/měs
Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou měsíční mzdou	68,1 %
Muži	47 731 Kč/měs
Ženy	35 743 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Rozdíl mezi průměrnou měsíční mzdou a mediánem roku 2018 činil 9 594 Kč. Až 68,1 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo nižší hrubou měsíční mzdu, než byl průměr. V Praze v roce 2018 pobírali muži vyšší průměrnou hrubou mzdu než ženy. Rozdíl zde činil 11 988 Kč (25 %).

Tab. 15 Medián hodinového výdělku hrubé měsíční mzdy v Praze za rok 2018

	Medián hodinového výdělku	Průměr hodinového výdělku
Celkem	192,8 Kč/hod	246,4 Kč/hod
Muži	210,4 Kč/hod	274,5 Kč hod
Ženy	174,7 Kč/hod	211,7 Kč/hod

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Medián hodinového výdělku v Praze ve mzdové sféře činil 192,8 Kč. Muži zde měli v roce 2018 vyšší medián hodinového výdělku, a to o 35,7 Kč/hod. V Praze ve mzdové sféře za rok 2018 činil rozdíl mezi mediánem hodinového výdělku a jeho průměrem celkem 53,6 Kč. Muži měli vyšší průměr hodinového výdělku o 53,6 Kč než ženy.

Tab. 16 Hrubá měsíční mzda dle vzdělání ve mzdové sféře v Praze 2018

Hrubá měsíční mzda podle vzdělání				Diferenciace hrubé měsíční mzdy				
Stupeň dosaženého vzdělání	Počet zaměstnanců	Medián	Meziroční index	1.decil	1.kvartil	3.kvartil	9.decil	Průměr
	v tis. osob	Kč/měs	%	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Základní a nedokončené	30,2	20 694	103,6	12 688	14 675	27 638	35 993	22 707
Střední bez maturity	113,4	25 658	108,8	13 653	17 324	33 419	41 665	27 025
Střední s maturitou	228,4	31 625	106,7	16 088	23 133	43 351	59 452	37 095
Vyšší odborné a bakalářské	**41,3**	**37 263**	**107,7**	**19 938**	**28 332**	**52 396**	**77 612**	**46 031**
Vysokoškolské	**164,3**	**48 356**	**105,6**	**21 580**	**33 679**	**74 633**	**115 558**	**64 032**
Neuvedeno	24,8	29 488	103,6	14 535	21 757	44 310	67 438	37 988
Celkem – mzdová sféra Praha	602,4	32 884	106,9	15 062	22 912	47 805	74 620	42 478

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č. 14 lze vyčíst, že ve mzdové sféře v Praze v roce 2018 platila následující tvrzení. Jedinci se základním nebo nedokončeným vzděláním dosahovali nejnižšího mediánu hrubé měsíční mzdy. S každým stupněm dokončeného vzdělání medián hrubé měsíční mzdy rostl.

Nejvyššího mediánu hrubé měsíční mzdy dosahovali jedinci s dokončeným vysokoškolským vzděláním, který byl více než dvojnásobný (48 356 Kč) oproti kategorii se základním vzděláním (20 694 Kč). Největší meziroční růst zaznamenal medián hrubé měsíční mzdy u jedinců se středním vzděláním bez maturity, a to o 8,8 % oproti předchozímu roku 2017. Nejnižší meziroční růst mediánu hrubé měsíční mzdy se projevil u lidí se základním nebo nedokončeným vzděláním.

Ve mzdové sféře v Praze bylo zaměstnáno v roce 2018 nejvíce lidí se středním vzděláním s maturitou (228,4 tis.), dále s vysokoškolským vzděláním (164,3 tis), a následně lidé se středním vzděláním (113,4 tis.). Nejméně zaměstnanců bylo se základním vzděláním (30,2 tis) a s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním (41,3 tis.).

Až 65 % jedinců s vysokoškolským vzděláním zaměstnaných ve mzdové sféře pobíralo mzdu v rozmezí 33 679 Kč až 115 558 Kč.

2.4.4 Platová sféra v Praze

Tab. 17 Medián hrubého měsíčního platu v Praze za rok 2018 a jeho diferenciace

Medián hrubého měsíčního platu	38 992 Kč/měs
Index mediánu hrubého měsíčního platu vůči roku 2017	110,1 %
Muži	43 700 Kč/měs
Ženy	36 569 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Medián hrubého měsíčního platu v Praze v roce 2018 byl 38 992 Kč. Oproti předchozímu roku 2017 medián vzrostl o 10,1 %. V mediánu hrubých měsíčních platů v Praze byl rozdíl mezi muži a ženami 7 131 Kč (16,3 %). Muži zde dosahovali vyššího mediánu. Celých 80 % zaměstnanců pobíralo platy v rozmezí 24 858 Kč až 63 071 Kč (viz příloha č. 2).

Tab. 18 Průměr hrubého měsíčního platu v Praze za rok 2018

Průměr hrubého měsíčního platu	42 615 Kč/měs
Podíl zaměstnanců s podprůměrným měsíčním platem	60,0 %
Muži	47 795 Kč/měs
Ženy	39 365 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Rozdíl mezi průměrným měsíčním platem a mediánem roku 2018 činil 3 623 Kč. Až 60,0 % zaměstnanců v platové sféře pobíralo nižší hrubý měsíční plat, než byl průměr. V Praze v roce 2018 pobírali muži vyšší průměrný hrubý plat než ženy. Rozdíl zde činil 8 430 Kč.

Tab. 19 Medián hodinového výdělku v platové sféře v Praze za rok 2018

	Medián hodinového výdělku	Průměr hodinového výdělku
Celkem	217,8 Kč/hod	235,5 Kč/hod
Muži	240,2 Kč/hod	261,1 Kč hod
Ženy	207,0 Kč/hod	220,0 Kč/hod

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Medián hodinového výdělku v Praze v platové sféře činil 217,8 Kč. Muži zde měli v roce 2018 vyšší medián hodinového výdělku, a to o 33,2 Kč/hod.

V Praze v platové sféře za rok 2018 činil rozdíl mezi mediánem hodinového výdělku a jeho průměrem celkem 17,7 Kč, kdy byl průměr o tuto hodnotu vyšší. Muži měli průměr hodinového výdělku o 41,1 Kč vyšší než ženy.

Tab. 20 Hrubý měsíční plat dle vzdělání v platové sféře v Praze 2018

Hrubý měsíční plat podle vzdělání				Diferenciace hrubého měsíčního platu				
Stupeň dosaženého vzdělání	Počet zaměstnanců	Medián	Meziroční index	1.decil	1.kvartil	3.kvartil	9.decil	Průměr
	v tis. osob	Kč/měs	%	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Základní a nedokončené	2,7	22 526	111,5	15 933	18 117	27 846	32 819	23 606
Střední bez maturity	11,2	25 276	109,4	17 315	20 698	30 706	35 858	26 255
Střední s maturitou	45,4	36 264	109,4	25 377	30 179	44 286	51 755	37 730
Vyšší odborné a bakalářské	**14,8**	**40 966**	**110,3**	**28 256**	**33 327**	**49 764**	**58 514**	**42 471**
Vysokoškolské	**49,8**	**46 687**	**108,8**	**32 244**	**37 787**	**60 625**	**79 351**	**52 348**
Neuvedeno	3,2	32 875	108,9	24 520	28 804	37 758	45 816	34 518
Celkem – platová sféra Praha	127,2	38 992	110,1	24 858	31 091	49 666	63 071	42 615

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č. 18 lze vyčíst, že v platové sféře v Praze v roce 2018 platila následující tvrzení. Jedinci se základním nebo nedokončeným vzděláním dosahovali nejnižšího mediánu hrubého měsíčního platu. S každým stupněm dokončeného vzdělání medián hrubého měsíčního platu roste. Nejvyššího mediánu dosahovali jedinci s dokončeným vysokoškolským vzděláním, který byl více než dvojnásobný (46 687 Kč) oproti kategorii se základním vzděláním (22 526 Kč).

Největší meziroční růst zaznamenal medián hrubého měsíčního platu u jedinců se základním nebo nedokončeným vzděláním, a to o 11,5 % oproti předchozímu roku 2017. Druhý nejvyšší meziroční růst mediánu proběhl v kategorii jedinců s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním. Nejnižší meziroční růst mediánu hrubého měsíčního platu se projevil u jedinců s vysokoškolským vzděláním, a to o 8,8 %. V platové sféře v Praze bylo zaměstnáno v roce 2018 nejvíce jedinců s vysokoškolským vzděláním (49,8 tis.) a se středním vzděláním s maturitou (45,4 tis). Nejméně zaměstnanců bylo se základním vzděláním (2,7 tis), se středním vzděláním bez maturity (11,2 tis.) a s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním (14,8 tis.).

2.4.5 Mzdová sféra v České republice

Tab. 21 Medián hrubé měsíční mzdy v ČR za rok 2018

Základní informace o hrubé měsíční mzdě	
Medián hrubé měsíční mzdy	28 144 Kč/měs
Index mediánu hrubé měsíční mzdy vůči roku 2017	108,3 %
Muži	30 749 Kč/měs
Ženy	24 772 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č. 19 lze vyčíst, že medián hrubé měsíční mzdy v České republice v roce činil 28 144 Kč. Oproti předchozímu roku 2017 medián vzrostl o 8,3 %. V mediánu hrubých měsíčních mezd v České republice byl rozdíl mezi muži a ženami 5 977 Kč (19 %). Muži zde dosahovali vyššího mediánu. Prvních 10 % zaměstnanců pobíralo mzdu nižší než 15 182 Kč. Celkem 80 % zaměstnanců pobíralo mzdu v rozmezí od 15 182 Kč do 52 855 Kč.

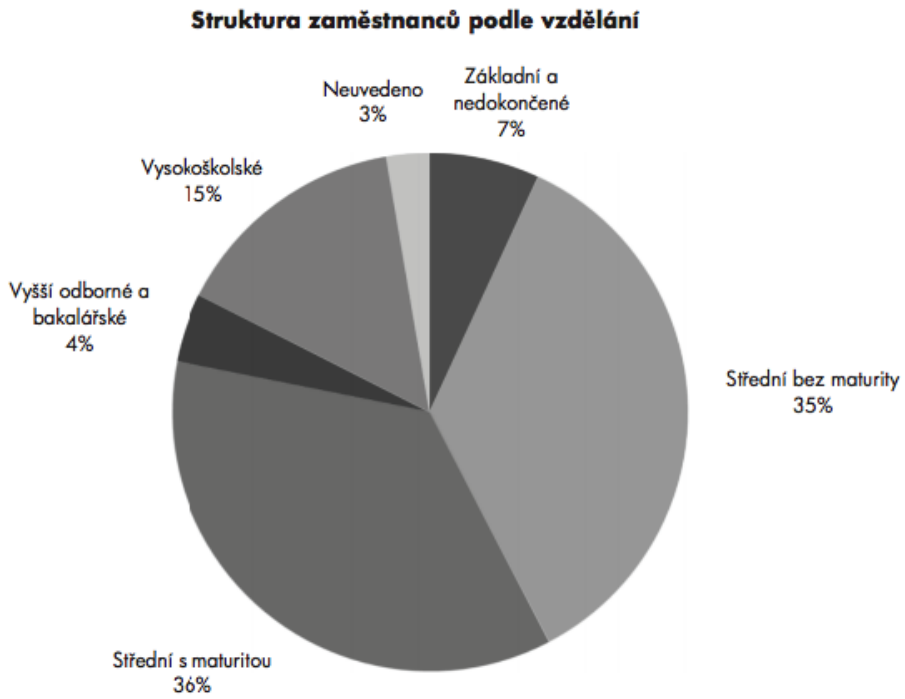
Tab. 22 Průměr hrubé měsíční mzdy v ČR za rok 2018

Průměr hrubé měsíční mzdy	33 321 Kč/měs
Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou měsíční mzdou	65,3 %
Muži	36 652 Kč/měs
Ženy	28 461 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Rozdíl mezi průměrnou měsíční mzdou a mediánem roku 2018 činil 5 177 Kč. Až 65,3 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo nižší hrubou měsíční mzdu, než byl průměr. V České republice v roce 2018 pobírali muži vyšší průměrnou hrubou mzdu než ženy. Rozdíl zde činil 8 191 Kč (22 %).

Obr. 3 Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře v ČR podle vzdělání v roce 2018



Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Ve mzdové sféře v České republice bylo v roce 2018 zaměstnáno 7 % zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním, 35 % se středním vzděláním bez maturity, 36 % se středním vzděláním s maturitou, 4 % s vyšším nebo bakalářským vzděláním, 15 % s vysokoškolským vzděláním a 3 % zaměstnanců neuvedla své vzdělání nebo u nich nebylo dohledáno v rámci statistického šetření MPSV.

Tab. 23 Hrubá měsíční mzda dle vzdělání ve mzdové sféře v České republice 2018

Hrubá měsíční mzda podle vzdělání				Diferenciace hrubé měsíční mzdy				
Stupeň dosaženého vzdělání	Počet zaměstnanců	Medián	Meziroční index	1.decil	1.kvartil	3.kvartil	9.decil	Průměr
	v tis. osob	Kč/měs	%	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Základní a nedokončené	213,4	21 961	107,5	13 570	16 423	28 322	34 707	23 398
Střední bez maturity	1 098,9	25 211	108,9	14 576	18 473	32 088	39 572	26 475
Střední s maturitou	1 108,6	29 034	108,1	16 168	21 425	38 432	50 593	32 630
Vyšší odborné a bakalářské	**133,8**	**33 187**	**108,4**	**19 095**	**25 450**	**44 663**	**63 320**	**39 476**
Vysokoškolské	**460,5**	**42 530**	**106,4**	**20 246**	**29 965**	**63 566**	**95 570**	**54 509**
Neuvedeno	83,1	26 347	109,9	14 211	19 290	35 325	50 200	31 244
Celkem – mzdová sféra ČR	3 098,4	28 144	108,3	15 182	20 442	37 916	52 855	33 321

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č. 21 lze vyčíst, že ve mzdové sféře v České republice v roce 2018 platila následující tvrzení. Jedinci se základním nebo nedokončeným vzděláním dosahovali nejnižšího mediánu hrubé měsíční mzdy. S každým stupněm dokončeného vzdělání medián hrubé měsíční mzdy rostl. Nejvyššího mediánu hrubé měsíční mzdy dosahovali jedinci s dokončeným vysokoškolským vzděláním, který byl téměř dvojnásobný (42 530 Kč) oproti kategorii se základním vzděláním (21 961 Kč).

Největší meziroční růst zaznamenal medián hrubé měsíční mzdy u jedinců se středním vzděláním bez maturity, a to o 8,9 % oproti předchozímu roku 2017. Nejnižší meziroční růst mediánu hrubé měsíční mzdy se projevil u jedinců s vysokoškolským vzděláním o 6,4 %.

Ve mzdové sféře v České republice bylo zaměstnáno v roce 2018 nejvíce jedinců se středním vzděláním s maturitou (1 108,6 tis.) a se středním vzděláním bez maturity (1 098,9 tis). Nejméně zaměstnanců mělo vyšší odborné nebo bakalářské vzdělání (133,8 tis). Celkem 20 % zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním pobíralo méně než 17 000 Kč, zatímco 90 % zaměstnanců s vysokoškolským pobíralo více než 20 246 Kč.

2.4.6 Platová sféra v České republice

Tab. 24 Medián hrubého měsíčního platu v České Republice za rok 2018 a jeho diferenciace

Základní informace o hrubém měsíčním platu	
Medián hrubého měsíčního platu	33 029 Kč/měs
Index mediánu hrubého měsíčního platu vůči roku 2017	110,7 %
Muži	36 696 Kč/měs
Ženy	31 561 Kč/měs

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č. 22 lze vyčíst, že medián hrubého měsíčního platu v České republice činil 33 029 Kč. Oproti předchozímu roku 2017 medián vzrostl o 10,7 %. V mediánu hrubých měsíčních platů v České republice byl rozdíl mezi muži a ženami 5 135 Kč. Muži zde dosahovali vyššího mediánu. Celých 10 % zaměstnanců pobíralo platy nižší, než 20 279 Kč.

Tab. 25 Průměr hrubého měsíčního platu v České republice za rok 2018

Průměr hrubého měsíčního platu	35 437 Kč/měs
Podíl zaměstnanců s podprůměrným hrubým měsíčním platem	62,1 %
Muži	40 033 Kč/měs
Ženy	33 090 Kč/měs

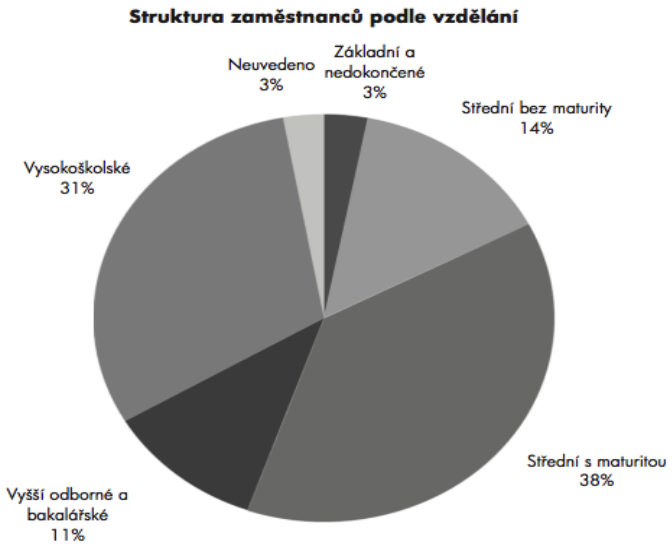
Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Rozdíl mezi průměrným měsíčním platem a průměrným mediánem roku 2018 činil 2 408 Kč.

Až 62,1 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo nižší hrubou měsíční mzdu, než byl průměr.

V České republice v roce 2018 pobírali muži vyšší průměrnou hrubou mzdu než ženy. Rozdíl zde činil 6 943 Kč.

Obr. 4 Struktura zaměstnanců v platové sféře v ČR podle vzdělání v roce 2018



Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

V platové sféře v České republice byla v roce 2018 zaměstnána 3 % zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním, 14 % se středním vzděláním bez maturity, 38 % se středním vzděláním s maturitou, 11 % s vyšším a bakalářským vzděláním, 31 % s vysokoškolským vzděláním a 3 % zaměstnanců neuvedla své vzdělání nebo u nich nebylo dohledáno v rámci statistického šetření MPSV.

Tab. 26 Hrubý měsíční plat dle vzdělání v platové sféře v České republice 2018

Hrubý měsíční plat podle vzdělání				Diferenciace hrubého měsíčního platu				
Stupeň dosaženého vzdělání	Počet zaměstnanců	Medián	Meziroční index	1.decil	1.kvartil	3.kvartil	9.decil	Průměr
	v tis. osob	Kč/měs	%	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs	Kč/měs
Základní a nedokončené	19,5	18 267	113,8	13 142	15 426	23 357	28 404	19 816
Střední bez maturity	91,9	22 481	112,7	15 707	18 064	27 639	31 970	23 370
Střední s maturitou	243,4	32 005	110,0	22 717	27 357	38 843	45 786	33 429
Vyšší odborné a bakalářské	**71,6**	**35 355**	**111,0**	**25 521**	**29 356**	**43 492**	**51 699**	**37 287**
Vysokoškolské	**196,1**	**38 699**	**110,6**	**29 927**	**33 711**	**50 325**	**66 202**	**44 815**
Neuvedeno	18,2	30 854	110,9	21 482	26 733	35 648	41 773	31 644
Celkem – platová sféra ČR	640,7	33 029	110,7	20 279	26 828	40 695	51 433	35 437

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Z tabulky č. 24 lze vyčíst, že v platové sféře v České republice v roce 2018 platila následující tvrzení. Jedinci se základním nebo nedokončeným vzděláním dosahovali nejnižšího mediánu hrubého měsíčního platu. S každým stupněm dokončeného vzdělání medián hrubého měsíčního platu rostl. Nejvyššího mediánu dosahovali jedinci s dokončeným vysokoškolským vzděláním, který byl více než dvojnásobný (38 699 Kč) oproti kategorii se základním vzděláním (18 267 Kč).

Největší meziroční růst zaznamenal medián hrubého měsíčního platu u jedinců se základním nebo nedokončeným vzděláním, a to o 13,8 % oproti předchozímu roku 2017. Nejnižší meziroční růst mediánu hrubého měsíčního platu (10,0 %) se projevil u jedinců se středoškolským vzděláním s maturitou. U všech kategorií vzdělání byl meziroční růst mediánu aspoň 10 %. V platové sféře v České republice bylo zaměstnáno v roce 2018 nejvíce jedinců se středním vzděláním s maturitou (243,4 tis.) a s vysokoškolským vzděláním (196,1 tis). Nejméně zaměstnanců bylo se základním nebo nedokončeným vzděláním (19,5 tis).

Zatímco 10 % zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním pobíralo méně než 18 300 Kč, tak 10 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním pobíralo méně než 29 927 Kč.

2.4.7 Komparace příjmu dle dat z MPSV

Pro oba kraje i pro Českou republiku v obou sférách platí tvrzení, že vyšší úroveň vzdělání přináší vyšší medián hrubé měsíční mzdy/platu. Medián hrubé měsíční mzdy/platu u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním se blíží nebo dokonce převyšuje dvojnásobek mediánu hrubé měsíční mzdy/platu zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním.

Tab. 27 Mediány a průměry hrubých měsíčních mezd dle vzdělání, v Kč

	Medián hrubé měsíční mzdy / platu		Průměr hrubé měsíční mzdy / platu	
Vzdělání	Vyšší odborné nebo bakalářské	Vysokoškolské	Vyšší odborné nebo bakalářské	Vysokoškolské
Praha mzdová sféra	37 263	48 356	46 031	64 032
Praha platová sféra	40 966	46 687	42 471	52 348
Ol. kraj mzdová sféra	28 181	36 503	30 886	43 862
Ol. kraj platová sféra	34 997	37 358	35 997	43 132
ČR mzdová sféra	33 187	42 530	39 476	54 509
ČR platová sféra	35 355	38 699	37 287	44 815

Zdroj: ISPV, 2019, vlastní zpracování

Kategorie jedinců **s vyšším nebo bakalářským vzdělání**:

Ve mzdové sféře u zaměstnanců s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním byl medián hrubé měsíční mzdy v Praze o **9 082 Kč** (24 %) vyšší než v Olomouckém kraji. Průměr hrubé měsíční mzdy v dané kategorii v Praze byl o **15 145 Kč** (33 %) vyšší než v Olomouckém kraji.

V platové sféře byla mediánová mzda u dané kategorie zaměstnanců vyšší v Praze než v Olomouckém kraji. Rozdíl zde byl oproti mzdové sféře menší, jednalo se o **5 969 Kč** (15 %). Rozdíl v průměru hrubého měsíčního platu byl také menší, jednalo se o **6 474 Kč** (15 %).

Kategorie jedinců **s vysokoškolským vzděláním**:

Ve mzdové sféře u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním byl v Praze medián hrubé měsíční mzdy vyšší o **11 853 Kč** (24 %). Průměr hrubé měsíční mzdy byl zde vyšší o **20 170 Kč** (32 %).

V platové sféře byl rozdíl mezi mediány opět nižší, v Praze byl medián vyšší o **9 329 Kč** (20 %) než v Olomouckém kraji. Ve mzdové sféře u hrubé mzdy platil stejný trend, kdy v Praze byla vyšší o **9 216 Kč** (18 %).

Lze vypozorovat trend, že v Praze jsou mediány i hrubé mzdy daných kategorií zaměstnanců vyšší, avšak v platové sféře jsou rozdíly mezi kraji nižší než ve mzdové sféře. Mediány i průměry byly v Praze vyšší než mediány a průměry celé České republiky. V Olomouckém kraji byly naopak nižší než mediány a průměry České republiky.

Při porovnání mediánů krajů s celorepublikovým mediánem lze zjistit, že u obou kategorií zaměstnanců s terciárním vzděláním platí, že v Praze byla hodnota nadprůměrná a v Olomouckém kraji podprůměrná. V platové sféře v Olomouckém kraji byly mediánové hodnoty oproti celorepublikovému mediánu nižší, maximálně však o 1 500 Kč. Hodnoty mediánů v Praze byly vyšší než celorepublikový medián, a to v rozmezí 2 000 – 5 000 Kč. Obdobný trend platí u průměru hrubých měsíčních mezd a platů. V Praze dosahovaly nadprůměrných hodnot a v Olomouckém kraji hodnot nižších, než byl celorepublikový průměr.

Rozdíly mezi pohlavími lze porovnávat pouze na úrovni všech vzdělanostních kategorií dohromady. Data, která by plnila charakteristiky pohlaví i vzdělání, Ministerstvo práce a sociálních věcí nezveřejňuje. Při porovnání mediánů hrubých měsíčních mezd byl větší rozdíl v Olomouckém kraji, kde muži měli medián vyšší o **20 %**, zatímco v Praze jej měli muži vyšší o **18** %. V platové sféře vznikal větší rozdíl v Praze – muži zde dosahovali mediánu vyššího o **16 %** než ženy, zatímco v Olomouckém kraji muži dosahovali mediánu o **11 %** vyššího než ženy.

Co se týče hodinového výdělku, lze předpokládat, že bude kopírovat trend mediánů celého měsíčního příjmu. V Praze byly vyšší hodinové výdělky než v Olomouckém kraji. Vznikaly také rozdíly mezi pohlavími – muži měli v obou krajích i sférách vyšší výdělky, nicméně rozdíly v mediánech a průměrech hodinových výdělků u mužů a žen byly v Olomouckém kraji nižší než v Praze.

Lze také porovnat množství zaměstnanců, kteří pobírali v roce 2018 podprůměrnou hrubou měsíční mzdu / plat. V tomto aspektu má příznivější postavení Olomoucký kraj, kde podprůměrný příjem mělo nižší procento zaměstnanců než v Praze. Ve mzdové sféře v Praze pobíralo podprůměrnou mzdu 68,1 % zaměstnanců, zatímco v Olomouckém kraji 61,7 %. V platové sféře v Praze 60,0 % zaměstnanců, zatímco v Olomouckém kraji 58,0 % zaměstnanců.

2.5 Dotazníkové šetření a jeho výsledky

Pro vyhodnocení práce jsou použita data získaná dotazníkovým šetřením v období duben – srpen 2018. Data byla získána prostřednictvím dotazníku na serveru www.vypln.to. Odkaz na webové stránky s dotazníkem byl přeposlán přátelům a rodinným příslušníkům, kteří jej rozeslali dále, a také byl nasdílen na skupinách vybraných lokálních univerzit na sociálních sítích. Tímto byla získána data od 328 respondentů. Úplné znění dotazníku je v příloze č. 1.

2.5.1 Popis otázek dotazníkového šetření a jejich výsledků

V této části budou představeny výsledky dotazníkového šetření významné pro praktickou část této práce, a popsány výsledky jednotlivých částí.

2.5.2 Nejvyšší dosažené vzdělání

Tato charakteristika je klíčová pro bakalářskou práci. Cílem práce je porovnat pracovní příjem vysokoškolsky vzdělaných jedinců, je tedy podstatné získat co největší množství respondentů s dokončeným vysokoškolským vzděláním.

Otázka na nejvyšší dosažené vzdělání rozděluje respondenty. Pro ty, kteří neměli ukončené vysokoškolské vzdělání zde byl dotazník ukončen. Celkem do dotazníku vstoupilo 328 respondentů, z nichž 44 % úspěšně zakončilo magisterské studium, 37 %

bakalářské studium, 3 % doktorské studium a necelé 1 % dosáhlo titulu Dis. Po úvodní otázce bylo vyloučeno 73 uchazečů, tedy 16 %, protože měli ukončeno pouze střední vzdělání.

Graf. 1 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.3 Pracovní lokalita respondentů – kraj

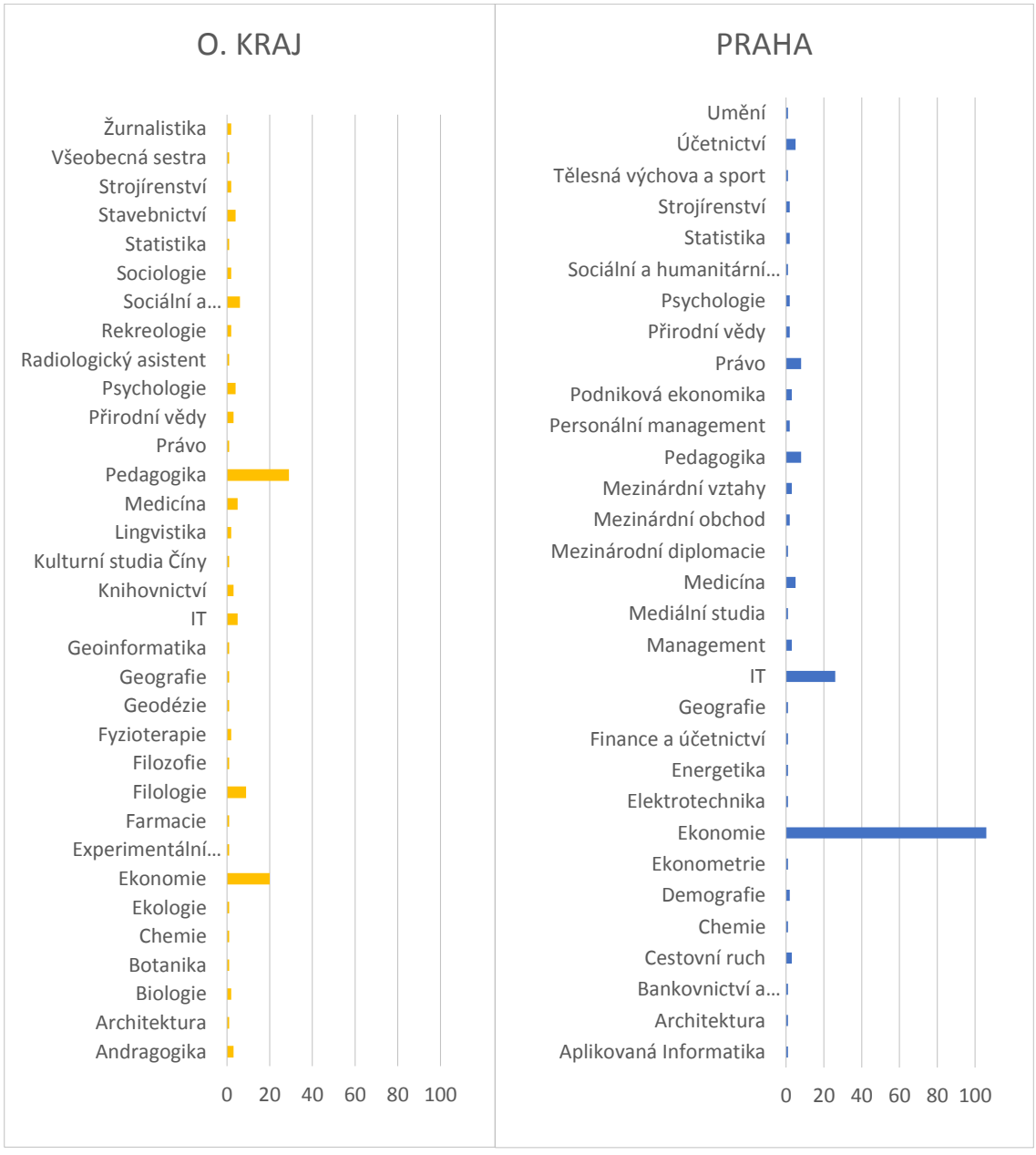
Tato charakteristika je opět zásadní. Respondenti odpovídali, ve kterém kraji vykonávají svá zaměstnání. Respondenti z jiných krajů, než je Praha a Olomoucký kraj byli z celkového dotazníkového šetření vyloučeni. Vyloučeno jich bylo celkem 11. V dotazníkovém šetření tedy zbylo vysokoškolsky vzdělaných jedinců pracujících v Praze 197 a 120 v Olomouckém kraj.

2.5.4 Obor studia na VŠ

V této otázce respondenti odpovídali, jaký obor studovali na vysoké škole. Na konci dotazníkového šetření nám umožní vyhodnotit průměrnou výši mzdy vysokoškolsky vzdělaných jedinců ve vybraných oborech v Praze a v Olomouckém kraji.

V Olomouckém kraji bylo v dotazníkovém šetření nejvíce respondentů s vystudovaným oborem ekonomie a na druhém místě se umístil obor filologie. V Praze byl opět nejvíce zastoupen obor ekonomie a dále informační technologie.

Graf. 2 Obor studia na VŠ



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.5 Pohlaví

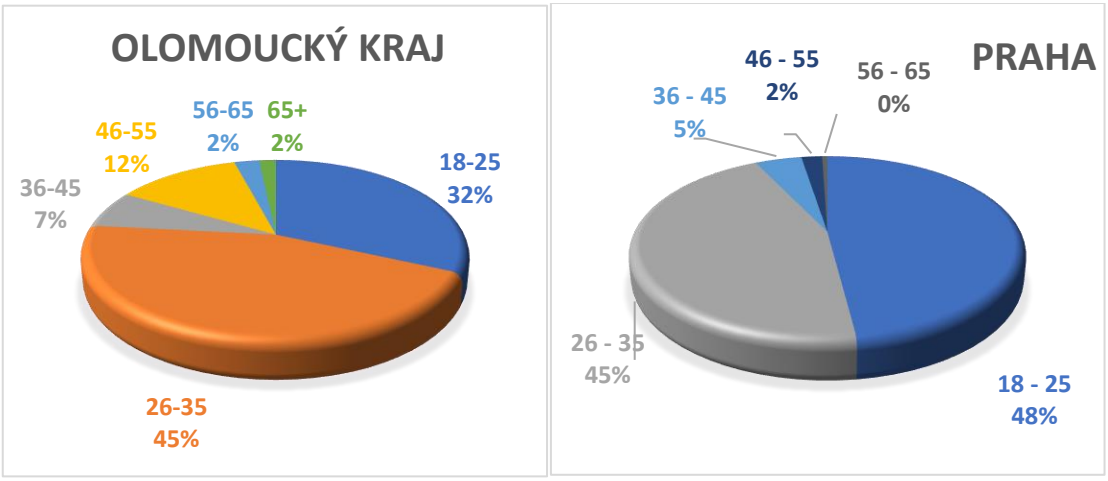
Pomocí výsledků z této otázky dokážeme zachytit mzdové rozdíly dle pohlaví.

Z Olomouckého kraje vyplnilo dotazník 120 respondentů splňujících kritéria pro vyplnění a z nich bylo 65 % žen a 35 % mužů. V Praze byl poměr pohlaví respondentů vyrovnanější – 55 % žen a 45 % mužů.

2.5.6 Věk

Věk je důležitou informací z hlediska výše mzdy. Data znázorňující věk jsou rozdělena do 5 kategorií a všechny věkové kategorie jsou v dotazníku zastoupeny. V Praze byla nejvíce zastoupena věková kategorie 18–25 let podílem 48 % a hned za ní se umístila kategorie 26–35 let s 45 % respondentů. V Olomouckém kraji bylo toto zastoupení obdobné, kdy nejvíce respondentů bylo z věkové kategorie 26–35 let se 45 % a druhá největší skupina z respondentů byla z věkové kategorie 18–25 let a byla zastoupena z 32 %.

Graf. 3 Věk respondentů



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.7 Soukromá vs. Veřejná vysoká škola

Tato otázka byla za měřena na typ vysoké školy. V České republice máme dva typy – vysoké školy veřejné a soukromé, přičemž je často veřejné školství přijímáno pozitivněji než soukromé. Tento jev je protikladem oproti západním zemím Evropy, kde jsou spíše preferovány školy soukromé. V Praze byly soukromé vysoké školy zastoupeny pouze z 5 % a v Olomouckém kraji je navštěvovala 2 % respondentů. Zbylí respondenti navštěvovali státní vysoké školy.

2.5.8 Typ studia

Zda jedinec studoval vysokou školu dálkově či prezenčně může ovlivnit délku jeho pracovních zkušeností, tedy i výši mzdy, jejíž variabilní složka se často odvíjí od zkušeností zaměstnance. Kombinované studium volí například pracující jedinci nebo např. ženy na rodičovské dovolené. V Olomouckém kraji studovalo prezenčně 88 % studentů a 12 % kombinovaně. V Praze volilo prezenční studium 96 % respondentů, tedy více než v Olomouckém kraji. Kombinovaně zde studovala 4 % respondentů.

2.5.9 Vysoké školy navštěvované respondenty dotazníkového šetření

Z daných výsledků si lze udělat přehled o tom, které vysoké školy vystudované respondenty jsou zastoupeny. Respondenti volili tu vysokou školu, na které strávili delší časový úsek. Většinou tedy tu, na které absolvovali bakalářské studium.

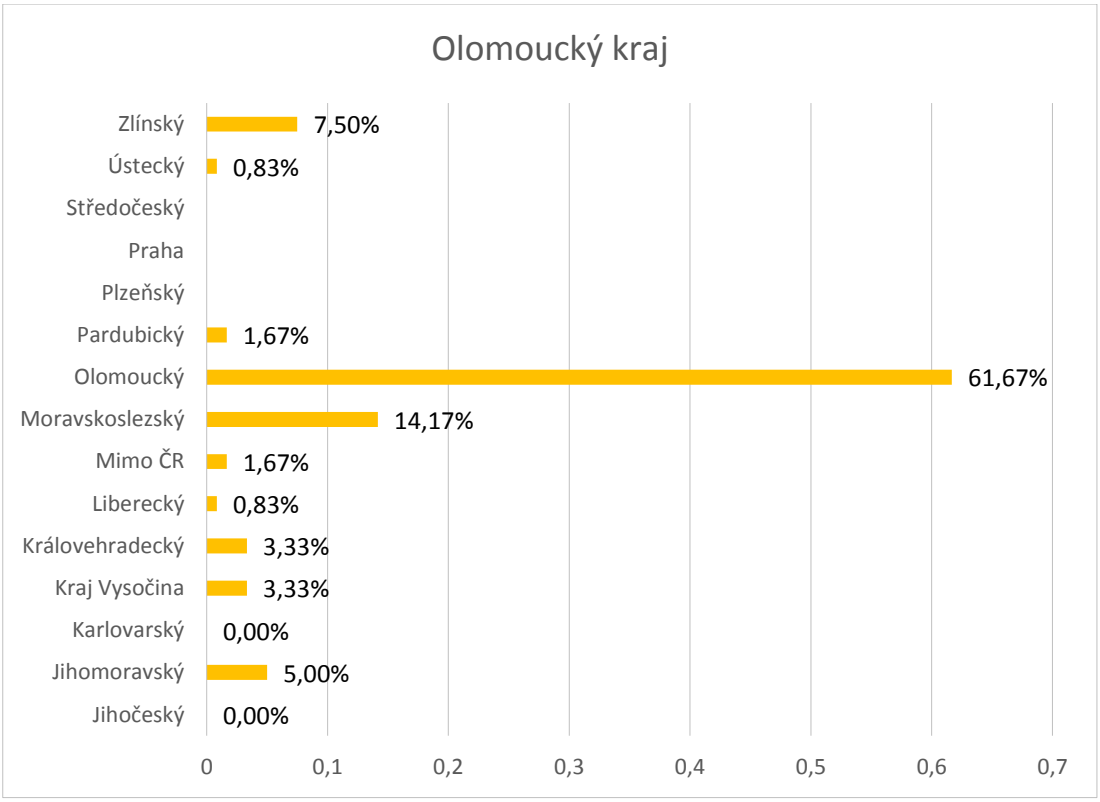
U pracujících respondentů v Olomouckém kraji dominuje Palackého Univerzita se 71 %. Ostatní vysoké školy jsou měly nižší zastoupení – od 1 do 6 %. V Praze dominuje Vysoká škola ekonomická se 70 %, na druhém místě je Univerzita Karlova s 8 %.

2.5.10 Kraj původu respondentů

Z této otázky dotazníkového šetření, lze vypozorovat ze kterých krajů mají jedinci tendenci migrovat za prací - zda do Prahy nebo do Olomouckého kraje. Důvody přesunu z rodného kraje mohou být různé, například rodinné důvody, výhodnější nabídky práce v oboru, vyšší odměny za práci aj. Oba kraje přirozeně dominují v zastoupení sebe sama coby kraje původu.

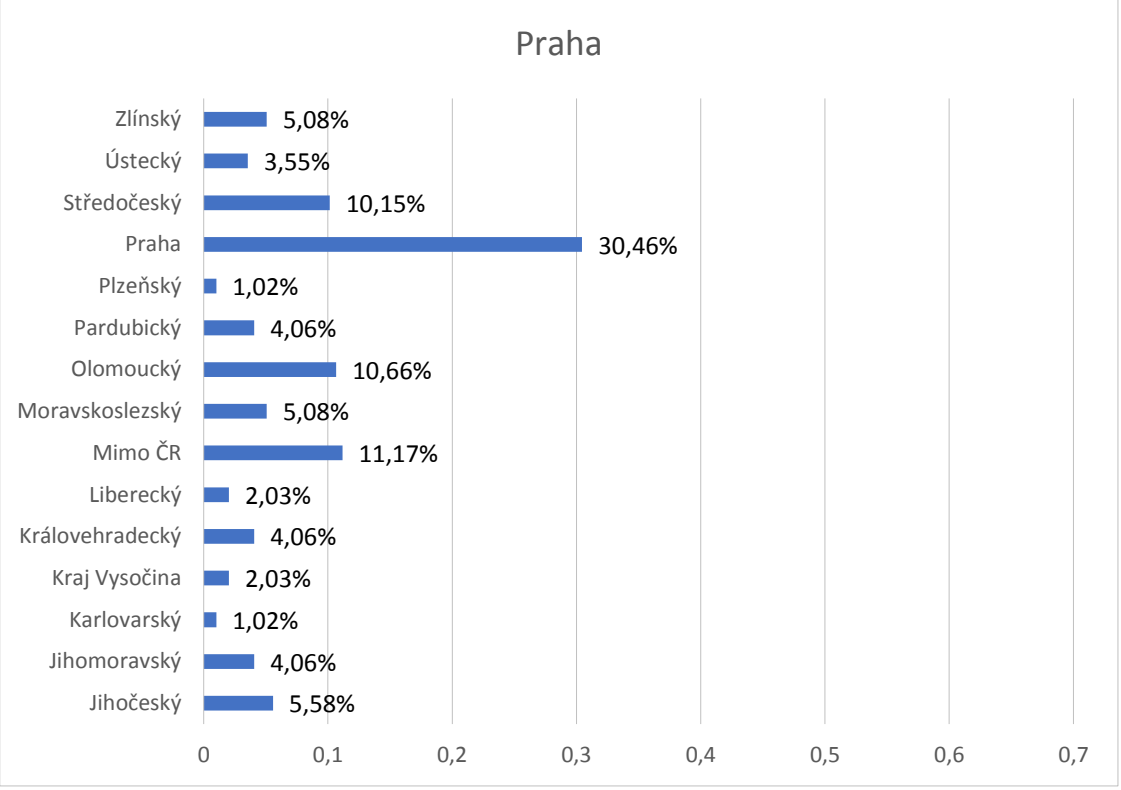
Graf znázorňuje podíl krajů, ze kterého respondenti dotazníkové šetření pochází – tzn. narodili se tam nebo tam strávili značnou část svého dětství – mládí.

Graf. 4 Kraj původu respondentů - Olomoucký kraj



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 5 Kraj původu respondentů - Praha



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

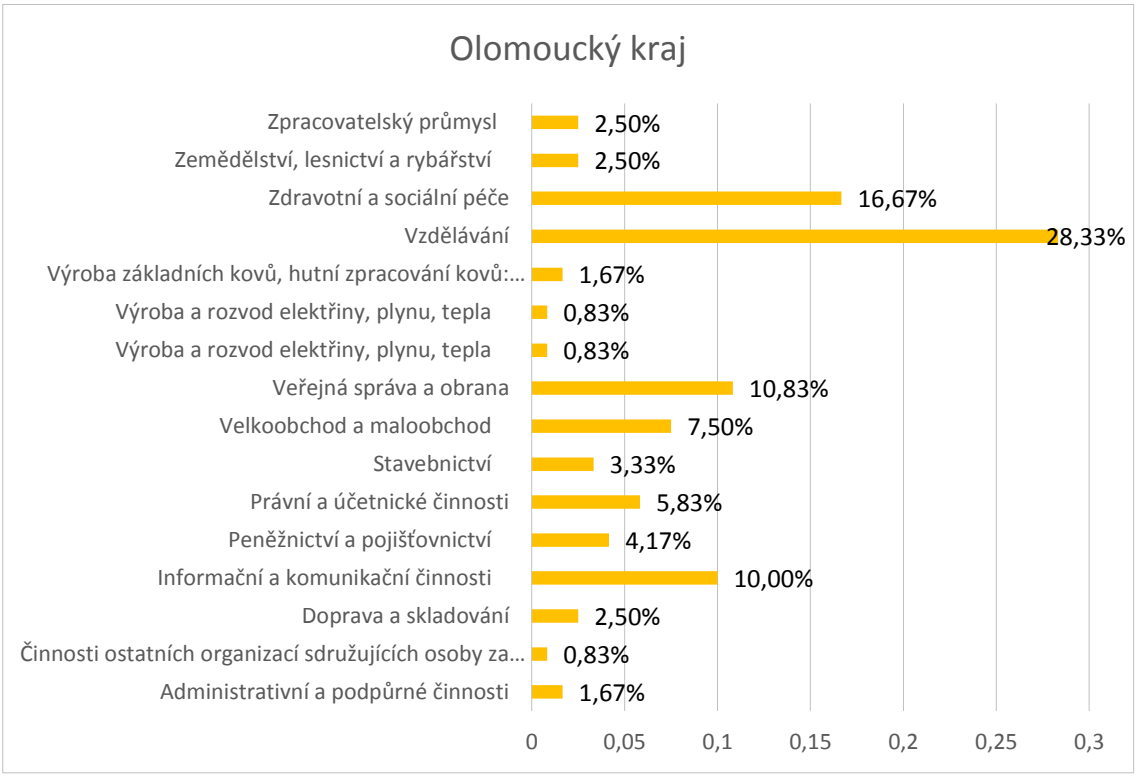
2.5.11 Obor zaměstnání

Obor zaměstnání tvoří pro účely této studie několik kategorií, které jsou klasifikovány dle CZ-NACE.

V Olomouckém kraji dominuje kategorie vzdělávání, za ní kategorie zdravotní a sociální péče následována kategorií veřejná správa a obrana.

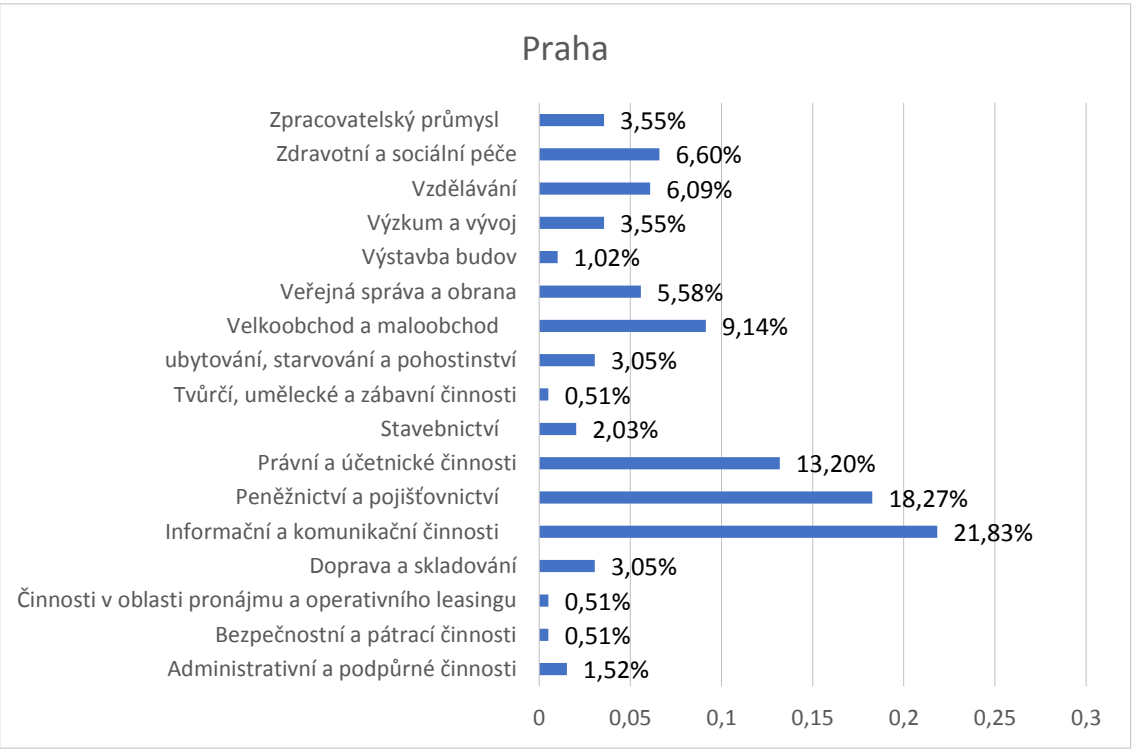
V Praze je nejvíce zastoupena kategorie informačních a komunikačních činností, následuje kategorie peněžnictví a pojišťovnictví. Kategorie právních a účetnických činností je na místě třetím co do počtu respondentů.

Graf. 6 Obor zaměstnání – Olomoucký kraj



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 7 Obor zaměstnání - Praha



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.12 Pracovní smlouva

V této otázce dotazníkového šetření respondenti vybírali, v jakém pracovním vztahu se nachází. Možnosti je zde možné kombinovat, protože jedinec nemusí být nutně pouze zaměstnanec nebo osoba výdělečně činná, ale může se jednat i o kombinaci obojího nebo může např. mít pouze dohodu o provedení práce či o pracovní činnosti.

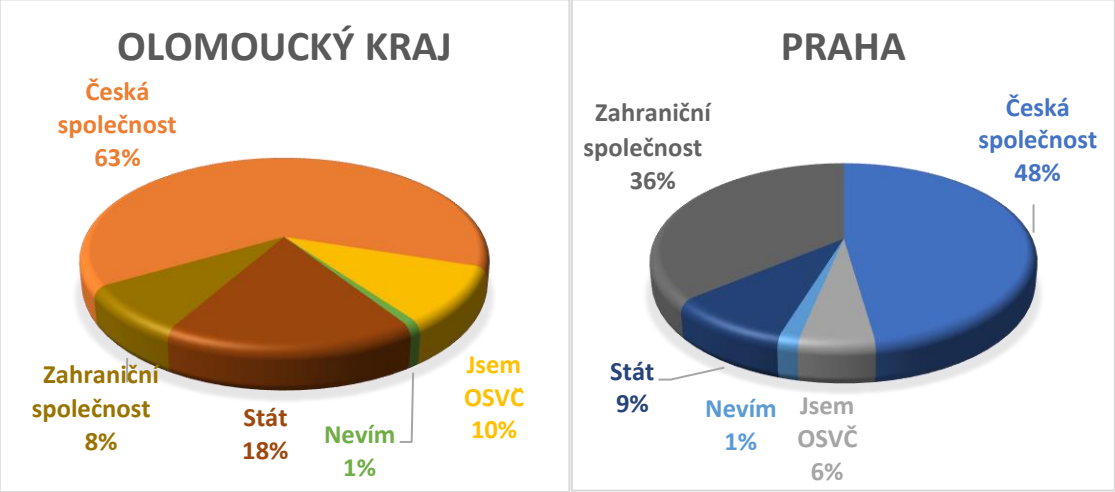
V obou krajích dominuje zastoupení zaměstnaneckého poměru (Ol. kraj 82 %, Praha 70 %). V Olomouckém kraji je na druhém místě zastoupená osoba samostatně výdělečně činná (10 %), zatímco v Praze je to práce na dohodu o pracovní činnosti / dohodě o provedení práce (9 %).

2.5.13 Typ zaměstnavatele

V této otázce respondenti odpovídali, zda pracují pro české nebo zahraniční společnosti podle vlastníka firmy nebo podle hlavního sídla firmy.

V Olomouckém kraji dominuje s 63 % česká společnost jako zaměstnavatel a zahraniční společnost má 8 %.
V Praze dominuje rovněž česká společnost se 48 %, zahraniční společnost má 36 %. Je zde tedy výrazně vyšší zastoupení zahraničních zaměstnavatelů než v Olomouckém kraji.

Graf. 8 Typ zaměstnavatele



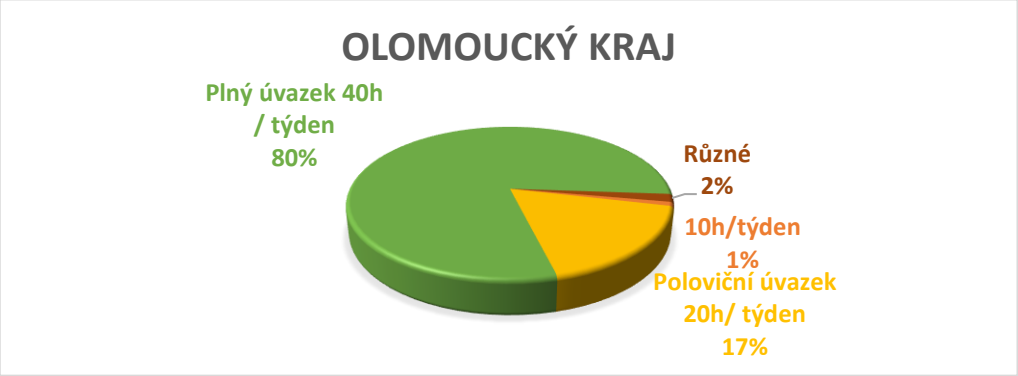
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.14 Pracovní zátěž

Pracovní úvazek respondenta je vyjádřený v počtu hodin za týden. V České republice zaměstnanecký poměr na plný úvazek odpovídá 40 hodinám práce za týden. Poloviční úvazek je 20 h / týden. Je ovšem možné pracovat i na jiný typ zkráceného úvazku.

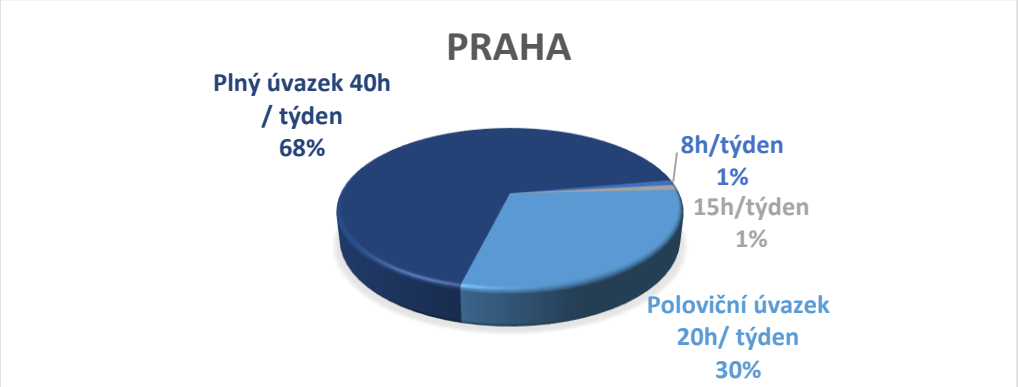
V Olomouckém kraji je nejvíce zastoupen plný úvazek s 80 % respondentů. Tento údaj koresponduje s předchozí otázkou, ze které lze vyčíst, že v Olomouckém kraji je nejvíce respondentů vázáno zaměstnaneckým poměrem. Zkrácený úvazek zde má pouze 17 % respondentů. V Praze pracuje více lidí na zkrácený úvazek – viz otázka 5.1.13 Pracovní zátěž. V Praze také dominuje plný úvazek, ale již pouze s 68 %, poloviční úvazek zde pak má 30 % respondentů.

Graf. 9 Pracovní zátěž respondentů v Olomouckém kraji



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 10 Pracovní zátěž respondentů v Praze



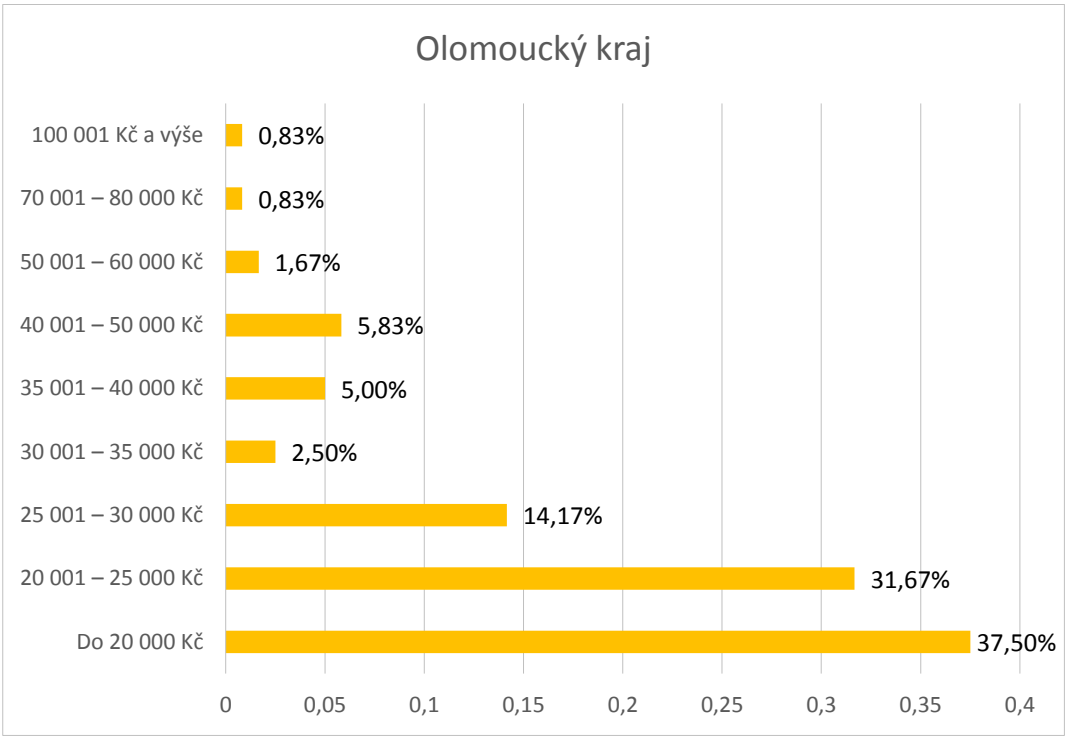
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.15 Čistý pracovní příjem celkem

Informace o čistém pracovním příjmu je zásadní pro celou práci. Respondenti odpovídali, jaké výši odpovídá jejich čistý příjem z práce, tedy očištěný o daně.

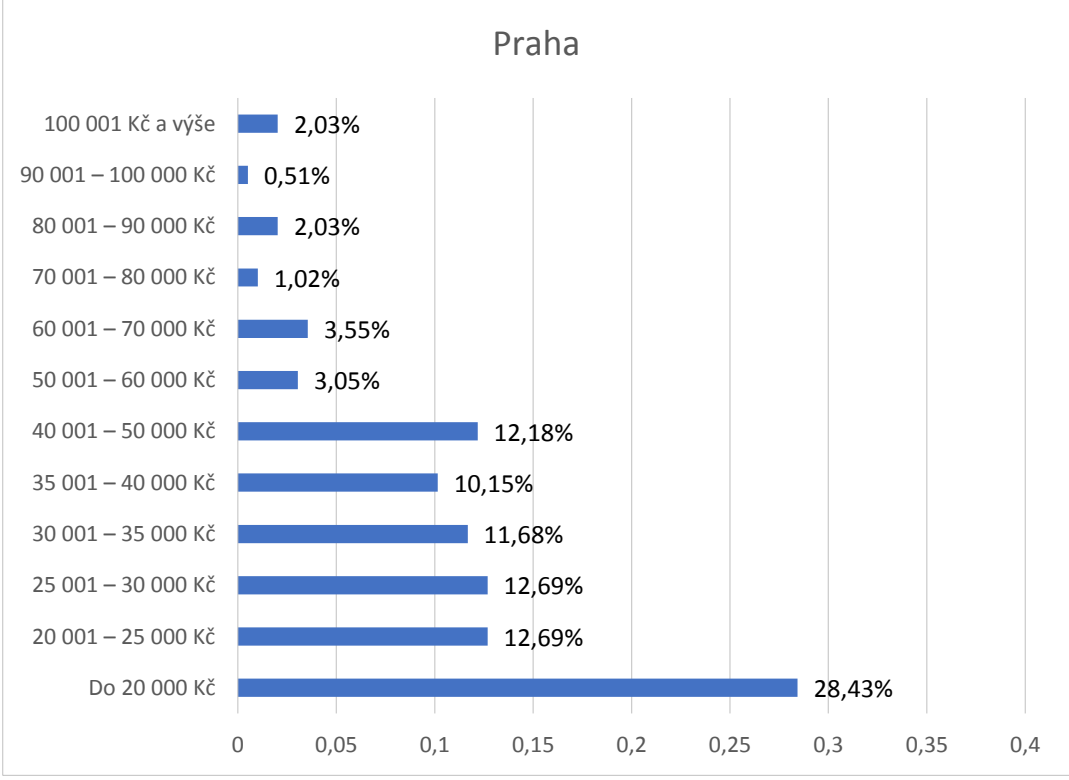
V Olomouckém kraji se nejčastěji vyskytovala nejnižší částka, tedy do 20 000 Kč. Na druhém a třetím místě se vyskytovaly hodnoty do 30 000 Kč. V Praze byla opět nejvíce vyskytovaná hodnota do 20 000 Kč. Druhé a třetí místo shodně obsadily kategorie do 30 000 Kč, ale oproti Olomouckému kraji bylo významně zastoupeno rozmezí 40 001 – 50 000 Kč.

Graf. 11 Čistý pracovní příjem respondentů v Olomouckém kraji



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 12 Čistý pracovní příjem respondentů v Praze



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.16 Spokojenost s pracovním příjmem

Spokojenost zaměstnanců s pracovním příjmem je důležitý ukazatel pro možné zájemce o práci v daném oboru, firmě nebo např. v pracovní lokalitě. I přesto, že se jedná o subjektivní pocity založené na vlastních preferencích nebo žebříčku hodnot, tak tato informace může pomoci při rozhodování, zda chce jedinec žádat o místo např. v dané firmě, lokalitě.

V Praze je více jak polovina respondentů spokojená se svým pracovním příjmem – celých 53 %. V Olomouckém kraji je spokojeno se svým pracovním příjmem 45 %. Rozdíl činí celých 8 %.

2.5.17 Práce v oboru, který byl předmětem studia

Při studiu na vysoké škole je běžný předpoklad, že studovaný obor bude předmětem budoucí praxe jedince a připravuje se právě na ni. Ne vždy je to tento předpoklad splněn, může to být z mnoha důvodů – např. u jedince se mohou změnit preference, v daném oboru není taková poptávka po pracovnících, jako nabídka nebo nemusí platové ohodnocení odpovídat požadavkům jedince, a tak se rekvalifikuje do jiného oboru.

V Olomouckém kraji pracuje ve svém vystudovaném oboru 69 % respondentů. V Praze je tento podíl 73 %.

2.5.18 Počet let pracovních zkušeností

Obecně přijímaným předpokladem je, že s růstem let praxe se zvyšuje i objem zkušeností a znalostí jedince, od kterého se následně odvíjí výše pracovního příjmu. Nicméně dva jedinci se stejnou úrovní pracovních zkušeností ještě nemusí být schopni tyto zkušenosti stejně uplatnit v praxi. Tedy vyšší věk jedince nemusí nutně znamenat vyšší pracovní příjem oproti mladšímu jedinci ve stejném oboru.

V obou krajích byly nejvíce zastoupeny kategorie délky praxe do deseti let. Nad 25 % respondentů v obou krajích mělo délku praxe jeden rok. Respondent s nejvyšším počtem let pracovních zkušeností v Praze dosáhl 30 let praxe, zatímco v Olomouckém kraji byla nejvyšší zastoupená hodnota 45 let.

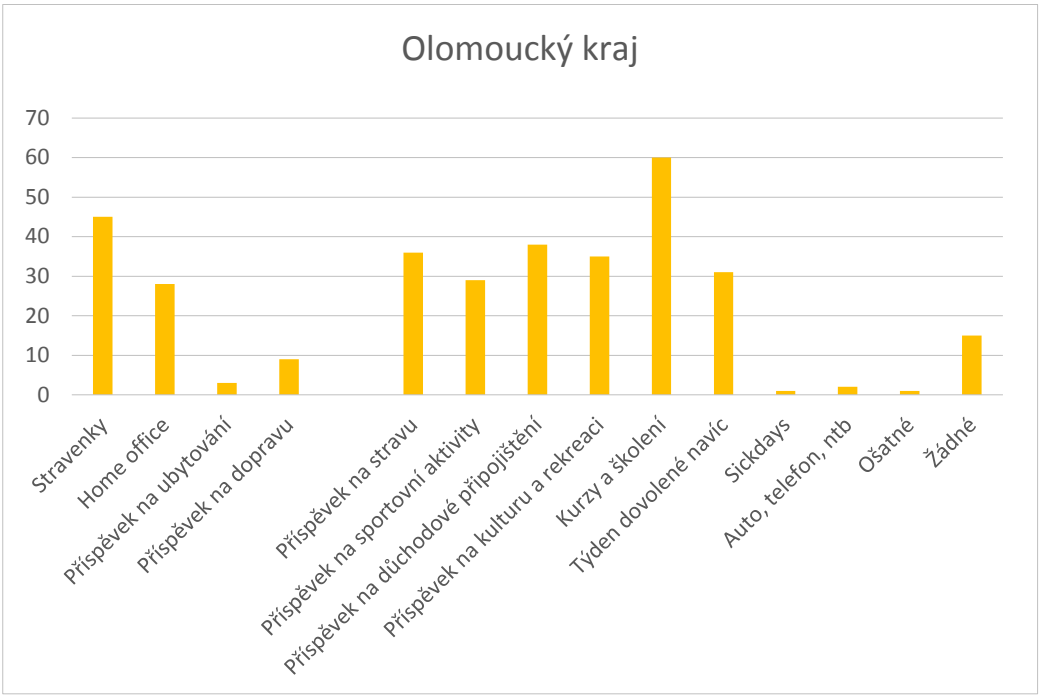
2.5.19 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity a výhody zaměstnancům signalizují určitou vstřícnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel není povinen poskytovat tyto benefity. Nicméně v dotazníkovém šetření respondenti o zaměstnanecké benefity jeví zájem.

Respondenti vybírali, které pracovní benefity a výhody mají poskytnuty od zaměstnavatele. Benefity mohou také zastávat důležitou roli při rozhodování zájemce o práci, zda o pracovní místo u daného zaměstnavatele bude mít zájem.

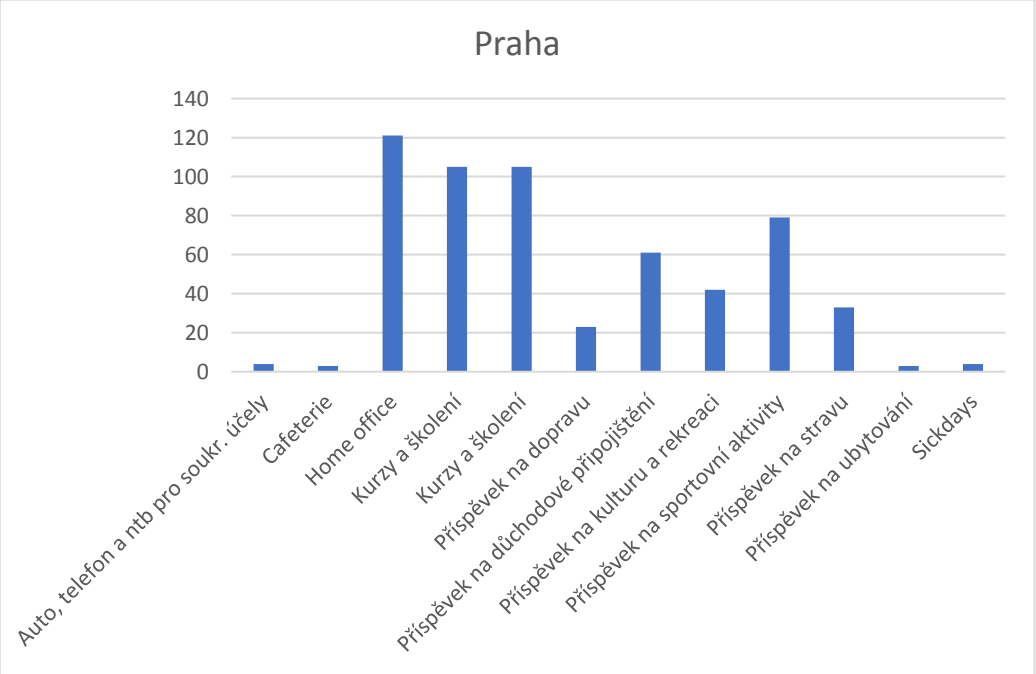
V Olomouckém kraji zaměstnavatelé nejvíce nabízejí kurzy a školení, na druhém místě se umístily stravenky. V Praze je nejvíce nabízený benefit práce z domu neboli home – office. Na druhém místě se umístily kurzy a školení, které byly v Olomouckém kraji na místě prvním.

Graf. 13 Zaměstnanecké benefity a výhody respondentů – Olomoucký kraj



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 14 Zaměstnanecké benefity a výhody respondentů – Praha

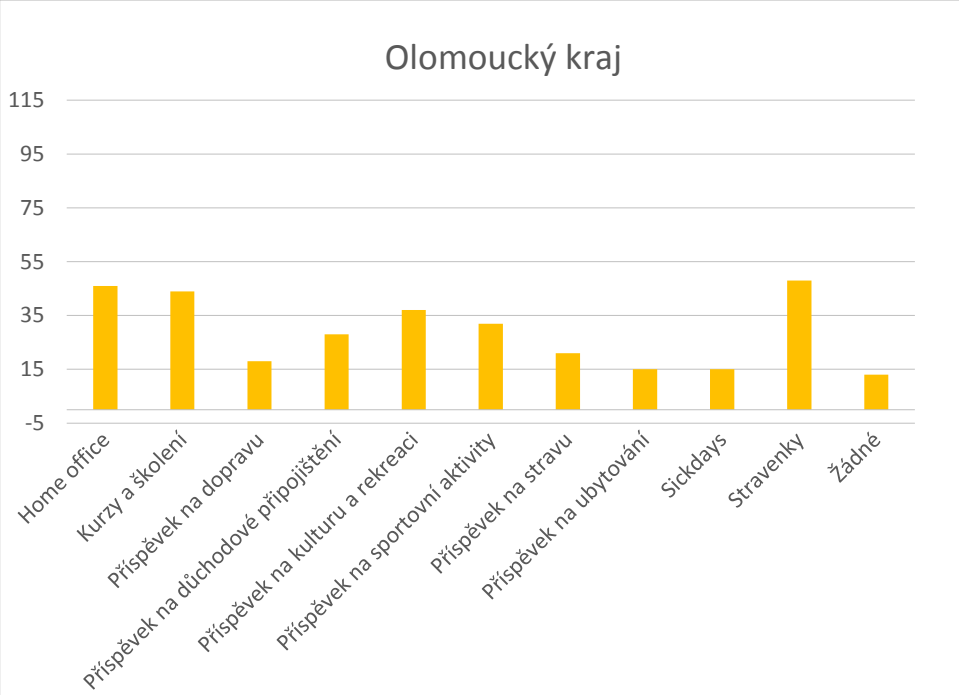


Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.20 Zaměstnanecké benefity a výhody preferované respondenty

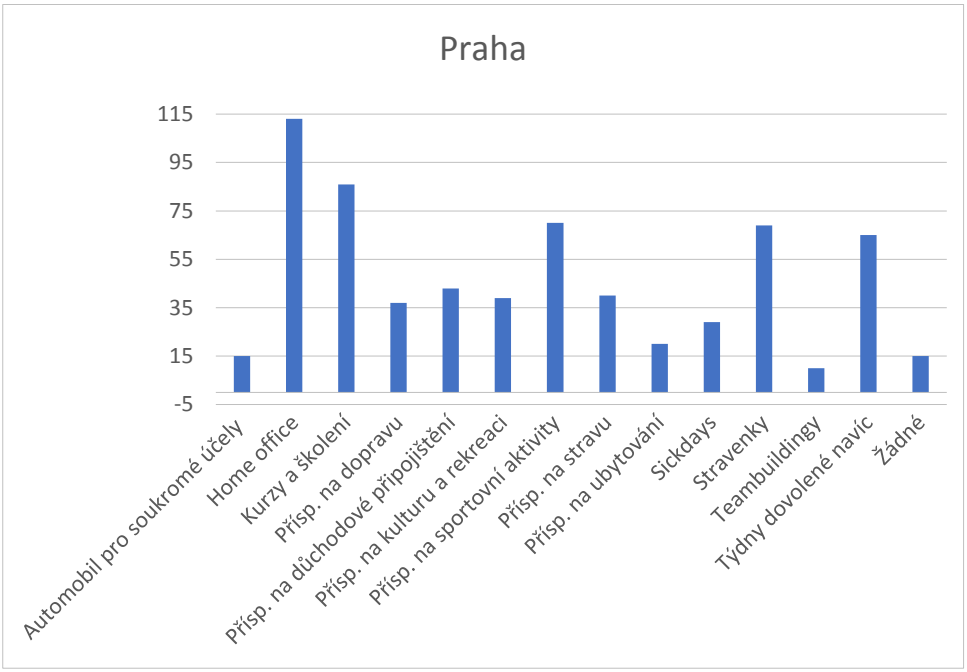
V této otázce respondenti vybírali, které výhody a benefity od zaměstnavatele oceňují / by ocenili. Odpovědi byly vícečetné – možnost více odpovědí. V Olomouckém kraji 48 respondentů preferuje jako benefit stravenky, 46 respondentů možnost home office a 44 příspěvky na kurzy, školení a další vzdělávání. V Praze vede preference možnosti práce z domu – home office, pro kterou hlasovalo 113 respondentů. Na druhém místě s 86 hlasy se umístila možnost školení a úhrada kurzů dalšího vzdělávání. Třetí místo se víceméně rozděluje mezi příspěvek na sportovní aktivity, stravenky a možnost týdne dovolené navíc.

Graf. 15 Respondenty preferované zaměstnanecké benefity a výhody – Olomoucký kraj



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 16 Respondenty preferované zaměstnanecké benefity a výhody - Praha



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.21 Typ bydlení

Typ bydlení ovlivňuje výši nákladů na bydlení. Například náklady na samostatný pokoj bývají vyšší než náklady na pokoj sdílený.

V Praze bydlí nejvyšší počet – 66 % respondentů v pronajatém bytě / domě. Zbylých 39 % bydlí ve vlastním bydlení a v městském bydlení je necelé procento respondentů. V Olomouckém kraji naopak převažuje bydlení ve vlastním domě / bytě – 54 % respondentů. V pronajatém bytě / domě bydlí 43 % respondentů a v bytech / domech pronajímaných od města bydlí 3 % respondentů.

2.5.22 Náklady na bydlení

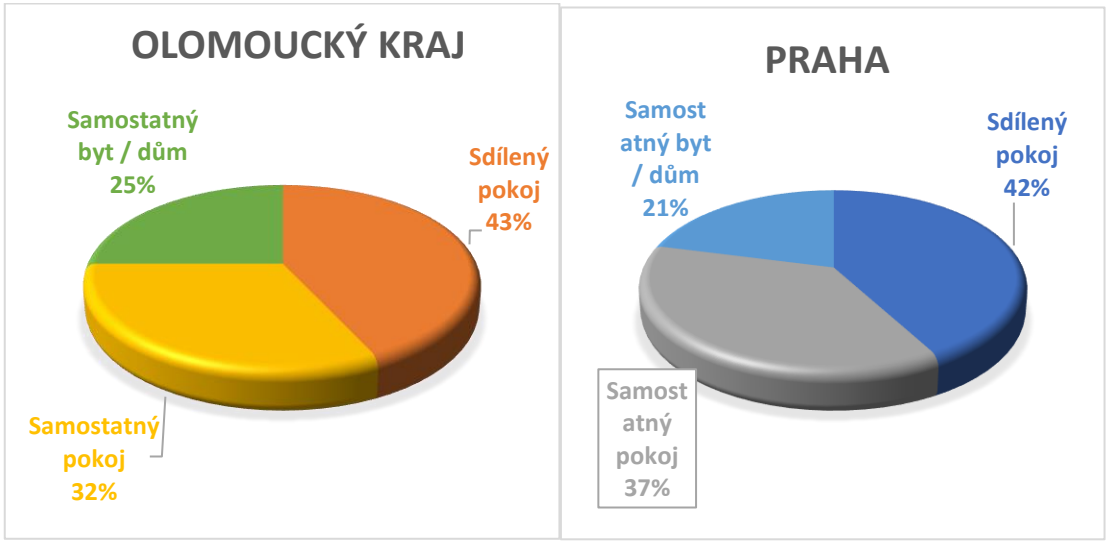
Náklady na bydlení tvoří zpravidla nejvyšší měsíční výdaj jedince. Trh s bydlením se v jednotlivých krajích České republiky liší, ceny na něm determinuje mnoho faktorů jako např. velikost daného města, množství zástavby, nabídka a poptávka po bydlení a další.

V této otázce respondenti vyplňovali, zda bydlí, a tedy i platí za pokoj sdílený s další osobou, samostatný pokoj nebo samostatný byt / dům. Respondenti bydlící bez nákladů na bydlení (např. studenti bydlící u rodičů) nebyli zahrnuti do výsledků.

V Praze nejvíce respondentů – 24 % - má náklady na bydlení v rozmezí 3 001 – 5 000 Kč a 18 % respondentů má náklady na bydlení v rozmezí 5 001 – 7 000 Kč. Tyto náklady platí 42 % z nich za sdílený pokoj, 37 % za samostatný pokoj a 21 % za samostatný byt či dům.

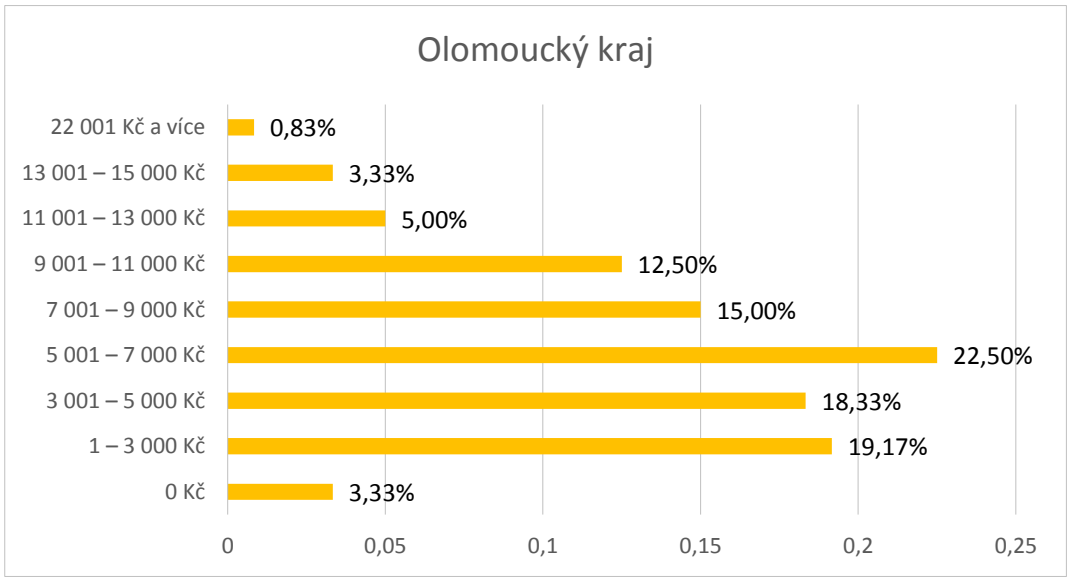
V Olomouckém kraji má největší skupina – 23 % respondentů – náklady na bydlení v rozmezí 5 001 – 7 000 Kč, druhá největší skupina 19 % respondentů se pohybuje v rozmezí 1 – 3 000 Kč a třetí skupina s 18 % respondentů v rozmezí 3 001 – 5 000 Kč. Nejvíce lidí zde bydlí v samostatném pokoji, a to 43 %, na druhém místě v samostatném bytě 32 % a 25 % respondentů ve sdíleném pokoji, zřejmě proto se dominantní skupina respondentů v Olomouckém kraji nachází ve vyšším rozmezí nákladů než dominantní skupina v Praze, protože na samostatný pokoj jsou náklady z pravidla vyšší než na pokoj sdílený, který byl nejvíce zastoupen v Praze. Také samostatné byty / domy jsou dostupnější v Olomouckém kraji, protože někteří respondenti pracují v menších městech nebo na vesnicích, kde jsou náklady na samostatný byt / dům zpravidla znatelně nižší než v hlavním městě.

Graf. 17 Typ bydlení respondentů



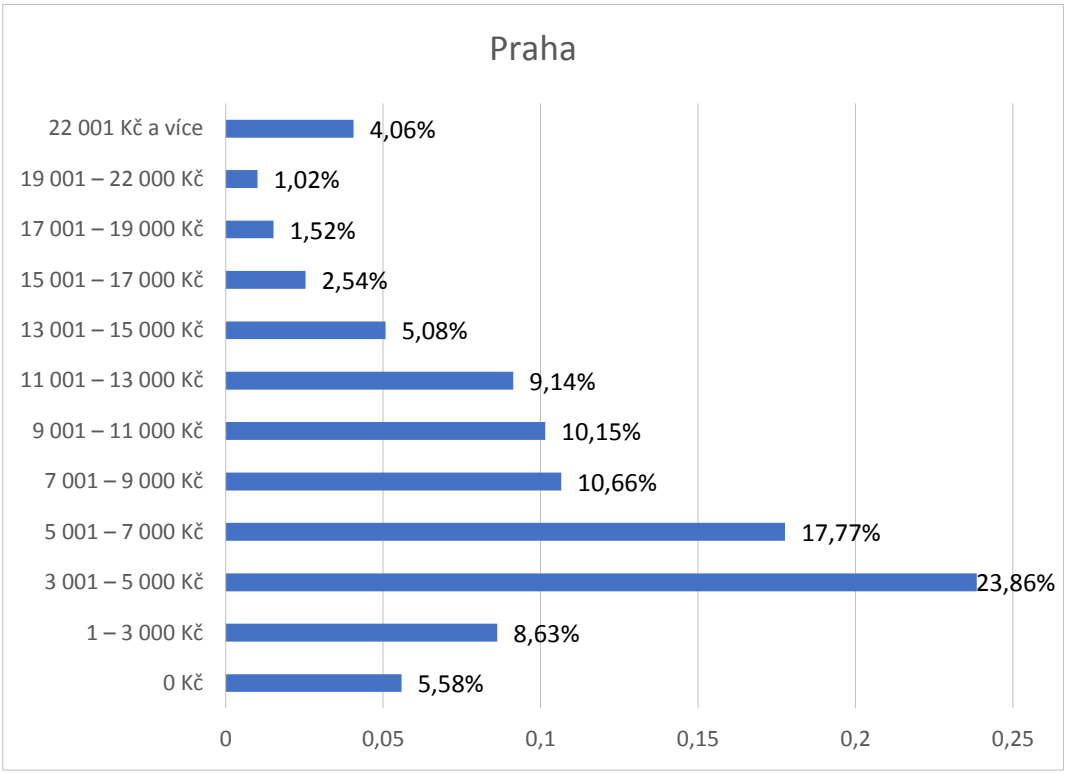
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 18 Náklady na bydlení respondentů – Olomoucký kraj



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 19 Náklady na bydlení respondentů - Praha



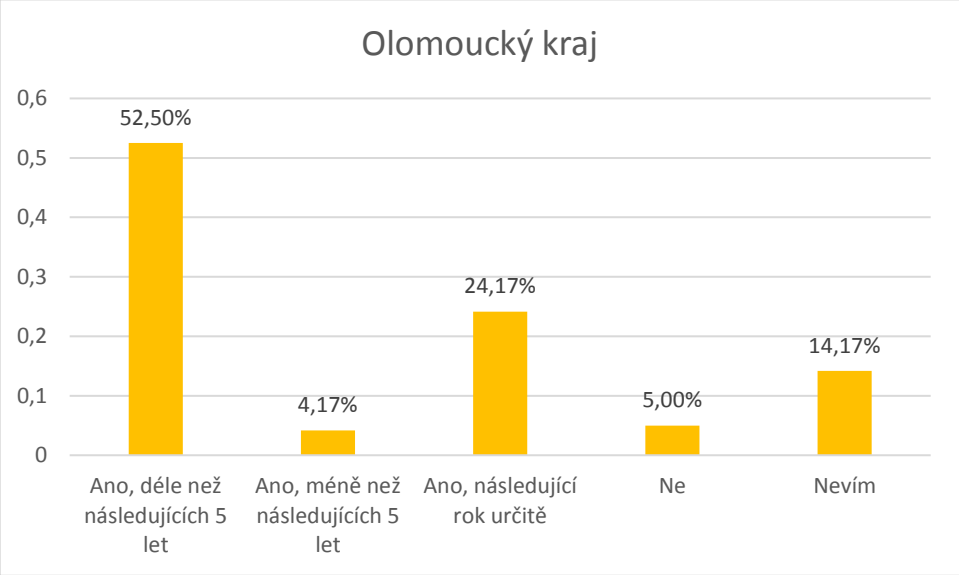
Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.5.23 Plány do budoucna

V této otázce respondenti odpovídali, zda v následujících pěti letech plánují setrvat v současné pracovní lokalitě. Výsledek může být ukazatelem spokojenosti – je běžnou praxí, že když je jedinec v dané lokalitě a práci spokojený, tak v ní zpravidla plánuje setrvat.

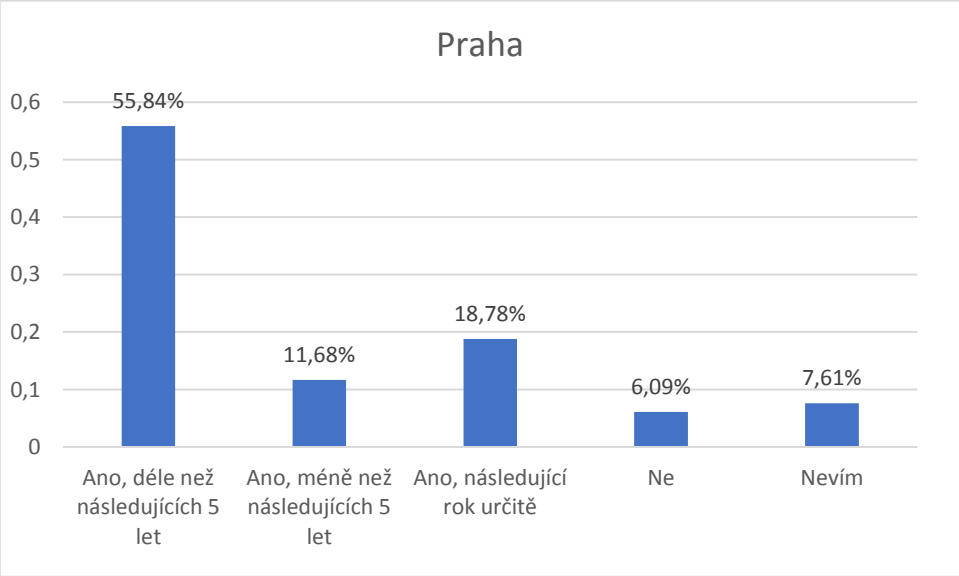
V Olomouckém kraji 52,5 % respondentů plánuje setrvat déle, než následujících 5 let. V Praze je toto číslo mírně vyšší, a to 55,84 %. Lze tedy pozorovat obdobné trendy v obou krajích.

Graf. 20 Plány respondentů do budoucna – Olomoucký kraj



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Graf. 21 Plány respondentů do budoucna - Praha



Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.6 Komparace získaných dat získaných z dotazníkového šetření

2.6.1 Pracovní příjem

Čistý pracovní příjem je klíčová informace získaná z dotazníkového šetření. Respondenti vyplňovali čistý pracovní příjem – tedy očištěn od daní. Metodou váženého aritmetického průměru vychází v Olomouckém kraji průměrný příjem jedince na částku 23 292 Kč. V Praze tento průměr dosahuje 32 028 Kč. Rozdíl mezi průměry činí **8 736 Kč.**

Tab. 28 Průměrný pracovní příjem

Olomoucký kraj	Praha
23 292 Kč	32 028 Kč

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Ačkoliv jak muži, tak ženy v dotazníkovém šetření mají dokončeno vysokoškolské vzdělání, jejich průměrné příjmy se výrazně liší. Důvodů může být několik – různé stupně dosaženého vysokoškolského vzdělání, odlišné pracovní obory, délka praxe nebo také např. chuť zaměstnavatele diskriminovat. Nerovnosti v odměňování mužů a žen jsou nazývány ¨gender pay gap¨ a ekonomické teorie tomuto fenoménu věnují významný prostor (např. Oaxaca – Blinderův rozklad mzdového diferenciálu, viz teoretická část této práce).

Tab. 29 Průměrný pracovní příjem dle krajů a pohlaví

Olomoucký kraj		Praha	
Muž	27 116 Kč	Muž	39 445 Kč
Žena	19 487 Kč	Žena	24 421 Kč

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Ve výsledcích dotazníkového šetření v Olomouckém kraji ženy s vysokoškolským vzděláním průměrně dosahují o **7 629 Kč** (28,1 %) nižší odměny za práci než muži s vysokoškolským vzděláním. Průměrná délka praxe je zde u mužů 8,6 let a u žen 6,3 let.

V Praze dosahují ženy s vysokoškolským vzděláním průměrně o **15 024 Kč** (38,1 %) méně než muži s vysokoškolským vzděláním. Tento rozdíl je téměř dvojnásobný oproti rozdílu v Olomouckém kraji. Průměrná délka praxe u muže je 4,76 let a u žen 3,38 let.

Muži s vysokoškolským vzděláním v Olomouckém kraji dosahují o **12 329 Kč** nižšího průměrného příjmu než muži s vysokoškolským vzděláním v Praze. Ženy v Olomouckém kraji dosahují o **4 934 Kč** nižšího průměrného příjmu než ženy s vysokoškolským vzděláním v Praze. Při komparaci výše příjmu tedy vychází jako větší rozdíl mezi platy mužů v jednotlivých krajích, a to téměř o 2,5násobek.

2.6.2 Zaměstnanecké benefity

U respondentů dotazníkového šetření v Olomouckém kraji poskytuje benefity 88 % zaměstnavatelů a v Praze 89,4 %. Rozdíl je tedy minimální. Je možné, že se benefity liší ve svém rozsahu (např. počtu dní volna), ale podrobnější data nejsou k dispozici. Toho téma je možné dále prozkoumat.

2.6.3 Náklady na bydlení

V Olomouckém kraji vychází průměrné náklady na bydlení na 6 208 Kč, v Praze pak na 10 097 Kč. V Praze jsou tedy o **3 889 Kč** vyšší.

V Olomouckém kraji tvoří průměrné náklady na bydlení 27 % z průměrného příjmu. V Praze tyto náklady tvoří 32 % z průměrného příjmu.

Tab. 30 Průměrné náklady na bydlení

Olomoucký kraj	Praha
6 208 Kč	10 097 Kč

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Po odečtení průměrných nákladů na bydlení, u nichž lze předpokládat nejvyšší měsíční náklady jedince, od průměrného čistého příjmu z pracovní činnosti, můžeme porovnat částky, které respondentům v daném kraji zbydou k dispozici. V Olomouckém kraji tato částka činí 17 084 Kč, zatímco v Praze 21 931 Kč. Rozdíl tvoří 4 847 Kč.

Tab. 31 Příjmy po odečtení nákladů na bydlení

Olomoucký kraj	Praha
17 084 Kč	21 931 Kč

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

2.6.4 Průměrné příjmy nejvíce zastoupených oborů

Pro komparaci pracovního příjmu dle oborů byl vybrán obor ekonomie, který je v obou krajích významně zastoupen. V Olomouckém kraji absolventi ekonomie dosahují průměrně částky 20 941 Kč a v Praze 26 917 Kč. V oboru IT je trend obdobný – v Olomouckém kraji se příjem absolventů oboru pohybuje průměrně kolem částky 38 900 Kč a v Praze 46 318 Kč.

Tab. 32 Příjmy v nejvíce zastoupených oborech po odečtení nákladů na bydlení

	Olomoucký kraj	Praha
Ekonomie	20 941 Kč	26 917 Kč
Informační technologie	38 900 Kč	46 318 Kč

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Tab. 33 Komparace výše příjmu dle dosaženého vzdělání a pohlaví v Ol. kraji

Olomoucký kraj						Praha			
Nejvyšší dosažené vzdělání	**Pohlaví**	**Počet respondentů**	**Průměrný příjem**	**Průměrný počet let praxe**	**Spokojenost s příjmem v %**	**Počet respondentů**	**Průměrný příjem**	**Průměrný počet let praxe**	**Spokojenost s příjmem v %**
Bakalářské		42	18 402 Kč		41,5 %	97	22 629 Kč		70 %
	Muž	9	24 889 Kč	3	55,6 %	42	27 714 Kč	2,8	69 %
	Žena	33	16 076 Kč	2	36,4 %	55	18 746 Kč	2	71 %
Magisterské		70	24 442 Kč		73%	97	36 217 Kč		55 %
	Muž	27	28 648 Kč	9,9	66,7%	45	50 278 Kč	5,6	66,7 %
	Žena	43	21 802 Kč	8,6	76,7 %	52	32 058 Kč	4,8	44 %
Doktorské		8	30 266 Kč		62,5 %	3	55 000 Kč		66,7 %
	Muž	6	24 938 Kč	11	50 %	2	68 750 Kč	27,5	100 %
	Žena	2	46 250 Kč	28	100 %	1	27 500 Kč	6	0 %

Zdroj: Vlastní dotazníkové šetření, 2018

Při srovnání výše příjmů absolventů bakalářského studia je nejvýraznější rozdíl mezi pohlavími – ženy pobírají průměrně o 8 813 Kč měsíčně méně než muži. Také pouze 36,4 % žen s bakalářským titulem je v Olomouckém kraji spokojeno s výší svého příjmu. U absolventů magisterského studia v Olomouckém kraji se rozdíl mezi průměrnými příjmy mužů a žen rovněž výrazně liší. Ženy pobírají průměrně o 6 846 Kč měsíčně méně než muži. Na rozdíl od absolventů s bakalářským titulem je 76,7 % žen s titulem z magisterského studia spokojeno s výší svého příjmu. Z mužů s titulem z magisterského studia pracujících v Olomouckém kraji je spokojeno s jejich příjmem 66,7 %.

Absolventů doktorského studia v Olomouckém kraji je se svým příjmem spokojeno 62,5 %. Výše rozdílu příjmu mezi muži a ženami vyšla v dotazníkovém šetření vysoká. Ženy s doktorským titulem pobírají měsíčně o 21 312 Kč více než muži. Je důležité upozornit, že rozdíl může být způsoben malým počtem respondentů v této kategorii. Dále pak velkým rozdílem v délce praxe mezi pohlavími, kdy ženy mají průměrnou délku praxe 28 let a muži 11 let. Lze tedy sledovat trend, že s více lety praxe se zvyšuje i příjem.

V Praze ženy s bakalářským titulem pobírají průměrně měsíčně o **9 238 Kč** méně než muži, přičemž je 71 % žen se svým příjmem spokojeno. Z mužů je spokojeno 69 %.

U absolventů magisterského studia pobírají ženy průměrně o **18 220 Kč** méně za měsíc než muži. Spokojeno se svým příjmem je v této kategorii 44 % žen.

U absolventů doktorského studia byl rozdíl mezi měsíčními příjmy mužů a žen 41 250 Kč. Muži zde pobírají průměrně 68 750 Kč měsíčně a ženy 27 500 Kč. Je nutné upozornit, že průměrná délka praxe je u mužů 27,5 let, zatímco u žen 6 let. Vyšší délka praxe může být důvodem vyšších příjmů u mužů.

2.6.6 Výsledná komparace v Olomouckém kraji a v Praze

Dle výsledků z tabulky č. 33 vytvořené na základě výsledků z dotazníkového šetření, lze vyhodnotit následující: Příjmy u absolventů bakalářského studia v Praze jsou o **4 287 Kč** vyšší než u absolventů v Olomouckém kraji. Absolventi magisterského studia v Praze

mají průměrné měsíční příjmy z práce o **11 775 Kč** vyšší než u absolventi v Olomouckém kraji. Muži s dokončeným magisterským vzděláním v Praze přijímají měsíčně průměrně o **21 630 Kč** více než muži s dokončeným magisterským vzděláním v Olomouckém kraji. Ženy s dokončeným magisterským titulem v Olomouckém kraji pobírají měsíčně průměrně o **10 256 Kč** méně než ženy se stejným vzděláním v Praze. V Olomouckém kraji jsou se svými příjmy nejméně spokojeny ženy s bakalářským titulem, zatímco v Praze jsou nejméně spokojeny ženy s dosaženým doktorským titulem.

2.7 Data získaná z dotazníkového šetření vs. data z MPSV a ČSÚ

Lze předpokládat, že výsledné hodnoty dotazníkového šetření a dat z MPSV se budou lišit, protože obě šetření byla prováděna na odlišném vzorku respondentů. Zatímco Ministerstvo práce a sociálních věcí provádí statistická šetření na vzorku několika desítek tisíc respondentů, dotazníkového šetření této práce se zúčastnilo pouze 328 respondentů.

2.7.1 Výše příjmů

Data z MPSV jsou rozdělena do mzdové a platové sféry dle mediánů a průměrů hrubých měsíčních mezd a platů. V dotazníkovém šetření nebyla data rozdělena do jednotlivých sfér a řeší se průměr čistého měsíčního příjmu. Protože se jedná o různé veličiny, nelze navzájem porovnat výsledná data z dotazníkového šetření a z MPSV. Nicméně je možné si projít jejich vzájemnou komparaci v kapitolách 2.4.7 a 2.6.1.

2.7.2 Náklady na bydlení

Dle ČSÚ měsíční náklady na bydlení v Olomouckém kraji dosahovali **5 140 Kč**, zatímco v dotazníkovém šetření vyšly **6 208 Kč.** V Praze pak dle ČSÚ byly **7 593 Kč**, zatímco u respondentů dotazníkové šetření **10 097 Kč**. Data ČSÚ nejsou rozlišena podle vzdělání, dotazníkové šetření se účastnili pouze jedinci s dokončeným terciárním vzděláním. Lze vidět, že výsledky spolu korespondují a můžeme uvést, že náklady na bydlení jsou v Praze **vyšší** než v Olomouckém kraji.

Závěr

Komparace výše příjmu vysokoškolsky vzdělaných jedinců v Olomouckém kraji a v Praze je aktuálním tématem především pro studenty vysokých škol v těchto krajích. Je pro ně výhodné znát, kde budou jejich nabyté znalosti z vysokoškolského studia ohodnoceny více, zda v Praze či v Olomouckém kraji. Po očištění příjmů od nejvyšších uvažovaných nákladů můžeme říci, že pro absolventy preferující výši příjmu před ostatními parametry pracovní lokality mohou být výsledky práce přínosné.

Výstupy z praktické části práce nepodporují, ale ani nevyvrací teorie a myšlenky z její teoretické části. Na zhodnocení souvislostí daných teorií s praxí nebyla sesbírána vhodná data, práce by v tom případě nabyla zbytečného objemu navíc.

Práce porovnává výši příjmů vysokoškolsky vzdělaných jedinců dvěma způsoby: komparací dat MPSV / ČSÚ a komparací výsledků dotazníkového šetření.

Z komparace dat statistického šetření Ministerstva práce a sociálních věcí vyplývá, že čím vyšší vzdělání jedinec má, na tím vyšší medián jeho průměrné mzdy / platu v daných krajích dosáhne. Jedinci s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním dosáhnou v Praze o 24 % vyšší mediánové hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře nebo o 15 % vyššího platu v platové sféře než v Olomouckém kraji. Vysokoškolsky vzdělaní jedinci dosáhnou v Praze o 24 % vyššího mediánu hrubé měsíční mzdy a 20 % vyššího mediánu hrubého měsíčního platu než v Olomouckém kraji.
Co se týče rozdílu mezi muži a ženami, tak ve mzdové sféře mají v Olomouckém kraji muži medián vyšší o 20 %, zatímco v Praze jej mají muži oproti ženám vyšší o 18 %. V platové sféře vznikal větší rozdíl v Praze, kdy zde muži dosahovali mediánu vyššího o 16 % než ženy, zatímco v Olomouckém kraji muži dosahovali mediánu o 11 % vyššího než ženy.

Z dat Českého statistického úřadu vyplývá, že měsíční náklady na bydlení mají domácnosti v Praze o 2 453 Kč vyšší než domácnosti v Olomouckém kraji. Výdaj na

nájemné či úhradu za užívání bytu tvoří v Praze 36,6 % z příjmu domácnosti, zatímco v Olomouckém kraji 19,3 % z příjmu domácnosti. Měsíční náklady na teplo a teplou vodu jsou v Praze, oproti Olomouckému kraji, více než dvojnásobné. V Praze ovšem vydají domácnosti nižší náklady na tuhá a tekutá paliva.

Na základě výsledků z dotazníkového šetření zpracovaných metodou váženého aritmetického průměru bylo zjištěno, že absolventi jednotlivých stupňů vzdělání mají v Praze průměrně vyšší příjmy než absolventi stejného stupně vzdělání v Olomouckém kraji. Kromě rozdílu ve výši příjmů byl zjištěn i rozdíl v průměrných nákladech na bydlení. V Olomouckém kraji vychází u respondentů průměrné měsíční náklady na 6 208 Kč, zatímco v Praze dosahují průměrné měsíční náklady respondentů 10 097 Kč. V Praze jsou tedy náklady na bydlení o 3 889 Kč vyšší. Po odečtení nákladů na bydlení jsou rozdíly v příjmech u absolventů jednotlivých stupňů vysokoškolského vzdělání nižší, ale přetrvávají. Absolventi bakalářského studia v Praze pobírají o 389 Kč více než absolventi v Olomouckém kraji. Důvodem tohoto malého rozdílu může být obdobná délka praxe u těchto skupin v obou krajích. Pokud by zde byla prokázána korelace, bylo by možné zhodnotit, že pro ně není determinující ani jedna z vybraných pracovních lokalit. Absolventům magisterského studia po odečtení nákladů na bydlení v Praze zbyde průměrně o 7 886 Kč více než absolventům v Olomouckém kraji. Tento rozdíl považuji za významný, protože absolventi v Praze mají vyšší příjem i přes nižší průměrnou délku praxe. Nejvýraznější rozdíl je ve zbývající částce po odečtení nákladů u absolventů doktorského studia v Praze, kterým zbyde průměrně o 20 845 Kč více než absolventům v Olomouckém kraji. Tento rozdíl má vzhledem k počtu respondentů omezenou vypovídající schopnost. Také byly zjištěny rozdíly ve výši příjmů u mužů a žen, a to v každé kategorii v obou krajích, vyjma doktorského studia v Olomouckém kraji, kde je vzhledem k počtu respondentů omezena vypovídající schopnost.

Mezi benefity nabízenými zaměstnavateli v jednotlivých krajích nebyl zjištěn výrazný rozdíl. V Olomouckém kraji je nabízí 88 % zaměstnavatelů a v Praze 89,4 % zaměstnavatelů. V obou krajích by zaměstnanci z dotazníkového šetření uvítali širší nabídku benefitů. Lidé v obou krajích preferují možnosti benefitu práce z domu a týden dovolené navíc. Poptávka po benefitech je však tvořena osobními preferencemi jedince,

kdy není možné objektivně říci, zda je v jednom kraji nabídka horší či lepší, když frekvence nabízených benefitů je v obou krajích podobná.

Cílem práce bylo porovnat příjmy vysokoškolsky vzdělaných jedinců v Olomouckém kraji a v Praze. Tento cíl se podařilo naplnit. Komparace dat z MPSV nabízí přehledné porovnání mediánů i průměrů hrubých měsíčních mezd a platů vysokoškolsky vzdělaných jedinců. Také výsledky dotazníkového šetření nabízí doplňující data, která MPSV nenabízí, například výši čistých měsíčních příjmů vysokoškolsky vzdělaných jedinců rozdělených zároveň dle pohlaví. Kromě výše samotných příjmů se práce zaměřuje také na rozdíly mezi příjmy mužů a žen, které původně nebyly mezi zamýšlenými cíli práce, ale dávají jí, dle názoru autorky, přidanou hodnotu. V práci jsou také uvedeny náklady na bydlení v jednotlivých krajích a nechybí ani data o nezaměstnanosti. Tyto informace Výsledky dotazníkového šetření také nabízí data, která MPSV nebo ČSÚ neuvádí, jako nabídku zaměstnaneckých benefitů v daném kraji nebo spokojenost s pracovním příjmem. Všechny tyto informace mohou pomoci jedinci při rozhodování, který z těchto krajů zvolit jako pracovní lokalitu. Nicméně v práci by bylo vhodné nastavit dotazníkové šetření ve stejných veličinách, jako data z MPSV a ČSÚ, aby se dala navzájem komparovat. Tento nedostatek byl způsoben opačným postupem zpracování práce – kapitoly s daty ze statistických šetření byly dopracovány až posléze po dotazníkovém šetření, které se nedá zpětně přepracovat.

Tuto práci by bylo možné rozvést další rozsáhlejší prací nebo výzkumem, kde by bylo možné například detailněji rozpracovat v širším rozsahu komparace výše příjmů absolventů vysokých škol pracujících v těchto krajích dle jednotlivých vystudovaných oborů. K tomu by bylo nutné získat vyšší počet respondentů vybraných náhodným výběrem s dostatečným počtem zástupců z jednotlivých oborů v obou krajích.

Seznam použité literatury

AGHION, Philippe, HOWITT, Peter, BRANT-COLLETT, Maxine a GARC APE ALOSA, Cecilia. Endogenous growth theory. Cambridge, Mass.: MIT Press, c1998, XIII, 694 p. ISBN 02-620-1166-2.

AKERLOF, G. A. a YELLEN, J. L. Efficiency Wage Models of the Labor Market. 1st ed. Cambridge: Cambridge University Press. ix, 178, 1986. ISBN 0521312841.

AKERLOF, G. A. a YELLEN, J. L. Fairness and Unemployment. American Economic Review, Vol. 78, No.2, s. 44-49, 1988.

AKERLOF, G. A. a YELLEN, J. L. The Fair Wage–Effort Hypothesis and Unemployment. The Quarterly Journal of Economics, Vol. 105, No. 2, str. 255-283, 1990.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BALCAR, Jiří. Supply Side Wage Determinants: Overview of Empirical Literature. Národohospodářský obzor. [online]. 2012(4), 207-222. [cit. 2017-12-21]. DOI: 10.2478/v10135-012-0010-x. ISSN 12132446

BECKER, G. Human Capital-A Theoretical and Empirical Analysis With Special References to Education. New York: NBER, 1964. ISBN 990001289X.

BECKER, Gary S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. ISBN 02-260-4119-0.

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla a KÜHN, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.

BORJAS, G. J. Labor Economics. Sixth edition. New York: McGraw-Hill, 2013. ISBN 978-0-07-352320-0

BOURDIEU,P. The Forms of Capital by Pierre Bourdieu 1986.[cit. 2017-12-21]Marxists.org.
Dostupné z: https://www.marxists.org/reference/subject/philosophy/works/fr/bourdieu-forms-capital.htm

BOSWORTH, D., Dawkins, P., Stromback, T.: The economics of the Labour Market. Addison Wesley Longman Limited 1996. ISBN 0582-44377-6.

BROŽOVÁ, Dagmar. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. Praha: C.H. Beck, 2018. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-16-4.

FIALOVÁ, Kamila. Minimální mzda: vývoj a ekonomické souvislosti souvislosti v České republice. In: Institut ekonomických studií [online]. Univerzita Karlova v Praze, 2013 [cit. 2017-12-21]. Dostupné z: ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/5259

HAMERMESH, D. S.: Beauty Pays: Why Attractive People Are More Successful. New Jersey, Oxfordshire : Princeton University Press, 2011, ISBN:9780691158174.

HAMERMESH, D. S. a BIDDLE, J. Beauty and the Labor Market, American Economic Review, 1994, vol. 84, No. 5

KAHNEMAN, D., KNETSCH, J. L. a THALER, R. H. Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the market. The American Economic Review, Nashville: 1986, vol. 76, s. 728 – 741.

KAMENÍČEK, Jiří. Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2003, 248 ISBN 80-246-0449-3.

KOUBEK, Josef. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. Praha: Management Press, 1995. ISBN 80-85943-01-8.

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MANKIW, N. Gregory. Zásady ekonomie. Praha: Grada, 1999. Profesionál. ISBN 80-7169-891-1. str. 303-304.

MAZOUCH, Petr a FISCHER, Jakub. Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-380-6.

MINCER, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. New York: National Bureau of Economic Research, Columbia University Press. ISBN 0-870-14265-8.

OECD. Education at a Glance: 2018: OECD Indicators, Czech Republic. OECD Publishing, Paris. [cit. 2019-03-23]. Dotupné z: doi: https://doi.org/10.1787/eag-2018-42-en

OECD. Education at a Glance: 2016: OECD Indicators, Czech Republic. OECD Publishing, Paris. [cit. 2019-03-24]. Dotupné z: doi: https://dx.doi.org/10.1787/eag-2016-50-en

SHAPIRO, C. a STIGLITZ, J.E. Equlibrium Unemployment as a Worker Discipline Device, American Economic Review, [online]. 1984, Vol. 74, June, s. 433–444.

SCHICK, A. a STECEKEL, R. Height as a Proxy for Cognitive and Non-Cognitive Ability. NBER Working Paper, 2010, No.16570, Dostupné z www.nber.org/papers/w16570.

SOUKUP, Tomáš a ĎURĎOVIČ, Martin. Nezaměstnaní nad 50 let a jejich návrat na trh práce. FÓRUM sociální politiky, 2010. No. 4, Vol. 3: 18. ISSN 1802-5854.

SPENCE, A. M. Market Signaling, Information Transfer in Hiring and Related Processes. Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Harvard University Press, Cambridge, 1974. ISBN 0674549902 9780674549906.

SPENCE, A. M. Job Market Signaling. Quarterly Journal of Economics. The MIT Press, Vol. 87, No. 3 (Aug. 1973), 1973. s. 355–374. DOI:10.2307/1882010.

VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H. a KUBICOVÁ, A. Problematika trhu práce a zaměstnanosti. Opava: OPTYS, spol. s.r.o., ISBN 978-80-85819-76-2.

PRŮCHA, Jan. Česká vzdělanost: multidisciplinární pohled na fenomén národní kultury. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-675-4.

WEISS, A. (1995) Human Capital vs. Signalling Explanations of Wages. The Journal of Economic Perspectives, vol. 9 (Autumn 1995), s. 133-154.

INTERNETOVÉ ZROJE:

ČTK. (Česká tisková kancelář). Význam Prahy pro českou ekonomiku začal růst, hlavní město vytváří čtvrtinu HDP. In: Česká tisková kancelář (online). 18. 12. 2016 [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.e15.cz/domaci/vyznam-prahy-pro-ceskou-ekonomiku-zacal-rust-hlavni-mesto-vytvari-ctvrtinu-hdp-1326803

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Charakteristiky Olomouckého kraje a jeho postavení v rámci ČR. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20536436/13-7116071.pdf/8e956d31-fb8d-4477-bfdf-6615a44d80b9?version=1.0&fbclid=IwAR04bgGNBmibh2WvQTQWcyPxQQjQWj_PDVpxTW8GMux1bA-pNb4f4jIBZC0

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Statistická ročenka Olomouckého kraje – 2017. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/20-vzdelavani-jwdfooliwo?fbclid=IwAR0dmsC5Kpu7jI87ES0L9qjLd5IiDCMYaftfCVFmZPrEV6EzmQoKqETwBKc

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Charakteristika hlavního města Prahy. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11236/26845779/charakteristika.pdf/bfe5633c-95a5-4a8e-8e19-f3daf5dcf1d8?version=1.2&fbclid=IwAR2u9en4strhINaUCYt4Ck2AMQrInic6fmMpzqeCrIG7uDgScjmv7hiYTx0

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Postavení kraje v České republice ve vybraných ukazatelích. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2018-10-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11236/17812507/Postaveni_v_CR_2016_PHA.pdf/e258ebb0-1741-4070-9019-d53bd45cf1f0?version=1.1&fbclid=IwAR1FG5DnKTjVf1HiJsGJ_C0xT4fjdT4qkstss028fTLTkdjtHvuIEqn5yRk

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Charakteristika hlavního města Prahy. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2019-03-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11236/26845779/charakteristika.pdf/bfe5633c-95a5-4a8e-8e19-f3daf5dcf1d8?version=1.2&fbclid=IwAR2u9en4strhINaUCYt4Ck2AMQrInic6fmMpzqeCrIG7uDgScjmv7hiYTx0

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Statistická ročenka Olomouckého kraje. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2019-03-16]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/20-vzdelavani-jwdfooliwo?fbclid=IwAR0dmsC5Kpu7jI87ES0L9qjLd5IiDCMYaftfCVFmZPrEV6EzmQoKqETwBKc

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Charakteristiky Olomouckého kraje a jeho postavení v rámci ČR. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20536436/13-7116071.pdf/8e956d31-fb8d4477bfdf6615a44d80b9?version=1.0&fbclid=IwAR04bgGNBmibh2WvQTQWcyPxQQjQWj_PDVpxTW8GMux1bA-pNb4f4jIBZC0

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Význam Prahy pro českou ekonomiku začal růst, hlavní město vytváří čtvrtinu HDP. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2019-03-17]. Dostupné z: https://www.e15.cz/domaci/vyznam-prahy-pro-ceskou-ekonomiku-zacal-rust-hlavni-mesto-vytvari-ctvrtinu-hdp-1326803

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Vzdělanostní struktura populace ČR, 3. čtvrtletí roku 2018. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/61565944/25012818q302.pdf/fcc6d3b6-414d-4f15-8034-a8230d19c695?version=1.4

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných podle krajů, 3. čtvrtletí roku 2018. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/61565944/25012818q337.pdf/e1157028-e36d-443d-b9d2-7c2aa526b66e?version=1.4

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Domácnosti podle krajů, 3. čtvrtletí roku 2018. In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2019-03-20]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/91839453/16002119141d.pdf/3920a9dc-e7ba-4c15-890a-6334fbb51eff?version=1.0
https://www.czso.cz/documents/10180/91839453/16002119142d.pdf/22d703a5-a59b-448e-86f2-22c0627ec28a?version=1.0

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). In: Český statistický úřad (online). (Praha): Český statistický úřad [cit. 2019-03-21]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_pracovnich_sil?fbclid=IwAR0Nbqev2u6NXOar28PGsQupCsrVktx82iwwsLKNI7AU-Vsx2roQ-Ebdg_o

ISPV. Informační portál Ministerstva práce a sociálních věcí. Aktuální výsledky šetření ISPV 2018. In: Informační systém o průměrném výdělku úřad (online). [cit. 2019-03-24]. Dostupné z: https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx

Seznam grafů

Graf. 1 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů 57
Graf. 2 Obor studia na VŠ 58
Graf. 3 Věk respondentů 59
Graf. 4 Kraj původu respondentů - Olomoucký kraj 61
Graf. 5 Kraj původu respondentů - Praha 62
Graf. 6 Obor zaměstnání – Olomoucký kraj 63
Graf. 7 Obor zaměstnání - Praha 63
Graf. 8 Typ zaměstnavatele 65
Graf. 9 Pracovní zátěž respondentů v Olomouckém kraji 66
Graf. 10 Pracovní zátěž respondentů v Praze 66
Graf. 11 Čistý pracovní příjem respondentů v Olomouckém kraji 67
Graf. 12 Čistý pracovní příjem respondentů v Praze 67
Graf. 13 Zaměstnanecké benefity a výhody respondentů – Olomoucký kraj 70
Graf. 14 Zaměstnanecké benefity a výhody respondentů - Praha 70
Graf. 15 Respondenty preferované zaměstnanecké benefity a výhody – Olomoucký kraj 71
Graf. 16 Respondenty preferované zaměstnanecké benefity a výhody - Praha 72
Graf. 17 Typ bydlení respondentů 74
Graf. 18 Náklady na bydlení respondentů – Olomoucký kraj 74
Graf. 19 Náklady na bydlení respondentů - Praha 75
Graf. 20 Plány respondentů do budoucna – Olomoucký kraj 76
Graf. 21 Plány respondentů do budoucna - Praha 76

Seznam tabulek

Tab. 1 Počet jedinců nad 15 let věku a VŠ vzdělaných v ČR a v Praze za 3. čtvrtletí 2018 29
Tab. 2 Nezaměstnanost v ČR, v Ol. kraji a v Praze za 3. čtvrtletí 2018 30
Tab. 3 Medián hrubé měsíční mzdy v Olomouckém kraji za rok 2018 33
Tab. 4 Průměr hrubé měsíční mzdy v Olomouckém kraji za rok 2018 34
Tab. 5 Medián a průměr hodinového výdělku hrubé měsíční mzdy v Ol. kraji za rok 2018 34
Tab. 6 Hrubá měsíční mzda dle vzdělání ve mzdové sféře v Olomouckém kraji 2018 36
Tab. 7 Medián hrubého měsíčního platu v Olomouckém kraji za rok 2018 a jeho diferenciace 37
Tab. 8 Průměr hrubého měsíčního platu v Olomouckém kraji za rok 2018 38
Tab. 9 Medián a průměr hodinového výdělku v platové sféře v Olomouckém kraji za rok 2018 38
Tab. 10 Hrubý měsíční plat dle vzdělání v platové sféře v Olomouckém kraji 2018 39
Tab. 11 Medián hrubé měsíční mzdy v Praze za rok 2018 40
Tab. 12 Průměr hrubé měsíční mzdy v Praze za rok 2018 41

Tab. 13 Medián hodinového výdělku hrubé měsíční mzdy v Praze za rok 2018 41
Tab. 14 Hrubá měsíční mzda dle vzdělání ve mzdové sféře v Praze 2018 42
Tab. 15 Medián hrubého měsíčního platu v Praze za rok 2018 a jeho diferenciace 43
Tab. 16 Průměr hrubého měsíčního platu v Praze za rok 2018 44
Tab. 17 Medián hodinového výdělku v platové sféře v Praze za rok 2018 44
Tab. 18 Hrubý měsíční plat dle vzdělání v platové sféře v Praze 2018 45
Tab. 19 Medián hrubé měsíční mzdy v ČR za rok 2018 46
Tab. 20 Průměr hrubé měsíční mzdy v ČR za rok 2018 47
Tab. 21 Hrubá měsíční mzda dle vzdělání ve mzdové sféře v České republice 2018 48
Tab. 22 Medián hrubého měsíčního platu v České Republice za rok 2018 a jeho diferenciace 49
Tab. 23 Průměr hrubého měsíčního platu v České republice za rok 2018 50
Tab. 24 Hrubý měsíční plat dle vzdělání v platové sféře v České republice 2018 51
Tab. 25 Mediány a průměry hrubých měsíčních mezd dle vzdělání, v Kč 54
Tab. 26 Struktura výdajů domácností na bydlení v roce 2018 31
Tab. 27 Struktura výdajů na bydlení domácností 2018 v % z příjmu 32
Tab. 28 Průměrný pracovní příjem 77
Tab. 29 Průměrný pracovní příjem dle krajů a pohlaví 77
Tab. 30 Průměrné náklady na bydlení 78
Tab. 31 Příjmy po odečtení nákladů na bydlení 79
Tab. 32 Příjmy v nejvíce zastoupených oborech po odečtení nákladů na bydlení 79
Tab. 33 Komparace výše příjmu dle dosaženého vzdělání a pohlaví v Ol. kraji 80

Seznam obrázků

Obr. 1 Schéma vícekolového rozhodování 16
Obr. 2 Labor market with no – shirking supply curve 19
Obr. 3 Struktura zaměstnanců ve mzdové sféře v ČR podle vzdělání v roce 2018 47
Obr. 4 Struktura zaměstnanců v platové sféře v ČR podle vzdělání v roce 2018 50

Seznam zkratek

ČSÚ – Český statistický úřad
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
ISPV – Informační systém o průměrných výdělcích
VŠE – Vysoká škola ekonomická
VŠPS – Výběrová šetření pracovních sil

Přílohy

Příloha č.1: Dotazníkové šetření – úplné znění dotazníku

1. Jste:

   a) muž
   b) žena

2. Jaký je Váš věk?

   a) 18 – 25
   c) 26 – 35
   d) 36 – 45
   e) 46 – 55
   f) 56 – 65

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

   a) Základní
   b) Střední odborné bez maturity
   c) Střední s maturitou
   d) Vyšší odborná škola DiS.
   e) Vysokoškolské Bc.
   f) Vysokoškolské Mgr./Ing.
   g) Vysokoškolské doktorské PhD.

4. Vaše nejvyšší dokončené studium jste studoval/a na: (zobrazí se pro b)c) d) e) f) g))

a) Veřejné škole
b) Soukromé škole

5. VŠ jste studoval/a:

   a) Prezenčně (denní studium)
   b) Kombinovaně (dálkové studium)

6. Kterou vysokou školu jste studoval/a ?

   a) Univerzitu Karlovu
   b) Vysokou školu ekonomickou

c) Vysokou školu Báňskou
d) Univerzitu Palackého
e) Jinou _____

7. Vysokou školu jste studoval/a:

a) V Praze
b) V Olomouckém kraji
c) Jiné _____

8. V Olomouckém kraji jste studovala ve městě: (zobrazí se pouze pro b))

a) _____

9. Váš vystudovaný obor na VŠ je:

a) Ekonomie
b) Psychologie
c) Medicína
d) IT
e) Strojírenství
f) Pedagogika
g) Jiný _____

10. Pracujete v současnosti?

a) Ano
b) Ne

11. Váš zaměstnavatel je (podle vlastníka nebo dle hlavního sídla firmy v případě a.s.): (zobrazí se pouze pro a))

a) Zahraniční společnost
b) Česká společnost
c) Jsem OSVČ
d) Nevím

12. V jakém oboru pracujete (dle klasifikace CZ-NACE)?

a) Zpracovatelský průmysl
b) Zemědělství, lesnictví a rybářství
c) Stavebnictví

d) Velkoobchod a maloobchod
e) Informační a komunikační činnosti
f) Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla
g) Peněžnictví a pojišťovnictví
h) Vzdělávání
i) Zdravotní a sociální péče
j) Veřejná správa a obrana
k) Činnosti v oblasti nemovitostí
l) Jiné _____

13. Jaká je Vaše délka praxe v oboru, ve kterém pracujete (uveďte, prosím, počet let)?

a) _____

14. Vaše pracovní vytížení je:

a) Plný úvazek 40h / týden
b) Poloviční úvazek 20h/ týden
c) Jiné _____

15. Pracujete v:

a) Praze
b) Olomouckém kraji

16. V Olomouckém kraji pracujete ve městě: (zobrazí se pouze pro b))

a) _____

17. Jaký je Váš čistý měsíční pracovní příjem?

a) Do 20 000 Kč
b) 20 001 – 25 000 Kč
c) 25 001 – 30 000 Kč
d) 30 001 – 35 000 Kč
e) 35 001 – 40 000 Kč
f) 40 001 – 50 000 Kč
g) 50 001 – 60 000 Kč
h) 60 001 – 70 000 Kč
i) 70 001 – 80 000 Kč
j) 80 001 – 90 000 Kč
k) 90 001 – 100 000 Kč
l) 100 001 Kč a výše

18. Poskytuje Vám zaměstnavatel tzv. benefity?

a) Ano
b) Ne

19. Jaké benefity Vám zaměstnavatel poskytuje? (možno vybrat více odpovědí)

a) Stravenky
b) Home office
c) Příspěvek na ubytování
d) Příspěvek na dopravu
e) Příspěvek na stravu
f) Příspěvek na sportovní aktivity
g) Příspěvek na důchodové připojištění
h) Příspěvek na kulturu a rekreaci
i) Kurzy a školení
j) Žádné
k) Jiné _____

20. Které benefity nejvíce oceňujete / byste ocenil/a? (možno vybrat více odpovědí)

a) Stravenky
b) Home office
c) Příspěvek na ubytování
d) Příspěvek na dopravu
e) Příspěvek na stravu
f) Příspěvek na sportovní aktivity
g) Příspěvek na důchodové připojištění
h) Příspěvek na kulturu a rekreaci
i) Kurzy a školení
j) Žádné
k) Jiné _____

21. Bydlíte:

a) Ve vlastním bytu / domu
b) V pronajatém bytu / domu
c) V městském bytu / domu

22. Bydlíte:
    a) Ve sdíleném pokoji
    b) V samostatném pokoji
    c) V samostatném bytě / domě
    d) U rodičů

23. Vaše náklady na bydlení včetně poplatků jsou na osobu / měsíc jsou:

    a) 0 Kč
    b) 1 – 5 000 Kč
    c) 5 001 – 7 000 Kč
    d) 7 001 – 10 000 Kč
    e) 10 001 – 13 000 Kč
    f) 13 001 – 16 000 Kč
    g) 16 001 – 19 000 Kč
    h) 19 001 – 22 000 Kč
    i) 22 001 Kč a více

24. Kraj, ze kterého pocházíte:

a) Hlavní město Praha
b) Středočeský
c) Jihočeský
d) Plzeňský
e) Karlovarský
f) Ústecký
g) Liberecký
h) Královéhradecký
i) Pardubický
j) Olomoucký
k) Moravskoslezský
l) Jihomoravský
m) Zlínský
n) Kraj Vysočina

25. Jste spokojen/a s výší Vašeho čistého příjmu z pracovní činnosti?

    a) Ano
    b) Ne

26. Plánujete setrvat ve městě, kde aktuálně pracujete / žijete? (v časovém horizontu příštích min. 5 let)

a) Ne
b) Ano
c) Nevím

Příloha č. 2: Diferenciace mediánů a mezd/platů

Medián hrubé měsíční mzdy v Olomouckém kraji za rok 2018 a jeho diferenciace

Medián hrubé měsíční mzdy v Ol. kraji	
Medián hrubé měsíční mzdy	25 881 Kč/měs
Index mediánu hrubé měsíční mzdy vůči roku 2016	109,3 %
Muži	28 248 Kč/měs
Ženy	22 508 Kč/měs
Diferenciace	
1. decil – 10 % hrubých měsíčních mezd menších než	14 933 Kč/měs
1. kvartil – 25 % hrubých měsíčních mezd menších než	19 325 Kč/měs
Medián – 50 % hrubých měsíčních mezd menších než	25 881 Kč/měs
3. kvartil – 25 % hrubých měsíčních mezd větších než	33 845 Kč/měs
9. kvartil – 75 % hrubých měsíčních mezd větších než	43 947 Kč/měs

Medián hrubého měsíčního platu v Olomouckém kraji za rok 2018 a jeho diferenciace

Medián hrubého měsíčního platu v Ol. kraji	
Medián hrubého měsíčního platu	32 236 Kč/měs
Index mediánu hrubého měsíčního platu vůči roku 2016	111,1 %
Muži	34 753 Kč/měs
Ženy	31 083 Kč/měs
Diferenciace	
1. decil – 10 % hrubých měsíčních platů menších než	20 622 Kč/měs
1. kvartil – 25 % hrubých měsíčních platů menších než	26 722 Kč/měs
Medián – 50 % hrubých měsíčních platů menších než	32 236 Kč/měs
3. kvartil – 25 % hrubých měsíčních platů větších než	38 962 Kč/měs
9. kvartil – 75 % hrubých měsíčních platů větších než	47 594 Kč/měs

Medián hrubé měsíční mzdy v Praze za rok 2018 a jeho diferenciace

Medián hrubé měsíční mzdy v Praze	
Medián hrubé měsíční mzdy	32 884 Kč/měs
Index mediánu hrubé měsíční mzdy vůči roku 2016	106,9 %
Muži	36 240 Kč/měs
Ženy	29 795 Kč/měs
Diferenciace	
1. decil – 10 % hrubých měsíčních mezd menších než	15 062 Kč/měs
1. kvartil – 25 % hrubých měsíčních mezd menších než	22 912 Kč/měs
Medián – 50 % hrubých měsíčních mezd menších než	32 884 Kč/měs
3. kvartil – 25 % hrubých měsíčních mezd větších než	47 805 Kč/měs
9. kvartil – 75 % hrubých měsíčních mezd větších než	74 620 Kč/měs

Medián hrubého měsíčního platu v Praze za rok 2018 a jeho diferenciace

Medián hrubého měsíčního platu v Praze	
Medián hrubého měsíčního platu	38 992 Kč/měs
Index mediánu hrubého měsíčního platu vůči roku 2016	110,1 %
Muži	43 700 Kč/měs
Ženy	36 569 Kč/měs
Diferenciace	
1. decil – 10 % hrubých měsíčních platů menších než	24 858 Kč/měs
1. kvartil – 25 % hrubých měsíčních platů menších než	31 091 Kč/měs
Medián – 50 % hrubých měsíčních platů menších než	38 992 Kč/měs
3. kvartil – 25 % hrubých měsíčních platů větších než	49 666 Kč/měs
9. kvartil – 75 % hrubých měsíčních platů větších než	63 071 Kč/měs