

Univerzita Karlova

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

Diplomová práce

Bc. Silvie Konečná

**Vnímaná příjmová spravedlnost v souvislosti
s meziodvětvovou příjmovou diferenciací v
České republice**

Perceived income justice in connection with inter-industry income
differentiation in the Czech Republic

Praha 2021

Vedoucí práce: Mgr. Zuzana Podaná, Ph.D.

Poděkování

Na tomto místě je mou milou povinností poděkovat především mé vedoucí práce Mgr. Zuzaně Podané, Ph.D. za odborné vedení při psaní diplomové práce, za její čas, cenné rady i zpětnou vazbu, kterou mi k práci poskytla. Dále velký dík patří mé rodině a příteli za jejich velkou podporu, trpělivost a pomoc během celého studia.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 16. prosince 2021

.....

Silvie Konečná

Abstrakt:

Diplomová práce dává do souvislostí vnímanou příjmovou spravedlnost a meziodvětvovou příjmovou diferenciaci v kontextu České republiky. Jedním z cílů práce je tyto dvě problematiky zasadit do teoretického, ale i fakticky historického rámce, kterému je věnován prostor v teoretické části práce. V praktické části je věnován prostor sekundární analýze dat, v rámci které dochází prvotně k deskripci samotné podoby meziodvětvové příjmové diferenciaci, následně analyzování hlavních determinantů hladiny příjmů zaměstnanců a v poslední řadě k zjišťování, jaký vliv mají tyto determinanty na vnímání příjmové spravedlnosti zaměstnanců. Diplomová práce se tedy snaží odpovědět na otázku jakou podobu měla meziodvětvová příjmová diferenciaci ve sledovaném roce 2018, a zdali má mimo jiné i tento faktor ekonomického odvětví vliv na vnímání a hodnocení příjmové spravedlnosti, kontrolujeme-li vliv charakteristik zaměstnanců, kteří v nich pracují.

Klíčová slova:

Meziodvětvová příjmová diferenciaci, příjmové diferenciaci, příjmové determinanty, vnímaná příjmová spravedlnost, distributivní spravedlnost, příjem, mzda, plat, trh práce

Abstract:

The purpose of this diploma thesis is to connect the perceived income justice and inter-industry income differentiation in the Czech Republic. One of the aims of the thesis is to place these two topics in a theoretical, and a historical framework, which is the subject of the theoretical part of the thesis. The practical part is focused on secondary data analysis. In the first part of the analysis, a description of the actual form of inter-industry income differentiation is carried out. Subsequently, an analysis of the main determinants of employees' income levels is performed, and lastly, identification of those determinants which may have an impact on employees' perceptions of income justice is made. The thesis therefore seeks to answer the question of what structure the inter-industry income differentiation took in the year 2018 and whether this factor of the economic sector, among others, has an impact on the perception and evaluation of income justice, if we control the influence of the characteristics of the employees who work in them.

Key words:

Inter-industry Income Differentiation, Income Differentials, Income Determinants, Perceived Income Justice, Distributive Justice, Income, Wage, Salary, Labour Market

Obsah

Seznam obrázků	8
Úvod.....	10
Teoretická část.....	12
1. Základní vymezení pojmů	12
1.1. Mzda, plat a jejich funkce	12
1.1.1. Funkce mzdy a platu.....	13
1.2. Nerovnost ve společnosti	14
1.2.1. Sociální nerovnost.....	14
1.2.1. Ekonomická a příjmová nerovnost.....	15
1.3. Spravedlnost	16
1.3.1. Distributivní a sociální spravedlnost.....	17
1.3.2. Příjmová spravedlnost	18
1.4. Příjmová diferenciacce	19
1.4.1. Příjmová diferenciacce mezi odvětvími.....	20
2. Teorie distributivní spravedlnosti	22
2.1. Principy zásluhovosti, potřebnosti a rovnostářství.....	22
2.2. Kulturní teorie Grid – Group	23
2.3. Teorie spravedlivých příjmů.....	25
2.4. Equity teorie spravedlnosti.....	26
3. Teorie příjmové diferenciacce	27
3.1. Teorie lidského kapitálu.....	27
3.2. Teorie efektivnosti mzdy.....	28
3.3. Segmentační teorie	28
3.4. Diskriminační teorie	29
4. Metody měření příjmové diferenciacce a příjmové nerovnosti.....	30
4.1. Příjmové regresní modely	30

4.2. Shluková analýza	31
4.3. Lorenzova křivka	32
4.4. Giniho koeficient.....	34
4.5. Robin Hood Index	35
4.6. Index chudoby.....	36
4.7. Metoda směrodatné odchylky příjmové nerovnosti	36
Praktická část	38
1. Obsah a cíle výzkumu	38
2. Metoda výzkumu	39
2.1. Data.....	39
2.2. Hypotézy	45
3. Meziobvětvová příjmová diferenciaci v České republice	47
3.1. Deskripce meziobvětvové příjmové diferenciaci v ČR dle ISPV	47
3.2. Meziobvětvová příjmová diferenciaci dle ESS	50
3.3. Příjmový regresní model.....	53
4. Vnímaná příjmová spravedlnost	59
4.1. Deskripce vnímané příjmové spravedlnosti dle ESS.....	59
4.2. Binární logistická regrese.....	64
Závěr	68
Zdroje	70
Elektronické zdroje.....	72

Seznam tabulek

Tabulka 1 Kategorizace ročních hrubých příjmů dle EU_SILC :.....	41
Tabulka 2 Vyšší úroveň agregace oblasti činnosti firmy či organizace:	42
Tabulka 3 Střední úroveň agregace oblasti činnosti firmy či organizace:	43
Tabulka 4 Věkové kategorie dle doporučení dělení podle WHO:.....	44
Tabulka 5 Diferenciace průměrných hrubých měsíčních mezd a platů dle odvětví:	47
Tabulka 6 Meziodvětvová příjmová diference v procentech celkového průměru:	49
Tabulka 7 Diferenciace průměrných hrubých měsíčních příjmů dle odvětví v datovém souboru ESS:.....	51
Tabulka 8 Porovnání meziodvětvové příjmové diference v procentech celkového průměru v datech ISPV a ESS:.....	53
Tabulka 9 Výsledky mnohonásobné lineární regresní analýzy:	55
Tabulka 10 Předkládaná karta s vizualizací škály v rámci dotazování ESS9, otázka G13a:.....	59
Tabulka 11 Výsledky binárního regresního modelu:	66

Seznam obrázků

Obrázek 1 Mapa dimenzí Grid a Group stejnojmenné kulturní teorie:	24
Obrázek 2 Lorenzova křivka vyjadřující absolutní spravedlivé a rovnostní rozdělení příjmů:	32
Obrázek 3 Lorenzova křivka vyjadřující absolutní nespravedlivé a nerovnostní rozdělení příjmů:	33
Obrázek 4 Lorenzova křivka vyjadřující reálnou nerovnost v rozdělení příjmů:	33
Obrázek 5 Grafické vyjádření Giniho koeficientu za pomoci Lorenzových křivek:	34
Obrázek 6 Grafické vyjádření Robin Hood indexu za pomoci Lorenzových křivek:	35

Seznam grafů

Graf 1 Rozložení závisle proměnné hrubého měsíčního příjmu před transformací:	54
Graf 2 Vnímaná příjmová spravedlnost respondentů:	60
Graf 3 Vnímaná příjmová spravedlnost respondentů agregovaná do 3 kategorií:	60
Graf 4 Vnímaná příjmová spravedlnost respondentů dle sociodemografických proměnných pohlaví, vzdělání a věku aproměnné vedoucíchzaměstnanců:	61
Graf 5 Proměnní vnímané příjmové spravedlnosti a proměnná odvětví dle NACE rev. 2:	62
Graf 1 Proměnná vnímané příjmové spravedlnosti a kategorizovaná proměnná ročních hrubých příjmů:	64

Úvod

Česká společnost, stejně jako další postkomunistické země ve střední Evropě, byla po roce 1989 vystavena řadě transformačním procesům, ke kterým začalo docházet v důsledku pádu komunistického režimu a přechodu k demokratickému uspořádání společnosti. Jedním z nich byl ekonomický transformační proces, respektive přechod z centrálně plánované ekonomiky k ekonomice tržní, ke kapitalismu, se kterým ruku v ruce začal působit mimo jiné taktéž transformační proces proměny v oblasti mezd, platů a příjmů domácností obecně. Jednalo se o velkou společenskou změnu, kdy se nivelizovaná a rovnostářská společnost minulého režimu, ve které byl příjem determinován především demografickými charakteristikami a politickým přesvědčením jedinců, začala přeměňovat rychlým spádem do podoby západoevropských kapitalistických zemí s naprosto odlišnou sociálně ekonomickou strukturou příjmové determinace. V období 90. let minulého století tedy začalo docházet k výrazným pohybům v rozdělení a struktuře příjmů na českém trhu práce, stejně tak i k proměně jejich sociodemografických, ale i jiných determinantů (Večerník, 2001). Výrazný posun jsme mohli sledovat v rámci sociodemografických charakteristik především u značně většího výnosu ze vzdělání a v rámci tržních determinantů v oblasti schopností, kvalifikace i tržnímu principu nabídky a poptávky na trhu práce. Kromě toho docházelo taktéž ke značnému nárůstu příjmů u vedoucích pozic i změnám v meziodvětvové příjmové diferenciaci (Jelínková, 2007; Večerník, 2001).

Zastavme se chvíli u zmíněné meziodvětvové příjmové diferenciaci. Transformační proces s sebou totiž přinesl i změny v jednotlivých odvětvích českého národního hospodářství. V minulém režimu byla upřednostňována určitá odvětví (především výrobního charakteru), jejichž významnost s přechodem k tržnímu hospodářství začala přirozeně upadat. Oproti tomu se začalo dařit jiným ekonomickým odvětvím (hlavně v rámci terciálního sektoru služeb), což se projevilo jak na hladině (ne)zaměstnanosti, tak i na samotné struktuře příjmů uvnitř jednotlivých odvětvích. Onen nástup tržních prvků v ekonomice s sebou tedy přinesl *„podstatně vyšší diferencovanost vývoje průměrných nominálních mezd v jednotlivých odvětvích národního hospodářství“* (Janáček, 1992, str. 390).

Tento přechod od příjmově nivelizované společnosti ke společnosti příjmově tržně utvářené s sebou ve svých důsledcích přinášel i takzvané ekonomické rozevírání nůžek mezi chudými a bohatými, a tím prohlubování ekonomických, respektive i příjmových nerovností v české společnosti. Tyto skutečnosti vedou k opodstatňování čím dál častější diskuse

v intencích ekonomické a příjmové spravedlnosti. Avšak je třeba zmínit, že zdali je spravedlivá rovnost či nerovnost je spor, který se vede od nepaměti. Reprezentovat jej můžeme třeba i známým Aristotelovým názorem, že sociální disharmonie je vytvářena rovnou distribucí odměny lidem, kteří do společnosti přispěli různým dílem (Řeháková, 1997; Váně, 2007). Ačkoliv si česká společnost v průběhu transformačního období, a to především v průběhu 90. let minulého století vypěstovala větší toleranci k nerovnostem, i přes to docházelo k „zesílení pocitu, že skutečné, subjektivně vnímané nerovnosti mezi nízkými a vysokými příjmy jsou nespravedlivé“ (Řeháková, 1997, str. 84).

Z výše zmíněných souvislostí jsem toho názoru, že je přínosné dát do souvislostí zkoumání vnímané příjmové spravedlnosti s meziodvětvovou příjmovou diferenciací. Proto je cílem práce zasadit vnímanou příjmovou spravedlnosti a meziodvětvovou příjmovou diferenciaci do teoretického, ale i fakticky historického rámce. Následně popsat a zhodnotit samotnou podobu meziodvětvové příjmové diferenciaci ve sledovaném roce 2018, ve kterém se uskutečnil sběr dat v rámci výzkumu European Social Survey, který je jedním z datových zdrojů sekundární analýzy praktické části diplomové práce. Dále taktéž popsat hlavní determinanty hladiny příjmů zaměstnanců a následně také zjistit, jaký vliv mají tyto determinanty na vnímání jejich příjmové spravedlnosti. A proto si pokládám následující výzkumnou otázku, jakou podobu má meziodvětvová příjmová diferenciaci ve sledovaném období roku 2018, a zdali má mimo jiné i tento faktor ekonomického odvětví vliv na vnímání a hodnocení příjmové ne/spravedlnosti, kontrolujeme-li vliv charakteristik zaměstnanců, kteří v nich pracují.

Teoretická část

1. Základní vymezení pojmů

1.1. Mzda, plat a jejich funkce

Velký sociologický slovník definuje mzdu jako „peněžní vyjádření hodnoty pracovní síly, tedy její cenu“ (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996, s. 658). Rozlišujeme mzdu časovou, její výše se určuje podle počtu odpracovaných hodin a také mzdu výkonovou, ta je závislá na produktivitě práce zaměstnance nebo týmu zaměstnanců. Druhý způsob mzdového ohodnocování je obecně považován za výhodnější, jelikož má potenciál zaměstnance motivovat, zvyšovat výkon a zlepšovat kvalitu práce. Na druhou stranu tento způsob odměny za odvedenou práci je však možný nastavit pouze tam, kde lze jednoduše zjistit výkon zaměstnance či celých týmů zaměstnanců (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996, s. 658). Další formy mzdového ohodnocení, které lze v organizačním prostředí implementovat, jsou základní mzda + podíl na zisku organizace, mzda + prémie, odměny nebo například takzvaná dvousložková mzda (Halík, 2008). Výše mzdy, kterou zaměstnanci v jednotlivých odvětvích ekonomiky i v jednotlivých profesích dostávají, je závislá na řadě faktorů, se kterými jednotlivci na trh práce přicházejí. Mezi tyto faktory se řadí především předchozí vzdělání a celkově odborná příprava a znalosti, počet let předchozí praxe jak v oboru, tak celkově počet let pracovní zkušenosti, fyzická zdatnost, pracovní způsobilost, umění sebe reprezentace a mnoho dalších (Urban, 2017). Podrobněji se těmto faktorům determinujícím výši mzdy věnuji v kapitole č. 1.4. Příjmová diferenciací. V České republice je mzda ustanovena v zákoníku práce, konkrétně § 109 odst. 2, kde je mzda definována jako „peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v zákoně stanoveno jinak“ a plat jako:

„peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je a) stát, b) územní samosprávný celek, c) státní fond, d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo f) regionální rada regionu soudržnosti“ (Tomšej, 2021, str. 553).

Mzda je tedy pojem širší, jelikož zákoník práce neurčuje úplným výčtem tomuto pojmu, kdo ji poskytuje. Oproti tomu tak zákoník práce činní u pojmu plat, jak je vidno výše z citace zákoníku práce. Mzda je tedy z terminologického hlediska odměna za práci v soukromé sféře, jindy také nazývané jako podnikatelské sféře, a plat zase odměna za práci pro organizační složky státu, obce, kraje nebo další právnické osoby, které jsou napojené na státní rozpočet (Tomšej, 2021, str. 134).

1.1.1. Funkce mzdy a platu

Bořivoj Šubrt (2014, str. 38) ve své knize *Obsluha mzdy a platu* uvádí, že mzda i plat jsou „*kategorií ekonomickou, sociální i právní a mají řadu funkcí*“ jako například funkce alimentární (sociální), stimulační (někdy uváděno i jako motivační), regulační (alokační), diferenční či kompenzační. Alimentární funkcí mzdy či platu je myšlen fakt, že se jedná o základní zdroj obživy, ze které čerpá nejen sám příjemce, ale i jeho rodina, a je to jeden z hlavních důvodů, proč jedinci vstupují na trh práce, jelikož díky ní dokážou zajišťovat jejich životní úroveň a uspokojovat své základní potřeby. Stimulační funkce mzdy, platu reprezentuje systém a strukturu, jak se zaměstnavatel snaží stimulovat, motivovat své zaměstnance, aby jejich pracovní výkon plnil cíle organizace. Se zmiňovanou regulační (alokační) funkcí mzdy se setkáváme mimo jednotlivé zaměstnavatele, a to na samotném trhu práce, kdy výše mezd utváří konkurenční prostředí na tomto trhu práce. Toto konkurenční prostředí se může měnit i na základě dalších faktorů jako například v rámci regionů či ekonomických odvětví, o kterých diplomová práce pojednává. Diferenční funkce mzdy a platu vyjadřuje, že jejich výše by měla v sobě zahrnovat a zohledňovat složitost, odbornost, namáhavost práce, pracovní podmínky a výkonnost či pracovní výsledky zaměstnance. Poslední zmiňovanou funkcí mzdy a platu Bořivojem Šubrtem (2014, str. 38) je funkce kompenzační, kdy odměna za práci nahrazuje zaměstnanci nevýhody u některých prací. Jako příklady můžeme zmínit práci ve svátek, práci přesčas, práci v noci, o víkendu či v obtížném pracovním prostředí. Ze sociologického pohledu je výše mzdy i platu spolu s dalšími ukazateli důležitá v utváření statusu a sociální prestiže jedinců a je důležitá i ve studiu samotné struktury společnosti (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996).

1.2. Nerovnost ve společnosti

Čistě matematické vyjádření nerovnosti je definováno jako odlišnost mezi dvěma či více určitými znaky, a to za podmínky, že jsou tyto znaky kvantifikovatelné (Šmausová, 2017). Pokud uvažujeme o nerovnosti ve společnosti, uvažujeme také o samotné sociální struktuře společnosti. Uvažujeme o tom, jak je daná společnost sociálně stratifikovaná, tedy rozvrstvená do jednotlivých segmentů. Tyto segmenty jsou samotným výrazem distributivní nerovnosti, respektive toho, jakým způsobem jsou ve společnosti přerozdělovány vzácné statky jako moc, prestiž a hmotné bohatství. Jelikož je pro jakoukoliv sociální skupinu přirozené vytvářet hierarchizované vztahy, určitá nerovnost je v každé společnosti svým způsobem identifikovatelná. To je následně důvod, proč můžeme toto téma nerovnosti ve společnosti považovat za jednu z centrálních sociologických problematik (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996).

1.2.1. Sociální nerovnost

Sociální nerovnost je „*princip uspořádání společnosti, kde jednotlivci a skupiny nemají stejný podíl na hmotném bohatství a rozhodování*“ (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996, s. 684). Sociologie chápe nerovnost jako: „*nerovné vztahy prvků sociální struktury, pozic, rolí a statusů; nerovnost jedinců, kteří se v sociální struktuře pohybují (to, jak jsou jedinci zařazováni do systému sociální stratifikace ve vztahu k ostatním jedincům a ve společnosti jako celku); a nerovnost celých sociálních kategorií a skupin (tříd, vrstev, sociálních skupin)*“ (Mareš, 1999).

Jedná se o fenomén, v rámci kterého dochází k nerovnému přístupu ke společenským zdrojům, a který nabyl na své důležitosti až s příchodem moderní společnosti, kdy začala být nerovnost ve společnosti vnímána jako sociální problém (Jandourek, 2012). Po dlouhém období tradičních společností, které byly postaveny na nerovnosti dle pohlaví, příslušnosti ke kastě, stavu či na rodovém původu, došlo tedy k určitému uvědomění si, že sociální nerovnost není danost, lze s ní něco dělat, a proto začala vznikat různá sociální hnutí věnující se této problematice. V rámci společenského uspořádání dochází vždy k jisté sociální stratifikaci, tedy k určitému hierarchickému rozvrstvení sociální struktury, kde distribuce materiálních zdrojů (tedy majetku a příjmů), prestiže a moci mezi lidmi není stejná a rovná, a proto se společnosti „*neocítají v krizi, jsou-li nerovně uspořádány, nýbrž teprve tehdy, nedaří-li se existující nerovnosti přijatelně ospravedlnit*“ (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996, str. 684).

Postavení lidí ve stratifikované společnosti je závislé na řadě zdrojů a faktorů, ke kterým daný jedinec, buďto již od narození, či v průběhu jeho života měl přístup, nebo nikoliv. V rámci tohoto tématu je tedy velmi důležité zmínit reprodukci nerovností, ke které dochází a která hraje zásadní roli v rámci přenosu nerovností z generace na generaci. Majetkové nerovnosti, které jsou generačně reprodukovatelné, s sebou přinášejí a generují neméně závažné skryté nerovnosti, které dobře popisuje v rámci své sociologické teorie jednání Pierre Félix Bourdieu, konkrétně kapitál sociální (velké sítě užitečných a zvýhodňujících kontaktů) a kapitál kulturní (zdeděné nemateriální zvýhodnění, jako formálních způsobů chování v rámci bohatších vrstev aj.) (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996).

1.2.1. Ekonomická a příjmová nerovnost

V diplomové práci se zaměřuji na nerovné přerozdělování a distribuci příjmů, z které plyne ekonomická, jindy nazývaná příjmová nerovnost. Touto problematikou se hojně zabývá vědní obor sociální ekonomie, také nazývaný jako socioekonomie, která si dává za cíl ekonomickou nerovnost především měřit, analyzovat příčiny a faktory výše ekonomické nerovnosti a zkoumat vliv vládních, politických rozhodnutí a opatření na problematiku přerozdělování příjmů (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996). Jako další vědní obor můžeme zmínit také sociologii, která na ekonomickou a příjmovou nerovnost nahlíží jako na celospolečenský problém, dává jí úzce do spojitosti s nerovností sociální a otevírá další navazující témata, jako například vliv problematiky genderové nerovnosti na příjmovou diferenciaci, problematiku chudoby a mnoho dalšího. Základním principem ekonomické nerovnosti je, že ve společnosti existuje vždy určitá míra nerovnosti v objemu bohatství a také příjmů mezi jejími jednotlivými členy. Jedná se tedy o nejviditelnější formu nerovnosti, která může být ovlivněná i sociodemografickými charakteristikami, jako například pohlavím, věkem, etnickou příslušností, místem bydliště apod... (Mareš, 1999). Více prostoru tématu příjmové diferenciaci v kontextu České republiky věnuji v podkapitole 1.4. Příjmová diferenciaci.

K vyjadřování a analyzování příjmové nerovnosti v určité společnosti existuje řada možností a grafických metod, které jsou založeny na využívání Lorenzovy křivky, jako například Giniho koeficient, index Robina Hooda nebo míry nerovnosti (Turečková, 2007). Tyto metody jsou využívány k znázornění rozdělení příjmů ve společnosti, tedy i k znázorňování již zmiňované a ve všech společnostech svým způsobem existující příjmové

nerovnosti. Více prostoru těmto grafickým metodám a metodám měřící příjmovou diferenciací věnuji v kapitole 3. Metody měření příjmové diferenciaci a příjmové nerovnosti.

1.3. Spravedlnost

Fenoménem či institucí spravedlnosti se zabývají myslitelé a teoretické školy již od Starověkého Řecka (Sandel, 2015). „*Sám pojem spravedlnost byl do sociologie převzat z etiky a politické filozofie, kde je rovněž permanentním námětem diskusí*“ (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996, s. 1212). Od filozofického výkladu spravedlnosti se však spravedlnost ze sociologického pohledu liší tím, že se nezajímá o normativní hledisko, tedy o hodnocení správnosti a vytváření kritických pravidel distribuce statků. „*Cílem sociologie je deskripce a explanace percepce sociální spravedlnosti – tedy norem používaných lidmi pro hodnocení toho, co je a co není spravedlivé a jejich podmíněnosti kulturní příslušností či pozicí v sociální struktuře, zejména z hlediska postavení na stratifikačním žebříčku*“ (Šubrt, 2010, str. 109).

Obecně můžeme říct, že ona otázka spravedlnosti definuje problém vzájemného vztahu obecného a individuálního blaha, který se řeší za prvé v kontextu distributivní spravedlnosti (kolik za co má kdo dostat) a za druhé v kontextu definice spravedlivého trestu pro ty jedince, kteří se dopouští na obecném blahu přestupků (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996). Michael Sandel (2015) ve své knize *Spravedlnost: co je správné dělat* nastiňuje tři způsoby, jak nahlížet na koncept spravedlnosti a dodává, že v otázce, zda je daná společnost spravedlivá, je se třeba dívat především na to, jak přerozděluje ty věci, kterých si vážíme a ceníme nejvíce, tedy bohatství a příjmy, práva a povinnosti, příležitosti a moc, pocty a úřady. Dle něho je společnost spravedlivá, pokud přerozděluje tyto ceněné věci správně tak, že dává každému jedinci to, co si zaslouží. Komplikace jsou však právě v otázkách, kdo si co zaslouží a hlavně proč (Sandel, 2015). Ony tři způsoby uvažování o spravedlnosti jsou maximalizace blahobytu, kterou nejvíce reprodukuje koncepce utilitarismu a hledá odpovědi na otázky, „*jak a proč maximalizovat blahobyť, anebo hledat co největší štěstí pro co největší počet lidí*“ (Sandel, 2015, str. 23). Druhý způsob Sandel uvádí respektování svobody, kterou řeší řada teorií, jejichž hlavní pojící myšlenkou je zdůrazňování úcty k právům jednotlivce. A poslední způsob uvažování o spravedlnosti jsou teorie o kultivování cnosti, které si v dnešní politické praxi můžeme ztotožnit „*s kulturním konzervatismem a náboženskou pravící*“ (Sandel, 2015, str. 29). Tento proud usiluje o ukotvení morálky do zákona a tím utvrzování členů společnosti v určitých cnostech, které často vychází z morálky samotné a dalších náboženských ideálů.

1.3.1. Distributivní a sociální spravedlnost

Ivo Bayer a Jiří Šafr (2010) v knize *Soudobá sociologie IV. Aktuální a každodenní*, kapitole o sociologickém pojetí distributivní spravedlnosti, tento fenomén distributivní, respektive sociální spravedlnosti definují jako ideu spravedlivého uspořádání společnosti. Dle nich jsou „jedním ze základních předmětů sociologického studia moderních společností představy lidí o způsobu přerozdělování zdrojů a břemen spolu s jejich reakcí na uplatňované principy redistribuce“ (Bayer & Šafr, 2010, str. 108). Velký sociologický slovník definuje sociální spravedlnost jako „nejednoznačně vymezený, v sociologii často diskutovaný pojem, který se nejčastěji chápe jako historicky zakotvený požadavek na distribuci, příp. redistribuci materiálních hodnot, postavení, prestiže, odměn a sankcí“ (Linhart, Vodáková, & Petrušek, 1996, s. 1212). Problematika distributivní a sociální spravedlnosti je často zužována a sociální spravedlnost definována pouze v intencích distributivní spravedlnosti, tedy v možnostech distribuce společenských zdrojů a břemen (Váně, 2007, str. 144). Tento fakt můžeme považovat jako jedno z hlavních témat v diskusi o sociální spravedlnosti. První část diskutujících se přiklání k již zmíněnému názoru, že ekonomická distribuce neboli přerozdělování a společenské uznání se navzájem doplňují. Další část diskutujících se zase domnívá, že primární je fakt sociálního uznání a až následně připouštějí ekonomickou distribuci, která dle těchto zastánců je ze společenského uznání vyvoditelná. Třetí a poslední strana pohledu na tuto problematiku úplně vylučuje jakoukoliv odlišnost mezi uznáním od společnosti a redistribucí. Ona sociální spravedlnost je tedy dle výše zmíněného pojem širší a kompaktnější, který v sobě zahrnuje a sjednocuje různorodé, rozmanité představy o společnosti, jako například existující práva a povinnosti ve společnosti, tak i její institucionální uspořádání. Můžeme pod její záběr tedy zahrnout další pojmy jako spravedlnost politickou či právní, avšak tematika distributivní spravedlnosti je hlavní osou této obecnější problematiky sociální spravedlnosti (Bayer & Šafr, 2010). Předmětem zájmu spravedlnosti sociální má být tedy spíše obecnější společenské principy jako „rozčlenění a ukotvení základních sociálních struktur společnosti, přičemž důležitým předpokladem je zachování statusu legitimacy sociálních institucí...“ (Váně, 2007, str. 144).

1.3.2. Příjmová spravedlnost

V diplomové práci operuji s pojmem příjmové spravedlnost, avšak v odborné literatuře se častokrát můžeme setkat taktéž s pojmem mzdové spravedlnosti. Volba používání spojení příjmové spravedlnosti je především z důvodu, že se v diplomové práci neomezují pouze na příjmy ze soukromého sektoru, kde jsou za odvedenou práci či odpracované hodiny vypláceny mzdy, ale beru v potaz i zaměstnance v sektoru veřejném, kde na druhou stranu jsou zaměstnancům vypláceny platy. Za běžných okolností bychom do kategorie příjmu zahrnuli taktéž příjem ze sociálních dávek a důchodů, které u části populace tvoří velkou či absolutní část příjmu, v praktické části diplomové práce se však budu zaměřovat pouze na respondenty, kteří aktivně vykonávají placenou práci a mají příjem ze zaměstnání, podnikání či farmaření.

Příjmová spravedlnost úzce navazuje na spravedlnost distributivní, o které jsem se zmiňovala v předchozí podkapitole. Můžeme říct, že ona příjmová spravedlnost z distributivní přímo vychází, ale jedná se o mikroúroveň pohledu, kdy neřešíme míru nerovnosti v rámci (re)distribuce, ale individuálně a subjektivně vnímaný pocit každého jednotlivého a pracujícího člena společnosti. Tento pocit je utvářen na základě mikroprincipů hodnocení spravedlnosti a může vycházet z informovanosti o hladině příjmů na obdobných pozicích a taktéž vlastního zhodnocení vstupů, se kterými jsme na pozici přišli. Tím je myšleno zhodnocení kvalifikace, znalostí a zkušeností, ale také vynakládaného úsilí zaměstnanců. Dalším určujícím faktorem je, zdali příjem jedinců je dostatečný pro uspokojování nejen svých, ale i rodinných základních životních potřeb. Pokud tomu tak není a jedinec nedosahuje takové hladiny příjmu, která by stačila na uspokojování těchto životních potřeb, je třeba se zaměřit na sociální politiku a sociální systém dané společnosti (např. v podobě nástrojů minimální mzdy), která může vykazovat prvky nefunkčnosti a vnímání příjmové spravedlnosti může být značně ovlivněno. Do hodnocení spravedlnosti svých příjmů nevstupují pouze ony uváděné mikroprincipy spravedlnosti, ale můžeme zmínit například i uplatňující se makroúroveň v rámci hodnocení spravedlnosti příjmů z pohledu principu zásluhovosti a vlastního individuálního zhodnocení, že naše vykonávaná profese si připisuje větší či menší zásluhy vůči společnosti jako celku (Řeháková, 1997). O těchto jednotlivých principech teorie distributivní spravedlnosti detailněji pojednávám v kapitole 2.1. Principy zásluhovosti, potřebnosti a rovnostářství.

1.4. Příjmová diferenciacie

Jak již bylo v úvodu zmíněno, především ekonomická, ale i společenská transformace po sametové revoluci v roce 1989 vyvolala, díky restrukturalizaci vlastnictví a liberalizaci pracovních smluv, změny ve struktuře a rozdělení mezd (Večerník, 2001, str. 11) a tím pádem i změny ve struktuře rodinných příjmů. Studium příjmové diferenciacie a její analýzy jsou významné především pro studium sociální struktury společností (Večerník, 1984). Tyto analýzy příjmové diferenciacie zkoumají rozdíly v příjmech, a právě ona výše příjmu v podobě mzdy či platu je závislá vždy hned na několika tržních i netržních faktorech. Tyto faktory utvářející výši příjmů jsou na reálném a nijak idealizovaném trhu práce vždy proluty dalšími netržními faktory, které jsou v mnohých případech silnější (Urban, 2018).

Do samotných rozdílů v příjmech se tedy zrcadlí rozdíly například ve schopnostech zaměstnanců, v jejich výkonu, v míře odborné kvalifikace, tedy faktu, že každému povolání předchází nutná odborná příprava a nabytí vzdělání v podobě znalostí a odborné praxe, avšak u některých povolání je tato potřebná odborná kvalifikace nižší nežli u jiných. Dále můžeme zmínit rozdíly v podmínkách práce zaměstnanců, délku jejich praxe a zkušeností, ale také tržní faktor nabídky a poptávky na samotném trhu práce, a to především v soukromém/podnikatelském sektoru ekonomiky. V odvětvích, ale také v jednotlivých profesích, kde je poptávka vysoká a nabídka nízká, jsou mzdy z pravidla vysoké. Kdežto v odvětvích, kde je naopak poptávka nízká a nabídka vysoká, jsou mzdy většinou nízké. Taktéž je třeba zmínit fyzické a zdravotní předpoklady zaměstnanců k vykonávání práce, mobilitu pracovní síly či míru rizika, které samotné vykonávané povolání obnáší. V tomto ohledu můžeme mluvit o kompenzujícím rozdílu příjmů (compensating differential), a to především u profesí, které svou vlastní povahou přinášejí zaměstnanci určitá rizika hlavně po zdravotní stránce či taková pracovní místa, která zaměstnanci nemohou nabídnout možnost kariérního růstu (Urban, 2017). V neposlední řadě na mzdovou, a tedy i příjmovou diferenciaci působí mzdové vyjednávání a působení odborových organizací (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996). Ve velkém sociologickém slovníku je uvedeno, že: „někdy se pojem mzdová diferenciacie staví do protikladu k pojmu mzdová nivelizace a oba jsou interpretovány ve vztahu k pracovní motivaci nebo k pojmu sociální spravedlnosti“ (Linhart, Vodáková, & Petrusek, 1996, s. 207).

Záměrem této diplomové práce je dát do souvislosti onu subjektivně vnímanou sociální spravedlnost a příjmovou distribuci mezi jednotlivými odvětvími národního hospodářství. Tato

příjmová distribuce je obecně do jisté míry ve společnosti přirozená, avšak příliš velké rozpětí mezd u pracovníků může působit demotivačně.

1.4.1. Příjmová diferenciaci mezi odvětvími

Na pojem příjmové diferenciaci jsem se blíže zaměřila v předchozí kapitole. Nyní bych ráda vztáhla tuto problematiku na bližší specifikaci, kterou se dále v diplomové práci budu zabývat, tedy na příjmovou diferenciaci mezi jednotlivými odvětvími. Samotná ekonomická a společenská transformace, kterou si česká společnost prošla, přinesla změny v jednotlivých odvětvích českého národního hospodářství, které se projeví na hladině příjmů jejich zaměstnanců. Nastal například pokles významnosti zpracovatelského průmyslu, dopravy a zemědělství. Na druhou stranu ve vztahu k hladině příjmů posílil terciální sektor, obchod, zdravotní a sociální služby a nejvýraznější vzestup se odehrál v bankovníctví, respektive ve finančním odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (Večerník, 2001).

Tento fakt změny postavení jednotlivých odvětví transformačního období na českém trhu práce s sebou přinášel kromě měnící se hladiny průměrných příjmů i další strukturální změny až problémy, jako například přebytek zaměstnanců v upadajících odvětvích ekonomiky a tím narůstající nezaměstnanost v onom primárním a sekundárním sektoru. Zavedení tržních mechanismů do české ekonomiky v 90. letech minulého století způsobilo značný nárůst diferencovanosti nominálních příjmů, a to nejen vlivem meziodvětvových rozdílů, ale také nárůstem diferencovanosti příjmů na základě faktoru vzdělání a disponování dosažených diplomů. V minulém komunistickém režimu se Československo totiž řadilo k těm zemím, ve kterých byla vzdělanosti připisována nejmenší hodnota (Janáček, 1992; Večerník 2001). Bavíme-li se o transformativním období české společnosti je na místě taktéž zmínit další faktory určující nárůst diferenciaci mezd, a to například faktor původu firmy, která zaměstnance zaměstnává, přičemž zahraniční firmy táhly průměrnou příjmovou hladinu více vzhůru nežli firmy české. Tato skutečnost měla i jistý vliv na meziodvětvovou diferenciaci, jelikož příchod zahraničních firem a zaměstnavatelů byl v určitých oblastech ekonomiky výraznější.

Velký nárůst meziodvětvové příjmové diferenciaci během 90. let minulého století vystřídal spíše pokles významu tohoto faktoru a spíše, než rozdíly mezi jednotlivými odvětvími začala narůstat příjmová diferenciaci uvnitř nich, a to vlivem dalších již několikrát zmiňovaných tržních i netržních faktorů (Večerník, 2001). To však neznamená, že by z dnešního pohledu neexistovala meziodvětvová příjmová diferenciaci. V určité míře je

přítomná i dnes, avšak její nárůst nedosahuje takové rychlosti a velikosti, jak v posledním desetiletí minulého století. Dle mého názoru je nyní právě na místě od popisu meziodvětvové příjmové diference pokročit o kus dále a začít ji dávat do souvislosti se subjektivním vnímáním spravedlnosti individuálních příjmů.

2. Teorie distributivní spravedlnosti

To, jestli je spravedlivá rovnost či nerovnost je spor, který se vede od nepaměti. Tento fakt můžeme reprezentovat třeba známým Aristotelovým názorem, že sociální disharmonie je vytvářena rovnou distribucí odměny lidem, kteří do společnosti přispěli různým dílem (Řeháková, 1997; Váně, 2007). V následujících řádcích se pokusím nastínit řadu teorií, které se distributivní spravedlností zabývají a o sporu spravedlnosti rovnosti či nerovnosti detailně polemizují.

2.1. Principy zásluhovosti, potřebnosti a rovnostářství

V odborné literatuře píšící o distributivní spravedlnosti se můžeme hojně setkávat s různými přístupy a pohledy. Pro usnadnění a lepší přehlednost se začaly klasifikovat do několika principů nebo chceme-li konceptů. Nejen v moderní společnosti jsou za klíčové normy distributivní spravedlnosti považovány rovnostářská nebo také nazývaná egalitářská ideologie (princip rovnosti – the equality principle), zásluhová ideologie (princip zásluhovosti – the equity principle) a výkonová ideologie (princip potřebnosti – the needs principle). Dále se také v odborné literatuře můžeme navíc setkat s dalšími hojně zmiňovanými principy, a to principem nabídky a poptávky na trhu práce (tržní, ekonomický princip) nebo principem užitku. Podle ekonomického principu je daná distribuce odměn ovlivňována především tržními vlivy na trhu práce, tedy tím, zdali je na daném trhu práce dostatek či nedostatek poptávaných specialistů a odborníků v určité profesi (Řeháková, 1997). Poslední zmiňovaný princip užitku zase dává důraz na maximalizaci výstupů při určitém množství vstupů, jedná se tedy o přístup, který se snaží svým způsobem ospravedlňovat nerovnost a odůvodňovat potřebu určité míry její přítomnosti ve společnosti, protože je svým způsobem hnacím motorem, motivuje k výkonu, a proto může společnost prosperovat (Matějů & Smith, 2012). Výše zmíněné principy operují v rámci diskuse spravedlivého přerozdělování ve společnosti na její mikroúrovni a konkrétně vyjadřují odlišné přístupy, pokud se díváme na určování spravedlnosti v rámci příjmů dílčích jednotek společnosti, tedy rodiny, domácnosti či jednotlivce. To nám tedy jasně a exaktně určuje na mikroúrovni fakt, kolik daný jedinec dostane na určitém statku, avšak některé z těchto zmiňovaných principů jsou taktéž využitelné na makrosociologické úrovni, kde nám určují už celý obrázek distribuce v dané společnosti (Bayer & Šafr, 2010; Řeháková, 1997).

Princip zásluhovosti (the equity principle) je přístup a přesvědčení skupiny lidí, kteří tvrdí, že spravedlivé přerozdělení příjmů bere v potaz i přímý přínos a individuální zásluhy jedince nebo skupiny jedinců do společnosti. Myslí si, že nerovnost v redistribuci odměn a statků je přirozená a spravedlivá a měla by se tedy do oné redistribuce zohledňovat i míra zásluhy, kterou pro společnost přinášíme, a to například v podobě vlastního individuální výkonu, dosaženého vzdělání, tedy sečtělosti či speciálních schopností a dovedností (Řeháková, 1997). Ačkoliv je v rámci tohoto přístupu k redistribuci společenských příjmů a statků dosti různorodých postojů a diskutují se podrobně možná úskalí, jako příklad můžeme zmínit reprodukci rodinných aspirací ke vzdělávání, a tedy role rodinného původu, je princip zásluhovosti v kapitalistických a rozvinutých společnostech všeobecně považován za nejdominantnější přístup distributivní spravedlnosti (Matějů & Smith, 2012). Více o principu zásluhovosti, respektive Equity teorii rozpracovávám v samostatné kapitole 2.4. Equity teorie spravedlnosti.

Oproti tomu princip rovnostářství (the equality principle) lpí na myšlence plné rovnosti a tvrdí, že všichni jedinci ve společnosti by měli v rámci redistribuce odměn a statků dostat v ideálním případě stejně, pokud toho není možno docílit, tak alespoň skoro stejně. Přitom nebere v potaz úsilí, vlastnosti a přínos, který jedinec do společnosti přináší. Jedná se o historicky nejstarší přesvědčení ze všech zmiňovaných principů, přičemž ani v dnešních moderních společnostech neztrácí na vážnosti a významu (Bayer & Šafr, 2010).

V neposlední řadě princip potřeby vychází z potřeb jedinců a je postaven na přesvědčení, které vnímá společnost jako na solidaritě založenou, a z toho důvodu má sama od sebe potřebu až povinnost se o její členy starat, a to především o ty členy společnosti, kteří z jakéhokoliv důvodu nejsou schopni se o sebe postarat sami. Dle tohoto principu by přerozdělování příjmů a statků mělo být založeno právě na tom, jak to daná jednotka, respektive člen společnosti potřebuje a můžeme si nástroje oné redistribuce podle principu potřeby představit jako míry minimálních prostředků potřebných pro péči o rodinu či k zajištění důstojného života (Bayer & Šafr, 2010; Matějů & Smith, 2012; Řeháková, 1997).

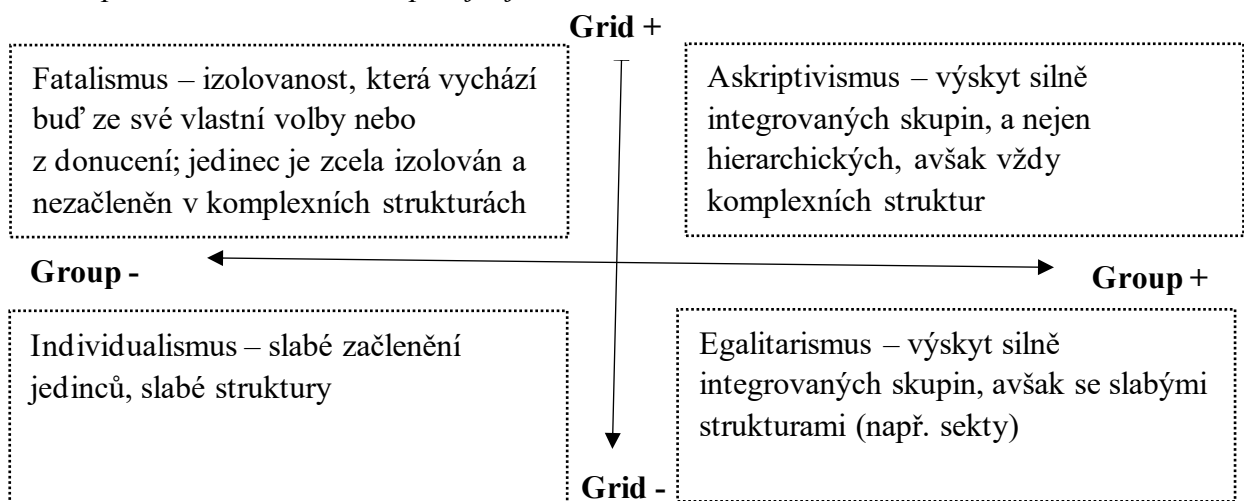
2.2. Kulturní teorie Grid – Group

Kulturní teorie, taktéž známá jako Grid-Group Theory, je teorie z počátku sedmdesátých let, která byla vyvinuta v pracích sociálních antropologů Mary Douglasové, Michaela Thompsona a politologů Aarona Wildavskyho, Richarda Ellise a dalších (Mamadouh,

1999). Tato teorie byla v antropologii vytvořena za účelem srovnávání odlišných kultur, následně se však začala uplatňovat v politologii i při studiu politických ideologií, v sociologii při studiu sociální spravedlnosti a dokáže klasifikovat základní způsoby orientace jedinců ve světě. Dle jejich autorů je pouze jednodimenzionální nahlížení na distributivní spravedlnost, jako je tomu například u principů či ideologií rovnostářství a zásluhovosti, z analytického hlediska nedostačující, jelikož samotnou ideologii a následně hodnoty dle jejich názoru nelze umisťovat na jedno kontinuum (Bayer & Šafr, 2007, 2010). Proto je typologie kulturní teorie Grid-Group utvářena na základě dvou dimenzí – sítě „grid“ a začlenění do skupiny „group“. Na základě těchto dvou dimenzí jsou konstruovány ideální typické sociální pozice, které mají být schopny co nejvíce vysvětlit kulturní rozmanitost, tedy na základě těchto dvou společenských dimenzí lze vždy hodnotit a klasifikovat všechny kultury (Mamadouh, 1999). Dimenze sítě „grid“ vyjadřuje oprávněnost, legitimitu vnějších pravidel, tedy úroveň regulace v dané společnosti. Můžeme ji definovat také jako „dimenzi individuální volnosti od extrémní podřízenosti hierarchiím až po slabé hierarchie a nízkou míru regulace“ (Bayer & Šafr, 2010, str. 122-123). Druhá zmiňovaná dimenze „group“ - začlenění do určité skupiny vyjadřuje, do jaké míry je jedinec propojen s ostatními, jinými slovy vyjadřuje míru sociálního začlenění. Tato teorie dokáže tedy zodpovědět otázky na to, jak jedinci rozumí světu, který je obklopuje a ve kterém žijí a jakým způsobem v tomto světě, ovlivněni určitým kulturním prostředím, vytvářejí své preference. Díky tomuto vícedimenzionálnímu přístupu nahlížení na redistribuci je proto snazší formulovat preference onoho přerozdělování příjmů a statků, nežli je tomu u klasických a všeobecně známých pravo-levých politických ideologiích (Bayer & Šafr, 2007). Názorná mapa kulturní teorie Grid – Group je vizualizována na obrázku 1.

Obrázek 1

Mapa dimenzí Grid a Group stejnojmenné kulturní teorie:



Zdroj: Vlastní zpracování (Bayer & Šafr, 2007, 2010; Mamadouh, 1999).

2.3. Teorie spravedlivých příjmů

Teorie spravedlivých příjmů navrhla socioložka Guillermina Jasso, která tento přístup tvořila na plně formalizovaných a matematizovaných základech. Jejím explicitním cílem bylo formulovat teorii empirické analýzy, která by testovala mechanismus tvorby hodnocení distributivní spravedlnosti, a tedy i predikovala a vysvětlovala širokou škálu empirických jevů, jak na individuální, tak i na celospolečenské úrovni (Jasso, 1980). Na základě teorie spravedlivých příjmů bychom měli být tedy schopni odpovídat na otázky, co a proč je v dané společnosti spravedlivé; jakým způsobem jsou tyto představy o spravedlnosti v oné společnosti ovlivněny momentálním nastaveným systémem distribuce odměn; a také matematicky vyjádřit míru vnímané (ne)spravedlnosti, pokud daná společnost vykazuje jistou odchylku od nastavených pravidel spravedlivého přerozdělování statků (Bayer & Šafr, 2010).

Tato teorie funguje na principu hodnocení spravedlnosti výdělků neboli příjmů a navržená funkce socioložky Jasso tvrdí, že „*hodnocení spravedlnosti se mění jako logaritmus poměru skutečného podílu statku k vnímanému spravedlivému podílu*“ (Jasso, 1980, str. 3), kde onen smysl pro spravedlnost je reprezentován celou řadou reálných čísel, a nula jako střední bod představuje úplnou (ideální) spravedlnost, kladný segment reprezentuje nadměrnou a nespravedlivou odměnu a na druhou stranu záporný segment představuje nedostatečnou a nespravedlivou odměnu jedince. Jinými slovy je tedy „*míra individuálních pocitů nespravedlnosti funkcí rozdílu mezi skutečnou a jako spravedlivě vnímanou odměnou*“ (Bayer & Šafr, 2010, str. 111) a tento vztah můžeme zapsat následujícím vzorcem:

$$\text{hodnocení spravedlnosti} = \ln \frac{\text{skutečný podíl}}{\text{vnímaný spravedlivý podíl}}$$

Zdroj: vlastní zpracování (Jasso, 1980)

Uvažujeme-li o hodnocení spravedlnosti příjmů jedince, pomáhá nám tato teorie spravedlivých příjmů běžný názor kvantifikovat, přičemž můžeme obecně tvrdit, že nedostatek je většinou pocíťován silněji nežli velikostně srovnatelný nadbytek (Jasso, 1980). Jinými slovy ti, kteří jsou za odvedenou práci podhodnoceni, častěji vnitřně cítí pocity nespravedlnosti, vykořisťování, křivdy či bezpráví a je svým způsobem přirozené, že je třeba většího podílu nadbytku, aby si daný jedinec uvědomil onu míru pozitivní nespravedlnosti, kterou jeho nadhodnocení za odvedenou práci činní.

2.4. Equity teorie spravedlnosti

Jedná se o sociálně psychologickou teorii, která vychází z pojetí spravedlnosti sociologa Georga Homanse. Ten ve své teorii sociální směny, která je považovaná za individualistickou a na racionálním chování založenou, považuje „*výroky o spravedlnosti jako výsledek sociálních srovnávání*“ (Bayer & Šafr, 2010, str. 111). Dle něho je každá interakce vedena úvahou, zdali náklady, které vynakládá jednající, jsou odpovídající výsledkům, kterých dosáhne, a zdali onen poměr mezi zisky a náklady odpovídá poměru zisku a nákladů u ostatních jedinců vstupujících do interakce.

Equity teorie, respektive equity chování, je takové individuální chování, které usiluje o rovnováhu mezi vstupy a výstupy. Toto chování je pozitivně sankciováno, kdežto neequity chování je sankciováno negativně a můžeme ho definovat jako chování, v rámci kterého je snahou dosáhnout nezasloužených výhod. Celý tento princip odměny a trestu má každého jedince ve skupině vést co k nejspravedlnějšímu chování a jednání a normativní povaha teorie jim má bránit v maximalizaci svého prospěchu (Bayer & Šafr, 2010).

Equity teorie spravedlnosti se skládá ze čtyř tezí. Tyto teze jsou navrženy k předpovídání toho, jak budou jednotlivci v rámci interakce vnímat a následně reagovat na spravedlivé či nespravedlivé jednání druhých. První teze definuje fakt, že lidé jsou pevně nastaveni tak, aby se snažili maximalizovat potěšení a minimalizovat trápení. Teze druhá popisuje fakt, že společnost jako celek má svůj vlastní zájem o to, aby se její členové chovali co nejspravedlněji, a proto odměňuje ty, kteří se k druhým spravedlivě chovají, a naopak trestá ty, kteří jsou nespravedliví. Teze třetí řeší otázku, že jedinci jsou vzhledem ke společenským tlakům nejkomfortnější, když pocítují, že od života a svých vztahů dostávají zhruba to, co si zaslouží. Teze poslední definuje fakt, že jedinci, kteří se ocitají v nespravedlivých vztazích (které jim přinášejí trápení), se začnou přesvědčovat, že onen nespravedlivý vztah je ve skutečnosti spravedlivý, nebo si vnitřně nespravedlivý vztah připustí a začnou situaci aktivně řešit, případně trápení/vztah opustí (Hatfield, Rapson & Bensman, 2011).

3. Teorie příjmové diferenciaci

V následující kapitole představím několik teoretických koncepcí, které se zabývají samotným procesem utváření hladiny příjmu zaměstnanců, a to především konkrétně u jeho mzdové složky. Hladina výdělků u zaměstnanců je totiž determinována různými faktory a řada z nich již byla v předchozích kapitolách zmíněna. Každá z následujících teorií na tuto problematiku příjmové diferenciaci a utváření hladiny příjmů nahlíží odlišnou optikou.

3.1. Teorie lidského kapitálu

Dle tohoto teoretického konceptu je jedním z nejdůležitějších determinantů příjmu zaměstnance úroveň jeho lidského kapitálu. To konkrétně znamená jeho nabytá zásoba cenných, užitečných a vzácných dovedností, znalostí a schopností, ke kterým přichází v průběhu vzdělávacího procesu, samotného učení ale i praxe. Dle Garyho Beckera (1992), který tuto koncepci ve druhé polovině 20. století rozpracoval, je lidský kapitál samotným souhrnem unikátních kvalit jednotlivého zaměstnance, přičemž do těchto kvalit nemusí vstupovat jen investice do schopností a znalostí, ale taktéž investice do zdraví a zdravotního stavu zaměstnance a jeho dalšího rozvoje. Přičemž se v rámci této teorie lidského kapitálu naskýtá optimalizační problém, kdy každý jedinec stojí před rozhodnutím o investování či neinvestování do svého vlastního lidského kapitálu. Například při investování do vzdělání zvažujeme jednotlivé náklady, které nám období aktivního vzdělávání se přinese (v tomto případě především ušlý příjem) a následně výnosy, mezi které můžeme zmínit například možné vyšší finanční ohodnocení, ale taktéž výnosy kulturní a sociální, jako vyšší status či prestiž (Becker, 1992).

Tato teorie vysvětluje tedy příjmovou diferenciaci jako důsledek samotných výnosů z naakumulovaného lidského kapitálu, avšak je třeba mít na paměti, že současně s nabýváním lidského kapitálu ho můžeme i pozbývat. Respektive může docházet a často také i dochází ke znehodnocování lidského kapitálu, což je častokrát dáváno do souvislosti s dlouhodobou nezaměstnaností a tím ke ztrátě nabyté kvalifikace (Möller, 1990). Pokud bychom uvažovali pouze v intencích teorie lidského kapitálu, tak by tedy hladina výdělků měla být u dvou shodně kvalifikovaných zaměstnanců se stejnými kvalitami stejně vysoká. Tomu tak však ve skutečnosti není, jelikož existuje řada dalších faktorů, které tuto hladinu výdělků ovlivňují, jako

například ona samotná meziodvětvová příjmová diferenciací a fakt nepřenositelnosti znalostí mezi jednotlivými odvětvími (Jelínková, 2007).

3.2. Teorie efektivnosti mzdy

Tato teorie jako o hlavním a zásadním determinantu příjmu či výdělku uvažuje o vyplácení takzvaných efektivních mezd (anglicky Efficiency Wages) ze strany zaměstnavatelů, což jsou vysoké odměny nad hladinou rovnovážné mzdy na daném trhu práce (Gubaniová, 2014). Zaměstnavatelé tak činní hned z několika důvodů, ale jako hlavní cíl těchto efektivních mezd můžeme zmínit cíl zvýšení produktivity zaměstnanců, jelikož v rámci teorie se předpokládá, že pokud je vyplácena mzda nižší nežli efektivní, snižuje se tím snaha a samotné úsilí zaměstnanců při tvorbě podnikových výstupů. A proto jednotliví zaměstnavatelé využívají teorii efektivnosti mzdy při jejich formulování podnikové politiky mzdového odměňování (Armstrong, 2009).

Mezi hlavní argumenty, proč nabízet zaměstnancům efektivní mzdy, patří argument vlastní sebereflexe zaměstnance, kdy efektivní mzda je příliš vysoká odměna na to, aby daný zaměstnanec práci neodváděl pořádně, efektivně a zahálel. Svým způsobem se jedná o určitou manipulaci a ovlivnění smýšlení daného zaměstnance s efektivní mzdou, aby pracoval efektivněji, usilovněji a aby mu nehrozilo možné propuštění z neplnění stanovených pracovních plánů. Tím podnik, respektive zaměstnavatel těží z vyšší produktivity zaměstnance. Vysoká efektivní mzda taktéž zaměstnavatelům nabízí větší výběr z nabídky práce, tedy z uchazečů o zaměstnání, jelikož působí na trhu práce konkurence schopně. V neposlední řadě můžeme zmínit i přínos nižší fluktuace a ušetření nákladů, které jsou s ní spojené, jelikož se snižuje zaměstnavateli riziko odchodu zaměstnance s efektivní mzdou ke konkurenci (Borjas, 2010).

3.3. Segmentační teorie

Segmentační teorie zdůrazňuje fakt, že neexistuje pouze jeden univerzální a homogenní trh práce, který by byl jen a pouze ovlivněn tržní pracovní nabídkou a poptávkou. Naopak je třeba o pracovním trhu přemýšlet, jako o otevřeném systému, který je ovlivňován mnoha různými faktory a s tím ruku v ruce dochází k segmentaci trhu práce, jak z hlediska profesního, odvětví ekonomiky či geografického (Gubaniová, 2014). Tato segmentace na trhu práce jsou ve skutečnosti sociální procesy, které oddělují jednotlivé skupiny prací a sektory pracovního

trhu, v rámci kterých taktéž dochází i k různým a odlišným příležitostem u specifických jednotlivců či celých skupin jednotlivců (Sirovátka, 1995). V rámci těchto procesů se tedy může upevňovat a posilovat sociální nerovnost. Jako důsledek tohoto jevu segmentování na trhu práce následně může být mezi jednotlivými segmenty trhu práce snižena mobilita pracovních sil, heterogenní přístup k odměňování a k podmínkám zaměstnání, různá úroveň ne/rovnováhy mezi poptávkou a nabídkou práce či samotné odlišné zacházení se stejnými typy zaměstnanců (například ženy, mladí, 55+ apod...) mezi jednotlivými segmenty trhu práce (Sirovátka, 1995). Je tedy na místě zdůraznit, že dochází-li k různému odměňování, respektive k příjmové diferenciaci u zaměstnanců, kteří pracují na stejné pozici, a to v důsledku etnicity, pohlaví, věku, vzdělání aj..., existuje potom na pracovním trhu segmentace (Gerke & Evans, 1993).

3.4. Diskriminační teorie

Diskriminace je fenomén a další determinant příjmové diferenciaci a samotné hladiny příjmů zaměstnanců. V předchozí podkapitole a v rámci segmentační teorie jsem nastínila, že na pracovním trhu dochází k segmentačním procesům. V návaznosti na to můžeme zmínit, že na pracovních trzích může a často také dochází k diskriminaci, která vychází z osobnostních charakteristik zaměstnanců. Diskriminace v kontextu příjmové diferenciaci má v tomto smyslu podobnu různého finančního ohodnocení u zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci i jsou stejně produktivní. Mezi tyto osobnostní charakteristiky, v rámci kterých může docházet k diskriminaci můžeme uvést věk, pohlaví, náboženství, etnicitu, příslušnost k sociální třídě, barvu pleti, fyzický či psychický hendikep aj... Obecně však můžeme mezi typické skupiny, které jsou ohroženy příjmovou diskriminací, uvést mladé nebo na druhou stranu starší zaměstnance, ženy, těhotné ženy, matky s dětmi, dlouhodobě nezaměstnané či zaměstnance z etnických menšin (Sirovátka, 1995). Dle diskriminační teorie na pracovním trhu dochází k oceňování osobních charakteristik zaměstnance, aniž by souviseli s jeho samotnou produktivitou a efektivitou práce (Arrow, 1971). Pro diskriminované skupiny jedinců dochází ke snížení pracovních příležitostí i samotných výdělků.

4. Metody měření příjmové diferenciaci a příjmové nerovnosti

Na to, jakým způsobem jsou v dané společnosti diferenciovány příjmy a jaká míra nerovnosti je v ní tím pádem přítomna, působí řada faktorů, o kterých již byla několikrát řeč. Především v kapitole 1.4. Příjmová diferenciaci a kapitole 3. Teorie příjmové diferenciaci jsem věnovala prostor jak faktorům tržního charakteru, tak i faktorům dalším, které se odvíjí od politického režimu dané společnosti a v něm nastavené sociální i hospodářské politiky. Ke zkoumání této problematiky se využívá řada metod, které jsou založeny na vyjádření kumulativní distribuční funkce či statistickém vícerozměrném analyzování datového souboru a přesně o těchto metodách bude v následující kapitole řeč.

4.1. Příjmové regresní modely

Jedná se o exaktní metodu zkoumání příjmové diferenciaci, která vychází a je založena na statistické metodě regrese. Ta patří k „*nejpoužívanějším metodám statistické analýzy vícerozměrných dat. Nabízí možnost vyjádření vztahu mezi proměnnou, kterou chceme popisovat (vysvětlovaná proměnná či odezva) a množinou vysvětlujících proměnných (regresorů) pomocí regresní funkce*“ (Neubauer, Sedlačík & Kříž, 2016). Do těchto příjmových regresních modelů může tedy vstupovat řada proměnných, jak kvalitativního, tak i kvantitativního charakteru, které výši mezd či platů ovlivňují.

Jedná se o metodu, která zkoumá daný okamžik, respektive strukturu/míru hrubých příjmů v daný časový okamžik. Její velkou výhodou však je, že dokáže zohledňovat jak řadu ekonomických, sociálních, demografických, tak i regionálních i řadu jiných charakteristik, které výši příjmu ovlivňují (Gubaniová, 2014). Mezi kvantitativní faktory ovlivňující výši příjmů můžeme zařadit ziskovost podniku, počet zaměstnanců v podniku, počet odstudovaných let ve vzdělávání zaměstnance, délka jeho praxe, počet odpracovaných hodiny nebo výši smluvně uzavřeného úvazku zaměstnance a mnoho dalšího. Oproti tomu mezi kvalitativní faktory ovlivňující výši mzdy můžeme řadit odvětví, ve kterém firma podniká, zda působí v soukromém či veřejném sektoru, pohlaví zaměstnance, kvalita či prestiž vzdělávací instituce, kterou zaměstnanec navštěvoval a řada dalších. Tyto kvalitativní proměnné do regresních modelů vstupují jako uměle vytvořené dummy proměnné. Je třeba mít však na paměti, že čím více dummy proměnných, respektive čím více kvalitativních proměnných vstupujících do

regresního modelu, tím narůstá složitost našeho modelu i jeho náročnost výpočtu (Hušek, 2007).

Při odhadování parciálních regresních koeficientů jinak nazývaných i parametry se nejčastěji využívá postup metody nejmenších čtverců (Least Squares), kdy se data prokládají přímkou $y = b_0 + b_1x$ přesně tak, „*aby součet druhých mocnin (čtverců) odchylek ve směru osy y skutečných hodnot od hodnot predikovaných ($b_0 + b_1x_i$) byl co nejmenší*“ (Hendl, 2021).

4.2. Shluková analýza

Shluková analýza (cluster analysis) je taktéž využitelná a hojně se uplatňuje v rámci zkoumání příjmové diference. Funguje na principu „*roztřídění objektů do několika poměrně homogenních skupin – shluků tak, aby si objekty patřící do stejné skupiny byly podobnější než objekty z různých skupin*“ (Haruštiaková, Jarkovský, Littnerová & Dušek, 2012). Jinými slovy shluková analýza hledá v datovém souboru vnitřně homogenní skupiny dat/proměnných či objektů a tím napomáhá hledat skryté struktury v tomto určitém datovém souboru. Proto je dobré tuto metodu využívat v takových případech, kdy přímo víme či tušíme, že se v daném datovém souboru rozpadají do určitých skupin, respektive data mají tendenci se přirozeně seskupovat a tvořit shluky/klastry. To však neznamená, že není využitelná i v opačném případě, kdy proměnné zjevně nejeví tendenci ke shlukování. V tomto případě je třeba mít tuto homogenitu dat na paměti při interpretování výsledků a výsledky o to citlivěji a opatrněji interpretovat. Cílem shlukové analýzy je tedy především popsat datovou strukturu a objevení určitých skupin podobných objektů, tedy klastrů/shluků (Haruštiaková, Jarkovský, Littnerová & Dušek, 2012). Velkou výhodou shlukové analýzy je, „*že požadavky normality, linearity a homoskedasticity nemají při modelování takový význam jako u jiných vícerozměrných metod*“ (Gubaniová, 2014).

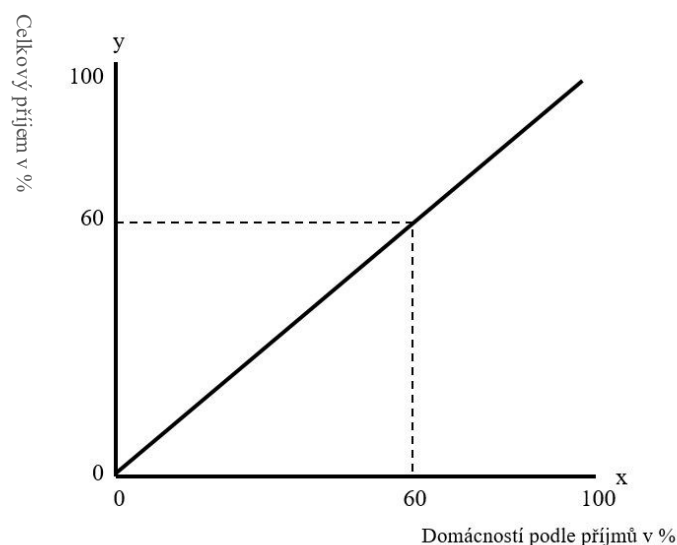
Využití metody shlukové analýzy při zkoumání diference příjmů je například při vytváření shluků profesí v rámci úrovně jejich příjmů nebo v kontextu diplomové práce shlukování profesí na základě hodnocení či vnímání příjmové spravedlnosti, či shlukování nižších stupňů agregace ekonomických odvětví ekonomiky. Jedná se tedy o jednu z možných využitelných metod pro zkoumání příjmové diference.

4.3. Lorenzova křivka

Jedná se o nejčastěji využívanou metodu, graficky vyjadřující stupeň příjmové nerovnosti ve společnosti (Turečková, 2007). Lorenzova křivka (anglicky Lorenz Curve, LC) je ve své vlastní podstatě metodou grafického vyjádření kumulativní distribuční funkce, která se především v ekonomii a dalších příbuzných oborech používá k zobrazování a vyjadřování nerovnoměrnosti při rozdělování důchodů, bohatství a v kontextu diplomové práce tedy i příjmů v populaci. Funguje na principu vyjadřování vztahu mezi absolutní nerovností, absolutní rovností a v dané populaci reálnou nerovností v rozdělení důchodů/příjmů. Obrázek 4 zobrazuje ideální Lorenzovu křivku úplně nivelizovaného rozdělení příjmů v populaci. Pokud by v dané populaci došlo k tomuto ideálnímu stavu v přerozdělení příjmů domácností, tak by 50 % domácností dosahovalo 50 % příjmů ve společnosti, 60 % domácností 60 % všech příjmů, 75 % domácností, 75 % příjmů a tak dále...

Obrázek 2

Lorenzova křivka vyjadřující absolutní spravedlivé a rovnostní rozdělení příjmů:

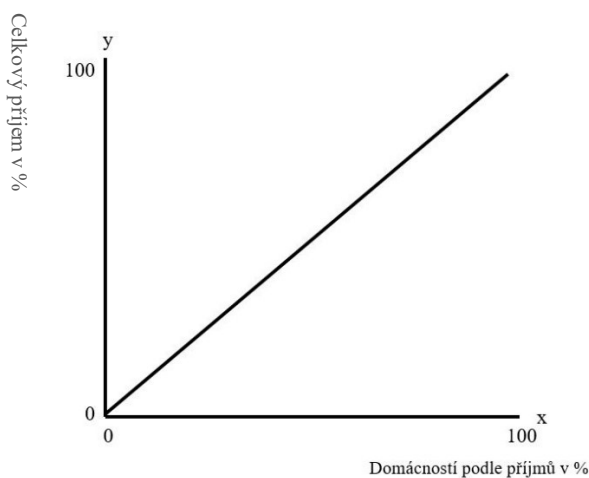


Zdroj: Vlastní zpracování (Žák, 2020)

Na obrázku 5 je na druhou stranu znázorněný druhý extrém Lorenzovy křivky, respektive situace, kdy by veškeré příjmy ve společnosti získávala jedna jediná domácnost. Tyto obě varianty křivky jsou krajní polohy, které nejsou ve společnostech přítomny a praxe je tak nepotvrzuje (Žák, 2020).

Obrázek 3

Lorenzova křivka vyjadřující absolutní nespravedlivé a nerovnostní rozdělení příjmů:

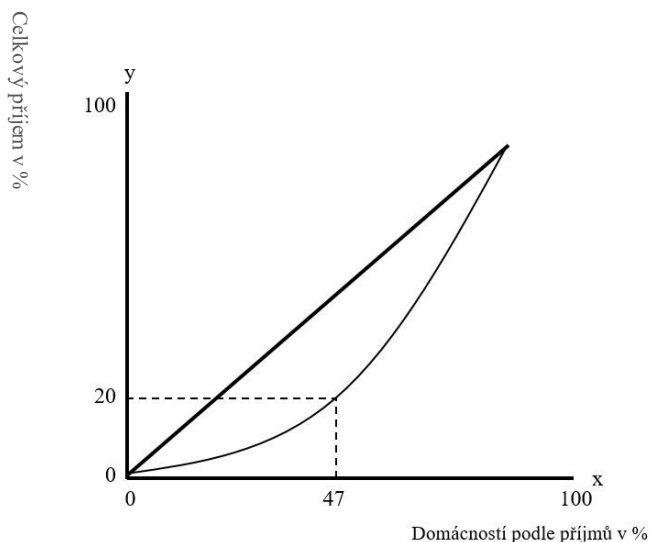


Zdroj: Vlastní zpracování (Žák, 2020)

Skutečný stav přerozdělování příjmů v určité společnosti se proto nachází v podobě Lorenzovy křivky vždy mezi těmito dvěma extrémními polohami. To je znázorněno na obrázku 6. Čím je křivka reálného rozdělení příjmů vzdálenější od křivky ideálního a nejspravedlivějšího rozdělení, tím je dané rozdělení příjmů ve společnosti nerovnoměrnější a naopak. V uvedeném případě na obrázku 47 % domácností, které mají nejmenší příjmy, dostávají 20 % příjmů všech domácností v populaci.

Obrázek 4

Lorenzova křivka vyjadřující reálnou nerovnost v rozdělení příjmů:



Zdroj: Vlastní zpracování (Žák, 2020)

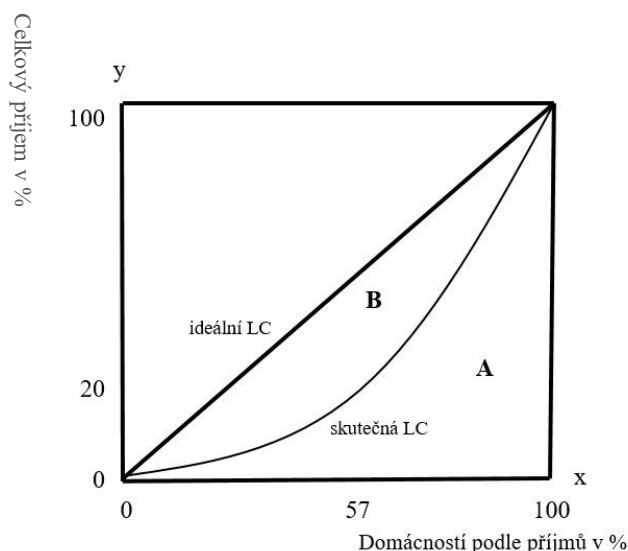
4.4. Giniho koeficient

Další metoda – Giniho koeficient, je od prvně zmiňované Lorenzovy křivky odvozen a funguje na principu měření velikosti plochy mezi danou Lorenzovou křivkou v určité společnosti a nivelizovanou Lorenzovou křivkou (tedy křivkou absolutní rovnosti). Vypočítává se tedy podíl k velikosti plochy a Giniho koeficient se pohybuje v intervalu $\langle 0,1 \rangle$. V případě vynásobení Giniho koeficientu stem, mluvíme již o Giniho indexu, který je tedy jeho procentuálním vyjádřením. Čím vyšší číslo blíží se horní hranici intervalu (tedy jedné), tím větší je příjmová nerovnost. Naopak čím menší číslo blíží se dolní hranici intervalu, tím je příjmová nerovnost menší, a ve společnosti je přítomna větší ekonomická rovnost (Žák, 2020). Jedná se tedy o „nejvíce používanou míru koncentrace v oblasti zkoumání příjmové nerovnosti“ (Turečková, 2018, str. 2), která vyčísluje relativní nerovnost mezi domácnostmi dané společnosti. Na obrázku 7 můžeme vidět graficky znázorněný Giniho koeficient a jeho výpočet můžeme zapsat vzorcem:

$$G = \frac{\text{plocha B}}{\text{plocha A} + \text{plocha B}}$$

Obrázek 5

Grafické vyjádření Giniho koeficientu za pomoci Lorenzových křivek:



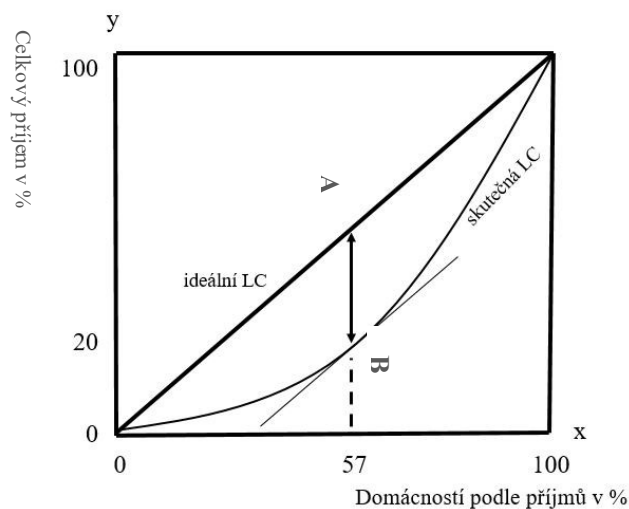
Zdroj: Vlastní zpracování (Šmausová, 2017)

4.5. Robin Hood Index

Index Robina Hooda (v zahraniční literatuře někdy nazýván jako Hoover index nebo Schultz index) je další a třetí možnou metodou měření příjmové nerovnosti a udává, kolik je za potřeby % příjmů přerozdělit, aby v dané společnosti nastal stav, kdy mají všichni stejně vysoké příjmy. Využívá se „k vyjádření příjmových nerovností spíše pouze ilustrativně a není příliš využíván“ (Turečková, 2018, str. 2). I přes to je pro úplnost dobré ho na tomto místě zmínit, jelikož se jedná o další míru, která je taktéž odvozena od Lorenzovy křivky a přímo souvisí s Giniho koeficientem. Funguje na principu hledání a kvantifikování největšího rozdílu mezi absolutně spravedlivým a rovnostným rozdělením příjmů a skutečným rozdělením příjmů v dané společnosti. Na obrázku 8 je grafické znázornění indexu Robina Hooda a můžeme na něm vidět, body A a B, které znázorňují velikost samotného indexu. Bod B se zjišťuje jako bod dotyku na skutečné LC a tečny, která je rovnoběžná s linií LC absolutně spravedlivého rozdělení příjmů (ideální LC). Bod A vzniká průsečíkem ideální LC a kolmice horizontální osy x, která prochází samotným bodem B. Nalezená a naměřená vzdálenost je hodnotou Robin Hood indexu a čím je tedy jeho hodnota větší, tím je větší míra nerovnosti v rozdělení příjmů. Jinými slovy naměřená hodnota Robin Hood indexu je takové množství celkových příjmů, které je třeba přerozdělit, aby se dosáhlo absolutní rovnosti (Turečková, 2007; Kennedy, Kawachi, Prothrow-Stith, Lochner, & Gupta, 1998).

Obrázek 6

Grafické vyjádření Robin Hood indexu za pomoci Lorenzových křivek:



Zdroj: Vlastní zpracování (Šmausová, 2017)

4.6. Index chudoby

Index chudoby je dle mého vlastního názoru v běžné populaci nejrozšířenější a nejčastěji používaný pojem, který vyjadřuje procentuální podíl populace, která se z důvodu svých příjmu ocitá pod hranicí chudoby (Žák, 2020). Martina Myslíková společně s Jiřím Večerníkem (2016, str. 204) rozdělují ukazatele chudoby na ukazatele „objektivní“ a „subjektivní“ povahy. Na úrovni celé EU se dle nich mezi ukazatele objektivní povahy řadí ukazatel ohrožení příjmovou chudobou (at-risk-poverty rate), míra materiální deprivace a ukazatel pracovní intenzity domácnosti. Tyto tři ukazatele jsou „komponenty souhrnného ukazatele rizika chudoby nebo sociálního vyloučení ... a každá osoba žijící v domácnosti, která spadá pod vymezenou hranici, byť v jediném z uvedených ukazatelů, je označena za ohroženou chudobou nebo sociálním vyloučením“ (Myslíková & Večerník, 2016, str. 205). V českém prostředí a jeho legislativě se můžeme navíc setkat s dalšími ukazateli chudoby. Hranice zákonné chudoby slouží pro propočty sociálních dávek pro domácnosti, které mají příjem nižší než ukazatel/hranice životního minima. Tyto objektivní ukazatele jsou stanovovány expertně, kdežto druhá skupina „subjektivních“ ukazatelů je založena na vlastním posuzování situace domácností. Do tohoto posuzování vlastní chudoby vstupuje řada absolutních prvků, v rámci nichž jako příklad můžeme uvést situace, kdy určitá domácnost nemá dostatek příjmů na pořádné jídlo. Dále také do tohoto posuzování vstupuje řada relativních prvků, jakože jiná domácnost příjem na pořádné jídlo má, avšak není schopna svým dětem pořídit elektroniku, oblečení nebo hračky jako jiné domácnosti svým dětem pořizují (Myslíková & Večerník, 2016, str. 208). Mezi tyto subjektivní ukazatele chudoby můžeme řadit hranici subjektivní chudoby (Subjective Poverty Line, SPL), kterou domácnost určí jako nutný příjem pro pokrytí základních potřeb a ukazatel individuálního pocitu chudoby, který se určuje na základě vlastního sebe zařazení v rámci otázky s hodnotící Lickertovou škálou, zda má respondent pocit, že je jeho rodina chudá, do krajní kategorie „naprosto souhlasím“ (Žák, 2020, str. 140).

4.7. Metoda směrodatné odchyly příjmové nerovnosti

Tento způsob měření příjmové nerovnosti v redistribuci příjmů určité společnosti je považován za alternativní metodu k výše zmiňovaným již tradičním způsobům (LC, Giniho index, Robin Hood index aj.). „V kontextu příjmové nerovnosti je metoda směrodatné odchyly aplikována ke stanovení stupně nerovnosti rozdělení příjmů mezi jednotlivými skupinami

obyvatel ve společnosti“ (Tučková, 2018, str. 2). Principem této metody je získání průměrné směrodatné odchylky příjmové nerovnosti na základě sečtení daných odchylek a následně jejich vydělení počtem úrovní dat, což představuje velikost příjmové nerovnosti pro dané období a danou populaci. Autorka Kamila Turečková (2018) v příspěvku „*Měření příjmové nerovnosti prostřednictvím metody směrodatné odchylky*“ uvádí, že výhoda této metody je její jednoduchost, nezávislost na struktuře dat o příjmové rozdělení, které máme pro výpočet k dispozici a možnost výpočtu za delší časové období např. za několik let. Data můžeme mít tedy na decilové, kvintilové nebo klidně i kvartilové škále a k nim následně volíme příslušný počet ideálních hodnot příjmové rovnosti, ke kterým se následně měří a vypočítává pro každou úroveň dat vzdálenost. Průměrná směrodatná odchylka se tedy pohybuje v intervalu $\langle 0,100 \rangle$ a platí, že čím je hodnota intervalu menší, tím je příjmové rozdělení rovnoměrnější a naopak. Nula je v tomto případě ekvivalentem ideální absolutně rovnoměrné Lorencově křivce.

Praktická část

1. Obsah a cíle výzkumu

V teoretické části diplomové práce jsem se snažila samotná vybraná témata vnímané příjmové spravedlnosti a meziodvětvové příjmové diferenciaci zakotvit z teoretického, ale i faktického hlediska. Nyní v praktické části a v následujících kapitolách diplomové práce bych se ráda podívala na to, jakou konkrétní podobu měla meziodvětvová příjmová diferenciaci v roce 2018, tedy v roce, ve kterém se uskutečnil sběr dat v rámci výzkumu European Social Survey. Zdroj dat z tohoto výzkumu totiž poslouží k dalšímu analýzám jak vnímané příjmové spravedlnosti respondentů z České republiky, tak i k určování možných příjmových determinantů. Pokusím se tedy v rámci aplikace jedné z uvedených metod měření příjmové diferenciaci, konkrétně užití příjmového regresního modelu vysvětlit jaké faktory mají na hladinu měsíčních hrubých příjmů respondentů z ESS vliv, což následně poslouží jako předloha pro další analyzování oné příjmové ne/spravedlnosti. V následujících kapitolách se tedy podívám také na to, jak respondenti hodnotili svůj příjem v jednotlivých kategoriích ne/spravedlnosti, jaké sociodemografické proměnné a další faktory mají na hodnocení ne/spravedlnosti příjmů největší vliv a jak se do samotného hodnocení promítá ona zmiňovaná meziodvětvová příjmová diferenciaci, a tedy hladina příjmů, která je distribuována zaměstnancům v jednotlivých odvětvích ekonomiky České republiky.

Za svůj cíl si v následujících kapitolách dávám v rámci testování stanovených hypotéz, které jsou explicitně definované v kapitole 2.2. Hypotézy, odpovědět na výše zmíněné otázky.

2. Metoda výzkumu

V empirické části práce provádím sekundární analýzu dat z výzkumu European Social Survey (ESS) a dat z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) od Českého statistického úřadu, vypracovanou v programu pro statistickou analýzu SPSS a také v tabulkovém procesoru Microsoft Excel. Sekundární analýza představuje aplikování analytických metod na statistických datech z již zrealizovaných empirických výzkumů (případně i na datových dokumentech jiného charakteru), které byly původně tvořeny pro jiné účely, avšak poslouží i pro účely dalších analýz (Linhart, Vodáková, & Petrušek, 1996).

V rámci této sekundární analýzy provádím třídění prvního stupně především za účelem deskripce a uvedení do zvolené problematiky. Následně provádím také třídění druhého stupně, tedy hledání souvislostí mezi proměnnými, v rámci kterého je využita jak dvourozměrná (bivariační) analýza kategoriálních proměnných, tak i dvojí regresní analýza za účelem explanace a ověření existence a síly vlivů na hrubé měsíční příjmy a vnímanou příjmovou ne/spravedlnost. Konkrétně jako první je využívána vícenásobná lineární regresní analýza, v rámci níž je sestavován příjmový regresní model pro zjištění determinantů hladiny příjmů respondentů z ESS9. Jako další je využívána binární logistická regresní analýza. Na základě ní na druhou stranu již zjišťuji, jaké faktory a jakou intenzitou mají na hodnocení ne/spravedlnosti příjmů vliv. Tato varianta regresní analýzy se využívá v případech, kdy jako závisle proměnnou máme proměnnou kategorizovanou do dvou kategorií, v našem případě kategorizovanou proměnnou vnímané příjmové do kategorií spravedlivého a nespravedlivého příjmu (Řeháková, 2000).

2.1. Data

Již několikrát zmíněný první datový zdroj pocházejí z dlouhodobého výzkumného projektu „European Social Survey“ (ESS), konkrétně z posledního devátého kola výzkumu z roku 2018/2019. ESS je akademicky zaměřený výzkum, který se provádí napříč Evropou od roku 2002 a to jednou za dva roky. Zmíněné poslední deváté výzkumné šetření se zaměřuje na vnímání férovosti a spravedlnosti, a to v identifikovaných čtyřech oblastech výzev, kterým evropské společnosti v následujících letech budou muset čelit. Tyto výzvy jsou: rostoucí vzdělanostní a také ekonomické nerovnosti, v rámci častých imigračních vln integrace migrantů do stávajícího sociálního systému, ustanovování a tvorba důvěry v rámci společenských i

politických institucí a snaha o ekologickou i sociální udržitelnost (Bašná, 2020; Leibig, 2016). Respondenti z celé Evropy¹ byli dotazováni pomocí metody sběru dat CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing). Jedná se o metodu osobního dotazování za pomoci počítače. Odpovědi respondenta jsou zaznamenávány rovnou během dotazování do počítače². Pro mou diplomovou práci jsem pracovala se vzorkem respondentů z České republiky, kteří pracují, tedy mají příjem ze zaměstnání, podnikání nebo farmaření, a tedy nepobírají penzi, podporu v nezaměstnanosti nebo jinou sociální dávku. Další data byla čerpána taktéž z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), který zveřejňuje Český statistický úřad (ČSÚ) pro výkon státní správy Ministerstva práce a sociálních věcí. Zde ČSÚ pravidelně zveřejňuje výsledky pravidelného monitoringu a statistického šetření příjmové, respektive výdělkové úrovně zaměstnanců v České republice, které se jmenuje Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku³ a sleduje výsledky výdělků jak ve mzdové, tak i platové sféře. Data jsou dostupná ke stažení na stránkách www.ispv.cz a to ve formátu pdf v podobě publikace včetně komentářů a také v excelovém formátu xlsx.

V rámci přípravy dat z ESS9 pro další analýzu jsem kategorizovala proměnnou ročního hrubého příjmu pracujících respondentů, kteří mají příjem ze zaměstnání, podnikání nebo farmaření podle metodiky výběrového šetření příjmů a životních podmínek domácností EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions), který Český statistický úřad provádí od roku 2005 a obdobné šetření se realizuje ve všech členských zemích Evropské unie i dalších evropských zemích (na Islandu, v Norsku, Švýcarsku, Makedonii, Srbsku a Turecku). Výběrové šetření je harmonizováno Eurostatem právě za účelem možného evropského srovnávání ekonomických i sociálních podmínek domácností⁴. Proměnná hrubého příjmu za kalendářní rok pracujících respondentů v České republice (n = 1271) je kategorizovaná do následujících 10 kategorií⁵:

¹ Devátého kola ESS z roku 2018 se zúčastnilo celkem 27 evropských zemí: Rakousko, Belgie, Bulharsko, Chorvatsko, Kypr, Česko, Estonsko, Finsko, Francie, Německo, Maďarsko, Island, Itálie, Litva, Lotyšsko, Holandsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Slovensko, Slovinsko, Švédsko, Velká Británie, Švýcarsko, Černá Hora, Srbsko a Španělsko.

Participating Countries | European Social Survey (ESS). (b.r.). Získáno 5. listopad 2021, z https://www.europeansocialsurvey.org/about/participating_countries.html

² a.s., S. (b.r.). *CAPI | Marketingový výzkum a analýza dat—STEM/MARK*. Získáno 7. listopad 2021, z <https://www.stemmark.cz/encyklopedie-capi/>

³ ISPV – O ISPV. (b.r.). Získáno 29. listopad 2021, z <https://www.ispv.cz/cz/O-ISPV.aspx>

⁴ Životní podmínky (EU-SILC) - Metodika. (b.r.). Životní podmínky (EU-SILC) - Metodika. Získáno 4. listopadu 2021, z <https://www.czso.cz/csu/czso/zivotni-podminky-eu-silc-metodika>

⁵ ESS – APPENDIX A2 INCOME, ESS9 - 2018 ed. 3.0. Získáno 4. listopadu 2021 z https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round9/survey/ESS9_appendix_a2_e03_0.pdf

Tabulka 1

Kategorizace ročních hrubých příjmů dle EU_SILC :

1	Příjem pod 154 900 Kč
2	Příjem v rozmezí 154 901 Kč - 198 000 Kč
3	Příjem v rozmezí 198 001 Kč - 263 400 Kč
4	Příjem v rozmezí 263 401 Kč - 307 800 Kč
5	Příjem v rozmezí 307 801 Kč - 362 000 Kč
6	Příjem v rozmezí 362 001 Kč - 425 600 Kč
7	Příjem v rozmezí 425 601 Kč - 503 900 Kč
8	Příjem v rozmezí 503 901 Kč - 590 100 Kč
9	Příjem v rozmezí 590 101 Kč - 749 100 Kč
10	Příjem nad 749 101 Kč

Zdroj: Zpracování vlastní (ČSÚ, metodika – životní podmínky (EU-SILC))

Dále jsem více agregovala kategorizovaná data, respektive proměnnou hlavní oblasti činnosti firmy či organizace, ve které respondenti pracují nebo dříve pracovali. Ta byla v rámci ESS9 kategorizovaná dle NACE Rev.2, což je metodika, která je využívána Evropskou unií, dříve Evropským společenstvím od roku 1970 pro statistickou klasifikaci ekonomických činností. Tato jednotná metodika klasifikace jednotlivých odvětví ekonomiky slouží pro možné srovnávání v rámci Evropské unie (Carré, 2008). Pro srovnávání na úrovni celosvětové slouží jiné metodiky klasifikace ekonomických činností, a to například klasifikace Spojených národů, takzvaná ISIC – mezinárodní standardní klasifikace všech ekonomických činností. Z ní je taktéž odvozena v ESS9 využívaná a již zmiňovaná metodika NACE Rev. 2, která je však na své úrovni o poznání podrobnější, obsahuje celkem 99 oddílů. Já data z výzkumu ESS9 sloučila na vyšší úroveň agregace dle metodiky SNA – systému národních účtů celkem do 10 kategorií, které jsou odvozeny z metodiky ISIC/NACE Rev. 2 a taktéž do střední kategorie agregace ISIC – celkem do 38 kategorií (Carré, 2008). Přehledné rozdělení můžeme vidět v tabulce 2, kde je znázorněna vyšší úroveň agregace, kterou využívám pro analýzu v diplomové práci a v tabulce 3 je znázorněna střední úroveň agregace:

Tabulka 2

Vyšší úroveň agregace oblasti činnosti firmy či organizace:

Číslo kat.	Popis kategorie	Sekce v ISIC Rev. 4/ NACE Rev. 2
1	Zemědělství, lesnictví a rybářství	A
2	Průmysl, těžba a dobývání	B, C, D, E
3	Stavebnictví	F
4	Velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství	G, H, I
5	Informační a komunikační činnosti	J
6	Peněžnictví a pojišťovnictví	K
7	Činnosti v oblasti nemovitostí	L
8	Profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti	M, N
9	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	O, P, Q
10	Ostatní činnosti	R, S, T, U

Zdroj: Zpracování vlastní (ČSÚ, klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE))

Tabulka 3*Střední úroveň agregace oblasti činnosti firmy či organizace:*

Číslo kat.	Písmeno kat. 38	Popis kategorie	Oddíly v ISIC Rev. 4 / NACE Rev. 2
1	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	01 až 03
2	B	Těžba a dobývání	05 až 09
3	CA	Výroba potravinářských výrobků, nápojů a tabákových výrobků	10 až 12
4	CB	Výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků	13 až 15
5	CC	Zpracování dřeva, výroba papíru a výrobků z nich, tisk a rozmnožování nahaných nosičů	16 až 18
6	CD	Výroba koksu a rafinovaných ropných výrobků	19
7	CE	Výroba chemických látek a chemických přípravků	20
8	CF	Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků	21
9	CG	Výroba pryžových, plastových a ostatních nekovových minerálních výrobků	22 a 23
10	CH	Výroba základních kovů, hutní zpracování a slévárenství a výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků kromě strojů a zařízení	24 a 25
11	CI	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	26
12	CJ	Výroba elektrických zařízení	27
13	CK	Výroba strojů a zařízení j.n.	28
14	CL	Výroba dopravních prostředků a zařízení	29 a 30
15	CM	Výroba nábytku, ostatní zpracovatelský průmysl opravy a instalace strojů a zařízení	31 až 33
16	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	35
17	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	36 až 39
18	F	Stavebnictví	41 až 43
19	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	45 až 47
20	H	Doprava a skladování	49 až 53
21	I	Ubytování, stravování a pohostinství	55 a 56
22	JA	Vydavatelské a audiovizuální činnosti, tvorba programů a vysílání	58 až 60
23	JB	Telekomunikační činnosti	61
24	JC	IT a informační činnosti	62 a 63
25	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	64 až 66

26	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	68
27	MA	Právní, účetnické, architektonické a inženýrské činnosti, technické zkoušky a analýzy, činnosti vedení podniků, poradenství v oblasti řízení	69 až 71
28	MB	Výzkum a vývoj	72
29	MC	Ostatní profesní, vědecké a technické činnosti	73 až 75
30	N	Administrativní a podpůrné činnosti	77 až 82
31	O	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	84
32	P	Vzdělávání	85
33	QA	Zdravotní péče	86
34	QB	Sociální péče a sociální služby	87 a 88
35	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	90 až 93
36	S	Ostatní činnosti	94 až 96
37	T	Činnosti domácností jako za měšťanatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	97 a 98
38	U	Činnosti exterritoriálních organizací a orgánů	99

Zdroj: Zpracování vlastní (ČSÚ, klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE))

Jako třetí a poslední jsem před samotnou analýzou kategorizovala kalkulovanou proměnnou věku respondentů z jejich data narození, a to do pěti kategorií dle doporučení dělení dospělého věku od Světové zdravotnické organizace (SZO, anglicky WHO), které jsou vyjmenovány v tabulce 4:

Tabulka 4

Věkové kategorie dle doporučení dělení podle WHO:

1	kategorie 15–30 let	období plné dospělosti
2	kategorie 30–44 let	období mladého věku
3	kategorie 45–59 let	období středního věku
4	kategorie 60–74 let	období stámutí
5	kategorie 75–90 let	období starého věku

Zdroj: Zpracování vlastní (Máchová, 2002)

2.2. Hypotézy

Po uvedení celé oblasti zájmu do teoretických, ale i faktických souvislostí je nyní více než na místě jasně formulovat hypotézy, na které se v rámci sekundární analýzy zaměřím a pokusím se je ověřit. Pro účely větší konkretizace zájmu budu během analýzy operovat pouze s hrubými příjmy pracujících jednotlivců v České republice.

Na základě již uskutečněných výzkumů a empirických studií, které potvrdily existenci meziodvětvové příjmové diferenciaci nejen v České republice, ale i dalších státech Evropské unie, mezi které můžeme uvést například pro Česko Jelínková (2007) nebo Večerník (2001), pro Belgie Plasman et al. (2006) či pro Portugalsko Martins (2009), předpokládám, že i ve mnou zkoumaném roce dojde k i identifikování meziodvětvové příjmové diferenciaci a že platí následující hypotéza:

Hypotéza 1: Odvětví ekonomiky České republiky, má signifikantní vliv na jeho hladinu hrubých příjmů zaměstnanců, kontrolujeme-li vliv jejich osobních charakteristik.

Přičemž se vzhledem k vybranému tématu a na teoretickém základě segmentační teorie, v rámci které je třeba předpokládat s tvorbou segmentovaných trhů práce dle různých charakteristik, mimo jiné i na základě ekonomických odvětví, uvnitř nichž dochází k příjmové diferenciaci se taktéž domnívám, že platí následující:

Hypotéza 2: V odvětvích ekonomiky České republiky s vyššími průměrnými příjmy zaměstnanci hodnotí svůj příjem v kategoriích spravedlnosti jako spravedlivý a v odvětvích s nižšími průměrnými příjmy zase v kategoriích spravedlnosti jako nespravedlivě nízký.

To, jaké kategorie respondenti volili v rámci odpovědí na otázku z výzkumu ESS o jejich pocitu spravedlivosti příjmu bude ovlivněno i dalšími faktory, jako například vybranými sociodemografickými proměnnými pohlaví, věku a dosaženého nejvyššího stupně vzdělání. Můj úsudek plyne z teoretických zjištění příjmové diferenciaci, konkrétně teorie diskriminace a teorie lidského kapitálu, že právě tyto zmíněné determinanty by měli mít na hladinu příjmů respondentů největší vliv. Dále také vycházím z faktu, že „ačkoliv rovnoprávnost žen a mužů byla a je formálně zajištěna, ženy byly vždy mnohem hůře placeny než muži“ (Řeháková, 1997, str. 72). V České republice v roce 2018 byla genderová příjmová nerovnost (anglicky Gender

Pay Gap, GPG) vypočítaná z průměrných hrubých měsíčních výdělků ve mzdové sféře 22 % a v platové sféře 17 % v neprospěch žen. Co se týče názorů na ne/spravedlivost příjmů z pohledu sociodemografické proměnné dosaženého vzdělání, je třeba brát v úvahu fakt, že dnešní tržní kapitalistický ekonomický systém hraje značně v neprospěch těch méně kvalifikovaných a produktivních členů společnosti, nežli tomu bylo v minulém netržním socialistickém režimu (Machonin, 1993). Proto se domnívám, že platí následující hypotézy 3–5:

Hypotéza 3: Sociodemografické proměnné pohlaví, věk, dosažené vzdělání a také kategorie odvětví ekonomiky, ve kterém zaměstnanec působí, mají signifikantní vliv na hodnocení vnímané příjmové spravedlnosti.

Hypotéza 4: Ženy hodnotí svůj příjem častěji jako nespravedlivě nízký nežli muži.

Hypotéza 5: Čím nižší dosažené vzdělání, tím častěji respondenti hodnotí svůj příjem jako nespravedlivě nízký a naopak.

Jak bylo diskutováno v kapitole 1.3.2. Příjmová spravedlnost, hodnocení spravedlnosti vlastního příjmu vychází často z porovnávání vstupů zaměstnance, které vynakládá na odvádění pracovních činností a následných výstupů v podobně odměny za vykonanou práci. V rámci tohoto vnitřního hodnocení se uplatňují prvky Equity teorie spravedlnosti. Dále do hodnocení příjmů vstupuje mimo jiné taktéž hledisko dostatečnosti prostředků pro uspokojování svých i rodinných základních potřeb a taktéž diskutovaný a ověřený fakt v rámci teorie spravedlivých příjmů, kdy nedostatek je většinou pocíťován silněji nežli velikostně srovnatelný nadbytek (Jasso, 1980). Proto se v neposlední řadě domnívám, že existuje závislost mezi hrubým měsíčním či ročním příjmem a hodnocením spravedlnosti svého příjmu, a tedy že platí poslední uvedená hypotéza:

Hypotéza 6: Hladina příjmu respondenta má vliv na hodnocení její spravedlivosti a čím nižší hladinu ročního příjmu respondent má, tím častěji hodnotí svůj příjem v kategoriích nespravedlivě nízkého příjmu.

3. Meziodvětvová příjmová diference v České republice

3.1. Deskripce meziodvětvové příjmové diference v ČR dle ISPV

Příjmová diference z hlediska teoretického a zasazení do hlediska historického v kontextu transformace České republiky byla zmíněna v podkapitole 1.4.1. Příjmová diference mezi odvětvími. Nyní je na čase se podívat, jakým způsobem vypadala ona příjmová diference mezi odvětvími v České republice v době, kdy probíhal sběr dat 9. kola mezinárodního výzkumu ESS, respektive kdy dotazovaní respondenti hodnotili svou vlastní příjmovou ne/spravedlnost. Následující tabulka 5 popisuje strukturu průměrných hrubých mezd a platů dle odvětví podle střední úrovně agregace oblasti činnosti firem či organizací metodiky NACE Rev. 2:

Tabulka 5

Diference průměrných hrubých měsíčních mezd a platů dle odvětví:

sekce CZ-NACE (10 kategorií)		procento zaměstnanosti		medián		diference hrubé měsíční mzdy/platu				průměr	
		%		Kč/měsíc		1. decil		9. decil		Kč/měsíc	
		mzda	plat	mzda	plat	mzda	plat	mzda	plat	mzda	plat
A	Zemědělství, lesnictví a rybníkářství	3 %	0,1 %	25929	28409	16239	21432	38177	43590	27119	31143
B, C, D, E	Průmysl, těžba a dobývání	38 %	0,6 %	32310	23857	21753	13781	54356	36035	37757	25041
F	Stavebnictví	6 %	0 %	26929	-	13469	-	47265	-	30029	-
G, H, I	Velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství	26 %	1,5 %	25966	28081	14938	22378	41401	42576	27622	30999
J	Informační a komunikační činnosti	4 %	0,02 %	45144	47143	24102	23957	98176	76427	56806	48782
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	2 %	0 %	43575	-	24882	-	98139	-	56569	-

L	Činnosti v oblasti nemovitostí	1 %	0,2 %	26105	28031	14151	16967	45585	40147	29520	28823
M, N	Profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti	11 %	0,6 %	26068	33277	14450	21771	52523	55905	31744	36725
O, P, Q	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	7 %	93,2 %	33622	33317	21962	20648	61141	51091	39321	35696
R, S, T, U	Kulturní, zábalvní a rekreační činnosti, ostatní činnosti	2 %	3,8 %	23912	27251	14840	18975	40385	42278	27502	29472
CELKEM – mzdová/platová sféra ČR		100%	100 %	28431	33029	15664	20279	52737	51433	33587	35437

Zdroj: Zpracování vlastní (ISPV, rok 2018, mzdová a platová sféra)

Z tabulky 5 můžeme vyčíst, že nejvíce zaměstnanců ve mzdové, respektive soukromé sféře v roce 2018, bylo v rámci odvětví průmyslu, těžby a dobývání, přičemž v rámci platové/veřejné sféry je tomu jinak a nejvíce zaměstnanců bylo zaměstnáno v odvětví veřejné správy, obrany, povinného sociálního zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. Na druhou stranu nejméně zaměstnanců bylo v rámci soukromé sféry zaměstnáno v rámci odvětví činností v oblasti nemovitostí a v soukromé sféře tomu tak bylo v odvětví stavebnictví a také odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. Nulovým zastoupením zaměstnanců veřejné sféry v těchto odvětvích nám naznačuje, že se jedná o odvětví charakteristická výhradním působením v soukromé sféře.

Dále dle struktury příjmů v tabulce 5 vidíme, že největší diferenciaci hrubých měsíčních mezd v roce 2018 vykazuje ekonomické odvětví informačních a komunikačních činností. Pod toto odvětví spadají vydavatelské a audiovizuální činnosti, tvorba programů a vysílání, telekomunikační činnosti, IT a další informační činnosti. Stejně tomu tak bylo i v rámci platové sféry a její diferenciaci hrubých měsíčních platů. Jako druhé nejvíce heterogenní odvětví, co se mezd týče, bylo odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. Oproti tomu nejmenší mzdovou diferenciací v roce 2018 můžeme sledovat v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství a nejmenší platovou diferenciací zase v odvětví velkoobchodu, maloobchodu, dopravy a

skladování, ubytování, stravování a pohostinství, přičemž v platové sféře můžeme zastoupení zaměstnanosti nalézt pouze v dopravě a skladování.

V rámci meziodvětvové příjmové diferenciaci je dobré taktéž sledovat rozdíly mezi průměrnými a mediánovými mzdami či platy v daných ekonomických odvětvích. Největší rozdíly mezi průměrnou a mediánovou hrubou měsíční mzdou nacházíme v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, což je společně s odvětvím informačních a komunikačních činností odvětví, které dosahuje nejvyšších maximálních hodnot mzdového ohodnocení. Můžeme se tedy domnívat, že v rámci tohoto odvětví existuje řada dalších faktorů, které ovlivňují onu hladinu mzdy. V rámci platové sféry nejsou rozdíly mezi mediánovými a průměrnými hrubými měsíčními platy tak markantní, avšak největší rozdíl vykazuje odvětví profesních, vědeckých, technických, administrativních a podpůrných činností. Podobnou metrikou je decilový poměr. Ten nám určuje podíl krajních decilů a současně ukazuje, jaká diferenciaci příjmů v daném odvětví existuje. Fakticky se jedná o rozdělení mezd či příjmů na deset dílů od nejmenšího po největší, přičemž první decil určuje hladinu mzdy či platu málo placeného zaměstnance, kdy pouze 10 % všech ostatních zaměstnanců pobírá mzdu či plat nižší. Naopak tomu je na opačném pólu, respektive v devátém decilu, který udává mzdu vysoko zaplaceného zaměstnance. Tento decilový podíl, a tedy největší příjmová diferenciaci je jak ve sféře mzdové, tak i ve sféře platové nevyšší v odvětví informačních a komunikačních činností.

Podíváme-li se na srovnání nejnižších mezd i platů mezi jednotlivými odvětvími, můžeme si všimnout, že se ony nejnižší měsíční hrubé příjmy mezi sebou tolik neliší. Na druhé straně stojí poměrně velká diferenciaci nejvyšších příjmů mezi jednotlivými odvětvími. Tento fakt můžeme odůvodnit vlivem dalších tržních i netržních faktorů. Nejvyšší příjmy proto budou ve velké míře ovlivňovat faktory dosaženého vzdělání, odbornosti, schopnosti sebeprezentace, ale i tržní faktor nabídky, poptávky a mnoho dalšího.

Tabulka 6

Meziodvětvová příjmová diferenciaci v procentech celkového průměru:

sekce CZ-NACE (10 kategorií)		% průměrného příjmu	
		mzda	plat
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	81 %	88 %
B, C, D, E	Průmysl těžba a dobývání	112 %	71 %
F	Stavebnictví	89 %	-

G, H, I	Velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství	82 %	87 %
J	Informační a komunikační činnosti	169 %	138 %
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	168 %	-
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	88 %	81 %
M, N	Profesní, vědecké, technické, a administrativní a podpůrné činnosti	95 %	104 %
O, P, Q	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	117 %	101 %
R, S, T, U	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, ostatní činnosti	82 %	83 %
CELKEM – mzdová/platová sféra ČR		100 %	100 %

V tabulce 6 již vidíme samotnou meziodvětvovou příjmovou diferenciaci vyjádřenou jako procento celkového průměru ve mzdové či platové sféře České republiky. Nejvíce se od celkového průměru ve mzdové sféře pozitivně odchyluje již několikrát zmíněné odvětví informačních a komunikačních činností a také odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. V těchto odvětvích byla v roce 2018 identifikována nejvyšší průměrná mzda. Na druhou stranu se nejvíce od celkového průměru ve mzdové sféře negativně odchyluje odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství spolu s odvětvím velkoobchodu, maloobchodu, dopravy a skladování, ubytování, stravování a pohostinství a zároveň odvětvím kulturních, zábavních, rekreačních a ostatních činností, kde byla v roce 2018 identifikována nejnižší průměrná mzda. Tato tabulka poslouží pro porovnání struktury meziodvětvové příjmové diferenciaci v datech ISPV a ESS9 z roku 2018.

3.2. Meziodvětvová příjmová diferenciaci dle ESS

Devátého kola výzkumného šetření ESS z roku 2018/2019 se celkem účastnilo 2 398 respondentů, přičemž 2 136 respondentů uvedlo hlavní oblast činnosti firmy, kde pracují či pracovali (kategorizováno dle NACE rev. 2) a 1 240 respondentů z nich uvedlo současně i svůj hrubý měsíční příjem. Podíváme-li se na tabulku 7, která ukazuje diferenciaci příjmů v datovém souboru výběrového šetření ESS vidíme, že největší zastoupení zaměstnanosti mají odvětví velkoobchodu, maloobchodu, dopravy a skladování, ubytování, stravování a pohostinství a odvětví průmyslu, těžby a dobývání, což poměrově odpovídá struktuře zaměstnanosti dle dat ISPV. Z důvodu vlastního charakteru výběrového šetření ESS, a tedy menšího vzorku dat, nežli je tomu u dat z ISPV vychází medián hrubého měsíčního příjmu ve všech odvětvích na 25 000

Kč, což odpovídá celkovému mediánu v soukromé sféře, který byl v roce 2018 dle dat ISPV o tři a půl tisíce vyšší, konkrétně tedy 28 431 Kč. Data z ISPV jsou sbírána plošně v rámci veřejného sektoru a soukromého sektoru u firem nad 250 zaměstnanců, v případě soukromého sektoru u firem do 249 zaměstnanců je využíváno výběrového šetření⁶.

Tabulka 7

Diferenciace průměrných hrubých měsíčních příjmů dle odvětví v datovém souboru ESS:

sekce CZ-NACE (10 kategorií)		procento zaměstnanosti	medián	diferenciace hrubého měsíčního příjmu		průměr
				1. decil	9. decil	
		%	Kč/měsíc	Kč/měsíc	Kč/měsíc	Kč/měsíc
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	3 %	25000	25000	30000	26159
B, C, D, E	Průmysl, těžba a dobývání	23 %	25000	19000	35000	28890
F	Stavebnictví	8 %	25000	24050	35000	27649
G, H, I	Velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství	27 %	25000	17760	34000	25056
J	Informační a komunikační činnosti	2 %	25000	24000	38600	27834
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	3 %	25000	19000	40000	33990
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	1 %	25000	25000	40000	29286
M, N	Profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti	9 %	25000	16150	42000	27354
O, P, Q	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	20 %	25000	19600	35000	26457
R, S, T, U	Kulturní, zábalvní a rekreační činnosti, ostatní činnosti	3 %	25000	12500	27500	21652
CELKEM – datový soubor		100 %	25000	18000	35000	26807

⁶ ISPV – Pro respondenty šetření. (b.r.). Získáno 13. prosinec 2021, z <https://www.ispv.cz/cz/Pro-respondenty-setreni.aspx>

Z tabulky 7 taktéž vidíme, že v případě hrubých měsíčních mezd respondentů ESS nedochází k tak velkým decilovým podílům, respektive diferenciaci příjmů v jednotlivých odvětvích nedosahuje takové velikosti, jako u dat z ISPV. Největší decilový poměr nacházíme u odvětví profesních, vědeckých, technických, administrativních a podpůrných činností, které v rámci velikosti decilových podílů a struktury dat ISPV z roku 2018 bylo až na třetím místě za nejvíce mzdově heterogenním odvětvím informačních a komunikačních činností a odvětvím peněžnictví a pojišťovnictví. Na druhou stranu nejnižší decilový podíl a tím pádem největší homogenitu dat z ESS sledujeme u odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, což odpovídá struktuře dat ISPV, kde tomu tak bylo u stejného ekonomického odvětví.

Rozdíly mezi průměrnými a mediánovými příjmy v datovém souboru z ESS taktéž nedosahují takové velikosti, jako je tomu u dat z ISPV, avšak strukturou si částečně odpovídají. Největší rozdíl průměrného a mediánového příjmu totiž nacházíme v rámci odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, stejně tomu tak bylo i u dat ISPV. Toto zmíněné odvětví společně ještě s odvětvím informačních a komunikačních činností a odvětvím profesních, vědeckých, technických, administrativních a podpůrných činností vykazují nejvyšší maximální hodnoty v rámci hrubých měsíčních příjmů respondentů.

Tabulka 8

Porovnání meziodvětvové příjmové diferenciace v procentech celkového průměru v datech ISPV a ESS:

sekce CZ-NACE (10 kategorií)		% průměrného příjmu	
		ESS9	mzda ISPV
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	98 %	81 %
B, C, D, E	Průmysl těžba a dobývání	108 %	112 %
F	Stavebnictví	103 %	89 %
G, H, I	Velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství	93 %	82 %
J	Informační a komunikační činnosti	104 %	169 %
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	127 %	168 %
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	109 %	88 %
M, N	Profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti	102 %	95 %
O, P, Q	Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	99 %	117 %
R, S, T, U	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, ostatní činnosti	81 %	82 %
CELKEM – datový soubor		100 %	100 %

V tabulce 8 je znázorněno, že strukturou meziodvětvové příjmové diferenciace si datové soubory ne zcela odpovídají. Avšak co se týče největší pozitivní odchylky od celkového průměru vidíme, že v datovém souboru ESS je tomu tak u průměrného příjmu v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, což v tomto případě odpovídá datovému souboru v ISPV. Negativně se nejvíce od celkového průměru odchylojí odvětví kulturních, zábavních, rekreačních a ostatních činností; odvětví velkoobchodu, maloobchodu, dopravy a skladování, ubytování, stravování a pohostinství a také odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství což také odpovídá datovému souboru ISPV z roku 2018.

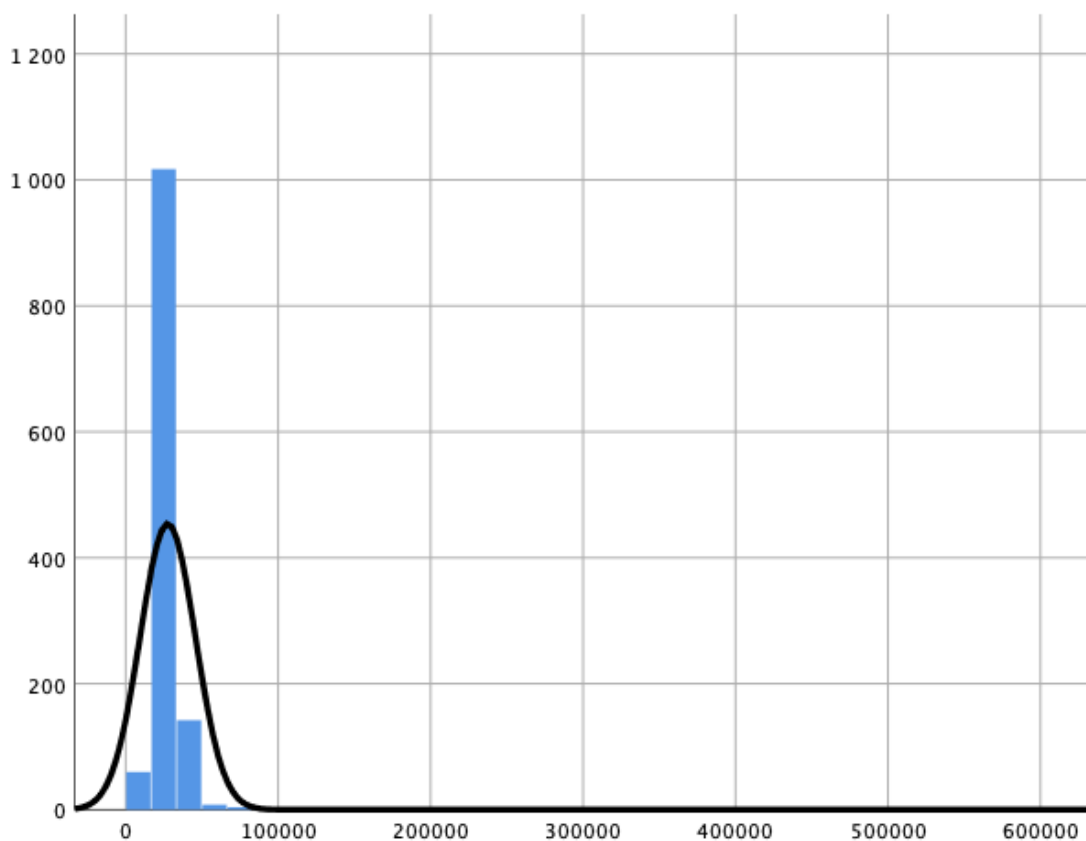
3.3. Příjmový regresní model

V této kapitole bych se ráda podívala na to, jakým způsobem a jakou silou daná sociodemografická specifika a další vlivy působí na hladinu hrubých měsíčních příjmů respondentů v datovém souboru 9. kola výběrového šetření ESS. V kapitole teoretické části

práce 4. Metody měření příjmové diference a příjmové nerovnosti byly jako jedna z variant měření příjmové diference zmíněny příjmové regresní modely. V následujících odstavcích se pokusím o jejich aplikaci. Pro tuto konkrétní analýzu příjmové diference využívám vícenásobný lineární regresní model a pro aproximaci příjmu (mzdy či platu), tedy závisle proměnné, je využita proměnná hrubého měsíčního příjmu respondentů ($n = 1237$). Na grafu 1 je vizualizované rozložení závisle proměnné hrubého měsíčního příjmu respondentů. Z důvodu odlehklých hodnot, respektive výskytu celkem pěti respondentů, kteří mají hrubý měsíční příjem nad 100 000 Kč, a kteří způsobovali nesymetrii rozdělení, a tedy jeho šikmost, jsem musela závisle proměnnou před vstupem do lineárního regresního modelu logaritmovat. Pokud bych závisle proměnnou netransformovala, byl by porušen jeden z předpokladů vícenásobné lineární regresní analýzy, konkrétně předpoklad normality dat.

Graf 1

Rozložení závisle proměnné hrubého měsíčního příjmu před transformací:



Mezi nezávisle proměnné jsou v rámci analýzy vybrány a zařazeny proměnné, které by dle výčtu v kapitole 1.4. Příjmová diference teoretické části práce měly mít na hladinu mzdy určitý vliv. Jedná se o proměnnou pohlaví (1 = muž); dále kategorická proměnná nejvyššího

dokončeného vzdělání (nedokončené vzdělání a základní škola, střední škola bez maturity, střední škola s maturitou, vyšší odborné vzdělání a bakalářské vzdělání, vysokoškolské vzdělání); kategorizovaná proměnná věku (viz tabulka 4); proměnná vedoucích pozic (1 = ano, respondent má ve své hlavní pracovní činnosti zodpovědnost za vedení jiných zaměstnanců) a jako poslední proměnná odvětví dle vyšší úrovně agregace oblasti činnosti firem či organizací metodiky NACE Rev. 2 (viz tabulka 2) ⁷.

Předpoklady použití vícenásobné lineární regrese nejsou významně porušeny, přičemž dle testu multikolinearity, kdy VIF <4, nejsou závisle proměnné silně korelovány. V rámci regresní analýzy bylo využito metody nejmenších čtverců a metoda Enter pro vkládání proměnných do výpočtu, a to ve dvou krocích. V rámci prvního kroku došlo k vložení všech nezávisle proměnných do modelu najednou, a to kromě proměnné odvětví dle NACE rev. 2, tato proměnná byla do modelu přidána v druhém kroku výpočtu.

Tabulka 9

Výsledky mnohonásobné lineární regresní analýzy:

Model	Proměnná		Nestandardizované koeficienty		Sig.	Exp(B)
			B	Std. Error		
1		Konstanta	10,044	0,031	0,000	
	Pohlaví	Muž (ref: žena) ⁸	0,111	0,016	0,000	1,117
	Vzdělání	Nedokončené a základní vzdělání	-0,175	0,047	0,000	0,839
		Střední vzdělání bez maturity	-0,077	0,019	0,000	0,926
		(ref) Střední vzdělání s maturitou	/	/	/	/
		Vyšší odborné vzdělání a bakalářské vzdělání	0,043	0,034	0,199	1,044
	Vysokoškolské vzdělání a doktorské vzdělání	0,132	0,024	0,000	1,141	
	Věk	Pod 30 let	0,056	0,036	0,123	1,058
		30-44 let	0,062	0,031	0,047	1,064
		45-59 let	0,078	0,031	0,012	1,081

⁷ Z kategorií vzdělání, věku, odvětví ekonomické činnosti, a typu organizace byla vždy při konstrukci dummy proměnných vynechána jedna referenční kategorie. Každý respondent totiž patří právě do jedné z kategorií, což by při zahrnutí všech do dummy proměnných způsobovalo zkorelovanost nezávisle proměnných, respektive tzv. multikolinearitu.

⁸ Ref = referenční kategorie vůči zvolené kategorii umělé proměnné

		(ref) Nad 60 let	/	/	/	/
	Vedoucí pozice	Ano (ref: ne)	0,063	0,022	0,004	1,065
2		Konstanta	10,035	0,033	0,000	
	Pohlaví	Muž (ref: žena)	0,095	0,017	0,000	1,100
	Vzdělání	Nedokončené a základní vzdělání	-0,172	0,047	0,000	0,842
		Střední vzdělání bez maturity	-0,083	0,02	0,000	0,920
		(ref) Střední vzdělání s maturitou	/	/	/	/
		Vyšší odborné vzdělání a bakalářské vzdělání	0,049	0,034	0,152	1,050
		Vysokoškolské vzdělání a doktorské vzdělání	0,134	0,025	0,000	1,143
	Věk	Pod 30 let	0,053	0,037	0,15	1,054
		30-44 let	0,06	0,031	0,054	1,062
		45-59 let	0,075	0,031	0,016	1,078
		(ref) Nad 60 let	/	/	/	/
	Vedoucí pozice	Ano (ref: ne)	0,063	0,022	0,004	1,065
	Odvětví CZ-NACE	Zemědělství, lesnictví a rybářství	/	/	/	/
		Průmysl těžba a dobývání	0,047	0,022	0,032	1,048
		Stavebnictví	0,068	0,032	0,035	1,070
		(ref) Velkoobchod a maloobchod, doprava a skladování, ubytování, stravování a pohostinství	/	/	/	/
		Informační a komunikační činnosti	/	/	/	/
		Peněžnictví a pojišťovnictví	0,088	0,042	0,035	1,092
		Činnosti v oblasti nemovitostí	/	/	/	/
		Profesní, vědecké, technické, administrativní a podpůrné činnosti	0,01	0,031	0,744	1,010
		Veřejná správa, obrana, povinné sociální zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče	-0,002	0,023	0,934	0,998
		Kulturní, zábavní a rekreační činnosti, ostatní činnosti	/	/	/	/
a Závisle proměnná: logaritmovaný hrubý měsíční příjem						

Model	Adjust. R2	Sig. změny
1	0,106	0
2	0,116	0,047

Zahrnuté proměnné do regresního modelu v prvním kroku vysvětlují dle adjustovaného koeficientu determinace, pouze 11 % rozptylu závisle proměnné hrubého měsíčního příjmu respondentů. Po přidání proměnné ekonomického odvětví do modelu v druhém kroku výpočtu se zvýší vysvětlená variabilita o 1 procentní bod na 12 %. Přidání této proměnné do modelu je signifikantní na hladině významnosti 5 % a tedy má statisticky významný přínos do regresního modelu. Bohužel zvolené nezávisle proměnné nedokázaly vysvětlit více rozptylu, a proto musíme předpokládat existenci dalších faktorů, které mají na hladinu hrubých měsíčních příjmů vliv.

Dále dle tabulky 9 vidíme, že ne všechny proměnné zahrnuté do modelu jsou signifikantní. V druhém kroku výpočtu příjmového regresního modelu není signifikantní na hladině 5 % proměnná vzdělání kategorie vyššího odborného a bakalářského vzdělání a v případě proměnné věku není signifikantní kategorie mladých respondentů pod 30 let. V rámci proměnné odvětví není signifikantní na hladině významnosti 5 % odvětví profesních, vědeckých, technických, administrativních a podpůrných činností a odvětví veřejné správy, obrany, povinného sociálního zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče.

Nestandardizovaný koeficient B (beta) v tabulce 8 nám ukazuje, o kolik se změní logaritmus závisle proměnné hrubých měsíčních příjmů, platí-li umělá nezávisle proměnná vůči své referenční kategorii. Dle postaveného regresního modelu tedy vidíme, že nejsilnější vliv má na logaritmovaný hrubý měsíční příjem respondentů proměnná nejvyššího dosaženého vzdělání. Má-li respondent nedokončené nebo pouze základní vzdělání sníží se jeho příjem o 16 % oproti středoškolákům s maturitou, kontrolujeme-li vliv ostatních nezávisle proměnných. Na druhou stranu má-li respondent ukončené vysokoškolské či doktorské studium, jeho příjem se oproti středoškolákům s maturitou zvýší o 14 %. Dle mého názoru je zajímavý výsledek vlivu mužského pohlaví na hladinu hrubých měsíčních příjmů. Dle regresního modelu postaveném na datech z ESS mají muži o 10 % vyšší příjem nežli ženy v případě, že kontrolujeme vliv ostatních nezávisle proměnných. Jak již bylo zmíněno, pro rok 2018 byl vypočítán rozdíl v odměňování žen a mužů (Gender Pay Gap) z průměrných hrubých měsíčních výdělků dle dat ISPV ve mzdové sféře na 22 % a v platové sféře na 17 % v neprospěch žen. Náš regresní model nám tedy ukazuje, že vezmeme-li v úvahu pouze pohlaví bez dalších možných vlivů, rozdíl v odměňování je oněch 10 % ve prospěch mužů a další procenta mají na svědomí jiné ovlivňující faktory.

V rámci proměnné věku vidíme, že se příjem zvyšuje v řádech jednotek procentních bodů, spadá-li respondent do vyšších kategorií věku oproti referenční kategorii respondentů nad 60 let. Konkrétně je-li respondentovi mezi 30–44 roky věku, zvýší se jeho hrubý měsíční

příjem o 6,2 % oproti referenční kategorii. Stejně tak je-li respondentovi mezi 45–59 roky věku, zvýší se jeho hrubý měsíční příjem o 8 % oproti referenční kategorii respondentů nad 60 let. Obdobně tomu tak je v případě, že respondent má ve své hlavní pracovní činnosti zodpovědnost za vedení jiných zaměstnanců, v tomto případě se jeho příjem zvýší o 6,5 % oproti řadovým zaměstnancům.

V případě proměnné ekonomického odvětví dle NACE rev. 2 je problém s malým zastoupením u čtyř kategorií, které byly z analýzy vyloučeny. Jedná se konkrétně o odvětví – zemědělství, lesnictví a rybářství; odvětví informačních a komunikačních činností; odvětví činností v oblasti nemovitostí a poslední odvětví kulturních, zábavních, rekreačních a ostatních činností. Poměrově však tato nízká zastoupení odpovídají struktuře zaměstnanosti dle dat ISPV. U zbylých statisticky významných odvětví vidíme, že největší efekt má na závisle proměnnou odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. Dle regresního modelu pracuje-li respondent v tomto odvětví, zvýší se jeho hrubý měsíční příjem o 9 % oproti respondentům v referenční kategorii velkoobchodu, maloobchodu, dopravy a skladování, ubytování, stravování a pohostinství. V případě, že respondent pracuje v rámci ekonomického odvětví stavebnictví, zvýší se jeho hrubý měsíční příjem o 7 % oproti referenční kategorii a v poslední řadě jeli respondent zaměstnán v odvětví průmyslu těžby a dobývání, zvýší se jeho hrubý měsíční příjem o 5 % oproti referenční kategorii. Z výše uvedeného regresního modelu se mi nepodařilo prokázat statisticky významný vliv všech ekonomických odvětví. Proto mohu stanovenou hypotézu 1 o signifikantním vlivu odvětví na hladinu hrubých příjmů při kontrole osobních charakteristik zaměstnanců potvrdit jen z části, respektive u konkrétních výše zmíněných odvětví.

Přesto však z výsledků příjmového regresního modelu vidíme, že hladina hrubých měsíčních příjmů je determinována řadou sociodemografických a dalších faktorů. Na základě tohoto zjištění předpokládám, že se dané determinanty budou projevovat i ve vnímání příjmové spravedlnosti, a tedy v rámci hodnocení svého příjmů v kategoriích ne/spravedlnosti. Na tuto vnímanou příjmovou spravedlnost se zaměřím v následující kapitole praktické části diplomové práce.

4. Vnímaná příjmová spravedlnost

Dle kapitoly 3. Meziodvětvová příjmová diferenciacie v České republice již víme, jak vypadala samotná příjmová diferenciacie mezi odvětvími v roce 2018 a to dle dat ISPV a ESS9. Taktéž jsem se snažila dle příjmového regresního modelu na datech z ESS9 demonstrovat, jaká sociodemografická i jiná specifika mají na hladinu hrubých měsíčních příjmů určitý vliv. V následujících podkapitolách se podíváme na to, jakým způsobem hodnotili respondenti z devátého kola výzkumného šetření ESS svůj příjem v kategoriích ne/spravedlnosti, a to dle jednotlivých sociodemografických charakteristik, u kterých jsme ověřili, že mají na hladinu příjmu vliv. Také se podíváme na hodnocení ne/spravedlnosti příjmů dle odvětví, ve kterém respondenti pracují či pracovali a v poslední řadě také dle samotné hladiny hrubých příjmů respondentů. Na závěr se pokusím pomocí aplikace binární logistické regrese vysvětlit, jaký efekt mají výše zmíněné faktory na závisle proměnnou vnímané příjmové ne/spravedlnosti.

4.1. Deskripce vnímané příjmové spravedlnosti dle ESS

Samotná otázka na vnímání spravedlivého hrubého příjmu – mzdy i platu v rámci výzkumného šetření ESS zněla následovně: „*Řekl(a) byste, že vaše hrubá mzda je nespravedlivě nízká, spravedlivá, nebo nespravedlivě vysoká*“? Dotazovaným respondentů, kteří měli v posledních 7 dnech příjem ze zaměstnání, podnikání nebo farmaření, a kteří uvedli svou hrubou mzdu větší než 0 byla následně předložena karta viz tabulka 9, na které umisťovali svá hodnocení vnímané příjmové spravedlnosti na škále <-4, +4>.

Tabulka 10

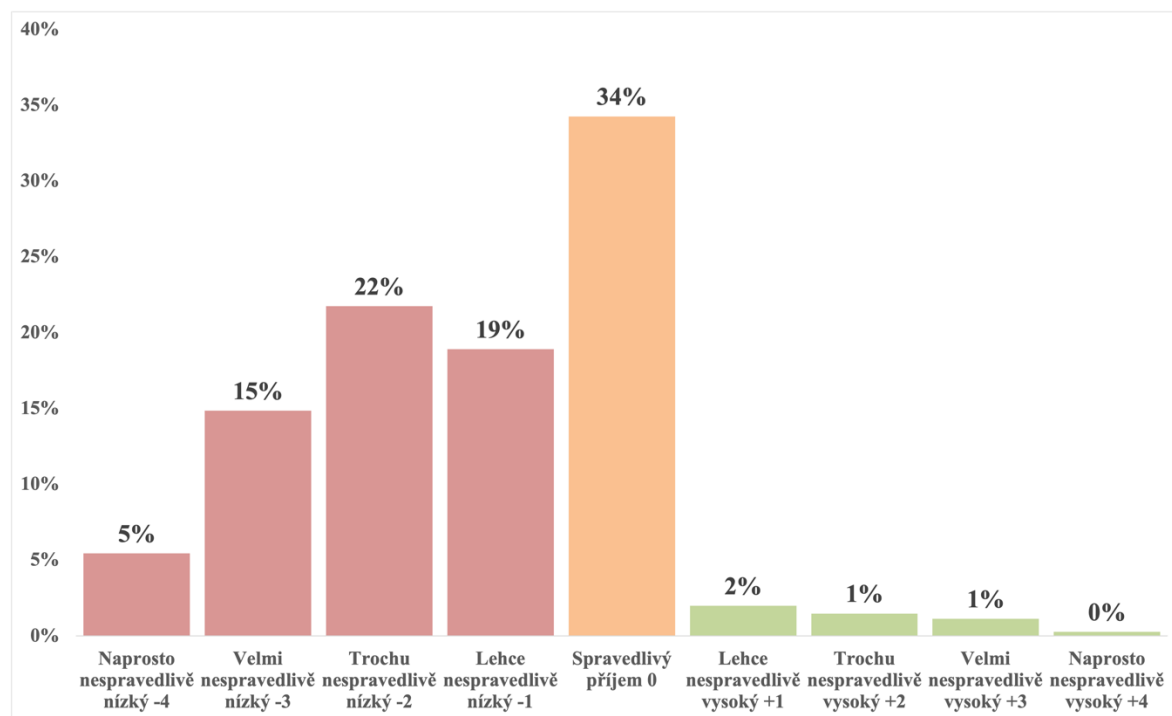
Předkládaná karta s vizualizací škály v rámci dotazování ESS9, otázka G13a:

Nespravedlivě nízká mzda					Nespravedlivě vysoká mzda			
Naprosto nespravedlivá	Velmi nespravedlivá	Trochu nespravedlivá	Lehce nespravedlivá	Spravedlivá mzda	Lehce nespravedlivá	Trochu nespravedlivá	Velmi nespravedlivá	Naprosto nespravedlivá
-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4

Celkem na tuto otázku v rámci výběrového šetření odpovědělo 1159 respondentů. Dalších 271 respondentů odpovědět na otázku ohledně vnímané příjmové spravedlnosti mohlo, ale neodpovědělo, buďto odmítli odpovědět nebo odpověď nevěděli. Z těch, od kterých jsme odpověď dostali, 61 % ohodnotilo svůj příjem v kategoriích nespravedlivě nízkého příjmu, kde nejčastěji volili kategorii - 2 trochu nespravedlivě nízký příjem viz graf 2 rozložení proměnné vnímané příjmové spravedlnosti. 34 % respondentů svůj příjem hodnotilo jako spravedlivý a pouze 5 % respondentů považuje svůj příjem za nespravedlivě vysoký, kde nejčastěji byla volena kategorie +1 lehce nespravedlivě vysoký příjem. Tento poměr odpovědí na otázku G13a a jejich agregace do tří kategorií, se kterými budu pracovat nadále je vizualizován na grafu 3.

Graf 2

Vnímaná příjmová spravedlnost respondentů:



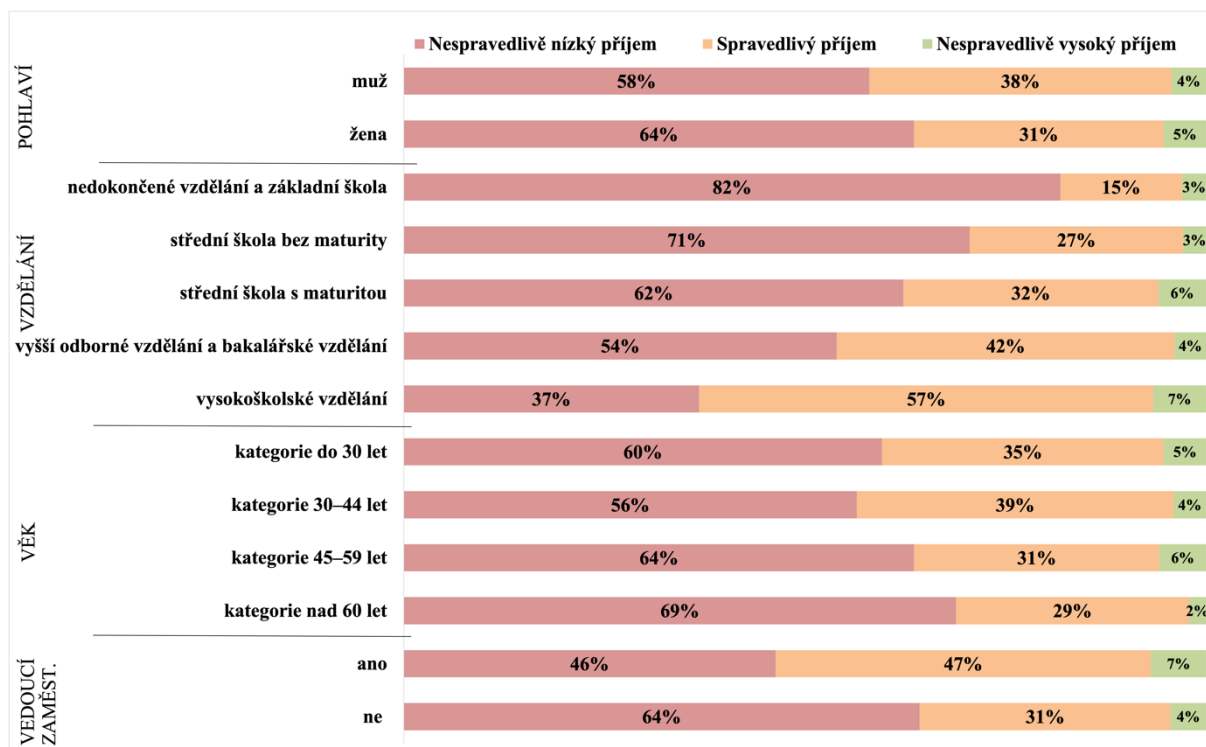
Graf 3

Vnímaná příjmová spravedlnost respondentů agregovaná do 3 kategorií:



Graf 4

Vnímaná příjmová spravedlnost respondentů dle sociodemografických proměnných pohlaví, vzdělání a věku a proměnné vedoucích zaměstnanců:

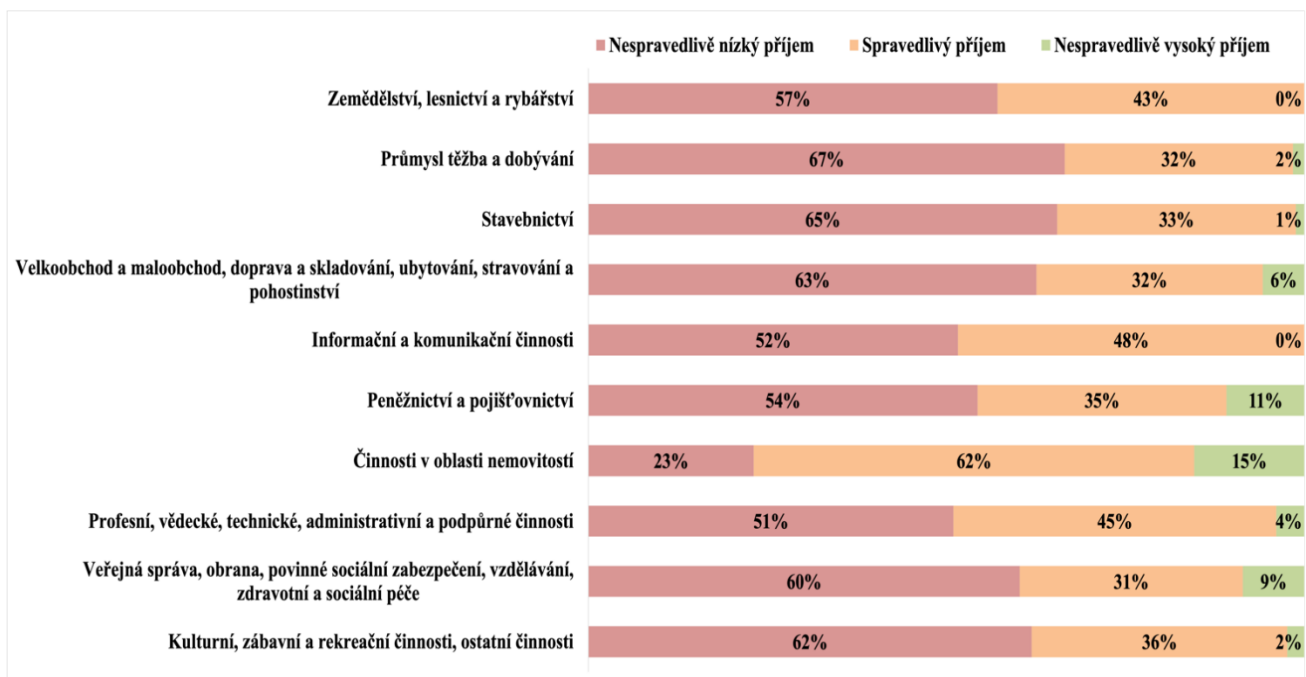


Podíváme-li se na graf 4, který vizualizuje rozdělení odpovědí na otázku vnímané příjmové spravedlnosti podle vybraných sociodemografických proměnných, které mají dle příjmového regresního modelu vliv na hladinu hrubých měsíčních příjmů, můžeme si povšimnout několika zajímavých situací. Chí-kvadrát test proměnné pohlaví a kategorií vnímané příjmové spravedlnosti je signifikantní na hladině významnosti 5 %, čímž zamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti a tím mohu potvrdit mou hypotézu 4 (viz kapitola 2.2. Hypotézy), jelikož jak jsem předpokládala, existuje vliv pohlaví na hodnocení příjmové ne/spravedlnosti a ženy mají oproti mužům o 6 p. b. vyšší tendenci hodnotit svůj příjem jako nespravedlivě nízký. Co se sociodemografické proměnné dosaženého vzdělání týče a jak jsem taktéž předpokládala (hypotéza 5), z grafu 3 vidíme jednoznačný trend v rámci hodnocení příjmu v kategoriích jako nespravedlivě nízkého a spravedlivého. To samé potvrzuje chí-kvadrát test, který je signifikantní na hladině významnosti 5 %. To znamená, že čím nižšího stupně vzdělání respondent dosáhl, tím častěji hodnotil svůj příjem, jako nespravedlivě nízký a naopak. V rámci kategorie spravedlivého příjmu zase vidíme, že s rostoucím stupněm vzdělání

tuto kategorii respondenti volili častěji. Nejmenší rozdíly v tom, jak respondenti hodnotili svou mzdu jako spravedlivou či nespravedlivě vysokou/nízkou sledujeme podle kategorií proměnné věku respondentů. Chí-kvadrát test této proměnné není signifikantní na hladině významnosti 5 %, a proto nemůžeme zamítnout nulovou hypotézu o nezávislosti. Jako poslední v grafu 3 vidíme proměnnou vědoucích zaměstnanců, respektive toho, zdali respondent má ve své hlavní pracovní činnosti zodpovědnost za vedení jiných zaměstnanců. Chí-kvadrát test proměnné vedoucích zaměstnanců a kategorií vnímané ne/spravedlnosti je signifikantní na hladině významnosti 5 %, a proto zamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti. Tendence hodnocení je viditelná ze samotného grafu, kdy řadoví zaměstnanci častěji hodnotí svůj příjem v kategoriích nespravedlivě nízkého příjmu.

Graf 5

Proměnná vnímané příjmové spravedlnosti a proměnná odvětví dle NACE rev. 2:



Na Grafu 5 vidíme rozložení hodnocení příjmové ne/spravedlnosti dle jednotlivých ekonomických odvětví dle NACE rev. 2. Chí-kvadrát test těchto proměnných je signifikantní na hladině významnosti 5 %, tím pádem faktor ekonomického odvětví respondenta (v neočištěné podobě, tedy pokud nekontrolujeme vliv osobních charakteristik respondentů) má jistý vliv na hodnocení ne/spravedlnosti jejich příjmů. Na základě těchto zjištění mohou pouze z části potvrdit stanovenou hypotézu 3, jelikož jsem se domnívala, že na hodnocení

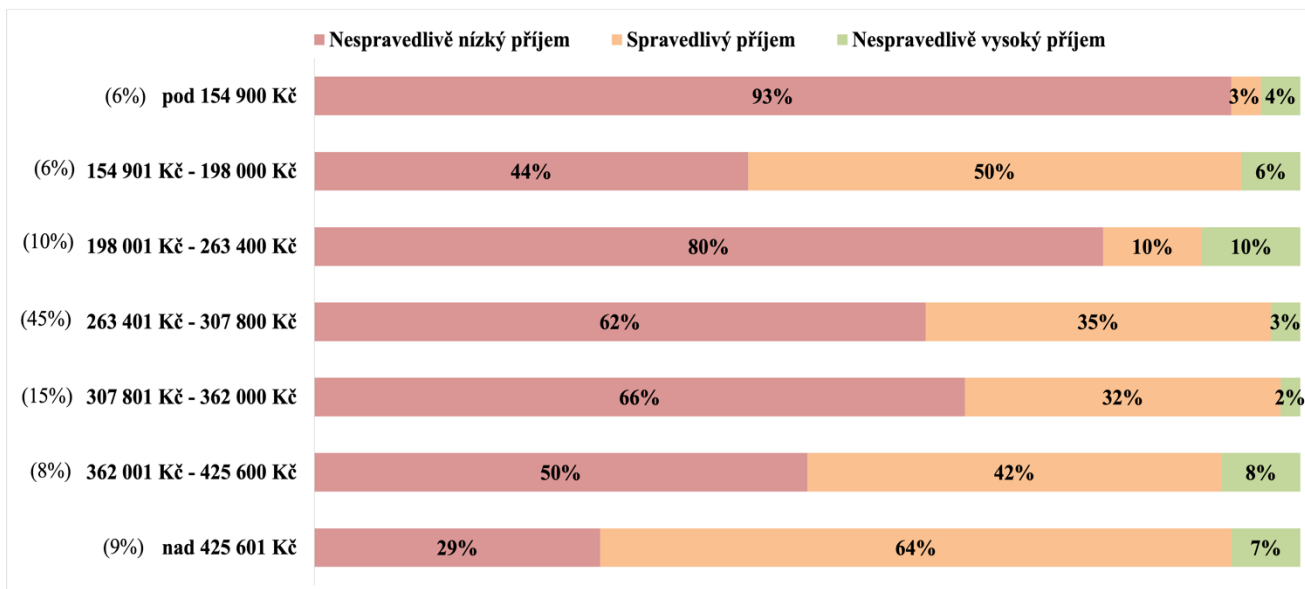
ne/spravedlnosti příjmů bude mít mimo jiné statisticky významný vliv i proměnná věku respondentů. U této sociodemografické proměnné jsem na základě chí-kvadrát testu nezamítl nulovou hypotézu o nezávislosti.

Co se proměnné ekonomického odvětví týče, z grafu 5 o rozložení hodnocení vnímané příjmové ne/spravedlnosti a tabulky 8 o porovnání meziodvětvové příjmové diferenciaci v procentech celkového průměru je zřejmé, že respondenti v odvětvích s průměrným nižším příjmem oproti celkovému průměru mají tendenci hodnotit svůj příjem spíše v kategoriích nespravedlivě nízkého příjmu, a to až na odvětví činností v oblasti nemovitostí. Toto odvětví je se svým průměrným příjmem 12 p. b. pod celkovým příjmovým průměrem na českém trhu práce, avšak pouze 23 % respondentů hodnotilo svůj příjem jako nespravedlivě nízký. Stejně tak z dat vidíme, že na druhou stranu nedochází ani u jednoho z odvětví s vyšším průměrným příjmem k tendenci hodnotit svůj příjem častěji v kategoriích příjmu spravedlivého. Proto nemohu potvrdit mou stanovenou hypotézu 2, v rámci které jsem se domnívala, že „v odvětvích ekonomiky České republiky s vyššími průměrnými příjmy zaměstnanci hodnotí svůj příjem v kategoriích spravedlnosti jako spravedlivý a v odvětvích s nižšími průměrnými příjmy zase v kategoriích spravedlnosti jako nespravedlivě nízký“. Je tedy třeba počítat s tím, že na vnímanou příjmovou spravedlivost pouhá průměrná hladina příjmu v ekonomických odvětvích vliv nemá a hrají zde hlavní roli jiné faktory, které právě i onu samotnou hladinu příjmů uvnitř jednotlivých ekonomických odvětví ovlivňují.

V následujícím posledním grafu 6, který vizualizuje relativní četnosti jednotlivých kombinací kategorií proměnné ročního hrubého příjmu dle EU_SILC a vnímané příjmové spravedlnosti respondentů vidíme, že 45 % všech respondentů z EES9 měla v roce 2018 roční hrubý příjem v rozmezí 263 401 Kč a 307 800 Kč, což odpovídá hrubým měsíčním výdělkům mezi 21 950 Kč a 25 650 Kč. Medián hrubých měsíčních mezd v roce 2018 činil 28 431 Kč a medián hrubých měsíčních platů 33 029 Kč viz data z tabulky 7. Respondenti v tomto příjmovém rozmezí nejčastěji hodnotili svůj příjem jako nespravedlivě nízký (62 %) anebo jako spravedlivý (35 %). Tomu tak je fakticky u všech příjmových kategorií pod hranicí ročního příjmu 425 601 Kč vyjma kategorie ročního hrubého příjmu v rozmezí 154 901 Kč - 198 000 Kč (12 908 Kč - 16 500 Kč měsíčně), kde svůj příjem hodnotí z 50 % jako spravedlivý a 44 % jako nespravedlivě nízký.

Graf 6

Proměnná vnímané příjmové spravedlnosti a kategorizovaná proměnná ročních hrubých příjmů:



Již samotný graf 6 nám naznačuje, že nehledě na hladinu ročních hrubých příjmů mají respondenti tendenci hodnotit svůj příjem spíše v kategoriích nespravedlivě nízkého příjmu. Chí-kvadrát test kategoriálních proměnných hrubých ročních příjmů a kategorií vnímané příjmové spravedlnosti je signifikantní na hladině významnosti 5 %. Je tedy třeba zamítnout nulovou hypotézu o nezávislosti zmiňovaných proměnných, čímž mohu potvrdit mou poslední hypotézu 5. Můžeme proto očekávat, že i v základním souboru (české populaci) má hladina hrubých ročních příjmů vliv na to, jak lidé vnímají svůj příjem jako ne/spravedlivý. Stejně tak nám tato skutečnost podporuje tvrzení teorie spravedlivých příjmů socioložky Guillerminy Jasso (1980), že lidé nedostatek pocítují značně silněji nežli velikostně srovnatelný nadbytek.

4.2. Binární logistická regrese

V rámci této kapitoly se za pomoci binární logistické regrese snažím zjistit, jaký efekt mají nezávisle proměnné, u kterých z předchozí kapitoly víme, že mají jistý vliv na závisle proměnnou vnímané příjmové ne/spravedlnosti. Pro potřeby sestavení modelu jsem tuto závisle proměnnou binarizovala do dvou kategorií nespravedlivého a spravedlivého příjmu ($n = 1071$). Jako nezávisle proměnné jsem do modelu dle stanovených hypotéz a dle prokázané závislosti

u testů chí-kvadrátu v předchozí kapitole zvolila proměnnou pohlaví (1 = muž); dále kategorickou proměnnou nejvyššího dokončeného vzdělání (nedokončené vzdělání a základní škola, střední škola bez maturity, střední škola s maturitou, vyšší odborné vzdělání a bakalářské vzdělání, vysokoškolské vzdělání a doktorské vzdělání); proměnnou vedoucích pozic ((1 = ano, respondent má ve své hlavní pracovní činnosti zodpovědnost za vedení jiných zaměstnanců); dále také kategorickou proměnnou hladiny ročních hrubých příjmů (celkem 10 kategorií, které v tomto případě vstupovaly do modelu jako spojité) a v poslední řadě proměnnou odvětví dle vyšší úrovně agregace oblasti činnosti firem či organizací metodiky NACE Rev. 2 (viz tabulka 3).⁹

V rámci logistické regresní analýzy bylo využito metody Enter pro vkládání proměnných do výpočtu, a to ve dvou krocích. V rámci prvního kroku došlo k vložení všech nezávisle proměnných do modelu najednou, a to kromě proměnné odvětví dle NACE rev. 2¹⁰, tato proměnná byla do modelu přidána v druhém kroku výpočtu. Bohužel se ukázalo, že přidání proměnné ekonomického odvětví NACE nemá signifikantní přínos pro náš model, a tedy nemůžeme předpokládat, že existují dle našeho výběrového souboru rozdíly v hodnocení příjmové ne/spravedlnosti mezi jednotlivými odvětvími, když zohledníme charakteristiky zaměstnanců, kteří v nich pracují. Ukazuje se nám tedy, že významnou roli hraje právě kombinace sociodemografických a jiných faktorů uvnitř jednotlivých odvětví. Výsledky regresního modelu jsou znázorněné v tabulce 11:

⁹ Aby v modelu nevznikla multikolinearita, byla jako referenční kategorie z modelu vyřazena v rámci proměnné nejvyššího dosaženého vzdělání kategorie středního vzdělání s maturitou a v rámci proměnné ekonomického odvětví činnosti v oblasti nemovitostí.

¹⁰ Z důvodu problému s malým zastoupením u čtyř kategorií ekonomických odvětví NACE, byly tyto kategorie z analýzy vyloučeny. Jedná se konkrétně o odvětví – zemědělství, lesnictví a rybářství; odvětví informačních a komunikačních činností; odvětví činností v oblasti nemovitostí a poslední odvětví kulturních, zábavních, rekreačních a ostatních činností.

Tabulka 11*Výsledky binárního regresního modelu:*

		Proměnné	B	S.E.	Sig.	Exp(B)
1. krok	Pohlaví	Muž (ref: žena)	0,139	0,141	0,049	1,150
	Vzdělání	Nedokončené a základní vzdělání	-1,842	0,574	0,001	0,158
		Střední vzdělání bez maturity	-0,953	0,210	0,000	0,386
		Střední vzdělání s maturitou	-0,837	0,195	0,000	0,433
		Vyšší odborné vzdělání a bakalářské vzdělání	-0,501	0,300	0,096	0,606
		(ref) Vysokoškolské vzdělání a doktorské vzdělání	/	/	/	/
	Vedoucí pozice	Ano (ref: ne)	0,326	0,173	0,040	1,386
	Hrubí roční příjem	Hrubý roční příjem	0,278	0,048	0,000	1,321
		Konstanta	-1,328	0,288	0,000	0,265
a Nezávisle proměnné, které vstoupili do modelu v prvním kroku: Pohlaví, Vzdělání, Vedoucí pozice, Hrubý roční příjem.						

Přidáním nezávisle proměnných z tabulky 11 má signifikantní přínos pro regresní model na hladině významnosti 5 % a jeho sílu vylepší. Avšak dle Negelkerkeho pseudo koeficientu determinace vysvětlují zahrnuté proměnné pouze 13 % rozptylu závisle proměnné hodnocení ne/spravedlnosti příjmů. Musíme tedy počítat s tím, že existují další faktory, které mají na onu vnímanou příjmovou spravedlnost vliv.

Tabulka 11 nám poskytuje informace o samotných efektech jednotlivých nezávisle proměnných vůči závisle proměnné vnímané příjmové spravedlnosti. Přičemž můžeme vidět, že všechny proměnné, až na kategorii vyššího odborného vzdělání a bakalářského vzdělání, jsou statisticky signifikantní na hladině významnosti 5 %. Nyní se již podívejme na samotné efekty statisticky významných proměnných a jejich kategorií. Pokud je respondent muž, jeho šance na hodnocení svého příjmu jako spravedlivého se zvýší o 15 % ve srovnání s ženami. Stejně je tomu tak pokud je respondent na vedoucí pozici a má ve své hlavní pracovní činnosti zodpovědnost za vedení jiných zaměstnanců. V tom případě se zvýší jeho šance na hodnocení příjmu jako spravedlivého o 39 % nežli u řadových zaměstnanců. U proměnné nejvyššího dokončeného vzdělání vidíme, že čím nižšího stupně vzdělání respondent dosáhl, tím se jeho šance na hodnocení příjmu jako spravedlivého snižuje oproti respondentům s vysokoškolským vzděláním. Konkrétně u těch, co dosáhli maximálně základního vzdělání se šance na hodnocení

příjmu jako spravedlivého snižuje o 84 %, u středoškoláků bez maturity se šance snižuje o 61 % a u středoškoláků s maturitou se snižuje o 56 % ve srovnání s referenční kategorií vysokoškoláků. V rámci poslední nezávisle proměnné, která má signifikantní přínos do regresního modelu vidíme, že zvýší-li se hrubý roční příjem respondenta o kategorii, tím se jeho šance na hodnocení svého příjmu jako spravedlivého současně zvýší o 32 %.

Již samotná deskripce vnímané příjmové spravedlnosti dle dat ESS9 a následně i sestavování regresního logistického modelu přineslo hlavní a zásadní zjištění v rámci mé diplomové práce. Díky výsledkům příjmového regresního modelu jsem se domnívala, že mimo jiné bude mít i sám faktor ekonomického odvětví, kontrolujeme-li charakteristiky zaměstnanců, kteří v nich pracují, vliv na vnímání a hodnocení příjmové ne/spravedlnosti, avšak není tomu tak. Docházím tedy v praktické části diplomové práce, a především na základě výsledků regresní analýzy ke zjištění, že v rámci hodnocení spravedlnosti příjmů byl význam samotného ošetřeného faktoru meziodvětvové příjmové diferenciaci v roce 2018 na ústupu. Přičemž, nežli rozdíly mezi odvětvími v tomto sledovaném roce hráli větší roli ve vnímání spravedlnosti determinanty jako pohlaví, vzdělání, působení ve vedoucí pozici či samotná hladina příjmu.

Závěr

V diplomové práci jsem se na základě skutečností, které s sebou přinesl transformační proces po pádu komunistického režimu a přechodu k demokratickému uspořádání české společnosti zaměřila na propojení témat vnímané příjmové spravedlnosti a meziodvětvové příjmové diferenciaci. Jedním z cílů diplomové práce bylo zasadit onu vnímanou příjmovou spravedlnost a meziodvětvovou příjmovou diferenciaci do teoretického, ale i fakticky historického rámce v kontextu České republiky, čemuž byl věnovaný prostor v teoretické části diplomové práce. Následně mou snahou bylo popsat a zhodnotit samotnou podobu meziodvětvové příjmové diferenciaci ve sledovaném roce 2018 na českém trhu práce a stejně tak popsat hlavní determinanty na základě teorií příjmové diferenciaci, které ovlivňují hladinu příjmu zaměstnanců. Zjistila jsem, že v roce 2018 dle dat z ISPV (především ve mzdové sféře) mělo nadprůměrnou hladinu příjmů ekonomické odvětví informačních a komunikačních činností, odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, následně také odvětví průmyslu, těžby a dobývání a odvětví veřejné správy, obrany, povinného sociálního zabezpečení, vzdělávání, zdravotní a sociální péče. Na druhou stranu nejvíce se negativně od celkového průměru hladiny příjmu na českém trhu práce odchylovalo odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, odvětví velkoobchodu a maloobchodu, dopravy a skladování, ubytování, stravování a pohostinství a stejně tak i odvětví kulturních, zábavních, rekreačních a ostatních činností. Jak jsem již zmínila, tato podoba meziodvětvové příjmové diferenciaci odpovídá roku 2018, přičemž z dnešního hlediska by dle mého názoru bylo pro další výzkum zajímavé se podívat na důsledky pandemie Covid-19, která svým vypuknutím ovlivnila řadu pracovních činností v různých ekonomických odvětvích. Bylo by zajímavé se tedy podívat na to, jak se strukturálně proměnila podoba jednotlivých odvětví českého hospodářství, co se hladiny příjmu týče, tak i proměny samotné hladiny (ne)zaměstnanosti.

Pomocí příjmového regresního modelu jsem zjišťovala, jakým způsobem a jakou silou na teoretických základech zvolená sociodemografická specifika a další vlivy působí na hladinu hrubých měsíčních příjmů respondentů v datovém souboru 9. kola výběrového šetření ESS. Nezávisle proměnné (pohlaví, vzdělání, věk, vedoucí pozice a ekonomické odvětví dle NACE rev. 2), které do modelu vstupovaly, měly statisticky významný vliv na hladinu měsíčních příjmů zaměstnanců, ačkoliv vysvětlovaly pouze 12 % jejího rozptylu. Současně jsem předpokládala, že tyto determinanty příjmu zaměstnanců budou mít taktéž určitý vliv na vnímání jejich příjmové spravedlnosti. V kapitole 4. Vnímaná příjmová spravedlnost praktické

části diplomové práce jsem došla k zjištění, že význam samotného ošetřeného faktoru meziodvětvové příjmové diference byl ve zkoumaném roce 2018 již na ústupu a spíše, nežli rozdíly mezi odvětvími hrají větší roli ve vnímání spravedlnosti jiné determinanty, které taktéž ovlivňují podobu příjmové diference uvnitř nich. Mezi ně můžeme zmínit i mnou ověřované faktory pohlaví, vzdělání, faktor vedoucích pozice, ale i mnoha dalších, které v diplomové práci obsaženy nebyly. Tento závěr a hlavní zjištění diplomové práce by stejně jako z výše zmiňované podoby meziodvětvové příjmové diference bylo zajímavé ověřit na datech z období po vypuknutí pandemie COVID-19. Můžeme totiž předpokládat, že se vnímání příjmové spravedlnosti v důsledku různých proti epidemiologických opatření a faktického omezování pracovních činností v určitých ekonomických odvětvích mohlo značným způsobem proměňovat a samotné ekonomické odvětví tak v něm mohlo začít hrát významnou roli.

Zdroje

- Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků-Jak z odměňování učinit zdroj úspěšnosti podniku*. Grada Publishing as.
- Bayer, I., & Šafr, J. (2010). Sociologická pojetí distributivní spravedlnosti. In Šubrt, J. (Ed.), *Soudobá sociologie IV. Aktuální a každodenní*, 108.
- Bayer, I., & Šafr, J. (2007). Vliv strukturálních vs. osobnostních faktorů na ideologie distributivní spravedlnosti v ČR 2006. *Naše společnost* 5, 38-46.
- Borjas, G. (2010). *Labor economics*. Boston: McGraw-Hill.
- Carré, H. (2008). *Statistical classification of economic activities in the european community*. Publications Office of the European Union: Luxembourg.
- Douglas, M. (1996). *Natural Symbols: Explorations in Cosmology* (2nd edition). Routledge.
- Halík, J. (2008). *Vedení a řízení lidských zdrojů*. Grada Publishing as.
- Haruštiaková, D., Jarkovský, J., Littnerová, S., & Dušek, L. (2012). *Vícerozměrné statistické metody v biologii*. Akademické nakladatelství CERM s.r.o.
- Hatfield, E., Rapson, R. L., & Bensman, L. (2011). Equity theory. In Daniel J. Christie (ed.), *The Encyclopedia of Peace Psychology*. New York: Wiley-Blackwell.
- Hendl, J. (2021). *Základy matematiky, logiky a statistiky pro sociologii a ostatní společenské vědy v příkladech*. Charles University in Prague, Karolinum Press.
- Hušek, R. (2007). *Ekonometrická analýza*. Oeconomica.
- Janáček, K. (1992). K vybraným sociálním efektům transformace československé ekonomiky. *Sociologický Časopis*, 28(3), 386–393.
- Jandourek, J. (2012). *Slovník sociologických pojmů*. Grada Publishing as.
- Linhart, J., Vodáková, A., & Petrusek, M. (Eds.). (1996). *Velký sociologický slovník*. Karolinum.
- Machová, J. *Biologie člověka pro učitele*. Praha: Univerzita Karlova, 2002.
- Mareš, P. (1999). *Sociologie nerovnosti a chudoby*. SLON-Sociologické nakladatelství.
- Matějů, P., & Smith, M. L. (2012). Kontinuita a změna přesvědčení o distributivní spravedlnosti v České republice v letech 1991 až 2009. *Sociologický časopis*, 48(1), 65-84.
- Mamadouh, V. (1999). Grid-group cultural theory: An introduction. *GeoJournal*, 47(3), 395–409.
- Martins, P. S. (2009). Rent sharing before and after the wage bill. *Applied Economics*, 41(17), 2133-2151.

- Möller, J. (1990). Unemployment and deterioration of human capital. Hysteresis Effects in Economic Models. *Studies in empirical economics*, 91-107.
- Myslíková, M. & Večerník, J. (2016). Chudoba v objektivních a subjektivních ukazatelích v České republice a EU. In Večerník, J. (Ed.), *Práce, hodnoty, blahobyt: české realie v evropském kontextu* (s. 203–225). Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Neubauer, J., Sedlačík, M., & Kříž, O. (2016). *Základy statistiky: aplikace v technických a ekonomických oborech*. Grada.
- Plasman, R., Rycx, F., & Tojerow, I. (2006). Industry wage differentials, unobserved ability, and rent-sharing: Evidence from matched worker-firm data, 1995-2002. *National Bank of Belgium Working Paper*, (90).
- Řeháková, B. (1997). Příjmy a spravedlnost: Tolerance české veřejnosti k příjmovým nerovnostem v roce 1992 a 1995. *Sociologický Časopis*, 33(1), 69–86.
- Řeháková, B. (2000). Nebojte se logistické regrese/Introducing Logistic Regression. *Sociologický Časopis*, 475-492.
- Sandel, M. (2015). *Spravedlnost: co je správné dělat*. Charles University in Prague, Karolinum Press.
- Sirovátka, T. (1995). *Politika pracovního trhu*. Masarykova univerzita.
- Šubrt, B. (2014). *Obsluha mzdy a platu*. ANAG.
- Tomšej, J. (2021). *Zákoník práce 2021–s výkladem*. Grada Publishing.
- Urban, J. (2017). Tržní a netržní faktory určující výši mezd. *Mladá věda (Young Science)*, 5(1).
- Váně, J. (2007). *Proměny spravedlnosti: pokus o typologii*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Večerník, J. (1984). Sociální faktory příjmové diferenciaci. *Sociologický Časopis*, 503-515.
- Večerník, J. (2001). *Mzdová a příjmová diferenciaci v České republice v transformačním období* (pp. 2001-05). Sociologický ústav Akademie věd České republiky.
- Žák, M. (2020). *Hospodářská politika*. VŠEM.

Elektronické zdroje

Becker, G. S. (1993). *The economic way of looking at life*. Dostupné z:

https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1509&context=law_and_economics

CAPI | Marketingový výzkum a analýza dat—STEM/MARK. Získáno 7. listopad 2020, z

<https://www.stemmark.cz/encyklopedie-capi/>

Gerke, S., & Evers, H. D. (1993). *Labour market segmentation in West Sumatra*. Dostupné z:

<https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/42355>

Gubaniová, M. (2014). *Diferenciace mezd podle profesí v České republice* [Dizertační práce, Vysoká škola Báňská]. Digitální repositář Vysoké školy báňské. Dostupné z:

https://dspace.vsb.cz/bitstream/handle/10084/101842/SKU101_EKF_P6201_6201V004_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ESS – APPENDIX A2 INCOME, ESS9 - 2018 ed. 3.0. (n.d.). Získáno 4. března 2021 z

https://www.europeansocialsurvey.org/docs/round9/survey/ESS9_appendix_a2_e03_0.pdf

ISPV – O ISPV. (n.d.) Získáno 29. listopad 2021, z <https://www.ispv.cz/cz/O-ISPV.aspx>

Metodická příručka NACE REV. 2 (n.d.). Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE).

Získáno 4. listopadu 2021, z

https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickyh_cinnosti_cz_nace

Jasso, G. (1980). A New Theory of Distributive Justice. *American Sociological Review*, 45(1),

3–32. <https://doi.org/10.2307/2095239>

Jelínková, K. (2007). *Meziodvětvové mzdové diferenciály v České republice* [Diplomová práce, Univerzita Karlova]. Digitální repositář Univerzity Karlovy. Dostupné z:

<https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/11363>

Liebig, S. (2016). *The European Social Survey Round 9: Justice and Fairness in*

Europe: Coping with Growing Inequalities and Heterogeneities Abstract. Dostupné z:

http://www.europeansocialsurvey.org/docs/findings/ESS9_toplines_issue_10_fairness.pdf

Kennedy, B. P., Kawachi, I., Prothrow-Stith, D., Lochner, K., & Gupta, V. (1998). Social capital, income inequality, and firearm violent crime. *Social Science & Medicine*, 47(1), 7–17.

[https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(98\)00097-5](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(98)00097-5)

Šmausová, B. (2017). *Příjmová nerovnost v evropských zemích* [Diplomová práce,

Západočeská univerzita v Plzni]. Digitální knihovna Západočeské univerzity v Plzni.

Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/handle/11025/26689>

Turečková, K. (2007). Příjmová nerovnost v České republice. Analýza pro ekonomy.

Karviná: Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2007. Dostupné z:

http://tuleja.rs.opf.slu.cz/data/analyz/AO_0702.pdf

Turečková, K. (2018). Měření příjmové nerovnosti prostřednictvím metody směrodatné odchylky (Vol. 50, p. 3). *Working Paper in Interdisciplinary Economics and Business Research*. Dostupné z:

https://www.iivopf.cz/wp-content/uploads/2020/08/WPIEBRS_50_Tureckova.pdf

Urban, J. (2018, 23. března). *Tržní mzdy a "spravedlivé" odměňování: Proč jsou důležité tržní relace mezd. Páce a mzda.* <https://www.praceamzda.cz/clanky/trzni-mzdy-spravedlive-odmenovani>