

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

Evidenčné číslo: 103005/B/2019/36103158107283204

MZDOVÁ DIFERENCIÁCIA PODĽA POHLAVIA
A KRAJOV SR V ROKOCH 2000 – 2017

Bakalárska práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA HOSPODÁRSKEJ INFORMATIKY

MZDOVÁ DIFERENCIÁCIA PODĽA POHLAVIA
A KRAJOV SR V ROKOCH 2000 – 2017

Bakalárska práca

Študijný program: Manažérske rozhodovanie

Študijný odbor: Kvantitatívne metódy v ekonómii

Školiace pracovisko: Katedra štatistiky

Vedúci záverečnej práce: Ing. Ján Bolgáč



Ekonomická univerzita v Bratislave
Fakulta hospodárskej informatiky

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Veronika Lipková
Študijný program: manažérske rozhodovanie (Jednoodborové štúdium, bakalársky I. st., denná forma)
Študijný odbor: 3.3.24 Kvantitatívne metódy v ekonómii
Typ záverečnej práce: Bakalárska záverečná práca
Jazyk záverečnej práce: slovenský
Sekundárny jazyk: anglický

Názov: Mzdová diferenciácia podľa pohlavia a krajov SR v rokoch 2000 – 2017

Anotácia: Jedným z významných indikátorov, ktorý ovplyvňuje výrobný proces, je pracovná sila. Finančným ohodnotením pracovnej sily je jej mzda alebo plat. Pre lepšie porovnanie plátov je však dôležité zohľadniť aj pohlavie. Cieľom bakalárskej práce by mala byť analýza vývoja priemernej mesačnej mzdy v rokoch 2001 až 2017 na regionálnej úrovni aj z pohľadu pohlaví.

Vedúci: Ing. Ján Bolgáč
Katedra: KŠ FHI - Katedra štatistiky FHI
Vedúci katedry: doc. Ing. Mária Vojtková, PhD.

Dátum zadania: 26.03.2018

Dátum schválenia: 28.03.2018

doc. Ing. Mária Vojtková, PhD.
vedúci katedry

ČESTNÉ VYHLÁSENIE

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a uviedla som všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

Veronika Lipková

POĎAKOVANIE

Chcela by som sa predovšetkým veľmi pekne poďakovať pánovi Ing. Jánovi Bolgáčovi za jeho odborné rady a pripomienky pri písaní záverečnej práce, ale aj rodine, ktorá ma po celý čas podporovala.

ABSTRAKT

LIPKOVÁ, Veronika: Mzdová diferenciácia podľa pohlavia a krajov SR v rokoch 2000 – 2017. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta hospodárskej informatiky; Katedra štatistiky. – Vedúci záverečnej práce: Ing. Ján Bolgáč. – Bratislava: FHI EU, 2019, 48 str.

Cieľom bakalárskej práce je analyzovať vývoj priemernej mesačnej mzdy ako z pohľadu pohlaví, tak aj z pohľadu krajov za obdobie rokov 2000 – 2017. Na posúdenie vývoja priemernej mzdy ako aj na analýzu diferencie používame rôzne vzťahy. Práca obsahuje 15 tabuliek a 23 grafov. Prvá kapitola zachytáva teoretické poznatky o mzdách a jej hlavných formách. Druhá kapitola je venovaná hlavnému cieľu práce, ako aj metodike, kde sú stručne charakterizované pojmy, s ktorými sa v práci ďalej zaoberáme. Posledná, tretia kapitola je zameraná na výsledky práce. Sú v nej zahrnuté výpočty a interpretácie vývoja priemernej nominálnej mesačnej mzdy, ktoré sme analyzovali podľa pohlavia za Slovensko, ako aj podľa pohlavia za jednotlivé kraje.

Kľúčové slová: priemerná mzda, mzdové nerovnosti, indexy, absolútny rozdiel

ABSTRACT

LIPKOVÁ, Veronika: Wage differentiation by sex and regions of SR in 2000 - 2017. - University of Economics in Bratislava Faculty of Economic Informatics; Department of Statistics. - Head of Thesis: Ing. Ján Bolgáč. Bratislava: FHI EU, 2019, 48 p.

The aim of this bachelor thesis is to analyze the development of the average monthly wage both from the gender perspective and from the perspective of the regions for the period 2000 - 2017. We use different relationships to assess the development of the average wage as well as to analyze the difference. The work contains 15 tables and 23 charts. The first chapter captures theoretical knowledge of wages and its main forms. The second chapter is devoted to the main goal of the thesis, as well as the methodology, where the terms that are discussed in the thesis are briefly described. Last, the third chapter focuses on the results of the work. It includes calculations and interpretations of the development of the average nominal monthly wage, which we analyzed by sex for Slovakia as well as by gender for individual regions.

Keywords: average wage, wage inequalities, indices, absolute difference

ZOZNAM TABULIEK, OBRÁZKOV A GRAFOV

- Tabuľka č. 1 – vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy mužov
- Tabuľka č. 2 – vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy žien
- Tabuľka č. 3 – vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy spolu
- Tabuľka č. 4 - priemerná nominálna mesačná mzda mužov za všetky kraje
- Tabuľka č. 5 – základné indexy mužov za všetky kraje
- Tabuľka č. 6 – reťazové indexy mužov za všetky kraje
- Tabuľka č. 7 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2000 muži
- Tabuľka č. 8 - priemerná nominálna mesačná mzda žien za všetky kraje
- Tabuľka č. 9 – základné indexy žien za všetky kraje
- Tabuľka č. 10 – reťazové indexy žien za všetky kraje
- Tabuľka č. 11– výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2000 ženy
- Tabuľka č. 12- priemerná nominálna mesačná mzda spolu (muži + ženy) za všetky kraje
- Tabuľka č. 13 – základné indexy spolu (muži + ženy) za všetky kraje
- Tabuľka č. 14 – reťazové indexy spolu (muži + ženy) za všetky kraje
- Tabuľka č. 15– výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2000 spolu (muži + ženy)
- Tabuľka č. 16 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2017 muži
- Tabuľka č. 17 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2017 ženy
- Tabuľka č. 18 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2017 spolu (muži + ženy)

Obrázok č. 1 – Lorenzova krivka

- Graf č. 1 – porovnanie miezd mužov, žien a spolu za Slovensko
- Graf č. 2 – reťazové indexy za Slovensko
- Graf č. 3 – základné indexy za Slovensko
- Graf č. 4 – porovnanie priemerných miezd mužov za všetky kraje
- Graf č. 5 – základné indexy mužov za všetky kraje
- Graf č. 6 – reťazové indexy mužov za všetky kraje
- Graf č. 7 – Lorenzova krivka za rok 2000 muži
- Graf č. 8 – porovnanie priemerných miezd žien za všetky kraje
- Graf č. 9 - základné indexy žien za všetky kraje
- Graf č. 10 – reťazové indexy žien za všetky kraje
- Graf č. 11 – Lorenzova krivka za rok 2000 ženy

- Graf č. 12 – porovnanie priemerných miezd spolu (muži + ženy) za všetky kraje
- Graf č. 13 – základné indexy spolu (muži + ženy) za všetky kraje
- Graf č. 14 – reťazové indexy spolu (muži + ženy) za všetky kraje
- Graf č. 15 – Lorenzova krivka za rok 2000 spolu
- Graf č. 16 – mzdy mužov a žien v Bratislavskom kraji
- Graf č. 17 – mzdy mužov a žien v Trnavskom kraji
- Graf č. 18 – mzdy mužov a žien v Trenčianskom kraji
- Graf č. 19 – mzdy mužov a žien v Nitrianskom kraji
- Graf č. 20 – mzdy mužov a žien v Žilinskom kraji
- Graf č. 21 – mzdy mužov a žien v Banskobystrickom kraji
- Graf č. 22 – mzdy mužov a žien v Prešovskom kraji
- Graf č. 23 – mzdy mužov a žien v Košickom kraji

Obsah

Úvod	11
1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	12
1.1 Charakteristika mzdy	12
1.2 Mzdové formy.....	13
1.3 Mzdové zvýhodnenia	14
1.4 Odmeňovanie zamestnancov.....	16
1.5 Mzdové nerovnosti.....	17
2. Cieľ, metodika práce a metódy skúmania.....	18
2.1 Cieľ práce.....	18
2.2 Metodika práce.....	18
2.2.1 Porovnávanie podielom a rozdielom.....	18
2.2.2 Časové rady.....	19
2.2.3 Lorenzova krivka	20
3. Výsledky práce	22
3.1 Vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy za Slovenskú republiku	22
3.2 Analýza vývoja miezd a mzdovej nerovnosti za všetky kraje	26
3.2.1 Analýza vývoja miezd a mzdovej nerovnosti mužov za všetky kraje.....	26
3.2.2 Analýza vývoja miezd a mzdovej nerovnosti žien za všetky kraje	31
3.2.3 Analýza vývoja miezd a mzdovej nerovnosti spolu (muži + ženy) za všetky kraje	36
3.2.4 Grafické porovnanie miezd mužov a žien podľa krajov	42
Záver	46
Zoznam použitej literatúry	48

Úvod

Témou bakalárskej práce je mzdová diferenciácia podľa pohlavia a krajov SR v rokoch 2000 – 2017. V práci sme analyzovali vývoj priemernej mesačnej mzdy podľa pohlaví, ako aj v rámci krajov. Jedným z najdôležitejších ukazovateľov v trhovej ekonomike je cena práce. Mzda je odmena ľudského výkonu, ktorá môže mať rôznu formu, ako napríklad časová, úkolová, podielová alebo kombinovaná. Okrem týchto foriem zamestnanec môže byť ohodnotený prostredníctvom platových taríf, ktoré sa najčastejšie uplatňujú v štátnom sektore.

Mzda je dôležitou súčasťou hospodárenia podnikov a tvorí minimálne 30% nákladov. Cieľom každej fungujúcej firmy je optimálne nastavenie miezd a aby spokojnosť a výkon zamestnancov viedla k rastu ziskov. V súčasnosti je na Slovensku mzdová politika rozdielna, či už v krajoch alebo veľkých mestách. Štát prispieva rôznymi opatreniami na zlepšenie a zvýšenie miezd formami ako sú minimálna mzda, daňové bonusy, nezdaniateľná časť.

Práca je rozdelená do 3 kapitol. V prvej kapitole sa oboznámime s pojmom mzda, aké môže mať formy. Dočítate sa aj o zákonných príplatkoch, ktoré zamestnancom zo zákona prináležia. Takisto načrtujeme tému odmeňovania zamestnancov, keďže môžu byť odmeňovaní aj inak ako peňažne. Stručne si priblížime problematiku nerovnosti miezd.

Druhá kapitola obsahuje cieľ a metodiku práce. Popisujeme v nej, aký je hlavný cieľ práce. V podkapitole metodika práce sú charakterizované metódy a vzťahy, ktoré sme použili v rámci praktickej časti.

Tretia kapitola zahŕňa výsledky analýzy vývoja priemernej mzdy a mzdových nerovností. Táto časť práce obsahuje tabuľky a grafy, na ktorých je znázornený vývoj miezd. Táto kapitola zahŕňa aj dve podkapitoly. Najskôr sme si spravili rozbor miezd mužov, žien a spolu za Slovenskú republiku a potom sme analyzovali mzdy mužov, žien a spolu za jednotlivé kraje. Na analýzu sme najčastejšie používali indexy, a to bázické aj reťazové a absolútne rozdiely. Pri analýze miezd podľa krajov sme použili aj koeficient koncentrácie, na základe ktorého sme zistili nerovnomernosť v mzdách za jednotlivé roky medzi krajmi.

1. Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Medzi najstaršiu personálnu funkciu patrí odmeňovanie zamestnancov. Odmeňovaním sa chápe najmä poskytovanie mzdy a iných peňažných odmien zamestnancom. Mzdy sú považované za podstatnú súčasť príjmov jednotlivých domácností, ale taktiež pôsobia na existenčnú úroveň obyvateľstva. (Majtán, M. a kol., 2016; Sodomová, 2019)

1.1 Charakteristika mzdy

V trhovej ekonomike mzdu možno považovať za základ priameho peňažného odmeňovania. Ide o cenu práce, ktorá je vyjadrená aktuálnym vzťahom medzi ponukou a dopytom na trhu práce. (Novák, 2013)

„Mzda je peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu. Za mzdu sa nepovažuje najmä náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad, príspevky zo sociálneho fondu, príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, príspevky na životné poistenie zamestnanca, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií, daňový bonus, náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, doplatky k nemocenským dávkam, náhrada za pracovnú pohotovosť, peňažná náhrada podľa § 83a ods. 4 a iné plnenie poskytované zamestnancovi v súvislosti so zamestnaním podľa tohto zákona, osobitných predpisov, kolektívnej zmluvy alebo pracovnej zmluvy, ktoré nemá charakter mzdy. Za mzdu sa tiež nepovažuje ďalšie plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení“. (Zákonník práce, § 118 ods. 2)

„Ako mzda sa posudzuje aj plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu pri príležitosti jeho pracovného výročia alebo životného výročia, ak sa neposkytuje zo zisku po zdanení alebo zo sociálneho fondu.“ (Zákonník práce, § 118 ods. 3)

„Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.“ (Zákonník práce, § 119a ods. 2)

Mzda sa v hospodárstve posudzuje v rôznych rovinách, napr. ako vplyv na národohospodárstvo alebo podnikové hospodárstvo. Na národohospodárskej rovine hovoríme o sociálnej funkcii mzdy. Je súčasťou štátnej sociálnej politiky, ktorá slúži hlavne pri usmerňovaní minimálnej životnej úrovne. Na podnikovej rovine hovoríme o ekonomickej funkcii mzdy. Ekonomickú funkciu mzdy možno rozdeliť ešte na dve hľadiská, a to:

- **nákladová funkcia** – vypovedá o výške nákladov potrebných na zabezpečenie fungovania podniku. Ide o náklady, ktoré tvoria časť celkových nákladov podniku a cieľom vedenia je optimálne nastavenie mzdových nákladov podľa dosahovaného výkonu a ich znižovanie.
- **motivačná funkcia** – jej hlavným cieľom by mala byť dobre vypracovaná finančná motivácia zamestnancov, aby sa zabezpečila nielen kvantita ale aj kvalita produkcie. (Š. Majtán, 2014)

1.2 Mzdové formy

Jednotlivé firmy môžu svoj mzdový systém ovplyvniť výberom adekvátnych foriem mzdy, pomocou ktorých oceňujú výsledky práce, správanie a pracovný výkon zamestnancov na pracovisku. V praxi existuje rozsiahle spektrum mzdových foriem, ktoré možno rozdeliť na základné mzdové formy a doplnkové formy miezd. (Novák, 2013). Medzi základné formy zaradujeme:

- **časová mzda** – predstavuje mzdu vypočítanú za skutočne odpracovaný čas (hodinová, týždenná alebo mesačná sadzba). Časová mzda nevlplyva priamo na pracovný výkon zamestnanca, preto sa mnohokrát kombinuje s inými formami miezd, ktoré na výkon zamestnanca naopak, vplyv majú. (Novák 2013, Š. Majtán 2014)
- **úkolová mzda** – je to najčastejšie používaná forma mzdy, ktorú zamestnanec dostáva za skutočne vykonanú prácu. Priama úkolová mzda sa v praxi nepoužíva tak často. Existujú rôzne modifikácie úkolovej mzdy, ktoré sa využívajú častejšie, napr. diferencovaná, degresívna a progresívna. Za výhodu úkolovej mzdy možno považovať podnecovanie k vyššiemu výkonu. Na druhej strane za nevýhodu pokladáme, že pri závratnom pracovnom tempe sa rýchlejšie spotrebujú sily

pracovníkov, ako aj rýchlejšie opotrebuje hmotný majetok a podobne. (Novák 2013, Š. Majtán 2014)

- **podielová forma mzdy (provízia)** – vychádza zo skutočne dosiahnutých ekonomických ukazovateľov (tržba, obrat z predaja). Vypočíta sa ako percentuálny podiel na dosiahnutých ekonomických ukazovateľoch. Táto forma mzdy motivuje zamestnancov k vyššiemu výkonu, ale nezabezpečuje im nevyhnutný pocit sociálnej bezpečnosti. (Novák 2013, Š. Majtán 2014)
- **mzda za očakávané výsledky práce** – ide o najmenej častý systém odmeňovania zamestnancov. Pri tejto forme sa zamestnanec prisľúbi v konkrétnom čase, množstve a kvalite splniť dohodnutý súbor prác alebo pracovnú úlohu. (Š. Majtán 2014)

Podľa Nováka (2013) a Š. Majtána (2014) k doplnkovým formám mzdy patria:

- **prémie** – podnik si ich určuje podľa výkonu na mesačnej alebo štvrťročnej báze. Ide o pravidelné vyplácanie. Prémie sú doplnkom k časovej alebo úkolovej mzde.
- **odmeny** – na rozdiel od prémie sú odmeny vyplácané v jednorazových alebo pri mimoriadnych udalostiach, ako napr. jubileum, počet odpracovaných rokov v danom podniku, pri mimoriadnom pracovnom výkone, pri chvályhodnom správaní zamestnanca a podobne.
- **osobné ohodnotenie** – si určuje podnik sám podľa zásluh, týkajú sa pracovných schopností zamestnanca.
- **podiel na hospodárskom výsledku** – je doplnková forma mzdy, ktorá nie je v našom hospodárstve veľmi rozšírená. Najčastejšie ju vidáme vo veľkých akciových spoločnostiach, kde je zamestnanec súčasťou firmy (akcionár).

V súvislosti s mzdovými formami možno spomenúť aj platové tarify. Vychádzajú z princípu, že čím náročnejšia a zložitejšia je práca, tým sú vyššie nároky na kvalifikáciu, schopnosť a vzdelanie pracovníka, z toho vyplýva vyššia odmena. Tieto platové tarify sa v našom hospodárstve uplatňujú najmä v štátnom sektore. (Š. Majtán, 2014)

1.3 Mzdové zvýhodnenia

Jednotlivé mzdové zvýhodnenia sú stanovené v Zákonníku práce. Zamestnávateľ je povinný ich udeliť zamestnancovi za prácu nadčas, za nočnú prácu, za prácu počas sviatka

ako aj za prácu v sobotu a nedeľu. Zamestnancom by mala byť poskytnutá určitá mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, teda ak pracuje v zdraví škodlivom pracovnom prostredí. (Novák, 2013)

- **práca nadčas** – zamestnancovi zo zákona okrem mzdy prináleží aj mzdové zvýhodnenie, ktoré je v sume najmenej 25% jeho priemerného zárobku, pri rizikových prácach je to najmenej 35%. Miesto mzdového zvýhodnenia sa zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom napríklad na čerpaní náhradného voľna v takej dĺžke, koľko práca nadčas trvala. (Novák, 2013)
- **práca vo sviatok** – zamestnancovi prislúcha dosiahnutá mzda a zvýhodnenie vo výške najmenej 100% z jeho priemerného zárobku. Obdobne ako to bolo pri práci nadčas si zamestnanec môže dohodnúť čerpanie voľna, tzn. že mu v tom prípade nevzniká nárok na mzdové zvýhodnenie. (Novák, 2013)
- **nočná práca** – pri práci v noci prináleží zamestnancovi za každú odpracovanú hodinu popri mzde aj zvýhodnenie vo výške najmenej 40% jeho minimálnej mzdy za hodinu. (Novák, 2013)
- **práca v sobotu** – „Zamestnancovi patrí za prácu v sobotu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ (Zákonník práce, § 122a ods. 1)
- **práca v nedeľu** – „Zamestnancovi patrí za prácu v nedeľu popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy v eurách za hodinu podľa osobitného predpisu.“ (Zákonník práce, § 122b ods. 1)
- **sťažený výkon práce** – predstavuje mzdovú kompenzáciu pri práci v zdraví škodlivom prostredí, v ktorom pôsobia rôzne chemické, karcinogénne, biologické alebo fyzikálne faktory (napr. hluk, prach, žiarenie, a iné). Pri vykonávaní takýchto prác musia zamestnanci používať ochranné pracovné prostriedky. Za takúto prácu im prináleží mzdová kompenzácia najmenej 20% z minimálnej mzdy za hodinu popri dosiahnutej mzde. (Novák, 2013)

1.4 Odmeňovanie zamestnancov

Odmeňovanie zamestnancov sa chápe ako personálna činnosť. Odmeňovanie je nástroj, ktorý povzbudzuje zamestnancov k lepším pracovným výkonom. Vo veľkej miere zaťažuje rozpočet firmy, pretože osobné náklady, ktoré sa týkajú odmeňovania, majú poväčšine značný vplyv na náklady na hospodársku činnosť. Každá organizácia je jedinečný celok, ktorý má svoje vlastné charakteristické princípy práce, a taktiež materiálne, ľudské a finančné zdroje, ktorými sa líši od ostatných organizácií. (M. Majtán, 2016)

Pri odmeňovaní zamestnancov berieme do úvahy vplyvy vonkajšieho, ako aj vnútorného prostredia podniku. Medzi vplyvy vonkajšieho prostredia patria hlavne fázy hospodárskeho cyklu, situácia na trhu práce, konkurencia a ešte aj nástroje hospodárskej politiky, ktorými sú predovšetkým clá, dane, úvery a podobne. Za vonkajšie vplyvy považujeme jednotlivé podnikové ciele, hospodársku situáciu, ale aj kvalitu ľudských zdrojov. (Novák, 2013)

Podľa Nováka (2013) úlohou odmeňovania je najmä:

- získať dostatočný počet kvalifikovaných zamestnancov,
- udržať užitočných a nevyhnutných zamestnancov,
- ohodnotiť zamestnancov za docielené výsledky, zručnosti, ako aj ich oddanosť a vernosť voči firme,
- pomáhať zamestnancom pri ich záujme získať nové a lepšie zručnosti a skúsenosti alebo pri záujme o rast kvalifikácie,
- a iné.

V systéme odmeňovania sa používajú nástroje, ktoré môžu mať odlišné formy. Zvyčajne sa rozčleňujú do dvoch skupín, a to na peňažné a nepeňažné odmeňovanie. Ba dokonca sa dajú rozčleniť aj podľa toho, či majú alebo nemajú priamy súvis s prácou, ktorú zamestnanci vykonávajú. Ak berieme do úvahy obe hľadiská, je možné systém odmeňovania rozdeliť do štyroch základných zložiek:

- **priame peňažné odmeňovanie** – je základom systému odmeňovania v každej organizácii, keďže zamestnanci dostávajú odmenu v peňažnej podobe, a taktiež súvisí s ich pracovným výkonom. Zaradujeme sem základnú peňažnú odmenu, ale aj rôzne mzdové zvýhodnenia, odmeny, prémie a podobne.

- **priame nepeňažné odmeňovanie** – možno sem zaradiť tzv. naturálnu mzdu, pri tomto type odmeňovania treba akceptovať viaceré ustanovenia Zákonníka práce.
- **nepriame peňažné odmeňovanie** - predstavuje takú zložku odmeňovania, ktorá má peňažnú formu. Čiastočne podnecujú správanie zamestnancov, ale priamo nesúvisia s pracovnými výkonmi zamestnancov, čo znamená, že odmeny nie sú stanovené v závislosti od nich. Sú orientované viac-menej na zvyšovanie vernosti zamestnancov k danej organizácii. Ide o rôzne finančné príspevky, príspevky na stravovanie, rekreáciu, podujatia, športové aktivity a mnoho ďalších.
- **nepriame nepeňažné odmeňovanie** – ide o rôzne výhody pre zamestnancov, ktoré nemajú peňažný, ale materiálny charakter, akými sú služobný byt, auto alebo mobilný telefón. Zaradujeme sem aj sociálne výhody a služby. Jedná sa najmä o výhody, ako pitný režim na pracovisku, využívanie rekreačných zariadení zamestnávateľa, dovolenka na zotavenie a iné. (Novák, 2013)

1.5 Mzdové nerovnosti

Mzdová nerovnosť a vplyv na ekonomiku krajín je v dnešnej dobe veľký problém najmä pre krajiny strednej a východnej Európy. V týchto krajinách, kde patrí aj Slovensko, mzdová nerovnosť a rozdielne mzdové ohodnotenie, má veľký vplyv na ekonomiku.

Mzdová nerovnosť a hlavne nízka mzda v regiónoch, núti obyvateľstvo k odchodu za prácou alebo čoraz častejšie k odmietnutiu danej práce. Tento stav sa prejavuje aj rastom nezamestnanosti, ako je to aj na Slovensku napr. okres Galanta, kde je síce nízka nezamestnanosť, množstvo voľných pracovných miest ale paradoxne nízka mzda nemotivuje obyvateľov pracovať. Nízka mzda totiž nezabezpečuje pre ľudí ani len základné potreby a potrebnú životnú úroveň daného regiónu. Na druhej strane, keby množstvo pracovných miest ako je v Galante bola na východe Slovenska, aj nízka mzda by motivovala obyvateľov k práci. Náklady na život v tomto kraji sú nižšie. Avšak veľmi nízka mzda v regiónoch má negatívny dopad na kvalitu života, sociálnu odkázanosť, chudobu, nízku kúpyschopnosť a pod. Každá spoločnosť sa snaží o optimálne nastavenie úrovne mzdy a miery mzdovej nerovnosti. Takto nastavené parametre zabezpečia rast ekonomiky, spokojnosť ľudí a správne využitie ľudského faktora. Mzdovú nerovnosť v regiónoch sa snaží vláda optimalizovať rôznymi nástrojmi, ako sú životné minimum, minimálna mzda a podobne. (Michálek, 2007)

2. Cieľ, metodika práce a metódy skúmania

Táto časť záverečnej práce obsahuje cieľ práce, v ktorom si vysvetlíme hlavný cieľ práce a metodiku práce, kde si charakterizujeme jednotlivé pojmy, s ktorými sme pracovali v praktickej časti.

2.1 Cieľ práce

Cieľom bakalárskej práce je analyzovať mzdové nerovnosti podľa pohlavia a krajov SR v rokoch 2000 – 2017. Aby sme mohli tieto nerovnosti analyzovať, potrebovali sme údaje, ktoré sme získali zo Štatistického úradu, ale taktiež sme sa potrebovali zoznámiť s danou problematikou, ktorú sme opisovali v prvej kapitole.

Na analýzu nerovností sme využívali hlavne základné a reťazové indexy, absolútne rozdiely, prostredníctvom priemerného koeficienta rastu a priemerného absolútneho prírastku sme zisťovali, ako priemerne ročne rastie mzda. Na uľahčenie práce sme všetky výpočty robili v MS Excel, kde sme si na základe týchto výpočtov konštruovali tabuľky a grafy.

2.2 Metodika práce

Ako už bolo spomenuté, na analýzu nerovnosti, či už medzi pohlaviami alebo krajinami, sme používali indexy, absolútne rozdiely, priemerný absolútny prírastok a priemerný koeficient rastu, ale aj koeficient koncentrácie. V tejto časti si ich charakterizujeme a uvedieme si aj vzorce, na základe ktorých sme jednotlivé výsledky počítali.

2.2.1 Porovnávanie podielom a rozdielom

Podľa Pažitnej, Labudovej (2007) za najčastejšie úlohy štatistiky je považované porovnávanie javov a procesov. Na to, aby sme mohli porovnávať určité javy a procesy, musíme mať o týchto javoch a procesoch k dispozícii číselné informácie, ich súbory, ale aj časti súborov. Zväčša porovnáваме objemové, úrovňové alebo súčinové premenné. Porovnávanie má zmysel len v tom prípade, ak porovnávané premenné zodpovedajú

požiadavkám porovnateľnosti, to znamená, že musia byť určené zo všetkých hľadísk (časové, priestorové a vecné hľadisko).

Javy a procesy sa dajú porovnávať dvojako:

- **rozdielom** – porovnávajú sa premenné patriace jednej situácii s premennými patriacimi zvolenej situácii, teda nami určenému základu porovnávania. Výsledkom takéhoto porovnávania je absolútny rozdiel. Absolútny rozdiel môže byť kladný a záporný. O kladnom hovoríme vtedy, ak je premenná v porovnáwanej situácii väčšia ako premenná v základnej situácii. Ak je porovnávaná premenná menšia ako premenná v základnej situácii, vtedy hovoríme o zápornom rozdieli. Absolútny rozdiel vypočítame podľa vzťahu:

$$\Delta t = y_t - y_{t-1} \quad (1.1)$$

- **podielom** – taktiež sa porovnávajú premenné patriace jednej situácii s premennými patriacimi zvolenej (základnej) situácii. V tomto prípade je výsledkom porovnávania index, ktorý sa zvyčajne po vynásobení stami vyjadruje v percentách.

- **bázický index** – vyjadruje, ako sa menili veličiny v porovnávanom období (y_t) oproti základnému obdobiu (y_0). Vypočítame ho podľa vzťahu:

$$IB_t = \frac{y_t}{y_0} \quad (1.2)$$

- **reťazový index** – vyjadruje, ako sa menili veličiny v porovnávanom období (y_t) oproti predchádzajúcemu obdobiu (y_{t-1}) Vypočítame ho podľa vzťahu:

$$IR_t = \frac{y_t}{y_{t-1}} \quad (1.3)$$

2.2.2 Časové rady

„Časový rad je chronologicky usporiadaná postupnosť vecne a priestorovo porovnateľných údajov o ľubovoľnej kvantitatívnej náhodnej premennej.“ (Pacáková a kol., 2009, str. 253)

- **priemerný absolútny prírastok** – „priemernú úroveň časového radu prírastkov (úbytkov) dt pre $t = 2, 3, \dots, n$ vyjadruje priemerný absolútny prírastok (úbytok) \bar{d} , ktorý počítame ako aritmetický priemer $n - 1$ absolútnych prírastkov podľa vzťahu“ (Pacáková a kol., 2009, str. 263)

$$\bar{d} = \frac{y_T - y_1}{T - 1} \quad (1.4)$$

- **priemerný koeficient rastu** – počítame ako geometrický priemer podľa vzťahu:

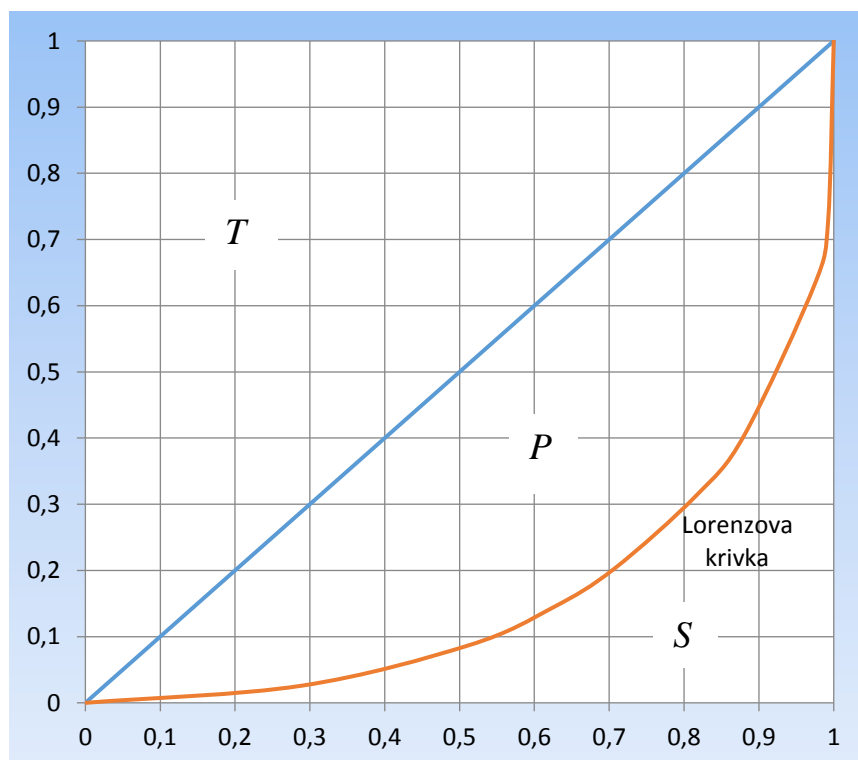
$$\bar{k} = \sqrt[T]{y_T/y_1} \quad (1.5)$$

„Priemerný koeficient rastu vyjadruje, koľkonásobne priemerne vzrástla (poklesla) hodnota sledovanej premennej Y za jeden časový úsek počas celého sledovaného obdobia, t. j. priemernú ročnú (mesačnú, dennú, hodinovú...) relatívnu zmenu počas celého obdobia časového radu.“ (Pacáková a kol., 2009, str. 264)

2.2.3 Lorenzova krivka

Na základe koeficienta koncentrácie vieme určiť koncentráciu, teda nerovnomernosť rozdelenia miezd, ktorú si vieme znázorniť prostredníctvom Lorenzovej krivky. (Sodomová a kol., 2019)

„Koeficient koncentrácie je podiel plochy, ohraničenej Lorenzovou krivkou a diagonálou (P) z plochy trojuholníka, ohraničeného diagonálou, x -ovou osou a kolmicou spustenou na x -ovu os v bode 1 (T).“ (Sodomová a kol., 2019, str. 65)



Obrázok č. 1 – Lorenzova krivka

Zdroj: Eva Sodomová a kol., 2019

Ten vypočítame podľa vzťahu:

$$K_k = \frac{P}{T} = \frac{0,5-S}{0,5} = 1-2S \quad (1.6)$$

kde: P – je plocha ohraničená diagonálou a Lorenzovou krivkou

T – je plocha trojuholníka

$$S = T - P$$

Zostáva nám už len vypočítať plochu S , ktorú po úprave vypočítame nasledovne:

$$K_k = 1 - \sum f_i^z (F_{i-1}^m + F_i^m) \quad (1.7)$$

3. Výsledky práce

Táto časť bakalárskej práce obsahuje výpočty, ktoré sú zobrazené v tabuľkách a interpretácie výsledkov mzdovej nerovnosti medzi pohlaviami, ale aj jednotlivými krajmi za roky 2000 – 2017. Na analýzu sme použili základné aj reťazové indexy. Pomocou priemerného koeficienta rastu a priemerného absolútneho prírastku sme analyzovali priemerný ročný rast miezd a na základe koeficienta koncentrácie sme zisťovali nerovnosti v mzdách.

3.1 Vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy za Slovenskú republiku

V tejto podkapitole sme analyzovali vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy mužov, žien a aj miezd spolu za Slovensko za roky 2000 – 2017, teda za obdobie 18 rokov. Vývoj priemernej mzdy mužov je zobrazený v tabuľke č. 1, v tabuľke č. 2 je znázornený vývoj miezd žien a v tabuľke č. 3 vidíme vývoj miezd spolu.

Tabuľka č. 1 – vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy mužov

Rok	y_t	IR_t	Δ_t	IB_t	Δ_t
2000	440,38	—	—	1,0000	0
2001	488,88	1,1101	48,50	1,1101	48,50
2002	543,15	1,1110	54,27	1,2334	102,77
2003	585,54	1,0780	42,39	1,3296	145,16
2004	654,35	1,1175	68,81	1,4859	213,97
2005	714,40	1,0918	60,05	1,6222	274,02
2006	787,39	1,1022	72,99	1,7880	347,01
2007	848,66	1,0778	61,27	1,9271	408,28
2008	922,78	1,0873	74,12	2,0954	482,40
2009	941,74	1,0205	18,96	2,1385	501,36
2010	964,00	1,0236	22,26	2,1890	523,62
2011	973,00	1,0093	9,00	2,2095	532,62
2012	1002,00	1,0298	29,00	2,2753	561,62
2013	999,00	0,9970	-3,00	2,2685	558,62
2014	1076,00	1,0771	77,00	2,4433	635,62
2015	1116,00	1,0372	40,00	2,5342	675,62
2016	1160,00	1,0394	44,00	2,6341	719,62
2017	1224,00	1,0552	64,00	2,7794	783,62

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Tabuľka č. 2 – vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy žien

Rok	y_t	IR_t	Δ_t	IB_t	Δ_t
2000	330,35	—	—	1,0000	0
2001	358,79	1,0861	28,44	1,0861	28,44
2002	400,48	1,1162	41,69	1,2123	70,13
2003	433,84	1,0833	33,36	1,3133	103,49
2004	471,69	1,0872	37,85	1,4278	141,34
2005	510,92	1,0832	39,23	1,5466	180,57
2006	555,47	1,0872	44,55	1,6815	225,12
2007	604,90	1,0890	49,43	1,8311	274,55
2008	657,51	1,0870	52,61	1,9903	327,16
2009	658,67	1,0018	1,16	1,9939	328,32
2010	684,00	1,0385	25,33	2,0705	353,65
2011	725,00	1,0599	41,00	2,1946	394,65
2012	752,00	1,0372	27,00	2,2764	421,65
2013	770,00	1,0239	18,00	2,3309	439,65
2014	824,00	1,0701	54,00	2,4943	493,65
2015	855,00	1,0376	31,00	2,5882	524,65
2016	891,00	1,0421	36,00	2,6971	560,65
2017	951,00	1,0673	60,00	2,8788	620,65

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Tabuľka č. 3 – vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy spolu

Rok	y_t	IR_t	Δ_t	IB_t	Δ_t
2000	386,31	—	—	1,0000	0
2001	423,69	1,0968	37,38	1,0968	37,38
2002	471,45	1,1127	47,76	1,2204	85,14
2003	509,03	1,0797	37,58	1,3177	122,72
2004	561,74	1,1035	52,71	1,4541	175,43
2005	611,86	1,0892	50,12	1,5839	225,55
2006	673,14	1,1002	61,28	1,7425	286,83
2007	728,42	1,0821	55,28	1,8856	342,11
2008	791,78	1,0870	63,36	2,0496	405,47
2009	803,34	1,0146	11,56	2,0795	417,03
2010	828,00	1,0307	24,66	2,1434	441,69
2011	853,00	1,0302	25,00	2,2081	466,69
2012	881,00	1,0328	28,00	2,2806	494,69
2013	891,00	1,0114	10,00	2,3064	504,69
2014	957,00	1,0741	66,00	2,4773	570,69
2015	993,00	1,0376	36,00	2,5705	606,69
2016	1034,00	1,0413	41,00	2,6766	647,69
2017	1095,00	1,0590	61,00	2,8345	708,69

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

Na základe tabuľky č. 1 vieme povedať, že priemerná mzda mužov každým rokom narastala, ale v roku 2013 oproti roku 2012 poklesla o 0,03%, čo predstavuje pokles o 3€. V roku 2017 oproti roku 2016 sa priemerná mzda zvýšila o 5,52%, čo predstavuje 64€. Najvyšší percentuálny nárast miezd u mužov bol v roku 2004 oproti roku 2003, kde mzdy vzrástli až o 11,75%. Naopak, najnižší percentuálny nárast (pokles) bol v spomínanom roku 2013. Druhý najnižší percentuálny nárast miezd bol v roku 2011 oproti roku 2010, kedy mzdy vzrástli len o 0,93%. Ak analyzujeme vývoj priemernej mzdy prostredníctvom bázičných indexov, kde sme si za základ zvolili rok 2000, možno konštatovať, že priemerná mzda v roku 2017 oproti roku 2000 vzrástla o 177,94%, čo predstavuje nárast o 783,62€.

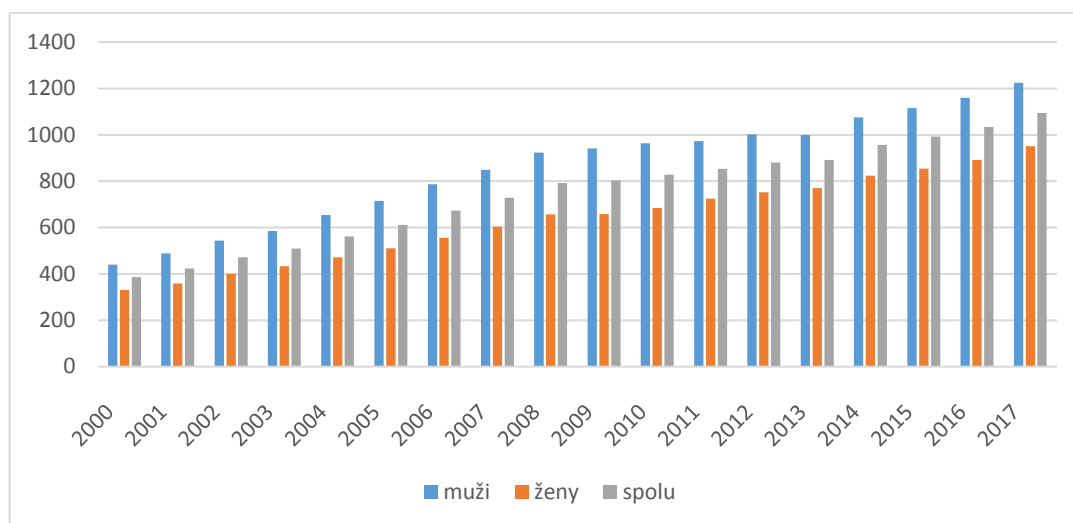
Z tabuľky č. 2 taktiež vieme vyčítať, že mzdy žien mali len rastúcu tendenciu, teda nebol zaznamenaný pokles oproti žiadnemu roku. Priemerná mzda žien v roku 2017 oproti roku 2016 vzrástla o 6,73%, čo predstavuje nárast o 60€. Najvyšší percentuálny nárast mzdy je zaznamenaný v roku 2002, kedy sa mzdy zvýšili o 11,62% oproti roku 2001 a najnižší percentuálny nárast bol v roku 2009 oproti roku 2008, kde tento nárast predstavoval len 0,0018%. Prostredníctvom bázičných indexov vieme konštatovať, že priemerná mzda v roku 2017 sa zvýšila oproti roku 2000 o 187,88%, čiže o 620,65€.

V tabuľke č. 3 je znázornený vývoj miezd spolu (muži + ženy) za Slovenskú republiku. Rovnako, ako to bolo pri ženách, majú mzdy spolu, teda mzdy mužov a žien stúpajúcu tendenciu a ani v jednom roku nebol preukázaný ich pokles. V roku 2017 oproti roku 2016 sa mzdy zvýšili o 5,90%, čo predstavuje nárast o 61€. Na základe bázičného indexu sme zistili, že mzdy sa v roku 2017 zvýšili oproti základu, teda roku 2000 o 183,45%, čo značí nárast o 708,69€.

Prostredníctvom vzťahov 1.4 a 1.5 sme vypočítali priemerný koeficient rastu a priemerný absolútny prírastok, ktorým sme zisťovali priemerný ročný rast priemerných miezd. V prípade mužov mzda ročne rástla v priemere o 6,20%, teda o 46,10€, u žien to bolo v priemere o 6,42%, čiže o 36,51€ a pri priemernej mzde spolu (muži + ženy) to bolo o 6,32%, teda o 41,69€. Hoci u žien bol priemerný koeficient rastu vyšší ako u mužov, priemerný ročný prírastok bol vyšší u mužov. Je to na základe toho, že základ v roku 2000 bol u mužov vyšší ako u žien o 33,31%.

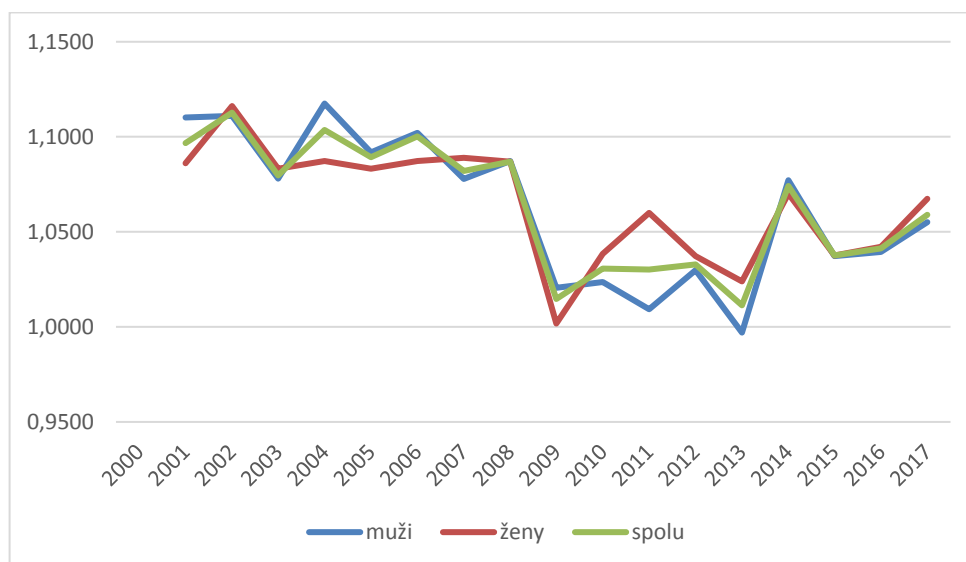
Táto podkapitola zahŕňa aj grafy. Grafy sme konštruovali na základe vyššie uvedených tabuliek. Graf číslo 1 znázorňuje porovnanie miezd medzi mužmi, ženami, ako aj miezd spolu za Slovensko. Už na prvý pohľad sú priemerné mzdy mužov vyššie ako mzdy žien, ale aj mzdy spolu, teda mužov a žien dokopy. Graf č. 2 znázorňuje ako sa menili

hodnoty miezd oproti predchádzajúcemu obdobiu a na grafe č. 3 vidíme zmenu miezd oproti základnému obdobiu, teda pre nás je to rok 2000.



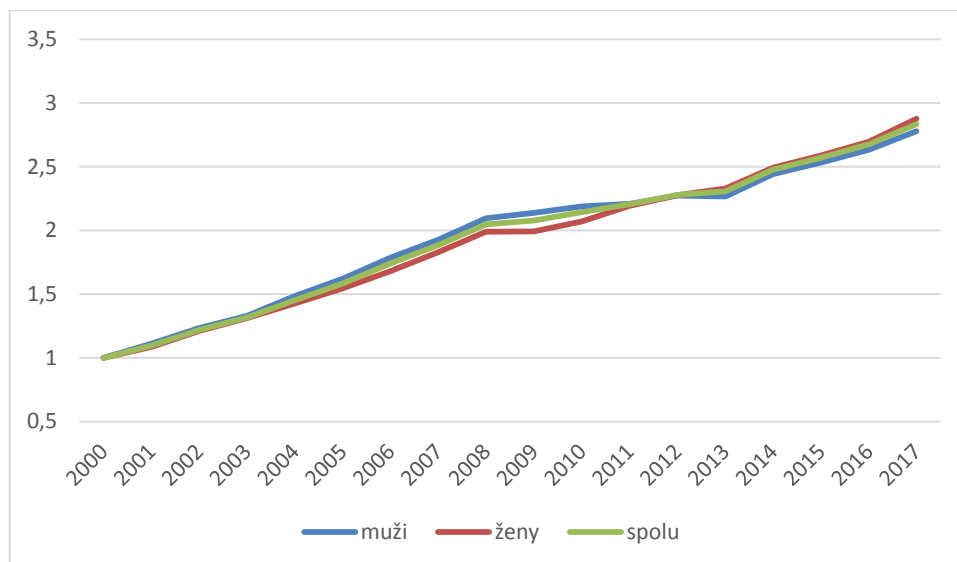
Graf č. 1 – porovnanie miezd mužov, žien a spolu za Slovensko

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 2 – reťazové indexy za Slovensko

Zdroj: vlastné spracovanie



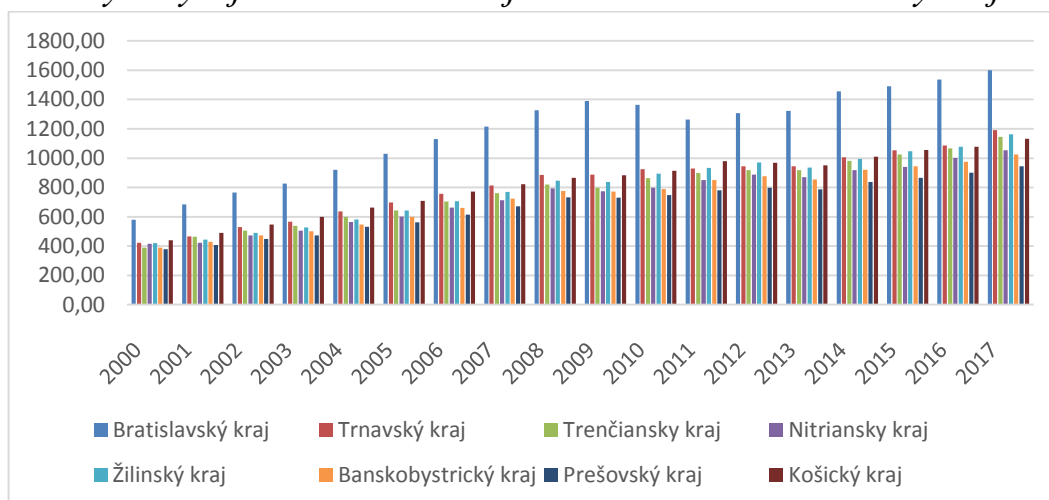
Graf č. 3 – bázické indexy za Slovensko

Zdroj: vlastné spracovanie

3.2 Analýza vývoja miezd a mzdovej nerovnosti za všetky kraje

V tejto časti si ukážeme vývoj a mzdové nerovnosti za všetky kraje. Taktiež ako pri analýze miezd za Slovenskú republiku sme pracovali s bázickými aj reťazovými indexami. Na rozdiel od predchádzajúcej analýzy sme využili aj koeficient koncentrácie na stanovenie nerovnosti v mzdách. V podkapitolách tejto podkapitoly si zvlášť rozoberieme mzdy mužov, žien, ale aj miezd spolu za všetky kraje.

3.2.1 Analýza vývoja miezd a mzdovej nerovnosti mužov za všetky kraje



Graf č. 4 – porovnanie priemerných miezd mužov za všetky kraje

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 4 - priemerná nominálna mesačná mzda mužov za všetky kraje

Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	580,10	422,06	389,90	416,19	419,24	389,10	379,37	438,72
2001	685,42	466,57	463,69	421,43	443,24	428,90	406,29	490,37
2002	765,05	528,71	505,28	472,35	490,67	471,98	447,69	546,01
2003	827,26	566,35	537,34	505,74	527,32	501,36	472,02	598,82
2004	919,31	637,09	600,18	563,30	581,03	546,14	530,44	662,05
2005	1028,55	696,47	642,27	601,67	642,27	598,39	561,01	707,83
2006	1129,95	756,36	704,04	662,25	705,80	659,80	614,15	772,49
2007	1214,53	812,28	760,80	713,50	768,97	722,97	670,84	822,24
2008	1326,83	885,13	820,13	793,10	845,21	776,39	733,28	865,59
2009	1389,69	887,99	797,73	774,33	836,31	770,81	730,86	883,17
2010	1363,00	925,00	863,00	799,00	894,00	790,00	748,00	914,00
2011	1264,00	930,00	898,00	850,00	933,00	850,00	781,00	980,00
2012	1307,00	944,00	919,00	888,00	970,00	877,00	799,00	968,00
2013	1322,00	945,00	918,00	870,00	935,00	854,00	788,00	951,00
2014	1456,00	1005,00	982,00	918,00	995,00	920,00	838,00	1009,00
2015	1491,00	1053,00	1025,00	941,00	1046,00	944,00	866,00	1056,00
2016	1536,00	1087,00	1066,00	1002,00	1077,00	976,00	901,00	1078,00
2017	1600,00	1191,00	1145,00	1053,00	1163,00	1026,00	945,00	1132,00

Zdroj: ŠÚ SR

Tabuľka č. 5 – základné indexy mužov za všetky kraje

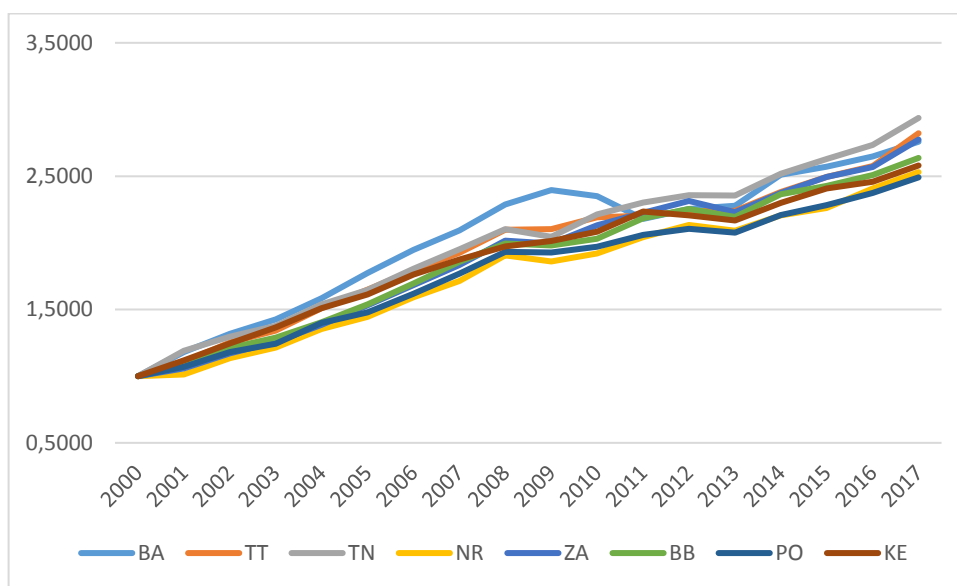
Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
2001	1,1816	1,1055	1,1893	1,0126	1,0572	1,1023	1,0710	1,1177
2002	1,3188	1,2527	1,2959	1,1349	1,1704	1,2130	1,1801	1,2446
2003	1,4261	1,3419	1,3781	1,2152	1,2578	1,2885	1,2442	1,3649
2004	1,5847	1,5095	1,5393	1,3535	1,3859	1,4036	1,3982	1,5090
2005	1,7731	1,6502	1,6473	1,4457	1,5320	1,5379	1,4788	1,6134
2006	1,9479	1,7921	1,8057	1,5912	1,6835	1,6957	1,6189	1,7608
2007	2,0937	1,9246	1,9513	1,7144	1,8342	1,8581	1,7683	1,8742
2008	2,2872	2,0972	2,1034	1,9056	2,0161	1,9953	1,9329	1,9730
2009	2,3956	2,1039	2,0460	1,8605	1,9948	1,9810	1,9265	2,0131
2010	2,3496	2,1916	2,2134	1,9198	2,1324	2,0303	1,9717	2,0833
2011	2,1789	2,2035	2,3032	2,0423	2,2255	2,1845	2,0587	2,2338
2012	2,2531	2,2366	2,3570	2,1336	2,3137	2,2539	2,1061	2,2064
2013	2,2789	2,2390	2,3544	2,0904	2,2302	2,1948	2,0771	2,1677
2014	2,5099	2,3812	2,5186	2,2057	2,3733	2,3644	2,2089	2,2999
2015	2,5702	2,4949	2,6289	2,2610	2,4950	2,4261	2,2827	2,4070
2016	2,6478	2,5755	2,7340	2,4076	2,5689	2,5084	2,3750	2,4571
2017	2,7581	2,8219	2,9367	2,5301	2,7741	2,6369	2,4910	2,5802

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 6 – reťazové indexy mužov za všetky kraje

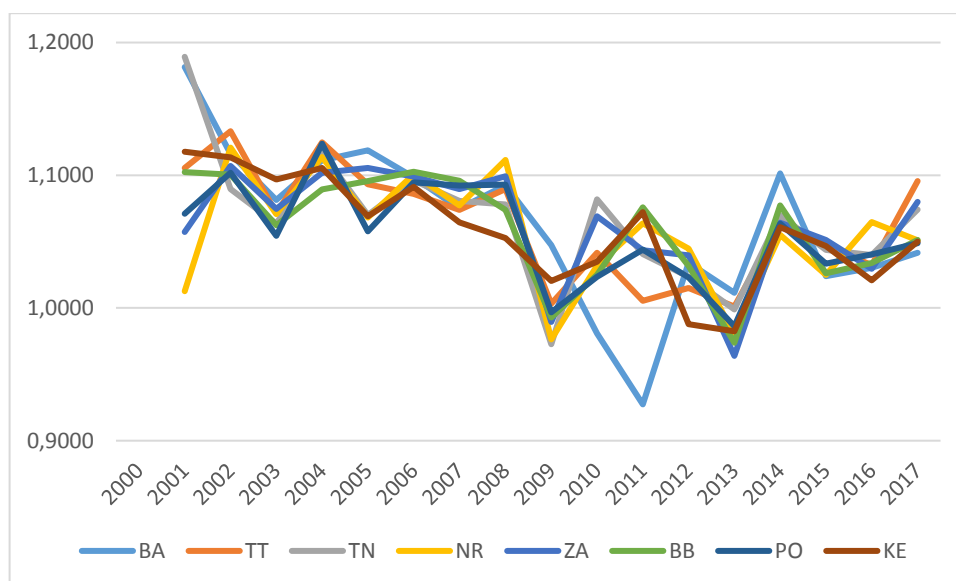
Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	—	—	—	—	—	—	—	—
2001	1,1816	1,1055	1,1893	1,0126	1,0572	1,1023	1,0710	1,1177
2002	1,1162	1,1332	1,0897	1,1208	1,1070	1,1004	1,1019	1,1135
2003	1,0813	1,0712	1,0634	1,0707	1,0747	1,0622	1,0543	1,0967
2004	1,1113	1,1249	1,1169	1,1138	1,1019	1,0893	1,1238	1,1056
2005	1,1188	1,0932	1,0701	1,0681	1,1054	1,0957	1,0576	1,0691
2006	1,0986	1,0860	1,0962	1,1007	1,0989	1,1026	1,0947	1,0913
2007	1,0749	1,0739	1,0806	1,0774	1,0895	1,0957	1,0923	1,0644
2008	1,0925	1,0897	1,0780	1,1116	1,0991	1,0739	1,0931	1,0527
2009	1,0474	1,0032	0,9727	0,9763	0,9895	0,9928	0,9967	1,0203
2010	0,9808	1,0417	1,0818	1,0319	1,0690	1,0249	1,0235	1,0349
2011	0,9274	1,0054	1,0406	1,0638	1,0436	1,0759	1,0441	1,0722
2012	1,0340	1,0151	1,0234	1,0447	1,0397	1,0318	1,0230	0,9878
2013	1,0115	1,0011	0,9989	0,9797	0,9639	0,9738	0,9862	0,9824
2014	1,1014	1,0635	1,0697	1,0552	1,0642	1,0773	1,0635	1,0610
2015	1,0240	1,0478	1,0438	1,0251	1,0513	1,0261	1,0334	1,0466
2016	1,0302	1,0323	1,0400	1,0648	1,0296	1,0339	1,0404	1,0208
2017	1,0417	1,0957	1,0741	1,0509	1,0799	1,0512	1,0488	1,0501

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 5 – bázické indexy mužov za všetky kraje

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 6 – reťazové indexy mužov za všetky kraje
Zdroj: vlastné spracovanie

Priemerné mzdy mužov sú znázornené v tabuľke č. 4. Už z prvého pohľadu na tabuľku vieme povedať, že priemerné mzdy boli v každom roku najvyššie v Bratislavskom kraji. Naopak, najnižšie priemerné mzdy majú muži v Prešovskom kraji.

V tabuľke č. 6 sú zobrazené každoročné prírastky a úbytky v jednotlivých krajoch. Na základe tejto tabuľky vidíme, že priemerné mzdy mužov v jednotlivých rokoch rástli. Zlom nastal vo väčšine krajov v roku 2009 a 2013, kedy sa mzdy oproti predchádzajúcemu roku znížili. V bratislavskom kraji nastal pokles miezd v roku 2010 a 2011 a v Košickom v roku 2012 a 2013. Každoročný nárast alebo pokles miezd oproti predchádzajúcemu obdobiu je zachytený na grafe č. 6. Tento pokles mohol byť spôsobený ekonomickou krízou.

Tabuľka č. 5 zobrazuje bázičné indexy za jednotlivé kraje. Tieto indexy sú zobrazené aj na základe grafu, a to konkrétne grafu č. 5. Za základ sme si zvolili rok 2000. Na základe tohto indexu porovnáme relatívny a absolútny nárast v roku 2017 oproti roku 2000 v Bratislavskom kraji, ktorý dosahuje najvyššie hodnoty priemernej mzdy a Prešovskom kraji, ktorý dosahuje najnižšie mzdy. V Bratislavskom kraji bol nárast o 175,81%, teda o 1019,9€. V prešovskom kraji to bolo o 149,10%, čiže o 565,63€. Za tieto dva kraje sme počítali aj priemerný koeficient rastu a priemerný absolútny prírastok. Za Bratislavský kraj mzda priemerne ročne rástla o 6,15% a v absolútnom vyjadrení mzda priemerne ročne rástla o 59,99€. V Prešovskom kraji mzda priemerne ročne rástla o 5,52%, teda o 33,27€.

Taktiež vieme na základe tabuľky č. 5 povedať, že najvyšší percentuálny nárast priemernej nominálnej mzdy od roku 2000 bol zaznamenaný v Trenčianskom kraji. V roku 2017 bol oproti roku 2000 nárast o 193,67%.

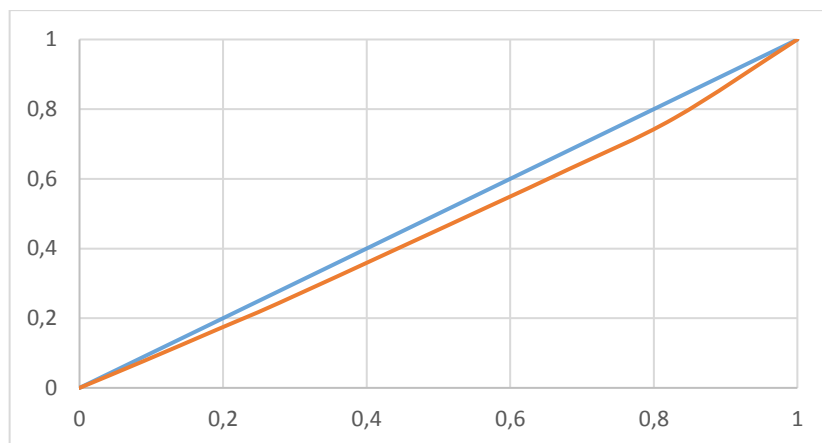
Tabuľka č. 7 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2000 muži

Kraje	mi_{2000}	ni	fi	Fi	$mi*fi$	fmi	Fmi	$\frac{Fmi}{1+Fmi}$	$\frac{fi^*}{(Fmi-1+Fmi)}$
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PO	379,37	67 085	0,089	0,089	33,926	0,077	0,077	0,077	0,007
BB	389,10	75 444	0,101	0,190	39,131	0,089	0,166	0,243	0,024
TN	389,90	65 653	0,088	0,278	34,123	0,077	0,243	0,409	0,036
NR	416,19	127 365	0,170	0,447	70,661	0,160	0,404	0,647	0,110
ZA	419,24	92 617	0,123	0,571	51,760	0,118	0,521	0,925	0,114
TT	422,06	83 734	0,112	0,682	47,110	0,107	0,628	1,150	0,128
KE	438,72	109 611	0,146	0,828	64,104	0,146	0,774	1,402	0,205
BA	580,10	128 661	0,172	1	99,492	0,226	1	1,774	0,304
Spolu		750 170	1		440,308	1			0,929

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

$$Kk = 1 - \sum fi^z (F_{i-1}^m + F_i^m) = 1 - 0,929 = 0,071$$

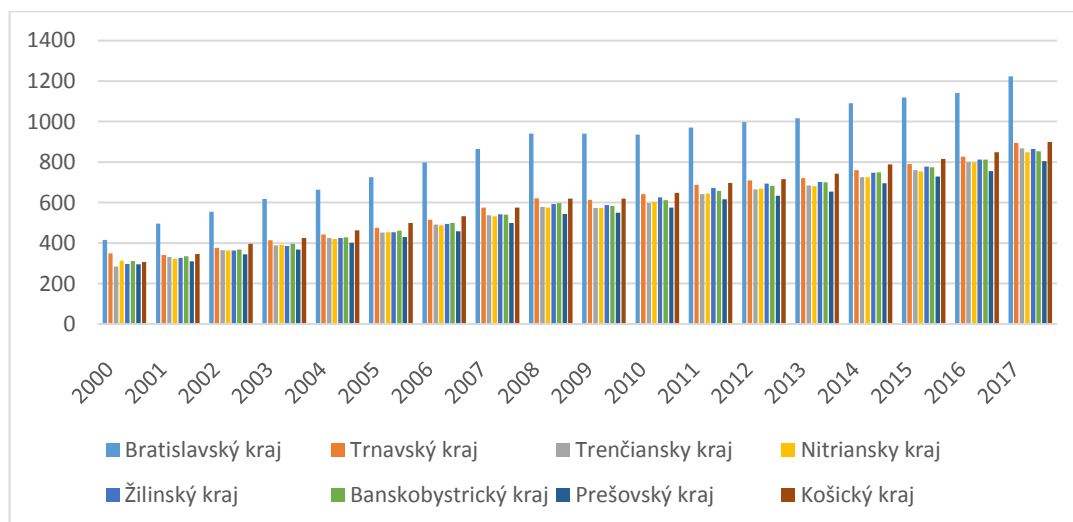
Na analýzu mzdovej nerovnosti sme použili koeficient koncentrácie. Výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2000 je zobrazený v tabuľke č. 7. Rovnako sme počítali koeficient koncentrácie za všetky ostatné roky. Na to aby sme ho vedeli vypočítať sme potrebovali vedieť priemerné mzdy mužov, ale aj priemerný počet zamestnancov. Koeficient koncentrácie v roku 2000 bol 0,071, čo značí, že v danom roku je nízka koncentrácia. To znamená, že medzi jednotlivými kraji je nízka nerovnomernosť mzdách, čo znázorňuje aj graf č. 7. Rovnako to bolo aj v prípade ostatných rokov, kde sme zistili tiež pomerne slabú koncentráciu miezd medzi kraji.



Graf č. 7 – Lorenzova krivka za rok 2000 muži

Zdroj: vlastné spracovanie

3.2.2 Analýza vývoja miezd a mzdovej nerovnosti žien za všetky kraje



Graf č. 8 – porovnanie priemerných miezd žien za všetky kraje

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 8 – priemerná nominálna mesačná mzda žien za všetky kraje

Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	415,49	349,10	283,71	313,09	297,48	310,66	295,36	307,01
2001	496,85	340,87	332,07	322,68	326,59	334,96	309,17	346,11
2002	554,07	376,65	365,70	363,94	362,98	368,78	344,69	396,20
2003	617,27	413,63	388,83	391,16	385,88	397,17	368,65	425,45
2004	664,51	442,41	424,45	420,90	425,18	428,17	402,04	463,55
2005	725,82	476,43	452,33	453,93	453,86	461,43	430,46	498,67
2006	798,84	515,63	491,54	488,45	494,99	499,97	457,64	532,86
2007	864,74	575,12	536,63	531,92	542,28	541,19	500,04	574,62
2008	940,57	621,13	578,78	575,83	592,40	596,97	542,89	619,13
2009	940,53	612,53	573,05	573,60	587,29	582,42	550,26	619,04
2010	936,00	641,00	597,00	603,00	626,00	612,00	576,00	648,00
2011	970,00	687,00	641,00	645,00	671,00	657,00	616,00	697,00
2012	997,00	709,00	665,00	668,00	694,00	683,00	633,00	716,00
2013	1017,00	720,00	684,00	681,00	701,00	700,00	654,00	743,00
2014	1091,00	761,00	726,00	726,00	747,00	749,00	696,00	788,00
2015	1119,00	791,00	761,00	754,00	778,00	774,00	729,00	816,00
2016	1142,00	826,00	800,00	798,00	813,00	812,00	756,00	849,00
2017	1224,00	894,00	867,00	849,00	865,00	854,00	805,00	900,00

Zdroj: ŠÚ SR

Tabuľka č. 9 – základné indexy žien za všetky kraje

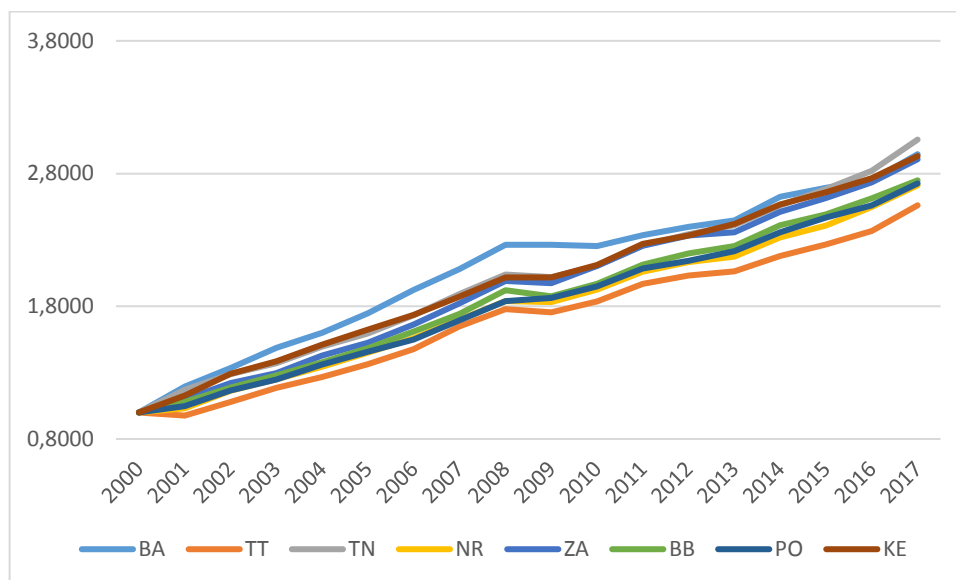
Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
2001	1,1958	0,9764	1,1705	1,0306	1,0979	1,0782	1,0468	1,1274
2002	1,3335	1,0789	1,2890	1,1624	1,2202	1,1871	1,1670	1,2905
2003	1,4856	1,1848	1,3705	1,2494	1,2972	1,2785	1,2481	1,3858
2004	1,5993	1,2673	1,4961	1,3443	1,4293	1,3783	1,3612	1,5099
2005	1,7469	1,3647	1,5943	1,4498	1,5257	1,4853	1,4574	1,6243
2006	1,9226	1,4770	1,7325	1,5601	1,6639	1,6094	1,5494	1,7356
2007	2,0813	1,6474	1,8915	1,6989	1,8229	1,7421	1,6930	1,8717
2008	2,2638	1,7792	2,0400	1,8392	1,9914	1,9216	1,8381	2,0166
2009	2,2637	1,7546	2,0198	1,8321	1,9742	1,8748	1,8630	2,0164
2010	2,2528	1,8362	2,1043	1,9260	2,1043	1,9700	1,9502	2,1107
2011	2,3346	1,9679	2,2593	2,0601	2,2556	2,1149	2,0856	2,2703
2012	2,3996	2,0309	2,3439	2,1336	2,3329	2,1985	2,1431	2,3322
2013	2,4477	2,0624	2,4109	2,1751	2,3565	2,2533	2,2142	2,4201
2014	2,6258	2,1799	2,5590	2,3188	2,5111	2,4110	2,3564	2,5667
2015	2,6932	2,2658	2,6823	2,4083	2,6153	2,4915	2,4682	2,6579
2016	2,7486	2,3661	2,8198	2,5488	2,7330	2,6138	2,5596	2,7654
2017	2,9459	2,5609	3,0559	2,7117	2,9078	2,7490	2,7255	2,9315

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 10 – reťazové indexy žien za všetky kraje

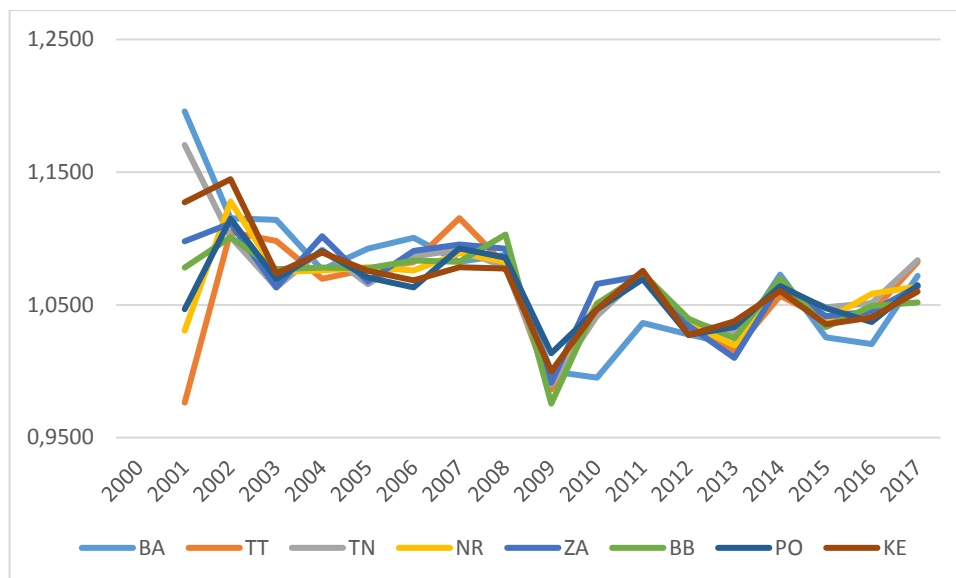
Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	—	—	—	—	—	—	—	—
2001	1,1958	0,9764	1,1705	1,0306	1,0979	1,0782	1,0468	1,1274
2002	1,1152	1,1050	1,1013	1,1279	1,1114	1,1010	1,1149	1,1447
2003	1,1141	1,0982	1,0632	1,0748	1,0631	1,0770	1,0695	1,0738
2004	1,0765	1,0696	1,0916	1,0760	1,1018	1,0781	1,0906	1,0896
2005	1,0923	1,0769	1,0657	1,0785	1,0675	1,0777	1,0707	1,0758
2006	1,1006	1,0823	1,0867	1,0760	1,0906	1,0835	1,0631	1,0686
2007	1,0825	1,1154	1,0917	1,0890	1,0955	1,0824	1,0926	1,0784
2008	1,0877	1,0800	1,0785	1,0826	1,0924	1,1031	1,0857	1,0775
2009	1,0000	0,9862	0,9901	0,9961	0,9914	0,9756	1,0136	0,9999
2010	0,9952	1,0465	1,0418	1,0513	1,0659	1,0508	1,0468	1,0468
2011	1,0363	1,0718	1,0737	1,0697	1,0719	1,0735	1,0694	1,0756
2012	1,0278	1,0320	1,0374	1,0357	1,0343	1,0396	1,0276	1,0273
2013	1,0201	1,0155	1,0286	1,0195	1,0101	1,0249	1,0332	1,0377
2014	1,0728	1,0569	1,0614	1,0661	1,0656	1,0700	1,0642	1,0606
2015	1,0257	1,0394	1,0482	1,0386	1,0415	1,0334	1,0474	1,0355
2016	1,0206	1,0442	1,0512	1,0584	1,0450	1,0491	1,0370	1,0404
2017	1,0718	1,0823	1,0838	1,0639	1,0640	1,0517	1,0648	1,0601

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 9 - základné indexy žien za všetky kraje

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 10 – reťazové indexy žien za všetky kraje

Zdroj: vlastné spracovanie

V tabuľke č. 8 sú zobrazené priemerné mzdy žien za všetky kraje. Na základe týchto údajov sme vytvorili graf č. 8, ktorý zobrazuje priemerné mzdy žien vo všetkých krajoch. Z grafu vieme vyčítať, že najvyššiu mzdu dosahujú ženy v Bratislavskom kraji. Na druhej strane najnižšie priemerné mzdy majú ženy v Prešovskom kraji. Mzdy sa každoročne zvyšovali v každom kraji, čo vieme vyčítať jednak z tabuľky č. 10, ale tieto každoročné zmeny, či už úbytky alebo prírastky zachytáva graf č. 10. Avšak v niektorých krajoch došlo k poklesu miezd oproti predchádzajúcemu roku, a to hlavne v roku 2009 oproti roku 2008. V Bratislavskom kraji nastal pokles aj v roku 2010 oproti roku 2009.

Bázické indexy ukazujú, ako sa menili priemerné mzdy žien za kraje oproti základnému obdobiu, ktorým je rok 2000. Berieme do úvahy kraje, kde je priemerná mzda najvyššia a najnižšia, teda Bratislavský a Prešovský kraj. V Bratislavskom kraji v roku 2017 sa mzdy zvýšili oproti roku 2000 o 194,59%, čo absolútne predstavuje nárast o 808,51€. V Prešovskom kraji bol nárast o 172,55% v roku 2017 oproti roku 2000, teda o 509,64€. Pri porovnávaní krajov s najvyššou a najnižšou mzdou možno ešte spomenúť, že v Bratislavskom kraji priemerne ročne rástla o 6,56%, teda o 47,56€. V Prešovskom kraji to bolo o 6,08%, čiže o 29,98€.

Rovnako, ako to bolo pri priemernej nominálnej mesačnej mzde mužov, aj pri priemernej mzde žien bol najvyšší percentuálny nárast v Trenčianskom kraji od roku 2000. Teda v roku 2017 priemerná mzda žien v Trenčianskom kraji narástla o 205,59% oproti roku 2000.

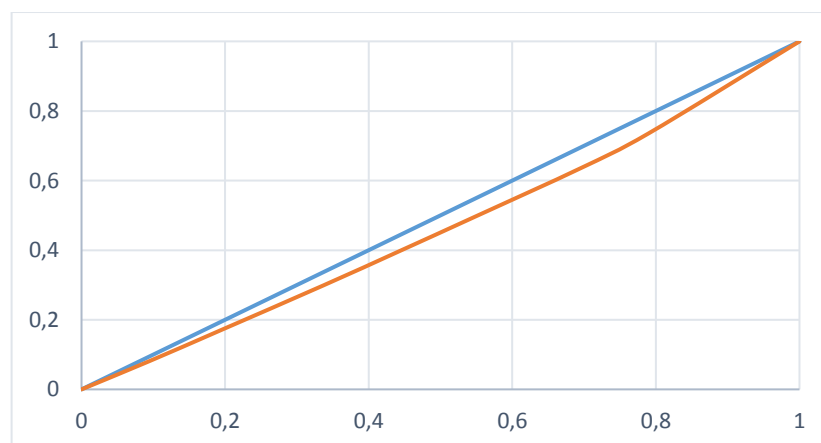
Tabuľka č. 11 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2000 ženy

Kraje	mi_{2000}	n_i	f_i	F_i	$mi \cdot f_i$	f_{mi}	F_{mi}	$F_{mi-1} + F_{mi}$	$f_i^* (F_{mi-1} + F_{mi})$
	0	0	0	0	0,000	0	0		
TN	283,71	68 456	0,094	0,094	26,804	0,081	0,081	0,081	0,008
PO	295,36	71 733	0,099	0,193	29,241	0,089	0,170	0,251	0,025
ZA	297,48	104 003	0,144	0,337	42,700	0,129	0,299	0,469	0,067
KE	307,01	78 506	0,108	0,445	33,264	0,101	0,400	0,699	0,076
BB	310,66	74 225	0,102	0,548	31,824	0,096	0,496	0,896	0,092
NR	313,09	106 964	0,148	0,695	46,220	0,140	0,636	1,132	0,167
TT	349,10	68 208	0,094	0,790	32,863	0,099	0,735	1,371	0,129
BA	415,49	152 474	0,210	1	87,433	0,265	1	1,735	0,365
Spolu		724 569	1		330,349	1			0,929

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

$$Kk = 1 - \sum f_i^z (F_{i-1}^m + F_i^m) = 1 - 0,929 = 0,071$$

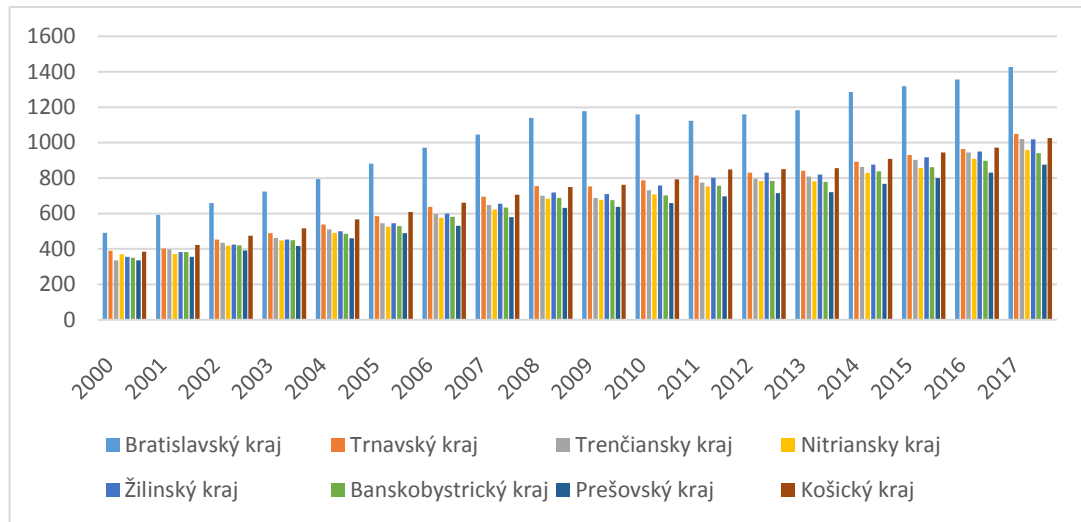
V tabuľke č. 11 je znázornený výpočet koeficienta koncentrácie. Počítali sme ho za rok 2000. Na základe tabuľky možno konštatovať, že nerovnomernosť miezd medzi jednotlivými krajinami je nízka, resp. slabá. Mzdy sa v danom roku odlišovali medzi jednotlivými krajinami o 7,1%.



Graf č. 11 – Lorenzova krivka za rok 2000 ženy

Zdroj: vlastné spracovanie

3.2.3 Analýza vývoja miezd a mzdovej nerovnosti spolu (muži + ženy) za všetky kraje



Graf č. 12 – porovnanie priemerných miezd spolu (muži + ženy) za všetky kraje

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 12– priemerná nominálna mesačná mzda spolu (muži + ženy) za všetky kraje

Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	490,81	389,33	335,69	369,12	354,81	350,66	335,96	383,75
2001	591,71	402,44	397,43	371,34	382,59	382,73	354,94	422,23
2002	659,36	452,03	435,07	417,94	424,15	420,73	392,32	475,20
2003	723,30	489,11	462,03	447,95	452,77	448,98	416,09	515,87
2004	794,30	537,68	510,56	490,44	499,20	486,09	459,64	566,45
2005	880,34	585,64	545,64	525,76	544,94	529,04	489,94	607,42
2006	971,59	636,92	597,26	575,18	599,48	581,66	530,11	660,33
2007	1046,31	694,64	648,49	621,99	655,34	633,63	579,33	706,14
2008	1139,59	754,48	700,08	683,57	717,67	688,36	632,16	749,29
2009	1178,27	752,28	688,03	677,75	709,31	675,20	636,43	761,12
2010	1160,00	787,00	732,00	707,00	759,00	702,00	659,00	792,00
2011	1124,00	815,00	774,00	753,00	801,00	756,00	697,00	848,00
2012	1159,00	831,00	797,00	783,00	830,00	783,00	715,00	851,00
2013	1182,00	841,00	809,00	782,00	820,00	779,00	721,00	855,00
2014	1286,00	892,00	863,00	829,00	875,00	837,00	767,00	908,00
2015	1319,00	930,00	902,00	855,00	918,00	861,00	799,00	945,00
2016	1356,00	965,00	945,00	908,00	950,00	897,00	830,00	972,00
2017	1426,00	1050,00	1020,00	959,00	1018,00	940,00	875,00	1025,00

Zdroj: ŠÚ SR

Tabuľka č. 13 – základné indexy spolu (muži + ženy) za všetky kraje

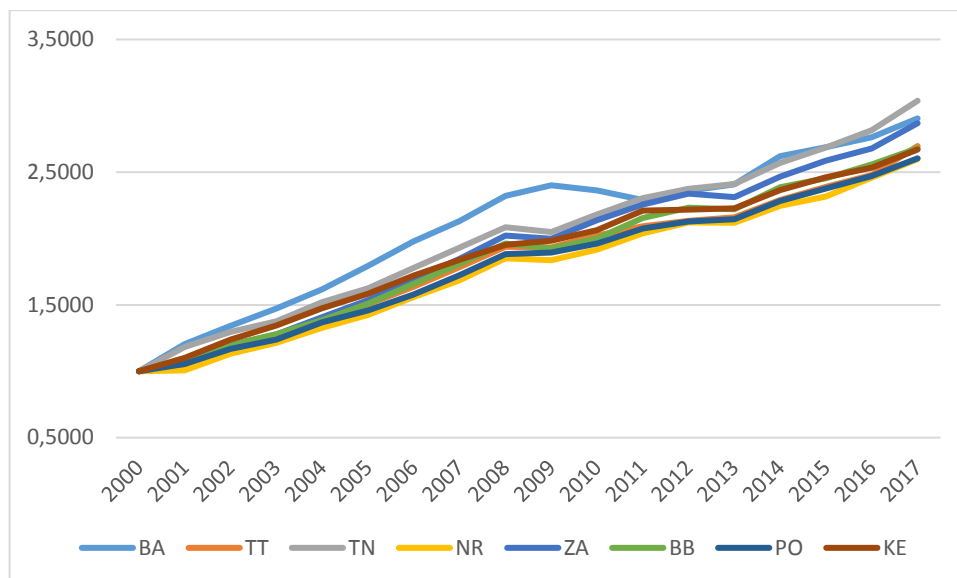
Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
2001	1,2056	1,0337	1,1839	1,0060	1,0783	1,0915	1,0565	1,1003
2002	1,3434	1,1610	1,2960	1,1323	1,1954	1,1998	1,1678	1,2383
2003	1,4737	1,2563	1,3764	1,2136	1,2761	1,2804	1,2385	1,3443
2004	1,6183	1,3810	1,5209	1,3287	1,4070	1,3862	1,3681	1,4761
2005	1,7936	1,5042	1,6254	1,4244	1,5359	1,5087	1,4583	1,5829
2006	1,9796	1,6359	1,7792	1,5582	1,6896	1,6588	1,5779	1,7207
2007	2,1318	1,7842	1,9318	1,6851	1,8470	1,8070	1,7244	1,8401
2008	2,3219	1,9379	2,0855	1,8519	2,0227	1,9630	1,8817	1,9525
2009	2,4007	1,9322	2,0496	1,8361	1,9991	1,9255	1,8944	1,9834
2010	2,3634	2,0214	2,1806	1,9154	2,1392	2,0019	1,9615	2,0638
2011	2,2901	2,0933	2,3057	2,0400	2,2575	2,1559	2,0747	2,2098
2012	2,3614	2,1344	2,3742	2,1213	2,3393	2,2329	2,1282	2,2176
2013	2,4083	2,1601	2,4100	2,1186	2,3111	2,2215	2,1461	2,2280
2014	2,6202	2,2911	2,5708	2,2459	2,4661	2,3869	2,2830	2,3661
2015	2,6874	2,3887	2,6870	2,3163	2,5873	2,4554	2,3783	2,4625
2016	2,7628	2,4786	2,8151	2,4599	2,6775	2,5580	2,4705	2,5329
2017	2,9054	2,6969	3,0385	2,5981	2,8691	2,6807	2,6045	2,6710

Zdroj: vlastné spracovanie

Tabuľka č. 14 – reťazové indexy spolu (muži + ženy) za všetky kraje

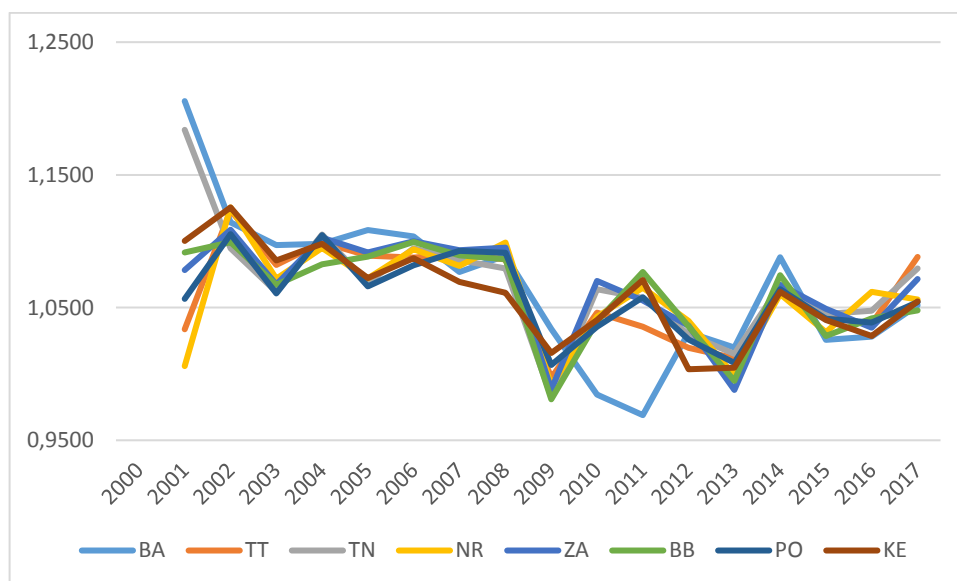
Rok	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
2000	—	—	—	—	—	—	—	—
2001	1,2056	1,0337	1,1839	1,0060	1,0783	1,0915	1,0565	1,1003
2002	1,1143	1,1232	1,0947	1,1255	1,1086	1,0993	1,1053	1,1255
2003	1,0970	1,0820	1,0620	1,0718	1,0675	1,0671	1,0606	1,0856
2004	1,0982	1,0993	1,1050	1,0949	1,1025	1,0827	1,1047	1,0980
2005	1,1083	1,0892	1,0687	1,0720	1,0916	1,0884	1,0659	1,0723
2006	1,1037	1,0876	1,0946	1,0940	1,1001	1,0995	1,0820	1,0871
2007	1,0769	1,0906	1,0858	1,0814	1,0932	1,0893	1,0928	1,0694
2008	1,0892	1,0861	1,0796	1,0990	1,0951	1,0864	1,0912	1,0611
2009	1,0339	0,9971	0,9828	0,9915	0,9884	0,9809	1,0068	1,0158
2010	0,9845	1,0462	1,0639	1,0432	1,0701	1,0397	1,0355	1,0406
2011	0,9690	1,0356	1,0574	1,0651	1,0553	1,0769	1,0577	1,0707
2012	1,0311	1,0196	1,0297	1,0398	1,0362	1,0357	1,0258	1,0035
2013	1,0198	1,0120	1,0151	0,9987	0,9880	0,9949	1,0084	1,0047
2014	1,0880	1,0606	1,0667	1,0601	1,0671	1,0745	1,0638	1,0620
2015	1,0257	1,0426	1,0452	1,0314	1,0491	1,0287	1,0417	1,0407
2016	1,0281	1,0376	1,0477	1,0620	1,0349	1,0418	1,0388	1,0286
2017	1,0516	1,0881	1,0794	1,0562	1,0716	1,0479	1,0542	1,0545

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 13 – základné indexy spolu (muži + ženy) za všetky kraje

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 14 – reťazové indexy spolu (muži + ženy) za všetky kraje

Zdroj: vlastné spracovanie

V tabuľke č. 12 sú znázornené priemerné nominálne mesačné mzdy spolu (muži+ženy) za všetky kraje. Ako to bolo v prípade miezd mužov aj žien, tak aj pri analýze miezd spolu vidíme jednak z tabuľky alebo aj grafu č. 12, že v Bratislavskom kraji sú priemerné mzdy najvyššie a v Prešovskom najnižšie, aj keď v roku 2000 bola v Trenčianskom kraji

nižšia priemerná mzda ako v Prešovskom. V ostatných rokoch boli už zo všetkých krajov najnižšie. Z grafu č. 14 vidíme, ako sa každoročne menili priemerné mzdy. Pokles miezd bol predovšetkým v roku 2009 oproti roku 2008, ale aj v roku 2013 oproti roku predchádzajúcemu. V Bratislavskom kraji boli tieto úbytky v roku 2010 a 2011.

V Bratislavskom kraji sa priemerná mzda zvýšila v roku 2017 oproti roku 2000 o 190,54%, teda o 935,19€. V Prešovskom kraji to bolo o 160,45%, čiže o 539,04€. Priemerne ročne rástla mzda v Bratislavskom kraji o 6,47%, čo v absolútnom vyjadrení značí priemerný ročný nárast o 55,01€. Na druhej strane v Prešovskom kraji bol priemerný ročný nárast o 5,79%, teda o 31,71€.

Rovnako, ako to bolo aj v predchádzajúcich dvoch prípadoch, teda u mužov a žien, najvyšší relatívny nárast priemernej nominálnej mesačnej mzdy bol v Trenčianskom kraji, kde sa mzda v roku 2017 oproti roku 2000 zvýšila o 203,85%.

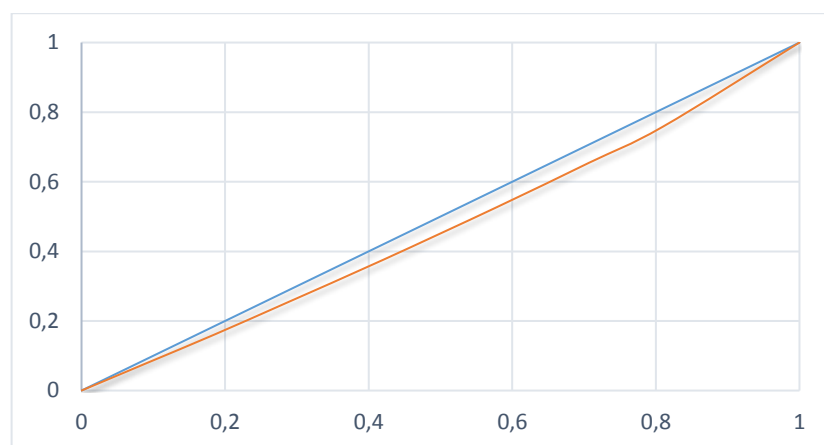
Tabuľka č. 15 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2000 spolu (muži+ ženy)

Kraje	mi_{2000}	ni	fi	Fi	$mi*fi$	fni	Fmi	$\frac{Fmi}{1+Fmi}$	$fi^* (\frac{Fmi}{1+Fmi})$
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TN	335,69	134 109	0,091	0,091	30,527	0,079	0,079	0,079	0,007
PO	335,96	138 818	0,094	0,185	31,624	0,082	0,161	0,240	0,023
BB	350,66	149 669	0,101	0,287	35,588	0,092	0,253	0,414	0,042
ZA	354,81	196 620	0,133	0,420	47,305	0,122	0,375	0,628	0,084
NR	369,12	234 329	0,159	0,579	58,651	0,152	0,527	0,903	0,143
KE	383,75	188 117	0,128	0,706	48,951	0,127	0,654	1,181	0,151
TT	389,33	151 942	0,103	0,809	40,113	0,104	0,758	1,412	0,145
BA	490,81	281 135	0,191	1	93,565	0,242	1	1,758	0,335
Spolu		1 474 739	1		386,324	1			0,930

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

$$Kk = 1 - \sum fi^z (F_{i-1}^m + F_i^m) = 1 - 0,930 = 0,07$$

Koeficient koncentrácie sme takisto počítali aj pre mzdy spolu (muži + ženy) za rok 2000, ako to bolo aj v predchádzajúcich prípadoch. Z grafu je zrejmé, že krivka vytína z plochy trojuholníka veľmi malú časť, konkrétne 7%. Môžeme teda povedať, že aj medzi mzdami spolu (muži + ženy) je nízka koncentrácia miezd medzi kraji za daný rok. Obdobne to bolo aj ďalšie roky.



Graf č. 15 – Lorenzova krivka za rok 2000 spolu

Zdroj: vlastné spracovanie

Na záver sme porovnali koeficient koncentrácie v roku 2017 oproti roku 2000. Na to, aby sme ich mohli porovnať sme si vypočítali koeficient koncentrácie za rok 2017 za všetky tri skupiny, teda mužov, žien, ako aj spolu (muži + ženy).

Tabuľka č. 16 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2017 muži

Kraje	mi_{2017}	n_i	f_i	F_i	$mi \cdot f_i$	f_{mi}	F_{mi}	$\frac{F_{mi}}{1+F_{mi}}$	$f_i^* \cdot \frac{F_{mi}}{1+F_{mi}}$
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PO	945,00	77 008	0,097	0,097	91,794	0,075	0,075	0,075	0,007
BB	1026,00	74 262	0,094	0,191	96,108	0,078	0,153	0,228	0,021
NR	1053,00	89 484	0,113	0,304	118,856	0,097	0,251	0,404	0,046
KE	1132,00	96 204	0,121	0,425	137,368	0,112	0,363	0,613	0,074
TN	1145,00	90 451	0,114	0,539	130,637	0,107	0,469	0,832	0,095
ZA	1163,00	89 609	0,113	0,652	131,455	0,107	0,577	1,046	0,118
TT	1191,00	74 429	0,094	0,746	111,815	0,091	0,668	1,245	0,117
BA	1600,00	201 333	0,254	1	406,333	0,332	1	1,668	0,424
Spolu		792780	1		1224,368	1			0,902

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

$$Kk = 1 - \sum f_i^z (F_{i-1}^m + F_i^m) = 1 - 0,902 = 0,098$$

Tabuľka č. 17 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2017 ženy

Kraje	mi_{2017}	ni	fi	Fi	$mi*fi$	fmi	Fmi	$\frac{Fmi}{1+Fmi}$	$\frac{fi^*}{(Fmi-1+Fmi)}$
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PO	805,00	76 542	0,108	0,108	86,814	0,091	0,091	0,091	0,010
NR	849,00	76 839	0,108	0,216	91,914	0,097	0,188	0,279	0,030
BB	854,00	73 694	0,104	0,320	88,671	0,093	0,281	0,469	0,049
ZA	865,00	84 718	0,119	0,439	103,249	0,109	0,390	0,671	0,080
TN	867,00	73 899	0,104	0,543	90,271	0,095	0,485	0,875	0,091
TT	894,00	67 437	0,095	0,638	84,943	0,089	0,574	1,059	0,101
KE	900,00	82 894	0,117	0,755	105,113	0,111	0,685	1,259	0,147
BA	1224,00	173 730	0,245	1	299,605	0,315	1	1,685	0,412
Spolu		709753	1		950,581	1			0,920

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

$$Kk = 1 - \sum fi^z (F_{i-1}^m + F_i^m) = 1 - 0,920 = 0,080$$

Tabuľka č. 18 – výpočet koeficienta koncentrácie za rok 2017 spolu (muži + ženy)

Kraje	mi_{2017}	ni	fi	Fi	$mi*fi$	fmi	Fmi	$\frac{Fmi}{1+Fmi}$	$\frac{fi^*}{(Fmi-1+Fmi)}$
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
PO	875,00	153 550	0,102	0,102	89,420	0,082	0,082	0,082	0,008
BB	940,00	147 956	0,098	0,201	92,563	0,085	0,166	0,248	0,024
NR	959,00	166 323	0,111	0,311	106,157	0,097	0,263	0,429	0,048
ZA	1018,00	174 327	0,116	0,427	118,110	0,108	0,371	0,634	0,074
TN	1020,00	164 350	0,109	0,537	111,570	0,102	0,473	0,844	0,092
KE	1025,00	179 099	0,119	0,656	122,178	0,112	0,584	1,057	0,126
TT	1050,00	141 866	0,094	0,750	99,139	0,091	0,675	1,259	0,119
BA	1426,00	375 063	0,250	1	355,959	0,325	1	1,675	0,418
Spolu		1502534	1		1095,094	1			0,909

Zdroj: ŠÚ SR, vlastné spracovanie

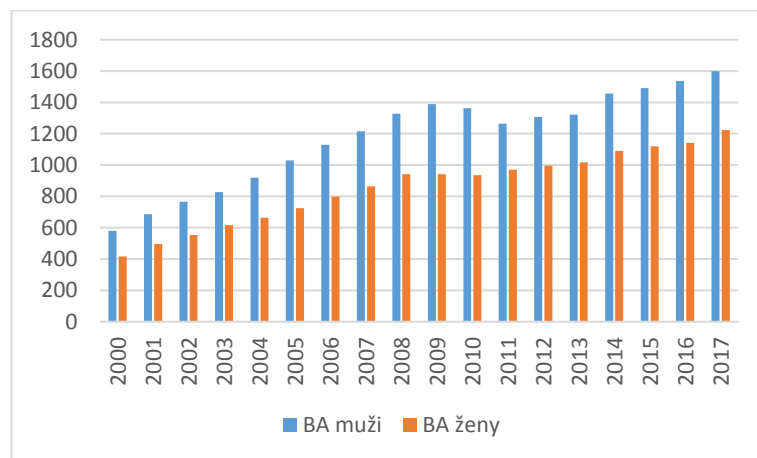
$$Kk = 1 - \sum fi^z (F_{i-1}^m + F_i^m) = 1 - 0,909 = 0,091$$

V prípade mužov bol v roku 2017 koeficient koncentrácie 0,098. U žien bol koeficient koncentrácie 0,080 a za celú populáciu bol koeficient koncentrácie 0,091 v roku 2017. Čiže môžeme konštatovať, že ako aj v roku 2000, tak aj v roku 2017 bola nerovnomernosť v mzdách vo všetkých troch prípadoch medzi jednotlivými krajinami slabá. V roku 2000 bola nerovnomernosť v mzdách u mužov 7,1%, u žien taktiež 7,1% a za celú populáciu 7%. Pri porovnaní sme zistili, že v roku 2017 oproti roku 2000 sa nerovnomernosť miezd veľmi nezmenila, sú tam len slabé odchýlky. V roku 2017 oproti roku 2000 bola

nerovnomernosť v mzdách mužov vyššia o 2,7%, u žien 0,9% a v prípade miezd mužov a žien spolu bola nerovnomernosť vyššia o 2,1%.

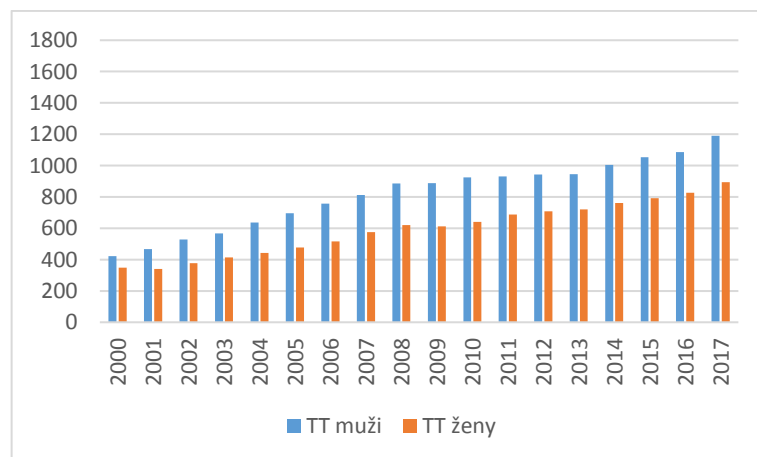
3.2.4 Grafické porovnanie miezd mužov a žien podľa krajov

V tejto podkapitole si graficky ukážeme rozdiel medzi mzdami mužov a žien za jednotlivé kraje



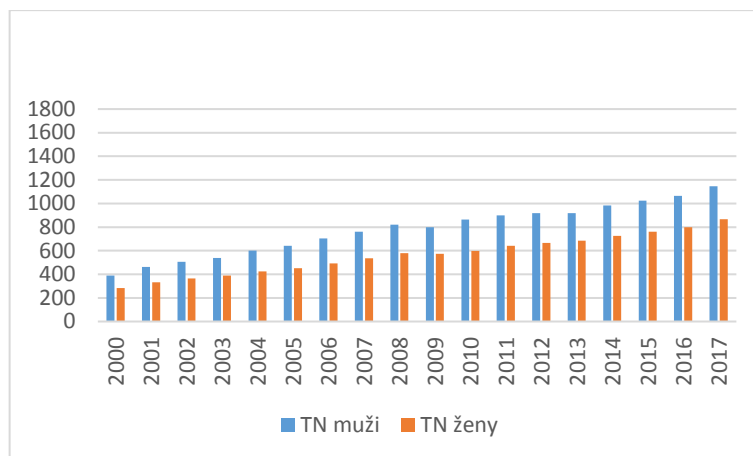
Graf č. 16 – mzdy mužov a žien v Bratislavskom kraji

Zdroj: vlastné spracovanie



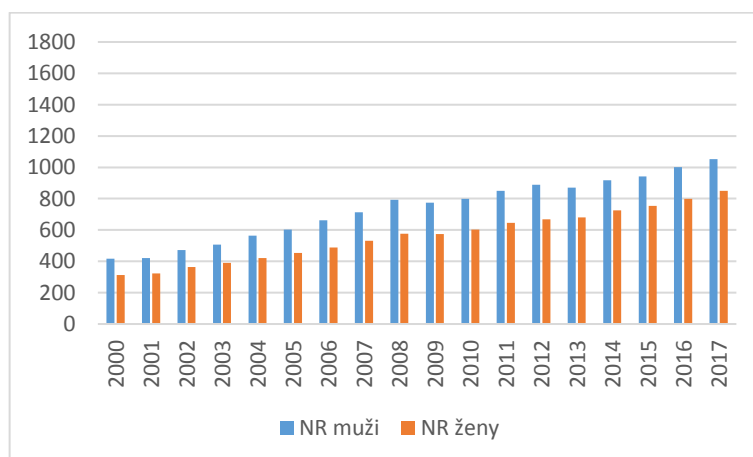
Graf č. 17 – mzdy mužov a žien v Trnavskom kraji

Zdroj: vlastné spracovanie



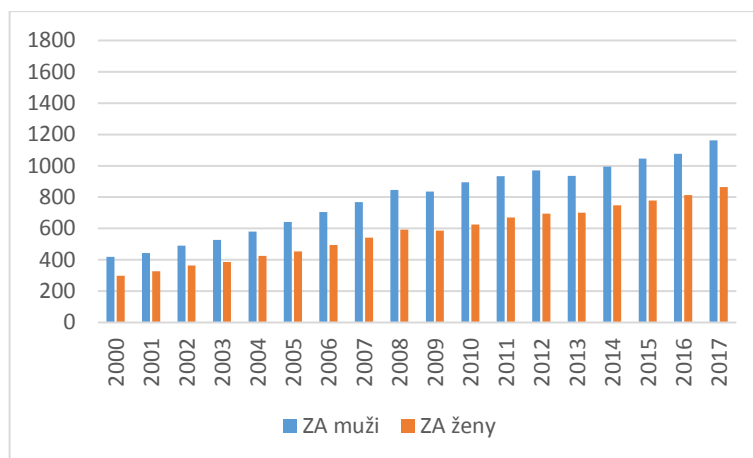
Graf č. 18 – mzdy mužov a žien v Trenčianskom kraji

Zdroj: vlastné spracovanie



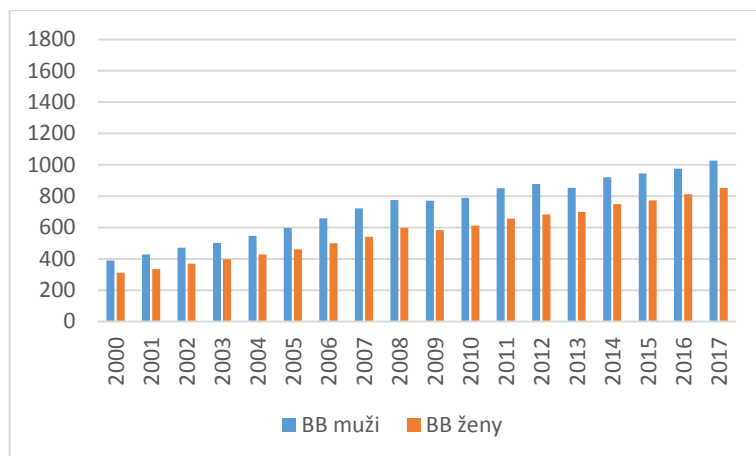
Graf č. 19 – mzdy mužov a žien v Nitrianskom kraji

Zdroj: vlastné spracovanie



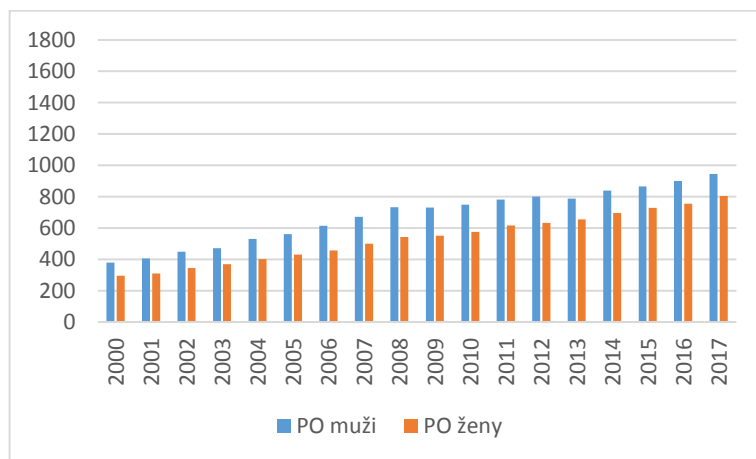
Graf č. 20 – mzdy mužov a žien v Žilinskom kraji

Zdroj: vlastné spracovanie



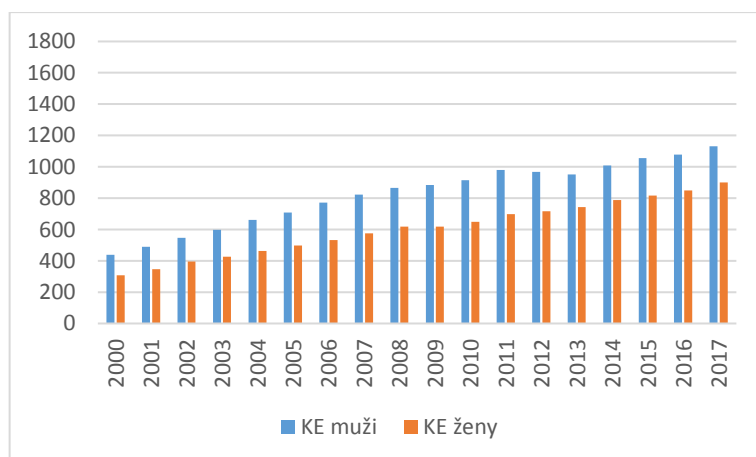
Graf č. 21 – mzdy mužov a žien v Banskobystrickom kraji

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 22 – mzdy mužov a žien v Prešovskom kraji

Zdroj: vlastné spracovanie



Graf č. 23 – mzdy mužov a žien v Košickom kraji

Zdroj: vlastné spracovanie

Na základe výsledkov analýzy nerovnosti v mzdách sme došli k záveru, že priemerná mzda mužov v porovnaní s priemernou mzdou žien je vyššia či už za Slovensko, ako aj v rámci jednotlivých krajov. Taktiež sme došli k záveru, že najvyššiu priemernú mzdu dosahujú muži, ale aj ženy v Bratislavskom kraji oproti ostatným. Najnižšiu mzdu majú muži, ale aj ženy v Prešovskom kraji.

Je to spôsobené najmä tým, že v Bratislavskom kraji je viac pracovných ponúk, ale aj lepšia infraštruktúra. V súčasnosti dochádzajú ľudia za prácou do Bratislavy. V súvislosti s týmto by bolo vhodné ešte spomenúť, že aj keď sú mzdy mužov a žien v Bratislavskom kraji vyššie, sú tu aj vyššie životné náklady ako napríklad v Prešovskom kraji.

Záver

Cieľom práce bolo poukázať na vývoj priemernej mesačnej mzdy z pohľadu pohlaví, ale aj za kraje za obdobie 18 rokov.

Práca je rozčlenená na dve časti. Prvá časť je teoretická, kde sme bližšie načrtli skúmanú problematiku. Prvá kapitola je venovaná zoznámeniu sa s pojmom mzda, jej formami. Ďalej sme sa v krátkosti venovali odmeňovaniu zamestnancov a v neposlednom rade mzdovým nerovnostiam, keďže nerovnosti v mzdách sú často diskutovanou témou.

V druhej kapitole sme si vymedzili hlavný cieľ záverečnej práce a metodiku. V časti metodika práce sme objasnili jednotlivé pojmy, ktoré sme využívali na analýzu miezd a mzdových nerovností, a to konkrétne indexy, absolútny rozdiel, koeficient koncentrácie, priemerný koeficient rastu a priemerný absolútny prírastok.

Druhá časť práce je praktická. Praktická časť je venovaná konkrétnej analýze vývoja priemerných miezd. Sú v nej obsiahnuté výsledky práce. Najprv sme si analyzovali priemerné mzdy mužov, žien a spolu (muži + ženy) za Slovenskú republiku. Okrem toho sme analyzovali vývoj priemerných miezd podľa krajov zvlášť za mužov, ženy, ale aj miezd spolu (muži + ženy). Koniec praktickej časti tvoria grafy, kde sú znázornené mzdy mužov a žien za jednotlivé kraje. Na základe podrobnejšej analýzy vývoja sme zistili, že mzdy mužov sú v porovnaní so mzdami žien vyššie za Slovensko ako aj v rámci krajov. Najvyššie mzdy dosahujú muži a ženy v Bratislavskom kraji, najmenej zase v Prešovskom. Priemerné mzdy mužov a žien, či už za Slovensko alebo za kraje, každým rokom rástli, len v niektorých rokoch nastal pokles, čo mohlo byť dôsledkom finančnej krízy. Dôsledkom vyššej priemernej mzdy v Bratislavskom kraji môže byť vyšší počet pracovných ponúk, rozvinutosť a infraštruktúra daného kraja.

Štát prispieva rôznymi opatreniami a zlepšuje podmienky pre regióny s nedostatočnými pracovnými ponukami. Tiež sa snaží nájsť investorov do chudobnejších regiónov, čím by sa v danom regióne zvýšil počet pracovných miest. Taktiež im poskytuje rôzne benefity, ako úľava na dani, vybudovanie infraštruktúry a podobne.

Nepochybne to môžeme vidieť aj z tabuliek č. 5, kde nárast priemernej nominálnej mesačnej mzdy mužov v roku 2017 oproti roku 2000 nebol najvyšší v Bratislavskom kraji. Predbehli ho Trenčiansky kraj (2,9367), Trnavský kraj (2,8219) aj Žilinský kraj (2,7741). Bratislavský kraj dosiahol hodnotu bázičného indexu 2,7581. Čiže postupne sa vývoj priemernej nominálnej mesačnej mzdy mužov vyrovnáva. U žien to ide pomalšie, ale aj tu došlo k takémuto javu v roku 2017 pri priemernej nominálnej mesačnej mzde

v Trenčianskom kraji, kde nárast (3,0559) bol vyšší ako v Bratislavskom kraji (2,9459). V súčte celej populácie to možno vidieť iba v Trenčianskom kraji. Nárast priemernej nominálnej mesačnej mzdy mužov a žien spolu v Trenčianskom kraji dosiahol hodnotu 3,0385, kým v Bratislavskom kraji iba 2,9054.

Zoznam použitej literatúry

MAJTÁN, M. a kol. 2016. *Manažment*. 6. vyd. Bratislava: SPRINT 2, 2016. 408 s. ISBN 978-80-89710-27-0

MAJTÁN, Š. a kol. 2014. *Podnikové hospodárstvo*. 6. vyd. Bratislava: SPRINT 2, 2014. 323 s. ISBN 978-80-89710-05-8

MICHÁLEK, A. (2007). *Regionálne mzdové nerovnosti na Slovensku*. Geografický časopis. Roč. 59, č. 2. 181-209 s. [online]. [Cit. 19.06.2019].
Dostupné na internete <<https://www.sav.sk/journals/uploads/05311254Michalek.pdf> >

NOVÁK, J. 2013. *Didaktika personalistiky*. 1. vyd. Bratislava: EKONÓM, 2013. 246 s. ISBN 978-80-225-3573-1

PACÁKOVÁ, V. a kol. 2009. *Štatistické metódy pre ekonómov*. 1.vyd. Bratislava: Iura Edition,2009. 411 s. ISBN 978-80-8078-284-9

PAŽITNÁ, M – LABUDOVÁ, V. 2007. *Metódy štatistického porovnávania*. 1. vyd. Bratislava: EKONÓM,2007. 180 s. ISBN 978-80-225-2285-4

SODOMOVÁ, E. a kol. 2019. *Hospodárska štatistika II*. 1.vyd. Bratislava: EKONÓM,2019. 186 s. ISBN 978-80-225-4607-2

ŠTATISTICKÝ ÚRAD SR. 2019. *DataCube*. [online]. [Cit. 10.10.2018]. Dostupné na internete <<http://datacube.statistics.sk/> >

Zákonník práce č. 311/2001 Z. z. [online]. [Cit. 17.06.2019]. Dostupné na internete <<https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20190101>>