

3. Mzdy a jejich diferenciacce

Mzdový růst loni stimulovaly jak tržní vlivy, tak i opatření státu.

Dobré hospodářské výsledky podniků, pokračující pozitivní očekávání v klíčových odvětvích i stupňující se obtíže při nábore nových a udržení stávajících pracovníků vyústily loni v dynamický růst mezd. Tyto vlivy byly ještě umocněny vyšší aktivitou státu, a to jak v podobě navýšení mzdových prostředků (skrze státní rozpočet i nepřímo prostřednictvím územních rozpočtů), tak i v pokračování navyšování minimální mzdy.

3.1. Průměrné mzdy podle odvětví a regionů

Tempo růstu průměrných mezd sílilo již pátým rokem v řadě. Loni ale také nabývaly na významu faktory, které další strmý mzdový růst nepodporovaly.

V roce 2018 vzrostla (dle podnikových statistik) průměrná hrubá nominální mzda zaměstnance v ekonomice o 7,5 %¹ (o 0,8 p. b. více než v předešlém roce). Ačkoliv celoroční tempo se navyšovalo již pátým rokem v řadě a blížilo se úrovni z vrcholu konjunktury minulé dekády, bylo možno vystopovat signály, že mzdová dynamika patrně již dosáhla v rámci současného hospodářského cyklu svého vrcholu². To mohlo souviset i s výsledky konjunkturálních průzkumů naznačujícími opatrnější výhled podniků (hlavně těch exportně orientovaných) do roku 2019, poklesem míry jejich ziskovosti i rozevíráním nůžek mezi dynamikou mzdových nákladů a produktivitou práce (k němuž docházelo v posledních třech letech). Na druhé straně významnějšímu zvolnění mzdového růstu v podnikové sféře bránila stále silná poptávka po pracovnících, která při praktickém vyčerpání volných pracovních sil v tuzemsku nemohla být adekvátně uspokojena.

Kupní síla mezd vzrostla nejvíce za posledních patnáct let.

Z přetrvávajícího napětí na pracovním trhu tak profitovali především zaměstnanci. Navzdory svižnému růstu spotřebitelských cen vzrostla loni kupní síla jejich průměrných výdělků o 5,3 % – nejsilněji za posledních patnáct let. Významné posílení kupní síly pocítili zaměstnanci napříč všemi hlavními odvětvími a také ve všech krajích Česka.

Rozdíly ve mzdové dynamice mezi odvětvími se loni mírně snížily. Nejvíce rostly výdělky v odvětvích s dominancí veřejného sektoru.

V úhrnu za celý rok 2018 činila průměrná hrubá měsíční mzda po přepočtu na plný úvazek zaměstnance 31 868 korun. Rozdíly relativních mzdových temp mezi hlavními odvětvími (19 odvětvových sekcí ekonomiky) se loni oproti letům 2015 až 2017 snížily. Tehdy se výrazně projevil vliv opakovaného navyšování hranice minimální mzdy (a od ní odvozených pásem zaručené mzdy), a nejvíce tak rostly výdělky v odvětvích s výrazně podprůměrnou mzdovou úrovní. Postupně byl ale tento faktor zastíněn rozpočtovou politikou státu, v níž se projevila preference mzdových výdajů v oblasti veřejných služeb. V roce 2018 se tak mezi čtyřmi odvětvími s nejsilnějšími mzdovými tempy nacházela jen ta, kde dominoval veřejný sektor. To platilo hlavně o vzdělávání (+10,7 %), v menší míře o zdravotní a sociální péči (+8,4 %). Přestože mzdy pracovníků ve vzdělávání rostly nejvíce po roce 2003, úroveň výdělků zde ve srovnání s celou ekonomikou nadále mírně zaostávala. Souvisí to i se skutečností, že v letech 2014 až 2017 byl mzdový růst ve vzdělávání v rámci ostatních odvětví s dominancí veřejného sektoru vždy nejslabší.

Ve stavebnictví se tempo mzdového růstu zdvojnásobilo a mezi tržními odvětvími dosáhlo maxima.

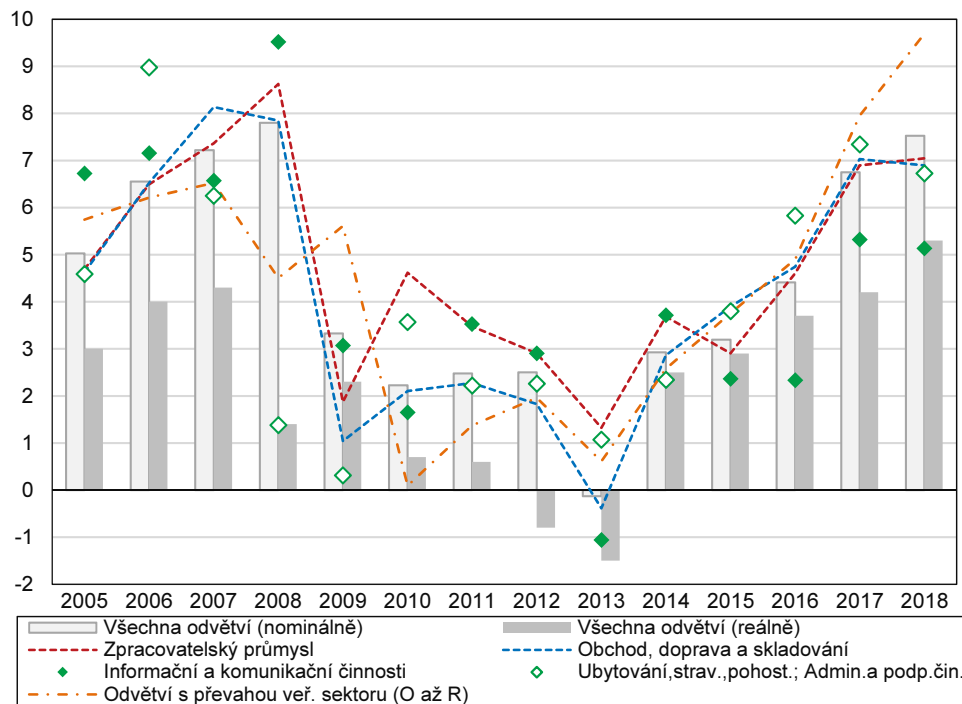
Z tržních odvětví se loni nejvíce dařilo stavebnictví, kde se nedostatek pracovníků, umocněný souběžným svižným růstem zásoby práce, projevoval nejpalčivěji. Mzdové tempo se zde oproti roku 2017 téměř zdvojnásobilo (na +7,9 %). Ve zpracovatelském průmyslu výdělky vzrostly o 7,0 % a při skromném posílení zaměstnanosti zde poprvé

¹ Není-li uvedeno jinak, pocházejí následující údaje o mzdách v této kapitole z pravidelných čtvrtletních šetření ČSÚ v podnicích. Průměrná mzda je vyjádřena k přepočtenému stavu zaměstnanců (tj. jsou zohledněny rozdíly v délce úvazků).

² Zatímco v prvních třech čtvrtletích roku 2018 se mezikvartální růst průměrných mezd pohyboval v rozpětí 2,0 až 2,2 %, na sklonku roku činil jen 1,5 %. Ve 4. čtvrtletí oslabilo i meziroční tempo – na 6,5 %, v předchozí části roku činilo v průměru 7,9 %. Zčásti to bylo způsobeno specifickou situací v odvětví vzdělávání (vysoká srovnávací základna vlivem svižného navýšení platů na konci roku 2017 a současně posunutím plánovaného loňského navýšení platů pedagogů až na počátek roku 2019). Meziroční tempo ale mírně zvolnilo i v některých významných tržních odvětvích ekonomiky (např. v obchodu či ve zpracovatelském průmyslu), kde není mzdový vývoj krátkodobě narušen nepravidelnými zásahy státu.

od roku 2009 objem vyplacených mezd za tempem v celé ekonomice zaostal. Slabší tempo průměrných mezd měla loni i dvě odvětví s nejnižší úrovní výdělků – pohostinství, ubytování a stravování a také administrativní a podpůrné činnosti³. Relativně nejméně pak posílily mzdy v nejlépe placených odvětvích – v informačních a komunikačních činnostech a ve finančnictví. Jejich růst za tempy v celé ekonomice zaostával již čtvrtým rokem v řadě⁴, v absolutním vyjádření si však tito zaměstnanci na hrubé mzdě loni polepšili nejvíce ze všech tržních odvětví (v průměru o 2,7, resp. 2,8 tis. korun).

Graf č. 21 Změna průměrných reálných mezd v celé ekonomice a změna nominálních mezd ve vybraných odvětvích (meziročně v %)



Pozn.: Odvětví s dominancí veřejného sektoru zahrnuje: Veřejnou správu a obranu; povinné sociální zabezpečení (odvětvová sekce O); Vzdělávání (P); Zdravotní a sociální péči (Q); Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (R).
Zdroj: ČSÚ (podniková statistika, údaje ze čtvrtletních šetření)

Relativně nejvíce rostly loni mzdy v krajích s výrazněji podprůměrnou úrovní výdělků.

Mezi kraji rostly loni průměrné mzdy nejvíce na Olomoucku (+8,7 %) a Ústecku (+8,6 %). Šlo ale o regiony, které z pohledu své mzdové úrovně patří v ČR dlouhodobě k nejslabším. Relativně nejméně si polepšili zaměstnanci pracující na Plzeňsku (+6,0 %), v roce 2017 ale patřil mzdový růst v tomto kraji k nejvyšším.

Karlovarský kraj zůstává dlouhodobě regionem s nejnižší průměrnou mzdou.

Mezikrajské rozdíly ve výši mezd se loni dále snižovaly, po vyloučení Prahy pak setrvaly bez výraznějších změn. Regionem s nejnižší průměrnou mzdou zůstával Karlovarský kraj, za posledních patnáct let se téměř nezměnil ani jeho odstup (výše mzdy zůstává osminu pod úrovní celé ČR⁵). Z dlouhodobějšího pohledu mírně oslabuje pozice Prahy a Moravskoslezského kraje. Slabší relativní růst pražských mezd byl zčásti „vykompenzován“ výraznějším posílením počtu zaměstnanců⁶, kterých zde za

Dlouhodobější oslabování pozice Prahy

³ V těchto odvětvích zároveň v posledních letech rychleji rostl podíl zkrácených pracovních úvazků.

⁴ Tato skutečnost je částečně kompenzována tradičně vyšší rolí zaměstnaneckých benefitů, tj. různých sociálních požitků, ale i dalších nepřímých nákladů práce, z nichž zaměstnanci profitují (náklady na školení, ošatné, nadstandardní programy sociálního zabezpečení či odstupné). Jejich poměr (vztažený k přímým nákladům práce – tedy mzdám a platům, vč. náhrad za neodpracovanou dobu) dosáhl v roce 2017 v peněžnictví a pojišťovnictví 6,4 % a patřil k nejvyšším mezi hlavními odvětvími (po odvětví energetiky a těžby, kde se pohyboval okolo 10 %).

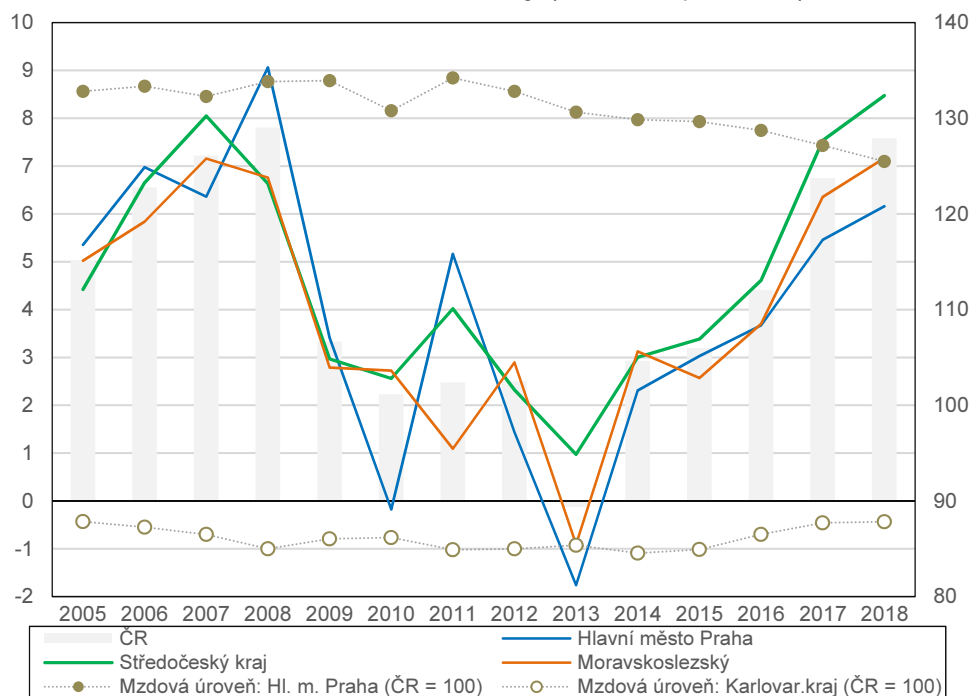
⁵ Uvedené postavení vyplývá z oficiálně deklarovaných mezd za osoby pracující v tomto kraji. Příjmová pozice domácností žijících v Karlovarském kraji je oproti tomu příznivější, mj. možnostmi zaměstnání mimo kraj (zejména v Německu) či vlivem šedé ekonomiky.

⁶ Např. v roce 2018 zde vzrostl jejich počet meziročně o 4,4 %, nejvíce ze všech krajů (tempo v celé ČR činilo jen 1,3 %). Nadprůměrný růst zaměstnanosti je zároveň dlouhodobě typický a souvisí s vysokou atraktivitou metropole pro pracovníky z tuzemska i zahraničí.

i Moravskoslezského kraje pokračovalo.

posledních pět let citelně přibýlo i v odvětvích s nízkou mzdovou úrovní⁷. Zatímco zhoršení postavení metropole bylo výsledkem vývoje v poslední dekádě (v roce 2018 zde průměrné mzdy převyšovaly úroveň ČR o čtvrtinu, před deseti lety o třetinu), u Moravskoslezského kraje šlo o dlouhodobější pozvolný proces související s náročnou transformací odvětvové skladby místní ekonomiky.

Graf č. 22 Změna průměrných mezd ve vybraných krajích ČR (meziročně v %) a úroveň mezd v Praze a Karlovarském kraji (ČR = 100, pravá osa)



Zdroj: ČSÚ (podniková statistika, údaje ze čtvrtletních šetření)

Výše průměrných mezd ve Středočeském kraji se dále pohybovala těsně nad republikovým průměrem.

Pokračovalo také posilování pozice Středočeského kraje, jenž se dorovnal republikové úrovni mezd v roce 2013 a v roce 2018 ji překonal o 2 %. Projevil se zde nejen vliv silících výdělků pracovníků automobilového průmyslu (a s ním souvisejících oborů), ale i růst kvalifikovaných pracovních míst v těsném zázemí metropole (výzkumná či logistická centra). Od poslední recese si mírně polepšily i Plzeňský kraj, Vysočina či regiony východních Čech. Svižnější mzdový růst zde souvisel s nízkou nezaměstnaností, vysokým počtem neobsazených pracovních míst i s rozvojem výrazně proexportních průmyslových oborů.

3.2. Mzdová diferenciaci

Trend snižování celkových mzdových rozdílů pokračoval.

Detailnější pohled na diferenciaci mezd umožňuje strukturální mzdová statistika⁸. Údaje z posledních let naznačují, že prohlubování mzdové diferenciaci, jež bylo typické pro dvě předchozí dekády, se zastavilo⁹. To dokládá i hodnota variačního koeficientu mezd, která v současné dekádě klesala (vyjma let 2012 a 2014). Zatímco v roce 2011 činila

⁷ Šlo především o administrativní a podpůrné činnosti, kam jsou v podnikovém výkaznictví řazeni i agenturní pracovníci, a aktivity spojené s cestovním ruchem. Průměrné mzdy v těchto odvětvích se v poslední dekádě v Praze navíc zvyšovaly relativně pomalejším tempem než v celé ČR.

⁸ Ta vychází z údajů o výdělcích (doplněných dalšími sociodemografickými charakteristikami) jednotlivých zaměstnanců. Průměrná mzda ze strukturálního šetření je vypočtena poměření s placenou dobou zaměstnance (nezahrnuje se neplacená nepřítomnost v práci, např. pro nemoc), nezapočítávají se ale zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin. Oproti tomu v podnikových zjišťováních je mzda vypočtena poměření s evidenčním počtem zaměstnanců za celý ekonomický subjekt (zaměstnanci s krátkodobou neplacenou nepřítomností jsou zahrnuti) bez ohledu na délku jejich týdenního úvazku.

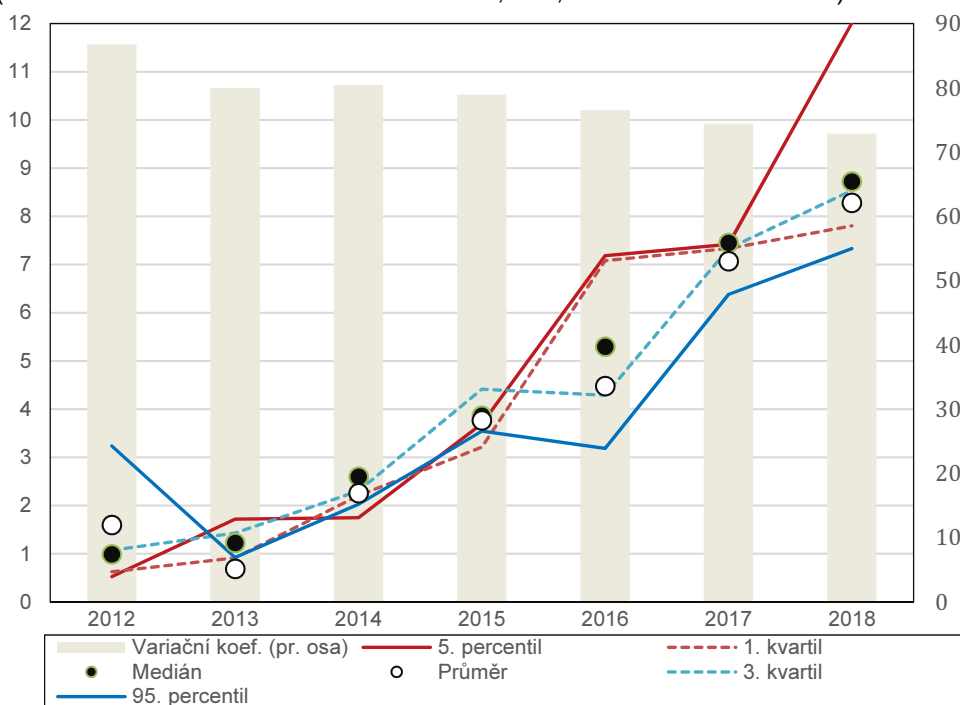
⁹ Přímé srovnání v dlouhodobější časové řadě však není z důvodu významnějších metodických změn ve výše uvedeném šetření možné. Poslední podstatnou změnu přinesl rok 2011, od něhož výsledky výběrové pokrývají celou zaměstnaneckou populaci v ČR (nově byli zahrnuti dříve nesledovaní zaměstnanci z podniků s méně než 10 zaměstnanci a také zaměstnanci neziskových institucí a podnikatelů – fyzických osob).

83,3 %, loni jen 72,9 %. Z více než tří čtvrtin k tomu přispěli muži, přesto zůstaly mužské výdělků stále zřetelně rozrůzněnější (78 %) než ženské (57 %). Tyto rozdíly jsou výsledkem zejména výraznějšího předstihu mužských výdělků v profesích s vysokými kvalifikačními nároky (manažeři, specialisté).

Ke zlepšení pozice nízkopříjmových pracovníků pomohlo vedle posunu minimální mzdy i pevnější ukotvení hospodářského růstu.

Za trendem oslabování mzdové diferenciace stálo primárně opakované navyšování hranice minimální mzdy¹⁰ (s výraznějším sekundárním dopadem na pásma zaručené mzdy). V roce 2012, kdy tuzemskou ekonomiku svírala recese a výše minimální mzdy stále odpovídala úrovni z roku 2007, se mzdové rozdíly zvýšily (a průměrná mzda vzrostla meziročně více než mzdový medián). V následujících letech se situace obrátila. K výraznějšímu růstu výdělků nízkopříjmových pracovníků došlo ale až v roce 2016, kdy vedle efektu minimální mzdy přispívalo k lepšímu postavení těchto osob na pracovním trhu i citelnější snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. V roce 2018 vzrostla hodnota 5% kvantilu (vymezujícího soubor 5 % nejhůře placených zaměstnanců) o 12 % (dokonce ještě mírně vyšším tempem, nežli činil meziroční růst minimální mzdy). Naopak růst 95% kvantilu byl bezmála o polovinu nižší. Trend oslabování mzdové diferenciace se mezi lety 2011 a 2018 projevil ve všech krajích, nejvíce v Karlovarském, Jihomoravském a v Praze, nejméně na Vysočině (kde se variační koeficient snížil z 59 % na 57 %).

Graf č. 23 Změny ve mzdové distribuci zaměstnanců v období 2012 až 2018
(meziroční růst mezd v hlavních kvantilech, v %, variační koeficient v %)



Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Nedostatek volné pracovní síly na trhu vedl podniky stále častěji k „přetahování“ zaměstnanců od ostatních firem,...

Rostoucí napětí na pracovním trhu plynoucí z nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou vedlo k tomu, že zaměstnavatelé pociťovali stále větší obtíže při hledání nových pracovníků i udržení těch stávajících. Vzhledem k výraznému omezení četnosti volné pracovní síly na tuzemském trhu i časové a administrativní náročnosti při najímání zahraničních pracovníků (zejména ze států mimo EU) se podniky musely více zaměřit také na stávající pracovníky. Nové zaměstnance lákaly jednorázovými náborovými příspěvky, vyššími nástupními výdělků, ale i patrně širší škálou nabízených nemzdových benefitů. K „přetahování“ zaměstnanců docházelo jak

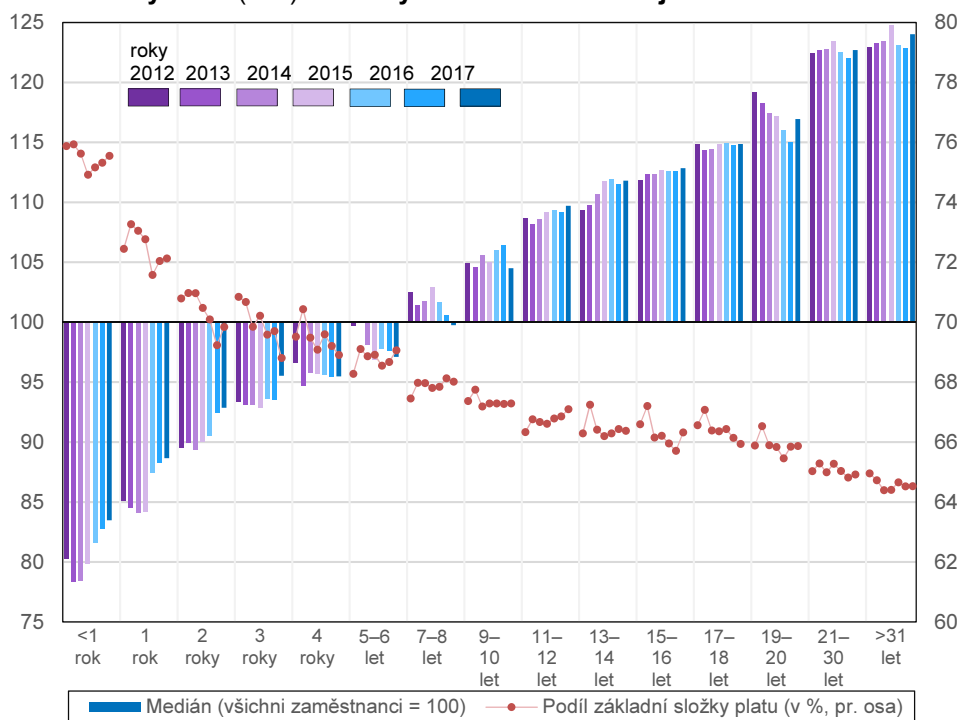
¹⁰ Hranice minimální mzdy se v současné dekádě navyšila již šestkrát. K první změně došlo v srpnu 2013 (z 8 000 na 8 500 korun za měsíc), dosud poslední vstoupila v platnost od 1. ledna 2019 (z 12 200 korun na 13 350 korun).

u kvalifikovaných činností (např. specialistů v oblasti IT), tak u prací převážně rutinních (v obchodu).

... což se postupně promítlo ve zlepšeném finančním postavení služebně nejmladších zaměstnanců.

Tato tendence se postupně promítla ve zlepšeném finančním postavení čerstvých zaměstnanců. Zatímco ještě v roce 2014 činila mediánová mzda zaměstnanců pracujících u stávajícího zaměstnavatele méně než rok 78 % úrovně mzdy v celé ekonomice, v roce 2018 již 83 %. Podobné tendence vykazovali i pracovníci s délkou zaměstnání 1 až 3 roky, v jejichž skladbě mzdy lze v čase pozorovat rostoucí podíl motivačních složek. Nepatrně se naopak zhoršilo relativní postavení osob, jejichž pracovní poměr trval pět až osm let (zatímco v letech 2012 až 2017 se dostaly nad úroveň mzdového mediánu celé ekonomiky osoby po sedmém až osmém roku trvání pracovního poměru, v roce 2018 to bylo až po devátém roce). I díky vyššímu podílu příplatků, odměn či náhrad mzdy není překvapivé, že nejlépe byly odměňovány osoby, jejichž pracovní poměr trval déle než dvacet let. Jejich postavení oproti všem zaměstnancům se mezi roky 2012 a 2018 téměř nezměnilo (jejich medián mzdy byl skoro o čtvrtinu vyšší). V této skupině patrně převažují zaměstnanci placení přímo z veřejných rozpočtů (např. osoby ve vzdělávání či zdravotnictví).

Graf č. 24 Medián mzdy zaměstnance (úhrn = 100) a podíl základní složky mzdy na hrubém výdělku (v %) dle doby zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele



Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Průměrné i mediánové výdělky žen po 30. roku věku fakticky stagnovaly. U mužů ale dále rostly a vrcholily až ve skupině 40 až 44 let.

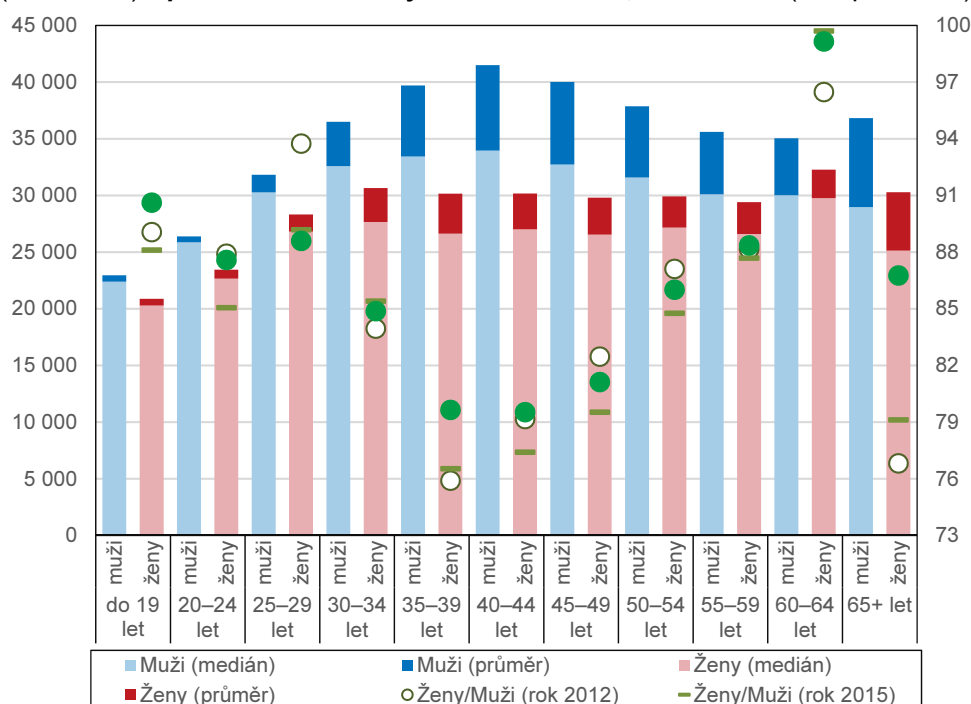
Nejvyššího mzdového mediánu dosahují dlouhodobě pracovníci ve věku 30 až 34 let. V roce 2018 jejich výdělek (30,7 tis. korun měsíčně hrubého) převýšil úroveň všech zaměstnanců o 5 % a těch nejhůře placených – v nepočtené skupině do 19 let – o 42 %. Křivka průběhu mezd mužů a žen se odlišuje. Po prudkém růstu výdělků mezi 20. a 30. rokem věku (společném pro obě pohlaví) dosahuje mzda u žen lokálního maxima ve skupině 30–34letých, u mužů ale až o deset let později. Výdělky žen mezi 30. a 60. rokem věku stagnovaly. Většina žen v této skupině musí obvykle skloubit pracovní kariéru s péčí o závislé děti i běžným chodem domácnosti. Změna postavení pracujících žen nastává až ve skupině 60–64letých, kdy se mediánová mzda žen téměř dorovná úrovni mužů (v roce 2016: 29,8 tis. vs. 30,0 tis. korun). Za tímto posunem ale stojí proměna kvalifikační i vzdělanostní skladby zaměstnaných, neboť výrazná většina žen s podprůměrnou mzdou využije možnost odejít kolem 60. roku do řádného, popřípadě

Rozdíl mezi výší mužských a ženských výdělků se po roce 2015 mírně snížil. Stál za tím příznivý vývoj ve věkové skupině 35–44 let a také v seniorském věku.

předčasného důchodu. Po 65. roce dochází k obdobnému posunu ve skladbě pracujících u mužů a rozdíly mezi úrovní výdělků žen a mužů se opět prohlubují.

Největší rozdíly ve výši výdělků mezi pohlavími se dlouhodobě projevují ve věku kolem 40 let. Ve skupině 40 až 44 let činil loni medián mezd žen 79,5 % úrovně mužů. V případě průměrné mzdy byl rozdíl s ohledem na vysokou mzdovou variabilitu mužských mezd v tomto věku vyšší, ženy dosahovaly jen 72,7 %. Celkové difference mezi pohlavími zůstávají v čase poměrně stabilní. Mezi roky 2015 a 2018 lze ale vystopovat náznaky mírného sblížování – svižnějšího na úrovni průměrných mezd (o 2,0 p. b.) než mediánových (1,3 p. b.). K tomuto pozitivnímu vývoji přispěly konvergenční tendence u výdělků ve věku 35 až 44 let a také po 60. roce. I přes tuto mírnou korekci zůstává ČR nadále ve skupině států EU s nejvyššími rozdíly v průměrné výši výdělků mužů a žen.

Graf č. 25 Průměr a medián hr. měs. mezd dle věku a pohlaví v roce 2018 (v korunách) a poměr medián. mzdy žen a mužů 2012, 2015 a 2018 (v %, pravá osa)



Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Ve směru sblížování úrovně mužských a ženských výdělků působila i rostoucí vzdělanostní úroveň žen.

Za mírným sblížováním výše mužských a ženských výdělků stojí také rostoucí vzdělanostní úroveň pracujících žen (zejména v mladších věkových skupinách), neboť výše vzdělání je jednou z klíčových determinant úrovně mezd. V roce 2018 dosahoval medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků (na magisterském či doktorském stupni) 40,8 tis. korun a úroveň všech zaměstnanců převyšoval o 40 %. Výdělky pracovníků na nižším stupni terciárního vzdělávání¹¹ byly oproti celé ekonomice vyšší o šestinu, naopak u osob se středním vzděláním bez maturity činily jen 85 % této úrovně a u lidí s maximálně základním vzděláním 74 %.

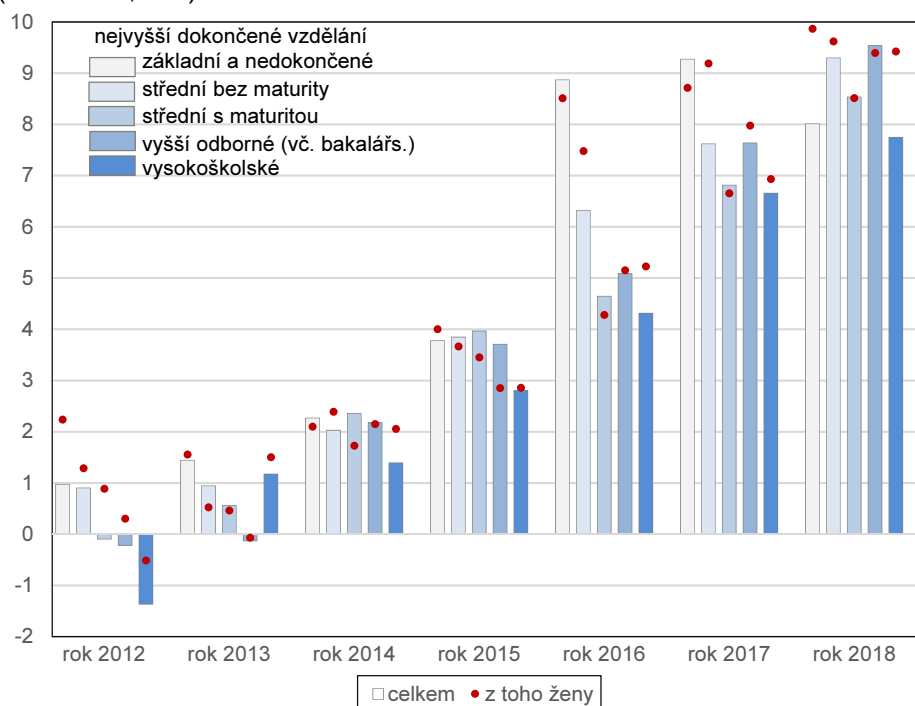
Relativní rozdíly výdělků dle výše dosaženého vzdělání se nadále mírně snižovaly. Tempo růstu mzdy vysokoškoláků bylo v posledních šesti letech podprůměrné.

Ve srovnání s rokem 2011 došlo loni k největšímu pozitivnímu posunu u pracovníků s nejnižší úrovní vzdělání (ze 71 % na 74 %). Relativně nejvíce si naopak pohoršili vysokoškoláci (–10 p. b.). Slabší postavení měli i pracující ve váhově nejvýznamnější skupině – se středním vzděláním s maturitou (pokles o 4 p. b. na 102 %). K lepší pozici pracovníků se základním vzděláním přispěl především vývoj v letech 2016 a 2017, kdy

¹¹ Zahnuje zaměstnance s vyšším odborným vzděláním a dále s vysokoškolským vzděláním bakalářského stupně.

se navýšení minimální mzdy společně s citelným poklesem míry nezaměstnanosti v této skupině osob promítly v 9% meziročních růstech mediánu mezd. Naopak u vysokoškoláků byla mzdová tempa po celé období podprůměrná (vyjma roku 2013). V rámci této skupiny držely mírně lepší pozici ženy, jejichž mzdová dynamika byla v posledních šesti letech vyšší než mužů. I to přispělo k tomu, že variabilita výdělků všech vysokoškoláků poklesla v současné dekádě ze všech vzdělanostních skupin nejvíce. Její dosažená úroveň byla ale oproti zaměstnancům bez maturity nadále více než dvojnásobná¹². Více než 114 tis. korun pobíralo loni na hrubé měsíční mzdě 5 % vysokoškoláků, čtvrtina pak více než 59 tis. korun (tuto hranici překonal jen každý dvacátý zaměstnanec se středním vzděláním s maturitou). Na druhé straně téměř 30 % vysokoškoláků nedosáhlo na úroveň průměrné mzdy v celé ekonomice a desetina pobírala méně než 22,9 tis. korun.

Graf č. 26 Změna mediánu mzdy zaměstnance dle pohlaví a stupně vzdělání (meziročně, v %)



Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Relativně nejrychleji rostly výdělky zaměstnancům ozbrojených složek. Více jak o desetinu posílily již třetím rokem v řadě.

Z deseti hlavních tříd klasifikace zaměstnání vzrostly loni mediánové mzdy nejvíce pracovníkům v ozbrojených silách (+13,2 %)¹³. Protože se tak stalo za poslední čtyři roky již potřetí, není překvapivé, že tento vývoj se výrazně odrazil i v celkovém postavení této nepočetné skupiny zaměstnanců. Medián jejich hrubé měsíční mzdy přesáhl loni 38 tis. korun a převýšil úroveň v celé ekonomice o 31 %, v roce 2012 však jen o 7 %. Dlouhodobým specifickým pracovníků ozbrojených složek je vyšší mzdová úroveň žen než mužů¹⁴, jež patrně odráží odlišnou vzdělanostní i věkovou skladbu a též velmi nízkou absolutní četnost žen.

¹² Variační koeficient mezd vysokoškoláků klesl mezi roky 2011 a 2018 z 94 % na 82 %. Ten u osob se základním i středním vzděláním bez maturity loni dosahoval těsně pod 40 %. Vysoká variabilita mezd vysokoškoláků je odrazem nadprůměrného zastoupení pozic manažerů a specialistů. V kvalifikační třídě zákonodárců a řídících pracovníků tvořili vysokoškoláci polovinu všech pracovníků, u specialistů dokonce 60 %.

¹³ Tato kategorie zahrnuje pouze příslušníky armády. Nejsou v ní naopak obsaženi policisté, hasiči či příslušníci vězeňské služby. Tito zaměstnanci náležejí v rámci platné klasifikace zaměstnání (CZ ISCO) do podskupiny Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy a dále do hlavní třídy Pracovníci ve službách a prodeji.

¹⁴ Ta se projevuje více u mediánových výdělků (převís u žen o 10,7 % v roce 2018) než u průměrných (o 5,7 %). To odráží skutečnost, že v nejvyšších manažerských pozicích zde (podobně jako v ostatních třídách zaměstnání) výrazně převažují muži.

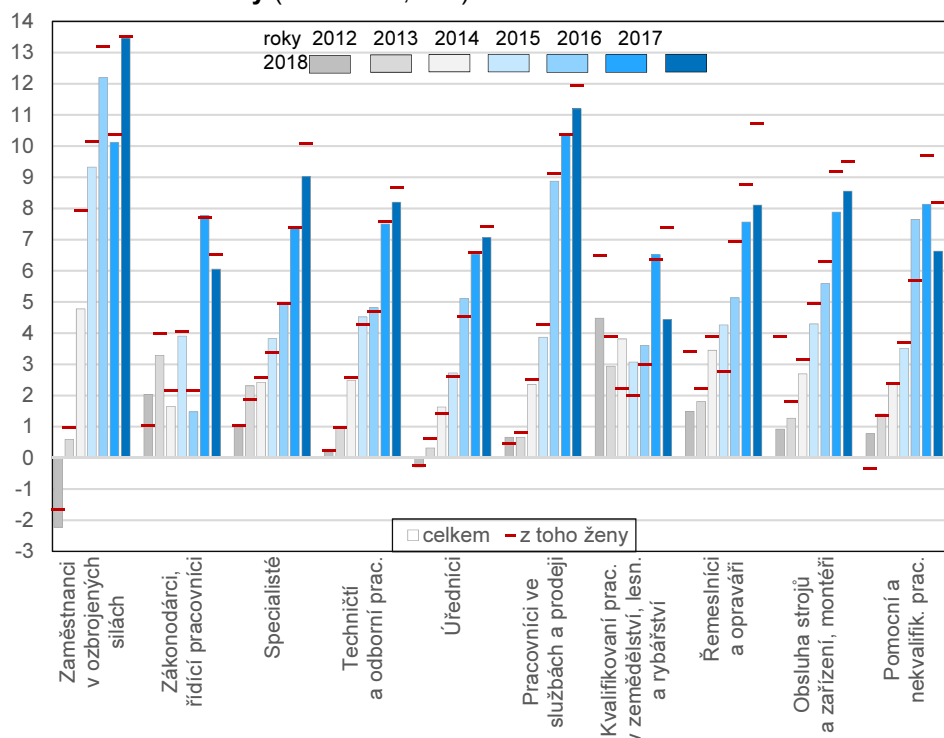
Svížnému růstu výdělků pracovníků ve službách a prodeji pomohly vyšší veřejné výdaje i růst minimální mzdy.

Výdělky specialistů táhly loni hlavně vyšší veřejné výdaje na vzdělávání. I tak zůstala průměrná mzda učitelů a lektorů skoro o polovinu nižší než u pracovníků ICT.

Medián mezd ve třídě pracovníci ve službách a prodeji se navýšil dvouciferným tempem již druhým rokem v řadě. Stál za tím hlavně silný růst v zaměstnáních placených z drtivé většiny z veřejných rozpočtů (vězeňská správa, hasiči, řadoví policisté, pracovníci osobní péče ve zdravotní i sociální oblasti). Svižně ale posílily i mzdy v „tržní sféře“, kde se projevil vliv navýšení minimální mzdy, převis poptávky po pracovnících nad její nabídkou a patrně i větší fluktuace zaměstnanců (kuchaři, číšníci, servírky, prodavači, pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur). Navzdory tomuto posílení zůstala mzdová úroveň v celé této třídě zaměstnání výrazně podprůměrná, medián mzdy dosahoval loni jen 71 % výše celé ekonomiky. Mírně lepší pozici měly ženy (77 %), u nichž došlo i k většímu posunu (od roku 2011 o 6 p. b.).

Mzdový medián ve třídě specialisté se v roce 2018, na rozdíl od předešlých čtyř let, navýšil nadprůměrně (+9,0 %). Výrazně se zde projevil růst veřejných výdajů v oblasti vzdělávání. I tak ale platy specialistů v této oblasti (zejména učitelů a lektorů) převyšovaly jen mírně úroveň všech zaměstnanců v národním hospodářství. Nejvyšší průměrnou hrubou měsíční mzdou tradičně pobírali specialisté v oblasti ICT (loni 61 tis. korun). Medián mezd v celé třídě specialistů se dlouhodobě pohybuje o více než třetinu nad úrovní celé ekonomiky. V rámci skupiny žen dosáhlo loni toto převýšení 35 %, u mužů 45 %.

Graf č. 27 Změna mediánu mzdy zaměstnance dle hlavních kvalifikačních tříd* celkem a za ženy (meziročně, v %)



*Podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO
Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Tempo růstu mezd ve třídě zákonodárců a řídicích pracovníků bylo v posledních pěti letech spíše podprůměrné. Pokračoval zde i pokles stavu zaměstnanců.

Medián mezd zákonodárců a řídicích pracovníků loni vzrostl o 6,1 % (průměrná mzda o 5,3 %), což znamenalo mírný pokles tempa oproti roku 2017. To byl zároveň jediný rok od konce poslední recese, kdy mzdový medián v této třídě dosahoval vyššího meziročního tempa než v celé ekonomice. Relativně slabší dynamika výdělků může souviset se zpomalením hospodářského růstu, neboť vyšší podíl mezd zde tvoří příplatky, bonusy či mimořádné odměny (mnohdy vázané na hospodářské výsledky podniků). Působila i klesající míra zisku podniků po roce 2015, jež zintenzivnila

restrukturalizační a inovační procesy, a to včetně těch v oblasti řízení¹⁵. Výdělký zákonodárců a řídicích pracovníků patří nejen k nejvyšším (medián mezd překonal loni úroveň celé ekonomiky o 77 %, v roce 2011 o 83 %), ale také k nejvariabilnějším (jejich variační koeficient byl třikrát vyšší než u (ne)kvalifikovaných manuálních činností). Desetina zaměstnanců pobírala hrubou měsíční mzdu nad 127 tis. korun, téměř čtvrtina ale také mzdu nepřevyšující průměr v celé ekonomice¹⁶.

Výše mediánu mezd technických a odborných pracovníků zůstává dlouhodobě o šestinu nad úrovní celé ekonomiky.

Tempo růstu mezd v početně nejvýznamnější třídě klasifikace zaměstnání – techničtí a odborní pracovníci – se v poslední dekádě výrazně neodchylovalo od dynamiky v celé ekonomice. V rámci této třídy se loni výdělky zvýšily nejvíce pracovníkům v oblasti zdravotnictví (o desetinu, šlo zejména o všeobecné sestry bez specializace) a odborným pracovníkům v oblasti sociální práce. Výše mzdového mediánu v celé třídě setrvává v poslední dekádě stabilně necelou šestinu nad úrovní celé ekonomiky (bez rozdílu mezi pohlavími). Mírně nadpoloviční většina zaměstnanců měla střední vzdělání s maturitou, necelá třetina pak vzdělání na terciárním stupni.

Dynamika i úroveň úřednických výdělků zůstává dlouhodobě podprůměrná.

Dynamika mzdového růstu ve třídě úředníků¹⁷ v posledních sedmi letech vždy za tempy v celé ekonomice zaostala (po většinu tohoto období byla dokonce v rámci hlavních tříd zaměstnání nejslabší). Výdělky úředníků, jež se vyznačují relativně nízkou variabilitou, zaostávaly za úrovní v národním hospodářství o 12 %, v roce 2011 o 6 %. Více než tři čtvrtiny úředníků tvoří dlouhodobě ženy. Byť většina zaměstnání této třídy zahrnuje vysoký podíl rutinních činností, počet zaměstnaných zde dlouhodobě mírně roste¹⁸.

Nejslabší tempo mzdového růstu měli loni kvalifikovaní pracovníci v primárním sektoru.

Nepočtená a dlouhodobě velikostně stagnující skupina kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství představovala jedinou zaměstnaneckou třídu, v níž nebyl od konce poslední recese patrný trend silící dynamiky mezd. Jejich meziroční tempo bylo v posledních čtyřech letech podprůměrné, a loni dokonce nejslabší ze všech hlavních tříd zaměstnání (+4,4 %). Výše mzdového mediánu se nacházela téměř čtvrtinu pod úrovní celé ekonomiky a odpovídala nižší kvalifikační skladbě zaměstnanců (výrazná převaha vyučených bez maturity).

Medián mezd v ostatních třídách kvalifikovaných manuálních pracovníků zůstává dlouhodobě těsně pod úrovní celé ekonomiky.

Dvě zbývající třídy zahrnující převážně kvalifikované manuální činnosti (řemeslníci a opraváři; obsluha strojů a zařízení) vykazují značné podobnosti z hlediska úrovně mezd, jejich dynamiky, nízké celkové variability a také početnosti i vzdělanostní skladby zaměstnanců¹⁹. Medián mezd zde v letech 2017 a 2018 rostl tempy okolo 8 %. Na úrovni zaměstnaneckých skupin se nejvíce dařilo montážním dělníkům výrobní a zařízení a také zpracovatelům potravin, dřeva a textilu. Výše mezd se v roce 2018 nacházela mírně přes 5 % pod úrovní národního hospodářství, za poslední dekádu se tento odstup prakticky nezměnil.

¹⁵ Dle údajů VŠPS se počet zaměstnaných ve třídě zákonodárců a řídicích pracovníků od té doby snižuje, samotných zaměstnanců zde za poslední tři roky ubylo o osminu.

¹⁶ Jednalo se z velké části o některé řídicí pracovníky v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatních, jejichž celková průměrná mzda v roce 2018 činila 42,5 tis. korun.

¹⁷ Termín Úředník jako jedna z deseti hlavních tříd kategorie zaměstnání (ISCO) nelze ztotožňovat s kategorií „úředník“ spadající pod zákon o státní službě (č. 234/2014 Sb.), ani obecněji s jednou z kategorií pracovníků náležejících do odvětví veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení, popř. s osobami placenými z veřejných rozpočtů. Dle údajů MPSV náležela v roce 2018 do tzv. platové sféry jen osmina úředníků (v rámci klasifikace ISCO). Rozdíl mezi oběma výše uvedenými koncepty je patrný i z odlišné vzdělanostní skladby zaměstnanců. V odvětví veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení mělo v roce 2018 téměř 30 % pracovníků vysokoškolské vzdělání (v úhrnu pak bezmála 42 % terciární vzdělání), 46 % střední vzdělání s maturitou a jen desetina vzdělání na nižším stupni. V rámci třídy zaměstnání Úředníci výrazně převládali zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou (61 %), vysokoškolským vzděláním (na magisterském či doktorském stupni) disponovala jen necelá osmina a podíl osob s nižším než maturitním vzděláním (17 %) se příliš nelišil od podílu všech osob s terciárním vzděláním.

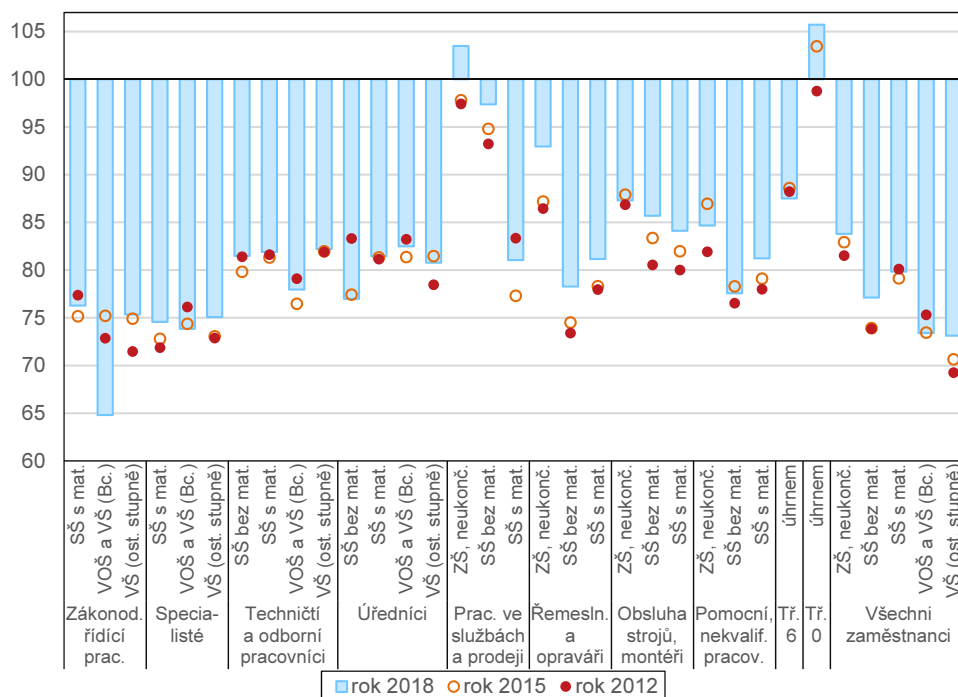
¹⁸ Dle údajů VŠPS náleželo v roce 2018 do této třídy zaměstnání 498 tis. pracovníků (92 % z nich v pozici zaměstnanců). V roce 2008 to bylo 443 tis. a na přelomu tisíciletí 398 tis. Na celkové zaměstnanosti se loni podíleli 9,4 %, o jeden procentní bod více než v roce 2000.

¹⁹ Obě třídy soustřeďují více než 30 % všech zaměstnanců v celé ekonomice, u mužů dokonce 44 %. Více než 60 % tvoří pracovníci se středním vzděláním bez maturity, maturitu měla necelá čtvrtina. Mírně se liší jen zastoupením osob s maximálně základním vzděláním, které je vyšší v kategorii obsluha strojů a zařízení, montéři (14 %).

Loňské tempo růstu mezd pomocných a nekvalifikovaných pracovníků bylo nejslabší za poslední tři roky. Kromě efektu minimální mzdy se projevovat i efekt přílivu levné pracovní síly ze zahraničí.

Medián mzdy ve třídě pomocných a nekvalifikovaných pracovníků vzrostl v roce 2018 o 6,6 %, nejslabším tempem za poslední tři roky. V letech 2016 a 2017 se do svižného tempa růstu výdělků promítalo navyšování minimální mzdy. Tento vliv působil i loni, ve vykázané výši mezd se patrně projevil méně. Jednou z příčin může být zpomalení hospodářského růstu, které na trhu práce mezi prvními obvykle pocítí nejméně kvalifikovaní zaměstnanci. Nicméně poptávka po nich zůstala i loni v tuzemské ekonomice silná a počet těchto pracovníků vykazoval již šest let mírně rostoucí trend, zejména u žen. Proti silnějšímu růstu mezd v této třídě zřejmě působila sílící pracovní migrace (zejména ze zemí mimo EU)²⁰. Mzdový medián odrážel zpravidla velmi nízkou vzdělanostní úroveň v této třídě²¹ a dosahoval jen 61 % výše celé ekonomiky. Za poslední dekádu se tento odstup nezměnil. Hrubou měsíční mzdu nižší než 15 tis. korun pobíralo v této třídě v roce 2018 okolo 30 % zaměstnanců a jen necelých 5 % bylo odměněno mzdou převyšující průměr v celé ekonomice. Na úrovni zaměstnaneckých skupin dosahovali nejnižších průměrných výdělků uklízeči a pomocníci (16,3 tis. korun), naopak nejvyšších pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby a dopravy (22,6 tis. korun).

Graf č. 28 Poměr průměrných mezd žen a mužů dle vybraných stupňů vzdělání v rámci hlavních kvalifikačních tříd (mzdy mužů v rámci dané skupiny = 100)



Pozn.: třída 6 – Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství; třída 0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách.
Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Nejnižší absolutní i relativní odstup mediánových mezd od mužů měly ženy ve třídě pracovníci ve službách a prodeji.

Medián mezd žen činil v roce 2018 necelých 85 % úrovně mužů, v absolutním vyjádření se jednalo o 4 755 korun (na hrubé měsíční mzdě). V rámci hlavních tříd zaměstnání existují ve výši výdělků mezi pohlavími významnější rozdíly. Zatímco u pracovníků ve službách a prodeji (kde skoro dvě třetiny zaměstnanců tvoří ženy) dosahoval rozdíl necelých tisíc korun, v kategorii zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků (kde v podobném poměru převládají muži) byl více než desetnásobný. V procentním vyjádření byl ale odstup ženských výdělků od mužských nejvyšší u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (22 %). Mezi roky 2011 a 2018 se tento odstup v celé ekonomice snížil ze 16 % na 15 %, a to výhradně zásluhou konvergenčního vývoje

²⁰ Lze předpokládat, že tito cizinci (nezřídka v pozici agenturních pracovníků) tvoří významnou část z celkového počtu 287 tis. osob pracujících v této třídě.

²¹ Více než čtvrtina pracujících měla jako maximální jen základní vzdělání, 54 % střední vzdělání bez maturity. Mezi všemi zaměstnanými převažovaly mírně ženy (okolo 60 %).

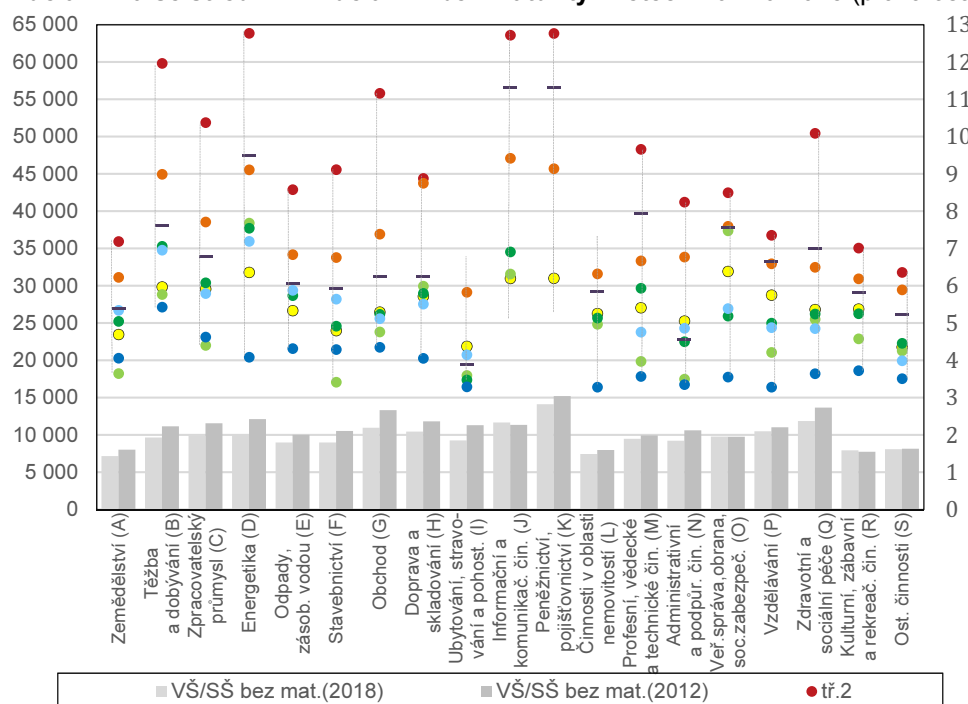
Konvergence výše výdělků mezi pohlavími probíhá pomalu, viditelnější byla u méně kvalifikovaných činností.

S klesajícím stupněm vzdělání se relativní rozdíly ve výdělích mezi pohlavími spíše snižovaly.

v posledních třech letech. Na úrovni jednotlivých tříd byla za posledních sedm let konvergence patrná spíše u méně kvalifikovaných činností. U montérů a obsluhy strojů a zařízení se odstup snížil z 22 % na 15 %, u řemeslníků a opravářů z 27 % na 21 % a u pracovníků ve službách a prodeji z 10 % na 5 %. Naopak ve třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci se odstup nezměnil (19 %), a u úředníků dokonce mírně vzrostl (ze 17 % na 19 %). Specifickou pozici mají ženy pracující v ozbrojených složkách. Medián jejich mezd převyšoval loni úroveň mužů o 11 %, v roce 2011 pak o 3 %²².

Uvedené tendence jsou s drobnými odchylkami patrné i na mzdách vyjádřených v průměrech. Odstup žen od mužů loni činil 20 % (resp. 7 381 korun na hrubé měsíční mzdě). U řídicích pracovníků a specialistů činil 26 %, více než dvojnásobek než u pracovníků ve službách a prodeji. V této třídě zaměstnanosti se také nejvíce projevoval vliv dosaženého vzdělání. S klesajícím stupněm vzdělání se rozdíly ve výdělích mezi pohlavími snižovaly. U osob s nižším než maturitním vzděláním (tvořících zde mírně nadpoloviční podíl zaměstnanců) byly loni průměrné mzdy mužů a žen prakticky totožné.

Graf č. 29 Průměrné hr. měsíční mzdy v odvětvích dle hlavních tříd zaměstnání* v roce 2018 (v korunách) a poměr mezd zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním a se středním vzděláním bez maturity v letech 2012 a 2018 (pravá osa)



* Popis vybraných tříd: 2 – Specialisté, 3 – Techničtí a odborní pracovníci, 4 – Úředníci, 5 – Pracovníci ve službách a prodeji, 7 – Řemeslníci a opraváři, 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři, 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Z důvodu snížené vypovídací schopnosti nejsou uvedeny třídy Zákonodárci a řídicí pracovníci a Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. Obdobně chybějí také u odvětví s výrazně pod/nadprůměrnou mzdovou úrovní údaje za nejvyšší/nejnižší kvalifikační třídy.

Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Průměrné mzdy pomocných a nekvalifikovaných pracovníků byly nejvyšší v těžbě a dobývání – o dvě třetiny nad úroveň těchto pracovníků pracujících v oblasti nemovitostí.

V roce 2018 dosahovali ve všech devatenácti hlavních odvětvích nejvyšší průměrné mzdy zaměstnanci s nejvyšší kvalifikační úrovní, a to v pořadí vedoucí a řídicí pracovníci, specialisté a techničtí a odborní pracovníci. Naopak výdělky pomocných a nekvalifikovaných pracovníků nebyly v porovnání s ostatními třídami v rámci odvětví vždy nejslabší. V manuálně náročnějších odvětvích (ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a zemědělství, lesnictví a rybářství) dostávaly nejnižší mzdy osoby zařazené do třídy pracovníci ve službách a prodeji. Nejméně kvalifikovaní pracovníci

²² Ženy však dlouhodobě tvoří pouze zlomek celkové zaměstnanosti v této třídě. Jejich příznivější mzdová úroveň patrně souvisí s výrazně odlišnou věkovou i kvalifikační skladbou.

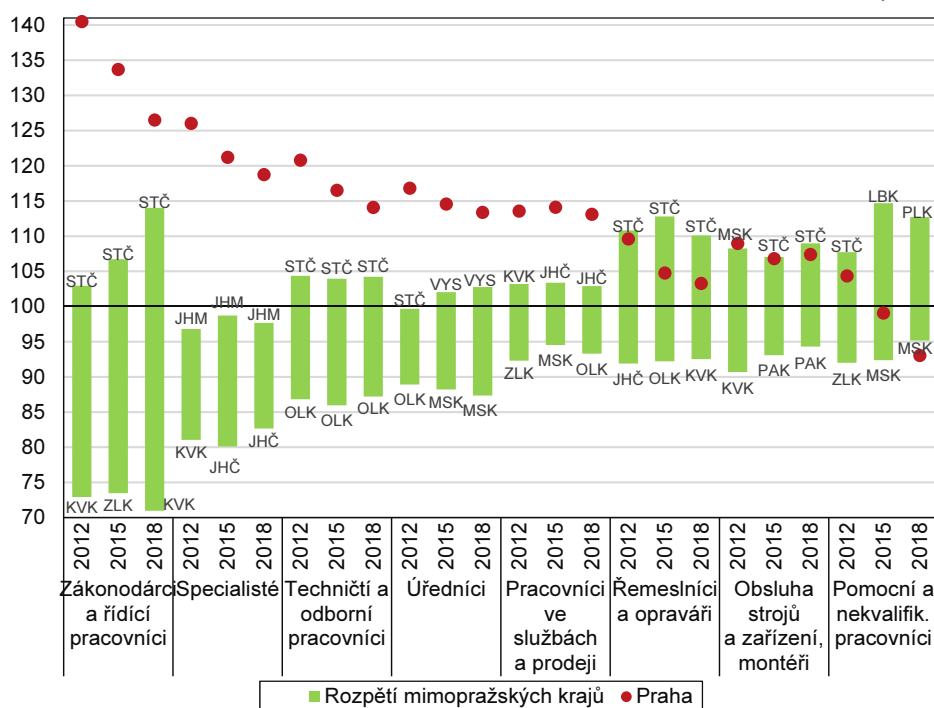
mají dlouhodobě nejlepší postavení v odvětví těžby a dobývání – v roce 2018 si zde vydělali v průměru o dvě třetiny více než osoby ve stejné třídě ve vzdělávání či v činnostech v oblasti nemovitostí.

Výdělky vedoucích a řídicích pracovníků ve finančnictví převyšovaly jejich úroveň v administrativních a podpůrných činnostech téměř trojnásobně.

Specialisté ve zdravotní a sociální péči měli o více než třetinu vyšší průměrné výdělky než ti z oblasti kultury či vzdělávání.

Není překvapivé, že na opačném spektru kvalifikace dosáhli loni na nejvyšší průměrné mzdy zaměstnanci v peněžnictví a pojišťovnictví (131 tis. korun hrubého měsíčně) a v informačních a komunikačních činnostech (107 tis.). Mimo terciární sféru pak šlo o pracovníky energetiky²³ (99 tis.). Jde zároveň o odvětví s celkově nejvyšší mzdovou úrovní a také s vysokou mzdovou variabilitou. Manažerské výdělky ve finančnictví přitom převyšovaly úroveň mezd vedoucích a řídicích pracovníků v administrativních a podpůrných činnostech téměř trojnásobně. Velké odvětvové rozdíly panovaly rovněž ve třídě specialistů. Jejich průměrné výdělky v energetice byly dvakrát vyšší (64 tis. korun) než v ostatních činnostech služeb²⁴. Relativně velmi podprůměrné byly též výdělky specialistů ve vzdělávání (37 tis.), ti přitom v tomto odvětví tvoří více než nadpoloviční část všech zaměstnanců. O mnoho lépe na tom nebyli ani specialisté v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech. Pracovníci v této třídě dosahují v rámci odvětví s dominancí veřejného sektoru dlouhodobě nejlepšího postavení ve zdravotní a sociální péči (loni 50 tis. korun). V tomto odvětví jsou také patrné citelné difference výdělků mezi vysokoškoly a pracovníky se středním vzděláním bez maturity, které se ale v poslední dekádě mírně snížily.

Graf č. 30 Průměrné mzdy v krajích dle hlavních tříd zaměstnání
(mzda v dané třídě zaměstnání v ČR = 100, srovnání let 2012, 2015 a 2018)



Poznámka: Vzhledem k nízké spolehlivosti údajů v regionálním členění nejsou uvedeny třídy kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a zaměstnanci v ozbrojených složkách.

Zkratky krajů u rozpětí mimopražských regionů označují kraj s nejvyšší a nejnižší hodnotou.

Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Dominance Prahy nad ostatními regiony ve vyšší průměrných výdělků klesá

V oblasti regionálních disparit sledujeme v poslední dekádě postupné oslabování relativní převahy Prahy nad ostatními kraji. To je zjevně patrné zejména u průměrných

²³ Tento zkrácený a zjednodušený název je zde použit jen pro odvětví výroby elektřiny, tepla a klimatizovaného vzduchu. Standardně se do energetiky řadí také odvětví zásobování vodou a činnosti související s odpady.

²⁴ Ty zahrnují zejména opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost, ostatní osobní služby (prací, čistící, kadeřnické a kosmetické činnosti), činnosti podnikatelských, zaměstnavatelských, profesních organizací, odborových svazů, náboženských organizací, politických stran, spotřebitelských organizací, občanských iniciativ aj.

spolu s nižší kvalifikační úrovní zaměstnání.

Disparity mezi mimopražskými kraji se zvyšovaly zejména ve třídě zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků.

mezd řídicích pracovníků a specialistů, ale i u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Na druhé straně se objevují i náznaky mírného rozevírání nůžek mezi mimopražskými regiony, hlavně u pracovníků v krajních třídách kvalifikačního spektra (tj. u manažerských i nekvalifikovaných pozic), v menší míře i u úředníků. Na jejich čele se napříč kvalifikačními třídami objevuje nejčastěji Středočeský kraj, na straně minim pak především kraje Karlovarský, Olomoucký a Moravskoslezský. Zvláštní bylo postavení Jihočeského kraje, který vévodil mimopražským regionům ve třídě pracovníků ve službách a prodeji (což patrně souviselo s rozvinutým cestovním ruchem, jak dokládá i nadprůměrné postavení Karlovarského kraje). Naopak u specialistů měl tento kraj nejslabší pozici, výdělky zde o desetinu zaostávaly za Jihomoravským krajem (kde se projevoval vliv silně rozvinutého vysokého školství v kombinaci s vyšší koncentrací významných správních funkcí jako důsledek pozice druhého největšího centra Česka). Poměrně výraznými relativními regionálními rozdíly se překvapivě vyznačovaly výdělky pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. V poslední dekádě zde nejvyššími průměrnými mzdami dominovaly kraje se silným zastoupením průmyslu (Středočeský, Plzeňský, Liberecký). Naopak pozice Prahy zde citelně oslabovala, loni byla dokonce poprvé na nejhorším místě mezi kraji (18,5 tis. hrubého měsíčně) a na nejlépe postavený kraj Plzeňský zde zaměstnanci v průměru ztráceli bezmála čtyři tisíce korun.