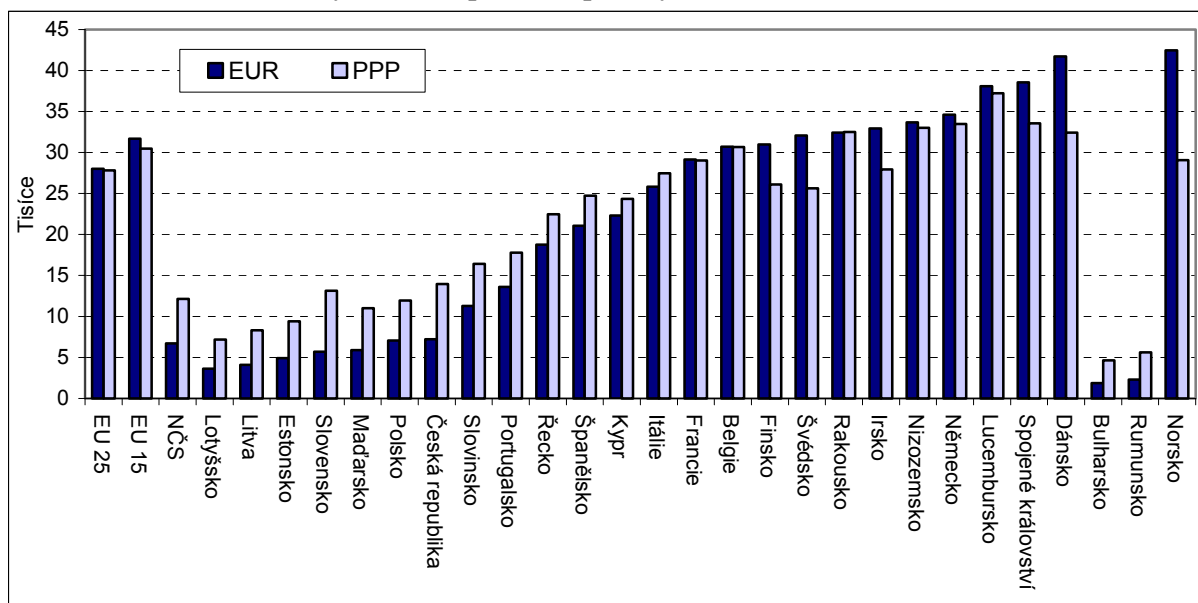


MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ MZDOVÝCH ÚROVNÍ A STRUKTUR

Za referenční rok 2002 bylo provedeno pan-evropské strukturální šetření mezd zaměstnanců (SES) ve všech dnešních členských státech Evropské unie kromě Malty a dalších státech: Rumunsku, Bulharsku, Norsku a částečně i Islandu. Podrobné výsledky byly shromážděny Eurostatem a v průběhu roku 2005 zveřejněny za celkem 27 států. Vzhledem k tomu, že byly používány shodné klasifikace a definice ukazatelů, je srovnání výsledků možné bez problémů a přepočtů. Jediným problémem se jeví fakt, že větší část států pokryla zjišťováním pouze odvětví průmyslu a služeb (tj. OKEČ C-K) a jen menší část zahrnuje také veřejnou správu, školství, zdravotnictví a ostatní osobní služby (OKEČ L-O); údaje za zemědělství, lesnictví a rybolov (OKEČ A,B) nebyly sledovány vůbec. Většina dále uváděných výsledků se bude zaměřovat na srovnatelný vzorek odvětví OKEČ C-K; mzdové položky v jiných měnách jsou přepočtené v kursu ku EUR, což pochopitelně ovlivňuje (a jistým způsobem zkresluje) srovnání mzdových úrovní. Mzdy jsou uváděny vždy jako hrubé před zdaněním za celý rok 2002, není-li uvedeno jinak (např. hodinové mzdy).

Průměrná roční mzda v ČR v roce 2002 činila po přepočtu 7 212 EUR, což je pouhých 26% celkového průměru Evropské unie (28 024 EUR), je to ale více než byla průměrná mzda v deseti nových členských státech (NČS) – 6 710 EUR. Nejvyšší průměrnou mzdu vůbec měli v Norsku (42 475 EUR), to však není členským státem EU. V rámci Evropské unie byla nejvyšší průměrná mzda v Dánsku – 41 736 EUR, což představuje 149% celoevropského průměru, na druhém místě bylo Spojené království s 38 538 EUR (138% průměru EU), na třetím místě bylo Lucembursko s 38 103 EUR (136%) a na čtvrtém Německo s 34 622 EUR (124%).

Graf. č. 13 Průměrné mzdy v EUR a paritě kupní síly



zdroj: SES 2002, odvětví C-K, Eurostat database, 1.8.2005

Nejnižší mzdy nalezneme ve dvou přístupujících státech – v Bulharsku (1 884 EUR) a v Rumunsku (2 321 EUR), kde byly průměrné mzdy na úrovni 7-8% průměru EU. V rámci dnešní EU-25 byly nejnižší mzdy v pobaltských státech Lotyšsku (3 616 EUR), Litvě (4 097 EUR) a Estonsku (4 934 EUR). Velmi nízké mzdy byly i na Slovensku (5 708 EUR) a Maďarsku (5 906 EUR). V těsném sousedství ČR se nachází Polsko s 7 065 EUR. Slovinsko s 11 275 EUR se již značně blíží úrovni v nejhudších státech dřívější EU-15, tedy v Portugalsku (13 609 EUR), v Řecku (18 751 EUR) či Španělsku (21 063 EUR), a Kypr je dokonce předehnal s 22 315 EUR. Tzv. staré a nové členské státy EU tedy nejsou mzdovými úrovněmi nijak rozděleny do dvou oddělených skupin.

Při mezinárodním srovnávání mzdových úrovní musíme brát v potaz odlišnosti v cenových úrovních v různých státech, to znamená, že za stejnou peněžní hodnotu lze nakoupit různou hodnotu zboží či služeb. K vyrovnání tohoto zkreslení se používá přepočtení na **paritu kupní síly (PPP)**.

Pokud se potom podíváme na průměrné mzdy v evropských státech, zjistíme, že rozdíly v mzdových úrovních nejsou zdaleka tak dramatické, jak by se mohlo zdát při vyjádření v kursu (EUR). Je tomu tak proto, že obecně platí, že v státech s nižší mzdovou úrovní je také nižší cenová úroveň a naopak v „bohatých“ státech je drahé; přepočtem na PPP se proto rozdíly stírají.

Česká republika se při přepočtu vyhoupe na průměrnou mzdu 13 949, což je 50% průměrné mzdy celé EU-25, také Slovensko si vylepší úroveň na 47% průměru EU. Naopak vysoká norská úroveň se dostane na pouhých 105% průměru EU a Dánsko se 114% přestane být na prvním místě v EU, to obsadí Lucembursko se 37 232 (134%). Na druhé straně se Lotyšsko vyhoupe na 26% a oba přistupující státy se dostávají na úroveň 17-20% průměrné mzdy EU. Výrazně si přepočtem polepší všechny nové členské státy, také Kypr, který je pak na úrovni 88% průměru EU. (Výše uvedená čísla lze najít v přílohové tab. č. 6).

V celé Evropské unii mají zaměstnanci průměrnou **placenou dobu** 173 hodin za měsíc, přičemž v jednotlivých státech se údaje značně liší, nejkratší průměrnou placenou dobu nalezneme ve Francii (153 h), dále v Irsku (158 h) a v Dánsku (164 h); nejdelší byla v přistupujícím Rumunsku (188 h), dlouhá byla i v Polsku a Maďarsku (186 h). Česká republika je s údajem 172 h zhruba na průměru západních států EU-15; ze všech nových členských států má ČR nejnižší průměrný počet placených hodin za měsíc.

Tabulka č. 8 Průměrné hodinové mzdy mužů a žen (EUR) a jejich poměr

| | celkem | muži | ženy | poměr |
|--------------------|--------|-------|-------|-------|
| Belgie | 13,75 | 14,54 | 12,05 | 82,9% |
| Česká republika | 2,82 | 3,12 | 2,35 | 75,3% |
| Dánsko | 19,76 | 21,42 | 17,13 | 80,0% |
| Německo | 15,40 | 16,91 | 12,58 | 74,4% |
| Estonsko | 2,13 | 2,43 | 1,78 | 73,3% |
| Řecko | 7,19 | 7,97 | 5,94 | 74,5% |
| Španělsko | 8,36 | 9,09 | 6,82 | 75,0% |
| Francie | 14,41 | 15,31 | 12,77 | 83,4% |
| Irsko | 16,20 | 18,29 | 13,47 | 73,6% |
| Itálie | 10,38 | 11,06 | 8,97 | 81,1% |
| Kypr | 9,67 | 10,80 | 7,76 | 71,9% |
| Lotyšsko | 1,52 | 1,69 | 1,34 | 79,3% |
| Litva | 1,77 | 1,91 | 1,58 | 82,7% |
| Lucembursko | 15,88 | 16,94 | 13,73 | 81,1% |
| Maďarsko | 2,51 | 2,67 | 2,28 | 85,4% |
| Nizozemsko | 14,22 | 15,50 | 11,84 | 76,4% |
| Rakousko | 12,01 | 13,26 | 9,76 | 73,6% |
| Polsko | 3,18 | 3,35 | 2,88 | 86,0% |
| Portugalsko | 5,26 | 5,71 | 4,59 | 80,4% |
| Slovinsko | 5,10 | 5,34 | 4,75 | 89,0% |
| Slovensko | 2,08 | 2,40 | 1,70 | 70,8% |
| Finsko | 13,80 | 14,80 | 12,13 | 82,0% |
| Švédsko | 15,00 | 15,82 | 13,40 | 84,7% |
| Spojené království | 17,64 | 20,01 | 13,95 | 69,7% |
| Bulharsko | 0,80 | 0,88 | 0,70 | 79,5% |
| Rumunsko | 1,04 | 1,13 | 0,90 | 79,6% |
| Norsko | 21,83 | 23,44 | 18,80 | 80,2% |

zdroj: SES 2002, odvětví C-K, Eurostat database, 1.8.2005

Pozoruhodný je fakt, že ve východních státech EU je obecně menší rozdíl mezi průměrnou placenou dobou mužů a žen než v západních státech – v EU-15 je průměrný rozdíl asi 4 hodiny, v NČS jen zhruba 2 hodiny. Na druhou stranu v Belgii měly ženy v průměru 180 hodin za měsíc, ale muži jen 179, tedy o hodinu méně. Nejvyšší rozdíly byly ve Spojeném království a v Irsku – muži měli o 10 hodin více. Průměrná placená doba v celé EU je u žen 171 hodin a u mužů 174 hodin. ČR má hodnoty nižší u obou pohlaví o jednu hodinu – 170 hodin u žen a 173 hodin u mužů.

Zajímavé jsou také údaje o přesčasové době, v EU je průměrný přesčas 4 hodiny za měsíc, muži mají v průměru 5 hodin a ženy 2 hodiny; v ČR je to podobné – muži mají v průměru 6 hodin a ženy 3 hodiny přesčasů za měsíc. Naproti tomu v Irsku mají ženy průměrně tři hodiny přesčasů, avšak muži mají devět, ve Spojeném království mají ženy 4 hodiny a muži 10 hodin.

Český poznatek, že rozdíl v placené době mužů a žen se snižuje s vyšším stupněm vzdělání, se potvrzuje v celé Evropské unii – zatímco u málo vzdělaných zaměstnanců měli muži průměrnou placenou dobu 178 hodin a ženy 172 (rozdíl 6 h), u terciárního vzdělání byla placená doba mužů 170 hodin a žen 167 hodin (rozdíl 3 h). To, že vzdělání zaměstnanci mají průměrnou placenou dobu kratší než zaměstnanci s nižším stupněm vzdělání, je běžné v naprosté většině evropských států (v průměru je rozdíl zhruba 6 hodin), v ČR je rozdíl velmi malý, v tomto je naše republika výjimkou.

Vzhledem k odlišnostem v pracovní době je pořadí v **hodinových mzdách** jiné než na celoročních údajích, nejvyšší hodinové mzdy v EU byly v Dánsku (19,76 EUR), následuje Spojené království (17,64 EUR), Irsko (16,20 EUR) a Lucembursko (15,88 EUR). Nejnižší hodinová mzda je v přistupujících státech Bulharsku (0,80 EUR) a Rumunsku (1,04 EUR), v rámci EU pak v Lotyšsku (1,52 EUR). ČR s hodnotou 2,82 EUR je na 22,5% průměru Evropské unie (12,56 EUR).

Rozdílnosti v průměrných **hodinových mzdách mužů a žen** jsou značné ve všech státech, přičemž procentuálně jsou rozdíly od 11,0% (ve Slovinsku) do 30,3% mužského průměru (ve Spojeném království). Obecně za celou Evropskou unii mají ženy průměrnou mzdu o 24,6% menší než muži, což je i velmi podobné rozdílům v České republice (24,7%).

Velmi se však liší úroveň zaměstnanosti a její struktury v různých státech a to aritmetické průměry značně poznamenává. Je to patrné i v porovnání „starých“ a „nových“ členských států: u obou skupin je celkově totiž rozdíl mezd mužů a žen menší než rozdíl průměrů na celé EU (zmiňovaných 24,6%), konkrétně 23,2% v EU-15 a 20,1% v NČS. To může být způsobeno jedinečným rozdílem v proporcionálním zastoupení mužů a žen v obou skupinách – a vskutku, zaměstnanost žen se značně liší: ve starých státech je podíl žen 35,7%, v nových 39,9%. Vůbec nejvyšší je v Belgii (31,6%), velmi nízký je ve Španělsku (32,2%) a Itálii (32,5%), zatímco velmi vysoký je v Litvě (47,0%), Estonsku (46,0%) a na Slovensku (45,4%). Protože tedy – s jistou matematickou nadsázkou – platí, že čím nižší mzdová úroveň, tím větší zastoupení žen, je celoevropský aritmetický průměr ovlivněn více mzdami žen z chudších východních zemí než průměr mužů.

Změny v mzdových diskrepancích mužů a žen v souvislosti se stupněm vzdělání jsou v některých státech EU stejně výrazné jako v ČR, v jiných však nikoli. Celkově se rozdíl ve mzdách mužů a žen silně zvyšuje se stoupajícím vzděláním – u základního vzdělání je jen 13% průměrné mzdy mužů, u terciárního vzdělání již 31%. Velmi silně se tento trend projevuje ve Francii a Itálii, naopak v NČS se rozdíly s vyšším vzděláním spíše smazávají a v kandidátských státech dokonce výrazně klesají.

Vezmeme-li **roční mzdy mužů a žen**, obrázek se příliš nezmění, ženy pobírají v EU v průměru 72,5% průměrné mzdy mužů. S hodnotou 72,6% se ČR pohybuje velmi blízko této hodnoty a dostává do sousedství Španělska a Estonska. Největší rozdíl byl ve Spojeném království, na Kypru a v Rakousku, nejnižší ve Slovinsku, velmi nízký byl také v Maďarsku a Polsku (viz graf č. 14).

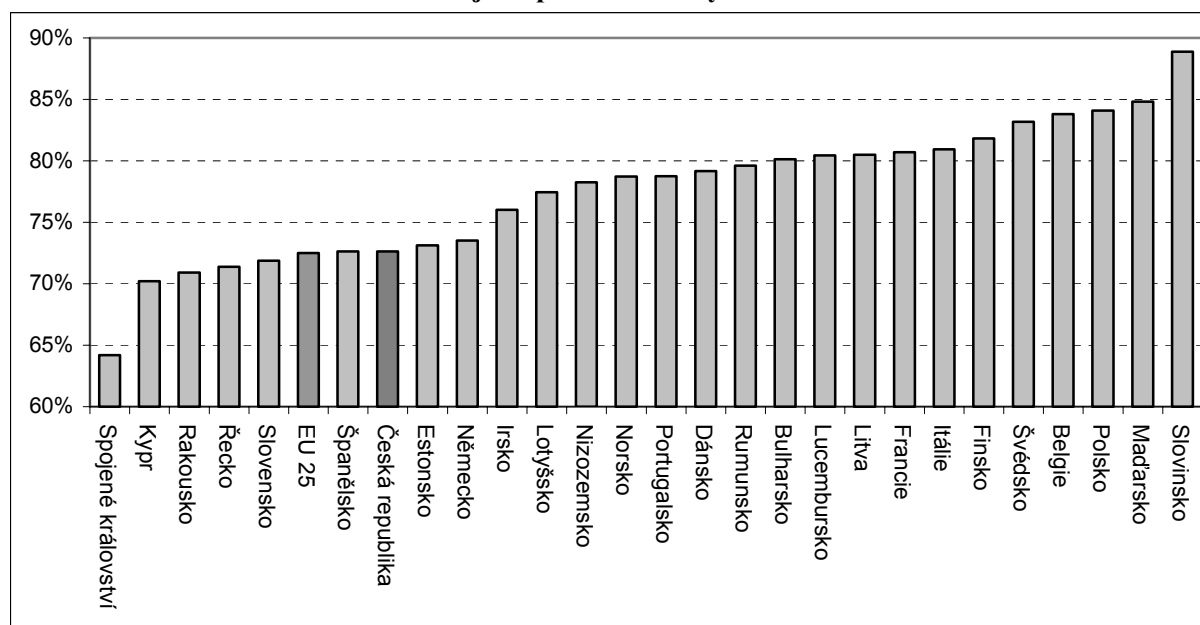
Vliv **věku** na mzdu je velmi vysoký takřka ve všech evropských státech, avšak velmi různě. V některých stoupají mzdy s přibývajícím věkem pravidelně vzhůru, mezi takové patří např. Rakousko, Itálie, Francie, Belgie nebo Slovinsko. Na druhé straně nalezneme státy, kde jsou mzdy spíše ploché a rostou jen do 39 let a potom s vyšším věkem klesají, mezi takové patří zejména pobaltské státy Estonsko, Litva a Lotyšsko, a také Česká republika. Slovensko a Polsko mají potom kombinaci obou modelů, kde mzdy mají dva vrcholy – jeden nižší na počátku v kategorii 30-39 let, potom klesnou pro 40-49 let a opět rostou. V severovýchodních státech, Spojeném království a Irsku mají „střechovité“ rozdělení mezd podle věku, rostou do kategorie 40-49 let, a pak klesají. U Španělska a Kypru nalezneme maximum u kategorie 50-59 let. V evropském agregátu, který je složen z těchto

odlišných modelů, průměrné mzdy podle věku prudce vzrůstají na počátku kariéry, potom se růst postupně zmírňuje, nejvyšší mzdy jsou u kategorie 50-59 let, NČS mají rozdíly ve mzdách nižší než EU-15. Zajímavé také je, že pouze u České republiky, Spojeného království, Lotyšska a Estonska jsou mzdy pro kategorii 50-59 let nižší než pro kategorii 30-39 let.

Ve srovnání s ostatními státy lze říci, že různorodost podle věkových kategorií je v ČR malá, růst na počátku kariéry je relativně nevýznamný; pokles průměrných mezd ve vyšším věku je patrný více u mužů.

U pobaltských států je pozoruhodně vysoký podíl zaměstnanců ve věku 60 let a více, zejména v Estonsku (8,2%), který je několikanásobně větší než průměr EU (2,7%). Vysoký je také v Lotyšsku (5,9%). Naopak nejmenší podíly šedesátníků nalezneme ve Slovinsku (0,4%), Rumunsku (0,6%) a Belgii (0,9%); zanedbatelný je rovněž v Lucembursku. ČR je se svými 2,9% šedesátníků zhruba v průměru EU, ale je zde zajímavý téměř shodný podíl padesátníků a čtyřicátníků, ve všech ostatních státech je totiž padesátníků mnohem méně – zhruba dvě třetiny – než čtyřicátníků.

Graf č. 14 Průměrná roční mzda žen jako procento mzdy mužů



zdroj: SES 2002, odvětví C-K, Eurostat database, 1.8.2005

S věkem silně souvisí i další sledovaná proměnná – **doba zaměstnání** u zaměstnavatele, tedy počet let (služby) v podniku. Průměrné mzdy ukazují, že zaměstnavatelé vydávají na zapracované zaměstnance více peněz než na nově příchozí, průměrná mzda narůstá takřka plynule s odpracovanými lety, avšak ve východních státech (neplatí pro Kypr) jen do určité doby, maximálně do 14 let a pak přichází zlom, někde průměrná mzda dokonce klesá. To ukazuje, jak důležitý byl pro tranzitní ekonomiky přechod na tržní prostředí.

Tabulka č. 9 Průměrné mzdy podle doby zaměstnání u zaměstnavatele (EUR)

| | 1 až 5 let | 6 až 9 let | 10 až 14 let | 15 až 19 let | 20 až 29 let | 30 let a více |
|-----------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Evropská unie | 24996 | 28035 | 31309 | 33866 | 33882 | 34384 |
| EU-15 | 28299 | 32728 | 34495 | 37779 | 37896 | 39166 |
| NČS | 6052 | 7270 | 7708 | 7599 | 7758 | 7859 |
| Česká republika | 6810 | 7632 | 7834 | 7232 | 7387 | 7606 |

zdroj: SES 2002, odvětví C-K, Eurostat database, 1.8.2005

Stupeň dosaženého **vzdělání** zaměstnance ovlivňuje výši jeho mzdy velmi výrazně ve všech státech EU, podle výsledků pan-evropského strukturálního šetření však více v nově přistoupivších zemích, kam patří i ČR. Vysokoškoláci měli obecně v EU průměrnou mzdu zhruba dvojnásobnou

(201%) proti zaměstnancům se základním vzděláním a také na úrovni 158% mzdy zaměstnanců se středním vzděláním. Nejvyšší je poměr VŠ/ZŠ v Maďarsku, kde vysokoškoláci pobírali mzdu třípůlnásobnou; zhruba trojnásobek to bylo v Rumunsku, Slovinsku a na Slovensku, a pak už je ČR s 262%. Ze západních států je vysoký poměr pouze v Německu a Rakousku (250%, resp. 245%). Naopak velmi malé rozdíly mezi mzdami jsou ve Finsku, kde vysokoškolák měl jen o 38% vyšší průměrnou mzdu než zaměstnanec se základním vzděláním, je však faktem, že finské mzdy jsou nivelizované ve všech profilech. Druhý nejnížší poměr je v Irsku (141%) a třetí v Dánsku, Švédsku a Norsku (shodně 160%).

Tabulka č. 10 Průměrné mzdy podle mezinárodní klasifikace stupně vzdělání (EUR)

| | Celkem | ISCED 0-2 | ISCED 3 | ISCED 4 | ISCED 5-6 |
|-----------------|--------|-----------|---------|---------|-----------|
| Evropská unie | 28024 | 21301 | 27185 | 28300 | 42827 |
| EU-15 | 31675 | 23403 | 31532 | 34352 | 47505 |
| NČS | 6710 | 5224 | 6067 | 4858 | 11828 |
| Česká republika | 7212 | 4920 | 6451 | : | 12883 |

zdroj: SES 2002, odvětví C-K, Eurostat database, 1.8.2005

Více se v Evropě stupeň vzdělání projevuje na mzdách mužů, neplatí to však pro všechny státy, výjimkou jsou např. Nizozemsko, Rumunsko a Bulharsko. Obecně v EU je u mužů poměr průměrných mezd vysokoškoláka-muže ku zaměstnanci se základním vzděláním 213% a u žen 168%. Česká republika má poměr 258% u mužů a 223% u žen a patří tak svou mzdovou strukturou k těm členským státům EU, kde je vzdělání silným faktorem způsobujícím vyšší mzdu.

Hlavní třídy **klasifikace zaměstnání** (KZAM), resp. mezinárodního standardu ISCO-88, zobrazují základní předpoklady pracovního místa, které musí zaměstnanec splňovat. Mzdy se diferencují jak mezi těmito hlavními třídami, tak uvnitř nich podle dalších faktorů. Ve všech státech EU dosáhli nejvyšších průměrných platů vedoucí a řídicí pracovníci a druhé nejvyšší měli vědečtí a odborní duševní pracovníci, s výjimkou Slovinska, kde bylo pořadí obrácené. Naopak nejnížší mzdy nalezneme nejčastěji u pomocných a nekvalifikovaných dělníků, avšak v některých státech (Dánsku, Německu, Irsku, Lotyšsku, Spojeném království a Bulharsku) u provozních pracovníků ve službách a obchodě.

Třebaže pořadí kategorií podle mezd jsou často shodná, v jednotlivých státech jsou různé rozestupy mezi průměrnými mzdami v jednotlivých kategoriích, pro jejich zkoumání si jako jeden z nejdůležitějších stanovme poměr průměrné mzdy vedoucích a řídicích pracovníků (1.hl.třída) ku průměrné mzdě řemeslníků (7.hl.třída). Je patrné, že tu jsou rozdíly velmi výrazné: zatímco v Itálii pobírají vedoucí téměř pětinašobek (488%) průměru řemeslníka a v Itálii 413%, v Irsku jen o 158% a v Dánsku 169%. V ČR je tento poměr 242%, což je zhruba stejné číslo jako pro NČS (239%) tak pro celou EU (249%).

Jako druhý ukazatel si můžeme stanovit poměr průměrné mzdy duševních pracovníků (2.hl.třída) ku průměrné mzdě řemeslníků (7.hl.třída). Také zde jsou rozdíly vysoké a na jedné straně stojí extrémní Itálie se čtyřnásobnými mzdami vědců a na druhé straně Irsko, kde naopak vědečtí pracovníci měli mzdu na úrovni 132% řemeslníků. V České republice měli vědci mzdu na úrovni 154% mzdy řemeslníků, což je poměr menší než ve většině členských států EU i vzhledem k průměru celé EU (180%).

Celkově je zřejmé, že v západních státech je menší rozdíl mezi průměrnými mzdami první a druhé hlavní třídy než u nově přistoupivších východních zemí. Např. v Itálii, Nizozemsku, ale i Estonsku či Lotyšsku jsou tyto mzdy takřka stejné (nemluvě o Slovinsku, kde vědci pobírali vyšší platy), zatímco v Polsku, v ČR, v Maďarsku nebo na Slovensku byl rozdíl více než třetinový. V České republice je tento rozdíl velmi výrazný, navíc ČR patří jednoznačně mezi státy, kde jsou odborní pracovníci odměňováni relativně nejhůře. (Čísla o průměrných ročních mzdách v jednotlivých státech podle skupin zaměstnání lze najít v přílohové tabulce č. 7.)

Z hlediska jednotlivých **odvětví** je v ČR stav velmi podobný tomu, jaký je v mnoha zemích EU. Nejvyšší průměrné mzdy jsou ve většině evropských států ve Finančním zprostředkování (OKEČ J),

v Belgii, Řecku, Irsku, Rakousku a Finsku je však ještě předčí mzdy v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody (OKEČ E); v Dánsku, Nizozemsku a Norsku byla nejvyšší průměrná mzda v Těžbě nerostných surovin (OKEČ C). Je však podstatný rozdíl mezi východními a západními státy v disproporci mezi průměrnou mzdou v nejlépe placených a v ostatních odvětvích, zatímco v nově přistoupiivších státech byl průměr ve Finančním zprostředkování na úrovni 179% celkového průměru za průmysl a služby (OKEČ C-K), ve starých členských státech to bylo jen 150%; v Rumunsku byl dokonce 265% a v Lotyšsku 237%, naopak v Dánsku pouze 118%. Zdá se, že existuje silný vztah: čím vyšší celková mzdová úroveň, tím menší náskok bankéřů před ostatními.

Také v odvětví Těžba nerostných surovin je větší náskok ve východních státech, kde naopak pokulhává průměrná mzda ve Zpracovatelském průmyslu. V západních státech jsou obecně velmi nízké mzdy v odvětví Ubytování a stravování (na úrovni 66% celkové průměrné mzdy za odvětví OKEČ C-K).

Za odvětví pod státní dominancí OKEČ L-O odevzdalo data jen několik zemí, pokud je však možné soudit z těchto údajů, jsou v nových členských státech relativně nižší mzdy ve školství. Výraznou výjimkou je Slovinsko, kde průměrná mzda ve Školství byla na úrovni 145% průměru OKEČ C-K. V Nizozemsku tvořila průměrná mzda ve Školství 125% průměru OKEČ C-K a v Irsku 133%, naopak na Slovensku jen 79%. Podobný, i když méně výrazný je obrázek pro Zdravotnictví.

Česká republika se svou skladbou odvětvových průměrných mezd řadí spíše mezi východní, méně rozvinuté státy, zejména pokud jde o velmi nízké průměrné mzdy ve Školství (na úrovni pouhých 89% průměru OKEČ C-K) a Zdravotnictví (91%), i výrazně nadsazenou průměrnou mzdou ve Finančním zprostředkování (172%).

Pozoruhodné je také rozmístění zaměstnanců v jednotlivých odvětvích. I když mzdové šetření není konané pro tento účel a údaje mohou být zkreslené, je např. zřejmé, že podíl zaměstnanců ve službách je mnohem nižší ve východních zemích a více lidí tu pracuje v průmyslu. Největší podíl zaměstnanců ve službách má Lucembursko, Nizozemsko a Spojené království, naopak mezi průmyslové země patří přistupující Rumunsko a Bulharsko a ČR. Nejvýraznější rozdíly mezi státy ve struktuře zaměstnanosti jsou u nejmladší generace zaměstnanců. Také zastoupení žen v jednotlivých odvětvích vypovídá o tom, že Školství je feminizované v celé Evropě, ve východních státech však více. Podobné je to ve Veřejné správě. Česká republika svou strukturou opět náleží spíše k východnímu bloku.

Velikost podniku je velmi významným faktorem výše výdělku prakticky ve všech evropských státech a obecně platí, že čím větší podnik, co do počtu zaměstnanců, tím vyšší mzdová úroveň. (Snad jen v Dánsku je rozdělení průměrných mezd podle velikosti ploché s maximem u středních podniků s 50-259 zaměstnanci.) Procentuální rozdíl mezi průměrnou mzdou v největších podnicích s 1000 a více zaměstnanci proti malým podnikům s 10 až 49 zaměstnanci je v nových členských zemích 31% a v EU-15 dokonce 35%. V České republice je tento rozdíl relativně malý (12%), menší je např. na Slovensku (6%) či Slovinsku (11%); naopak velmi vysoké rozdíly nalezneme v Bulharsku (105%), Rumunsku a Lotyšsku (obě 188%), také v Řecku (183%) a Portugalsku (181%).

Mzda je také závislá na **typu pracovní smlouvy**, ze statistik vyplývá, že smlouva na dobu neurčitou s sebou přináší podstatně vyšší mzdu než smlouva na dobu určitou a to v naprosté většině členských států EU. Česká republika v tom není výjimkou – zaměstnanci s dobou určitou měli jen 80% průměrné mzdy zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou, v NČS byl tento poměr 89% a ve starých zemích dokonce jen 61%.

Pokud chceme učinit jakési **shrnutí** celé kapitoly a pokusíme se zhodnotit stav v mzdové oblasti v České republice ve srovnání s ostatními státy Evropské unie, musíme dojít k závěru, že ČR téměř v žádném směru nevybočuje z řady. V mnoha tříděních je mzdová struktura blízká průměrným hodnotám EU, spíše se však shoduje s poměry obvyklými v nových členských státech.

Jisté je, že mzdová úroveň je v České republice proti průměru EU, který je definován především velkými a vyspělými západními státy, čtvrtinová, tedy velmi nízká. To je však způsobeno částečně přepočtem české koruny na euro měnovým kursem; při použití parity kupní síly, která zohledňuje odlišnost v cenových úrovních jednotlivých zemí, by se české mzdy dostaly na polovinu průměru EU. Nízké mzdy není nutné chápat jen negativně, jsou také – při vcelku vysoké kvalifikovanosti pracovní síly – komparativní výhodou a motivací pro příchod zahraničních investic do české ekonomiky.

Z hlediska struktury odměňování nelze než poznamenat, že stav v ČR není špatný, ať již ho posuzujeme jakýmikoli hledisky. Jedním z nejdůležitějších faktorů působících na diferenciaci odměňování se jeví stupeň vzdělání zaměstnance, což silně motivuje k zvyšování kvalifikace, v tomto směru je ČR v lepší situaci než mnohá z vyspělých států. Důležité je, že vzdělání má vyšší vliv než pasivní faktor věku; dokonce to v souvislosti s poklesem průměrných mezd ve vyšším věku vytváří tlak na zaměstnance na zvyšování kvalifikace při zaměstnání a celoživotní vzdělávání. Bohužel se tento druh vzdělávání v ČR teprve rozvíjí. Na druhé straně je - v ČR i v dalších nových členských státech - pozorovatelné rozdělení ekonomiky na „novou“ a „starou, postkomunistickou“ – zejména při pohledu na průměrné mzdy podle délky zaměstnání, a odtud pramenící nebezpečí, že by se starší generace mohly považovat na trhu práce za odstrčené a diskriminované, což je situace, která je zjevná především v pobaltských státech.

K negativním jevům v ČR je třeba přiřadit nízké mzdy ve školství a naopak nadměrné průměrné mzdy ve finančním zprostředkování a některých dalších specifických odvětvích. Tento stav se projevuje v ČR stejně tak jako v dalších východních státech a má všude patrně stejné či podobné příčiny v monopolním či oligopolním postavení čerstvě privatizovaných státních společností.

Druhým problémem nejen české ekonomiky jsou značně nízké průměrné mzdy žen vůči mužským, které poukazují na to, že trh práce je přizpůsoben spíše mužské části populace. Výrazný rozdíl je do značné míry způsoben také silnou vnitřní segregací pracovních míst na mužská a ženská, tento faktor však je statisticky těžko popsitelný a nelze ho jednoduše vyčíslit. Ať tak či onak, český trh práce v tomto směru ztrácí jistý pracovní potenciál, vytváří demotivující pracovní prostředí pro velkou část zaměstnanců a navíc se vystavuje kritice ze strany mezinárodních organizací.