

4. MZDY A ÚPLNÉ NÁKLADY PRÁCE

Pod souhrnným výrazem mzda budeme v dalším textu rozumět také plat v nepodnikatelské sféře, budeme hovořit vždy o hrubých částkách, tedy před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

Úplné náklady práce jsou celkové náklady a výdaje, které zaměstnavatel vynaložil na získání a výchovu zaměstnanců, na odměňování za práci a na zabezpečení sociálních potřeb zaměstnanců. Šetření se provádí u ekonomických subjektů všech odvětví bez ohledu na počet zaměstnanců, zahrnutí nejsou zaměstnanci u fyzických osob nezapsaných do obchodního rejstříku. Údaje jsou čerpány z výsledků zpracování ročního statistického výkazu ČSÚ.

Mzdy a úplné náklady práce vyjadřují cenu, za jakou je práce směňována na pracovním trhu, jejich úroveň a vývoj ukazuje rovnováhu či naopak nerovnováhu mezi nabídkovou a poptávkovou stranou tohoto specifického trhu.

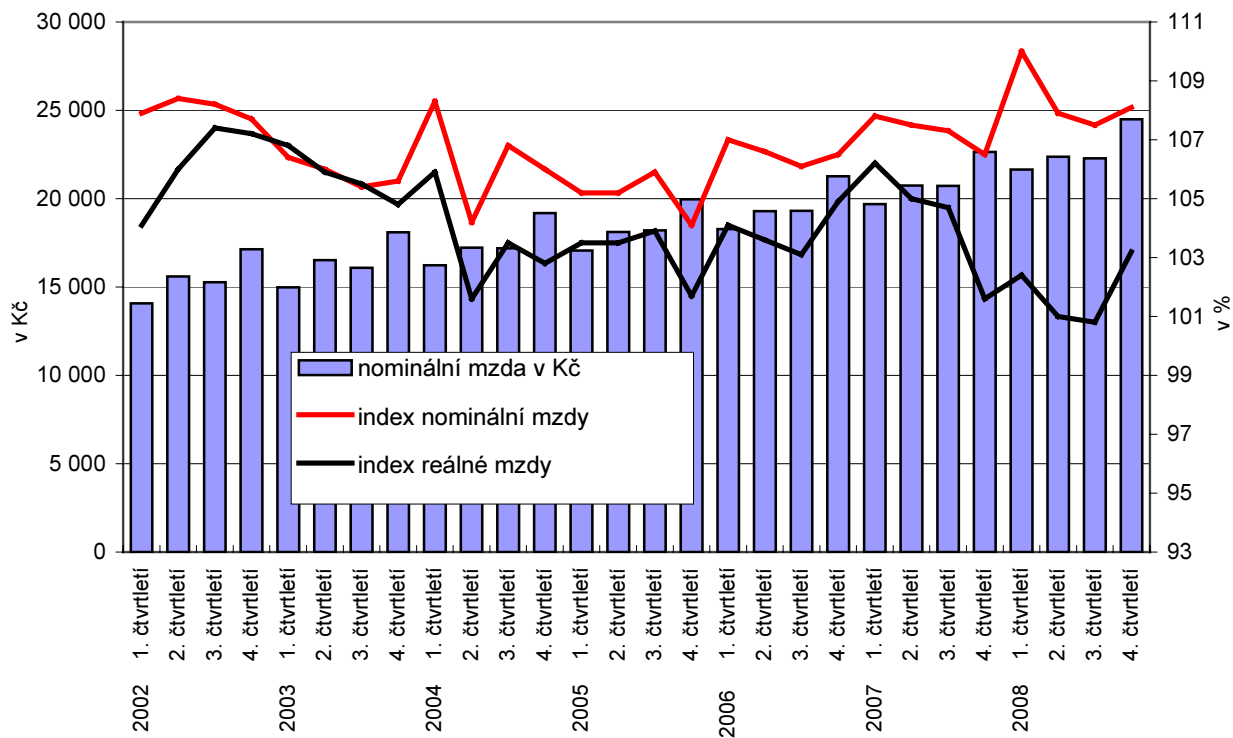
Při sledování mzdového vývoje lze využít dvou následujících zdrojů, oba je třeba používat s vědomím cílů, kterým slouží:

Výkaznictví ČSÚ poskytuje spolehlivé údaje o agregátních průměrných mzdách v národním hospodářství, které lze třídit podle podnikových hledisek, např. podle odvětví a velikostních skupin apod.; jiná, detailnější třídění nemůže poskytnout. Průměrná měsíční nominální mzda tu zahrnuje všechny pracovní příjmy (základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu), které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě a představuje podíl připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc.

Strukturální mzdová statistika má za cíl naopak poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách zaměstnanců s použitím množství různých třídění. Díky faktu, že se shromažďují data za jednotlivé zaměstnance, získáváme také pohled na mzdovou distribuci, tedy to, jak jsou mzdy mezi zaměstnanci rozprostřeny. Měsíční mzda je tu vypočtena z celoroční mzdy poměřením s placenou dobou zaměstnance, tj. počtem měsíců, za které zaměstnanec mzdu skutečně pobíral, odečtena je doba nemocí či dalších neplacených nepřítomností v práci za daný rok. Vypočtená mzda tak co nejpřesněji vypovídá o srovnatelných mzdových úrovních v různých zaměstnáních (pracovních místech) při přesně zjištěném objemu placené doby. Takto vypočtená průměrná hrubá mzda není shodná s průměrnou mzdou zjišťovanou v podnikovém výkaznictví ČSÚ, kde je celkový objem mzdových prostředků poměřován evidenčním počtem zaměstnanců podniku, v němž jsou zahrnuti např. i zaměstnanci s neplacenou krátkodobou absencí. Další rozdíly mezi mzdovou úrovní ve srovnání s jinými statistickými zdroji mohou plynout (kromě vlivu neplacených absencí a odlišného základního souboru šetření) z faktu, že do výsledků strukturální statistiky se nezahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin. Strukturální mzdová šetření jsou každoročně prováděna od roku 1996.

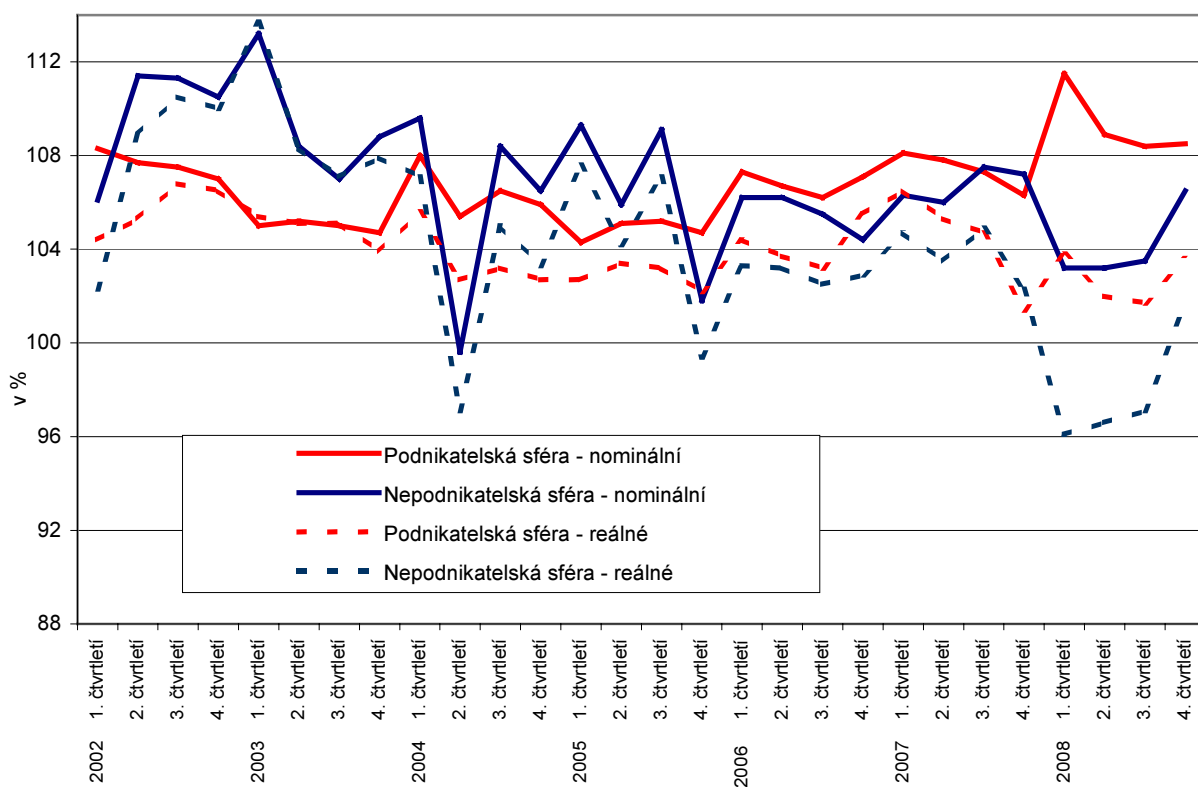
Z různých zdrojů vzhledem k odlišnostem v metodice dostáváme rozdílné absolutní částky celkové průměrné mzdy, ale tendence vždy zůstávaly takřka stejné: od roku 2002 do 2008 ukazovaly stabilní meziroční nárůst nominálních mezd mezi pěti až devíti procenty, což po zohlednění inflace představovalo reálný nárůst od dvou procent výše po celé sledované období. Vysoký reálný růst byl na počátku sledovaného období, v letech 2002 a 2003 kolem 6 %; nejnižší v roce 2008 (na přepočtené počty zaměstnanců byl nárůst 1,9 %), kdy relativně vysoký nominální mzdový růst (8,3 %) byl znehodnocen vysokou inflací - což lze označit částečně za předzvěst následující hospodářské recese.

Graf 4.1 Vývoj čtvrtletních nominálních a reálných průměrných mezd



Zdroj: Výkaznictví ČSÚ, přepočtené počty

Graf 4.2 Meziroční indexy čtvrtletních průměrných mezd v podnikatelské a nepodnikatelské sféře



Zdroj: Výkaznictví ČSÚ, přepočtené počty

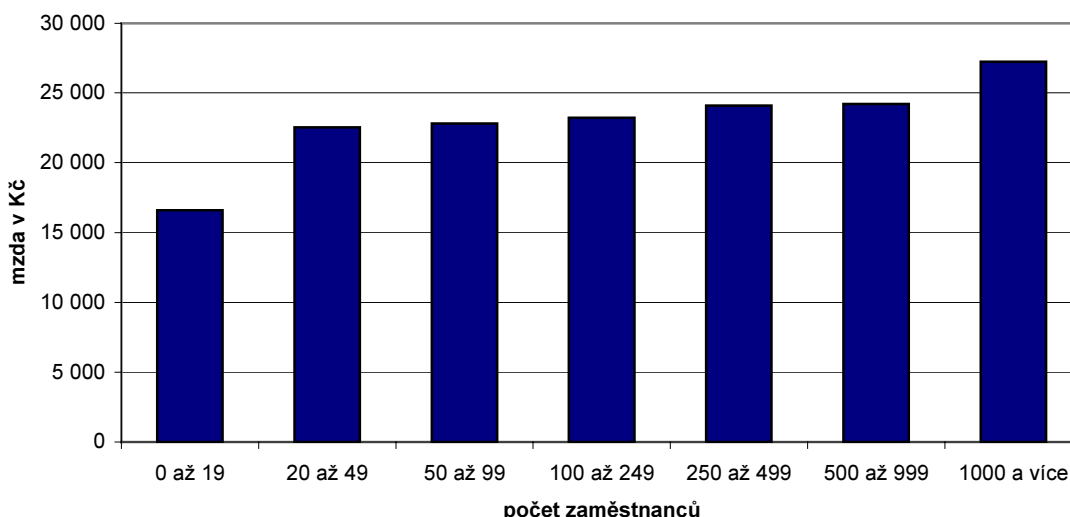
Zpočátku (v letech 2002 a 2003) se průměrné mzdy v podnikatelské sféře zvyšovaly pomaleji než v nepodnikatelské sféře, avšak v letech 2006 a 2007 tam byl růst výrazně rychlejší a tento trend se ještě prohloubil v roce 2008, kdy dokonce došlo k reálnému propadu průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře o dvě procenta.

Při srovnání mezd v obou sférách je třeba mít na paměti, že struktura pracovních míst se v nich velmi odlišuje, což má také důsledky na mzdová rozdělení. V nepodnikatelské sféře převládají úřednické práce s vyššími požadavky na kvalifikaci zaměstnanců, v podnikatelské sféře dominují dělnické profese, ovšem jsou zde také top-managementy s nesrovnatelně vyšší úrovní odměňování než je ve státních organizacích. To vede k vyšší variabilitě hodnot mezd v podnikatelské sféře.

* * *

V úrovni mezd jsou vysoké rozdíly podle velikostních skupin. Z grafu 4.3. můžeme lehce zjistit, že nejvyšších průměrných mezd dosahují podniky s počtem zaměstnanců s počtem zaměstnanců 1000 a více, naopak nejmenší podniky do 19 zaměstnanců mají mzdy nejnižší. Právě nezahrnutí nejmenších, čtvrtletními šetřeními nepokrytých podniků do přehledů o průměrných mzdách v minulosti způsobovalo zkreslení mzdové úrovně v národním hospodářství, proto jsou od roku 2009 připočítávány matematickým modelem.

Graf 4.3 Průměrné hrubé mzdy podle velikostních skupin jednotek



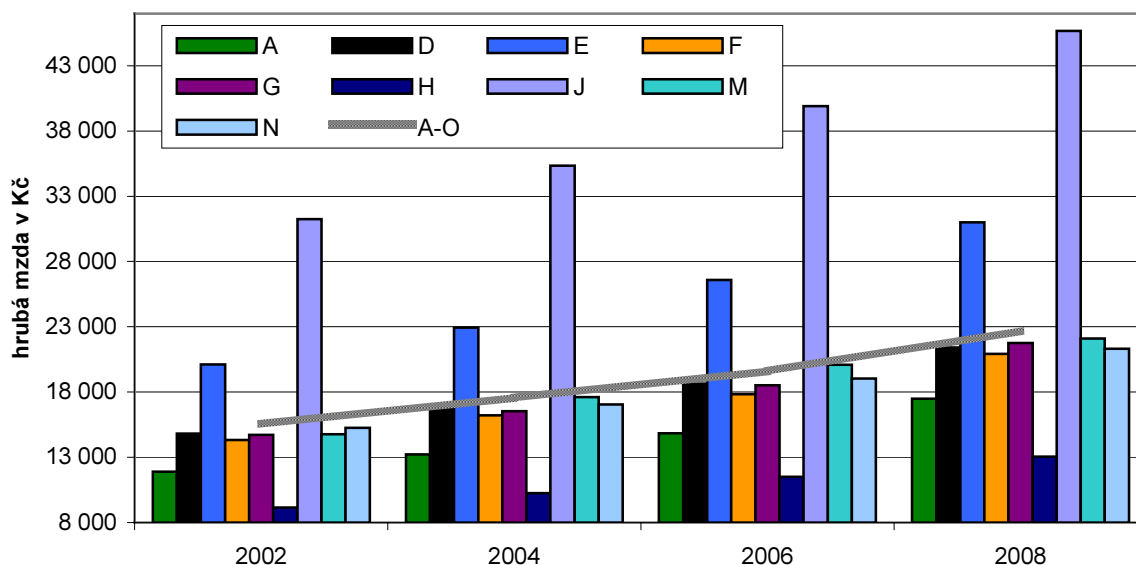
Zdroj: Výkaznictví ČSÚ, přepočtené počty

Mzdy podle odvětví národního hospodářství

Mzdy z hlediska **odvětví** budeme ještě popisovat primárně podle klasifikace OKEČ. Již při zběžném pohledu vidíme, že výše průměrných mezd je velmi rozdílná. Co se týče úrovně, hluboce pod průměrem jsou dlouhodobě mzdy v odvětvích primární sféry - zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov a chov ryb (OKEČ A a B), a v ubytování a stravování (OKEČ H). Naopak výrazně nad ostatními jsou mzdy v odvětví finanční zprostředkování (OKEČ J) a ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu a vody (OKEČ E).

Mezi odvětví s nejvyšší dynamikou růstu mezd patřilo vzdělávání (OKEČ M) a právě výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody; ovšem ve vzdělávání se v posledním roce se dynamika silně zbrzdila a průměrná mzda nedosahuje ani celkového průměru. Naopak nejpomaleji rostly průměrné mzdy v odvětví ubytování a stravování.

Graf 4.4 Vývoj průměrné hrubé mzdy ve vybraných odvětvích (OKEČ)



Zdroj: 2002-2007 roční výkaznictví ČSÚ, rok 2008 čtvrtletní výkaznictví - předběžný údaj

Důležité také je si uvědomit, kolik pracovníků v tom kterém odvětví pracuje. Téměř třetina zaměstnanců je soustředěna ve zpracovatelském průmyslu (OKEČ D), okolo 10% zaměstnanců je v odvětví G a ve veřejné správě (OKEČ L).

Z tabulky v příloze č. 4.4 dokážeme vyčíst rozdíly mezi výběrovým šetřením pracovních sil (VŠPS), výkaznictvím ČSÚ a strukturální mzdovou statistikou, a to jak ve struktuře zaměstnanosti (ty vycházejí především z metodických odlišností, z definic základního souboru, způsobů zjišťování a dalších specifik šetření, např. ve strukturálním šetření jsou vedle celé nepodnikatelské sféry uvedeny proporce jen z celku podniků s 10 a více zaměstnanci podnikatelské sféry, zatímco ve výkaznictví byly sice sledovány jen podniky s 20 a více zaměstnanci, ale malé podniky jsou připočteny matematickým modelem; VŠPS pokrývá prostřednictvím domácností celé národní hospodářství a je tedy pro statistiku zaměstnanosti nevhodnější), tak i v průměrných mzdách (které pramení především z odlišného konceptu výpočtu hrubé mzdy zaměstnance, ale i z výběrových chyb, konceptu systému dopočtů apod.).

Vzhledem k tomu, že odvětví (OKEČ) je tříděním, které není prioritou strukturálního šetření (ISPV), je pro srovnání celkových průměrných výdělků lepší používat výsledky výkaznictví ČSÚ, u kterých lze předpokládat, že jsou v tomto směru přesnější. Avšak strukturální šetření nám nabízí údaje o mzdové variabilitě, které výkaznictví nabídnout nemůže, spolu s údaji o placeném čase a také další třídící faktory.

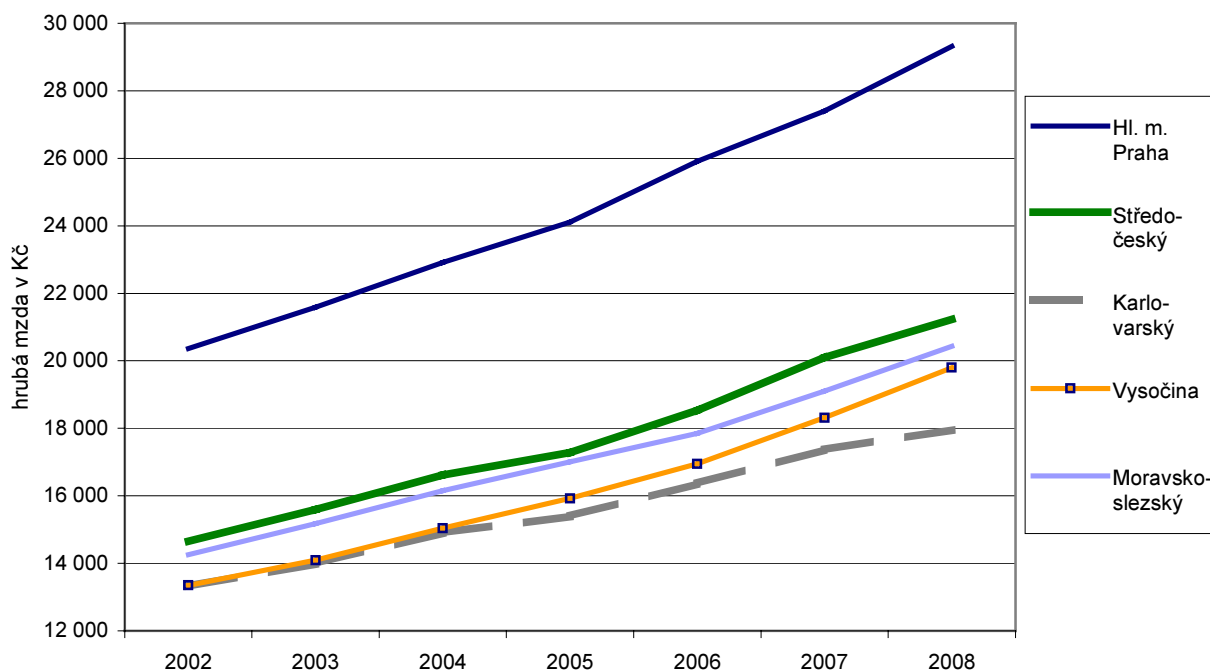
Vidíme například, že přibývá odvětví s vysokou diferenciací mezd, tradičně jsou mzdy vysoce diferencované v odvětví finanční zprostředkování (variační koeficient 108 %), v posledních letech také v dalších tržních službách a obchodě; naopak nízké míry rozptylu mezd jsou stále ve veřejné správě (40 %), v primární sféře (47 %) a ve školství (49 %).

V roce 2008 začal ČSÚ zveřejňovat údaje také podle nové verze mezinárodní klasifikace ekonomických činností CZ-NACE. Nová klasifikace CZ-NACE platí v ČR až od roku 2009. Tato klasifikace nabízí nový pohled na strukturu národního hospodářství a přináší pohledy dříve neviděné. Zajímavé jsou především nově vytvořené sekce Informační a komunikační činnosti s druhou nejvyšší průměrnou mzdou (41 817 Kč za rok 2008 na přepočtené počty) po Peněžnictví a pojišťovnictví (45 663 Kč) nebo Profesní, vědecké a technické činnosti (30 875 Kč) – tato sekce zahrnuje činnosti právní, účetnické, poradenské, reklamní a také výzkum a vývoj. Také kulturní, zábavní a rekreační činnosti (mzda 18 766 Kč za rok 2008) byly vyčleněny do samostatné sekce. V oblasti průmyslu byly odděleny Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (35 239 Kč) a Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (21 433 Kč).

Mzdy podle regionálního třídění

Dominantním znakem v regionálním třídění mezd je velký a trvalý rozestup ve mzdové úrovni v hlavním městě a ostatních krajích. Rozdíl je velkou měrou ovlivněn odlišnou strukturou zaměstnanosti, tedy vyšší úroveň mezd v odvětvích, kde je požadována vyšší odborná kvalifikace. Tato odvětví, např. bankovníctví, pojišťovnictví, centrální úřady, spolu s vyšším podílem podnikatelských subjektů se zahraniční kapitálovou účastí jsou ve větším rozsahu umístěna právě v hlavním městě.

Graf 4.5 Vývoj průměrné hrubé mzdy v letech 2002-2008 ve vybraných krajích



Zdroj: výkaznictví ČSÚ, pro rok 2008 modelový propočít ČSÚ odvozený ze strukturální mzdové statistiky

Nezanedbatelnou roli hraje i vyšší diferenciaci mezd v Praze, kterou ukazují výsledky strukturálních šetření – zatímco v mimopražských krajích se variační koeficient mezd v roce 2008 pohyboval v rozmezí 61 % (v Jihočeském kraji) až 81 % (ve Středočeském kraji), v hlavním městě je to 101 %. Nejvyšší mzdová úroveň byla v roce 2008 tedy v Praze, vyjádřená průměrnou mzdou 35 905 Kč a mediánem 27 900 Kč dle strukturální mzdové statistiky. Zároveň zde byla i již zmíněná nejvyšší úroveň variability mezd a také šikmosti mzdového rozdělení, která nadsazovala průměr nad medián o více jak 29 %. V ostatních krajích jsou mzdy o hodně nižší než v Praze, stabilně nejvíce mají v průměru zaměstnanci pracující na území Středočeského kraje, jehož trh práce je do značné míry spojen s hlavním městem; na posledním pořadí se některé kraje v minulosti střídali, od roku 2002 jsou však nejnižší průměrné mzdy na Karlovarsku, v posledních letech s výraznějším odstupem od zbytku republiky.

Odlíšnosti se promítají i do rozdělení mezd: podle strukturální mzdové statistiky v Praze pobíralo v roce 2008 mzdu nižší než 12 000 Kč jen 4 % zaměstnanců, zatímco v ostatních krajích to bylo 8 %. Na druhé straně mzdu vyšší než 40 000 Kč mělo 24 % pražských zaměstnanců, ale v ostatních krajích činil tento podíl pouhých 7 %. Nejčastější mzdy byly v Praze okolo 27 tisíc korun a ve Středočeském kraji téměř 22 tisíc korun. V ostatních krajích byla nejčastější mzda spíše okolo 19 000 Kč.

Diferenciaci mezd

Mzdy jednotlivých zaměstnanců v ČR se pohybují v rozmezí od minimální mzdy až po milionové hodnoty, orientovat se pouze podle aritmetických průměrů proto poskytuje značně zúžený obraz.

Dolním limitem pro zaměstnance pracujícího na plný úvazek je zákonem stanovena minimální mzda, jejíž částky jsou uvedené v následující tabulce:

Výše minimální mzdy v ČR podle zákoníku práce:

Datum účinnosti od	Výše minimální měsíční mzdy v Kčs/Kč
1. 1. 1992	2 200
1. 1. 1996	2 500
1. 1. 1998	2 650
1. 1. 1999	3 250
1. 7. 1999	3 600
1. 1. 2000	4 000
1. 7. 2000	4 500
1. 1. 2001	5 000

Datum účinnosti od	Výše minimální měsíční mzdy v Kč
1. 1. 2002	5 700
1. 1. 2003	6 200
1. 1. 2004	6 700
1. 1. 2005	7 185
1. 1. 2006	7 570
1. 7. 2006	7 955
1. 1. 2007	8 000

Abychom lépe pochopili celou distribuci mezd, popíšeme si nejprve tvar rozdělení mezd zaměstnanců v roce 2008, jak vychází ze strukturální mzdové statistiky.¹ Z přiloženého grafu je zřejmé na první pohled, že struktura četností mezd neodpovídá normálnímu rozdělení jako značná část jiných statistických jevů; mzdové rozdělení není symetrické, naopak je charakteristicky zešikmené tím, jak je deformováno vlivem dolní hranice, kterou je minimální mzda, a shora neomezené - až mnohonásobným platům top-manažerů. Kvůli tomuto vlivu stoupá zpočátku křivka rozdělení strmě vzhůru. Maximální četnost (tedy mzda, kterou pobíralo nejvíce lidí) je za rok 2008 okolo 20 tisíc korun. Po dosažení maxima začíná křivka klesat, ovšem pozvolněji než rostla, a protože horní hranice mzdy není nijak stanovena (na obrázku je pouze výřez grafu pro hodnoty do 50 tis. Kč), její pravá větev zabírá mnohem rozsáhlejší obor hodnot než levá (v teoretickém modelu pokračuje do nekonečna).

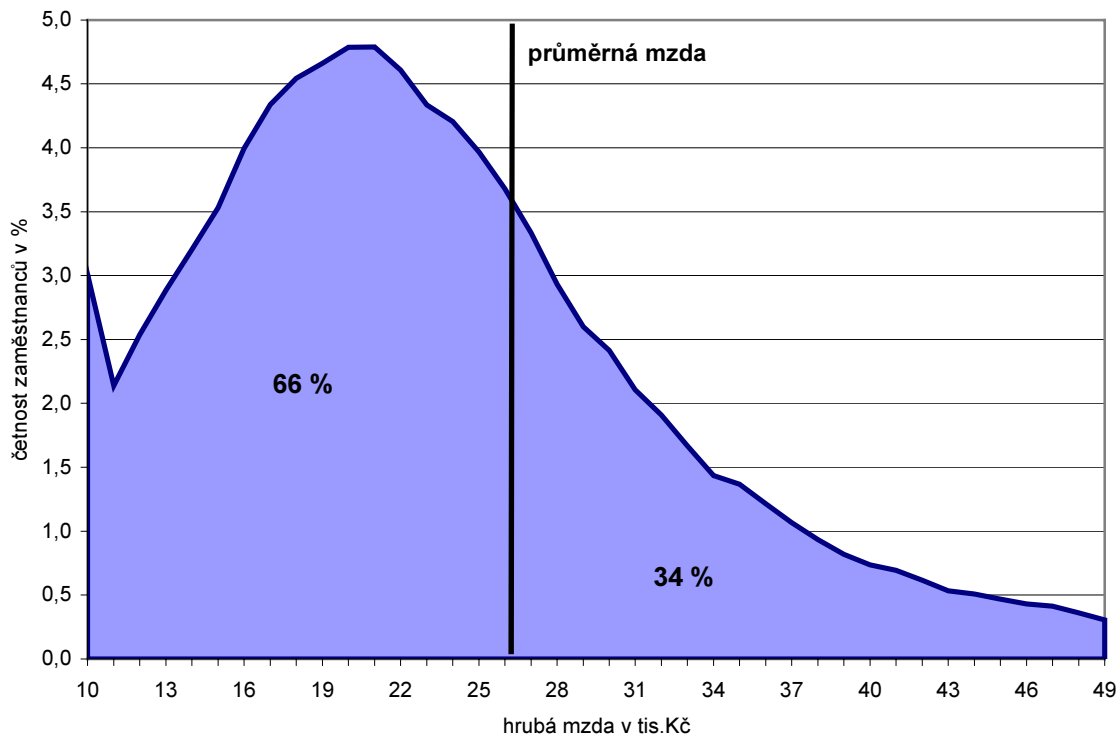
Vzhledem k tomuto faktu se průměrná mzda (26 304 Kč) nepohybuje v okolí nejčetnější mzdy, nýbrž se přesunula směrem do vyšších hodnot napravo od nejčastější mzdy. Zaměstnanců podprůměrně placených tedy není polovina, jak by tomu bylo u symetrického rozdělení, ale mnohem více – cca 66 %; to znamená, že takřka dvě třetiny zaměstnanců berou mzdu nižší než průměrnou. Na druhou stranu jistá malá skupina zaměstnanců (1,07 %) pobírala v roce 2008 mzdu vyšší než 100 000 Kč. Z tohoto je zřejmé, že průměrná mzda neukazuje kolik pobírá běžný zaměstnanec, je silně ovlivňovaná extrémními hodnotami.

Existují proto i jiné statistické charakteristiky. Kvantily, resp. percentily, jsou hodnoty mezd v jejich vzestupně seřazeném pořadí, jejich odlišný vývoj ukazuje změny v distribuci. Decily jsou hodnoty rozdělovací mzdy na deset dílů - od nejmenších do nejvyšších (první decil tedy ukazuje mzdu nízkou

¹ Strukturální mzdová statistika je kompilována ze dvou zdrojů: Informační systém o průměrném výdělků MPSV zjišťuje mzdy jednotlivých zaměstnanců v podnikatelské sféře výběrově, Informační systém o platu MF ČR plošně šetří platy zaměstnanců v nepodnikatelské sféře. Tato statistika má za cíl poskytovat podrobné informace o mzdách s použitím množství různých třídění, zejména podle zaměstnání. Díky faktu, že se shromažďují data za jednotlivce, získáváme pohled na mzdovou distribuci, tedy jak jsou mzdy mezi zaměstnanci rozprostřeny. Měsíční mzda je tu vypočtena z celoroční mzdy poměření s placenou dobou zaměstnance, tj. počtem měsíců, za které zaměstnanec mzdu skutečně pobíral, odečtena je doba nemoci či dalších neplacených nepřítomností za daný rok. Vypočtená mzda tak co nejpřesněji vypovídá o srovnatelných mzdových úrovních v různých zaměstnáních při přesně zjištěném objemu placené doby. Takto vypočtená průměrná hrubá mzda není shodná s průměrnou mzdou zjišťovanou v podnikovém výkaznictví ČSÚ, kde je celkový objem mezd poměřován evidenčním počtem zaměstnanců, v němž jsou zahrnuti např. i zaměstnanci s neplacenou krátkodobou absencí. Další rozdíly mezi mzdovou úrovní ve srovnání s jinými statistickými zdroji mohou plynout (kromě vlivu neplacených absencí a odlišného základního souboru šetření) z faktu, že do výsledků strukturální statistiky se nezahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin, nemluvě o tom, že výsledky za podnikatelskou sféru jsou ovlivněny výběrovou chybou. Strukturální mzdová šetření jsou každoročně prováděna až od roku 1996, ze staršího období lze čerpat z jednorázových zjišťování za roky 1984 a 1988.

placeného zaměstnance (jen 10% bere méně než on) a naopak devátý decil je mzda vysoce placeného zaměstnance. Podílem krajních decilů získáme decilový poměr. Kvartily rozdělují vzestupně seřazené mzdy na čtyři díly (podíl prvního a třetího kvartilu nazýváme kvartilový poměr). Oba jmenované poměry vypovídají velmi dobře o nárůstu či poklesu diferenciacce mezd v čase a nejsou ovlivněné inflací.

Graf 4.6 Rozdělení četností mezd zaměstnanců v roce 2008



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2008

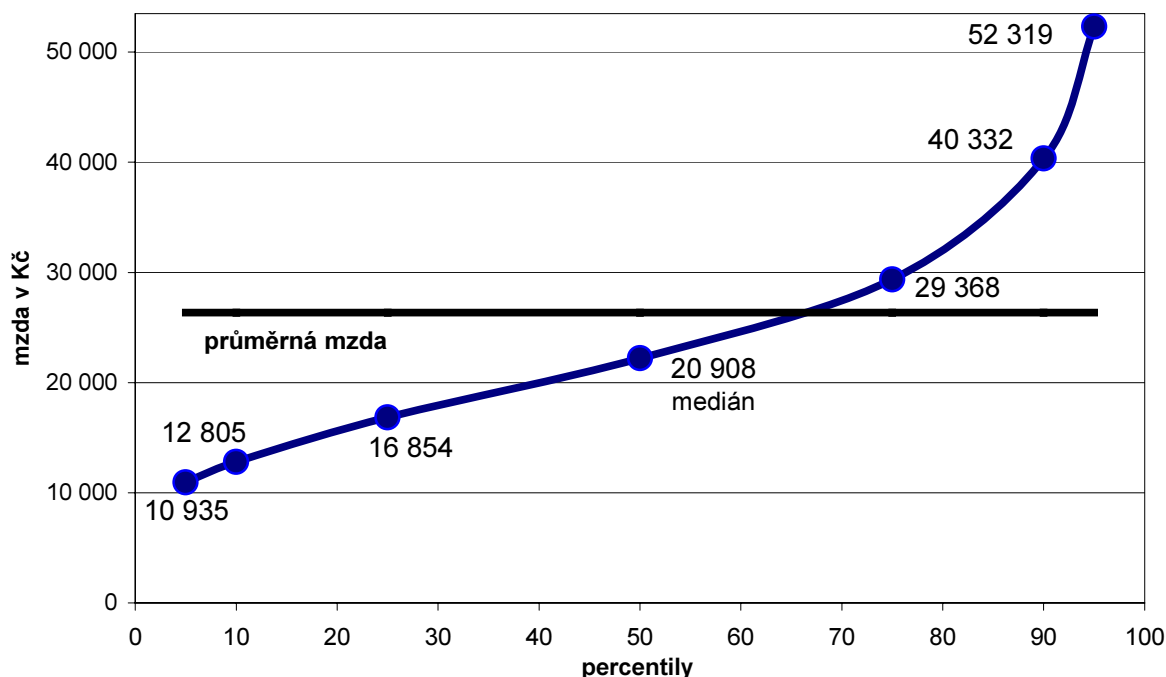
Prostřední hodnota v rozdělení mezd se nazývá medián, ten dělí počet zaměstnanců na dvě stejné poloviny, pro korektní srovnání mzdových úrovní je tedy vhodnějším ukazatelem než průměr. To platí zejména pro porovnávání kategorií zaměstnanců s odlišnými rozděleními, typicky pro srovnání mezd mužů a žen – distribuce mezd mužů je podstatně širší a průměr je více zkreslen extrémně vysokými hodnotami (platy top-manažerů). Zatímco průměrná mzda žen je pouze na úrovni 74 % mužské, u mediánů je to více než 79 %, což ukazuje, že výdělek běžného muže a ženy se neodlišuje tolik, jak by ukazovalo srovnání průměrných mezd.

K analýze mezd bychom vždy měli používat několik různých nástrojů, především chceme-li správně pochopit změny v distribuci. K dalším nástrojům kromě kvantilů sloužících ke sledování vývoje distribuce patří variační koeficient, ten je ovšem silně ovlivňován extrémními výdělky, neboť vychází z průměrné mzdy.

V posledních letech oba kvartilové poměry (viz tabulka 4.7) rostly jen málo a dlouhodobé tendence stálého zvětšování diferenciacce mezd slábly, distribuce mezd se rozšiřovala spíše mírněji a to v oblasti nejvyšších výdělků – o tom svědčí také nepravidelně rostoucí variační koeficient, který se výrazně zvýšil ještě pro rok 2006, v roce 2007 zůstal stejný a v roce 2008 opět poskočil.

Nakonec je dobré podívat se na rostoucí rozdíl mezi aritmetickým průměrem mezd (jinak nazývaného průměrná mzda) a mediánem (tedy mzdou prostředního zaměstnance), který vyplývá z rozšiřování mzdové diferenciacce a zvyšujícího se zešikmení rozdělení. V roce 2002 průměrná mzda činila 116,7 % mediánové mzdy, v roce 2008 to bylo již 118,6 %. Platí, že extrémní hodnoty mezd nejlépe placených zaměstnanců výrazně zvyšují aritmetický průměr mezd, který tak neodpovídá vžitě představě průměrné mzdy jako mzdy běžného zaměstnance.

Graf 4.7 Distribuce mezd v kvantilech v roce 2008



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2008

Mzdy podle věku

Data ze strukturální mzdové statistiky nám umožňují zkoumat mzdy také podle personálních charakteristik zaměstnance, jako jsou např. pohlaví, věk, vzdělání, zaměstnání nebo délka praxe u jednoho zaměstnavatele.

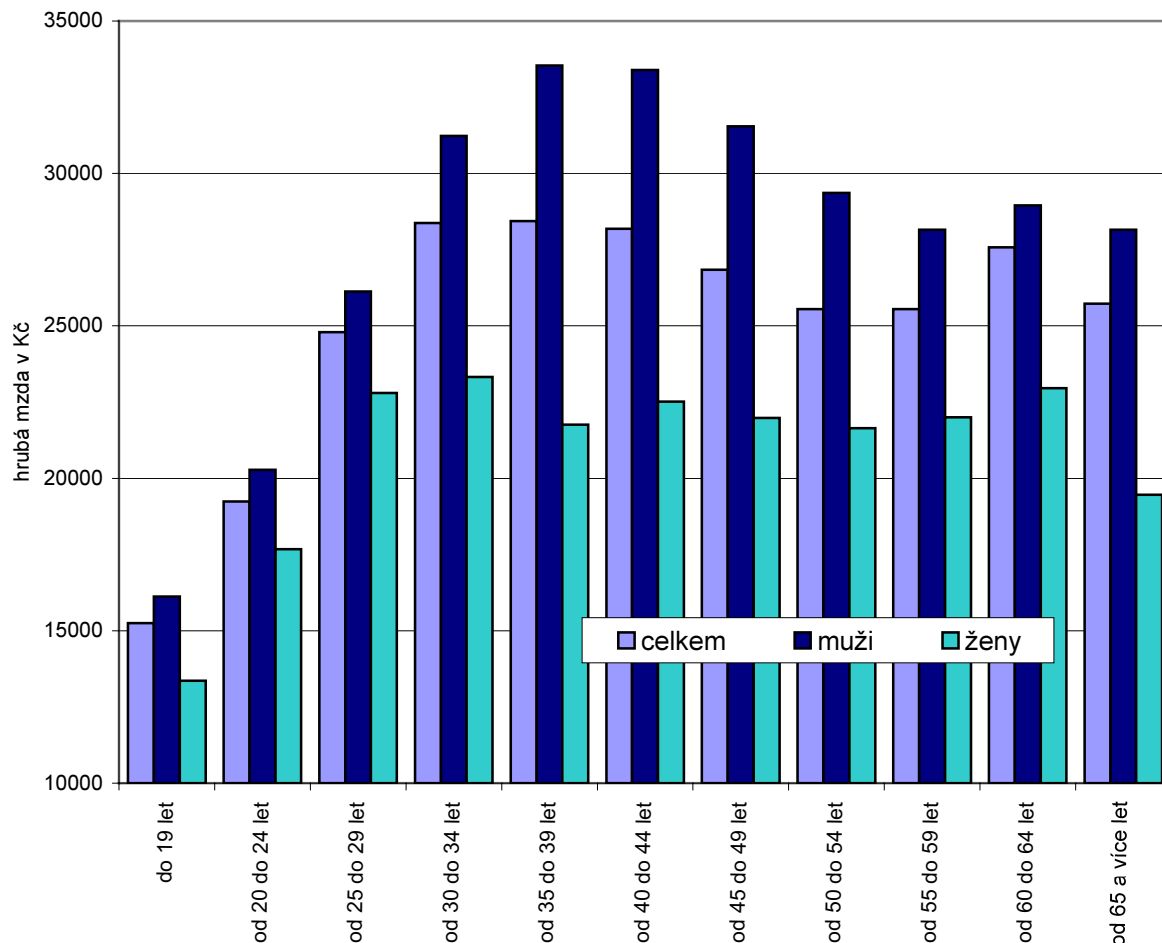
Průměrné mzdy v ČR nerostou úměrně s **věkem** zaměstnance, lokálních maxim dosahují mezi 30 až 40 lety a pak až v kategorii 60 – 64 let. Jak si můžeme ověřit na grafu 4.8, obecně platí, že nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci na počátku své pracovní kariéry, pro další věkové skupiny mzda prudce stoupá, postupně se mzdy stabilizují a mírně klesají. Pracující starobní důchodci již mají mzdu značně nižší, téměř srovnatelnou s mladými ve věku 20 až 24 let. Výjimkou jsou dlouhodobě zaměstnanci v kategorii 60 až 64 let, kteří dosahují výstředně vysoké výdělků. Není to ovšem způsobeno tím, že by na srovnatelném místě zaměstnanci na přelomu důchodového věku pobírali významně vyšší plat - za těmito čísly se skrývá odlišná struktura zaměstnanosti v jednotlivých kategoriích. V nejstarších kategoriích totiž chybí velká část zaměstnanců s nižší mzdou. V pracovním procesu zůstávají jednak více kvalifikovaní zaměstnanci, jejich pracovní kariéra zpravidla trvá déle, a jednak muži, kteří jsou obecně lépe placeni; ženy odcházejí do důchodu dříve.

Odlišný mzdový vývoj u mužů a žen je také patrný na grafu 4.8, je i v souvislosti s jejich zastoupením v jednotlivých kategoriích. Ženy mezi 25 až 34 rokem odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou, zastoupení žen klesá z průměrných 42,6 % v kategorii 30-34 let na 36,1 %, a také průměrná (i mediánová) mzda na rozdíl od mužů stagnuje. Největší rozdíl mezi mzdami mužů a žen pak nastávají v kategorii od 35 do 39 let, kdy ženy musejí „po dětech“ startovat svou kariéru znovu.

Z hlediska diferenciací mezd jsou mezi věkovými kategoriemi značné rozdíly – variační koeficient stoupá se mzdovou úrovní. Nejmenší nalezneme u nejmladší kategorie do 19 let (31 %), v kategoriích 35 až 39 let a 40 až 45 let dosahuje hodnot 93 % resp. 102 %, v dalších kategoriích již klesá. Největší rozdíly ve mzdách jsou však opakovaně u nejstarších zaměstnanců ve věku 65 let a více, tedy většinou starobních důchodců, kde variační koeficient v roce 2008 činil 109 %.

Tyto strukturální rozdíly jsou obdobné ve všech sledovaných obdobích a v čase se vyvíjejí jen pomalu.

Graf 4.8 Průměrné hrubé mzdy podle pohlaví a věkových kategorií v roce 2008



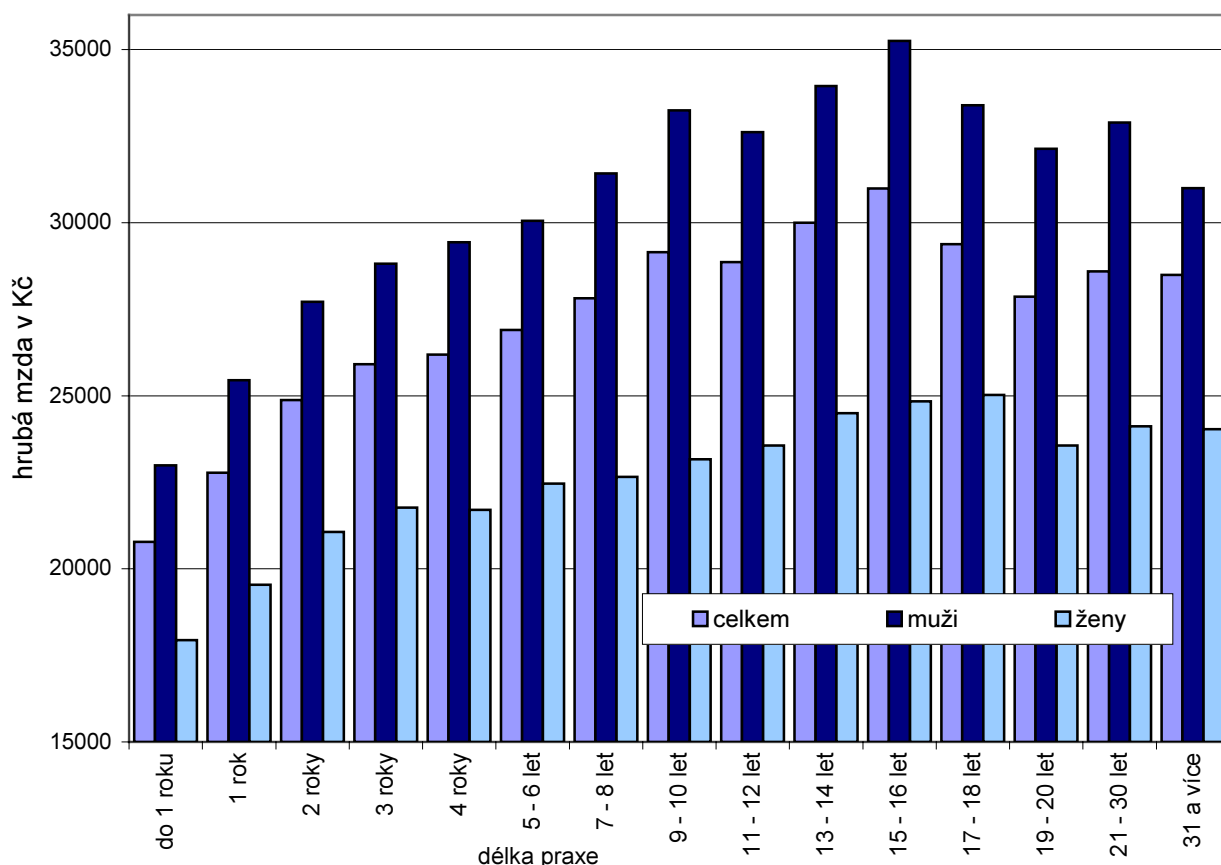
Zdroj: strukturální mzdová statistika 2008

Mzdy podle doby zaměstnání

Budeme-li se chtít podívat na to, jak **doba zaměstnání u jednoho zaměstnavatele** ovlivňuje mzdový růst pracovníka, musíme nejprve vědět, jaká je skladba pracovníků. Dlouhodobě se ukazuje, že lidé pracují v podnicích stále kratší dobu - v průběhu sledovaného období roste počet zaměstnanců pracujících pro jednoho zaměstnavatele jen jeden rok (v roce 2008 přesáhl jejich podíl 13,7 %). Naopak po sedmi letech strávených na jednom místě začínají lidé spíše odcházet jinam, dosáhnou tak zřejmě výraznějšího růstu mzdy než kdyby setrvali. I skupina pracovníků zaměstnaných déle než 15 let se za posledních pět let snížila z 23,3% na 18,0%.

Počet let strávených v podniku je důležitým faktorem ovlivňujícím výši odměny za práci ale rozhodně to není vztah přímé úměrnosti, neplatí tedy, že by průměrné mzdy stoupaly s počtem let v podniku lineárně. První léta praxe jsou nejdůležitější, pak mzdy stoupají pozvolněji, potom dochází ke zlomu: nejvyšší mzdy můžeme pro rok 2008 najít u zaměstnanců s počtem 15 – 16 let; v dalších letech jsou mzdové úrovně nižší než u předcházející. Zlom trendu je podobný pro obě pohlaví a částečně se posouvá se v čase. Ukazuje se, jak výrazně se zapsala změna ekonomiky po roce 1990 do situace na trhu práce; nejvyšší průměrné mzdy mají zaměstnanci, kteří nastoupili k zaměstnavateli z počátku 90. let, a to po celé sledované období.

Graf 4.9 Průměrné hrubé mzdy podle doby zaměstnání u jednoho zaměstnavatele v roce 2008



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2008

Mzdy podle pohlaví

Rozdíly ve mzdách mužů a žen můžeme zkoumat pouze na datech ze strukturálních šetření, neboť ve mzdovém výkaznictví ČSÚ není pohlaví jako třídící znak používáno. Nejsme tak ale odkázáni jen na průměrné hodnoty, můžeme zkoumat odlišnosti v mzdovém rozdělení a spojení faktoru pohlaví s jinými osobními charakteristikami. Základním mezinárodním konceptem při srovnání výdělků mužů a žen je tzv. Gender Pay Gap (GPG), tedy mezera mezi platem ženy a muže vyjádřená jako relativní podíl ženského výdělku vůči mužskému, počítaná buď na základě průměrných mezd nebo mediánů.

Dlouhodobě se průměrná mzda žen pohybuje zhruba na třech čtvrtinách mzdy mužů a dochází jen k velmi malému vývoji tohoto poměru: zatímco v roce 2002 byl 74,6 %, v roce 2008 to bylo 74,1 %.

Podíváme-li se na vývoj mediánů mezd, vidíme podobný trend, ale rozestup mezi mzdou mužů a žen je menší a skoky ve vývoji výraznější. Nelze opomínat odlišnosti v rozdělení mezd mužů a žen, průměrná mzda mužů je více vychýlená od střední oblasti v důsledku vyšší variability a šikmosti. V oblasti nejvyšších mezd je situace pro ženy nejhorší, na 95procentním percentilu ženy pobíraly v roce 2008 jen 68,5 % mzdy mužů. Naopak na 5procentním percentilu je disproporce nejmenší, ženy pobíraly 81,2 % mzdy mužů. Mediánová mzda žen je na úrovni 79,3 % mzdy mužů. Celkově je zjevné, že srovnání vycházející pouze z průměrných mezd je značně nedostatečné až zavádějící, především pro prostřední zaměstnance není mzdová nevyváženost mužů a žen zdaleka tak velká jak ukazují aritmetické průměry.

Mzdy mužů jsou tedy více diferenciované, mzdy žen jsou nejen obecně nižší, ale také nivelizovanější. V roce 2008 byl variační koeficient mezd mužů 90 %, žen pouze 65 %. Dá se říci, že vysoká odchylka aritmetických průměrů od mediánových mezd je způsobena vcelku malou skupinou zaměstnanců s velmi vysokými výděly - top-managementem hospodářsky silných podniků, a musíme dodat, že v této skupině je zastoupení žen velmi malé. To je zřejmé i na podílech zaměstnanců v pásmech hrubých mezd, zhruba 1,6 % mužů dosahovalo v roce 2008 mzdy vyšší než 100 000 Kč, u žen to bylo jen 0,6 %.

Je třeba připomenout, že ženy a muži mají zásadně odlišnou strukturu zaměstnanosti, studují jiné obory vzdělání, obsazují pak jiná pracovní místa než muži. Rozdílné studijní obory předurčují i nerovnoměrné zastoupení pohlaví v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Ženy dle strukturální mzdové statistiky zcela převažují mezi zaměstnanci v odvětví zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti (OKEČ N – 80 % žen v r. 2008) a vzdělávání (OKEČ M – 74 %), kde jsou mzdy převážně nízké. Převahu mají i ve finančním zprostředkování (OKEČ J – 65 %), kde jsou mzdy vysoké, panuje tu však nejvyšší úroveň disparity mezi platy mužů a žen (ženy tu pobíraly v roce 2008 v průměru jen 53,7 % mzdy mužů), dále v ubytování a stravování (OKEČ H – 62 %) a vyrovnaná je situace v odvětví veřejná správa a sociální péče; povinné sociální zabezpečení (OKEČ L – 50 %). Naopak velmi malé je jejich zastoupení ve stavebnictví (OKEČ F – 12 %) a těžbě nerostných surovin (OKEČ C – 15 %).

V některých odvětvích pobírají ženy mzdu na stejné úrovni jako muži, jinde jsou rozdíly markantní a souvisí především se strukturou jejich pracovních míst. Například ve zdravotnictví dominují ženy mezi středním zdravotnickým personálem, naopak mezi lékaři nalezneme žen méně než polovinu. Potom je jasné, že celková mzda žen bude v průměru nižší a navíc působí faktor menší pracovní doby - např. v r. 2008 zde měly ženy průměrný měsíční počet placených hodin o 6,8 nižší než muži.

Dělení na mužské a ženské činnosti se projevuje také v třídění podle zaměstnání vyjadřovaném Klasifikací zaměstnání. Vysoký podíl žen je mezi nižšími administrativními pracovníky (KZAM 4) a provozními pracovníky ve službách a obchodě (KZAM 5). Nadpoloviční zastoupení mají také mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky (KZAM 9) – důsledek nižšího vzdělání starších žen, technickými, zdravotnickými, pedagogickými pracovníky (KZAM 3) a vědeckými a odbornými duševními pracovníky (KZAM 2), do této třídy jsou vedle vědců zařazeni odborní pedagogičtí pracovníci včetně učitelů základních škol, kde ženy drtivě převažují.

Muži výrazně převažují nad ženami mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci a zpracovateli (KZAM 7), obsluhou strojů a zařízení (KZAM 8) a – což je patrně nejdůležitější – v první hlavní třídě, kde jsou zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, což má významný vliv na jejich mzdovou úroveň.

Vliv na mzdovou úroveň žen má také menší počet odpracovaných hodin proti mužům – měsíčně mají o 2,6 placené hodiny méně v průměru (patrně v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny apod.), ženy mají dále vyšší četnost částečných úvazků, a také menší počet přesčasových hodin, jež jsou placeny zvýhodněnou sazbou. Ženy spíše preferují státní (či municipální) organizace, a to jejich pracovní příjmy nutně velmi poznamenává, a obecně také méně zastávají vedoucí, lépe placená pracovní místa.

Pozoruhodné je srovnání odpracované doby v nejvíce kvalifikovaných profesích, v hlavních třídách KZAM 1 a 2, kde ženy mají vyšší počet placených hodin než muži, zároveň tam je nejvyšší nerovnost v odměňování. Stejný obraz poskytuje třídění podle stupně dosaženého vzdělání: vysokoškolačky mají v průměru 174,4 placených hodin měsíčně, muži jen 173,7 hodiny, přesto je tu mediánová mzda žen 28 459 Kč, tedy jen 73 % mužské mediánové mzdy (38 970 Kč) v této kategorii.

Mzdy podle vzdělání, zaměstnání a věku

Strukturální mzdová statistika je kompilována ze dvou zdrojů: Informační systém o průměrném výdělku MPSV ČR zjišťuje mzdy jednotlivých zaměstnanců v podnikatelské sféře výběrovým způsobem, Informační systém o platu MF ČR plošně šetří platy zaměstnanců v nepodnikatelské sféře. Tato statistika má za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách zaměstnanců s použitím množství různých třídění, zejména však podle zaměstnání, které se pro veškeré statistické účely vyjadřuje Klasifikací zaměstnání (KZAM).

Vzdělání a zaměstnání jsou pak dvě charakteristiky, které spolu úzce souvisí. Statistika ukazuje, že vzdělávání se vyplácí: mzda prostředního zaměstnance se základní školou v roce 2008 byla jen 15 609 Kč, medián mezd středoškoláků bez maturity byl 19 380 Kč, středoškoláka s maturitou už 23 653 Kč, zaměstnance s vyšším (bakalářským) vzděláním 26 100 Kč a vysokoškolačka 34 370 Kč. To znamená, že maturita zvyšuje mediánovou mzdu o 52 % proti ZŠ, vysoká škola potom zvyšuje

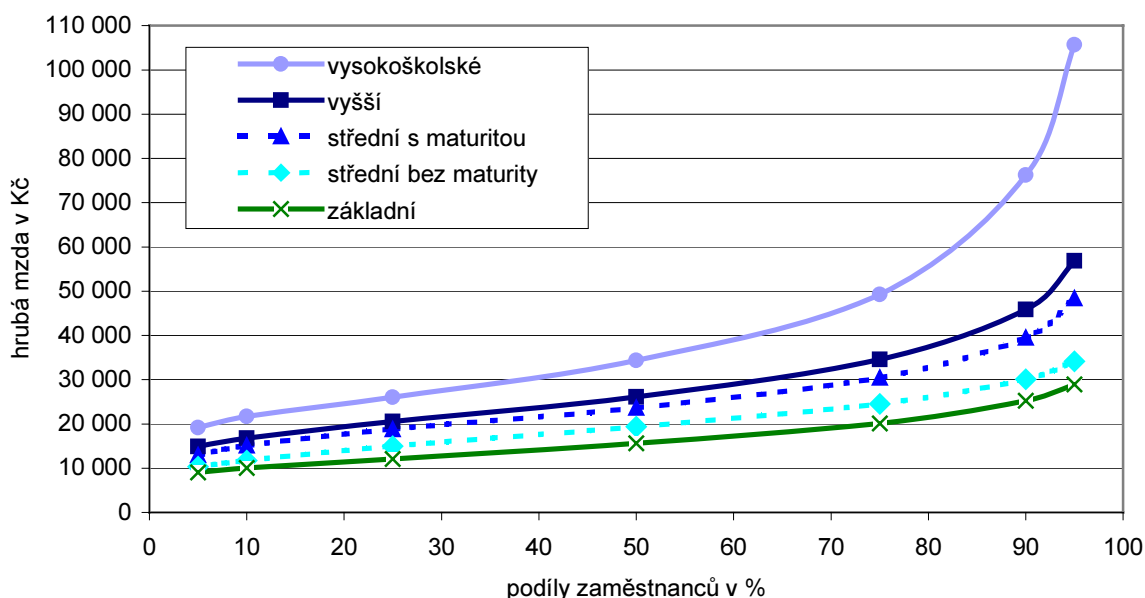
medián mezd o 45 % proti maturantovi. Podle průměrných mezd jsou tyto rozdíly ještě vyšší díky faktu, že s vyšším stupněm vzdělání stoupá také mzdová diferenciací (57% pro SŠ s maturitou vůči ZŠ a 70 % pro VŠ vůči SŠ s maturitou).

Při srovnání vývoje v čase vidíme, že faktor vzdělání byl ve sledovaném období stabilní, po roce 2002 je tempo růstu mezd ve všech skupinách obdobné, snad jen výraznější růst je u průměrných mezd zaměstnanců s vyšším (pomaturitním) vzděláním, což patrně souvisí s tím, že tento stupeň vzdělání se objevil na trhu práce až později.

Tento vývoj je však obraz narýsovaný statistickými průměry či mediány; neznamená to tedy nutně, že např. všem vysokoškolákům mzdy rostou tímto způsobem. Diferenciací mezd stoupá se stupněm vzdělání: variační koeficient mezd vysokoškoláků je v celém období podstatně vyšší než u ostatních skupin (např. zaměstnanci se SOU mají mzdy spíše nivelizované). S vyšším stupněm vzdělání se silně zvyšuje nejen variabilita ale také zešíkmení mzdového rozdělení.

Podívejme se nyní na grafu 4.10 detailně na proporce v rozdělení mezd podle důležitých kvantilů. I když je pořadí zachováno na všech úrovních, rozdíly ve mzdách nejhůře placených zaměstnanců jsou podle úrovně vzdělání minimální, u nejlépe placených jsou obrovské. Na pětiprocentním percentilu je mzda vysokoškoláka 2,1krát vyšší proti zaměstnanci se základním vzděláním, zatímco na 95-procentním percentilu je vyšší 3,6krát. Vyšší vzdělání ale nemusí znamenat vyšší mzdu automaticky. Mzdy nejhůře placených vysokoškoláků (19 163 Kč na P5) jsou značně nižší než mzdy nejlépe placených zaměstnanců se základní školou (28 970 Kč na P95); jsou dokonce nižší než mzdy čtvrtiny takových (20 138 Kč na P75). Přesto je stupeň dosaženého vzdělání faktorem, který mzdu ovlivňuje nejvyšší měrou.

Graf 4.10 Distribuce mezd podle dosaženého vzdělání (v percentilech) v roce 2008



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2008

S faktorem vzdělání souvisí také třídění podle hlavních tříd zaměstnání (KZAM); i z tohoto hlediska je vývoj po roce 2002 již plynulý, bez excesů, kdy ve všech kategoriích mzdy rostly a nikde nominálně neklesaly - dlouhodobé trendy lze vysledovat v nižším růstu mezd méně kvalifikovaných, naopak nejsilněji rostly průměrné mzdy vedoucích a řídicích pracovníků.

Pokud jde o vývoj v konkrétních **zaměstnáních**, vyjadřovaných 4-místným kódem Klasifikace zaměstnání, dochází k výraznějším pohybům jen v některých specializovaných profesích. V úvahu však musíme vzít, na kolik jsou tyto jevy ovlivněny odlišným výběrovým vzorkem, který byl v různých letech získán. Nejvyšší nárůsty průměrné mzdy za sledované období můžeme nalézt např. u ředitelů v podnicích poskytujících obchodní služby (tedy zejména v bankovníctví), kterým vzrostla průměrná mzda od roku 2002 do 2008 zhruba dvojnásobně a mediánová mzda o 77 %. Nadstandardně se dařilo také např. pojišťovacím agentům, kterým mediánová mzda vzrostla z 17 679 Kč na 30 112 Kč, tj. o

70 %. Také programátorům mzdy významně rostly – z mediánové mzdy 25 314 Kč v roce 2002 se dostali na 42 285 Kč v roce 2008, to je nárůst o 67 %; o něco méně (62 %) se zvýšily mzdy u projektantů a analytiků výpočetních systémů.

Naopak nízké nárůsty nalezneme např. sběračů odpadků a popelářů, kterým se mediánová mzda zvýšila jen o 3 %. Obsluhující pracovníci v dopravě a stevardi si „polepšili“ jen o 5 % a obsluha strojů na zpracování ovoce, zeleniny a ořechů o 10 %.

Lékařům, ordinářům (kromě zubních lékařů) vzrostla mediánová mzda z 31 006 Kč v roce 2002 na 40 487 Kč v roce 2008, což je nárůst o 31 %; ošetřovatelům a všeobecným zdravotním sestram z 16 583 Kč na 22 538 Kč – nárůst o 36 %. O 49 % vzrostla za sledované období mediánová mzda učitelům základních škol (z 16 720 Kč na 24 835 Kč) a o 45 % účetním (ze 16 682 Kč na 24 158 Kč). O 41 % si polepšili nástrojaři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci (ze 16 129 Kč na 22 814 Kč).

Takřka o polovinu vzrostly mediánové mzdy prodavačům v obchodech (z 9 650 Kč na 14 331 Kč), zatímco řidičům autobusů, trolebusů a tramvají vzrostla mediánová mzda o 29 % (z 18 246 na 23 597 Kč); montážní dělníci montující mechanická zařízení (stroje, vozidla) si polepšili o 30 % (z 16 064 Kč na 20 876 Kč).

Podle věku jsou nejvíce profilovány mzdy u vedoucích a řídicích pracovníků, což si můžeme ověřit u čísel roku 2008: nejvyšší průměrné mzdy jsou u nejstarší kategorie, třebaže musíme mít na mysli, že průměrné mzdy jsou zde zkresleny kvůli strukturálnímu efektu, že zaměstnanci s vyššími mzdami zůstávají v zaměstnání déle. Druhý vrchol je u kategorie 40-44 let. Velmi mladí vedoucí pracovníci mají mzdy velmi nízké; nárůst průměrné mzdy od kategorie 20-24 let do 40-44 let je 291 %. Také u vědeckých a duševních pracovníků jsou nejvyšší mzdy u nejstarších, ale druhý vrchol je již u kategorie 30-34 let a nárůst je nižší (177 %). Podobně je tomu i u technických pracovníků, kde jsou však rozdíly jsou plošší, nárůst pro prvních 10 let kariéry je jen 149 %. U dalších hlavních tříd KZAM jsou rozdíly podle věku malé a nejvyšší mzdy jsou u třicátníků.

Nejen na konci pracovní kariéry jsou údaje o průměrných mzdách podle věku ovlivněny odlišnou strukturou zaměstnanosti v jednotlivých věkových kategoriích; potvrdil se fakt, který bylo možné předpokládat: vedoucí a řídicí pracovníci mají vyšší průměrný věk (43,52 let) než lidé bez rozhodovacích pravomocí, např. nižší administrativní pracovníci (39,42 let) nebo provozní pracovníci ve službách a obchodě (40,84 let). Nejvyšší průměrný věk nalezneme u kvalifikovaných dělníků v zemědělství (45,14 let) a pomocných nekvalifikovaných pracovníků (44,64 let). Mezi vedoucími a řídicími pracovníky je 8 % mladších než 30 let a 35 % je starších než 50 let, u nižších administrativních pracovníků jsou tyto podíly téměř vyrovnané (čtvrtina). Nejvyšší podíl zaměstnanců nad 50 let je u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (43 %), v této kategorii pracuje pouze 11 % lidí mladších 30 let.

Také vliv vzdělání na výši mzdy je nejvyšší ve vedoucích a řídicích funkcích – vysokoškoláci tu měli v roce 2008 v průměru 265 % mzdy zaměstnance se ZŠ (60 673 Kč ku 22 903 Kč), navíc zůstává zajímavostí, že zaměstnanci se základním vzděláním měli v této hlavní třídě průměrnou mzdu vyšší než středoškoláci bez maturity (21 217 Kč). Výrazný je vliv stupně vzdělání také v náročných zaměstnáních vyžadujících vysokou úroveň odbornosti, ale i v administrativních zaměstnáních. Naopak v dělnických profesích je vliv stupně vzdělání výrazně menší.

Je také jednoznačné, že hlavní třídy KZAM a stupeň vzdělání spolu úzce souvisí, mezi vědeckými a duševními pracovníky bylo 60 % zaměstnanců s vysokoškolským titulem, mezi řídicími pracovníky bylo 31 % vysokoškoláků, naopak v dělnických profesích bylo vysokoškoláků méně než 1 %.

Mzdová srovnání v Evropské unii

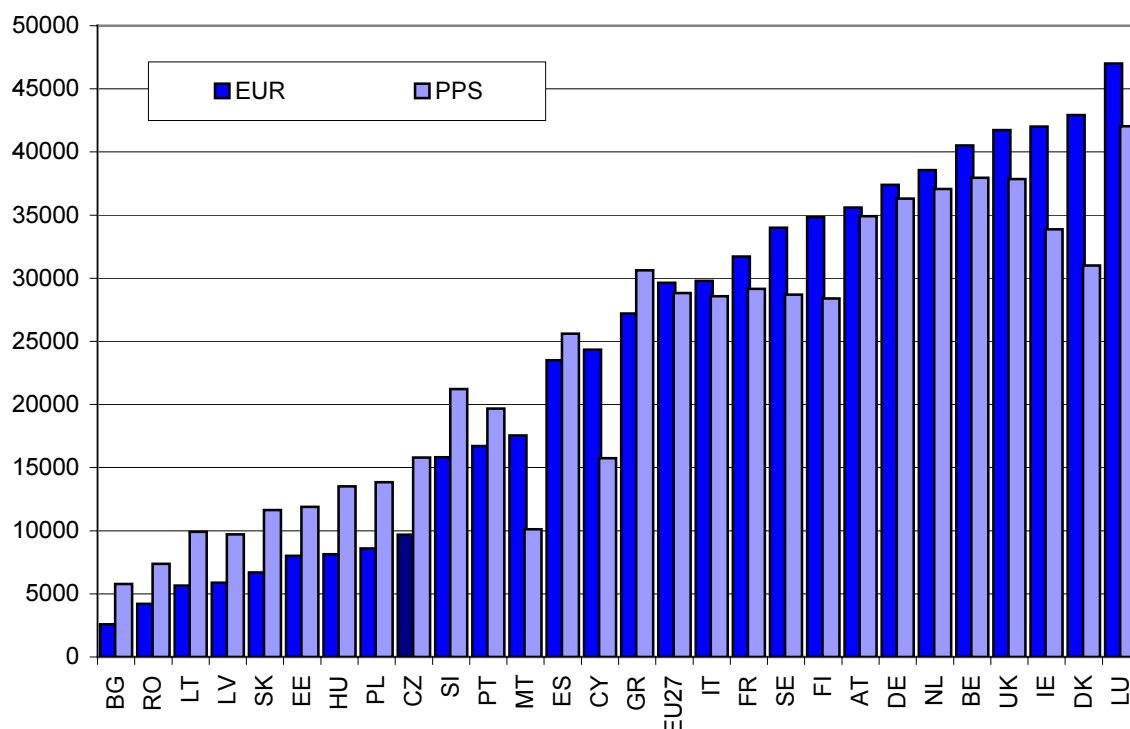
Porovnávání mzdové úrovně i temp růstu mezd v rámci celé Evropské unie je velmi žádané a zároveň velmi obtížné, počínaje odlišnostmi mzdové legislativy až po metodické rozdíly ve statistických sledováních.

Posledním relevantním zdrojem údajů v rámci EU je **strukturální šetření mezd zaměstnanců (SES) za rok 2006**. Šetření tohoto druhu se konají jednou za 4 roky dle evropských nařízení a používají tedy shodné klasifikace a definice ukazatelů, nezahrnují se odvětví primárního sektoru a pouze v některých

státech je pokryta veřejná správa, většina států také nezahrnuje podniky s méně než deseti zaměstnanci. Následující srovnání budou proto prováděna na vzorku omezeném na odvětví NACE Rev 1.1 A-O bez L a bez podniků s méně než 10 zaměstnanci. Nicméně tento vzorek pro EU 27 představuje údaje za takřka 120 milionů zaměstnanců.

Nejsrovnatelnějším ukazatelem mzdových úrovní je **celoroční hrubý výdělek**. Ten ve sledovaném vzorku v roce 2006 činil v celé Evropské unii 29 648 EUR. V České republice to po přepočtu na společnou měnu bylo 9 693 EUR, tj. 33 % celoevropského průměru. Nejvyšších výdělků si užívali zaměstnanci v Lucembursku (47 012 EUR), v Dánsku (42 918 EUR), v Irsku (42 008 EUR) a ve Spojeném království (41 731 EUR), naopak státem s jednoznačně nejnižší mzdovou úrovní v EU 27 bylo Bulharsko s 2 580 EUR, což představuje 9 % celoevropského průměru a jen 5,5 % lucemburské úrovně.

Graf 4.11 Průměrné roční mzdy ve státech EU 27, v EUR a paritě kupní síly (PPS)



Zdroj: Structure of earnings survey 2006, Eurostat, ke dni 11.8.2009

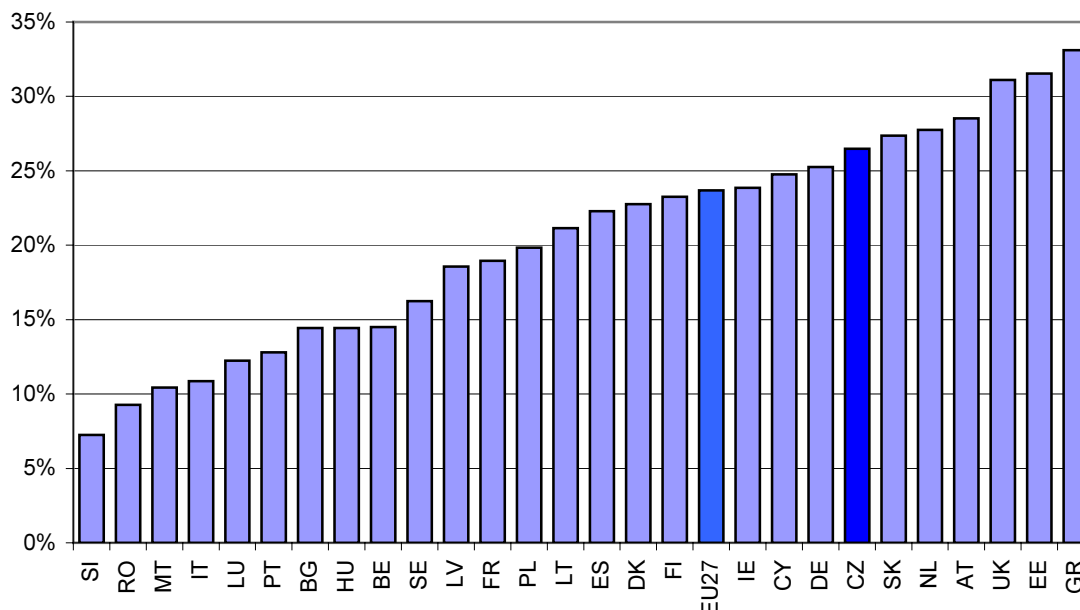
Srovnání v eurech však opomíjí jednu důležitou stránku a tou je rozdílnost cenových úrovní v různých zemích EU. Je totiž takřka pravidlem, že ve státech s vyšší mzdovou úrovní bývají také vyšší ceny a v chudých státech je tomu naopak. To pak částečně otupuje dramatické rozdíly ve mzdách. Po přepočtu na paritu kupní síly (PPS) roční mzda v celé EU 27 byla 28 831, v ČR 15 798, takže se ocitá na 55 % celoevropského průměru; v Bulharsku 5 779, a tím se dostalo na 17,3 % úrovně Lucemburska (42 037).

Porovnáním mezd v EUR a paritě kupní síly můžeme také lehce dojít k závěru, že na Maltě a na Kypru jsou nepřiměřeně vysoké ceny vůči mzdám – za svou mzdu v eurech si tak Maltané a Kypřané mohou koupit doma podstatně méně zboží než kdyby je utráceli v zahraničí; jde patrně o vliv masového zahraničního turismu. Také v Dánsku a Irsku kazí vysoké ceny zaměstnancům potěšení z vysokých mezd.

Ve všech státech EU jsou průměrné roční mzdy mužů vyšší než žen, rozdíly jsou však různě vysoké, což částečně kopíruje celkovou míru diferenciací výdělků, takže vysoké rozdíly nalezneme spíše v těch státech, kde jsou výdělky obecně značně různorodé. Nejvyšší propast mezi ročními průměrnými mzdami je v Řecku, kde ženy pobírají v průměru o třetinu méně než muži. Následuje Estonsko s 32 % a Spojené království s 31 %. Na druhé straně jsou nejmenší rozdíly ve Slovinsku (7 %) a Rumunsku (9 %). Česká republika je s relativním rozdílem 26 % poněkud nad průměrem celé EU (24 %).

Srovnání úrovní celoročních průměrných mezd je pochopitelně zkreslené tím, že ženy častěji než pracují na částečné úvazky.

Graf 4.12 Rozdíl průměrné roční mzdy žen ve vztahu k průměrné mzdě mužů



Zdroj: Structure of earnings survey 2006, Eurostat, ke dni 11.8.2009

Struktury odměňování se v různých evropských státech liší, významné odlišnosti platí např. pokud jde o **odvětví** (vyjadřované podle mezinárodní klasifikace NACE Rev.1.1 shodné s českou OKEČ) – platí obecné pravidlo, že v méně rozvinutých zemích jsou výrazněji nadsazené průměrné mzdy ve finančním zprostředkování (J). Zatímco v ČR jsou průměrné výdělky v peněžnictví vyšší o 88 % než je celkový průměr, v sousedním Německu je rozdíl jen 37 %. Největší jsou diference u Rumunska (167 %), Bulharska (125 %) a Litvy (124 %). Naopak v Belgii či Irsku jsou průměrné mzdy v peněžnictví vyšší jen o 28 %. Časté jsou také nadprůměrně vysoké mzdy v energetice (E), v ČR jsou vyšší o 17 %, v Bulharsku o 85 %.

Výrazné diference můžeme po Evropě nalézt také u odvětví vzdělávání – v celé EU jsou tu průměrné mzdy nad celkovým průměrem o 8 %. To však neplatí pro ČR, kde naopak zaostávají o 7 %, a také pro Slovensko, kde jsou dokonce jen na úrovni 83 % celkového průměru. Podprůměrné jsou mzdy ve školství také v pobaltských státech. Naopak nejvíce si patrně cení vzdělání v Lucembursku, neboť tam jsou průměrné mzdy ve školství na úrovni 203 % celkového průměru.

Přes veškeré rozdílnosti můžeme nalézt i některé shody, např. ve všech státech EU s výjimkou Řecka jsou nejnižší průměrné mzdy v pohostinství.

V celé Evropské unii platí, že stupeň dosaženého **vzdělání** ovlivňuje výši výdělku podstatným způsobem a s každým rokem stráveným ve škole se mzda v průměru zlepšuje. Pokud pak např. srovnáme průměrné mzdy vysokoškoláků a vyučených, jsou pro vysokoškoláky obecně dvojnásobné – v ČR je diference ještě vyšší (247 %) než je za celou EU (214 %). Nejvíce rozevřené nůžky však nalezneme ve Slovinsku (295 %), v Maďarsku (287 %) a na Slovensku (283 %), titul také hodně váží v Německu a Rakousku; naopak nejméně ovlivňuje stupeň vzdělání mzdy v Irsku (123 %).

V celé EU také obecně platí, že vzdělání je důležitějším faktorem pro muže než pro ženy, vysokoškolákům-mužům zvyšuje mzdu proti vyučeným o 137 %, ženám jen o 91 %, v České republice je to 138 % a 122 %.

Věk je faktorem, jehož vliv na mzdy se projevuje v různých státech velmi odlišně. Podle obecného modelu odvozeného z průměrů za celou EU průměrné mzdy s přibývajícím věkem stále rostou, ovšem pro mladé kategorie je růst rychlý a ve vyšším věku je nárůst již nepatrný. Z toho modelu však vybočuje celá řada zemí, kde nejvyšší mzdy jsou již u kategorie čtyřicátníků či dokonce třicátníků, jsou to většinou nové členské státy EU včetně ČR, nejvýrazněji je to patrné u pobaltských států. Na druhé

straně jsou země, které udržují velmi konzervativní model, v němž mzdy rostou výrazně a setrvale až k nejvyšším věkovým kategoriím, sem patří např. Itálie, Španělsko, Portugalsko, Belgie nebo Rakousko.

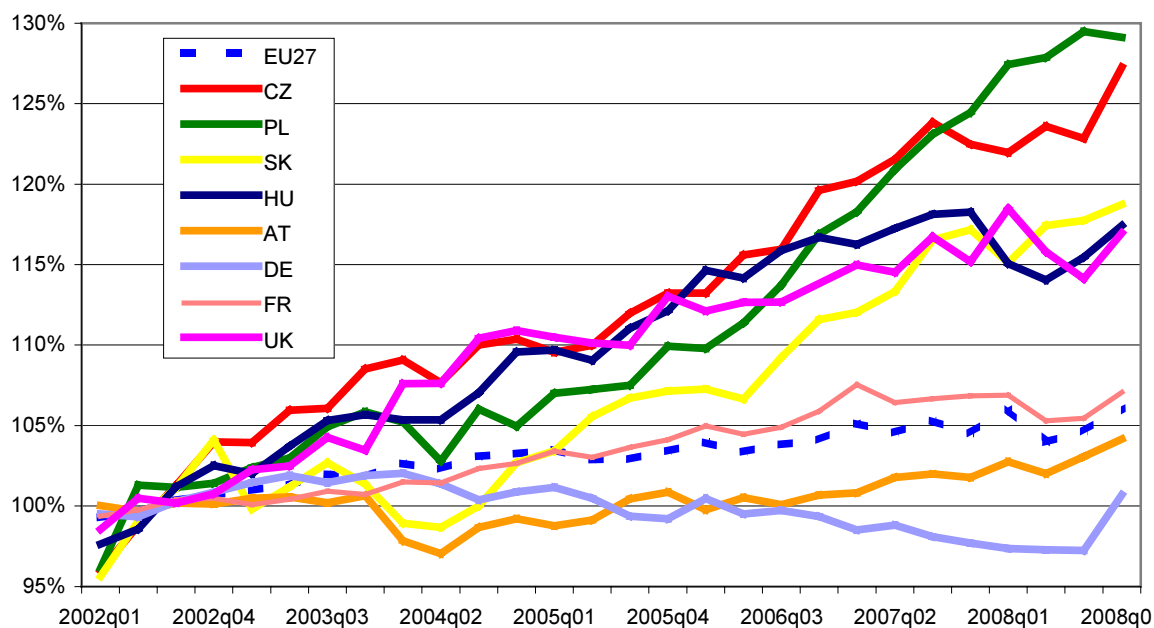
Pochopitelně jeden z nejdůležitějších vlivů na mzdu má vykonávané **zaměstnání** - pro statistické účely vyjádřené mezinárodní klasifikací ISCO-88 shodnou s českou KZAM, hlavní třída tu vyjadřuje náročnost práce s ohledem na požadovanou kvalifikaci a nahraditelnost zaměstnance. V celé evropské unii platí, že nemanuální pracovníci jsou placeni lépe než manuální – v průměru o 15 %. Nejlépe jsou na tom vedoucí a řídicí pracovníci, jejich průměrný plat byl v EU 27 na úrovni 203 % celkového průměru, v ČR je to 208 %. Na druhém místě jsou odborní a vědečtí pracovníci, kteří měli za EU 27 plat vyšší o 40 %, v ČR to bylo o 37 %. Relace mezi platy těchto dvou skupin mohou ukázat, v které zemi si cení více manažerských schopností a kde spíše odměňují odbornost. Do té první skupiny patří nepochybně jižní země jako Itálie, Rumunsko, Portugalsko, Španělsko či Rakousko; druhá skupina by se skládala z Irska, Nizozemska nebo Dánska. Nikde však nepobírají odborníci vyšší platy než manažeři.

Nakonec je pro mzdu zaměstnance velmi důležité také to, v jak velkém podniku pracuje, **velikostní skupina** se totiž ukázala jako důležitý faktor: nejvyšší průměrné mzdy jsou takřka ve všech evropských státech v těch největších podnicích s více než tisícem zaměstnanců - 34 895 EUR, zatímco v malých podnicích s 10 až 49 zaměstnanci jsou nejnižší - 24 010 EUR a to je pouhých 69 % průměrné mzdy u největších podniků. V ČR je podobný fenomén zjevný také, i když slabší, malé podniky jsou na úrovni 85 % těch největších. Nejvyšší nerovnost bychom našli v Bulharsku (45 %), dále v Rumunsku (51 %) a Portugalsku (54 %); v severovýchodních státech (Finsko, Švédsko, Dánsko, ale také Island a Norsko) se tento vliv projevuje jen mírně, tam jsou však celkově velmi malé rozdíly v odměňování.

* * *

Vývoj průměrných mezd v čase nám může ukázat **index nákladů práce** (LCI). Tento index je krátkodobým ukazatelem vývoje nominálních hodinových mezd a dalších nákladů práce, připravovaný dle sjednocené metodiky na základě evropských nařízení. Pokud tento index deflujeme pomocí harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP), ukazatele inflace v jednotlivých státech, získáme také představu o reálném mzdovém vývoji.

Graf 4.13 Reálné růsty průměrných hodinových mezd ve vybraných státech EU, rok 2002=100



Labour Cost Index, Harmonized Index on Consumer Prices, Eurostat; vlastní výpočty ČSÚ

Zdroj:

Graf 4.13 ukazuje tempa, jakými se vyvíjí průměrné hodinové mzdy v ČR, v sousedních zemích a ústředních státech EU po odstranění vlivu inflace.

Růst reálné kupní síly české průměrné mzdy (od 2002 do 2008 vzrostla o 25 %) byl nejen výrazně vyšší než v celé EU 27 (nárůst jen o 6 %), nezaostával ani za sousedními státy. V minulém období bylo největším „konkurentem“ Maďarsko (19 %), které se však od počátku roku 2007 dostalo do hospodářských potíží. Také slovenské mzdy vzrostly ve sledovaném období o 19 %. Naopak mzdy v Polsku, které vzrostly jako v ČR o 25 %, zrychlily zejména v poslední době. V Rakousku reálná mzda stagnovala (růst o 1 %) a v Německu dokonce o 1 % poklesla. K nejrychlejšímu růstu reálných mezd došlo v pobaltských státech - v Lotyšsku se průměrná reálná hodinová mzda od roku 2002 do 2008 zvýšila o 77 %, v Litvě o 61 % a v Estonsku o 54 %. Dařilo se i Rumunsku, kde byl nárůst 73 %, v sousedním Bulharsku vzrostla mzda reálně o 30 %.

Spojením LCI s úrovněmi zjištěnými SES v roce 2006 můžeme odhadnout úroveň průměrných hodinových mezd v členských státech EU v jednotlivých letech včetně posledního roku 2008.

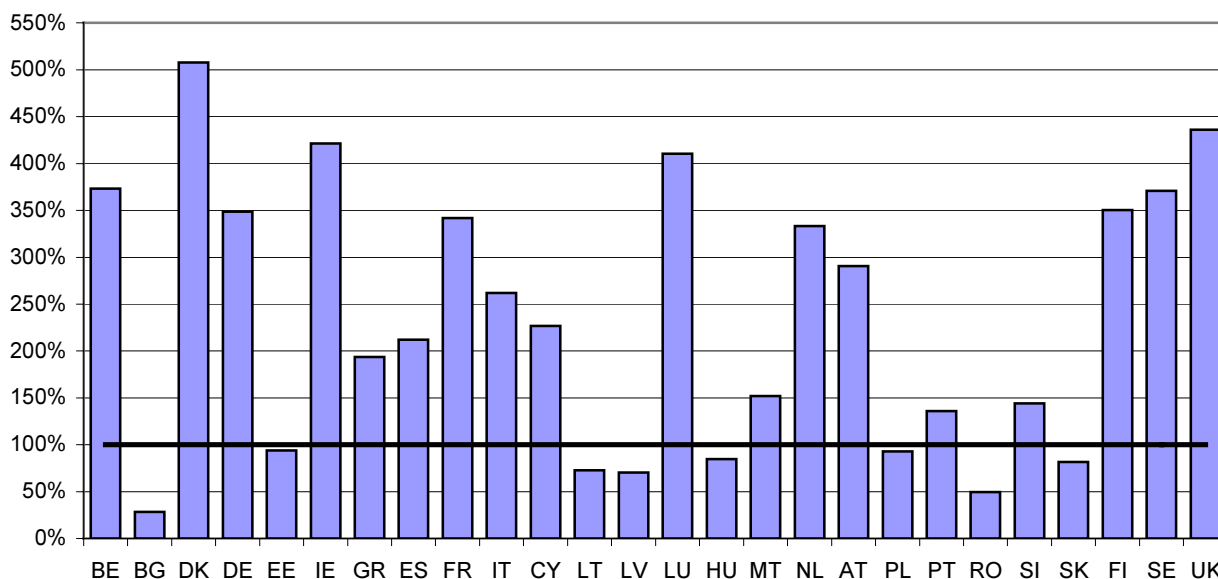
Je zřejmé, že v ČR jsou stále průměrné hodinové mzdy značně nižší než v zemích západní Evropy, jsou však vyšší než ve většině států, které vstoupily do EU od roku 2004. Nejvyšší mzdy v EU byly v roce 2008 dosahovány v Dánsku, kde tvořily 436 % českého průměru, následovalo Irsko (361 %), Lucembursko (355 %) a Spojené království (327 %). Naopak nejnižší průměrnou hodinovou mzdu mají stále v Bulharsku, tamějších 40 Kč/h je pouhých 29 % českého průměru. Velmi nízké mzdy byly také v Rumunsku, 64 Kč/h odpovídá 45 % našeho průměru.

Dynamika růstu mezd v jednotlivých státech, které ještě nepřistoupily do eurozóny, je značně ovlivňována vývojem kursů jejich národních měn. V ČR se mzdy za období 2002-2008 zvýšily nominálně z 97,04 Kč na 140,81 Kč, tedy o 45 %. Při přepočtu na jednotnou evropskou měnu (EUR) však vzrostly nominálně o 79 %, z 3,15 EUR na 5,64 EUR; vyšší růst byl způsoben zpevněním české koruny, od roku 2002 do 2008 posílila o 23% (z 30,80 na 24,95). Obdobná situace byla třeba na Slovensku, které dokonce dosahovalo vyšších nárůstů než ČR – domácí nominální nárůst ve slovenských korunách byl o 57 %, tj. ze 88,53 Sk na 139,20 Sk; přepočtené do EUR potom vzrostla mzda o 99 %, neboť Sk posílila z 42,69 na 33,78 (o 26%). Naopak lotyšská měna v uvedeném období o 17 % oslabila, takže velmi vysoký domácí nominální nárůst mzdy (180 %) je po přepočtu na EUR jen 132 %. Ke stejnému jevu došlo i v Rumunsku, 194% nominální nárůst mzdy byl po přepočtu do EUR 149 %. Rumunská měna totiž ve sledovaném období oslabila o 15 %.

Zcela opačná situace je např. v sousedním Německu. V roce 2002 tam byla průměrná hodinová mzda 15,11 EUR, v roce 2007 pak 16,85 EUR, což je nominální nárůst o 12 %. Přepočteme-li tyto hodnoty na české koruny, pak kvůli posilující koruně jde o pokles o 10 %. Velmi podobná je situace i u dalšího souseda, Rakouska. Tady mzdy vzrostly nominálně o 14 % (z 12,30 na 14,04 EUR na hodinu), při přepočtu na české koruny poklesla Rakušanům mzda o 8 %. To znamená, že kupní síla jejich mzdy v české ekonomice významně klesá. Obdobně se to projevuje v dalších západních zemích. Přesto je odstup průměrných mezd v původní EU 15 od ČR stále velmi vysoký, např. německá průměrná mzda je v roce 2008 ještě 349 % českého průměru (420 Kč/h).

Přibližování mzdové úrovně nových členských států EU k západním zemím je evidentní, ovšem tempa v různých státech se liší. ČR patřila dosud k těm, které se přibližovaly vcelku rychle, a sblížování mzdových úrovní bylo dosahováno jak rychlejším nominálním i reálným růstem, tak posilováním měny. To však byla situace před hlubokou ekonomickou krizí, která se s plnou silou projevila od roku 2009.

Graf 4.14 Průměrné hodinové mzdy v EUR ve státech EU v roce 2008 ve vztahu k průměru ČR



Zdroj: SES 2006, Labour Cost Index, Eurostat; vlastní výpočty ČSÚ

Statistika úplných nákladů práce

Úplné náklady práce jsou vyjádřeny v přepočtu na jednoho zaměstnance za měsíc. Pro účely výpočtu se v ČR používá průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený na plně zaměstnané podle délky pracovního úvazku v závislosti na stanovené týdenní pracovní době u zaměstnavatele.

Přímé (mzdové) náklady

- mzdy a platy za vykonanou práci, včetně naturální mzdy započtené do výdělku
- náhrady mzdy za neodpracovanou dobu, tj. náhrady za dovolenou, placené svátky, za překážky na straně zaměstnance i zaměstnavatele

Nepřímé náklady a výdaje

- sociální požitky, např. příspěvky na stravování a bydlení, příspěvky do sociálních fondů a odborové organizaci, služební vozy poskytované také k soukromým účelům, výrobky firmy poskytované zaměstnancům se slevou ap.
- sociální náklady a výdaje, tj. platby zákonného pojištění na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (nezahrnují se částky odečtené ze mzdy zaměstnanců), náklady a výdaje na úhradu nadstandardních programů sociálního a penzijního pojištění, vyrovnání za dobu nemoci placené zaměstnavatelem, výdaje na pojištění programy v případě pracovních úrazů a nemocí z povolání, odstupné ap.
- personální náklady a výdaje, např. na nábor zaměstnanců, výchovu a zapracování učňů, na zvyšování kvalifikace a rekvalifikaci zaměstnanců, na pracovní oděvy a ostatní náklady a výdaje zaměstnavatele, související s regenerací pracovní síly, s dopravou do zaměstnání a s péčí o předškolní děti zaměstnanců
- daně, sankce a poplatky, ukládané místními nebo státními orgány v souvislosti se zaměstnáváním lidí a s vyplácením mezd (nezahrnují se zde všeobecné daně z příjmů ani odvody na sociální zabezpečení); případné přijaté dotace či příspěvky na zaměstnávání osob (např. se zdravotním postižením) se od nákladů práce odečítají

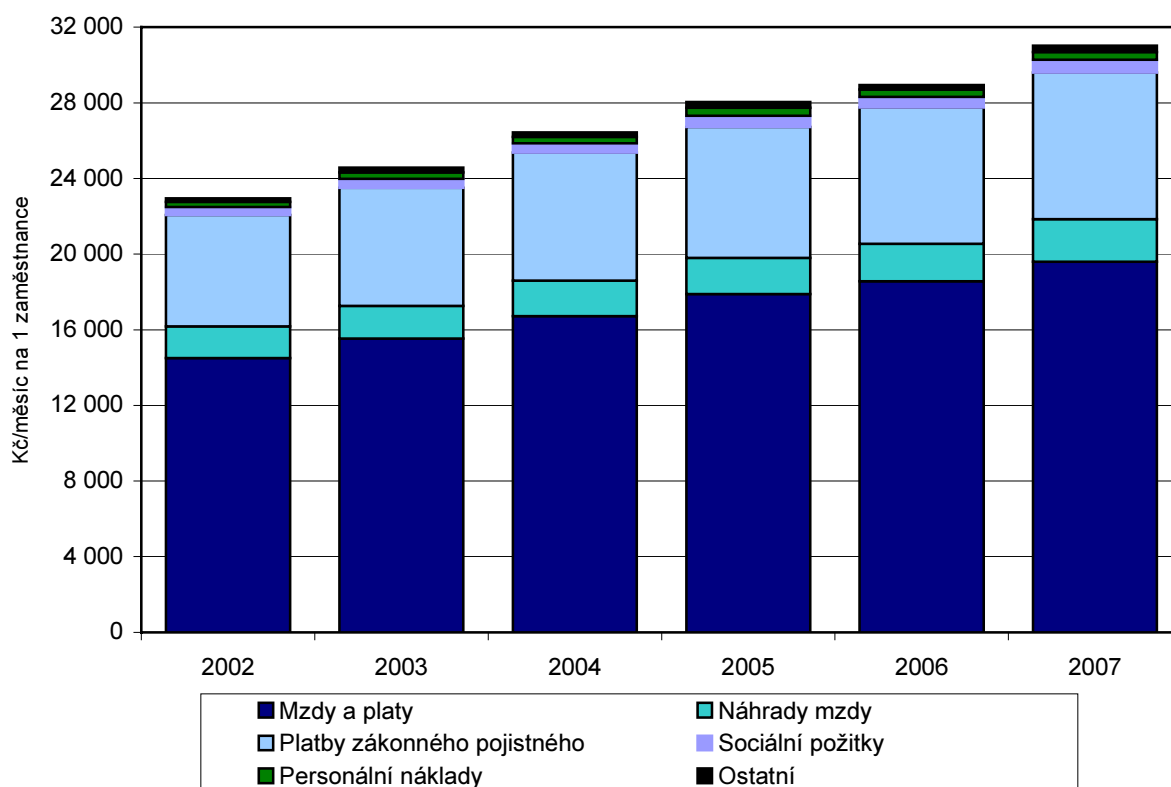
V roce 2007 dosáhly náklady práce v ČR průměrné výše 31 020 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc. Nejvýznamnější složkou nákladů práce jsou pravidelně mzdy a platy za skutečně odpracovanou dobu. Jejich podíl na nákladech práce byl 63,2 % (tj. 19 594 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc). V této složce mzdy byla nejvyšší tarifní (základní, smluvní) mzda, která

dosáhla průměrné částky 14 533 Kč měsíčně na zaměstnance (tj. 46,9% nákladů práce) a 2 288 Kč (tj. 7,4 %) činily odměny a prémie vyplácené pravidelně v předem stanovených termínech. Náhrady mzdy za neodpracovanou dobu dosáhly částky 2 260 Kč (7,3 % z celkových nákladů práce). Z toho nejvyšší složkou byly náhrady mzdy za dovolenou, které dosáhly v průměru 1 928 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance (tj. 6,2 %). Mzdové složky celkem (tzv. přímé náklady) činily 21 854 Kč (tj. 70,5 % nákladů práce).

Druhou nejvyšší položkou nákladů práce byly platby zákonného pojistného. Jedná se o pojistné na důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění a příspěvky na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a zákonné pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Tyto ze zákona povinné příspěvky představovaly v roce 2007 pro zaměstnavatele průměrnou částku 7 750 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, tj. 25,0 % z celkových nákladů práce.

Ostatní položky nákladů práce, tj. sociální požitky (příspěvky na bydlení a stravování, příspěvky do sociálních fondů aj.), náklady a výdaje na úhradu nadstandardních programů sociálního a penzijního připojištění, odstupné a personální náklady spojené s náborem a školením zaměstnanců, výchovou učňů a daně a dotace související se zaměstnáváním lidí, tvořily dohromady 4,5 % nákladů práce (tj. 1 416 Kč měsíčně na zaměstnance).

Graf 4.15 Struktura nákladů práce v ČR v letech 2002 až 2007



Zdroj: ČSÚ, Úplné náklady práce

Struktura nákladů práce zůstává dlouhodobě přibližně stejná. Podíl přímých nákladů na celkových nákladech práce se v jednotlivých letech 2002 až 2007 pohyboval v intervalu od 70,2% až 71,0%. Podíl tzv. sociálních požitků tvořil přibližně 1,9 % až 2,2 % nákladů práce, podíl sociálních nákladů a výdajů (bez sociálních požitků) se pohyboval v rozmezí 25,9 % až 26,6 % a personální náklady a výdaje tvořily 1,3 % až 1,5 % nákladů práce.

Dlouhodobě nejvyšší úroveň nákladů práce je vykazována v odvětví finanční zprostředkování. Po celé období od roku 2002 se náklady práce pohybují přibližně 92,6 % až 103,2 % nad republikovým průměrem a představují až trojnásobek nákladů, které vynakládají zaměstnavatelé v odvětví s nejnižší

úrovní nákladů práce, tj. v odvětví ubytování a stravování. V porovnání s rokem 2002 vzrostly v roce 2007 náklady práce v průměru 1,3krát, nejvíce v odvětví vzdělávání (1,5krát) a nejméně v odvětví ubytování a stravování (1,2krát).

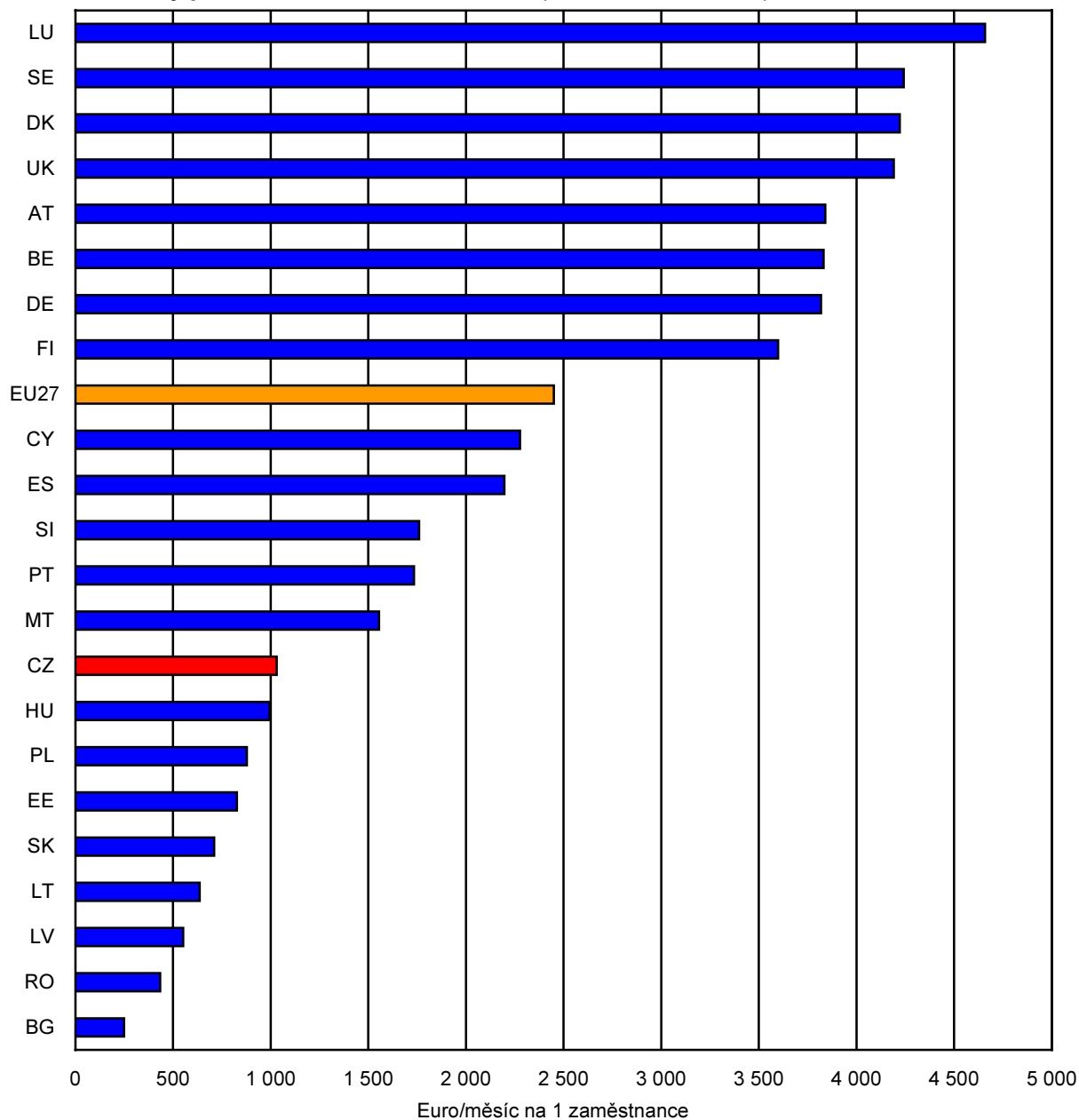
Z regionálního hlediska nejvyšší náklady práce dlouhodobě vykazuje Hlavní město Praha. V roce 2007 dosáhly částky 38 455 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc. V ostatních krajích byla úroveň nákladů práce nižší než činil průměr za celou ČR a pohybovala se od 25 215 Kč v Pardubickém kraji do 29 450 Kč v kraji Středočeském. V období od roku 2002 vzrostly náklady práce ve všech krajích přibližně 1,3krát. Velké rozpětí mezi extrémními hodnotami nákladů práce z hlediska krajů způsobují zejména rozdíly v odvětvové struktuře jednotlivých oblastí České republiky. Podniky a instituce s vyšší úrovní mezd a platů (např. v odvětvích finanční zprostředkování a veřejná správa a obrana mají sídlo většinou v Praze a ve Středočeském kraji. Často zde sídlí také zahraniční firmy a podniky s mezinárodní účastí, které vedle vyšších mezd a platů také obvykle poskytují svým zaměstnancům různé bonusy ve formě nadstandardních programů sociálního zabezpečení a penzijního připojištění, včetně vyrovnání za nemoc placeného zaměstnavatelem. Tyto nadstandardní programy tvořily v roce 2007 u zaměstnavatelů se sídlem v Praze 0,8 % z celkových nákladů práce (tj. 300 Kč na zaměstnance za měsíc), přitom v celostátním průměru to bylo 0,7 % (tj. 208 Kč). Nejnižší byly tyto motivační složky nákladů práce (nadstandardní programy sociálního a penzijního pojištění a vyrovnání za nemoc placené zaměstnavatelem) v kraji Jihočeském, kde dosáhly částky 119 Kč (tj. 0,4 %) na zaměstnance za měsíc.

Z hlediska velikosti vykazující jednotky dosáhly v roce 2007 nejvyšší úrovně náklady práce ve skupině velkých ekonomických subjektů s 1000 a více zaměstnanci, a to 36 157 Kč na jednoho zaměstnance za měsíc. Naproti tomu nejnižší náklady práce 25 797 Kč vykazovaly malé subjekty s 1 až 9 zaměstnanci. V období od roku 2002 vzrostly náklady práce nejméně ve skupině subjektů s 1 až 9 zaměstnanci (o 22 %) a nejvíce ve skupině s 10 až 19 zaměstnanci (o 41 %). Celkově za ČR se zvýšily náklady práce v roce 2007 proti roku 2002 o 34 %.

V zemích Evropské unie se uskutečňuje statistické zjišťování nákladů práce pravidelně jednou za čtyři roky, a to u ekonomických subjektů s 10 a více zaměstnanci (zjišťování u menších podniků s 1 až 9 zaměstnanci bylo zatím dobrovolné). Zahrnuta byla všechna odvětví, kromě zemědělství, myslivosti a lesnictví (sekce OKEČ A) a rybolovu a chovu ryb (sekce OKEČ B). Poslední šetření nákladů práce se v zemích Evropské unie uskutečnilo v roce 2005 z údajů za rok 2004. Další probíhá v roce 2009 z údajů za rok 2008, ale výsledky ještě nejsou k dispozici. V jednotlivých letech tohoto čtyřletého období jsou údaje o nákladech práce aktualizovány pomocí odhadu úrovně nákladů práce a jejich složek (tj. přímých a nepřímých nákladů) na základě hodinových nebo měsíčních mezd, zjištěných v jiných mzdových šetřeních a hodinových nebo měsíčních mezd, zjištěných v posledním roce statistického zjišťování nákladů práce.

Nejdražší pracovní síla v rámci zemí Evropské unie je v Lucembursku (podle údajů za rok 2006). Náklady práce tam dosahují částky 4 658 EUR na jednoho zaměstnance za měsíc, přičemž průměrné náklady práce v EU jsou 2 450,2 EUR. Nad tímto průměrem se ještě pohybují náklady práce ve Švédsku (4 242 EUR), Dánsku (4 221,2 EUR), ve Velké Británii (4 190,8 EUR), v Rakousku (3 840 EUR), v Belgii (3 831,1 EUR). Německu (3 819 EUR) a ve Finsku (3 598 EUR). Naopak nejnižší náklady práce jsou v Bulharsku, kde v roce 2006 dosáhly částky 249 EUR na zaměstnance za měsíc. Pracovní síla v České republice patří k těm levnějším. Zaměstnavatelé zde vydávají na své zaměstnance 42,1% průměru v EU 27 a 4,5krát méně než v Lucembursku.

Graf 4.16 Náklady práce v zemích EU v roce 2006 (sekce OKEČ C – O)



Zdroj: Eurostat, LCS 2006