

## 2. Vývoj příjmů jako jeden z činitelů ovlivňujících výši a strukturu spotřeby

### 2. 1. Průměrné mzdy

- **Průměrná mzda vzrostla nominálně o 70,3 %, reálně o 36 %**

V roce 2008 dosáhl počet zaměstnanců (na přepočtené počty) v celém národním hospodářství 4 052,8 tis. osob, kterým byly zúčtovány mzdy bez ostatních osobních nákladů ve výši 1 103,5 mld. Kč. V podnikatelské sféře bylo zaměstnáno 3 365,9 tis. osob, kterým bylo zúčtováno 911,1 mld. Kč mezd bez OON, v nepodnikatelské sféře to bylo 686,9 tis. osob a 192,4 mld. Kč mezd bez OON. Průměrná hrubá měsíční nominální mzda vzrostla za posledních osm let o 70,3 %, z 13 322 Kč v roce 2000 na 22 691 Kč v roce 2008.

Tab. č. 2.1.1 Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd zaměstnanců

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>1)</sup>
Průměrná mzda (v Kč)	13 322	14 478	15 550	16 457	17 565	18 419	19 605	21 034	22 691
Index (předchozí rok = 100)									
- nominální mzdy	.	108,7	107,4	105,8	106,7	104,9	106,4	107,3	107,9
- reálné mzdy <sup>2)</sup>	.	103,8	105,5	105,7	103,8	102,9	103,8	104,4	101,5
Index (2000 = 100)									
- nominální mzdy	100,0	108,7	116,7	123,5	131,8	138,3	147,2	157,9	170,3
- reálné mzdy <sup>2)</sup>	100,0	103,8	109,5	115,7	120,1	123,7	128,4	134,0	136,0

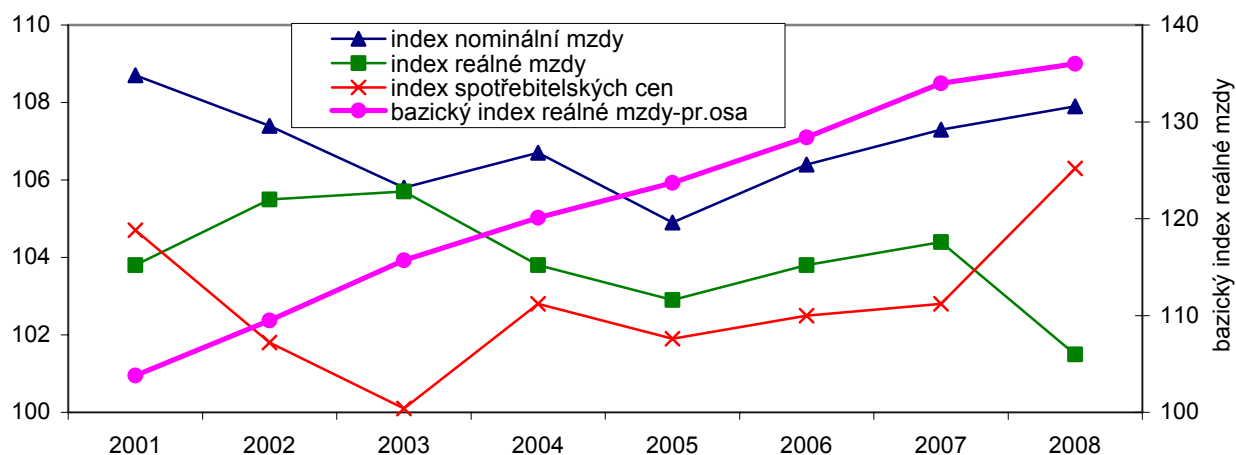
1) Předběžné údaje ze čtvrtletního zpracování

2) Podíl indexu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen

- **Nejnižší růst reálné mzdy v roce 2008**

Meziroční přírůstky nominální mzdy byly ve sledovaném období poměrně stabilní, nejvyšší byly na začátku a na konci období, v letech 2001 a 2008 (8,7 %, resp. 7,9 %). Nejméně vzrostly mzdy v roce 2005 (o 4,9 %). Ve vývoji reálné mzdy se odráží vliv obou působících faktorů, kromě indexu nominálních mezd také vývoj cenové úrovně (inflace), vyjádřený indexem spotřebitelských cen. Spotřebitelské ceny rostly nejpomaleji v letech 2002 a 2003, růst reálné mzdy byl proto v těchto letech nejvyšší. Naopak v roce 2008 vlivem vysoké inflace (6,3 %) vzrostla mzda reálné pouze o 1,5 %, v roce 2001 o 3,8 % (růst spotřebitelských cen o 4,7 %).

Graf č. 2.1.1 Meziroční index nominálních a reálných mezd, spotřebitelských cen a bazický index reálných mezd (2000 = 100)



- **Rozdílný vývoj v podnikatelské a nepodnikatelské sféře**

Rozdílný byl vývoj mezd v podnikatelské a nepodnikatelské sféře. V prvních letech sledovaného období se mzdy v podnikatelské sféře nominálně i reálně zvyšovaly pomaleji než v nepodnikatelské sféře. To se změnilo v roce 2004, od tohoto roku (s výjimkou v roce 2005) rostly mzdy v podnikatelské sféře rychleji. Růst reálné mzdy byl nejnižší v roce 2008, v nepodnikatelské sféře došlo k poklesu reálné mzdy o 2 %. Celkový mzdový vývoj je ovlivňován především podnikatelskou sférou, kde pracuje zhruba 83 % zaměstnanců. Zatímco vývoj mezd v podnikatelské sféře bývá plynulejší a je ovlivněn především hospodářskými výsledky firem, vývoj v nepodnikatelské sféře probíhá spíše skokově, v závislosti na možnostech státního rozpočtu.

**Tab. č. 2.1.2 Vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd zaměstnanců v podnikatelské a nepodnikatelské sféře**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 <sup>1)</sup>
Podnikatelská sféra									
Průměrná mzda (v Kč)	13 294	14 424	15 415	16 186	17 315	18 110	19 318	20 755	22 559
Index (předchozí rok = 100)									
- nominální mzdy	.	108,5	106,9	105,0	107,0	104,6	106,7	107,4	108,7
- reálné mzdy <sup>2)</sup>	.	103,6	105,0	104,9	104,1	102,6	104,1	104,5	102,3
Nepodnikatelská sféra									
Průměrná mzda (v Kč)	13 457	14 733	16 197	17 692	18 714	19 877	20 977	22 387	23 337
Index ((předchozí rok = 100)									
- nominální mzdy	.	109,5	109,9	109,2	105,8	106,2	105,5	106,7	104,2
- reálné mzdy <sup>2)</sup>	.	104,6	108,0	109,1	102,9	104,2	102,9	103,8	98,0

1) Předběžné údaje ze čtvrtletního zpracování

2) Podíl indexu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen

**• Nejvíce vzrostla mzda ve vzdělávání**

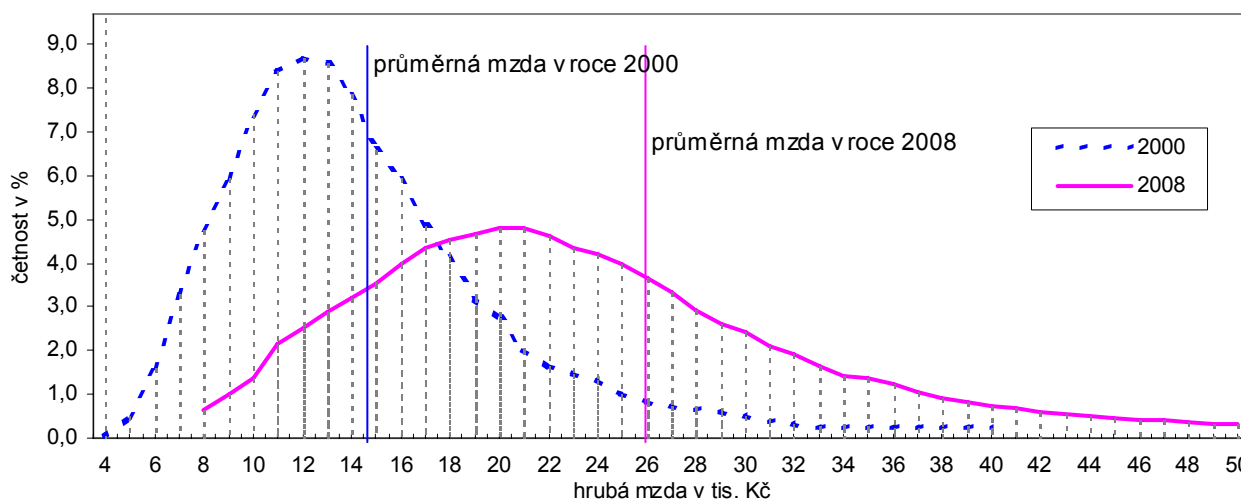
Vývoj mezd podle odvětví národního hospodářství je uveden tab. č. 2.1.1 v příloze. Rozdíl mezi nejvyšší dosaženou průměrnou mzdou za odvětví (finanční zprostředkování) a nejnižší mzdou (ubytování a stravování) se zvýšil o 14 344 Kč, z 18 288 Kč v roce 2000 na 32 632 Kč v roce 2008. Nejnižší relativní růst nominálních mezd byl zaznamenán v odvětvích rybolov a chov ryb (o 55,3 %), ostatní veřejné, sociální a osobní služby (o 64,6 %) a zemědělství, myslivost, lesnictví (o 65 %). Nejvyšší růst vykázala odvětví vzdělávání (o 81 %) a finanční zprostředkování (o 78,3 %).

**• Na průměrnou mzdu dosáhne jen třetina zaměstnanců**

Současně s růstem průměrných mezd dochází také ke zvyšování diferenciace mezd jednotlivých zaměstnanců. Tvar rozdělení mezd v roce 2000 a 2008 (graf 2.1.2) ukazuje, že struktura četností mezd neodpovídá normálnímu rozdělení, naopak je charakteristicky zešikmené tím, jak je deformováno vlivem dolní hranice, kterou je minimální mzda, shora omezené není.

Maximální četnost je v roce 2000 okolo 12 tisíc a v roce 2008 okolo 20 tisíc korun. Průměrná mzda se ale v okolí nejčetnější mzdy nepohybuje, nýbrž je posunuta směrem napravo. Zaměstnanců placených podprůměrně tedy není polovina, jak by tomu bylo u symetrického rozdělení, ale mnohem více; na počátku sledovaného období okolo 64 % a v roce 2008 více než 66 %. Na druhou stranu v roce 2008 pobíralo přes 1 % zaměstnanců mzdu vyšší než 100 000 Kč. Ukazuje se, že extrémní hodnoty mezd nejlépe placených zaměstnanců výrazně zvyšují průměr, který tak stále méně odpovídá vžitě představené mzdě běžného zaměstnance.

**Graf č. 2.1.2 Rozdělení četností mezd zaměstnanců v roce 2000 a 2008**



- **Rozdíly mezi dobře a špatně placenými zaměstnanci se příliš neprohlubují**

Proto je vhodné používat i jiné statistické charakteristiky; kvantily, resp. percentily, jsou hodnoty mezd v jejich vzestupně seřazeném pořadí, jejich odlišný vývoj ukazuje změny v distribuci. Podílem krajních decilů získáme decilový poměr, podílem prvního a třetího kvartilu poměr kvartilový. Oba tyto poměry vypovídají velmi dobře o nárůstu či poklesu diferenciaci mezd v čase a nejsou ovlivněny inflací. Prostřední hodnota v rozdělení mezd – **medián**, dělí počet zaměstnanců na polovinu, pro korektní srovnání mzdových úrovní je tedy vhodnějším ukazatelem než průměr. K analýze mezd používáme také variační koeficient, ten je však silně ovlivňován extrémními výdělky, neboť vychází z průměrné mzdy.

Oba kvantilové poměry ve sledovaném období mírně rostly a dlouhodobá tendence stálého zvětšování diferenciaci mezd slábla, distribuce mezd se rozšiřovala hlavně v oblasti nejvyšších výdělků. Důkazem toho je také nepravidelně rostoucí variační koeficient, který se výrazně zvýšil ještě pro rok 2006, v roce 2007 zůstal stejný a v roce 2008 opět vzrostl (tab. 2.1.3).

Podíváme-li se na vztah mezi aritmetickým průměrem mezd (průměrnou mzdou) a mediánem (mzdou prostředního zaměstnance) vidíme stále rostoucí rozdíl. Zatímco v roce 2000 průměrná mzda činila 115,9 % mediánové, v roce 2008 to bylo již 118,6 %.

**Tab. č. 2.1.3 Ukazatele mzdové diferenciaci a kvantily za roky 2000 až 2008**

Ukazatel	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>průměrná mzda (Kč)</b>	<b>15 187</b>	<b>16 353</b>	<b>18 133</b>	<b>19 510</b>	<b>20 545</b>	<b>21 674</b>	<b>22 908</b>	<b>24 604</b>	<b>26 349</b>
minimální mzda (Kč)	4 250	5 000	5 700	6 200	6 700	7 185	7 763	8 000	8 000
první decil D1	7 953	8 508	9 247	9 814	10 240	10 675	11 299	12 139	12 805
první kvartil Q1	10 172	10 951	11 946	12 729	13 430	14 062	14 728	15 775	16 854
<b>medián M</b>	<b>13 100</b>	<b>14 139</b>	<b>15 542</b>	<b>16 707</b>	<b>17 706</b>	<b>18 589</b>	<b>19 512</b>	<b>20 908</b>	<b>22 217</b>
třetí kvartil Q3	17 094	18 370	20 138	21 725	23 071	24 421	25 636	27 516	29 368
devátý decil D9	23 046	24 661	27 281	29 416	31 004	33 063	35 083	37 721	40 332
decilový poměr D9/D1	2,90	2,90	2,95	3,00	3,03	3,10	3,10	3,11	3,15
kvartilový poměr Q3/Q1	1,68	1,68	1,69	1,71	1,72	1,74	1,74	1,74	1,74
variační koeficient VK	72,5	73,2	79,9	79,3	79,3	77,9	83,3	83,3	85,7

Pramen: MPSV

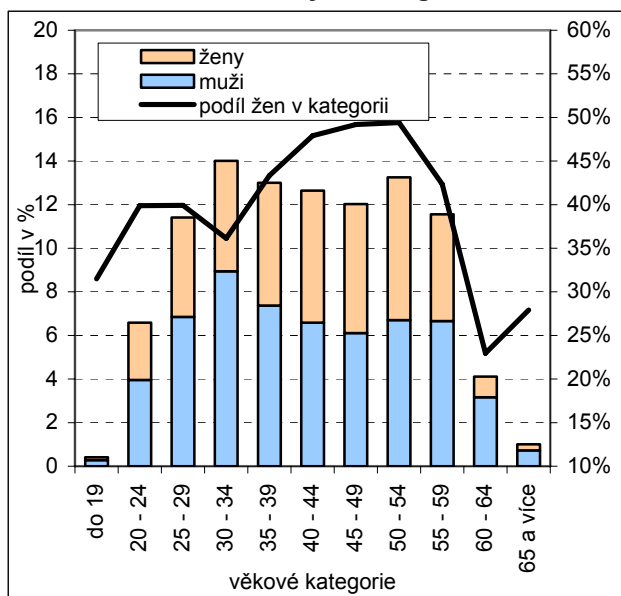
- **Mzda neroste úměrně s věkem**

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 2.1.4, obecně platí, že nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci na počátku své pracovní kariéry, pro další věkové skupiny mzda prudce stoupá, pak se mzdy postupně 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 po celé sledované období nejvyšších 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 pracovním procesu zůstávají jednak více kvalifikovaní zaměstnanci, a jednak muži, kteří jsou obecně lépe placeni; ženy odcházejí do důchodu dříve.

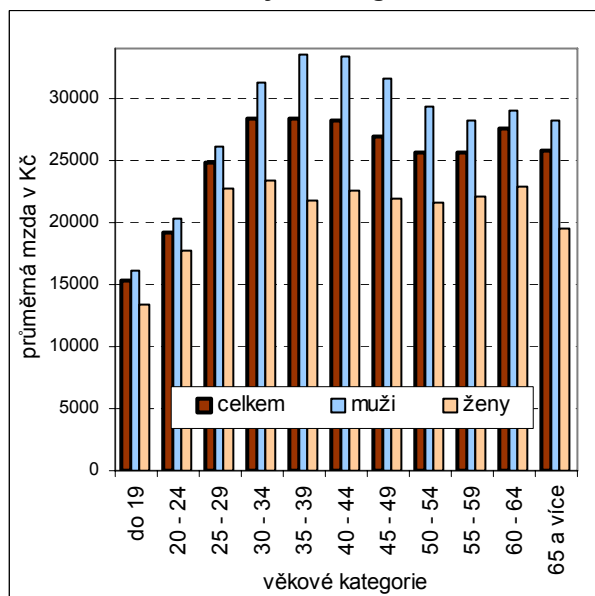
Odlišný mzdový vývoj u mužů a žen i jejich zastoupení v jednotlivých kategoriích je patrné na grafech 2.1.3 a 2.1.4. Ženy mezi 25 až 34 rokem odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou, zastoupení v těchto kategoriích klesá z průměrných 42,6% až na 36,1%, a průměrná i mediánová mzda na rozdíl od mužů stagnuje či mírně klesá.

Z hlediska diferenciaci mezd jsou mezi věkovými kategoriemi značné rozdíly – variační koeficient stoupá se mzdovou úrovní. Nejmenší nalezneme u nejmladší kategorie do 19 let (31 % v roce 2008), v kategoriích 35 až 39 let a 40 až 45 let dosahuje hodnot 93 % resp. 102 % (rok 2008). 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 %.

**Graf č. 2.1.3 Podíl zaměstnanců podle věkových kategorií v roce 2008**



**Graf č. 2.1.4 Průměrná hrubá mzda podle věkových kategorií v roce 2008**



- **Mediánová mzda žen je na úrovni 79,3 % mzdy mužů**

Rozdíly ve mzdách mužů a žen přetrvávají, ženy dlouhodobě pobírají průměrnou mzdu na úrovni třetí čtvrtiny mzdy mužů. V roce 2000 to bylo konkrétně 73,3 % mzdy mužů a v roce 2008 74,1 %. Na mediánových hodnotách je vývoj podobný, rozestup mezi mzdou mužů a žen je ale menší a skoky ve vývoji výraznější (tab. 2.1.4). Toto je způsobeno stále většími odlišnostmi v rozdělení mezd, průměrná mzda mužů je více vychýlená od střední oblasti v důsledku vyšší variability a šikmosti.

**Tab. č. 2.1.4 Mzdy mužů a žen a jejich vzájemný poměr za roky 2000 až 2008**

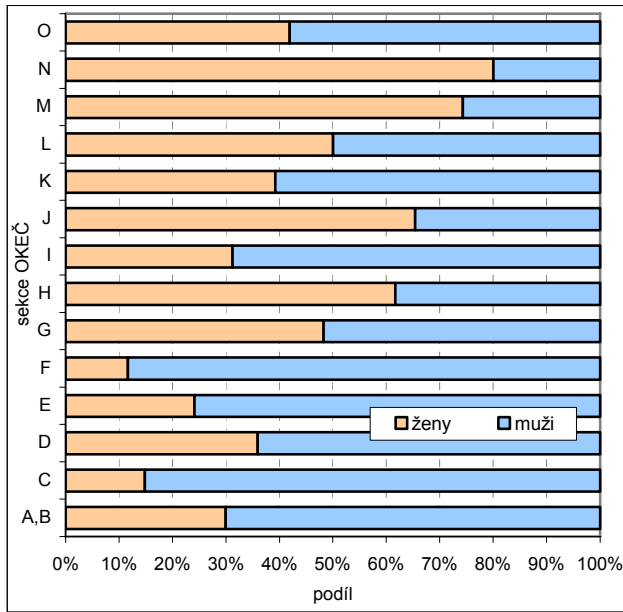
Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Průměrné mzdy v Kč</b>									
Muži	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593	27 489	29 628
Ženy	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305	20 684	21 939
Poměr Ž/M (%)	73,3	74,4	74,6	74,6	74,9	75,1	75,4	75,2	74,1
<b>Mediány mezd v Kč</b>									
Muži	14 623	15 585	16 938	18 221	19 329	20 265	21 185	22 850	24 447
Ženy	11 436	12 505	13 742	14 838	15 645	16 443	17 310	18 322	19 380
Poměr Ž/M (%)	78,2	80,2	81,1	81,4	80,9	81,1	81,7	80,2	79,3

- **Ve všech odvětvích je průměrná mzda žen nižší**

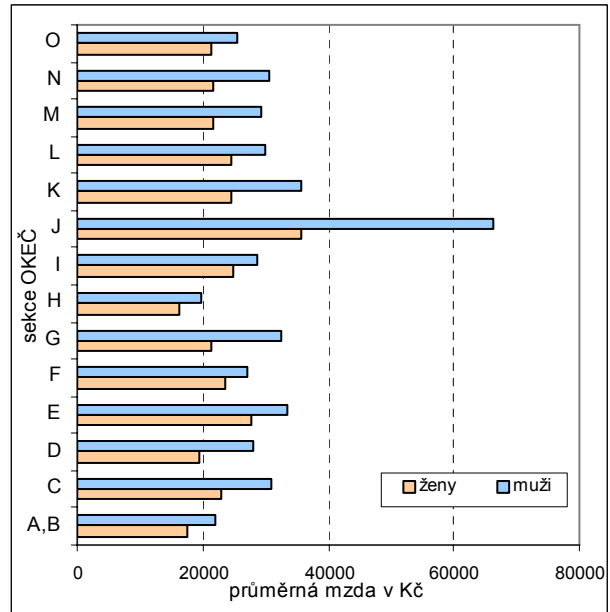
Rozdíly ve mzdách mužů a žen vyplývají z mnoha příčin, často zcela objektivních. Ženy odpracují v průměru o téměř dvě hodiny měsíčně méně než muži, mají vyšší četnost částečných úvazků a menší počet přesčasových hodin placených zvýhodněnou sazbou.

Navíc ženy a muži mají zásadně odlišnou strukturu zaměstnanosti, studují odlišné obory vzdělání a obsazují pak jiná pracovní místa. Důsledkem toho je i nerovnoměrné zastoupení pohlaví v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Ženy převažují například v odvětví zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti (OKEČ N), vzdělávání (OKEČ M) a finanční zprostředkování (OKEČ J) (graf 2.1.5). V prvních dvou odvětvích jsou mzdy obecně nižší, v peněžnictví pak panuje nejvyšší úroveň disparity mezi platy mužů a žen (v roce 2008 pobíraly ženy jen 53,7 % mzdy mužů). V některých odvětvích pobírají ženy mzdu na stejné úrovni, jinde jsou rozdíly markantní a souvisí především se strukturou jejich pracovních míst. V již zmiňovaném zdravotnictví dominují ženy mezi středním zdravotnickým personálem, naopak mezi lékaři jich není ani polovina (graf 2.1.6).

**Graf č. 2.1.5 Podíl mužů a žen v jednotlivých odvětvích v roce 2008**



**Graf č. 2.1.6 Průměrná hrubá mzda mužů a žen v jednotlivých odvětvích v roce 2008**

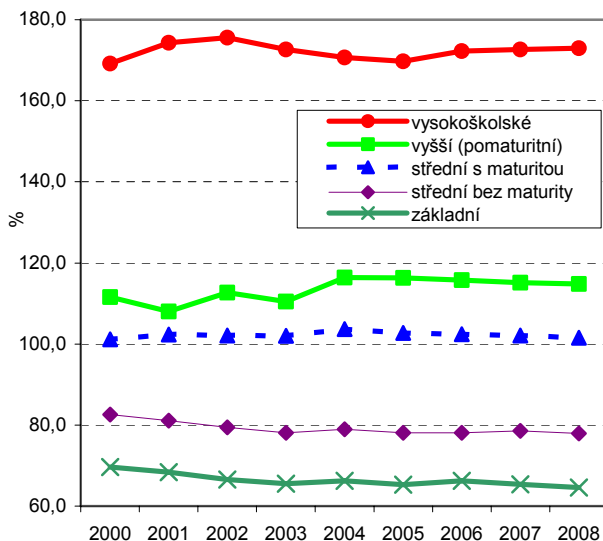


• **Vzdělání se vyplatí**

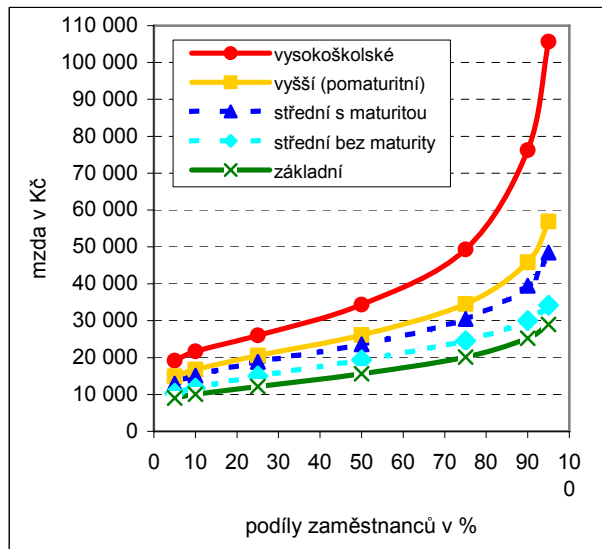
Faktor vzdělání má významný vliv na výši průměrné mzdy a ve sledovaném období se stal dominantním pro diferenciaci mezd vůbec. Na jeho počátku rostly průměrné mzdy vysokoškoláků rychleji než v ostatních skupinách, po roce 2002 tempo růstu jejich mezd stagnuje stejně jako u ostatních. V roce 2004 vzrostly výrazně průměrné mzdy zaměstnancům s vyšším (pomaturitním) vzděláním, což patrně souvisí s tím, že se tento stupeň vzdělání objevil na trhu práce později (graf 2.1.7).

Po celé sledované období platí, že vzdělání se vyplatí; v roce 2008 zvyšovala maturita mediánovou mzdu o 52 % proti ZŠ, vysoká škola potom zvyšovala mzdu prostředního zaměstnance o 45 % proti maturantovi. Podle průměrných mezd jsou tyto rozdíly ještě vyšší, neboť s vyšším stupněm vzdělání stoupá i mzdová diferenciacie (57 % pro SŠ s maturitou vůči ZŠ a 70 % VŠ vůči SŠ s maturitou) (graf 2.1.8).

**Graf č. 2.1.7 Vývoj průměrných hrubých mezd podle vzdělání ve vztahu k celkové průměrné mzdě**



**Graf č. 2.1.8 Distribuce mezd podle dosaženého vzdělání (v percentilech) v roce 2008**



S faktorem vzdělání úzce souvisí také třídění podle zaměstnání, vyjádřené klasifikací zaměstnání KZAM. I z tohoto hlediska je vývoj po roce 2000 již plynulý bez excesů, dlouhodobé trendy lze vysledovat ve snižování průměrných mezd dělníků, naopak rostly průměrné mzdy vedoucích a řídicích pracovníků a vědeckých a odborných duševních pracovníků.

- **Mzdová srovnání v EU**

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 C-O bez L a bez podniků s méně než 10 zaměstnanci. Nicméně tento vzorek pro EU 27 představuje údaje za takřka 120 milionů zaměstnanců (tabulková příloha, tabulky 2.1.5 a 2.1.6).

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) a Dánsku (42 918 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.

- **Věk souvisí se mzdou v zemích EU různě**

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. Jedná se většinou o nové členské státy EU včetně ČR. Na druhé straně jsou země, které udržují velmi konzervativní model, v němž mzdy rostou výrazně a setrvávají až k nejvyšším věkovým kategoriím, sem patří např. Itálie, Španělsko, Portugalsko, Belgie nebo Rakousko.

- **Nemanuální pracovníci jsou v EU placeni lépe**

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 vědeckí 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.