

4. Mzdy

Rozkolísanost mzdového vývoje v prvních letech existence České republiky se po roce 2000 zklidnila. Meziroční nárůsty nominální mzdy se pohybovaly mezi pěti a devíti procenty, což - podle míry inflace - reálně znamenalo nárůst nad dvě procenta. Nejvyšší nárůst reálné mzdy byl zaznamenán v roce 2003 (6,5 %), v dalších letech zůstává okolo čtyř procent.

Tab. 4.1 Vývoj průměrných mezd v ČR v letech 2000 – 2006

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Průměrná mzda (Kč)	13 614	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 207
Index mezd nominálních	106,4	108,7	107,3	106,6	106,6	105,3	106,4
Index mezd reálných	102,4	103,8	105,4	106,5	103,7	103,3	103,8

Zdroj: výkaznictví ČSÚ; ekonomické subjekty podnikatelské sféry s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) a všechny organizace nepodnikatelské sféry

Při sledování mzdového vývoje lze využít dvou zdrojů – podnikového výkaznictví ČSÚ a údajů strukturálních mzdových šetření. Oba zdroje je třeba používat s rozmyslem a pochopením pro cíle, 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; jiná a detailnější třídění nemůže poskytnout. Průměrná měsíční nominální mzda zahrnuje všechny pracovní příjmy (základní mzdy a platy, příplatky a doplátky 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 z evidenčního počtu za měsíc. Jedná se tedy o hrubé mzdy, tj. 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.
- **Strukturální mzdová statistika** má za cíl naopak poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách zaměstnanců s použitím množství různých třídění, zejména podle zaměstnání. 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, 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.

4.1. Mzdy podle odvětví (OKEČ)

Třídíme-li průměrné mzdy podle odvětví národního hospodářství, vidíme, že jejich výše je velmi rozdílná. Vývoj od roku 2000 do 2006 shrnuje tabulka 4.2. Nejvyšší, téměř dvojnásobné průměrné mzdy jsou dlouhodobě v odvětví finanční zprostředkování. Naopak hluboce pod průměrem jsou mzdy v odvětvích primární sféry - zemědělství, myslivost, lesnictví a rybolov a chov ryb (OKEČ A a B), dále v odvětvích ubytování a stravování (OKEČ H) a ostatní veřejné, sociální a osobní služby (OKEČ O).

Mezi odvětví s nejvyšším přírůstkem průměrných mezd patří vzdělávání (OKEČ M) – nárůst oproti roku 2000 o téměř 63%, zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti (OKEČ N) o 62% a již zmiňované finanční zprostředkování (OKEČ J) o 55%. V OKEČ M i N ovšem nedosahuje průměrná mzda ani celkového průměru.

Tab. 4.2 Vývoj průměrných mezd v odvětvích za roky 2000 – 2006

v Kč

O d v ě t v í	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
A Zemědělství, myslivost, lesnictví	10 284	11 247	11 640	12 016	13 140	13 875	14 843
B Rybolov a chov ryb	11 908	12 786	13 398	14 474	14 683	15 986	16 836
C Těžba nerostných surovin	16 603	17 729	18 837	19 717	21 247	22 505	24 190
D Zpracovatelský průmysl	13 188	14 130	14 897	15 842	17 067	17 877	19 012
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	17 163	18 464	19 916	21 287	22 603	24 090	26 331
F Stavebnictví	13 531	14 666	15 695	16 847	18 055	18 952	20 258
G Obchod; opravy motor. vozidel a výr. pro osobní spotřebu a převážně pro domácnost	14 171	15 354	16 367	17 096	18 263	18 986	20 038
H Ubytování a stravování	10 425	11 539	11 997	12 389	12 997	13 459	14 051
I Doprava, skladování a spoje	14 842	16 052	17 247	18 266	19 408	20 556	21 811
J Finanční zprostředkování	25 630	29 136	31 570	33 200	35 552	37 330	39 706
K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	14 950	16 349	17 510	18 365	19 611	21 045	22 474
L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	15 064	16 448	18 073	19 486	20 489	21 869	22 896
M Vzdělávání	11 283	12 447	13 612	15 311	16 416	17 186	18 358
N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	11 747	13 356	15 051	16 311	16 755	17 510	19 021
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	11 440	12 234	13 171	13 993	14 781	15 750	16 569
A-O CELKEM	13 614	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 207

Zdroj: výkaznictví ČSÚ; ekonomické subjekty podnikatelské sféry s 20 a více zaměstnanci (v odvětví finanční zprostředkování bez ohledu na počet zaměstnanců) a všechny organizace nepodnikatelské sféry

Nejnižší dynamika je dlouhodobě v odvětví ubytování a stravování (OKEČ H) – nárůst oproti roku 2000 je 35%, obchod; opravy motorových vozidel a výroba pro osobní spotřebu a převážně pro domácnost (OKEČ G) – 41% a rybolov a chov ryb (OKEČ B) – 41%.

Tabulka 4.3 Struktura zaměstnanosti a mzdy za rok 2006 v odvětvích (OKEČ)

O d v ě t v í	VŠPS		Výkaznictví ČSÚ		Strukturální mzdová statistika		
	Podíly	Podíly	Průměrná	Podíly	Průměrná	Medián	Variační
	zaměstnanců	zaměstnanců	mzda	zaměstnanců	mzda	mezd	koeficient
	(%)	(%)	(Kč)	(%)	(Kč)	(Kč)	(%)
A-O CELKEM	100,00	100,00	20 207	100,00	22 908	19 512	83,25
A,B Zemědělství, myslivost, lesnictví; Rybolov a chov ryb	3,28	3,58	14 865	3,50	17 499	15 845	46,14
C Těžba nerostných surovin	1,32	1,31	24 190	1,51	26 261	23 209	77,10
D Zpracovatelský průmysl	31,10	32,52	19 012	32,87	21 509	18 677	77,24
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	1,82	1,67	26 331	1,85	27 077	19 055	94,12
F Stavebnictví	6,91	5,03	20 258	6,12	23 096	19 811	87,44
G Obchod; opravy motor. vozidel a výr. pro osobní spotřebu a převážně pro domácnost	11,58	9,11	20 038	10,95	23 624	17 838	101,93
H Ubytování a stravování	3,69	1,58	14 051	1,71	15 317	12 847	74,47
I Doprava, skladování a spoje	7,68	7,68	21 811	7,88	24 033	20 276	77,35
J Finanční zprostředkování	1,76	1,96	39 706	2,11	42 863	30 202	111,96
K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti	5,10	7,14	22 474	7,37	25 310	19 954	95,21
L Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	7,95	9,04	22 896	8,36	24 827	22 785	38,63
M Vzdělávání	6,90	8,75	18 358	7,04	21 494	20 877	47,65
N Zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti	7,40	7,04	19 021	6,33	21 327	18 927	62,16
O Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	3,40	3,59	16 569	2,40	19 296	17 114	65,95

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil, výkaznictví ČSÚ a strukturální mzdová statistika

Vzhledem k tomu, že odvětví (dle klasifikace OKEČ) je tříděním, které není prioritou strukturálního šetření (ISPV), je pro srovnání celkových průměrných výdělků lepší používat výsledky výkaznictví ČSÚ, o

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.

Z tabulky 4.3 dokážeme vyčístit 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 sledovány jen podniky s 20 a více zaměstnanci, 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.).

Vidíme, že např. v odvětví finanční zprostředkování, kde jsou zaměstnána cca 2 % všech zaměstnanců, je průměrná mzda v posledním období zhruba dvojnásobná než průměr zbylých odvětví. V tomto odvětví je však zároveň nejvyšší diference mezd, mzdy jsou zde rozrůzněny takovým způsobem, že variační koeficient – míra diference – je vyšší než sto procent (112 %). (To říká, že standardní odchylka mezd - odmocnina rozptylu - je vyšší než průměrná mzda; to mj. znamená, že tento údaj o skutečné mzdové úrovni příliš mnoho nevyovídá).

4.2. Mzdy podle typu hospodaření

Nejvyšší průměrné mzdy stále dostávají zaměstnanci v podnicích v cizích rukou – v mezinárodních korporacích či zahraničních firmách a trend ke sblížení mezd je zatím nevýrazný. Naopak nejnižší mzdy jsou v subjektech v družstevním vlastnictví či sdruženích a politických stranách. Početně nejsilnějším je soukromý typ hospodaření, průměrné mzdy jsou tam nižší než ve státním typu, což je dáno především odlišnými druhy prací, které zaměstnanci vykonávají – ve státním typu převažují více kvalifikované práce a zaměstnanci mají obecně vyšší stupně vzdělání.

Tab. 4.4 Vývoj průměrných mezd podle typu hospodaření

v Kč

Typ hospodaření	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Celkem	13 614	14 793	15 866	16 917	18 041	18 992	20 207
Soukromý	12 433	13 070	13 724	14 489	15 489	16 178	17 618
Družstevní	9 633	10 522	10 951	11 231	12 139	12 671	13 406
Státní	13 488	14 795	16 346	18 798	19 874	21 260	22 652
Komunální	11 142	12 432	13 784	15 176	15 931	16 558	17 811
Sdružení, polit.strany	10 505	11 221	12 071	12 682	13 127	13 788	14 453
Zahraniční	17 355	18 728	19 370	20 351	21 707	22 508	23 841
Mezinárodní	18 014	19 468	20 376	21 571	22 554	23 816	24 725
Smíšený	15 203	15 557	16 142	17 043	18 741	20 206	21 080

Zdroj: výkaznictví ČSÚ

4.3. Mzdy podle krajů ČR

Dominantním znakem v regionálním třídění mezd je neustále se prohlubující 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.

Nezanedbatelnou roli hraje i vyšší diference mezd v Praze, kterou ukazují výsledky strukturálních šetření – zatímco v mimopražských krajích se variační koeficient mezd pohybuje v rozmezí 58,8 % (v kraji Vysočina) až 79,2 % (v Karlovarském kraji), v hlavním městě je to 99,2 %.

Další zajímavostí je, že v Praze představují dlouhodobě náhrady mzdy podstatně nižší podíl (8,5 %) z celkové mzdy než v ostatních krajích, kde jsou mezi 9,2 až 10,4 %. Náhrady mzdy jsou vypláceny převážně za dovolenou, a to ve výši průměrné mzdy zaměstnance za předchozí čtvrtletí, mohlo by to tedy např. znamenat, že pražští zaměstnanci si vybírají méně dní dovolené než mimopražští.

Tab. 4.5 Podíly zaměstnanců, placený čas a mzdy za rok 2006 v třídění podle krajů

K R A J	Podíly zaměstnanců (%)	Placený čas h/měs.	Průměrná mzda Kč	Medián mezd Kč	Podíl průměru ku mediánu (%)	Variační koeficient (%)
Hl. m. Praha	18,87	174,0	31 173	24 941	125,0	99,2
Středočeský kraj	10,08	174,5	22 811	20 086	113,6	73,6
Jihočeský kraj	5,59	174,4	20 070	17 950	111,8	72,5
Plzeňský kraj	5,21	174,9	21 719	19 555	111,1	61,9
Karlovarský kraj	2,61	172,0	20 778	18 025	115,3	79,2
Ústecký kraj	6,75	173,8	21 399	18 947	112,9	68,4
Liberecký kraj	3,81	173,3	20 645	18 622	110,9	59,1
Královéhradecký kraj	5,02	173,9	20 087	17 912	112,1	67,5
Pardubický kraj	4,76	174,3	19 943	17 620	113,2	72,6
Vysočina	4,70	174,6	19 988	17 971	111,2	58,8
Jihomoravský kraj	10,99	174,6	21 583	18 628	115,9	72,5
Olomoucký kraj	5,56	174,1	20 923	18 518	113,0	64,8
Zlínský kraj	5,55	174,5	20 220	17 909	112,9	61,1
Moravskoslezský kraj	10,51	171,6	20 811	18 933	109,9	67,3

Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

Nejvyšší mzdová úroveň byla v roce 2006 opět v Praze, vyjádřená průměrnou mzdou 31 173 Kč a mediánem 24 941 Kč. Zároveň zde byla i již zmíněná nejvyšší úroveň variability mezd a také šikmosti mzdového rozdělení, která nadsazovala průměr nad medián o 25 %.

V ostatních krajích byly mzdy v roce 2006 o hodně nižší. Nejvyšší hodnotu nalezneme u Středočeského kraje (22 811 Kč průměr a 20 086 Kč medián), jehož trh práce je do značné míry spojen s hlavním městem. Nejnižší průměrná i mediánová mzda byla zjištěna v Pardubickém kraji (19 943 Kč, resp. 17 620 Kč, tzn. jen 64 %, resp. 71 % pražské hodnoty).

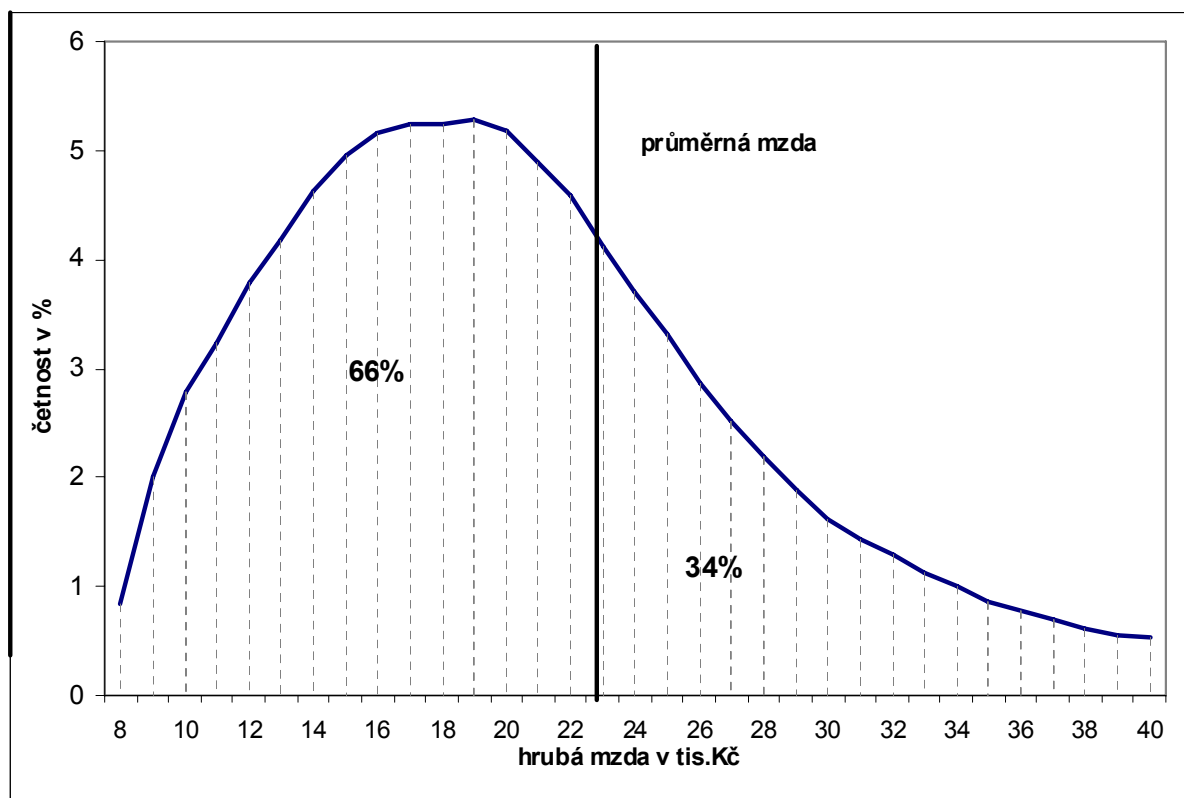
Odlišné mzdové úrovně se promítají i do rozdělení mezd: v Praze pobíralo mzdu nižší než 10 000 Kč jen 3,1 % zaměstnanců, zatímco v ostatních krajích je to 6 %. Na druhé straně mzdu vyšší než 40 000 Kč mělo 17,3 % pražských zaměstnanců, ale v ostatních krajích činil tento podíl pouhých 4,5 %. Nejčastější mzdy byly v Praze okolo 25 tisíc korun a ve Středočeském kraji 21 tisíc korun. V ostatních krajích byla nejčastější mzda okolo 18 400 Kč.

4.4. Vývoj distribuce mezd

Abychom lépe pochopili distribuci mezd, popíšeme si nejprve tvar rozdělení mezd zaměstnanců v roce 2006 v grafu 4.1 tak, jak vychází ze strukturální statistiky. Jak je zřejmé na první pohled, 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. Kvůli tomuto vlivu stoupá zpočátku křivka rozdělení strmě vzhůru. Maximální četnost (tedy mzda, kterou pobíralo nejvíce lidí) je za rok 2006 v intervalu 19-20 tis. Kč. 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 40 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 (22 908 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 téměř dvě třetiny zaměstnanců berou mzdu nižší než průměrnou.

Graf 4.1 Distribuce mezd zaměstnanců v roce 2006



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

K nástrojům sloužícím ke sledování vývoje distribuce mezd patří různé míry variability. K měření můžeme a měli bychom používat různé nástroje, chceme-li správně popsat změny v distribuci mezd. Jedním z nejlepších nástrojů jsou nepochybně odhady některých důležitých kvantilů: decily jakožto hodnoty rozdělující mzdy na deset dílů od nejmenších do nejvyšších (podílem prvního a devátého decilu získáme decilový poměr), a kvantily, které rozdělují vzestupně seřazené mzdy na čtyři díly (podíl prvního a třetího kvantilu nazýváme kvartilový poměr). Oba jmenované poměry vypovídají velmi dobře o nárůstu či poklesu diferenciací mezd v čase a nejsou ovlivněny inflací. Prostřední hodnota v rozdělení mezd se nazývá medián, ten dělí počet zaměstnanců na dvě stejné poloviny. Jako tradiční nástroj na měření celkové diferenciací mezd je používán variační koeficient.

Tab. 4.6 Ukazatele mzdové diferenciací a kvantily za roky 2000 – 2006

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

Zdroj: MPSV (minimální mzda) a strukturální mzdová statistika 2000-2006

Z časového hlediska je třeba vzít v úvahu, že hodnoty v tabulce 4.6 za roky 2002–2006 jsou odvozené z hrubých mezd vypočtených odlišnou metodikou než v předchozích letech a je nesnadné je srovnávat.

Převažujícím trendem celého období je tendence stálého zvětšování diferenciací mezd, to znamená stále většího rozptýlení, a tento trend v posledním období opět zrychlil. Především decilový poměr se zvyšoval v podstatě po celé období a od roku 2000 do roku 2006 narostl z 2,9 na 3,1. Mzdy nejhůře

odměňovaných tedy rostou nejpomaleji, zatímco mzdy velmi dobře odměňovaných rostou nejrychleji, a diferenciací mezd stále pokračuje.

Variační koeficient se do roku 2002 významně zvyšoval, v roce 2003 se poprvé v celé časové řadě mírně snížil na 79,3 %, na této hodnotě setrval i za rok 2004. V roce 2005 dokonce klesl na 77,9%, aby se o rok později vyšplhal na 83,3%.

Tento trend jde proti kvantilovým ukazatelům, na druhou stranu je známé, že variační koeficient je nejsilněji ovlivňován maximálními hodnotami, zatímco např. decilový poměr z definice nezaznamenává 10 % nejvyšších hodnot.

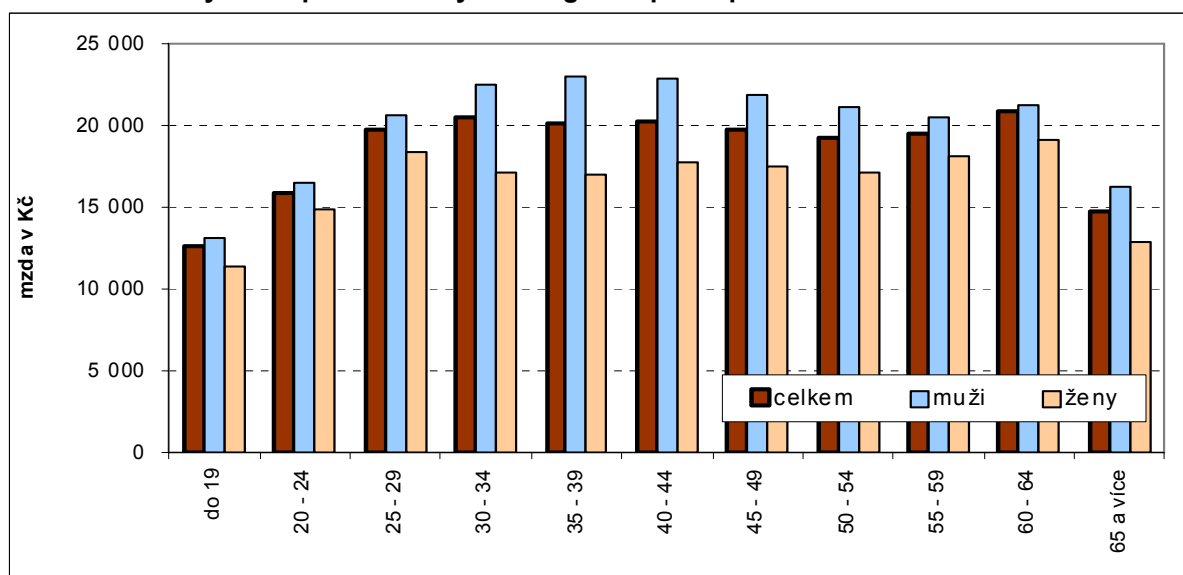
Nakonec je dobré připomenout také rostoucí rozdíl aritmetického průměru mezd (jinak nazývaného průměrná mzda) od mediánu (tedy mzdy prostředního zaměstnance), který vyplývá z rozšiřování mzdové diferenciací a zvyšujícího se zešíkmení rozdělení. V roce 2006 průměrná mzda činila 117,4 % mediánové mzdy, zatímco v roce 2000 to bylo jen 115,9 %. Platí, že extrémní hodnoty mezd nejlépe placených zaměstnanců výrazně zvyšují aritmetický průměr mezd, který tak neodpovídá vžité představě průměrné mzdy jako mzdy běžného zaměstnance. Proto je v sociálních analýzách i pro srovnávání mezd různých skupin zaměstnanců vhodnější používat právě medián či další kvantilové charakteristiky (pokud jsou k dispozici) nebo se snažit získat jiné informace o mzdových rozděleních a jejich odlišnostech, aby srovnání bylo korektní.

4.5. Mzdy podle věku zaměstnance

Ve sledovaném období i nadále pokračoval trend z minulých let. Průměrné mzdy nerostou úměrně s věkem zaměstnance jako tomu bylo dříve, ale lokální maximum průměrných mezd se objevuje u střední generace. Relativně nižší mzdy jsou u dvou nejmladších kategorií a naopak relativně vyšší mzdy u kategorie 60 – 64 let, to souvisí s pozdějším zahájením a také ukončením pracovní kariéry zaměstnanců - mladí lidé se dnes připravují na vstup do zaměstnání delší dobu, přinášejí si také obecně vyšší kvalifikaci, zejména v oblasti vyššího (pomaturitního) vzdělávání.

Jak si můžeme ověřit na grafu 4.2, 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 nejmladší kategorií. Nejvyšších hodnot mezd dosahují kategorie zaměstnanců ve věku 60 až 64 let, tedy na přelomu důchodového věku. Tento fakt není způsoben tím, že by na srovnatelném místě nejstarší zaměstnanci pobírali významně vyšší plat - za těmito čísly se skrývá odlišná struktura zaměstnanosti v jednotlivých kategoriích. V nejstarší kategorii totiž chybí velká část zaměstnanců z předchozích kategorií s nižší mzdou, zůstávají více kvalifikovaní zaměstnanci, jejich pracovní kariéra zpravidla trvá déle, a - neboť ženy odcházejí do důchodu dříve - zůstávají také více muži, kteří jsou obecně lépe placeni. To znamená, že prostřední zaměstnanec u starší kategorie je značně odlišný od mladšího - co do kvalifikovanosti a dalších charakteristik - a tím i vzhledem k výši mzdy.

Graf 4.2 Mediány mezd podle věkových kategorií a podle pohlaví v roce 2006



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

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 91 % resp. 93 %. Největší rozdíly ve mzdách však jsou opakovaně u

nejstarších zaměstnanců ve věku 65 let a více, tedy většinou starobních důchodců, kde variační koeficient v roce 2006 činil 97,8 %.

S věkem zaměstnance souvisí **počet let zaměstnání v podniku (praxe)**, neboť doba zaměstnání u zaměstnavatele je také faktorem ovlivňujícím výši odměny za práci. Není to však závislost přímé úměrnosti, neplatí tedy, že by průměrné mzdy pravidelně stoupaly s počtem let v podniku. Takový vývoj lze nalézt v prvních 13-14 letech, rychleji však rostou mzdy na počátku kariéry, tedy v prvních 2-3 letech. Nejvyšší mzdy můžeme najít v posledních dvou letech u zaměstnanců s počtem 13–14 let (do roku 2004 v kategorii 11-12 let), u žen 15-16 let. Pak dochází ke zlomu, mzdová úroveň klesá a roste opět až v kategorii 21-30, ale to již velmi nevýrazně. Zlom trendu je stejný pro obě pohlaví. Tento fakt je pravděpodobně způsobem dramatickými hospodářskými změnami v 90. letech, které znehodnotily výhodu, kterou představovala předchozí praxe a zkušenosti zaměstnanců.

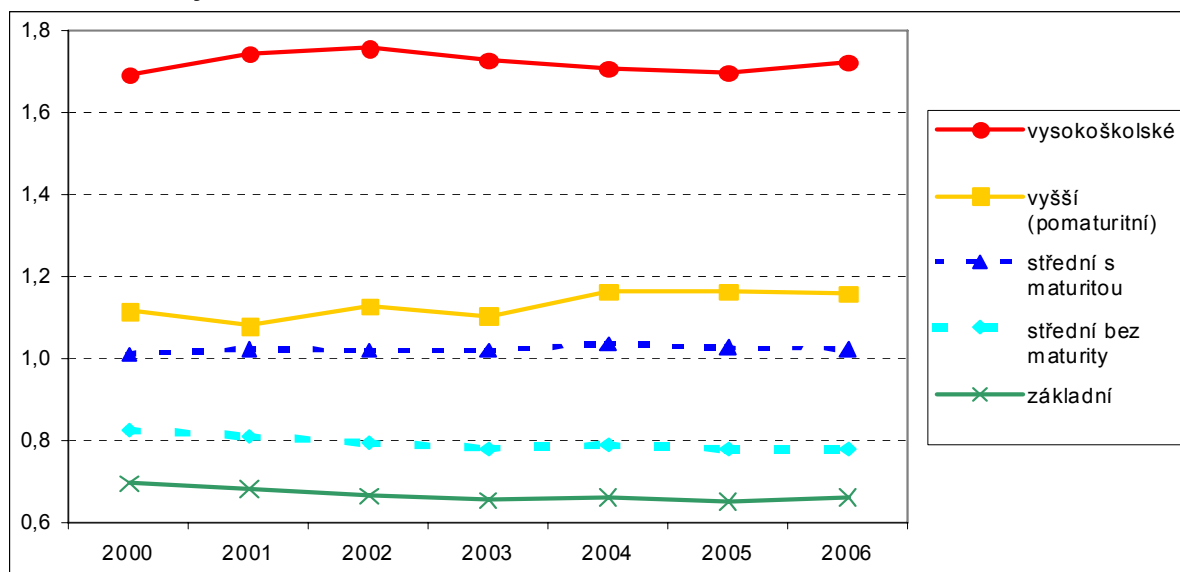
4.6. Mzdy podle vzdělání zaměstnance

K nejdůležitějším charakteristikám ovlivňujícím mzdovou úroveň zaměstnanců patří stupeň dosaženého vzdělání. Vzdělání zaměstnance je faktorem silnějším než demografické charakteristiky, což lze demonstrovat několika čísly: mzda prostředního zaměstnance se základní školou v roce 2006 byla jen 13 538 Kč, medián mezd středoškoláků bez maturity byl 16 825 Kč, středoškoláka s maturitou už 20 919 Kč, zaměstnance s vyšším (bakalářským) vzděláním 22 771 Kč a vysokoškoláka 30 008 Kč. To znamená, že maturita zvyšuje průměrnou mzdu o 54 % proti ZŠ, vysoká škola potom zvyšuje průměrnou mzdu o 68 % proti maturantovi. Podle průměrných mezd jsou tyto rozdíly ještě podstatně vyšší díky faktu, že s vyšším stupněm vzdělání stoupá také mzdová diference.

Srovnání výsledků výběrových šetření podle stupně dosaženého vzdělání v různých letech je ztíženo skutečností, že pro třídění podle vzdělání bylo použito několika různých klasifikací, nicméně výsledky lze vždy vcelku snadno přepočítat na základní třídění vzdělanostní úrovně zaměstnanců.

Faktor vzdělání se ve sledovaném období stabilizoval, na jeho počátku rostly průměrné mzdy vysokoškoláků rychleji než v ostatních skupinách, po roce 2002 tempo růstu jejich mezd stagnuje stejně jako u ostatních skupin podle vzdělání. V roce 2004 výrazně vzrostly průměrné mzdy s vyšším (pomaturitním) vzděláním.

Graf 4.3 Vývoj průměrných mezd podle vzdělání ve vztahu k celkové průměrné mzdě za roky 2000-2006

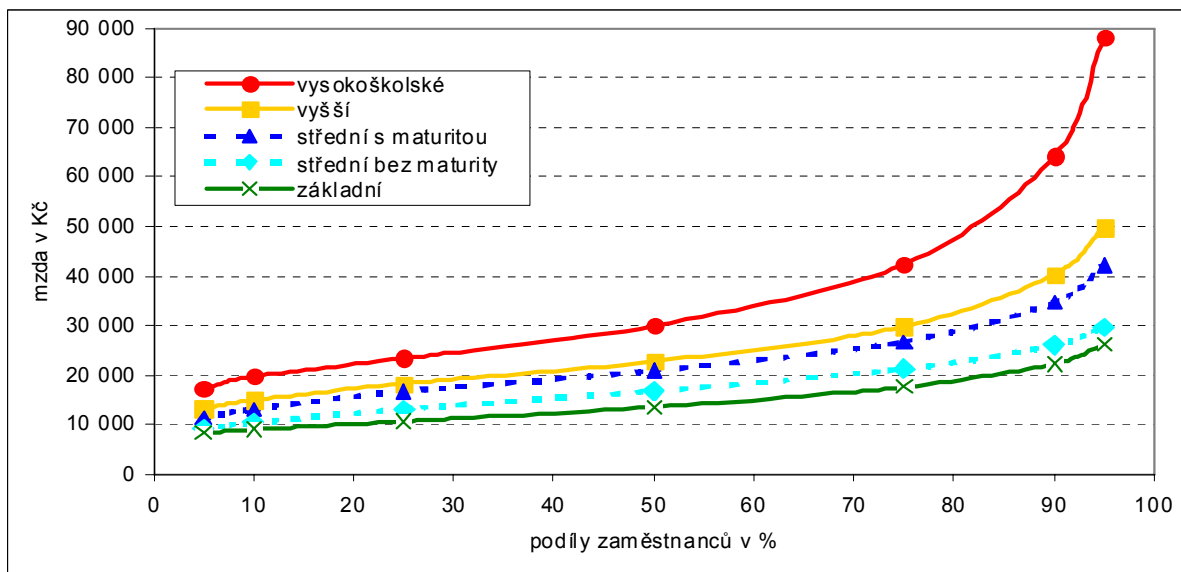


Zdroj: strukturální mzdová statistika 2000 - 2006

Tento vývoj je však obraz narysovaný aritmetickými průměry; neznamená to tedy nutně, že např. všem vysokoškolákům mzdy rostou tímto způsobem. Jak již bylo řečeno, diference mezd stoupá se stupněm vzdělání, variační koeficient mezd vysokoškoláků je v celém období několikanásobně vyšší než u ostatních skupin (zejména u zaměstnanců se SOU, kteří mají mzdy spíše nivelizované). S vyšším stupněm vzdělání se silně zvyšuje nejen variabilita ale také zešikmení mzdového rozdělení. Při srovnání pomocí průměrných mezd jsou potom rozdíly v mzdových úrovních podstatně vyšší než při srovnání z hlediska mediánů – vysokoškolák pobírá podle průměrů zhruba 2,6 krát více než zaměstnanec se ZŠ, ale podle mediánů je to jen 2,2 krát.

Podívejme se nyní detailně v grafu 4.4 na proporce v rozdělení mezd podle důležitých kvantilů.

Graf 4.4 Distribuce mezd podle dosaženého vzdělání (v percentilech) v roce 2006



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

Třebaže se ukazuje, že pořadí je 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 2,1 krát vyšší proti zaměstnanci se základním vzděláním, zatímco na pětadevadesátiprocentním percentilu je vyšší 3,4 krát. Je dobré si ale také povšimnout, že mzdy nejhůře placených vysokoškoláků (17 422 Kč na P5) jsou značně nižší než mzdy nejlépe placených zaměstnanců se základní školou (26 201 Kč na P95), jsou dokonce nižší než mzdy čtvrtiny takových (17 659 Kč na P75). Znamená to, že vyšší vzdělání nemusí znamenat vyšší mzdu automaticky. Přesto je stupeň vzdělání faktorem, který mzdu ovlivňuje nejvyšší měrou.

4.7. Mzdy podle zaměstnání (KZAM)

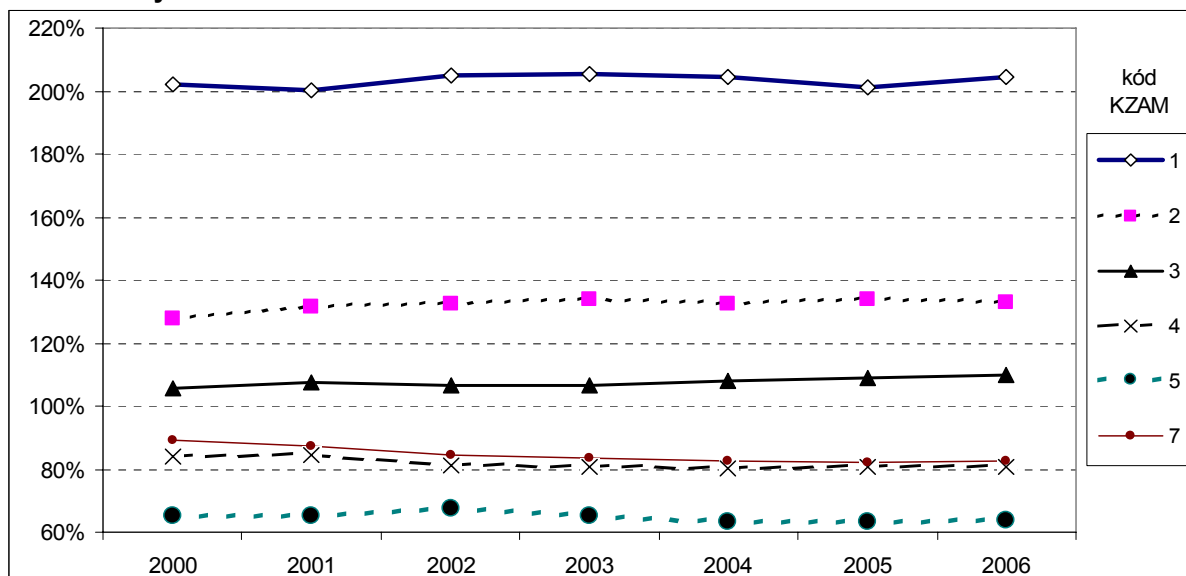
S faktorem vzdělání úzce souvisí také třídění podle zaměstnání vyjádřené Klasifikací zaměstnání; i z tohoto hlediska je vývoj po roce 2000 již plynulý, bez excesů, dlouhodobé trendy lze vysledovat ve snižování průměrných mezd dělníků, naopak rostly průměrné mzdy vedoucích a řídicích pracovníků a vědeckých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

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 můžeme nalézt - budeme-li věřit stabilitě výběrového vzorku - u vedoucích pracovníků ve stavebnictví a zeměměřičství a v organizacích zaměřených na poskytování obchodních služeb (tedy zejména v odvětví bankovníctví), kde byl do roku 2006 zaznamenán nárůst na 264 % hodnoty roku 2000.

Naopak nízké nárůsty nalezneme např. u úředníků na přepážkách a směnárníků, prodavačů v obchodech, pokladníků v obchodě, společném stravování apod., pěstitelů polních plodin, montérů-kotlářů či sběračů odpadků, popelářů.

Lékařům, ordinářům (kromě zubních lékařů) vzrostla průměrná mzda z 22 549 Kč v roce 2000 na 41 798 Kč v roce 2006, což je nárůst o 85 % a ošetřovatelům a všeobecným zdravotním sestram z 12 244 Kč na 20 881 Kč v roce 2006 – nárůst o 70 %. O 72 % vzrostla za sledované období průměrná mzda učitelům základních škol (z 13 509 Kč na 23 211 Kč) a o 57% účetním (ze 14 607 Kč na 22 875 Kč). Téměř o 50% si polepšili kuchaři (z 8 723 Kč na 12 983 Kč), švadleny, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech (z 8 329 Kč na 12 337 Kč) a nástrojaři, kovomodeláři, kovodělníci, zámečníci (ze 13 890 Kč na 20 407 Kč). Prodavačům v obchodech vzrostla průměrná mzda z 9 873 Kč na 13 071 Kč (jen o 32 %).

Graf 4.5 Vývoj průměrných mezd ve vybraných hlavních třídách KZAM ve vztahu k celkové průměrné mzdě za roky 2000 – 2006



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2000-2006

Podle věku jsou nejvíce profilovány mzdy u vedoucích a řídicích pracovníků, nejvyšší průměrné mzdy jsou u dvou nejstarších kategorií, třebaže musíme mít na mysli, že průměrné mzdy jsou zde zkráceny kvůli strukturálnímu efektu popsanému výše, že tedy zaměstnanci s vyššími mzdami zůstávají v zaměstnání déle. Druhý vrchol je u kategorie 35-39 let. Velmi mladí vedoucí pracovníci mají mzdy velmi nízké; nárůst průměrné mzdy od kategorie 20-24 let do 55-59 let je 252 %. Také u vědeckých a duševních pracovníků jsou nejvyšší mzdy u nejstarších, ale nárůst je nižší (160 %). Podobně je tomu i u technických pracovníků, kde jsou však mzdy u kategorií středního věku takřka na úrovni předdůchodové a rozdíly jsou plošší, nárůst je jen 135 %. U dalších hlavních tříd KZAM jsou rozdíly podle věku velmi malé.

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 (44,11 let) než lidé bez rozhodovacích pravomocí, např. nižší administrativní pracovníci (39,35 let) nebo provozní pracovníci ve službách a obchodě (40,33 let). Nejvyšší průměrný věk nalezneme u kvalifikovaných dělníků v zemědělství (44,31 let) a pomocných nekvalifikovaných pracovníků (44,31 let). Mezi vedoucími a řídicími pracovníky je méně než 8 % mladších než 30 let a 37 % je starších než 50 let, u nižších administrativních pracovníků jsou tyto podíly téměř vyrovnané (25 % a 26 %). Nejvyšší podíl zaměstnanců nad 50 let je u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (42 %), v této kategorii pracuje 12 % lidí mladších 30 let.

Také vliv vzdělání na výši mzdy je nejvyšší ve vedoucích a řídicích funkcích – vysokoškoláci měli v roce 2006 v průměru 297 % mzdy zaměstnanec se středním vzděláním bez maturity (70 057 Kč ku 23 596 Kč). Zajímavostí zůstává, že zaměstnanci se základním vzděláním měli v této hlavní třídě průměrnou mzdu vyšší (26 448 Kč) než středoškoláci bez maturity. 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 nebo téměř zanedbatelný.

Je však 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 to bylo 46 % vysokoškoláků, naopak v dělnických profesích bylo vysokoškoláků méně než 1 %.

4.8. Mzdy podle pohlaví

Rozdíly ve mzdách mužů a žen můžeme zkoumat pouze na datech ze strukturálních šetření, neboť ve mzdovém výkaznictví ČSÚ není toto třídění používáno.

Tab. 4.7 Vývoj mezd mužů a žen v letech 2000 – 2006

v Kč

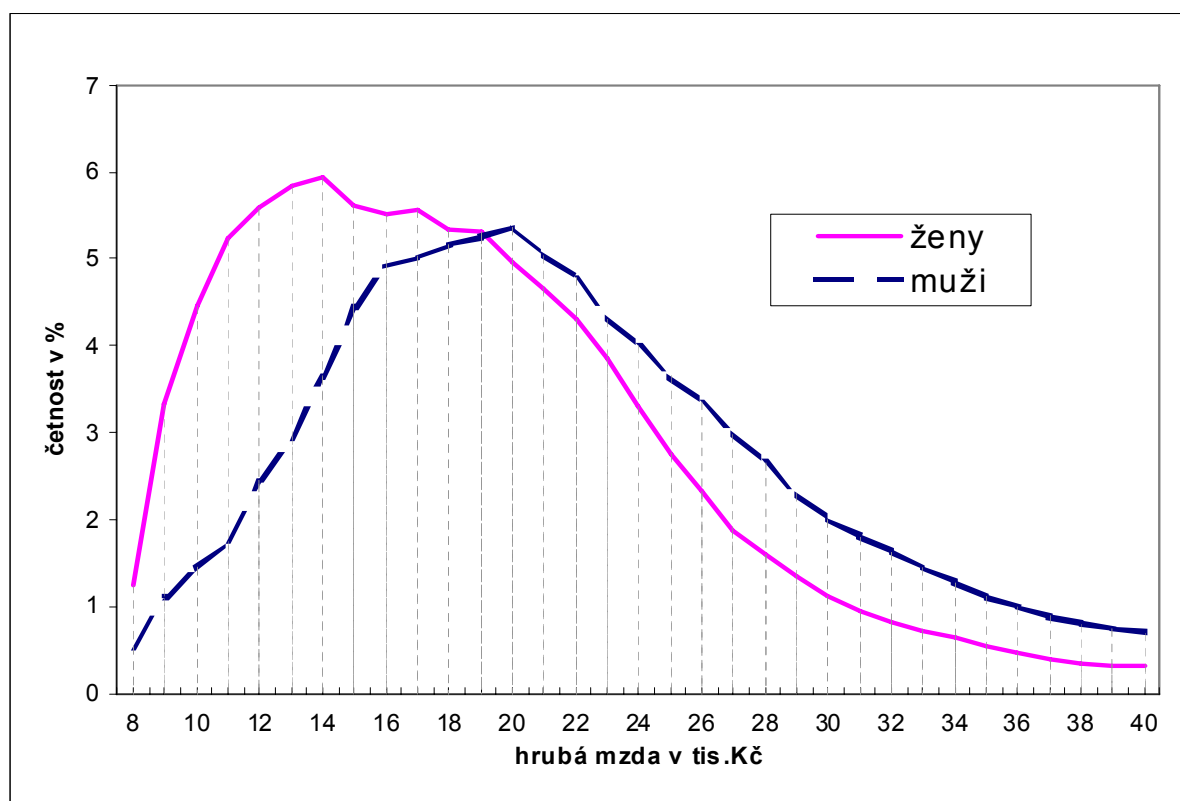
průměrná mzda	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	17 251	18 481	20 404	21 983	23 044	24 271	25 593
Ženy	12 641	13 755	15 217	16 404	17 256	18 221	19 305
poměr Ž/M (%)	73,27	74,43	74,58	74,62	74,88	75,07	75,43
medián mezd	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	14 623	15 585	16 938	18 221	19 329	20 265	21 185
Ženy	11 436	12 505	13 742	14 838	15 645	16 443	17 310
poměr Ž/M (%)	78,20	80,24	81,13	81,43	80,94	81,14	81,71

Zdroj: strukturální mzdová statistika 2000-2006

Dlouhodobě se průměrná mzda žen pohybuje zhruba na třech čtvrtinách mzdy mužů, jak je patrné z tabulky 4.7 dochází k velmi pomalému zvyšování tohoto poměru, zatímco v roce 2000 byl 73,3 % v roce 2006 to bylo 75,4 %.

Podíváme-li se na vývoj mediánu mezd, vidíme podobný trend, ale rozestup mezi mzdou mužů a žen je menší a rychleji se snižuje. Je tedy zřejmé, že sociální situace žen v zaměstnání se plynule zlepšuje, třebaže podíl průměrných mezd spíše stagnuje. Toto je způsobeno stále většími odlišnostmi v rozdělení mezd mužů a žen, průměrná mzda mužů je více vychýlená od střední oblasti v důsledku vyšší variability a šikmosti – viz graf 4.6.

Graf 4.6 Distribuce mezd mužů a žen v roce 2006



Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

Pro přehlednost se můžeme v tabulce 4.8 podívat na důležité kvantilové charakteristiky distribuce mezd mužů a žen v roce 2006. Je jasně patrné, že v oblasti nejvyšších mezd je situace pro ženy nejhorší, na pětadevadesátiprocentním percentilu ženy pobíraly jen 69,5 % mzdy mužů. Naopak na pětiprocentním percentilu je disproporce nejmenší, ženy pobírají 82,7 % mzdy mužů. Mediánová mzda žen je na úrovni 81,7 % 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.

Tab. 4.8 Distribuce mezd mužů a žen v roce 2006

v Kč

kvantily	P5 5.percentil	P10 1.decil	P25 1.kvartil	P50 Medián	P75 3.kvartil	P90 9.decil	P95 95.percentil	Průměrná mzda
Celkem	9 795	11 299	14 728	19 512	25 636	35 083	44 901	22 908
Muži	11 054	12 937	16 355	21 185	28 072	39 281	51 002	25 593
Ženy	9 145	10 182	12 883	17 310	22 510	29 044	35 433	19 305
poměr Ž/M (%)	82,73	78,70	78,77	81,71	80,19	73,94	69,47	75,43

Zdroj: strukturální mzdová statistika 2006

Je třeba připomenout, že ženy a muži mají zásadně odlišnou strukturu zaměstnanosti, studují jiné obory vzdělání, obsazují jiná pracovní místa než muži a pracují v jiných odvětvích.

Nejprve se podíváme na vývoj vzdělanosti souboru zaměstnanců, tak jak jí zachytila strukturální mzdová statistika. V roce 2000 mělo maturitu či vyšší vzdělání 48 % žen, v roce 2006 už to bylo 58 %, pracujících žen s maturitou je více než 42 %. U mužů převažují stále pracovníci se středním vzděláním bez maturity, i když jejich podíl mírně klesá ve prospěch vyššího vzdělání, v roce 2006 to bylo 46,8 % mužů oproti 48,7 % v roce 2000.

Rozdílné studijní obory předurčují i nerovnoměrné zastoupení pohlaví v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Ženy zcela převažují v odvětví zdravotní a sociální péče; veterinární činnosti (OKEČ N) a vzdělávání (OKEČ M). Mírnou převahu mají i ve finančním zprostředkování (OKEČ J), ubytování a stravování (OKEČ H) a veřejné správě a sociální péči; povinné sociální zabezpečení (OKEČ L). Naopak velmi malé je jejich zastoupení ve stavebnictví (OKEČ F) a těžbě nerostných surovin (OKEČ C). 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 průměrný měsíční počet placených hodin zde mají ženy o 8,1 nižší než muži (172,8 hodin za měsíc u žen ku 180,9 hodin u mužů).

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) a hlavně v první třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, což má potom významný vliv na jejich mzdovou úroveň.

Rozdíly v agregátních mzdách mužů a žen vyplývají z mnoha příčin, často zcela objektivních. Působí zde vliv menšího počtu odpracovaných hodin žen proti mužům (v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny apod.), vyšší četnost částečných úvazků, a také menší počet přesčasových hodin, jenž 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, vysoce placená pracovní místa.

Mzdy mužů jsou více diferenciované, mzdy žen jsou nejen obecně nižší, ale také spíše nivelizované. V roce 2006 byl variační koeficient mezd mužů 89 %, žen pouze 59 %. Dá se říci, že vysoká odchylka aritmetických průměrů od prostředních 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 9,5 % mužů dosahovalo v roce 2006 mzdy vyšší než 40 000 Kč a z toho 5,3 % mělo mzdu vyšší než 50 000 Kč, u žen to bylo jen 3,4 %, resp. 1,7 %.

4.9. Mzdová srovnání v Evropské unii

Srovnání mzdových úrovní v různých státech je obtížné z mnoha důvodů, 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 2002**. Toto šetření se koná jednou za 4 roky dle evropských nařízení a používá tedy shodné klasifikace a definice ukazatelů, zahrnuta jsou odvětví průmyslu a služeb. Další šetření bude probíhat až nyní za referenční rok 2006, výsledky budou patrně zveřejněny koncem roku 2008.

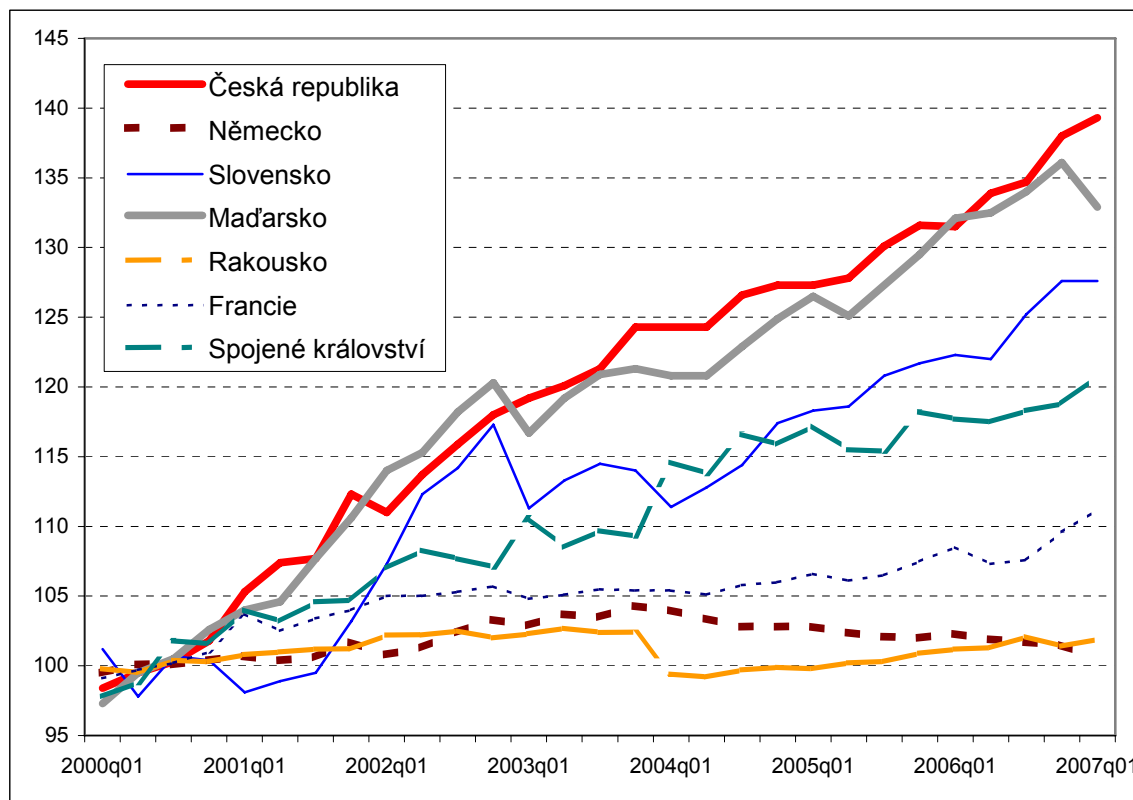
Index nákladů práce (LCI) nám může ukázat vývoj průměrných mezd, tento index je krátkodobým ukazatelem vývoje nominálních hodinových mezd a dalších nákladů práce, připravovaný podle sjednocené metodiky na základě evropských nařízení. Pokud tento index deflujeme pomocí harmonizovaného indexu

spotřebitelských cen (HICP), ukazatele inflace, získáme také představu o reálném mzdovém vývoji v jednotlivých státech EU.

Následující graf ukazuje tempa, jakými se vyvíjí průměrné hodinové mzdy v ČR, v blízkých zemích a ústředních státech EU po odstranění vlivu inflace. Růst reálné kupní síly české průměrné mzdy (od 2000 do 2006 vzrostla o 35 %) je nejen výrazně vyšší než v celé EU 27 (jen o 6 %), ale také vyšší než v okolních státech, konkurencí bylo Maďarsko (34 %), které se však v posledním období dostalo do hospodářských potíží. Naopak slovenské mzdy (25 %) začaly setrvaleji růst až v posledních třech letech. V Německu a Rakousku se u průměrných mezd dá hovořit o růstu jen stěží, po odstranění vlivu inflace se kupní síla jejich výdělků udržuje takřka na stejné úrovni (nárůst jen o 2 %).

Nejrychlejší růst mezd nalezneme v pobaltských státech. Evropskými rekordmany jsou tak Lotyšsko a Estonsko, kde se průměrná reálná hodinová mzda od roku 2000 zvýšila o 59 % resp. o 55 %. Nově přistoupiší Rumunsko dosáhlo slušného růstu (53 %), ale Bulharsko jen o 8 %.

Graf 4.7 Reálné růsty průměrných hodinových mezd dle LCI



Zdroj: Eurostat, Labour Cost Index, rok 2000=100, sezónně očištěné, deflované HICP

Spojením LCI s úrovněmi zjištěnými SES v roce 2002 můžeme odhadnout úrovně průměrných mezd v členských státech EU v jednotlivých letech 2000 – 2006, viz tabulka 4.9.

Je zřejmé, že v ČR jsou 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 2006 dosahovány v Dánsku, kde tvořily 570 % českého průměru, následovalo Irsko (511 %) a Spojené království (501 %). Naopak nejnižší průměrnou hodinovou mzdu měli v Bulharsku, tamějších 30 Kč/hod. je pouhých 30 % českého průměru. Velmi nízké mzdy byly také v Rumunsku (47 %), v Lotyšsku (59 %) a Litvě (66 %).

Zajímavé mohou být pohledy na dynamiku růstu průměrných mezd v jednotlivých státech z hlediska kursů měn. V ČR se mzdy za období 2000-2006 zvýšily nominálně z 71,3 Kč na 108,5 Kč, tedy o 52 %. Při přepočtu na jednotnou evropskou měnu (EUR) však vzrostly nominálně o 91 %, z 2,00 EUR na 3,83 EUR; vyšší růst byl způsoben zpevněním české koruny, Kč od roku 2000 do 2006 posílila z 35,60 na 28,34. Při výjezdu do eurozóny tak kupní síla průměrné české mzdy vzrostla více než na domácím trhu – po odstranění vlivu inflace eura (reálně) vzrostla o 64 %, oproti domácímu reálnému nárůstu jen o 35 %. Obdobná situace je na Slovensku, které dokonce dosahuje vyšších nárůstů než ČR – domácí nominální nárůst ve slovenských korunách je o 72 %, z 70,8 Sk na 122,1 Sk; přepočtené do EUR potom vzrostla mzda o 97 %, neboť Sk výrazně posílila z 42,60 na 37,23. Reálně pak slovenská kupní síla v eurozóně vzrostla o plných 70 %. Naopak lotyšská měna v uvedeném období značně ztrácela, takže velmi vysoký domácí nominální nárůst mzdy (107 %) je po přepočtu na EUR jen 66 %, a po zohlednění inflace eura reálně jen 43 %.

Tab. 4.9 Odhady průměrných hodinových mezd ve státech EU

v Kč

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Belgie	449	452	424	445	457	442	432
Bulharsko	25	26	25	27	29	29	30
Česká republika	71	81	87	92	98	102	109
Dánsko	655	650	609	647	666	636	619
Německo	521	512	474	503	511	482	465
Estonsko	60	65	66	74	80	82	92
Irsko	507	527	499	544	573	558	555
Řecko	230	228	221	240	259	245	252
Španělsko	271	272	258	278	289	279	275
Francie	470	473	444	469	482	463	456
Itálie	346	343	320	343	350	338	330
Kypr	309	312	298	322	339	334	334
Lotyšsko	48	50	47	49	53	54	64
Litva	56	56	55	59	61	63	71
Lucembursko	520	521	489	524	539	523	511
Maďarsko	62	70	77	82	90	92	90
Nizozemsko	463	465	438	468	479	456	443
Rakousko	402	398	370	389	384	370	362
Polsko	89	111	98	92	93	101	105
Portugalsko	169	170	162	171	178	170	164
Rumunsko	30	33	32	34	37	44	51
Slovinsko	170	173	157	170	178	175	178
Slovensko	59	60	64	74	83	87	93
Finsko	439	448	425	460	475	466	457
Švédsko	533	488	462	496	512	486	478
Spojené království	587	581	543	527	574	549	543

Zdroj: SES 2002, LCI, vlastní výpočty ČSÚ

Zcela opačná situace je např. v sousedním Německu, kde se ekonomika ještě vyrovnává s dopady sjednocení. V roce 2000 tam byla průměrná hodinová mzda 14,62 EUR, v roce 2006 pak 16,41 EUR, což je nominální nárůst o 12 %. Přepočteme-li tyto hodnoty na české koruny, pak kvůli posilující koruně jde o pokles o 11 %. To znamená, že kupní síla německé mzdy v české ekonomice významně klesá. Obdobně se to projevuje v dalších západních zemích. Po zohlednění vlivu vyšší inflace české koruny je tento trend ještě výraznější a může to s sebou přinášet dopady na turistický ruch, protože návštěvníci ČR z eurozóny pak mohou pociťovat pokles své kupní síly jako prudké zdražování. Přesto je odstup průměrných mezd v původní EU 15 od ČR stále velmi vysoký, např. německá průměrná mzda je v roce 2006 ještě 429 % českého průměru.

Je také nezbytné připomenout rozdílné cenové úrovně v jednotlivých zemích, které dále rozmlžují mzdová srovnání. Obecně totiž platí, že vyšší mzdová úroveň s sebou nese zároveň poněkud vyšší cenovou hladinu. Jestliže je tedy dnes mzdová úroveň v České republice proti celkovému průměru EU stále velmi nízká a blíží se sotva třetině, při použití parity kupní síly, která zohledňuje odlišnost v cenových úrovních jednotlivých zemí, by se české mzdy dostaly již vysoko přes polovinu průměru EU.

Nakonec je třeba ještě zmínit rozdílnosti v diferenciaci mezd v jednotlivých státech. ČR patřila dlouho mezi země, kde byly mzdy nivelizované a úroveň diferenciacie patřila v mezinárodním srovnání k nejnižším. Tento obraz však dnes již neplatí. Ve strukturálním mzdovém šetření za rok 2002 byl vypočten pro ČR decilový poměr 3,0, což je úroveň celé tehdejší EU a také zhruba stejná úroveň jako v Belgii či Francii. Značně nižší je diferenciacie mezd ve skandinávských zemích, nejmenší decilový poměr je ve Finsku (2,4) a Dánsku (2,5). Naopak nejvyšší je mzdová nerovnost v Estonsku, Litvě a Rumunsku (vše 5,8), velmi vysoká je také v Bulharsku (5,5), v Lotyšsku (5,1) nebo v Polsku (4,5). Slovensko má mzdy více diferencované než ČR (3,4). Čísla o diferenciaci mezd a také o srovnání v paritě kupní síly naleznete v příloze č. 5.

Závěrem je možné shrnout, že sblížování s úrovní EU je dosahováno jak rychlejším nominálním i reálným růstem mezd, tak pokračujícím zpeřňováním kurzu české koruny vůči euru, tento stav by mohl být ohrožen při snaze o přistoupení k eurozóně, kdy bude nezbytné měnový kurz fixovat. Třebaže tempo růstu

českých mezd výrazně převyšuje tempa ve vyspělejších západních ekonomikách, odstup od jejich mzdových úrovní je natolik velký, že přiblížit se jim bude patrně trvat ještě celé desítky let.

Zdroje:

- 1) Struktura mezd zaměstnanců za rok ..., *naposledy 2006*; kód 3109; ČSÚ
<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3109-07>
- 2) Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2006); kód 3107; ČSÚ
<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3107-07>
- 3) Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za ..., *naposledy 1. čtvrtletí 2007*; kód 3106; ČSÚ
<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3106-07>
- 4) Analýza trhu práce 1993-2005, kód 3111-06; ČSÚ
<http://www.czso.cz/csu/edicniplan.nsf/p/3111-06>
- 5) *Regionální statistika ceny práce (RSCP)*; MPSV ČR
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/statistikacenyprace>
- 6) Informační systém o průměrném výdělku ...*čtvrtletí ...rok*, MPSV ČR
<http://www.mpsv.cz/cs/1928>; <http://www.trexima.cz/site/318/default.aspx>
- 7) Databáze EUROSTAT; téma: Population and social conditions → Labour market → Earnings
http://epp.eurostat.cec.eu.int/portal/page?_pageid=1996,45323734&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=welcomeref&open=/&product=EU_MAIN_TREE&depth=1