

VÝSLEDKY STRUKTURÁLNÍHO ŠETŘENÍ ZA ROK 2004

Ve strukturálním statistickém šetření mezd za rok 2004 byly zjištěny údaje celkem za 1 407 050 zaměstnanců, kteří měli týdenní úvazek alespoň 30 pracovních hodin, z toho bylo 713 895 mužů a 693 155 žen.

Pomocí systému vah odvozených z Registru ekonomických subjektů byly výsledky dopočteny tak, aby odpovídaly základnímu souboru (ten tvoří v podnikatelské sféře všechny podniky s 10 a více zaměstnanci), přičemž váhy byly stanoveny podle velikostních a podle odvětvových skupin. Nejdůležitějším faktorem byly velikostní kategorie, neboť malé a střední podniky byly ve výběrovém vzorku podnikatelské sféry zastoupeny mnohem menším dílem, než odpovídá jejich zastoupení v národním hospodářství; naopak podniky s 1000 a více zaměstnanci a organizace nepodnikatelské sféry jsou ve vzorku zahrnuty všechny. Druhým faktorem byly skupiny odvětví klasifikované podle OKEČ. Nepodnikatelská sféra je zahrnuta plošně, neboť je přebírána z administrativního zdroje.

Detailní výsledky strukturálního šetření jsou k dispozici v tabulkové formě v publikaci ČSÚ „**Mzdy zaměstnanců za rok 2004 (z výběrového šetření)**“. Další text poskytuje komentář k těmto výsledkům a analyzuje hlavní souvislosti.

Průměrná hrubá měsíční mzda za celý rok činila po dopočtech 20 545 Kč, mzda prostředního zaměstnance (medián) byla jen 17 706 Kč. Rozdíl mezi mediánem a aritmetickým průměrem (průměrnou mzdou) vypovídá o tom, že rozdělení mezd je velmi zešíklé. Aritmetický průměr je silně ovlivňován velmi vysokými výdělky vcelku malé skupiny zaměstnanců, a je tedy pro srovnávání mzdových úrovní různých skupin vhodné spolu s ním používat i medián, pro skupiny s odlišnými rozděleními, např. muži a ženy, je to dokonce vhodnější. (Zde je však třeba říci, že v běžné statistice je používán výlučně průměr, neboť z podnikových výkazů medián nelze počítat.)

O rozdělení mezd bylo již řečeno mnoho v předchozích kapitolách, včetně rozdílností v distribuci mezd mezi muži a ženami. Doplňme tedy jen, že v různých dalších tříděních nalezneme také velké rozdíly v distribuci, avšak tím se budeme zabývat při zkoumání jednotlivých třídění.

To, co nás ohledně rozdělení mezd bude patrně zajímat nejvíce, jsou mzdy buď nejvyšší anebo nejnižší: spodní hranice je vcelku jednoznačná – vládou stanovená minimální mzda, ta byla pro rok 2004 stanovena ve výši 6 700 Kč. Průměrnou hrubou měsíční mzdou pod touto hranicí můžeme teoreticky nalézt u zaměstnanců, kteří pracovali na zkrácený úvazek, ale je třeba říci, že i to jsou velmi řídké případy. Ostatně mzdu nižší než 8 000 Kč pobíralo podle strukturálního šetření jen 2,6% zaměstnanců. Mzdu 8 001 až 10 000 Kč pak pobíralo 6,4% zaměstnanců.¹

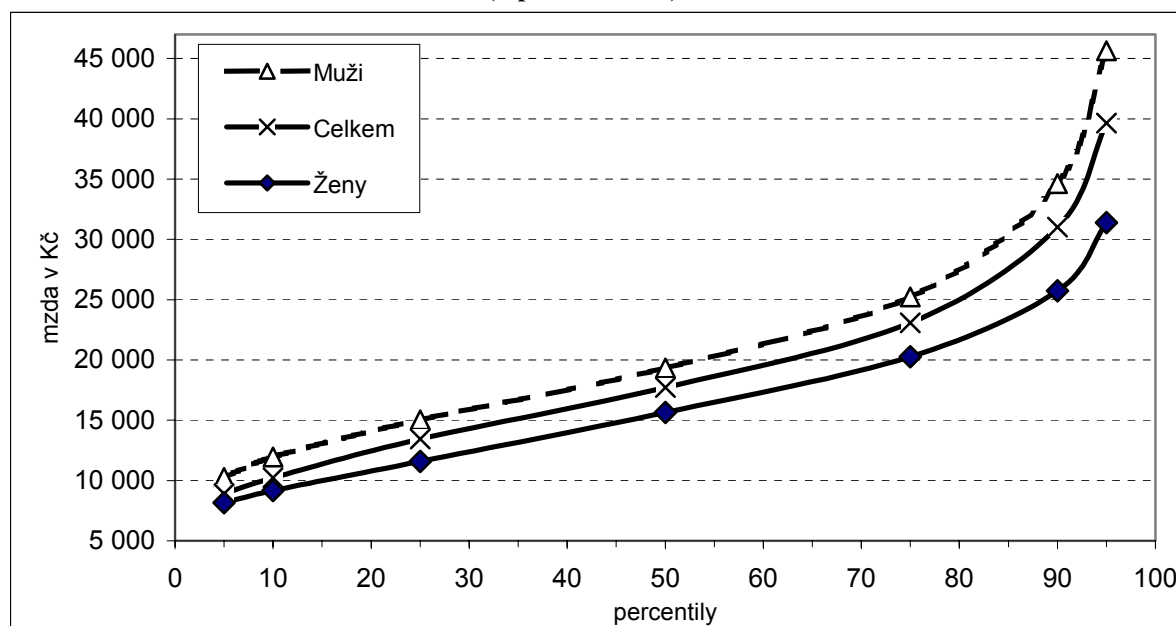
Nejčastější mzdy se nalézaly v intervalu 15-16 tisíc Kč, byly tedy asi o 5 tisíc Kč nižší než aritmetický průměr (20 545 Kč). Nejvyšší hrubé měsíční mzdy byly naopak v mnohonásobcích průměru, v individuálních případech šlo o několikasettisícové až milionové částky. Mzdu vyšší než 50 000 Kč pobíralo zhruba 2,8% zaměstnanců.

Obrázek o rozdělení mezd lze ještě doplnit z pohledu kvantilů: dvacetina nejhůře odměňovaných zaměstnanců se nalézala pod hranicí 8 900 Kč; desetina měla mzdu pod 10 240 Kč, čtvrtina pod 13 430 Kč. Medián, který – obecně řečeno – půlí zaměstnance na lépe a hůře placenou polovinu, činil 17 706 Kč. Na druhé straně čtvrtina nejlépe odměňovaných zaměstnanců měla mzdu nad 23 071 Kč, desetina byla nad 31 004 Kč a dvacetina nad 39 647 Kč. Podíl mzdy nejlépe a nejhůře placeného zaměstnance v 90%ní prostřední části rozdělení byl tedy asi 4,45.

Bylo již konstatováno, že rozdělení mezd mužů a žen se liší: mzdy žen jsou nejen obecně nižší, ale také více nivelizované, variační koeficient mezd mužů byl 85%, u žen to bylo jen 56%. Zhruba 4,4% žen měla mzdu nižší než 8000 Kč, zatímco u mužů to bylo pouhých 1,2%. Největší rozdíly nalezneme u nejvyšších pásem: 6,9% mužů dosahovalo mzdy vyšší než 40 000 Kč a z toho ještě 4,0% mělo mzdu vyšší než 50 000 Kč, u žen to bylo jen 2,2%, resp. 1,0%. (Kvantilové rozdělení mezd mužů a žen je zobrazeno v grafu č. 6, hodnoty lze nalézt v tab. č. 5).

¹ Zde je třeba podotknout, že podíl zaměstnanců s nízkými mzdami je vyšší u nejmenších podniků a s přibývajícím velikostí podniku dramaticky klesá. Vzhledem k tomu, že jednotky podnikatelské sféry s méně než 10 zaměstnanci nejsou ve výběrovém šetření zahrnuty a nejsou ani dopočítávány, může to podíl zaměstnanců s nejnižší mzdou značně zkreslit vůči situaci v celém národním hospodářství.

Graf č. 5 Distribuce mezd mužů a žen (v percentilech)



zdroj: strukturální šetření 2004

Mzdy podle krajů ČR

(literatura: [1], tab. B1-B4; [4]; [7])

V regionálním třídění je dominantním znakem značný rozestup mezd mezi hlavním městem a ostatními kraji. To je podle analýz z velké části ovlivněno odlišnou strukturou zaměstnanosti, tedy vyšší úrovní mezd v odvětvích, kde je požadována vyšší odborná kvalifikace a která jsou ve větším rozsahu umístěna v hlavním městě, jako je např. bankovníctví, pojišťovnictví, centrální úřady a také vyšším podílem podnikatelských subjektů se zahraniční kapitálovou účastí. V tomto směru má hlavní město výjimečné postavení, nesrovnatelné s ostatními regiony.

Tabulka č. 6 Podíly zaměstnanců a mzdy za rok 2004 v třídění podle krajů

K R A J	Podíly zaměstnanců (%)	Placený čas h/měs.	Průměrná mzda Kč	Medián mezd Kč	Podíl průměr ku mediánu (%)	Variační koeficient (%)
Hl. m. Praha	20,53	173,9	26 972	22 010	122,5	97,9
Středočeský kraj	9,40	174,4	20 324	18 133	112,1	62,5
Jihočeský kraj	5,36	175,0	18 533	16 715	110,9	55,8
Plzeňský kraj	5,21	173,4	19 359	17 589	110,1	60,4
Karlovarský kraj	2,61	171,6	18 070	16 094	112,3	61,1
Ústecký kraj	5,70	171,1	19 120	17 244	110,9	63,5
Liberecký kraj	3,79	173,8	18 826	16 883	111,5	58,9
Královéhradecký kraj	5,22	173,4	18 394	16 429	112,0	61,3
Pardubický kraj	4,68	173,3	17 979	15 932	112,8	61,3
Vysočina	4,90	174,3	18 360	16 361	112,2	59,4
Jihomoravský kraj	10,81	174,1	19 154	16 672	114,9	65,2
Olomoucký kraj	5,21	173,7	18 908	16 589	114,0	77,4
Zlínský kraj	5,34	173,6	18 642	16 539	112,7	58,5
Moravskoslezský kraj	11,24	171,2	19 100	17 380	109,9	65,6

zdroj: strukturální šetření, literatura [1]

Nejvyšší mzdová úroveň byla tedy v Praze, vyjádřená průměrnou mzdou 26 972 Kč a mediánem 22 010 Kč. Zároveň však zde byla nejvyšší úroveň variability mezd (variační koeficient 97,9%) a také šikmosti mzdového rozdělení, která nadsazovala průměr nad medián o 22,5%.

V ostatních krajích byly mzdy v roce 2004 značně nižší. Nejvyšší hodnotu nalezneme u Středočeského kraje (20 324 Kč průměr a 18 133 Kč medián), jehož trh práce je do značné míry spojen s hlavním městem. Nejnižší průměrná i mediánová mzda byla zjištěna v Pardubickém kraji (17 979 Kč, resp. 15 932 Kč, to znamená jen 67%, resp. 72% pražské hodnoty).

Odlišné mzdové úrovně se promítají i do rozdělení mezd: v Praze jen 4,7% zaměstnanců pobíralo mzdu nižší než 10 000 Kč, zatímco v ostatních krajích je to 9,8%. Na druhé straně mzdu vyšší než 40 000 Kč mělo 11,6% pražských zaměstnanců, ale v ostatních krajích činil tento podíl pouhých 3,2%. Nejčastější mzdy byly v Praze okolo 20 tisíc korun, v ostatních krajích jen okolo 15 tisíc Kč.

Diferenciace mezd v krajích do jisté míry kopíruje mzdovou úroveň. Extrémní diferenciace mezd v Praze souvisí s jednak různorodostí hospodářských subjektů, které zde mají sídlo, a jednak s nejvyššími výdělky malé skupiny zaměstnanců, což potvrzuje silné zešíkmení rozdělení mezd, které lze vyčíst z poměru průměrné mzdy ku mediánu (122,5%) – v ostatních krajích se pohybuje od 109,9% do 114,0% v Olomouckém kraji, kde byl i druhý nejvyšší variační koeficient (77,4%).

Výrazné rozdíly podle krajů najdeme v zaměstnáních - v hlavních třídách KZAM je markantní rozdíl mezi Prahou a ostatními kraji velmi výrazný u vedoucích a řídících pracovníků, s klesající kvalifikovaností zaměstnání se pak rozdílnosti vytrácejí.

Mzdy podle odvětví

(literatura: [1] tab. A5, A12; [4]; údaje výkaznictví ČSÚ)

Odvětví (dle klasifikace OKEČ) je tříděním, které není prioritou strukturálního šetření (ISPV), je proto pro srovnání celkových průměrných výdělků jistě lepší použít výsledky výkaznictví ČSÚ, o kterých lze předpokládat, že jsou v tomto směru přesnější. (Pro pohled na strukturu zaměstnanosti je možné také použít výsledky výběrového šetření pracovních sil.) 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 č. 8 jistě dokážeme rychle vyčíst rozdíly mezi výkaznictvím ČSÚ a strukturálním šetřením, a to jak ve struktuře zaměstnanosti (ty vycházejí z odlišného základního souboru a specifik obou šetření, např. ve strukturální šetření jsou uvedeny proporce z celku podniků s 10 a více zaměstnanci podnikatelské sféry, zatímco ve výkaznictví byly sledovány jen podniky s 20 a více zaměstnanci), tak i v průměrných mzdách (které pramení především z odlišného konceptu výpočtu hrubé mzdy zaměstnance, viz Úvod a metodika, ale i z výběrových chyb, konceptu systému dopočtů apod.).

Podle výkaznictví i podle výběrového šetření nejvyšších mezd za rok 2004 dosáhli zaměstnanci v odvětví Finanční zprostředkování, kde je zaměstnáno cca 2% všech zaměstnanců; průměrná mzda (podle výkaznictví 35 426 Kč a podle výběrového šetření 38 524 Kč) je zde zhruba dvojnásobná než průměr zbylých odvětví. V tomto odvětví je však zároveň nejvyšší diferenciace mezd, mzdy jsou zde rozrůzněny takovým způsobem, že variační koeficient je vyšší než sto procent - 108%. (To znamená, že standardní odchylka mezd - odmocnina rozptylu - je vyšší než průměrná mzda; to mj. znamená, že nám tento údaj o skutečné mzdové úrovni příliš mnoho neřekne.) Mzdy do 10 tisíc Kč jsou v tomto odvětví řídkým jevem, pobíralo je pouze 0,2% zaměstnanců. Naopak 16,7% zaměstnanců mělo více než 50 000 Kč. Rozdělení mezd je také silně zešíkmené, takže medián je na úrovni pouhých 70,5% hodnoty aritmetického průměru. Diferenciace mezd je zde značně v neprospěch žen: třebaže zde tvoří zhruba dvě třetiny zaměstnanosti, jejich mzda je pouze poloviční (52%) podle průměrných mezd a cca 64% podle mediánů ve srovnání se mzdou mužů.

Nadstandardní mzdy byly zjištěny dále v odvětví Výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody (průměrná mzda podle výkaznictví 22 628 Kč a podle výběrového šetření 23 473 Kč), medián mezd zde činí 20 657 Kč, což je 88% průměrné mzdy. Diferenciace mezd není v tomto odvětví nijak výrazná (variační koeficient 62%) a také mzdy mužů a žen jsou mnohem vyrovnanější – ženy berou 89% mzdy mužů podle mediánů a 83% podle aritmetických průměrů.

Těžba nerostných surovin je třetím odvětvím, kde jsou mzdy tradičně nadprůměrné; průměrná mzda tu činila podle výkaznictví 21 152 Kč, podle výběrového šetření 23 458 Kč, medián mezd zde byl 21 172 Kč, což je 90,3% průměru; diferenciace mezd byla spíše nižší (variační koeficient 51%).

Obě zmíněná průmyslová odvětví se vyznačují nižším průměrným počtem placených hodin za měsíc (167,3, resp. 167,6 h/měs.), což je dáno specifickými pracemi v těchto oborech.

Naopak ve Zpracovatelském průmyslu, kde je zaměstnána cca třetina všech zaměstnanců, byly mzdy podprůměrné (viz tabulka č.7). Variační koeficient 71% hovoří o vyšší diferenciaci, medián byl 87,3% průměrné mzdy. Ženy tu pobíraly podstatně menší částky než muži, medián mezd žen byl jen 76,9% mzdy mužů.

Tabulka č. 7 Struktura zaměstnanosti a mzdy za rok 2004 v třídění podle odvětví (OKEČ) podle výkaznictví ČSÚ a strukturálního výběrového šetření (ISPV)

ODVĚTVÍ	Výkaznictví ČSÚ		Strukturální šetření (ISPV)				
	Podíly zaměstnanců (%)	Průměrná mzda (Kč)	Podíly zaměstnanců (%)	Placený čas (h/měs.)	Průměrná mzda (Kč)	Medián mezd (Kč)	Variační koeficient (%)
A-O CELKEM	100,00	18 035	100,00	173,2	20 545	17 706	79,3
A,B Zemědělství, lesní hosp., Rybolov	4,00	13 171	3,81	182,6	15 440	14 057	46,5
C Těžba nerostných surovin	1,44	21 152	1,61	167,6	23 458	21 172	51,0
D Zpracovatelský průmysl	32,37	17 035	34,57	170,9	19 354	16 898	71,4
E Výroba a rozvod elektřiny, plynu, vody	1,93	22 628	2,68	167,3	23 473	20 657	62,2
F Stavebnictví	5,06	18 071	6,31	178,7	20 834	17 724	78,1
G Obchod a opravy	8,36	18 346	8,88	172,8	20 350	15 519	109,5
H Ubytování a stravování	1,52	12 998	1,56	171,8	13 858	11 270	87,4
I Doprava, sklad. a spoje	8,08	19 418	8,17	172,1	21 884	18 643	75,6
J Finanční zprostředkování	2,01	35 426	2,32	172,2	38 524	27 174	108,2
K Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelské činnosti	6,36	19 581	6,64	172,2	24 231	19 367	90,3
L Veřejná správa	9,24	20 490	7,92	176,5	22 178	21 088	35,5
M Vzdělávání	9,10	16 415	7,18	174,5	18 753	18 531	43,4
N Zdravotní a soc. péče, veterinární činnosti	7,04	16 753	5,87	175,1	18 674	16 610	51,2
O Ostatní veřejné, soc. a osobní služby	3,48	14 738	2,48	178,0	17 376	15 355	76,7

zdroj: výkaznictví ČSÚ a strukturální šetření, literatura [1] a [4]

Nejnižší mzdy pobírali zaměstnanci v Zemědělství, lesním hospodářství a Rybolovu, kde podle strukturálního šetření pobíralo jen 3% zaměstnanců mzdu vyšší než 30 000 Kč. Také v odvětvích Ostatní veřejné, sociální a osobní služby, Vzdělávání a Zdravotnictví byly mzdy nízké.

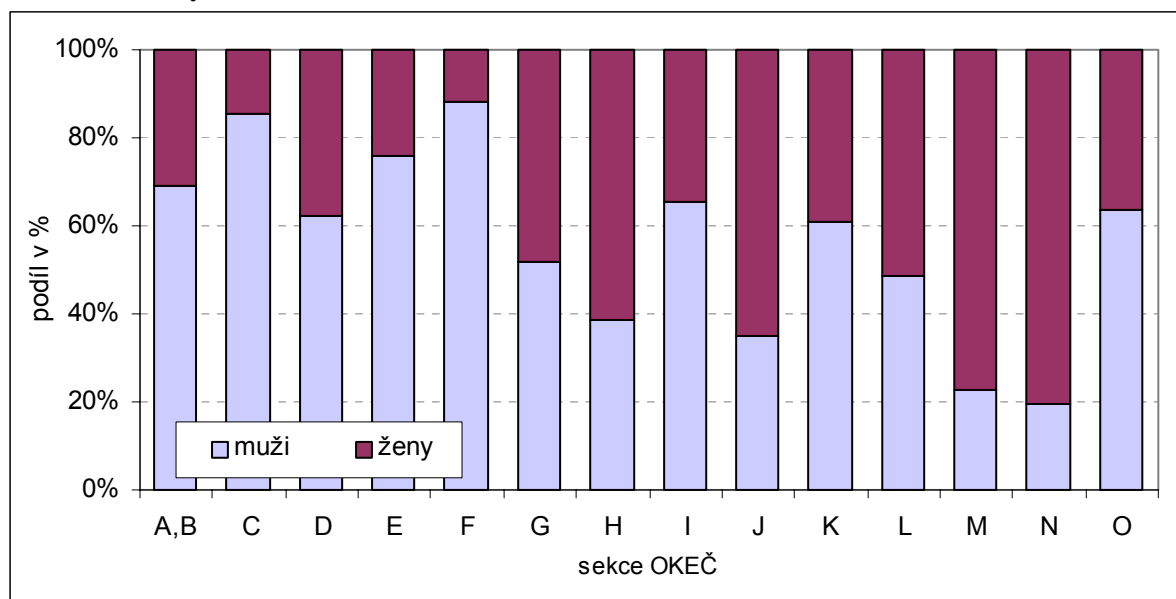
Vzdělávání, silně feminizované (77% žen), má také spolu s veřejnou správou nejnižší míru mzdové diferenciace – variační koeficient činil pouhých 43% pro Vzdělávání a pro Veřejnou správu dokonce jen 36%. S nivelizací souvisí i malé zešíkmení mzdového rozdělení, medián mezd byl ve Vzdělávání na úrovni 98,8% průměrné mzdy, tedy velmi málo odlišný. Jen 5,6% zaměstnanců tu pobíralo měsíční mzdu vyšší než 30 000 Kč.

Také v Ubytování a stravování byly vykázány relativně nízké mzdy, avšak je známým faktem, že v tomto odvětví mzdy zúčtované nejsou jediným příjmem za práci, který zaměstnanci pobírají, tedy že často mají z práce další, nezdaněné příjmy ve formě spropitného apod.

Další odvětví, které je charakteristické vysokým podílem žen (80%, viz graf č.8) a zároveň nízkou úrovní mezd je Zdravotnictví, veterinární a sociální činnosti. Průměrná mzda tu byla podle výkaznictví 16 753 Kč a podle výběrového šetření 18 674 Kč, medián mezd činil 16 610 Kč, tj. na úrovni 89% průměru; diferenciace mezd zde nebyla nijak výrazná (variační koeficient 51%). Nejčastější mzda byla mezi 15 a 16 tisíci Kč, tu pobíralo 7,1% zaměstnanců; cca 3,7% však mělo více jak 40 000 Kč.

Jak již bylo zmíněno, v různých odvětvích je různý poměr mezd mužů a žen. Někde ženy pobírají takřka stejně jako muži, jinde jsou rozdíly velmi markantní. To nesouvisí ani tolik s počty mužů a žen v těchto odvětvích (graf č.8), jako především se strukturou jejich pracovních míst. Např. ve zdravotnictví ženy značně dominují mezi středním zdravotnickým personálem, naopak mezi lékaři nalezneme žen méně než polovinu, je potom jasné, že jejich mzda bude v průměru nižší. Navíc průměrný počet placených hodin za měsíc zde mají ženy 173,4 h/měs., ale muži mají 182,0 h/měs., sotva tu lze potom hovořit o mzdové diskriminaci. Obdobné principy bychom mohli nalézt i v mnoha dalších odvětvích. Obecně ženy také méně zastávají vedoucí, vysoce placená pracovní místa, mají potom ve většině odvětví mzdy nivelizovanější a rozdělení méně zešíkmené než muži.

Graf č. 6 Podíly mužů a žen v % v odvětvích



zdroj: strukturální šetření, literatura [1]

Mzdy podle dalších podnikových hledisek

(literatura: [1] tab. A2, A6, A7, A13; [5])

Věnujme se dalším charakteristikám podniků, kde zaměstnanci pracují (přičemž slovem podnik rozumíme také státní, komunální či další organizace). K tomu je nutné opětovně podotknout, že podnikové hledisko není prioritou Informačního systému o průměrném výděлку jakožto datového zdroje. Je to z toho důvodu, že běžné podnikové výkaznictví ČSÚ sleduje mzdy podle všech důležitých třídění - podle velikosti podniku, jeho typu hospodaření, podle odvětví - a publikuje tato data každé čtvrtletí; takové výsledky jsou přesnější než výsledky výběrového šetření. Výběrové šetření nám ale nabízí některé dodatečné proměnné a především nám umožňuje analyzovat průměrné mzdy v těchto tříděních navíc podle jiných faktorů, týkajících se zaměstnanců, např. pohlaví, a sledovat variabilitu mezd, což uvedené podnikové výkaznictví neumožňuje.

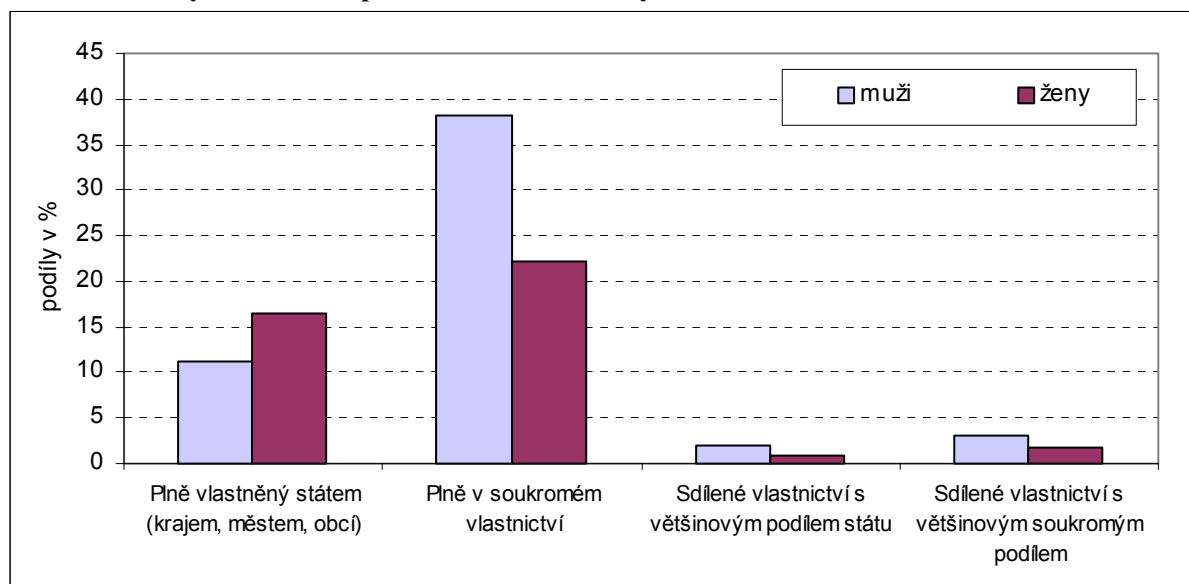
Nejen mzdová úroveň ale i distribuce mezd se výrazně lišila ve škále podle **velikosti podniku**. V malých a středních podnicích byly mzdy nižší než ve velkých. U malých podniků, tj. v kategorii 10-49 zaměstnanců, byl medián mezd 16 455 Kč a průměrná mzda 19 579 Kč; u středních podniků, tj. v kategorii 50-249 zaměstnanců, byl medián mezd 16 883 Kč a průměrná mzda 19 591 Kč, zatímco ve velkých podnicích byly mzdy vyšší a stoupaly s velikostí, v kategorii 250-999 zaměstnanců byl medián mezd 17 219 Kč a průměrná mzda 20 121 Kč; v kategorii 1000-4999 zaměstnanců byl již medián 19 133 Kč a průměrná mzda 22 355 Kč. V kategorii obřích podniků s 5000 a více zaměstnanci byl medián 21 422 Kč a průměrná mzda 23 419 Kč, zde byla také vcelku nízká mzdová variabilita - variační koeficient (VK) 68%, zatímco v ostatních kategoriích byl VK vyšší než 75%.

Vůbec nejnižší mzdy byly ale u nejmenších jednotek s méně než 10 zaměstnanci – medián 15 384 Kč a průměr 15 642 Kč, tam však jsou zahrnuty pouze organizace nepodnikatelské sféry (viz metodika). Mzdy jsou tu velmi nivelizované (VK 40%); tři čtvrtiny zaměstnanců tu pobíralo mzdy nižší než 20 tis. Kč. Překvapující může být fakt, že ženy tu měly podstatně vyšší mzdy než muži (medián 16 041 Kč u žen ku 11 703 Kč u mužů), což je s největší pravděpodobností způsobeno tím, že ženy v této kategorii zastávají odlišná pracovní místa než muži a vykonávají více kvalifikované a tudíž lépe placené práce.

Ve výběrovém šetření byly za rok 2004 použity některé další podnikové proměnné. Jednou ze zajímavých jsou jistě údaje tříděné podle toho, kdo v podniku drží **finanční kontrolu**. Jistým

překvapením se může zdát, že z pohledu prostředního zaměstnance jsou vyšší mzdy v podnicích vlastněných čistě státem (krajem, městem, obcí) - medián mezd je 18 906 Kč - než plně v soukromých rukou - 16 806 Kč. Průměrné mzdy však nabízejí opačný pohled – soukromé podniky se mzdou 20 384 Kč jsou nad státními, kde je průměrná mzda jen 19 979 Kč. To může být způsobeno pouze zcela odlišným rozdělením mezd – a opravdu: variační koeficient u soukromých podniků (90%) je více než dvojnásobný než v státním vlastnictví (43%). Aritmetický průměr v soukromých podnicích je „tažen“ vzhůru velmi vysokými výdělky několika zaměstnanců, zatímco ve státních (či municipálních) podnicích či organizacích panuje spíše nivelizace mezd.

Graf č. 7 Podíly mužů a žen podle finanční kontroly



zdroj: strukturální šetření 2004, literatura [1]

Více než devět procent zaměstnanců zaměstnávají podniky, kde je vlastnictví sdílené mezi státem a soukromým sektorem, přičemž rozlišíme případy, kdy převažuje ten či onen. Nejvyšší mzdy vůbec jsou v podnicích, kde je sdílené vlastnictví s většinovým podílem státu (medián mezd 21 789 Kč); v podnicích, kde převládá vlastnictví soukromé, je mzda prostředního zaměstnance 18 934 Kč.

Mimo mzdových úrovní je dobré povšimnout si také struktury zaměstnanosti podle finanční kontroly, zejména podílů mužů a žen (viz graf č. 7). Bez ohledu na to, že tato proměnná nebyla zjištěna u 4,4% zaměstnanců, je jednoznačné, že zastoupení mužů a žen se v těchto kategoriích značně liší – muži výrazně dominují v soukromých podnicích, ženy spíše preferují státní (či municipální) organizace.

Další užitečnou proměnnou je údaj o tom, zda je v podniku uplatňován nějaký druh **kolektivní smlouvy**. Pozitivní odpověď byla zjištěna u 38,2% zaměstnanců, negativní odpověď byla jen u 13,9%, zbylé záznamy byly bohužel bez odpovědi (tzv. non-response). I z těchto výsledků se zdá, že kolektivní smlouva znamená pro zaměstnance výhodu: medián mezd pro zaměstnance pod kolektivní smlouvou činil 17 817 Kč, pro zaměstnance v podnicích bez kolektivní smlouvy jen 16 208 Kč; zaměstnanci bez odpovědi měli medián mezd 17 993 Kč.

Druhé zajímavé srovnání nám nabízí údaje o odpracovaném čase: zaměstnanci s kolektivní smlouvou měli – při svých vyšších výdělcích - v průměru 168,4 h/měs., zatímco zaměstnanci bez kolektivní smlouvy 172,0 h/měs., tedy o 3,6 hodiny více. Zaměstnanci bez odpovědi měli průměrný placený čas 172,5 h/měs, tedy nejvyšší.

Mzdy podle dosaženého stupně vzdělání zaměstnance

(literatura: [1] tab. A4, A15, A18; [5])

Mezi nejdůležitější charakteristiky, které ovlivňují mzdovou úroveň zaměstnanců patří ty demografické, tedy – vyjma pohlaví – stupeň dosaženého vzdělání a věk. Vzdělání zaměstnance je faktorem nejsilnějším, což lze demonstrovat několika čísly: mzda prostředního zaměstnance jen se základní školou byla 12 387 Kč, medián středoškoláka bez maturity byl 15 408 Kč, středoškoláka s maturitou už 19 191 Kč, zaměstnance s vyšším (bakalářským) vzděláním 20 668 Kč a vysokoškoláka pak již 26 831 Kč. To znamená, že maturita zvyšuje mzdu o 55% proti ZŠ, vysoká škola potom zvyšuje mzdu o 40% proti maturantovi.

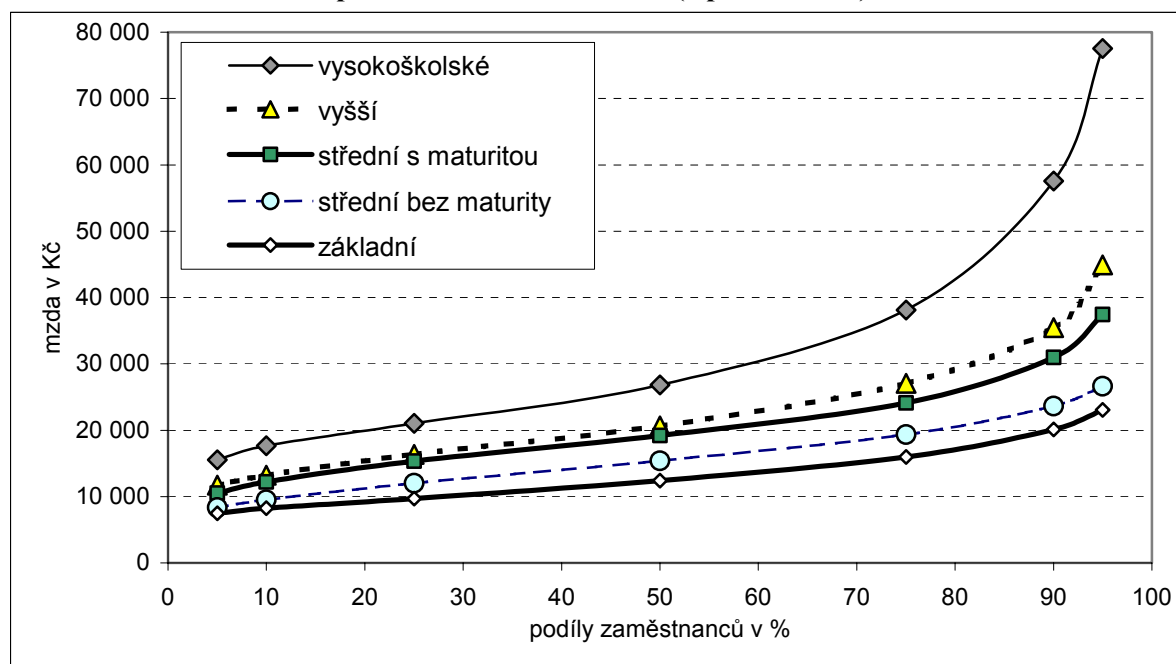
Je nutné dodat, že se vzrůstajícím stupněm vzdělání také rapidně stoupá mzdová variabilita a zešikmení rozdělení mezd. Nejnižší mzdovou variabilitu mají středoškoláci bez maturity (VK 38%), nízká je také u zaměstnanců se ZŠ (VK 55%) i u maturantů (VK 57%), vyšší u vyššího vzdělání (VK 69%) a nejvyšší u vysokoškoláků (VK 92%).

Při srovnání pomocí průměrných mezd jsou potom rozdíly v mzdových úrovních ještě podstatně vyšší – vysokoškolák pobírá v průměru více než dvouapůlnásobek toho, co zaměstnanec se ZŠ a také o 65% více než středoškolák s maturitou. To také znamená, že zaměstnavatelé si cení vysokoškoláků natolik, že jim vyplácejí 23,7% všech mzdových prostředků, třebaže jejich podíl na počtu zaměstnanců je pouhých 13,9%. Naopak zaměstnanci jen se ZŠ, kterých je 8,4%, si mezi sebe rozdělí jen 5,6% mzdových prostředků.

Podívejme se nyní detailně v grafu č. 8 na proporce v rozdělení mezd podle důležitých kvantilů. Třebaže se ukazuje, že pořadí je zachováno ve všech percentilech, rozdíly ve mzdách nejhůře placených zaměstnanců jsou podle úrovně vzdělání minimální, u nejlépe placených jsou obrovské. Na pětiprocentním percentilu je mzda vysokoškoláka zhruba dvojnásobná proti zaměstnanci se základním vzděláním a u prostředních zaměstnanců (medián neboli 50%ní percentil) je vyšší 2,17krát, zatímco na 95%ním percentilu je vyšší 3,36krát.

Je dobré si ale také povšimnout, že mzda nejhůře placeného vysokoškoláka (15 519 Kč na P5) je značně nižší než mzda nejlépe placeného zaměstnance s základní školou (23 081 Kč na P95), je dokonce nižší než mzdy čtvrtiny takových. Znamená to, že vyšší vzdělání nemusí znamenat vyšší mzdu automaticky. Přesto je stupeň vzdělání faktorem, který mzdu ovlivňuje nejvyšší měrou.

Graf č. 8 Distribuce mezd podle dosaženého vzdělání (v percentilech)



zdroj: strukturální šetření 2004, literatura [1]

Zajímavé srovnání přináší údaje o průměrné placené době u mužů a žen – u mužů, kteří všeobecně mají vyšší průměrný počet placených hodin za měsíc, je trend k poklesu počtu placené doby se stoupajícím vzděláním – zaměstnanci se základním vzděláním mají v průměru 176,2 h/měs., ti bez maturity 176,1 h/měs., ale zaměstnanci s maturitou pouze 173,2 h/měs. a vysokoškoláci jen 172,8 h/měs. U žen je tento trend opačný; zaměstnankyně se ZŠ mají 169,8 h/měs., ty s maturitou 171,4 h/měs., ale vysokoškolačky 174,7 h/měs., což je podstatně více než vysokoškoláci muži! Zobrazuje to patrně jednak odlišnou strukturu pracovních míst mužů a žen, ale možná i odlišné koncepty přístupu k zaměstnání u mužů a žen podle vzdělání a také odlišný model rodiny u různých vrstev společnosti. Ženy s vyššími stupni vzdělání se více věnují své práci, budování kariéry, dokonce více než muži, zatímco ženy méně vzdělané realizují své potřeby více v rodině, pečují o děti, a budování kariéry přenechávají manželům.

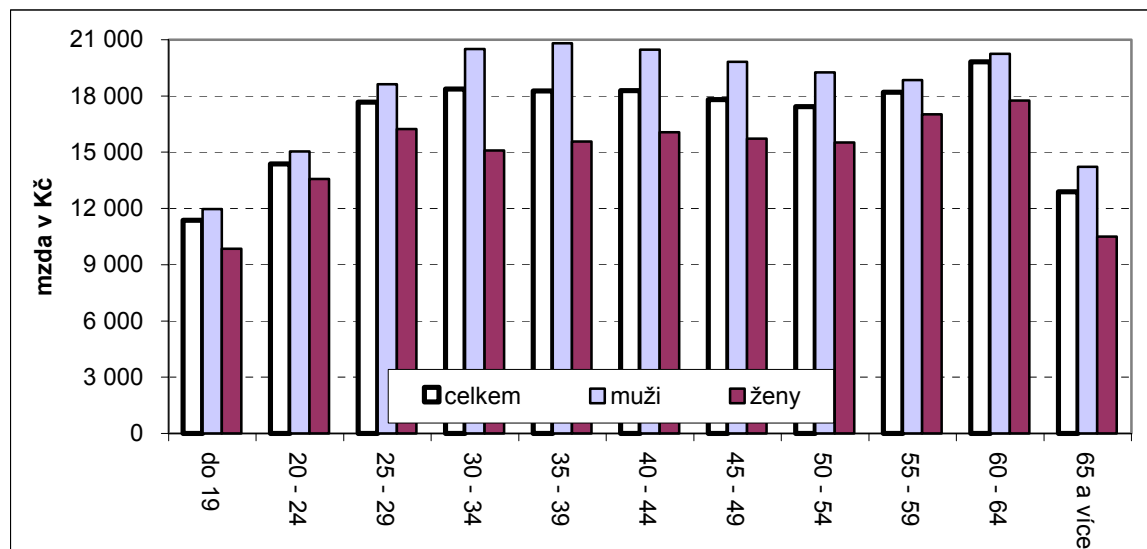
Mzdy podle věku a délky praxe zaměstnance

(literatura: [1] tab. A3, A8, A9, A14, A17; [5])

Výběrové šetření mezd zaměstnanců za rok 2004 ukázalo, že také věk je jedním z důležitých faktorů, který se promítá do výše mzdy zaměstnance, i když jeho vliv v posledním období slábne.

Jak si můžeme ověřit na grafu č. 9, 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. Avšak vysokých hodnot mezd dosahují kategorie zaměstnanců ve věku 60 až 64, 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 již chybí velká část zaměstnanců z předchozích kategorií s nižší mzdou, zůstávají zde více kvalifikovaní zaměstnanci, jejich pracovní kariéra zpravidla trvá déle, a - neboť ženy odcházejí do důchodu dříve - zůstávají také více muži, 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 co do výše mzdy.

Graf č. 9 Mediány mezd podle věkových kategorií a podle pohlaví



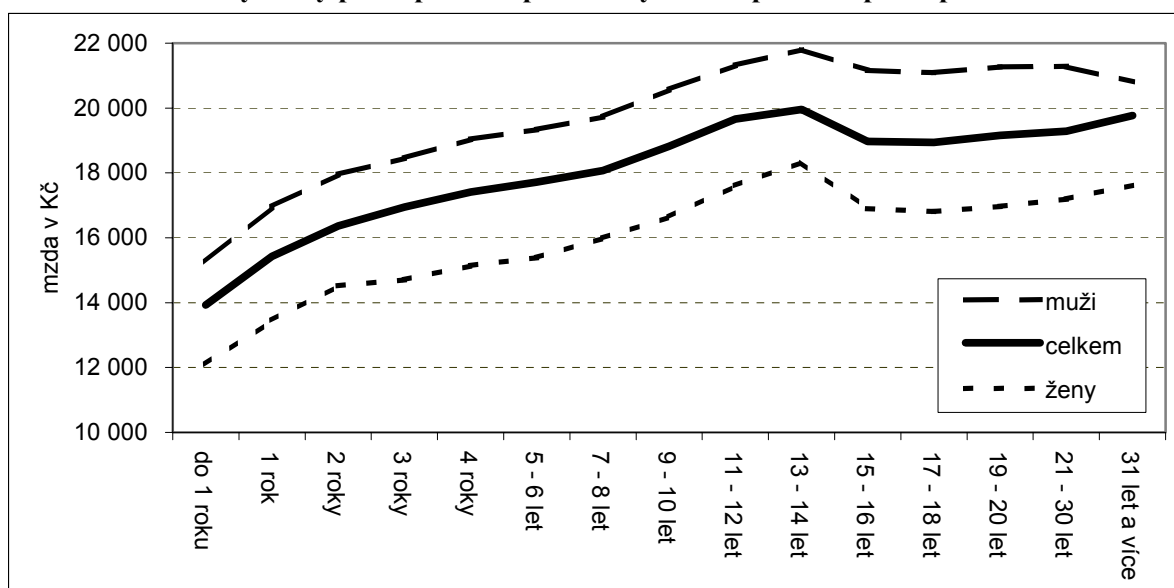
zdroj: strukturální šetření 2004, literatura [1]

Z hlediska diferenciací mezd jsou mezi věkovými kategoriemi značné rozdíly – variační koeficient stoupá s mzdovou úrovní. Nejmenší variační koeficient nalezneme u nejmladší kategorie do 19 let (28%), spolu s úrovní mzdy stoupá a v kategorii 35-39 let je lokální maximum (86%), potom variabilita spíše klesá. Největší rozdíly ve mzdách však byly u nejstarších zaměstnanců ve věku 65 let a více, tedy většinou starobních důchodců, kde variační koeficient činí 121%.

Ve výběrovém šetření za rok 2004 se zkoumal také **počet let zaměstnání v podniku (praxe)**, neboť doba zaměstnání u zaměstnavatele je také důležitým 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 12 letech praxe, rychleji však rostou mzdy na počátku kariéry, tedy v prvních 2-3 letech. Nejvyšší mzdy můžeme najít u zaměstnanců s počtem 13 – 14 let. Pak dochází ke zlomu - pro kategorii zaměstnanců s 15-16 lety je mzdová úroveň značně nižší než u předcházejících kategorií. Po tomto zlomu mzdy rostou s dalšími lety jen nevýrazně. Zlom trendu je stejný pro obě pohlaví (viz graf č. 10).

Ukazuje se zde, jak silný moment pro trh práce představovala změna režimu v roce 1989. Mnoho zaměstnanců po tomto roce změnilo zaměstnání, často se rekvalifikovalo, vznikla nová ekonomika a nový trh práce se zákonitostmi odlišnými od toho starého, včetně vyšší mzdové úrovně. To je také patrné z počtu zaměstnanců v jednotlivých kategoriích, kde „předlistopadových“ zaměstnanců, tj. s praxí delší než 15 let, je velmi malý podíl (21% pro obě pohlaví). Krom toho lze z dat vyčíst nižší počty průměrné placené doby u zaměstnanců s delší praxí.

Graf. č. 10 Mediány mzdy podle počtu odpracovaných let v podniku podle pohlaví



zdroj: strukturální šetření 2004, literatura [1]

Mzdy podle křížových srovnání

(literatura [1] tab. C2-C10; [5])

Pro křížová srovnání vlivů různých faktorů můžeme využít pouze údaje o vzorku šetření, tj. nedopočtené výsledky, neboť údaje jsou pro dopočty příliš podrobné. Z analýzy můžeme získat pohled na to, jakým způsobem jsou jednotlivé faktory působící na mzdy korelovány, nejzajímavější je různé působení demografických faktorů na mzdové úrovně v různých odvětvích, které se sekundárně projevuje v odlišnostech v struktuře zaměstnanosti těchto odvětví.

Například je v různých odvětvích odlišné působení věku na mzdy zaměstnanců - v některých odvětvích je vyšší věk výhodou, v jiných nevýhodou. Např. ve Vzdělávání, Zdravotnictví a soc.péči či Veřejné správě mzdy rostou setrvale až k nejstarším kategoriím, což je důsledkem stanovování mezd podle tzv. platové tabulky. Budeme-li srovnávat nárůst průměrné mzdy mezi kategorií zaměstnanců ve věku 30-39 let a věku 50-59 let, zjistíme, že v odvětví Vzdělávání je nárůst 15% a ve Veřejné správě 9%. Naopak ve většině ostatních odvětví se růst průměrných mezd zastaví u středního věku a poté průměrné mzdy již klesají, např. v Činnostech v oblasti nemovitostí a pronájmu, podnikatelských činnostech a ve Finančním zprostředkování klesají mzdy ve jmenovaných kategoriích shodně o 16%.

Tímto faktem je významně ovlivňován trh práce – mladí zaměstnanci preferují pracovní místa v tržním sektoru, kde mohou očekávat podstatně vyšší mzdu než ve Veřejné správě či Vzdělávání.

Naopak starší zaměstnanci upřednostňují odvětví se státní dominancí, kde i při setrvání na stejném pracovním místě plat roste v závislosti na věku a kde je jistota zaměstnání. Státní platový systém tedy v těchto odvětvích jistým způsobem konzervuje věkovou strukturu a její zastarávání a brání generační obměně. Výsledky strukturálního šetření ukazují, že v některých odvětvích proto převládají mladší zaměstnanci, v jiných dominují spíše starší ročníky - nejstarším odvětvím je Vzdělávání, kde průměrný věk je 45 let; 70% zaměstnanců je starších 40 let. Dalším odvětvím se staršími zaměstnanci je Zemědělství a lesnictví (průměrný věk 45 let). Naopak velmi mladé je svými zaměstnanci Finanční zprostředkování (průměrný věk 38,6 let), kde zhruba čtvrtinu zaměstnanců tvoří lidé mladší 30 let.

Podobné odlišnosti nalezneme také u faktoru vzdělání. Jak již bylo řečeno, dosažený stupeň vzdělání velmi výrazně zvyšuje šance zaměstnance na vyšší výdělek. V různých odvětvích je však tato šance různě velká - zatímco v některých odvětvích je rozdíl mezi mzdou zaměstnanců s různými stupni vzdělání velmi významný, v jiných je vcelku skromný. Značné rozdíly nalezneme zejména v tržních službách, např. v Ubytování a stravování nebo v Obchodě a opravách, kde vysokoškoláci pobírají více než čtyřnásobky průměrných mezd zaměstnanců se základním vzděláním. Vyšší rozdíly jsou také v odvětví Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; naopak nejmenší rozdíly mezi průměrnou mzdou zaměstnance s VŠ a ZŠ v Zemědělství a lesnictví a v Těžbě nerostných surovin.

Je třeba si uvědomit, že různá poptávka po vzdělancích v různých odvětvích ovlivňuje jejich zastoupení. Někde mají vysoký podíl vysoce kvalifikované pracovní síly – např. vysokoškolsky vzdělání zaměstnanci tvoří 44% vzorku ve Vzdělávání, ale jen 3% v Ubytování a stravování. Také Činnosti v oblasti nemovitostí a pronájmu; podnikatelské činnosti a Finanční zprostředkování jsou odvětví s vysokým zastoupením vysokoškoláků (28%), zatímco v Průmyslu nebo v Zemědělství tvoří polovinu zaměstnanci se středním vzděláním bez maturity a vysokoškoláků je pouze 8%, resp. 9%.

Navíc oba faktory věku a vzdělání jsou částečně korelované, tj. ve vzájemném vztahu. Je pochopitelné, že v nejmladších kategoriích nefigurují zaměstnanci s vysokoškolskými tituly - ti se objevují na trhu práce až po dokončení studia, pracují však v průměru déle než zaměstnanci s nižším stupněm dosaženého vzdělání. Ve věku 65 let a více jsou zaměstnanci s vysokoškolským studiem již zastoupeni více než třeba středoškoláci s maturitou, konkrétně představují plnou třetinu všech zaměstnanců v této kategorii, pro věk 60-64 let představují vysokoškoláci 30% zaměstnanců této kategorie, zatímco v mladších kategoriích jen okolo 16 %. Tento fakt pochopitelně ovlivňuje výpočet průměrné mzdy ve věkových kategoriích.

Velmi se liší závislost mzdy na vzdělání i věku také v různých zaměstnáních. Tím se dostáváme k dalšímu a patrně nejvýznamnějšímu třídění, které bylo použito ve strukturálním šetření mezd zaměstnanců, klasifikaci zaměstnání KZAM. Jí věnujme celý zbytek této kapitoly.

Podle věku jsou nejvíce profilovány mzdy u vedoucích a řídicích pracovníků, nejvyšší průměrné mzdy jsou u nejstarších kategorií (60 a více let), třebaže musíme mít na mysli, že průměrné mzdy jsou zde částečně zkresleny 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.

U vědeckých pracovníků je nejvyšší průměrná mzda u věku 60-64 let, ale téměř stejně vysoká je u kategorie 30-34 let, a u středního věku jsou průměrné mzdy značně nižší. Podobně je tomu i u technických pracovníků, kde jsou však rozdíly plošší. U dalších hlavních tříd KZAM jsou rozdíly podle věku 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 podstatně vyšší průměrný věk (44,64 let) než lidé bez rozhodovacích pravomocí, např. nižší administrativní pracovníci. (39,55 let) nebo provozní pracovníci ve službách a obchodě (40,13 let); druhý nejvyšší průměrný věk nalezneme u pomocných nekvalifikovaných pracovníků (44,37 let). Mezi vedoucími a řídicími pracovníky je jen cca 7,1% mladších než 30 let, zato 38,0% je starších než 50 let, u nižších administrativních pracovníků jsou tyto podíly téměř vyrovnané (24,4% a 26,1%). Nejvyšší podíl starších zaměstnanců nad 50 let je u pomocných nekvalifikovaných pracovníků (40,1%).

Vliv vzdělání na výši mzdy je nejvyšší ve vedoucích a řídicích funkcích – vysokoškoláci mají v průměru 282% mzdy zaměstnance se středním vzděláním bez maturity (61 138 Kč ku 21 713 Kč). Poněkud kuriózní je, že zaměstnanci jen se ZŠ v této hlavní třídě měli průměrnou mzdu vyšší (29 014 Kč) než středoškoláci bez maturity, což platí jak pro muže tak pro ženy. Výrazný je vliv stupně vzdělání také v náročných zaměstnáních vyžadujících vysokou úroveň odbornosti, ale i v administrativních zaměstnáních. Výrazně méně se projevuje (nebo vůbec) v dělnických profesích.

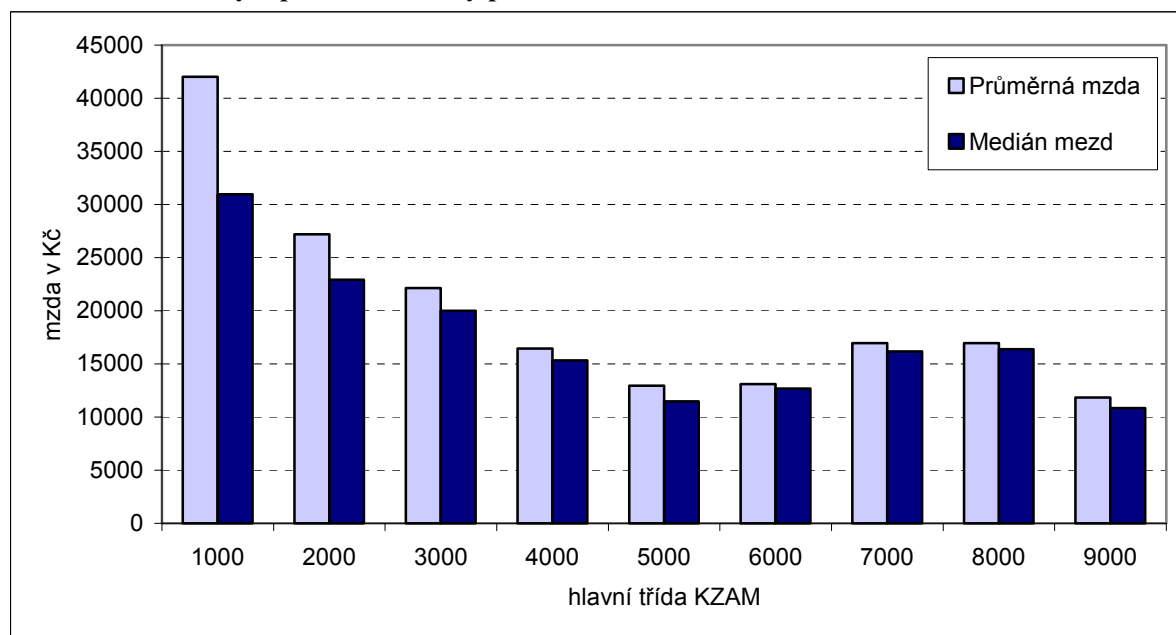
Je však jednoznačné, že hlavní třídy KZAM a stupeň vzdělání spolu úzce souvisí, mezi duševními pracovníky jen 35% zaměstnanců nemělo pomaturitní studium, mezi řídicími pracovníky bylo 47% vysokoškoláků, naopak v dělnických profesích bylo vysokoškoláků méně než 1%.

Mzdy podle hlavních tříd a tříd klasifikace zaměstnání (KZAM)

(literatura [1] tab. A1, A10, A16, A19-A21, C5-10; [5])

Budeme-li analyzovat hrubé měsíční mzdy v roce 2004 podle devíti hlavních tříd klasifikace zaměstnání (KZAM), a podle podřízených 26 tříd, zjistíme značné rozdíly. Nejvyšších mezd dosahují pochopitelně vedoucí a řídicí pracovníci ve státní správě, vedoucí a ředitelé organizací a výrobních podniků, tedy zaměstnanci v první hlavní třídě klasifikace KZAM, a to jak podle mediánu mezd, tak podle aritmetických průměrů (viz graf č. 11). Naopak nejnižší mzdy nalezneme u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, tedy v poslední, deváté hlavní třídě KZAM. Nízké mzdy však mají také kvalifikovaní dělníci v zemědělství (šestá hlavní třída KZAM) a provozní pracovníci ve službách a obchodě (pátá hlavní třída KZAM).

Graf č. 11 Mediány a průměrné mzdy podle hlavních tříd KZAM



zdroj: strukturální šetření 2004, literatura [1]

Věnujme se nyní zaměstnancům v první hlavní třídě klasifikace KZAM, tedy **zákonodárcům, vedoucím a řídicím pracovníkům**, kteří tvoří cca 6,8% všech zaměstnanců, přičemž muži jsou zde zastoupeni více než dvojnásobně proti ženám. Průměrná hrubá měsíční mzda (42 018 Kč) byla více než dvojnásobkem průměrné měsíční mzdy všech zaměstnanců České republiky (20 545 Kč), nelze však zapomínat na velmi vysokou variabilitu mezd v této hlavní třídě (variační koeficient 105%) a silné zešikmení mzdového rozdělení, které vede k tomu, že mzda prostředního zaměstnance (medián) byla pouze na úrovni 73,7% onoho průměru, činila tedy 30 962 Kč.

Rozptýlení mezd bylo v první hlavní třídě KZAM skutečně mimořádné, 90% hodnot sahalo od 12 837 Kč na pátém percentilu po 101 851 Kč na 95.percentilu, přičemž si musíme uvědomit, že zbývajících horních pět procent zaměstnanců mělo mzdy ještě několikanásobně vyšší, včetně

milionových částek v individuálních případech. Pouze 2% zaměstnanců pobíralo mzdu nižší než 10 000 Kč a 32,3% měla více než 40 000 Kč.

Podle odvětví na tom byli vedoucí a řídící pracovníci nejlépe v Finančním zprostředkování (průměrná mzda 83 860 Kč na vzorku zaměstnanců), následováni odvětvími Stavebnictví (63 534 Kč) a Těžba nerostných surovin (57 180 Kč); naopak nejhůře ve Vzdělávání (28 799 Kč) a v Obchodě a opravách (29 560 Kč).

Velké rozdíly se tu projevily mezi platy mužů a žen, muži zde měli medián mezd 35 047 Kč, zatímco ženy jen 24 256 Kč, a to je pouze 69,2% mzdy mužů, třebaže průměrná placená doba žen se od mužské téměř neliší. Placený čas vedoucích a řídících pracovníků je obecně podprůměrný a mají uveden nízký podíl přesčasů na odpracované době, je však otázka, jakým způsobem jsou tyto hodnoty vykazovány.

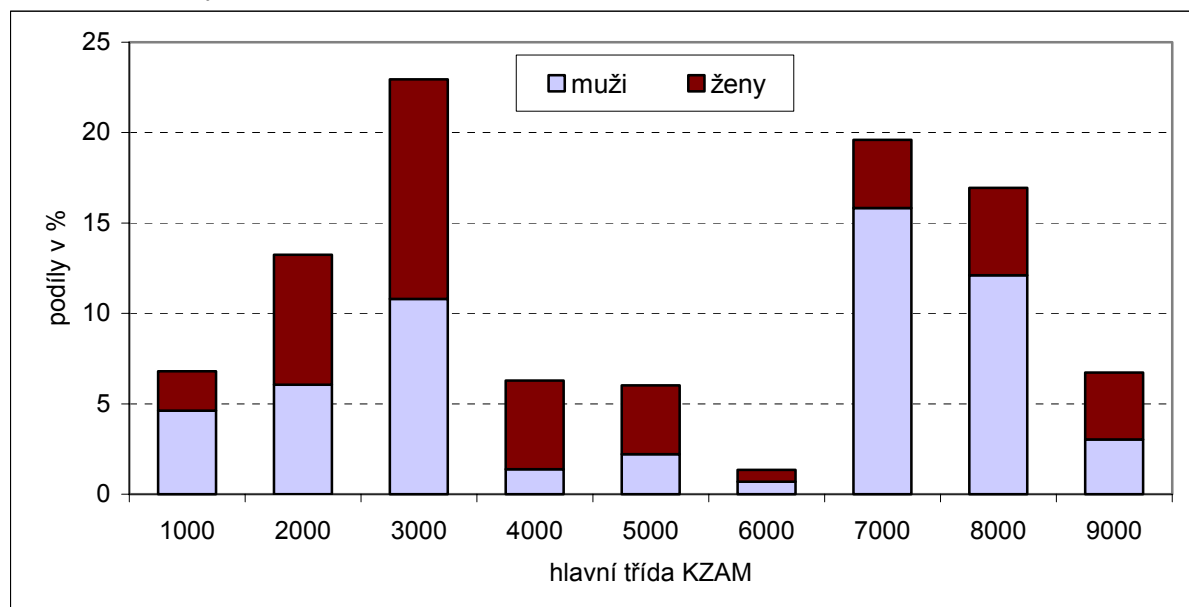
Ohledně podrobnějších tříd KZAM si stáli nejlépe vedoucí a řídící pracovníci velkých organizací s průměrnou mzdou 45 742 Kč, kde velký díl (23%) tvořily odměny a prémie. Mnohem méně měli vedoucí a ředitelé řídící malý podnik, kteří pobírali průměrně 33 662 Kč a nejméně potom zákonodárci a vyšší úředníci s průměrnou mzdou 32 561 Kč. (Poznámka: Poslanci a senátoři Parlamentu ČR a další ústavní činitelé nejsou součástí statistického vzorku.)

Vysoké měsíční mzdy dosáhli v roce 2004 také zaměstnanci v druhé hlavní třídě klasifikace zaměstnání (KZAM), kam jsou zařazeni **vědečtí, odborní a duševní pracovníci**. Jejich podíl byl cca 13,2%, ženy zde mírně převažují nad muži. Průměrná měsíční mzda činila 27 198 Kč, a medián 22 931 Kč, tedy 84,3% průměru. Diferenciace mezd v této hlavní třídě byla značně nižší než u vedoucích pracovníků, mzdy zde nenabývaly extrémních hodnot, variační koeficient činil 62%. Nejčastější mzdy byly v intervalu 20-24 tis. Kč, ty pobírala čtvrtina zaměstnanců, pouze 0,5% zaměstnanců pobíralo mzdu menší než 10 000 Kč a 11,3% mělo naopak vyšší mzdu než 40 000 Kč.

Menší rozdíl proti první hlavní třídě byl mezi výší mezd mužů a žen, které zde v počtu převládají nad muži. Muži měli medián mezd 26 494 Kč, ženy 21 126 Kč, a to je 79,7% mzdy jejich kolegů. Ženy zde měly průměrný placený čas za měsíc o málo vyšší než muži, což je z pohledu hlavních tříd KZAM výjimečné a potvrzuje to zjištění o usilovněji pracujících vysokoškolačkách.

Z hlediska tříd KZAM je zjevné, že celkově průměr hlavní třídy značně snižovaly mnohem nižší mzdy skupiny odborných pedagogických povolání (KZAM 23), která patří do této hlavní třídy. Jejich průměrná mzda 21 532 Kč nebyla proti ostatním třídám této skupiny ani třičtvrtinová. Nejvíce pobírali v průměru vědci a odborníci v biologických, lékařských oborech (31 922 Kč), následováni odborníky ve fyzikálních a příbuzných vědách a architekti (29 806 Kč); na třetím místě byli vědci a odborníci v oblasti podnikání, práva, knihovnictví, umění a ve společenských vědách (29 289 Kč).

Graf č. 12 Podíly mužů a žen v hlavních třídách KZAM



zdroj: strukturální šetření 2004, literatura [1]

Ve třetí hlavní třídě klasifikace zaměstnání (KZAM) jsou zařazeni **techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci**. Jejich podíl byl s 22,9% největší ze všech hlavních tříd. Průměrná měsíční mzda za rok 2004 činila 22 153 Kč, medián 20 004 Kč a to je zhruba 90,3% průměru, mzdové rozdělení tedy nebylo tak výrazně zešíkmené a také variační koeficient na úrovni 48% vypovídá o tom, že mzdy byly méně diferencované než u předchozích hlavních tříd, přesto ještě významně. 1,5% zaměstnanců pobíralo méně než 10 000 Kč, zato 4,3% mělo více než 40 000 Kč.

Rozdíl mezi průměrnou mzdou mužů a žen byl u této kategorie v podstatě standardně velký, zatímco muži v této hlavní třídě měli medián 23 049 Kč, ženy 17 954 Kč, a to je 77,9% mediánové mzdy jejich mužských kolegů. Ženy, které zde převládaly (viz graf č. 12), zde měly o necelou hodinu nižší průměrnou placenou dobu za měsíc.

Z hlediska tříd KZAM měli nejnižší mzdy pedagogičtí pracovníci (KZAM 33) s průměrnou mzdou 17 450 Kč a dále techničtí pracovníci v oblasti biologie, zdravotnictví, zemědělství (KZAM 32) s 18 618 Kč. Na třetím místě byli jiní pomocní odborní pracovníci (KZAM 34), kteří měli v průměru 22 423 Kč a nejvíce pobírali technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech (KZAM 31), a to 23 662 Kč.

V dalších hlavních třídách KZAM byly již průměrné mzdy nižší než průměrná hodnota za celé národní hospodářství (20 545 Kč).

Nižší administrativní pracovníci s podílem 6,3% celku tvoří čtvrtou hlavní třídu KZAM a jednoznačně zde dominovaly ženy (78%). Průměrná mzda tu činila 16 442 Kč a medián 15 332 Kč, tedy 93,2% průměru. Variační koeficient na úrovni 41% vypovídá spíše o střední až nižší diferenciaci. 9,5% zaměstnanců pobíralo méně než 10 000 Kč, zato 1,4% mělo více než 40 000 Kč; 71,7% zaměstnanců ale mělo mzdu 10 - 20 tisíc Kč.

Nalezneme zde již větší rozdíl mezi průměrnou placenou dobou za měsíc u mužů a žen (o 2 hodiny více u mužů), ale rozdíl v jejich mzdách byl spíše standardní – muži měli medián 17 486 Kč a ženy 14 821 Kč, tedy na úrovni 84,8% mzdy mužů.

Z hlediska tříd KZAM měli mzdy o něco nižší úředníci ve službách a obchodě (15 791 Kč) než nižší administrativa (sekretářky, písaři, knihovníci, účetní apod.) s průměrnou mzdou 16 685 Kč.

Provozní pracovníci ve službách a obchodě s podílem 6,0% celku tvoří pátou hlavní třídu KZAM; také zde dominovaly ženy (63%). Průměrná mzda tu činila 12 956 Kč a medián 11 473 Kč. Mzdy tu byly středně diferencované (variační koeficient 43%).

Velký rozdíl mezi průměrnou placenou dobou u mužů a žen (4,3 hodiny za měsíc) pouze částečně ospravedlňuje velký rozdíl v jejich mzdách – muži měli medián 14 140 Kč a ženy jen 10 799 Kč, tedy na úrovni 76,4% mzdy mužů.

Z hlediska tříd KZAM měli nižší mzdy prodavači, manekýni a předváděči zboží (KZAM 52) s průměrnou mzdou 11 762 Kč než obsluhující pracovníci (vč. pracovníků ochrany a ostrahy - KZAM 51), kteří v průměru pobírali 13 471 Kč.

K nízké mzdové úrovni je nutné poznamenat, že je známým faktem, že v některých zaměstnáních v této hlavní třídě je část faktických výdělků zaměstnancům protiprávně vyplácena „na ruku“, tedy bez toho, že by byla zúčtována a zdaněna. To pak znamená, že tato část prostředků nevstupuje do statistických výstupů a zkresluje obraz o národním hospodářství a trhu práce. Těžko lze uvěřit, že třetina zaměstnanců zde skutečně pobírala mzdu menší než 10 tisíc korun hrubého.

Šestá hlavní třída KZAM zahrnuje **kvalifikované dělníky v zemědělství, lesnictví a rybolovu**, jejich podíl na všech zaměstnancích je pouze 1,3%. Průměrná mzda tu činila 13 090 Kč a medián 12 676 Kč. Mzdy tu byly velmi málo diferencované, variační koeficient pouze 29%. Zhruba 20,1% zaměstnanců tu mělo mzdu nižší než 10 000 Kč, tři čtvrtiny zaměstnanců měly mzdu od 10 do 20 tisíc korun, zatímco výdělek vyšší než 20 000 Kč získalo jen 4,1%.

V této hlavní třídě je nejdelší průměrná placená doba ze všech tříd (180,9 hod/měsíc), přičemž muži ji měli o 3,3 hodiny vyšší než ženy. Rozdíl ve mzdách podle pohlaví je naopak nejnižší ze všech hlavních tříd – muži měli medián 13 411 Kč a ženy 11 776 Kč, tedy na úrovni 87,8% mzdy mužů. Podíl mužů a žen je v této hlavní třídě vyrovnaný.

Téměř pětinu (19,6%) všech zaměstnanců nalezneme v sedmé hlavní třídě KZAM, kam jsou zařazeni **řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři** (kromě obsluhy strojů a zařízení), ta byla typicky mužská, ženy zde tvořily pouze 19,2%. Průměrná mzda tu činí 16 965 Kč a medián 16 183 Kč, tedy 95,4% průměru, což vypovídá o vcelku malém zešikmení mezd. Také variační koeficient 34% ukazuje na velkou koherenci této skupiny zaměstnanců. Zhruba 8,0% zaměstnanců tu mělo mzdu nižší než 10 000 Kč, naopak 11,0% si vysloužilo více jak 24 000 Kč.

Nalezneme zde velký rozdíl mezi průměrnou placenou dobou za měsíc u mužů a žen (6,6 hodiny), ale také velmi vysoký rozdíl v jejich mzdách – muži měli medián 17 262 Kč a ženy pouze 11 796 Kč, tedy na úrovni 68,3% mzdy mužů.

Z hlediska tříd KZAM si nejlépe stáli kvalifikovaní kovodělníci a strojírenští dělníci (KZAM 72), kteří měli průměrnou mzdu 17 814 Kč, na druhém místě pak kvalifikovaní dělníci při těžbě surovin a stavební dělníci (KZAM 71) s 17 233 Kč; nejméně pobírali ostatní kvalifikovaní zpracovatelé a výrobci (v potravinářství, výrobě dřeva, textilií, zprac. dřeva apod. - KZAM 74) s průměrnou mzdou 12 646 Kč.

Do osmé hlavní třídy s podílem 17% patří **obsluha strojů a zařízení**, přičemž muži zde převládali (71,5% všech zaměstnanců této hlavní třídy). Průměrná mzda 16 943 Kč tu byla jen o několik korun nižší než průměrná mzda kvalifikovaných řemeslníků (16 965 Kč) a medián byl dokonce vyšší – 16 384 Kč. Jejich mzdové rozdělení bylo málo zešikmené, medián představoval 96,7% průměru, variační koeficient 32% vypovídal spíše o sevřenosti mezd. 7,5% zaměstnanců mělo mzdu nižší než 10 000 Kč, zatímco 9,5% mělo více než 24 000 Kč.

Nalezneme i zde značný rozdíl ve mzdách podle pohlaví, muži měli medián 17 565 Kč a ženy 13 342 Kč, tedy na úrovni 76,0% mzdy mužů, ale byl tu i největší rozdíl mezi průměrnou placenou dobou u mužů a žen - o 8,3 hodiny za měsíc.

Nejmenší průměrné mzdy tu měli z hlediska tříd KZAM montážní dělníci a obsluha stacionárních zařízení (15 604 Kč), lépe si stáli řidiči a obsluha pojízdných strojních zařízení s 17 484 Kč a nejlépe obsluha průmyslových zařízení, kde pobírali v průměru 18 402 Kč.

U deváté hlavní třídy KZAM, která zahrnuje **pomocné a nekvalifikované pracovníky**, byly mzdy obecně nejnižší, průměrná mzda činila 11 831 Kč, medián pak jen 10 840 Kč, což je 91,6% průměru. Diferenciace výdělků byla nízká (variační koeficient 35%), 85,8% zaměstnanců mělo mzdu nižší než 16 000 Kč.

Ženy, které zde početně převládají nad muži, měly medián mezd pouhých 9 704 Kč, prostřední zaměstnanec-muž pak pobíral 12 774 Kč měsíčně. Muži pak měli měsíčně v průměru o více než 5,8 hodiny delší placenou dobu než ženy.

Z hlediska tříd KZAM se nejlépe měli pomocní a nekvalifikovaní pracovníci v dolech, lomech, průmyslu s průměrnou mzdou 13 789 Kč, naopak nejmenší zúčtovanou průměrnou mzdu pak pobírali pracovníci v prodeji a službách (10 305 Kč).