

TRENDY NA TRHU PRÁCE V ČR V ROCE 2018

Souhrnná data o České republice

Praha, 12. 9. 2019

Kód publikace: 320314-19

Č. j.: 03403/2019

Pořadové číslo v roce: 1

Zpracoval: odbor Kancelář předsedy, oddělení svodných analýz

Ředitel odboru: Egor Sidorov, Ph.D.

Kontaktní osoba: Jiří Kamenický, e-mail: jiri.kamenicky@czso.cz

Zajímají vás nejnovější údaje o inflaci, HDP, obyvatelstvu, průměrných mzdách a mnohé další? Najdete je na stránkách ČSÚ na internetu: www.czso.cz

KONTAKTY V ÚSTŘEDÍ

Český statistický úřad | Na padesátém 81, 100 82 Praha 10, tel.: 274 051 111 | www.czso.cz

Oddělení informačních služeb | tel.: 274 052 304, 274 052 451 | e-mail: infoservis@czso.cz

Prodejna publikací ČSÚ | tel.: 274 052 361 | e-mail: prodejna@czso.cz

Evropská data (ESDS), mezinárodní srovnání | tel.: 274 052 347 | e-mail: esds@czso.cz

Ústřední statistická knihovna | tel.: 274 052 361 | e-mail: knihovna@czso.cz

INFORMAČNÍ SLUŽBY V REGIONECH

Hl. m. Praha | Na padesátém 81, 100 82 Praha 10, tel.: 274 052 673, 274 054 223
e-mail: infoservispraha@czso.cz | www.praha.czso.cz

Středočeský kraj | Na padesátém 81, 100 82 Praha 10, tel.: 274 054 175
e-mail: infoservisstc@czso.cz | www.stredocesky.czso.cz

České Budějovice | Žižkova 1, 370 77 České Budějovice, tel.: 386 718 440
e-mail: infoserviscb@czso.cz | www.cbudejovice.czso.cz

Plzeň | Slovanská alej 36, 326 64 Plzeň, tel.: 377 612 108, 377 612 145
e-mail: infoservisplzen@czso.cz | www.plzen.czso.cz

Karlovy Vary | Závodní 360/94, 360 06 Karlovy Vary, tel.: 353 114 529, 353 114 525
e-mail: infoserviskv@czso.cz | www.kvary.czso.cz

Ústí nad Labem | Špálova 2684, 400 11 Ústí nad Labem, tel.: 472 706 176, 472 706 121
e-mail: infoservisul@czso.cz | www.ustinadlabem.czso.cz

Liberec | nám. Dr. Edvarda Beneše 585/26, 460 01 Liberec 1, tel.: 485 238 811
e-mail: infoservislbc@czso.cz | www.liberec.czso.cz

Hradec Králové | Myslivečkova 914, 500 03 Hradec Králové 3, tel.: 495 762 322, 495 762 317
e-mail: infoservishk@czso.cz | www.hradeckralove.czso.cz

Pardubice | V Ráji 872, 531 53 Pardubice, tel.: 466 743 480, 466 743 418
e-mail: infoservispa@czso.cz | www.pardubice.czso.cz

Jihlava | Ke Skalce 30, 586 01 Jihlava, tel.: 567 109 062, 567 109 073
e-mail: infoservisvys@czso.cz | www.jihlava.czso.cz

Brno | Jezuitská 2, 601 59 Brno, tel.: 542 528 115, 542 528 200
e-mail: infoservisbrno@czso.cz | www.brno.czso.cz

Olomouc | Jeremenkova 1142/42, 772 11 Olomouc, tel.: 585 731 516, 585 731 511
e-mail: infoservisolom@czso.cz | www.olomouc.czso.cz

Zlín | tř. Tomáše Bati 1565, 761 76 Zlín, tel.: 577 004 932, 577 004 935
e-mail: infoservis-zl@czso.cz | www.zlin.czso.cz

Ostrava | Repinova 17, 702 03 Ostrava, tel.: 595 131 230, 595 131 232
e-mail: infoservis_ov@czso.cz | www.ostrava.czso.cz

Obsah

Shrnutí.....	4
1. Ekonomická aktivita, zaměstnanost a produktivita práce.....	6
1.1. Ekonomická aktivita obyvatelstva.....	6
1.2. Celková zaměstnanost a odvětvová skladba.....	10
1.3. Produktivita práce.....	14
1.4. Zaměstnanost cizinců.....	18
1.5. Kvalitativní aspekty zaměstnanosti.....	27
2. Nezaměstnanost.....	32
2.1. Míry nezaměstnanosti.....	32
2.2. Registrovaní uchazeči o práci a volná pracovní místa.....	35
3. Mzdy a jejich diferenciaci.....	40
3.1. Průměrné mzdy podle odvětví a regionů.....	40
3.2. Mzdová diferenciaci.....	42

Zdroje dat v celé analýze: ČSÚ, MPSV, MPO, Eurostat, propočty ČSÚ.
Poslední informace uváděné v této publikaci pocházejí z 1. srpna 2019.

Shrnutí

- Trh práce se v roce 2018 nacházel ve stavu odpovídajícím vrcholné fázi hospodářského cyklu. Celková zaměstnanost¹ meziročně rostla již počtvrté v řadě svižným neměnným tempem. Při faktickém vyčerpání snadno dosažitelných rezerv volné pracovní síly v tuzemsku se podniky stále častěji uchýlovaly k najímání zahraničních pracovníků. Obecná míra nezaměstnanosti narážela na své přirozené limity, i tak ale dál prepisovala svá novodobá historická minima. To platilo i o nabídce volných pracovních míst. Z této situace profitovali hlavně noví, ale i stávající zaměstnanci. Neuspokojená silná poptávka po pracovnících spolu s pokračujícím pozitivním ekonomickým sentimentem v klíčových odvětvích i aktivitou státu vedly k dynamickému mzdovému růstu, srovnatelnému s vrcholem konjunktury minulé dekády. Pro podniky představoval tento vývoj zátěž, jež se promítla v dalším poklesu míry zisku a zároveň zvýšením tlaku na investice do technologií posilujících produktivitu práce i orientaci na méně pracovně náročné činnosti s vyšší přidanou hodnotou.
- Míra ekonomické aktivity populace v produktivním věku 15–64 let narůstala již desátým rokem v řadě. Loni dosáhla 76,6 % a meziročně posílila o 0,7 procentního bodu (p. b.). K tomuto vývoji významně přispívá prodlužování hranice zákonného důchodového věku. Míra aktivity se napříč věkovými skupinami zvyšuje se stupněm dosaženého vzdělání. Míra aktivity v Česku mírně převyšovala (o 2,9 p. b.) úroveň v EU, především vlivem vysokých intenzit ve středních věkových skupinách (40–54 let).
- Celková zaměstnanost loni meziročně posílila o 1,3 %. Podobně jako v roce 2017 přispěli k růstu jak zaměstnanci, tak i sebezaměstnaní. Těžiště růstu zaměstnanosti se dále přesouvalo do služeb, kde vykázala nejvyšší relativní růst odvětví s vysokým podílem práce specialistů (např. IT). Naopak v průmyslu příslušné tempo již třetím rokem v řadě sláblo, především vlivem vývoje v automobilovém průmyslu a jeho návazných oborech. Loni zvolnilo také tempo růstu zaměstnanosti ve veřejných službách.
- Pokračoval strmý růst počtu cizinců. Na konci roku 2018 jich v Česku legálně pracovalo 659 tis., meziročně o bezmála 100 tis. více. Cizinci tak tvořili osminu pracovní síly v ČR, dvojnásobek výše platné za konjunktury minulé dekády. Již druhým rokem přispěli k růstu počtu všech pracujících cizinců nejvíce občané Ukrajiny (loni ze 40 %). Rychle přibývalo také občanů EU ze zemí střední a východní Evropy. Mezi početně zastoupenými skupinami cizinců vykazují v posledních letech nejnižší dynamiku občané Vietnamu, především vlivem jejich úbytku v kategorii podnikatelů. V relaci k počtu bydlících obyvatel v produktivním věku bylo loni pracujících cizinců nejvíce v Praze a také Plzeňském kraji, v němž se jejich počet za posledních sedm let takřka ztrojnásobil. Kvalifikační skladba cizinců byla v průměru nižší než u všech pracujících v ČR. K nejvíce kvalifikovaným patřili občané ze starších členských zemí EU, opačný pól představovali cizinci z tzv. „třetích zemí“.
- Výhodné postavení zaměstnanců na pracovním trhu v éře konjunktury se vedle mzdového růstu projevovalo také postupným mírným posilováním flexibilních forem pracovních úvazků. Ty častěji využívaly i ženy s dětmi předškolního věku. Snížilo se také zastoupení prekérních forem úvazků, a to i u agenturních pracovníků. Podíl osob nedobrovolně zaměstnaných na dobu určitou klesl mezi roky 2015 a 2018 z 8,4 % na 5,1 %. Pokračoval i dlouhodobější pokles podílu osob obvykle pracujících o víkendech i těch, které odpracovaly více než 48 hodin týdně. Na druhé straně přetrvával relativně vysoký podíl zaměstnanců pracujících na směny. I vlivem vyššího zastoupení odvětví s typickým využíváním směnného provozu byl podíl takto pracujících zaměstnanců v ČR o 10 p. b. vyšší než v EU, kde činil 18 %.
- Míra obecné nezaměstnanosti loni nadále klesala, avšak výrazně skromnějším tempem než v předešlých letech. Za celý rok činila u mužů 1,8 %, u žen 2,8 %. Již pátým rokem v řadě se míra nezaměstnanosti žen snižovala dynamičtěji než u mužů. Rozdíl v dosažené úrovni těchto ukazatelů mezi pohlavími byl loni zároveň nejnižší v novodobé historii. Meziroční pokles celkové nezaměstnanosti (o 34 tis. osob) byl z poloviny tažen redukcí počtu lidí, kteří neměli práci déle než rok.
- Nabídka volných míst prostřednictvím úřadů práce v první polovině roku akcelerovala, v jeho zbylé části růstové tempo ochabovalo. Na konci roku 2018 bylo k dispozici 324,4 tis. míst, meziročně o 107,8 tis. více. Celých 87 % z loňského přírůstku volných míst připadalo na pozice s minimálními deklarovanými

¹ Zaměstnanost je uvedena v pojetí národních účtů.



kvalifikačními nároky (na něž postačovalo základní vzdělání). Během dubna 2018 převýšil počet volných míst četnost registrovaných uchazečů o zaměstnání. Na konci loňského roku připadlo na jedno volné místo již pouze 0,7 uchazeče (o polovinu méně než v prosinci 2017). Přehled nabídky volných míst nad poptávkou ze strany uchazečů o práci registrovala mírně nadpoloviční část okresů ČR.

- V roce 2018 dosáhla průměrná hrubá nominální mzda zaměstnance v ekonomice 31 868 korun² a meziročně se zvýšila o 7,5 %. Celoroční tempo se navyšovalo již pátým rokem v řadě. Rozdíly ve mzdové dynamice mezi odvětvími se loni mírně snížily. Nejvíce rostly výdělky v odvětvích s dominancí veřejného sektoru. To platilo hlavně o vzdělávání (+10,7 %), v menší míře o zdravotní a sociální péči (+8,4 %). Z tržních odvětví se loni nejvíce dařilo stavebnictví, kde se nedostatek pracovníků umocněný souběžným svižným růstem zásoby práce projevoval nejpalčivěji. Mzdové tempo se zde oproti roku 2017 téměř zdvojnásobilo (na +7,9 %). Ve zpracovatelském průmyslu výdělky vzrostly o 7,0 % a při skromném posílení zaměstnanosti zde poprvé od roku 2009 objem vyplacených mezd za tempem v celé ekonomice zaostal.
- Navzdory svižnému růstu spotřebitelských cen vzrostla loni kupní síla průměrných výdělků spotřebitelů o 5,3 %, nejsilněji za posledních patnáct let. Významné posílení koupěschopnosti pocítili zaměstnanci napříč všemi hlavními odvětvími a také ve všech krajích ČR. Pozitivním trendem byl také pokračující mírný pokles mzdové diferenciace, na níž se stále významně podílelo zvyšování hranice minimální mzdy. Mzdový medián loni vzrostl o 8,7 %, tedy vyšším tempem než průměrná mzda.

² Průměrná mzda vychází z údajů z pravidelných čtvrtletních šetření ČSÚ. Je vyjádřena k přepočtenému stavu zaměstnanců (tj. jsou zohledněny rozdíly v délce úvazků).

1. Ekonomická aktivita, zaměstnanost a produktivita práce

1.1. Ekonomická aktivita obyvatelstva

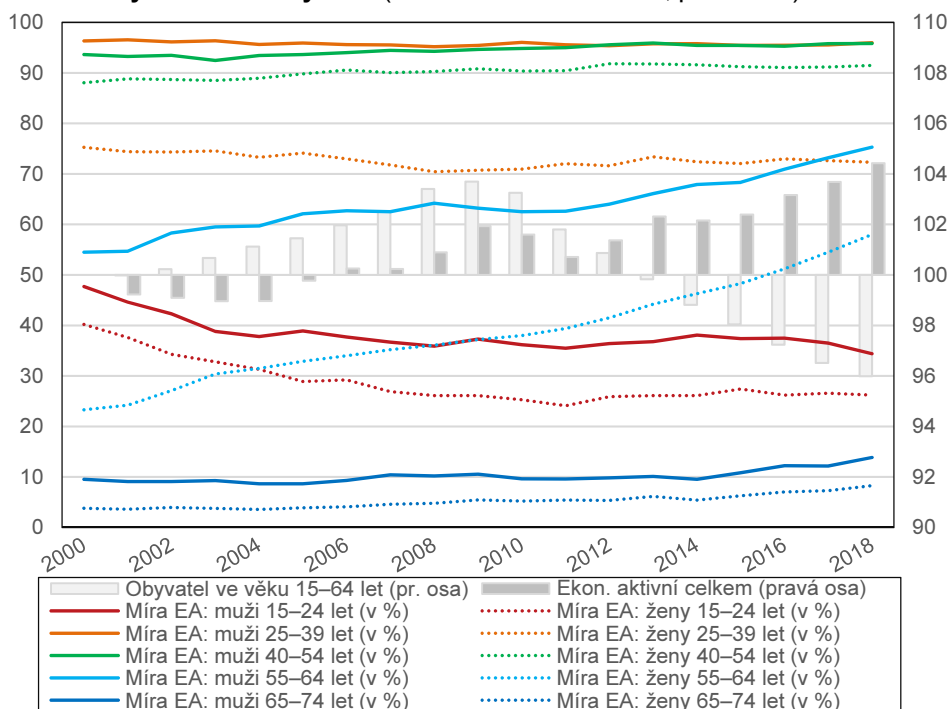
Počet osob v produktivním věku se dále snižoval. Ekonomicky aktivních ale přibývalo díky silící míře participace ve většině věkových skupin,...

... ale i posunu populačně silných ročníků do věkových skupin s nejvyšší mírou ekonomické aktivity.

Navzdory pokračujícímu procesu demografického stárnutí se ekonomická aktivita (participace) obyvatelstva ČR dlouhodobě zvyšuje. Zatímco počet obyvatel v produktivním věku (15 až 64 let) se v poslední dekádě plynule redukoval (dle údajů z výběrového šetření v domácnostech byl proti roku 2009 loni nižší o více než 552 tis. osob, resp. 7,4 %), ekonomicky aktivních naopak přibývalo. Výsledkem byl růst míry ekonomické aktivity populace v produktivním věku. Ta rostla již desátým rokem v řadě, když loni dosáhla 76,6 % a meziročně posílila o 0,7 procentního bodu. Od roku 2016 se tak nacházely ve stavu zaměstnaných či nezaměstnaných více než tři čtvrtiny obyvatel produktivního věku.

Počet všech ekonomicky aktivních čítal loni 5 415 tis. osob. K jeho navyšování přispěla v poslední dekádě³ hlavně vyšší míra participace⁴, jež na jedné straně odrážela efekt hospodářského růstu (projevující se silící poptávkou po pracovní síle), na druhé straně ale i významný dopad legislativních změn v oblasti pracovního trhu (především plynulé zvyšování zákonného důchodového věku). Vedle toho byl ale stále významněji patrný i tzv. demografický efekt⁵, spočívající v proměně věkové skladby osob v rámci produktivního věku (posun početně silných kohort narozených v 70. a 80. letech do věku s nejvyšší mírou ekonomické aktivity).

Graf č. 1 Míra ekonomické aktivity obyvatel dle pohlaví a věku (v %) a počet ekonomicky aktivních obyvatel (úroveň roku 2000 = 100, pravá osa)



Zdroj: ČSÚ (výběrové šetření pracovních sil – VŠPS).

³ Počet ekonomicky aktivních obyvatel se v Česku zvyšoval dlouhodoběji. V letech 2000 až 2010 byl ale tažen téměř výhradně vlivem početního růstu celkového obyvatelstva v produktivním věku.

⁴ Dle propočtu autora pro účely této analýzy by při zachování měr ekonomické aktivity v pětiletých věkových skupinách na úrovni roku 2010 a zohlednění reálného vývoje počtu i věkové skladby obyvatel byl hypotetický počet ekonomicky aktivních v produktivním věku v roce 2018 oproti skutečně dosaženému nižší o 273 tis. (o 4,0 %).

⁵ Dle propočtu autora pro účely této analýzy by při zachování věkové skladby obyvatel (dle pětiletých věkových skupin) na úrovni roku 2010 a zohlednění reálného (klesajícího) celkového počtu obyvatel v produktivním věku i reálné (rostoucí) míry jejich participace ve věkových skupinách byl hypotetický počet ekonomicky aktivních v produktivním věku v r. 2018 proti skutečně dosaženému nižší o 155 tis. osob (o 2,9 %).

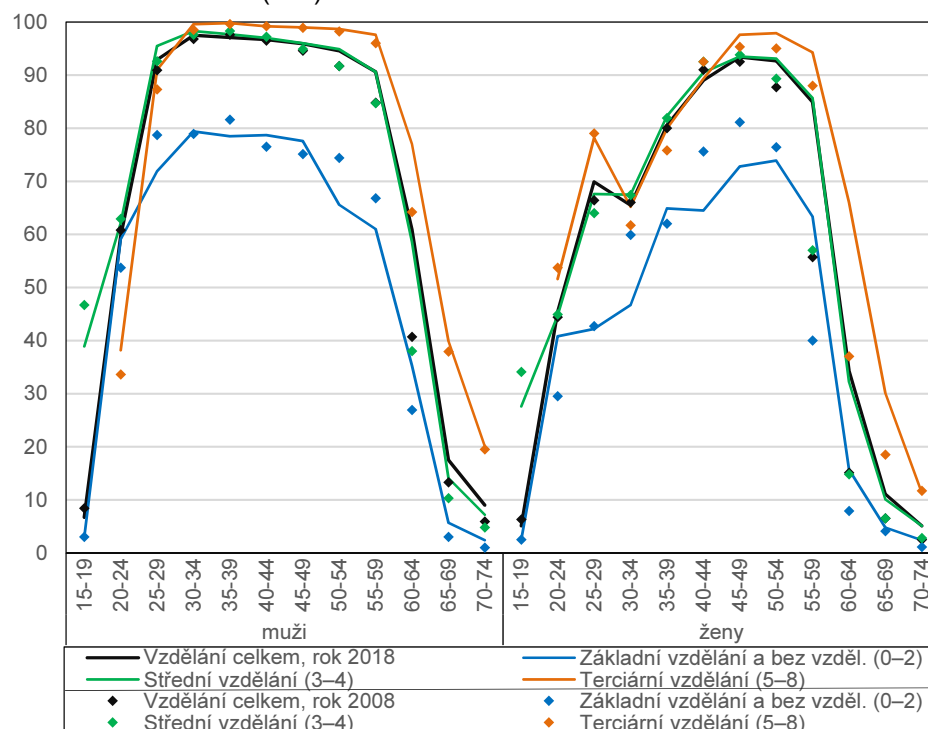
Míra ekonomické aktivity roste znatelně dynamičtěji u žen, především vlivem svižnějšího zvyšování důchodového věku. Přibývá ale i pracujících nad 64 let.

Míra aktivity mladých do 25 let se mírně snížila. Klesla i participace žen ve věku 30 až 34 let. U osob ve středních věkových skupinách aktivita stagnovala na vysoké úrovni.

K rostoucí míře participace přispívají v posledních letech více ženy, u nichž se projevuje zejména vliv rychlejšího zvyšování zákonného důchodového věku. Zatímco v roce 2008 se ve věku 60 až 64 let mezi ekonomicky aktivní řadila zhruba jen sedmina z nich, o deset let později již více než třetina (mezi muži v tomto věku přesahovala ovšem loni míra aktivity 60 %). Nedostatečně saturovaná poptávka po pracovnících zvyšující úroveň potenciálních výdělků (podpořená i navyšováním minimální mzdy a daňovými úlevami) a naproti tomu rostoucí výdaje domácností seniorů spojené s bydlením vytvářejí příznivé podmínky pro větší zapojení lidí v poproduktivním věku na pracovním trhu. Míra ekonomické aktivity seniorů ve věku 65 až 74 let se za poslední čtyři roky zvýšila o polovinu. V roce 2018 tak pracovalo 14 % mužů a 8 % žen v tomto věku.

Vedle hospodářského růstu a posunu důchodového věku působí dlouhodobě na ekonomickou aktivitu také rostoucí zapojení do terciárního vzdělávání a u žen změny v reprodukčním chování i v možnostech sladování pracovního a rodinného života. V roce 2018 mírně klesla ekonomická participace mladých do 25 let – ve skupině 15 až 19 let jich pracovalo pouze 6 % a mezi 20- až 24letými polovina (s výraznější převahou mužů). Meziročně se snížila také aktivita žen ve věku 30 až 34 let (o 3 p. b. na 65,5 %), což bylo částečně kompenzováno posílením u 35- až 39letých. Ve středních věkových skupinách (40 až 54 let) nedochází v posledních letech k významnějším změnám, míry aktivity zde dlouhodobě převyšují 90 % a patří v rámci této skupiny k nejvyšším i v evropském kontextu. Míra ekonomické aktivity je tradičně u mužů vyšší než u žen, a to ve všech věkových skupinách. Největší rozdíl byl loni nepřekvapivě ve skupině 30 až 34 let, kde bylo neaktivních jen 2,5 % mužů, ale více než třetina žen. Nejmenší odstup lze nalézt u skupiny do 20 let (jen 1,6 p. b.), z váhově významnějších skupin pracujících pak u 50- až 54letých (1,9 p. b.).

Graf č. 2 Míra ekonomické aktivity obyvatel dle pohlaví a stupně vzdělání v letech 2008 a 2018 (v %)



Poznámka: čísla v závorce u stupňů vzdělání vyjadřují kódy dle klasifikace ISCED.

Zdroj: ČSÚ (VŠPS)

Vysoké rozdíly v míře ekonomické aktivity dle vzdělání přetrvávaly. Mezi 25- až 74letými dosahovala

Kromě věku či pohlaví představuje významný diferenční faktor ekonomické participace obyvatelstva i stupeň dosaženého vzdělání. Jestliže mezi osobami ve věku 25 až 74 let s primárním či nižším sekundárním vzděláním (zjednodušeně odpovídajícím

u osob se základním vzděláním aktivita jen poloviny úrovně vysokoškoláků.

základnímu vzdělání, vč. neukončeného) bylo loni ekonomicky aktivních jen 40 %, u středoškoláků již necelých 71 % a mezi absolventy terciárního vzdělání (vyššího odborného a vysokoškolského vzdělání) 82 %. Oproti roku 2008 (představujícím na pracovním trhu vrchol konjunktury minulé dekády) došlo jen k minimálním posunům. Ve srovnání s rokem 2015 byl patrný náznak velmi mírného zvýšení míry participace, hlavně u osob s vyšším vzděláním.

Mezi ženami věku 25 až 29 let s nejvyšším stupněm vzdělání se míra aktivity blížila 80 % a dokládala vysoké pracovní aspirace žen předcházející potenciálnímu založení rodiny.

Růst míry participace spolu s úrovní dosaženého vzdělání vykazovaly prakticky všechny věkové skupiny u obou pohlaví. Výjimkou byli muži v pásmu 20 až 29 let (kde relativně nižší míry aktivity osob s terciárním vzděláním souvisely s delší přípravou na budoucí povolání) a ženy ve věku 30 až 44 let (v němž vykazovaly nejvyšší aktivitu středoškolačky). Odlišné postavení mladších žen odráželo rozdílné modely reprodukčního chování i možnosti sladění pracovní a rodinné dráhy. U nejvzdělanější skupiny žen ve věku 25 až 29 let ekonomická aktivita prudce stoupá (na téměř dvojnásobnou úroveň proti ženám se základním vzděláním). Výrazně tato věková skupina nezaostává ani za muži (78 % ku 91 %), neboť vysoký podíl těchto žen zde zůstává ještě bezdětných. Podstatné rozdíly mezi ženami nacházíme i ve věku vrcholící intenzity ekonomické aktivity – ve skupině 45- až 54letých bylo loni neaktivních méně než 2,5 % osob s terciárním vzděláním, ale více než čtvrtina osob se základním vzděláním. Tyto difference se za posledních deset let ještě prohloubily⁶.

Míra participace v poproduktivním věku posílila oproti roku 2008 napříč vzdělanostními skupinami. Na současnou konjunkturu ale pružněji reagovali zejména senioři s vyšším stupněm vzdělání.

Úroveň vzdělání zásadně ovlivňuje u obou pohlaví i konec pracovní kariéry. Souvisí s charakterem vykonávaného zaměstnání, jenž je důležitým determinantem zdravotního stavu lidí i možností pokračování pracovní kariéry v poproduktivním věku. U žen hrají stále významnou roli i rodinné faktory (např. počet vychovaných dětí). Ve věku 60 až 64 let byla v roce 2018 ekonomicky aktivní jen každá šestá žena se základním vzděláním, u středoškolaček každá třetí a u vysokoškolaček bezmála dvě ze tří. U mužů ve věku 65 až 69 let činily obdobné podíly 6 %, 14 % a 40 %. Ve srovnání s rokem 2008 mírně posílila ekonomická participace obyvatel v poproduktivním věku, a to napříč vzdělanostními skupinami. Nicméně na silnou poptávku po pracovnících v době současné konjunktury reagovali pružně především senioři s vyšším stupněm vzdělání.

Míra zaměstnanosti v produktivním věku rostla osmým rokem v řadě a přiblížila se 75% hranici.

Při velmi nízké míře nezaměstnanosti i její poměrně slabé dynamice v posledním období (speciálně v roce 2018) vystihuje výše popsany obraz ekonomické aktivity vč. strukturálních rozdílů velmi dobře také situaci v oblasti zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti ve věku 15 až 64 let se zvyšovala již osmým rokem v řadě a loni vystoupala až na 74,8 %. Již tradičně meziročně posílila svížeji zaměstnanost žen (o 1,5 p. b. na 67,6 %) než mužů (o 0,9 p. b. na 81,8 %). U obou pohlaví došlo loni opět k dalšímu posunu rekordních úrovní v éře samostatné ČR. K vyšší celkové zaměstnanosti přispěli téměř z poloviny lidé s terciárním vzděláním (u nichž také nejvíce vzrostla míra zaměstnanosti – na 85,6 %), velmi mírně ale přibýlo také pracovníků se základním vzděláním i vyučených. Vlivem nepravidelností věkové skladby populace, posunu zákonného důchodového věku, ale i vyšší ekonomické participace lidí v poproduktivním věku pokračoval proces stárnutí pracovníků. Zaměstnaných do 40 let věku meziročně o 1,7 % (resp. 37 tis.) ubylo, kontingent 55letých a starších naopak posílil o rovných 5 % (48 tis.).

Proces stárnutí pracovníků pokračoval.

Nejvyšší míra zaměstnanosti přetrvává v Praze, středních a jihozápadních Čechách, nejnižší na Ústecku.

V roce 2018 podobně jako v předcházejícím roce se míra zaměstnanosti zvyšovala ve všech krajích ČR. Nejlepší pozici držela Praha, kde se loni zaměstnanost těsně přiblížila 80 %. Nadprůměrnou úroveň se dlouhodobě vyznačují také střední a jihozápadní Čechy. Na opačném pólu figuruje rovněž dlouhodobě u mužů i žen

⁶ Vývojové trendy u osob s nejnižším stupněm vzdělání je třeba interpretovat s obezřetností s ohledem na jejich nižší (a stále klesající) četnost mezi lidmi v produktivním věku.



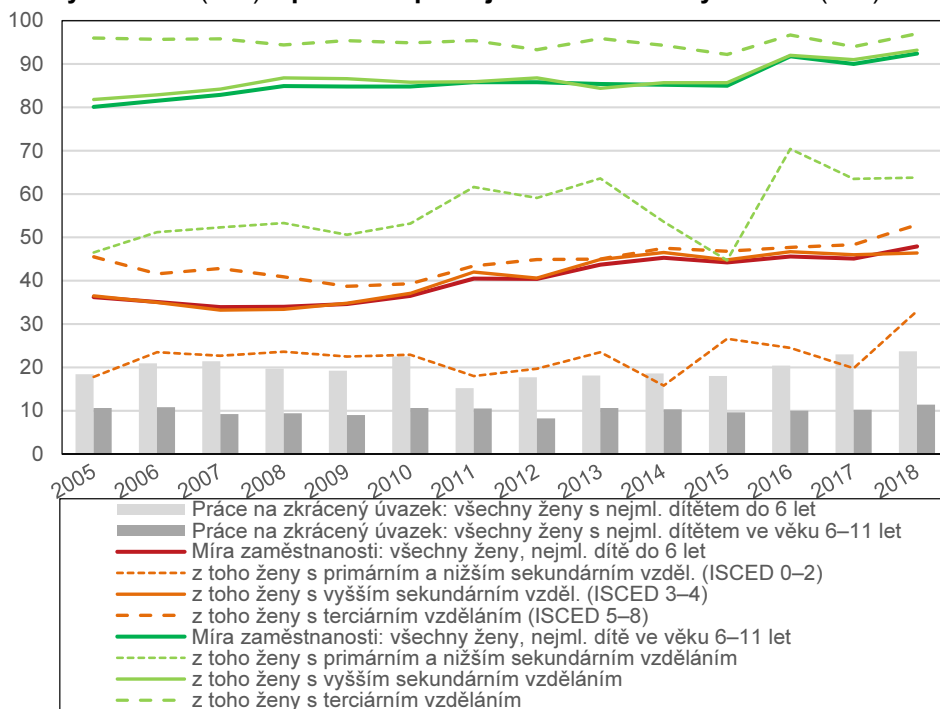
Mezikrajské rozdíly v zaměstnanosti se spíše mírně snižují. U žen jsou tradičně vyšší než u mužů.

K většímu zapojení žen na rodičovské dovolené na pracovní trh by pomohla cílená opatření na straně státu i firem.

Ústecký kraj (v úhrnu loni 70,5 %) následovaný s menším odstupem krajem Libereckým (72,1 %) a Moravskoslezským (72,8 %). Zatímco nepříznivou pozici Liberecka ovlivnila v posledních letech spíše slabší zaměstnanost žen, u Moravskoslezska pak mužů. Celkové regionální rozdíly se v posledních letech spíše mírně snižují, podobně jako odstup Prahy od ostatních krajů. Mezikrajské disparity jsou dlouhodobě vyšší u žen. U mužů patrně sehrává pozitivní roli relativně územně rovnoměrné rozložení pracovních míst v průmyslu či stavebnictví. Vedle odvětvové struktury zaměstnanosti působí na regionální disparity i rozdílná vzdělanostní skladba pracovníků. Míra zaměstnanosti je obvykle vyšší také v krajích s nadprůměrnou intenzitou podnikatelské aktivity, negativně se naopak projevuje výše nezaměstnanosti i častější využívání předčasných odchodů do důchodu⁷.

V prostředí přetrvávajícího nedostatku nových disponibilních pracovníků se pro tuzemské firmy stává větší výzvou intenzivnější zapojení obyvatel v „krajních“ věkových skupinách (studentů, osob na sklonku produktivního věku a aktivních seniorů), jakož i dalších lidí se specifickými potřebami. Mezi ně patří i ženy na rodičovské dovolené (RD). Zatímco intenzivnější zapojení na pracovní trh u starších pracovníků je vedle posunu zákonného důchodového věku stimulováno především hospodářským růstem, v případě žen na RD nabývají na významu cíleně zaměřená opatření, a to jak na straně státu, tak i samotných zaměstnavatelů.

Graf č. 3 Míra zaměstnanosti žen dle stupně vzdělání ve věku 25 až 49 let se závislými dětmi (v %) a podíl žen pracujících na zkrácený úvazek (v %)



Zdroj: Eurostat a ČSÚ (VŠPS)

Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi mírně rostla.

Míra zaměstnanosti žen s dětmi roste v Česku jen velmi pozvolna. Nejvyšší tempo vykázala u žen s nejmladším dítětem do 6 let v období 2010 až 2014, kde se patrně projevil vliv zavedení „vícerychlostní“ rodičovské dovolené⁸. K mírnému posílení zaměstnanosti došlo i v posledních letech svižného hospodářského růstu, více se ale projevilo u žen s nejmladším dítětem ve věku 6–11 let. Není překvapivé, že

⁷ Dle údajů MPSV tvořili na konci loňského roku příjemci trvale krácených (předčasných) důchodů na celkovém počtu osob pobírajících starobní důchod u mužů 28,6 % a u žen 24,8 %. Mezi kraji měli nejnižší zastoupení v Praze (13,7 %, za obě pohlaví) a ve Středočeském kraji (22,7 %). Na opačném pólu figurovaly kraje Vysočina (33,1 %), Pardubický (31,2 %) a Moravskoslezský (30,8 %). Ve čtveřici okresů (Znojmo, Třebíč, Jihlava a Jeseník) dosahoval podíl dokonce okolo 40 %.

⁸ Čerpání rodičovského příspěvku bylo možné rozložit ve třech variantách, a to na dvouleté, tříleté či čtyřleté období.

ekonomická participace žen s dětmi roste s úrovní dosaženého vzdělání žen či spolu s věkem nejmladšího dítěte. Mezi ženami (ve věku 25–49 let) s nejmladším dítětem do 6 let bylo loni zaměstnaných 47,9 % (meziročně o 2,8 p. b. více), u žen s nejmladším dítětem ve věku 6–11 let pak 92,4 % (dokonce o 2 p. b. více než u bezdětných žen). Není bez zajímavosti, že u obou věkových kategorií dětí dosahovaly maximální míry zaměstnanosti matky s dvěma potomky (zhruba o 5 p. b. vyšší než u žen s jedním dítětem).

Mírně narůstá i podíl matek ve věku 25 až 49 let pracujících na zkrácený úvazek či z domova.

Lepší skloubení pracovního a rodinného života žen s malými dětmi předpokládá vedle dostatečné nabídky předškolních zařízení i větší rozšíření flexibilních forem pracovních úvazků. I v tomto směru se situace pro ženy od konce poslední recese mírně zlepšila. Jestliže v roce 2014 pracovalo na zkrácený úvazek 18,6 % matek ve věku 25–49 let (s nejmladším dítětem do 6 let věku), loni již 23,7 %. U práce z domova došlo ve stejném období k nárůstu ze 7,4 % na 12,0 % (u žen s nejmladším dítětem ve věku 6–11 let ze 7,6 % na 9,7 %, u bezdětných podíl osciloval okolo 8 %). Složení domácnosti ovlivňuje i ekonomickou aktivitu otců. Zejména muži s nejmladším dítětem do 6 let věku mají dlouhodobě častěji dvě zaměstnání než bezdětní muži ve věku 25–49 let (v roce 2018 činily podíly 3,7 % a 2,4 %).

1.2. Celková zaměstnanost a odvětvová skladba

Svízný růst celkové zaměstnanosti přetrvával již čtvrtým rokem v řadě. Ve druhé polovině roku ale došlo ke zvonění, zejména vlivem vývoje ve zpracovatelském průmyslu.

Situace na trhu práce v roce 2018 odpovídala vrcholné fázi hospodářského růstu. Celková zaměstnanost⁹ (ve fyzických osobách) v ekonomice vzrostla během roku o 1,3 %. Tempo meziročního přírůstku zůstávalo již čtvrtým rokem téměř neměnné. V průběhu loňského roku byly patrné náznaky zpomalování růstu, což indikovaly i dřívější výsledky konjunkturálních šetření v oblasti zaměstnanosti. Ve 3. i 4. čtvrtletí počet pracovníků ve zpracovatelském průmyslu, ale i váhově významném uskupení „obchod, doprava, ubytování, pohostinství“ mezikvartálně stagnoval. Nicméně ve většině ostatních odvětví služeb se zaměstnanost stále zvyšovala. Počet pracovníků (po zohlednění sezónních variací) v celé ekonomice tak na sklonku roku opět ustanovil nový rekord v éře samostatné ČR (5,44 mil.)¹⁰.

Celková odpracovaná doba se dále zvyšovala dynamičtěji než zaměstnanost, hlavně ve službách a primárním sektoru.

Počet odpracovaných hodin všemi zaměstnanými osobami v ekonomice se loni navýšil o 1,5 % (obdobným tempem u zaměstnanců i sebezaměstnaných¹¹). Byť meziroční tempo již druhým rokem klesalo, růst celkové zaměstnanosti stále převyšovalo. To platilo hlavně ve službách a také v primárním sektoru ekonomiky. Růst odpracované doby souvisel se skutečností, že při nedostatečné nabídce nových pracovníků na tuzemském trhu podniky patrně více využívaly přesčasové práce. Mírně se zvýšil také podíl osob majících dvě a více zaměstnání. V opačném směru působil tlak na častější využívání zkrácených úvazků, zejména u žen.

Růst celkové zaměstnanosti táhli nejen zaměstnanci, ale i sebezaměstnaní, jichž ale přibývalo jen velmi mírně.

Podobně jako v roce 2017 i loni celkovou zaměstnanost poháněly vyšší počty jak zaměstnanců, tak sebezaměstnaných. Vliv zaměstnanců ale zůstal výrazně dominantní, neboť drobných podnikatelů loni meziročně přibývalo jen o 0,3 % (po přepočtu na plné úvazky). Ti významněji posílili jen v odvětví obchodu (+6,6 %) a v profesních, vědeckých a technických činnostech (+5,7 %). K vyššímu počtu všech zaměstnanců (+1,5 %) přispěla bezmála ze tří pětín silící odvětví tržních služeb¹² (+2,2 %). Naopak v průmyslu, jenž poskytuje uplatnění téměř třetině všech

⁹ Není-li uvedeno jinak, vycházejí veškeré údaje v této podkapitole z národních účtů.

¹⁰ Celková zaměstnanost se nacházela o 3,9 % (resp. 200 tis. osob) nad úroveň vrcholu konjunktury na pracovním trhu v minulé dekádě (4. čtvrtletí 2008).

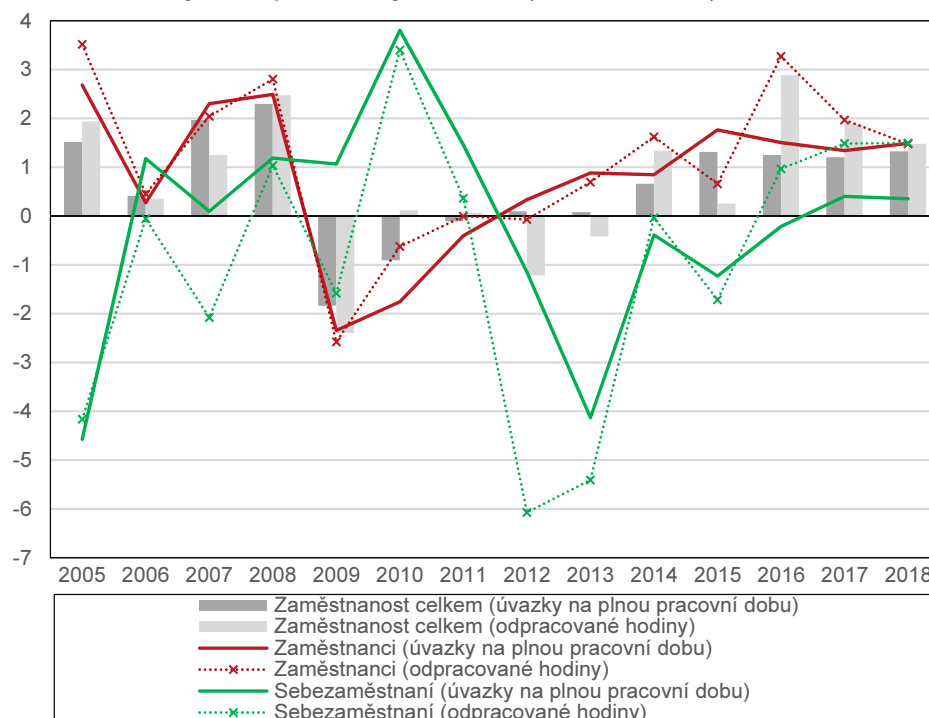
¹¹ Jde o osoby samostatně výdělečně činné, pro které toto podnikání představuje hlavní činnost (z hlediska pracovních příjmů, eventuálně odpracované doby). Jak pracující majitelé firem (zaměstnavatelé), tak pracovníci, pro které je podnikání pouze vedlejší činností, se řadí do kategorie zaměstnanců.

¹² Zahnuje všechna odvětví služeb vyjma odvětvových sekcí s převahou veřejného sektoru (Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení; Vzdělávání; Zdravotní a sociální péče; Kulturní, zábavní a rekreační činnosti).



zaměstnanců, rostl jejich počet nejméně za posledních pět let (+1,0 %) a k posílení počtu všech zaměstnanců přispěl jen 0,3 p. b.

Graf č. 4 Celková zaměstnanost, zaměstnanci a sebezaměstnaní vyjádření počtem osob a jimi odpracovaných hodin (meziročně v %)



Zdroj: ČSÚ (národní účty)

Růst počtu zaměstnanců v průmyslu již třetím rokem slábl,...

Ve všech odvětvích průmyslu působilo loni 1 531 tis. pracovníků¹³, meziročně se jejich počet navýšil o rovné 1 %. Růst podpořili nejen zaměstnanci (kde ovšem tempo již potřeť v řadě sláblo), ale i drobní podnikatelé, u nichž byl jejich mírný pokles z období 2016 až 2017 zastaven. Dynamiku celkové zaměstnanosti v průmyslu vzhledem ke své váze i cyklickému charakteru výrazně ovlivňuje situace v automobilovém průmyslu¹⁴ a jeho nejbližších návazných oborech.

... především vlivem vývoje v automobilovém průmyslu a návazných oborech.

Zhoršení ekonomického vývoje v klíčových exportních teritoriích, riziko nárůstu regulací v mezinárodním obchodu či nutnost implementace přísnějších emisních norem vozidel si loni vybraly daň na výkonových ukazatelích odvětví a postupně ovlivnily rovněž vyhlídky i skutečnou výši zaměstnanosti. Počet pracovníků ve výrobě motorových vozidel tak loni fakticky pouze stagnoval (předloni přitom rostl o 2,8 %, v roce 2015 dokonce o 10,8 %). Dřívější svižný růst byl rovněž utlumen zejména v gumárenství a také v elektrotechnickém průmyslu. Ke zrychlení došlo naopak v kovovýrobě (+2,8 %). Tento váhově nejvýznamnější průmyslový obor tak soustřeďoval více než 200 tis. pracovníků. Vysokou dynamiku tvorby nových pracovních míst dlouhodobě udržují i některé menší obory – farmaceutický průmysl, ostatní zpracovatelský průmysl¹⁵ či aktivity související s odpadovým hospodářstvím.

Zaměstnanost v celém průmyslu táhla loni nejvíce kovovýroba.

Dlouhodobý útlum těžebního i kožedělného průmyslu pokračoval.

Přestože růst zaměstnanosti v průmyslu byl v letech 2017 i 2018 utlumený, existovalo jen málo oborů, které pracovní místa výrazněji ztrácely¹⁶. Šlo zejména o dlouhodobě

¹³ Vyjadřuje skutečnost po zohlednění rozdílné délky pracovních úvazků.

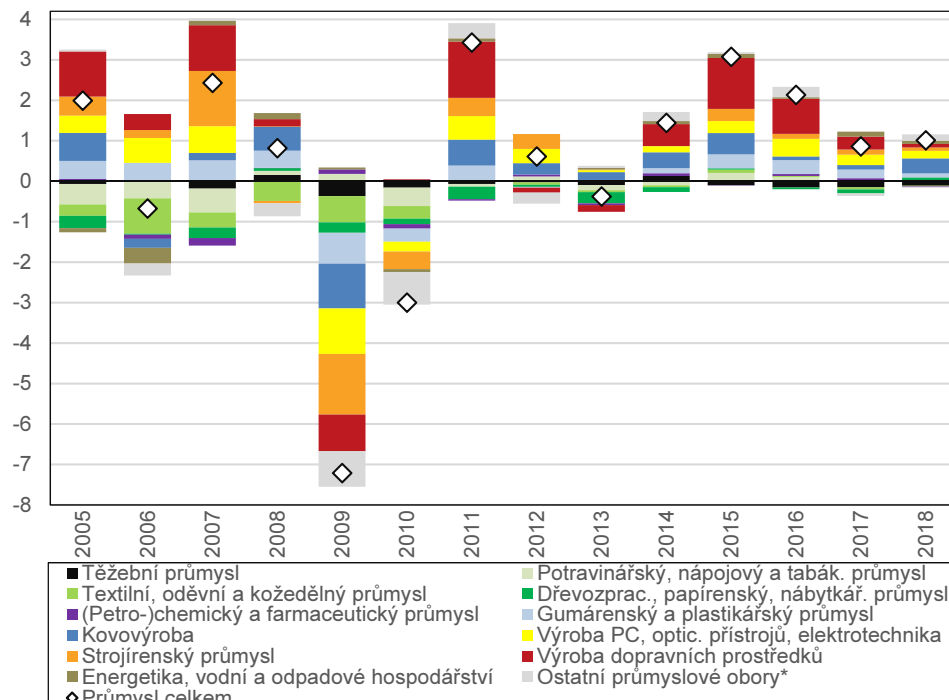
¹⁴ V odvětví výroby motorových vozidel působil loni každý osmý pracovník v průmyslu. Spolu s nejbližšími návaznými obory (ostatní dopravní prostředky, výroba elektrických zařízení, gumárenství) šlo o 28,5 %. Váha celého uskupení navíc v čase roste, v roce 2008 činil obdobný podíl 24,4 %.

¹⁵ Zahrnuje hlavně výrobu sportovních potřeb, her, hraček, hudebních nástrojů, lékařských a dentálních nástrojů či výrobu klenotů a bižuterie.

¹⁶ V tomto směru je zajímavé srovnání s konjunkturálním obdobím 2005 až 2008, v němž při relativně svižném růstu zaměstnanosti podstatná část (zejména menších) průmyslových oborů pracovní místa výrazněji ztrácela (potravinářství, nápojový, textilní, oděvní, kožedělný,

útlumová odvětví – těžbu a dobývání (–5,9 %) a kožedělný průmysl (–13,2 %). Proti roku 2007 ztratila odvětví více než třetinu pracovních míst. Mírně se loni snížila zaměstnanost i v chemickém průmyslu či energetice. Jde ale o odvětví, kde zůstává zaměstnanost dlouhodobě stabilizovaná, a v období od konce poslední recese dokonce narůstala.

Graf č. 5 Celková zaměstnanost v průmyslu a jeho dílčích odvětvích
(příspěvky k meziročnímu růstu v p. b.)



Poznámka: počet zaměstnaných je uveden v přepočtu na plnou pracovní dobu.

*Ostatní průmyslové obory zahrnují: Tisk a rozmnožování nahaných nosičů (CZ NACE 18), Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků (23), Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárnictví (24), Ostatní zpracovatelský průmysl (32), Opravy a instalace strojů a zařízení (33).

Zdroj: ČSÚ (národní účty)

Pracovníků ve stavebnictví poprvé od roku 2010 přibýlo, především zásluhou rozvoje specializovaných stavebních činností.

K výraznému obratu došlo loni ve stavebnictví, kde byl přerušen osm let trvající úbytek zaměstnaných. Na rostoucí poptávku po stavebních pracích, signalizovanou v konjunkturálních šetřeních již v roce 2017, reagovali nejprve navýšením svých stavů drobní podnikatelé. Zaměstnanců pak přibýlo až v loňském roce (+1,7 %). K růstu v celém odvětví přispěly nejvíce specializované stavební činnosti, kde skoro polovinu pracovníků tvoří drobní podnikatelé. Poprvé od roku 2009 přibýlo pozic i ve výstavbě budov, naopak redukce pokračovaly v celé dekádě v inženýrském stavitelství (výjimkou byl rok 2015, kdy došlo ke krátkodobému nárůstu zaměstnanosti vlivem intenzivního dočerpávání evropských dotací v oblasti dopravních staveb).

Růst zaměstnanosti v sektoru služeb dále mírně sílil. Loni výrazně zrychlila dynamika v tržních službách.

V terciárním sektoru ekonomiky loni pracovalo 3 229 tis. osob, dvě třetiny připadaly na tržní služby, zbývající část na odvětví s převahou veřejného sektoru. Zaměstnanost v celém sektoru služeb se zvyšovala již sedmým rokem v řadě a vyjma roku 2015 tempo stále mírně sílilo (až na +1,7 %). Jestliže zejména v letech 2016 a 2017 byl celý sektor poháněn svižným růstem v oblasti veřejných služeb, loni tuto roli převzala tržní odvětví, kde se meziročně tempo zaměstnanosti více než zdvojnásobilo na +2,1 %, což bylo nejsilnější tempo od vrcholu konjunktury minulé dekády.

dřevozpracující, petrochemický průmysl, výroba stavebních hmot či energetika). Tyto výrazné pohyby vypovídaly o dosud neukončené transformaci tuzemského průmyslu, v němž sehrál důležitou roli příliv zahraničního kapitálu i zostření konkurenčního prostředí na jednotném evropském trhu po vstupu do EU (např. v oblasti zemědělské prvovýroby a s dopadem do potravinářského průmyslu).

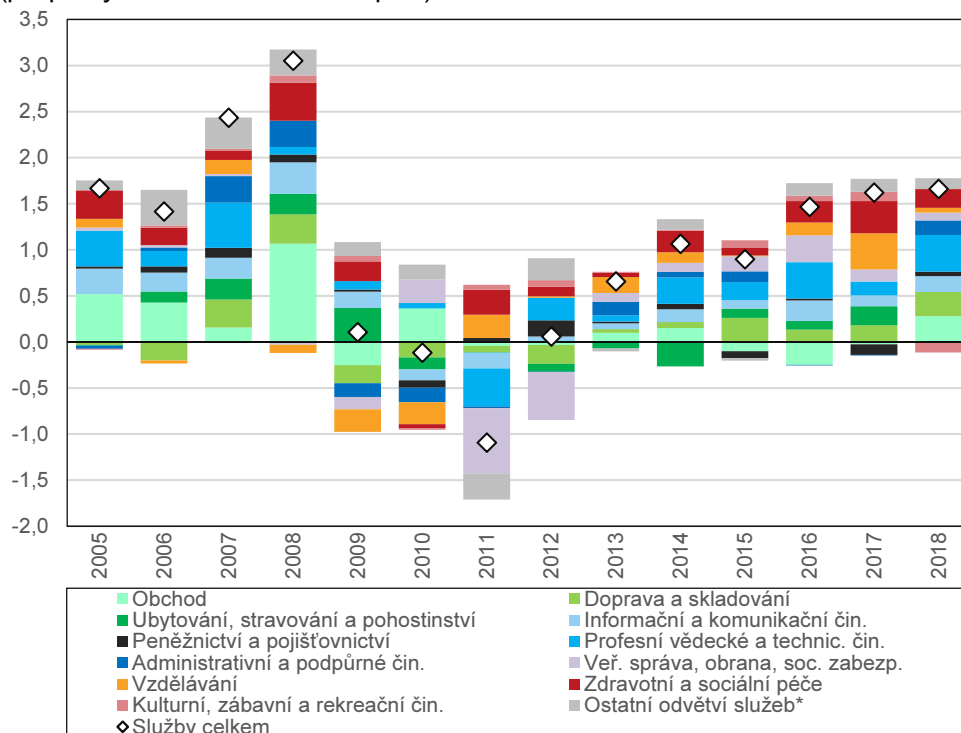
Mezi tržními odvětvími loni rostla zejména ta s vysokým podílem specialistů – informační a komunikační činnosti či profesní, vědecké a technické činnosti.

Zaměstnanost v obchodu rostla nejvíce za poslední dekádu. Pokračoval dynamický růst ve skladování.

Z tržních odvětví nabírala loni pracovníky zejména odvětví s vysokým podílem kvalifikovaného personálu (zejména specialistů). Šlo v první řadě o profesní, vědecké a technické činnosti (+4,2 %). Ta k růstu zaměstnanosti celého sektoru služeb přispěla celou čtvrtinou. Nová pracovní místa vytváří toto odvětví dlouhodobě (za posledních deset let se zaměstnanost zvýšila o šestinu). To ještě více platilo v případě informačních a komunikačních činností, v nichž přetrvávala silná poptávka po programování, poradenství v oblasti IT i činnostech souvisejících se zpracováním dat, hostingem a webovými portály. V posledních třech letech rostla svižně zaměstnanost i v telekomunikacích, opačně na tom byla tvorba programů a vysílání.

Přestože v klíčovém odvětví obchodu (soustředujícím skoro třetinu zaměstnaných v oblasti tržních služeb) přibýlo jen 1,2 % pracovníků, šlo o nejsilnější meziroční růst od roku 2010. Významně k tomu přispěli i sebezaměstnaní, jejichž stavy po šesti předešlých nepříznivých letech přestaly klesat. V dopravě a skladování se zaměstnanost zvyšovala již sedmým rokem v řadě (loni +2,6 %). Růst zde tradičně táhne dynamicky se rozvíjející segment skladování (od vstupu ČR do EU se počet pracovníků zvýšil dvaapůlkrát – až na 86 tis.). Od konce poslední recese přetrvává i mírný růst v klíčovém segmentu pozemní dopravy.

Graf č. 6 Celková zaměstnanost ve službách a jejich dílčích odvětvích
(příspěvky k meziročnímu růstu v p. b.)



Poznámka: počet zaměstnaných je uveden v přepočtu na plnou pracovní dobu.

* Ostatní odvětví služeb zahrnují: Činnosti v oblasti nemovitostí (CZ NACE L), Ostatní služby (S) a Činnost domácností jako zaměstnavatelů (T)

Zdroj: ČSÚ (národní účty)

Proti vyšší zaměstnanosti v ubytování, stravování a pohostinství působily silící mzdové náklady spojené s navyšováním minimální mzdy.

V ubytování, stravování a pohostinství zaměstnanost stagnovala a nenávázala tak na příznivější vývoj z období 2015 až 2017 (kdy rostla v průměru o 2 % ročně). Stalo se tak navzdory pokračujícím příznivým faktorům (růst kupní síly domácností, solidní dynamika příjezdového cestovního ruchu). V opačném směru působily rostoucí mzdové náklady, jejichž vliv byl v tomto „nízkovýdělkovém“ odvětví umocněn silnějším dopadem navyšování minimální mzdy. Roli hraje také tradičně vyšší fluktuace pracovníků v odvětví, která se projevila i ve větší oscilaci počtu sebezaměstnaných – zejména ve stravování a pohostinství. Rozkolísaný vývoj charakterizuje v posledních

letech rovněž zaměstnanost v peněžnictví a pojišťovnictví. Navzdory příznivým hospodářským výsledkům se počet pracovníků v tomto odvětví dlouhodobě příliš nezvyšoval – za posledních deset let narostl o 3,9 %. Oproti konci poslední recese jako jediné z hlavních odvětví služeb dokonce svou zaměstnanost snížilo (o 2 %). To mohlo souviset s tím, že v letech 2016 a 2017 došlo v tomto odvětví k prudkému navýšení investic spojených s technologickými změnami v oblasti finančních služeb.

Růst zaměstnanosti v odvětvích s převahou veřejného sektoru loni výrazně zvolnil.

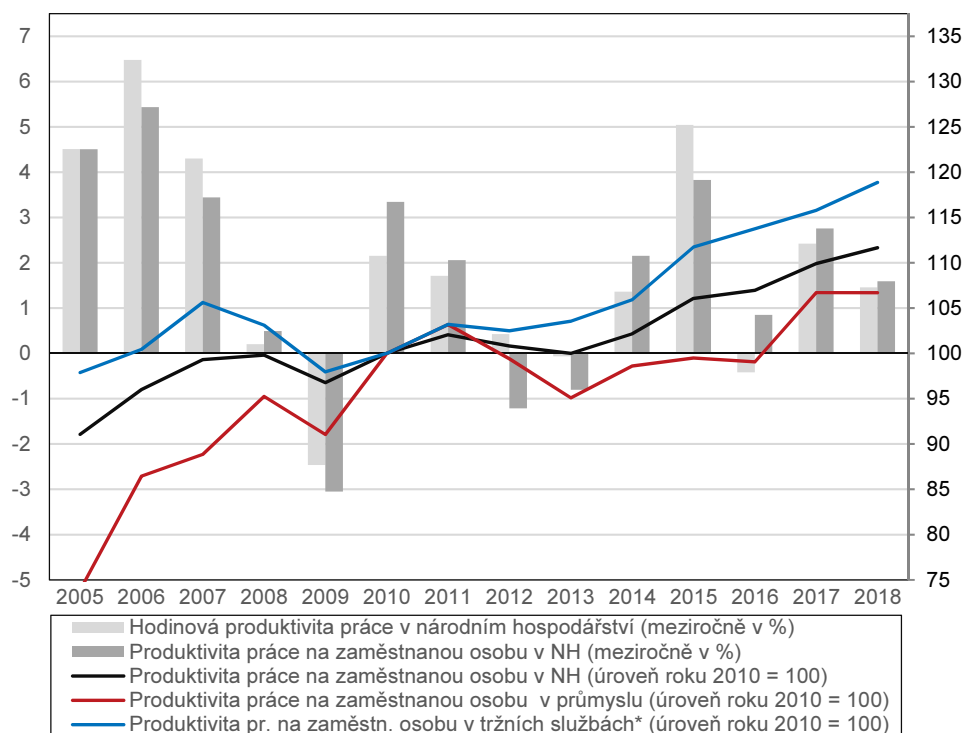
Zaměstnanost v odvětvích s převahou veřejného sektoru se po roce 2012 neustále zvyšovala. Loni růst výrazně oslabil (+0,7 %), zejména vlivem vysoké srovnávací základny (v roce 2017 přesáhl meziroční růst 3 % a patřil v řadě samostatné ČR vůbec k nejvyšším)¹⁷. Jestliže v roce 2017 přispívalo k vyšší zaměstnanosti ve veřejných službách nejvíce odvětví vzdělávání (kde přibýlo 12,2 tis. pracovníků v přepočtu na plné úvazky), loni tuto roli převzala zdravotní a sociální péče (+6,4 tis.). Za posledních deset let narostl počet pracovníků ve veřejných službách o 8,0 %, v ostatních odvětvích služeb o 5,8 % a v celé ekonomice o 3,1 %.

1.3. Produktivita práce

Produktivita práce vyjádřená na pracovníka rostla loni druhým nejslabším tempem za posledních pět let.

Produktivita práce v tuzemské ekonomice nadále rostla. V reálném vyjádření, tj. po očištění o vliv cenových pohybů, se meziročně zvýšila o 1,6 %¹⁸, druhým nejslabším tempem za posledních pět let. Zpomalení růstu oproti tempu z roku 2017 (o 0,8 p. b.) šlo z drtivé části na vrub slabšího výkonu celé ekonomiky, neboť dynamika fyzického počtu pracovníků se fakticky nezměnila.

Graf č. 7 Reálná produktivita práce v národním hospodářství (meziročně v %) a v průmyslu a tržních službách* (úroveň roku 2010 = 100, pravá osa)



*Zahrnuje všechna odvětví služeb vyjma sekcí: Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení; Vzdělávání; Zdravotní a sociální péče; Kulturní, zábavní a rekreační činnosti.

Zdroj: ČSÚ (národní účty)

¹⁷ Toto zvolnění bylo ovlivněno také specifickým vývojem v odvětví kulturních, zábavních a rekreačních činností, v němž celková zaměstnanost poprvé od roku 2010 poklesla (–4 %). K tomuto úbytku ale nedošlo v segmentech finančních z veřejných rozpočtů a patrně souvisel s přísnější regulací hazardu na národní i místní úrovni.

¹⁸ Reálná produktivita práce vyjadřuje poměr HDP na zaměstnanou osobu. HDP je uveden v cenách roku 2010, pracovníci pak ve fyzických osobách.

Méně příznivě se v posledních letech vyvíjela hodinová produktivita práce. Ta se v roce 2016 dokonce mírně snížila (o 0,4 %) a zaznamenala tak jediný meziroční pokles při současném hospodářském růstu v celé dostupné časové řadě (od roku 1995)¹⁹.

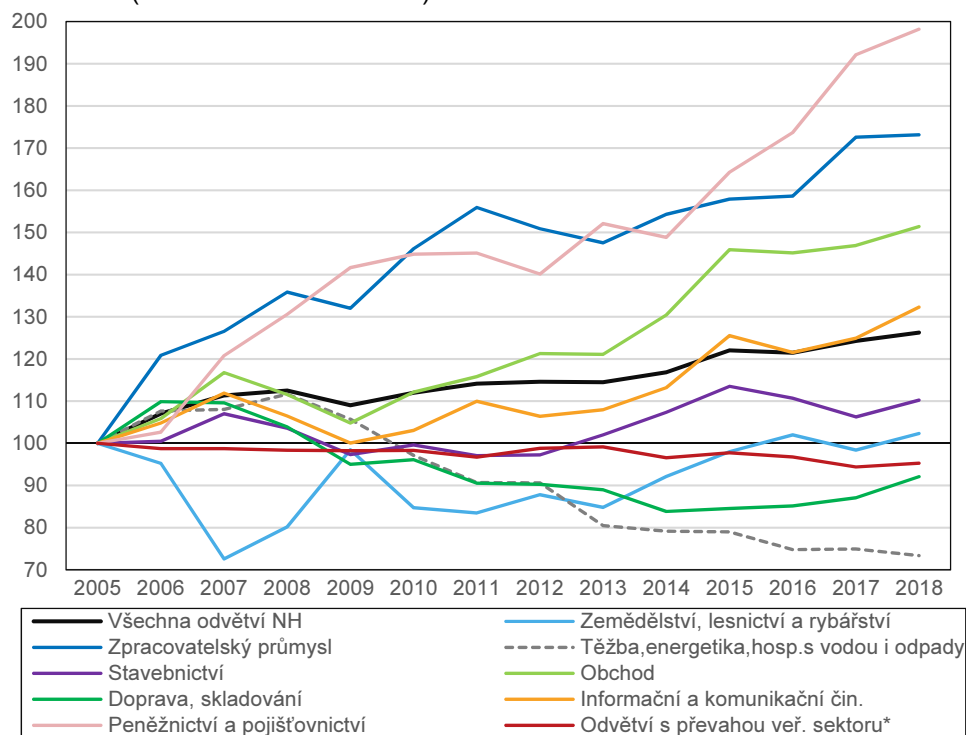
Růstové tempo hodinové produktivity práce v období 2014 až 2018 bylo oproti konjunkturálnímu pětiletí minulých dekad poloviční.

V současném období růstu ekonomiky orámovaném roky 2014 a 2018 se souhrnná hodinová produktivita práce²⁰ zvyšovala průměrným ročním tempem 2,0 %. V konjunkturálním období 2004–2008 bylo ale dosaženo dvojnásobné dynamiky, o což se zasloužily hlavně zpracovatelský průmysl a finanční sektor. V následujícím pětiletí, vyplněném dvěma obdobími recese, došlo u produktivity práce v celé ekonomice jen k minimálním posunům (+0,3 %). Jestliže v reálném vyjádření znamenala jedna odpracovaná hodina v ekonomice v roce 2005 vytvořenou hodnotu ve výši 393 korun, v roce 2018 již 490 korun. Jednalo se tak o souhrnný nárůst o necelou čtvrtinu.

Hodinová produktivita práce se v roce 2018 zvýšila nejvíce v odvětví dopravy a skladování a také v informačních a komunikačních činnostech,...

O růst hodinové produktivity práce v ekonomice se v roce 2018 přičinila především odvětví tržních služeb – o bezmála 6 % se zvýšila v informačních a komunikačních činnostech a také v dopravě a skladování (kde šlo o dílčí kompenzaci nepříznivého vývoje v předchozích letech). Loni se dařilo také peněžnictví a pojišťovnictví (+3,2 %). V posledních čtyřech letech zde dokonce produktivita rostla průměrným ročním tempem 7,4 %, což bylo nejvíce ze všech dvaceti hlavních odvětví. Projevil se zde vliv velmi dobrých hospodářských výsledků finančního sektoru, jenž byl umocněn silnými tlaky na optimalizaci počtu pracovních míst. Více než dvojnásobným tempem oproti celé ekonomice rostla loni produktivita také v obchodu a ve stavebnictví.

Graf č. 8 Reálná hodinová produktivita práce celkem a ve vybraných odvětvích (úroveň roku 2005 = 100)



*Zahrnuje odvětví: Veř. správa a obrana; soc. zabezpečení; Vzdělávání; Zdravotní a soc. péče; Kulturní, zábav. a rekreač. čin.
Zdroj: ČSÚ (národní účty)

¹⁹ Výše zmíněná anomálie souvisela s nepravidelností v čerpání prostředků z rozpočtu EU, která se obzvláště viditelně projevila ve srovnání let 2015 (intenzivní dočerpávání na konci programového období 2007 až 2013) a 2016 (pomalý rozběh na počátku nového období).

²⁰ Vyjadřuje poměr HDP (na úrovni jednotlivých odvětví hrubé přidané hodnoty – HPH) na odpracovanou hodinu. HDP (resp. HPH) jsou uvedeny v cenách roku 2010.

... od konce poslední recese pak posílila nejvíce ve finančnictví a obchodu, a klesla ve veřejných službách a nezpracovatelských oborech průmyslu.

Naopak hlavně vinou zpomalení výkonu v klíčových exportních oborech si loni zpracovatelský průmysl připsal pouze 0,3% navýšení produktivity práce a zaznamenal tak nejmenší meziroční posun za poslední pětiletí. V nezpracovatelských oborech průmyslu došlo dokonce ke 2% snížení, což odráželo nepříznivý vývoj jak v těžbě a dobývání, tak v energetice. Tento vývoj se zde nikterak výrazně nevymykal z trendů v celém období od konce poslední recese. Mírnějším tempem se za posledních pět let snížila produktivita práce také v odvětvích s převahou veřejného sektoru.

Za značnými rozdíly v úrovni produktivity práce mezi odvětvími stojí rozličná kapitálová náročnost i kvalifikační úroveň pracovníků.

Dosažená nominální úroveň produktivity práce se mezi jednotlivými odvětvími, vzhledem k jejich odlišné struktuře, citelně odlišuje. K nejproduktivnějším patří ta s vysokým podílem kapitálově náročné produkce, jež vyžadují relativně nízký objem lidské práce. Další skupinu pak tvoří obory high-tech služeb s významným podílem vysoce kvalifikované práce specialistů.

Nejvyšší produktivitou se vyznačovaly činnosti v oblasti nemovitostí, energetika, finančnictví a informační a komunikační činnosti.

Pořadí odvětví vévodily v roce 2018 činnosti v oblasti nemovitostí, což jsou služby související hlavně s pronájmem, nákupem, prodejem či správou nemovitostí. Jedna odpracovaná hodina v těchto službách znamenala vytvořenou hodnotu ve výši 2 229 korun. To bylo 4,5krát více, než by odpovídalo úrovni celé ekonomiky. Následovala energetika (4,39) a s výraznějším odstupem rovněž peněžnictví a pojišťovnictví (2,47). Zatímco předstih energetiky před ostatními odvětvími zůstává dlouhodobě téměř neměnný, u obou zbývajících odvětví se navyšoval (v peněžnictví a pojišťovnictví byla v roce 2005 produktivita „pouze“ dvakrát vyšší než v celé ekonomice). Mírně naopak ve stejném období relativně oslabovala těžba a dobývání, resp. informační a komunikační činnosti. I přesto patřila úroveň produktivity práce v těchto odvětvích dále k výrazně nadprůměrným (1,41, resp. 1,96). Z podrobnějšího odvětvového pohledu vyplývá, že vysokou produktivitu vykazovaly také činnosti v oblasti pronájmu a operativního leasingu, letecká doprava, skladování, výzkum a vývoj a také některé obory zpracovatelského průmyslu (chemie a petrochemie, farmacie, výroba nápojů a tabákových výrobků, výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a také automobilový průmysl).

Produktivita práce v pohostinství, stravování a ubytování dosahovala dlouhodobě zhruba jen poloviny úrovně národního hospodářství.

Mezi nejméně produktivní odvětví se řadí ta s vysokými požadavky na lidskou práci i délku odpracované doby v kombinaci s proměnlivou úrovní kvalifikace pracovníků. Patří sem rovněž některé obory s vysokým podílem netržní produkce. V uskupení ubytování, stravování a pohostinství dosahovala v roce 2018 hodinová produktivita práce 53 % úrovně národního hospodářství. Nejhorší postavení mezi dvaceti hlavními odvětvími drželo toto uskupení nepřetržitě od roku 2005. O mnoho lepší pozici neměla loni ani odvětví ostatních činností služeb²¹ (55 %) či zaměstnávání domácího personálu (57 %). O třetinu slabší produktivitu měly i administrativní a podpůrné činnosti či uskupení zemědělství, lesnictví a rybářství, podobně jako odvětví kulturní, zábavní a rekreační činnosti, jehož relativní pozice se navíc stále zhoršovala. Naopak další odvětví s nižší produktivitou zaznamenala v posledních letech mírné zlepšení – zdravotní a sociální péče (na loňských 75 %), stavebnictví (70 %) a obchod (80 %).

V období let 2016 až 2018 rostly reálné hodinové výdělky zaměstnanců

Přestože reálná hodinová produktivita práce v celé ekonomice od konce poslední recese rostla (výjimkou byl rok 2016, kdy spíše stagnovala), nedosahovala strmé dynamiky průměrných výdělků. Reálný objem vyplacených mezd a platů²² v národním

²¹ Odvětví zahrnuje zejména opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost (např. elektroniky, obuvi), poskytování ostatních osobních služeb (praní a čištění, kadeřnické i kosmetické činnosti). Náleží sem i aktivity podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních organizací, odborových svazů či politických stran.

²² Mzdy a platy jsou v pojetí národních účtů chápány širěji než v běžně používaných podnikových statistikách. Zahrnují vedle peněžních důchodů (kromě základního platu, příplatků, prémie, náhrad za dovolené obsahují i příspěvky na dopravu, bydlení či v rámci programů spolení) také nepeněžní, resp. naturální důchody (zejména závodní stravování, stravenky, služební automobily i pro soukromé užití, možnost užívání sportovních a rekreačních zařízení, péče o děti zaměstnanců, pracovní oděvy, podnikové půjčky či premiové akcie rozdělované

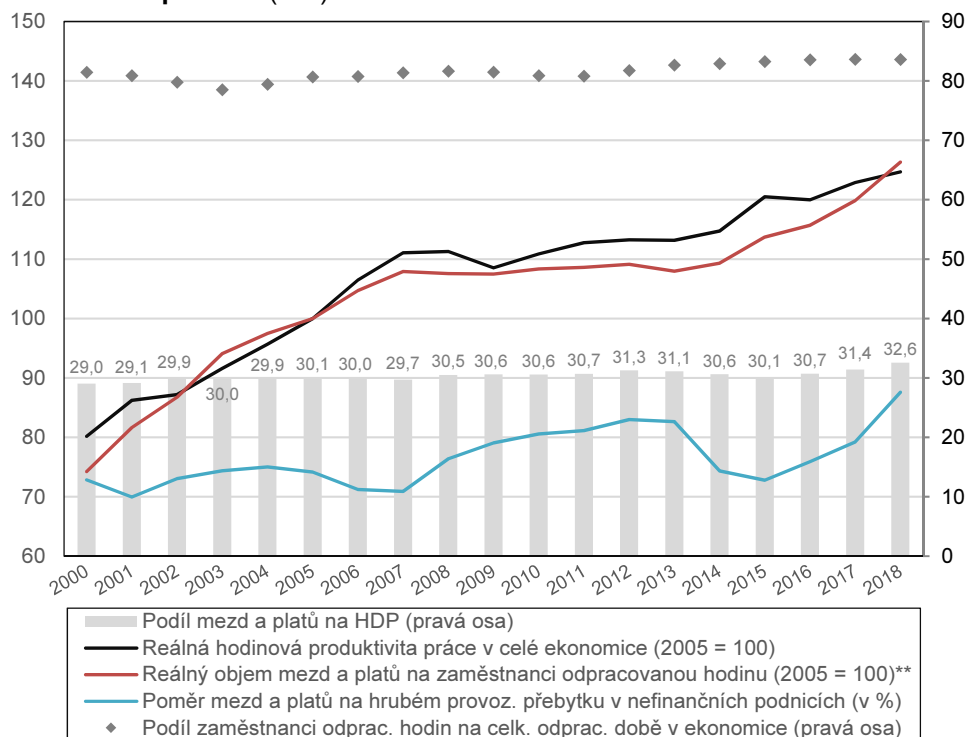


vyšším tempem než reálná hodinová produktivita práce v celé ekonomice.

I přes krátkodobé disproporce zůstává v dlouhodobém pohledu vývoj produktivity práce a zaměstnaneckých výdělků vyvážený.

hospodářství připadající na jednu odpracovanou hodinu po roce 2015 akceleroval. V roce 2018 vzrostl meziročně o silných 5,4 %, vyššího tempa docílil v dostupné časové řadě (od roku 1995) jen v letech 1996 a 2003. V období 2016 až 2018 tak dynamika reálných zaměstnaneckých výdělků citelně předčila tempo růstu produktivity práce, což platilo nejvíce v roce 2018 (kdy hodinová produktivita v ekonomice posílila „jen“ o 1,5 %). Loňský rok byl ale na trhu práce v řadě ohledů výjimečný. Velmi nízká míra nezaměstnanosti spolu s rekordním počtem i intenzitou zaměstnanosti byly dále umocněny bezprecedentním nárůstem i dosaženým počtem neobsazených pracovních míst. Z dlouhodobějšího pohledu bylo navíc patrné, že v období 2010 až 2013, kdy tuzemský trh práce nejvíce zasáhly dopady dvojité recese, byl růst reálných hodinových výdělků zastaven. Produktivita práce však v tomto období mírně rostla, mj. i vlivem pokračujícího propouštění pracovníků či jejich nižším využitím (poklesem odpracované doby). Disproporce mezi produktivitou práce a výdělky vznikla v tomto období tak byla vývojem po roce 2015 fakticky pouze odstraněna. Proti roku 2005 byla loni hodinová produktivita reálně vyšší o 24,7 %, reálné hodinové výdělky zaměstnanců stouply za stejné období o 26,3 %.

Graf č. 9 Vztah objemu vyplacených mezd* k produktivitě práce a zisku nefinančních podniků (v %)



*Jde o mzdy a platy v pojetí národních účtů. Obsahují i daň z příjmu a sociální příspěvky placené zaměstnancem. Zahrnují také nepeněžní, resp. naturální důchody i odhad za nezjištěnou (šedou) ekonomiku.

** Do reálného vyjádření převedeno s využitím deflátoru výdajů na konečnou spotřebu domácností.

Zdroj: ČSÚ (národní účty)

Poměr mezd a platů k HDP dosáhl loni rekordních 32,6 %. Na jeho mírném dlouhodobém růstu se podílela i rostoucí váha zaměstnanců na výkonu celé ekonomiky.

Poměr objemu vyplacených mezd a platů v ekonomice na HDP v Česku dlouhodobě osciloval těsně nad 30 %. V posledních třech letech ale zaměstnanci profitovali ze své velmi výhodné pozice na pracovním trhu a poměr výdělků dosáhl loni 32,6 %, nejvíce v historii samostatné ČR. Nelze ale opomenout, že za tímto růstem stojí zčásti (zejména po roce 2000) rostoucí váha zaměstnanců na výkonu celé ekonomiky. Zatímco ti se v roce 2018 podíleli na celkové odpracované době v ekonomice 83,6 %, o patnáct let dříve byla jejich váha o 5 p. b. slabší. Situace na pracovním trhu v loňském roce ale měla méně příznivé dopady na hospodaření nejvýznamnějšího

zaměstnancům). Oproti podnikovým statistikám zahrnují údaje o mzdách i odhad za nezjištěnou (šedou) ekonomiku. Mzdy a platy obsahují daň z příjmu i sociální příspěvky placené zaměstnancem, lze je tedy chápat jako podstatně širěji pojaté hrubé zaměstnanecké výdělky.

Mzdová akcelerace se loni citelně projevila v ziskovosti nefinančních podniků.

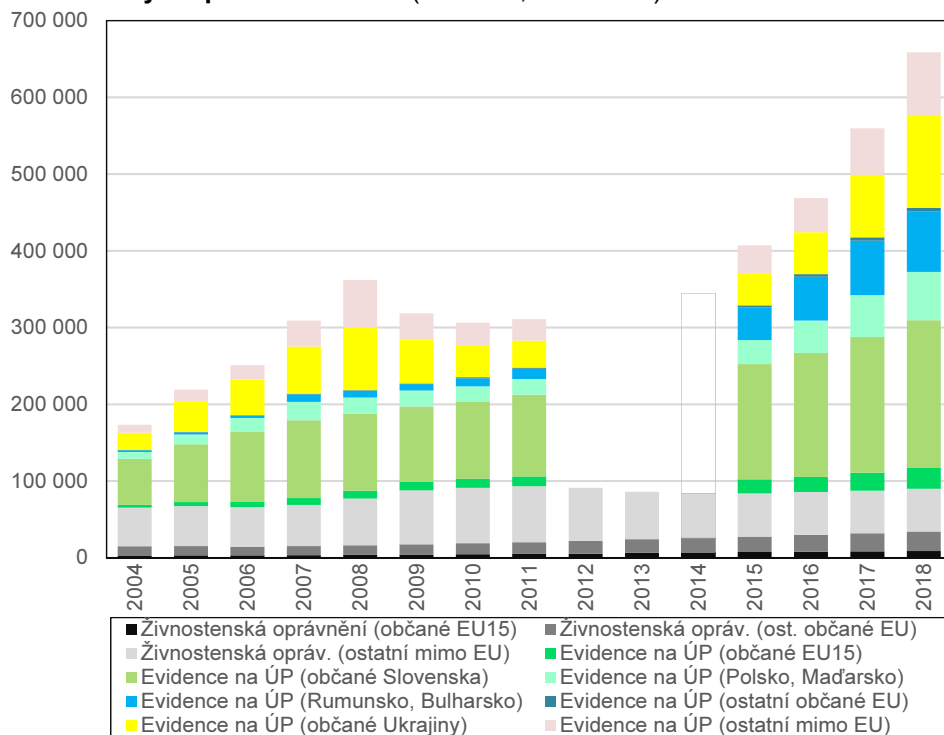
institucionálního sektoru v ekonomice – nefinančních podniků²³. Jejich hrubý provozní přebytek se poprvé po roce 2010 meziročně snížil (o 1,5 %) a míra hrubého zisku klesla na 46,7 % (nejnižší hodnotu v historii samostatné ČR). Poměr objemu vyplacených mezd v podnicích k jimi vytvořenému hrubému zisku po roce 2015 stoupal a loni dosáhl rekordních 87,6 %.

1.4. Zaměstnanost cizinců

Problém nedostatku volné pracovní síly na tuzemském pracovním trhu se dále vyostřoval.

V době pokračující hospodářské expanze narážely podniky stále více na limity plynoucí z tuzemského pracovního trhu. Podle výpovědí podnikových manažerů v rámci konjunkturálních průzkumů se stal nedostatek zaměstnanců hlavní růstovou bariérou v průmyslu již v polovině roku 2017, o rok později i ve stavebnictví, a tomuto stavu se blížila i situace ve většině odvětví tržních služeb. Přestože zprvu optimistická očekávání dalšího růstu zaměstnanosti v průběhu loňského roku zčásti ochabla (především v průmyslu), poptávka po pracovnících zůstala v tuzemské ekonomice nadále silná.

Graf č. 10 Cizinci evidovaní na úřadech práce a cizinci s platným živnostenským oprávněním v ČR (k 31. 12., v osobách)



Poznámka. Údaje o počtech cizinců evidovaných na úřadech práce v ČR (ÚP) v letech 2014 až 2017 jsou kvalifikovaným odhadem MPSV. Obdobné údaje za roky 2012 a 2013 nejsou k dispozici, údaj za rok 2014 pak není dostupný v členění podle státních občanství.

Zdroj: MPSV a MPO (údaje z registrací)

Podniky tak stále častěji využívaly při náboru pracovníky ze zahraničí.

S ohledem na skutečnost, že snadno dosažitelné rezervy volných pracovních sil z tuzemska byly již fakticky vyčerpány²⁴, obraceli zaměstnavatelé stále více pozornost k zahraničním pracovníkům. Podnikům v tomto ohledu pomáhaly i aktivity státu, který pokračoval v cílených projektech i režimech ekonomické migrace, jež u vybraných skupin cizinců z tzv. „třetích zemí“ zjednodušovaly administrativní procedury

²³ Nefinanční podniky vytvářely loni 61,7 % hrubé přidané hodnoty (HPH) národního hospodářství, poskytovaly obživu 3 237 tis. zaměstnanců (po zohlednění různé délky úvazků) a na celkovém objemu vyplacených mezd v ekonomice se podílely 69,7 %. Disproporce mezi HPH a mzdami je způsobena tím, že část odměn za vykonanou práci v ekonomice inkasují drobní podnikatelé nikoliv ve formě mezd, ale smíšeného důchodu.

²⁴ Dokládají to obecná míra nezaměstnanosti i počet ekonomicky neaktivních osob, které chtějí pracovat. Oba ukazatele v průběhu roku 2018 dále přepisovaly svá historická minima.

související s pobytovými oprávněními²⁵. Česko bylo také stále atraktivní destinací i pro pracovníky z nejméně rozvinutých států EU, kteří mohou využívat režim volného pohybu osob v rámci Unie²⁶.

Počet všech pracujících cizinců v Česku od konce poslední recese strmě roste. Na konci roku 2018 tvořili již osminu pracovní síly v ČR. V letech 2016 i 2017 přispívali k rostoucímu počtu pracujících cizinců nejvíce občané EU, loni cizinci z třetích zemí.

Podle kvalifikovaných odhadů Ministerstva práce a sociálních věcí (pokrývajících cizince v zaměstnaneckém postavení) a registračních údajů Ministerstva průmyslu a obchodu (o cizincích se živnostenským oprávněním) pracovalo na konci roku 2018 v Česku legálně 658,5 tis. cizinců. Proti konci předešlého roku jich přibýlo 98,9 tis²⁷, meziroční přírůstek sílil již druhým rokem v řadě. Cizinci tak tvořili již osminu pracovní síly v Česku, bezmála dvojnásobek toho co v roce 2014 či za konjunkturní éry minulé dekády. Počty všech pracujících cizinců od konce poslední recese strmě rostou, téměř výhradně vlivem zaměstnanců²⁸. Počty cizinců s platným živnostenským oprávněním se sice v posledních čtyřech letech navyšovaly též, ale o řád nižším tempem. V pozici zaměstnanců pracovalo na konci loňského roku 568,7 tis. osob. Zatímco v letech 2016 a 2017 přispívali k jejich meziročnímu růstu nejvíce pracovníci ze států EU, loni to byli cizinci z „třetích zemí“, jejichž kontingent se během roku rozrostl o 60 tis. osob.

Cizinci s volným přístupem na unijní pracovní trh tvořili v Česku bezmála dvě třetiny cizinců v pozici zaměstnanců.

Cizinci, kteří jsou občany států EU a mohou těžit z výhody volného pohybu na unijním pracovním trhu²⁹, tvořili v tuzemsku na konci loňského roku 64,5 % všech cizinců v zaměstnaneckém postavení. Mimo občany „třetích zemí“ mírně převažovali ti, kteří nepotřebují speciální povolení k zaměstnání (124,6 tis.)³⁰. Díky nárůstu v posledních letech tvořily ale skoro dvě pětiny „mimounijních“ zaměstnanců osoby, které vstupovaly na trh práce v ČR na základě pracovního oprávnění³¹. Jejich podíl byl vyšší mezi muži (45 %), v rámci početněji zastoupených skupin cizinců u občanů Ukrajiny, Běloruska, Srbska, Bosny a Hercegoviny, Indie, Nepálu, Filipín, Koreje, Thajska a Japonska.

Mezi zahraničními pracovníky v Česku dlouhodobě dominují Slováci a Ukrajinci. Ti loni tvořili 53 % z nich.

Nejpočetněji zastoupenou skupinou všech pracujících cizinců v ČR jsou dlouhodobě občané novějších členských států EU (které vstupovaly do Unie po roce 2000). Neplatilo to pouze v konjunkturním období minulé dekády (2006 až 2008), kdy převládali občané „třetích zemí“. Občané starých členských států Unie tvořili loni jen 5,5 % pracujících cizinců (čtvrtinu představovali Němci, následovaní občany dalších nejlidnatějších zemí Unie). Občané novějších členských států se pak podíleli 55,2 %. V rámci nich tvořili skoro tři pětiny Slováci (210 tis.), s velkým odstupem pak figurovali Poláci (47 tis.), Rumuni (46 tis.), Bulhaři (36 tis.) a Maďaři (19 tis.). Mezi občany „třetích zemí“ tradičně výrazně dominovali Ukrajinci (55 %, 143 tis.), k početně významným se řadili také Vietnamci (34 tis.), Rusové (18 tis.), Mongolové (6 tis.), Moldavané a Bělorusové (po 5 tis.). Podíl

²⁵ V průběhu roku 2018 došlo např. k navýšení kvóty pro kvalifikované pracovníky z Ukrajiny (z 9,6 tis. ročně na 19,6 tis.). Rozšířil se i okruh zemí, jejichž občané se mohou do režimů i projektů cílených na kvalifikované pracovníky zapojit (o Indii, Filipíny, Mongolsko a Srbsko).

²⁶ Tuto roli posilovaly i přetrvávající, byť nikterak vysoké rozdíly v průměrných výdělích. Dle údajů národních účtů byla výše vyplacených mezd a platů (vyjádřených v eurech) připadající v průměru na jednoho zaměstnance v roce 2018 v Česku zhruba dvojnásobná než ve státech EU s nejméně rozvinutým postavením (Bulharsko). Po přepočtu do srovnatelné cenové hladiny (dle parity kupní síly) se rozdíly snížily. Hrubé výdělky v Bulharsku vystoupaly na 73 % úroveň ČR, v Maďarsku na 90 % a např. na Slovensku na 93 %.

²⁷ Není bez zajímavosti, že tento přírůstek odpovídá počtu volných pracovních míst v evidenci úřadů práce ČR, která byla na konci roku 2017 klasifikována jako vhodná pro cizince (103 tis. míst, v drtivé většině určených pro nízkokvalifikované zaměstnance: 55 % spadalo do kategorie obsluhy strojů a zařízení či pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, dalších 22 % do skupiny řemeslníci a opraváři).

²⁸ Zrychlení růstu objemu ekonomické migrace v letech 2017 a 2018 dokládá i sílící počet žádostí o dlouhodobá pobytová oprávnění (vízum k pobytu nad 90 dní a povolení k pobytu) podaných na zastupitelských úřadech ČR. Z celkových 55,9 tis. loňských žádostí jich plných 60 % bylo podáno za účelem výdělečných aktivit (zaměstnání či podnikání), o rok dříve necelá polovina. Výdělečné aktivity tak byly již druhým rokem nejčastěji žádaným účelem při příchodu do ČR (v předchozích letech tuto roli plnily vzdělávací aktivity).

²⁹ Náležejí sem vedle občanů států EU a jejich rodinných příslušníků i občané Švýcarska, Lichtenštejnska, Norska a Islandu (včetně jejich rodinných příslušníků).

³⁰ Do této kategorie patří zejména cizinci s povolením k trvalému pobytu na území ČR, azylanti či osoby, jimž byla udělena doplňková ochrana, pedagogičti, akademičti a vědecktí pracovníci, sportovci, osoby studující na území ČR a dále také lidé, kteří pobývají na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny.

³¹ Tato kategorie zahrnuje platná povolení k zaměstnání (např. pro krátkodobá zaměstnání do tří měsíců či sezónní práce), zaměstnanecké karty (vydávány zastupitelskými úřady ČR v zahraničí na déle neobsazená volná místa evidovaná na úřadech práce v ČR), modré karty (na déle neobsazená volná místa evidovaná na úřadech práce v ČR vyžadující vzdělání na terciárním stupni) či karty vnitropodnikově převedených zaměstnanců.

občanů mimounijních států na všech pracujících cizincích v Česku se v období 2016 až 2018 zvýšil o 6,2 p. b. (na loňských 39,2 %).

Absolutně nejvíce se loni zvyšoval počet občanů Ukrajiny. Nejvyšší procentní růst si ale připsali občané Srbska.

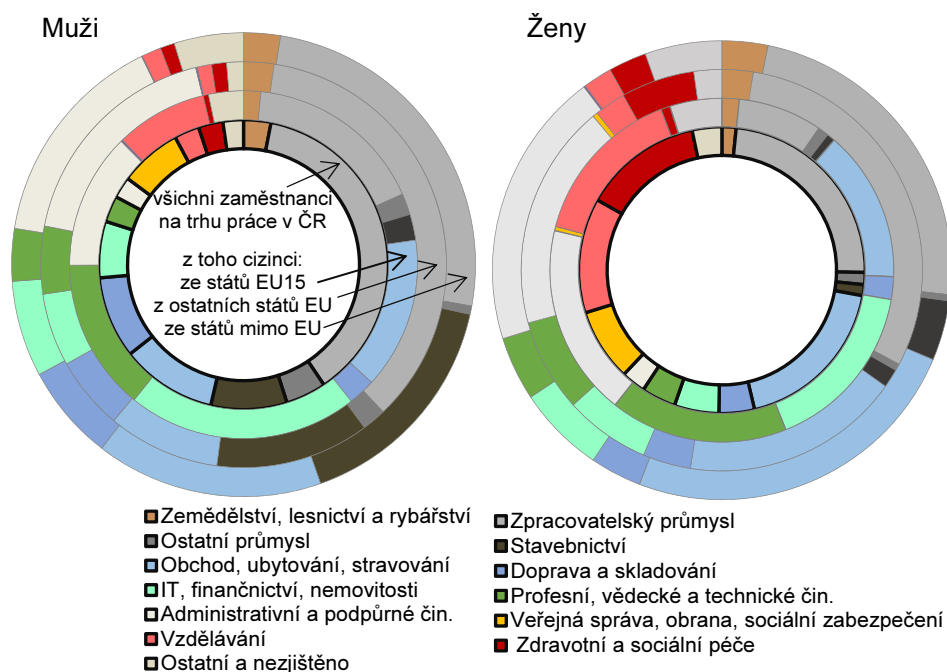
Počet podnikajících občanů Vietnamu klesl již devátým rokem v řadě.

Zastoupení žen mezi pracujícími cizinci v ČR mírně rostlo. Ženy ale převažovaly nad muži jen u pěti států.

Nejrychleji rostoucí skupinou všech pracujících cizinců byli v posledních dvou letech občané Ukrajiny. Jen během roku 2018 jich přibylo téměř 40 tis. V roce 2016 ale k růstu přispěli nejvíce Slováci (+12,3 tis.). Relativně nejvíce³² se pak v tomto roce navyšovaly počty Maďarů, Rumunů a Bulharů, z nichž velká část mířila do v té době silně rostoucího zpracovatelského průmyslu. Za loňský rok se to týkalo občanů Srbska, jejichž počet se téměř zdvojnásobil (na 3,4 tis.). To nepochybně souviselo se zjednodušením přijímacích procedur, které byly pro pracovníky z této země loni nově zavedeny. Nejslabší tempo loni vykázali občané Vietnamu (+7 %), což bylo způsobeno i tím, že počty podnikajících (kteří tvoří téměř dvě třetiny pracujících Vietnamců) klesaly již devátým rokem v řadě³³. Jestliže na konci roku 2015 byli Vietnamci třetí nejpočetněji zastoupenou skupinou pracujících cizinců v Česku, o tři roky později až šestou.

Mezi cizinci v Česku, zejména těmi v zaměstnaneckém postavení, dlouhodobě mírně roste zastoupení žen. Jestliže na konci roku 2011 tvořily ženy 33,9 % všech cizinců, o sedm let později 36,1 %. Převaha žen nad muži byla patrná u občanů Thajska, Filipín, Mongolska, Kazachstánu a Ruska, vyšší podíl měly také např. mezi Bělorusy (47 %) a Ukrajinci (42 %). Tři čtvrtiny pracovníků z Rumunska tvořili naopak muži, více než dvoutřetinový podíl měli i mezi Poláky či Bulhary a většinou občanů ze starších členských států EU, z mimounijních balkánských zemí a také z Indie, Uzbekistánu, Nepálu či Koreje.

Graf č. 11 Srovnání struktury zaměstnanců dle hlavních odvětví – cizinci a všichni zaměstnanci v ČR v roce 2018 (k 31. 12. 2018, v%)



Zdroj: MPSV a ČSÚ (VŠPS)

Oproti všem zaměstnancům pracovali cizinci častěji v administrativních a podpůrných činnostech, průmyslu i stavebnictví.

Skladba cizinců (v pozici zaměstnanců) dle odvětví, ve kterém pracují, se značně liší od složení všech pracujících zaměstnanců v ČR. Citelné odlišnosti jsou ale patrné i mezi hlavními skupinami cizinců (dle pohlaví či státního občanství). Cizinci oproti všem zaměstnancům v celé ekonomice převažovali zejména v administrativních

³² Jde o srovnání v rámci dvaceti nejčetnějších skupin pracujících cizinců v ČR.

³³ Občané Vietnamu tak loni ztratili pozici nejčetněji zastoupené skupiny cizinců s platným živnostenským oprávněním, neboť je těsně předčili Ukrajinci. I tak ale představovali Vietnamci bezmála čtvrtinu všech podnikajících cizinců v ČR.

Jen minimální uplatnění nacházeli ve veřejných službách.

a podpůrných činnostech, kde se z drtivé většiny jednalo o nízkokvalifikované agenturní pracovníky, kteří následně směřovali především do průmyslu, stavebnictví či obchodu³⁴. Vyšší podíl měli cizinci také ve stavebnictví. Naopak v odvětví veřejných služeb (sekce O až R) působilo jen 5 % cizinců (resp. osmina cizinců ze starých členských států EU), ale celá čtvrtina všech zaměstnanců v celé ekonomice. Tato citelná disproporce souvisí se skutečností, že pro práci ve veřejných službách jsou charakteristické vyšší kvalifikační nároky a obvykle potřeba velmi dobré znalosti českého jazyka. U mužů i žen lze nalézt i další dílčí odvětvové odlišnosti³⁵.

Průmysl lákal v ČR více zaměstnance z ekonomicky slabších států EU, naopak stavebnictví, obchod i odvětví ubytování, stravování a pohostinství hlavně cizince z „třetích zemí“.

Podíl zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu se u cizinců mezi muži (31 %) a ženami (27 %) příliš neodlišoval (na rozdíl od veškerých zaměstnanců na pracovním trhu), pro obě skupiny cizinců šlo o hlavní odvětví, ve kterém působily. Primární a sekundární sektor ekonomiky se loni u cizinců podílel na zaměstnanosti 48 % (u mužů), resp. 33 % (v případě žen). Zpracovatelský průmysl lákal v Česku především zaměstnance z ekonomicky slabších států EU, naopak stavebnictví, obchod i odvětví ubytování, stravování a pohostinství hlavně cizince z „třetích zemí“. Vyspělá odvětví služeb – informační a komunikační činnosti, finančnictví, profesní, vědecké a technické činnosti a také vzdělávání – vykazovala vysokou atraktivitu pro cizince ze starých členských států EU. Ve struktuře jejich zaměstnanosti dosahovala tato odvětví vyšších podílů než u pracovníků z ČR. Detailněji to dokládají údaje o odvětvové specializaci nejčteněji zastoupených skupin cizinců na tuzemském pracovním trhu³⁶.

Cizinci pracující v Česku měli v průměru nižší kvalifikační úroveň než všichni zaměstnanci na trhu práce.

Rozdíly v zaměstnanosti cizinců dle odvětví souvisejí i s odlišnou kvalifikační úrovní. Ta je u cizinců jako celku ve srovnání se všemi zaměstnanci na pracovním trhu v ČR nižší. Pod tři nejvyšší kvalifikační třídy, pro něž je v Česku typický nadprůměrný podíl vysokoškolsky vzdělaných, v roce 2018 spadalo 20 % cizinců, ale 37 % veškerých zaměstnanců v ČR. Cizinci měli výrazně nižší zastoupení hlavně v kategorii techničtí a odborní pracovníci a rovněž u specialistů a úředníků (zejména v kategorii žen) a u řemeslníků a opravářů (u mužů). Naopak do třídy pomocných a nekvalifikovaných pracovníků spadalo 30 % všech cizinců, ale jen 6,5 % veškerých zaměstnanců v ČR. U žen byla větší disproporce také ve třídě obsluha strojů a zařízení (mezi cizinci pětina žen, ale jen desetina u všech žen v ČR).

³⁴ Dle údajů MPSV bylo v roce 2018 evidováno 161,6 tis. cizinců v postavení zaměstnanců agentur práce, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u zaměstnavatele. Ze států EU pocházelo 62 % těchto pracovníků, zbylá část připadala na občany „třetích zemí“.

³⁵ Např. mezi muži v zaměstnaneckých pozicích v celé ekonomice jich působilo v odvětví dopravy a skladování (dle údajů VŠPS za rok 2018) 9,1 %, u cizinců ale jen 5,9 %. Obdobně u žen v odvětví ubytování, stravování a pohostinství dosahoval podíl zaměstnanců jen 4,7 % (v případě celé ekonomiky), ale 6,8 % mezi všemi cizinci, a dokonce 10,5 % u žen ze zemí mimo EU.

³⁶ Následující údaje vycházejí z 21 nejčteněji zastoupených států (dle občanství pracujících cizinců k 31. 12. 2018). Tyto státy zahrnují 95 % všech cizinců v postavení zaměstnanců v ČR. Pro cizince z většiny států představoval v Česku nejvýznamnější odvětví zpracovatelský průmysl. Dominoval hlavně u Mongolů (působilo zde 76 % všech zaměstnanců s tímto občanstvím), Poláků (45 %) a Rumunů (44 %). Naopak méně než desetinu se podílel na zaměstnanosti u občanů Číny (kteří „vynikali“ v ubytování, stravování a pohostinství – 63 %), Ruska (obchod a administrativní a podpůrné činnosti – obě odvětví shodně 16 %), Velké Británie (vzdělávání – 24 %) a USA (vzdělávání – 31 %). Klíčovým odvětvím nebyl zpracovatelský průmysl ani pro občany Vietnamu (obchod – 31 %), Itálie (informační a komunikační činnosti – 16 %), Francie a Španělska (obě země administrativní a podpůrné činnosti – 19 %, těsně následované informačními a komunikačními činnostmi), Kazachstánu (administrativní a podpůrné činnosti – 21 %) a Indie (informační a komunikační činnosti – 27 %).

Odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství dosahovalo nejvyššího podílu na celkové zaměstnanosti mezi Rumuny (5 %), těžba a dobývání u Poláků (4 %), stavebnictví u Ukrajinců (17 %), obchod u Vietnamců (31 %), doprava a skladování u Bělorusů (10 %), ubytování, stravování a pohostinství u Číňanů (63 %), informační a komunikační činnosti u Indů (27 %), peněžnictví a pojišťovnictví u Francouzů (5 %), činnosti v oblasti nemovitostí a také profesní, vědecké a technické činnosti u občanů Velké Británie (4 %, resp. 16 %), administrativní a podpůrné činnosti u Bulharů (28 %), veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení u Slováků (0,4 %), vzdělávání u Američanů (31 %), zdravotní a sociální péče u Slováků (4,7 %), kulturní, zábavní a rekreační činnosti u Američanů (1,8 %) a ostatní činnosti služeb, kam patří například kosmetické činnosti, u Vietnamců (5,6 %).

Tabulka č. 1 Počet zaměstnanců (v tis.) a jejich skladba dle hlavních tříd klasifikace zaměstnání
(v %, srovnání cizinců a všech zaměstnanců na trhu práce v ČR)

	Všichni zaměstnanci v ČR v roce 2018								Všichni zaměstnanci v ČR					
	Muži				Ženy				úhrnem (občané ČR i cizinci)		z toho osoby s cizím stát. občán.			
	úhrnem	z toho osoby s cizím státním občanstvím			úhrnem	z toho osoby s cizím státním občanstvím			2014	2018	ze zemí EU		ze zemí mimo EU	
		z EU15	z ost. EU	mimo EU		z EU15	z ost. EU	mimo EU			2014	2018	2014	2018
Celkem (v tis. osob)	2 351	21	221	117	2 080	7	117	85	4 118	4 431	196	366	65	202
v tom struktura v %														
Řídicí pracovníci	5	17	2	3	3	7	2	2	5	4	4	3	4	2
Specialisté	13	35	8	9	20	39	13	8	15	16	13	12	11	8
Techničtí a odborní pracovníci	19	18	5	4	16	19	10	5	18	18	9	8	6	4
Úředníci	4	12	3	3	17	22	9	7	10	10	6	6	4	5
Pracovníci ve službách a prodeji	9	7	5	10	20	7	13	20	14	14	8	8	15	14
Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesn. a ryb.	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1
Řemeslníci a opraváři	24	3	18	13	4	1	5	5	15	14	17	13	11	10
Obsluha strojů a zařízení, montéři	21	4	25	23	10	2	21	19	15	16	18	22	11	22
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	4	3	32	34	9	3	27	34	6	7	25	28	37	34
Celkem	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Poznámka: Údaje za všechny zaměstnance (bez ohledu na státní občanství) vycházejí z VŠPS a vztahují se ke 4. čtvrtletí příslušného roku, údaje za cizince vycházejí z počtu evidencí na krajských pobočkách úřadů práce a vztahují se k 31. 12. příslušného roku.

Zdroj: MPSV a ČSÚ (VŠPS)

Nejvyšší kvalifikační úroveň měli cizinci ze starých členských států EU a z mimoevropských členů OECD,...

... opačně na tom byli občané ostatních států mimo EU, zejména ženy.

Větší rozdíl v kvalifikační skladbě než na ose tuzemci – cizinci je patrný mezi cizinci navzájem. Zde představuje tradičně hlavní dělicí linii příslušnost k ekonomicky nejvyspělejším státům světa (staré členské státy EU a drtivá většina mimoevropských členů OECD). Na opačném pólu pak nacházíme ostatní státy s překvapivě relativně malými rozdíly mezi novějšími členy EU a ostatními mimoevropskými státy (výjimkou je Slovensko, které z pohledu skladby cizinců pracujících v ČR představuje určitý přechod mezi oběma hlavními skupinami). U cizinců ze států EU15 převažovali se zhruba třetinovým podílem mezi muži i ženami zaměstnanci ve třídě specialistů. Podobnou váhu měli jak u cizinců ze zbytku Unie, tak mimo ni pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Dílčí rozdíl mezi těmito dvěma skupinami lze vidět u žen (ve třídě specialistů i pomocných pracovníků). S určitým zjednodušením lze tvrdit, že ženy z mimounijních států patří k nejméně kvalifikované skupině zaměstnanců na tuzemském pracovním trhu.

V Praze byla registrována třetina všech pracujících cizinců v ČR. Spolu se Středočeským krajem pak polovina.

V relaci k obyvatelstvu v produktivním věku bylo cizinců nejvíce v okresech Tachov a Mladá Boleslav.

Rozmístění cizinců na území ČR je dosti nerovnoměrné. V Praze byla na konci roku 2018 evidována třetina z celorepublikového počtu cizinců v pozici zaměstnanců a bezmála 40 % cizinců, kteří byli držiteli živnostenského oprávnění. Z celkového počtu pracujících cizinců bylo v metropoli soustředěno 31,5 % (v rámci kategorie mužů), resp. 39,3 % (u žen). Společně se Středočeským krajem zde působila polovina všech pracujících cizinců v ČR. V relaci k počtu bydlících obyvatel v produktivním věku dosahovali cizinci mezi kraji nejvyšších podílů v Praze (26,4 %) a na Plzeňsku (15,9 %), nejnižších na Olomoucku (3,2 %) a Zlínsku (3,5 %). Na okresní úrovni dominovaly Tachov (38 %) a Mladá Boleslav (28 %), naopak jen minimálně ovlivňovali cizinci pracovní trh na Kroměřížsku, Třebíčsku, Opavsku, Bruntálsku či Šumpersku. Pro region střední Moravy byl také charakteristický nejnížší podíl žen mezi pracujícími cizinci (kolem 30 %). Naproti tomu v Praze a Karlovarském kraji, tedy regionech s vysokým podílem pracovních míst ve službách a výraznější specializací v oblasti cestovního ruchu, tvořily ženy více než 40 %.

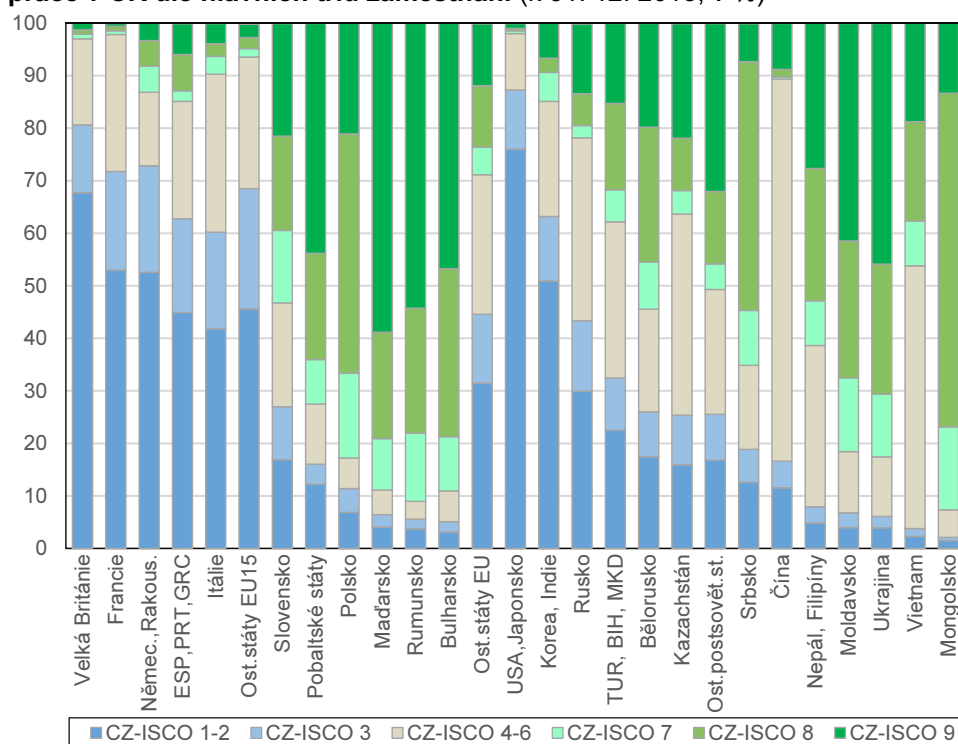
Za posledních sedm let se počet všech pracujících cizinců relativně nejvíce zvýšil v Plzeňském a Středočeském kraji.

Mezi roky 2011 a 2018 se počet cizinců pracujících na území ČR více než zdvojnásobil (růst o 111 %). Tento vývoj není nikterak překvapivý, neboť v obou krajních letech se tuzemský trh práce nacházel ve zcela odlišných fázích hospodářského cyklu. Zatímco v Plzeňském kraji se mezi roky 2011 a 2018



kontingent cizinců takřka ztrojnásobil, v Moravskoslezském kraji posílil „jen“ o necelé dvě třetiny. Na okresní úrovni došlo v jednom případě dokonce k mírnému úbytku cizinců (jednalo se ale o region, kde je role zahraničních pracovníků dlouhodobě spíše okrajová – Rakovníko). Dynamický růst v této dekádě na Plzeňsku se překvapivě tolik netýkal vlastní krajské metropole, nýbrž většiny ostatních okresů. Souvisel s velmi dobrou dopravní dostupností (vůči klíčovým exportním teritoriím) i dostatečnou nabídkou rozvojových ploch v nových průmyslových zónách. Zaměstnanost cizinců výrazně ovlivnil také rozvoj nových výrobních závodů automobilového průmyslu (Kvasiny, Nošovice). Tento faktor se projevil také v přeshraničním kontextu s negativním dopadem na zahraniční zaměstnanost v ostravské aglomeraci³⁷.

Graf č. 12 Skladba cizinců z nejvýznamnějších zemí evidovaných na úřadech práce v ČR dle hlavních tříd zaměstnání (k 31. 12. 2018, v %)



Vysvětlivka ke zkratkám zemí: ESP = Španělsko, PRT = Portugalsko, GRC = Řecko, TUR = Turecko, BIH = Bosna a Hercegovina, MKD = Severní Makedonie.

Popis tříd klasifikace zaměstnání (ISCO): 1–2 – Vedoucí a řídicí pracovníci, Specialisté, 3 – Techničtí a odborní pracovníci, 4 – Úředníci, 5 – Pracovníci ve službách a prodeji, 6 – Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství, 7 – Řemeslníci a opraváři, 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři, 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.

Zdroj: MPSV

Nejvyšší podíl občanů EU ze všech cizinců v zaměstnanecké pozici zaznamenaly příhraniční okresy s Polskem a Slovenskem.

Zahraniční pracovníci, kteří jsou občany států EU a mohou těžit z výhody volného pohybu na unijním pracovním trhu³⁸, tvořili loni v ČR bezmála dvě třetiny všech cizinců v pozici zaměstnanců. Jejich zastoupení se v posledních třech letech snižovalo (v roce 2015 čítalo 76 %). Podíl těchto pracovníků byl na konci roku 2018 mezi muži o 8 p. b. vyšší než u žen. Osoby s právem volného pohybu na unijním pracovním trhu dosahovaly nejsilnějšího zastoupení ze všech cizinců v zaměstnanecké pozici v příhraničních okresech s Polskem a se Slovenskem (s maximem v okrese Karviná – 95 %). Významnou roli měly také v některých územích se silnou koncentrací průmyslu (Mladoboleslavsko, severní Plzeňsko). Pracovníci mimo země EU pak mezi

³⁷ Počet všech pracujících cizinců registrovaných v okresech Ostrava-město, Karviná, Frýdek-Místek se proti roku 2011 zvýšil jen mírně nad třetinu (ze 16,8 tis. na 23,2 tis.). Tento vývoj souvisel s prudkým rozvojem automobilového průmyslu v nedaleké Žilině a také s pokračující transformací těžkého průmyslu v ostravské aglomeraci.

³⁸ Včetně cizinců (a jejich rodinných příslušníků), kteří jsou občany země Evropského hospodářského prostoru.

zaměstnanými cizinci převládali jen v sedmi okresech (výrazně pouze na Českolipsku, kde dosahovali vysokých 70 %).

Podíl podnikajících mezi všemi pracujícími cizinci byl loni nejnižší v éře samostatné ČR,...

... v Ústeckém a Karlovarském kraji dosahoval trojnásobné výše než ve středních a východních Čechách.

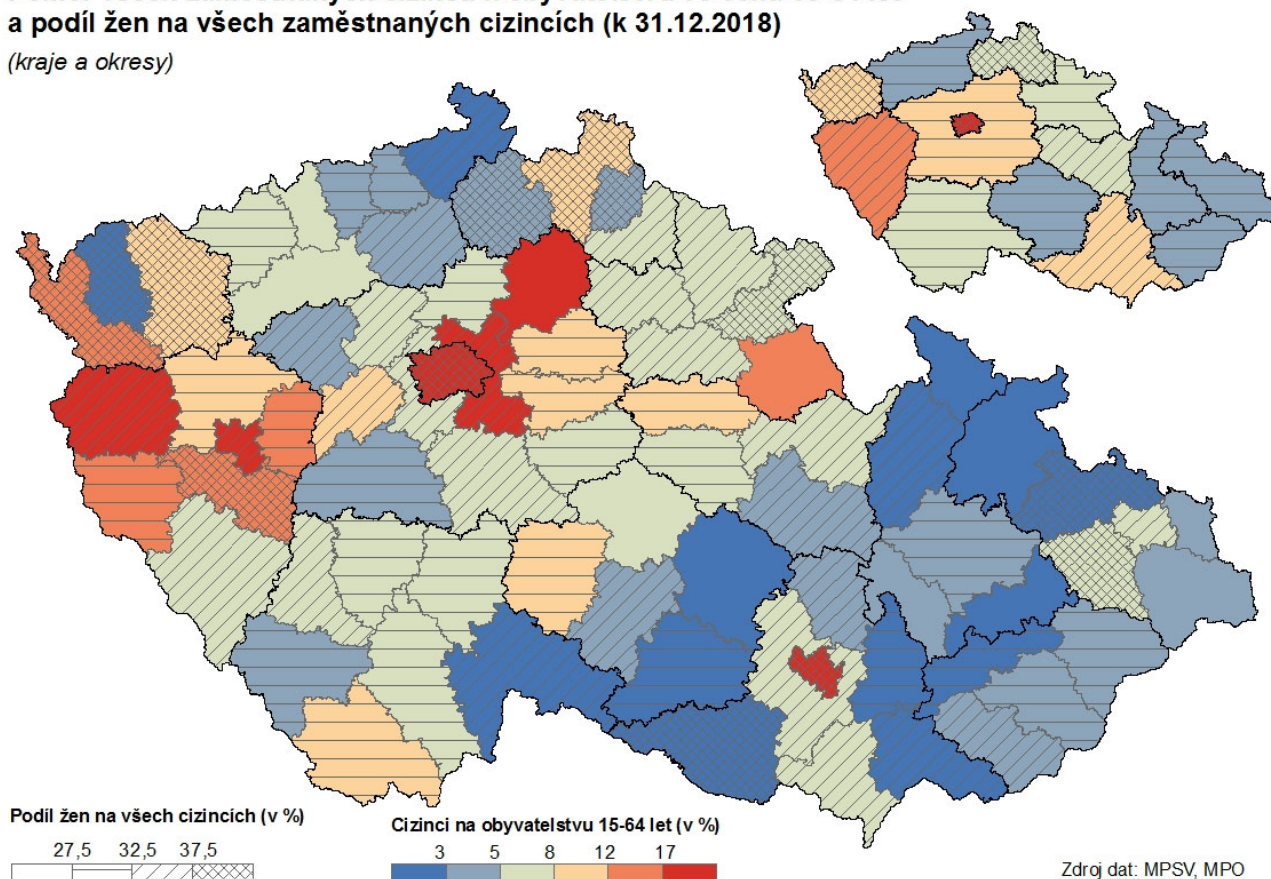
Počet cizinců, kteří jsou v ČR držiteli platného živnostenského oprávnění, nedoznal v posledním desetiletí výraznějších změn. Na celkovém počtu pracujících cizinců se tyto osoby na sklonku roku 2018 podílely 13,6 %, což bylo nejméně za dobu existence samostatné ČR. Vedle výrazně dominantní skupiny Vietnamců vykazují vyšší míru podnikatelské aktivity v Česku rovněž občané starších členských států EU (24 %) či pracovníci z vyspělých mimoevropských ekonomik – USA (43 %), Kanady či Austrálie. Mírně vyšší sklon k podnikání měli i Rusové (18 %), Ukrajinci (15 %) i občané většiny balkánských států. Podnikající cizinci tvořili nejvyšší podíl na všech pracujících cizincích v Ústeckém (30 %) a Karlovarském kraji (28 %). Na Děčínsku, jako jediném okrese ČR, dokonce početně převyšovali cizince v zaměstnaneckém postavení. Naopak v regionech se silnou koncentrací automobilového průmyslu představovali pouhý zlomek všech pracujících cizinců (do 5 %). Územní rozložení podnikajících cizinců se do značné míry kryje s distribucí občanů Vietnamu.



Kartogramy č. 1 až 4

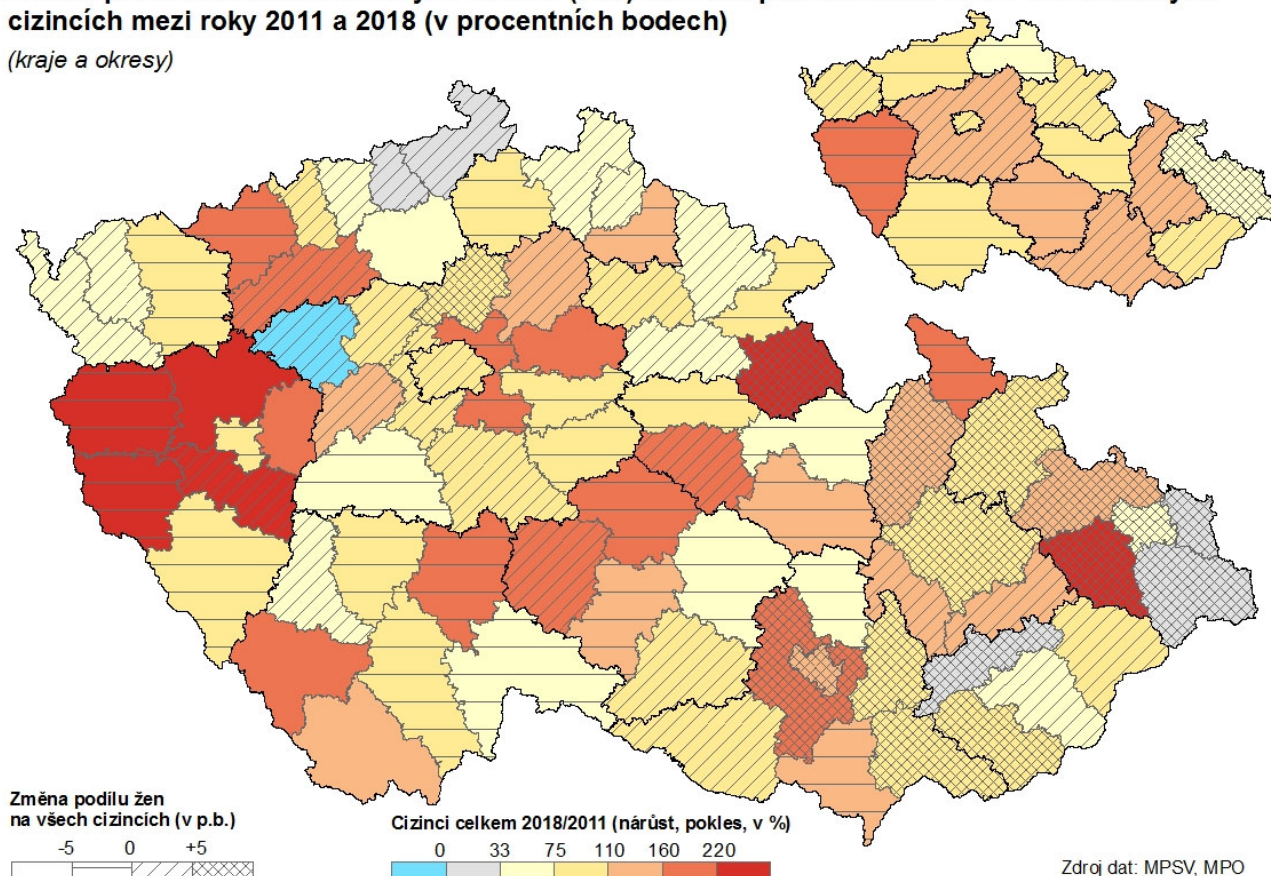
**Poměr všech zaměstnaných cizinců k obyvatelstvu ve věku 15-64 let
a podíl žen na všech zaměstnaných cizincích (k 31.12.2018)**

(kraje a okresy)



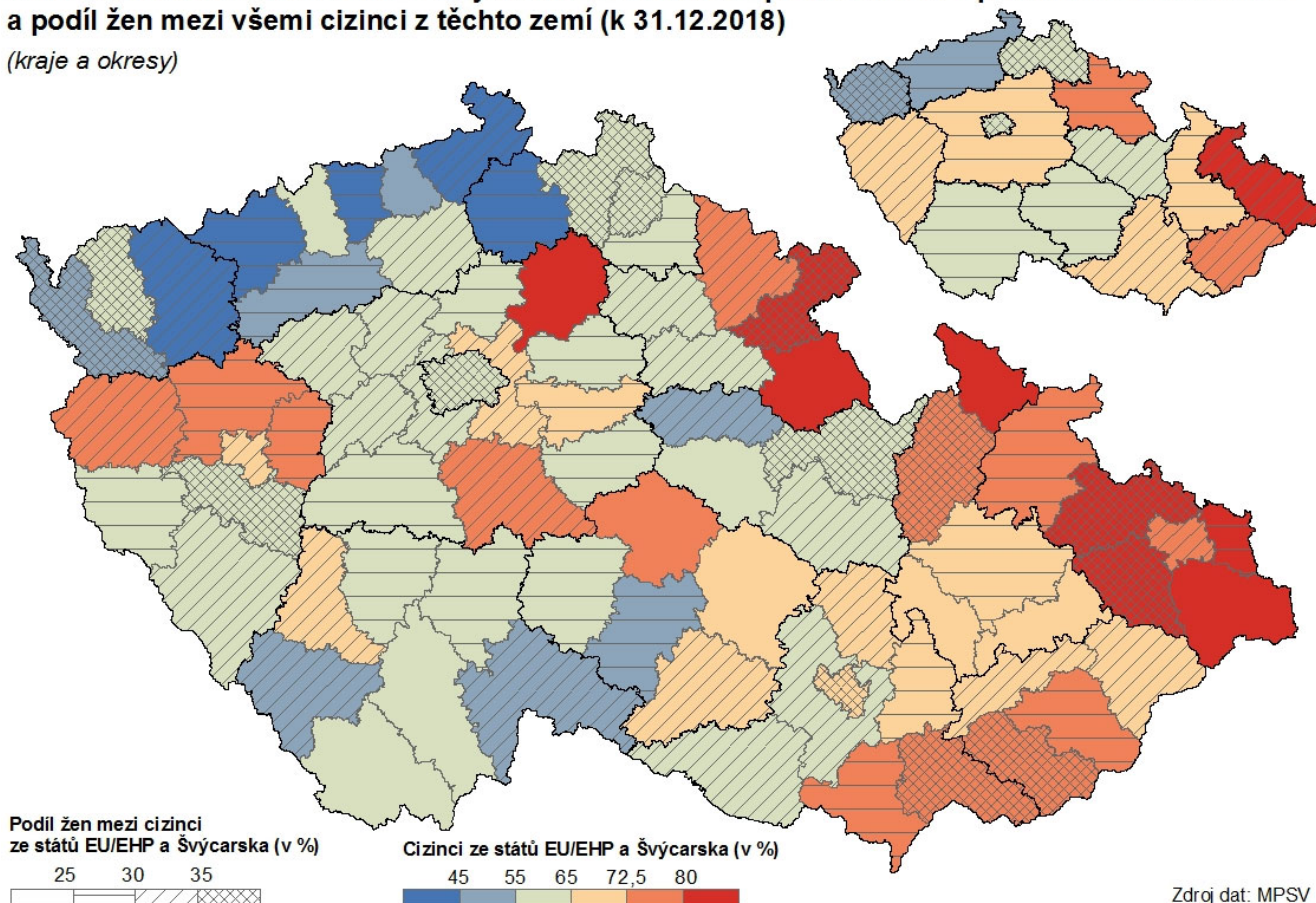
Změna počtu všech zaměstnaných cizinců (v %) a změna podílu žen na všech zaměstnaných cizincích mezi roky 2011 a 2018 (v procentních bodech)

(kraje a okresy)



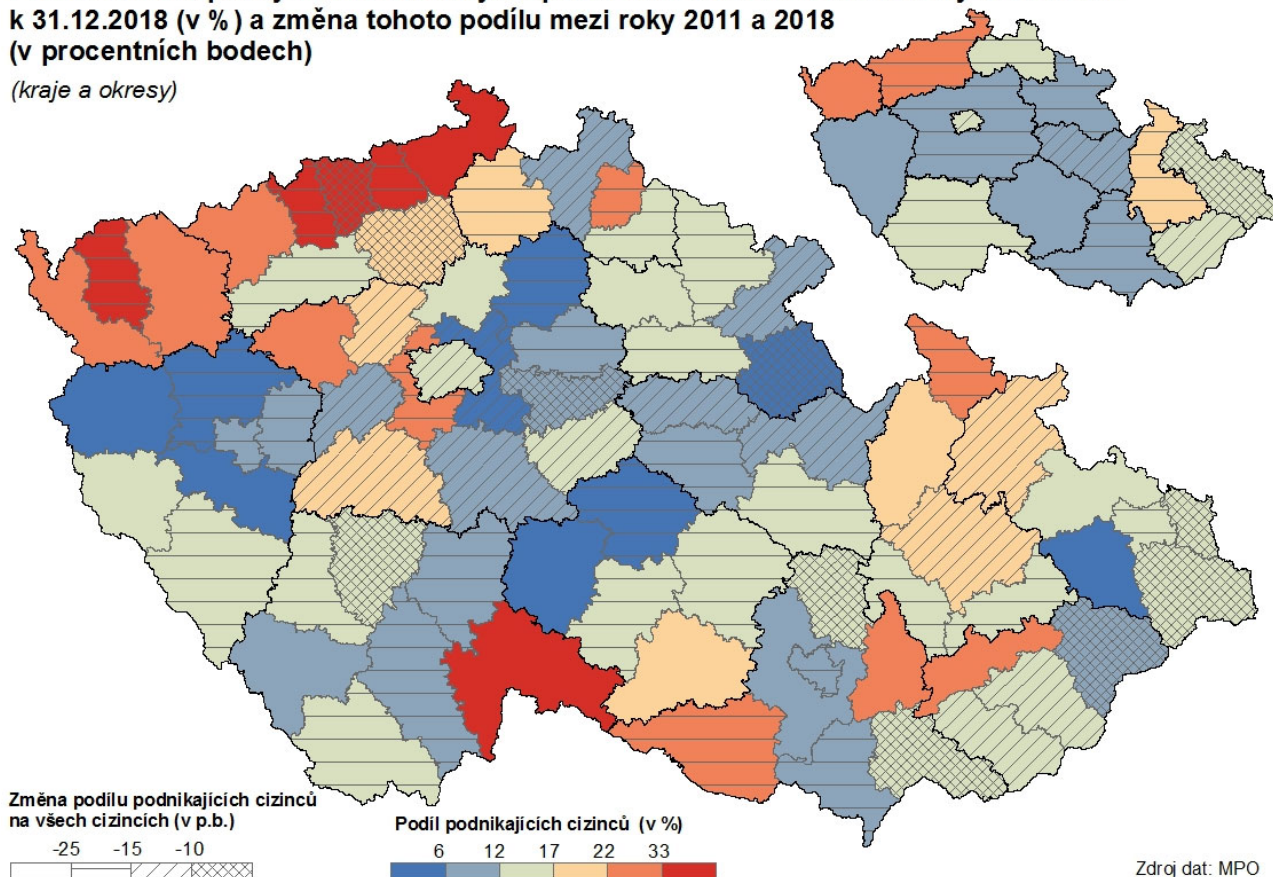
Podíl cizinců ze států EU/EHP a Švýcarska na celkovém počtu cizinců v postavení zaměstnanců a podíl žen mezi všemi cizinci z těchto zemí (k 31.12.2018)

(kraje a okresy)



Podíl cizinců s platným živnostenským oprávněním na všech zaměstnaných cizincích k 31.12.2018 (v %) a změna tohoto podílu mezi roky 2011 a 2018 (v procentních bodech)

(kraje a okresy)



1.5. Kvalitativní aspekty zaměstnanosti

Velmi výhodné postavení zaměstnanců na trhu práce v éře konjunktury rozšiřuje možnosti pro užívání zaměstnaneckých benefitů i k růstu celkové kvality pracovních podmínek.

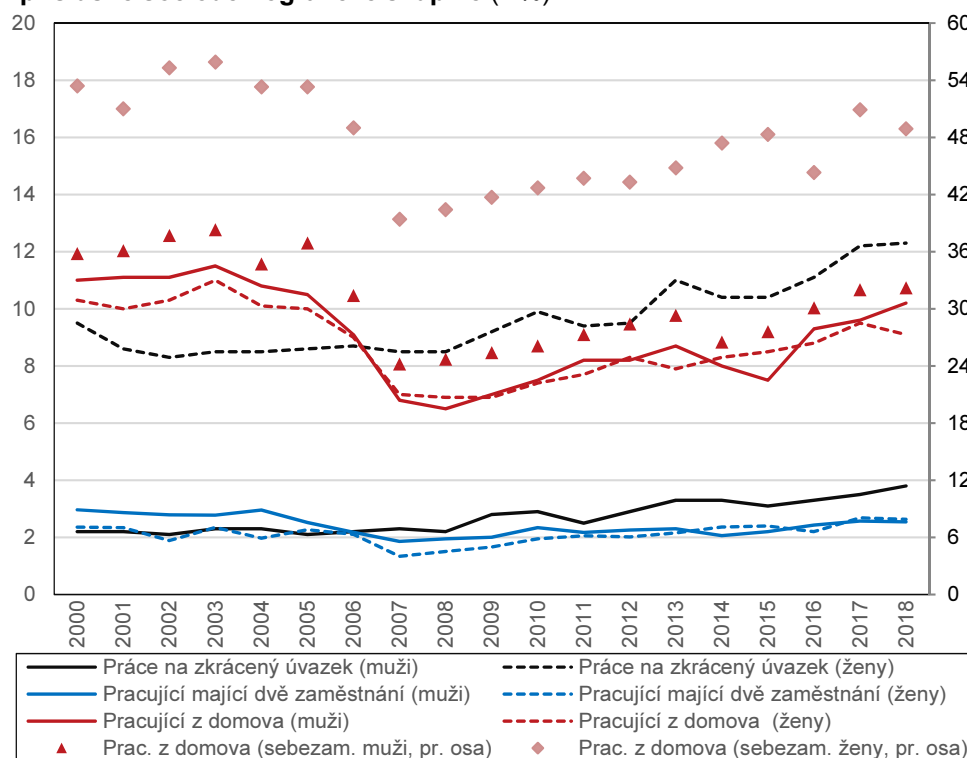
Četnost flexibilních forem pracovních úvazků v poslední dekádě v ČR mírně, ale plynule rostla.

Zkrácené úvazky využívají nejvíce osoby do 25 let, ženy s dětmi předškolního věku i pracující senioři.

Prohlubující se nerovnováha na trhu práce, jež se projevovала velmi nízkou mírou nezaměstnanosti (blíží se ke svým přirozeným limitům) doprovázenou rekordním počtem neobsazených volných míst, vedla v roce 2018 k akceleraci mzdového růstu. Kromě toho byli patrně zaměstnavatelé, čelící narůstajícím obtížím při získávání nových pracovníků, nuceni k využití stále širšího spektra zaměstnaneckých benefitů v peněžní i naturální formě³⁹. Jako benefity v širším slova smyslu lze chápat i různé flexibilní formy pracovních úvazků, které vycházejí vstříc potřebám specifických skupin zaměstnanců (např. ženám na rodičovské dovolené). Z výhodného postavení v době vrcholící konjunktury ale mohou profitovat i širší skupiny zaměstnaných osob (např. poklesem výskytu překérních forem pracovních úvazků).

Četnost využívání flexibilních forem pracovních úvazků v tuzemsku, která patří ve srovnání se státy EU tradičně k výrazně podprůměrným, se v poslední dekádě mírně zvyšovala. Růst byl spíše plynulého charakteru, náznaky jeho zrychlování lze v současném konjunkturním období pozorovat jen u práce na zkrácený úvazek (zejména u žen s dětmi předškolního věku). Zkrácený úvazek využívalo loni 7,5 % zaměstnanců, o polovinu více než na vrcholu konjunktury minulé dekady. Ve skupině 25–49letých takto v roce 2018 pracovala téměř každá čtvrtá žena s nejmladším dítětem do 6 let věku, každá osmá s dítětem ve věku 6–11 let, ale pouze každá dvacátá bezdětná žena. Zkrácené úvazky jsou z velké části doménou nejmladších i nejstarších osob na trhu práce. Využívala je sedmina pracovníků do 25 let i ve věku 60–64 let a až polovina osob 65–74letých. U nejmladších osob za poslední dekádu využívání těchto úvazků také nejvíce posílilo.

Graf č. 13 Podíl vybraných forem pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti v příslušné sociodemografické skupině (v %)



Poznámka: U práce z domova jde o podíl osob, které uvedly, že touto formou pracují občas nebo obvykle.
Zdroj: Eurostat a ČSÚ (VŠPS)

³⁹ Detailní aktuální údaje o úrovni a struktuře úplných nákladů práce (představujících celkové náklady zaměstnavatele, které musí vynaložit k získání a výchově zaměstnanců, k odměňování za práci a k zabezpečení sociálních potřeb zaměstnanců) za rok 2018 nebyly v době zpracování tohoto rozboru k dispozici (jejich vydání je plánováno na 20. listopad 2018).

Podíl pracujících na zkrácené úvazky byl nejvyšší u osob se základním vzděláním,...

... mezi odvětvími pak hlavně v administrativních a podpůrných činnostech.

Možnosti práce z domova využívala loni desetina pracovníků. Jednalo se hlavně o lidi nad 60 let a především o podnikatele.

Mezi zaměstnanci takto pracoval pouze každý pětadvacátý. K mírnému růstu došlo až po roce 2015.

Podíl nedobrovolně pracujících na dobu určitou klesl mezi roky 2015 a 2018 o dvě pětiny. Snížil se také podíl nedobrovolně zaměstnaných na zkrácené úvazky.

V poslední dekádě se snižoval i podíl osob s dlouhou týdenní pracovní dobou i zastoupení osob

V roce 2018 využívalo zkrácených pracovních úvazků 6 % osob se středoškolským vzděláním, 9 % vysokoškoláků a 14 % osob s maximálně základním vzděláním. Osoby s nejnižším stupněm vzdělání převažovaly v tomto ohledu ve všech věkových skupinách (vyjma skupiny 20–24 let). Častější využívání těchto úvazků mezi lidmi se základním vzděláním může souviset s tím, že touto formou pracuje nezanedbatelná část zdravotně postižených. Z pohledu odvětví je širší využití zkrácených úvazků z velké části omezeno jen na služby⁴⁰. Nejvíce byly loni zkrácené úvazky praktikovány v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech a též v administrativních a podpůrných činnostech (v obou případech takto působilo 17 % pracovníků). Alespoň osmina osob takto pracovala také v ubytování, stravování a pohostinství, v profesních, vědeckých a technických činnostech a ve většině odvětví veřejných služeb⁴¹.

Možnosti práce z domova využívala v roce 2018 necelá desetina všech pracovníků (5,5 % občas, 4,2 % obvykle). Za posledních deset let se jejich podíl zvýšil o necelou polovinu⁴². Četnost této formy práce se dle pohlaví významně neliší, roste však s dosaženým věkem. Zatímco mezi pracovníky do 25 let šlo o necelá 3 %, u třicátníků již o desetinu. K dalšímu růstu dochází až u osob na konci produktivního věku. Mezi 60–64letými jde o osminu a u osob nad 64 let skoro o čtvrtinu (s vyšším podílem mezi muži). Možnosti práce z domova závisejí především na postavení v zaměstnání. Jestliže mezi zaměstnanci jich takto pracovalo jen 4 % (bez rozdílů mezi muži a ženami), u zaměstnavatelů (podnikatelů se zaměstnanci) 30 %, a v případě sebezaměstnaných či pomáhajících rodinných příslušníků dokonce 37 % (s vyšším podílem mezi ženami). Zatímco u zaměstnanců došlo k mírnému růstu těchto forem práce až po roce 2015, u obou skupin podnikatelů byl růst za poslední dekádu mnohem plynulejší a intenzivnější (v úhrnu o bezmála deset procentních bodů). Lepší možnosti skloubení pracovního a rodinného života u některých forem drobného podnikání mohou být jedním z faktorů vysvětlujících nárůst počtu i podílu sebezaměstnaných žen⁴³.

Nedostatečně saturovaná poptávka po pracovnících se v posledních letech odrazila v dalších kvalitativních charakteristikách zaměstnanosti. Nejviditelnějším rysem bylo snížení zastoupení překerních forem pracovních úvazků. Mezi roky 2015 a 2018 klesl podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou z rekordních 10,4 %⁴⁴ na 8,9 %. Efekt hospodářského cyklu je ještě více patrný, pokud započítáme pouze osoby, které pracují na dobu určitou z důvodu nemožnosti nalézt trvalou práci⁴⁵. Tyto osoby tvořily loni 5,1 % zaměstnanců, před třemi lety ale 8,4 %. Loňský podíl odpovídá běžné úrovni za konjunktury minulé dekády. Obdobný vývoj byl patrný také u podskupiny tvořené agenturními pracovníky s termínovanými pracovními smlouvami. Klesl také podíl nedobrovolně zaměstnaných na zkrácené úvazky – ze 17,5 % v roce 2014 na 5,4 %. Loňský podíl řadil Česko (společně s Estonskem) do čela zemí EU (v celé Unii šlo skoro o čtvrtinu zaměstnanců).

Za posledních deset let lze pozorovat také snižování podílů zaměstnaných, kteří odpracovali obvykle více než 48 hodin týdně, a s tím související pokles četnosti osob, které obvykle pracovaly o víkend. Jestliže v roce 2008 vykonávalo mezi osobami ve věku 15–64 let obvykle pracovní činnost v sobotu 23,0 %, o deset let později 15,9 %.

⁴⁰ I mezi ženami, kde je využívání těchto úvazků tradičně silnější, jich loni v primárním i sekundárním sektoru takto pracovalo jen 5 až 7 %.

⁴¹ Vyjma odvětví veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení, kde podíl takto zaměstnaných dlouhodobě stagnuje mírně pod 5 %.

⁴² K významnějšímu poklesu četnosti práce z domova mezi lety 2003 až 2007 došlo zejména vlivem snížení v kategorii „občas“. Naopak podíl osob, které uvedly, že touto formou pracují obvykle, se zredukoval jen mírně.

⁴³ Jestliže v roce 2008 tvořily z celkového počtu osob podnikajících na vlastní účet ženy 28 %, v roce 2018 již 33 %. Podíl žen v rámci kategorie podnikatelů se zaměstnanci se přitom za stejné období prakticky nezměnil (osciloval okolo 23 %).

⁴⁴ Nebýval vysoký podíl byl způsoben tím, že trh práce v roce 2015 postupně vstřebával v té době ještě vysoký počet nezaměstnaných. Nová pracovní místa vytvářel především průmysl, kam se také soustřeďovala velká část agenturních pracovníků.

⁴⁵ V roce 2018 tvořily 57 % všech zaměstnaných na dobu určitou (v roce 2015 pak 80 %). Skoro 30 % tvořily osoby, které takto pracovaly dobrovolně (vč. studentů), a 13 % lidé, kteří byli ve standardní zkušební lhůtě. Tyto podíly se mezi muži a ženami téměř nelišily.



obvykle pracujících o víkendu.

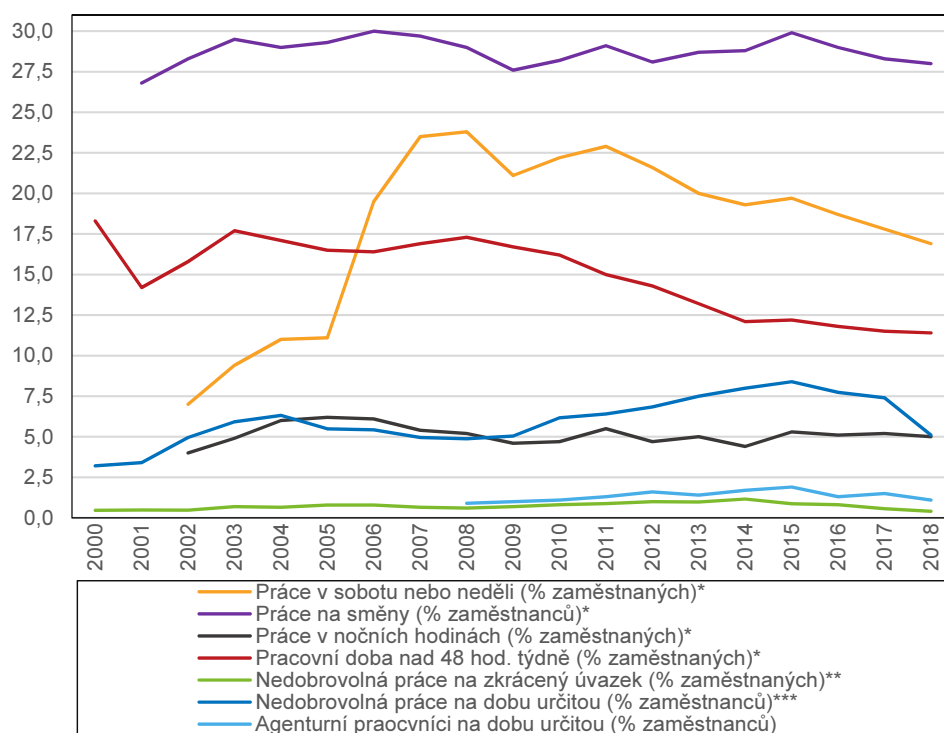
Obvyklá víkendová práce byla častější mezi podnikateli a také u osob pracujících ve službách a obchodě či v zemědělství, lesnictví a rybářství.

Pokles výskytu časté víkendové práce měl v poslední dekádě převážně plošný charakter.

U nedělní práce byl obdobný posun ze 14,6 % na 11,3 %. Na druhé straně v tomto období mírně vzrostl podíl příležitostné víkendové práce – o sobotách ze 17,1 % na 21,5 % a o nedělích z 11,3 % na 14,5 %. Podíl osob uvádějících, že o víkendu nepracují vůbec, tak klesl jen mírně. Víkendová práce je častější u mužů (zejména pokud jde o tu příležitostnou), její „obliba“ se snižuje s narůstajícím věkem⁴⁶.

Četnost víkendové práce se liší v závislosti na charakteru vykonávané činnosti a postavení v zaměstnání. V sobotu či neděli loni pracovalo bezmála 30 % podnikatelů se zaměstnanci, čtvrtina sebezaměstnaných, ale jen každý sedmý zaměstnanec. V některých odvětvích či profesích lze víkendovou práci považovat za přirozenou. V kategorii pracovníků ve službách a obchodě a také u kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství tuto formu práce uváděla více než třetina zaměstnanců a skoro polovina osob samostatně výdělečně činných. Naopak mezi úředníky a také ve třídách zahrnujících nejvíce kvalifikované činnosti šlo jen o 8–12 % osob⁴⁷. Překvapivě vykázali podobně nízký podíl také pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, naproti tomu u osob obsluhujících stroje a zařízení (vč. montérů) šlo o nadprůměrných 20 %. Pokles četnosti obvyklé víkendové práce byl za poslední desetiletí poměrně rovnoměrný z pohledu pohlaví, postavení v zaměstnání i většiny kvalifikačních tříd (nejvíce se projevil u zákonodárců a vedoucích i řídicích pracovníků a dále pracovníků ve službách a obchodě, naopak u specialistů jen osciloval kolem 10 %).

Graf č. 14 Podíl osob působících v náročnějších pracovních podmínkách na všech zaměstnancích, resp. zaměstnaných, ve věku 15 až 64 let (v %)



*Osoby pracující touto formou obvykle, **Osoby, které nemohly najít práci na plný úvazek, ***Osoby, které nemohly najít trvalou práci (resp. práci na dobu neurčitou)
Zdroj: Eurostat a ČSÚ (VŠPS)

Podíl zaměstnanců pracujících na směny se dlouhodobě výrazně nemění. Je doménou

Jestliže víkendová práce je v některých činnostech (služby vázané na volnočasové aktivity obyvatelstva, stavebnictví, energetika) přirozená a zejména v době hospodářského růstu dokonce i vítaná forma aktivity, v případě směnné, či dokonce noční práce jde o formy, které představují pro zaměstnance (bez ohledu na mzdové

⁴⁶ Mezi pracovníky do 25 let jich pracovalo loni obvykle v sobotu 22 %, v neděli 18 %, u pracujících seniorů (nad 64 let) pak 12 %, resp. 9 %.

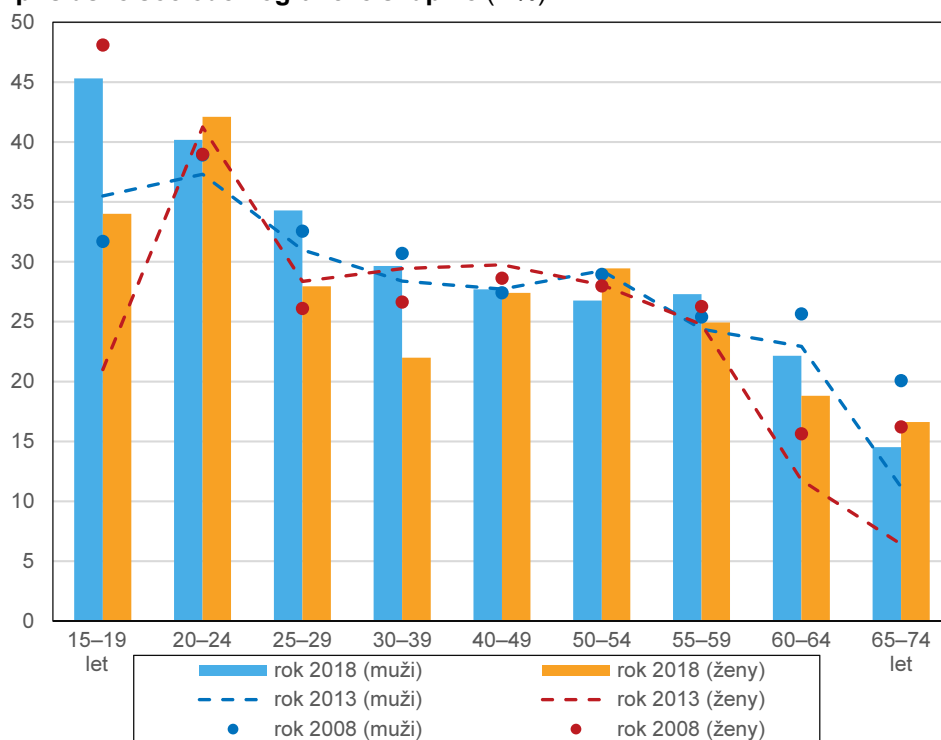
⁴⁷ Výjimkou byli podnikatelé pracující jako vedoucí a řídicí pracovníci, u nichž obvykle o víkendu pracovala čtvrtina z nich.

především nejmladších pracovníků.

U žen ve věku 25–39 let dochází k výraznému snížení četnosti práce na směny v důsledku obtížného skloubení této práce s péčí o malé děti.

benefity z toho plynoucí) trvale zvýšenou zátěží, vč. možných zdravotních důsledků. Práci na směny deklarovalo loni 27,7 % všech zaměstnanců, její četnost v celé dostupné časové řadě (od roku 2001) oscilovala mezi 27 až 30 %. Přesto lze po roce 2015 identifikovat náznak trendu, a to u žen, u nichž se za poslední tři roky podíl směnné práce snížil z 28,9 % na 26,2 %. Podíl mužů praktikujících směnný režim dlouhodobě velmi mírně převyšuje úroveň žen. Větší rozdíly jsou patrné při analýze věkových skupin. Mezi mladými do 25 let takto loni pracovalo 41 %, u osob 60– až 64letých o polovinu méně a mezi seniory nad 64 let pouze 13 %. Zatímco u mužů klesá četnost směnné práce s dosaženým věkem plynule, u žen je patrný citelný propad ve skupině 25–39letých (související s obtížným skloubením této práce s řádnou péčí o děti) a následný růst ve středním věku (vrcholící ve skupině 50–54letých, kde dokonce mírně převyšuje obdobný podíl u směnné práce mužů). Věkový profil u práce na směny se v čase příliš nemění, vyjma krajních věkových skupin. U nich je to ovlivněno buď nízkým počtem osob na trhu práce (mladí do 20 let), nebo posunem důchodového věku (ženy ve skupině 60–64 let).

Graf č. 15 Podíl osob pracujících na směny na všech zaměstnancích v příslušné sociodemografické skupině (v %)



Zdroj: Eurostat a ČSÚ (VŠPS)

Podíl pracujících na směny se výrazně liší dle odvětví. Mezi muži dominuje v ubytování, stravování a pohostinství, u žen ve zdravotní a sociální péči.

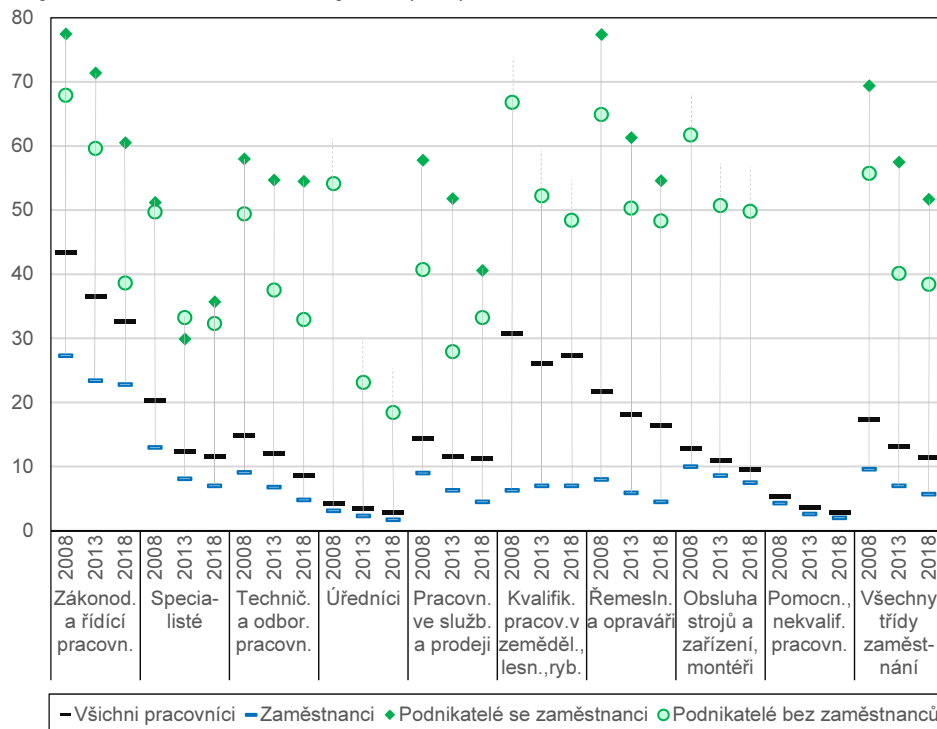
Práce na směny souvisí i s odvětvím působnosti zaměstnance. Mezi muži jich touto formou dlouhodobě pracuje nadpoloviční část v ubytování, stravování a pohostinství a též v těžbě a dobývání. Kolem 40 % dosahuje také v energetice, dopravě a skladování a rovněž ve zpracovatelském průmyslu (kde působí více než polovina z celkového absolutního počtu takto zaměstnaných mužů). U žen dominují se 40% zastoupením odvětví zdravotní a sociální péče a uskupení obchod, ubytování, stravování a pohostinství. Se směnným režimem úzce souvisí i noční práce, která se navíc týká všech osob na trhu práce. Dlouhodobě je noční práce obvyklá pro 5 % zaměstnaných, občas ji navíc praktikuje každý osmý až devátý. Mezi zaměstnanci je zhruba dvakrát častější než u všech podnikatelů. Těsná vazba směnné i noční práce na odvětvovou skladbu ekonomiky vysvětluje fakt, že jejich podíl se v dlouhodobějším

pohledu výrazněji nemění. Ovlivňuje i mezinárodní postavení. Podíl pracujících na směny byl loni v ČR šestý nejvyšší v EU (v níž činil 18 %).

Podíl zaměstnaných s dlouhou pracovní dobou se za posledních deset let snížil ze 17,3 % na 11,4 %.

Po roce 2008 dochází k poklesu podílu osob s dlouhou pracovní dobou (nad 48 hodin týdně). Tuto loni uvedlo 11,4 % pracovníků, o deset let dříve byla jejich četnost o polovinu vyšší. Přispěl k tomu hlavně vývoj do roku 2014, kdy tento pokles souvisel také se snižováním průměrného počtu odpracovaných hodin na zaměstnaného v celé ekonomice. Snižování délky pracovní doby bylo doprovázeno i pozvolným růstem částečných úvazků, zejména u žen. Podíl osob s dlouhou obvyklou pracovní dobou byl v roce 2018 u mužů čtyřikrát vyšší než u žen.

Graf č. 16 Podíl zaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let, které odpracovaly obvykle více než 48 hodin týdně (v %)



Poznámka: Z důvodu snížené vypovědací schopnosti nejsou v některých třídách zaměstnanosti uvedeny údaje za zaměstnavatele, resp. všechny podnikající osoby.
Zdroj: Eurostat a ČSÚ (VŠPS)

Delší pracovní doba se výrazně liší v závislosti na postavení v zaměstnání. Mezi zaměstnanci, kde je její podíl nejnižší, v poslední dekádě plynule klesala.

S delší pracovní dobou se tradičně nejméně setkávají osoby v kvalifikační třídě úředníků a také pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

Průměrná délka pracovní doby, vč. vysokého počtu týdenních hodin, souvisí primárně s postavením v zaměstnání. Jestliže zaměstnanců obvykle pracovalo více než 48 hodin týdně jen 5,7 %, u osob samostatně výdělečně činných 38,4 % a mezi zaměstnavateli šlo již o mírně nadpoloviční úroveň. Zatímco u zaměstnanců docházelo v poslední dekádě k plynulému poklesu, mezi podnikateli váha takto pracujících po roce 2014 stagnovala. Mezi hlavními kvalifikačními třídami je dlouhá pracovní doba typická pro vedoucí a řídící pracovníky (i vlivem jejího vysokého podílu mezi zaměstnanci) a též pro kvalifikované pracovníky v zemědělství, lesnictví a rybářství (s citelným rozdílem mezi zaměstnanci a sebezaměstnanými). Jen okrajově je tato forma práce zastoupena mezi úředníky a také u nekvalifikovaných a pomocných pracovníků, což je způsobeno i tím, že v těchto třídách se vyskytují podnikající osoby jen minimálně. Zčásti překvapivé je podprůměrné zastoupení delší pracovní doby mezi specialisty (u zaměstnanců 8 % a třetina u podnikajících bez ohledu na počet zaměstnanců). V poslední dekádě podíl zaměstnaných s dlouhou pracovní dobou klesal u zaměstnanců ve všech třídách kvalifikace vyjma pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství. Mezi podnikajícími osobami byl trend méně zřejmý, což souvisí i s obtížnější kvantifikací odpracované doby (mj. i vlivem častých

změn místa pracoviště či vyššího podílu práce z domova). Navíc delší pracovní doba (podobně jako víkendová práce) u podnikatelů v době ekonomického růstu nutně nemusí být nevítaným fenoménem, nýbrž stavem vyjadřujícím také vysokou nedostatečně saturovanou poptávku po práci (např. ve třídě řemeslníků a opravářů).

2. Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti loni nadále klesala, avšak výrazně skromnějším tempem než v předešlých letech.

Svízný hospodářský růst, projevující se již pátým rokem v řadě, se i loni otiskl v redukci počtu nezaměstnaných. Na rozdíl od předešlých let ale tempo tohoto poklesu výrazně zmírnilo. Zčásti šlo o přirozenou reakci na zvolnění růstu výkonu tuzemské ekonomiky, které bylo reflektováno i ve slabších konjunkturách očekávání v oblasti zaměstnanosti – zejména v průmyslu a v některých službách⁴⁸. Dominantní vliv ale patrně mělo faktické vyčerpání „rezerv“ (na pracovním trhu „uplatnitelných osob“ z řad nezaměstnaných), po němž nezaměstnanost narážela na své přirozené limity. Mezi nezaměstnanými tak na sklonku loňského roku zbývaly jak osoby s minimálními či dlouhodobě neudržovanými pracovními zkušenostmi, tak početně významná skupina frikčně nezaměstnaných⁴⁹. Možnosti další redukce obou těchto skupin se jevily již jako značně omezené.

2.1. Míry nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti mužů i žen již druhým rokem v řadě posunula své historické minimum.

Obecná míra nezaměstnanosti v úhrnu za celý rok 2018 činila 2,2 % a již druhým rokem v řadě stanovila nové historické minimum v éře samostatné ČR. Platilo to pro nezaměstnanost mužů (1,8 %) i žen (2,8 %). Již pátým rokem v řadě se míra nezaměstnanosti žen snižovala dynamičtěji než u mužů. Rozdíl v dosažené úrovni těchto ukazatelů mezi pohlavími (1,0 p. b.) byl vlani zároveň nejnižší v novodobé historii.

Pokles nezaměstnanosti měl nadále převážně plošný charakter – jak z pohledu věku, tak i vzdělání.

Vyšší míra nezaměstnanosti žen oproti mužům byla patrná ve všech věkových skupinách (vyjma věhově okrajových skupin 15–19 let a 60–64 let⁵⁰), nejvíce ve skupině 35–39 let. Zde se dlouhodobě projevuje vliv obtížnějšího návratu některých skupin žen na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené. Přestože tempo redukce míry nezaměstnanosti loni citelně zvolnilo, úbytek počtu lidí bez práce měl stále převážně plošný charakter, tj. probíhal napříč různými sociodemografickými skupinami. To se týkalo i vzdělání. Byť nejsvižněji loni klesala nezaměstnanost osob se základním vzděláním (včetně neukončeného) – ze 13,0 % na 10,7 %, k meziročnímu snížení celkové nezaměstnanosti přispěli nejvíce lidé se středním vzděláním bez maturity (celou polovinou). Rozdíl měr nezaměstnanosti dle úrovně vzdělání uchazečů byly loni na úrovni celé ČR již malé (vyjma skupiny se základním vzděláním).

Pokles celkové nezaměstnanosti byl stále z poloviny tažen redukcí počtu lidí, kteří neměli práci déle než rok.

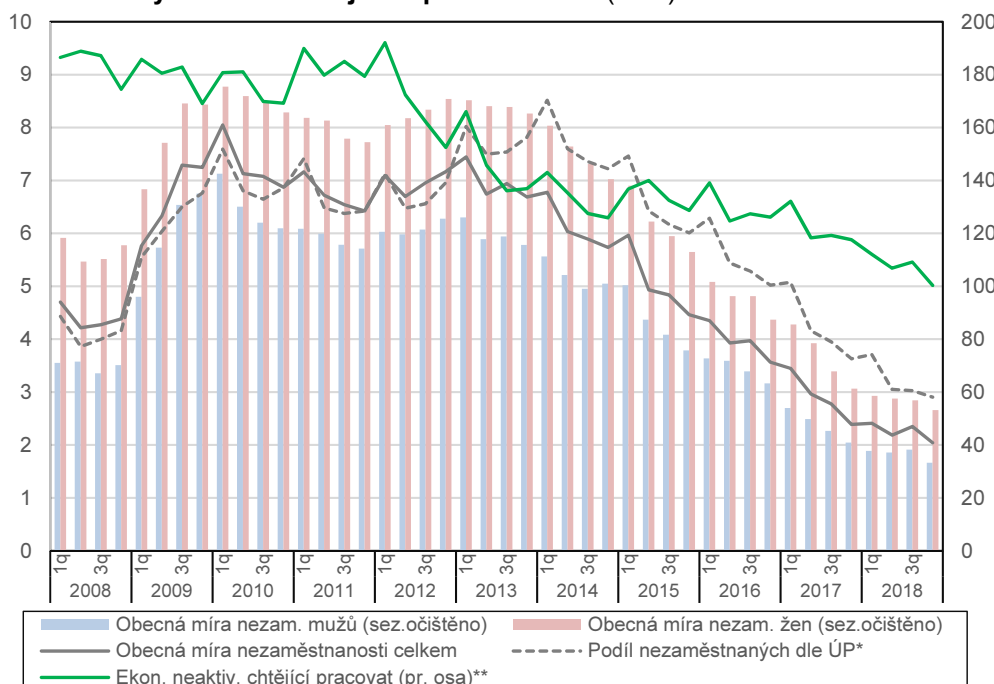
Redukce počtu lidí, kteří byli bez práce déle než rok, přispěla loni k meziročnímu poklesu nezaměstnaných celou polovinou (v předešlých dvou letech téměř ze dvou třetin). Mezi muži bylo loni dlouhodobě nezaměstnaných 32,5 %, u žen pak 28,9 %. Podíl takto nezaměstnaných se snižoval čtvrtým rokem v řadě, loni svižněji u žen než u mužů. Nadpoloviční podíl dlouhodobě nezaměstnaných sužoval uchazeče o práci ve věku 55–59 let (51 %), vyšší hodnoty přetrvávaly i u skupiny 45–54 let (44 %).

⁴⁸ Krátkodobá očekávání zaměstnanosti (na období nejbližších tří měsíců) byla ještě na počátku loňského roku ve většině klíčových odvětví ekonomiky vysoká. Například v průmyslu činilo sezónně očištěné saldo očekávání +13 bodů (tj. rozdíl v procentních bodech mezi podílem podniků očekávajících navýšení zaměstnanosti a těch, které předpokládají snížení). V obchodu a ostatních službách bylo saldo dokonce ještě nepatrně vyšší. V prosinci 2018 čítalo saldo v průmyslu jen +6 bodů a v kategorii ostatních tržních služeb dokonce –11 bodů. V rámci služeb se očekávání výrazněji snižovala zejména ve finančnictví, telekomunikacích, v poštovních a kurýrních činnostech, ve stravování a pohostinství, v reklamě či u cestovních kanceláří. Na druhé straně vysoké kladné saldo přetrvávalo v obchodě a také ve stavebnictví (kde v průběhu roku navíc sílilo).

⁴⁹ Dle údajů VŠPS tvořili ve 4. čtvrtletí 2018 více než třetinu všech nezaměstnaných lidí, kteří byli bez práce méně než dva měsíce (více než polovinu pak lidé bez práce méně než pět měsíců). Dlouhodobě nezaměstnaných (nad 1 rok) byla ale také bezmála třetina a počet osob, které neměly práci déle než dva roky, čítal téměř 20 tis. (tj. šestinu všech nezaměstnaných).

⁵⁰ Počet nezaměstnaných v těchto skupinách je tradičně velmi nízký (na celkové četnosti osob hledajících práci se tyto skupiny loni podílely pouze jednou dvanáctinou). Většina lidí v nich je ekonomicky neaktivních. Příznivější postavení žen (oproti mužům) zde souvisí s jejich intenzivnějším zapojením do terciárního vzdělávání a dále také s nižším zákonným důchodovým věkem.



Graf č. 17 Obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen, podíl nezaměstnaných (v %) a ekonomicky neaktivní chtějících pracovat v ČR (v tis.)*

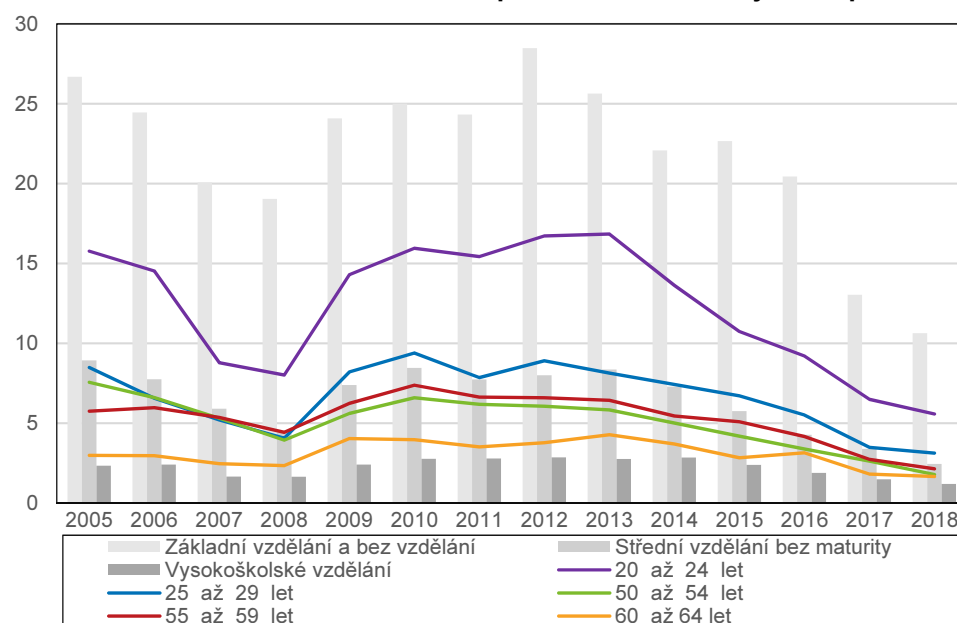
*Podíl všech nezaměstnaných uchazečů registrovaných na úřadech práce v ČR (ÚP) k počtu obyvatel ve věku 15 až 64 let. Časová řada není sezónně očištěna (podobně jako obecná míra nezaměstnanosti celkem).

**Osoby, které nepracují, aktivně práci nehledají (a nesplňují tak podmínky ILO pro nezaměstnané), ale přitom uvádějí, že by chtěly pracovat.

Zdroj: ČSÚ, MPSV

Díky silné poptávce po práci se dařilo zapojovat na trh práce také znevýhodněné skupiny uchazečů.

Mezi uchazeči se základním vzděláním bylo dlouhodobě nezaměstnaných 40 %, skoro dvakrát více než mezi nezaměstnanými s maturitním či terciárním vzděláním. Díky silné poptávce po pracovní síle se v posledních letech daří zapojovat na pracovní trh i další znevýhodněné skupiny nezaměstnaných. Jde např. o lidi pečující o dítě do 15 let věku, kteří na konci roku 2018 tvořili již jen 11 % všech nezaměstnaných. Klesal i počet nezaměstnaných se zdravotním postižením, jejich podíl na všech uchazečích o práci ale mírně rostl (na 17 %).

Graf č. 18 Míra nezaměstnanosti dle stupňů vzdělání a věkových skupin v ČR (v %)

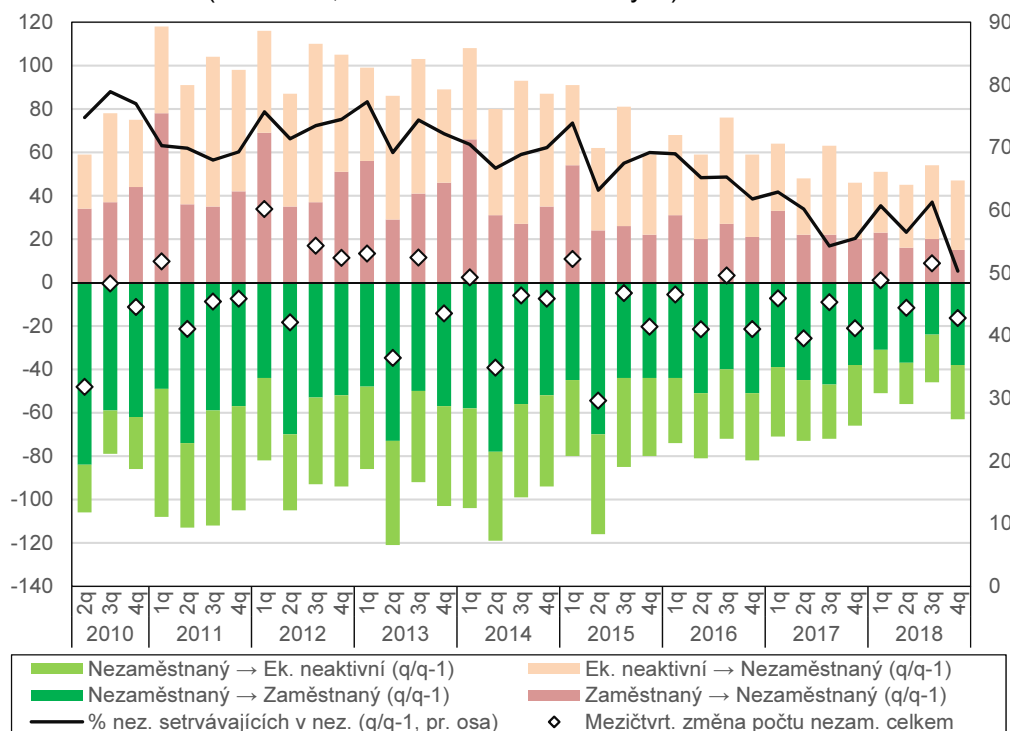
Zdroj: ČSÚ

Počet nezaměstnaných se snižoval vlivem čistého odlivu nezaměstnaných do stavu zaměstnanosti.

Toky mezi nezaměstnaností a neaktivitou naopak počty lidí bez práce nepatrně navyšovaly.

Z mezičtvrtletních toků nezaměstnanosti plyne, že za jejím poklesem stál loni čistý odliv nezaměstnaných do stavu zaměstnaných. Opačným směrem (ale s nižší intenzitou) působil čistý odliv z ekonomické neaktivity do stavu nezaměstnaných⁵¹. Obdobný vzorec platil po všechna loňská čtvrtletí vyjma třetího. Tehdy, zejména vlivem nižšího počtu nezaměstnaných, kteří v tomto období našli práci, celkový sezónně neočištěný počet nezaměstnaných oproti 2. čtvrtletí mírně vzrostl. Z dlouhodobějšího hlediska je klíčovým faktorem formujícím objem toků nezaměstnaných stabilní hospodářský růst. Ten postupně zastíňoval přirozeně se opakující sezónní vlivy působící na nezaměstnanost (nabídka krátkodobých míst v zemědělství, lesnictví, těžbě, stavebnictví a v aktivitách vázaných na cestovní ruch)⁵².

Graf č. 19 Mezičtvrtletní toky mezi nezaměstnaností, zaměstnaností a ekonomickou neaktivitou v ČR (v tis. osob, v % všech nezaměstnaných)



Poznámka. Údaje nejsou sezónně očištěny.

Zdroj: ČSÚ, Eurostat

Počet ekonomicky neaktivních deklarujících ochotu pracovat se snížil na historické minimum (na 100 tis. osob).

Jedním z projevů nedostatečně saturované poptávky po pracovnících v době konjunktury je i pokles četnosti „prekérních“ forem pracovních úvazků. To dobře dokládá i nižší podíl zaměstnanců pracujících na dobu určitou⁵³. Jiným projevem je ústup dlouhodobé i strukturální složky nezaměstnanosti ve prospěch složky frikční. Již téměř polovině čerstvě nezaměstnaných se v následujícím čtvrtletí podařilo nalézt práci, v období recese (2012 až 2013) byla takto úspěšná zhruba jen čtvrtina z nich. Vedle nezaměstnaných způsobuje silná poptávka po pracovnících i snižování počtu ekonomicky neaktivních. Jde o osoby chtějící pracovat, ale práci nehledající (příp. hledající, ale neschopné do ní do 14 dnů nastoupit). Jejich četnost klesla na konci roku 2018 ke 100tisícové hranici. Šlo o historické minimum v éře ČR. Tyto osoby prostupují všemi věkovými skupinami – zahrnují seniory, studenty, matky s malými dětmi či zdravotně postižené.

⁵¹ Tuto skutečnost názorně přibližují např. údaje ze 4. čtvrtletí 2018. Ze všech nezaměstnaných ve 3. čtvrtletí jich v následujícím čtvrtletí 38 tis. již patřilo mezi zaměstnané. Opačný tok (15 tis.) reprezentovaly osoby, které mezi 3. a 4. čtvrtletím naopak o práci přišly. Ve stejném období přešlo 25 tis. nezaměstnaných do stavu ekonomicky neaktivních, opačným směrem ale putovalo 32 tis. osob.

⁵² Sezónní vliv se do roku 2015 projevoval mezikvartálním nárůstem počtu nezaměstnaných v 1. čtvrtletí a následnou korekcí (poklesem) ve 2. čtvrtletí.

⁵³ Zatímco ve 4. čtvrtletí 2016 pracovalo touto formou 9,9 % zaměstnanců, o dva roky později se tento podíl snížil na 8,1 % a přiblížil se úrovni z období konjunktury minulé dekády. Tempo poklesu bylo v posledních letech u mužů mírně vyšší než u žen.

2.2. Registrovaní uchazeči o práci a volná pracovní místa

Nabídka volných míst prostřednictvím úřadů práce v první polovině roku akcelerovala, v jeho zbylé části růstové tempo ochabovalo.

Růst nabídky volných míst byl stále více nevyvážený. Akcelerovaly počty pozic s nízkými nároky na kvalifikaci. Z významné části šlo patrně o pozice cílené na pracovníky z „třetích zemí“.

Počet volných míst poprvé od roku 1991 převyšil četnost uchazečů o práci. Šance na pracovní uplatnění se zvýšily plošně, tj. napříč kvalifikačními i vzdělanostními třídami.

Pokles nezaměstnanosti byl doprovázen strmým růstem nabídky volných pracovních míst. Na konci loňského roku jejich četnost (dle evidence ÚP) dosáhla rekordních 324,4 tis. Bezprecedentní bylo i jejich meziroční navýšení (+107,8 tis.), které odráželo především vysokou dynamiku v první polovině roku. V jeho zbývajících částech růstové tempo citelně polevilo (za posledních pět měsíců roku se nabídka pracovních pozic rozšířila „jen“ o 14,4 tis.). Vliv svižného hospodářského růstu již několik čtvrtletí v řadě zastiňuje přirozené sezónní efekty. Poslední meziměsíční pokles počtu nezaměstnaných se tak datuje k prosinci 2016.

Ze strukturálního hlediska byl ale nedávný silný růst nabídky pracovních míst značně nerovnoměrný (z pohledu kvalifikačních a vzdělanostních nároků, popř. odvětvového či regionálního členění). Tato nevyváženost se navíc v čase značně prohlubovala. Zatímco míst s vyššími kvalifikačními nároky (alespoň maturitní vzdělání či v prvních třech kvalifikačních třídách – vedoucí a řídicí pracovníci, specialisté, technici a odborní pracovníci) přibývalo jen poskovnu a tempo jejich meziročního růstu v období 2016 až 2018 zůstávalo stabilní, u nízkokvalifikovaných pozic tomu bylo naopak. Z celkového loňského přírůstku pracovních míst jich plných 87 % připadalo na místa s minimálními deklarovanými kvalifikačními nároky (na něž postačovalo základní vzdělání – šlo hlavně o pozice ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví). V roce 2016 to bylo „jen“ 67 %. Není bez zajímavosti, že přestože zaměstnavatelé počítají u těchto míst pouze se základním vzděláním uchazečů, jsou zároveň často řazena do kategorie obsluha strojů a zařízení – tedy kvalifikační třídy, v níž většina současných pracovníků dosahuje učňovského vzdělání, někteří pak dokonce i maturitního⁵⁴. Velká část těchto volných míst byla v ČR orientována na relativně levnější zahraniční pracovní sílu, především ze zemí mimo EU⁵⁵. Navzdory silným tokům pracovní migrace do ČR nemohla být tato poptávka zdaleka uspokojena a nezanedbatelná část volných míst zůstala dlouhodobě neobsazena⁵⁶. Strmý růst počtu nabízených nízkokvalifikovaných pracovních míst nebyl v roce 2018 příliš v souladu s opatrnějšími konjunkturálními vyhlídkami podniků v oblasti zaměstnanosti.

Šance nezaměstnaných na jejich pracovní začlenění se nadále podstatně zvyšovala. Během dubna 2018 převýšil počet volných míst četnost registrovaných uchazečů o zaměstnání. Stalo se tak poprvé v historii měsíčního sledování (od počátku roku 1991). Na sklonku loňského roku připadalo na jedno volné místo již pouze 0,7 uchazeče (o polovinu méně než v prosinci 2017). Vyhlídky nezaměstnaných na uplatnění se meziročně zlepšily ve všech vzdělanostních i kvalifikačních skupinách. Mírný převis počtu uchazečů nad volnými místy ale stále přetrvával ve váhově nejpočetnější vzdělanostní skupině – střední odborné vzdělání s výučním listem (1,6). Ještě o něco složitější situaci museli čelit uchazeči s úplným středním odborným vzděláním (2,8). Naopak uchazeči s maximálně základním vzděláním by mohli loni v ČR nalézt práci všichni (při předpokladu jejich dokonalé prostorové mobility). Výraznější disproporce mezi skladbou volných pozic a uchazeči lze nalézt u kvalifikačních tříd. To je patrné ze srovnání dvou početně nejvýznamnějších kategorií – obsluhy strojů a zařízení (0,2) a pracovníků ve službách a prodeji (1,5). Mezi třídami se střední a vyšší kvalifikací se objevil převis volných míst nad uchazeči jen u specialistů (0,7). Uchazeči s vyšší kvalifikací obvykle ale nespolehnou jen na

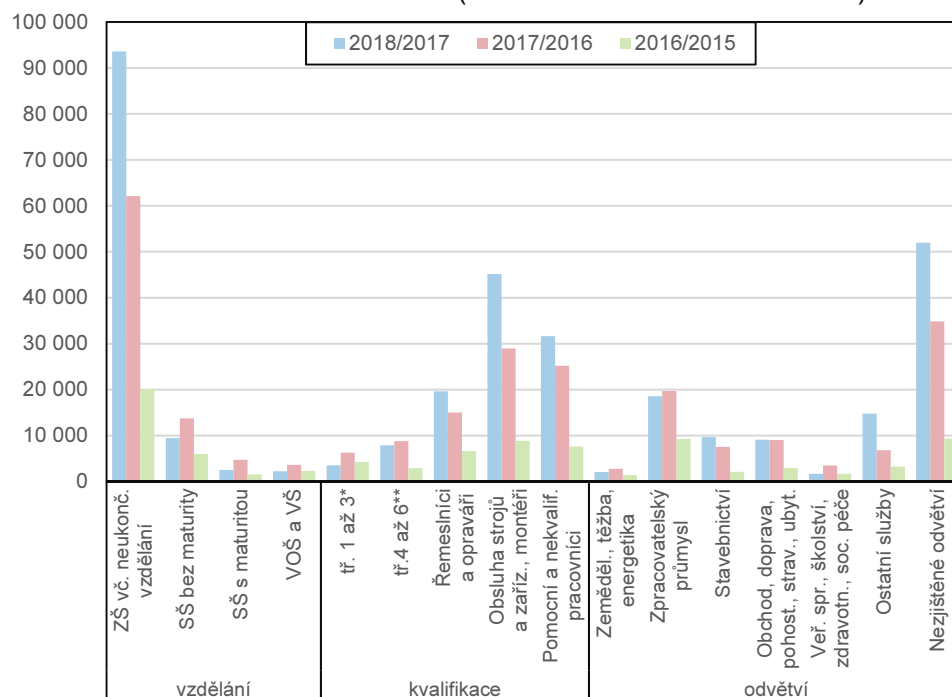
⁵⁴ Dle pravidelného šetření MSPV (strukturální mzdová statistika) mělo v roce 2017 v kvalifikační třídě „obsluha strojů a zařízení, montéři“ 61 % zaměstnanců učňovské vzdělání a pouze 12 % dosáhlo jen maximálně základního vzdělání (v obou případech šlo o dvakrát vyšší podíly než u všech zaměstnanců v ekonomice). Maturitní úroveň disponovalo v této třídě 22 % zaměstnanců.

⁵⁵ Dle posledního dostupného údaje (z konce roku 2017) bylo z celkové nabídky ÚP 103 tis. míst klasifikováno jako „vhodných pro cizince“. V drtivé většině byla určena pro nízkokvalifikované zaměstnance (55 % spadalo do kategorie obsluhy strojů a zařízení či pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, dalších 22 % do skupiny řemeslníci a opraváři). Lze předpokládat, že v průběhu roku 2018 tento typ pracovních míst nadále nabýval na významu.

⁵⁶ Na konci roku 2018 zůstalo ze všech nabízených míst ÚP neobsazeno déle než rok 26,1 %, v rozmezí šesti až dvanácti měsíců pak 18,7 %. Odpovídající podíly na sklonku roku 2017 byly 22,5 % a 15,1 %.

možnosti úřadu práce a mnohem častěji podnikají aktivní kroky k nalezení nového místa sami⁵⁷.

Graf č. 20 Růst počtu volných pracovních míst (v evidenci ÚP) dle vzdělání, kvalifikačních tříd a hlavních odvětví (meziročně v % ze stavů k 31. 12.)



*Třidy 1–3 zahrnují kategorie: Zákonodárci a řidiči pracovníci, Specialisté, Techničtí a odborní pracovníci.

**Třidy 4–6 zahrnují kategorie: Úředníci, Pracovníci ve službách a prodeji, Kvalifik. pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství

Zdroj: MPSV

Vyšší nezaměstnanost přetrvává v některých mikroregionech znevýhodněných polohou, dopravní obslužností či vzdělanostní skladbou populace v produktivním věku.

Údaje z evidence úřadů práce dokumentují na příkladu malých území (téměř 400 obvodů pověřených obecních úřadů), že pokles nezaměstnanosti měl i během roku 2018 plošný charakter⁵⁸. Relativně vyšší nezaměstnanost přetrvávala na konci roku hlavně ve strukturálně postižených mikroregionech Ústeckého, Moravskoslezského či Jihomoravského kraje a dále také v periferních územích se zhoršenou dopravní obslužností (často při hranicích krajů), kde je mnohdy navíc nezaměstnanost na sklonku roku výrazněji ovlivněna omezením sezónních prací. Rozdíly dle pohlaví nenabývaly větší významnosti, přesto lze konstatovat, že ve většině moravských krajů mírně převažovala nezaměstnanost žen (s ohledem na odvětvovou skladbu pracovních míst není překvapivé, že v Ústeckém kraji tomu bylo naopak). Možnost návratu na pracovní trh významně ovlivňuje i kvalifikační profil uchazečů, jak je patrné na příkladu jinak relativně výhodně položených oblastí (Kladensko, Slánsko, příhraniční část jižní Moravy). Podstatné mikroregionální rozdíly přetrvávají také u podílu dlouhodobě nezaměstnaných (s velmi příznivým profilem v jihozápadní a východní části Čech a problémovým ve většině moravských krajů, na Ústecku a v části středních Čech a Vysočiny). Nežádoucí regionální rozdíly mohou být v blízké budoucnosti zčásti utlumeny i některými většími investičními projekty (např. na Žatecku).

Převís nabídky volných míst nad poptávkou ze strany uchazečů o práci

Převís počtu volných míst nad uchazeči o práci hlásila na konci loňského roku mírně nadpoloviční většina okresů, silnější tlak na pracovní místa naopak jen pětice z nich

⁵⁷ Nepřímo to dokládají údaje z VŠPS za rok 2018. Nezaměstnaní s vysokoškolským vzděláním zmiňují úřady práce jako nejčastější způsob hledání nového zaměstnání (v posledních čtyřech týdnech) v 69 % případů (lidé se základním vzděláním a vyučením shodně v 86 %). Účast na testech, pohovorech či zkouškách uvádí rovněž 69 % (proti 42 %, resp. 41 %), návštěvy podniků a firem zmiňuje 76 % (oproti 70 %).

⁵⁸ Míra nezaměstnanosti je zde z důvodu datové nedosažitelnosti nahrazena ukazatelem „podíl registrovaných uchazečů o práci na bydlícím obyvatelstvu ve věku 15–64 let“. Z hodnocených území obvodů pověřených obecních úřadů (POÚ) jich alespoň mírný meziroční pokles nezaměstnanosti zaznamenalo 95 %. Významnější navýšení podílu nezaměstnaných se odehrálo pouze v části okresu Bruntál (na Osoblažsku: z 10,9 % na 11,7 %). Nezaměstnanost na konci loňského roku dosáhla ve srovnání se stejným obdobím let 2000 až 2018 absolutního minima již v 90 % všech územních obvodů POÚ.

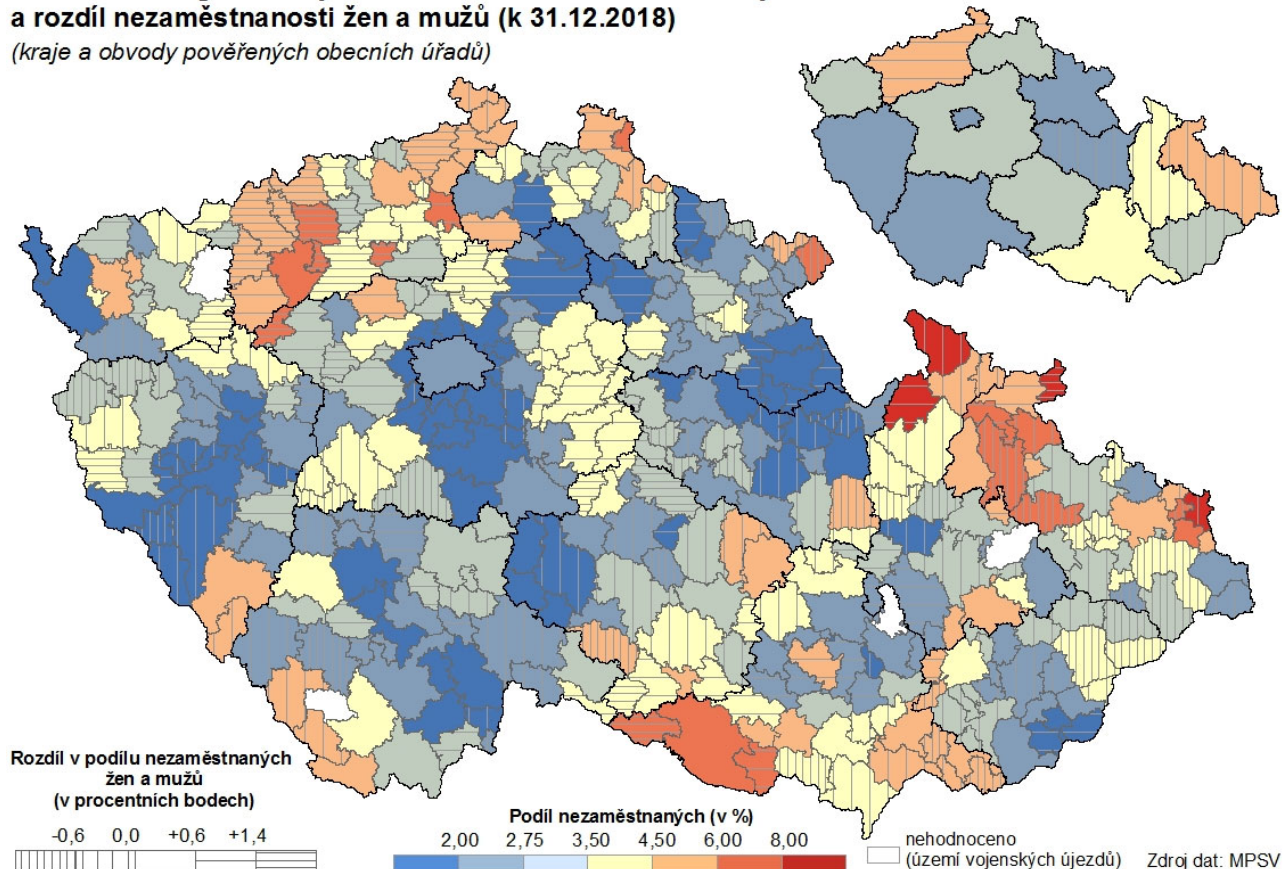
registrovala mírně
nadpoloviční část okresů.

(Karviná, Jeseník, Bruntál, Znojmo a Ústí nad Labem). Šance na pracovní uplatnění se meziročně zvýšila uchazečům ve všech okresech, nejvíce v těch s nejméně příznivým postavením. Převahou míst nad uchazeči ve všech devíti kvalifikačních třídách se na sklonku roku 2018 mohl pyšnit pouze okres Tachov. Celkově příznivé postavení měly vedle Prahy a středních Čech také Jihočeský, Plzeňský a Pardubický kraj, kde se mohli dobře uplatnit uchazeči jak s nízkou, tak s vysokou kvalifikací.

Kartogramy č. 5 až 9

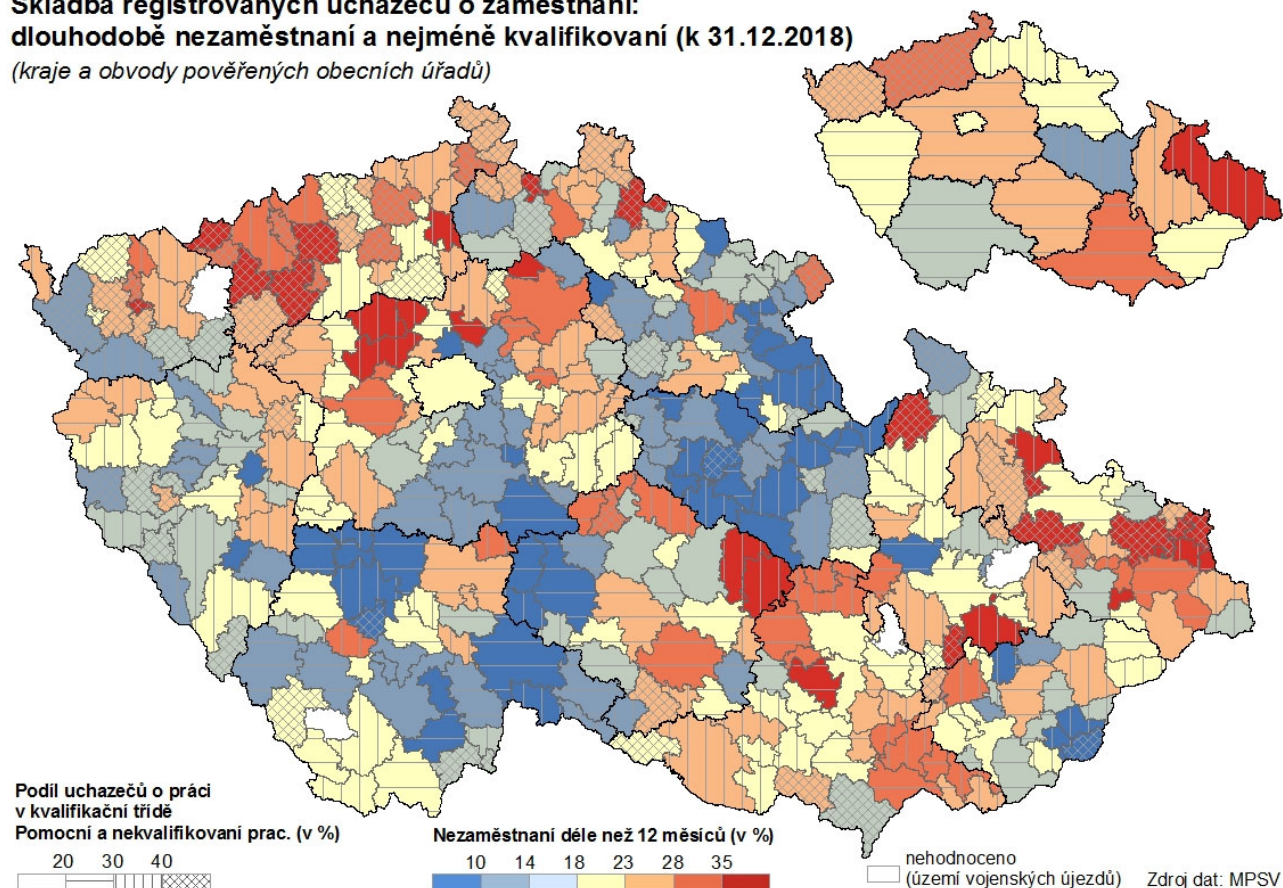
**Podíl všech registrovaných uchazečů o zaměstnání na obyvatelstvu ve věku 15-64 let:
a rozdíl nezaměstnanosti žen a mužů (k 31.12.2018)**

(kraje a obvody pověřených obecních úřadů)



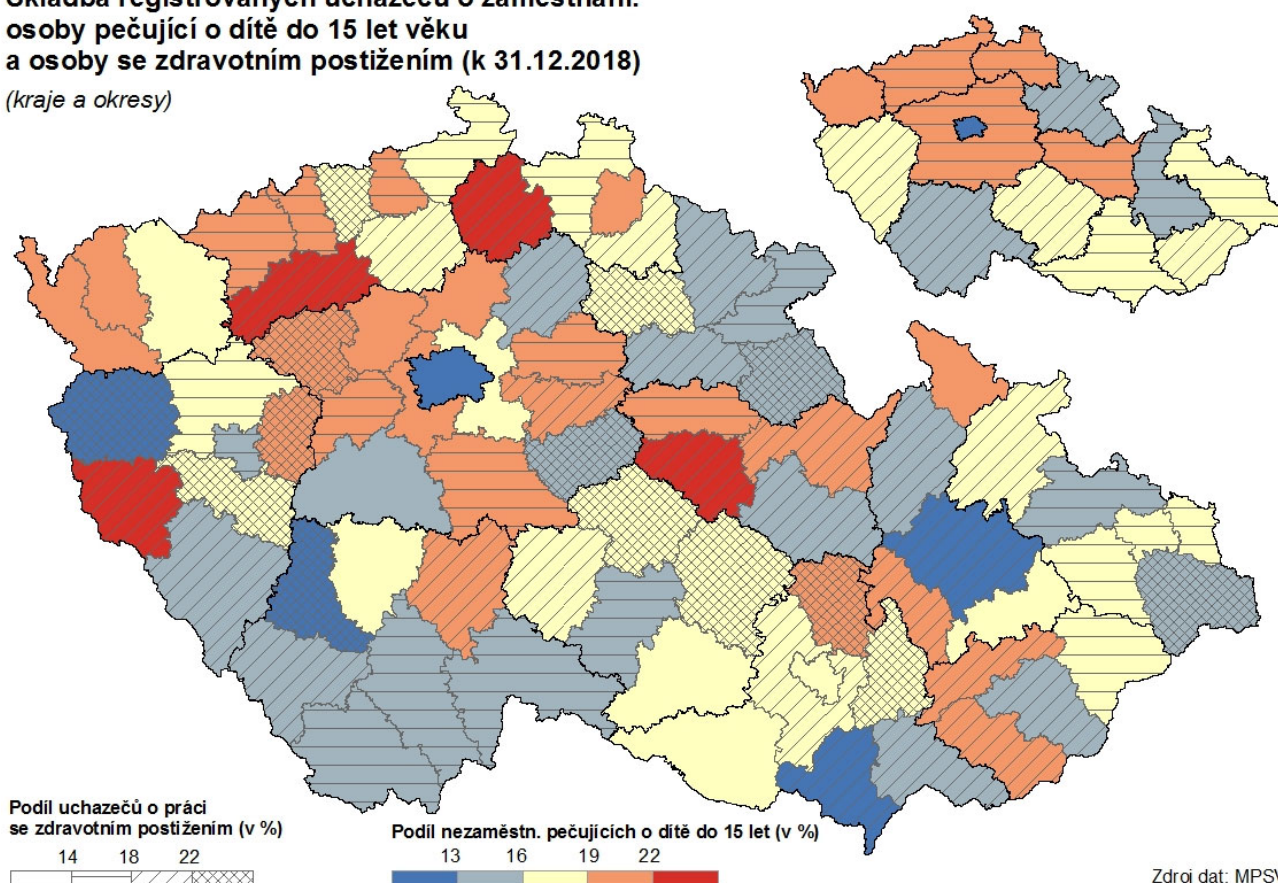
**Skladba registrovaných uchazečů o zaměstnání:
dlouhodobě nezaměstnaní a nejméně kvalifikovaní (k 31.12.2018)**

(kraje a obvody pověřených obecních úřadů)

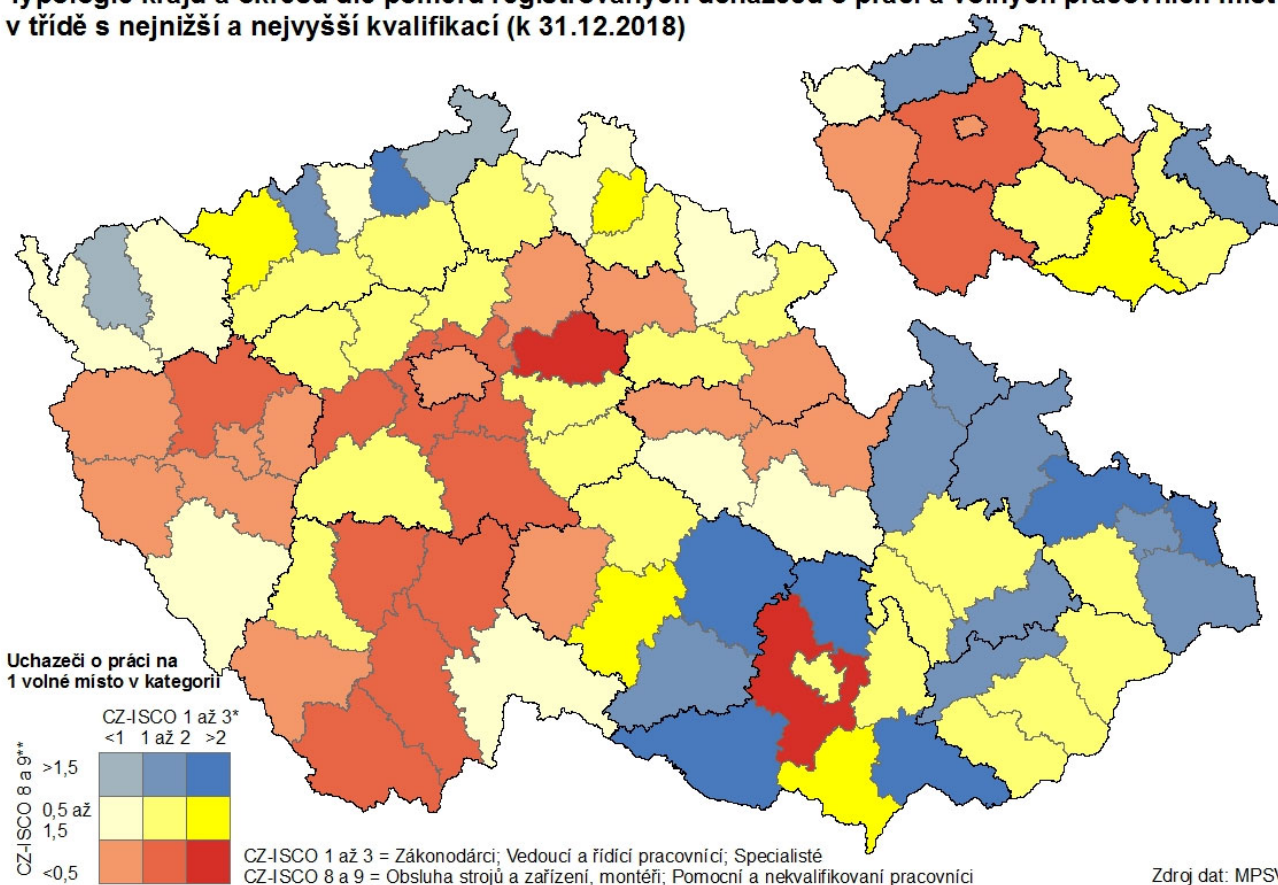


**Skladba registrovaných uchazečů o zaměstnání:
osoby pečující o dítě do 15 let věku
a osoby se zdravotním postižením (k 31.12.2018)**

(kraje a okresy)



Typologie krajů a okresů dle poměru registrovaných uchazečů o práci a volných pracovních míst v třídě s nejnižší a nejvyšší kvalifikací (k 31.12.2018)



Pozn.: Hodnocení volných pracovních míst nelze z důvodu snížení kvality vstupních údajů provést v podrobnější úrovni než okresní. Skoro čtvrtinu všech registrovaných míst k 31. 12. 2018 bylo možno přiřadit jen do konkrétního okresu, nikoliv do obce či POÚ.

3. Mzdy a jejich diferenciaci

Mzdový růst loni stimulovaly jak tržní vlivy, tak i opatření státu.

Dobré hospodářské výsledky podniků, pokračující pozitivní očekávání v klíčových odvětvích i stupňující se obtíže při náborech nových a udržení stávajících pracovníků vyústily loni v dynamický růst mezd. Tyto vlivy byly ještě umocněny vyšší aktivitou státu, a to jak v podobě navýšení mzdových prostředků (skrze státní rozpočet i nepřímo prostřednictvím územních rozpočtů), tak i v pokračování navýšování minimální mzdy.

3.1. Průměrné mzdy podle odvětví a regionů

Tempo růstu průměrných mezd sílilo již pátým rokem v řadě. Loni ale také nabývaly na významu faktory, které další strmý mzdový růst nepodporovaly.

V roce 2018 vzrostla (dle podnikových statistik) průměrná hrubá nominální mzda zaměstnance v ekonomice o 7,5 %⁵⁹ (o 0,8 p. b. více než v předešlém roce). Ačkoliv celoroční tempo se navyšovalo již pátým rokem v řadě a blížilo se úrovni z vrcholu konjunktury minulé dekády, bylo možno vystopovat signály, že mzdová dynamika patrně již dosáhla v rámci současného hospodářského cyklu svého vrcholu⁶⁰. To mohlo souviset i s výsledky konjunkturálních průzkumů naznačujícími opatrnější výhled podniků (hlavně těch exportně orientovaných) do roku 2019, poklesem míry jejich ziskovosti i rozevíráním nůžek mezi dynamikou mzdových nákladů a produktivitou práce (k němuž docházelo v posledních třech letech). Na druhé straně významnějšímu zvolnění mzdového růstu v podnikové sféře bránila stále silná poptávka po pracovnících, která při praktickém vyčerpání volných pracovních sil v tuzemsku nemohla být adekvátně uspokojena.

Kupní síla mezd vzrostla nejvíce za posledních patnáct let.

Z přetrvávajícího napětí na pracovním trhu tak profitovali především zaměstnanci. Navzdory svižnému růstu spotřebitelských cen vzrostla loni kupní síla jejich průměrných výdělků o 5,3 % – nejsilněji za posledních patnáct let. Významné posílení kupní síly pocítili zaměstnanci napříč všemi hlavními odvětvími a také ve všech krajích Česka.

Rozdíly ve mzdové dynamice mezi odvětvími se loni mírně snížily. Nejvíce rostly výdělky v odvětvích s dominancí veřejného sektoru.

V úhrnu za celý rok 2018 činila průměrná hrubá měsíční mzda po přepočtu na plný úvazek zaměstnance 31 868 korun. Rozdíly relativních mzdových temp mezi hlavními odvětvími (19 odvětvových sekcí ekonomiky) se loni oproti letům 2015 až 2017 snížily. Tehdy se výrazně projevil vliv opakovaného navyšování hranice minimální mzdy (a od ní odvozených pásem zaručené mzdy), a nejvíce tak rostly výdělky v odvětvích s výrazně podprůměrnou mzdovou úrovní. Postupně byl ale tento faktor zastíněn rozpočtovou politikou státu, v níž se projevila preference mzdových výdajů v oblasti veřejných služeb. V roce 2018 se tak mezi čtyřmi odvětvími s nejsilnějšími mzdovými tempy nacházela jen ta, kde dominoval veřejný sektor. To platilo hlavně o vzdělávání (+10,7 %), v menší míře o zdravotní a sociální péči (+8,4 %). Přestože mzdy pracovníků ve vzdělávání rostly nejvíce po roce 2003, úroveň výdělků zde ve srovnání s celou ekonomikou nadále mírně zaostávala. Souvisí to i se skutečností, že v letech 2014 až 2017 byl mzdový růst ve vzdělávání v rámci ostatních odvětví s dominancí veřejného sektoru vždy nejslabší.

Ve stavebnictví se tempo mzdového růstu zdvojnásobilo a mezi tržními odvětvími dosáhlo maxima.

Z tržních odvětví se loni nejvíce dařilo stavebnictví, kde se nedostatek pracovníků, umocněný souběžným svižným růstem zásoby práce, projevoval nejpalčivěji. Mzdové tempo se zde oproti roku 2017 téměř zdvojnásobilo (na +7,9 %). Ve zpracovatelském průmyslu výdělky vzrostly o 7,0 % a při skromném posílení zaměstnanosti zde poprvé

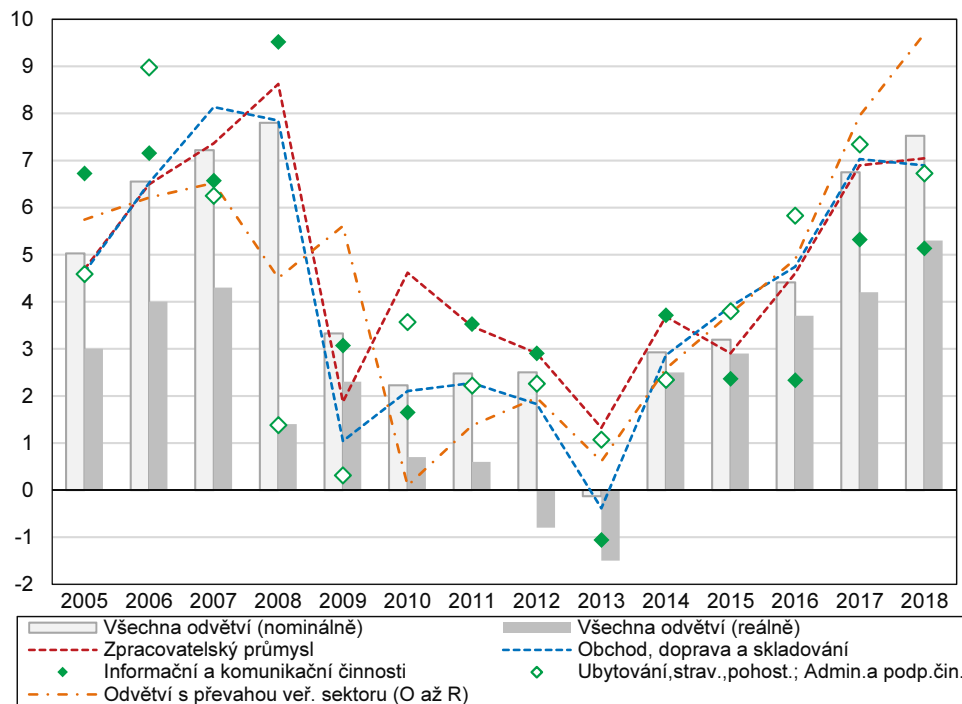
⁵⁹ Není-li uvedeno jinak, pocházejí následující údaje o mzdách v této kapitole z pravidelných čtvrtletních šetření ČSÚ v podnicích. Průměrná mzda je vyjádřena k přepočtenému stavu zaměstnanců (tj. jsou zohledněny rozdíly v délce úvazků).

⁶⁰ Zatímco v prvních třech čtvrtletích roku 2018 se mezikvartální růst průměrných mezd pohyboval v rozpětí 2,0 až 2,2 %, na sklonku roku činil jen 1,5 %. Ve 4. čtvrtletí oslabilo i meziroční tempo – na 6,5 %, v předchozí části roku činilo v průměru 7,9 %. Zčásti to bylo způsobeno specifickou situací v odvětví vzdělávání (vysoká srovnávací základna vlivem svižného navýšení platů na konci roku 2017 a současně posunutím plánovaného loňského navýšení platů pedagogů až na počátek roku 2019). Meziroční tempo ale mírně zvolnilo i v některých významných tržních odvětvích ekonomiky (např. v obchodu či ve zpracovatelském průmyslu), kde není mzdový vývoj krátkodobě narušen nepravidelnými zásahy státu.



od roku 2009 objem vyplacených mezd za tempem v celé ekonomice zaostal. Slabší tempo průměrných mezd měla loni i dvě odvětví s nejnižší úrovní výdělků – pohostinství, ubytování a stravování a také administrativní a podpůrné činnosti⁶¹. Relativně nejméně pak posílily mzdy v nejlépe placených odvětvích – v informačních a komunikačních činnostech a ve finančnictví. Jejich růst za tempy v celé ekonomice zaostával již čtvrtým rokem v řadě⁶², v absolutním vyjádření si však tito zaměstnanci na hrubé mzdě loni polepšili nejvíce ze všech tržních odvětví (v průměru o 2,7, resp. 2,8 tis. korun).

Graf č. 21 Změna průměrných reálných mezd v celé ekonomice a změna nominálních mezd ve vybraných odvětvích (meziročně v %)



Pozn.: Odvětví s dominancí veřejného sektoru zahrnuje: Veřejnou správu a obranu; povinné sociální zabezpečení (odvětvová sekce O); Vzdělávání (P); Zdravotní a sociální péči (Q); Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (R).
Zdroj: ČSÚ (podniková statistika, údaje ze čtvrtletních šetření)

Relativně nejvíce rostly loni mzdy v krajích s výrazněji podprůměrnou úrovní výdělků.

Mezi kraji rostly loni průměrné mzdy nejvíce na Olomoucku (+8,7 %) a Ústecku (+8,6 %). Šlo ale o regiony, které z pohledu své mzdové úrovně patří v ČR dlouhodobě k nejslabším. Relativně nejméně si polepšili zaměstnanci pracující na Plzeňsku (+6,0 %), v roce 2017 ale patřil mzdový růst v tomto kraji k nejvyšším.

Karlovarský kraj zůstává dlouhodobě regionem s nejnižší průměrnou mzdou.

Mezikrajské rozdíly ve výši mezd se loni dále snižovaly, po vyloučení Prahy pak setrvaly bez výraznějších změn. Regionem s nejnižší průměrnou mzdou zůstával Karlovarský kraj, za posledních patnáct let se téměř nezměnil ani jeho odstup (výše mzdy zůstává osminu pod úrovní celé ČR⁶³). Z dlouhodobějšího pohledu mírně oslabuje pozice Prahy a Moravskoslezského kraje. Slabší relativní růst pražských mezd byl zčásti „vykompenzován“ výraznějším posílením počtu zaměstnanců⁶⁴, kterých zde za

Dlouhodobější oslabování pozice Prahy

⁶¹ V těchto odvětvích zároveň v posledních letech rychleji rostl podíl zkrácených pracovních úvazků.

⁶² Tato skutečnost je částečně kompenzována tradičně vyšší rolí zaměstnaneckých benefitů, tj. různých sociálních požitků, ale i dalších nepřímých nákladů práce, z nichž zaměstnanci profitují (náklady na školení, ošatné, nadstandardní programy sociálního zabezpečení či odstupné). Jejich poměr (vztažený k přímým nákladům práce – tedy mzdám a platům, vč. náhrad za neodpracovanou dobu) dosáhl v roce 2017 v peněžnictví a pojišťovnictví 6,4 % a patřil k nejvyšším mezi hlavními odvětvími (po odvětví energetiky a těžby, kde se pohyboval okolo 10 %).

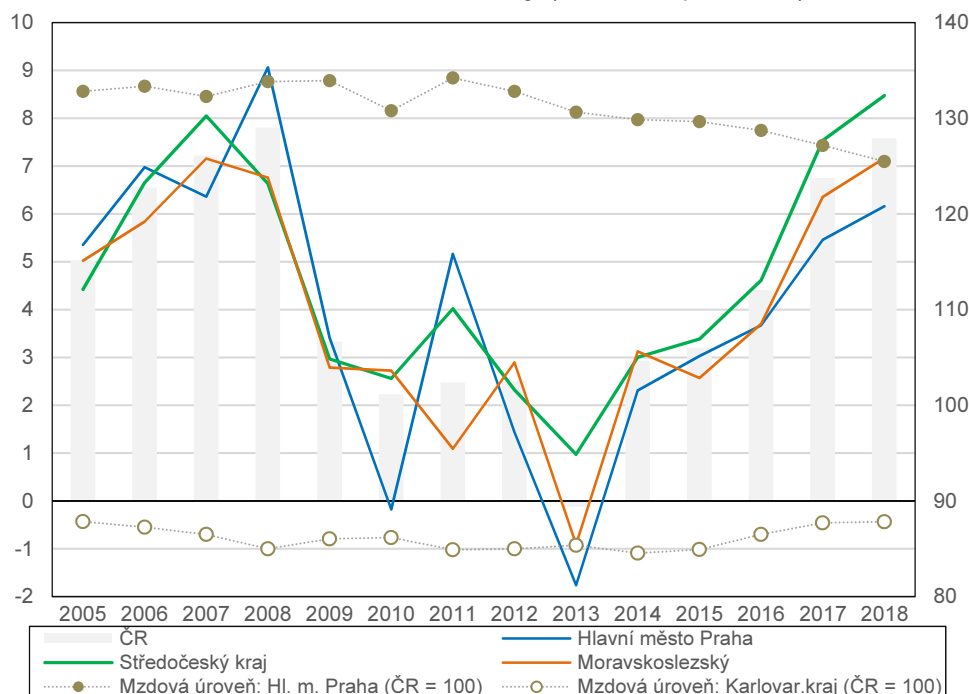
⁶³ Uvedené postavení vyplývá z oficiálně deklarovaných mezd za osoby pracující v tomto kraji. Příjmová pozice domácností žijících v Karlovarském kraji je oproti tomu příznivější, mj. možnostmi zaměstnání mimo kraj (zejména v Německu) či vlivem šedé ekonomiky.

⁶⁴ Např. v roce 2018 zde vzrostl jejich počet meziročně o 4,4 %, nejvíce ze všech krajů (tempo v celé ČR činilo jen 1,3 %). Nadprůměrný růst zaměstnanosti je zároveň dlouhodobě typický a souvisí s vysokou atraktivitou metropole pro pracovníky z tuzemska i zahraničí.

i Moravskoslezského kraje pokračovalo.

posledních pět let citelně přibýlo i v odvětvích s nízkou mzdovou úrovní⁶⁵. Zatímco zhoršení postavení metropole bylo výsledkem vývoje v poslední dekádě (v roce 2018 zde průměrné mzdy převyšovaly úroveň ČR o čtvrtinu, před deseti lety o třetinu), u Moravskoslezského kraje šlo o dlouhodobější pozvolný proces související s náročnou transformací odvětvové skladby místní ekonomiky.

Graf č. 22 Změna průměrných mezd ve vybraných krajích ČR (meziročně v %) a úroveň mezd v Praze a Karlovarském kraji (ČR = 100, pravá osa)



Zdroj: ČSÚ (podniková statistika, údaje ze čtvrtletních šetření)

Výše průměrných mezd ve Středočeském kraji se dále pohybovala těsně nad republikovým průměrem.

Pokračovalo také posilování pozice Středočeského kraje, jenž se dorovnal republikové úrovni mezd v roce 2013 a v roce 2018 ji překonal o 2 %. Projevil se zde nejen vliv silících výdělků pracovníků automobilového průmyslu (a s ním souvisejících oborů), ale i růst kvalifikovaných pracovních míst v těsném zázemí metropole (výzkumná či logistická centra). Od poslední recese si mírně polepšily i Plzeňský kraj, Vysočina či regiony východních Čech. Svižnější mzdový růst zde souvisel s nízkou nezaměstnaností, vysokým počtem neobsazených pracovních míst i s rozvojem výrazně proexportních průmyslových oborů.

3.2. Mzdová diferenciaci

Trend snižování celkových mzdových rozdílů pokračoval.

Detailnější pohled na diferenciaci mezd umožňuje strukturální mzdová statistika⁶⁶. Údaje z posledních let naznačují, že prohlubování mzdové diferenciaci, jež bylo typické pro dvě předchozí dekády, se zastavilo⁶⁷. To dokládá i hodnota variačního koeficientu mezd, která v současné dekádě klesala (vyjma let 2012 a 2014). Zatímco v roce 2011 činila

⁶⁵ Šlo především o administrativní a podpůrné činnosti, kam jsou v podnikovém výkaznictví řazeni i agenturní pracovníci, a aktivity spojené s cestovním ruchem. Průměrné mzdy v těchto odvětvích se v poslední dekádě v Praze navíc zvyšovaly relativně pomalejším tempem než v celé ČR.

⁶⁶ Ta vychází z údajů o výdělích (doplňených dalšími sociodemografickými charakteristikami) jednotlivých zaměstnanců. Průměrná mzda ze strukturálního šetření je vypočtena poměření s placenou dobou zaměstnance (nezahrnuje se neplacená nepřítomnost v práci, např. pro nemoc), nezapočítávají se ale zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin. Oproti tomu v podnikových zjišťováních je mzda vypočtena poměření s evidenčním počtem zaměstnanců za celý ekonomický subjekt (zaměstnanci s krátkodobou neplacenou nepřítomností jsou zahrnuti) bez ohledu na délku jejich týdenního úvazku.

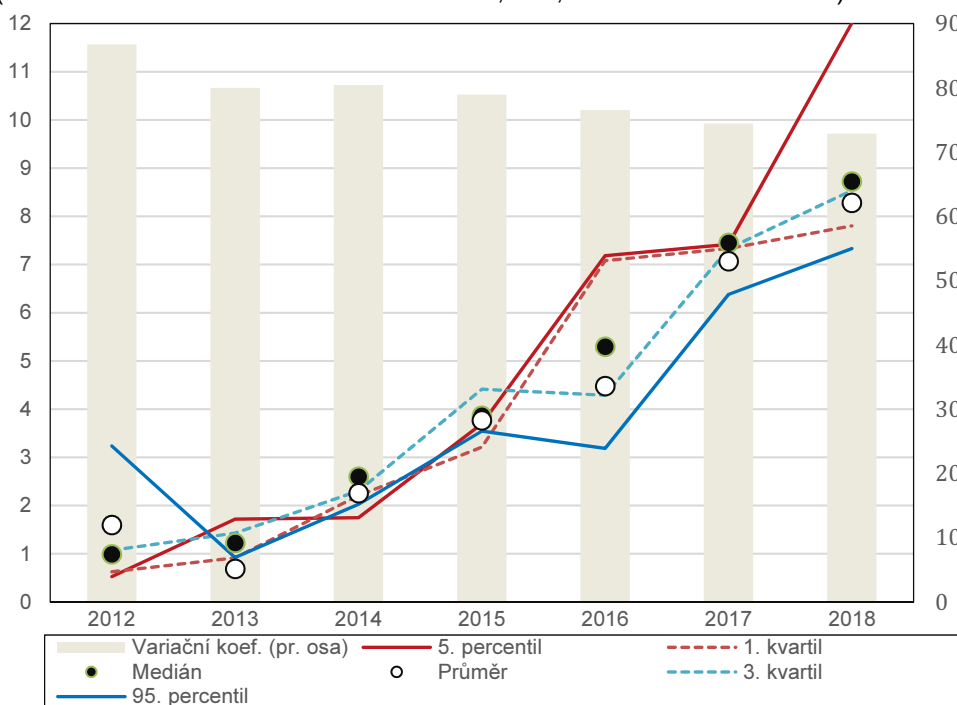
⁶⁷ Přímé srovnání v dlouhodobější časové řadě však není z důvodu významnějších metodických změn ve výše uvedeném šetření možné. Poslední podstatnou změnu přinesl rok 2011, od něhož výsledky výběrové pokrývají celou zaměstnaneckou populaci v ČR (nově byli zahrnuti dříve nesledovaní zaměstnanci z podniků s méně než 10 zaměstnanci a také zaměstnanci neziskových institucí a podnikatelů – fyzických osob).

83,3 %, loni jen 72,9 %. Z více než tří čtvrtin k tomu přispěli muži, přesto zůstaly mužské výdělků stále zřetelně rozrůzněnější (78 %) než ženské (57 %). Tyto rozdíly jsou výsledkem zejména výraznějšího předstihu mužských výdělků v profesích s vysokými kvalifikačními nároky (manažeři, specialisté).

Ke zlepšení pozice nízkopříjmových pracovníků pomohlo vedle posunu minimální mzdy i pevnější ukotvení hospodářského růstu.

Za trendem oslabování mzdové diferenciace stálo primárně opakované navyšování hranice minimální mzdy⁶⁸ (s výraznějším sekundárním dopadem na pásma zaručené mzdy). V roce 2012, kdy tuzemskou ekonomiku svírala recese a výše minimální mzdy stále odpovídala úrovni z roku 2007, se mzdové rozdíly zvýšily (a průměrná mzda vzrostla meziročně více než mzdový medián). V následujících letech se situace obrátila. K výraznějšímu růstu výdělků nízkopříjmových pracovníků došlo ale až v roce 2016, kdy vedle efektu minimální mzdy přispívalo k lepšímu postavení těchto osob na pracovním trhu i citelnější snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. V roce 2018 vzrostla hodnota 5% kvantilu (vymezujícího soubor 5 % nejhůře placených zaměstnanců) o 12 % (dokonce ještě mírně vyšším tempem, nežli činil meziroční růst minimální mzdy). Naopak růst 95% kvantilu byl bezmála o polovinu nižší. Trend oslabování mzdové diferenciace se mezi lety 2011 a 2018 projevil ve všech krajích, nejvíce v Karlovarském, Jihomoravském a v Praze, nejméně na Vysočině (kde se variační koeficient snížil z 59 % na 57 %).

Graf č. 23 Změny ve mzdové distribuci zaměstnanců v období 2012 až 2018
(meziroční růst mezd v hlavních kvantilech, v %, variační koeficient v %)



Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Nedostatek volné pracovní síly na trhu vedl podniky stále častěji k „přetahování“ zaměstnanců od ostatních firem,...

Rostoucí napětí na pracovním trhu plynoucí z nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou vedlo k tomu, že zaměstnavatelé pociťovali stále větší obtíže při hledání nových pracovníků i udržení těch stávajících. Vzhledem k výraznému omezení četnosti volné pracovní síly na tuzemském trhu i časové a administrativní náročnosti při najímání zahraničních pracovníků (zejména ze států mimo EU) se podniky musely více zaměřit také na stávající pracovníky. Nové zaměstnance lákaly jednorázovými náborovými příspěvky, vyššími nástupními výdělků, ale i patrně širší škálou nabízených nemzdových benefitů. K „přetahování“ zaměstnanců docházelo jak

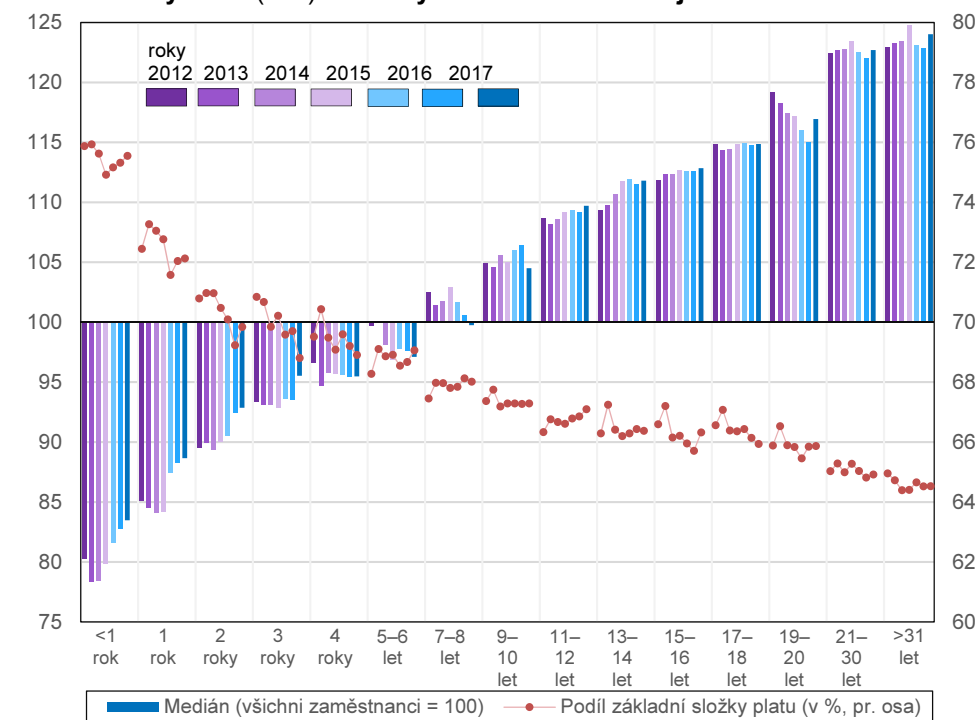
⁶⁸ Hranice minimální mzdy se v současné dekádě navyšila již šestkrát. K první změně došlo v srpnu 2013 (z 8 000 na 8 500 korun za měsíc), dosud poslední vstoupila v platnost od 1. ledna 2019 (z 12 200 korun na 13 350 korun).

u kvalifikovaných činností (např. specialistů v oblasti IT), tak u prací převážně rutinních (v obchodu).

... což se postupně promítlo ve zlepšeném finančním postavení služebně nejmladších zaměstnanců.

Tato tendence se postupně promítla ve zlepšeném finančním postavení čerstvých zaměstnanců. Zatímco ještě v roce 2014 činila mediánová mzda zaměstnanců pracujících u stávajícího zaměstnavatele méně než rok 78 % úrovně mzdy v celé ekonomice, v roce 2018 již 83 %. Podobné tendence vykazovali i pracovníci s délkou zaměstnání 1 až 3 roky, v jejichž skladbě mzdy lze v čase pozorovat rostoucí podíl motivačních složek. Nepatrně se naopak zhoršilo relativní postavení osob, jejichž pracovní poměr trval pět až osm let (zatímco v letech 2012 až 2017 se dostaly nad úroveň mzdového mediánu celé ekonomiky osoby po sedmém až osmém roku trvání pracovního poměru, v roce 2018 to bylo až po devátém roce). I díky vyššímu podílu příplatků, odměn či náhrad mzdy není překvapivé, že nejlépe byly odměňovány osoby, jejichž pracovní poměr trval déle než dvacet let. Jejich postavení oproti všem zaměstnancům se mezi roky 2012 a 2018 téměř nezměnilo (jejich medián mzdy byl skoro o čtvrtinu vyšší). V této skupině patrně převažují zaměstnanci placení přímo z veřejných rozpočtů (např. osoby ve vzdělávání či zdravotnictví).

Graf č. 24 Medián mzdy zaměstnance (úhrn = 100) a podíl základní složky mzdy na hrubém výdělku (v %) dle doby zaměstnání u stávajícího zaměstnavatele



Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Průměrné i mediánové výdělky žen po 30. roku věku fakticky stagnovaly. U mužů ale dále rostly a vrcholily až ve skupině 40 až 44 let.

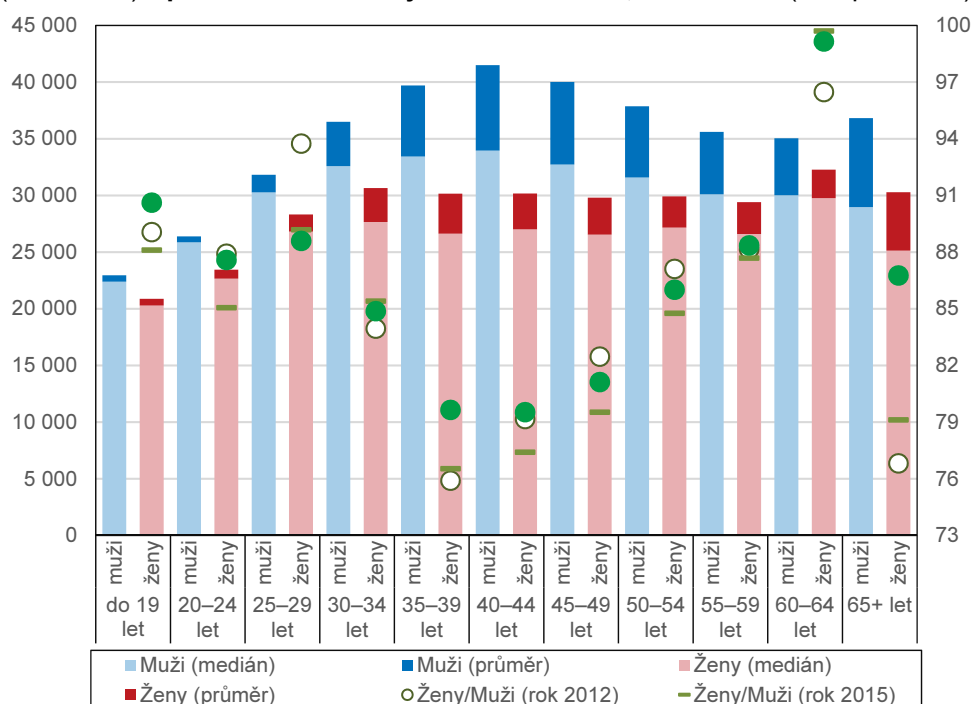
Nejvyššího mzdového mediánu dosahují dlouhodobě pracovníci ve věku 30 až 34 let. V roce 2018 jejich výdělek (30,7 tis. korun měsíčně hrubého) převýšil úroveň všech zaměstnanců o 5 % a těch nejhůře placených – v nepočtené skupině do 19 let – o 42 %. Křivka průběhu mezd mužů a žen se odlišuje. Po prudkém růstu výdělků mezi 20. a 30. rokem věku (společně pro obě pohlaví) dosahuje mzda u žen lokálního maxima ve skupině 30–34letých, u mužů ale až o deset let později. Výdělky žen mezi 30. a 60. rokem věku stagnovaly. Většina žen v této skupině musí obvykle skloubit pracovní kariéru s péčí o závislé děti i běžným chodem domácnosti. Změna postavení pracujících žen nastává až ve skupině 60–64letých, kdy se mediánová mzda žen téměř dorovná úrovni mužů (v roce 2016: 29,8 tis. vs. 30,0 tis. korun). Za tímto posunem ale stojí proměna kvalifikační i vzdělanostní skladby zaměstnaných, neboť výrazná většina žen s podprůměrnou mzdou využije možnost odejít kolem 60. roku do řádného, popřípadě

Rozdíl mezi výší mužských a ženských výdělků se po roce 2015 mírně snížil. Stál za tím příznivý vývoj ve věkové skupině 35–44 let a také v seniorském věku.

předčasného důchodu. Po 65. roce dochází k obdobnému posunu ve skladbě pracujících u mužů a rozdíly mezi úrovní výdělků žen a mužů se opět prohlubují.

Největší rozdíly ve výši výdělků mezi pohlavími se dlouhodobě projevují ve věku kolem 40 let. Ve skupině 40 až 44 let činil loni medián mezd žen 79,5 % úrovně mužů. V případě průměrné mzdy byl rozdíl s ohledem na vysokou mzdovou variabilitu mužských mezd v tomto věku vyšší, ženy dosahovaly jen 72,7 %. Celkové difference mezi pohlavími zůstávají v čase poměrně stabilní. Mezi roky 2015 a 2018 lze ale vystopovat náznaky mírného sblížování – svisnějšího na úrovni průměrných mezd (o 2,0 p. b.) než mediánových (1,3 p. b.). K tomuto pozitivnímu vývoji přispěly konvergenční tendence u výdělků ve věku 35 až 44 let a také po 60. roce. I přes tuto mírnou korekci zůstává ČR nadále ve skupině států EU s nejvyššími rozdíly v průměrné výši výdělků mužů a žen.

Graf č. 25 Průměr a medián hr. měs. mezd dle věku a pohlaví v roce 2018 (v korunách) a poměr medián. mzdy žen a mužů 2012, 2015 a 2018 (v %, pravá osa)



Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Ve směru sblížování úrovně mužských a ženských výdělků působila i rostoucí vzdělanostní úroveň žen.

Za mírným sblížováním výše mužských a ženských výdělků stojí také rostoucí vzdělanostní úroveň pracujících žen (zejména v mladších věkových skupinách), neboť výše vzdělání je jednou z klíčových determinant úrovně mezd. V roce 2018 dosahoval medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků (na magisterském či doktorském stupni) 40,8 tis. korun a úroveň všech zaměstnanců převyšoval o 40 %. Výdělky pracovníků na nižším stupni terciárního vzdělávání⁶⁹ byly oproti celé ekonomice vyšší o šestinu, naopak u osob se středním vzděláním bez maturity činily jen 85 % této úrovně a u lidí s maximálně základním vzděláním 74 %.

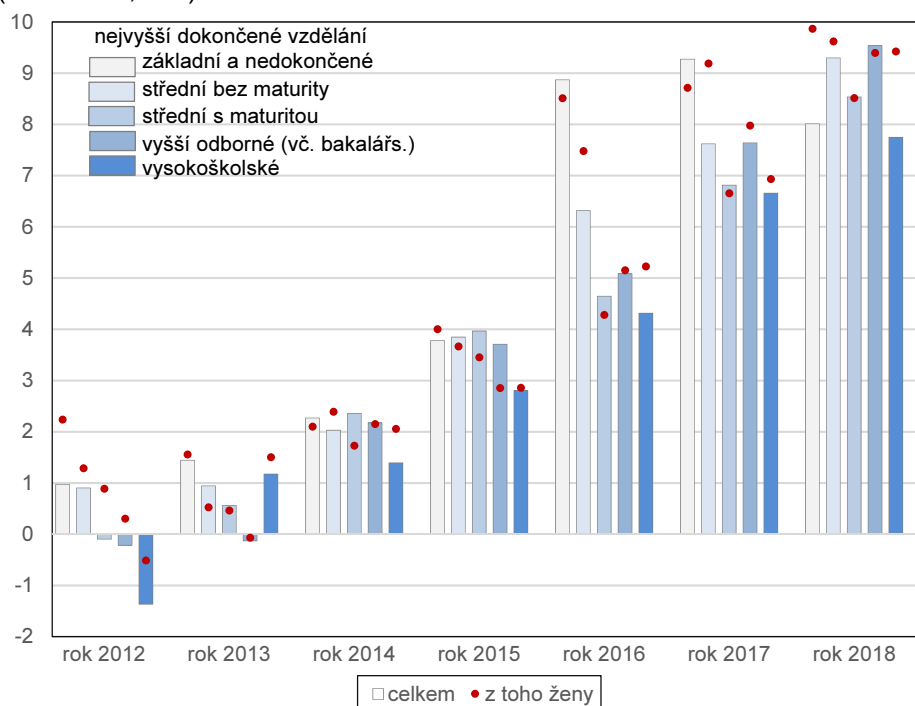
Relativní rozdíly výdělků dle výše dosaženého vzdělání se nadále mírně snižovaly. Tempo růstu mzdy vysokoškoláků bylo v posledních šesti letech podprůměrné.

Ve srovnání s rokem 2011 došlo loni k největšímu pozitivnímu posunu u pracovníků s nejnižší úrovní vzdělání (ze 71 % na 74 %). Relativně nejvíce si naopak pohoršili vysokoškoláci (–10 p. b.). Slabší postavení měli i pracující ve váhově nejvýznamnější skupině – se středním vzděláním s maturitou (pokles o 4 p. b. na 102 %). K lepší pozici pracovníků se základním vzděláním přispěl především vývoj v letech 2016 a 2017, kdy

⁶⁹ Zahnuje zaměstnance s vyšším odborným vzděláním a dále s vysokoškolským vzděláním bakalářského stupně.

se navýšení minimální mzdy společně s citelným poklesem míry nezaměstnanosti v této skupině osob promítly v 9% meziročních růstech mediánu mezd. Naopak u vysokoškoláků byla mzdová tempa po celé období podprůměrná (vyjma roku 2013). V rámci této skupiny držely mírně lepší pozici ženy, jejichž mzdová dynamika byla v posledních šesti letech vyšší než mužů. I to přispělo k tomu, že variabilita výdělků všech vysokoškoláků poklesla v současné dekádě ze všech vzdělanostních skupin nejvíce. Její dosažená úroveň byla ale oproti zaměstnancům bez maturity nadále více než dvojnásobná⁷⁰. Více než 114 tis. korun pobíralo loni na hrubé měsíční mzdě 5 % vysokoškoláků, čtvrtina pak více než 59 tis. korun (tuto hranici překonal jen každý dvacátý zaměstnanec se středním vzděláním s maturitou). Na druhé straně téměř 30 % vysokoškoláků nedosáhlo na úroveň průměrné mzdy v celé ekonomice a desetina pobírala méně než 22,9 tis. korun.

Graf č. 26 Změna mediánu mzdy zaměstnance dle pohlaví a stupně vzdělání (meziročně, v %)



Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Relativně nejrychleji rostly výdělky zaměstnancům ozbrojených složek. Více jak o desetinu posílily již třetím rokem v řadě.

Z deseti hlavních tříd klasifikace zaměstnání vzrostly loni mediánové mzdy nejvíce pracovníkům v ozbrojených silách (+13,2 %)⁷¹. Protože se tak stalo za poslední čtyři roky již potřetí, není překvapivé, že tento vývoj se výrazně odrazil i v celkovém postavení této nepočetné skupiny zaměstnanců. Medián jejich hrubé měsíční mzdy přesáhl loni 38 tis. korun a převýšil úroveň v celé ekonomice o 31 %, v roce 2012 však jen o 7 %. Dlouhodobým specifickým pracovníků ozbrojených složek je vyšší mzdová úroveň žen než mužů⁷², jež patrně odráží odlišnou vzdělanostní i věkovou skladbu a též velmi nízkou absolutní četnost žen.

⁷⁰ Variační koeficient mezd vysokoškoláků klesl mezi roky 2011 a 2018 z 94 % na 82 %. Ten u osob se základním i středním vzděláním bez maturity loni dosahoval těsně pod 40 %. Vysoká variabilita mezd vysokoškoláků je odrazem nadprůměrného zastoupení pozic manažerů a specialistů. V kvalifikační třídě zákonodárců a řídících pracovníků tvořili vysokoškoláci polovinu všech pracovníků, u specialistů dokonce 60 %.

⁷¹ Tato kategorie zahrnuje pouze příslušníky armády. Nejsou v ní naopak obsaženi policisté, hasiči či příslušníci vězeňské služby. Tito zaměstnanci náležejí v rámci platné klasifikace zaměstnání (CZ ISCO) do podskupiny Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy a dále do hlavní třídy Pracovníci ve službách a prodeji.

⁷² Ta se projevuje více u mediánových výdělků (převís u žen o 10,7 % v roce 2018) než u průměrných (o 5,7 %). To odráží skutečnost, že v nejvyšších manažerských pozicích zde (podobně jako v ostatních třídách zaměstnání) výrazně převažují muži.

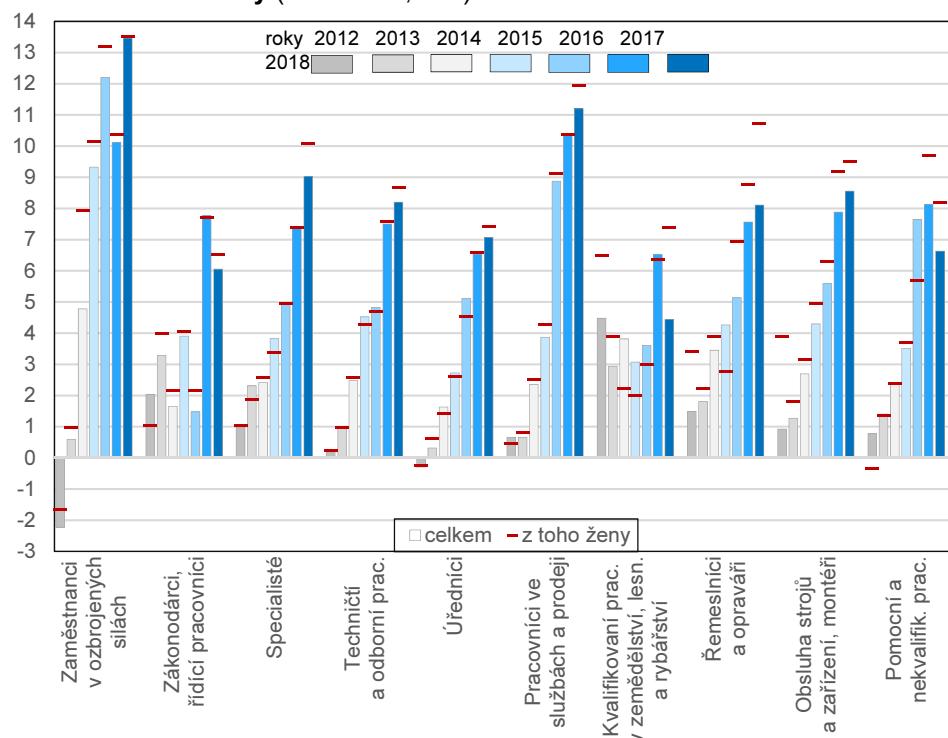
Svížnému růstu výdělků pracovníků ve službách a prodeji pomohly vyšší veřejné výdaje i růst minimální mzdy.

Výdělky specialistů táhly loni hlavně vyšší veřejné výdaje na vzdělávání. I tak zůstala průměrná mzda učitelů a lektorů skoro o polovinu nižší než u pracovníků ICT.

Medián mezd ve třídě pracovníci ve službách a prodeji se navýšil dvouciferným tempem již druhým rokem v řadě. Stál za tím hlavně silný růst v zaměstnáních placených z drtivé většiny z veřejných rozpočtů (vězeňská správa, hasiči, řadoví policisté, pracovníci osobní péče ve zdravotní i sociální oblasti). Svižně ale posílily i mzdy v „tržní sféře“, kde se projevil vliv navýšení minimální mzdy, převis poptávky po pracovnících nad její nabídkou a patrně i větší fluktuace zaměstnanců (kuchaři, číšníci, servírky, prodavači, pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur). Navzdory tomuto posílení zůstala mzdová úroveň v celé této třídě zaměstnání výrazně podprůměrná, medián mzdy dosahoval loni jen 71 % výše celé ekonomiky. Mírně lepší pozici měly ženy (77 %), u nichž došlo i k většímu posunu (od roku 2011 o 6 p. b.).

Mzdový medián ve třídě specialisté se v roce 2018, na rozdíl od předešlých čtyř let, navýšil nadprůměrně (+9,0 %). Výrazně se zde projevil růst veřejných výdajů v oblasti vzdělávání. I tak ale platy specialistů v této oblasti (zejména učitelů a lektorů) převyšovaly jen mírně úroveň všech zaměstnanců v národním hospodářství. Nejvyšší průměrnou hrubou měsíční mzdou tradičně pobírali specialisté v oblasti ICT (loni 61 tis. korun). Medián mezd v celé třídě specialistů se dlouhodobě pohybuje o více než třetinu nad úrovní celé ekonomiky. V rámci skupiny žen dosáhlo loni toto převýšení 35 %, u mužů 45 %.

Graf č. 27 Změna mediánu mzdy zaměstnance dle hlavních kvalifikačních tříd* celkem a za ženy (meziročně, v %)



*Podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO
Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Tempo růstu mezd ve třídě zákonodárců a řídících pracovníků bylo v posledních pěti letech spíše podprůměrné. Pokračoval zde i pokles stavu zaměstnanců.

Medián mezd zákonodárců a řídících pracovníků loni vzrostl o 6,1 % (průměrná mzda o 5,3 %), což znamenalo mírný pokles tempa oproti roku 2017. To byl zároveň jediný rok od konce poslední recese, kdy mzdový medián v této třídě dosahoval vyššího meziročního tempa než v celé ekonomice. Relativně slabší dynamika výdělků může souviset se zpomalením hospodářského růstu, neboť vyšší podíl mezd zde tvoří příplatky, bonusy či mimořádné odměny (mnohdy vázané na hospodářské výsledky podniků). Působila i klesající míra zisku podniků po roce 2015, jež zintenzivnila

restrukturalizační a inovační procesy, a to včetně těch v oblasti řízení⁷³. Výdělký zákonodárců a řídicích pracovníků patří nejen k nejvyšším (medián mezd překonal loni úroveň celé ekonomiky o 77 %, v roce 2011 o 83 %), ale také k nejvariabilnějším (jejich variační koeficient byl třikrát vyšší než u (ne)kvalifikovaných manuálních činností). Desetina zaměstnanců pobírala hrubou měsíční mzdu nad 127 tis. korun, téměř čtvrtina ale také mzdu nepřevyšující průměr v celé ekonomice⁷⁴.

Výše mediánu mezd technických a odborných pracovníků zůstává dlouhodobě o šestinu nad úrovní celé ekonomiky.

Tempo růstu mezd v početně nejvýznamnější třídě klasifikace zaměstnání – techničtí a odborní pracovníci – se v poslední dekádě výrazně neodchylovalo od dynamiky v celé ekonomice. V rámci této třídy se loni výdělký zvýšily nejvíce pracovníkům v oblasti zdravotnictví (o desetinu, šlo zejména o všeobecné sestry bez specializace) a odborným pracovníkům v oblasti sociální práce. Výše mzdového mediánu v celé třídě setrvává v poslední dekádě stabilně necelou šestinu nad úrovní celé ekonomiky (bez rozdílu mezi pohlavími). Mírně nadpoloviční většina zaměstnanců měla střední vzdělání s maturitou, necelá třetina pak vzdělání na terciárním stupni.

Dynamika i úroveň úřednických výdělků zůstává dlouhodobě podprůměrná.

Dynamika mzdového růstu ve třídě úředníků⁷⁵ v posledních sedmi letech vždy za tempy v celé ekonomice zaostala (po většinu tohoto období byla dokonce v rámci hlavních tříd zaměstnání nejslabší). Výdělký úředníků, jež se vyznačují relativně nízkou variabilitou, zaostávaly za úrovní v národním hospodářství o 12 %, v roce 2011 o 6 %. Více než tři čtvrtiny úředníků tvoří dlouhodobě ženy. Byť většina zaměstnání této třídy zahrnuje vysoký podíl rutinních činností, počet zaměstnaných zde dlouhodobě mírně roste⁷⁶.

Nejslabší tempo mzdového růstu měli loni kvalifikovaní pracovníci v primárním sektoru.

Nepočtená a dlouhodobě velikostně stagnující skupina kvalifikovaných pracovníků v zemědělství, lesnictví a rybářství představovala jedinou zaměstnaneckou třídu, v níž nebyl od konce poslední recese patrný trend silící dynamiky mezd. Jejich meziroční tempo bylo v posledních čtyřech letech podprůměrné, a loni dokonce nejslabší ze všech hlavních tříd zaměstnání (+4,4 %). Výše mzdového mediánu se nacházela téměř čtvrtinu pod úrovní celé ekonomiky a odpovídala nižší kvalifikační skladbě zaměstnanců (výrazná převaha vyučených bez maturity).

Medián mezd v ostatních třídách kvalifikovaných manuálních pracovníků zůstává dlouhodobě těsně pod úrovní celé ekonomiky.

Dvě zbývající třídy zahrnující převážně kvalifikované manuální činnosti (řemeslníci a opraváři; obsluha strojů a zařízení) vykazují značné podobnosti z hlediska úrovně mezd, jejich dynamiky, nízké celkové variability a také početnosti i vzdělanostní skladby zaměstnanců⁷⁷. Medián mezd zde v letech 2017 a 2018 rostl tempy okolo 8 %. Na úrovni zaměstnaneckých skupin se nejvíce dařilo montážním dělníkům výrobní a zařízení a také zpracovatelům potravin, dřeva a textilu. Výše mezd se v roce 2018 nacházela mírně přes 5 % pod úrovní národního hospodářství, za poslední dekádu se tento odstup prakticky nezměnil.

⁷³ Dle údajů VŠPS se počet zaměstnaných ve třídě zákonodárců a řídicích pracovníků od té doby snižuje, samotných zaměstnanců zde za poslední tři roky ubylo o osminu.

⁷⁴ Jednalo se z velké části o některé řídicí pracovníky v oblasti ubytovacích a stravovacích služeb, obchodu a ostatních, jejichž celková průměrná mzda v roce 2018 činila 42,5 tis. korun.

⁷⁵ Termín Úředník jako jedna z deseti hlavních tříd kategorie zaměstnání (ISCO) nelze ztotožňovat s kategorií „úředník“ spadající pod zákon o státní službě (č. 234/2014 Sb.), ani obecněji s jednou z kategorií pracovníků náležejících do odvětví veřejná správa, obrana a povinné sociální zabezpečení, popř. s osobami placenými z veřejných rozpočtů. Dle údajů MPSV náležela v roce 2018 do tzv. platové sféry jen osmina úředníků (v rámci klasifikace ISCO). Rozdíl mezi oběma výše uvedenými koncepty je patrný i z odlišné vzdělanostní skladby zaměstnanců. V odvětví veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení mělo v roce 2018 téměř 30 % pracovníků vysokoškolské vzdělání (v úhrnu pak bezmála 42 % terciární vzdělání), 46 % střední vzdělání s maturitou a jen desetina vzdělání na nižším stupni. V rámci třídy zaměstnání Úředníci výrazně převládali zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou (61 %), vysokoškolským vzděláním (na magisterském či doktorském stupni) disponovala jen necelá osmina a podíl osob s nižším než maturitním vzděláním (17 %) se příliš nelišil od podílu všech osob s terciárním vzděláním.

⁷⁶ Dle údajů VŠPS náleželo v roce 2018 do této třídy zaměstnání 498 tis. pracovníků (92 % z nich v pozici zaměstnanců). V roce 2008 to bylo 443 tis. a na přelomu tisíciletí 398 tis. Na celkové zaměstnanosti se loni podíleli 9,4 %, o jeden procentní bod více než v roce 2000.

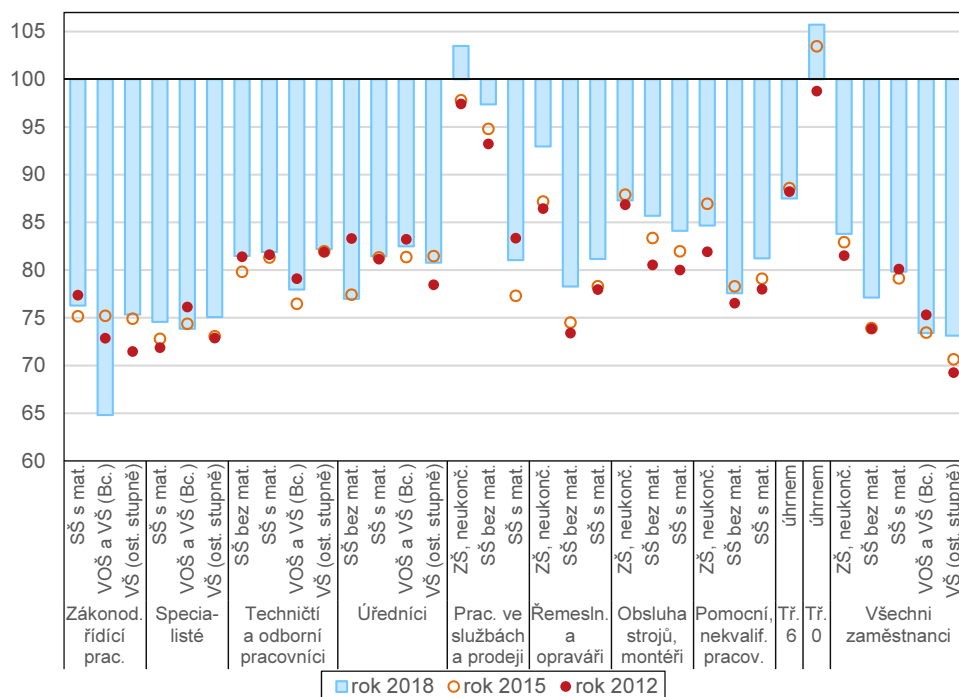
⁷⁷ Obě třídy soustřeďují více než 30 % všech zaměstnanců v celé ekonomice, u mužů dokonce 44 %. Více než 60 % tvoří pracovníci se středním vzděláním bez maturity, maturitu měla necelá čtvrtina. Mírně se liší jen zastoupením osob s maximálně základním vzděláním, které je vyšší v kategorii obsluha strojů a zařízení, montéři (14 %).



Loňské tempo růstu mezd pomocných a nekvalifikovaných pracovníků bylo nejslabší za poslední tři roky. Kromě efektu minimální mzdy se projevoval i efekt přílivu levné pracovní síly ze zahraničí.

Medián mzdy ve třídě pomocných a nekvalifikovaných pracovníků vzrostl v roce 2018 o 6,6 %, nejslabším tempem za poslední tři roky. V letech 2016 a 2017 se do svižného tempa růstu výdělků promítalo navyšování minimální mzdy. Tento vliv působil i loni, ve vykázané výši mezd se patrně projevil méně. Jednou z příčin může být zpomalení hospodářského růstu, které na trhu práce mezi prvními obvykle pocítí nejméně kvalifikovaní zaměstnanci. Nicméně poptávka po nich zůstala i loni v tuzemské ekonomice silná a počet těchto pracovníků vykazoval již šest let mírně rostoucí trend, zejména u žen. Proti silnějšímu růstu mezd v této třídě zřejmě působila sílící pracovní migrace (zejména ze zemí mimo EU)⁷⁸. Mzdový medián odrážel zpravidla velmi nízkou vzdělanostní úroveň v této třídě⁷⁹ a dosahoval jen 61 % výše celé ekonomiky. Za poslední dekádu se tento odstup nezměnil. Hrubou měsíční mzdu nižší než 15 tis. korun pobíralo v této třídě v roce 2018 okolo 30 % zaměstnanců a jen necelých 5 % bylo odměněno mzdou převyšující průměr v celé ekonomice. Na úrovni zaměstnaneckých skupin dosahovali nejnižších průměrných výdělků uklízeči a pomocníci (16,3 tis. korun), naopak nejvyšších pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby a dopravy (22,6 tis. korun).

Graf č. 28 Poměr průměrných mezd žen a mužů dle vybraných stupňů vzdělání v rámci hlavních kvalifikačních tříd (mzdy mužů v rámci dané skupiny = 100)



Pozn.: třída 6 – Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství; třída 0 – Zaměstnanci v ozbrojených silách.
Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Nejnižší absolutní i relativní odstup mediánových mezd od mužů měly ženy ve třídě pracovníci ve službách a prodeji.

Medián mezd žen činil v roce 2018 necelých 85 % úrovně mužů, v absolutním vyjádření se jednalo o 4 755 korun (na hrubé měsíční mzdě). V rámci hlavních tříd zaměstnání existují ve výši výdělků mezi pohlavími významnější rozdíly. Zatímco u pracovníků ve službách a prodeji (kde skoro dvě třetiny zaměstnanců tvoří ženy) dosahoval rozdíl necelých tisíc korun, v kategorii zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků (kde v podobném poměru převládají muži) byl více než desetinasobný. V procentním vyjádření byl ale odstup ženských výdělků od mužských nejvyšší u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (22 %). Mezi roky 2011 a 2018 se tento odstup v celé ekonomice snížil ze 16 % na 15 %, a to výhradně zásluhou konvergenčního vývoje

⁷⁸ Lze předpokládat, že tito cizinci (nezřídka v pozici agenturních pracovníků) tvoří významnou část z celkového počtu 287 tis. osob pracujících v této třídě.

⁷⁹ Více než čtvrtina pracujících měla jako maximální jen základní vzdělání, 54 % střední vzdělání bez maturity. Mezi všemi zaměstnanými převažovaly mírně ženy (okolo 60 %).

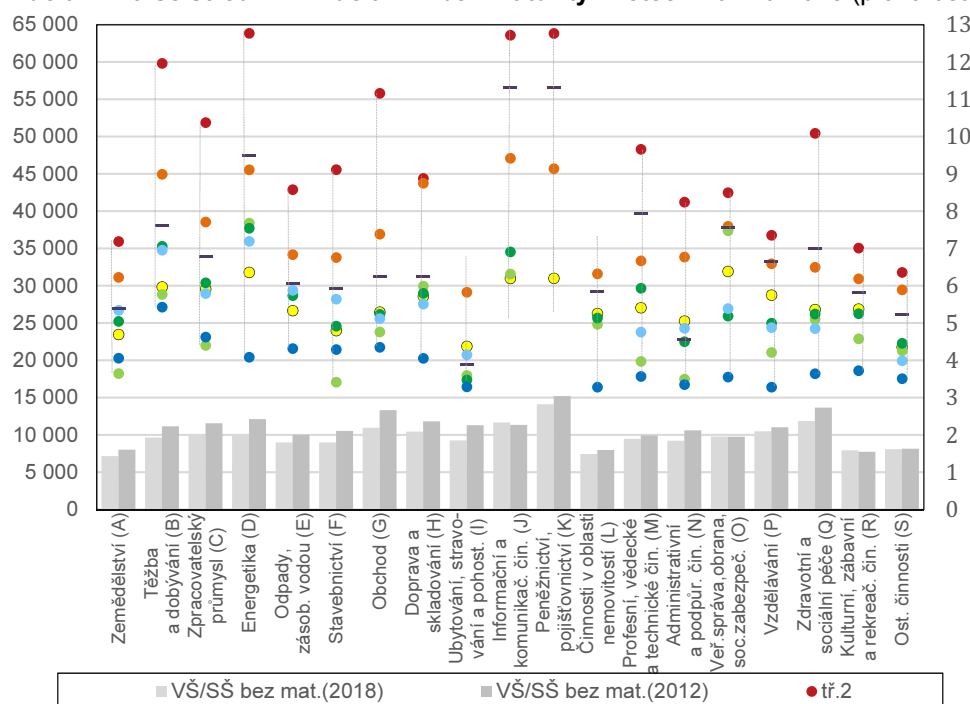
Konvergence výše výdělků mezi pohlavími probíhá pomalu, viditelnější byla u méně kvalifikovaných činností.

S klesajícím stupněm vzdělání se relativní rozdíly ve výdělích mezi pohlavími spíše snižovaly.

v posledních třech letech. Na úrovni jednotlivých tříd byla za posledních sedm let konvergence patrná spíše u méně kvalifikovaných činností. U montérů a obsluhy strojů a zařízení se odstup snížil z 22 % na 15 %, u řemeslníků a opravářů z 27 % na 21 % a u pracovníků ve službách a prodeji z 10 % na 5 %. Naopak ve třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci se odstup nezměnil (19 %), a u úředníků dokonce mírně vzrostl (ze 17 % na 19 %). Specifickou pozici mají ženy pracující v ozbrojených složkách. Medián jejich mezd převyšoval loni úroveň mužů o 11 %, v roce 2011 pak o 3 %⁸⁰.

Uvedené tendence jsou s drobnými odchylkami patrné i na mzdách vyjádřených v průměrech. Odstup žen od mužů loni činil 20 % (resp. 7 381 korun na hrubé měsíční mzdě). U řídicích pracovníků a specialistů činil 26 %, více než dvojnásobek než u pracovníků ve službách a prodeji. V této třídě zaměstnanosti se také nejvíce projevoval vliv dosaženého vzdělání. S klesajícím stupněm vzdělání se rozdíly ve výdělích mezi pohlavími snižovaly. U osob s nižším než maturitním vzděláním (tvořících zde téměř nadpoloviční podíl zaměstnanců) byly loni průměrné mzdy mužů a žen prakticky totožné.

Graf č. 29 Průměrné hr. měsíční mzdy v odvětvích dle hlavních tříd zaměstnání* v roce 2018 (v korunách) a poměr mezd zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním a se středním vzděláním bez maturity v letech 2012 a 2018 (pravá osa)



* Popis vybraných tříd: 2 – Specialisté, 3 – Techničtí a odborní pracovníci, 4 – Úředníci, 5 – Pracovníci ve službách a prodeji, 7 – Řemeslníci a opraváři, 8 – Obsluha strojů a zařízení, montéři, 9 – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Z důvodu snížené vypovídací schopnosti nejsou uvedeny třídy Zákonodárci a řídicí pracovníci a Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství. Obdobně chybějí také u odvětví s výrazně pod/nadprůměrnou mzdovou úrovní údaje za nejvyšší/nejnižší kvalifikační třídy. Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Průměrné mzdy pomocných a nekvalifikovaných pracovníků byly nejvyšší v těžbě a dobývání – o dvě třetiny nad úrovní těchto pracovníků pracujících v oblasti nemovitostí.

V roce 2018 dosahovali ve všech devatenácti hlavních odvětvích nejvyšší průměrné mzdy zaměstnanci s nejvyšší kvalifikační úrovní, a to v pořadí vedoucí a řídicí pracovníci, specialisté a techničtí a odborní pracovníci. Naopak výdělky pomocných a nekvalifikovaných pracovníků nebyly v porovnání s ostatními třídami v rámci odvětví vždy nejslabší. V manuálně náročnějších odvětvích (ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a zemědělství, lesnictví a rybářství) dostávaly nejnižší mzdy osoby zařazené do třídy pracovníci ve službách a prodeji. Nejméně kvalifikovaní pracovníci

⁸⁰ Ženy však dlouhodobě tvoří pouze zlomek celkové zaměstnanosti v této třídě. Jejich příznivější mzdová úroveň patrně souvisí s výrazně odlišnou věkovou i kvalifikační skladbou.

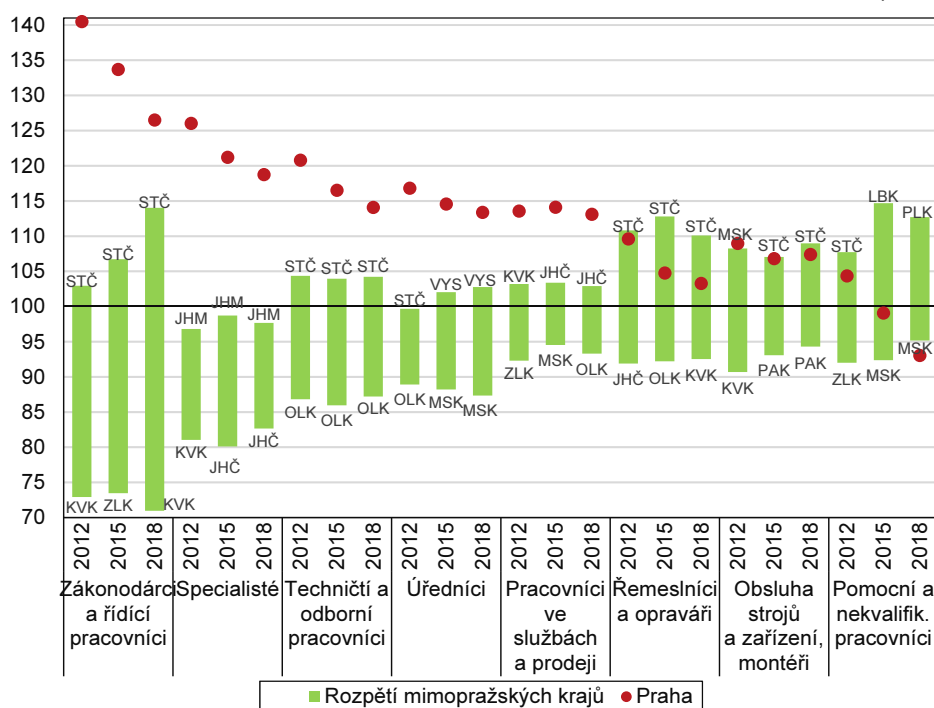
mají dlouhodobě nejlepší postavení v odvětví těžby a dobývání – v roce 2018 si zde vydělali v průměru o dvě třetiny více než osoby ve stejné třídě ve vzdělávání či v činnostech v oblasti nemovitostí.

Výdělky vedoucích a řídicích pracovníků ve finančnictví převyšovaly jejich úroveň v administrativních a podpůrných činnostech téměř trojnásobně.

Specialisté ve zdravotní a sociální péči měli o více než třetinu vyšší průměrné výdělky než ti z oblasti kultury či vzdělávání.

Není překvapivé, že na opačném spektru kvalifikace dosáhli loni na nejvyšší průměrné mzdy zaměstnanci v peněžnictví a pojišťovnictví (131 tis. korun hrubého měsíčně) a v informačních a komunikačních činnostech (107 tis.). Mimo terciární sféru pak šlo o pracovníky energetiky⁸¹ (99 tis.). Jde zároveň o odvětví s celkově nejvyšší mzdovou úrovní a také s vysokou mzdovou variabilitou. Manažerské výdělky ve finančnictví přitom převyšovaly úroveň mezd vedoucích a řídicích pracovníků v administrativních a podpůrných činnostech téměř trojnásobně. Velké odvětvové rozdíly panovaly rovněž ve třídě specialistů. Jejich průměrné výdělky v energetice byly dvakrát vyšší (64 tis. korun) než v ostatních činnostech služeb⁸². Relativně velmi podprůměrné byly též výdělky specialistů ve vzdělávání (37 tis.), ti přitom v tomto odvětví tvoří více než nadpoloviční část všech zaměstnanců. O mnoho lépe na tom nebyli ani specialisté v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech. Pracovníci v této třídě dosahují v rámci odvětví s dominancí veřejného sektoru dlouhodobě nejlepšího postavení ve zdravotní a sociální péči (loni 50 tis. korun). V tomto odvětví jsou také patrné citelné difference výdělků mezi vysokoškoly a pracovníky se středním vzděláním bez maturity, které se ale v poslední dekádě mírně snížily.

Graf č. 30 Průměrné mzdy v krajích dle hlavních tříd zaměstnání
(mzda v dané třídě zaměstnání v ČR = 100, srovnání let 2012, 2015 a 2018)



Poznámka: Vzhledem k nízké spolehlivosti údajů v regionálním členění nejsou uvedeny třídy kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a zaměstnanci v ozbrojených složkách.

Zkratky krajů u rozpětí mimopražských regionů označují kraj s nejvyšší a nejnižší hodnotou.

Zdroj: MPSV a ČSÚ (Strukturální mzdová statistika)

Dominance Prahy nad ostatními regiony ve vyšší průměrných výdělků klesá

V oblasti regionálních disparit sledujeme v poslední dekádě postupné oslabování relativní převahy Prahy nad ostatními kraji. To je zjevně patrné zejména u průměrných

⁸¹ Tento zkrácený a zjednodušený název je zde použit jen pro odvětví výroby elektřiny, tepla a klimatizovaného vzduchu. Standardně se do energetiky řadí také odvětví zásobování vodou a činnosti související s odpady.

⁸² Ty zahrnují zejména opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost, ostatní osobní služby (prací, čistící, kadeřnické a kosmetické činnosti), činnosti podnikatelských, zaměstnavatelských, profesních organizací, odborových svazů, náboženských organizací, politických stran, spotřebitelských organizací, občanských iniciativ aj.

spolu s nižší kvalifikační úrovní zaměstnání.

Disparity mezi mimopražskými kraji se zvyšovaly zejména ve třídě zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků.

mezd řídicích pracovníků a specialistů, ale i u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Na druhé straně se objevují i náznaky mírného rozevírání nůžek mezi mimopražskými regiony, hlavně u pracovníků v krajních třídách kvalifikačního spektra (tj. u manažerských i nekvalifikovaných pozic), v menší míře i u úředníků. Na jejich čele se napříč kvalifikačními třídami objevuje nejčastěji Středočeský kraj, na straně minim pak především kraje Karlovarský, Olomoucký a Moravskoslezský. Zvláštní bylo postavení Jihočeského kraje, který vévodil mimopražským regionům ve třídě pracovníků ve službách a prodeji (což patrně souviselo s rozvinutým cestovním ruchem, jak dokládá i nadprůměrné postavení Karlovarského kraje). Naopak u specialistů měl tento kraj nejslabší pozici, výdělky zde o desetinu zaostávaly za Jihomoravským krajem (kde se projevoval vliv silně rozvinutého vysokého školství v kombinaci s vyšší koncentrací významných správních funkcí jako důsledek pozice druhého největšího centra Česka). Poměrně výraznými relativními regionálními rozdíly se překvapivě vyznačovaly výdělky pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. V poslední dekádě zde nejvyššími průměrnými mzdami dominovaly kraje se silným zastoupením průmyslu (Středočeský, Plzeňský, Liberecký). Naopak pozice Prahy zde citelně oslabovala, loni byla dokonce poprvé na nejhorším místě mezi kraji (18,5 tis. hrubého měsíčně) a na nejlépe postavený kraj Plzeňský zde zaměstnanci v průměru ztráceli bezmála čtyři tisíce korun.

