

ÚVOD

Český statistický úřad ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) publikuje již řadu let výsledky strukturální statistiky mezd zaměstnanců. Strukturální šetření mezd se odlišují od ostatních mzdových zjišťování, a to v několika směrech. Především jsou zde přímo sledovány mzdy jednotlivých zaměstnanců a nikoli celkové objemy na úrovni podniků či organizací. Jsou podrobně zjišťovány všechny složky hrubého výdělku a také důležité personální údaje o zaměstnanci jako např. pohlaví, vzdělání, věk. Získáváme tak statistiku velmi detailní, která slouží podrobným analýzám trhu práce a jeho vývoje.

Strukturální mzdová statistika v současnosti vzniká jako sloučení výsledných databází výběrového šetření Informační systém o průměrném výdělku MPSV (ISPV), které pokrývá mzdovou sféru, a administrativního zdroje Informační systém o platu a služebním příjmu (ISP) Ministerstva financí, který plošně pokrývá platovou sféru. Protože objem zjišťovaných informací v ISPV je rozsáhlý a šetření je pracné a nákladné, zejména pro menší podniky, provádí se jen u vzorku jednotek vybraných v zásadě náhodně na základě Registru ekonomických subjektů, přičemž pravděpodobnost výběru stoupá s velikostí jednotky. Pro shromáždění údajů je využíváno elektronického sběru přímo z podnikových databází.

Od roku 2011 výsledky výběrově pokrývají celou zaměstnaneckou populaci v ČR, neboť jsou nově zahrnuti dříve nesledovaní zaměstnanci z podniků s méně než 10 zaměstnanci a také zaměstnanci neziskových institucí a podnikatelů-fyzických osob. Tato změna znamená zvýšení reprezentativnosti statistických údajů obsažených v publikaci. Je nutné brát ovšem v úvahu, že výsledky minulých let v předchozích publikacích nebyly dopočtené na celé hospodářství, zejména nepokrývali podniky s méně než 10 zaměstnanci, a tudíž výsledky nenavazují v časové řadě.

Vzhledem k publikování indexů meziročních změn je nezbytné data za stejné období předchozího roku revidovat, tzn. doplnit je o změny a opravy uskutečněné po jejich předchozím zpracování, aplikovat na ně stejnou metodu kontrol a dopočtů jako v aktuálním období, a následně tato data harmonizovat s revizí příslušných dat ČSÚ. Od roku 2011 jsou proto pravidelně zveřejňovány i aktualizované výsledky za stejné období předchozího roku.

V roce 2016 byla provedena mimořádná revize výsledků za referenční roky 2012 až 2014, jejímž důvodem byla obměna modelovaných dat mikrosubjektů mzdové sféry z roku 2010 novým šetřením za referenční rok 2014 a implementace legislativních změn minimální mzdy u mikrosubjektů.

Mikrosubjekty jsou ekonomické subjekty o velikosti od 1 do 9 zaměstnanců. Mzdové rozdělení mikrosubjektů je výrazně odlišné od mzdového rozdělení ekonomických subjektů o velikosti s 10 a více zaměstnanci a výrazně ovlivňuje především začátek mzdového rozdělení v ČR.

Šetření mikrosubjektů, na rozdíl od standardního šetření subjektů s 10 a více zaměstnanci, se provádí pouze jednou za čtyři roky, proto dochází ke zkreslení výpočetních dat zejména v čase blízkém novému šetření.

Revize také řeší problém legislativních změn v oblasti minimální mzdy u mikrosubjektů tím, že systematicky promítne aktuální legislativní stavy do každého období.

Do hrubých mezd se ve strukturální statistice počítají všechny mzdy za práci včetně prémie, odměn a dalších platů, dále veškeré náhrady mzdy za neodpracovanou dobu (dovolenou, svátky, překážky v práci apod.) a odměny za pracovní pohotovost za celý rok. Průměrná mzda zaměstnance v daném roce je vypočtena poměření s jeho placenou dobou, tedy počtem měsíců, za které mzdu či náhradu mzdy skutečně pobíral, odečtena je doba nemocí a dalších neplacených nepřítomností v práci za daný rok. Vypočtená průměrná hrubá měsíční mzda (v Kč) tak co nejpřesněji vypovídá o srovnatelných mzdových úrovních v různých zaměstnáních (pracovních místech) při přesně zjištěném objemu placené doby.

Takto vypočtená průměrná mzda však není a nemůže být shodná s průměrnou mzdou zjišťovanou z podnikového výkaznictví ČSÚ, kde je celkový objem mzdových prostředků poměřován evidenčním počtem zaměstnanců podniku, v němž jsou však zahrnuti i zaměstnanci nemocní nebo s neplacenou nepřítomností kratší než 4 týdny. Další rozdíly mezi mzdovou úrovní ve srovnání s jinými statistickými zdroji mohou plynout (kromě vlivu neplacených absencí a odlišného základního souboru šetření) z faktu, že do výsledků strukturální statistiky se nezahrnují zaměstnanci s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin.

Výsledky ISPV, tak jako každého výběrového šetření, jsou zatíženy výběrovou chybou. Dále je faktem, že některé oslovené jednotky neposkytly požadované údaje nebo že některé záznamy musely být vyřazeny ze zpracování pro chybovost, a tudíž mohlo dojít k drobným zkreslením. Nakonec je třeba si uvědomit, že výsledky jsou tak kvalitní, jak kvalitní jsou podkladové databáze podniků a organizací, ze kterých je statistika čerpána, to se týká především detailních klasifikací zaměstnání či dosaženého stupně vzdělání zaměstnance.

Publikace se skládá ze **dvou částí**:

- část **A** obsahuje agregované výsledky za celou Českou republiku, které jsou přepočteny vážením se stratifikací na odvětvové a velikostní skupiny. V závěrečné fázi dopočtu je provedena poststratifikace na přepočtený počet zaměstnanců a objem mezd podle mzdového výkaznictví ČSÚ ve srovnatelném období, a to v třídění na jednotlivé sekce odvětvové klasifikace CZ-NACE;
- část **B** obsahuje agregované výsledky za kraje České republiky, které jsou přepočteny vážením se stratifikací na odvětvové a velikostní skupiny. V závěrečné fázi dopočtu je provedena poststratifikace na přepočtený počet zaměstnanců a objem mezd podle mzdového výkaznictví ČSÚ ve srovnatelném období, a to v třídění na jednotlivé kraje ČR podle klasifikace NUTS3

Cílem této publikace je popsat strukturu mezd a nalézt odlišnosti v mzdových úrovních různých skupin zaměstnanců, velký důraz je kladen na distribuci mezd. Není používána pouze průměrná mzda (aritmetický průměr), ale také **medián mezd**, který ukazuje mzdu zaměstnance uprostřed mzdového rozdělení, a vypovídá tak mnohem lépe o skutečné mzdové úrovni v konkrétní kategorii. Silný důraz je kladen také na třídění podle pohlaví. Cílem strukturální statistiky není nalézt úroveň průměrné mzdy za celé národní hospodářství, tomu účelu lépe slouží statistická zjišťování ČSÚ.

Nejdůležitějším tříděním mezd v tomto šetření je bezesporu třídění podle zaměstnání. K tomu je používána Klasifikace zaměstnání ČSÚ, vypracovaná na podkladě mezinárodního standardu. V roce 2011 byla implementována nová verze klasifikace zaměstnání ISCO-08; v České republice rozšířená pětimístná verze CZ-ISCO.

Výsledky v publikaci jsou uváděny za hlavní třídy a třídy (1místný a 2místný kód CZ-ISCO) a v tabulce A22 jsou tříděny také na úrovni podskupin zaměstnání, tj. 4místného kódu CZ-ISCO. Detailnější výsledky na úrovni konkrétních zaměstnání (5místný kód CZ-ISCO) pro mzdovou a platovou sféru, včetně další informace o zdrojovém šetření, můžete nalézt v publikaci Ministerstva práce a sociálních věcí **Informační systém o průměrném výděлку za rok 2015** nebo na internetových stránkách www.mpsv.cz, včetně podrobných výsledků za jednotlivé kraje (pod názvem Regionální statistika ceny práce – RSCP <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky>).

Mgr. Dalibor Holý
ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí

Poznámka:

Údaje uvedené v závorkách označují ty výsledky, u kterých existuje přirozená dominance jednoho nebo dvou ekonomických subjektů. Konkrétně se jedná o případy, kdy je v daném třídění více než 80 % zaměstnanců v pracovním poměru k jednomu nebo dvěma dominantním subjektům.

Údaje nahrazené hvězdičkou nevyhověly publikačním kritériím, konkrétně kvalita odhadu mediánu hrubé měsíční mzdy měla průměrnou chybu větší než $\pm 10,0$ %.

Prázdné buňky znamenají, že jev nenastal.