



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

ANALÝZA ÚROVNĚ MEZD V ČR

ZADAVATEL	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
PROJEKT	Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR reg. č. CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0000026
ZPRACOVATEL	TREXIMA, spol. s r.o.
DATUM	30. 11. 2016

Projekt Propojování národního, odvětvového a regionálního sociálního dialogu v ČR je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.
Projekt realizuje Svaz průmyslu a dopravy České republiky spolu s Českomoravskou konfederací odborových svazů.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

AUTORSKÝ TÝM:

Ing. Kateřina Duspivová, Ph.D. (TREXIMA, spol. s r.o.)

Ing. Pavla Bolková (TREXIMA, spol. s r.o.)

Ing. Pavel Mrázek (TREXIMA, spol. s r.o.)

Ing. Pavel Spáčil (TREXIMA, spol. s r.o.)

PODĚKOVÁNÍ:

Autoři studie děkují Ing. Jaroslavu Zbrankovi, Ph.D. z Českého statistického úřadu/Sekce makroekonomických statistik za cenné rady a připomínky týkající se problematiky národních účtů.



Obsah:

Seznam tabulek	7
Seznam obrázků	8
Úvod	11
1. Teoretická východiska a metodika	13
1.1. Teoretická východiska	13
1.2. Metodika	15
1.2.1. Produktivita práce	15
1.2.2. Jednotkové náklady práce	17
1.2.3. Průměrné náhrady zaměstnancům	17
1.2.4. Cenové přepočty	19
1.2.5. Úroveň odměňování	19
1.2.6. Datové zdroje	20
2. Produktivita práce v České republice	22
2.1. Národní hospodářství	22
2.2. Odvětví	24
2.3. Kraje	30
2.4. Mezinárodní kontext	35
3. Vztah produktivity práce a úrovně odměňování v České republice	39
3.1. Národní hospodářství	39
3.2. Odvětví	45
3.3. Mezinárodní kontext	51
4. Náklady práce z pohledu zaměstnavatelů v České republice	54
4.1. Struktura mzdových nákladů práce	54
4.2. Dopad růstu úrovně mezd na náklady zaměstnavatelů	56
4.3. Mezinárodní kontext	60
5. Úroveň odměňování v České republice	64
5.1. Mzdová úroveň v České republice	64
5.1.1. Odvětví	66
5.1.2. Kraje	70



5.1.3. Zaměstnání.....	75
5.2. Mezinárodní kontext	82
6. Možnosti zvyšování produktivity a mezd v České republice	86
6.1. Racionální využití stávajících zdrojů	86
6.2. Klíčoví zaměstnanci.....	89
6.3. Potenciál zvyšování produktivity (SWOT).....	91
Závěr	94
Literatura.....	98
Datové zdroje.....	100
Příloha – Tabulková část	101
Seznam obrázků v příloze	101
Seznam tabulek v příloze.....	101



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Vývoj produktivity práce a průměrných náhrad zaměstnancům v České republice v období 1995-2014</i>	41
<i>Tabulka 2: Vývoj produktivity práce a průměrných náhrad zaměstnancům ve výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (kromě strojů a zařízení) (oddíl 25 klasifikace CZ-NACE) v České republice v období 1995-2014</i>	50
<i>Tabulka 3: Vývoj produktivity práce a průměrných náhrad zaměstnancům ve výrobě motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů (oddíl 29 klasifikace CZ-NACE) v České republice v období 1995-2014</i>	51
<i>Tabulka 4: Složky superhrubé mzdy (čistá mzda, odvody zaměstnanců, odvody zaměstnavatelů) kalkulované pro dohody o provedení práce v České republice v roce 2016</i>	57
<i>Tabulka 5: Náklady zaměstnavatele při zvýšení mezd o 10 % v České republice v roce 2016 (kalkulované pro dohody o provedení práce)</i>	58
<i>Tabulka 6: Složky superhrubé mzdy (čistá mzda, odvody zaměstnanců, odvody zaměstnavatelů) kalkulované pro dohody o pracovní činnosti nebo pracovní poměry v České republice v roce 2016</i>	58
<i>Tabulka 7: Náklady zaměstnavatele při zvýšení mezd o 10 % v České republice v roce 2016 (kalkulované pro dohody o pracovní činnosti nebo pracovní poměry)</i>	59
<i>Tabulka 8: Průměrné mzdy a platy a sociální příspěvky zaměstnavatelů na odpracovanou hodinu ve vybraných zemích v letech 1995 a 2014</i>	63
<i>Tabulka 9: SWOT analýza potenciálu zvyšování produktivity v České republice</i>	93



Seznam obrázků

Obrázek 1: Produktivita práce v České republice v letech 1995-2014.....	23
Obrázek 2: Meziroční tempa růstu produktivity práce v České republice v letech 1995-2014.....	24
Obrázek 3: Podíly sektorů na hrubé přidané hodnotě a zaměstnanosti v České republice v letech 1995 a 2014	25
Obrázek 4: Změny v zaměření zpracovatelského průmyslu v České republice mezi roky 1995 a 2014.....	26
Obrázek 5: Produktivita práce v jednotlivých odvětvích v České republice v roce 2014....	27
Obrázek 6: Nárůst produktivity práce v jednotlivých odvětvích v České republice v období 1995-2014 a 2005-2014 (v %)	28
Obrázek 7: Vývoj produktivity práce ve vybraných odvětvích národního hospodářství České republiky v letech 1995-2014.....	29
Obrázek 8: Produktivita práce v jednotlivých krajích České republiky v roce 2014.....	30
Obrázek 9: Hrubý domácí produkt (v běžných cenách) na obyvatele v jednotlivých krajích České republiky v roce 2014.....	31
Obrázek 10: Vývoj produktivity práce v jednotlivých krajích České republiky v letech 1995-2014.....	32
Obrázek 11: Vývoj hrubého domácího produktu v jednotlivých krajích České republiky mezi roky 1995 a 2014 (objemové indexy)	33
Obrázek 12: Produktivita práce ve vybraných odvětvích a krajích České republiky v roce 2014.....	34
Obrázek 13: Vztah cenové hladiny a ekonomické výkonnosti v evropských zemích v roce 2014.....	36
Obrázek 14: Vývoj produktivity práce v evropských zemích v letech 1995-2014.....	37
Obrázek 15: Vývoj podílu produktivity práce v České republice a ve vybraných evropských zemích v letech 1995-2014.....	38
Obrázek 16: Vývoj hrubé přidané hodnoty a náhrad zaměstnancům v běžných cenách v České republice v období 1995-2014	40
Obrázek 17: Vývoj jednotkových nákladů práce v České republice v období 1995-2014..	42
Obrázek 18: Vývoj mezd a platů v běžných a reálných cenách v České republice v období 1995-2015.....	44



Obrázek 19: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy připadající na plný pracovní úvazek (odhad na základě národních účtů) v běžných a reálných cenách v České republice v období 1995-2014.....	45
Obrázek 20: Vývoj jednotkových nákladů práce v odvětvových sektorech v České republice v letech 1995-2014.....	46
Obrázek 21: Jednotkové náklady práce v odvětvích (sekcích CZ-NACE) v České republice v roce 2014.....	47
Obrázek 22: Podíl jednotlivých položek národních účtů na hrubé přidané hodnotě v odvětvích v České republice v roce 2014 (důchodová metoda).....	48
Obrázek 23: Vývoj produktivity práce a průměrné náhrady zaměstnancům ve výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (oddíl 25 klasifikace CZ-NACE) a ve výrobě motorových vozidel, přívěsů a návěsů (oddíl 29) v České republice v období 1995-2014.....	49
Obrázek 24: Jednotkové náklady práce v evropských zemích v roce 2014.....	52
Obrázek 25: Vývoj jednotkových nákladů práce ve vybraných evropských zemích v letech 1995-2014.....	53
Obrázek 26: Meziroční vývoj mezd a platů a sociálních příspěvků zaměstnavatelů v České republice v letech 1995-2014.....	55
Obrázek 27: Vývoj podílu sociálních příspěvků zaměstnavatelů na náhradách zaměstnancům ve vybraných odvětvích v České republice v letech 1995-2014	56
Obrázek 28: Podíl čisté mzdy a povinných odvodů zaměstnanců a zaměstnavatelů na superhrubé mzdě v roce 2016.....	60
Obrázek 29: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech v evropských zemích v roce 2014.....	61
Obrázek 30: Vývoj podílu sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech v tranzitivních ekonomikách a Řecku v letech 1995-2014	62
Obrázek 31: Zobrazení mzdových koridorů pomocí krabičkového grafu (box-and-whisker plot).....	65
Obrázek 32: Mzdová pásma podle vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015	66
Obrázek 33: Mzdová pásma v odvětvích (sekce klasifikace CZ-NACE) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....	67
Obrázek 34: Mzdová pásma podle dosažené úrovně vzdělání a odvětví (sekce klasifikace CZ-NACE) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015	69
Obrázek 35: Mzdová pásma v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....	71
Obrázek 36: Mzdová pásma podle vzdělání v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....	72
Obrázek 37: Mzdová pásma u vybraných odvětví v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....	74



<i>Obrázek 38: Mzdová pásma v hlavních třídách zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	76
<i>Obrázek 39: Mzdová pásma podle hlavních tříd zaměstnání v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	77
<i>Obrázek 40: Struktura zaměstnanců podle zaměstnání v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	80
<i>Obrázek 41: Mzdové koridory u vybraných zaměstnání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	81
<i>Obrázek 42: Mzdové koridory u technicky zaměřených zaměstnání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	82
<i>Obrázek 43: Pořadí zemí podle podílu mediánu a 1. decilu (D5/D1) a 9. decilu a 1. decilu (D9/D1) v letech 2010 a 2013</i>	84
<i>Obrázek 44: Vývoj podílu zaměstnanců s hrubou mzdou nižší než 2/3 mediánu mzdy ve vybraných zemích</i>	85
<i>Obrázek 45: Vliv kvality mzdového systému na produktivitu práce v České republice v roce 2013</i>	87
<i>Obrázek 46: Vliv variabilní složky mzdy na produktivitu práce v České republice v roce 2013</i>	87
<i>Obrázek 47: Vztah typu variabilní složky mzdy a produktivity práce v České republice v roce 2013</i>	88
<i>Obrázek 48: Počet poskytovaných benefitů a produktivita práce v České republice v roce 2013</i>	89
<i>Obrázek 49: Nefinanční motivace a jejich vliv na produktivitu práce v České republice v roce 2013</i>	89
<i>Obrázek 50: Průměrný meziroční růst minimálních mzdových tarifů v podnikatelské sféře České republiky v období 1998-2015</i>	91



Úvod

Produktivita práce je ukazatelem, který umožňuje měřit produkt získaný produktivní činností výrobního faktoru práce. V posledních desetiletích se z ukazatele v podobě produktivity práce stává spíše nástroj využívaný (a často i zneužívaný) v boji o nastavení mezd v ekonomice. Tento trend není specifikem pouze České republiky, ale ve větší či menší míře se projevuje i ve vyspělých ekonomikách. Ukazatel produktivity práce je často využíván pro jiné účely, než byl konstruován, a je mu pak přiřkládán i jiný význam. I v odborné literatuře lze navíc narazit na případy, kdy autoři došli k mylným závěrům pravděpodobně kvůli neznalosti konstrukce tohoto ukazatele či datového zdroje, na jehož základě je produktivita práce kvantifikována. Velkou roli v nepochopení samotného ukazatele však hraje i ekonomická teorie, která tento ukazatel definuje vágním způsobem. Ekonomická statistika sice přiřadila tomuto vágnímu ekonomickému pojmu jasný protějšek v podobě statistického ukazatele, nicméně statistický ukazatel nemusí být ve všech ohledech plně v souladu s ekonomickým pojmem a vzniká tzv. adekváční problém (viz Fischer a Sixta, 2009). I přes existující adekváční problém se však podařilo definovat produktivitu práce ze statistického hlediska takovým způsobem, že je její definice již několik desetiletí akceptována na mezinárodním poli – a je tedy i mezinárodně srovnatelná. Velkou výhodou statistického konceptu produktivity práce je jeho komplexnost. To je však spojeno s vyšší složitostí problematiky, a také vyššími nároky na datové vstupy, zvláště pokud je sledováno hledisko produktivity práce v souvislosti s úrovní odměňování v ekonomice.

Vzhledem k nejasnostem z hlediska role produktivity práce v ekonomickém výzkumu bude cílem této studie poskytnout hodnověrné údaje o produktivitě práce, úrovni odměňování a vztahu mezi produktivitou práce a výší mezd v České republice v letech 1995-2014. Studie se bude věnovat i problematice sociálních příspěvků zaměstnavatelů a jejich roli ve vztahu úrovně produktivity a výše mezd. Vztah produktivity práce a úrovně odměňování v České republice bude zasazen do širšího kontextu pomocí mezinárodního srovnání.

Struktura studie bude následující. První kapitola bude věnována teoretickým východiskům a výsledkům empirického výzkumu v oblasti produktivity práce. V této kapitole bude rovněž podrobně popsána metodika a klíčové datové zdroje používané ve studii. Druhá kapitola se bude zabývat úrovní a vývojem produktivity práce v České republice i v jednotlivých odvětvích či krajích. Na konci druhé kapitoly bude provedeno mezinárodní srovnání z hlediska produktivity práce. Třetí kapitola bude věnována vztahu produktivity práce a úrovní odměňování v České republice i ostatních evropských zemích. Čtvrtá kapitola nabídne potřebné údaje z hlediska nákladů práce, a to jak v národním, tak mezinárodním kontextu. V páté kapitole bude srovnána úroveň odměňování v České republice v jednotlivých odvětvích, krajích či zaměstnáních. Z mezinárodního hlediska bude pozornost zaměřena především na rozdíly v nerovnosti odměňování ve vybraných zemích. Šestá kapitola nabídne několik možností, jak zvyšovat produktivitu práce v České republice i za stávajících podmínek. V poslední části této kapitoly budou rovněž uvedeny příležitosti a hrozby z hlediska zvyšování produktivity práce (a potažmo i ekonomické



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

výkonnosti) v České republice. V závěru budou shrnuta zásadní zjištění vyplývající z předchozích kapitol a budou zde uvedeny návrhy a doporučení z hlediska nastavení institucionálního prostředí v České republice týkající se sledované oblasti.



1. Teoretická východiska a metodika

V této kapitole budou shrnuty poznatky ekonomické teorie i empirického výzkumu, které souvisí s produktivitou práce a úrovní odměňování v ekonomice. Druhá část kapitoly bude věnována metodice a datovým zdrojům, ze kterých budou vycházet následující kapitoly studie.

1.1. Teoretická východiska

Ekonomická teorie věnuje otázce produktivity práce velkou pozornost. V posledních desetiletích bylo vytvořeno několik ekonomických modelů, které se produktivitou práce zabývají a jsou více či méně úspěšné při komparaci s realitou. Jedním z nejznámějších modelů, které propojují hledisko produktivity práce a úrovně odměňování v ekonomice, je tzv. **Balassa-Samuelsonův model** (Balassa, 1964, Samuelson, 1964). V rámci tohoto modelu je konvergující ekonomika rozdělena na dva sektory – sektor produkující obchodovatelné (tradables) a neobchodovatelné statky (non-tradables). Balassa-Samuelsonova hypotéza vychází de facto ve skutečnosti, že ceny mezinárodně obchodovatelných statků stanoví světový trh, zatímco ceny neobchodovatelných statků trh národní. Z tohoto důvodu je cenová hladina konvergující ekonomiky nižší, a to především v segmentu neobchodovatelných statků (tedy zboží a služeb). V konvergujících ekonomikách by tak měl existovat jiný poměr relativních cen ve srovnání s vyspělými zeměmi (jednoduše řečeno jsou zde průmyslové výrobky dražší než služby). To se pak promítá i do ceny práce, tj. mezd. Růst produktivity práce umožňuje zvyšovat domácí mzdy. Rychleji však rostou mzdy v sektorech, které produkují obchodovatelné statky. Růst mezd se dále přenáší do sektoru produkujícího neobchodovatelné statky, kde produktivita práce neroste (z důvodu minimální zahraniční konkurence) tak rychlým tempem. Důsledkem tohoto mzdového vývoje je růst celkové komparativní cenové úrovně dané ekonomiky. Reálná konvergence (tedy vyrovnávání úrovně produktivity práce v sektorech produkujících obchodovatelné i neobchodovatelné statky vůči vyspělým ekonomikám) je spojena s nominální konvergencí (tedy postupným vyrovnáváním relativních cen neobchodovatelných statků s obchodovatelnými). Díky tomu je vyrovnána celková cenová hladina v konvergující ekonomice bez dalších negativních projevů. V empirickém výzkumu je Balassa-Samuelsonovu modelu věnována velká pozornost, nicméně autoři studií často dochází k závěru, že je model zatížen mnoha omezujícími předpoklady a reálné chování ekonomik neodpovídá hypotéze. Závěry studií však nelze v tomto ohledu považovat za nosné, neboť je verifikace Balassa-Samuelsonova modelu založena na citlivém rozdělení statků na obchodovatelné a neobchodovatelné. Často jsou využívány zjednodušující předpoklady, kdy je např. zboží považováno za obchodovatelné a služby za neobchodovatelné (primární hledisko ČNB, viz Mandel a Tomšík, 2008). Posun v této oblasti přinesl Dwyer (1992), který klasifikoval odvětví pomocí tzv. indexů obchodovatelnosti. Indexy obchodovatelnosti představují podíly zboží a služeb, které jsou mezinárodně obchodované (exportované i importované). U jednotlivých odvětví je potom stanovena dolní mez, od jakého podílu je odvětví (či konkrétní zboží a službu) možné



považovat za mezinárodně obchodovatelné. Empirická analýza ukázala, že pokud se provede verifikace Balassa-Samuelsonova modelu v České republice s využitím klasifikace sektorů produkujících obchodovatelné a neobchodovatelné statky získané pomocí sofistikovanějších metod, je potvrzena platnost tohoto modelu (na rozdíl od ostatních studií).

V souvislosti se zeměmi severní Evropy a Nizozemím je často zmiňovaný **Ghentský model** (Ghent model) či **Rehn-Meidnerův model**. Oba modely jsou poplatné keynesovské snaze o udržení maximální poptávky během celého ekonomického cyklu a navrhují redistribuci zisku zaměstnavatelů směrem k zaměstnancům. V souvislosti s modely se v literatuře v současné době vědou diskuse, zda je vysoká odborová organizovanost v zemích aplikujících tyto modely příčinou nebo důsledkem zavedení těchto modelů. Odborové organizace totiž převzaly správu nad prostředky přerozdělovanými zaměstnancům, kteří jsou z pochopitelných důvodů motivováni stát se členy odborové organizace, neboť pouze tak získají nárok např. na výplatu dávek v nezaměstnanosti. I v zemích, kde byly tyto modely po druhé světové válce zaváděny, však v současné době odborové pokrytí klesá a objevuje se více pochybností o udržitelnosti podobných modelů (více viz např. Lind, 2007, či Svalund, 2013).

Z jiného hlediska se na problematiku odborové organizovanosti a produktivity práce dívá Hirsch (2004). Podle Hirsche (2004) **neexistuje přímý důkaz** týkající se **rozdílu mezi růstem produktivity** v podnicích s odborově organizovanou a neorganizovanou pracovní silou, nicméně výsledky závisí na nastavení institutu kolektivního vyjednávání v konkrétních zemích. Podle Hirsche investují v USA zaměstnavatelé odborově organizovaných pracovníků (příp. i celé sektory ekonomiky či jednotlivá odvětví) méně prostředků do fyzického kapitálu i do aktivit v oblasti výzkumu a vývoje. To je dáno především tlakem odborových organizací v oblasti (pře)rozdělování zisku ve prospěch zaměstnanců (tj. výrobního faktoru práce), což snižuje ziskovost dané investice, a tím i motivaci manažerů nést případná rizika. Ve Velké Británii však podle Freemana (2005) nebyl mezi odborově pokrytými a nepokrytými sektory ekonomiky identifikován tak hluboký rozdíl v oblasti investic či aktivit v oblasti výzkumu a vývoje jako v USA. Ve Velké Británii má však kolektivní vyjednávání pouze mírný vliv na mzdy i pravděpodobný zisk. I ve Velké Británii je však pro odborově organizované podniky charakteristický nižší růst zaměstnanosti ve srovnání s neorganizovanou částí ekonomiky, což se projevuje především z hlediska produktivity práce. Podle Freemana (2005) jsou v této oblasti závěry empirických studií různé, přesto jsou víceméně v souladu se závěry Freemana a Medoffa (1984). Podle Freemana a Medoffa (1984) totiž nemá na produktivitu **vliv** odborová organizovanost pracovníků jako taková, ale velkou roli hraje především **způsob, jakým interagují zástupci odborové organizace a manažeři** v konkrétním podniku.

V České republice by měla být věnována zvýšená pozornost výzkumu kolektivitu Dauth, Findeisen a Suedekum (2014), kteří se zabývali mj. **změnami na německém trhu práce v odvětvích vystavených ve zvýšené míře zahraničnímu obchodu** (exportu i importu). Autoři došli k závěru, že **progresivní exportní odvětví** (např. automobilový průmysl) jsou **schopna absorbovat zaměstnance z odvětví vystavených ve zvýšené míře tlaku levného importu** z Číny a střední a východní Evropy (např. textilní průmysl). Zároveň však dochází kvůli globalizaci k akceleraci růstu rozdílů v odměňování v jednotlivých odvětvích, a potažmo i jednotlivých zaměstnanců. Zároveň však v Německu dochází k selektivnímu pohybu mezi odvětvími – méně kvalifikovaní a výkonní zaměstnanci jsou z ohrožených odvětví vytlačeni, zatímco ti nejvýkonnější zůstávají i přes zvýšený tlak



levného importu. U nízkokvalifikovaných pracovníků tak byl efekt importu třikrát silnější než u vysoce kvalifikovaných pracovníků. Tyto výsledky potvrzují i Autor a kol. (2014) v případě USA, kde byl identifikována mezera mezi příjmy zaměstnanců průmyslových oborů vystavených importu a těmi, jejichž zaměstnavatelé podobným tlakům nečelili. Tyto výsledky ukazují, že podpora nekonkurenceschopných odvětví založená na argumentaci z hlediska ohrožení trhu práce (a s tím spojeným růstem nezaměstnanosti) může být založena na mylných předpokladech a trh práce je schopen tyto změny ve střednědobém horizontu absorbovat.

1.2. Metodika

Pro hodnocení vývoje produktivity práce, úrovně odměňování a vztahu mezi produktivitou práce a výší mezd budou použity především ukazatele v podobě produktivity práce, jednotkových nákladů práce a průměrných náhrad zaměstnancům. Produktivita práce je v tomto ohledu ideálním ukazatelem, protože vhodně propojuje nejen hledisko ekonomické výkonnosti s hlediskem pracovní síly. Jednotkové náklady práce pohled dále rozšiřují a umožňují hodnotit vztah mezi produktivitou práce a mzdovými náklady firem v čase i prostoru. Pohled na mzdové náklady z jiného úhlu poskytují údaje o diferenciaci mezd mezi odvětvími, kraji, ale i konkrétními zaměstnáními.

V této kapitole budou dále definovány ukazatele týkající se produktivity práce a mzdových nákladů. Vzhledem k tomu, že bude problematika produktivity práce a úrovně odměňování zasazena do širšího kontextu díky mezinárodnímu srovnání, bude v této kapitole krátce shrnuta i problematika cenových přepočtů. V kapitole budou rovněž definovány statistické charakteristiky, které budou použity pro hodnocení diferenciací mezd podle vybraných třídění. V poslední části kapitoly budou popsány klíčové datové zdroje využívané v této studii.

Pro úplnost uvedme, že pro větší přehlednost budou časové řady znázorněny spojitou čarou i u diskrétních veličin.

1.2.1. Produktivita práce

Produktivita práce je v ekonomické teorii standardně definována jako

$$P = \frac{Y}{L}, \quad (1)$$

kde Y označuje produkt a L zaměstnanost.

Evropský systém národních a regionálních účtů (ESA 2010, viz Evropská komise, 2013) definuje produktivitu jako **produkt získaný produktivní činností připadající na jednotku vstupu** (odst. 11.38 ESA 2010). Na základě doporučení Evropského systému národních a regionálních účtů (ESA 2010, viz Evropská komise, 2013) budou v této studii – v souladu s nejlepší praxí – výše zmíněné pojmy aproximovány následujícím způsobem:



- **produkt** Y bude odpovídat **hrubému domácímu produktu (HDP) nebo hrubé přidané hodnotě (HPH)**, přičemž

$$HPH_i^{(t)} = \text{produkce}_i^{(t)} - \text{mezispotřeba}_i^{(t)}, \quad (2)$$

kde $HPH_i^{(t)}$ představuje hrubou přidanou hodnotu v odvětví i ($i=1, \dots, n$), $\text{produkce}_i^{(t)}$ produkci odvětví i a $\text{mezispotřeba}_i^{(t)}$ mezispotřebu odvětví i během sledovaného období.

Hrubý domácí produkt je definován jako součet přidané hodnoty všech odvětví národního hospodářství a čistých daní z produktů, tj.

$$HDP^{(t)} = \sum_{i=1}^n HPH_i^{(t)} + \text{čisté_daně_z_produktů}^{(t)}, \quad (3)$$

kde $HDP^{(t)}$ představuje hrubý domácí produkt národního hospodářství a $\text{čisté_daně_z_produktů}^{(t)}$ čisté daně z produktů, které nejsou rozvrženy do jednotlivých odvětví (např. daň z přidané hodnoty).

- **zaměstnanost** L bude odpovídat **počtu odpracovaných hodin**, příp. počtu pracovníků ve fyzických nebo přepočtených osobách (*full-time equivalent*, FTE). Z hlediska produktivity práce je podle ESA 2010 preferovaným ukazatelem počet hodin odpracovaných během sledovaného období (ESA 2010 odst. 11.27). Ukazatel v podobě počtu odpracovaných hodin minimalizuje zkreslení, která mohou při výpočtu (nejen) produktivity práce způsobit ukazatele počtu pracovníků. Podle mezinárodních standardů mohou být do počtu pracovníků zahrnuty i osoby s formálním vztahem k pracovnímu místu (např. osoby na mateřské dovolené), které ve skutečnosti neodpracovaly žádnou hodinu. Zkreslení způsobují rovněž pracovníci pracující na zkrácený úvazek, nicméně toto zkreslení je eliminováno při použití ukazatele v podobě počtu pracovníků přepočtených na plnou pracovní dobu (FTE).

Na základě výše uvedeného lze empirickou produktivitu práce $P_i^{(t)}$ v územním celku (resp. odvětví) i v čase t zapsat formálně takto:

$$P_i^{(t)} = \frac{Q_i^{(t)}}{L_i^{(t)}}, \quad (4)$$

kde Q_i představuje hrubý domácí produkt (resp. hrubou přidanou hodnotu odvětví/sektoru i ($i=1, \dots, m$)) v čase t a L_i vstup práce v podobě hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v odvětví/sektoru i ($i=1, \dots, m$) v čase t .



1.2.2. Jednotkové náklady práce

Při hodnocení vztahu produktivity práce a úrovně odměňování budou sledovány především **jednotkové náklady práce** (JNP, *unit labour costs*). Jednotkové náklady práce jsou důležitým indikátorem vývoje konkurenceschopnosti ekonomiky. V případech, kdy rostou rychleji jednotkové náklady práce ve srovnání s produktivitou práce, může docházet i ke snižování cenové konkurenceschopnosti dané ekonomiky. Jednotkové náklady práce budou definovány v souladu s OECD (2008) jako

$$JNP_i^{(t)} = \frac{DI_i^{(t)}}{Q_i^{(t)}}, \quad (5)$$

kde $DI_i^{(t)}$ představuje mzdovou úroveň aproximovanou náhradami zaměstnancům. Náhrady zaměstnancům (položka D.1 podle ESA 2010 v odst. 4.02) jsou definovány jako „celková odměna, peněžní nebo naturální, kterou má platit zaměstnavatel zaměstnanci za jím provedenou práci v daném účetním období“.

1.2.3. Průměrné náhrady zaměstnancům

Náhrady zaměstnancům, používané pro odhad jednotkových nákladů práce, budou využity i pro odhad **průměrných náhrad zaměstnancům**. Průměrné náhrady zaměstnancům budou definovány jako

$$PNZ_i^{(t)} = \frac{DI_i^{(t)}}{L_i^{(t)}}, \quad (7)$$

kde $DI_i^{(t)}$ představuje náhrady zaměstnancům a $L_i^{(t)}$ vstup práce v podobě odpracovaných hodin zaměstnanci v odvětví/sektoru i ($i = 1, \dots, m$) v čase t . Jmenovatel je v tomto případě vymezen konzistentně s čitatelem, tj. náhrady zaměstnancům budou porovnávány pouze s těmi, kdo byli jejich příjemci (tj. zaměstnanci).

Náhrady zaměstnancům definované v odst. 4.02 ESA 2010 lze v souladu s mezinárodními standardy dále rozdělit na dvě složky – mzdy a platy (položka D.11) a sociální příspěvky zaměstnavatelů (položka D.12). Z definice složek náhrad zaměstnancům vyplývá, že **mzdy a platy** odpovídají na úrovni národního hospodářství **hrubé mzdě** (dle zvyklostí v České republice). **Sociální příspěvky zaměstnavatelů** jsou rovněž nákladem zaměstnavatele na pracovní sílu, nicméně výše těchto příspěvků podléhá vyšší regulaci ze strany státu. Mzdy a platy i sociální příspěvky zaměstnavatelů jsou navíc v České republice součástí tzv. **superhrubé mzdy** (definované v § 6 odst. 15 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění), a proto průměrné náhrady zaměstnancům vypovídají i o **průměrných nákladech zaměstnavatelů na pracovní sílu**. Bližší informace o zmíněných položkách národních účtů obsahuje Box 1.



Kromě průměrných náhrad zaměstnancům lze kvantifikovat i ukazatel v podobě **průměrné mzdy** definovaný jako

$$PM_i^{(t)} = \frac{DII_i^{(t)}}{L_i^{(t)}}, \quad (8)$$

kde $DII_i^{(t)}$ představuje mzdy a platy (položku D.11 definovanou ESA 2010 v odst. 4.03-4.07) a $L_i^{(t)}$ vstup práce v podobě hodin odpracovaných zaměstnanci v odvětví/sektoru i ($i = 1, \dots, m$) v čase t .

Box 1: Odměna za práci podle metodiky národních účtů ESA 2010

Z pohledu národních účtů lze náhrady zaměstnancům (tedy celkovou odměnu za práci, kterou má platit zaměstnavatel zaměstnanci za jím odvedenou práci) rozdělit na dvě položky – na mzdy a platy a sociální příspěvky zaměstnavatelů, tj.



Mzdy a platy zahrnují peněžní a naturální mzdy a platy (viz odst. 4.03 a násl. podle ESA 2010). **Mzdy a platy peněžní** zahrnují základní mzdy a platy, příplatky, prémie, odměny, náhrady mzdy, provize, spropitné, peněžní příplatky na bydlení apod. Mzdy a platy peněžní zahrnují rovněž sociální příspěvky a daně, které platí zaměstnanci (i když jsou zaměstnanci sráženy zaměstnavatelem). **Mzdy a platy naturální** pak zahrnují veškeré požitky, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům zdarma nebo se slevou, a které může zaměstnanec použít i ve svém volném čase pro uspokojení vlastních potřeb či potřeb členů své domácnosti. Mezi tyto požitky patří např. potraviny a nápoje, oděvy, bydlení, služební vozidla k osobnímu užívání, bezplatná doprava, poskytování sportovních a rekreačních zařízení, jesle pro děti zaměstnanců, zaměstnanecké opce, apod.

Sociální příspěvky zaměstnavatelů zahrnují skutečné a imputované sociální příspěvky zaměstnavatelů (viz odst. 4.08 a násl. podle ESA 2010). **Skutečné sociální příspěvky zaměstnavatelů** zahrnují v případě České republiky především odvody zaměstnavatelů na sociální a zdravotní pojištění (93 % skutečných sociálních příspěvků zaměstnavatelů v roce 2002, viz ČSÚ, 2012, s. 207). Kromě toho jsou zde zahrnuty i platby pojistného v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání nebo dobrovolné pojištění sociálních rizik a potřeb nad rámec zákona (např. příspěvky na penzijní připojištění zaměstnanců) (celkem 7 % v roce 2002). **Imputované sociální příspěvky zaměstnavatelů** platí zaměstnavatelé přímo



zaměstnancům nebo jiným oprávněným osobám bez účasti pojišťovacího fondu. Imputované příspěvky zahrnují příspěvky v případě narození dítěte, při odchodu do důchodu, apod.

1.2.4. Cenové přepočty

Srovnání sledovaných ukazatelů **v čase** bude prováděno primárně pomocí ukazatelů **ve stálých cenách**.

Mezinárodní srovnání jednotlivých ukazatelů bude prováděno po převodu na srovnatelné cenové jednotky. V souladu s doporučením mezinárodního standardu SNA 2008 (UN, 2009) v odst. 19.74 týkajícího se srovnávání produktivity práce mezi zeměmi bude pro přepočet využit koncept **parity kupní síly** (*purchasing power parities, PPPs*) a srovnání bude provedeno ve **standardu kupní síly** (*purchasing power standard, PPS*). Konstrukce PPPs vychází z výdajové metody výpočtu HDP, a jeho využití je dimenzováno na celou ekonomiku. Využití PPPs pro přepočty v podrobnějším odvětvovém či sektorovém třídění je možné pouze za předpokladu, že je koš zboží a služeb v daném odvětví srovnatelný s celou ekonomikou. V případě mnoha odvětví se jedná o silný předpoklad, nicméně pro účely mezinárodního srovnání v tak podrobném třídění není k dispozici lepší model (SNA 2008 odst. 19.75). I přes metodická omezení se tak jedná o kvalitnější odhad ve srovnání např. s nominálním měnovým kurzem.

Kromě PPP bude rovněž využita **komparativní cenová úroveň** (*comparative price level, CPL*), která vyjadřuje úroveň cen pro určitý statek nebo soubor statků v dané ekonomice vůči cenové úrovni referenčního celku (ČNB, 2014). CPL je definována jako podíl PPP a směnného kurzu dané země. V rámci Evropského srovnávacího programu (ECP) je CPL označována jako relativní cenová úroveň (*price level index, PLI*).

Ukazatele vyjádřené v běžných cenách budou využity v případech, kdy není vhodné provádět cenové přepočty, nebo nejsou dostupné údaje o cenových indexech v požadované podrobnosti odpovídající účelu srovnání, a došlo by tak ke snížení vypovídací hodnoty výsledků. V případě tranzitivních ekonomik je ve vybraných případech dokonce vhodnější používat ukazatele v nominálním pojetí, zvláště pokud je hodnocena jejich přibližování vůči vyspělejším zemím.

1.2.5. Úroveň odměňování

Z hlediska úrovně odměňování budou využity výsledky strukturální mzdové statistiky (viz dále), která umožňuje sledovat diferenciaci mezd a platů v národním hospodářství. Ve studii proto budou využity především následující statistické charakteristiky:



- **Medián.** Medián je hodnota, jež dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že nejméně 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a nejméně 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněný extrémními hodnotami jako průměr;
- **Kvartily.** Kvartily jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. **První kvartil** je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Třetí kvartil** je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Druhý kvartil je rovný mediánu;
- **Decily.** Decily jsou hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel na deset částí. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady.

Uvedené charakteristiky vycházející ze strukturální mzdové statistiky budou využity v 5. kapitole.

1.2.6. Datové zdroje

Studie bude vycházet ze dvou klíčových datových zdrojů – z databáze národních účtů a ze strukturální mzdové statistiky. Dále budou popsány oba datové zdroje vč. jejich účelu a role v této studii.

Národní účty

Aby bylo možné činit smysluplné závěry o produktivitě práce jak z národního, tak mezinárodního hlediska, měly by být všechny **ukazatele konzistentní**. Z tohoto důvodu budou primárním zdrojem údajů **národní účty**¹. Národní účty poskytují informace nejen o úrovni a vývoji hrubého domácího produktu, přidané hodnoty jednotlivých sektorů a odvětví, ale poskytují i komplexní údaje o zaměstnanosti, které jsou nezbytné pro konzistentní odhady produktivity práce. Národní účty poskytují z hlediska zaměstnanosti jak údaje o počtu pracovníků (ve fyzických i přepočtených osobách), tak počtu odpracovaných hodin. Národní účty jsou však komplexním zdrojem dat, který umožňuje sledovat i úroveň odměňování zaměstnanců v podobě náhrad zaměstnancům i PPPs. Klíčové ukazatele používané pro analýzu produktivity práce proto budou konzistentní i s dalšími, doplňujícími ukazateli. Tímto postupem bude dosažena shoda nejen z koncepčního hlediska, ale i z hlediska **pokrytí těch kategorií pracovníků, díky jejichž produktivní činnosti bylo dosaženo dané úrovně produktu** (viz požadavek ESA 2010 v odst. 11.38).

¹ Komplexní databáze národních účtů evropských zemí, kterou spravuje Eurostat, je dostupná z <http://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/data/database>. Údaje z českých národních účtů jsou k dispozici zde https://www.czso.cz/csu/czso/hdp_narodni_ucty.



Kromě výhody v podobě konzistence jednotlivých ukazatelů umožňují národní účty **srovnatelnost v čase i prostoru**. Srovnatelnost evropských zemí je zajištěna díky **povinnosti členských zemí EU dodržovat standard ESA 2010**. Srovnatelnost s mimoevropskými zeměmi je zajištěna díky dobrovolnému závazku většiny zemí dodržovat mezinárodní standard SNA 2008, ze kterého mj. vychází i standard evropský.

Relevantní ukazatele budou v rámci národních účtů primárně sledovány v **domácím pojetí**. V případě zaměstnanosti tak budou sledováni rezidenti i nerezidenti pracující pouze v rezidentských produkčních jednotkách, díky čemuž bude zajištěna konzistence s definicí hrubého domácího produktu.

Údaje z národních účtů budou využity především v kapitolách 2, 3 a 4.

Strukturální mzdová statistika

Diferenciace hrubé měsíční mzdy je v České republice zjišťována v rámci strukturální mzdové statistiky pod názvem Informační systém o průměrném výdělku (ISPV) v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). ISPV je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice. ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok.

Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diference hrubé měsíční mzdy jsou zjišťovány i složky mzdy, tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená).

Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku je harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie pod názvem *the Structure of Earnings Survey* (SES), viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů. Toto šetření je závazné pro všechny členské země EU².

Kompletní seznam datových zdrojů je uveden v seznamu datových zdrojů na konci studie.

² Data ze strukturální mzdové statistiky SES jsou dostupné v databázi Eurostatu http://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=earn_ses_pub2a. Česká verze v podobě ISPV zde www.ispv.cz.



2. Produktivita práce v České republice

Produktivitu práce je možné v České republice hodnotit z mnoha hledisek – lze sledovat její vývoj v čase, srovnávat ji v jednotlivých sektorech ekonomiky nebo v různých geografických celcích. Celkový pohled na postavení České republiky z hlediska úrovně produktivity práce však dokreslí až srovnání s ostatními, především evropskými zeměmi.

Cílem této kapitoly bude zhodnotit stav i vývoj produktivity práce v České republice i v mezinárodním kontextu. Struktura kapitoly bude následující: První část kapitoly bude zaměřena na produktivitu práce v národním hospodářství České republiky. Druhá část bude věnována produktivitě práce v jednotlivých odvětvích. Třetí část se bude zabývat produktivitou práce v krajích. Čtvrtá část bude věnována mezinárodnímu srovnání z hlediska produktivity práce.

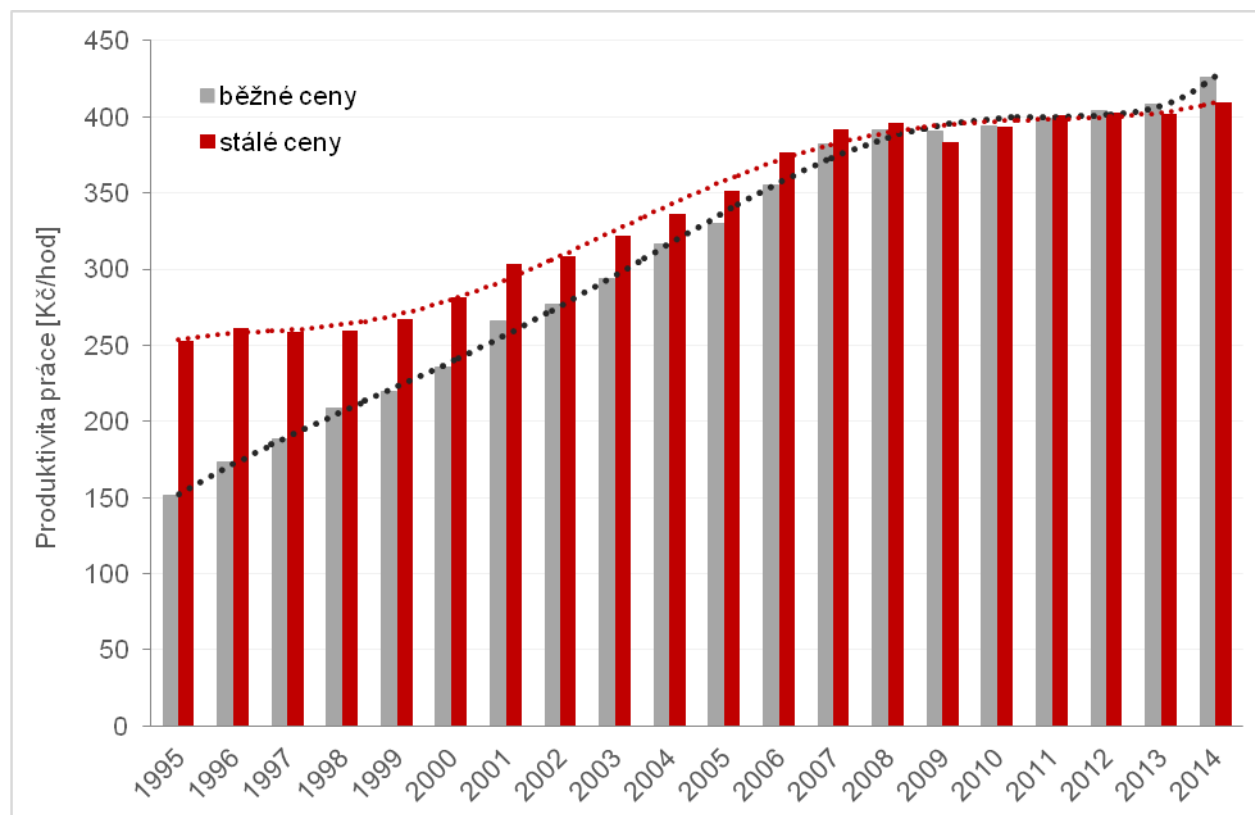
Výsledky uvedené v této kapitole jsou v souladu s metodikou uvedenou v kapitolách 1.2.1 a 1.2.4. Klíčovým datovým zdrojem budou národní účty, neboť obsahují konzistentní údaje o všech zkoumaných oblastech (viz kapitola 1.2.6). Pro úplnost uveďme, že **produktivita práce bude v případě České republiky kvantifikována primárně pomocí ukazatele hrubé přidané hodnoty (HPH)**, aby byla zajištěna **srovnatelnost výsledků mezi národním hospodářstvím, kraji, odvětvími a odvětvími v krajích**. Důvodem, proč je preferována hrubá přidaná hodnota, je skutečnost, že hrubý domácí produkt (HDP) není kvantifikován v odvětvích. Rozdíl mezi hrubou přidanou hodnotou a hrubým domácím produktem je popsán v kapitole 1.2.1 (viz vzorce 2 a 3). Jak však bude ukázáno dále, rozdíly mezi produktivitou práce vycházející z hrubé přidané hodnoty nebo hrubého domácího produktu jsou minimální a nemají vliv na interpretaci výsledků z hlediska aktuální úrovně či vývoje produktivity práce.

2.1. Národní hospodářství

V roce 2014 dosáhla produktivita práce v běžných cenách v České republice 2,8násobku úrovně roku 1995. Ve stálých cenách se produktivita práce za posledních dvacet let zvýšila 1,6krát. V roce 2014 dosáhla v České republice produktivita práce v běžných cenách 471,0 Kč na odpracovanou hodinu, ve stálých cenách potom 426,2 Kč/hod (měřeno pomocí HDP). Absolutní hodnoty produktivity práce v běžných i stálých cenách kvantifikovaných pro HDP i HPH ukazuje tabulka III v příloze. Obrázek 1 ilustruje vývoj produktivity práce v běžných i stálých cenách (kvantifikované pomocí HPH).



Obrázek 1: Produktivita práce v České republice v letech 1995-2014

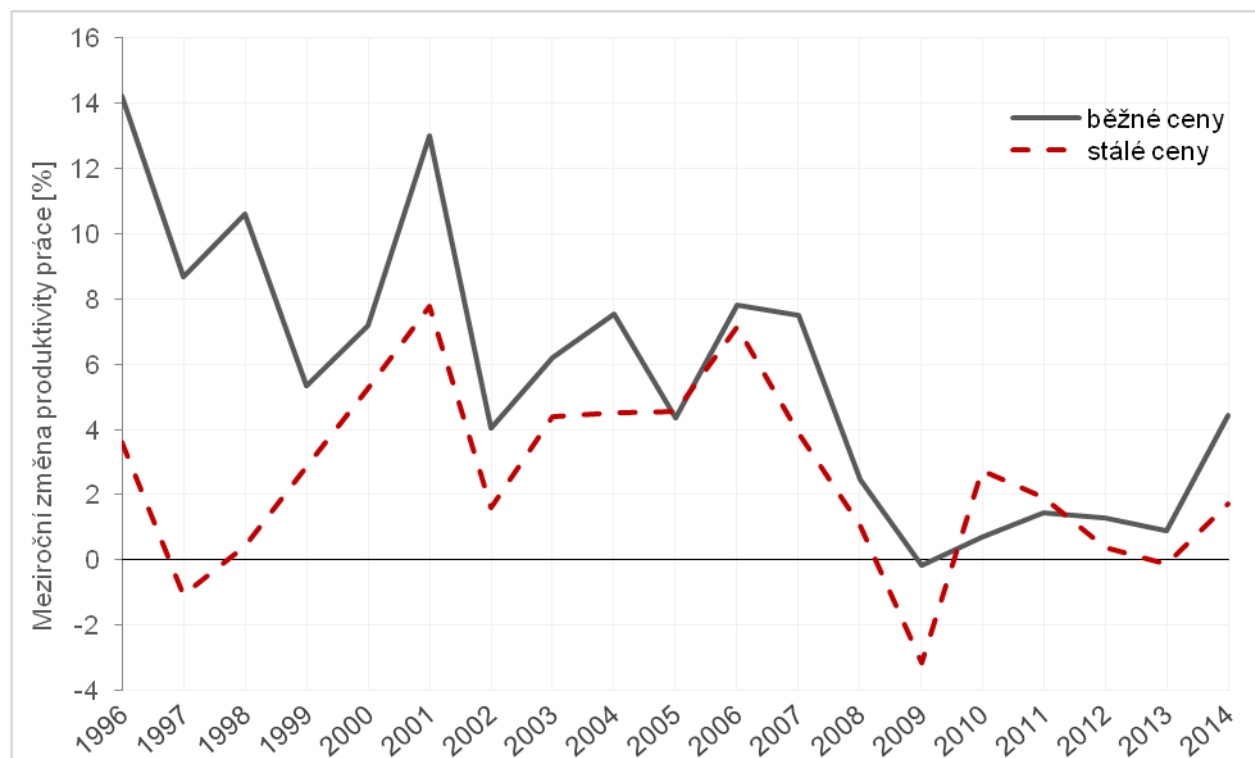


Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném roce. „Stálé ceny“ označují ceny roku 2010.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Jak ukazuje obrázek 2, **produktivita práce se během sledovaného období většinou zvyšovala**, výjimkou byly pouze roky 1997, 2009 a 2013. V letech 1997 a 2013 došlo k velmi mírnému poklesu reálné produktivity práce (meziroční pokles v řádech desetin procent). **Výraznější výkyv** ve vývoji produktivity práce nastal **během poslední ekonomické krize**, neboť v roce 2009 klesla reálná produktivita práce vycházející z HDP o 2,5 % a o 3,2 % produktivita vycházející z HPH. Krizové období podtrhuje i stagnace produktivity práce v běžných cenách kvantifikované pomocí HDP (či dokonce mírný pokles produktivity práce v běžných cenách kvantifikované pomocí HPH). Meziroční tempa růstu produktivity práce v běžných i stálých cenách kvantifikovaných pro HDP i HPH ukazuje tabulka IV v příloze. Obrázek I v příloze znázorňuje vývoj produktivity práce v národním hospodářství podle výše zmíněných konceptů. Obrázek I rovněž ilustruje, že volba mezi HDP či HPH pro výpočet produktivity práce nehraje zásadní roli a použitý koncept má minimální vliv na závěry v rámci České republiky.

Obrázek 2: Meziroční tempa růstu produktivity práce v České republice v letech 1995-2014



Pozn.: Produktivita práce je definována jako hrubá přidaná hodnota na jednu odpracovanou hodinu zaměstnané osoby. „Stálé ceny“ označují ceny roku 2010.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Z obrázku 2 je dále patrné, že **prudký nárůst produktivity práce v 90. letech** a na počátku 20. století **vystřídala v posledních deseti letech spíše stagnace**. Průměrné meziroční tempo růstu produktivity práce v období 1995-2005 se pohybovalo na úrovni 8 % v běžných cenách a 3 % ve stálých cenách. V období 2005-2014 činilo průměrné meziroční tempo růstu produktivity práce pouze 3 % v běžných cenách a necelá 2 % ve stálých cenách. Tyto výsledky naznačují, že na počátku 20. století Česká republika vyčerpala výhody, se kterými v 90. letech vstupovala – jako nejvyspělejší tranzitivní země v evropském regionu – do procesu transformace.

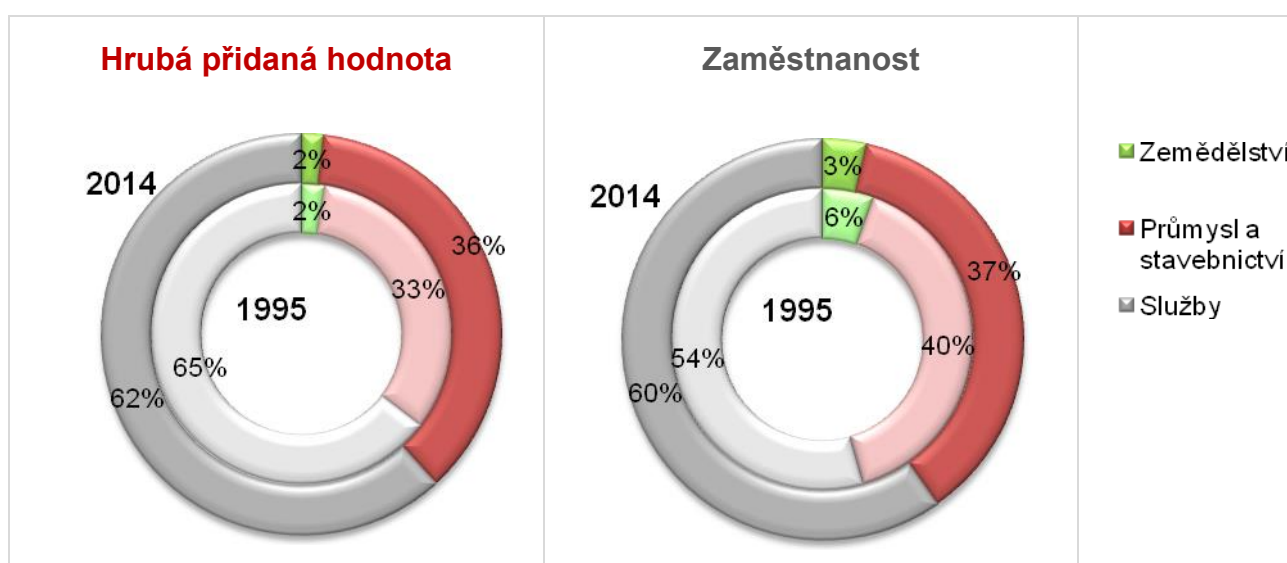
2.2. Odvětví

Vývoj produktivity práce v národním hospodářství úzce souvisí s celkovým vývojem národního hospodářství, potažmo jednotlivých odvětví. **Postavení sektorů** české ekonomiky bylo během posledních dvaceti let ovlivněno dvěma klíčovými faktory – **transformací ekonomiky a globálním technologickým vývojem**. Společné působení obou faktorů vedlo k tomu, že se **v posledních 20 letech změnilo rozložení zaměstnanosti i přidané hodnoty** mezi sektory zemědělství, průmyslu a stavebnictví a služeb. Jak ukazuje obrázek 3, **zemědělství** postupně **ztrácí svůj podíl** na zaměstnanosti



i přidané hodnotě ve prospěch průmyslu a služeb. **Služby** sice přitahují v posledních letech **vyšší podíl zaměstnaných osob**, jejich **podíl na přidané hodnotě** však v České republice **klesl**. V **průmyslu a stavebnictví** došlo k poklesu podílu na zaměstnanosti a zároveň k **růstu podílu na přidané hodnotě** v národním hospodářství. Tento vývoj byl způsoben změnou struktury zpracovatelského průmyslu v České republice v posledních 20 letech (viz obrázek 4) a enormním nárůstem produktivity práce opět především ve zpracovatelském průmyslu (viz obrázek 6).

Obrázek 3: Podíly sektorů na hrubé přidané hodnotě a zaměstnanosti v České republice v letech 1995 a 2014



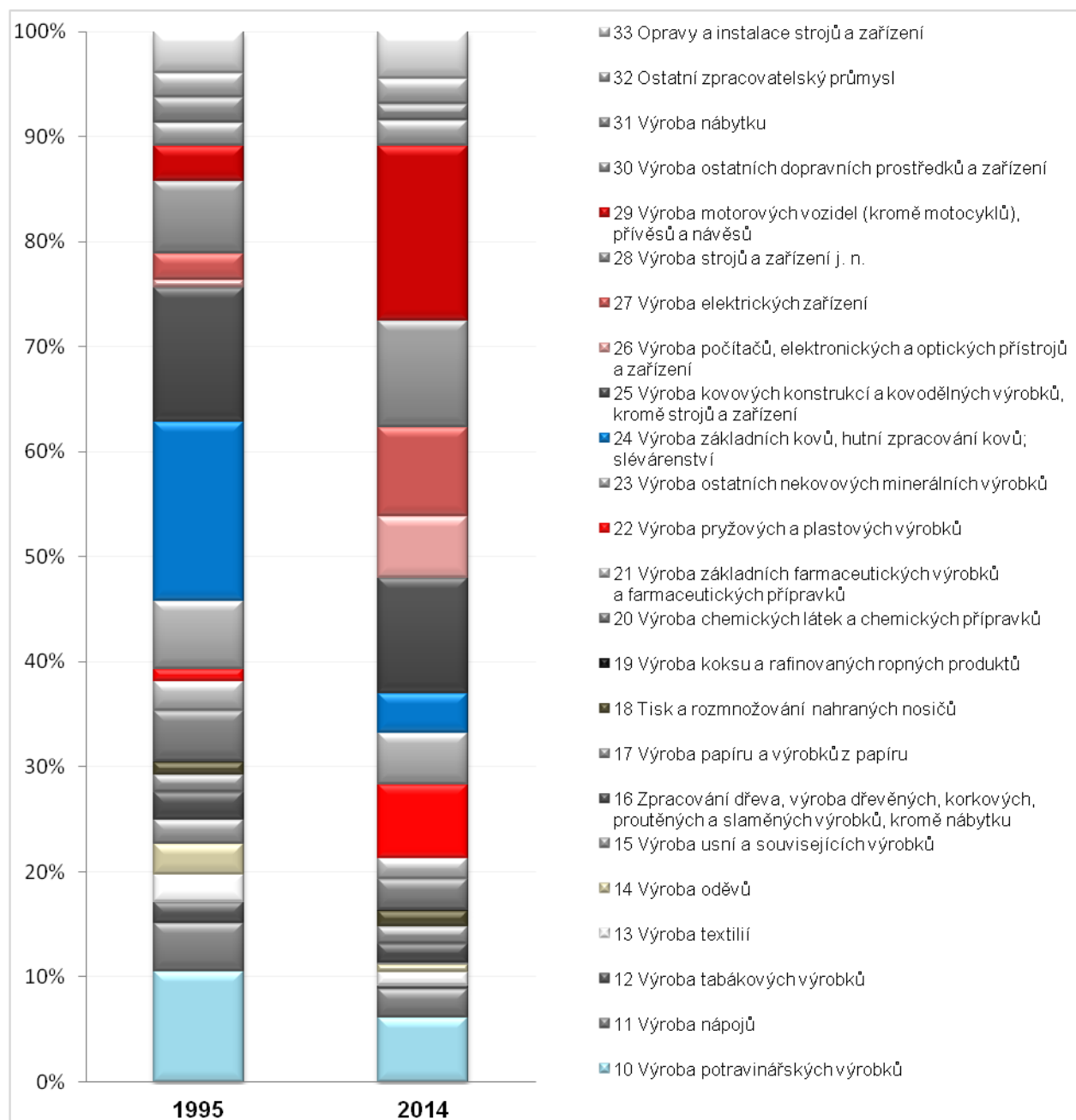
Pozn.: Kódy sekcí CZ-NACE zařazené do jednotlivých sektorů ekonomiky jsou uvedeny v tabulce I v příloze. Hrubá přidaná hodnota je vyjádřena v cenách roku 2010. Zaměstnanost je vyjádřena počtem hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v jednotlivých sektorech ekonomiky.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Jak již bylo zmíněno výše, **mezi roky 1995 a 2014** došlo k **zásadním změnám ve struktuře zpracovatelského průmyslu** v České republice. Během sledovaného dvacetiletého období byla **silně posílena pozice výroby motorových vozidel**, přívěsů a návěsů (oddíl 29 klasifikace CZ-NACE), výroby elektrických zařízení (oddíl 27), výroby pryžových a plastových výrobků (oddíl 22) a výroby počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení (oddíl 26). Na druhou stranu existují odvětví, jejichž pozice byla výrazně **oslabena**. Mezi tato odvětví patří především **výroba základních kovů, hutní zpracování kovů a slévárenství** (oddíl 24) nebo výroba potravinářských výrobků (oddíl 10) (více viz obrázek 4).



Obrázek 4: Změny v zaměření zpracovatelského průmyslu v České republice mezi roky 1995 a 2014



Pozn.: Hrubá přidaná hodnota je vyjádřena v cenách roku 2010. Podíly jednotlivých oddílů klasifikace CZ-NACE na hrubé přidané hodnotě v letech 1995 a 2014 uvádí tabulka V v příloze.

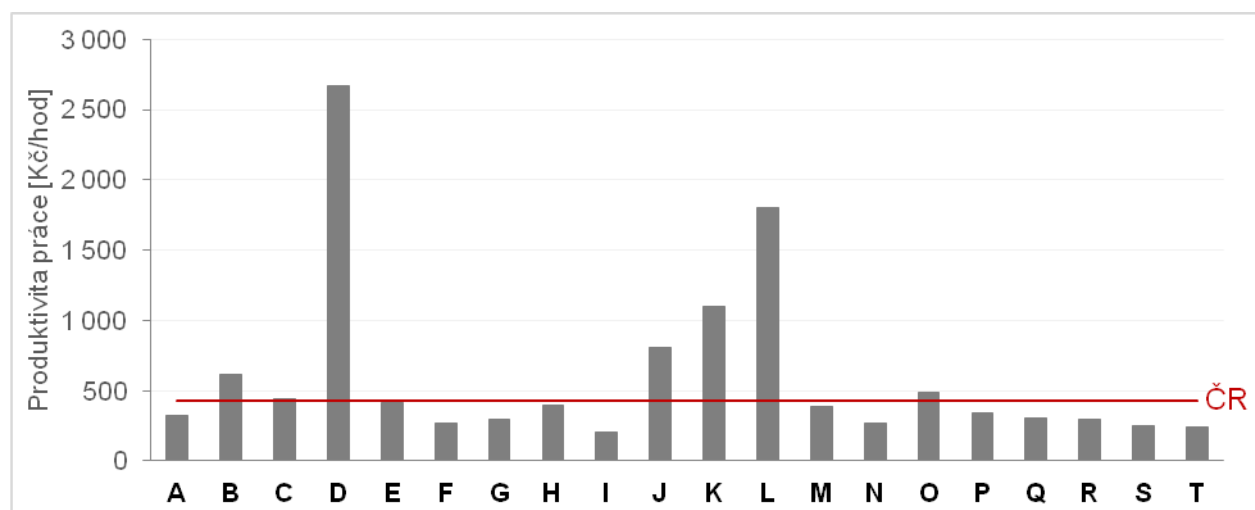
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Z hlediska produktivity práce existují **mezi jednotlivými odvětvími** národního hospodářství **značné rozdíly** (viz obrázek 5). Tyto rozdíly však do značné míry reflektují charakter daného odvětví z hlediska kapitálové náročnosti, cenotvorby, vztahu k zahraničnímu obchodu, struktury a počtu zaměstnaných osob, podílu manuálních pracovníků apod. **V roce 2014 byla dosažena nejvyšší produktivita práce v odvětví**



výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (sekce D; 2 670,1 Kč/hod), **činností v oblasti nemovitostí** (sekce L; 1 806,3 Kč/hod), **peněžnictví a pojišťovnictví** (sekce K; 1 101,5 Kč/hod) a **informačních a komunikačních činností** (sekce J; 803,7 Kč/hod). Nejnižší produktivita práce byla v odvětvích ubytování, stravování a pohostinství (sekce I; 201,9 Kč/hod), činností domácností jako zaměstnavatelů a producentů pro vlastní potřebu (sekce T; 242,0 Kč/hod), ostatních činností (sekce S; 251,9 Kč/hod), administrativních a podpůrných činností (sekce N; 267,5 Kč/hod) a stavebnictví (sekce F; 267,6 Kč/hod). Absolutní úroveň produktivity práce v běžných cenách v jednotlivých sekcích odvětví klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka VI v příloze, ve stálých cenách tabulka VII v příloze.

Obrázek 5: Produktivita práce v jednotlivých odvětvích v České republice v roce 2014



Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném odvětví v roce 2014. Kódy sekcí klasifikace CZ-NACE vč. názvů uvádí tabulka I v příloze.

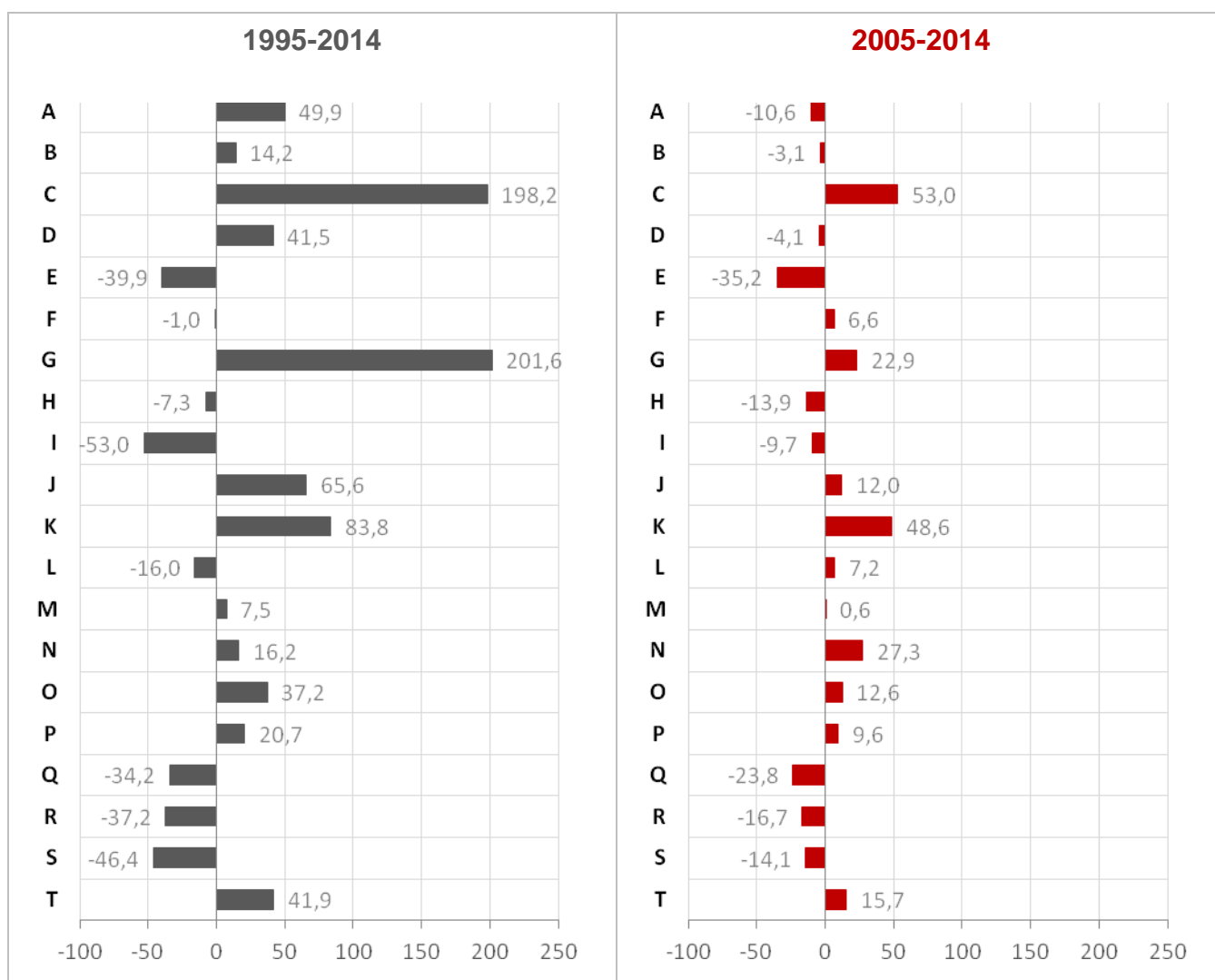
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Jak již bylo zmíněno výše, **vývoj produktivity práce v České republice** byl ve sledovaném období **tažen vývojem produktivity práce především v odvětví zpracovatelského průmyslu** (sekce C klasifikace CZ-NACE), **velkoobchodu, maloobchodu, oprav a údržby motorových vozidel** (sekce G), **informačních a komunikačních činností** (sekce J) a **peněžnictví a pojišťovnictví** (sekce K). To potvrzuje i obrázek 6, ze kterého je patrné, že v období 1995-2014 vzrostla produktivita práce ve zpracovatelském průmyslu o 198,2 %, v obchodě a opravách motorových vozidel o 201,6 %, v informačních a komunikačních činnostech o 65,6 % a v peněžnictví a pojišťovnictví o 83,8 %. Tato odvětví byla lídry z hlediska vývoje produktivity práce i v období 2005-2014, kdy došlo téměř u všech odvětví ke zpomalení růstu produktivity práce, ne-li k jejímu poklesu. Výjimku tvořilo v druhém desetiletí pouze odvětví administrativních a podpůrných služeb (sekce N), kde došlo ke zrychlení růstu produktivity práce oproti prvnímu desetiletí sledovaného období. Stejně jako v případě národního



hospodářství tak lze na základě obrázku 6 učinit závěr, že **ve většině odvětví národního hospodářství vzrostla během posledních 20 let produktivita práce**, nicméně tento vývoj byl **tažen rychlým růstem v 90. letech 20. století a na počátku 21. století. Tempo růstu produktivity práce se nepodařilo udržet téměř žádnému odvětví.** Potenciál české ekonomiky z 90. let byl vyčerpán (nebo nebyl zcela využit), a hospodářská krize v posledních letech útlum ještě více posílila. Výsledky naznačují, že se česká ekonomika vyvíjela během ekonomické krize nadprůměrně dobře ve srovnání s ostatními zeměmi, nicméně krize prohloubila strukturální nedostatky trhu práce (a potažmo i celé ekonomiky). S těmito skrytými problémy se česká ekonomika dosud plně nevyrovnala, což bude zřejmé především z mezinárodního srovnání (viz dále).

Obrázek 6: Nárůst produktivity práce v jednotlivých odvětvích v České republice v období 1995-2014 a 2005-2014 (v %)

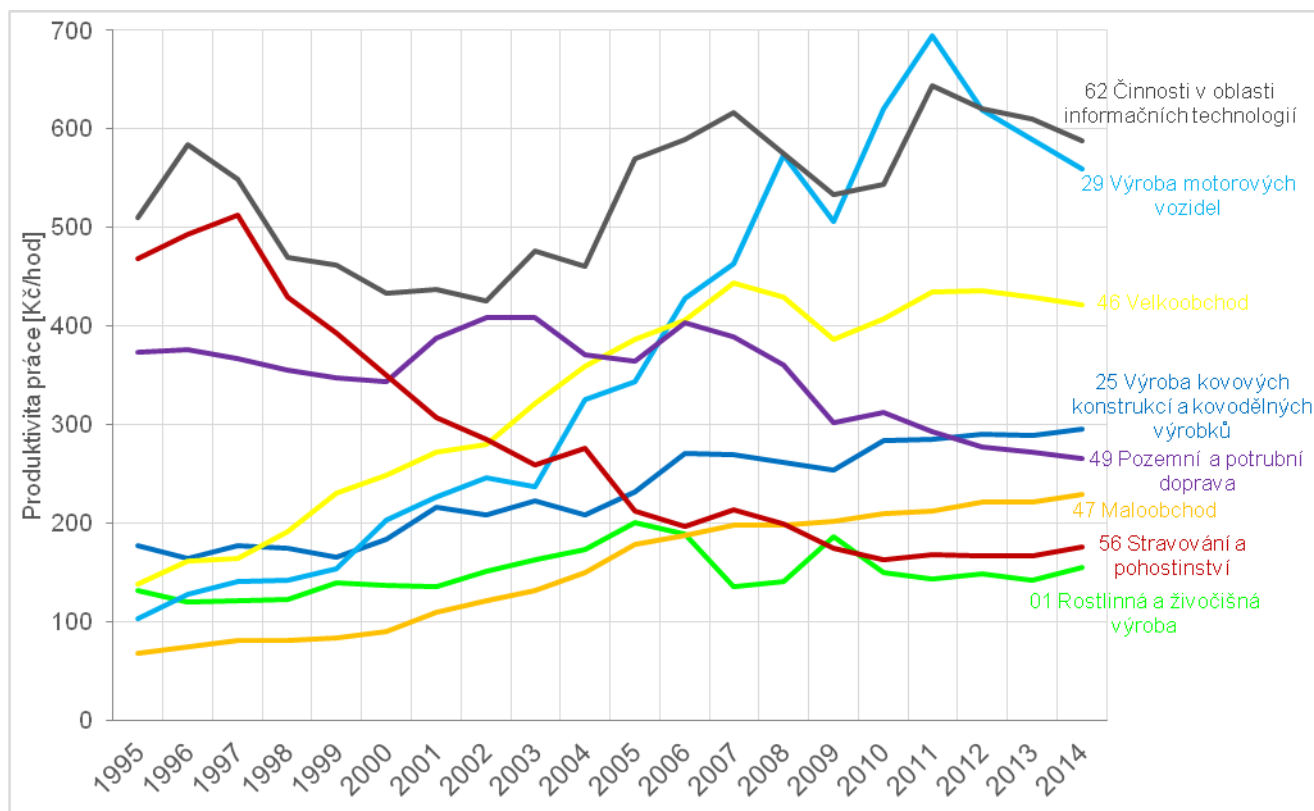


Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v cenách roku 2010 a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném odvětví ve sledovaném období. Kódy sekcí klasifikace CZ-NACE vč. názvů uvádí tabulka I v příloze. Údaje použité v grafu uvádí tabulka VIII v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Vývoj reálné produktivity práce v odvětvích v podrobnějším třídění reflektuje změny v postavení jednotlivých odvětví v rámci české ekonomiky. Obrázek 7 ilustruje vývoj produktivity práce ve vybraných oddílech klasifikace CZ-NACE v období 1995-2014. Mezi lídry patří již zmiňované činnosti v oblasti informačních technologií (oddíl 62 klasifikace CZ-NACE) a odvětví výroby motorových vozidel (oddíl 29). **Výroba motorových vozidel zaznamenala ve sledovaném období enormní růst produktivity práce doprovázený vysokým nárůstem zaměstnanosti.** Výchozí podmínky tohoto odvětví byly z pohledu produktivity práce i významnosti v rámci národního hospodářství horší než ve výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (oddíl 25). **Výroba kovových konstrukcí však neudržela své postavení** v národním hospodářství, neboť zde produktivita práce rostla ve srovnání s výrobou motorových vozidel mnohem pomaleji a zaměstnanost téměř stagnovala. **Vývoj produktivity práce v ostatních odvětvích dokresluje vývoj české ekonomiky.** Příkladem může být **produktivita práce v rostlinné a živočišné výrobě** (oddíl 01), která ve sledovaném období téměř **stagnovala**. Ve **stravování a pohostinství** (oddíl 56) došlo dokonce k **poklesu reálné produktivity práce**, což bylo dáno charakterem tohoto odvětví a poklesem poptávky po službách během období snížené ekonomické výkonnosti (nejen) České republiky. Vývoj produktivity práce ve stálých i běžných cenách v oddílech klasifikace CZ-NACE uvádí tabulky IX až XII v příloze.

Obrázek 7: Vývoj produktivity práce ve vybraných odvětvích národního hospodářství České republiky v letech 1995-2014





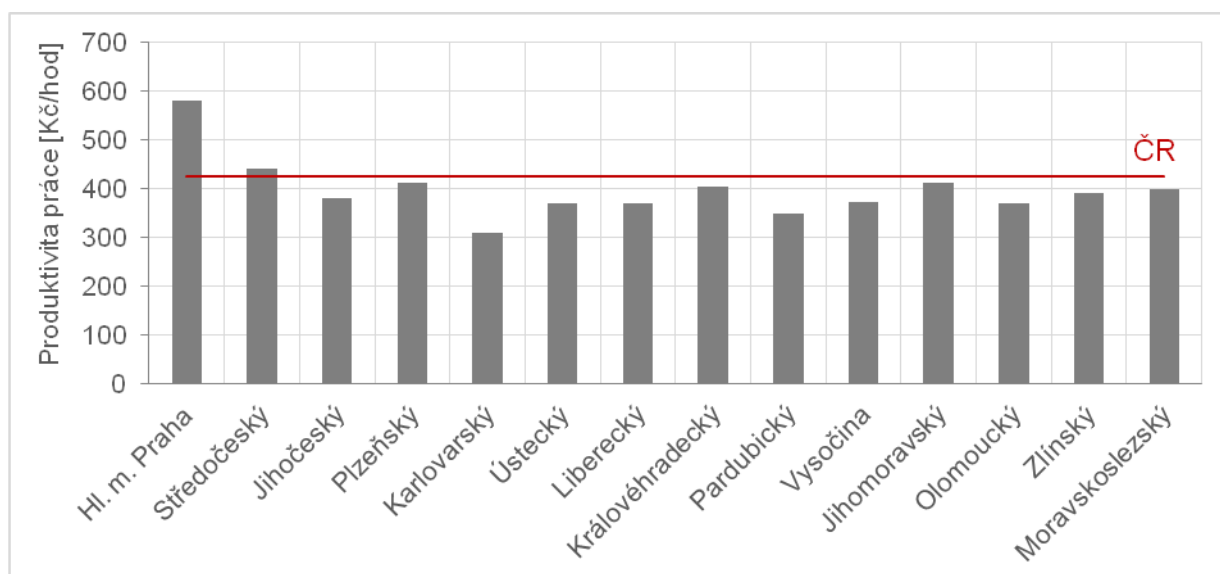
Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v cenách roku 2010 a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném odvětví ve sledovaném období.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

2.3. Kraje

Z hlediska produktivity práce existují v České republice i značné meziregionální rozdíly. Jak ukazuje obrázek 8, **nejvyšší produktivita práce** je vykazována **v hlavním městě Praze**, zatímco **nejnižší v Karlovarském kraji**. Rozdíly mezi jednotlivými kraji z hlediska produktivity práce jdou ruku v ruce s rozdíly ve struktuře pracovní síly i struktuře z hlediska odvětví. Zahraniční výzkum však ukazuje, že úroveň produktivity práce je ovlivněna i dalšími faktory. Produktivita práce závisí např. podle Cicconeho a Halla (1996) do jisté míry i na hustotě zalidnění daného regionu. Rozdíly mezi kraji je tedy možné (za vynaložení přiměřeného úsilí) snížit jen částečně.

Obrázek 8: Produktivita práce v jednotlivých krajích České republiky v roce 2014



Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném kraji. Hodnoty produktivity práce kvantifikované pro hrubou přidanou hodnotu uvádí tabulka XIII v příloze, pro hrubý domácí produkt tabulka XIV v příloze.

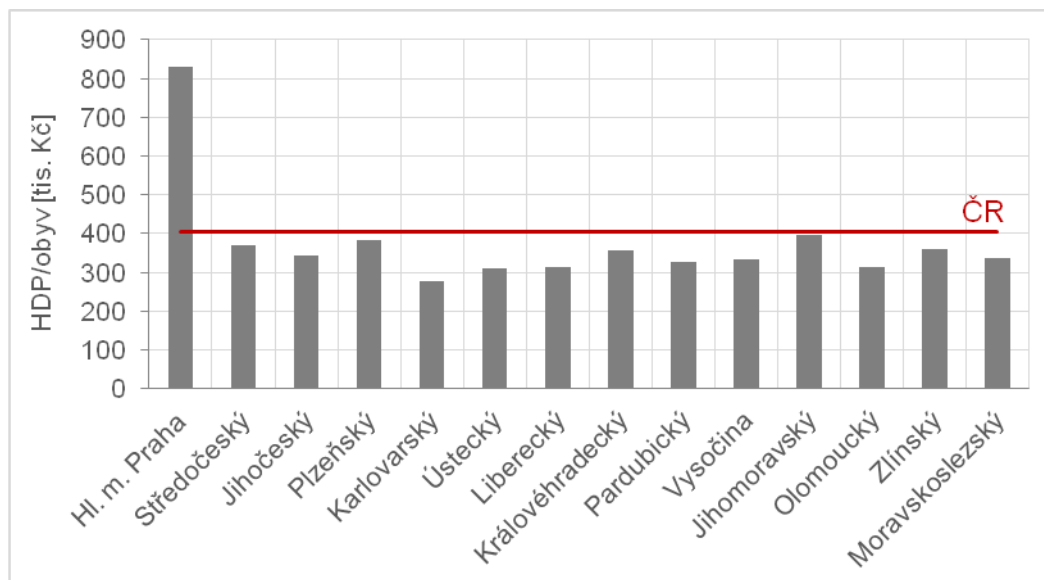
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Srovnání krajů bývá dále doplňováno i rozdíly z hlediska **hrubého domácího produktu připadajícího na 1 obyvatele kraje** (viz obrázek 9). V případě tohoto ukazatele se rozdíly mezi hlavním městem Prahou a ostatními kraji ještě více prohlubují. Důvodem však není pouze **vyšší produktivita práce v hlavním městě Praze**, ale i **nižší podíl ekonomicky**



neaktivního obyvatelstva v tomto kraji (jinými slovy v Praze se podílí na produktivní činnosti vyšší podíl obyvatel než v jiných krajích)³.

Obrázek 9: Hrubý domácí produkt (v běžných cenách) na obyvatele v jednotlivých krajích České republiky v roce 2014



Pozn.: Hodnoty hrubého domácího produktu na obyvatele v krajích uvádí tabulka XVI v příloze.

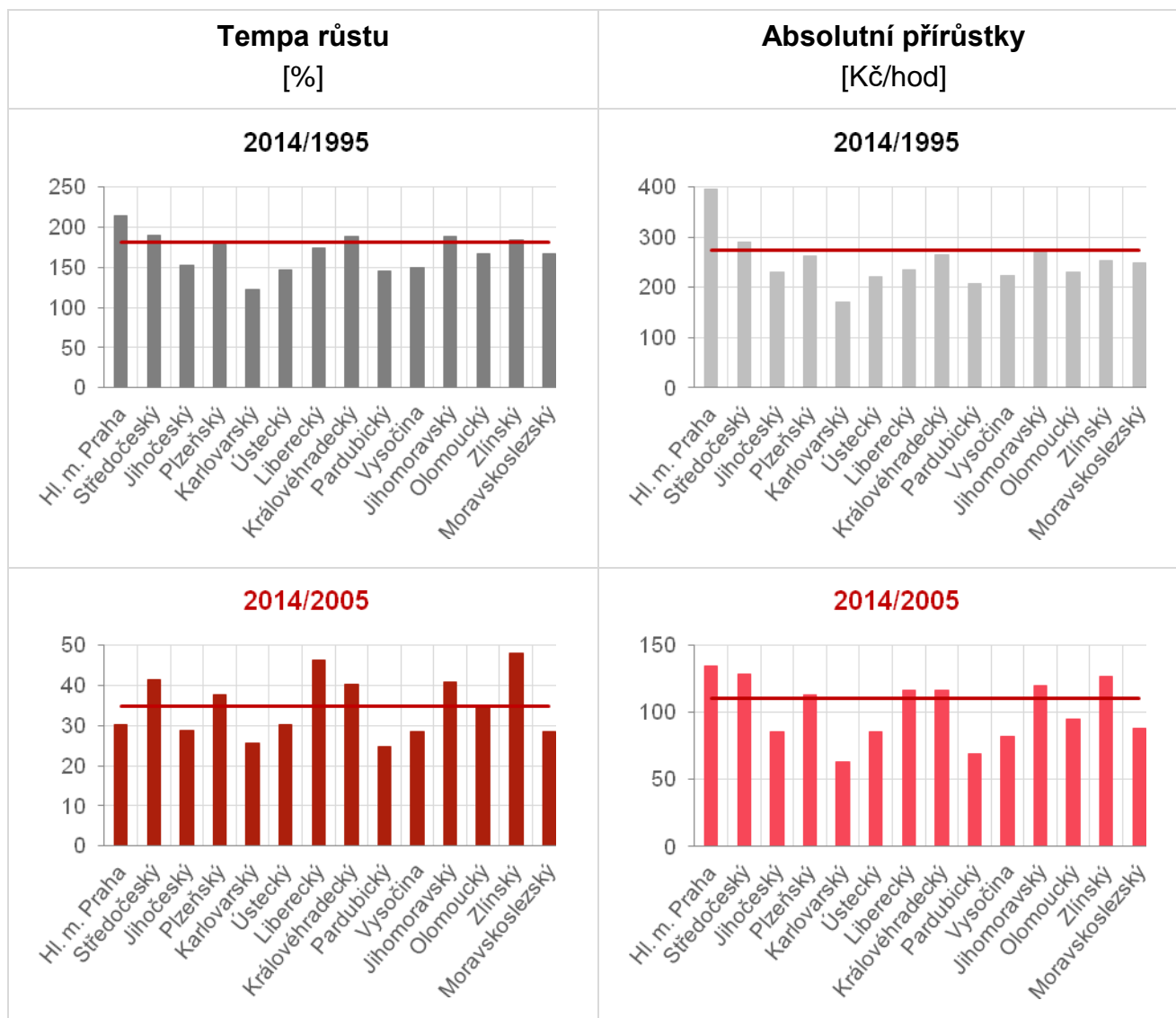
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Úroveň produktivity práce v roce 2014 reflektuje do jisté míry i vývoj produktivity práce v jednotlivých krajích v období 1995-2014. Z obrázku 10 je patrné, **že produktivita práce vzrostla ve sledovaném období nejvíce v hlavním městě Praze**. V období 2005-2014 sice rostla produktivita práce v Praze pomaleji ve srovnání s republikovým průměrem, nicméně absolutní přírůstek produktivity práce dosáhl v tomto kraji nejvyšší hodnoty.

³ Více viz např. ČSÚ (2014).



Obrázek 10: Vývoj produktivity práce v jednotlivých krajích České republiky v letech 1995-2014



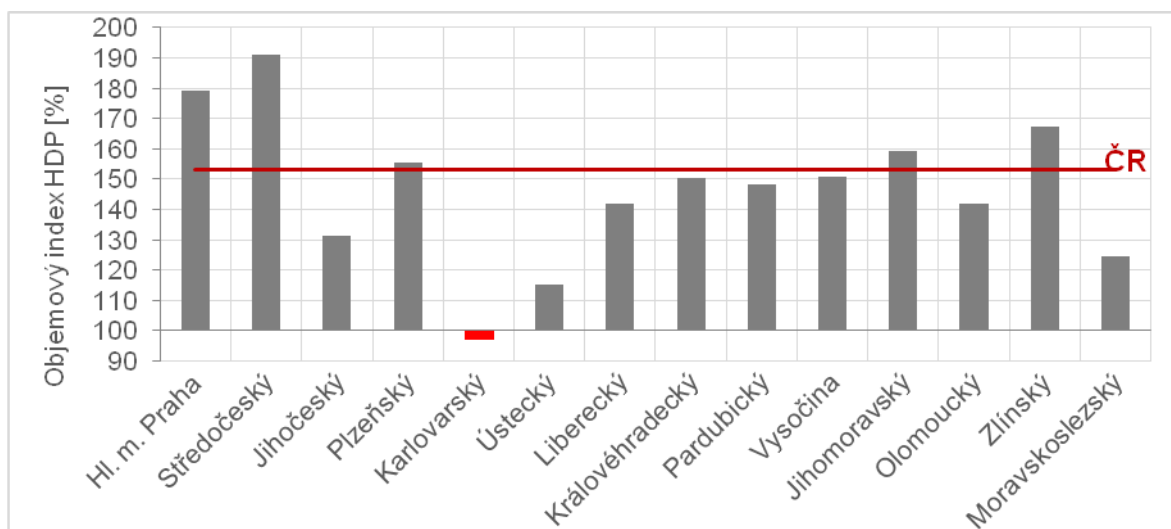
Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném kraji. Hodnoty použité v grafu obsahuje tabulka XV v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Z obrázku 10 je rovněž patrné, že se produktivita práce zvyšovala **nejpomaleji v Karlovarském kraji** – a to jak v relativním, tak v absolutním vyjádření. Problémy spojené s vývojem produktivity práce v Karlovarském kraji jsou však mnohem širší. Karlovarský kraj je totiž jediným krajem, kde došlo v letech 1995-2014 k poklesu reálného hrubého domácího produktu (viz obrázek 11). Důvody byly zmíněny již výše – méně konkurenceschopná pracovní síla, z pohledu produktivity horší struktura odvětví, méně výhodná poloha regionu atd.



Obrázek 11: Vývoj hrubého domácího produktu v jednotlivých krajích České republiky mezi roky 1995 a 2014 (objemové indexy)



Pozn.: Vývoj hrubého domácího produktu v cenách roku 2010 je vyjádřen objemovými indexy mezi roky 2014 a 1995 v jednotlivých krajích (1995=100). Objemové indexy HDP v krajích uvádí tabulka XVII v příloze.

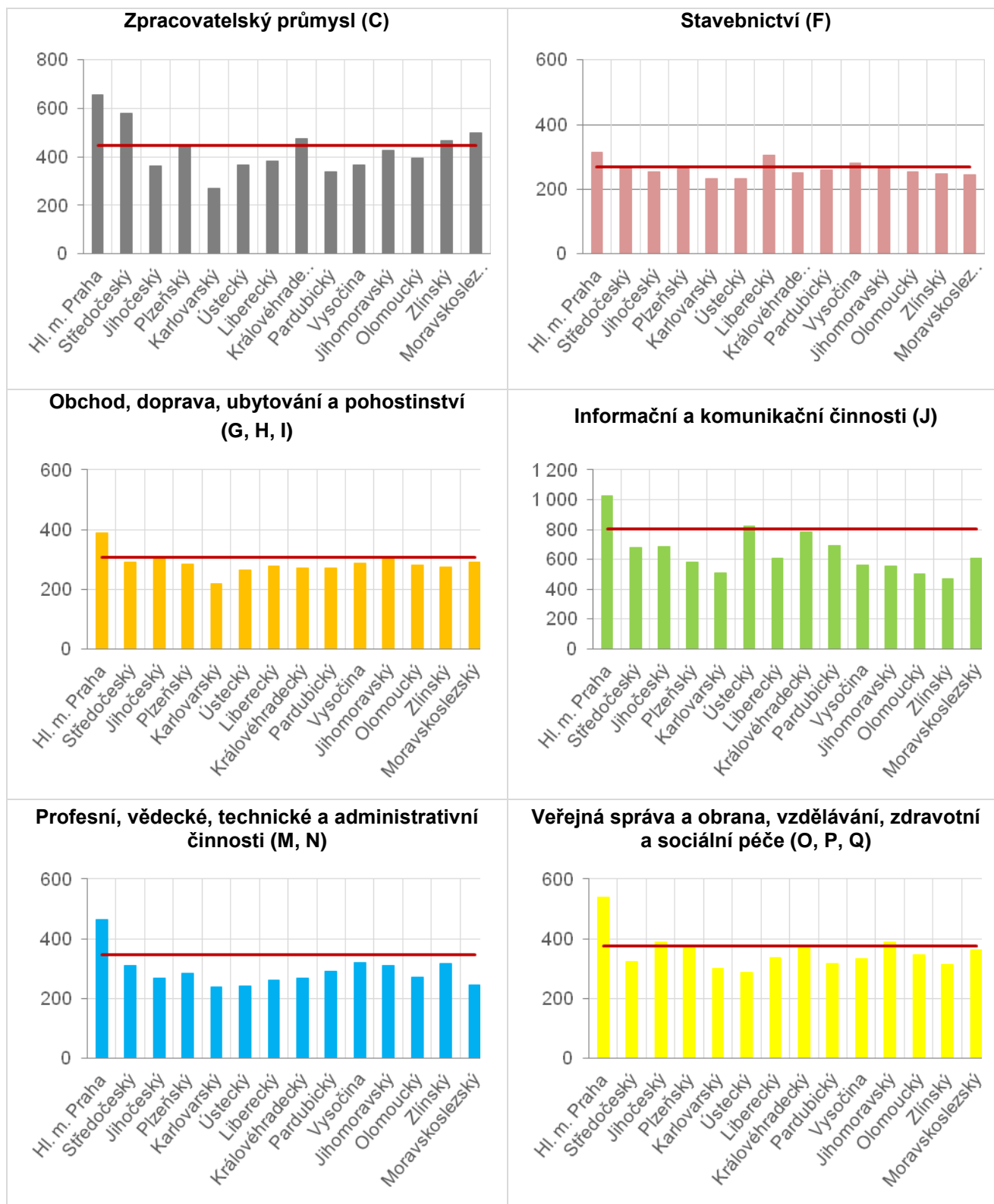
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Úroveň produktivity práce v nejvýznamnějších odvětvích české ekonomiky v jednotlivých krajích ilustruje obrázek 12. Z obrázku je patrné, že je **v jednotlivých krajích produktivita práce podobná** především **v odvětvích**, u nichž **neexistují významné rozdíly v používaných postupech/technologiích nebo struktuře** odvětví (jako např. u zpracovatelského průmyslu a orientace na automobilový průmysl ve vybraných krajích). Příkladem těchto odvětví může být **stavebnictví** (sekce F) nebo **obchod, doprava, ubytování a pohostinství** (sekce G, H, I). Z obrázku 12 je dále patrné, že je důležitá nejen existence samotného odvětví v kraji, ale i **specializace kraje v rámci daného odvětví** (tj. charakter produkce). Z tohoto důvodu vykazují některé kraje vyšší produktivitu práce v rámci konkrétních odvětví, neboť jsou zde soustředěny firmy orientované na výrobu a vývoj produktů a služeb s vyšší přidanou hodnotou. Příkladem může být odvětví **informačních a komunikačních služeb**, které **v hlavním městě Praze vykazuje vyšší produktivitu práce než v ostatních krajích**. Velká část lídrů v tomto oboru je soustředěna v hlavním městě Praze⁴, přičemž důvodem je vyšší podíl kvalifikované pracovní síly na regionálním trhu práce. Rozdíly mezi kraji jsou u těchto odvětví dány vesměs přirozeně, neboť se klíčoví hráči v daném odvětví lokalizují především v regionech s optimální strukturou pracovní síly. **Nižší úroveň vzdělanosti** v daném kraji tak jde ruku v ruce s **nižší produktivitou práce** – a jak bude ukázáno dále – i s nižší úrovní odměňování. To je markantní např. při srovnání hlavního města Prahy, pro které je typický nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, a Karlovarského kraje, který stojí na druhém konci pomyslného žebříčku z hlediska podílu vysokoškolských zaměstnanců.

⁴ To platí nejen pro subjekty v soukromém vlastnictví, ale i pro veřejný sektor (viz Kahoun, 2010).



Obrázek 12: Produktivita práce ve vybraných odvětvích a krajích České republiky v roce 2014



Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném odvětví a kraji. Údaje o produktivitě práce ve všech odvětvích a krajích uvádí tabulka XVIII v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



2.4. Mezinárodní kontext

V ekonomické teorii (Balassa, 1964, Samuelson, 1964 a násl.) je často zmiňován vztah mezi cenovou hladinou a ekonomickou úrovní dané země. **Vazba mezi ekonomickou úrovní** aproximovanou hrubým domácím produktem na obyvatele **a cenovou hladinou** vyjádřenou pomocí relativní cenové úrovně HDP je **velmi úzká**, jak ukazuje obrázek 13. Země s nižší úrovní hrubého domácího produktu vykazují i z empirického hlediska nižší úroveň cenové hladiny – a naopak. Obrázek 13 nabízí kromě standardního pohledu (tj. vztahu ekonomické výkonnosti a cenové hladiny) i alternativní pohled, kterým je vztah produktivity práce a cenové hladiny v příslušné zemi. Z obrázku je patrné, že tento vztah je téměř identický s předchozím. Jinými slovy **existuje silná pozitivní korelace mezi cenovou hladinou a úrovní produktivity práce**. Na základě Balassa-Samuelsonova modelu podpořeného empirickými výsledky lze říci, že **růst cenové hladiny (vč. růstu mezd) by měl vždy doprovázet růst hrubého domácího produktu**. V opačném případě může docházet k distorzím ekonomiky i ke snižování poločasu konvergence⁵. Vazba na produktivitu práce je zřejmá z následujících tezí souvisejících s Balassa-Samuelsonovým modelem:

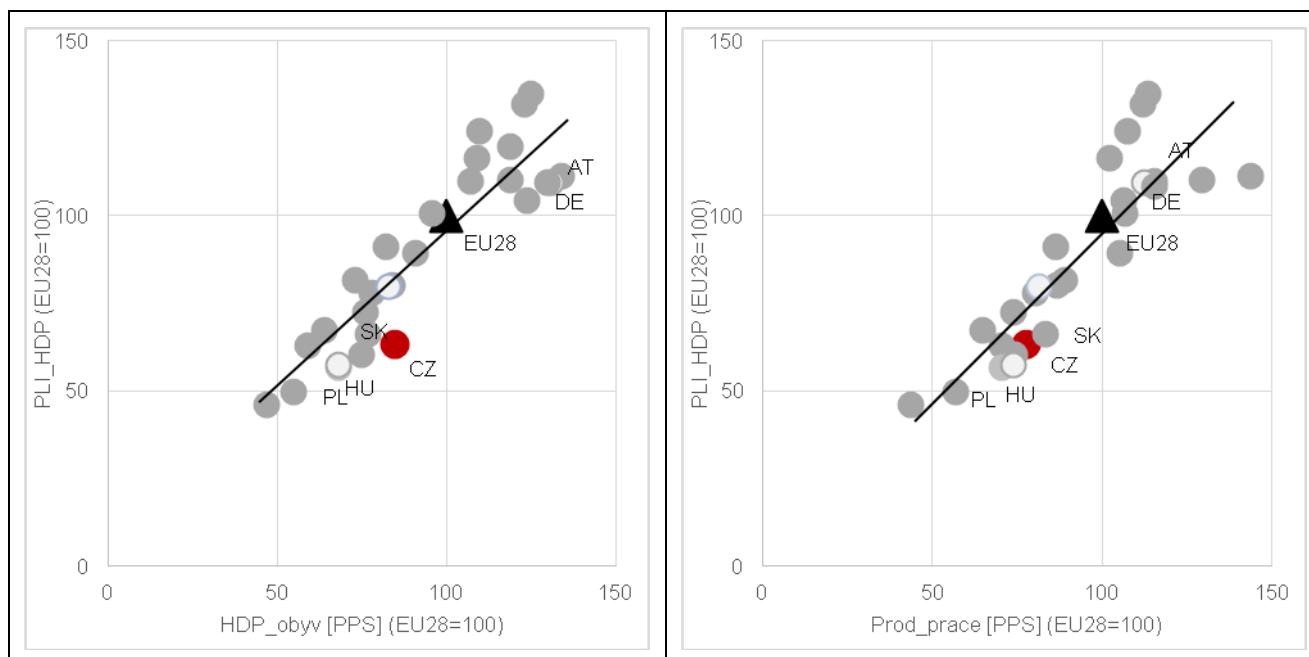
- reálná konvergence dané země se projevuje zvyšováním produktivity práce vůči vyspělejší ekonomice. Reálná konvergence je doprovázena nominální konvergencí, která se projevuje postupným vyrovnáváním celkové cenové hladiny v konvergující ekonomice vůči vyspělejší ekonomice;
- u konvergující země dochází ke zvyšování produktivity výrobních faktorů, díky čemuž se zvyšují příjmy výrobních faktorů. Mzdové vztlínání a jeho vliv na zvyšování cenové hladiny v konvergující ekonomice neovlivňuje negativním způsobem konkurenceschopnost konvergující země – růst mezd je totiž spojen s růstem produktivity práce;
- mzdové vztlínání je postupným procesem – cenová hladina konvergující ekonomiky je nižší především kvůli nižším cenám mezinárodně neobchodovatelných statků. U obchodovatelných statků jsou ceny víceméně podobné, jinak by docházelo k arbitrážím. V konvergujících ekonomikách proto existuje jiný poměr relativních cen než ve vyspělých ekonomikách (jinými slovy průmyslové výrobky jsou zde dražší než služby).

Z výše uvedeného je patrné, že **plošný a rychlý růst mzdové úrovně, který není navázaný na vývoj produktivity práce, povede v dané zemi za předpokladu ceteris paribus k růstu cenové hladiny**. Příkladem nevhodného nastavení poměru produktivity práce a úrovně mezd může být Řecko, kde tento jev spolu s dalšími – za daných podmínek patrně významnějšími – faktory narušil stabilitu ekonomiky. V zemích, kde neroste produktivita práce dostatečným tempem, by neměly být zvyšovány mzdy skokovým způsobem. Na druhou stranu však existují země, kde i přes enormní růst produktivity práce dochází k pozvolnému zvyšování mezd. Tyto země si tak zachovávají konkurenční výhodu v podobě nižší cenové hladiny v poměru k produktivitě práce.

⁵ Dobu, za kterou se rozdíl mezi zeměmi zmenší na polovinu.



Obrázek 13: Vztah cenové hladiny a ekonomické výkonnosti v evropských zemích v roce 2014



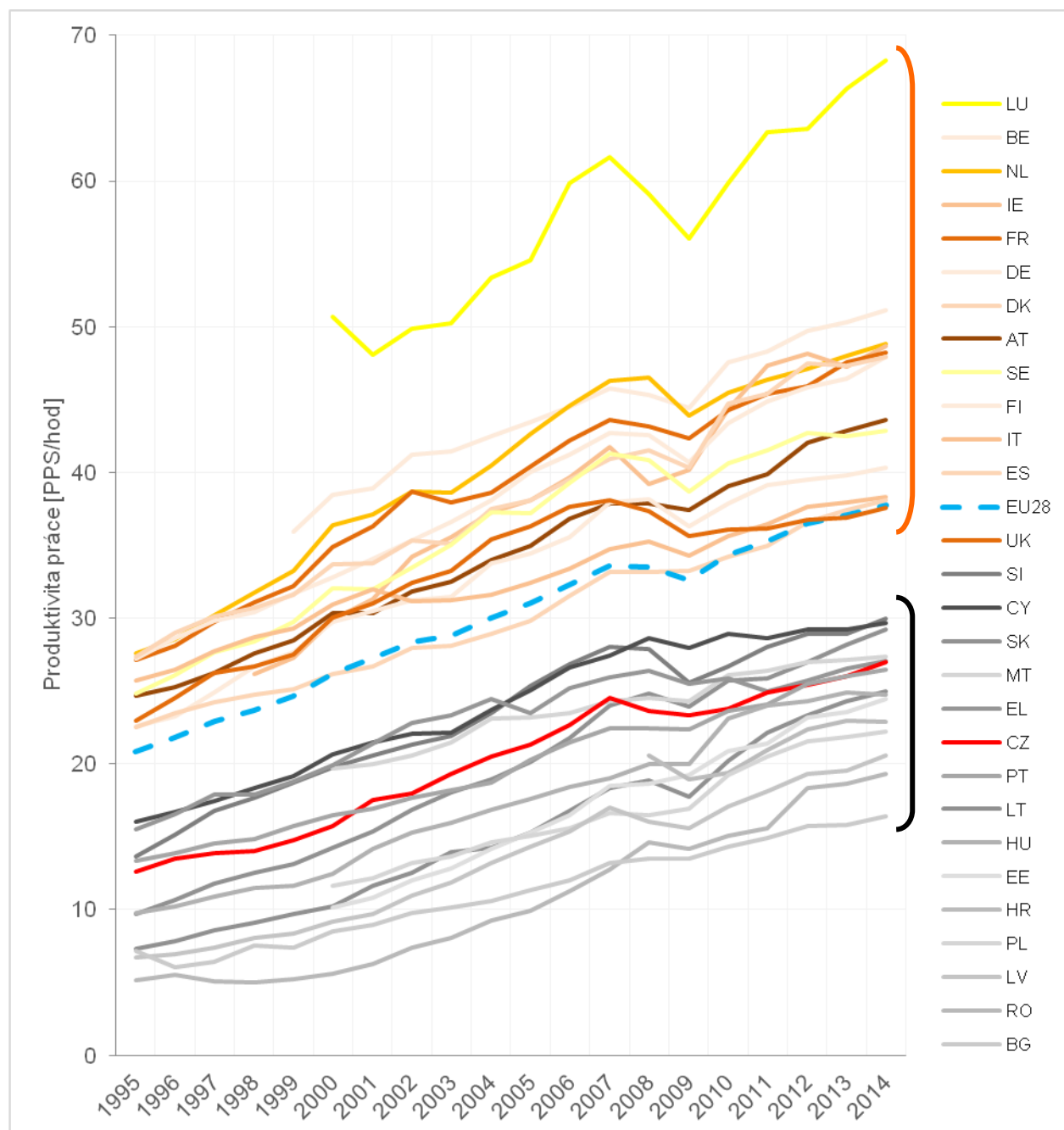
Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.

Vývoj produktivity práce v evropských zemích ilustruje obrázek 14. Z obrázku je patrné, že se **v evropském prostoru** vyprofilovaly **dvě skupiny zemí** – **vyspělé země** označené oranžovou svorkou (především země západní a jižní Evropy) a **méně vyspělé země** označené černou svorkou (především země střední a východní Evropy). Z obrázku je dále zřejmé, že **se produktivita práce zvyšuje v obou skupinách** zemí, nicméně **mezera mezi oběma skupinami zemí se zásadním způsobem nezužuje**, a v posledních letech se u některých zemí spíše prohlubuje.

Na obrázku 14 jsou zobrazeny i dva specifické případy. Prvním z nich je **Lucembursko**, které vzhledem ke své velikosti a zaměření na sektor služeb vykazuje z hlediska produktivity práce **extrémně vysoké hodnoty**. Druhým případem je **Řecko**, které se úrovní produktivity práce řadilo po celé sledované období **mezi méně vyspělé evropské země**. Postavení Řecka z hlediska produktivity práce by mělo být **výstražným signálem** již v době, kdy se snažilo ostatními parametry vyrovnat vyspělejší zemím.



Obrázek 14: Vývoj produktivity práce v evropských zemích v letech 1995-2014



Pozn.: Produktivita práce byla v jednotlivých zemích vypočtena jako podíl hrubého domácího produktu (v jednotkách PPS) a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.

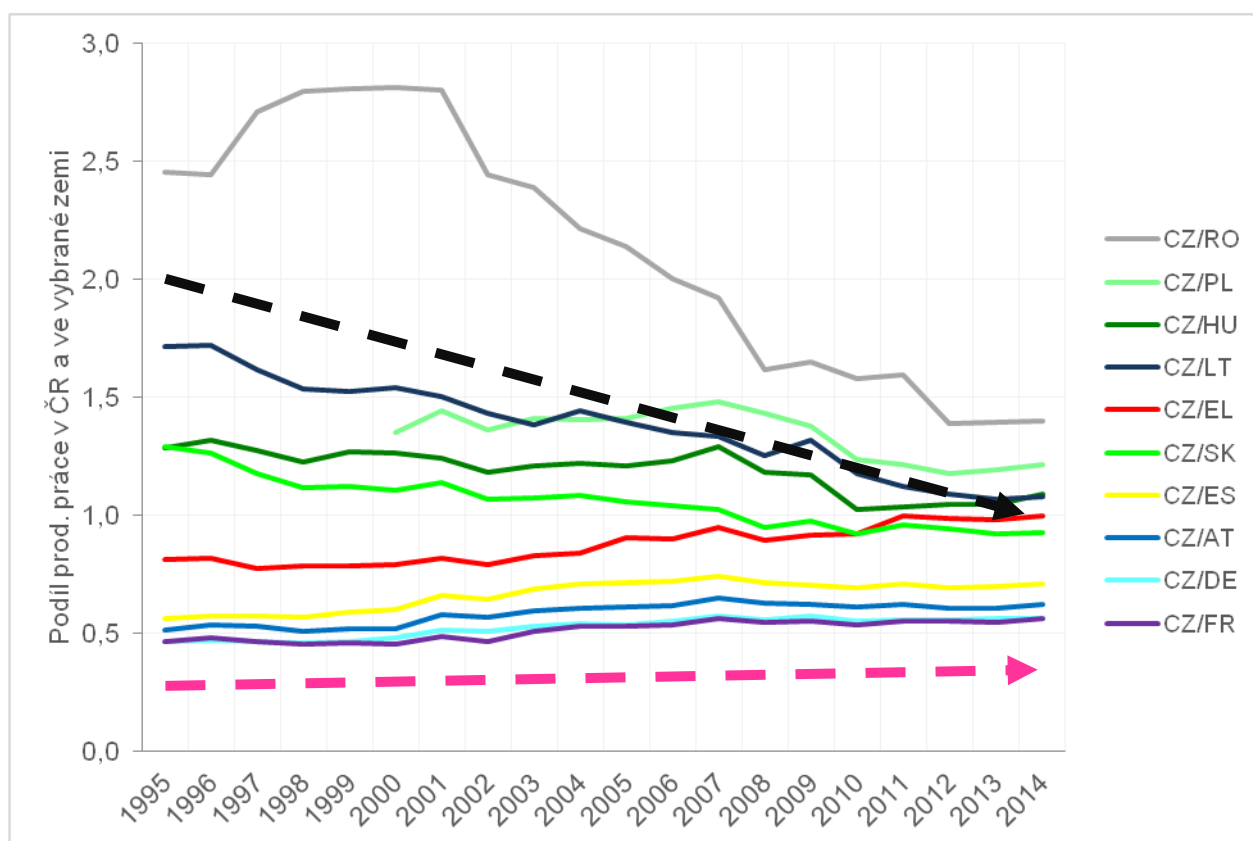
Postavení České republiky z hlediska vývoje produktivity práce znázorňuje obrázek 15. Z obrázku 15 je patrné, že **Česká republika nedohнала – a ani zásadním způsobem nedohání – žádnou vyspělou zemi**. Na druhou stranu však **Českou republiku začaly v posledních letech dohánět země, které byly v 90. letech 20. století považovány za evropské ekonomické outsidersy**. Např. v případě Rumunska se České republice



nepodařilo udržet náskok v podobě téměř trojnásobné produktivity práce a Rumunsko tento náskok snížilo na 1,4násobek v posledních letech. V situaci, kdy Českou republiku **předčilo z hlediska úrovně produktivity práce Slovensko** či ji výrazným způsobem **dohání Polsko a Maďarsko**, se zásadním způsobem mění postavení České republiky. Česká republika ztrácí své postavení ve středoevropském regionu a je otázkou, zda se jí podaří udržet alespoň stávající postavení.

V celoevropském kontextu se České republice podařilo dosáhnout úrovně produktivity práce v jediné zemi, a to v Řecku. S ohledem na události kolem poslední ekonomické krize však tuto skutečnost nelze považovat za úspěch, neboť této úrovně bylo dosaženo spíše vlivem poklesu řecké produktivity práce (resp. její stagnací) než vlivem pozitivního vývoje české ekonomiky. Tento výsledek tak paradoxně ilustruje nelichotivé postavení České republiky z hlediska produktivity práce v evropském prostoru.

Obrázek 15: Vývoj podílu produktivity práce v České republice a ve vybraných evropských zemích v letech 1995-2014



Pozn.: Produktivita práce byla v jednotlivých zemích vypočtena jako podíl hrubého domácího produktu (v jednotkách PPS) a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



3. Vztah produktivity práce a úrovně odměňování v České republice

S vývojem produktivity práce úzce souvisí i vývoj úrovně odměňování. Jak bude ukázáno dále, vztah ekonomické výkonnosti a úrovně odměňování je důležitým faktorem při hodnocení dlouhodobého vývoje ekonomiky. Cílem této kapitoly proto bude zhodnotit vývoj vztahu mezi produktivitou práce a úrovní odměňování v České republice i v mezinárodním kontextu.

Výsledky uvedené v této kapitole budou v souladu s metodikou popsanou v kapitolách 1.2.2, 1.2.3 a 1.2.6. Výpočty budou vycházet primárně z dat národních účtů (viz kapitola 1.2.6). Důvodem využití **národních účtů** je – stejně jako v předchozí kapitole – **konzistence údajů** o ekonomické výkonnosti, zaměstnanosti i úrovni odměňování v příslušné zemi.

Struktura kapitoly je následující. První část kapitoly je zaměřena na vývoj produktivity práce a úrovně odměňování v národním hospodářství. Druhá část je věnována vývoji jednotkových nákladů práce v České republice z odvětvového hlediska. Poslední část je věnována postavení České republiky z hlediska úrovně jednotkových nákladů práce v mezinárodním kontextu.

3.1. Národní hospodářství

Vývoj výkonnosti ekonomiky (vyjádřený pomocí hrubé přidané hodnoty⁶) a úrovně odměňování (aproximované náhradami zaměstnancům) ukazuje obrázek 16. Už při pohledu na agregáty zobrazené na obrázku 17 je patrné, že se ve sledovaném období téměř ztrojnásobily hrubá přidaná hodnota i náhrady zaměstnancům. Hlubší analýza však ukazuje, že **hrubá přidaná hodnota vzrostla mezi roky 1995 a 2014 celkem 2,68krát**, zatímco **náhrady zaměstnancům 2,76krát**. Z pohledu průměrných ročních temp růstu je výsledek podobný – **hrubá přidaná hodnota⁷ se zvyšovala ročně v průměru o 5,3 %**, zatímco **náhrady zaměstnancům o 5,5 %**. Rovnoměrně se však nevyvíjely ani jednotlivé složky náhrad zaměstnancům. Mzdy a platy se ve sledovaném období zvyšovaly průměrným ročním tempem 5,5 %, zatímco sociální příspěvky zaměstnavatelů tempem 5,6 % ročně. Disproporce mezi vývojem mezd a platů a sociálních příspěvků

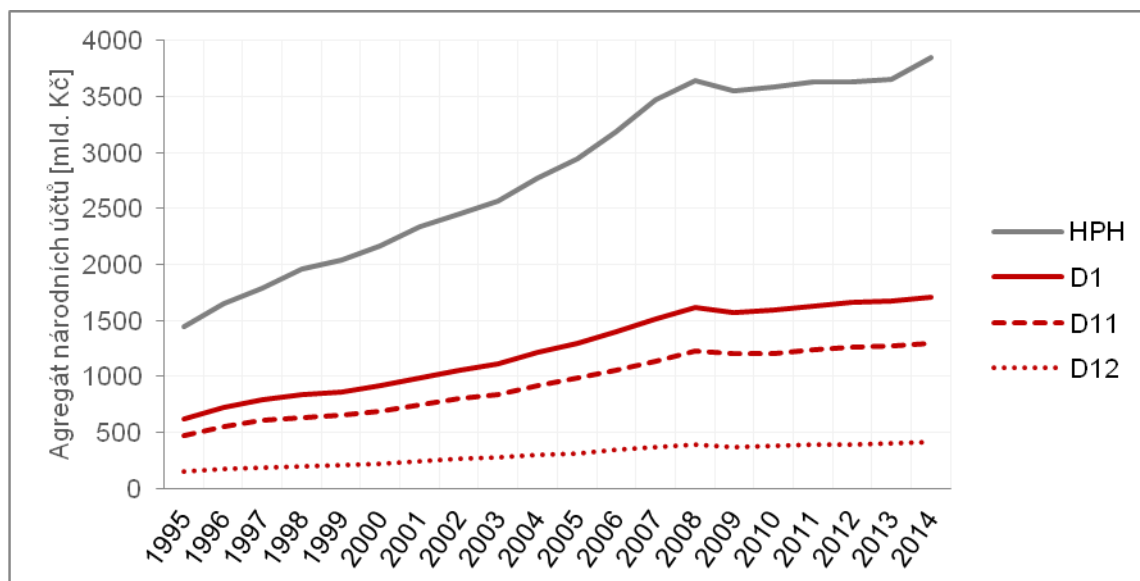
⁶ Hrubá přidaná hodnota je zvolena z důvodu srovnatelnosti s jednotlivými odvětvími (viz kapitola 3.2).

⁷ Výsledky jsou téměř shodné s hrubým domácím produktem. Hrubý domácí produkt vzrostl ve sledovaném období 2,69krát. Průměrné roční tempo růstu hrubého domácího produktu v období 1995-2014 činilo 5,4 %. Výkonnost české ekonomiky tak rostla pomaleji než úroveň odměňování, ať už je výkonnost aproximována hrubým domácím produktem nebo hrubou přidanou hodnotou.



zaměstnavatelů v neprospěch sociálních příspěvků zaměstnavatelů lze považovat za jeden z faktorů, které narušují konkurenceschopnost české ekonomiky – této problematice bude proto věnována samostatná kapitola (viz kapitola 4).

Obrázek 16: Vývoj hrubé přidané hodnoty a náhrad zaměstnancům v běžných cenách v České republice v období 1995-2014



Pozn.: Zkratka HPH označuje hrubou přidanou hodnotu, D1 náhrady zaměstnancům, D11 mzdy a platy a D12 sociální příspěvky zaměstnavatelů. Hodnoty použitých ukazatelů uvádí tabulka XXV v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Vývoj ukazatelů znázorněných na obrázku 16 je ovlivněn mj. i vývojem zaměstnanosti. Z tohoto důvodu je vhodnější pro hodnocení vývoje v čase použít ukazatele převedené na jednotku pracovní síly a srovnávat produktivitu práce a průměrnou náhradu zaměstnancům na odpracovanou hodinu (viz tabulku 1). Z tabulky 1 je zřejmé, že se **produktivita práce na odpracovanou hodinu zvyšovala v období 1995-2014 průměrným ročním tempem 5,6 %**, zatímco **průměrná náhrada zaměstnancům tempem 5,9 %**. **Průměrná náhrada zaměstnancům tak rostla průměrně o 0,3 p.b. rychleji než produktivita práce** na odpracovanou hodinu. Výsledky jasně ukazují, že tempo růstu nákladů vynakládaných zaměstnavateli na jednu odpracovanou hodinu zaměstnancem převyšovalo tempo růstu produktivity práce. To může mít (a dále bude ukázáno, že i má) negativní důsledky z hlediska postavení české ekonomiky nejen v evropském prostoru.

Z hlediska vývoje produktivity práce a průměrné náhrady zaměstnancům v jednotlivých letech lze na základě tabulky 1 říci, že **náklady na práci** (vyjádřené průměrnou náhradou zaměstnancům) **rostly v České republice rychleji než produktivita práce i během poslední ekonomické krize**. V roce 2008 rostla průměrná náhrada mzdy o 1,5 p.b. rychleji než produktivita práce, v roce 2010 o 1,2 p.b. I to je jedním z důvodů, proč se



česká ekonomika potýkala s následky krize tak dlouho, ačkoli ji krize nezasáhla tak výrazným způsobem jako vyspělejší ekonomiky. Nevhodně nastavené parametry tak ovlivňují nejen vývoj české ekonomiky, ale i její konkurenceschopnost a konvergenci vůči vyspělým evropským zemím.

Tabulka 1: Vývoj produktivity práce a průměrných náhrad zaměstnancům v České republice v období 1995-2014

Rok	Produktivita práce		Průměrná náhrada zaměstnancům		Rozdíl v tempu [p.b.]
	Hodnota	Meziroční změna	Hodnota	Meziroční změna	
	[Kč/hod]	[%]	[Kč/hod]	[%]	
1995	151,8	-	77,7	-	-
1996	173,3	114,2	91,3	117,6	-3,4
1997	188,4	108,7	100,6	110,1	-1,4
1998	208,4	110,6	108,1	107,5	3,1
1999	219,5	105,4	113,5	105,0	0,4
2000	235,3	107,2	122,0	107,4	-0,2
2001	266,0	113,0	138,7	113,7	-0,7
2002	276,7	104,0	150,1	108,3	-4,2
2003	293,9	106,2	163,1	108,6	-2,4
2004	316,0	107,5	174,0	106,7	0,9
2005	329,8	104,3	180,1	103,5	0,8
2006	355,6	107,8	192,4	106,8	1,0
2007	382,2	107,5	204,6	106,4	1,1
2008	391,6	102,5	212,6	103,9	-1,5
2009	390,9	99,8	211,8	99,6	0,2
2010	393,7	100,7	215,9	101,9	-1,2
2011	399,3	101,4	220,9	102,3	-0,9
2012	404,4	101,3	226,2	102,4	-1,1
2013	408,1	100,9	226,1	100,0	0,9
2014	426,2	104,4	229,2	101,4	3,1
Průměrná změna	-	105,6	-	105,9	-0,3

Pozn.: Produktivita práce byla vypočtena jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném roce. Průměrná náhrada zaměstnancům byla vypočtena jako podíl náhrad zaměstnancům a počtu hodin odpracovaných zaměstnanci v daném roce.

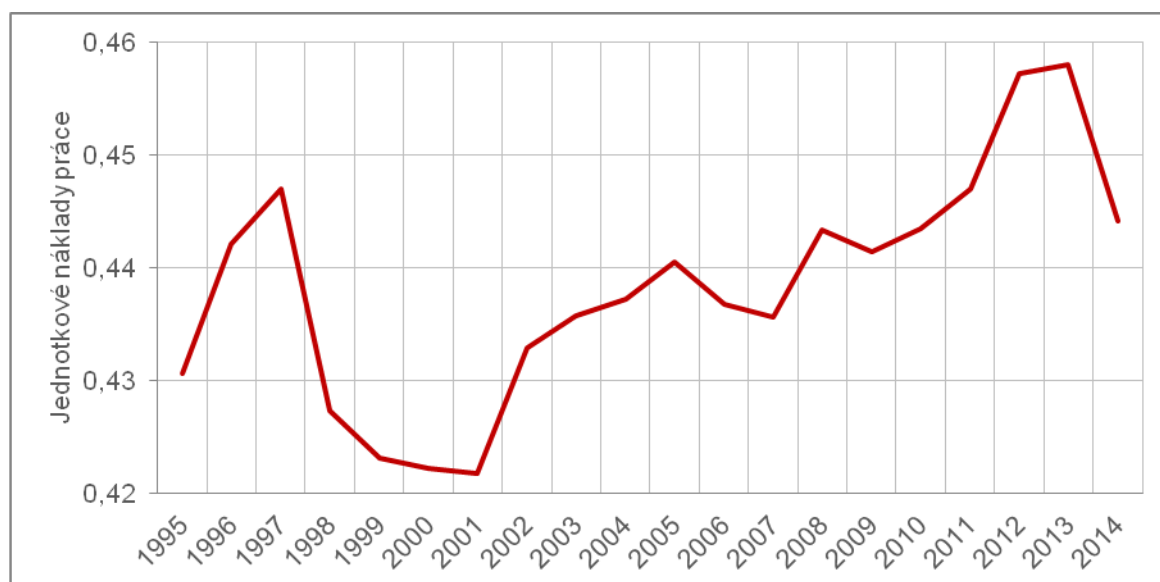
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Údaje v tabulce 1 zobrazuje prostřednictvím ukazatele jednotkových nákladů práce (tj. podílu náhrad zaměstnancům a hrubé přidané hodnoty) obrázek 17. Z obrázku je patrné,



že se **podíl náhrad zaměstnancům na hrubé přidané hodnotě** pohyboval mezi **42 až 46 %** v celém sledovaném období. Ve 21. století tento podíl nepřetržitě rostl, přičemž ke zlomu došlo až v roce 2014, kdy tento podíl klesl z 45,8 % na 44,4 %.

Obrázek 17: Vývoj jednotkových nákladů práce v České republice v období 1995-2014



Pozn.: Jednotkové náklady práce byly vypočteny jako podíl náhrad zaměstnancům a hrubé přidané hodnoty v daném roce. Hodnoty jednotkových nákladů práce v České republice uvádí tabulka XXI v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

V případě jednotkových nákladů práce bývají v literatuře zmiňována omezení týkající se vypovídací hodnoty tohoto ukazatele. Výtky se týkají především používání ukazatelů v nominálním a reálném vyjádření, nicméně často vycházejí z nepřilíš hluboké znalosti problematiky. Z interpretačního hlediska nehraje tato skutečnost v případě České republiky zásadní roli, nicméně pro úplnost se této problematice věnuje Box 2.

Box 2: Vliv cenových indexů při srovnávání jednotkových nákladů práce

Vztah produktivity práce a úrovně odměňování lze sledovat v nominálním i reálném vyjádření. Při použití shodného cenového indexu u přidané hodnoty i náhrad zaměstnancům jsou **nominální jednotkové náklady práce shodné s reálnými**, jak vyplývá z následující rovnice:

$$JNP_i^{R(t)} = \frac{\frac{DI_i^{(t)}}{\text{deflator}^{(t)}}}{\frac{Q_i^{(t)}}{\text{deflator}^{(t)}}} = \frac{DI_i^{(t)}}{Q_i^{(t)}} \cdot \frac{\text{deflator}^{(t)}}{\text{deflator}^{(t)}} = JNP_i^{N(t)}, \quad (10)$$



kde $JNP_i^{R(t)}$ představuje reálné jednotkové náklady práce v čase t v odvětví i ($i=1,\dots,n$), $JNP_i^{N(t)}$ nominální jednotkové náklady práce v čase t v odvětví i , $DI_i^{(t)}$ náhrady zaměstnancům (položka D.1 podle standardu ESA 2010) v čase t v odvětví i , $Q_i^{(t)}$ hrubou přidanou hodnotu v čase t v odvětví i (resp. hrubý domácí produkt v případě národního hospodářství) a $deflator^{(t)}$ deflátor HDP (příp. jiný cenový index).

Stejně jako v případě mezinárodního srovnávání a konceptu parity kupní síly (viz kapitola 1.2.4) existují podobná omezení i v případě dalších cenových indexů používaných v rámci jediné ekonomiky. Pro přepočítání agregátů národních účtů souvisejících s náklady práce jsou nejvhodnější **3 cenové indexy**:

- deflátor HDP,
- deflátor výdajů na konečnou spotřebu domácností (KSD),
- index spotřebitelských cen (CPI, *consumer price index*).

Výhodou deflátorů vycházejících z národních účtů (zde konkrétně deflátoru HDP a deflátoru KSD) je skutečnost, že vychází **ze stejného systematického rámce jako hrubý domácí produkt, hrubá přidaná hodnota, náhrady zaměstnancům, mzdy a platy či sociální příspěvky zaměstnavatelů**. Všechny ukazatele jsou navzájem konzistentní, což je jejich nespornou výhodou. **Pro hodnocení skutečnosti, kolik zboží a služeb si mohou zaměstnanci za svou mzdu zakoupit, je vhodnější používat deflátor KSD**. Výdaje na konečnou spotřebu domácností totiž „zahrnují hodnotu nakoupených (nových i opotřebených) výrobků a služeb krátkodobé a dlouhodobé spotřeby s výjimkou bytů, domů a pozemků, dále hodnotu imputovaného nájemného, naturálních požitků, zemědělských a potravinářských produktů ze samozásobení, domácích služeb apod.“ (Hindls a Hronová, 2012, def. viz ESA 2010 odst. 3.94-3.96). Účel CPI je – z hlediska sledování vývoje kupní síly – obdobný deflátoru KSD.

Otázka, který cenový index zvolit pro měření vývoje kupní síly zaměstnanců, se v posledních desetiletích stala spíše **politickou otázkou**. Výsledky jsou často chybně interpretovány, což může vzbuzovat pochybnosti o nestrannosti podobných analýz. Příkladem může být Bivensova a Mishelova (2015) studie, kde lze nalézt několik zkrivení a chyb. Studie mj. kritizuje i cenové přepočty pomocí deflátorů národních účtů. Autoři argumentují, že při srovnávání produktivity a úrovně odměňování je v reálném pojetí nezbytné využít deflátor HDP pro přepočítání HDP a CPI pro přepočítání mezd a platů. S tímto argumentem lze v zásadě souhlasit. Na druhou stranu je nutné odmítnout spekulace, že ekonomové záměrně používají pro přepočty mezd deflátor HDP, protože výsledky pak hovoří ve prospěch zaměstnavatelů. Využití deflátoru HDP má své opodstatnění i při přepočtech položek národních účtů týkajících se odměňování zaměstnanců – opodstatnění lze hledat v systémových vazbách národních účtů. Obrázky 18 a 19 pro ilustraci dokládají, že v případě České republiky jsou přepočty mezd a platů (položka D.11 národních účtů) srovnatelné jak při využití deflátoru HDP, deflátoru výdajů na konečnou spotřebu domácností, tak indexu spotřebitelských cen. Z grafu je patrné, že by měla být **větší pozornost volbě cenového indexu věnována např. při analýzách ekonomického cyklu**. Z grafů totiž vyplývá, že během poslední ekonomické krize se sledované indexy vyvíjely velmi specifickým způsobem. Z hlediska hodnocení vývoje kupní



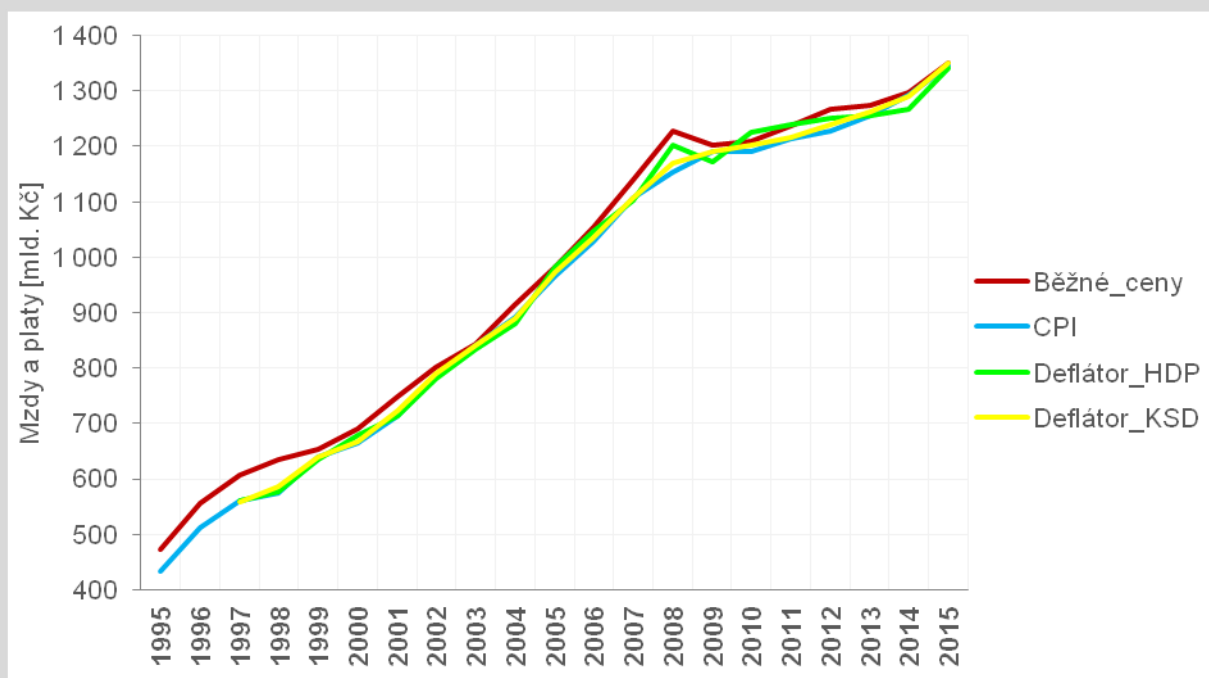
síly obyvatelstva (a to i po přepočtu na průměrnou hrubou měsíční mzdu připadající na 1 zaměstnance pracujícího na plný úvazek, viz obrázek 19) **nelze výsledek příliš ovlivnit volbou cenového indexu**. Rozdíly mezi přepočtem podle CPI a podle deflátoru HDP se pohybují mezi -4 až 2 % reálné mzdy podle CPI v jednotlivých letech. Volba cenového indexu by tak měla záviset plně na účelu konkrétní analýzy.

Pro úplnost je dále uveden správný vzorec pro rozklad reálných jednotkových nákladů práce při využití různých cenových indexů pro čitatele a jmenovatele (srov. Bivens a Mishel, 2015):

$$JNP_i^{R(t)} = \frac{\frac{DI_i^{(t)}}{CPI^{(t)}}}{\frac{Q_i^{(t)}}{deflator^{(t)}}} = \frac{DI_i^{(t)}}{Q_i^{(t)}} \cdot \frac{deflator^{(t)}}{CPI^{(t)}} = JNP_i^{N(t)} \cdot \frac{deflator^{(t)}}{CPI^{(t)}}, \quad (11)$$

kde je pro přepočet náhrad zaměstnancům zvolen CPI a pro přepočet hrubého domácího produktu (resp. hrubé přidané hodnoty) deflátor HDP. Tento rozklad lze využít ke sledování vývoje rozdílů mezi cenami v národním hospodářství a spotřebitelskými cenami. Vzhledem k nízkým rozdílům v České republice (viz výše) nejsou podrobné výpočty zásadní pro hodnocení vztahu produktivity práce a úrovně odměňování.

Obrázek 18: Vývoj mezd a platů v běžných a reálných cenách v České republice v období 1995-2015

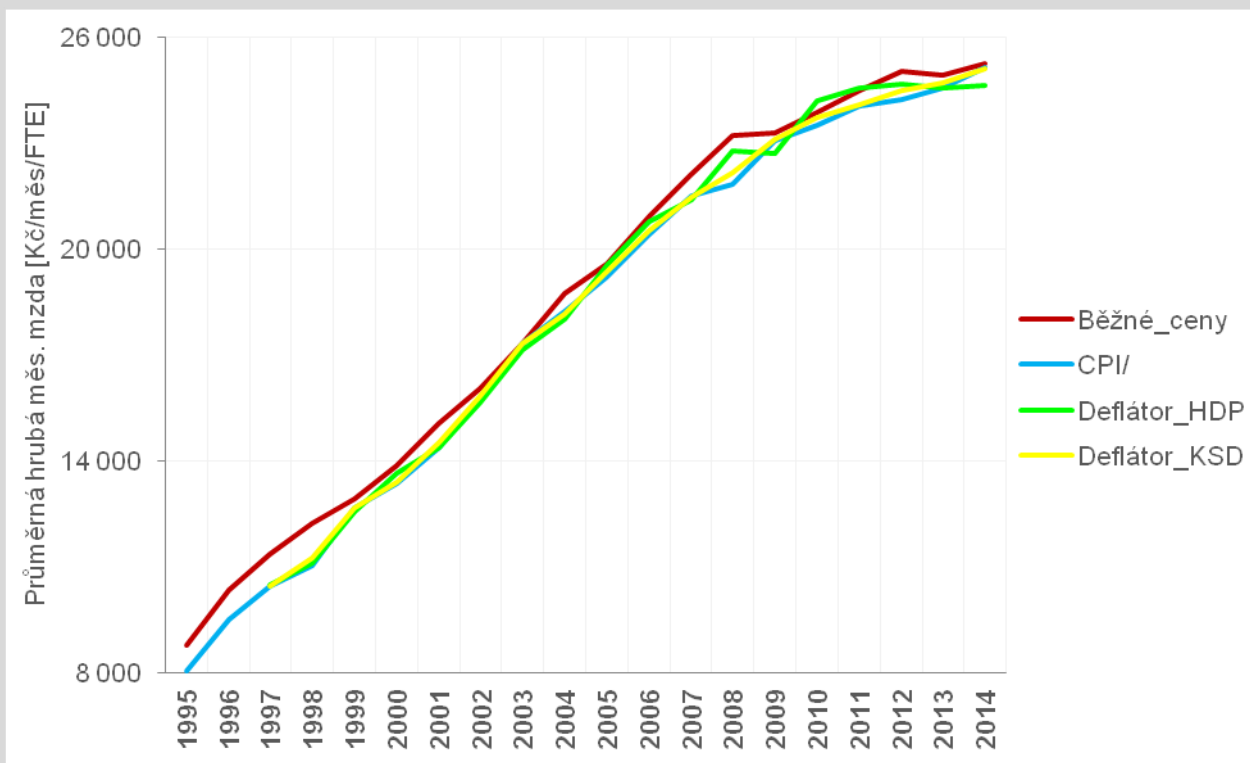


Pozn.: Mzdy a platy v období 1995-2014 vychází z ročních národních účtů. Objem mezd a platů v roce 2015 odpovídá součtu mezd a platů v jednotlivých čtvrtletích roku 2015 zveřejněných v rámci čtvrtletních národních účtů.

Zdroj: ČSÚ, OECD, ČNB, vlastní výpočty.



Obrázek 19: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy připadající na plný pracovní úvazek (odhad na základě národních účtů) v běžných a reálných cenách v České republice v období 1995-2014



Pozn.: Průměrná hrubá měsíční mzda připadající na plný pracovní úvazek v národním hospodářství v roce t byla odhadnuta podle údajů národních účtů na základě vztahu

$$PMM_{NÚ}^{(t)} = \frac{DII^{(t)}}{L_{FTE}^{(t)}} \cdot \frac{1}{12}, \quad (12)$$

kde $DII^{(t)}$ představuje položku mzdy a platy (D.11) kvantifikovanou podle standardu ESA 2010, $L_{FTE}^{(t)}$ počet zaměstnanců přepočtených na plné pracovní úvazky (FTE, *full-time equivalent*). Pro větší názornost je roční objem mezd a platů převeden na měsíční mzdy a platy (tj. vydělen 12).

Zdroj: ČSÚ, OECD, ČNB, vlastní výpočty.

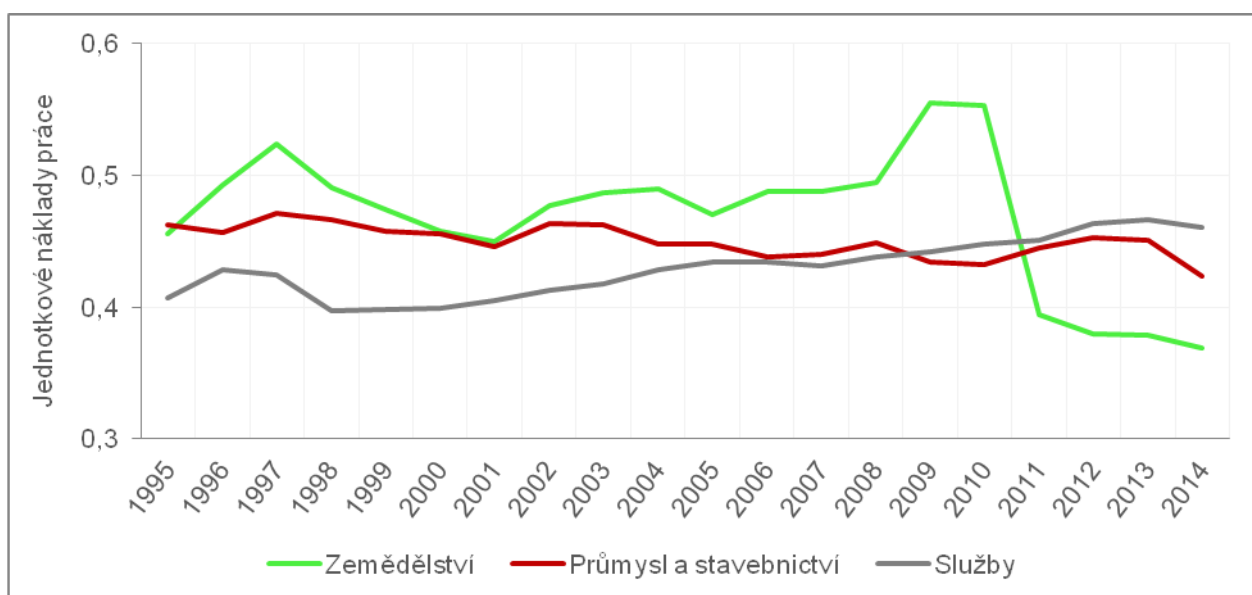
3.2. Odvětví

Vývoj jednotkových nákladů práce v odvětvových sektorech české ekonomiky ukazuje obrázek 20. Z obrázku 20 vyplývá, že každý ze sektorů se vyvíjel specifickým způsobem. V období 1995-2014 se plynule **zvyšoval** podíl náhrad zaměstnancům na hrubé přidané hodnotě **ve službách**, kde v roce 2014 dosáhl 46,1 %. **V průmyslu a stavebnictví** jednotkové náklady práce během sledovaného období **mírně klesaly**, přičemž v roce 2014 činil podíl náhrad zaměstnancům 42,3 % hrubé přidané hodnoty v tomto sektoru. V sektoru **zemědělství** docházelo ve sledovaném období **k největším výkyvům**



z hlediska jednotkových nákladů práce. V letech 2009 a 2010 jednotkové náklady práce v zemědělství prudce vzrostly, nicméně tento výkyv byl způsoben primárně poklesem hrubé přidané hodnoty zemědělství v důsledku ekonomické krize. V roce 2011 zde klesly jednotkové náklady práce na úroveň 39,4 % hrubé přidané hodnoty, což bylo dáno rychlým růstem přidané hodnoty v sektoru zemědělství.

Obrázek 20: Vývoj jednotkových nákladů práce v odvětvových sektorech v České republice v letech 1995-2014

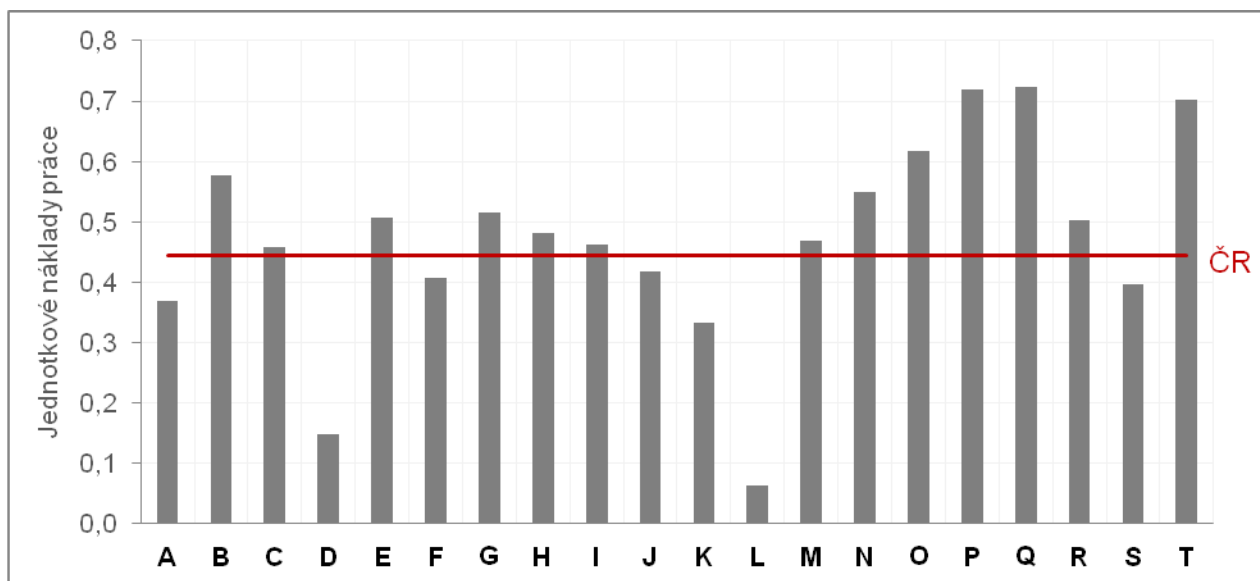


Pozn.: Jednotkové náklady práce byly vypočteny jako podíl náhrad zaměstnancům a hrubé přidané hodnoty v odvětvových sektorech definovaných podle tabulky I v příloze. Hodnoty jednotkových nákladů práce v odvětvových sektorech uvádí tabulka XXI v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Hodnoty jednotkových nákladů práce v odvětvových sekcích ukazuje obrázek 21. **Nejvyšších hodnot** dosahují **jednotkové náklady práce v odvětvích**, která jsou většinou **méně kapitálově náročná** (typicky **služby**). Jedná se např. o odvětví zdravotní a sociální péče (sekce Q klasifikace CZ-NACE), kde tvořily náhrady zaměstnancům 72,3 % hrubé přidané hodnoty, odvětví vzdělávání (sekce P) se 71,9% podílem náhrad zaměstnancům na hrubé přidané hodnotě či odvětví veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení (sekce O) se 61,8% podílem náhrad na přidané hodnotě.

Obrázek 21: Jednotkové náklady práce v odvětvích (sekcích CZ-NACE) v České republice v roce 2014



Pozn.: Jednotkové náklady práce byly vypočteny jako podíl náhrad zaměstnancům a hrubé přidané hodnoty v sekcích klasifikace CZ-NACE. Kódy sekcí klasifikace CZ-NACE vč. názvů uvádí tabulka I v příloze. Hodnoty jednotkových nákladů práce v sekcích CZ-NACE uvádí tabulka XXII v příloze.

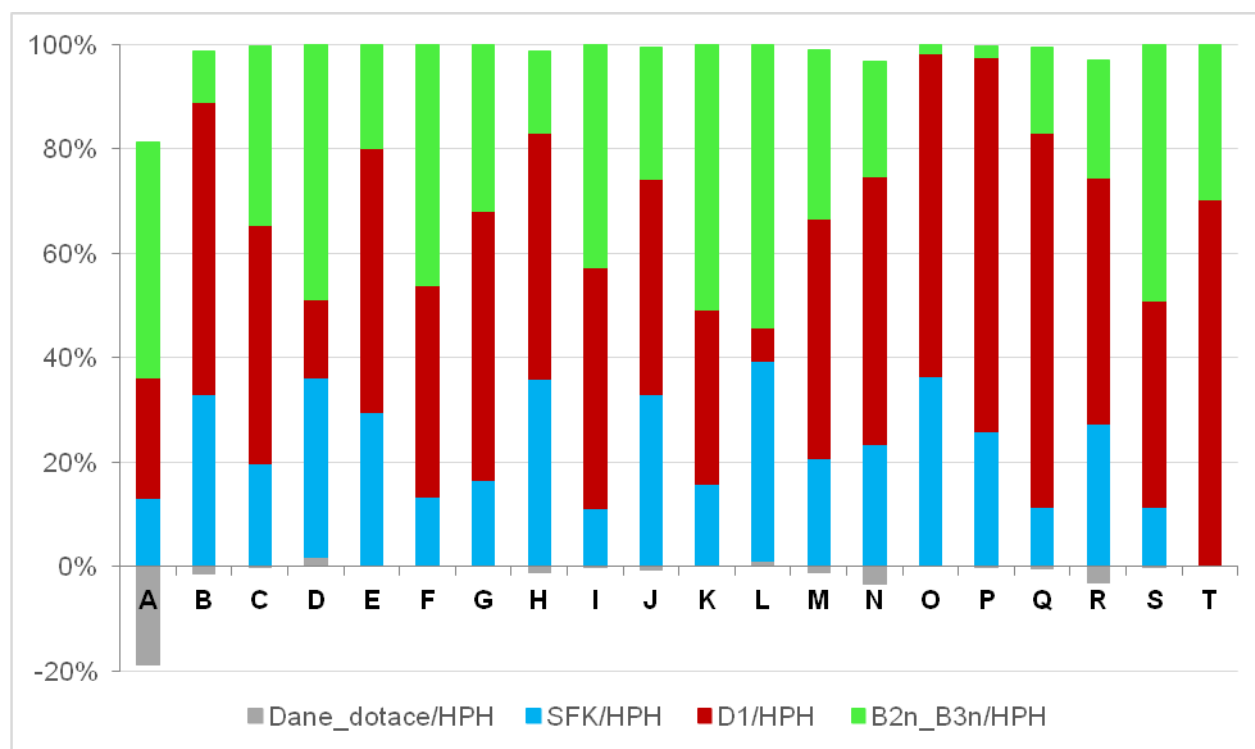
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Nejnižší hodnoty jednotkových nákladů práce byly identifikovány v odvětvích, která jsou **kapitálově náročnější** – jinými slovy je zde vyšší spotřeba fixního kapitálu (např. výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu – viz sekce D, nebo činnosti v oblasti nemovitostí – viz sekce L). Druhou skupinu tvoří odvětví, kde je **vyšší podíl provozního přebytku a smíšeného důchodu** (např. stavebnictví – viz sekce F, peněžnictví a pojišťovnictví – viz sekce K, nebo činnosti v oblasti nemovitostí – viz sekce L). Pro úplnost dodejme, že vyšší podíl smíšeného důchodu je většinou v odvětvích, kde je produktivní činnost vykonávána **větším počtem sebezaměstnaných osob**⁸ (příkladem může být zmíněné stavebnictví). Strukturu hrubé přidané hodnoty podle důchodové metody ukazuje obrázek 22.

⁸ Náhrady zaměstnancům představují celkovou odměnu za práci zaměstnanců. Pokud je produktivní činnost vykonávána sebezaměstnanou osobou, není z pochopitelných důvodů odměna za práci této osoby součástí náhrad zaměstnancům, ale jiných položek národních účtů. Více viz standard národních účtů ESA 2010.



Obrázek 22: Podíl jednotlivých položek národních účtů na hrubé přidané hodnotě v odvětvích v České republice v roce 2014 (důchodová metoda)



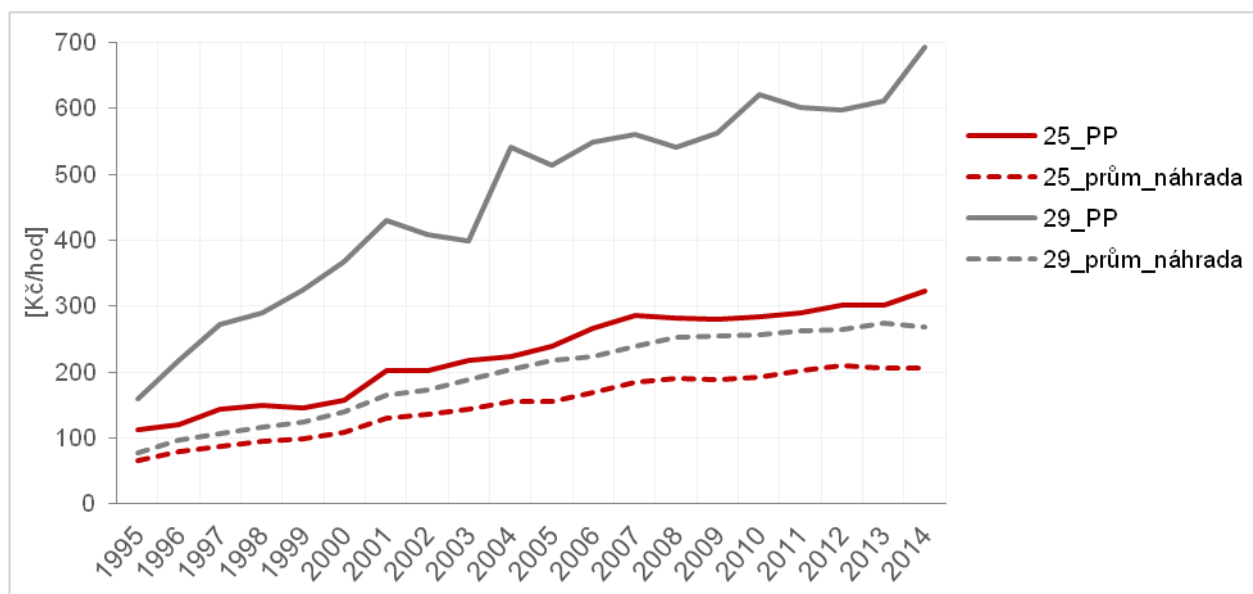
Pozn.: Zkratka B2n_B3n označuje čistý provozní přebytek a smíšený důchod, SFK spotřebu fixního kapitálu, D1 náhrady zaměstnancům, HPH hrubou přidanou hodnotu, Dane_dotace čisté daně z výroby a z dovozu. Vybrané položky jsou používány pro výpočet HDP důchodovou metodou.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Vývoj produktivity práce a průměrných náhrad zaměstnancům lze sledovat i v podrobnějším odvětvovém třídění. Obrázek 23 zobrazuje vývoj ve dvou oddílech odvětvové klasifikace CZ-NACE, kterým byla věnována pozornost již v kapitole o produktivitě práce. Jmenovitě se jedná o odvětví výroby kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (oddíl 25) a výrobu motorových vozidel, přívěsů a návěsů (oddíl 29). **Výrobu kovových konstrukcí** lze z dlouhodobého hlediska považovat v České republice za **tradiční** odvětví, neboť zaměstnanost se v tomto odvětví od roku 1995 téměř nezměnila. Naopak **ve výrobě motorových vozidel se zaměstnanost zdvojnásobila** a dosáhla srovnatelné úrovně s výrobou kovových konstrukcí. Vývoj vztahu mezi produktivitou práce a úrovní odměňování v daném odvětví potom odpovídá představě o tradičních, anebo naopak rychle se rozvíjejících odvětvích v ekonomice. Jak ukazuje obrázek 23, **ve výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků rostla** ve sledovaném období **průměrná náhrada zaměstnancům pomaleji než ve výrobě motorových vozidel, přívěsů a návěsů**. Z hlediska produktivity práce je tento vývoj smysluplný – **produktivita práce totiž rostla enormním způsobem právě ve výrobě motorových vozidel**.



Obrázek 23: Vývoj produktivity práce a průměrné náhrady zaměstnancům ve výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (oddíl 25 klasifikace CZ-NACE) a ve výrobě motorových vozidel, přívěsů a návěsů (oddíl 29) v České republice v období 1995-2014



Pozn.: Zkratka 25_PP označuje produktivitu práce v oddílu 25 klasifikace CZ-NACE, 25_prům_náhrada průměrnou náhradu zaměstnancům v oddílu 25, 29_PP produktivitu práce v oddílu 29, 29_prům_náhrada průměrnou náhradu zaměstnancům v oddílu 29. Produktivita práce byla vypočtena jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném oddíle klasifikace CZ-NACE ve sledovaném období. Průměrná náhrada zaměstnancům je definována jako podíl náhrad zaměstnancům a počtu hodin odpracovaných zaměstnanci v příslušném oddíle klasifikace CZ-NACE ve sledovaném období.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Hlubší pohled na vývoj produktivity práce a průměrné odměny za práci **ve výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků** přináší tabulka 2. Z tabulky 2 je patrné, že se v tomto odvětví v letech 1995-2014 zvyšovala produktivita práce průměrným ročním tempem ve výši 5,7 %, zatímco průměrná náhrada zaměstnancům tempem 6,1 %. Úroveň odměňování ve výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků rostla ročně o 0,4 p.b. rychleji než produktivita práce.



Tabulka 2: Vývoj produktivity práce a průměrných náhrad zaměstnancům ve výrobě kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (kromě strojů a zařízení) (oddíl 25 klasifikace CZ-NACE) v České republice v období 1995-2014

Rok	Produktivita práce		Průměrná náhrada zaměstnancům		Rozdíl v tempu [p.b.]
	Hodnota	Meziroční změna	Hodnota	Meziroční změna	
	[Kč/hod]	[%]	[Kč/hod]	[%]	
1995	112,1	-	66,8	-	-
1996	121,0	108,0	80,1	120,0	-12,0
1997	143,7	118,8	88,1	110,0	8,8
1998	149,2	103,8	96,0	108,9	-5,1
1999	146,4	98,1	98,5	102,6	-4,5
2000	158,1	108,0	108,9	110,6	-2,6
2001	202,8	128,3	130,5	119,8	8,5
2002	202,8	100,0	135,4	103,8	-3,8
2003	218,3	107,6	144,7	106,8	0,8
2004	223,9	102,5	155,3	107,3	-4,8
2005	239,9	107,2	155,9	100,4	6,7
2006	266,7	111,2	168,6	108,2	3,0
2007	286,5	107,4	184,1	109,2	-1,8
2008	282,7	98,7	189,9	103,2	-4,5
2009	279,7	98,9	188,3	99,1	-0,2
2010	283,3	101,3	192,3	102,1	-0,8
2011	289,3	102,1	202,3	105,2	-3,1
2012	302,2	104,5	209,6	103,6	0,9
2013	301,6	99,8	206,4	98,5	1,3
2014	322,8	107,0	206,6	100,1	6,9
Průměrná změna	-	105,7	-	106,1	-0,4

Pozn.: Produktivita práce byla vypočtena jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném roce. Průměrná náhrada zaměstnancům byla vypočtena jako podíl náhrad zaměstnancům a počtu hodin odpracovaných zaměstnanci v daném roce. Rozdíly jsou způsobeny zaokrouhlením.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Situaci **ve výrobě motorových vozidel, přívěsů a návěsů** ukazuje tabulka 3. Z této tabulky je patrné, že se v tomto odvětví **zvyšovala produktivita práce průměrně o 8,1 % ročně a průměrná náhrada zaměstnancům o 6,7 % ročně. Produktivita práce tak ve výrobě motorových vozidel rostla o 1,3 p.b. rychleji než průměrná náhrada zaměstnancům.**



Tabulka 3: Vývoj produktivity práce a průměrných náhrad zaměstnancům ve výrobě motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů (oddíl 29 klasifikace CZ-NACE) v České republice v období 1995-2014

Rok	Produktivita práce		Průměrná náhrada zaměstnancům		Rozdíl v tempu [p.b.]
	Hodnota	Meziroční změna	Hodnota	Meziroční změna	
	[Kč/hod]	[%]	[Kč/hod]	[%]	
1995	158,9	-	78,1	-	-
1996	218,1	137,2	96,2	123,2	14,1
1997	271,5	124,5	107,3	111,6	12,9
1998	289,0	106,4	117,1	109,1	-2,7
1999	325,0	112,5	123,3	105,3	7,1
2000	367,3	113,0	139,9	113,4	-0,4
2001	429,7	117,0	165,1	118,1	-1,1
2002	408,3	95,0	173,2	104,9	-9,8
2003	399,3	97,8	188,3	108,8	-11,0
2004	540,3	135,3	204,2	108,4	26,9
2005	513,6	95,1	218,2	106,9	-11,8
2006	548,1	106,7	224,0	102,7	4,0
2007	561,6	102,5	238,3	106,4	-3,9
2008	541,0	96,3	253,6	106,4	-10,1
2009	563,0	104,1	254,3	100,3	3,8
2010	620,9	110,3	256,5	100,9	9,4
2011	601,7	96,9	262,0	102,1	-5,2
2012	597,6	99,3	265,5	101,3	-2,0
2013	611,7	102,4	273,7	103,1	-0,7
2014	693,1	113,3	268,7	98,2	15,1
Průměrná změna	-	108,1	-	106,7	1,3

Pozn.: Produktivita práce byla vypočtena jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném roce. Průměrná náhrada zaměstnancům byla vypočtena jako podíl náhrad zaměstnancům a počtu hodin odpracovaných zaměstnanci v daném roce. Rozdíly jsou způsobeny zaokrouhlením.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

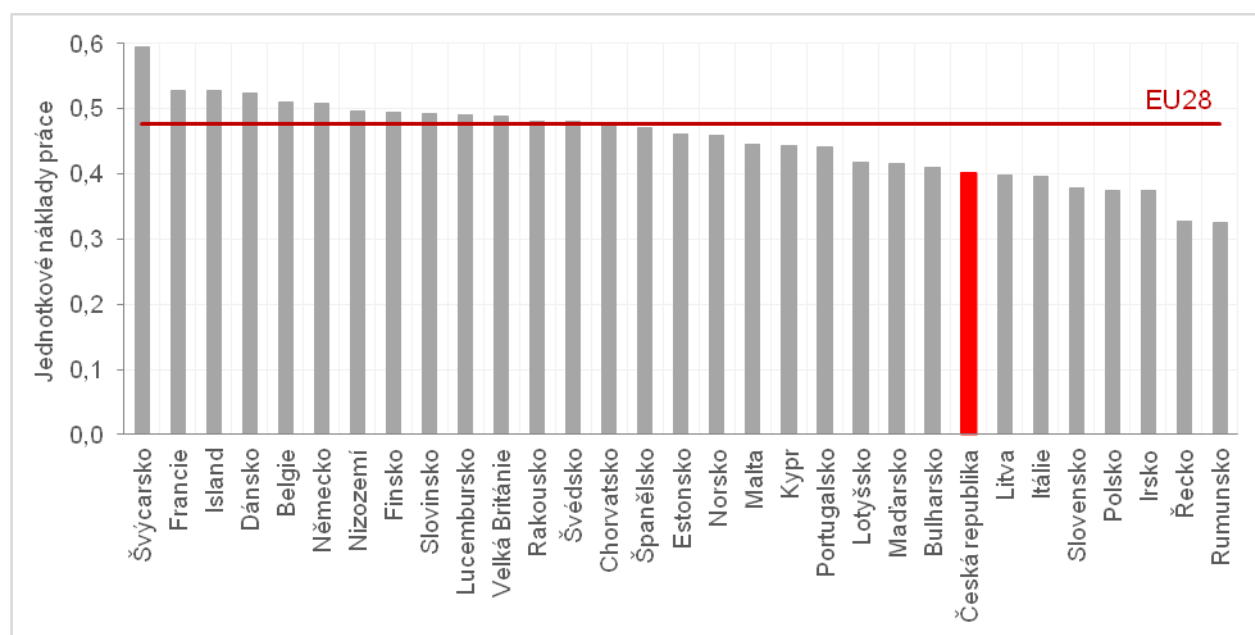
3.3. Mezinárodní kontext

Z hlediska podílu náhrad zaměstnancům na hrubém domácím produktu (tj. jednotkových nákladů práce) se **Česká republika** řadí spíše **k zemím s nižšími hodnotami**. Otázkou je, do jaké míry lze tento výsledek považovat za příznivý. Jak ukazuje obrátek 24, vyšší hodnoty jednotkových nákladů práce (tj. vyšší podíl odměny za práci na hrubém domácím



produktu) vykazují všechny vyspělé evropské země. Nižší jednotkové náklady práce vykazuje ale Slovensko a Polsko, tedy tranzitivní ekonomiky, se kterými se Česká republika často srovnává. Při pohledu na postavení Slovenska (v současné době lídra mezi zeměmi Visegrádské skupiny) lze usuzovat, že je **pro tranzitivní ekonomiky klíčové zvyšovat úroveň hrubého domácího produktu** (a potažmo tedy úroveň produktivity práce), a **teprve poté zvyšovat úroveň odměňování**.

Obrázek 24: Jednotkové náklady práce v evropských zemích v roce 2014



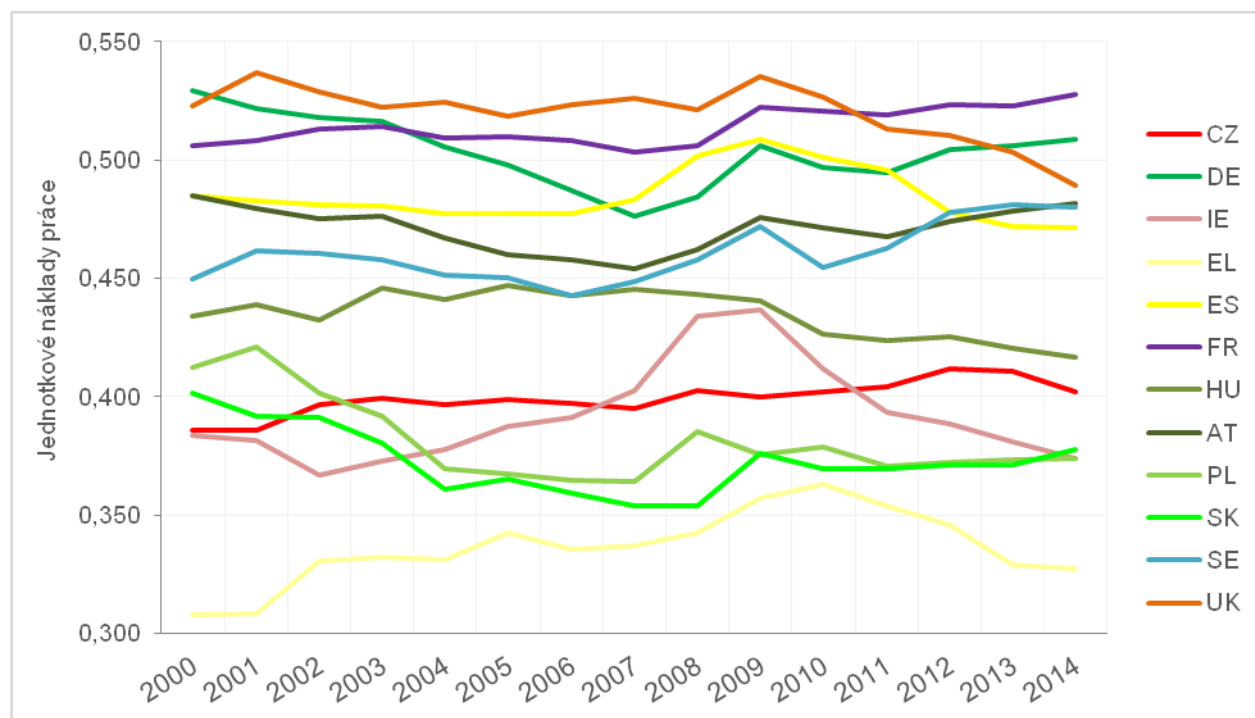
Pozn.: Jednotkové náklady práce byly vypočteny jako podíl hrubého domácího produktu a náhrad zaměstnancům (oboje vyj. v PPS) v dané zemi. Hodnoty jednotkových nákladů práce v jednotlivých zemích uvádí tabulka XXIII v příloze.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.

Vývoj jednotkových nákladů práce ve vybraných evropských zemích ukazuje obrázek 25. Jednotkové náklady práce se mezi roky 1995-2014 vyvíjely způsobem, který vesměs **odpovídal celkovému směřování země**. Silné sociální státy (např. Švédsko) se vyznačovaly pozvolným zvyšováním jednotkových nákladů práce. Růst jednotkových nákladů práce byl typický i pro Francii, kde je tento vývoj poplatný silné regulaci trhu práce (ať již minimální mzdy, či pracovní doby). Jednotkové náklady práce **klesaly především v tranzitivních ekonomikách**, což bylo dáno především vyšším růstem hrubého domácího produktu ve srovnání s růstem objemu náhrad zaměstnancům. Jednotkové náklady práce tak mezi roky 1995 a 2014 klesly např. **v Polsku, Slovensku i Maďarsku**. **Výjimkou byla Česká republika**, kde jednotkové náklady mezi roky 1995 a 2014 vzrostly.



Obrázek 25: Vývoj jednotkových nákladů práce ve vybraných evropských zemích v letech 1995-2014



Pozn.: Jednotkové náklady práce byly vypočteny jako podíl hrubého domácího produktu a náhrad zaměstnancům (vyjádřených pomocí PPS) v dané zemi v příslušném roce. Hodnoty jednotkových nákladů práce v jednotlivých zemích ve sledovaném období uvádí tabulka XXIV v příloze.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



4. Náklady práce z pohledu zaměstnavatelů v České republice

V předchozí kapitole bylo názorně ukázáno, že v posledních 20 letech rostly v České republice rychleji náhrady zaměstnancům než produktivita práce. Kromě tohoto negativního jevu však byl naznačen další, obdobně nepříznivý jev, a to rychlejší růst sociálních příspěvků zaměstnavatelů ve srovnání se mzdami a platy. V České republice jsou **sociální příspěvky zaměstnavatelů** tvořeny **především zákonnými odvody zaměstnavatelů**, a proto výsledky poukazují především na **zvyšování zdanění práce** (tj. růst zákonných odvodů souvisejících s pracovní silou). Z tohoto důvodu bude kapitola zaměřena na strukturu nákladů práce z pohledu zaměstnavatele, přičemž hlavní důraz bude kladen na **roli sociálních příspěvků odváděných zaměstnavateli** ve prospěch zaměstnanců. Problematika bude stejně jako v předchozích kapitolách zkoumána jak z pohledu České republiky, tak z hlediska postavení České republiky v mezinárodním kontextu.

Hlavním datovým zdrojem této kapitoly budou – stejně jako v předchozích dvou kapitolách – **národní účty**. Kromě výhod zmiňovaných již výše mají národní účty z hlediska analýzy sociálních příspěvků zaměstnavatelů velkou výhodu – zjednodušeně řečeno zahrnují příslušné položky národních účtů **skutečně vyplacené a odvedené sociální příspěvky**, a **není tedy nutné provádět srovnání konkrétních sazeb** ať už mezi různými skupinami zaměstnanců, nebo zeměmi. Srovnávání konkrétních sazeb je totiž v globálním měřítku značně ztíženo existencí většího počtu výjimek či odlišných sazeb u různých (a mezi zeměmi často nesrovnatelných) typů pracovních smluv a dohod. Srovnání skutečných odvodů tak nabízí nezkráslený pohled na situaci v České republice i v mezinárodním srovnání. Definice náhrad zaměstnancům, mezd a platů a sociálních příspěvků zaměstnavatelů uvádí kapitola 1.2.3. V této kapitole jsou uvedeny i vazby těchto ukazatelů na hrubou či superhrubou mzdu používanou v kontextu České republiky.

Struktura kapitoly bude následující. První část bude věnována struktuře nákladů práce v České republice, přičemž náklady práce budou aproximovány náhradami zaměstnancům definovanými podle standardu národních účtů ESA 2010. Druhá část bude věnována otázce dopadu růstu úrovně mezd na celkové náklady zaměstnavatelů. Poslední část kapitoly bude věnována mezinárodnímu srovnání.

4.1. Struktura mzdových nákladů práce

Vývoj náhrad zaměstnancům a jejich dvou složek v podobě mezd a platů a sociálních příspěvků zaměstnavatelů byl zobrazen již na obrázku 16 ve 3. kapitole. Z definice mezd a platů a sociálních příspěvků zaměstnavatelů v rámci českých zvyklostí vyplývá, že by se měly oba ukazatele vyvíjet velmi podobným způsobem. To je patrné i z obrázku 27.

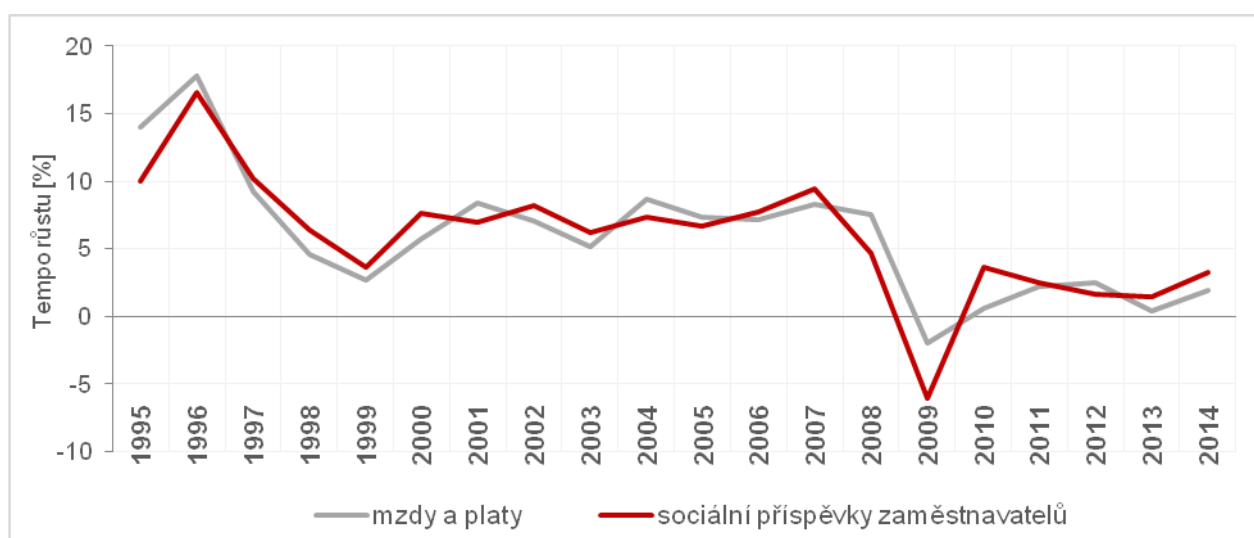


Příkladem může být období ekonomické krize, kdy v roce 2009 došlo k prudkému poklesu objemu mezd a platů, což se projevilo i výrazným poklesem v objemu sociálních příspěvků zaměstnavatelů. Přestože je **vývoj sociálních příspěvků zaměstnavatelů navázán víceméně zákonnými sazbami na vývoj mezd a platů**, může se vývoj obou ukazatelů mírně lišit (viz obrázek 26). **Důvody, proč se vyvíjejí sociální příspěvky zaměstnavatelů odlišným tempem než mzdy a platy** mohou být následující:

- změny zákonné úpravy sociálních příspěvků placených zaměstnavateli (tj. změny sazeb, výjimek, apod.),
- změny v postojích zaměstnavatelů z hlediska zabezpečení zaměstnanců, kdy zaměstnavatelé zvyšují dobrovolně odváděné příspěvky (nebo vytváří vlastní programy v této oblasti), anebo příspěvky naopak snižují (a programy ruší),
- změny v rozsahu nelegálního zaměstnávání (ze kterého nejsou odváděny žádné odvody) nebo v rozsahu krácení odvodů.

Všechny zmíněné důvody vedly v souhrnu k tomu, že se **sociální příspěvky zaměstnavatelů zvyšovaly v České republice v období 1995-2014 průměrným ročním tempem 5,6 %**, zatímco **mzdy a platy průměrným ročním tempem 5,5 %**.

Obrázek 26: Meziroční vývoj mezd a platů a sociálních příspěvků zaměstnavatelů v České republice v letech 1995-2014



Pozn.: Tempa růstu mezd a platů a sociálních příspěvků zaměstnavatelů ukazuje tabulka XXV v příloze.

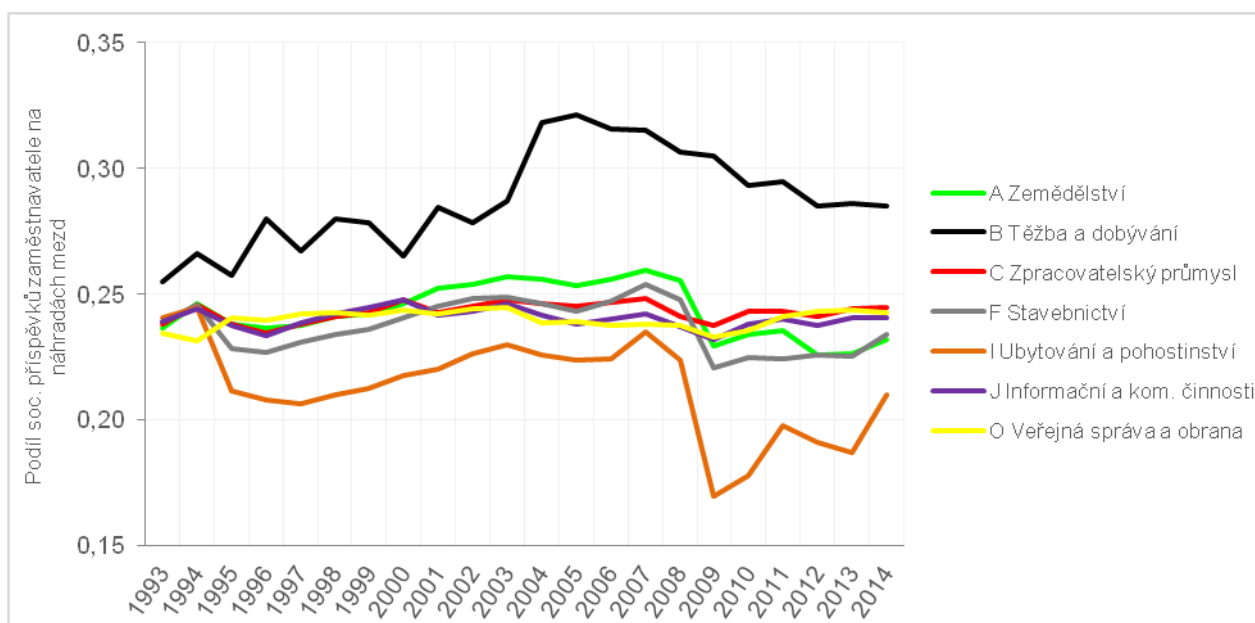
Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

Z odvětvového hlediska ukazuje vývoj podílu sociálních příspěvků zaměstnavatelů na náhradách zaměstnancům obrázek 27. Z tohoto obrázku vyplývá, že v České republice existují **mezi jednotlivými odvětvími velké rozdíly z hlediska skutečného zatížení zaměstnavatelů**. **Nejvyšší podíl sociálních příspěvků** odváděných zaměstnavateli vykazuje dlouhodobě odvětví **těžby a dobývání** (sekce B klasifikace CZ-NACE), kde jsou mj. nejvyšší sazby v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu



při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání (viz vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání). Naopak **nejnižší podíl sociálních příspěvků** zaměstnavatelů na náhradách mezd vykazuje v celém sledovaném období odvětví **ubytování a pohostinství** (sekce I). Nejnižší podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů je dán několika faktory – vyšším podílem prací konaných mimo pracovní poměr (které mají nižší zákonné sazby, nebo žádné), vyšším podílem mezd placených na černo (např. ze spropitného) a také vyšším podílem neformálního zaměstnávání (tj. zaměstnávání na černo), neboť to – ve srovnání s těžbou – umožňuje charakter podnikání v tomto oboru.

Obrázek 27: Vývoj podílu sociálních příspěvků zaměstnavatelů na náhradách zaměstnancům ve vybraných odvětvích v České republice v letech 1995-2014



Pozn.: Podíly sociálních příspěvků zaměstnavatelů na náhradách zaměstnanců podle sekcí CZ-NACE uvádí tabulka XXVII v příloze. Vývoj podílu v České republice uvádí tabulka XXVI v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.

4.2. Dopad růstu úrovně mezd na náklady zaměstnavatelů

Náklady zaměstnavatele na pracovní sílu zahrnují v České republice **především hrubé mzdy a platy a pojistné na sociální a zdravotní pojištění** (hrazené zaměstnavatelem)⁹.

⁹ V širším kontextu zahrnují náklady zaměstnavatelů na práci i náklady na nábor nových zaměstnanců, školení, apod. Strukturu nákladů práce viz šetření Úplných nákladů práce zajišťované v České republice ČSÚ.



Odvody zaměstnavatelů se **liší podle formy zaměstnávání**, především mezi dohodami o provedení práce a pracovními poměry.

Zátěž zaměstnavatele při zaměstnávání pracovníků na **dohody o provedení práce** ukazuje tabulka 4. Z tabulky je patrné, že **při odměnách do 10 tis. Kč** představují **celkové náklady zaměstnavatele pouze částku odpovídající** v našem kontextu **hrubé mzdě. Skok v zátěži zaměstnavatelů** je patrný **mezi odměnami ve výši 10 000 a 10 001 Kč**, což vyplývá **z právní úpravy** dané formy pracovního kontraktu. Z pohledu zaměstnance se může na první pohled jevit jako výhodná práce na dohody o provedení práce s odměnou do 10 tis. Kč měsíčně, nicméně pokud se jedná o hlavní zdroj příjmů, je zaměstnanec povinen se sám přihlásit k platbě pojištění. Vzhledem k tomu, že jsou zálohy v tomto případě počítány z minimální mzdy, nelze hovořit o významných výhodách. Minimální mzda totiž v současné době vesměs odpovídá hranici zvýhodnění těchto dohod.

Tabulka 4: Složky superhrubé mzdy (čistá mzda, odvody zaměstnanců, odvody zaměstnavatelů) kalkulované pro dohody o provedení práce v České republice v roce 2016

Hrubá měsíční mzda	Prohlášení poplatníka ANO			Prohlášení poplatníka NE		
	čistá mzda	odvody zaměstnance	odvody zaměstnavatele	čistá mzda	odvody zaměstnance	odvody zaměstnavatele
	[Kč]					
9 900	9 900	0	0	8 415	1 485	0
10 000	10 000	0	0	8 500	1 500	0
10 001	8 901	1 100	3 400	6 876	3 125	3 400
20 000	15 850	4 150	6 800	13 780	6 220	6 800
30 000	22 740	7 260	10 200	20 670	9 330	10 200
100 000	70 970	29 030	34 000	68 900	31 100	34 000

Pozn.: V tabulce odpovídá výše složek superhrubé mzdy modelovému případu pro osobu, která neuplatňuje žádnou slevu na dani ani daňové zvýhodnění (tj. neuplatňuje slevu na manželku/manžela, na invaliditu, na držitele průkazu ZTP/P, na studenta, daňové zvýhodnění na vyživované dítě). Odvody zaměstnance zahrnují zálohu na daň z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Odvody zaměstnavatele zahrnují pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Zdroj: vlastní výpočty.

Při **zvýšení odměny za práci** vyplácené na základě dohody o provedení práce dochází k **prudkému nárůstu zátěže zaměstnavatele u částek, které překročí hranici 10 tis. Kč**. Jak ukazuje tabulka 5, při **zvýšení odměny ve výši 10 000 Kč o 10 %** (tj. na 11 000 Kč) jsou **celkové náklady zaměstnavatele na toto zvýšení celkem 4 740 Kč** (tj. 1000 Kč z titulu navýšení hrubé mzdy a 3 740 Kč odvody zaměstnavatele). Při zvýšení odměny ve výši 20 000 Kč na 22 000 Kč se zvýší náklady zaměstnavatele o 2 680 Kč.



Tabulka 5: Náklady zaměstnavatele při zvýšení mezd o 10 % v České republice v roce 2016 (kalkulované pro dohody o provedení práce)

Původní hrubá měsíční mzda	Hrubá měsíční mzda po navýšení o 10 %				Náklady na zvýšení HMM o 10 %	
	Hrubá měsíční mzda	čistá mzda	odvody zaměst- nance	odvody zaměst- navatele	HMM vzroste o	celkové náklady zaměst- navatele
[Kč]						
9 900	10 890	9 572	1 318	3 703	990	4 693
10 000	11 000	9 640	1 360	3 740	1 000	4 740
10 001	11 001	9 641	1 360	3 740	1 000	1 340
20 000	22 000	17 225	4 775	7 480	2 000	2 680
30 000	33 000	24 795	8 205	11 220	3 000	4 020
100 000	110 000	77 721	32 279	37 400	10 000	13 400

Pozn.: V tabulce odpovídá výše složek superhrubé mzdy modelovému případu pro osobu, která neuplatňuje žádnou slevu na dani ani daňové zvýhodnění (tj. neuplatňuje slevu na manželku/manžela, na invaliditu, na držitele průkazu ZTP/P, na studenta, daňové zvýhodnění na vyživované dítě). Odvody zaměstnance zahrnují zálohu na daň z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Odvody zaměstnavatele zahrnují pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Zdroj: vlastní výpočty.

Strukturu superhrubé mzdy v případě **pracovních poměrů a dohod o pracovní činnosti** ilustruje tabulka 6. Zde jsou **odvody zaměstnavatelů úměrné výši hrubé mzdy**, a nejsou zde tedy patrné výkyvy v zátěži zaměstnavatelů jako v případě dohod o provedení práce u odměn na úrovni minimální mzdy.

Tabulka 6: Složky superhrubé mzdy (čistá mzda, odvody zaměstnanců, odvody zaměstnavatelů) kalkulované pro dohody o pracovní činnosti nebo pracovní poměry v České republice v roce 2016

Hrubá měsíční mzda	Prohlášení poplatníka ANO			Prohlášení poplatníka NE		
	čistá mzda	odvody zaměst- nance	odvody zaměst- navatele	čistá mzda	odvody zaměst- nance	odvody zaměst- navatele
[Kč]						
9 900	8 811	1 089	3 366	6 816	3 084	3 366
10 000	8 900	1 100	3 400	6 890	3 110	3 400
20 000	15 850	4 150	6 800	13 780	6 220	6 800
30 000	22 740	7 260	10 200	20 670	9 330	10 200
100 000	70 970	29 030	34 000	68 900	31 100	34 000

Pozn.: V tabulce odpovídá výše složek superhrubé mzdy modelovému případu pro osobu, která neuplatňuje žádnou slevu na dani ani daňové zvýhodnění (tj. neuplatňuje slevu na manželku/manžela, na invaliditu, na držitele průkazu ZTP/P, na studenta, daňové zvýhodnění na vyživované dítě). Odvody zaměstnance zahrnují zálohu na daň z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Odvody zaměstnavatele zahrnují pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Zdroj: vlastní výpočty.



Simulaci zvýšení hrubé mzdy o 10 % v případě pracovních poměrů ukazuje tabulka 7. Z tabulky 7 je patrné, že **zvýšení hrubé mzdy přinese zaměstnavateli dodatečný náklad v podobě zvýšených odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Zvýšení hrubé mzdy ve výši 10 000 Kč o 10 %** (tj. na 11 000 Kč) znamená pro zaměstnavatele **celkový náklad ve výši 1 340 Kč** (tj. 1 000 Kč na zvýšení hrubé mzdy a 340 Kč dodatečné pojistné hrazené zaměstnavatelem). I u vyšších mezd je dopad podobný, a v případě pracovních poměrů úměrný výši hrubé mzdy.

Tabulka 7: Náklady zaměstnavatele při zvýšení mezd o 10 % v České republice v roce 2016 (kalkulované pro dohody o pracovní činnosti nebo pracovní poměry)

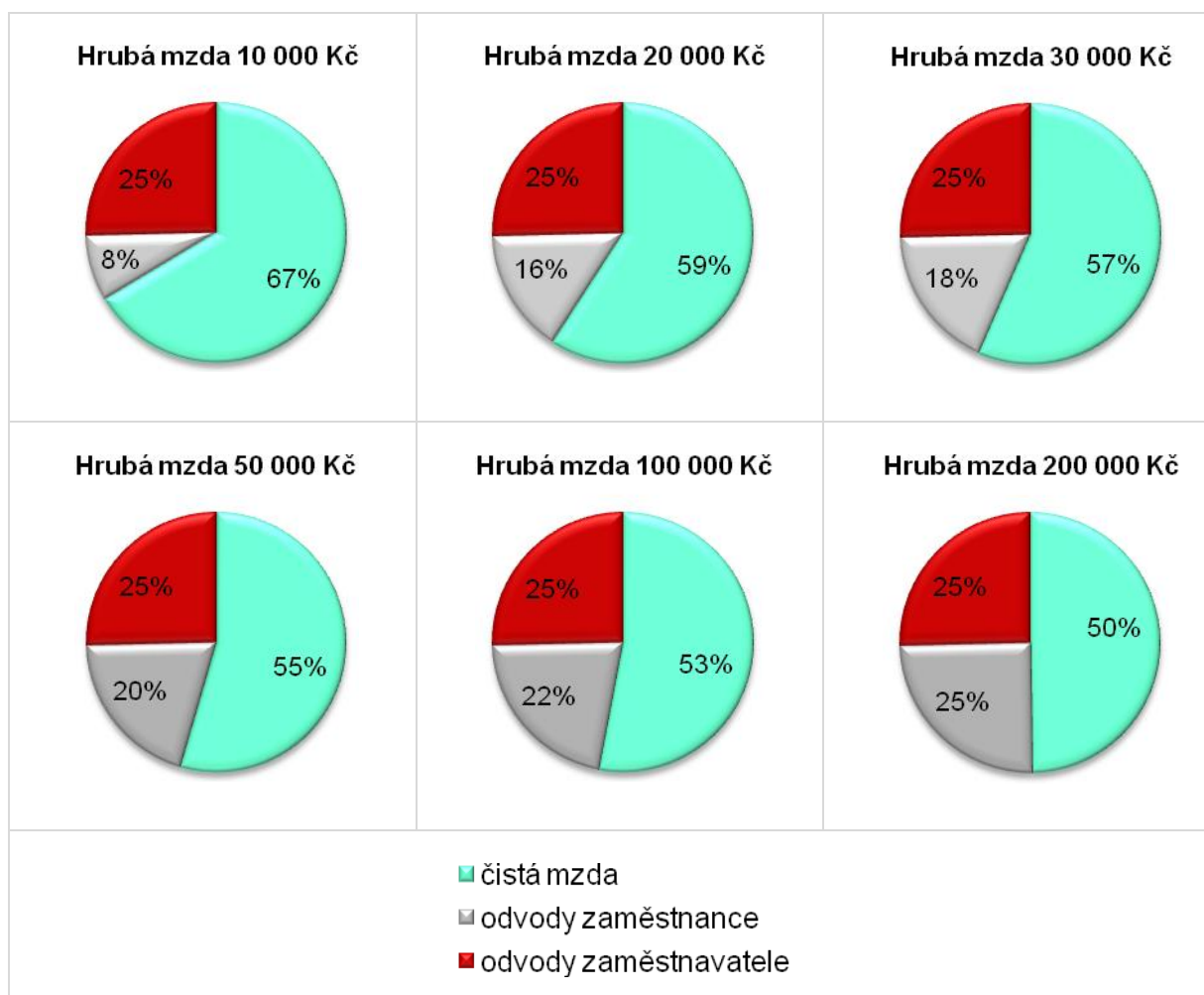
Původní hrubá měsíční mzda	Hrubá měsíční mzda po navýšení o 10 %				Náklady na zvýšení HMM o 10 %	
	Hrubá měsíční mzda	čistá mzda	odvody zaměstnance	odvody zaměstnavatele	HMM vzroste o	celkové náklady zaměstnavatele
	[Kč]					
9 900	10 890	9 572	1 318	3 703	990	1 327
10 000	11 000	9 640	1 360	3 740	1 000	1 340
20 000	22 000	17 225	4 775	7 480	2 000	2 680
30 000	33 000	24 795	8 205	11 220	3 000	4 020
100 000	110 000	77 721	32 279	37 400	10 000	13 400

Pozn.: V tabulce odpovídá výše složek superhrubé mzdy modelovému případu pro osobu, která neuplatňuje žádnou slevu na dani ani daňové zvýhodnění kromě slevy na poplatníka (tj. neuplatňuje slevu na manželku/manžela, na invaliditu, na držitele průkazu ZTP/P, na studenta, daňové zvýhodnění na vyživované dítě). Odvody zaměstnance zahrnují zálohu na daň z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Odvody zaměstnavatele zahrnují pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Zdroj: vlastní výpočty.

Při zvyšování úrovně mezd a platů však dochází k dalšímu jevu. Z důvodu **progressivního zdanění** se totiž z pohledu zaměstnance **mění podíl čisté mzdy na hrubé (či superhrubé) mzdě** (viz obrázek 28). V případě **hrubé měsíční mzdy ve výši 10 tis. Kč** připadá **67 % superhrubé mzdy na čistou mzdu a 8 % na odvody zaměstnance** (daňové a pojistné na sociální a zdravotní pojištění). U hrubé mzdy ve výši 20 tis. Kč už je tento poměr méně výhodný – 59 % superhrubé mzdy připadá na čistou mzdu a 16 % na odvody zaměstnance. **U nejvyšších mezd se dostává podíl čisté mzdy na superhrubé mzdě k 50 %** (např. 53 % u hrubé mzdy ve výši 100 tis. Kč či 50 % u 200 tis. Kč) **a podíl odvodů k 25 %** (např. 22 % u hrubé mzdy ve výši 100 tis. Kč či 25 % u 200 tis. Kč). **Zátěž zaměstnavatelů je z tohoto hlediska stabilní ve výši 25 % superhrubé mzdy.** V relativním vyjádření tedy nehraje z pohledu zaměstnavatele výše mzdy žádnou roli (v absolutním vyjádření samozřejmě ano).

Obrázek 28: Podíl čisté mzdy a povinných odvodů zaměstnanců a zaměstnavatelů na superhrubé mzdě v roce 2016



Pozn.: Odvody zaměstnance zahrnují zálohu na daň z příjmů a pojistné na sociální a zdravotní pojištění. Odvody zaměstnavatele zahrnují pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Zdroj: vlastní výpočty podle platné právní úpravy.

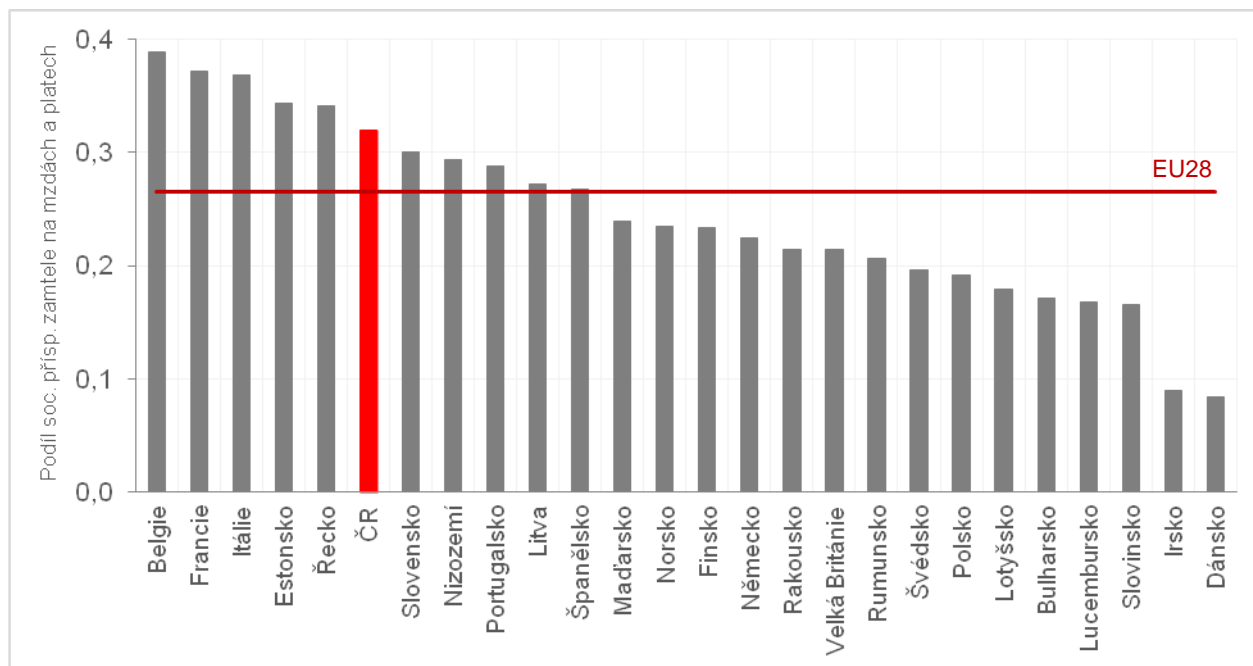
4.3. Mezinárodní kontext

V širším evropském kontextu se **Česká republika řadí k zemím s vysokým podílem sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech**. Z obrázku 29 je patrné, že vyšší zátěž kladly na zaměstnavatele v roce 2014 jen Řecko, Estonsko, Itálie, Francie a Belgie. Jinými slovy lze říci, že **každá koruna investovaná do hrubých mezd českých zaměstnanců stojí zaměstnavatele mnohem více než ve většině evropských zemí**. Na druhém konci žebříčku stojí překvapivě Dánsko, kde nedosáhla zátěž zaměstnavatelů nad rámec hrubých mezd a platů ani 10 %. Podprůměrných hodnot z pohledu EU dosahovalo i Švédsko, takže lze v případě severských sociálních států říci, že jsou „**státy**“



blahobytu“ financovány prostřednictvím vysokých odvodů zaměstnanců, a nikoli zaměstnavatelů.

Obrázek 29: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech v evropských zemích v roce 2014



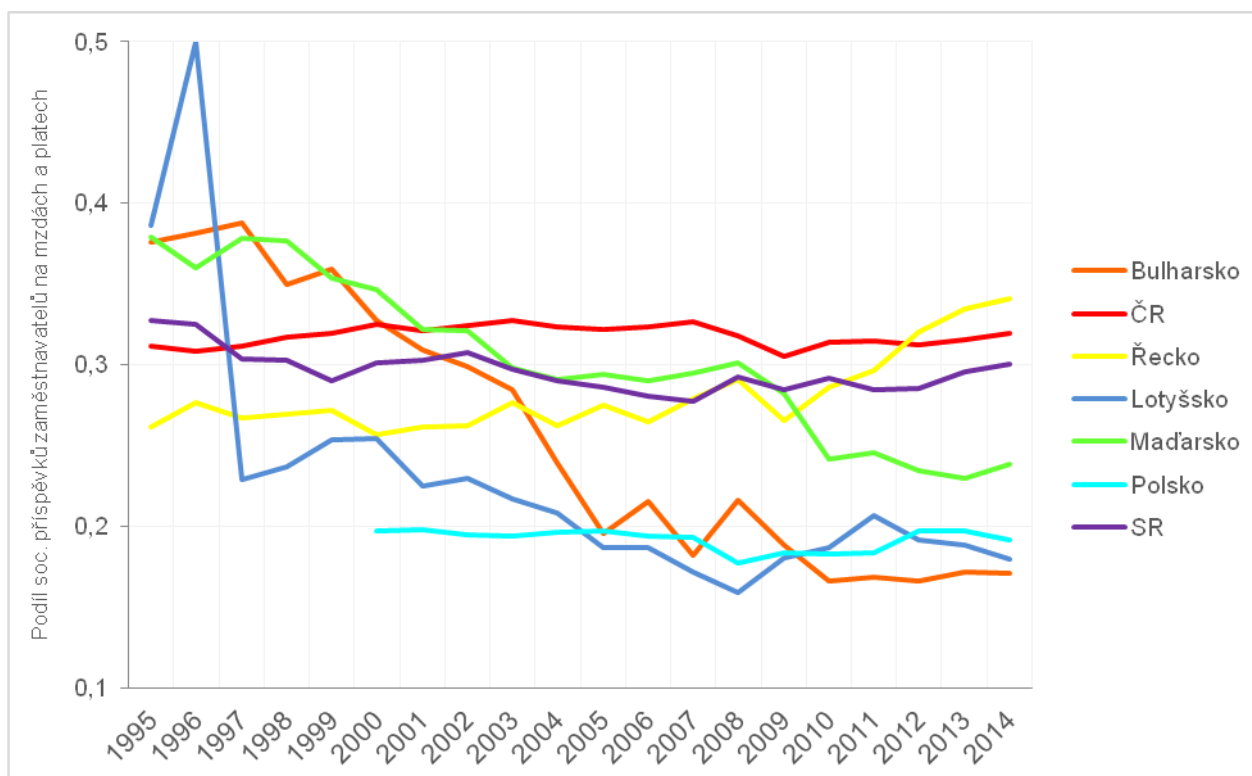
Pozn.: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a mezd a platů v jednotlivých zemích vychází z údajů v PPS. Podíly v jednotlivých zemích uvádí tabulka XXVIII v příloze.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.

Postavení České republiky se z pohledu dodatečné zátěže zaměstnavatelů sociální příspěvků nezlepšuje ani v čase, spíše naopak. Jak ukazuje obrázek 30, **ve většině tranzitivních ekonomik došlo během období 1995-2014 ke snížení podílu sociálních příspěvků zaměstnavatelů** na (hrubých) mzdách a platech. K **razantnímu snížení** dodatečné zátěže zaměstnavatelů došlo především v **Maďarsku, Lotyšsku a Bulharsku**. **Výjimkou byla pouze Česká republika**, kde podíl příspěvků víceméně stagnoval, nebo dokonce rostl. Obrázek 30 ukazuje pro ilustraci i vývoj podílu sociálních příspěvků zaměstnavatelů v Řecku. V Řecku došlo během dluhové krize k prudkému růstu zátěže zaměstnavatelů, nicméně ani s odstupem času nelze říci, že by se toto opatření projevilo výrazným pozitivním způsobem při řešení problémů řecké ekonomiky.



Obrazek 30: Vývoj podílu sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech v tranzitivních ekonomikách a Řecku v letech 1995-2014



Pozn.: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a mezd a platů v jednotlivých zemích vychází z údajů v PPS. Vývoj podílů v jednotlivých zemích uvádí tabulka XXIX v příloze.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.

V tabulce 8 je shrnut vývoj průměrných sociálních příspěvků a mezd a platů ve vybraných evropských zemích. Jak již bylo zmíněno výše, **v České republice rostly mezi roky 1995 a 2014 rychleji sociální příspěvky zaměstnavatelů než mzdy a platy**. Rychlejší růst sociálních příspěvků zaměstnavatelů byl ve sledovaném období identifikován – kromě České republiky – i v Řecku, Litvě, Dánsku a Švédsku. **Ve většině tranzitivních ekonomik** (Maďarsko, Slovensko, Polsko), ale i u našich vyspělých geografických sousedů (Německo, Rakousko) **rostly rychleji hrubé mzdy a platy než sociální příspěvky zaměstnavatelů**.

Závěrem lze říci, že **vzhledem k velkým rozdílům mezi zeměmi ve způsobu zatížení zaměstnanců a zaměstnavatelů odvody do sociálního systému je vhodnější srovnávat mzdovou hladinu prostřednictvím náhrad zaměstnancům** (a nikoli jen pomocí hrubých mezd a platů, které neobsahují podstatnou část příspěvků do sociálního systému, a fiktivně tak zhoršují postavení např. České republiky v mezinárodním srovnání).



Tabulka 8: Průměrné mzdy a platy a sociální příspěvky zaměstnavatelů na odpracovanou hodinu ve vybraných zemích v letech 1995 a 2014

Země		Mzdy a platy			Sociální příspěvky zaměstnavatelů		
		1995	2014	Prům. tempo	1995	2014	Prům. tempo
		[PPS/hod]	[PPS/hod]	[%]	[PPS/hod]	[PPS/hod]	[%]
Česká republika	CZ	4,5	10,0	4,3	1,4	2,6	4,4
Slovensko	SK	3,2	10,4	6,4	1,1	2,0	5,9
Maďarsko	HU	3,8	9,3	4,8	1,5	2,1	2,3
Polsko*	PL	5,6*	9,0	3,5	1,1*	1,2	3,3
Lotyšsko	LV	2,4	8,3	6,8	0,9	1,0	2,6
Litva	LT	2,7	8,9	6,4	0,6	1,5	7,4
Bulharsko	BG	2,6	7,8	6,0	1,0	0,8	1,7
Řecko	EL	6,4	10,6	2,7	1,7	2,8	4,1
Německo	DE	13,8	23,4	2,8	3,3	4,6	2,5
Rakousko	AT	12,9	21,0	2,6	2,8	3,6	2,6
Francie	FR	11,9	21,7	3,2	4,5	6,3	3,1
Dánsko	DK	14,6	25,3	2,9	0,9	1,7	4,8
Švédsko	SE	10,1	18,2	3,2	1,8	2,9	3,6
Evropská unie (28 zemí)	EU28	10,3	17,5	2,9	2,7	3,8	3,0

Pozn.: Průměrná mzda byla vypočtena podle vzorce (6), jmenovatelem byl počet hodin odpracovaných zaměstnanci. Průměrné sociální příspěvky zaměstnavatelů byly vypočteny jako podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a počtu hodin odpracovaných zaměstnanci. Rozdíly v součtech jsou způsobeny zaokrouhlením. * označuje země, kde nebyl k dispozici údaj za rok 1995. Tento údaj byl v případě Polska nahrazen údajem z nejbližšího dostupného roku, tj. roku 2000. Podrobnější údaje o mzdách a platech v evropských zemích jsou uvedeny v tabulce XXX v příloze, o průměrných náhradách zaměstnancům v tabulce XXXI v příloze.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



5. Úroveň odměňování v České republice

Vazba úrovně odměňování na produktivitu práce hraje významnou roli z makroekonomického i mikroekonomického pohledu. Z pohledu národního hospodářství vede nerovnoměrný vývoj obou ukazatelů k vychýlení konkurenceschopnosti ekonomiky (ať již v pozitivním, nebo negativním slova smyslu). Faktory, které ovlivňují úroveň odměňování (či nákladů práce v širším slova smyslu) na makro úrovni, mají vliv i na úroveň odměňování v podrobnější mikro úrovni. V této kapitole bude proto pozornost zaměřena na rozdíly v odměňování a budou zde ilustrovány mzdové koridory podle vybraných třídění.

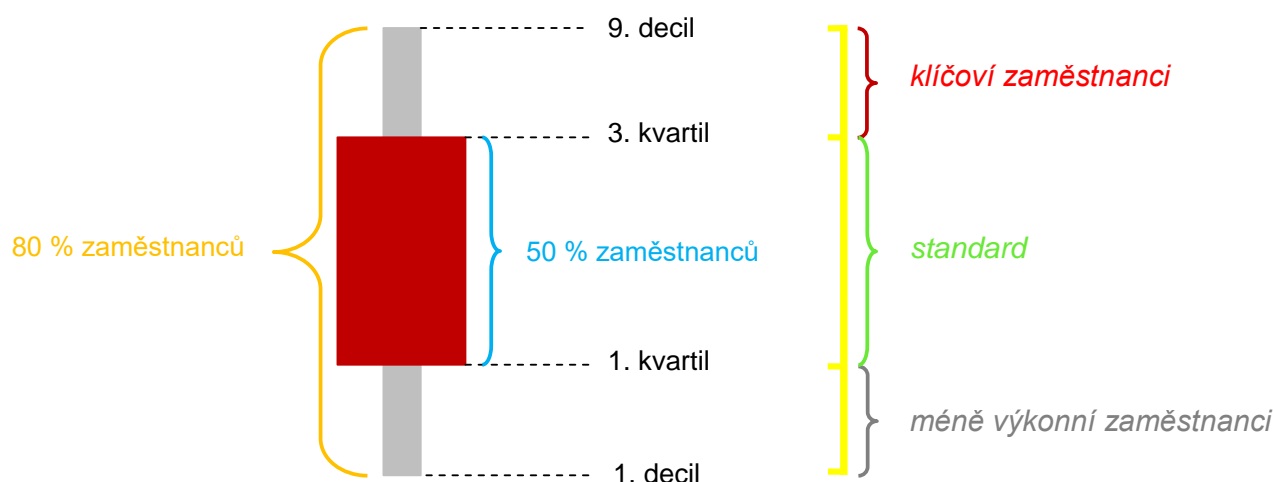
Hlavním datovým zdrojem, který bude v této kapitole využit, je **strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)**. Výhodou tohoto datového zdroje je skutečnost, že umožňuje sledovat **úroveň hrubé měsíční mzdy podle různých znaků zaměstnavatelů** (např. kraje, odvětví) i **zaměstnanců** (např. zaměstnání, vzdělání). Podrobnější popis tohoto datového zdroje je v kapitole 1.2.6. **Mzdové koridory budou definovány pomocí charakteristik rozdělení mezd**, především decilů a kvartilů. Statistické charakteristiky jsou popsány v kapitole 1.2.5.

Struktura kapitoly je následující. V první části budou uvedeny mzdové koridory (tj. nejčastější mzdy) v České republice podle různých třídění. Druhá část bude věnována mezinárodnímu srovnání.

5.1. Mzdová úroveň v České republice

Úroveň mezd lze v České republice hodnotit z mnoha hledisek. Pro kvantifikaci úrovně mezd podle různých znaků zaměstnavatelů i zaměstnanců budou využity mzdové koridory. **Mzdové koridory budou vizualizovány pomocí krabičkových grafů** (*box-and-whisker plot*), které umožňují efektivním způsobem zachytit mzdy zvoleného podílu zaměstnanců. Krabičkový graf bude pro potřeby stanovení mzdových koridorů u vybraných skupin zaměstnanců zjednodušen, jak ukazuje obrázek 31. **Velikost šedého boxu** ukazuje mzdové rozpětí, ve kterém se pohybují **mzdy 80 % zaměstnanců** v dané skupině. 10 % zaměstnanců je pak ohodnoceno nižší mzdou a 10 % zaměstnanců mzdou vyšší. **Červený box** označuje rozpětí, ve kterém se pohybují **mzdy 50 % zaměstnanců**. Červený box zachycuje střední část mzdového rozdělení, a mzdy na této úrovni lze považovat za standardní ohodnocení zaměstnanců. Vyšší mzdou by měli být ohodnoceni nadprůměrně výkonní zaměstnanci, nebo klíčoví zaměstnanci firmy. Nižší mzdou jsou ohodnoceni většinou méně výkonní zaměstnanci nebo zaměstnanci, kteří jsou z pohledu firmy snáze nahraditelní.

Obrázek 31: Zobrazení mzdových koridorů pomocí krabičkového grafu (box-and-whisker plot)



Pozn.: Statistické charakteristiky v podobě decilů a kvartilů jsou definovány v kapitole 1.2.5.

Zdroj: vlastní zpracování.

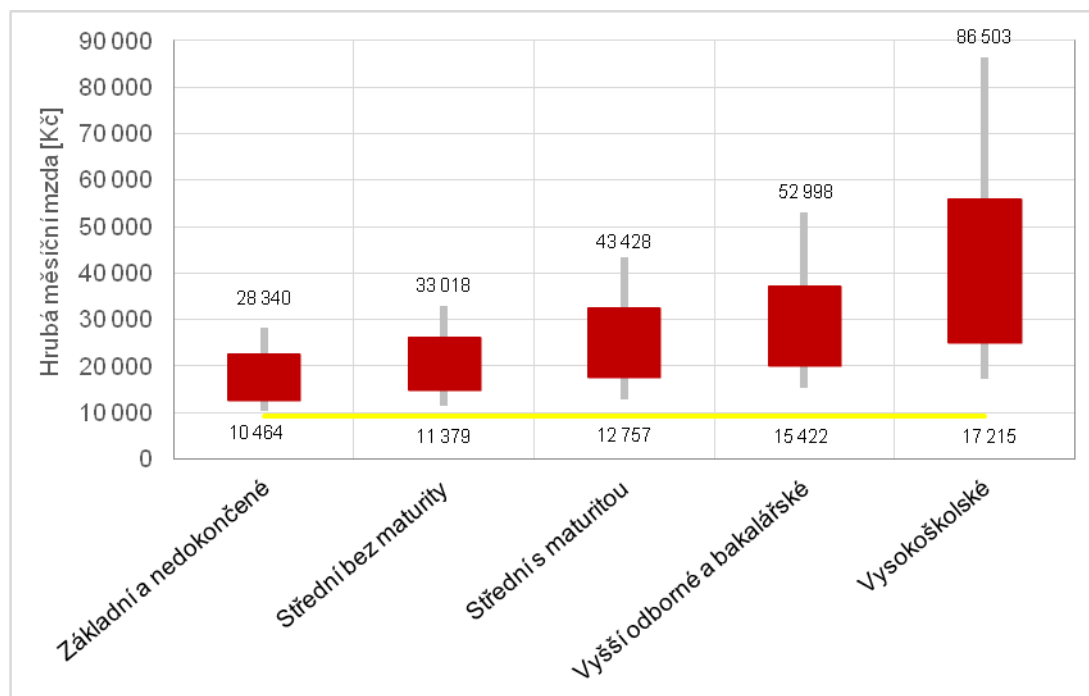
Mzdovou úroveň v České republice ovlivňuje mnoho faktorů, přičemž z pohledu zaměstnanců hraje **klíčovou roli úroveň dosaženého vzdělání**. Jak ukazují mzdové koridory podle vzdělání znázorněné na obrázku 32, **s rostoucím vzděláním se posunují mzdové koridory směrem nahoru a zároveň se rozšiřují**. Pozitivním vlivem úrovně dosaženého vzdělání na výši mezd se v České republice zabývali např. Jurajda (2003), Mazouch a Fischer (2011) nebo Finardi a kol. (2012). Zmíněné rozšiřování mzdového koridoru souvisí mj. i se skutečností, že se s rostoucím vzděláním většinou rozšiřuje možnost výběru mezi různými zaměstnáními s odlišnými kvalifikačními nároky.

Z hlediska konkrétních úrovní dosaženého vzdělání z obrázku 32 vyplývá, že ve mzdové sféře v roce 2015

- pobíralo **80 % zaměstnanců se základním či nedokončeným vzděláním** hrubou měsíční mzdu v rozpětí **10 464 – 28 340 Kč**,
- pobíralo **80 % zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity** hrubou měsíční mzdu v rozpětí **11 379 – 33 018 Kč**,
- pobíralo **80 % zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou** hrubou měsíční mzdu v rozpětí **12 757 – 43 428 Kč**,
- pobíralo **80 % zaměstnanců s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním** hrubou měsíční mzdu v rozpětí **15 422 – 52 998 Kč**,
- pobíralo **80 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním** hrubou měsíční mzdu v rozpětí **17 215 – 86 503 Kč**.



Obrázek 32: Mzdová pásma podle vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015



Pozn.: Žlutá čára znázorňuje sazbu měsíční minimální mzdy platnou v roce 2015 (9 200 Kč). Údaje o diferenciaci mezd podle vzdělání uvádí tabulka XXXII v příloze.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

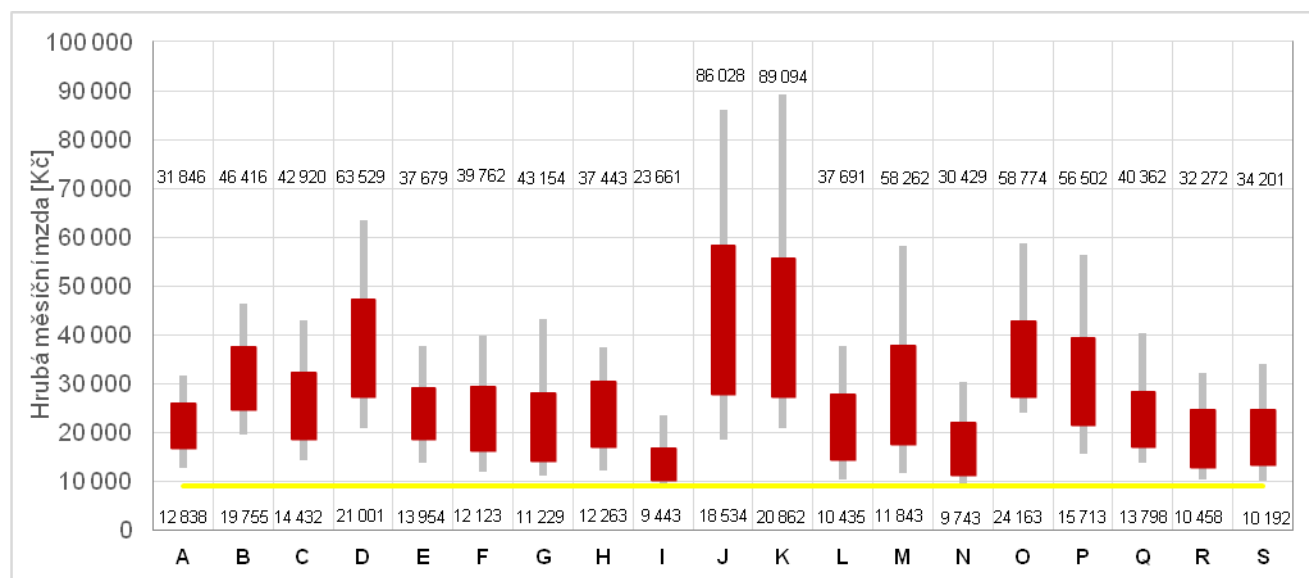
Investice do vzdělání se tedy **z pohledu jednotlivce vyplatí**, nicméně návratnost této investice ovlivňují mj. i faktory v podobě místa výkonu zaměstnání, odvětví či zvolené konkrétní zaměstnání. Vliv těchto faktorů bude ilustrován v dalších částech, které se věnují mzdovým koridorům podle odvětví, krajů a zaměstnání.

5.1.1. Odvětví

Mzdové koridory v jednotlivých odvětvích ve mzdové sféře v roce 2015 ukazuje obrázek 33. Obrázek potvrzuje, že **nejvyšší mzdy** jsou v České republice obecně v odvětvích **informačních a komunikačních činností** (sekce J) a **peněžnictví a pojišťovnictví** (sekce K). V informačních a komunikačních službách dostávalo 80 % zaměstnanců mzdové sféry hrubou měsíční mzdu v rozpětí 18 534 – 86 028 Kč. Koridor u peněžnictví a pojišťovnictví byl v roce 2015 položen ještě výše – mzda 80 % zaměstnanců se pohybovala mezi 20 862 a 89 094 Kč. Naopak **nejnižší mzdy** jsou v odvětví **ubytování, stravování a pohostinství** (sekce I), kde se hrubá měsíční mzda 80 % zaměstnanců mzdové sféry pohybovala v rozmezí 9 443 – 23 661 Kč.



Obrázek 33: Mzdová pásma v odvětvích (sekce klasifikace CZ-NACE) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015



Pozn.: Konkrétní kódy a názvy sekcí podle klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze. Žlutá čára znázorňuje sazbu měsíční minimální mzdy platnou v roce 2015 (9 200 Kč). Údaje o diferenciaci mezd podle klasifikace odvětví CZ-NACE uvádí tabulka XXXIII v příloze.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

Pro lepší představu o úrovni odměňování v jednotlivých odvětvích je nezbytné sledovat mzdové koridory i v podrobnějších tříděních. Souhrnný pohled na odměňování v jednotlivých odvětvích znázorněný na obrázku 33 totiž neumožňuje hodnotit úroveň odměňování ani ve vztahu k minimální mzdě, ani ve vztahu k zaručené mzdě. Z tohoto důvodu je celkový pohled doplněn mzdovými koridory v jednotlivých odvětvích především podle úrovně dosaženého vzdělání zaměstnanců (viz obrázek 34) a podle krajů (obrázek 37).

Z obrázku 34 vyplývá několik zásadních skutečností:

- celkové postavení jednotlivých odvětví se z hlediska odměňování zaměstnanců podle vzdělání zásadně nemění a zůstává podobné jako na obrázku 33;
- **čím nižší vzdělání zaměstnanců, tím větší vazba na minimální mzdu.** Nejnižší úroveň mezd dosahují zaměstnanci se základním a nedokončeným vzděláním, přičemž v některých odvětvích dostávalo 10 % zaměstnanců z daného odvětví hrubou měsíční mzdu nižší než 10 tis. Kč. Tato skutečnost se týkala následujících odvětví:
 - výroby a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (sekce D),
 - stavebnictví (sekce F),
 - ubytování, stravování a pohostinství (sekce I),
 - informačních a komunikačních činností (sekce J),



- profesních, vědeckých a technických činností (sekce M),
- administrativních a podpůrných činností (sekce N),
- kulturních, zábavních a rekreačních činností (sekce R) a
- ostatních činností (sekce S).

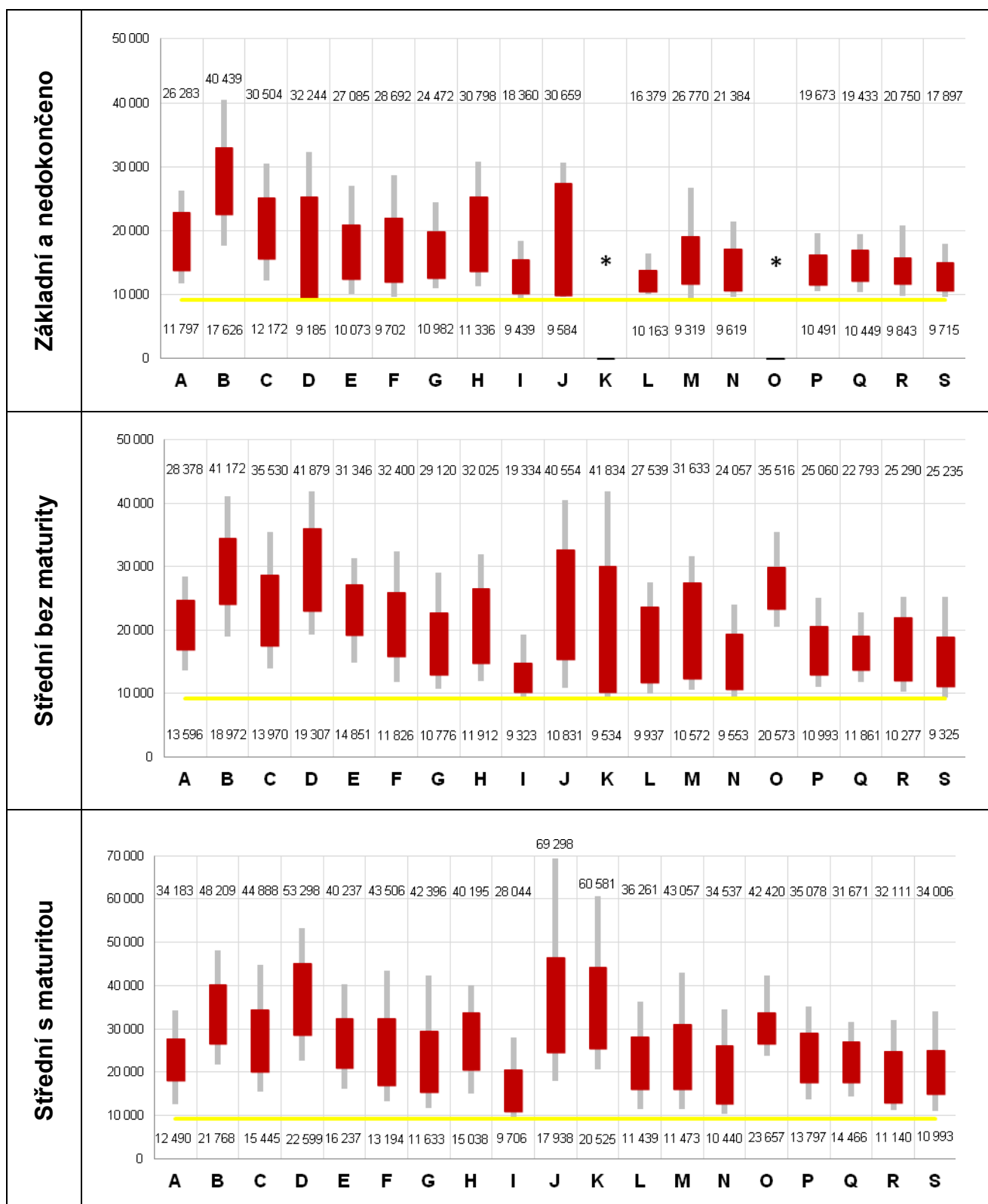
Zvyšování minimální mzdy budou proto zasaženi zaměstnanci s nízkým vzděláním právě v těchto odvětvích;

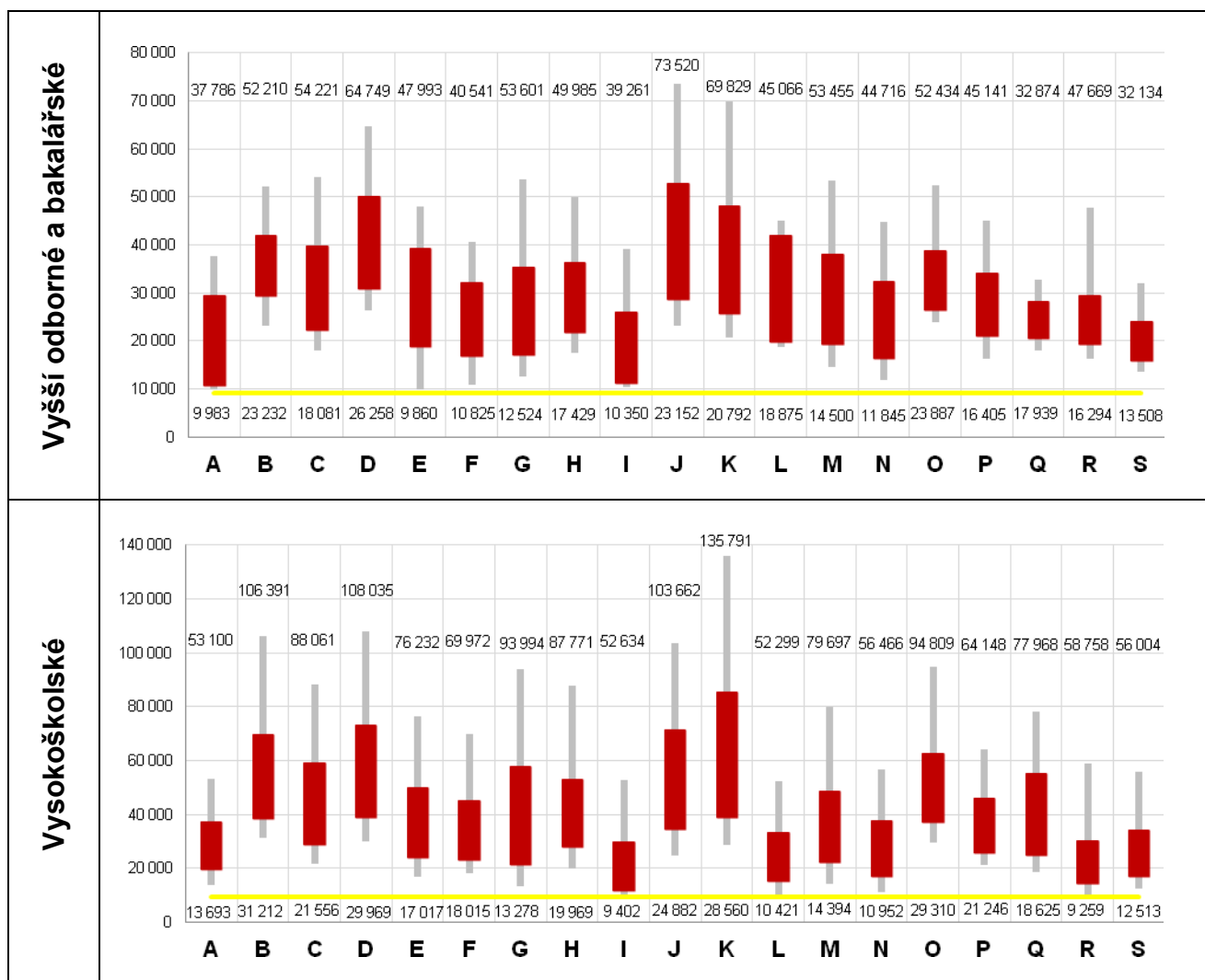
- specifické postavení z hlediska mzdových koridorů podle všech úrovní vzdělání zaměstnanců má odvětví **ubytování, stravování a pohostinství** (sekce I), kde je patrná **vazba na minimální mzdu i u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců**. Tento výsledek potvrzuje specifika tohoto odvětví zmíněná již v předchozích kapitolách a indikuje platby mezd mimo zákonný systém (na černo).
- **zaměstnanci často nevykonávají zaměstnání, pro které byli kvalifikováni**. Např. u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců se pohybovala dolní hranice mzdového koridoru pod úroveň 15 100 Kč, což byla v roce 2015 nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin v 6. skupině prací (nejnižší skupině prací s požadovaným vysokoškolským vzděláním). Hrubá měsíční mzda vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců byla nižší než 15 100 Kč v odvětví
 - zemědělství, lesnictví a rybářství (sekce A),
 - velkoobchodu, maloobchodu a opravách a údržbě motorových vozidel (sekce G),
 - ubytování, stravování a pohostinství (sekce I),
 - činností v oblasti nemovitostí (sekce L),
 - profesních, vědeckých a technických činností (sekce M),
 - administrativních a podpůrných činností (sekce N),
 - kulturních, zábavních a rekreačních činností (sekce R)
 - a ostatních činností (sekce S).

Za předpokladu dodržování zákona ze strany zaměstnavatelů pak tyto osoby pracují na místech, kde není vyžadována tato úroveň vzdělání, a **daní zaměstnanci jsou pro výkon stávajícího zaměstnání překvalifikováni**.



Obrázek 34: Mzdová pásma podle dosažené úrovně vzdělání a odvětví (sekce klasifikace CZ-NACE) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015





Pozn.: Konkrétní kódy a názvy sekcí podle klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze. Údaje o diferenciaci mezd podle klasifikace odvětví CZ-NACE a vzdělání uvádí tabulka XXXIV v příloze. Žlutá čára znázorňuje sazbu měsíční minimální mzdy platnou v roce 2015 (9 200 Kč).

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

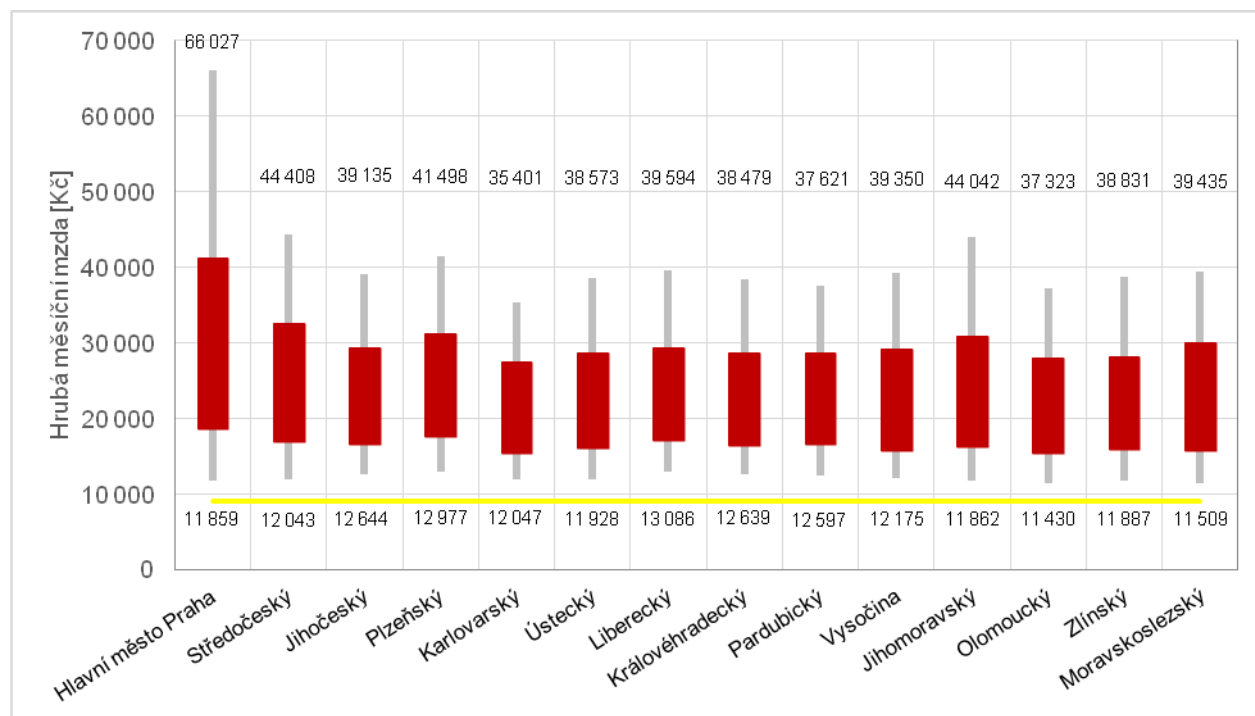
5.1.2. Kraje

Úroveň mezd v jednotlivých krajích České republiky ukazuje obrázek 35. **Mzdové koridory** jsou v jednotlivých krajích ovlivněny **jak strukturou odvětví, tak strukturou zaměstnanců**. Stejně jako v případě produktivity práce hraje i zde velkou roli několik faktorů, jmenujme např. specializaci kraje v rámci konkrétních odvětví či lokalizaci firem produkujících náročnější a sofistikovanější výrobky a služby. Spolupůsobení všech zmíněných faktorů pak vede k tomu, že **nejširší mzdový koridor byl v hlavním městě Praze** (11 859 – 66 027 Kč). Spodní hranice koridoru je srovnatelná s ostatními kraji, neboť je ve všech krajích zastoupena i málo kvalifikovaná pracovní síla (i když v různém



poměru). Rozdíly mezi kraji u horní hranice koridoru způsobuje především vyšší míra specializace hlavního města Prahy v rámci jednotlivých odvětví.

Obrázek 35: Mzdová pásma v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015



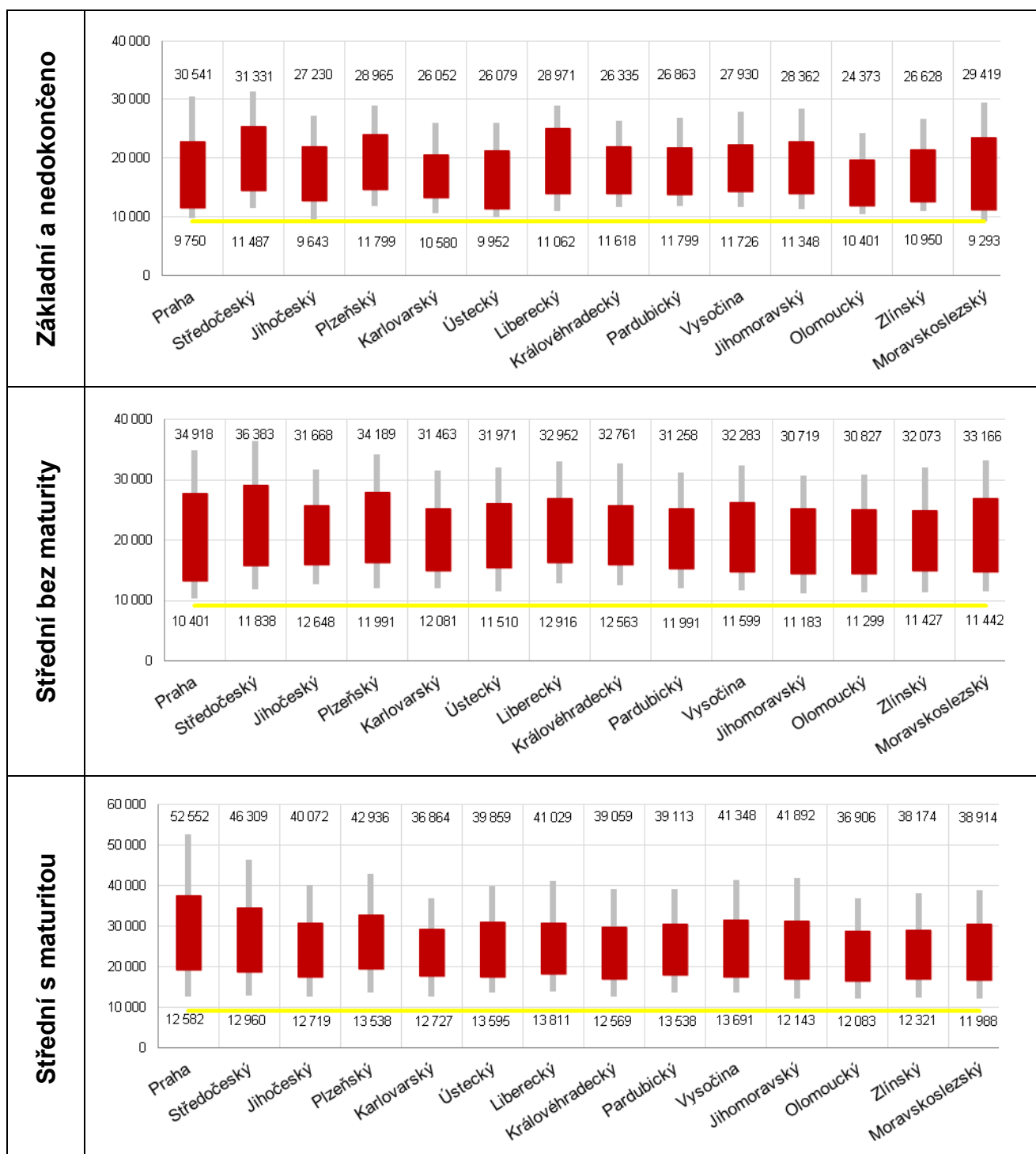
Pozn.: Žlutá čára znázorňuje sazbu měsíční minimální mzdy platnou v roce 2015 (9 200 Kč). Údaje o diferenciaci mezd v jednotlivých krajích uvádí tabulka XXXV v příloze.

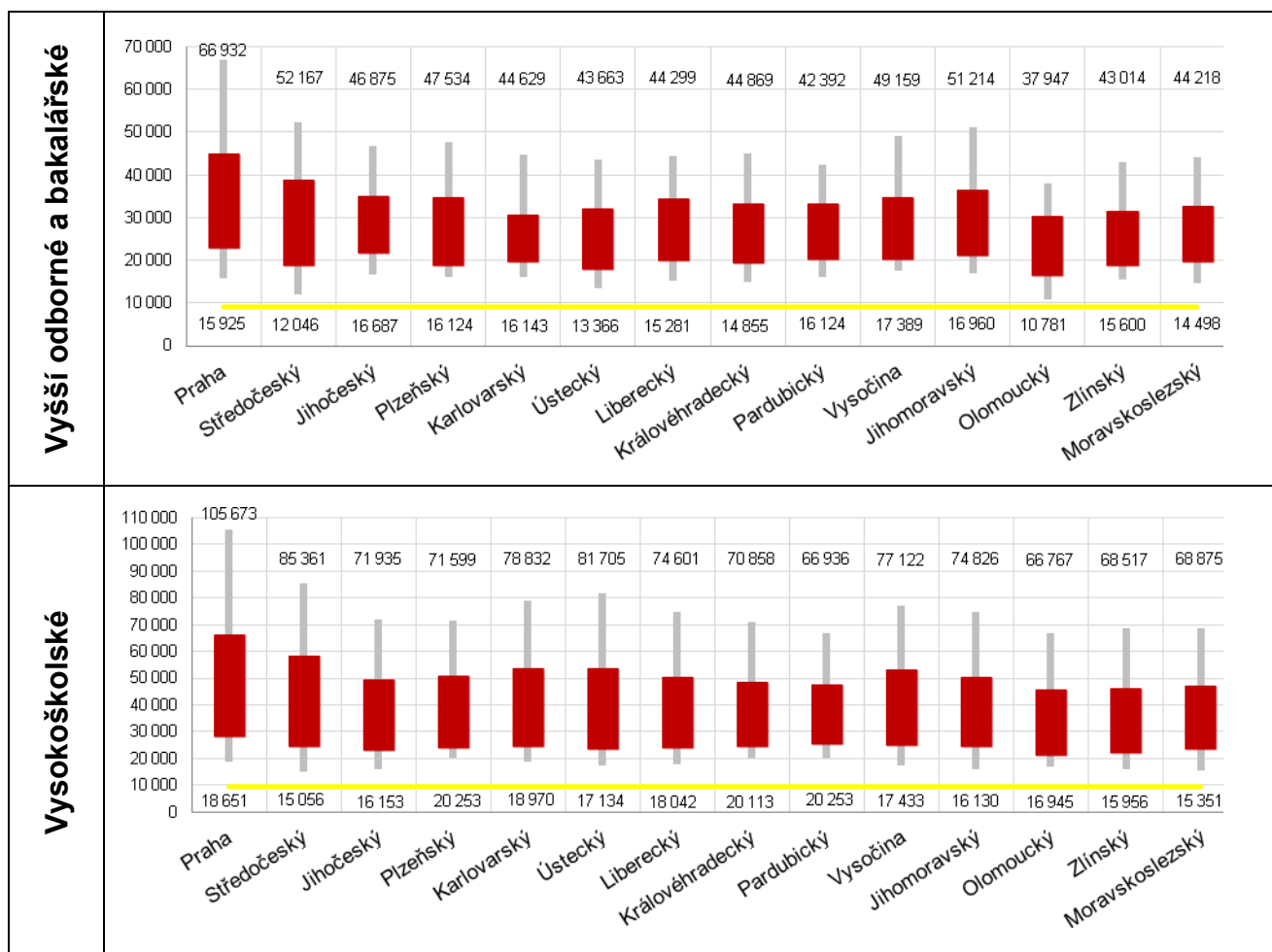
Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

Lepší představu o úrovni mezd v jednotlivých krajích je možné získat z obrázku 36, který zobrazuje mzdové koridory v jednotlivých krajích podle úrovně dosaženého vzdělání zaměstnanců. Z obrázku je patrné, že **zaměstnanci s nejnižším vzděláním si nejvíce vydělávají ve Středočeském kraji**. 80 % zaměstnanců mzdové sféry se základním a nedokončeným vzděláním dostávalo v roce 2015 ve Středočeském kraji hrubou měsíční mzdu v rozmezí 11 487 – 31 331 Kč, 80 % zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity v rozmezí 11 838 – 36 383 Kč. Mzdové koridory zaměstnanců s nejnižším vzděláním jsou ve Středočeském kraji položeny výše než v Praze, což souvisí s odvětvovou specializací Středočeského kraje. **Zaměstnanci s maturitou, vyšším odborným či vysokoškolským vzděláním vydělávali nejvíce v Praze**. Vyšší úroveň mezd byla u těchto skupin zaměstnanců i ve Středočeském a Jihomoravském kraji či v kraji Vysočina. Mzdové koridory byly u zaměstnanců s vyšším vzděláním položeny (ve většině případů) nejnižší v Pardubickém, Olomouckém, Zlínském, Moravskoslezském a Karlovarském kraji.



Obrázek 36: Mzdová pásma podle vzdělání v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015





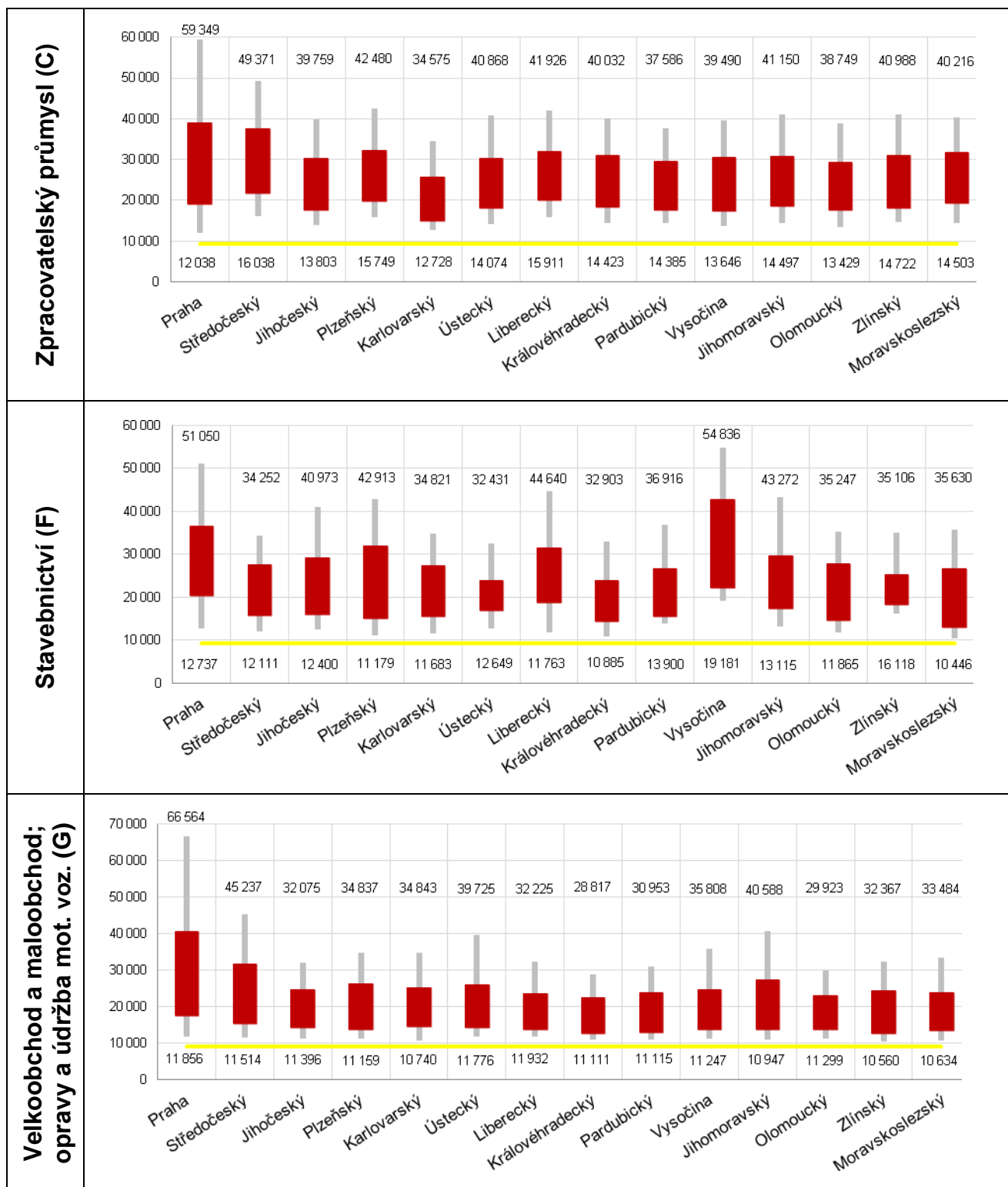
Pozn.: Žlutá čára znázorňuje sazbu měsíční minimální mzdy platnou v roce 2015 (9 200 Kč). Údaje o diferenciaci mezd podle vzdělání v jednotlivých krajích uvádí tabulka XXXVI v příloze.

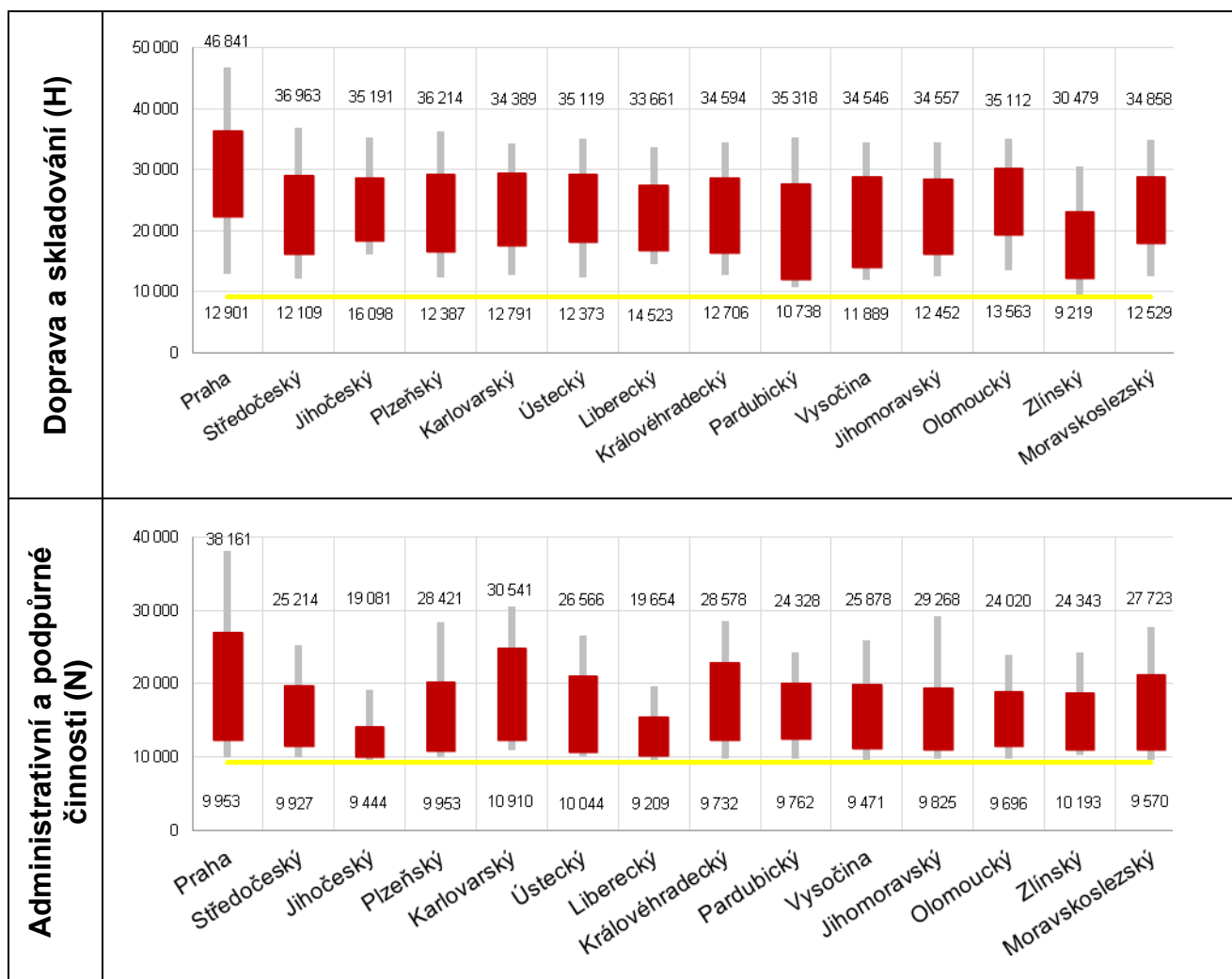
Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

Mzdové koridory podle krajů ve vybraných odvětvích ukazuje obrázek 37. Problematika odměňování v regionech je ilustrována na 5 odvětvích, ve kterých bylo v roce 2015 zaměstnáno 70 % zaměstnanců mzdové sféry. Z obrázku 37 je patrné, že **mezi kraji jsou často velké rozdíly i v rámci jednotlivých odvětví. Nejširší mzdový koridor je u všech sledovaných odvětví v hlavním městě Praze.** Důvodem je již zmíněná specializace kraje spíše na produkci sofistikovanějších výrobků a služeb, což souvisí i s lokalizací řídicích center velkých společností. Specializace však hraje velkou roli i u ostatních krajů. Příkladem může být zpracovatelský průmysl. Pomineme-li Prahu, tak **ve zpracovatelském průmyslu byl v roce 2015 lídrem z hlediska odměňování Středočeský kraj**, kde byl mzdový koridor mezi 16 038 a 59 349 Kč. Nejhorší situace byla v Karlovarském kraji, kde 80 % zaměstnanců zpracovatelského průmyslu dostávalo hrubou měsíční mzdu mezi 12 728 -34 575 Kč. Z uvedených odvětví je nejhorší situace v odvětví administrativních a podpůrných činností (sekce N), kde se ve většině krajů pohybuje mzda 10 % zaměstnanců daného odvětví pod hranicí 10 tis. Kč.



Obrázek 37: Mzdová pásma u vybraných odvětví v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015





Pozn.: Žlutá čára znázorňuje sazbu měsíční minimální mzdy platnou v roce 2015 (9 200 Kč). Údaje o diferenciaci mezd podle odvětví v jednotlivých krajích uvádí tabulka XXXVII v příloze.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

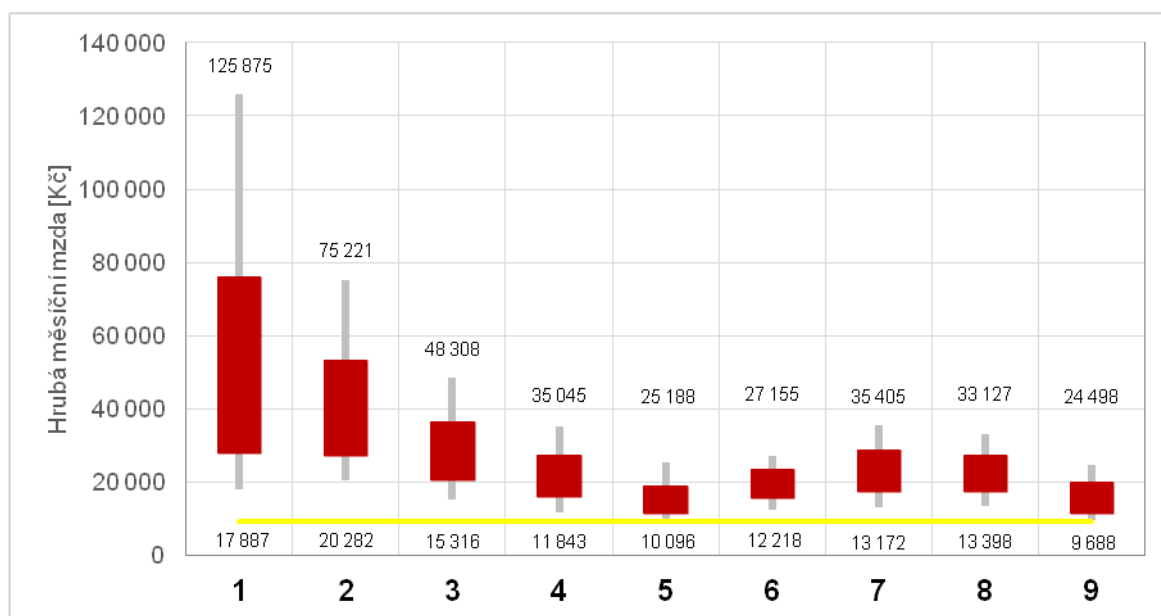
5.1.3. Zaměstnání

Celkový pohled na mzdovou úroveň dokreslí vhodným způsobem mzdové koridory podle zaměstnání. **Často totiž není z hlediska výše mzdy rozhodující odvětví**, ve kterém zaměstnanec pracuje, **ale spíše konkrétní zaměstnání**. Kromě profesí typických pro konkrétní odvětví jsou totiž v ekonomice i **povolání, která jsou poptávána bez ohledu na produktivní činnost zaměstnavatele** (např. účetní, pracovníci ostrahy či úklidu). Mzdové koridory podle hlavních tříd zaměstnání ukazuje obrázek 38. **Nejvyšší mzdy** byly v roce 2015 zaznamenány ve mzdové sféře **u řídicích pracovníků** (hlavní třída 1). U řídicích pracovníků výše mzdy závisí v mnohem větší míře i na jiných faktorech než u řadových zaměstnanců (řídicí a komunikační schopnosti, snášení větší míry odpovědnosti a rizika, schopnost vytvářet podnikatelské vize a posléze je naplňovat, apod.). U ostatních hlavních



tříd odpovídají mzdové koridory požadavkům kladeným na zaměstnání zařazená do dané hlavní třídy. Jinými slovy **s rostoucími požadavky zaměstnavatelů na kvalifikaci a schopnosti zaměstnanců rostou i jejich mzdy. 80 % specialistů ve mzdové sféře tak v roce 2015 vydělávalo měsíčně 20 282 – 75 221 Kč, zatímco 80 % pomocných a nekvalifikovaných dělníků pouze 9 688 – 24 498 Kč.** Za povšimnutí stojí mzdové koridory u **řemeslníků a opravářů (hlavní třída 7) a obsluhy strojů a zařízení a montérů (hlavní třída 8)**, u nichž byl **mzdový koridor položen výše než u úředníků (hlavní třída 4) či pracovníků ve službách a prodeji (hlavní třída 5).** Tento výsledek potvrzuje stále trvajících **poptávku zaměstnavatelů po technických profesích** a dokládá racionální vývoj na trhu práce v průmyslově orientované ekonomice.

Obrázek 38: Mzdová pásma v hlavních třídách zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO ve mzdové sféře České republiky v roce 2015



Pozn.: Hlavní třídy zaměstnání klasifikace CZ-ISCO jsou definovány následujícím způsobem: 1 řídicí pracovníci, 2 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. Žlutá čára znázorňuje sazbu měsíční minimální mzdy platnou v roce 2015 (9 200 Kč). Údaje o diferenciaci mezd podle hlavních tříd zaměstnání uvádí tabulka XXXVIII v příloze.

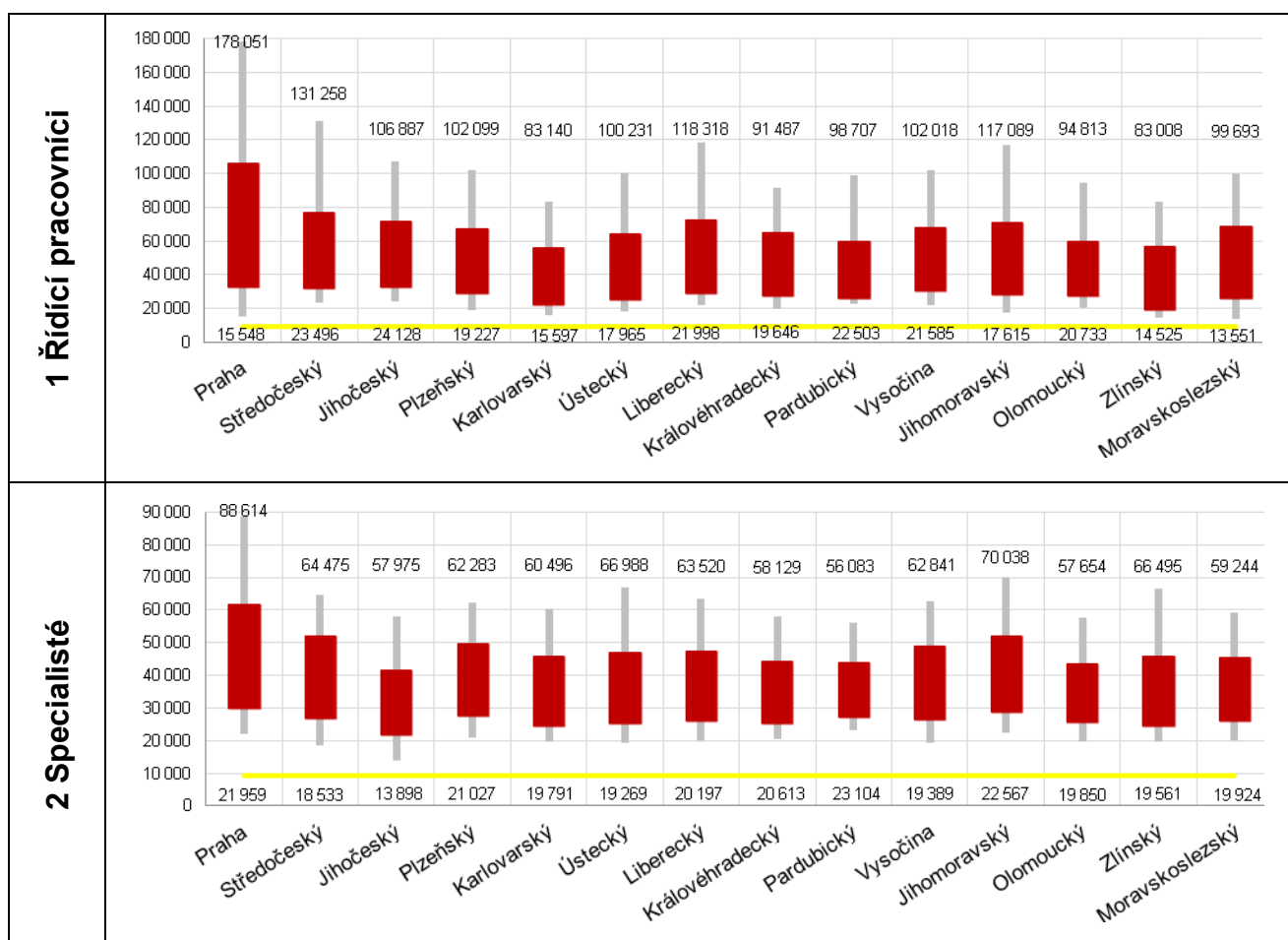
Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

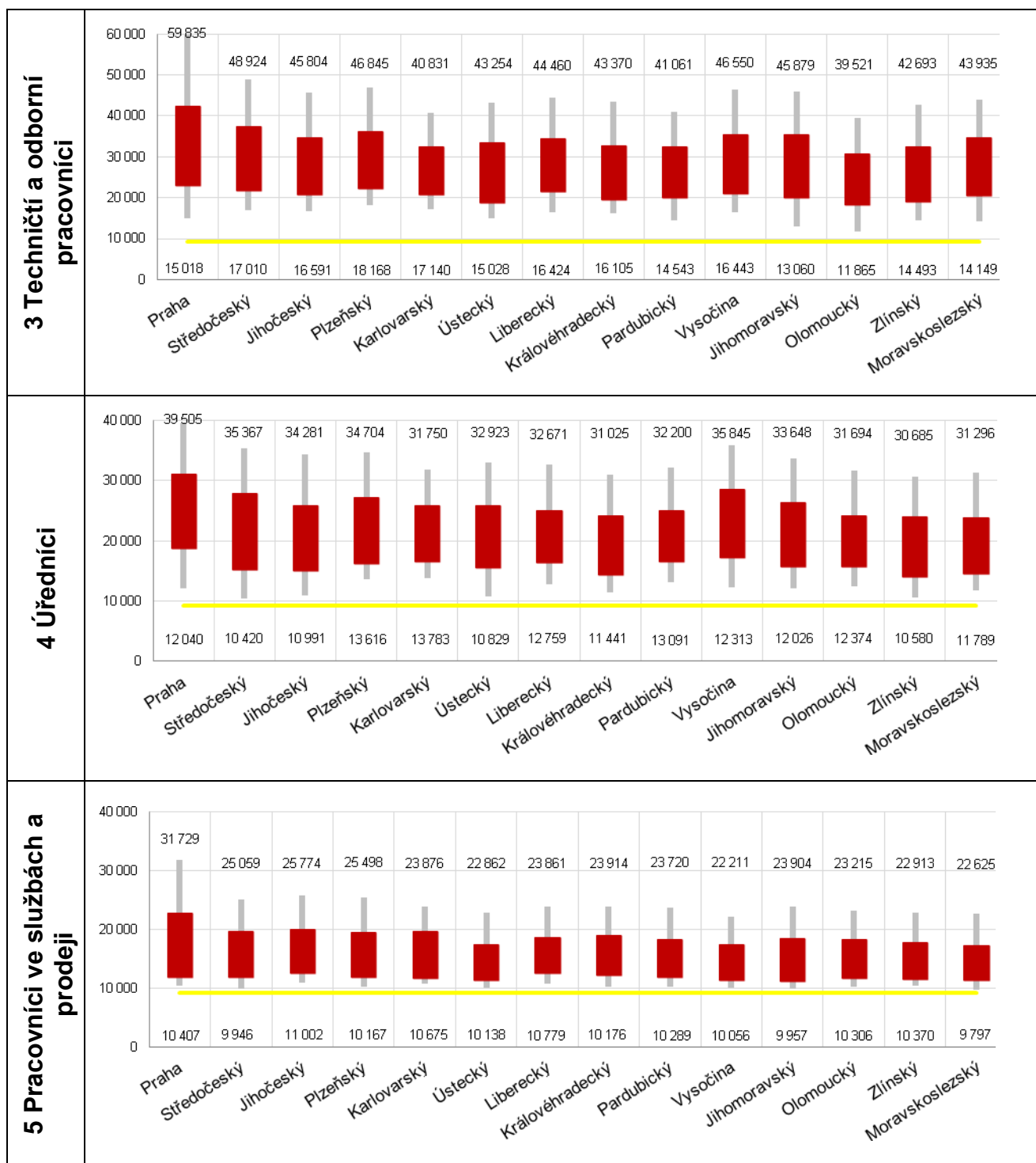
Mzdové koridory u jednotlivých zaměstnání v kraji odpovídají do velké míry specializaci kraje (viz obrázek 40) i úrovni odměňování podle vzdělání (neboť klasifikace zaměstnání zohledňuje u jednotlivých hlavních tříd mj. i dosažené vzdělání). Příkladem mohou být řemeslníci a opraváři (hlavní třída 7) nebo obsluha strojů a zařízení a montéři (hlavní třída 8), jejichž mzdy dosahují velmi vysoké úrovně právě ve Středočeském kraji. Na druhou stranu mzdy specialistů (hlavní třída 2) nebo pracovníků ve službách a prodeji (hlavní třída 5) jsou nejvyšší v Praze, a to díky

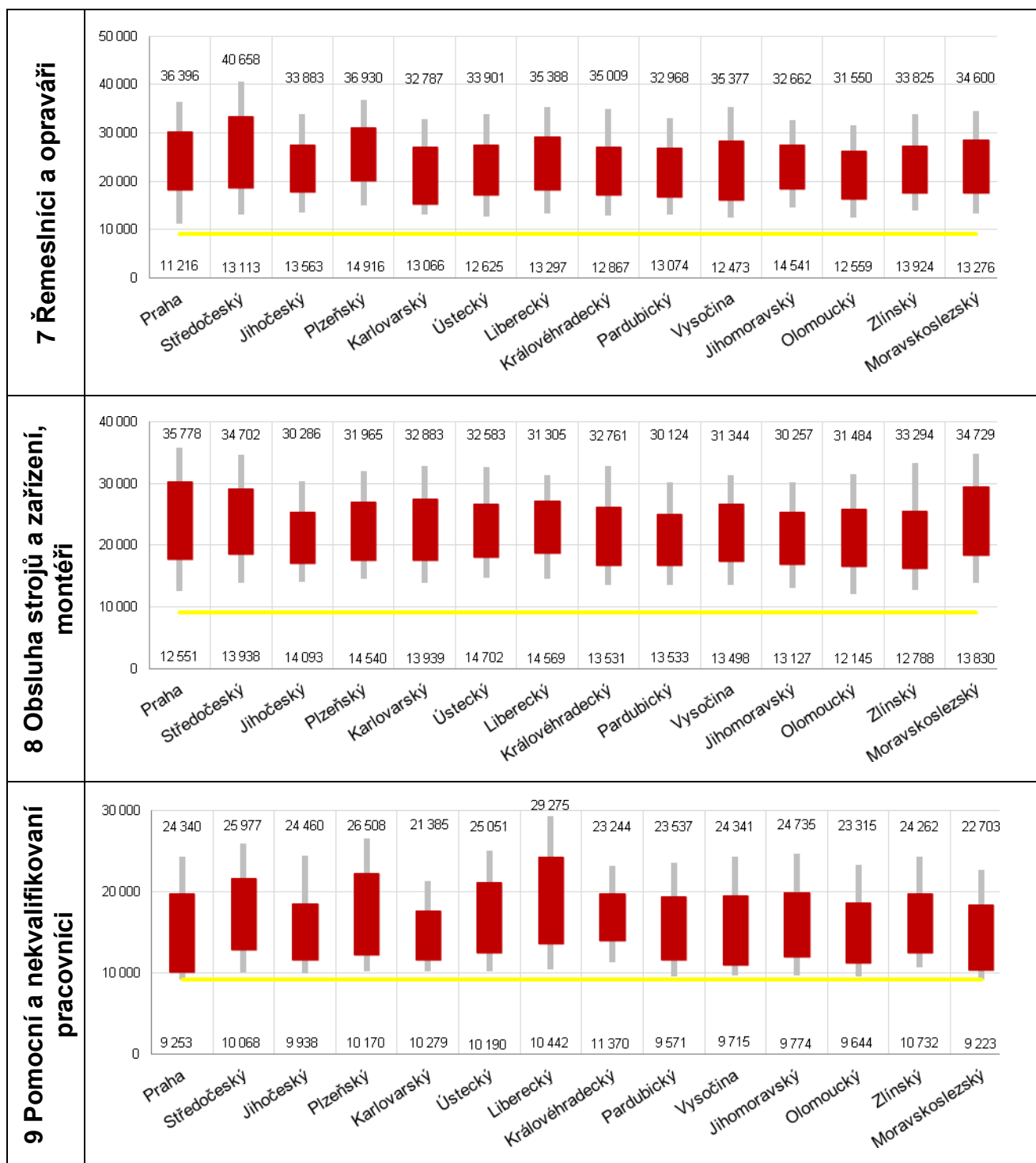


koncentraci specializovaných činností do hlavního města. U pracovníků ve službách a prodeji je výše mezd ovlivněna i orientací poptávky na luxusnější zboží a služby (tj. odlišnou strukturou spotřebitelského koše), ale i vyšší cenovou hladinou. **Mzdové koridory u pracovníků ve službách a prodeji** jsou zajímavé i z jiného hlediska. Mzdy v této hlavní třídě zaměstnání patří k nejnižším ve všech krajích, přičemž dolní hranice mzdových koridorů **často nedosahuje ani dolní hranice mzdového koridoru pomocných a nekvalifikovaných dělníků** (hlavní třída 9). I tento výsledek tedy naznačuje specifické chování sektoru prodeje a služeb ve srovnání s ostatními sektory ekonomiky.

Obrázek 39: Mzdová pásma podle hlavních tříd zaměstnání v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015





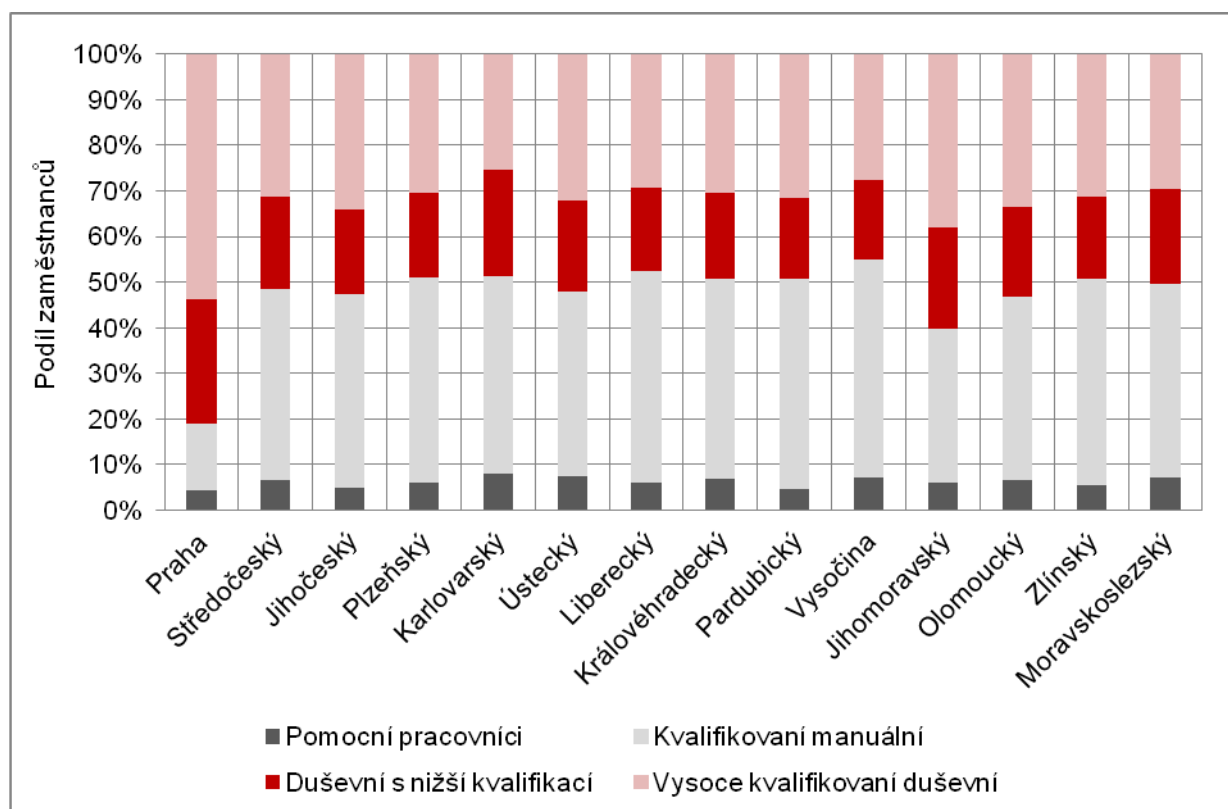


Pozn.: Žlutá čára znázorňuje sazbu měsíční minimální mzdy platnou v roce 2015 (9 200 Kč). Údaje o diferenciaci mezd podle hlavních tříd zaměstnání v jednotlivých krajích uvádí tabulka XXXIX v příloze.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.



Obrázek 40: Struktura zaměstnanců podle zaměstnání v jednotlivých krajích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015



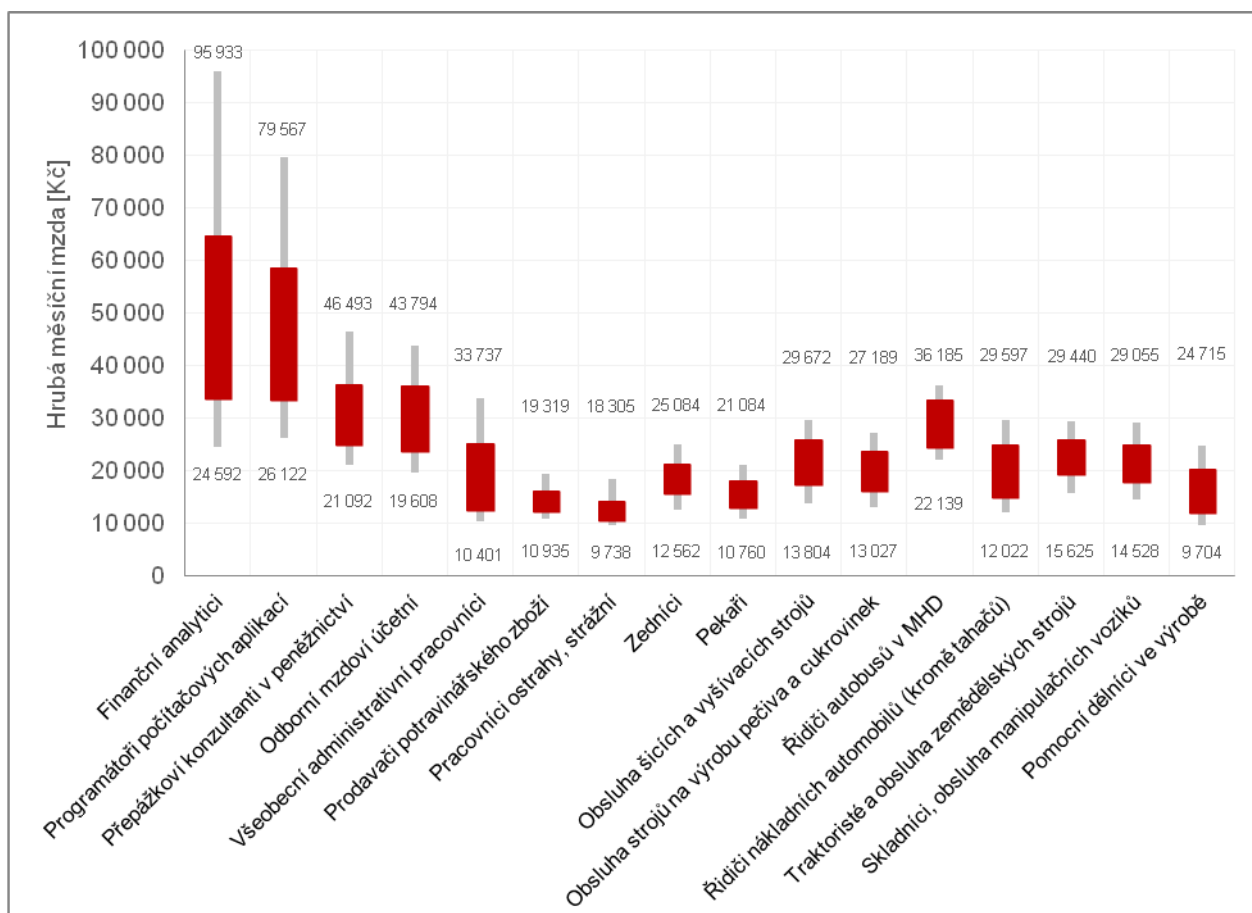
Pozn.: Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci jsou zaměstnanci klasifikováni do hlavních tříd zaměstnání 1, 2 a 3. Duševní pracovníci s nižší kvalifikací jsou zaměstnanci klasifikováni do 4. a 5. hlavní třídy zaměstnání. Kvalifikovaní manuální pracovníci jsou zaměstnanci klasifikováni do 6., 7. a 8. hlavní třídy zaměstnání. Pomocní pracovníci byli zařazeni do 9. hlavní třídy zaměstnání klasifikace CZ-ISCO.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

Mzdové koridory u konkrétních zaměstnání ukazují obrázky 41 a 42. Pomocí obrázku 41 jsou ilustrovány rozdíly ve mzdách zaměstnání z různých oborů, zatímco obrázek 42 ukazuje mzdové koridory technických profesí. Z obrázku 41 vyplývá, že **nejnižší mzdou** jsou **ohodnoceni pracovníci ostrahy a strážní** – 80 % těchto zaměstnanců dostávalo hrubou měsíční mzdu v rozpětí 9 738 – 18 305 Kč. **Dolní hranice mzdového koridoru ostrahy a strážných** tak byla **na úrovni pomocných dělníků ve výrobě**, nicméně **horní hranice mzdového koridoru ostrahy a strážných** byla dokonce **pod úroveň pomocných dělníků**. Nejvyšší mzdy pobírali z vybraných profesí finanční analytici a programátoři počítačových aplikací.



Obrázek 41: Mzdové koridory u vybraných zaměstnání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015



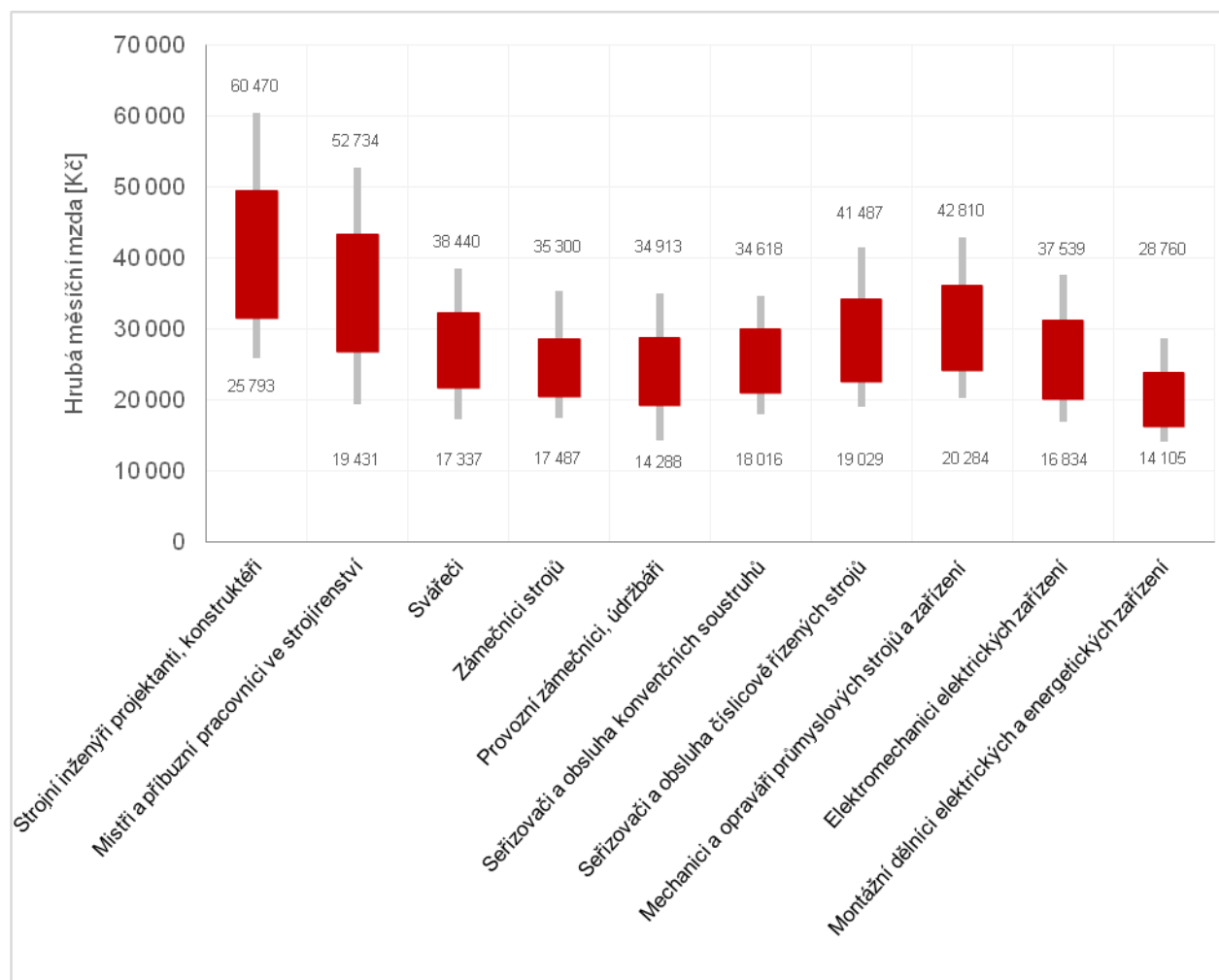
Pozn.: Konkrétní kódy zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a údaje o diferenciaci mezd uvádí tabulka XL v příloze.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

U technicky zaměřených zaměstnání byly – v porovnání s ostatními profesemi – **vyšší mzdy** i u méně kvalifikovaných pozic. **80 % provozních zámečníků a údržbářů** bylo v roce 2015 ve mzdové sféře ohodnoceno hrubou měsíční mzdou v rozmezí **14 288 – 34 913 Kč**, **80 % montážních dělníků elektrických a energetických zařízení** mzdou v rozpětí **14 105 – 28 760 Kč**, **80 % svářečů** dokonce mzdou mezi **17 337 – 38 440 Kč**. Jak již bylo zmíněno výše, **úroveň mezd v technických oborech odpovídá zvýšené poptávce po těchto zaměstnancích na trhu práce.**



Obrázek 42: Mzdové koridory u technicky zaměřených zaměstnání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015



Pozn.: Konkrétní kódy zaměstnání podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a údaje o diferenciaci mezd uvádí tabulka XLI v příloze.

Zdroj: ISPV, vlastní výpočty.

5.2. Mezinárodní kontext

Rozdíly mezi zeměmi z hlediska úrovně odměňování byly zmíněny již v kapitole 4.3 (viz tabulka 8). Při snaze ovlivňovat úroveň mezd v ekonomice by však měly být zohledněny i další aspekty v podobě rozdělení mezd či vlivu minimální mzdy. Oba zmíněné aspekty ovlivňují nejen úroveň mezd v ekonomice, ale vzájemně interagují. Příkladem může být příliš vysoké tempo růstu minimální mzdy, které – pokud není doprovázeno poměrným růstem ostatních mezd – vede k enormní nivelizaci mzdového rozdělení. Jinými slovy tak může docházet k situacím, kdy jsou mzdy vysoce kvalifikovaných pracovníků srovnatelné se mzdami nekvalifikované pracovní síly. Z tohoto důvodu bude v této části věnována



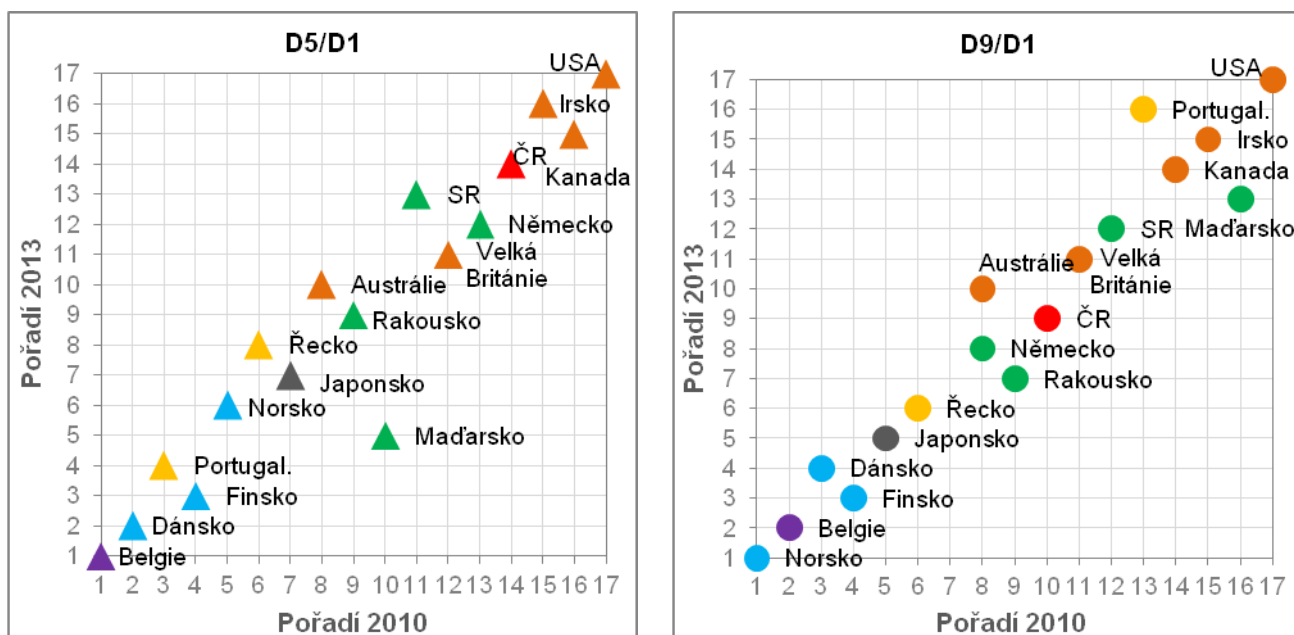
pozornost zmíněné (ne)rovnosti odměňování nejen v evropských, ale i vybraných světových ekonomikách.

Rozdělení mezd v ekonomice z velké části odpovídá tomu, **jakou váhu společnost dané země přisuzuje spravedlnosti, zásluhovosti či rovnostářství**. Odlišné „nastavení“ společnosti se pak promítá i do výsledného rozdělení mezd. Při mezinárodním srovnávání rozdělení mezd je nutné pamatovat i na výše zmíněné odlišnosti, přesto však toto srovnání umožňuje snáze posoudit výhody a nevýhody příslušné úrovně (ne)rovnosti odměňování.

Vhodným nástrojem pro mezinárodní srovnání jsou decilové poměry, které umožňují kvantifikovat nerovnost rozdělení mezd nejen v dolní polovině (tj. u 50 % nejnižších mezd), ale i v celém rozdělení. Aby bylo srovnání smysluplné, je vhodné zanedbat nejnižší a nejvyšší mzdy (tj. extrémní). Z tohoto důvodu se **srovnávají mzdy mezi 1. a 9. decilem** (tj. není uvažováno 10 % nejnižších a 10 % nejvyšších mezd). Srovnání vybraných zemí podle poměru mediánu a 1. decilu i podle poměru 9. decilu a 1. decilu mezd ukazuje obrázek 43. Z tohoto obrázku je patrné, že existují **dvě skupiny zemí**. První skupinu tvoří země, kde je **nastavení mezd konzistentní** v dolní i horní polovině, tj. v rámci nízkých i vysokých mezd. V těchto zemích jsou **mzdy v celé škále buď vysoce diferenciované** jako v případě anglosaských zemí (USA, Irsko, Kanada), **středně diferenciované** (naši geografičtí sousedi jako Německo, Rakousko, Slovensko) **nebo velmi málo diferenciované** jako v zemích severní Evropy (Norsko, Finsko, Dánsko) či v Belgii. Na druhou stranu existují země, kde jsou **mzdy v jedné polovině rozdělení mnohem více nivelizovány než ve druhé polovině rozdělení**. Příkladem může být Portugalsko, kde jsou nízké mzdy velmi nivelizované (hned za Dánskem a Finskem), nicméně vyšší mzdy jsou velmi diferenciované (dokonce více než ve většině anglosaských zemí). Velmi specifickým příkladem je **Maďarsko**, kde došlo v roce 2001 k nadstandardnímu zvýšení minimální mzdy (meziročně o 67 %). Maďarsko i nadále pokračuje – ve středoevropském kontextu – v razantním zvyšování minimální mzdy. To se projevilo ve **snížení diferenciace mezd v dolní polovině rozdělení** (tj. u 50 % nejnižších mezd), díky čemuž se stalo Maďarsko v roce 2013 pátou zemí v pořadí z hlediska rovnosti rozdělení mezd nižších než medián. Na druhou stranu se však Maďarsko potýká s **velmi vysokou diferenciací mezd v horní polovině rozdělení** (tj. 50 % nejvyšších mezd). Z hlediska rovnosti rozdělení vyšších mezd zastávalo Maďarsko až 13. příčku mezi srovnávanými zeměmi. Maďarsku se tedy podařilo snížit diferenciaci mezd v dolní polovině rozdělení, a posunulo se tak díky úpravě minimální mzdy blíže k zemím severní Evropy. Celkové rozdělení mezd zde však zůstává vysoce diferenciované – vesměs na úrovni anglosaských zemí. Obě zmíněné země z druhé skupiny se potýkají se specifickými problémy trhu práce, a je tedy otázkou, nakolik je podobné nastavení mezd (ovlivněné nepochybně i úrovní minimální mzdy) životaschopné a nedestruktivní z hlediska trhu práce. Je zřejmé, že každá ze zmíněných skupin zemí vyznává specifický názorový proud, který se navenek projevuje v mnoha aspektech – od konkrétní podoby sociálního systému po výši daňových odvodů či odvodů na sociální pojištění. V každém případě by však měly být další **zásahy do zvoleného systému konzistentní a neměly by způsobovat atypické výkyvy v dolní či horní polovině mzdového rozdělení**.



Obrázek 43: Pořadí zemí podle podílu mediánu a 1. decilu ($D5/D1$) a 9. decilu a 1. decilu ($D9/D1$) v letech 2010 a 2013

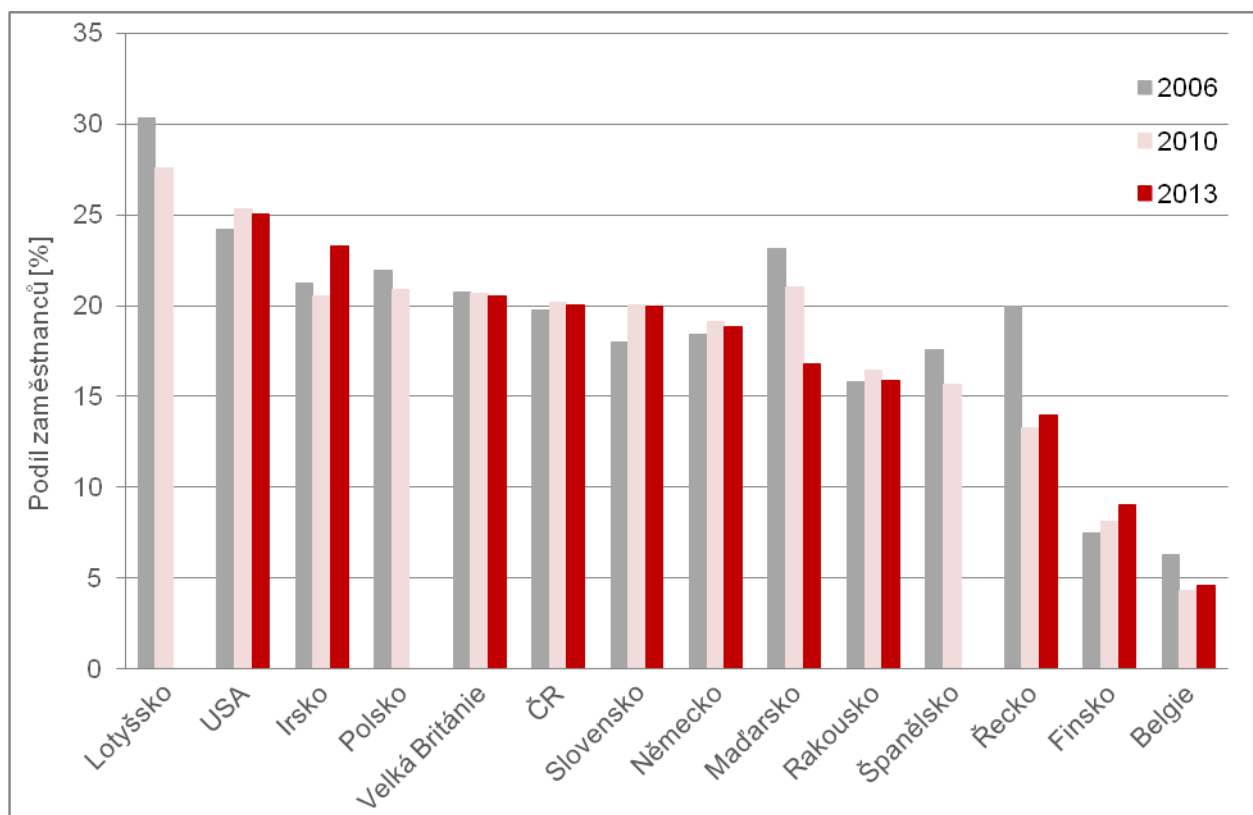


Pozn.: Decilové poměry v jednotlivých zemích uvádí tabulka XLII v příloze.
Zdroj: OECD, vlastní výpočty.

Alternativní pohled na rozdělení mezd v jednotlivých zemích přináší obrázek 44, který znázorňuje **vývoj podílu zaměstnanců, jejichž hrubá mzda byla nižší než medián hrubé mzdy v daném roce. V České republice se podíl těchto zaměstnanců pohybuje na úrovni 20 %, a řadíme se tak mezi průměrné země. Obecně je podíl nízkovýdělkových zaměstnanců nižší v anglosaských zemích, vyšší je v zemích severní Evropy či Francii (tj. v zemích, kde jsou mzdy hodně nivelizovány). K větším změnám v podílu zaměstnanců se mzdou nižší než 2/3 mediánu došlo v rámci vybraných zemí v Maďarsku a Řecku. V Maďarsku bylo tohoto výsledku dosaženo především díky růstu minimální mzdy, v Řecku naopak současným snížením minimální mzdy a celkovým poklesem mzdové úrovně v ekonomice.**



Obrázek 44: Vývoj podílu zaměstnanců s hrubou mzdou nižší než 2/3 mediánu mzdy ve vybraných zemích



Pozn.: Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců je definován jako podíl zaměstnanců pracujících na plný úvazek, jejichž výdělek je nižší než dvě třetiny mediánu mzdy a platu odpovídajícího plnému úvazku. Graf znázorňuje podíly nízkovýdělkových zaměstnanců ve vybraných zemích, další země jsou uvedeny v tabulce XLIII v příloze.

Zdroj: OECD, vlastní výpočty.



6. Možnosti zvyšování produktivity a mezd v České republice

Z předchozích kapitol vyplynulo, že postavení České republiky není uspokojivé jak ve středoevropském, tak celosvětovém měřítku. Bylo naznačeno několik problematických oblastí, které se různou měrou podílely – a stále podílejí – na zhoršování pozice České republiky v mezinárodním kontextu. Oblastí bylo zmíněno několik, např.

- vývoj produktivity práce zaostává v České republice za ostatními zeměmi, v posledních letech dokonce i za ostatními tranzitivními ekonomikami,
- produktivita práce roste v České republice často pomaleji než úroveň odměňování,
- náklady zaměstnavatelů na pracovní sílu jsou v evropském kontextu jedny z nejvyšších, atd.

Ekonomický vývoj je v České republice ovlivňován nejen uvedenými „makroekonomickými“ faktory, ale i „mikroekonomickými“ faktory v podobě názorů a postojů občanů. V tranzitivních ekonomikách však hraje z hlediska konvergence vůči vyspělým ekonomikám mnohem větší roli i kvalitativní stránka vývoje. Kvalitativní stránka je důležitá nejen z hlediska výrobků a služeb, ale i z hlediska nastavení procesů v jednotlivých podnicích. **Zvyšování ekonomické výkonnosti, a tedy i produktivity**, by mělo probíhat ideálně **dvěma cestami** – jednak **vhodným nastavením podmínek na centrální úrovni**, jednak **zvýšením efektivnosti fungování jednotlivých ekonomických subjektů**. Z pohledu trhu práce lze identifikovat několik oblastí, jejichž **rozvoj může vést ke zvýšení produktivity práce na podnikové úrovni**, a může se tak pozitivně **projevit i na vývoji produktivity práce na národní úrovni**. Z hlediska zaměstnavatelů i zaměstnanců jsou nepochybně citlivou oblastí **podnikové mzdové systémy**, které nepochybně ovlivňují zaměstnance, a tedy i jejich produktivitu.

Na mzdové systémy se lze dívat ze dvou hledisek. Na jednu stranu je nutné **interní systém** nastavit tak, aby byl **pro zaměstnance dostatečně motivační**. Na druhou stranu je však nezbytné **udržovat diferenciaci mezd** nejen podle kvalifikačních požadavků kladených na jednotlivá pracovní místa, ale i podle výkonnosti zaměstnanců. Z tohoto důvodu bude tato kapitola věnována jak vlivu samotného mzdového systému na racionální využití stávajících lidských zdrojů, tak diferenciaci mezd z hlediska kvalifikačních požadavků.

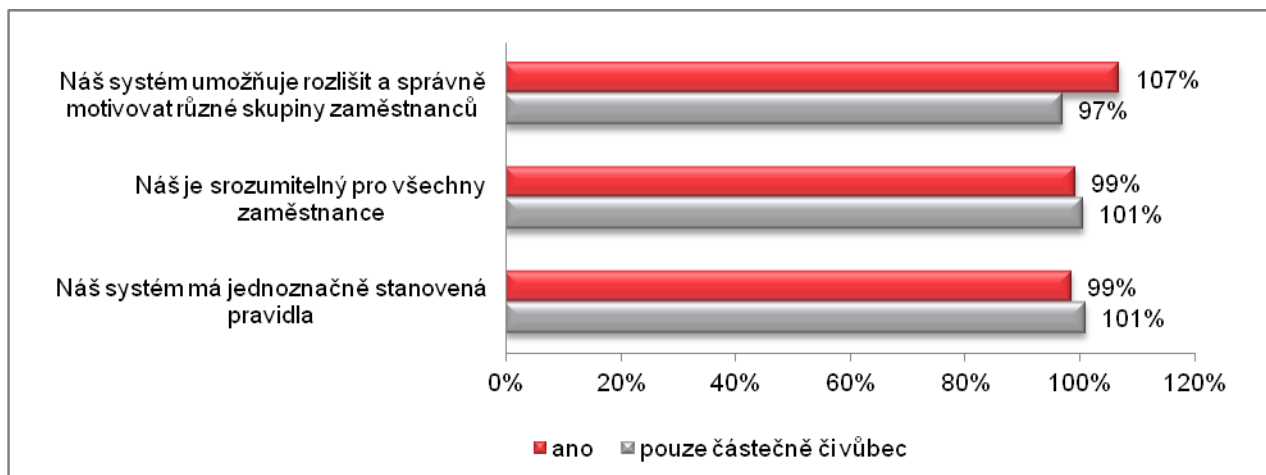
6.1. Racionální využití stávajících zdrojů

Analýza dotazníkového šetření podle TREXIMY (2013) ukázala, že **mzdový systém může mít výrazný vliv na výkonnost zaměstnanců i celého podniku**. Vliv kvality mzdového systému na produktivitu práce ukazuje obrázek 45. Je zřejmé, že systém by měl umožňovat rozlišení jednotlivých skupin zaměstnanců, aby bylo možné zaměstnance



správně motivovat. **Zaměstnavatelé se mzdovým systémem, který umožňoval jasnou identifikaci skupin zaměstnanců**, vykazovali **o 7 % vyšší produktivitu** ve srovnání s průměrem oboru. Jednoznačné nastavení pravidel nebo srozumitelnost mzdového systému pro jednotlivé zaměstnance nemá pozitivní vliv na výkonnost zaměstnanců – důležité je tedy to, co je za těmito pravidly skryto.

Obrázek 45: Vliv kvality mzdového systému na produktivitu práce v České republice v roce 2013

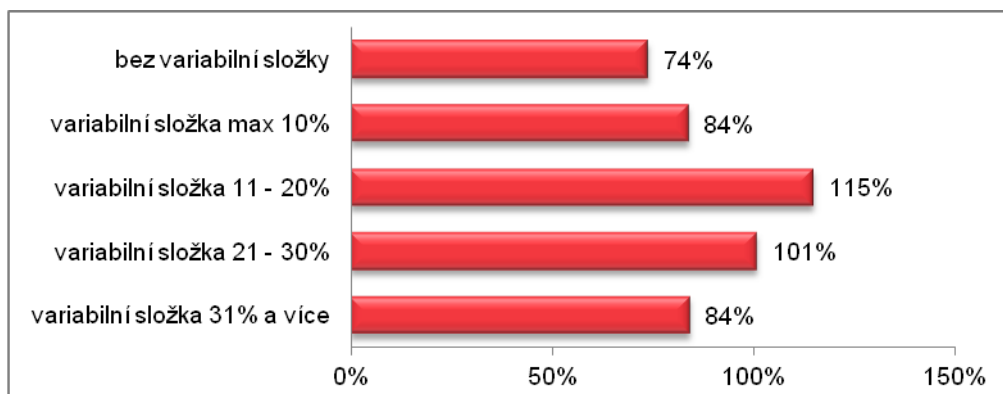


Pozn.: Produktivita práce byla počítána jako obrat firmy na 1 zaměstnance a porovnáвана v rámci oboru. Rozsah souboru činil 290 podniků.

Zdroj: TREXIMA (2013).

Při návrhu mzdového systému jsou nejčastěji zvažovány motivační faktory v podobě variabilní složky mzdy či různých benefitů. Jak ukazuje obrázek 46, u **variabilní složky** mzdy je nutné její **citlivé nastavení v relaci k celkové mzdě** zaměstnance. Z hlediska produktivity práce se jeví jako **optimální podíl variabilní složky mzdy mezi 11 a 20 %**, neboť firmy s podílem variabilní složky mezd v tomto rozpětí vykazovaly **o 15 % vyšší produktivitu práce**, než činil průměr v jejich oboru.

Obrázek 46: Vliv variabilní složky mzdy na produktivitu práce v České republice v roce 2013



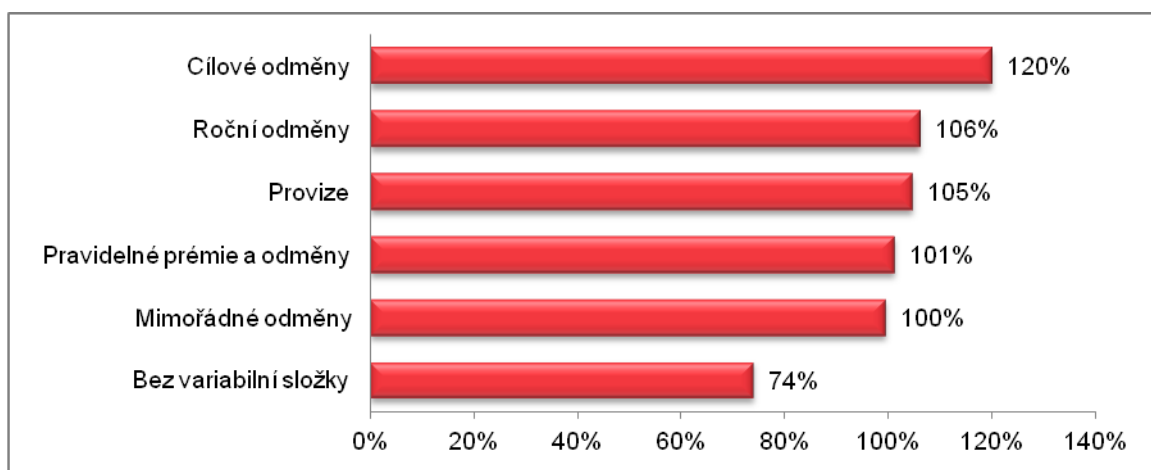


Pozn.: Produktivita práce byla počítána jako obrat firmy na 1 zaměstnance a porovnávána v rámci oboru.
Rozsah souboru činil 290 podniků.

Zdroj: TRIXIMA (2013).

Z obrázku 47 dále vyplývá, že je důležité zvážit nejen rozsah pohyblivé složky mzdy, ale i její typ. Za **nejvíce přínosné** lze z hlediska produktivity práce považovat **cílové odměny**. Zaměstnavatelé, kteří využívali cílové odměny, dosahovali **o 20 % vyšší produktivitu práce** ve srovnání s průměrem jejich oboru. Zaměstnavatelé, kteří **nevyužívali žádnou variabilní složku mzdy**, dosahovali **pouze 74 % produktivity práce ve svém oboru**.

Obrázek 47: Vztah typu variabilní složky mzdy a produktivity práce v České republice v roce 2013



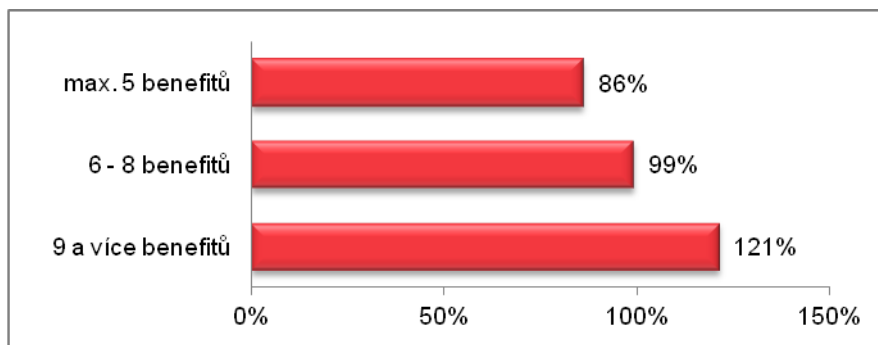
Pozn.: Produktivita práce byla počítána jako obrat firmy na 1 zaměstnance a porovnávána v rámci oboru.
Rozsah souboru činil 290 podniků.

Zdroj: TRIXIMA (2013).

Vliv na produktivitu práce mají v podnicích i benefity. Obrázek 48 ukazuje, že **s rostoucím počtem benefitů roste i produktivita práce** v daném podniku. S rostoucím počtem nabízených benefitů totiž dochází **méně často k rozporu mezi očekáváním zaměstnance a nabídkou zaměstnavatele**.



Obrázek 48: Počet poskytovaných benefitů a produktivita práce v České republice v roce 2013

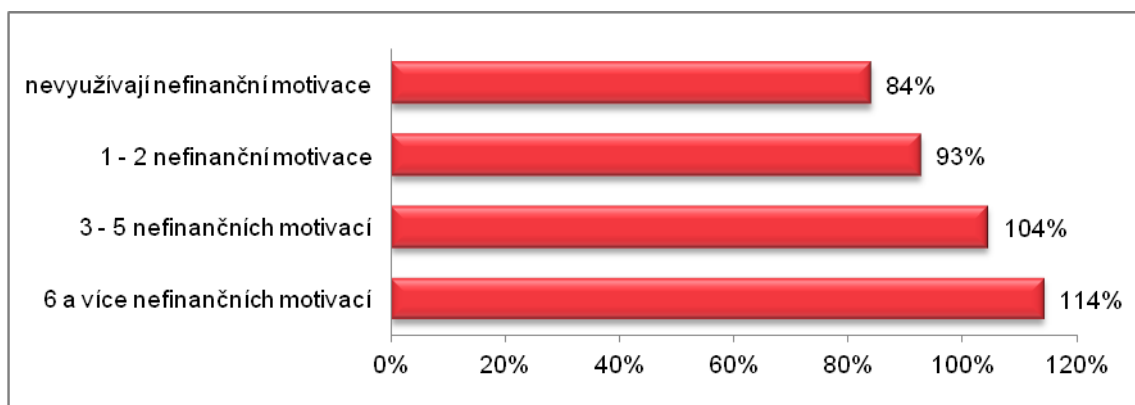


Pozn.: Produktivita práce byla počítána jako obrat firmy na 1 zaměstnance a porovnáována v rámci oboru. Rozsah souboru činil 290 podniků.

Zdroj: TREXIMA (2013).

Zaměstnavatelé často motivují zaměstnance nejen finančními, ale i nefinančními benefity. Z obrázku 49 vyplývá, že **s rostoucím počtem nefinančních motivačních faktorů roste i produktivita práce. Společnosti se 6 a více nefinančními benefity dosahovaly o 14 % vyšší produktivity práce** ve srovnání s průměrem oboru. Podle výsledků šetření se daří výrazně lépe společnostem, které staví firemní kulturu na spolupráci a partnerství a které plánují kariéerní růst svých zaměstnanců.

Obrázek 49: Nefinanční motivace a jejich vliv na produktivitu práce v České republice v roce 2013



Pozn.: Produktivita práce byla počítána jako obrat firmy na 1 zaměstnance a porovnáována v rámci oboru. Rozsah souboru činil 290 podniků.

Zdroj: TREXIMA (2013).

6.2. Klíčoví zaměstnanci

Diferenciace mezd by měla v každém podniku zohledňovat rozdíly mezi zaměstnanci z hlediska jejich kvalifikace a výkonnosti (tj. produktivity), ale často i z hlediska jejich



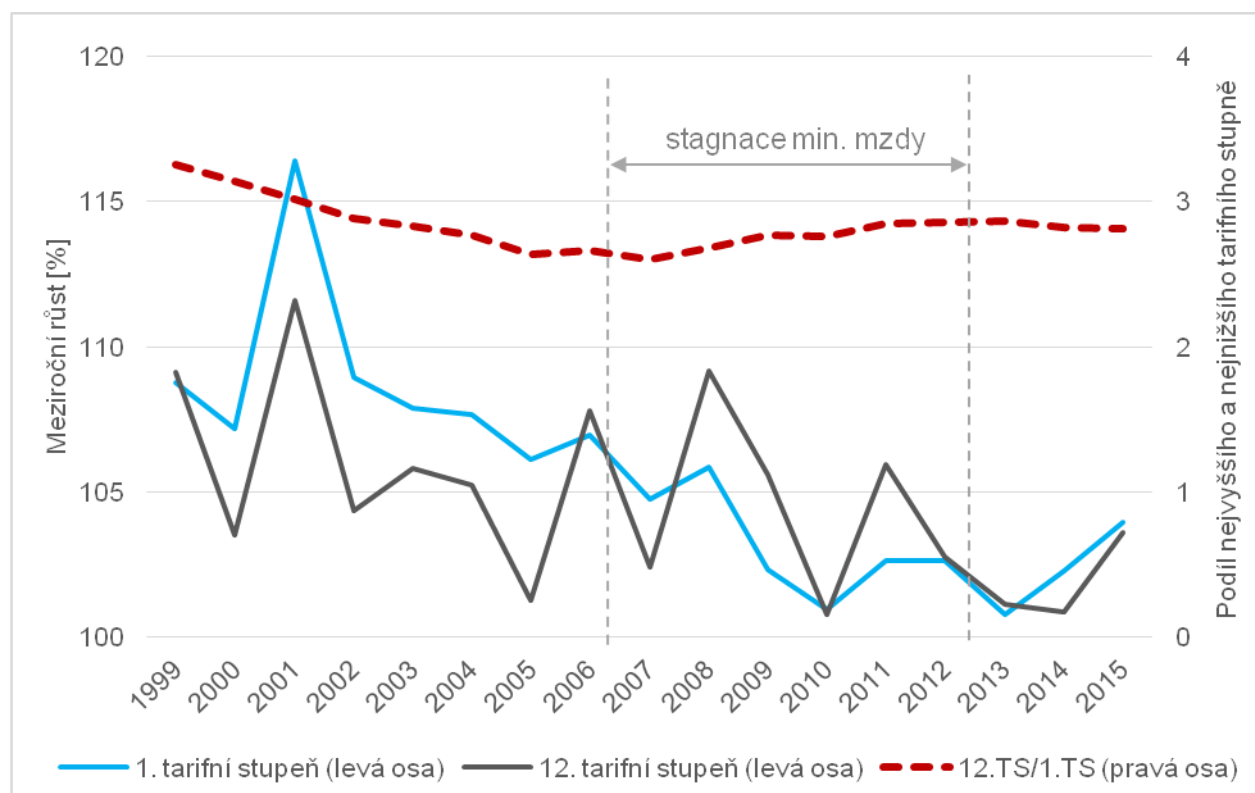
charakterových vlastností, mezi něž můžeme zařadit spolehlivost, loajalitu, vstřícnost, apod. Obecně by tedy měly být **mzdy v podniku rozděleny** tak, že **klíčoví zaměstnanci jsou odměňováni vyšší mzdou než zaměstnanci průměrní nebo dokonce podprůměrní**. Za **klíčové zaměstnance** lze považovat ty, jejichž **odchod** by pro podnik **znamenal** nejen **ztráty finanční** (např. pokles objemu produkce, ztrátu obchodních partnerů a zákazníků), ale i **personální** (spojené s hledáním náhrady za odchozího zaměstnance). Klíčovými zaměstnanci jsou z pohledu firmy většinou ti, jejichž nábor je nejnáročnější. Často se jedná o zaměstnance s vysokou kvalifikací, dlouholetou praxí, hlubokou znalostí oboru. Vysokou kvalifikaci však nelze zaměňovat s úrovní vzdělání – i zaměstnanci s nižším vzděláním jsou v některých odvětvích téměř nenahraditelnými¹⁰.

Jak již bylo zmíněno výše, **nivelizace mezd vede postupně i k nivelizaci výkonu zaměstnanců**. Při nastavování mzdového systému je v podnicích toto hledisko zohledněno často v začátcích, nicméně nebývá z různých důvodů pravidelně sledováno. Je zřejmé, že podnikové **mzdové systémy** nejsou uzavřené vůči vnějším vlivům. Systémy musí **reagovat na různé vnější podněty** – ať už se jedná o reakce na konkurenční nabídky na trhu práce, nebo zákonnou úpravu minimální mzdy. Často se pak stává, že je **mzdový systém upravován na základě ad hoc požadavků**, a přestává být vlastně systémem, který umožňuje diferencovat mzdy podle výkonu a dalších hledisek. Na tuto skutečnost poukazují i výsledky Informačního systému o pracovních podmínkách (IPP), který pravidelně monitoruje výsledky kolektivního vyjednávání. Obrázek 50 ukazuje průměrný meziroční růst nejnižších a nejvyšších mzdových tarifů v ekonomických subjektech pokrytých kolektivními smlouvami v České republice v letech 1999-2015. Z obrázku je patrné, že **minimální mzda ovlivňuje diferenciaci mezd výrazným způsobem**. **V období, kdy byla minimální mzda navyšována, totiž rostl mnohem rychleji nejnižší tarifní stupeň** (období 1999-2006 a 2014-2015). Naopak **během období stagnace minimální mzdy** (hlavně mezi roky 2008 až 2013) **rostl rychleji nejvyšší tarifní stupeň**.

¹⁰ To potvrzují mj. i mzdové koridory u vybraných zaměstnání (příkladem mohou být technické obory znázorněné na obrázku 42 v kapitole 5.1.3).



Obrázek 50: Průměrný meziroční růst minimálních mzdových tarifů v podnikatelské sféře České republiky v období 1998-2015



Pozn.: Zkratka TS označuje tarifní stupeň.

Zdroj: Informace o pracovních podmínkách (IPP), vlastní zpracování.

Z obrázku 50 rovněž vyplývá, že **podíl nejvyššího a nejnižšího tarifního stupně klesá s rostoucí minimální mzdou**. Během období stagnace minimální mzdy se však nepodařilo ani v roce 2012 dosáhnout stejného podílu nejvyššího a nejnižšího mzdového tarifu jako na konci 90. let 20. století. I tato skutečnost poukazuje na to, že **není ve mzdovém vývoji zohledňován příklon k principu zásluhovosti** a je v praxi stále posilován princip rovnostářství. Situace je nepřehledná i z toho důvodu, že je i v 21. století vytvářen mediální **obraz privilegovanosti osob závislých na sociálním systému** a nízkokvalifikovaných zaměstnanců (tedy osob s nízkými mzdami), a nejsou respektovány postoje skupiny vysoce kvalifikovaných zaměstnanců či podnikatelů (zaměstnavatelů).

6.3. Potenciál zvyšování produktivity (SWOT)

Jak již bylo zmíněno výše, potenciál ke zvyšování produktivity (a následně i mezd) v České republice existuje. V předchozích dvou částech byla věnována pozornost především vnitropodnikovým procesům, které nepochybně ovlivňují i produktivitu práce a úroveň mezd z pohledu národního hospodářství. Výkonnost národního hospodářství však



ovlivňuje mnoho navzájem propojených faktorů. Pro větší přehlednost proto budou v této části shrnuty i výsledky a závěry mnoha mezinárodních šetření, které se týkaly i České republiky. Konkrétně se jedná o statistiku národních účtů, výběrového šetření pracovních sil, mezinárodní průzkumy gramotnosti a využívání informačních technologií, sociologické průzkumy týkající se nerovnosti ve společnosti (*Social Inequality*, ISSP, viz např. Matějů a Smith, 2012, Řeháková, 1997), souhrnné indexy (index lidského rozvoje, index demokracie, index kvality života, index ekonomické svobody a jeho jednotlivé složky publikovaný *Heritage Foundation* a *Fraser Institute*, index vnímání korupce či globální barometr korupce publikovaný *Transparency International*, ukazatele týkající se podnikání v gesci Světové banky – tzv. *Doing Business*, kvalita podnikové správy Světového ekonomického fóra, ukazatele potenciální konkurenceschopnosti publikované *Japan Center for Economic Research*, atd.). Souhrnné indexy publikovalo např. VŠEM (2015).

Všechny tyto výsledky jsou shrnuty v tabulce 9 pomocí SWOT analýzy. Silné stránky by měly být nadále rozvíjeny a posilovány, a naopak slabé stránky by měly být minimalizovány, anebo v optimálním případě změněny na silné stránky. Příležitosti by měly přispívat k rozvoji silných stránek a/nebo k eliminaci těch slabých. Hrozby ohrožují dosahování cílů ve sledované oblasti, a proto by měly být podnikány kroky, jejichž pomocí budou tyto hrozby eliminovány. Jen tak bude možné posílit ty faktory, které motivují vybrané skupiny ekonomicky aktivních osob, a umožní plně využít stávající potenciál české pracovní síly.



Tabulka 9: SWOT analýza potenciálu zvyšování produktivity v České republice

VNITŘNÍ FAKTORY	
Silné stránky (S):	Slabé stránky (W):
<ul style="list-style-type: none">• průmyslová země• pracovitost• náklonnost k novým technologiím• dobré výsledky žáků v mezinárodních testech gramotnosti• potenciál pro vyšší výkonnost• spokojenost zaměstnanců, pozitivní vnímání práce (práce neslouží jen k výdělku)	<ul style="list-style-type: none">• nízké investice do podnikání• nízká jazyková vybavenost pracovní síly• nízká motivace pracovní síly• uměle navyšované náklady práce (větší důležitost přikládána počtu odpracovaných hodin než konkrétnímu výkonu)• nízké sebevědomí obyvatel• nechůť řešit problémy
VNĚJŠÍ FAKTORY	
Příležitosti (O):	Hrozby (T):
<ul style="list-style-type: none">• poptávka uživatelů po národních produktech• mezinárodní spolupráce s lídry v oboru• rychlý vývoj IS/IT, iniciativy typu Průmysl 4.0	<ul style="list-style-type: none">• negativní vnímání podnikatelů a podnikavosti• nevhodně nastavený systém vzdělávání• nevhodně nastavené systémy odměňování• finanční zdroje (nízké investice)• tlak na omezení podílu průmyslu v ekonomice místo snahy o jeho modernizaci• přetrvávající přezaměstnanost• minimální vliv odborné veřejnosti na veřejné instituce, silný tlak na politická rozhodnutí• rozhodování na základě zkrácených, neúplných informací (zájem úzké skupiny zaměstnanců vnímán jako národní problém,...)

Zdroj: vlastní zpracování.



Závěr

Hlavním cílem této studie bylo poskytnout hodnověrné údaje o produktivitě práce, úrovni odměňování a vztahu mezi produktivitou práce a výší mezd v České republice v letech 1995-2014. Studie se dále věnovala problematice sociálních příspěvků zaměstnavatelů a jejich roli ve vztahu úrovně produktivity a výše mezd. Rovněž byl vztah produktivity práce a úrovně odměňování zasazen do širšího kontextu pomocí mezinárodního srovnání.

Dostupné datové zdroje ukazují, že v roce **2014** dosáhla **produktivita práce v běžných cenách** v České republice **2,8násobku** úrovně roku **1995**. **Ve stálých cenách** se produktivita práce za posledních dvacet let **zvýšila 1,6krát**. Produktivita práce však nerostla v celém období rovnoměrně – **prudký nárůst produktivity práce v 90. letech** a na počátku 20. století **vystřídala v posledních deseti letech spíše stagnace**. Je tedy zřejmé, že na počátku 20. století Česká republika vyčerpala výhody, se kterými v 90. letech vstupovala – jako nejvyspělejší tranzitivní země v evropském regionu – do procesu transformace.

Z odvětvového hlediska byl **vývoj produktivity práce v České republice** ve sledovaném období **tažen vývojem produktivity práce především v odvětví zpracovatelského průmyslu, velkoobchodu, maloobchodu, oprav a údržby motorových vozidel, informačních a komunikačních činností a peněžnictví a pojišťovnictví**.

Nejvyšší produktivita práce je vykazována **v hlavním městě Praze**, zatímco **nejnižší v Karlovarském kraji**. Rozdíly mezi jednotlivými kraji z hlediska produktivity práce jdou ruku v ruce s rozdíly ve struktuře pracovní síly i struktuře z hlediska odvětví. Zahraniční výzkum však ukazuje, že úroveň produktivity práce je ovlivněna i dalšími faktory, jako je např. hustota zalidnění. Rozdíly mezi kraji je tedy možné snížit jen částečně.

V evropském kontextu **Česká republika nedohнала – a ani zásadním způsobem nedohání – žádnou vyspělou zemi**. Na druhou stranu však **Českou republiku začaly v posledních letech dohánět země, které byly v 90. letech 20. století považovány za evropské ekonomické outsidersy**. V situaci, kdy Českou republiku **předčilo z hlediska úrovně produktivity práce Slovensko** či ji výrazným způsobem **dohání Polsko a Maďarsko**, se zásadním způsobem mění postavení České republiky. Česká republika ztrácí své postavení ve středoevropském regionu a je otázkou, zda se jí podaří udržet alespoň stávající postavení.

Produktivita práce na odpracovanou hodinu se zvyšovala **v období 1995-2014 průměrným ročním tempem 5,6 %**, zatímco **průměrná náhrada zaměstnancům** tempem **5,9 %**. Výsledky jasně ukázaly, že tempo růstu nákladů vynakládaných zaměstnavateli na jednu odpracovanou hodinu zaměstnancem převyšovalo tempo růstu produktivity práce. **Náklady na práci** (vyjádřené průměrnou náhradou zaměstnancům) **rostly v České republice rychleji než produktivita práce i během poslední ekonomické krize**. I to je jedním z důvodů, proč se česká ekonomika potýkala s následky



krize tak dlouho, ačkoli ji krize nezasáhla tak výrazným způsobem jako vyspělejší ekonomiky. Nevhodně nastavené parametry tak ovlivňují nejen vývoj české ekonomiky, ale i její konkurenceschopnost a konvergenci vůči vyspělým evropským zemím.

V období 1995-2014 se plynule **zvyšoval** podíl náhrad zaměstnancům na hrubé přidané hodnotě **ve službách**, kde v roce 2014 dosáhl 46,1 %. **V průmyslu a stavebnictví** jednotkové náklady práce během sledovaného období **mírně klesaly**, přičemž v roce 2014 činil podíl náhrad zaměstnancům 42,3 % hrubé přidané hodnoty v tomto sektoru. V sektoru **zemědělství** docházelo ve sledovaném období **k největším výkyvům** z hlediska jednotkových nákladů práce. **Nejvyšších hodnot** dosahují **jednotkové náklady práce v odvětvích**, která jsou většinou **méně kapitálově náročná** (typicky **služby**). Jedná se např. o odvětví zdravotní a sociální péče, vzdělávání či odvětví veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení.

Z hlediska podílu náhrad zaměstnancům na hrubém domácím produktu (tj. jednotkových nákladů práce) se **Česká republika** řadí spíše **k zemím s nižšími hodnotami**. Nižší jednotkové náklady práce vykazuje Slovensko a Polsko, tedy tranzitivní ekonomiky, se kterými se Česká republika často srovnává. Při pohledu na postavení Slovenska (v současné době lídra mezi zeměmi Visegrádské skupiny) lze usuzovat, že je **pro tranzitivní ekonomiky klíčové zvyšovat úroveň hrubého domácího produktu** (a potažmo tedy úroveň produktivity práce), **a teprve poté zvyšovat úroveň odměňování**.

V České republice byl identifikován i další nepříznivý jev, a to rychlejší růst sociálních příspěvků zaměstnavatelů ve srovnání se mzdami a platy. **V období 1995-2014 se zvyšovaly sociální příspěvky zaměstnavatelů v České republice průměrným ročním tempem 5,6 %**, zatímco **mzdy a platy** průměrným ročním tempem **5,5 %**. V České republice jsou **sociální příspěvky zaměstnavatelů** tvořeny **především zákonnými odvody zaměstnavatelů**, a proto výsledky poukazují především na **zvyšování zdanění práce** (tj. růst zákonných odvodů souvisejících s pracovní silou).

V rámci České republiky existují **z hlediska skutečného zatížení zaměstnavatelů velké rozdíly mezi jednotlivými odvětvími**. **Nejvyšší podíl sociálních příspěvků** odváděných zaměstnavateli vykazuje dlouhodobě odvětví **těžby a dobývání**, kde jsou mj. nejvyšší sazby v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Naopak **nejnižší podíl sociálních příspěvků** zaměstnavatelů na náhradách mezd vykazuje v celém sledovaném období odvětví **ubytování a pohostinství**.

V širším evropském kontextu se **Česká republika** řadí **k zemím s vysokým podílem sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech**. Jinými slovy lze říci, že **každá koruna investovaná do hrubých mezd českých zaměstnanců stojí zaměstnavatele mnohem více než ve většině evropských zemí**. Na druhém konci žebříčku stojí překvapivě Dánsko, kde nedosáhla zátěž zaměstnavatelů nad rámec hrubých mezd a platů ani 10 %. Podprůměrných hodnot z pohledu EU dosahovalo i Švédsko, takže lze v případě severských sociálních států říci, že jsou „**státy blahobytu**“ **financovány prostřednictvím vysokých odvodů zaměstnanců, a nikoli**



zaměstnavatelů. Postavení České republiky se z pohledu dodatečné zátěže zaměstnavatelů sociálními příspěvky nezlepšuje ani v čase, spíše naopak. Ve většině **tranzitivních ekonomik došlo během období 1995-2014 ke snížení podílu sociálních příspěvků zaměstnavatelů** na (hrubých) mzdách a platech. K **razantnímu snížení** dodatečné zátěže zaměstnavatelů došlo především v **Maďarsku, Lotyšsku a Bulharsku.** **Výjimkou byla pouze Česká republika,** kde podíl příspěvků víceméně stagnoval, nebo dokonce rostl.

Výsledky strukturální mzdové statistiky ukazují, že **mzdovou úroveň** v České republice ovlivňuje mnoho faktorů, přičemž z pohledu zaměstnanců hraje **klíčovou roli úroveň dosaženého vzdělání. S rostoucím vzděláním se posunují v České republice mzdové koridory směrem nahoru a zároveň se rozšiřují.** Ve mzdové sféře v roce 2015 pobíralo 80 % zaměstnanců se základním vzděláním hrubou měsíční mzdu v rozpětí **10 464–28 340 Kč, 80 % zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity** hrubou měsíční mzdu v rozpětí **11 379–33 018 Kč, 80 % zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou** hrubou měsíční mzdu v rozpětí **12 757–43 428 Kč a 80 % zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním** hrubou měsíční mzdu v rozpětí **17 215–86 503 Kč.**

Z odvětvového hlediska jsou nejvyšší mzdy v České republice obecně v odvětvích **informačních a komunikačních činností** (80 % zaměstnanců se mzdou v rozpětí 18 534–86 028 Kč) a **peněžnictví a pojišťovnictví** (80 % zaměstnanců se mzdou v rozpětí 20 862-89 094 Kč). Naopak **nejnižší mzdy** jsou v odvětví **ubytování, stravování a pohostinství,** kde se hrubá měsíční mzda 80 % zaměstnanců mzdové sféry pohybovala v rozmezí 9 443–23 661 Kč.

Nejširší mzdový koridor byl v hlavním městě Praze (11 859–66 027 Kč). Spodní hranice koridoru je srovnatelná s ostatními kraji, neboť je ve všech krajích zastoupena i málo kvalifikovaná pracovní síla (i když v různém poměru). Rozdíly mezi kraji u horní hranice koridoru způsobuje především vyšší míra specializace hlavního města Prahy v rámci jednotlivých odvětví.

Srovnání poměru mediánu a 1. decilu i podle poměru 9. decilu a 1. decilu mezd v mezinárodním kontextu ukázalo, že existují **dvě skupiny zemí.** První skupinu tvoří země, kde je **nastavení mezd konzistentní** v dolní i horní polovině, tj. v rámci nízkých i vysokých mezd. V těchto zemích jsou **mzdy v celé škále buď vysoce diferenciované** jako v případě anglosaských zemí (USA, Irsko, Kanada), **středně diferenciované** (naši geografičtí sousedé jako Německo, Rakousko, Slovensko) **nebo velmi málo diferenciované** jako v zemích severní Evropy (Norsko, Finsko, Dánsko) či v Belgii. Na druhou stranu existují země, kde jsou **mzdy v jedné polovině rozdělení mnohem více nivelizovány než ve druhé polovině rozdělení.** Příkladem může být Portugalsko či Maďarsko, kde jsou nízké mzdy velmi nivelizované, nicméně vyšší mzdy jsou velmi diferenciované (dokonce více než ve většině anglosaských zemí). V Maďarsku je deformace mzdového rozdělení důsledkem prudkého zvýšení minimální mzdy v roce 2001 (meziročně o 67 %). Je tedy otázkou, nakolik je podobné nastavení mezd (ovlivněné nepochybně i úrovní minimální mzdy) životaschopné a nedestruktivní z hlediska trhu práce. Je zřejmé, že každá ze zmíněných skupin zemí vyznává specifický názorový proud,



který se navenek projevuje v mnoha aspektech – od konkrétní podoby sociálního systému po výši daňových odvodů či odvodů na sociální pojištění. V každém případě by však měly být další **zásahy do zvoleného systému konzistentní a neměly by způsobovat atypické výkyvy v dolní či horní polovině mzdového rozdělení.**

Zvyšování ekonomické výkonnosti, a tedy i produktivity, by mělo probíhat ideálně dvěma cestami – jednak vhodným nastavením podmínek na centrální úrovni, jednak zvýšením efektivity fungování jednotlivých ekonomických subjektů. Z pohledu trhu práce bylo identifikováno několik oblastí, jejichž **rozvoj může vést ke zvýšení produktivity práce na podnikové úrovni, a může se tak pozitivně projevit i na vývoji produktivity práce na národní úrovni.** Z hlediska zaměstnavatelů i zaměstnanců jsou citlivou oblastí **podnikové mzdové systémy, které nepochybně ovlivňují zaměstnance, a tedy i jejich produktivitu.** Na mzdové systémy se lze dívat ze dvou hledisek. Na jednu stranu je nutné **interní systém** nastavit tak, aby byl **pro zaměstnance dostatečně motivační.** Na druhou stranu je však nezbytné **udržovat diferenciaci mezd** nejen podle kvalifikačních požadavků kladených na jednotlivá pracovní místa, ale i podle výkonnosti zaměstnanců. Udržovat stabilní podíl mezi nejnižšími a nejvyššími mzdami se nedaří v České republice především v období zvyšování minimální mzdy, kdy **s rostoucí minimální mzdou klesá podíl nejvyššího a nejnižšího tarifního stupně.** I tato skutečnost poukazuje na to, že **není ve mzdovém vývoji zohledňován příklon k principu zásluhovosti** a je v praxi stále posilován princip rovnostářství.

Poslední část studie byla věnována identifikaci silných a slabých stránek, které v České republice ovlivňují vývoj produktivity práce. Do budoucna by bylo vhodné **vyvíjet vyšší tlak na růst produktivity práce** u (dosud) **málo produktivních zaměstnání,** snižovat úvazky tam, kde je zřejmé jejich naddimenzování, a ušetřené prostředky věnovat na **udržení stabilního poměru mezi mzdami vysoce výkonných zaměstnanců a mzdami zaměstnanců podprůměrných.** I přes uvědomělý přístup zaměstnavatelů však **nelze zvyšovat produktivitu práce bez odpovídajících změn hospodářské politiky.** Zatížení zaměstnavatelů sociálními příspěvky placenými ve prospěch zaměstnanců je v České republice neúměrně vysoké nejen v evropském kontextu. Bez zmírnění zátěže zaměstnavatelů a změny postoje české společnosti k lidem, kteří umožňují vytvářet přidanou hodnotu, bude Česká republika za několik let outsiderem nejen mezi zeměmi Visegrádské skupiny. Jakékoli snahy o **skokové dorovnání vyspělých zemí** v jedné oblasti (především v oblasti mezd) **negativně ovlivní přirozenou konvergenci české ekonomiky a projeví se deformacemi (nejen) na trhu práce.** Příkladem nenaplněné snahy o dosažení úrovně vyspělých evropských zemí bez respektování dostatečně dlouhého přechodového období může být Řecko, které – jak ukázala tato studie – může být odstrašujícím příkladem v mnoha sledovaných oblastech.



Literatura

AUTOR, D. H., DORN, D., GORDON, H., SONG, J. 2014. Trade Adjustment: Worker Level Evidence. *Quarterly Journal of Economics*, 2014, Vol. 129, No. 4, pp. 1799-1860.

BALASSA, B. 1964. The Purchasing-Power Parity Doctrine: A Reappraisal. *Journal of Political Economy*, Vol. 72, No. 6 (Dec., 1964), pp. 584-596.

BIVENS, J., MISHEL, L. 2015. Understanding the Historic Divergence between Productivity and a Typical Worker's Pay. Why It Matters and Why It's Real. EPI Briefing Paper No. 406. Washington: Economic Policy Institute.

CICCONI, A., HALL, R. E. 1996. Productivity and the density of economic activity [NBER Working Paper No. 4313]. Cambridge, MA: NBER, 1996.

ČSÚ. 2012. *Gross National Income Inventory. 2002. Czech Republic. Version 2.2*, Praha: Český statistický úřad, 2002. Dostupné z: https://apl.czso.cz/nufile/CZ_GNI_Rev%202.2.pdf

ČSÚ. 2014. TRH PRÁCE v Praze – 2013. Praha: Český statistický úřad, 2014. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/trh-prace-v-praze-2013-yn04f1ez19>

DAUTH, W., FINDEISEN, S., SUEDEKUM, J. 2014. The Rise of the East And the Far East: German Labor Markets And Trade Integration. *Journal of the European Economic Association*, 2014, Vol. 12, No. 6, pp. 1643-1675. DOI: 10.1111/jeea.12092.

FINARDI, S., FISCHER, J., MAZOUCH, P. 2012. Odhad míry návratnosti investic do vysokoškolského vzdělání podle oborů, pohlaví a regionů. *Politická ekonomie*, 2012, Vol. 60, No. 5, pp. 563-589.

FISCHER, J., SIXTA, J. 2009. K propočtu souhrnné produktivity faktorů. *Politická ekonomie*, 2009, Vol. 57, No. 4, pp. 544-554.

FREEMAN, R. B. 2005. What Do Unions Do?: The 2004 M-Brane Stringtwister Edition [NBER Working Paper No. 11410]. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

FREEMAN, R. B., MEDOFF, J. L. 1984. *What Do Labor Unions Do?* New York: Basic Books, 1984.

GRÜN, C., KLASSEN, S. 2000. Growth, Income Distribution, and Well-Being in Transition Countries [Munich Discussion Paper No. 2000-14]. Munich: Department of Economics, University of Munich, 2000.

HINDLS, R., HRONOVÁ, S. 2012. Odras ekonomického vývoje vybraných zemí ve struktuře výdajů na konečnou spotřebu. *Politická ekonomie*, 2012, Vol. 60, No. 4, pp. 425-441.

HIRSCH, B. T. 2004. Reconsidering Union Wage Effects: Surveying New Evidence on an Old Topic. *Journal of Labor Research*, 2004, Vol. 25, No. 2 (April 2004), pp. 233-266.



HIRSCH, B. T. 2004. What Do Unions Do for Economic Performance? *Journal of Labor Research*, 2004, Vol. 25, No. 3 (Summer), pp. 415-455. DOI: 10.1007/s12122-004-1023-8

JURAJDA, Š. 2003. Czech Returns to Schooling: Does the Short Supply of College Education Bite? CERGE-EI Working Paper Series, No. 213.

KAHOUN, J. 2010. Regionální ekonomická výkonnost a disponibilní důchod domácností. Working paper No. 15/2010. Brno: Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, 2010.

LIND, J. 2007. A Nordic Saga? The Ghent System and Trade Unions. *International Journal of Employment Studies*, 2007, Vol. 15, No.1, pp. 49-67.

MACHIN, S., MANNING, A., RAHMAN, L. 2002. Where the Minimum Wage Bites Hard: the Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low Wage Sector [CEP Discussion Paper No. dp0544]. London: Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, September 2002.

MATĚJŮ, P., SMITH, M. L. 2012. Kontinuita a změna přesvědčení o distributivní spravedlnosti v České republice v letech 1991 až 2009. *Sociologický časopis*, 2012, Vol. 48, No. 1, pp. 65-84.

MAZOUCHE, P., FISCHER, J. 2011. *Lidský kapitál. Měření, souvislosti, prognózy*. Praha: C. H. Beck, 2011, 1. vyd.

MILANOVIC, B. 1998. *Income, inequality, and poverty during the transition from planned to market economy*. Washington, D.C. [US]: The World Bank, 1998.

ŘEHÁKOVÁ, B. 1997. Příjmy a spravedlnost: tolerance české veřejnosti k příjmovým nerovnostem v roce 1992 a 1995. *Sociologický časopis*, 1997, Vol. 33, No. 1, pp. 69-86.

TREXIMA, 2013. *HR Monitor – Motivace zaměstnanců a nastavení mzdového systému ve firmách v ČR. Závěrečná zpráva*. Zlín: TREXIMA, spol. s r.o., 2013.

SAMUELSON, P. A. 1964. Theoretical Notes on Trade Problems. *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 46, No. 2 (May, 1964), pp. 145-154.

SVALUND, J. 2013. Labor Market Institutions, Mobility, and Dualization in the Nordic Countries. *Nordic journal of working life studies*, 2013, Vol. 3, No. 1, pp. 123-144.

URBAN, L. 1994. *Hospodářská politika*. Praha: Victoria Publishing, 1994.

VŠEM. 2015. *Konkurenční schopnost České republiky 2013-2014*. Praha: Centrum ekonomických studií VŠEM (CES VŠEM), Vysoká škola ekonomie a managementu (VŠEM), 2015.



Datové zdroje

Česká národní banka. **Databáze časových řad – ARAD** [online]. Praha: Česká národní banka, 2016 [citováno 20. 4. 2016].

http://www.cnb.cz/cnb/STAT.ARADY_PKG.STROM_DRILL?p_strid=AC&p_lang=CS

Český statistický úřad. **Databáze národních účtů** [online]. Praha: Český statistický úřad, 2016 [citováno 2. 3. 2016]. <http://apl.czso.cz/pll/rocenka/rocenka.indexnu>

Eurostat. **National account database** [online]. Luxembourg: Eurostat, 2016 [citováno 17. 4. 2016]. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/data/database>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. **Informace o pracovních podmínkách** [online]. Zlín: TREXIMA, spol. s r.o., 2016 [citováno 14. 4. 2016]. <http://www.kolektivnismlouvy.cz/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. **Informační systém o průměrném výdělku (ISPV)** [online]. Zlín: TREXIMA, spol. s r.o., 2016 [citováno 14. 4. 2016]. <http://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni.aspx>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). OECD.Stat (**OECD Statistics**) [online]. Paris:OECD, 2016 [citováno 20. 4. 2016]. <https://stats.oecd.org/>



Příloha – Tabulková část

Seznam obrázků v příloze

<i>Obrázek I: Meziroční tempa růstu produktivity práce v České republice v letech 1995-2014</i>	104
--	-----

Seznam tabulek v příloze

<i>Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin</i>	105
<i>Tabulka II: Oddíly klasifikace CZ-NACE</i>	106
<i>Tabulka III: Produktivita práce v České republice v letech 1995-2014</i>	108
<i>Tabulka IV: Meziroční tempa růstu produktivity práce v České republice v letech 1995-2014</i>	109
<i>Tabulka V: Změna podílu jednotlivých oddílů sekce C zpracovatelského průmyslu (klasifikace CZ-NACE) na přidané hodnotě mezi roky 1995 a 2014</i>	110
<i>Tabulka VI: Produktivita práce v běžných cenách v odvětvích (sekce CZ-NACE) v České republice v letech 1995-2014</i>	111
<i>Tabulka VII: Produktivita práce ve stálých cenách v odvětvích (sekce CZ-NACE) v České republice v letech 1995-2014</i>	112
<i>Tabulka VIII: Změna produktivity práce v odvětvích (sekce CZ-NACE) v České republice mezi roky 1995 a 2014, resp. 2005 a 2014</i>	113
<i>Tabulka IX: Produktivita práce v běžných cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 1995-2004</i>	114
<i>Tabulka X: Produktivita práce v běžných cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 2005-2014</i>	117
<i>Tabulka XI: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 1995-2004</i>	120
<i>Tabulka XII: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 2005-2014</i>	123
<i>Tabulka XIII: Produktivita práce v běžných cenách v krajích České republiky v letech 1995-2014 (čitatelem hrubá přidaná hodnota)</i>	126

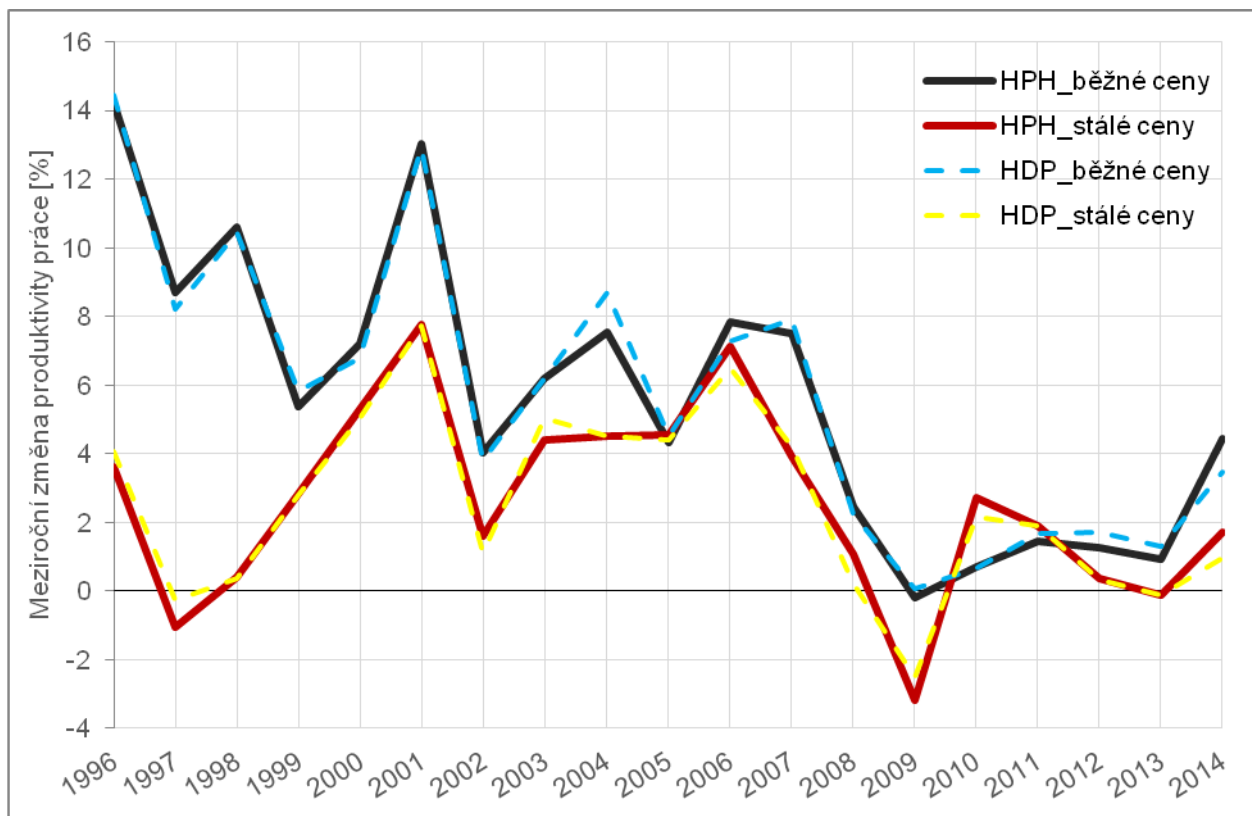


<i>Tabulka XIV: Produktivita práce v běžných cenách v krajích České republiky v letech 1995-2014 (čitatelem hrubý domácí produkt)</i>	127
<i>Tabulka XV: Absolutní a relativní změna produktivity práce v krajích České republiky mezi roky 1995 a 2014, resp. 2005 a 2014 či 1995 a 2005</i>	128
<i>Tabulka XVI: Hrubý domácí produkt na obyvatele v krajích České republiky v letech 1995-2014 (v Kč)</i>	129
<i>Tabulka XVII: Objemové indexy hrubého domácího produktu v krajích České republiky v letech 1995-2014 (rok 1995=100)</i>	130
<i>Tabulka XVIII: Produktivita práce v běžných cenách ve skupinách odvětví a krajích České republiky v roce 2014</i>	131
<i>Tabulka XIX: Produktivita práce v evropských zemích v letech 1995-2014</i>	132
<i>Tabulka XX: Vývoj podílu produktivity práce v České republice a vybraných evropských zemí v letech 1995-2014</i>	133
<i>Tabulka XXI: Jednotkové náklady práce v odvětvových sektorech České republiky v letech 1995-2014</i>	134
<i>Tabulka XXII: Jednotkové náklady práce v odvětvích (sekce klasifikace CZ-NACE) České republiky v letech 1995-2014</i>	135
<i>Tabulka XXIII: Jednotkové náklady práce v evropských zemích v roce 2014</i>	136
<i>Tabulka XXIV: Vývoj jednotkových nákladů práce ve vybraných evropských zemích v letech 1995-2014</i>	137
<i>Tabulka XXV: Vývoj náhrad zaměstnancům a jejich složek v ČR v letech 1995-2014</i>	138
<i>Tabulka XXVI: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a náhrad zaměstnancům v České republice v letech 1995-2014</i>	139
<i>Tabulka XXVII: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a náhrad zaměstnancům podle odvětví (sekcí klasifikace CZ-NACE) v letech 1995-2014</i>	140
<i>Tabulka XXVIII: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech v evropských zemích v roce 2014</i>	141
<i>Tabulka XXIX: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech v evropských zemích v letech 1995-2014</i>	142
<i>Tabulka XXX: Vývoj mezd a platů na odpracovanou hodinu v evropských zemích v letech 1995-2014</i>	143
<i>Tabulka XXXI: Vývoj sociálních příspěvků zaměstnavatelů na odpracovanou hodinu v evropských zemích v letech 1995-2014</i>	144
<i>Tabulka XXXII: Diferenciace mezd podle vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	145
<i>Tabulka XXXIII: Diferenciace mezd podle odvětví (sekce klasifikace CZ-NACE) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	146
<i>Tabulka XXXIV: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle odvětví (sekce CZ-NACE) a vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	147



<i>Tabulka XXXV: Diferenciace mezd podle krajů ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....</i>	<i>151</i>
<i>Tabulka XXXVI: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle krajů a vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....</i>	<i>152</i>
<i>Tabulka XXXVII: Diferenciace mezd podle krajů a odvětví (sekce CZ-NACE) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....</i>	<i>155</i>
<i>Tabulka XXXVIII: Diferenciace mezd podle hlavních tříd zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	<i>162</i>
<i>Tabulka XXXIX: Diferenciace mezd podle hlavních tříd zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) a krajů ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....</i>	<i>163</i>
<i>Tabulka XL: Diferenciace mezd ve vybraných kategoriích zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO ve mzdové sféře České republiky v roce 2015.....</i>	<i>166</i>
<i>Tabulka XLI: Diferenciace mezd v kategoriích zaměstnání technického zaměření podle klasifikace CZ-ISCO ve mzdové sféře České republiky v roce 2015</i>	<i>167</i>
<i>Tabulka XLII: Decilové poměry ve vybraných zemích v letech 2010 a 2013</i>	<i>168</i>
<i>Tabulka XLIII: Podíl zaměstnanců pracujících na plný úvazek s hrubou mzdou nižší než 2/3 mediánu mzdy ve vybraných zemích</i>	<i>169</i>

Obrázek I: Meziroční tempa růstu produktivity práce v České republice v letech 1995-2014



Pozn.: U časových řad označených HPH je produktivita práce definována jako podíl hrubé přidané hodnoty a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném roce. U časových řad označených HDP je produktivita práce definována jako podíl hrubého domácího produktu a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v daném roce. „Stálé ceny“ označují ceny roku 2010.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	Služby	G
H		Doprava a skladování
I		Ubytování, stravování a pohostinství
J		Informační a komunikační činnosti
K		Peněžnictví a pojišťovnictví
L		Činnosti v oblasti nemovitostí
M		Profesní, vědecké a technické činnosti
N		Administrativní a podpůrné činnosti
O		Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P		Vzdělávání
Q		Zdravotní a sociální péče
R		Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S		Ostatní činnosti
T		Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
U		Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů



Tabulka II: Oddíly klasifikace CZ-NACE

Kód	Název oddílu klasifikace CZ-NACE
1	Rostlinná a živočišná výroba, myslivost a související činnosti
2	Lesnictví a těžba dřeva
3	Rybolov a akvakultura
5	Těžba a úprava černého a hnědého uhlí
6	Těžba ropy a zemního plynu
7	Těžba a úprava rud
8	Ostatní těžba a dobývání
9	Podpůrné činnosti při těžbě
10	Výroba potravinářských výrobků
11	Výroba nápojů
12	Výroba tabákových výrobků
13	Výroba textilií
14	Výroba oděvů
15	Výroba usní a souvisejících výrobků
16	Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku
17	Výroba papíru a výrobků z papíru
18	Tisk a rozmnožování nahaných nosičů
19	Výroba koksu a rafinovaných ropných produktů
20	Výroba chemických látek a chemických přípravků
21	Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků
22	Výroba pryžových a plastových výrobků
23	Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků
24	Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárství
25	Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení
26	Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení
27	Výroba elektrických zařízení
28	Výroba strojů a zařízení j. n.
29	Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů
30	Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení
31	Výroba nábytku
32	Ostatní zpracovatelský průmysl
33	Opravy a instalace strojů a zařízení
35	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
36	Shromažďování, úprava a rozvod vody
37	Činnosti související s odpadními vodami
38	Shromažďování, sběr a odstraňování odpadů, úprava odpadů k dalšímu využití
39	Sanace a jiné činnosti související s odpady
41	Výstavba budov
42	Inženýrské stavitelství
43	Specializované stavební činnosti
45	Velkoobchod, maloobchod a opravy motorových vozidel
46	Velkoobchod, kromě motorových vozidel
47	Maloobchod, kromě motorových vozidel
49	Pozemní a potrubní doprava



Pokračování tabulky II: Oddíly klasifikace CZ-NACE

Kód	Název oddílu klasifikace CZ-NACE
50	Vodní doprava
51	Letecká doprava
52	Skladování a vedlejší činnosti v dopravě
53	Poštovní a kurýrní činnosti
55	Ubytování
56	Stravování a pohostinství
58	Vydavatelské činnosti
59	Činnosti v oblasti filmů, videozáznamů a televizních programů, pořizování zvukových nahrávek a hudební vydavatelské činnosti
60	Tvorba programů a vysílání
61	Telekomunikační činnosti
62	Činnosti v oblasti informačních technologií
63	Informační činnosti
64	Finanční zprostředkování, kromě pojišťovnictví a penzijního financování
65	Pojištění, zajištění a penzijní financování, kromě povinného sociálního zabezpečení
66	Ostatní finanční činnosti
68	Činnosti v oblasti nemovitostí
69	Právní a účetnické činnosti
70	Činnosti vedení podniků; poradenství v oblasti řízení
71	Architektonické a inženýrské činnosti; technické zkoušky a analýzy
72	Výzkum a vývoj
73	Reklama a průzkum trhu
74	Ostatní profesní, vědecké a technické činnosti
75	Veterinární činnosti
77	Činnosti v oblasti pronájmu a operativního leasingu
78	Činnosti související se zaměstnáním
79	Činnosti cestovních agentur, kanceláří a jiné rezervační a související činnosti
80	Bezpečnostní a pátrací činnosti
81	Činnosti související se stavbami a úpravou krajiny
82	Administrativní, kancelářské a jiné podpůrné činnosti pro podnikání
84	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
85	Vzdělávání
86	Zdravotní péče
87	Pobytové služby sociální péče
88	Ambulantní nebo terénní sociální služby
90	Tvůrčí, umělecké a zábavní činnosti
91	Činnosti knihoven, archivů, muzeí a jiných kulturních zařízení
92	Činnosti heren, kasin a sázkových kanceláří
93	Sportovní, zábavní a rekreační činnosti
94	Činnosti organizací sdružujících osoby za účelem prosazování společných zájmů
95	Opravy počítačů a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost
96	Poskytování ostatních osobních služeb
97	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů domácího personálu
98	Činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
99	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů



Tabulka III: Produktivita práce v České republice v letech 1995-2014

Rok	Produktivita práce			
	$\frac{HDP_{bc}}{odprac_hod}$	$\frac{HDP_{sc}}{odprac_hod}$	$\frac{HPH_{bc}}{odprac_hod}$	$\frac{HPH_{sc}}{odprac_hod}$
	[Kč/hod]			
1995	166,6	279,1	151,8	252,5
1996	190,7	290,4	173,3	261,7
1997	206,3	289,7	188,4	258,9
1998	227,9	290,8	208,4	260,0
1999	241,2	298,9	219,5	267,4
2000	257,6	314,0	235,3	281,5
2001	290,8	338,2	266,0	303,4
2002	301,9	342,0	276,7	308,3
2003	320,6	359,2	293,9	321,9
2004	348,5	375,4	316,0	336,4
2005	364,2	392,0	329,8	351,7
2006	390,8	417,5	355,6	376,8
2007	421,7	435,1	382,2	391,5
2008	431,1	436,1	391,6	395,7
2009	431,5	425,2	390,9	383,2
2010	434,4	434,4	393,7	393,7
2011	441,7	442,7	399,3	401,2
2012	449,3	444,1	404,4	402,7
2013	455,2	443,7	408,1	402,3
2014	471,0	448,0	426,2	409,2

Pozn.: Zkratka HDP_{bc} představuje hrubý domácí produkt v běžných cenách, HDP_{sc} hrubý domácí produkt v cenách roku 2010, HPH_{bc} hrubou přidanou hodnotu v běžných cenách, HPH_{sc} hrubou přidanou hodnotu v cenách roku 2010, $odprac_hod$ počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami během příslušného období.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka IV: Meziroční tempa růstu produktivity práce v České republice v letech 1995-2014

Rok	Meziroční změna produktivity práce			
	$\frac{HDP_{bc}}{odprac_hod}$	$\frac{HDP_{sc}}{odprac_hod}$	$\frac{HPH_{bc}}{odprac_hod}$	$\frac{HPH_{sc}}{odprac_hod}$
	[%]			
1996	114,5	104,1	114,2	103,6
1997	108,2	99,7	108,7	98,9
1998	110,5	100,4	110,6	100,4
1999	105,8	102,8	105,4	102,8
2000	106,8	105,0	107,2	105,3
2001	112,9	107,7	113,0	107,8
2002	103,8	101,1	104,0	101,6
2003	106,2	105,0	106,2	104,4
2004	108,7	104,5	107,5	104,5
2005	104,5	104,4	104,3	104,6
2006	107,3	106,5	107,8	107,1
2007	107,9	104,2	107,5	103,9
2008	102,2	100,2	102,5	101,1
2009	100,1	97,5	99,8	96,8
2010	100,7	102,2	100,7	102,7
2011	101,7	101,9	101,4	101,9
2012	101,7	100,3	101,3	100,4
2013	101,3	99,9	100,9	99,9
2014	103,5	101,0	104,4	101,7

Pozn.: Zkratka HDP_{bc} představuje hrubý domácí produkt v běžných cenách, HDP_{sc} hrubý domácí produkt v cenách roku 2010, HPH_{bc} hrubou přidanou hodnotu v běžných cenách, HPH_{sc} hrubou přidanou hodnotu v cenách roku 2010, $odprac_hod$ počet hodin odpracovaných zaměstnanými osobami během příslušného období.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka V: Změna podílu jednotlivých oddílů sekce C zpracovatelského průmyslu (klasifikace CZ-NACE) na přidané hodnotě mezi roky 1995 a 2014

Oddíl klasifikace CZ-NACE	Podíl		Změna 2014-1995
	1995	2014	[p.b.]
	[%]	[%]	
10 Výroba potravinářských výrobků	10,5	6,1	-4,4
11 Výroba nápojů	4,6	2,8	-1,9
12 Výroba tabákových výrobků	2,0	0,3	-1,7
13 Výroba textilií	2,6	1,3	-1,3
14 Výroba oděvů	2,9	0,7	-2,2
15 Výroba usní a souvisejících výrobků	2,4	0,2	-2,2
16 Zpracování dřeva, výroba dřevěných, korkových, proutěných a slaměných výrobků, kromě nábytku	2,6	1,9	-0,7
17 Výroba papíru a výrobků z papíru	1,7	1,6	-0,1
18 Tisk a rozmnožování nahaných nosičů	1,2	1,5	0,3
19 Výroba koksů a rafinovaných ropných produktů	0,0	0,1	0,1
20 Výroba chemických látek a chemických přípravků	4,8	2,9	-1,9
21 Výroba základních farmaceutických výrobků a farmaceutických přípravků	2,8	2,0	-0,8
22 Výroba pryžových a plastových výrobků	1,2	7,1	5,8
23 Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků	6,5	4,9	-1,5
24 Výroba základních kovů, hutní zpracování kovů; slévárství	17,0	3,7	-13,2
25 Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení	12,8	11,0	-1,8
26 Výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení	0,7	5,8	5,1
27 Výroba elektrických zařízení	2,5	8,5	6,0
28 Výroba strojů a zařízení j. n.	6,9	10,1	3,2
29 Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů	3,3	16,7	13,4
30 Výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení	2,2	2,4	0,2
31 Výroba nábytku	2,4	1,5	-0,9
32 Ostatní zpracovatelský průmysl	2,3	2,4	0,1
33 Opravy a instalace strojů a zařízení	4,0	4,5	0,5
Celkem	100,0	100,0	-

Pozn.: Hrubá přidaná hodnota je vyjádřena v cenách roku 2010.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka VI: Produktivita práce v běžných cenách v odvětvích (sekce CZ-NACE) v České republice v letech 1995-2014

Sekce CZ-NACE	Produktivita práce (běžné ceny)				
	1995	2000	2005	2010	2014
	[Kč/hod]				
A	120,4	161,4	203,7	192,2	319,4
B	220,1	278,0	505,1	751,2	612,5
C	140,4	229,3	318,8	381,7	445,5
D	719,4	853,6	1 434,0	2 648,5	2 670,1
E	172,4	215,9	350,3	398,7	412,7
F	103,9	160,7	227,9	270,6	267,6
G	109,7	186,9	261,9	280,0	297,2
H	169,3	263,1	341,9	395,6	399,7
I	140,6	197,5	175,2	181,6	201,9
J	282,3	503,1	743,2	775,9	803,7
K	372,1	415,2	659,2	1 109,2	1 101,5
L	797,5	1 269,4	1 419,9	1 611,8	1 806,3
M	155,4	225,3	315,7	361,6	387,4
N	114,3	145,2	199,2	243,8	267,5
O	174,6	249,7	402,1	460,4	488,2
P	123,2	171,2	251,8	318,4	339,9
Q	89,5	152,3	237,6	278,6	305,9
R	150,3	241,0	310,7	316,9	296,8
S	164,3	201,5	235,3	232,6	251,9
T	89,4	121,5	169,9	253,9	242,0
U	-	-	-	-	-
Celkem	151,8	235,3	329,8	393,7	426,2

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném odvětví v daném roce. Kódy odvětví vč. názvů jsou uvedeny v tabulce I v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka VII: Produktivita práce ve stálých cenách v odvětvích (sekce CZ-NACE) v České republice v letech 1995-2014

Sekce CZ-NACE	Produktivita práce (ceny roku 2010)				
	1995	2000	2005	2010	2014
	[Kč/hod]				
A	135,4	143,0	226,8	192,2	202,9
B	617,2	591,8	727,0	751,2	704,7
C	134,1	182,3	261,2	381,7	399,8
D	1 622,3	1 963,9	2 393,0	2 648,5	2 294,9
E	541,9	445,7	502,1	398,7	325,5
F	292,5	236,9	271,7	270,6	289,5
G	102,2	149,0	251,0	280,0	308,4
H	378,0	383,5	407,1	395,6	350,3
I	408,8	330,8	212,9	181,6	192,2
J	513,1	562,4	758,5	775,9	849,7
K	622,1	758,3	769,4	1 109,2	1 143,6
L	2 290,1	2 022,1	1 794,3	1 611,8	1 923,2
M	355,3	325,9	380,0	361,6	382,1
N	257,8	209,6	235,3	243,8	299,6
O	351,8	350,5	428,6	460,4	482,5
P	273,0	276,5	300,8	318,4	329,6
Q	403,6	329,2	348,4	278,6	265,5
R	504,5	385,5	380,6	316,9	317,1
S	443,2	318,5	276,7	232,6	237,6
T	159,1	155,8	195,2	253,9	225,8
U	-	-	-	-	-
Celkem	252,5	281,5	351,7	393,7	409,2

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v cenách roku 2010 a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném odvětví v daném roce. Kódy odvětví vč. názvů jsou uvedeny v tabulce I v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka VIII: Změna produktivity práce v odvětvích (sekce CZ-NACE) v České republice mezi roky 1995 a 2014, resp. 2005 a 2014

Sekce CZ-NACE	Změna produktivity práce		
	2014/1995	2014/2005	2005/1995
	[%]		
A	149,9	89,4	167,5
B	114,2	96,9	117,8
C	298,2	153,0	194,9
D	141,5	95,9	147,5
E	60,1	64,8	92,7
F	99,0	106,6	92,9
G	301,6	122,9	245,5
H	92,7	86,1	107,7
I	47,0	90,3	52,1
J	165,6	112,0	147,8
K	183,8	148,6	123,7
L	84,0	107,2	78,4
M	107,5	100,6	106,9
N	116,2	127,3	91,3
O	137,2	112,6	121,8
P	120,7	109,6	110,2
Q	65,8	76,2	86,3
R	62,8	83,3	75,4
S	53,6	85,9	62,4
T	141,9	115,7	122,7
U	-	-	-
Celkem	162,0	116,3	139,3

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v cenách roku 2010 a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném odvětví v daném roce. Kódy odvětví vč. názvů jsou uvedeny v tabulce I v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka IX: Produktivita práce v běžných cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 1995-2004

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v běžných cenách									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	[Kč/hod]									
01	114,9	119,3	124,0	130,8	134,8	145,1	159,4	160,0	162,3	168,5
02	144,4	155,1	166,1	206,4	221,7	243,4	269,8	292,9	273,1	283,1
03	174,5	193,3	195,0	197,4	193,6	205,2	217,2	214,8	220,6	229,9
05	232,9	233,3	280,1	282,4	274,1	320,8	370,1	376,8	370,6	466,6
06	150,2	319,8	387,3	585,5	879,4	1 455,8	1 696,6	2 932,3	3 522,4	3 811,2
07	215,9	383,2	202,5	237,7	146,4	177,2	145,5	140,7	199,8	144,7
08	206,2	231,9	269,8	301,3	281,5	98,1	229,9	307,4	359,5	469,5
09	76,3	87,6	100,5	104,0	117,3	147,3	148,8	199,3	218,3	265,8
10	132,0	132,5	137,7	156,0	182,6	204,8	231,4	232,2	238,6	238,4
11	192,7	195,7	308,7	312,8	327,9	377,2	438,1	463,3	519,6	569,9
12	415,8	466,2	533,4	627,9	1 492,1	1 670,6	1 797,6	2 198,9	2 291,6	2 091,0
13	87,0	107,9	114,0	126,3	146,1	167,4	182,7	185,4	196,6	199,3
14	81,1	81,2	83,7	85,7	85,1	88,9	112,2	110,1	111,5	111,6
15	71,9	86,0	84,4	90,3	100,4	101,0	107,7	104,9	105,5	117,5
16	76,1	86,8	95,5	98,5	104,4	125,7	141,0	137,0	146,5	153,5
17	213,3	220,0	235,2	236,3	239,9	350,6	380,5	366,3	371,3	436,8
18	104,8	118,8	140,2	143,8	146,6	164,1	188,9	216,8	209,0	233,2
19	392,1	383,6	692,0	760,3	753,5	777,3	817,9	807,2	808,3	948,9
20	337,2	353,3	356,9	358,6	352,2	436,1	467,5	449,2	470,3	494,6
21	554,0	584,6	571,1	584,2	621,0	650,1	665,9	633,7	645,1	691,4
22	75,4	145,5	178,4	205,3	234,5	268,1	285,0	296,6	331,8	364,9
23	175,3	179,9	221,3	237,9	259,1	301,9	344,9	331,2	336,7	364,7
24	268,7	295,4	299,8	298,8	288,6	287,1	306,4	303,8	320,8	462,9
25	112,1	121,0	143,7	149,2	146,4	158,1	202,8	202,8	218,3	223,9
26	139,5	191,9	213,8	241,2	272,8	272,1	315,6	310,3	426,0	444,6
27	109,8	132,9	131,5	165,2	180,6	194,7	218,2	194,5	228,7	267,6
28	135,0	172,9	164,9	182,5	184,3	206,1	242,3	235,2	239,0	256,2
29	158,9	218,1	271,5	289,0	325,0	367,3	429,7	408,3	399,3	540,3
30	128,9	132,6	142,9	168,1	200,1	212,6	255,6	277,8	338,4	350,1
31	110,9	111,9	117,2	138,7	147,6	146,6	174,5	198,7	203,1	205,1
32	97,7	107,9	105,0	127,7	139,4	147,7	168,8	174,1	186,5	188,2
33	136,3	168,8	183,5	208,0	228,3	238,4	261,4	264,6	276,8	301,1
35	719,4	790,5	714,2	793,7	832,9	853,6	1 019,6	1 128,3	1 209,3	1 366,0
36	137,3	191,5	189,6	193,6	189,4	204,7	218,6	272,6	303,2	390,3
37	598,3	655,1	629,6	703,9	713,6	705,8	744,1	715,8	711,7	742,2
38	168,2	171,0	170,4	185,4	197,4	201,7	232,6	248,2	264,3	317,1
39	373,5	356,6	350,3	377,4	420,4	414,0	521,0	527,6	578,3	702,5
41	83,4	121,3	122,0	136,6	139,8	142,8	163,1	163,8	178,8	197,1
42	117,5	164,0	168,3	207,0	203,6	217,7	255,3	260,7	291,3	310,9



Pokračování tabulky IX: Produktivita práce v běžných cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 1995-2004

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v běžných cenách									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	[Kč/hod]									
43	116,1	125,0	147,5	150,2	151,6	155,7	167,6	175,1	184,5	203,9
45	116,4	113,0	117,0	124,8	135,7	153,3	177,2	183,0	185,1	197,4
46	158,5	185,9	192,8	242,1	286,0	317,0	335,5	350,2	369,2	398,9
47	79,4	89,8	96,9	102,0	103,9	118,1	139,5	156,5	154,6	168,1
49	143,2	153,8	171,2	196,6	203,2	215,0	249,0	262,7	277,3	280,8
50	153,5	156,5	146,7	176,4	198,7	230,1	244,3	225,2	195,0	214,0
51	654,9	710,5	957,8	1 083,7	1 072,4	1 071,0	1 145,8	1 279,4	1 602,1	1 405,2
52	459,3	503,3	528,6	571,0	581,5	641,9	685,1	553,1	679,7	736,7
53	114,3	123,7	121,5	139,2	137,1	160,9	190,7	195,8	227,7	233,9
55	124,7	146,0	161,5	181,9	170,0	207,2	219,1	208,3	223,6	234,9
56	147,3	178,3	209,4	216,6	216,1	194,8	176,5	177,3	171,5	182,6
58	158,6	152,9	212,7	217,6	251,0	245,4	293,8	291,3	303,2	310,7
59	336,0	381,6	351,8	453,4	441,3	496,5	550,9	606,5	748,0	793,7
60	196,2	217,0	234,4	302,4	431,4	432,5	460,5	547,7	822,9	859,0
61	514,5	580,9	729,7	815,8	828,8	957,9	1 237,5	1 376,4	1 486,9	1 464,9
62	183,9	268,1	307,2	307,2	318,3	319,0	353,1	362,6	415,2	426,4
63	201,9	258,0	255,1	258,1	268,4	274,9	292,6	323,6	360,5	370,3
64	457,7	481,0	498,3	607,3	609,6	590,2	649,2	601,7	808,1	844,7
65	505,4	263,6	232,8	599,8	376,5	219,3	413,9	452,4	543,4	496,2
66	56,2	64,1	19,5	78,5	141,5	150,8	219,0	100,0	245,6	345,5
68	797,5	884,9	893,7	1 002,6	1 057,9	1 269,4	1 465,0	1 292,7	1 348,2	1 444,9
69	92,9	106,5	122,8	147,4	188,1	210,9	214,3	276,1	269,5	298,7
70	133,4	137,4	230,4	277,3	275,9	309,5	327,8	414,0	422,1	407,9
71	149,5	170,1	173,1	183,7	177,1	183,8	225,2	238,4	239,5	263,8
72	232,9	263,6	307,6	342,8	394,1	434,3	480,9	544,7	530,3	551,5
73	174,2	210,4	201,0	212,3	212,2	241,9	267,2	335,7	370,3	416,7
74	228,6	251,6	271,2	257,1	199,8	158,4	215,6	263,5	200,2	204,5
75	106,4	117,3	111,2	108,8	136,4	122,8	197,6	183,7	166,2	182,4
77	206,9	277,2	265,0	391,6	376,4	377,0	371,7	420,9	505,5	551,6
78	163,2	212,3	215,9	215,8	198,2	183,2	228,0	308,0	402,7	421,0
79	163,3	191,4	191,3	216,7	218,5	212,4	263,7	240,7	236,1	242,4
80	58,7	73,0	94,7	91,5	88,3	87,4	100,3	113,8	104,5	118,4
81	114,7	110,3	113,2	119,7	121,3	121,5	130,3	124,7	116,4	152,1
82	156,2	221,6	230,2	236,6	223,2	219,8	274,0	317,8	292,5	310,7
84	174,6	195,5	203,5	231,7	239,1	249,7	281,9	325,8	369,0	380,7
85	123,2	141,3	153,4	157,5	167,5	171,2	197,9	216,5	229,9	234,8
86	90,4	119,8	135,0	151,5	152,4	154,2	195,6	214,1	236,9	244,5
87	89,9	103,5	118,5	134,0	139,5	153,5	160,0	174,9	179,6	189,6
88	60,3	62,3	73,6	83,8	93,1	103,8	123,1	126,6	138,0	194,8



Pokračování tabulky IX: Produktivita práce v běžných cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 1995-2004

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v běžných cenách									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	[Kč/hod]									
90	145,5	147,9	157,8	154,0	163,6	162,5	179,1	211,2	225,4	229,5
91	98,0	109,6	122,6	125,4	123,8	131,5	151,3	165,1	189,7	194,8
92	252,2	257,2	469,8	479,3	552,5	575,5	619,1	514,0	510,8	621,1
93	160,5	149,9	183,1	201,9	215,5	256,6	269,8	276,9	262,0	269,0
94	101,9	100,7	87,8	114,6	123,0	128,5	127,6	150,5	170,5	147,8
95	99,5	124,5	134,6	139,4	142,0	142,3	184,3	191,0	206,3	214,5
96	216,7	200,1	236,5	248,6	269,4	264,4	273,0	247,2	257,3	261,5
97	89,4	101,2	111,8	119,4	120,5	121,5	142,6	156,8	168,2	163,6
98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
99	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Celkem	151,8	173,3	188,4	208,4	219,5	235,3	266,0	276,7	293,9	316,0

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném odvětví v daném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka X: Produktivita práce v běžných cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 2005-2014

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v běžných cenách									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[Kč/hod]									
01	174,1	182,1	200,8	211,7	175,3	150,0	221,3	246,0	251,7	266,3
02	334,1	352,6	345,0	372,1	317,9	399,4	539,1	601,7	620,2	637,9
03	222,1	233,8	234,6	243,2	265,6	176,7	249,7	230,3	194,0	196,4
05	507,4	561,7	689,1	757,4	747,3	861,7	971,8	808,1	536,4	528,5
06	4 505,6	3 669,5	2 749,3	2 496,8	2 338,7	1 733,7	4 074,7	6 870,1	6 745,1	6 668,0
07	237,7	247,3	230,7	262,5	265,8	224,6	239,8	338,0	314,0	297,8
08	497,8	549,9	609,4	602,6	579,9	554,5	513,2	496,9	494,9	637,6
09	296,4	363,0	344,9	386,1	502,1	537,4	530,0	482,4	523,7	482,5
10	241,3	250,6	263,0	265,1	287,1	281,6	286,0	265,9	281,3	301,4
11	573,6	602,7	688,7	676,8	671,7	681,8	732,6	792,0	721,6	741,4
12	2 136,9	1 656,5	2 024,5	1 830,5	2 957,9	2 647,5	2 387,3	2 159,3	2 021,9	2 114,8
13	198,6	235,2	251,2	277,1	298,7	273,9	276,1	280,4	297,4	322,4
14	111,9	130,5	137,0	169,9	183,2	138,1	139,1	141,4	148,6	157,7
15	126,2	131,8	168,4	199,6	219,7	171,2	179,2	177,7	202,0	205,6
16	163,4	164,0	202,6	208,0	197,7	181,9	191,3	189,4	189,1	210,8
17	430,3	466,4	474,0	452,1	406,4	438,1	400,6	399,0	396,7	475,1
18	236,0	273,9	295,8	291,2	292,4	304,9	303,3	272,4	276,5	281,4
19	932,9	980,1	1 331,4	1 379,1	343,7	313,8	297,5	638,7	625,9	1 625,6
20	532,5	533,6	597,0	591,2	440,6	549,1	588,9	612,9	588,7	715,0
21	703,1	697,3	690,9	674,6	667,5	761,2	743,3	754,2	754,2	749,0
22	361,3	430,9	401,4	385,8	464,9	455,2	447,1	452,7	458,8	505,9
23	367,9	408,2	464,1	460,9	443,1	430,5	430,2	412,9	416,2	463,4
24	526,6	536,1	540,5	518,3	348,2	314,0	387,6	381,2	406,7	489,4
25	239,9	266,7	286,5	282,7	279,7	283,3	289,3	302,2	301,6	322,8
26	457,2	512,3	553,9	502,7	530,4	647,1	648,3	701,3	698,8	751,1
27	272,4	300,3	338,4	322,8	338,1	361,8	396,6	405,7	412,6	455,9
28	274,9	341,5	343,7	346,2	377,4	395,5	383,5	397,2	415,7	436,2
29	513,6	548,1	561,6	541,0	563,0	620,9	601,7	597,6	611,7	693,1
30	357,5	405,1	422,0	439,2	466,4	494,3	532,6	504,7	503,0	493,2
31	205,1	201,9	200,5	198,9	199,2	177,4	179,9	183,1	189,5	203,2
32	210,5	237,3	266,6	262,7	258,8	256,9	273,7	281,9	286,7	314,6
33	328,6	363,1	410,7	402,6	385,1	362,9	390,8	408,5	421,2	450,5
35	1 434,0	1 887,8	2 136,3	2 702,2	3 042,0	2 648,5	2 537,0	2 600,5	2 723,3	2 670,1
36	390,7	394,2	400,0	463,5	492,3	482,7	504,0	532,0	547,4	569,0
37	740,1	764,9	749,5	691,1	580,6	402,3	406,8	413,9	424,9	414,2
38	303,1	336,1	347,4	350,7	350,7	360,0	363,8	353,4	324,6	340,3
39	691,9	820,2	777,2	756,4	710,5	401,2	379,7	436,5	83,3	560,2
41	205,5	223,4	262,2	271,4	262,5	281,4	273,6	262,5	284,8	284,2
42	327,5	342,8	418,1	434,9	425,6	464,2	411,6	381,9	348,6	364,7



Pokračování tabulky X: Produktivita práce v běžných cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 2005-2014

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v běžných cenách									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[Kč/hod]									
43	213,1	211,6	224,7	232,1	225,7	214,3	214,4	218,5	226,4	237,8
45	195,0	213,8	253,2	244,9	205,1	241,5	244,9	275,6	257,6	287,5
46	409,9	436,1	457,1	450,3	406,3	407,4	412,3	411,8	400,8	412,8
47	185,7	198,9	203,2	207,1	207,4	209,7	204,4	210,8	207,0	214,9
49	281,8	308,4	328,5	325,9	292,7	312,0	297,9	302,4	300,4	325,0
50	201,7	200,9	220,1	207,5	198,6	173,1	180,8	173,5	168,1	191,9
51	890,4	916,8	980,7	1 015,1	847,1	922,4	774,3	1 113,8	658,0	770,7
52	706,4	749,2	819,2	738,1	730,9	761,8	735,2	712,6	705,6	685,9
53	230,0	254,3	268,2	272,2	257,2	251,3	249,0	250,9	250,7	242,5
55	223,3	259,4	287,4	271,2	225,5	259,4	256,1	256,3	265,3	272,2
56	162,8	162,3	176,4	173,1	166,0	163,2	164,3	169,8	171,7	184,6
58	346,1	365,8	386,5	393,2	400,5	405,6	416,6	495,9	526,5	607,8
59	739,2	810,5	738,3	665,7	656,0	725,6	780,8	900,7	880,1	953,3
60	941,3	1 037,0	1 197,8	1 179,3	1 043,8	1 099,9	1 225,1	1 135,8	985,1	1 186,3
61	1 549,4	1 797,5	2 031,8	2 003,0	1 844,8	1 936,9	1 809,4	1 749,5	1 677,5	1 623,2
62	512,4	530,6	570,2	548,2	546,2	544,3	641,4	630,3	630,0	623,1
63	369,9	413,0	559,2	607,0	519,3	512,3	600,8	626,7	610,4	637,2
64	846,5	837,4	995,4	1 128,2	1 302,5	1 391,7	1 344,6	1 270,8	1 245,9	1 409,3
65	674,6	890,3	1 137,6	1 326,0	1 171,6	1 177,4	1 097,7	903,9	1 163,2	1 097,9
66	249,3	228,4	316,2	346,1	310,7	319,4	345,9	314,9	359,6	352,4
68	1 419,9	1 434,1	1 491,4	1 578,9	1 621,7	1 611,8	1 810,6	1 751,6	1 820,7	1 806,3
69	295,6	306,1	311,3	381,6	348,8	324,5	322,5	330,0	327,5	334,2
70	412,9	417,9	449,1	432,2	457,8	444,0	524,6	497,2	546,3	529,3
71	289,6	303,0	337,6	369,9	381,8	388,4	399,0	382,4	376,9	384,1
72	522,1	507,5	529,3	545,2	528,6	512,4	530,9	542,2	543,5	538,6
73	410,0	381,1	394,2	390,7	380,7	347,3	385,3	403,0	397,7	406,5
74	213,1	244,3	269,8	261,0	221,6	257,1	277,8	243,3	298,7	309,9
75	230,9	251,7	273,3	273,6	241,7	214,7	216,7	233,7	234,1	231,7
77	557,3	636,4	749,6	803,4	786,0	827,2	897,5	902,1	1 108,7	1 139,1
78	460,4	496,4	663,8	562,1	505,5	288,4	545,5	284,8	343,4	426,2
79	229,6	253,8	255,2	262,1	205,1	225,2	247,8	256,5	279,5	289,3
80	114,2	120,3	158,6	155,6	142,4	132,5	128,8	125,2	119,6	119,4
81	147,7	165,0	199,9	212,0	197,5	185,6	201,5	198,8	194,0	192,4
82	316,7	303,7	301,7	306,3	311,3	328,9	292,9	307,7	307,0	329,7
84	402,1	417,0	441,2	455,7	474,8	460,4	463,5	485,4	489,2	488,2
85	251,8	266,7	282,6	295,2	316,5	318,4	322,8	327,9	335,7	339,9
86	247,1	265,0	260,6	262,3	290,3	296,2	296,5	307,4	309,3	331,3
87	199,6	209,9	222,5	230,0	224,0	220,7	211,8	216,7	215,2	225,1
88	186,3	192,3	204,4	198,8	196,9	189,6	183,3	187,7	196,0	200,0



Pokračování tabulky X: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 2005-2014

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v běžných cenách									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[Kč/hod]									
90	228,8	243,7	251,2	248,0	247,3	228,3	242,3	245,9	248,8	263,7
91	219,5	221,7	235,0	244,0	254,2	260,5	267,6	269,5	263,6	284,7
92	670,0	711,0	706,4	691,9	681,3	740,0	737,4	556,3	531,4	501,5
93	288,8	336,4	381,1	338,7	287,1	231,8	246,9	235,1	236,0	247,8
94	235,0	244,8	208,8	221,1	231,0	235,5	242,2	243,3	242,3	245,1
95	208,6	250,8	290,2	303,1	302,2	331,1	347,8	352,0	353,6	325,0
96	243,1	254,1	260,8	214,7	208,6	201,3	208,0	223,6	235,1	233,2
97	169,9	176,6	182,7	207,3	250,0	253,9	209,6	239,5	250,0	242,0
98										
99										
Celkem	329,8	355,6	382,2	391,6	390,9	393,7	399,3	404,4	408,1	426,2

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném odvětví v daném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XI: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 1995-2004

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v cenách roku 2010									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	[Kč/hod]									
01	132,4	120,4	121,4	123,0	139,6	136,5	135,4	151,9	163,2	173,5
02	172,6	163,1	157,9	168,8	170,5	195,6	226,2	274,5	280,0	317,5
03	104,6	89,8	72,1	82,4	101,9	139,2	152,1	146,5	115,4	143,9
05	689,7	636,3	677,1	669,6	630,9	759,0	813,8	865,1	854,4	935,5
06	799,7	1 254,7	1 546,7	2 537,7	3 574,5	2 550,6	3 115,6	6 266,9	7 143,5	6 976,4
07	4 381,4	7 228,2	3 549,2	3 958,3	2 390,7	2 489,8	2 377,9	1 955,2	2 373,5	664,7
08	285,4	315,3	327,6	319,3	289,9	124,2	275,2	347,1	403,8	539,2
09	1 150,7	952,4	1 180,3	1 221,2	1 295,8	435,3	444,4	723,8	714,4	744,3
10	172,9	153,9	144,7	153,7	196,3	228,4	225,4	227,3	212,6	186,5
11	370,5	334,6	488,9	472,2	546,9	629,4	640,8	702,8	783,6	781,3
12	1 035,1	1 288,6	820,3	784,9	1 294,1	1 203,6	1 276,4	1 497,0	1 453,0	1 712,7
13	87,9	100,0	101,9	100,4	115,6	140,0	146,3	164,4	170,0	176,8
14	97,1	86,9	81,2	74,7	74,3	78,1	94,9	98,7	97,5	96,9
15	186,1	193,0	175,0	160,8	162,6	176,1	170,0	163,9	168,2	174,0
16	69,4	75,9	78,1	80,9	95,6	114,0	132,6	126,4	127,2	127,8
17	136,6	156,5	197,2	189,1	207,0	214,6	233,1	263,9	248,3	302,6
18	117,9	117,0	142,7	143,2	146,9	161,9	169,1	186,3	176,7	197,2
19	6,1	7,4	9,1	7,5	8,6	7,9	17,3	10,6	12,5	-5,2
20	353,5	354,0	318,9	321,3	347,4	340,0	357,6	433,7	437,2	386,7
21	761,5	794,4	734,6	774,1	830,9	689,1	704,7	776,9	768,9	723,9
22	57,2	101,1	118,5	127,6	147,3	175,1	185,8	194,1	231,7	262,6
23	188,8	179,7	210,2	214,8	229,7	258,9	273,1	270,0	278,7	312,2
24	490,8	483,7	453,5	385,4	466,2	450,0	423,7	490,7	501,5	383,9
25	176,9	164,2	176,9	175,1	165,7	183,2	216,0	208,2	222,8	208,5
26	56,0	77,7	86,3	98,2	117,7	113,0	125,2	142,9	209,2	242,8
27	83,0	93,6	87,7	107,2	117,1	130,4	145,3	138,5	167,0	214,1
28	111,7	127,5	111,3	118,9	121,1	136,7	153,4	156,5	160,0	192,2
29	102,8	127,7	141,4	142,3	153,8	203,8	226,2	246,6	237,5	325,5
30	225,7	210,3	209,8	237,8	280,2	305,1	348,3	374,7	437,7	454,7
31	183,2	168,4	170,3	206,1	213,2	196,7	205,8	213,8	217,9	196,6
32	95,1	100,5	95,0	113,8	119,9	129,5	144,0	152,6	160,7	164,7
33	183,9	211,4	219,7	239,9	258,9	269,0	282,1	280,7	298,2	330,9
35	1 622,3	1 789,1	1 618,3	1 451,3	1 572,1	1 963,9	2 048,9	1 911,1	2 155,2	2 337,8
36	790,2	896,1	718,5	642,3	502,5	480,7	443,8	487,7	496,6	604,6
37	2 090,0	1 852,3	1 648,7	1 749,2	1 516,0	1 408,1	1 358,3	1 187,9	1 123,0	1 116,4
38	353,1	366,7	369,5	393,6	412,3	397,3	430,5	471,7	450,5	487,0
39	1 163,5	909,1	858,1	869,4	830,0	777,6	915,9	868,9	942,5	1 125,7
41	237,7	289,8	243,4	234,7	209,5	204,1	218,1	212,8	221,8	240,3
42	350,3	404,6	347,4	375,4	325,8	332,5	364,0	358,5	382,0	401,4



Pokračování tabulky XI: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 1995-2004

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v cenách roku 2010									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	[Kč/hod]									
43	315,6	285,5	286,3	259,0	240,0	230,8	232,2	234,1	236,5	253,2
45	206,6	177,2	146,3	143,7	138,4	152,1	176,5	164,0	167,8	189,7
46	138,4	161,4	164,3	192,1	229,9	248,6	272,2	280,3	321,4	359,2
47	68,4	75,2	81,1	81,2	83,6	90,8	109,9	121,6	132,1	150,1
49	373,5	376,8	367,7	355,3	348,2	344,0	387,3	409,3	408,6	371,0
50	81,4	72,1	78,6	84,4	96,9	115,2	108,9	111,5	91,3	143,9
51	643,4	747,9	1 014,4	886,5	1 017,9	1 181,2	1 112,7	1 262,1	1 644,8	1 407,8
52	1 090,4	1 017,4	968,9	927,4	892,0	985,1	954,4	710,1	827,4	896,2
53	151,6	160,0	139,3	153,8	144,3	158,9	184,0	189,5	220,0	228,1
55	288,1	300,3	300,1	282,3	244,1	291,9	295,1	261,8	271,4	272,1
56	468,2	493,7	513,2	429,1	392,4	350,3	306,9	285,0	259,6	276,0
58	202,6	165,9	222,5	212,6	244,3	236,6	253,9	245,8	250,6	252,2
59	1 012,3	981,2	719,7	701,0	620,0	750,7	786,3	814,6	992,5	1 017,0
60	1 236,4	1 032,7	637,8	410,6	520,5	594,7	608,1	671,6	997,3	1 005,2
61	720,4	781,2	861,1	913,9	873,1	941,4	1 212,5	1 339,7	1 443,5	1 429,3
62	510,3	584,7	549,4	470,2	461,4	433,8	436,7	425,9	476,3	461,2
63	414,2	445,1	368,6	323,8	323,1	313,2	312,8	327,4	361,5	361,7
64	910,1	1 061,4	1 078,0	1 230,3	1 229,6	1 235,3	1 252,8	861,3	1 086,9	1 092,3
65	647,2	351,6	302,8	826,9	658,5	301,9	520,0	480,2	516,9	506,5
66	53,9	44,6	21,7	81,0	129,0	170,2	234,2	110,7	269,6	388,3
68	2 290,1	2 207,4	1 865,4	1 784,2	1 739,2	2 022,1	2 234,8	1 856,8	1 825,3	1 886,1
69	174,4	168,3	180,9	202,9	259,0	278,8	278,5	350,5	334,9	356,4
70	179,6	165,1	264,4	303,4	312,8	354,4	371,8	467,5	476,4	433,8
71	351,5	318,2	301,1	294,7	280,2	270,0	319,3	324,1	314,8	331,8
72	581,0	573,4	582,2	587,5	613,6	628,3	664,5	713,6	645,2	640,0
73	474,8	445,9	408,5	399,0	398,9	397,3	418,3	504,1	529,7	562,8
74	666,5	546,0	542,3	469,1	363,4	263,4	346,1	402,3	297,2	288,1
75	891,8	797,5	592,6	440,6	516,7	456,1	703,3	416,2	372,0	415,1
77	271,8	332,0	305,4	422,0	400,1	388,8	377,2	452,1	528,1	568,3
78	657,7	613,6	563,6	527,7	492,3	406,7	475,2	629,1	808,8	824,2
79	564,2	690,8	593,2	381,8	418,2	344,3	291,2	239,3	244,0	270,8
80	147,1	142,1	167,6	148,6	141,3	131,0	144,8	159,1	141,8	154,1
81	253,3	193,1	183,0	181,2	179,2	171,9	176,1	164,2	147,6	187,8
82	396,2	458,0	441,9	420,9	398,9	372,7	452,1	501,8	446,4	447,0
84	351,8	348,6	339,5	365,7	343,8	350,5	369,2	386,4	418,5	427,1
85	273,0	279,6	279,8	279,5	280,3	276,5	287,8	291,6	295,7	296,6
86	425,2	462,7	412,6	364,3	343,5	335,2	416,9	416,6	431,7	392,7
87	317,6	311,8	313,4	321,5	312,9	336,2	319,0	320,4	308,3	312,3
88	255,1	226,0	230,7	236,2	236,3	262,4	250,0	204,2	197,3	271,0



Pokračování tabulky XI: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 1995-2004

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v cenách roku 2010									
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
	[Kč/hod]									
90	456,9	392,8	321,9	228,0	217,0	224,9	237,7	269,7	270,3	272,9
91	185,1	184,6	187,6	182,2	172,3	178,5	187,5	171,7	183,2	226,1
92	1 530,0	1 219,3	1 455,3	877,6	887,8	1 033,5	1 078,9	920,5	805,9	951,1
93	555,6	520,8	489,8	416,6	394,0	480,6	484,4	543,4	330,1	327,9
94	327,6	236,4	215,2	235,1	244,3	237,8	189,6	210,8	220,8	188,4
95	174,0	184,5	175,7	165,3	162,0	158,0	193,2	200,3	207,8	204,0
96	641,3	513,5	527,3	474,3	473,8	453,9	430,5	363,6	360,1	360,8
97	159,1	165,5	168,4	162,5	160,7	155,8	174,9	188,8	202,5	191,5
98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
99	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Celkem	252,5	261,7	258,9	260,0	267,4	281,5	303,4	308,3	321,9	336,4

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v cenách roku 2010 a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném odvětví v daném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XII: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 2005-2014

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v cenách roku 2010									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[Kč/hod]									
01	201,1	189,4	135,4	140,9	187,0	150,0	143,6	148,8	142,7	154,8
02	364,8	352,1	308,9	415,8	387,9	399,4	452,5	493,4	488,7	475,2
03	177,7	208,1	200,7	217,9	241,3	176,7	244,3	223,4	184,7	171,0
05	770,4	884,7	963,2	768,9	808,3	861,7	843,9	818,5	616,4	701,1
06	6 177,2	4 365,1	3 403,3	2 389,6	2 938,7	1 733,7	3 427,1	5 256,6	5 327,3	5 337,5
07	636,3	454,4	155,6	268,4	279,5	224,6	137,4	217,4	211,6	252,4
08	572,8	635,7	674,1	629,0	562,8	554,5	534,9	501,1	487,6	612,5
09	509,1	520,0	493,8	389,1	561,5	537,4	489,6	416,8	448,9	405,1
10	237,7	266,2	286,9	257,2	255,9	281,6	300,4	273,3	272,3	296,1
11	868,4	1 068,8	745,3	725,5	640,0	681,8	803,9	809,5	734,5	764,0
12	1 419,9	1 616,5	2 549,6	2 479,3	3 272,1	2 647,5	2 391,5	2 085,7	1 548,2	1 372,9
13	219,4	269,4	230,9	305,7	294,9	273,9	263,4	262,3	259,5	261,5
14	116,3	157,1	152,8	213,2	195,2	138,1	135,4	125,2	130,0	132,9
15	207,8	214,4	209,7	223,8	261,7	171,2	164,2	151,0	165,5	164,3
16	148,8	155,5	166,7	188,5	176,3	181,9	184,4	185,5	162,3	157,1
17	319,5	377,6	381,7	419,9	412,7	438,1	406,9	404,9	379,7	419,5
18	190,6	221,9	250,1	251,1	246,5	304,9	317,2	287,7	293,0	301,1
19	-7,9	-34,1	-13,6	-26,4	-56,3	313,8	46,0	120,4	216,5	276,1
20	434,3	416,2	479,7	572,2	543,9	549,1	494,0	492,8	458,5	524,4
21	707,7	683,8	672,5	712,0	663,5	761,2	822,4	802,1	844,7	839,0
22	264,4	334,3	325,3	352,1	419,4	455,2	450,1	417,9	415,7	418,0
23	330,8	381,5	433,7	450,4	423,8	430,5	445,8	420,4	409,7	442,7
24	414,1	457,1	364,6	296,3	306,1	314,0	337,3	348,6	386,5	422,3
25	231,6	270,6	269,7	261,4	253,6	283,3	284,9	289,9	288,8	295,4
26	285,6	347,4	408,9	402,2	400,7	647,1	674,8	648,0	594,9	660,5
27	237,8	270,6	308,7	326,5	322,3	361,8	409,1	407,0	396,4	432,9
28	229,4	302,3	313,9	361,3	341,8	395,5	418,9	419,9	411,6	404,4
29	343,7	428,4	463,2	573,5	506,6	620,9	694,0	619,9	589,9	559,7
30	485,9	569,0	571,8	521,7	439,1	494,3	571,5	494,6	504,8	519,4
31	195,0	194,1	194,8	209,3	185,6	177,4	194,0	199,8	206,9	216,2
32	200,7	236,2	273,8	293,0	258,9	256,9	280,4	293,8	292,8	306,5
33	368,5	413,0	455,3	434,6	389,7	362,9	383,2	397,1	401,3	432,7
35	2 393,0	2 659,4	2 825,2	3 309,8	2 791,7	2 648,5	2 386,7	2 490,0	2 296,8	2 294,9
36	563,7	538,2	498,1	547,8	521,7	482,7	460,9	417,7	383,4	378,5
37	1 020,6	993,2	902,6	790,0	594,9	402,3	385,0	342,7	313,7	289,9
38	445,1	479,4	476,0	441,9	533,0	360,0	362,9	345,1	282,4	302,2
39	1 036,3	1 155,0	990,1	953,7	713,0	401,2	372,3	349,3	75,2	507,0
41	238,4	252,0	279,4	274,2	261,6	281,4	279,0	270,2	301,0	303,4
42	402,8	408,6	471,5	464,0	423,9	464,2	419,3	397,9	371,3	396,2



Pokračování tabulky XII: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 2005-2014

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v cenách roku 2010									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[Kč/hod]									
43	255,4	243,9	243,9	235,8	221,5	214,3	219,8	229,2	243,9	258,9
45	197,6	211,3	259,7	220,4	209,9	241,5	237,6	272,7	255,7	290,0
46	387,2	405,7	444,1	429,1	386,9	407,4	434,1	436,1	429,8	421,8
47	178,7	187,9	198,4	198,2	201,3	209,7	211,9	221,0	221,5	229,3
49	364,9	402,9	389,7	360,5	301,6	312,0	293,3	277,0	271,6	266,1
50	249,3	282,4	302,8	280,0	188,7	173,1	62,7	73,3	70,0	63,5
51	990,3	1 119,6	1 471,8	1 767,0	975,8	922,4	859,7	1 207,7	366,2	103,2
52	796,8	840,8	848,9	750,8	736,2	761,8	701,2	689,4	705,0	674,1
53	229,2	249,5	273,4	263,4	251,5	251,3	242,2	246,4	238,0	221,4
55	229,1	271,1	296,3	269,5	213,7	259,4	258,5	250,7	254,1	255,9
56	211,8	196,3	213,8	199,3	175,0	163,2	168,7	167,0	166,3	176,6
58	285,1	304,7	343,4	393,9	373,2	405,6	400,0	410,8	413,5	496,0
59	898,7	968,1	831,1	718,0	701,5	725,6	738,7	836,5	649,2	761,7
60	1 043,1	1 108,1	1 227,5	1 152,8	1 025,1	1 099,9	1 233,6	1 182,3	954,9	1 124,2
61	1 498,5	1 689,5	1 916,0	1 873,6	1 798,8	1 936,9	1 815,1	1 786,9	2 096,7	2 294,3
62	569,4	589,1	616,1	575,6	533,5	544,3	644,1	620,7	609,7	588,4
63	379,2	423,6	559,1	594,7	511,8	512,3	601,2	615,5	582,6	581,0
64	1 034,3	1 010,5	1 083,0	1 153,4	1 360,5	1 391,7	1 332,8	1 311,9	1 379,8	1 469,1
65	706,2	935,8	1 270,0	1 358,2	1 294,8	1 177,4	1 152,4	979,9	1 252,4	1 219,4
66	285,9	262,1	373,4	404,3	337,5	319,4	326,1	285,5	327,0	307,7
68	1 794,3	1 732,1	1 721,8	1 684,0	1 603,0	1 611,8	1 858,6	1 833,4	1 929,6	1 923,2
69	345,4	335,5	332,4	383,0	351,3	324,5	321,5	326,4	328,4	328,8
70	439,8	431,3	458,0	443,7	450,6	444,0	537,4	493,6	535,0	494,4
71	353,3	333,6	360,9	365,1	369,3	388,4	400,0	401,8	391,1	394,5
72	575,8	531,0	532,6	540,5	519,1	512,4	541,1	543,8	536,9	529,3
73	531,4	446,8	458,0	419,5	337,8	347,3	350,5	389,5	349,9	366,4
74	289,2	298,6	318,9	273,1	225,1	257,1	277,6	244,0	298,8	324,9
75	463,6	423,4	421,4	356,4	278,1	214,7	208,0	191,6	172,2	158,5
77	556,8	629,8	735,8	794,7	766,9	827,2	1 013,7	1 058,1	1 379,5	1 456,6
78	880,9	849,3	1 084,0	816,6	743,8	288,4	590,1	449,2	590,6	643,3
79	210,2	206,1	201,7	198,4	179,9	225,2	312,4	320,7	298,3	313,8
80	144,6	139,7	178,3	162,2	143,2	132,5	128,6	127,2	120,3	119,6
81	175,2	182,8	214,7	212,8	195,0	185,6	207,5	213,7	206,1	206,8
82	438,5	392,3	379,4	364,7	305,3	328,9	303,4	312,0	312,0	342,0
84	428,6	430,9	442,5	454,8	463,8	460,4	469,2	495,0	489,7	482,5
85	300,8	302,4	303,8	307,2	316,6	318,4	324,8	326,3	332,7	329,6
86	365,0	338,8	312,0	283,3	289,6	296,2	279,2	283,9	286,1	285,3
87	308,4	307,7	308,1	305,2	288,9	220,7	213,4	207,9	205,7	202,8
88	226,2	216,5	223,2	207,8	206,0	189,6	177,3	177,9	181,8	182,9



Pokračování tabulky XII: Produktivita práce ve stálých cenách v oddílech CZ-NACE v České republice v letech 2005-2014

Oddíl CZ-NACE	Produktivita práce v cenách roku 2010									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[Kč/hod]									
90	256,6	267,3	261,4	249,7	252,7	228,3	235,8	235,2	236,1	247,7
91	240,3	242,1	237,2	236,3	255,0	260,5	267,1	265,8	265,7	273,7
92	964,3	992,5	934,2	814,4	653,2	740,0	739,6	696,9	716,3	691,3
93	341,5	385,4	419,3	354,5	286,5	231,8	246,7	232,1	228,8	240,2
94	269,3	274,7	218,0	222,5	233,9	235,5	242,5	242,7	240,3	242,8
95	205,7	250,7	288,8	300,8	309,0	331,1	342,3	333,2	318,8	280,8
96	314,3	318,8	325,8	238,6	216,5	201,3	209,8	219,6	226,9	222,1
97	195,2	197,9	199,1	212,5	253,8	253,9	205,6	227,4	234,2	225,8
98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
99	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Celkem	351,7	376,8	391,5	395,7	383,2	393,7	401,2	402,7	402,3	409,2

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v cenách roku 2010 a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném odvětví v daném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XIII: Produktivita práce v běžných cenách v krajích České republiky v letech 1995-2014 (čitatelem hrubá přidaná hodnota)

Kraj (NUTS 3)	Produktivita práce (běžné ceny)				
	1995	2000	2005	2010	2014
	[Kč/hod]				
Hl. m. Praha	184,5	314,2	462,6	553,4	580,7
Středočeský	152,2	249,9	324,3	375,4	441,1
Jihočeský	151,3	227,8	314,2	349,0	381,1
Plzeňský	147,8	216,1	296,7	352,6	411,2
Karlovarský	139,2	190,5	247,8	296,0	309,7
Ústecký	149,7	219,2	301,4	356,7	370,1
Liberecký	134,5	217,0	281,4	330,0	369,0
Královéhradecký	140,2	214,7	289,2	356,1	404,9
Pardubický	142,5	219,1	287,5	351,0	349,0
Vysočina	148,6	217,0	310,5	358,6	371,5
Jihomoravský	143,1	214,1	302,1	364,6	411,9
Olomoucký	138,2	207,2	269,8	347,1	368,5
Zlínský	138,0	203,2	290,9	350,1	391,1
Moravskoslezský	149,6	218,9	329,4	381,4	398,9
Celkem	151,8	235,3	329,8	393,7	426,2

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném kraji v daném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XIV: Produktivita práce v běžných cenách v krajích České republiky v letech 1995-2014
(čitatelem hrubý domácí produkt)

Kraj (NUTS 3)	Produktivita práce (běžné ceny)				
	1995	2000	2005	2010	2014
	[Kč/hod]				
Hl. m. Praha	202,5	343,9	511,0	610,6	641,8
Středočeský	167,0	273,5	358,2	414,3	487,5
Jihočeský	166,1	249,3	347,0	385,2	421,2
Plzeňský	162,2	236,5	327,7	389,1	454,5
Karlovarský	152,7	208,4	273,7	326,6	342,2
Ústecký	164,3	239,9	332,9	393,6	409,0
Liberecký	147,6	237,5	310,8	364,2	407,8
Královéhradecký	153,8	234,9	319,4	393,0	447,5
Pardubický	156,4	239,8	317,6	387,3	385,7
Vysočina	163,1	237,5	343,0	395,7	410,6
Jihomoravský	157,1	234,3	333,7	402,3	455,3
Olomoucký	151,7	226,7	298,0	383,0	407,3
Zlínský	151,4	222,4	321,3	386,3	432,3
Moravskoslezský	164,2	239,6	363,8	420,9	440,8
Celkem	166,6	257,6	364,2	434,4	471,0

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubého domácího produktu v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném kraji v daném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XV: Absolutní a relativní změna produktivity práce v krajích České republiky mezi roky 1995 a 2014, resp. 2005 a 2014 či 1995 a 2005

Kraj (NUTS 3)	Změna produktivity práce					
	2014/1995	2014/2005	2005/1995	2014-1995	2014-2005	2005-1995
	[%]			[Kč/hod]		
Hl. m. Praha	314,8	130,1	242,0	396,2	134,3	262,0
Středočeský	289,8	141,3	205,1	288,9	129,0	159,9
Jihočeský	251,8	128,8	195,5	229,7	85,2	144,6
Plzeňský	278,2	137,7	201,9	263,4	112,7	150,7
Karlovarský	222,5	125,6	177,2	170,5	63,0	107,5
Ústecký	247,3	130,1	190,1	220,4	85,6	134,9
Liberecký	274,3	146,2	187,6	234,5	116,7	117,8
Královéhradecký	288,9	140,3	205,9	264,7	116,3	148,4
Pardubický	244,8	124,7	196,3	206,4	69,1	137,3
Vysočina	250,1	128,5	194,7	222,9	82,3	140,6
Jihomoravský	287,8	140,9	204,3	268,8	119,5	149,3
Olomoucký	266,6	134,9	197,6	230,3	95,4	134,9
Zlínský	283,5	148,0	191,5	253,2	126,9	126,3
Moravskoslezský	266,6	128,4	207,7	249,3	88,2	161,1
Celkem	280,8	134,8	208,2	274,4	110,1	164,3

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném kraji v daném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XVI: Hrubý domácí produkt na obyvatele v krajích České republiky v letech 1995-2014 (v Kč)

Kraj (NUTS 3)	Hrubý domácí produkt na obyvatele (běžné ceny)				
	1995	2000	2005	2010	2014
	[Kč/obyv]				
Hl. m. Praha	260 118	455 005	679 793	811 822	829 168
Středočeský	141 555	231 500	293 576	333 680	369 335
Jihočeský	146 449	217 198	287 319	317 054	343 817
Plzeňský	148 026	216 752	299 827	346 460	384 101
Karlovarský	145 044	196 504	243 379	269 200	276 941
Ústecký	146 549	190 661	259 757	298 627	309 564
Liberecký	140 439	209 926	265 775	287 144	315 209
Královéhradecký	140 385	214 875	274 890	327 441	356 040
Pardubický	135 181	196 943	259 935	308 768	327 545
Vysočina	126 575	188 782	261 437	300 530	334 994
Jihomoravský	142 856	209 290	284 655	353 185	397 233
Olomoucký	128 129	183 152	238 494	285 621	314 478
Zlínský	128 668	189 148	254 560	313 138	359 354
Moravskoslezský	133 224	177 830	266 984	311 598	337 741
Celkem	152 952	230 969	318 345	375 921	404 843

Zdroj: ČSÚ.



Tabulka XVII: Objemové indexy hrubého domácího produktu v krajích České republiky v letech 1995-2014 (rok 1995=100)

Kraj (NUTS 3)	Objemové indexy HDP				
	1995	2000	2005	2010	2014
	[%]				
Hl. m. Praha	100,0	122,8	156,5	177,7	179,3
Středočeský	100,0	120,0	144,9	179,5	191,1
Jihočeský	100,0	108,1	127,6	130,2	131,5
Plzeňský	100,0	106,2	132,2	148,3	155,7
Karlovarský	100,0	96,4	103,7	101,4	97,6
Ústecký	100,0	95,0	109,5	118,5	115,3
Liberecký	100,0	108,2	126,2	137,8	142,0
Královéhradecký	100,0	111,8	129,9	148,7	150,6
Pardubický	100,0	106,1	126,2	149,1	148,1
Vysočina	100,0	110,4	136,0	148,0	150,7
Jihomoravský	100,0	105,4	126,5	146,6	159,3
Olomoucký	100,0	104,4	122,9	137,4	142,0
Zlínský	100,0	106,5	129,7	158,0	167,4
Moravskoslezský	100,0	97,2	118,2	124,5	124,7
Celkem	100,0	109,2	132,4	149,3	153,1

Zdroj: ČSÚ.



Tabulka XVIII: Produktivita práce v běžných cenách ve skupinách odvětví a krajích České republiky v roce 2014

Skupina odvětví/ Kraj (NUTS 3)	Produktivita práce											
	A	B+C+D+E	C	F	G+H+I	J	K	L	M+N	O+P+Q	R+S+T+U	Celkem
	[Kč/hod]											
Hl. m. Praha	566,0	851,4	658,1	315,5	387,2	1 022,9	1 457,2	1 223,4	462,9	537,9	338,3	580,7
Středočeský	306,2	601,4	578,9	268,7	291,9	680,4	1 536,9	2 937,9	310,8	322,7	268,8	441,1
Jihočeský	334,9	433,0	363,3	254,4	298,8	686,5	834,2	2 053,6	267,1	388,1	233,8	381,1
Plzeňský	296,2	499,5	447,8	263,4	283,4	583,6	1 205,8	2 163,7	283,9	369,0	304,2	411,2
Karlovarský	433,1	324,8	270,8	232,3	219,4	511,6	420,8	1 653,0	238,2	300,8	354,1	309,7
Ústecký	321,1	471,8	366,9	231,5	265,5	825,3	1 145,4	1 624,9	241,1	287,8	193,2	370,1
Liberecký	321,8	394,0	382,2	304,2	277,2	604,4	584,5	2 728,3	261,7	335,8	240,8	369,0
Královéhradecký	335,0	519,9	473,3	250,7	271,7	784,0	526,0	1 997,8	268,5	369,1	225,0	404,9
Pardubický	267,4	362,2	338,0	258,3	271,9	691,8	716,3	2 945,2	290,4	316,2	242,3	349,0
Vysočina	249,0	410,4	366,3	281,8	286,9	558,2	438,3	4 038,3	318,7	333,7	233,8	371,5
Jihomoravský	339,5	507,7	427,8	271,6	300,6	555,5	961,1	1 977,8	308,6	387,9	247,4	411,9
Olomoucký	324,0	416,7	395,6	252,5	280,2	503,9	455,4	3 233,1	270,3	347,0	292,2	368,5
Zlínský	361,5	479,2	468,5	246,4	274,2	471,4	595,1	1 832,1	317,4	314,1	267,9	391,1
Moravskoslezský	346,6	525,3	499,2	245,1	290,2	604,0	466,6	1 664,6	245,2	361,2	213,3	398,9
Celkem	319,4	496,8	445,5	267,6	306,5	803,7	1 101,5	1 806,3	346,3	376,2	269,5	426,2

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubé přidané hodnoty v běžných cenách a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušném odvětví a kraji v daném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XIX: Produktivita práce v evropských zemích v letech 1995-2014

Země	Kód	Rok																			
		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Evropská unie (28 zemí)	EU28	20,9	21,8	22,9	23,7	24,6	26,2	27,2	28,3	28,8	30,0	31,1	32,3	33,6	33,5	32,6	34,4	35,3	36,5	37,1	37,8
Belgie	BE					35,9	38,4	38,9	41,3	41,4	42,5	43,5	44,5	45,7	45,3	44,4	47,6	48,3	49,7	50,3	51,1
Bulharsko	BG	7,2	6,0	6,4	7,6	7,4	8,5	8,9	9,8	10,2	10,6	11,3	12,0	13,2	13,5	13,5	14,4	14,9	15,7	15,8	16,4
Česká republika	CZ	12,6	13,5	13,8	14,0	14,7	15,7	17,5	18,0	19,3	20,5	21,3	22,7	24,5	23,6	23,3	23,8	24,9	25,4	26,0	27,0
Dánsko	DK	27,4	29,0	30,1	30,7	31,6	33,7	33,8	35,4	35,1	37,5	38,1	39,5	40,9	41,5	40,3	44,7	45,4	47,5	47,4	47,9
Německo	DE	27,2	28,6	29,8	30,5	31,7	32,8	34,1	35,3	36,6	38,1	40,0	41,2	42,7	42,5	40,7	43,4	44,9	45,8	46,5	47,9
Estonsko	EE						10,2	10,8	12,0	12,9	14,1	15,3	16,5	18,5	18,6	19,2	20,9	21,4	23,2	23,6	24,4
Irsko	IE				26,2	27,3	29,9	31,3	34,2	35,6	37,3	38,1	39,6	41,7	39,2	40,2	44,3	47,3	48,1	47,3	48,7
Řecko	EL	15,5	16,5	17,9	17,9	18,8	19,9	21,4	22,8	23,3	24,5	23,5	25,2	26,0	26,4	25,5	25,9	25,0	25,7	26,5	27,1
Španělsko	ES	22,5	23,5	24,2	24,7	25,1	26,2	26,7	27,9	28,1	28,9	29,8	31,5	33,2	33,2	33,3	34,2	35,0	36,6	37,4	38,1
Francie	FR	27,1	28,1	29,7	31,1	32,2	34,9	36,3	38,7	38,0	38,7	40,4	42,2	43,6	43,2	42,4	44,3	45,4	45,9	47,6	48,2
Chorvatsko	HR														20,6	19,0	19,4	20,9	22,4	23,0	22,9
Itálie	IT	25,7	26,5	27,7	28,7	29,3	30,9	32,0	31,2	31,3	31,6	32,4	33,4	34,8	35,3	34,3	35,7	36,5	37,6	38,0	38,3
Kypr	CY	16,0	16,7	17,4	18,3	19,2	20,6	21,4	22,1	22,2	23,7	25,1	26,6	27,4	28,7	28,0	28,9	28,6	29,2	29,3	29,7
Lotyšsko	LV	6,7	6,9	7,4	8,0	8,4	9,2	9,7	10,9	11,8	13,2	14,3	15,3	17,0	16,0	15,6	17,1	18,1	19,3	19,6	20,6
Litva	LT	7,3	7,8	8,6	9,1	9,7	10,2	11,7	12,6	13,9	14,2	15,3	16,8	18,4	18,8	17,7	20,2	22,1	23,4	24,3	25,0
Lucembursko	LU						50,7	48,1	49,9	50,2	53,4	54,6	59,8	61,6	59,1	56,1	59,8	63,4	63,6	66,3	68,3
Maďarsko	HU	9,8	10,2	10,9	11,5	11,6	12,4	14,1	15,3	16,0	16,8	17,6	18,4	19,0	20,0	20,0	23,1	24,0	24,3	24,9	24,8
Malta	MT						19,7	19,9	20,6	21,5	23,1	23,2	23,5	24,3	24,5	24,3	26,1	26,4	27,0	27,1	27,3
Nizozemí	NL	27,6	28,6	30,2	31,8	33,2	36,3	37,1	38,7	38,6	40,5	42,6	44,6	46,3	46,5	43,9	45,5	46,4	47,1	48,0	48,8
Rakousko	AT	24,7	25,3	26,3	27,6	28,5	30,3	30,3	31,8	32,5	34,0	35,0	36,8	37,9	37,8	37,4	39,0	39,9	42,0	42,9	43,6
Polsko	PL						11,7	12,2	13,2	13,7	14,6	15,1	15,6	16,6	16,5	16,9	19,2	20,5	21,5	21,9	22,3
Portugalsko	PT	13,4	13,8	14,6	14,9	15,8	16,5	16,9	17,6	18,2	18,7	20,3	21,5	22,4	22,5	22,3	23,6	24,1	25,5	26,1	26,4
Rumunsko	RO	5,1	5,5	5,1	5,0	5,2	5,6	6,3	7,4	8,1	9,3	9,9	11,3	12,8	14,6	14,1	15,0	15,6	18,3	18,6	19,3
Slovinsko	SI	13,6	15,1	16,8	17,7	18,7	19,8	20,6	21,3	21,9	23,5	25,4	26,8	28,1	27,9	25,6	26,7	28,1	28,9	28,9	29,9
Slovensko	SK	9,7	10,7	11,8	12,6	13,1	14,2	15,4	16,9	18,0	18,9	20,1	21,7	24,0	24,9	23,9	25,7	25,9	27,0	28,2	29,2
Finsko	FI	22,6	23,3	24,9	26,7	27,7	29,7	30,5	31,2	31,5	33,8	34,4	35,6	38,0	38,2	36,3	37,8	39,1	39,5	39,8	40,3
Švédsko	SE	24,8	26,1	27,6	28,4	29,8	32,1	32,0	33,5	35,1	37,2	37,2	39,3	41,3	40,9	38,7	40,6	41,5	42,7	42,5	42,8
Velká Británie	UK	23,0	24,5	26,3	26,7	27,5	30,1	31,0	32,5	33,3	35,4	36,3	37,6	38,1	37,4	35,6	36,0	36,2	36,8	36,9	37,6

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubého domácího produktu v běžných cenách v PPS a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušné zemi v daném roce.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



Tabulka XX: Vývoj podílu produktivity práce v České republice a vybraných evropských zemí v letech 1995-2014

Rok/ země	Rumunsko	Lotyšsko	Polsko	Estonsko	Maďarsko	Litva	Řecko	Slovensko	Velká Británie	Španělsko	Švédsko	Rakousko	Německo	Francie
	CZ/RO	CZ/LV	CZ/PL	CZ/EE	CZ/HU	CZ/LT	CZ/EL	CZ/SK	CZ/UK	CZ/ES	CZ/SE	CZ/AT	CZ/DE	CZ/FR
1995	2,46	1,86			1,28	1,72	0,81	1,29	0,55	0,56	0,51	0,51	0,46	0,46
1996	2,44	1,94			1,32	1,72	0,82	1,26	0,55	0,57	0,52	0,53	0,47	0,48
1997	2,71	1,88			1,27	1,62	0,77	1,18	0,53	0,57	0,50	0,53	0,46	0,47
1998	2,80	1,74			1,22	1,54	0,79	1,12	0,53	0,57	0,49	0,51	0,46	0,45
1999	2,81	1,76			1,27	1,52	0,79	1,12	0,54	0,59	0,50	0,52	0,46	0,46
2000	2,82	1,71	1,35	1,55	1,27	1,54	0,79	1,11	0,52	0,60	0,49	0,52	0,48	0,45
2001	2,80	1,81	1,44	1,62	1,24	1,50	0,82	1,14	0,57	0,66	0,55	0,58	0,51	0,48
2002	2,45	1,65	1,36	1,50	1,18	1,43	0,79	1,07	0,55	0,64	0,54	0,57	0,51	0,47
2003	2,39	1,63	1,41	1,50	1,21	1,39	0,83	1,07	0,58	0,69	0,55	0,59	0,53	0,51
2004	2,22	1,55	1,40	1,45	1,22	1,44	0,84	1,08	0,58	0,71	0,55	0,60	0,54	0,53
2005	2,14	1,49	1,41	1,39	1,21	1,39	0,91	1,06	0,59	0,71	0,57	0,61	0,53	0,53
2006	2,01	1,48	1,45	1,38	1,23	1,35	0,90	1,04	0,60	0,72	0,58	0,62	0,55	0,54
2007	1,92	1,44	1,48	1,33	1,29	1,34	0,95	1,02	0,64	0,74	0,59	0,65	0,57	0,56
2008	1,62	1,48	1,43	1,27	1,18	1,25	0,90	0,95	0,63	0,71	0,58	0,62	0,56	0,55
2009	1,65	1,50	1,38	1,22	1,17	1,32	0,92	0,98	0,66	0,70	0,60	0,62	0,57	0,55
2010	1,58	1,39	1,23	1,14	1,03	1,18	0,92	0,92	0,66	0,69	0,59	0,61	0,55	0,54
2011	1,60	1,38	1,21	1,16	1,04	1,12	1,00	0,96	0,69	0,71	0,60	0,62	0,55	0,55
2012	1,39	1,31	1,18	1,10	1,05	1,09	0,99	0,94	0,69	0,69	0,59	0,60	0,55	0,55
2013	1,40	1,33	1,19	1,10	1,05	1,07	0,98	0,92	0,70	0,70	0,61	0,61	0,56	0,55
2014	1,40	1,31	1,21	1,10	1,09	1,08	1,00	0,92	0,72	0,71	0,63	0,62	0,56	0,56

Pozn.: Produktivita práce je definována jako podíl hrubého domácího produktu v běžných cenách v PPS a počtu hodin odpracovaných zaměstnanými osobami v příslušné zemi v daném roce.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



Tabulka XXI: Jednotkové náklady práce v odvětvových sektorech České republiky v letech 1995-2014

Rok	Sektor ekonomiky			ČR celkem
	Zemědělství	Průmysl a stavebnictví	Služby	
1995	0,456	0,463	0,406	0,431
1996	0,493	0,456	0,428	0,442
1997	0,524	0,472	0,425	0,447
1998	0,491	0,467	0,397	0,427
1999	0,474	0,457	0,399	0,423
2000	0,458	0,456	0,399	0,422
2001	0,450	0,446	0,405	0,422
2002	0,477	0,463	0,413	0,433
2003	0,487	0,462	0,418	0,436
2004	0,490	0,448	0,428	0,437
2005	0,471	0,448	0,435	0,440
2006	0,487	0,438	0,434	0,437
2007	0,487	0,440	0,431	0,436
2008	0,495	0,449	0,438	0,443
2009	0,555	0,435	0,442	0,441
2010	0,553	0,432	0,448	0,444
2011	0,394	0,445	0,451	0,447
2012	0,380	0,453	0,463	0,457
2013	0,379	0,451	0,466	0,458
2014	0,369	0,423	0,461	0,444
Průměr	0,468	0,450	0,429	0,438

Pozn.: Jednotkové náklady práce jsou definovány jako podíl náhrad mezd zaměstnancům a hrubé přidané hodnoty v daném odvětví ve sledovaném roce.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XXII: Jednotkové náklady práce v odvětvích (sekce klasifikace CZ-NACE) České republiky v letech 1995-2014

Sekce CZ-NACE	Jednotkové náklady práce				
	1995	2000	2005	2010	2014
A	0,456	0,458	0,471	0,553	0,369
B	0,510	0,664	0,503	0,420	0,576
C	0,481	0,459	0,480	0,487	0,459
D	0,164	0,250	0,205	0,130	0,149
E	0,452	0,534	0,484	0,482	0,506
F	0,567	0,477	0,424	0,416	0,406
G	0,445	0,405	0,444	0,516	0,515
H	0,375	0,416	0,469	0,476	0,482
I	0,248	0,260	0,408	0,421	0,462
J	0,359	0,329	0,340	0,392	0,418
K	0,398	0,492	0,450	0,314	0,333
L	0,045	0,048	0,055	0,054	0,064
M	0,380	0,418	0,415	0,479	0,470
N	0,452	0,515	0,569	0,583	0,549
O	0,590	0,603	0,615	0,615	0,618
P	0,667	0,650	0,707	0,707	0,719
Q	0,642	0,621	0,654	0,699	0,723
R	0,399	0,350	0,413	0,450	0,502
S	0,229	0,254	0,299	0,393	0,397
T	0,702	0,719	0,746	0,634	0,702
U	-	-	-	-	-
Celkem	0,431	0,422	0,440	0,444	0,444

Pozn.: Jednotkové náklady práce jsou definovány jako podíl náhrad mezd zaměstnancům a hrubé přidané hodnoty v daném odvětví ve sledovaném roce. Kódy odvětví vč. názvů jsou uvedeny v tabulce I v příloze.

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XXIII: Jednotkové náklady práce v evropských zemích v roce 2014

Země	Kód	Jednotkové náklady práce
Belgie	BE	0,510
Bulharsko	BG	0,410
Česká republika	CZ	0,402
Dánsko	DK	0,523
Německo	DE	0,509
Estonsko	EE	0,462
Irsko	IE	0,374
Řecko	EL	0,328
Španělsko	ES	0,471
Francie	FR	0,528
Chorvatsko	HR	0,477
Itálie	IT	0,397
Kypr	CY	0,443
Lotyšsko	LV	0,418
Litva	LT	0,398
Lucembursko	LU	0,491
Maďarsko	HU	0,417
Malta	MT	0,446
Nizozemí	NL	0,496
Rakousko	AT	0,482
Polsko	PL	0,374
Portugalsko	PT	0,442
Rumunsko	RO	0,325
Slovinsko	SI	0,493
Slovensko	SK	0,378
Finsko	FI	0,494
Švédsko	SE	0,480
Velká Británie	UK	0,489
Island	IS	0,528
Norsko	NO	0,459
Švýcarsko	CH	0,594
Evropská unie (28 zemí)	EU28	0,476

Pozn.:

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



Tabulka XXIV: Vývoj jednotkových nákladů práce ve vybraných evropských zemích v letech 1995-2014

Rok/ země	Česká republika	Německo	Irsko	Řecko	Španělsko	Francie	Maďarsko	Rakousko	Polsko	Slovensko	Švédsko	Velká Británie
	CZ	DE	IE	EL	ES	FR	HU	AT	PL	SK	SE	UK
2000	0,386	0,529	0,384	0,308	0,485	0,506	0,434	0,485	0,412	0,402	0,450	0,523
2001	0,386	0,522	0,381	0,308	0,483	0,508	0,439	0,480	0,421	0,392	0,462	0,537
2002	0,397	0,518	0,367	0,331	0,481	0,513	0,433	0,475	0,402	0,391	0,461	0,529
2003	0,399	0,516	0,373	0,332	0,481	0,514	0,446	0,476	0,392	0,381	0,458	0,523
2004	0,397	0,506	0,378	0,331	0,477	0,509	0,441	0,467	0,370	0,361	0,451	0,524
2005	0,399	0,498	0,387	0,343	0,477	0,510	0,447	0,460	0,368	0,365	0,450	0,518
2006	0,397	0,487	0,392	0,335	0,477	0,508	0,443	0,458	0,365	0,359	0,443	0,523
2007	0,395	0,476	0,402	0,337	0,483	0,504	0,445	0,454	0,364	0,354	0,449	0,526
2008	0,403	0,485	0,434	0,343	0,501	0,506	0,443	0,462	0,385	0,354	0,458	0,521
2009	0,400	0,506	0,437	0,357	0,509	0,522	0,440	0,476	0,376	0,376	0,472	0,535
2010	0,402	0,497	0,412	0,363	0,501	0,521	0,427	0,471	0,379	0,370	0,455	0,527
2011	0,404	0,495	0,393	0,354	0,496	0,519	0,424	0,468	0,371	0,370	0,463	0,513
2012	0,412	0,504	0,389	0,346	0,478	0,523	0,426	0,474	0,372	0,371	0,478	0,510
2013	0,411	0,506	0,381	0,329	0,472	0,523	0,420	0,479	0,374	0,371	0,481	0,503
2014	0,402	0,509	0,374	0,328	0,471	0,528	0,417	0,482	0,374	0,378	0,480	0,489

Pozn..:

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



Tabulka XXV: Vývoj náhrad zaměstnancům a jejich složek v ČR v letech 1995-2014

Rok	Náhrady zaměstnancům		z toho:			
			Mzdy a platy		Sociální příspěvky zaměstnavatelů	
	Absolutní hodnota	Meziroční změna	Absolutní hodnota	Meziroční změna	Absolutní hodnota	Meziroční změna
	[Kč]	[%]	[Kč]	[%]	[Kč]	[%]
1995	619 931	-	472 518	-	147 413	-
1996	728 500	117,5	556 603	117,8	171 897	116,6
1997	797 276	109,4	607 903	109,2	189 373	110,2
1998	837 130	105,0	635 677	104,6	201 453	106,4
1999	861 849	103,0	653 000	102,7	208 849	103,7
2000	915 193	106,2	690 424	105,7	224 769	107,6
2001	988 445	108,0	748 119	108,4	240 326	106,9
2002	1 060 973	107,3	800 874	107,1	260 099	108,2
2003	1 118 599	105,4	842 423	105,2	276 176	106,2
2004	1 212 406	108,4	915 883	108,7	296 523	107,4
2005	1 299 197	107,2	982 935	107,3	316 262	106,7
2006	1 394 034	107,3	1 053 200	107,1	340 834	107,8
2007	1 513 254	108,6	1 140 368	108,3	372 886	109,4
2008	1 616 849	106,8	1 226 454	107,5	390 395	104,7
2009	1 568 561	97,0	1 201 971	98,0	366 590	93,9
2010	1 589 052	101,3	1 208 990	100,6	380 062	103,7
2011	1 625 743	102,3	1 236 160	102,2	389 583	102,5
2012	1 663 468	102,3	1 267 565	102,5	395 903	101,6
2013	1 674 527	100,7	1 272 947	100,4	401 580	101,4
2014	1 712 330	102,3	1 297 505	101,9	414 825	103,3
Průměr	-	105,5	-	105,5	-	105,6

Pozn.:

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XXVI: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a náhrad zaměstnancům v České republice v letech 1995-2014

Rok	Podíl	
	Sociální příspěvky zaměstnavatelů/ Náhrady zaměstnancům	Sociální příspěvky zaměstnavatelů/ Mzdy a platy
1995	0,238	0,312
1996	0,236	0,309
1997	0,238	0,312
1998	0,241	0,317
1999	0,242	0,320
2000	0,246	0,326
2001	0,243	0,321
2002	0,245	0,325
2003	0,247	0,328
2004	0,245	0,324
2005	0,243	0,322
2006	0,244	0,324
2007	0,246	0,327
2008	0,241	0,318
2009	0,234	0,305
2010	0,239	0,314
2011	0,240	0,315
2012	0,238	0,312
2013	0,240	0,315
2014	0,242	0,320
Průměr	0,241	0,318

Pozn.:

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XXVII: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a náhrad zaměstnancům podle odvětví (sekcí klasifikace CZ-NACE) v letech 1995-2014

Sekce CZ-NACE	Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a náhrad zaměstnancům				
	1995	2000	2005	2010	2014
A	0,238	0,246	0,253	0,234	0,232
B	0,258	0,265	0,321	0,293	0,285
C	0,238	0,248	0,245	0,244	0,245
D	0,240	0,259	0,244	0,242	0,241
E	0,240	0,246	0,242	0,240	0,249
F	0,229	0,241	0,243	0,225	0,234
G	0,238	0,247	0,243	0,238	0,240
H	0,235	0,243	0,235	0,236	0,240
I	0,212	0,218	0,224	0,178	0,210
J	0,238	0,248	0,238	0,238	0,241
K	0,243	0,246	0,246	0,241	0,245
L	0,236	0,244	0,234	0,235	0,239
M	0,233	0,242	0,235	0,238	0,240
N	0,232	0,239	0,233	0,243	0,243
O	0,241	0,244	0,239	0,236	0,243
P	0,251	0,250	0,251	0,249	0,248
Q	0,239	0,245	0,245	0,246	0,247
R	0,241	0,246	0,242	0,246	0,242
S	0,231	0,238	0,234	0,232	0,238
T	0,050	0,054	0,052	0,065	0,082
U	-	-	-	-	-
Celkem	0,238	0,246	0,243	0,239	0,242

Pozn.:

Zdroj: ČSÚ, vlastní výpočty.



Tabulka XXVIII: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech v evropských zemích v roce 2014

Země		Podíl soc. příspěvků zaměstnavatelů a mezd a platů
Belgie	BE	0,389
Bulharsko	BG	0,171
Česká republika	CZ	0,320
Dánsko	DK	0,083
Německo	DE	0,224
Estonsko*	EE	0,344
Irsko*	IE	0,090
Řecko	EL	0,341
Španělsko	ES	0,267
Francie	FR	0,372
Itálie	IT	0,369
Lotyšsko	LV	0,179
Litva	LT	0,272
Lucembursko*	LU	0,167
Maďarsko	HU	0,239
Nizozemí	NL	0,294
Rakousko	AT	0,214
Polsko*	PL	0,192
Portugalsko	PT	0,288
Rumunsko	RO	0,206
Slovinsko	SI	0,166
Slovensko	SR	0,301
Finsko	FI	0,233
Švédsko	SE	0,196
Velká Británie	UK	0,214
Norsko	NO	0,235
Evropská unie (28 zemí)	EU28	0,265

Pozn.: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a mezd a platů vychází z příslušných ukazatelů v jednotlivých zemích v PPS.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



Tabulka XXIX: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů na mzdách a platech v evropských zemích v letech 1995-2014

Země/ Rok	Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a mezd a platů						
	Bulharsko	Česká republika	Řecko	Lotyšsko	Maďarsko	Polsko	Slovensko
	BG	CZ	EL	LV	HU	PL	SK
1995	0,376	0,312	0,262	0,387	0,379	-	0,328
1996	0,382	0,309	0,277	0,500	0,360	-	0,325
1997	0,388	0,312	0,267	0,229	0,378	-	0,303
1998	0,350	0,317	0,270	0,237	0,376	-	0,303
1999	0,359	0,320	0,272	0,254	0,354	-	0,291
2000	0,327	0,326	0,257	0,254	0,347	0,197	0,301
2001	0,309	0,321	0,262	0,225	0,322	0,198	0,303
2002	0,299	0,325	0,262	0,230	0,321	0,195	0,307
2003	0,285	0,328	0,277	0,217	0,298	0,194	0,298
2004	0,239	0,324	0,262	0,209	0,291	0,197	0,290
2005	0,196	0,322	0,275	0,187	0,294	0,198	0,286
2006	0,215	0,324	0,264	0,187	0,290	0,194	0,281
2007	0,182	0,327	0,279	0,172	0,295	0,193	0,278
2008	0,216	0,318	0,291	0,159	0,301	0,177	0,293
2009	0,188	0,305	0,266	0,181	0,283	0,184	0,285
2010	0,166	0,314	0,287	0,187	0,242	0,183	0,292
2011	0,169	0,315	0,296	0,207	0,246	0,184	0,285
2012	0,166	0,312	0,320	0,192	0,235	0,197	0,286
2013	0,172	0,315	0,334	0,189	0,230	0,197	0,296
2014	0,171	0,320	0,341	0,179	0,239	0,192	0,301

Pozn.: Podíl sociálních příspěvků zaměstnavatelů a mezd a platů vychází z příslušných ukazatelů v jednotlivých zemích v PPS.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



Tabulka XXX: Vývoj mezd a platů na odpracovanou hodinu v evropských zemích v letech 1995-2014

Země		Mzdy a platy			Průměrné tempo růstu	
		1995	2005	2014	1995-2014	2005-2014
		[PPS/hod]			[%]	
Belgie	BE	15,8	20,4	24,6	2,4	2,0
Bulharsko	BG	2,6	4,3	7,8	6,0	7,0
Česká republika	CZ	4,5	8,0	10,0	4,3	2,5
Dánsko	DK	14,6	19,7	25,3	2,9	2,6
Německo	DE	13,8	19,3	23,4	2,8	2,3
Estonsko*	EE	-	5,5	9,3	6,4	5,8
Irsko*	IE	-	17,0	20,7	3,0	2,3
Řecko	EL	6,4	10,3	10,6	2,7	0,2
Španělsko	ES	11,1	13,4	16,9	2,2	2,6
Francie	FR	11,9	17,6	21,7	3,2	2,6
Itálie	IT	10,6	13,5	16,4	2,3	2,4
Kypr	CY	7,8	12,3	12,6	2,6	0,7
Lotyšsko	LV	2,4	5,5	8,3	6,8	5,6
Litva	LT	2,7	5,9	8,9	6,4	4,9
Lucembursko*	LU	-	24,6	30,6	2,5	2,3
Maďarsko	HU	3,8	7,0	9,3	4,8	3,3
Malta*	MT	-	10,8	13,3	2,5	1,7
Nizozemí	NL	14,9	20,1	23,8	2,5	2,0
Rakousko	AT	12,9	16,6	21,0	2,6	2,5
Polsko*	PL	-	6,3	9,0	3,5	3,7
Portugalsko	PT	6,4	9,4	10,8	2,8	2,1
Rumunsko	RO	2,5	4,5	7,2	5,7	6,3
Slovinsko	SI	8,4	13,7	16,3	3,5	2,5
Slovensko	SK	3,2	6,9	10,4	6,4	5,0
Finsko	FI	10,6	15,6	19,1	3,2	2,4
Švédsko	SE	10,1	15,1	18,2	3,2	1,9
Velká Británie	UK	11,5	17,9	17,5	2,2	-0,3
Evropská unie (28 zemí)	EU28	10,3	14,5	17,5	2,9	2,1

Pozn.: U zemí označených * není k dispozici údaj za rok 1995 a průměrná tempa růstu odpovídají období 2000-2014, v případě Irska období 1998-2014.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



Tabulka XXXI: Vývoj sociálních příspěvků zaměstnavatelů na odpracovanou hodinu v evropských zemích v letech 1995-2014

Země		Sociální příspěvky zaměstnavatelů			Průměrné tempo růstu	
		1995	2005	2014	1995-2014	2005-2014
		[PPS/hod]			[%]	
Belgie	BE	2,7	3,8	4,6	3,0	2,3
Bulharsko	BG	5,5	7,3	9,6	2,9	2,8
Česká republika	CZ	1,0	0,8	1,3	1,7	3,5
Dánsko	DK	1,4	2,6	3,2	4,4	2,4
Německo	DE	0,9	1,7	2,1	4,8	2,3
Estonsko*	EE	3,3	4,6	5,2	2,5	1,7
Irsko*	IE	-	1,8	3,2	7,0	6,5
Řecko	EL	-	1,3	1,9	5,1	4,5
Španělsko	ES	1,7	2,8	3,6	4,1	2,8
Francie	FR	2,9	3,7	4,5	2,4	2,4
Itálie	IT	4,5	6,3	8,1	3,1	3,0
Kypr	CY	4,6	5,1	6,0	1,5	1,9
Lotyšsko	LV	1,5	2,7	3,1	3,8	2,6
Litva	LT	0,9	1,0	1,5	2,6	4,0
Lucembursko*	LU	0,6	1,5	2,4	7,4	5,6
Maďarsko	HU	-	3,9	5,1	3,8	3,5
Malta*	MT	1,5	2,1	2,2	2,3	1,3
Nizozemí	NL	-	1,2	1,3	2,2	0,7
Rakousko	AT	2,8	5,4	7,0	4,9	2,8
Polsko*	PL	2,8	3,6	4,5	2,6	2,2
Portugalsko	PT	-	1,2	1,7	3,3	3,5
Rumunsko	RO	1,6	2,6	3,1	3,7	3,3
Slovinsko	SI	0,6	1,0	1,5	4,7	6,1
Slovensko	SK	1,7	2,3	2,7	2,6	2,5
Finsko	FI	1,1	2,0	3,1	5,9	5,4
Švédsko	SE	3,0	3,9	4,5	2,1	1,8
Velká Británie	UK	1,8	2,9	3,6	3,6	2,0
Evropská unie (28 zemí)	EU28	1,7	3,5	3,7	4,3	1,5

Pozn.: U zemí označených * není k dispozici údaj za rok 1995 a průměrná tempa růstu odpovídají období 2000-2014, v případě Irska období 1998-2014.

Zdroj: Eurostat, vlastní výpočty.



Tabulka XXXII: Diferenciace mezd podle vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKO V)		Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Základní a nedokončené	A-C	10 464	12 715	17 307	22 734	28 340
Střední bez maturity	D,E,H,J	11 379	14 894	20 267	26 318	33 018
Střední s maturitou	K-M	12 757	17 770	24 047	32 568	43 428
Vyšší odborné a bakalářské	N,P,R	15 422	20 180	27 162	37 244	52 998
Vysokoškolské	T,V	17 215	25 095	36 624	55 819	86 503
Celkem		11 901	16 477	22 971	31 627	44 777

Zdroj: ISPV.



Tabulka XXXIII: Diferenciace mezd podle odvětví (sekce klasifikace CZ-NACE) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Sekce (klasifikace CZ-NACE)	Diferenciace mezd				
	1. decil	1. kvartil	medián	3. kvartil	9. decil
	[Kč/měs]				
A	12 838	16 916	21 474	26 106	31 846
B	19 755	24 870	30 409	37 723	46 416
C	14 432	18 609	24 401	32 242	42 920
D	21 001	27 261	36 611	47 273	63 529
E	13 954	18 737	23 945	29 265	37 679
F	12 123	16 379	21 768	29 394	39 762
G	11 229	14 383	19 835	28 202	43 154
H	12 263	17 166	23 542	30 446	37 443
I	9 443	10 426	12 288	16 973	23 661
J	18 534	27 824	39 238	58 310	86 028
K	20 862	27 301	37 790	55 864	89 094
L	10 435	14 512	21 235	28 024	37 691
M	11 843	17 745	25 813	37 867	58 262
N	9 743	11 257	15 410	22 106	30 429
O	24 163	27 462	31 388	42 935	58 774
P	15 713	21 525	28 488	39 583	56 502
Q	13 798	17 096	21 961	28 421	40 362
R	10 458	12 923	19 030	24 886	32 272
S	10 192	13 408	17 438	24 682	34 201
Celkem	11 901	16 477	22 971	31 627	44 777

Pozn.: Kódy jednotlivých sekcí CZ-NACE vč. názvů jsou uvedeny v Tabulce I v příloze.

Zdroj: ISPV.



Tabulka XXXIV: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle odvětví (sekce CZ-NACE) a vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Odvětví (sekce CZ-NACE)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKO V)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
[Kč/měs]						
A	Základní a nedokončené	11 797	13 727	17 864	22 839	26 283
	Střední bez maturity	13 596	16 848	20 805	24 662	28 378
	Střední s maturitou	12 490	18 012	22 815	27 746	34 183
	Vyšší odborné a bakalářské	9 983	10 728	20 294	29 421	37 786
	Vysokoškolské	13 693	19 746	27 836	37 065	53 100
B	Základní a nedokončené	17 626	22 486	27 283	32 979	40 439
	Střední bez maturity	18 972	24 043	29 061	34 526	41 172
	Střední s maturitou	21 768	26 590	32 733	40 089	48 209
	Vyšší odborné a bakalářské	23 232	29 433	34 544	42 043	52 210
	Vysokoškolské	31 212	38 425	48 782	69 757	106 391
C	Základní a nedokončené	12 172	15 652	20 042	25 060	30 504
	Střední bez maturity	13 970	17 592	22 679	28 611	35 530
	Střední s maturitou	15 445	20 099	26 278	34 468	44 888
	Vyšší odborné a bakalářské	18 081	22 402	29 556	39 790	54 221
	Vysokoškolské	21 556	29 027	40 573	59 021	88 061
D	Základní a nedokončené	9 185	9 405	16 652	25 244	32 244
	Střední bez maturity	19 307	23 005	28 139	36 039	41 879
	Střední s maturitou	22 599	28 677	37 454	45 080	53 298
	Vyšší odborné a bakalářské	26 258	30 799	39 439	49 980	64 749
	Vysokoškolské	29 969	39 092	53 002	73 273	108 035
E	Základní a nedokončené	10 073	12 432	16 097	20 946	27 085
	Střední bez maturity	14 851	19 172	23 183	27 170	31 346
	Střední s maturitou	16 237	21 012	25 588	32 274	40 237
	Vyšší odborné a bakalářské	9 860	18 971	27 392	39 345	47 993
	Vysokoškolské	17 017	24 250	33 298	50 020	76 232
F	Základní a nedokončené	9 702	11 914	17 858	21 924	28 692
	Střední bez maturity	11 826	15 824	20 241	25 969	32 400
	Střední s maturitou	13 194	16 959	22 984	32 299	43 506
	Vyšší odborné a bakalářské	10 825	16 890	23 361	32 062	40 541
	Vysokoškolské	18 015	23 021	31 858	45 074	69 972



Pokračování tabulky XXXIV: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle odvětví (sekce CZ-NACE) a vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Odvětví (sekce CZ- NACE)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKOV)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
G	Základní a nedokončené	10 982	12 573	15 764	19 778	24 472
	Střední bez maturity	10 776	12 949	16 958	22 731	29 120
	Střední s maturitou	11 633	15 432	21 156	29 512	42 396
	Vyšší odborné a bakalářské	12 524	17 078	24 249	35 452	53 601
	Vysokoškolské	13 278	21 593	34 512	57 622	93 994
H	Základní a nedokončené	11 336	13 631	19 367	25 290	30 798
	Střední bez maturity	11 912	14 777	21 022	26 581	32 025
	Střední s maturitou	15 038	20 575	26 142	33 750	40 195
	Vyšší odborné a bakalářské	17 429	21 780	27 915	36 418	49 985
	Vysokoškolské	19 969	28 182	37 127	52 956	87 771
I	Základní a nedokončené	9 439	10 145	11 843	15 413	18 360
	Střední bez maturity	9 323	10 168	11 726	14 818	19 334
	Střední s maturitou	9 706	10 948	13 956	20 416	28 044
	Vyšší odborné a bakalářské	10 350	11 245	16 360	25 903	39 261
	Vysokoškolské	9 402	11 813	17 919	29 742	52 634
J	Základní a nedokončené	9 584	9 836	18 933	27 325	30 659
	Střední bez maturity	10 831	15 346	24 325	32 703	40 554
	Střední s maturitou	17 938	24 491	33 690	46 454	69 298
	Vyšší odborné a bakalářské	23 152	28 748	37 891	52 725	73 520
	Vysokoškolské	24 882	34 475	47 640	71 561	103 662
K	Základní a nedokončené	17 694	20 837	25 109	29 793	40 735
	Střední bez maturity	9 534	10 238	19 456	29 967	41 834
	Střední s maturitou	20 525	25 425	33 031	44 277	60 581
	Vyšší odborné a bakalářské	20 792	25 748	34 038	48 207	69 829
	Vysokoškolské	28 560	39 102	55 608	85 195	135 791
L	Základní a nedokončené	10 163	10 414	11 132	13 738	16 379
	Střední bez maturity	9 937	11 747	17 117	23 629	27 539
	Střední s maturitou	11 439	16 133	22 427	28 085	36 261
	Vyšší odborné a bakalářské	18 875	19 845	30 166	41 866	45 066
	Vysokoškolské	10 421	15 258	23 080	33 364	52 299



Pokračování tabulky XXXIV: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle odvětví (sekce CZ-NACE) a vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Odvětví (sekce CZ- NACE)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKOV)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
M	Základní a nedokončené	9 319	11 611	12 562	19 079	26 770
	Střední bez maturity	10 572	12 397	20 011	27 484	31 633
	Střední s maturitou	11 473	15 975	22 141	30 987	43 057
	Vyšší odborné a bakalářské	14 500	19 392	27 225	37 925	53 455
	Vysokoškolské	14 394	22 300	31 888	48 365	79 697
N	Základní a nedokončené	9 619	10 570	12 621	17 069	21 384
	Střední bez maturity	9 553	10 663	13 678	19 325	24 057
	Střední s maturitou	10 440	12 761	18 929	26 053	34 537
	Vyšší odborné a bakalářské	11 845	16 437	22 598	32 493	44 716
	Vysokoškolské	10 952	16 841	24 233	37 662	56 466
O	Základní a nedokončené	*	*	*	*	*
	Střední bez maturity	20 573	23 377	26 338	29 892	35 516
	Střední s maturitou	23 657	26 656	29 788	33 620	42 420
	Vyšší odborné a bakalářské	23 887	26 571	30 641	38 859	52 434
	Vysokoškolské	29 310	37 037	48 401	62 389	94 809
P	Základní a nedokončené	10 491	11 565	13 462	16 231	19 673
	Střední bez maturity	10 993	13 005	16 325	20 558	25 060
	Střední s maturitou	13 797	17 553	22 484	29 002	35 078
	Vyšší odborné a bakalářské	16 405	20 992	25 668	34 095	45 141
	Vysokoškolské	21 246	25 785	33 431	45 755	64 148
Q	Základní a nedokončené	10 449	12 064	14 246	16 922	19 433
	Střední bez maturity	11 861	13 706	16 221	19 073	22 793
	Střední s maturitou	14 466	17 721	21 902	26 983	31 671
	Vyšší odborné a bakalářské	17 939	20 491	24 246	28 175	32 874
	Vysokoškolské	18 625	24 747	36 311	55 307	77 968
R	Základní a nedokončené	9 843	11 705	13 606	15 744	20 750
	Střední bez maturity	10 277	12 022	15 881	21 947	25 290
	Střední s maturitou	11 140	12 972	18 577	24 804	32 111
	Vyšší odborné a bakalářské	16 294	19 487	21 651	29 399	47 669
	Vysokoškolské	9 259	14 433	24 548	30 095	58 758



Pokračování tabulky XXXIV: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle odvětví (sekce CZ-NACE) a vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Odvětví (sekce CZ-NACE)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKO V)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
S	Základní a nedokončené	9 715	10 556	10 964	15 033	17 897
	Střední bez maturity	9 325	11 169	14 852	18 921	25 235
	Střední s maturitou	10 993	14 955	18 051	24 908	34 006
	Vyšší odborné a bakalářské	13 508	15 957	20 054	24 085	32 134
	Vysokoškolské	12 513	17 066	24 674	33 978	56 004

Pozn.: Kódy jednotlivých sekcí CZ-NACE vč. názvů jsou uvedeny v Tabulce I v příloze.

Zdroj: ISPV.



Tabulka XXXV: Diferenciace mezd podle krajů ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Diferenciace mezd					
	1. decil	1. kvartil	medián	3. kvartil	9. decil	
	[Kč/měs]					
CZ010	Hlavní město Praha	11 859	18 651	27 784	41 293	66 027
CZ020	Středočeský	12 043	17 070	24 208	32 681	44 408
CZ031	Jihočeský	12 644	16 669	22 188	29 383	39 135
CZ032	Plzeňský	12 977	17 733	23 580	31 183	41 498
CZ041	Karlovarský	12 047	15 549	20 661	27 528	35 401
CZ042	Ústecký	11 928	16 205	21 810	28 689	38 573
CZ051	Liberecký	13 086	17 183	23 191	29 332	39 594
CZ052	Královéhradecký	12 639	16 501	21 710	28 692	38 479
CZ053	Pardubický	12 597	16 638	21 743	28 663	37 621
CZ063	Vysočina	12 175	15 905	21 966	29 197	39 350
CZ064	Jihomoravský	11 862	16 351	22 681	30 852	44 042
CZ071	Olomoucký	11 430	15 543	21 193	28 089	37 323
CZ072	Zlínský	11 887	16 046	21 176	28 214	38 831
CZ080	Moravskoslezský	11 509	15 792	22 538	30 136	39 435
Celkem		11 901	16 477	22 971	31 627	44 777

Pozn.:

Zdroj: ISPV.



Tabulka XXXVI: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle krajů a vzdělání ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKO V)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
[Kč/měs]						
Hl. m. Praha	Základní a nedokončené	9 750	11 623	17 257	22 855	30 541
	Střední bez maturity	10 401	13 353	20 440	27 688	34 918
	Střední s maturitou	12 582	19 145	27 208	37 575	52 552
	Vyšší odborné a bakalářské	15 925	22 980	30 925	44 727	66 932
	Vysokoškolské	18 651	28 097	41 915	66 286	105 673
Jihočeský	Základní a nedokončené	9 643	12 795	17 056	22 036	27 230
	Střední bez maturity	12 648	16 009	20 434	25 717	31 668
	Střední s maturitou	12 719	17 444	23 511	30 618	40 072
	Vyšší odborné a bakalářské	16 687	21 627	27 372	34 977	46 875
	Vysokoškolské	16 153	23 048	32 155	49 158	71 935
Jihomoravský	Základní a nedokončené	11 348	14 074	18 250	22 756	28 362
	Střední bez maturity	11 183	14 404	19 672	25 152	30 719
	Střední s maturitou	12 143	17 015	23 060	31 146	41 892
	Vyšší odborné a bakalářské	16 960	21 109	27 719	36 505	51 214
	Vysokoškolské	16 130	24 370	34 494	50 108	74 826
Karlovarský	Základní a nedokončené	10 580	13 292	16 510	20 603	26 052
	Střední bez maturity	12 081	15 023	19 423	25 207	31 463
	Střední s maturitou	12 727	17 657	22 674	29 356	36 864
	Vyšší odborné a bakalářské	16 143	19 818	23 810	30 408	44 629
	Vysokoškolské	18 970	24 636	36 884	53 629	78 832
Královéhradecký	Základní a nedokončené	11 618	14 003	17 452	21 903	26 335
	Střední bez maturity	12 563	15 945	20 136	25 779	32 761
	Střední s maturitou	12 569	17 095	22 436	29 617	39 059
	Vyšší odborné a bakalářské	14 855	19 554	24 407	33 295	44 869
	Vysokoškolské	20 113	24 527	34 240	48 358	70 858
Liberecký	Základní a nedokončené	11 062	14 074	19 826	25 114	28 971
	Střední bez maturity	12 916	16 275	21 736	26 932	32 952
	Střední s maturitou	13 811	18 149	24 039	30 795	41 029
	Vyšší odborné a bakalářské	15 281	20 130	25 424	34 364	44 299
	Vysokoškolské	18 042	24 028	34 840	50 406	74 601



*Pokračování tabulky XXXVI: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle krajů a vzdělání ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015*

Kraj (NUTS 3)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKOV)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Moravskoslezský	Základní a nedokončené	9 293	11 310	15 987	23 438	29 419
	Střední bez maturity	11 442	14 792	20 861	26 980	33 166
	Střední s maturitou	11 988	16 625	23 034	30 583	38 914
	Vyšší odborné a bakalářské	14 498	19 693	25 542	32 685	44 218
	Vysokoškolské	15 351	23 747	33 255	46 905	68 875
Olomoucký	Základní a nedokončené	10 401	11 935	14 917	19 660	24 373
	Střední bez maturity	11 299	14 531	19 684	25 109	30 827
	Střední s maturitou	12 083	16 504	22 044	28 824	36 906
	Vyšší odborné a bakalářské	10 781	16 404	21 602	30 368	37 947
	Vysokoškolské	16 945	21 353	31 800	45 465	66 767
Pardubický	Základní a nedokončené	11 799	13 817	18 308	21 722	26 863
	Střední bez maturity	11 991	15 325	19 705	25 271	31 258
	Střední s maturitou	13 538	18 082	23 586	30 464	39 113
	Vyšší odborné a bakalářské	16 124	20 384	24 902	33 118	42 392
	Vysokoškolské	20 253	25 612	33 469	47 339	66 936
Plzeňský	Základní a nedokončené	11 159	14 716	18 949	24 083	28 965
	Střední bez maturity	11 855	16 327	22 136	27 884	34 189
	Střední s maturitou	14 581	19 557	24 929	32 736	42 936
	Vyšší odborné a bakalářské	14 493	18 947	25 197	34 683	47 534
	Vysokoškolské	18 648	24 126	34 672	50 564	71 599
Středočeský	Základní a nedokončené	11 487	14 558	19 732	25 425	31 331
	Střední bez maturity	11 838	15 722	22 632	29 007	36 383
	Střední s maturitou	12 960	18 727	25 204	34 518	46 309
	Vyšší odborné a bakalářské	12 046	18 917	26 939	38 605	52 167
	Vysokoškolské	15 056	24 736	38 371	58 252	85 361
Ústecký	Základní a nedokončené	9 952	11 366	15 840	21 338	26 079
	Střední bez maturity	11 510	15 488	20 628	25 976	31 971
	Střední s maturitou	13 595	17 544	23 126	30 919	39 859
	Vyšší odborné a bakalářské	13 366	17 880	23 530	32 050	43 663
	Vysokoškolské	17 134	23 576	32 149	53 597	81 705



*Pokračování tabulky XXXVI: Diferenciace hrubých měsíčních mezd podle krajů a vzdělání ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015*

Kraj (NUTS 3)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKO V)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Vysočina	Základní a nedokončené	11 726	14 276	17 445	22 371	27 930
	Střední bez maturity	11 599	14 813	20 543	26 284	32 283
	Střední s maturitou	13 691	17 498	23 259	31 373	41 348
	Vyšší odborné a bakalářské	17 389	20 270	25 029	34 585	49 159
	Vysokoškolské	17 433	25 278	35 026	52 878	77 122
Zlínský	Základní a nedokončené	10 950	12 608	16 133	21 379	26 628
	Střední bez maturity	11 427	15 034	19 570	24 868	32 073
	Střední s maturitou	12 321	16 899	21 995	29 096	38 174
	Vyšší odborné a bakalářské	15 600	18 951	23 271	31 349	43 014
	Vysokoškolské	15 956	22 345	31 086	45 959	68 517



Tabulka XXXVII: Diferenciace mezd podle krajů a odvětví (sekce CZ-NACE) ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Odvětví (sekce CZ-NACE)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
[Kč/měs]						
Hl. m. Praha	A	11 917	13 204	16 500	26 764	43 149
	B	9 223	9 223	21 255	35 495	42 145
	C	12 038	19 055	27 227	39 096	59 349
	D	25 315	32 548	41 566	59 463	97 590
	E	14 799	19 896	25 910	32 195	41 514
	F	12 737	20 441	28 696	36 514	51 050
	G	11 856	17 496	25 172	40 550	66 564
	H	12 901	22 398	29 448	36 392	46 841
	I	9 901	10 780	13 611	21 402	31 191
	J	23 687	30 930	43 688	67 775	99 958
	K	25 024	32 027	44 515	67 624	107 243
	L	10 423	15 713	24 682	33 589	43 949
	M	14 826	23 048	32 186	47 296	77 642
	N	9 953	12 260	19 368	26 965	38 161
	O	24 623	28 385	35 376	49 699	69 505
	P	18 182	23 602	30 684	42 128	61 260
	Q	16 181	20 188	24 760	30 820	47 379
	R	11 440	14 486	21 898	29 654	42 324
	S	9 447	11 806	18 398	26 004	39 166
Jihočeský	A	12 124	14 856	20 185	24 721	30 339
	B	13 121	14 340	21 864	27 732	33 720
	C	13 803	17 692	23 320	30 225	39 759
	D	22 371	26 115	36 888	50 200	66 771
	E	13 654	20 152	23 679	27 957	33 328
	F	12 400	16 115	20 169	29 188	40 973
	G	11 396	14 268	18 660	24 779	32 075
	H	16 098	18 293	22 200	28 594	35 191
	I	10 670	11 907	14 413	18 203	29 643
	J	15 037	19 183	32 985	41 892	60 949
	K	21 064	25 126	32 778	45 757	66 392
	L	*	*	*	*	*
	M	10 900	12 297	17 222	27 038	35 920
	N	9 444	10 032	11 725	14 199	19 081
	O	21 932	24 512	29 677	34 288	46 559
	P	16 639	21 242	26 187	33 711	45 155
	Q	14 819	17 574	24 064	31 327	46 729
	R	11 736	12 726	20 280	27 611	30 161
	S	10 837	12 359	15 886	20 750	27 591



Pokračování tabulky XXXVII: Diferenciace mezd podle krajů a odvětví (sekce CZ-NACE) ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Odvětví (sekce CZ-NACE)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
Jihomoravský	A	13 251	17 995	21 015	24 361	29 174
	B	17 952	25 183	32 212	43 901	66 915
	C	14 497	18 548	23 751	30 753	41 150
	D	26 775	28 581	33 573	42 496	55 659
	E	11 867	16 884	22 630	28 015	37 565
	F	13 115	17 481	23 153	29 583	43 272
	G	10 947	13 840	19 373	27 392	40 588
	H	12 452	16 194	21 683	28 554	34 557
	I	9 644	10 266	11 991	17 978	22 342
	J	23 047	30 511	41 909	58 266	79 491
	K	12 693	21 830	30 111	42 982	61 256
	L	10 402	11 287	17 142	19 939	25 362
	M	11 593	16 472	24 093	32 741	47 904
	N	9 825	11 009	14 045	19 419	29 268
	O	23 341	27 058	29 784	35 016	47 807
	P	15 809	22 575	31 956	44 516	63 902
	Q	13 854	16 112	19 286	25 105	30 928
	R	11 422	13 121	21 330	26 162	30 222
	S	10 687	15 608	19 183	31 233	49 908
Karlovarský	A	12 702	17 097	20 770	26 926	33 399
	B	26 480	28 776	31 526	35 329	40 045
	C	12 728	15 026	18 799	25 740	34 575
	D	20 232	23 328	27 284	37 947	45 588
	E	11 751	18 274	24 530	29 868	44 612
	F	11 683	15 674	20 724	27 245	34 821
	G	10 740	14 559	19 080	25 148	34 843
	H	12 791	17 516	22 589	29 521	34 389
	I	9 627	10 713	13 916	19 399	23 998
	J	9 666	9 836	15 282	20 096	26 154
	K	22 081	26 270	33 493	43 864	56 432
	L	11 756	11 852	22 145	27 495	35 990
	M	10 125	12 248	19 679	24 636	29 722
	N	10 910	12 355	16 818	24 882	30 541
	O	*	*	*	*	*
	P	*	*	*	*	*
	Q	13 324	16 503	20 684	26 362	34 487
	R	14 199	19 829	22 429	25 525	30 992
	S	9 175	12 920	18 002	23 102	28 945



Pokračování tabulky XXXVII: Diferenciace mezd podle krajů a odvětví (sekce CZ-NACE) ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Odvětví (sekce CZ-NACE)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Královéhradecký	A	14 584	18 382	22 960	28 654	35 311
	B	19 359	20 289	23 314	28 317	34 161
	C	14 423	18 411	23 338	30 995	40 032
	D	28 565	33 253	39 086	49 359	60 175
	E	15 203	18 194	22 215	26 307	34 418
	F	10 885	14 529	18 083	23 917	32 903
	G	11 111	12 781	16 861	22 375	28 817
	H	12 706	16 323	21 917	28 575	34 594
	I	9 961	10 724	13 658	16 957	21 847
	J	17 716	19 391	31 134	42 154	57 423
	K	19 895	24 061	31 326	43 276	61 347
	L	10 722	14 932	21 322	27 672	37 368
	M	11 433	15 907	17 955	26 046	36 492
	N	9 732	12 359	17 092	22 864	28 578
	O	23 014	25 605	28 434	34 805	51 914
	P	16 238	20 560	23 329	33 163	48 280
	Q	12 970	16 647	20 328	25 690	36 791
	R	9 720	12 660	18 131	23 792	28 462
	S	11 339	14 292	17 199	21 985	29 969
Liberecký	A	13 016	16 926	22 556	26 245	31 264
	B	21 125	24 330	27 028	31 152	39 055
	C	15 911	20 139	25 342	31 997	41 926
	D	23 763	25 523	25 857	26 857	37 920
	E	12 034	15 267	22 602	27 043	33 466
	F	11 763	18 764	24 602	31 528	44 640
	G	11 932	13 718	17 970	23 699	32 225
	H	14 523	16 887	21 828	27 408	33 661
	I	9 245	11 681	13 811	16 773	24 372
	J	19 473	27 667	39 076	46 544	68 648
	K	20 779	24 867	32 204	42 020	58 976
	L	*	*	*	*	*
	M	15 992	18 042	24 824	33 164	45 690
	N	9 209	10 167	11 492	15 517	19 654
	O	*	*	*	*	*
	P	10 441	17 615	26 019	34 883	46 953
	Q	14 289	17 203	22 494	27 316	37 561
	R	12 739	15 238	19 684	23 218	28 988
	S	10 563	14 001	15 440	22 384	26 194



*Pokračování tabulky XXXVII: Diferenciace mezd podle krajů a odvětví (sekce CZ-NACE) ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015*

Kraj (NUTS 3)	Odvětví (sekce CZ-NACE)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Moravskoslezský	A	10 405	12 783	15 887	22 106	31 569
	B	19 972	27 148	34 594	42 192	49 918
	C	14 503	19 306	24 956	31 617	40 216
	D	19 999	26 873	33 379	41 671	53 611
	E	18 883	23 218	26 509	31 257	40 096
	F	10 446	13 149	18 965	26 631	35 630
	G	10 634	13 621	17 711	23 812	33 484
	H	12 529	17 953	23 417	28 855	34 858
	I	9 215	9 478	10 700	13 527	18 139
	J	12 057	22 999	33 422	44 557	59 053
	K	19 275	22 598	29 976	40 075	59 173
	L	10 435	17 262	21 265	23 952	29 626
	M	10 707	14 230	20 724	29 111	38 285
	N	9 570	10 955	15 099	21 293	27 723
	O	25 525	28 262	31 133	41 885	57 353
	P	12 549	17 395	26 269	37 039	52 010
	Q	13 869	16 798	23 043	29 206	39 245
	R	10 516	14 502	19 791	25 193	33 209
S	10 640	13 669	18 414	26 604	35 760	
Olomoucký	A	12 085	16 287	23 021	27 657	36 193
	B	22 163	27 407	31 549	37 567	54 074
	C	13 429	17 604	22 574	29 393	38 749
	D	16 686	20 441	30 025	39 521	43 065
	E	16 137	18 912	23 444	28 269	34 979
	F	11 865	14 761	21 793	27 795	35 247
	G	11 299	13 802	18 377	22 901	29 923
	H	13 563	19 385	24 405	30 202	35 112
	I	10 177	10 939	10 939	11 968	18 785
	J	10 782	21 193	28 499	37 352	44 866
	K	19 628	24 065	30 813	40 463	54 600
	L	11 430	14 294	18 362	21 561	31 800
	M	10 445	17 179	25 021	33 854	57 908
	N	9 696	11 420	14 153	18 922	24 020
	O	21 342	24 707	28 285	32 310	43 580
	P	13 850	20 486	28 953	41 127	57 691
	Q	13 546	16 323	21 251	29 452	43 345
	R	9 513	10 186	12 399	16 666	23 947
S	11 971	13 963	16 197	20 538	26 658	



*Pokračování tabulky XXXVII: Diferenciace mezd podle krajů a odvětví (sekce CZ-NACE) ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015*

Kraj (NUTS 3)	Odvětví (sekce CZ-NACE)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Pardubický	A	15 723	17 953	22 028	26 296	32 708
	B	*	*	*	*	*
	C	14 385	17 749	22 592	29 539	37 586
	D	29 181	36 402	40 321	47 981	58 704
	E	9 860	14 335	20 327	24 834	31 379
	F	13 900	15 543	21 064	26 735	36 916
	G	11 115	13 156	17 881	23 868	30 953
	H	10 738	12 052	19 967	27 616	35 318
	I	9 227	9 563	12 284	16 742	21 939
	J	21 661	25 830	31 894	40 769	55 372
	K	20 485	23 487	30 279	42 503	58 679
	L	9 702	9 718	17 728	21 646	25 099
	M	12 562	14 321	21 765	26 598	37 010
	N	9 762	12 467	15 749	20 040	24 328
	O	*	*	*	*	*
	P	14 767	21 755	28 588	35 646	48 339
	Q	12 749	15 123	20 821	27 192	38 793
R	10 277	10 302	12 029	19 882	19 882	
S	11 421	11 421	16 186	25 230	36 324	
Plzeňský	A	16 106	18 065	22 286	28 573	34 008
	B	19 315	22 791	26 570	31 332	39 628
	C	15 749	19 838	25 062	32 121	42 480
	D	28 472	32 974	39 352	49 718	59 924
	E	19 120	22 567	25 989	30 765	39 697
	F	11 179	15 211	23 431	31 988	42 913
	G	11 159	13 941	19 739	26 293	34 837
	H	12 387	16 632	22 375	29 255	36 214
	I	9 248	10 167	12 602	15 443	16 608
	J	17 478	24 861	33 332	52 047	58 163
	K	22 706	27 948	36 027	47 522	71 456
	L	11 305	13 543	23 805	26 345	33 332
	M	15 335	18 068	22 949	31 782	44 725
	N	9 953	10 891	14 230	20 303	28 421
	O	22 942	27 443	30 685	36 001	49 701
	P	14 921	19 557	27 694	38 962	53 494
	Q	14 611	18 479	23 012	30 585	42 019
R	14 916	18 491	24 348	32 174	48 385	
S	9 303	12 582	18 127	26 189	33 740	



Pokračování tabulky XXXVII: Diferenciace mezd podle krajů a odvětví (sekce CZ-NACE) ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Odvětví (sekce CZ-NACE)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Středočeský	A	13 550	17 231	23 036	27 134	32 631
	B	16 363	18 902	22 621	28 247	36 276
	C	16 038	21 716	28 188	37 581	49 371
	D	19 701	25 493	36 854	46 678	58 008
	E	16 025	21 655	26 571	32 035	39 806
	F	12 111	15 889	21 515	27 580	34 252
	G	11 514	15 452	22 508	31 553	45 237
	H	12 109	16 168	23 356	29 069	36 963
	I	9 427	10 087	12 675	15 666	19 942
	J	9 200	18 727	28 702	42 037	63 614
	K	23 339	27 889	35 289	44 072	55 568
	L	10 417	13 683	18 282	24 357	39 550
	M	10 768	14 487	22 936	34 932	51 647
	N	9 927	11 434	14 943	19 708	25 214
	O	25 768	28 587	32 991	41 091	52 556
	P	15 756	18 821	24 003	30 557	42 845
	Q	14 695	17 909	22 768	29 574	38 915
	R	9 202	9 209	14 180	21 362	29 644
	S	9 597	10 026	18 355	26 576	33 123
Ústecký	A	11 356	14 455	18 653	25 719	32 107
	B	21 294	23 871	27 470	32 457	40 340
	C	14 074	18 086	23 142	30 303	40 868
	D	21 818	27 604	36 332	45 177	57 215
	E	13 123	18 433	23 197	28 211	39 920
	F	12 649	16 885	18 817	23 870	32 431
	G	11 776	14 454	19 066	25 966	39 725
	H	12 373	18 162	23 419	29 232	35 119
	I	9 217	9 793	11 470	14 064	16 351
	J	10 022	14 995	24 963	34 020	45 137
	K	21 560	25 848	32 868	44 863	60 168
	L	11 950	21 792	27 826	34 167	43 553
	M	13 166	16 960	20 251	28 847	37 171
	N	10 044	10 634	14 033	21 100	26 566
	O	23 219	25 647	28 523	33 962	52 751
	P	16 096	20 861	24 121	27 017	34 815
	Q	12 699	16 498	21 948	28 346	43 141
	R	11 370	12 610	16 133	18 521	23 641
	S	9 848	14 169	16 509	19 711	27 972



Pokračování tabulky XXXVII: Diferenciace mezd podle krajů a odvětví (sekce CZ-NACE) ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Odvětví (sekce CZ-NACE)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
Vysočina	A	12 410	17 558	22 966	28 155	33 002
	B	19 370	22 155	26 555	33 099	42 438
	C	13 646	17 332	22 790	30 530	39 490
	D	20 657	37 350	47 234	56 605	76 097
	E	9 782	13 960	19 929	26 551	33 040
	F	19 181	22 306	29 888	42 717	54 836
	G	11 247	13 925	17 928	24 533	35 808
	H	11 889	13 987	22 253	28 900	34 546
	I	9 215	10 152	11 554	15 904	21 273
	J	23 515	28 782	36 325	46 823	62 787
	K	9 221	19 684	24 269	34 192	48 435
	L	*	*	*	*	*
	M	10 910	13 070	20 362	30 967	50 925
	N	9 471	11 095	12 945	19 947	25 878
	O	*	*	*	*	*
	P	15 006	23 425	31 485	37 772	47 759
	Q	15 317	17 433	20 280	23 448	28 537
R	14 335	14 996	19 973	26 855	33 756	
S	9 762	16 658	18 073	21 870	28 456	
Zlínský	A	12 174	17 941	21 739	26 047	31 437
	B	19 602	22 447	27 695	30 853	50 657
	C	14 722	18 209	23 387	31 065	40 988
	D	15 343	16 909	22 746	31 224	39 868
	E	18 611	22 092	25 478	28 672	34 593
	F	16 118	18 307	21 157	25 352	35 106
	G	10 560	12 723	17 517	24 395	32 367
	H	9 219	12 187	15 030	23 166	30 479
	I	9 279	10 677	11 928	13 687	18 048
	J	9 228	11 538	18 827	30 224	43 974
	K	9 534	15 832	26 798	38 998	53 321
	L	14 523	18 481	20 457	24 227	46 191
	M	10 435	13 607	22 917	37 797	56 466
	N	10 193	11 008	12 815	18 790	24 343
	O	23 527	26 863	29 483	32 640	43 466
	P	11 536	16 425	24 017	33 420	45 390
	Q	13 002	15 798	20 737	26 175	33 736
R	10 580	14 498	20 773	27 669	38 290	
S	13 276	15 048	18 728	21 583	27 404	

Zdroj: ISPV.



Tabulka XXXVIII: Diferenciace mezd podle hlavních tříd zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) ve
mzdové sféře České republiky v roce 2015

Hlavní třída zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)	Diferenciace mezd				
	1. decil	1. kvartil	medián	3. kvartil	9. decil
	[Kč/měs]				
1 Řídící pracovníci	17 887	27 877	45 616	76 002	125 875
2 Specialisté	20 282	27 413	37 762	53 184	75 221
3 Techničtí a odborní pracovníci	15 316	20 789	27 418	36 394	48 308
4 Úředníci	11 843	16 172	21 108	27 413	35 045
5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 096	11 497	14 451	18 871	25 188
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybnářství	12 218	15 541	19 637	23 328	27 155
7 Řemeslníci a opraváři	13 172	17 436	22 721	28 578	35 405
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	13 398	17 312	22 017	27 190	33 127
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 688	11 568	15 367	19 841	24 498
Celkem	11 901	16 477	22 971	31 627	44 777

Zdroj: ISPV.



Tabulka XXXIX: Diferenciace mezd podle hlavních tříd zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) a krajů ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKO V)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Hl. m. Praha	1 Řídící pracovníci	15 548	32 544	57 426	106 389	178 051
	2 Specialisté	21 959	29 935	42 178	61 656	88 614
	3 Techničtí a odborní pracovníci	15 018	23 042	31 115	42 340	59 835
	4 Úředníci	12 040	18 743	24 495	30 977	39 505
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 407	11 905	16 561	22 746	31 729
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	15 366	18 643	22 501	24 064	26 047
	7 Řemeslníci a opraváři	11 216	18 241	24 533	30 198	36 396
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	12 551	17 806	23 367	30 285	35 778
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 253	10 222	14 135	19 741	24 340
Jihočeský	1 Řídící pracovníci	24 128	32 833	47 955	71 492	106 887
	2 Specialisté	13 898	21 656	29 684	41 375	57 975
	3 Techničtí a odborní pracovníci	16 591	20 856	26 796	34 643	45 804
	4 Úředníci	10 991	15 026	19 737	25 763	34 281
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	11 002	12 486	15 627	19 920	25 774
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	11 852	13 822	19 390	23 120	27 595
	7 Řemeslníci a opraváři	13 563	17 772	22 084	27 566	33 883
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	14 093	17 179	21 016	25 400	30 286
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 938	11 669	14 807	18 473	24 460
Jihomoravský	1 Řídící pracovníci	17 615	28 461	44 345	71 281	117 089
	2 Specialisté	22 567	28 722	38 275	51 921	70 038
	3 Techničtí a odborní pracovníci	13 060	19 939	26 867	35 406	45 879
	4 Úředníci	12 026	15 739	20 329	26 276	33 648
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	9 957	11 119	14 037	18 401	23 904
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	10 416	15 360	19 227	22 885	25 939
	7 Řemeslníci a opraváři	14 541	18 497	22 702	27 580	32 662
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	13 127	16 975	20 966	25 332	30 257
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 774	12 030	15 552	19 889	24 735
Karlovarský	1 Řídící pracovníci	15 597	22 145	34 570	56 094	83 140
	2 Specialisté	19 791	24 636	34 304	45 799	60 496
	3 Techničtí a odborní pracovníci	17 140	20 710	25 763	32 405	40 831
	4 Úředníci	13 783	16 584	20 463	25 784	31 750
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 675	11 761	15 433	19 561	23 876
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	13 066	15 392	20 338	27 181	32 787
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	13 939	17 592	21 774	27 528	32 883
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 279	11 693	13 710	17 671	21 385
Královéhradecký	1 Řídící pracovníci	19 646	27 742	41 110	64 639	91 487
	2 Specialisté	20 613	25 463	33 700	44 310	58 129
	3 Techničtí a odborní pracovníci	16 105	19 599	25 155	32 772	43 370
	4 Úředníci	11 441	14 334	18 932	24 160	31 025
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 176	12 263	14 748	18 955	23 914
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	12 867	17 163	22 058	27 161	35 009



8	Obsluha strojů a zařízení, montéři	13 531	16 746	21 015	26 092	32 761
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	11 370	14 077	16 329	19 703	23 244

Pokračování tabulky XXXIX: Diferenciace mezd podle hlavních tříd zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) a krajů ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKOV)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Liberecký	1 Řídící pracovníci	21 998	28 849	45 739	72 235	118 318
	2 Specialisté	20 197	26 245	34 180	47 211	63 520
	3 Techničtí a odborní pracovníci	16 424	21 621	26 226	34 451	44 460
	4 Úředníci	12 759	16 424	20 157	25 014	32 671
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 779	12 529	14 754	18 596	23 861
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	13 297	18 305	23 527	29 122	35 388
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	14 569	18 695	23 238	27 165	31 305
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 442	13 592	17 941	24 207	29 275
Moravskoslezský	1 Řídící pracovníci	13 551	26 006	42 209	69 012	99 693
	2 Specialisté	19 924	25 937	34 272	45 526	59 244
	3 Techničtí a odborní pracovníci	14 149	20 430	26 875	34 671	43 935
	4 Úředníci	11 789	14 498	18 917	23 766	31 296
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	9 797	11 323	13 849	17 177	22 625
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	13 276	17 670	22 915	28 615	34 600
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	13 830	18 434	23 845	29 432	34 729
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 223	10 454	13 730	18 398	22 703
Olomoucký	1 Řídící pracovníci	20 733	27 184	38 914	59 431	94 813
	2 Specialisté	19 850	25 582	32 977	43 345	57 654
	3 Techničtí a odborní pracovníci	11 865	18 377	23 584	30 660	39 521
	4 Úředníci	12 374	15 679	19 415	24 141	31 694
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 306	11 737	14 488	18 272	23 215
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	12 559	16 305	21 290	26 153	31 550
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	12 145	16 609	21 120	25 779	31 484
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 644	11 291	14 353	18 653	23 315
Pardubický	1 Řídící pracovníci	22 503	25 937	42 153	59 539	98 707
	2 Specialisté	23 104	27 268	33 774	43 971	56 083
	3 Techničtí a odborní pracovníci	14 543	19 939	25 350	32 492	41 061
	4 Úředníci	13 091	16 616	20 377	25 063	32 200
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 289	11 866	14 379	18 230	23 720
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	13 074	16 698	21 215	26 953	32 968
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	13 533	16 782	20 283	24 929	30 124
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 571	11 633	15 316	19 403	23 537
Plzeňský	1 Řídící pracovníci	19 227	28 929	45 203	67 078	102 099
	2 Specialisté	21 027	27 623	36 643	49 519	62 283
	3 Techničtí a odborní pracovníci	18 168	22 256	28 521	36 205	46 845
	4 Úředníci	13 616	16 241	21 344	27 193	34 704
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 167	11 909	14 685	19 538	25 498
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*



	7 Řemeslníci a opraváři	14 916	20 106	25 055	30 987	36 930
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	14 540	17 677	22 375	27 054	31 965
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 170	12 309	16 675	22 197	26 508

Pokračování tabulky XXXIX: Diferenciace mezd podle hlavních tříd zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) a krajů ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kraj (NUTS 3)	Stupeň dosaženého vzdělání (klasifikace KKOV)	Diferenciace mezd				
		1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
		[Kč/měs]				
Středočeský	1 Řídící pracovníci	23 496	31 953	52 493	77 137	131 258
	2 Specialisté	18 533	27 027	37 889	51 860	64 475
	3 Techničtí a odborní pracovníci	17 010	21 716	28 098	37 350	48 924
	4 Úředníci	10 420	15 185	20 632	27 770	35 367
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	9 946	11 838	15 361	19 676	25 059
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	10 396	12 490	17 324	23 855	27 563
	7 Řemeslníci a opraváři	13 113	18 770	25 568	33 452	40 658
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	13 938	18 576	24 133	29 105	34 702
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 068	12 906	16 692	21 669	25 977
Ústecký	1 Řídící pracovníci	17 965	25 466	37 751	64 515	100 231
	2 Specialisté	19 269	25 210	32 806	47 144	66 988
	3 Techničtí a odborní pracovníci	15 028	18 917	25 527	33 317	43 254
	4 Úředníci	10 829	15 496	20 160	25 787	32 923
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 138	11 366	13 507	17 333	22 862
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	12 625	17 253	22 130	27 428	33 901
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	14 702	18 047	22 180	26 718	32 583
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 190	12 575	16 698	21 105	25 051
Vysočina	1 Řídící pracovníci	21 585	30 343	44 686	68 252	102 018
	2 Specialisté	19 389	26 434	35 555	49 090	62 841
	3 Techničtí a odborní pracovníci	16 443	21 116	26 897	35 490	46 550
	4 Úředníci	12 313	17 189	22 190	28 534	35 845
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 056	11 281	14 285	17 483	22 211
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	12 473	16 089	22 058	28 447	35 377
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	13 498	17 359	21 639	26 651	31 344
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9 715	10 981	14 833	19 512	24 341
Zlínský	1 Řídící pracovníci	14 525	19 085	34 681	56 403	83 008
	2 Specialisté	19 561	24 711	33 154	46 006	66 495
	3 Techničtí a odborní pracovníci	14 493	19 028	25 279	32 384	42 693
	4 Úředníci	10 580	14 084	19 639	24 005	30 685
	5 Pracovníci ve službách a prodeji	10 370	11 577	14 698	17 809	22 913
	6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	*	*	*	*	*
	7 Řemeslníci a opraváři	13 924	17 655	21 979	27 265	33 825
	8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	12 788	16 200	20 647	25 548	33 294
	9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 732	12 489	16 133	19 764	24 262

Zdroj: ISPV.



Tabulka XL: Diferenciace mezd ve vybraných kategoriích zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kategorie zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)	Diferenciace mezd				
	1. decil	1. kvartil	medián	3. kvartil	9. decil
	[Kč/měs]				
24136 Finanční analytici	24 592	33 664	45 662	64 566	95 933
2514 Programátoři počítačových aplikací specialisté	26 122	33 364	43 888	58 468	79 567
33122 Přepážkoví konzultanti v peněžnictví	21 092	24 985	30 388	36 344	46 493
33132 Odborní účetní mzdoví	19 608	23 545	30 016	36 116	43 794
4110 Všeobecní administrativní pracovníci	10 401	12 472	18 400	25 155	33 737
52232 Prodavači potravinářského zboží	10 935	12 162	13 652	16 201	19 319
54142 Pracovníci ostrahy, strážní	9 738	10 506	11 823	14 052	18 305
71121 Zedníci (kromě zedníků ohnivzdorného zdiva)	12 562	15 639	18 412	21 295	25 084
75121 Pekaři	10 760	12 954	15 504	17 962	21 084
8153 Obsluha šicích a vyšívacích strojů	13 804	17 321	21 721	25 929	29 672
81602 Obsluha strojů na výrobu pečiva, čokolády a cukrovinek	13 027	16 049	19 856	23 654	27 189
83311 Řidiči autobusů v městské hromadné dopravě	22 139	24 439	28 298	33 496	36 185
83321 Řidiči nákladních automobilů (kromě tahačů)	12 022	14 833	20 678	24 944	29 597
83411 Traktoristé a obsluha zemědělských strojů	15 625	19 344	22 475	25 908	29 440
83443 Skladníci, obsluha manipulačních vozíků	14 528	17 795	21 076	24 922	29 055
93292 Pomocní dělníci ve výrobě	9 704	12 009	15 826	20 302	24 715

Zdroj: ISPV.



Tabulka XLI: Diferenciace mezd v kategoriích zaměstnání technického zaměření podle klasifikace CZ-ISCO ve mzdové sféře České republiky v roce 2015

Kategorie zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO)	Diferenciace mezd				
	1. decil	1. kvartil	medián	3. kvartil	9. decil
	[Kč/měs]				
21442 Strojní inženýři projektanti, konstruktéři	25 793	31 486	39 711	49 479	60 470
31223 Mistři a příbuzní pracovníci ve strojírenství	19 431	26 809	33 714	43 320	52 734
72121 Svářeči	17 337	21 716	26 099	32 349	38 440
72222 Zámečníci strojů	17 487	20 584	24 008	28 556	35 300
72223 Provozní zámečníci, údržbáři	14 288	19 217	23 420	28 768	34 913
72231 Seřizovači a obsluha konvenčních soustruhů	18 016	21 121	25 394	29 978	34 618
72237 Seřizovači a obsluha číslicově řízených strojů	19 029	22 654	27 854	34 272	41 487
72335 Mechanici a opraváři průmyslových strojů a zařízení	20 284	24 191	29 750	36 174	42 810
74121 Elektromechanici elektrických zařízení (kromě zařízení v dopravních prostředcích)	16 834	20 167	25 182	31 181	37 539
82121 Montážní dělníci elektrických a energetických zařízení	14 105	16 379	19 752	23 883	28 760

Zdroj: ISPV.



Tabulka XLII: Decilové poměry ve vybraných zemích v letech 2010 a 2013

Země	2010			2013		
	D9/D1	D5/D1	D9/D5	D9/D1	D5/D1	D9/D5
Belgie	2,38	1,37	1,73	2,46	1,39	1,77
Česká republika	3,50	1,91	1,84	3,46	1,88	1,84
Dánsko	2,50	1,44	1,74	2,56	1,45	1,77
Estonsko	4,40	2,08	2,12	-	-	-
Finsko	2,52	1,45	1,74	2,56	1,48	1,73
Francie	2,97	1,50	1,99	-	-	-
Irsko	3,86	1,93	2,00	3,86	2,00	1,94
Itálie	2,22	1,45	1,53	-	-	-
Litva	4,29	1,93	2,23	-	-	-
Lotyšsko	4,50	1,92	2,35	-	-	-
Lucembursko	3,18	1,57	2,03	-	-	-
Maďarsko	4,25	1,78	2,39	3,69	1,60	2,31
Německo	3,33	1,86	1,80	3,37	1,82	1,85
Nizozemí	2,89	1,62	1,78	-	-	-
Norsko	2,30	1,56	1,47	2,40	1,61	1,49
Polsko	3,96	1,97	2,01	-	-	-
Portugalsko	3,69	1,44	2,55	4,07	1,59	2,57
Rakousko	3,39	1,74	1,94	3,31	1,71	1,94
Řecko	3,24	1,61	2,02	3,01	1,62	1,86
Slovensko	3,65	1,80	2,02	3,65	1,82	2,00
Slovinsko	3,26	1,59	2,05	-	-	-
Španělsko	3,35	1,68	1,99	-	-	-
Švédsko	2,23	1,38	1,62	-	-	-
Švýcarsko	2,70	1,47	1,84	-	-	-
Velká Británie	3,58	1,81	1,98	3,55	1,80	1,97
Austrálie	3,33	1,67	2,00	3,48	1,74	2,00
Japonsko	2,96	1,62	1,83	2,96	1,61	1,84
Kanada	3,71	1,97	1,89	3,75	1,93	1,94
USA	5,01	2,12	2,37	5,08	2,09	2,44

Pozn.: D5 označuje medián, D9 označuje 9. decil, D1 označuje 1. decil.

Zdroj: OECD.



Tabulka XLIII: Podíl zaměstnanců pracujících na plný úvazek s hrubou mzdou nižší než 2/3 mediánu mzdy ve vybraných zemích

Země	2002	2006	2010	2013
	[%]			
Belgie	-	6,3	4,3	4,6
Česká republika	18,4	19,7	20,2	20,0
Dánsko	-	-	7,6	7,9
Estonsko	28,3	24,5	24,0	-
Finsko	7,3	7,5	8,1	9,1
Francie	-	-	-	-
Irsko	-	21,2	20,5	23,3
Itálie	10,5	9,7	9,5	-
Litva	28,2	28,3	26,2	-
Lotyšsko	32,0	30,3	27,6	-
Lucembursko	20,9	-	-	-
Maďarsko	21,7	23,1	21,0	16,8
Německo	17,5	18,4	19,1	18,8
Nizozemí	12,7	13,8	-	-
Norsko	-	-	-	-
Polsko	-	22,0	20,8	-
Portugalsko	-	15,6	8,9	19,4
Rakousko	-	15,8	16,5	15,9
Řecko	-	20,0	13,3	13,9
Slovensko	17,0	18,0	20,0	20,0
Slovinsko	-	-	-	-
Španělsko	-	17,6	15,7	-
Švédsko	-	-	-	-
Švýcarsko	9,4	9,0	9,2	-
Velká Británie	20,5	20,7	20,7	20,5
Austrálie	13,8	15,2	16,1	15,8
Japonsko	14,4	16,1	14,5	14,2
Kanada	22,4	22,5	21,2	21,0
USA	23,5	24,2	25,3	25,0

Zdroj: OECD.