



PROJEKT EKONOMICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR

Studie 4/2025

Srovnání platů a mezd v České republice: větší problém, než se zdá¹

DUBEN 2025

PAVLA BOLKOVÁ*, PAVLA DOLEŽELOVÁ*, ŠTĚPÁN JURAJDA**,

PAVEL MRÁZEK*, DANIEL MÜNICH**

Exekutivní shrnutí

- Srovnání **platů** českého veřejného sektoru, kde se odměňování odvíjí od tarifů (platová sféra), a **mezd** (mzdový sektor zaměstnanosti, kde dominují subjekty soukromé) je překvapivě komplikovaná agenda. Naše studie vysvětluje metodologické obtíže těchto srovnání a navrhuje jednoduchý, ale metodologicky bezpečný postup. Diskutujeme jeho nedostatky a aplikujeme jej. Dále nabízíme doporučení dalšího rozvoje datové základny a komplementárních analýz.
- Diskutujeme, jaké problémy ve formě omezení na straně dat, metodologie a tržní reality je třeba řešit, aby bylo možno platy a mzdy věrohodně srovnávat pro účely efektivní platové regulace. Ukazuje se, že dostatečně věrohodné empirické srovnávání platů vs. mezd pro potřeby efektivního nastavování výše platů a platové struktury (tarifů) je náročnější, než se může na první pohled zdát.
- Výchozí diskem pro interpretaci našich srovnávání platů a mezd jsou dva principy tvorby platové struktury: **(i)** princip „stejný plat za stejnou práci“ a **(ii)** princip „plat slouží k efektivnímu zajištění lokálních veřejných služeb“. První princip implikuje malou variabilitu platů v rámci typů zaměstnání a velkou variabilitu poměru plat/mzda napříč segmenty trhu práce. Druhý princip implikuje opačný výsledek díky přibližování platů mzdám v rámci daného segmentu trhu práce, kdy platy reagují na lokální mzdu – cenu daného typu práce. Nenacházíme silnou oporu ani pro jeden princip.

¹ Práce na datové analýze založené na individuálních datech provedli pracovníci f. Trexima se souhlasem MPSV. Studie vznikla díky podpoře Pale Fire. Autoři děkují za cenné připomínky pracovních verzí studie Filipu Pertoldovi, Petru Bouchalovi, Janu Indráčkovi, Janu Strakovi, Jakubu Grossmannovi, Kláře Kalíškové, Barboře Pertold Gebické a Vladimíru Smolkovi. Veškerá opomenutí, chyby a vyjádření však jdou pouze na vrub autorů.

* Trexima s.r.o.

** CERGE-EI, společné pracoviště UK a EKÚ AV ČR, v. v. i.

- Naše srovnání platů a mezd je založeno na datech z Informačního systému o průměrných výdělích (ISPV) roku 2023. Vycházíme z identifikace **srovnatelných zaměstnání** (typologie zaměstnání ISCO) platového a mzdového sektoru a dále upřesňujeme srovnatelné segmenty trhu práce. Měříme podíl mezi oběma sektory srovnatelné zaměstnanosti na všech zaměstnancích platové sféry, dále míru variability poměru plat/mzda bez ohledu na srovnatelnost a s ohledem na srovnatelnost. Tato empirická srovnání slouží jako ilustrace navrhovaného metodologického přístupu a rozdílné výsledky dokumentují obtíže běžně uváděných srovnání. Běžně prezentované statistiky mohou výrazně zkreslovat skutečné poměry výše odměňování z řady důvodů, které ve studii popisujeme.
- Nestačí totiž srovnávat jen průměrné platy a mzdy v daném typu zaměstnání, protože vzdělání a regionální pokrytí dané profese se může napříč platovým a mzdovým sektorem významně lišit. Je třeba porovnávat obsahově skutečně podobné platy a mzdy ve **srovnatelných segmentech zaměstnanosti** (tj. s podobnou náplní práce a ve stejných regionech, věkových a vzdělanostních skupinách a dle pohlaví) aby „jablka byla srovnávána s jablky“. Proto v obou sektorech rozlišujeme segmenty zaměstnanosti na základě *kombinace* ISCO, kraj, věk, vzdělání a pohlaví.
- Srovnání i těchto našich srovnatelných segmentů platové a mzdové sféry ale může být zkresleno rozdíly v rozsahu mimo–mzdových zaměstnaneckých benefitů a alternativních forem odměňování (např. výplata nad minimální mzdu v hotovost či odměňování formou paralelních DPP), což je většinou případ mzdové sféry.
- Platy velké části zaměstnanců platové sféry nemají ve mzdové sféře srovnání, protože mnohá zaměstnání či segmenty platové sféry se ve sféře mzdové nevyskytují. Mnohá zaměstnání, která zaměstnanost vykazují v obou sférách, nemají srovnatelný obsah vykonávané práce. A u některých zaměstnání, která by v principu srovnávána být mohla, nemají naše srovnatelné segmenty zaměstnanosti dostatečné datové pokrytí pro zajištění statistické věrohodnosti výsledků. Konečně často není srovnání platů a mezd možné z důvodů zákonného zajištění anonymity dat vykazujících ekonomických subjektů. K překryvu srovnatelných sektorů zaměstnanosti tak dochází jen u malé části platové sféry. **Konkrétně lze platy statisticky porovnávat se mzdami ve srovnatelných segmentech mzdového sektoru pouze v případech zhruba sedminy zaměstnanců platové sféry.**
- Poměr mezd a platů za srovnatelné segmenty zaměstnanosti se v roce 2023 pohyboval v širokém rozmezí 50 % a 150 %, typicky 110 %. Poměr plat/mzda se liší podle regionu, vzdělání a profese. I v rámci jedné profese jsou často výraznější rozdíly tohoto poměru např. mezi Prahou a jinými kraji. U profesí s nižší až střední kvalifikací (např. kuchaři, uklízeči) bývá plat často vyšší než mzda. To ale může být důsledek praxe, kdy část výplaty ve mzdové sféře je vyplácena jinou formou než ve mzdě, takže poměr plat/mzda může realitu zkreslovat. U vysoce kvalifikovaných zaměstnání (např. manažerských a vysoce odborných) je dominantně vyšší mzda než plat. Naše analýza ukazuje, kde tomu tak je obzvlášť.
- Ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti platové sféry v Praze jsou zaměstnanci v řadě kvalifikačně nejnáročnějších zaměstnáních odměňováni o téměř 50 % méně než srovnatelní zaměstnanosti sféry mzdové. Platový sektor tedy práci řady nejvíce kvalifikovaných zaměstnanců v Praze odměňuje cca polovičně oproti sektoru mzdovému. Platová sféra odlišuje odměňování pro jinak srovnatelné zaměstnance napříč regiony, ale ne tak výrazně, jak to činí sféra mzdová. Tato platová regionální diferenciací nereaguje na potřebu konkurovat sféře mzdové, obzvlášť v Praze, což je pro platovou sféru v některých zaměstnáních klíčový trh práce. Omezuje to pak možnosti získávat kvalitní zaměstnance pro vysoce kvalifikovanou práci ve veřejných institucích v Praze sídlících. Podrobnější analýzy dále ukázaly, že platová sféra

výší platů systematicky nereaguje na existenci konkurence ve sféře mzdové. To naznačuje, že platová sféra nereaguje na potřebu přitahovat pracující vyšším platem tam, kde je vystavena konkurenci sféry mzdové.

- Pro komplexnější a věrohodnější porovnání platů a mezd by bylo vhodné sbírat a zpracovávat data ISPV ve větší podrobnosti než dosud. Např. by bylo vhodné sledovat obor dosaženého vzdělání nejen ve mzdové, ale i v platové sféře. Důležité je také průběžně dohlížet na kvalitu dat v obou sektorech, především pokud jde o zařazování do zaměstnání ISCO vykazujícími subjekty v platové sféře. Doporučujeme také provádět šetření ohledně výše a rozsahu alternativních forem odměňování v různých profesích mzdového sektoru.
- Tato studie představuje pouze první krok ke smysluplnému a systematickému srovnávání mezd a platů. Celostní analýzu tohoto typu je žádoucí doplňovat detailnějšími analytickými vhledy do způsobu odměňování v těch zaměstnáních mzdové sféry, které mají výraznější zastoupení ve sféře platové. Také je žádoucí zohledňovat zatím hůře postižitelné faktory srovnání obou sektorů, jako je například stabilita zaměstnání (veřejný sektor) vs. flexibilita a vyšší potenciál budoucích výdělků (soukromý sektor). Další analýzy by se mohly věnovat i otázce rozdílné monopsonní síly zaměstnavatelů v obou sektorech a jejím dopadům.
- Individuální administrativní data České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) by umožnila sledovat typ a frekvenci přechodů zaměstnanců mezi platovým a mzdovým sektorem a rozdíly v odměňování, které se těchto přechodů týkají. Takové přechody jsou totiž výsledkem konkurence mezi platovou mzdovou sférou i napříč segmenty. V naší analýze nejsou považovány jako srovnatelné, ale v reálné praxi umožňují danému pracujícímu najít práci v obou sektorech. Data ČSSZ sice neumožňují sledovat jednotlivá ISCO zaměstnání, ale umožňují sledovat přechody zaměstnanců daného věku či pohlaví mezi zaměstnavateli obou sektorů. V ideálním případě by bylo možné sledovat konkurenci platového a mzdového sektoru v rozsáhlých longitudinálních datech s ISCO kódy, která dnes nejsou dostupná.

Study 4/2025

Comparing Salaries and Wages in the Czech Republic: a bigger problem than it seems²

APRIL 2025

PAVLA BOLKOVÁ*, PAVLA DOLEŽELOVÁ*, ŠTĚPÁN JURAJDA**,
PAVEL MRÁZEK*, DANIEL MÜNICH**

Summary

- Comparing public sector **Salaries in the Czech Republic**, where remuneration is based on tariffs (salary sphere), and **Wages** (wage sector employment, dominated by private entities) is a surprisingly complicated agenda. Our study explains the methodological difficulties of these comparisons and proposes a simple but methodologically sound approach. We discuss its shortcomings and apply it. Further, we offer recommendations for continued development of the data base and complementary analyses.
- We discuss the limitations on data, methodology, and market reality that need to be addressed to reliably compare salaries and wages for the purposes of effective salary regulation. It turns out that sufficiently reliable empirical comparison of salaries vs. wages for effective setting of salary levels and structures (tariffs) is more challenging than it may seem at first glance.
- The basis for interpreting our comparisons of salaries and wages are two principles of salary structure creation: **(i)** the principle of “equal pay for equal work” and **(ii)** the principle of “salary serves to effectively ensure local public services.” The first principle implies low variability of salaries within types of employment and high variability of the salary/wage ratio across labor market segments. The second principle implies the opposite, due to the approximation of salaries to wages within a given labor market segment, where salaries respond to the local wage – the price of a given type of work. We do not find strong support for either the former or the latter principle.

² The work on data analysis based on individual data was carried out by employees of Trexima with the consent of the Czech Ministry of Labour and Social Affairs (MPSV). The study was made possible thanks to the support of Pale Fire. The authors thank Filip Pertold, Petr Bouchal, Jan Indráček, Jan Straka, Jakub Grossmann, Klára Kalíšková, Barbora Pertold Gebická, and Vladimír Smolka for their valuable comments on the working versions of the study. All omissions, errors, and statements are solely the responsibility of the authors.

* Trexima s.r.o.

** CERGE-EI, a joint workplace of Charles University and the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences.

- Our comparison of Czech salaries and wages is based on 2023 data from the Average Earnings Information System (ISPV). We start with the identification of **comparable jobs** (ISCO job typology) in the salary and wage sectors and further refine comparable labor market segments. We measure the share of comparable employment sectors among all employees in the salary sphere as well as the variability of the salary/wage ratio, both regardless and with regard to the parallel pattern preferred. These empirical comparisons serve to illustrate our proposed methodological approach, different results, and to document the difficulties of commonly reported comparisons. Commonly presented statistics may seriously distort the actual ratios of remuneration for a number of reasons described in the study.
- It is not enough to compare only average salaries and wages in a given type of employment, because the education and regional coverage of a profession can vary significantly across the salary and wage sectors. It is necessary to compare truly similar salaries and wages in **comparable employment segments** (i.e., with similar job content and in the same regions, age, and education groups, and by gender) to ensure that “apples are compared to apples.” Therefore, in both sectors, we distinguish employment segments based on a combination of ISCO, region, age, education, and gender.
- Comparisons of these segments of the salary and wage spheres can be distorted by differences in non-wage employee benefit packages and alternative forms of remuneration (e.g., payment above the minimum wage in cash or remuneration in the form of parallel agreements on work performance, which are common in the wage sphere.
- The salaries of a large part of employees in the salary sphere have no comparison in the wage sphere, because many jobs or segments of the salary sphere do not exist in the wage sphere. Also, many jobs that employ workers in both spheres do not have comparable job content. Additionally, for some jobs that could be compared in principle, our comparable employment segments do not have sufficient data coverage to ensure statistical reliability of the results. Finally, salary and wage comparisons are often not possible due to legal guarantees of data anonymity of reporting economic entities. The overlap of comparable employment sectors thus occurs in only a small part of the salary sphere. **Specifically, salaries can be statistically compared with wages in comparable segments of the wage sector for only about one-seventh of employees in the salary sphere.**
- The ratio of wages to salaries for comparable employment segments in 2023 ranged widely from 50% to 150%, and were typically about 110%. The salary/wage ratio varies by region, education, and profession. Even within a single profession, there are often significant differences in this ratio, e.g., between Prague and other regions. For professions with low to medium qualifications (e.g., cooks, cleaners), the salary is often higher than the wage. This may be due to the practice of making part of the payment in the wage sphere in a form other than wages, so the salary/wage ratio may distort reality. For highly qualified jobs (e.g., managerial and highly specialized), the wage rate is predominantly higher than the salary. Our analysis shows where this is particularly the case.
- In comparable segments of the public sector in Prague, employees in some of the most highly skilled occupations are paid nearly 50% less than their counterparts in the private sector. This suggests that the public sector compensates many of the most qualified professionals in Prague at roughly half the level of the private sector. While public sector pay does vary regionally for otherwise comparable employees, it does so to a much lesser extent than the private sector, and this regional differentiation does not reflect an effort to remain competitive with private employers—especially in Prague, a key labor market for many high-skill public sector jobs. This limited responsiveness hampers the public sector’s ability to attract and retain highly qualified

employees for demanding positions in Prague-based public institutions. Further analysis also revealed that public sector pay does not systematically respond to competition from the private sector. This indicates that the public sector fails to adjust salaries upward to attract workers in areas where it faces direct competition from private employers.

- For a more comprehensive and reliable comparison of salaries and wages, it would be appropriate to collect and process ISPV data in greater detail than has yet been done. For example, it would be appropriate to monitor the field of education not only in the wage sphere, but also in the salary sphere. It is also important to continuously monitor the quality of data in both sectors, especially regarding the classification of ISCO jobs, by reporting entities in the salary sphere. We also recommend conducting surveys on the extent and scope of alternative forms of remuneration in various professions in the wage sector.
- This study represents only a first step towards meaningful and systematic comparisons of wages and salaries. A holistic analysis of this type should be complemented by more detailed analytical insights into the remuneration methods in those wage sector jobs that have significant representation in the salary sphere. It is also desirable to consider factors that are currently difficult to capture in the comparison of both sectors, such as job stability (public sector) vs. flexibility and higher potential future earnings (private sector). Further analyses could also address the issue of different degrees of monopsonistic power of employers in both sectors, and its impacts.
- Individual administrative data from the Czech Social Security Administration (CSSA) would allow tracking of the type and frequency of employee transitions between the salary and wage sectors and the differences in remuneration related to these transitions. Such transitions are the result of competition between the salary and wage spheres and across segments. In our analysis, they are not considered comparable, but in real practice, they allow a worker to find a job in either sector. CSSA data do not allow tracking of individual ISCO jobs, but they do allow tracking of employee transitions of a given age or gender across employers in both sectors. Ideally, it would be possible to track the competition between the salary and wage sectors in extensive longitudinal data with ISCO codes, which are not currently available.