

INSTITUT PRO DEMOKRACII A EKONOMICKOU ANALÝZU
projekt Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i.

INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND ECONOMIC ANALYSIS
A Project of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences

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

Duben 2025

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



PROJEKT EKONOMICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR



Pavla Bolková

Pracuje jako metodický vedoucí týmu klasifikací ve společnosti TREXIMA, spol. s r.o. Zástupce společnosti TREXIMA, spol. s r. o. v Metodickém centru pro podporu klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, kde spolupracuje s ČSÚ na tvorbě a aktualizaci klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, metodice zařazování do CZ-ISCO, podpůrných materiálů pro zařazení do CZ-ISCO.



Pavla Doleželová

Vystudovala aplikaci matematiky v ekonomii na Univerzitě Palackého v Olomouci. Nyní působí jako konzultant statistiky v TREXIMA, spol. s r. o. a spolupracuje na provozování Informačního systému o průměrném výděлку. Jejím profesním zájmem je oblast aplikované statistiky a trhu práce.



Štěpán Jurajda

Je vedoucím výzkumným pracovníkem Ekonomického ústavu AV ČR a profesorem ekonomie na CERGE UK. Je členem Vědecké rady Univerzity Karlovy. Od roku 1997 je členem akademického sboru CERGE UK, Akademického sněmu AV a výzkumným pracovníkem Ekonomického ústavu AV ČR. V letech 2009–2013 působil na postu ředitele společného akademického pracoviště CERGE-EI. Ve svém výzkumu se zabývá mimo jiné trhem práce a školstvím.



Pavel Mrázek

Pracuje jako ředitel úseku statistiky ve společnosti TREXIMA, spol. s r.o. kde se podílí nařízení, koordinaci a rozvoji statistických šetření Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) a Informace o pracovních podmínkách (IPP). Spolupracuje na projektech, studiích a analýzách týkajících se oblasti mezd, trhu práce a zaměstnanosti.



Daniel Münich

Působí na společném akademickém pracovišti Univerzity Karlovy a Akademie věd ČR CERGE-EI, kde se kromě výuky a vedení akademického think-tanku IDEA zabývá empirickými výzkumy v oblasti ekonomie trhu práce, ekonomie vzdělávání a školství, hodnocení výzkumu a dopadů veřejných politik. Dlouhá léta působil jako seniorní expert v oblastech školství a trhu práce pro Evropskou komisi, vede národní tým celoevropského projektu Euromod, je odborným členem poradní komise pro hodnocení dopadů regulace při Legislativní radě vlády (RIA) a členem Národní ekonomické rady vlády (NERV). V letech 2022–2023 byl prezidentem České společnosti ekonomické.

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE).

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Charles University, Center for Economic Research and Graduate Education as well as the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i.

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

Studie 4/2025

© Pavla Bolková, Pavla Doleželová, Štěpán Jurajda,
Pavel Mrázek, Daniel Münich

Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i., 2025

ISBN 978-80-7344-725-0

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.
- Východiskem 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 Indráčkoví, 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 ze statistického šetření Informace a statistiky o průměrném výděлку (ISPV) roku 2023. Vycházíme z identifikace **srovnatelných zaměstnání** (typologie zaměstnání dle klasifikace zaměstnání CZ-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 hotovosti 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 případě zhruba sedminy zaměstnanců platové sféry.**
- Poměr platů a mezd 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 diferenciaci 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.

Cíle studie

Cílem této studie je ozřejmit možnosti či spíše reálná omezení empirického srovnávání odměňování zaměstnanců soukromého a veřejného sektoru v České republice. Taková srovnání, pokud jsou věrohodná, totiž mohou být užitečná pro regulaci úrovně a struktury odměňování ve veřejném sektoru. V tomto textu v dalším používáme zavedenou typologii rozlišující mezi **platovou** a **mzdovou** sférou (a tedy mezi platem a mzdou), dříve označované za sféru nepodnikatelskou a podnikatelskou.³ Tyto dva sektory mají odlišnou odvětvovou i profesní strukturu a odlišné typické pracovní trajektorie zaměstnanců, úroveň odměňování stejně jako jeho variabilitu i další důležité charakteristiky pracovních podmínek. Přitom si oba sektory v různých segmentech trhu práce v poptávce po zaměstnancích více či méně konkurují. Konkurence skrze platy sice není jediný nástroj konkurence, ale představuje jeden z nejdůležitějších faktorů.

Potřeba srovnání mezd a platů pramení především ze snah o optimálně nastavené úrovně struktury platů a jejich průběžných změn v reakci na změny tržních podmínek. Práce v platové sféře by měla představovat dostatečně atraktivní alternativu práce v sektoru mzdovém. Zároveň je cílem efektivní využívání veřejných prostředků v míře nezbytné k zajištění veřejných služeb včetně jejich kvality. Reakce platového sektoru na dynamický vývoj na trhu práce, tj. průběžné přizpůsobování struktury platů, vyžaduje věrohodné informace o mzdové struktuře a její dynamice, obzvláště tam, kde dochází k přímým či nepřímým překryvům zaměstnanosti, tj. konkurenci mezi oběma sférami.

Pro interpretaci struktury platů je možné použít dva odlišné principy. Tradičním principem je spravedlnost, tj. **‘stejný plat za stejnou práci’**. Po zohlednění tarifních faktorů jako jsou věk, respektive roky praxe, a roky vzdělání pro daný typ práce, by měly být ‘tarifně’ nevysvětlené rozdíly v platech napříč regiony, pohlavím či rozsahem konkurence ze mzdové sféry zanedbatelné. Pokud sledujeme princip **‘optimálního zajištění veřejných služeb na lokálním trhu práce’**, pak je možné se ptát, zda dochází k odchýlkám od ‘stejného platu za stejnou práci’ dle lokální úrovně mezd v daném segmentu zaměstnanosti. Tedy zda se v platech odráží mzdová konkurence mzdového sektoru, který je pro typické zaměstnání z hlediska celkové zaměstnanosti zpravidla mnohem větší a v odměňování variabilnější. Důležitou empirickou otázkou potom je, jaký je poměr platů a mezd napříč oběma sektory a který z obou principů je realitou na trhu práce reflektován více.

³ Naše analýza je založena na datech z šetření ISPV (viz Příloha II). Do mzdové sféry se v rámci ISPV zařazují ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákoníku práce. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákoníku práce a na základě zákona o státní službě.

Našemu srovnání předchází popis dlouhé řady reálných omezení na straně existujících dat a jedním z hlavních cílů této studie je lepší pochopení složitosti srovnání platů a mezd. Nejde o srovnání, které by bylo přímo použitelné pro zásahy v platové sféře. V závěru navrhuje potřebné navazující výzkumy a analýzy a kroky ke zkvalitnění datového zázemí. V přílohách poskytujeme podrobnější informace o datových zdrojích a nabízíme příklady zahraniční praxe s odkazy.

Odměňování v platové a mzdové sféře

Zaměstnanci v platové sféře jsou do velké míry odměňováni podle jasně daných „platových tabulek“, resp. tarifů. Rozhodujícími faktory v nich většinou bývají délka praxe, dosažené vzdělání či zařazení do konkrétní platové třídy. To zajišťuje určitou transparentnost – každý ví, v jakém rozmezí se může pohybovat a zřejmě pohybuje plat v jeho zaměstnání. Na druhé straně to výrazně omezuje možnosti nadřízených zohledňovat reálné schopnosti, resp. kvalitu a produktivitu práce, jak odměnit nadstandardní výkony a jak zohlednit podmínky místního trhu práce.

Mzdová sféra úrovní mezd přirozeně více ‘dýchá’ s vývojem ekonomiky a změnami komparativních výhod, zatímco změny v platové sféře bývají pomalejší než dynamika ekonomiky, mají tendenci za ní zaostávat a mění se spíše skokově. To je dané i tím, že platy jsou financované z veřejných rozpočtů, které jsou určovány ve velkém časovém předstihu v rámci přípravy a schvalování státního rozpočtu. I proto v době ekonomické konjunktury růst platů za růstem mezd zpravidla nejprve zaostává, zatímco v dobách recese tomu bývá naopak. Specifickým případem bylo období nečekané a velké inflační vlny v letech 2022–2023. V tomto období na inflaci mnohem rychleji reagovaly mzdy a platy tento růst začaly dohánět s větším odstupem.

U zaměstnanců mzdové sféry je mzda často výsledkem individuálního vyjednávání (žádaná odbornost, praxe, schopnosti) a reflexí situace na trhu práce v daném místě a čase. Tržní systém, byť svázaný řadou regulací, je zde pružnější – zaměstnavatel může nabídnout vyšší (či nižší) mzdu, než je obvyklé, aby získal či udržel kvalitního zaměstnance. Zároveň ale čelí riziku konkurence, pokud nepředstavují monopsonní sílu na lokálním trhu práce.⁴

⁴ Informace o pokrytí kolektivním vyjednáváním poskytuje tabulka A7 publikace ČSÚ Struktura mezd zaměstnanců – 2023, <https://csu.gov.cz/produkty/struktura-mezd-zamestnancu-2023>.

Pro srovnání platů a mezd existuje řada zaměstnání, která se vyskytují v obou sektorech. Rozdíl bývá v tom, že v platovém sektoru tito lidé pracují například pro státní orgány, jiné veřejné úřady a další veřejné instituce (např. školy, nemocnice apod.), zatímco v mzdovém sektoru působí v komerčních firmách, u soukromých poskytovatelů služeb a v neziskových organizacích. Mezi typické případy patří:

- **Ekonomicko-administrativní zaměstnání (účetní, ekonomové, personalisté, administrativní pracovníci).** V platové sféře působí na úřadech, ministerstvech, v příspěvkových organizacích atd. V mzdové sféře jsou tytéž profese v komerčních firmách, bankách či účetních společnostech.
- **IT a technické zaměstnání (IT specialisté, správci sítí, programátoři, technická podpora).** V platové sféře se starají například o informační systémy úřadů, škol nebo nemocnic. V mzdové sféře pracují v IT firmách nebo odděleních různých podniků.
- **Právníci (právníci, podnikoví právníci).** V platové sféře působí na úřadech či soudech. V mzdové sféře působí jako podnikoví právníci či v soukromých kancelářích.
- **Manažerské a řídicí zaměstnání (vedoucí odborů, oddělení, projektoví manažeři).** V platové sféře (např. ve státní správě, samosprávě, institucích) většinou řídí úřednické agendy či provoz příspěvkových organizací. V mzdové sféře vedou týmy, projekty či divize ve firmách.
- **Technicko-hospodářské zaměstnání ve výrobě a provozu (technici údržby, stavební inženýři, energetici, logistici).** V platovém sektoru mohou zajišťovat správu a údržbu infrastruktury (dopravní podniky, komunální služby, státní podniky). V mzdové sféře působí v průmyslových, stavebních či dopravních firmách.
- **Zdravotníci a sociální pracovníci (lékaři, zdravotní sestry, sociální pracovníci, fyzioterapeuti).** V platové sféře jde zejména o fakultní nemocnice, sociální ústavy, domovy pro seniory. V mzdovém sektoru jde o privátní zdravotnická zařízení, ambulance, soukromé kliniky nebo nestátní poskytovatele sociálních služeb.
- **Učitelé a vzdělavatelé (pedagogové, lektori, vychovatelé).** Většina pedagogů regionálního školství působí ve veřejných školách a spadají do platové sféry. V mzdové sféře působí na soukromých školách, v jazykových a vzdělávacích agenturách či firemních vzdělávacích centrech. Avšak zaměstnanci veřejných vysokých škol, včetně pedagogů, jsou v systému ISPV vykazováni ve sféře mzdové, stejně jako zaměstnanci veřejně zřizovaných muzeí a knihoven.
- **Obchodní a marketingové zaměstnání (obchodní referenti, specialisté komunikace, PR, marketéři).** V platové sféře tato místa existují například na magistrátech, v různých veřejných organizacích (podpora komunikace s občany, PR institucí, marketing turistických oblastí). V mzdové sféře v soukromém sektoru jde o marketingová a obchodní oddělení firem.

Profese společné oběma sektorům napříč širokým spektrem odvětví se mnohdy liší ve způsobu odměňování, organizací práce a cíli, pro které se v daném odvětví pracuje.

Srovnávat jablka s jablky

Nejjednodušší agregátní srovnání průměrné úrovně platů a mezd jsou ovlivněna rozdílnou strukturou zaměstnanosti. Typický je rozdíl v úrovni vzdělání (vyšší podíl VŠ vzdělaných vykazuje platový sektor) a větší smysl proto dává srovnání mezd a platů zaměstnanců se stejnou úrovní vzdělání. Tento princip srovnání je ale nutno aplikovat dále a rozlišit mnohé další faktory odměňování, které se napříč oběma sektory liší. Základní poučení je, že jednoduché tabulky průměrných platů a mezd jsou sice populární, ale téměř jistě zavádějící. Do výše odměny zaměstnanec se promítá nespočet faktorů, z nichž jen část je přímo pozorovatelná a kvantifikovatelná. Některé se vážou na pozorovatelné charakteristiky zaměstnanec jako věk, vzdělání, pohlaví, lokalita, zaměstnání a odvětví. Další se vážou na charakteristiky, z nichž mnohé nejsou dostupné v existujících šetřeních jako jsou např. osobní produktivita (talent), firemní kariérní postupy a očekávání.⁵

Tato studie si klade za cíl porovnání mezd a platů ve srovnatelných segmentech trhu práce.⁶ Popisné srovnání platů a mezd je v praxi realizovatelné obtížněji, než se to obecně jeví. Kvantitativní srovnání průměrů platů a mezd za široké kategorie zaměstnanců totiž může z řady důvodů zkreslovat realitu. Důvody lze rozdělit na ekonomické, resp. tržní a důvody na straně dat. Tyto důvody níže postupně diskutujeme.

Základní úroveň srovnávací analýzy vyžaduje porovnávání průměrných mezd a platů za práci podobného obsahu (zaměstnání), kvalifikace a lokality. Srovnání za segmenty trhu práce, kde dochází k významnému překryvu zaměstnanosti mezi mzdovým a platovým sektorem, odpovídá situaci, kdy daný zaměstnanec v daném zaměstnání a regionu může vykonávat podobnou práci v obou sektorech. V naší analýze mzdy a platy srovnáváme ve **srovnatelných segmentech zaměstnanosti** daných zaměstnáním (ISCO kategorie), úrovní vzdělání, věkem, pohlavím a regionem.⁷ Pro analýzu využíváme

⁵ Existující studie ze zahraničí např. ukazují, že obor studia a IQ vysvětlují část rozdílu mezi platy a mzdami <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/680596>.

⁶ Obecně je velmi obtížné měřit kauzální (kontrafaktuální) dopad práce v platovém vs. mzdovém sektoru na úroveň odměňování (zaměstnanec) a taková analýza není ambicí této studie.

⁷ Potřebu srovnání mezd a platů za věkové skupiny a regiony zdůrazňuje např. studie <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/j.1467-9957.2007.01025.x>.

dat z roku 2023 ze statistického šetření Informace a statistiky o průměrném výdělku (ISPV), která pokrývají oba sektory. Podrobný popis šetření ISPV je uveden v **Příloze II**.

Další formy odměňování

Platy a mzdy však nepředstavují jedinou formu odměňování a pozorované charakteristiky segmentů zaměstnanosti pomíjí mnohé výhody či nevýhody se zaměstnáním spojené. Existence dalších forem odměňování a skrytých faktorů způsobují, že ani srovnání platů a mezd ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti nemusí věrohodně vypovídat o skutečné situaci na trhu práce. Uvádíme nejtypičtější příklady:

Zaměstnanecké výhody (anglicky *fringe benefits*): Mzdový sektor často nabízí variabilní odměny, bonusy či rychlý růst mzdy při ekonomickém růstu firmy, resp. jejího zisku. Na druhou stranu riziko výpovědi kvůli snižování stavů či krizím je tam zpravidla vyšší. Benefity (práce z domova, stravenky, jazykové kurzy a podobně) se pak liší napříč zaměstnavateli a regiony. Veřejný sektor naopak obvykle nabízí větší jistotu trvalosti zaměstnání a srozumitelnější kariérní postup (např. vyšší plat s nabytými roky praxe). Často garantuje další výhody (délka dovolené, stabilní pracovní doba, sociální jistoty). Proto i nižší platové ohodnocení (v některých zaměstnáních) může být do určité míry kompenzováno jinými benefity či větší stabilitou. V empirické části studie vliv těchto faktorů nezohledňujeme, byť pro menší část z nich by šlo využít již existující informace v datech ISPV a ISPP.

Zastřený pracovní poměr: V řadě zaměstnání, resp. odvětví mzdové sféry, je v České republice jako důsledek daňově-odvodové optimalizace velmi rozšířené zaměstnávání formou OSVČ, tedy jako zastřený pracovní poměr. Přestože jde o poměrně rozšířenou praxi, evidence o tomto fenoménu je spíše anekdotická, kvantitativně podložená evidence pro analytické potřeby téměř neexistuje. U některých zaměstnání (např. IT odborníci, pracovníci ve stavebnictví, ve finančních a pojišťovacích službách a v oblasti nemovitostí) je v datech ISPV zahrnuto mnohem méně zaměstnanců, než jich reálně v daných oborech pracuje, a to v důsledku toho, že jich abnormálně vysoký podíl pracuje formou OSVČ.⁸

O skutečných výdělcích těch, kteří pracují formou OSVČ, se lze jen dohadovat. Případné srovnání platů a mezd takových zaměstnání pak může být velmi zavádějící.

⁸ Statistiky publikované Eurostatem za rok 2023 ukazují, že podíl OSVČ v České republice v následujících odvětvích (NACE) výrazně převyšuje průměr EU27 (v závorkách): *Construction* 41 % (24 %), *Information and communication* 31 % (14 %), *Financial and insurance activities* 23 % (10 %), *Real estate activities* 42 % (27 %). (Vlastní výpočty na datech Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=en&subtheme=labour.employ.lfsa&display=list&sort=category>).

Výplata na ruku: V některých profesích, resp. odvětvích mzdové sféry je v České republice rozšířené odměňování tzv. na ruku. To se zpravidla praktikuje tak, že zaměstnanec dostává nízkou mzdu blízkou mzdě minimální, čímž je naplněna zákonná povinnost sociálního a zdravotního pojištění. A vedle toho je zaměstnanec placen ještě v hotovosti prostředky, které neprošly mzdovým účetnictvím. Jde zřejmě o častější praxi ve stavebnictví a pohostinství. I toto může při srovnání platů a mezd reálnou situaci v daných zaměstnáních výrazně zkreslovat.

Násobná zaměstnání: Zaměstnavatel může jednoho pracujícího zaměstnávat formou více než jednoho úvazku například tak, že účelově založí dceřinou firmu. V datech ISPV pak nelze zjistit, že jde o dvě mzdy stejného zaměstnance. Podobnou komplikaci způsobuje paralelnost DPP a hlavního pracovního poměru jednoho pracujícího u jednoho zaměstnavatele. Tento fenomén je rozšířenější ve mzdové než v platové sféře. ISPV data to neumožňují zohlednit, což opět může srovnání platů a mezd zkreslovat.

Lokalita: I kdyby se veškeré charakteristiky práce a zaměstnance shodovaly, rozdíl mezi platem a mzdou může odrážet skutečnost, že zaměstnanci platové sféry jsou typicky zaměstnání v lépe prosperujících lokalitách daného regionu než zaměstnanci sféry mzdové.

Jistota pracovního místa: V platové sféře (obzvláště pro zaměstnance ve státním služebním poměru) je vysoká jistota zaměstnání a zákonem garantované zvyšování platu podle služebních stupňů. Zaměstnanci v platové sféře sice mají stabilnější, jistější a předvídatelnější postup, ale méně prostoru pro osobní vyjednávání a zohlednění osobní produktivity. V mzdové sféře, zejména v odvětvích s vyšším tlakem na kvalifikované zaměstnance pak mohou mzdy růst rychleji, ale jsou i méně jisté. Ideální srovnání mezd a platů by vycházelo z kvantifikace kariérních postupů a stability zaměstnání pro jednotlivé segmenty trhu práce, což jde nad rámec této studie.

Datové zdroje

Pro věrohodná empirická srovnání platů a mezd je klíčový charakter disponibilních dat. Pro potřeby tohoto srovnání jsou nezbytná data na úrovni jednotlivých zaměstnanců. V České republice je pro tento účel k dispozici pouze jediný zdroj dat s detailními kódy zaměstnání ISCO a s konzistentně měřenou mzdou a platem, a to ISPV. Toto šetření popisujeme v **Příloze II**. Alternativním zdrojem dat na individuální úrovni by mohlo být šetření SILC realizované ČSÚ, které ale účinně nerozlišuje příslušnost do platové, resp.

mzdové sféry. Data SILC také představují příliš malý vzorek zaměstnanců, takže zde by platy a mzdy šlo srovnávat pouze na úrovni široce definovaných segmentů zaměstnanosti. Navíc mzdové a platové údaje ze SILC mají nižší věrohodnost než data ISPV, protože jsou založeny na neověřitelných odpovědích respondentů.

Problematika srovnatelnosti

Jak už bylo výše popsáno, v případě platů a mezd je třeba srovnávat srovnatelné statistiky. V naší analýze proto srovnáváme platy a mzdy osob dostatečně podobných, vykonávajících obsahově podobnou práci. Statistická otázka je, zda za daný segment trhu práce v daném zaměstnání a regionu a pro dané charakteristiky zaměstnance (věk, vzdělání, pohlaví) v datech ISPV existuje dostatečně velký vzorek údajů v obou sférách. Níže popisujeme různé druhy těchto omezení.

Statistická srovnatelnost

Srovnatelnost platů a mezd v určitém zaměstnaneckém segmentu vyžaduje, aby byla dostatečně věrohodná ze statistického pohledu. Statistickou věrohodnost určuje primárně počet osob zastoupených v datech daného segmentu. Je tedy třeba aby za obě sféry daného segmentu trhu práce byl v datech dostatečný počet zaměstnanců.

Ochrana údajů

Využívání dat ISPV omezuje legální kritérium ochrany anonymity zaměstnavatelů jako respondentů. Z hlediska publikačních kritérií statistik musí každý srovnávaný segment zaměstnanosti splňovat tyto podmínky:

- Musí obsahovat nejméně 3 ekonomické subjekty (zaměstnavatele) – hodnota průměrných výplat musí být vypočtena z mezd, resp. platů alespoň 3 subjektů;
- musí obsahovat nejméně 31 pozorování – hodnota musí být vypočtena za alespoň 31 zaměstnanců;
- odhad nesmí být ovlivněn nadměrným vlivem jednoho zaměstnavatele (zaměstnavatel nesmí svou vahou nad hodnotou „1“, která představuje váhu pro plošný výběr, ovlivňovat odhad z více než 20 % včetně);
- odhad nesmí být ovlivněn nadměrným vlivem dvou firem (firmy nesmí svou vahou nad hodnotou „1“, která představuje váhu pro plošný výběr, ovlivňovat odhad z více než 30 % včetně).

Pro malé segmenty zaměstnanosti (co do počtu zaměstnanců či co do počtu zaměstnavatelů) na straně mzdové či platové, tak v praxi nelze srovnání platů a mezd provádět.

Obsahová srovnatelnost zaměstnání v platové a mzdové sféře

Byť je klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) pro mzdovou i platovou sféru společná, ne všechna zaměstnání lze považovat za dostatečně srovnatelná po stránce reálného obsahu práce. Srovnávat platy a mzdy v obsahově nesrovnatelných zaměstnáních pak nedává smysl. Identifikace (ne)srovnatelných zaměstnání je součástí interních podkladů dat ISPV.

Empirická zjištění

Segmenty zaměstnanosti

V této sekci prezentujeme výsledky empirických analýz na datech ISPV z roku 2023. Statistiky, které analyzujeme, obsahují informace o průměrných mzdách a platech v **segmentech zaměstnanosti** určených *kombinací* klasifikace CZ-ISCO, kraje, pohlaví, věku a vzdělání. Pracujeme v detailu čtyřmístné úrovně CZ-ISCO (celkem 347 zaměstnání). Segmenty zaměstnanosti dále určuje pohlaví (**2x**), věk (**3x**: <35, 35–50, +50 let), vzdělání (**3x**: bez maturity, s maturitou, VŠ) a kraj (**14x**). Toto dělení ve výsledku představuje celkem **87 444** segmentů zaměstnanosti (= 347 x 2 x 3 x 3 x 14), pro které by teoreticky bylo možné srovnávat mzdy a platy.

V rámci českého trhu práce není u velké části těchto segmentů mezi mzdovou a platovou sférou žádný nebo dostatečný překryv. Námi použitá definice segmentů zaměstnanosti je kompromisem mezi srovnatelností segmentů z pohledu fungování trhu práce na straně jedné a mírou legální, technické a statistické použitelnosti dat ISPV na straně druhé (viz předchozí kapitola). Umožňuje nám identifikovat velký počet segmentů zaměstnanosti, ve kterých lze, při splnění dalších předpokladů, považovat zaměstnance platové a mzdové sféry za dostatečně srovnatelné a jejich platy a mzdy tedy věrohodně srovnávat. **V ekonomické literatuře má takové srovnání tzv. společnou oporu (angl. *common support*).**

Platová sféra zahrnuje typicky úředníky, učitele, zdravotní sestry a lékaře a další často vysoce specializované profese. Výskyt mnoha těchto zaměstnání je ve mzdové sféře skromnější. Na druhé straně mzdová sféra zaměstnává pestré spektrum pracovníků v jiných zaměstnáních, která se v platové sféře nevyskytují. Mzdová sféra je co do zaměstnanosti také násobně větší, takže segmenty zaměstnanosti ze statistického pohledu většinou obsahují více pozorování (zaměstnanců).

V první sekci této kapitoly ukážeme srovnatelná a nesrovnatelná zaměstnání platové sféry a podíly zaměstnanosti platového sektoru ve srovnatelných segmentech trhu práce (pro které existuje přímá konkurence, tedy překryv se sektorem mzdovým). Zároveň identifikujeme z pohledu zaměstnanosti velké segmenty platového sektoru, kde překryv není, a ty, pro které je platová sféra větším zdrojem zaměstnanosti než sféra mzdová. V další sekci ukazujeme poměr plat/mzda a distribuci těchto poměrů napříč segmenty zaměstnanosti.

Celkové počty segmentů zaměstnanosti v datech ISPV pro 4. úroveň dělení zaměstnání dle CZ-ISCO shrnuje **Tabulka 1**.

Tabulka 1: Segmenty zaměstnanosti v datech ISPV

Dílčí segmenty zaměstnanosti	Počet dílčích segmentů	Počet kombinací segmentů	Úroveň segmentování
Zaměstnání (4. úroveň ISCO)	347	882	I.
Kraje ⁹	14	4 858	II.
Úroveň vzdělání (ZŠ, SŠ, VŠ)	3	14 574	III.
Věk (do 35 let, 35–50 let, +50 let)	3	43 722	IV.
Pohlaví (muž, žena)	2	87 444	V.

Srovnatelné segmenty zaměstnanosti

V rámci 87 444 segmentů zaměstnanosti pracujeme s podmnožinou **srovnatelných segmentů zaměstnanosti**, kde srovnatelnost vyžaduje splnění následujících požadavků podrobně popsanych v předchozí kapitole: **(i)** segment musí obsahovat dostatečný počet zaměstnanců (>30) v obou sférách pro zajištění požadavků na statistickou věrohodnost; **(ii)** musí být splněna podmínka minimálního počtu zaměstnaneckých subjektů s ohledem na zajištění jejich anonymity; **(iii)** zaměstnání ISCO musí být obsahově srovnatelná v obou sférách.

Redukce počtu srovnatelných zaměstnání platové sféry a zaměstnanců v nich ukazuje **Tabulka 2**. Z celkového počtu **347** zaměstnání (ISCO 4) se v datech ISPV v platovém

⁹ Alternativní volba segmentů zaměstnanosti (např. krajská města vs. zbytek kraje) není možná, protože výběr v mzdové sféře probíhá na úrovni krajů a mohlo by se tak stát, že některá města ve výběru pro dané zaměstnání nebudou zastoupena.

sektoru vyskytují zaměstnanci pouze v **248**, z nich je publikovatelných v platové sféře **157** (63 %), zároveň i v mzdové sféře **90** (36 %), navíc těch zaměstnání, jejichž pracovní obsah je srovnatelný je **48** (19 %) a těch, co navíc v datech ISPV obsahují více než 30 pozorování (zaměstnanců) v každé ze dvou sfér, je pouze **42** (17 %).

V konečném výsledku je srovnatelných pouze 12,6 % zaměstnanců platové sféry, tedy zhruba pouhá sedmina. To představuje první klíčové zjištění naší empirické analýzy.

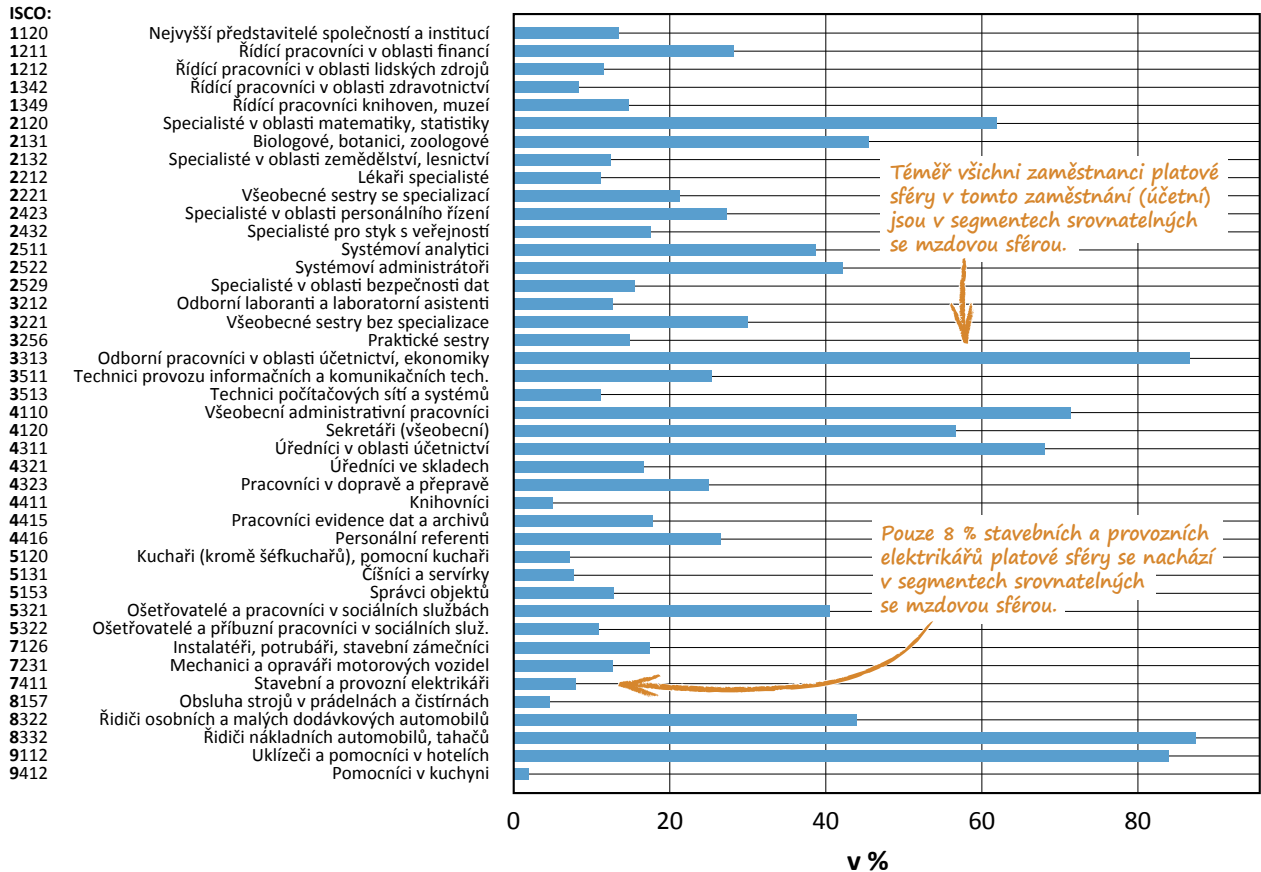
Tabulka 2: Srovnatelné segmenty a zaměstnanci platového sektoru

Datová omezení	Zaměstnání		Zaměstnanci platové sféry	
	[počty]	[%]	[počty]	[%]
Celkem ve 4. třídě ISCO	347			
Publikovatelná v platové sféře (za celou ČR)	248	100 %	616 174	100 %
V detailu segmentů zaměstnanosti (kraj x vzdělání x věk x pohlaví)				
Publikovatelné v platové sféře	157	63,3 %	464 904	75,5 %
Dtto + mzdové sféře	90	36,3 %	130 624	21,2 %
Dtto + shoda obsahu zaměstnání	48	19,4 %	78 463	12,7 %
Dtto + minimum 30 osob v segmentu platové i mzdové sféry	42	16,9 %	77 469	12,6 %

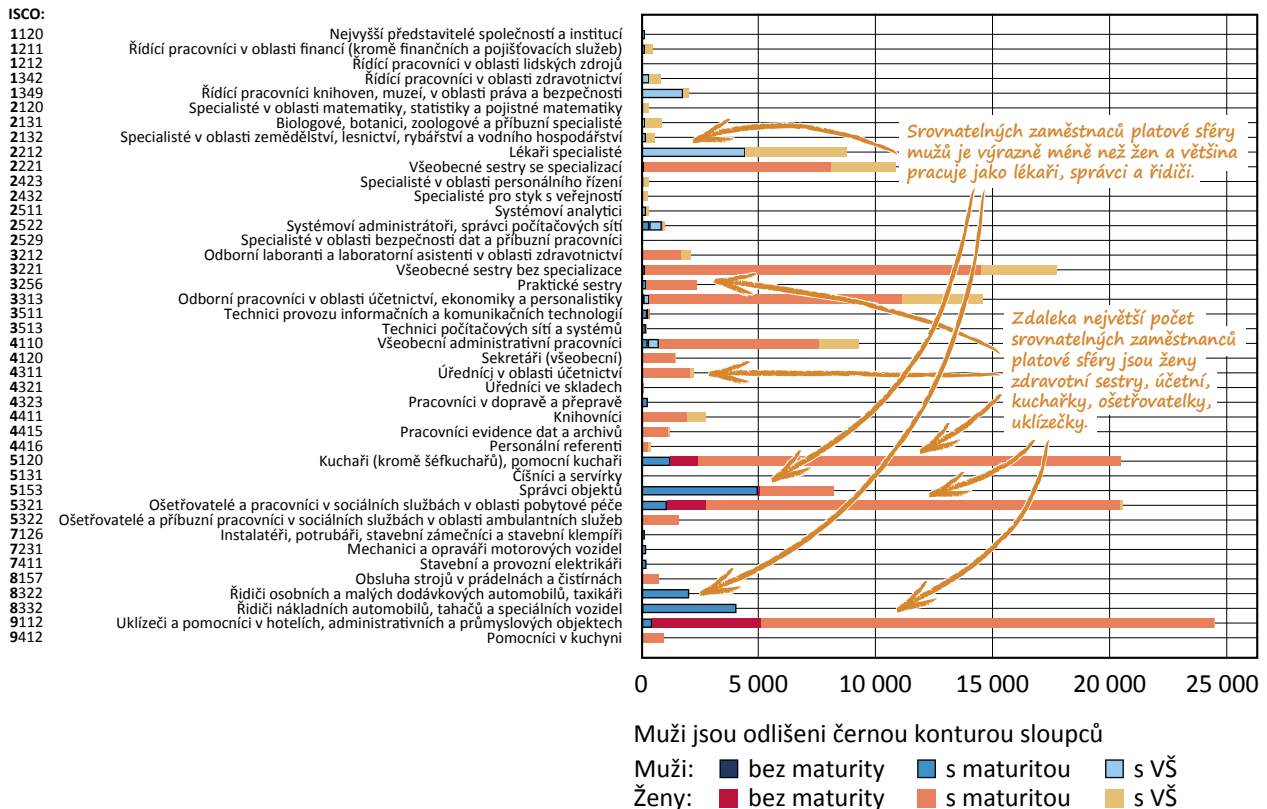
Graf 1 ukazuje zaměstnání na 4. úrovni ISCO, pro která v datech ISPV existují **srovnatelné segmenty zaměstnanosti**, tj. zaměstnání s překryvem do mzdové sféry. Hodnoty v grafu potom ukazují podíly zaměstnanců platové sféry v daném zaměstnání, kteří se nachází ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti.

Podíly srovnatelných zaměstnanců platové sféry, kteří v rámci daného zaměstnání pracují v segmentech zaměstnanosti (ISCO/věk/vzdělání/pohlaví/kraj) s překryvem do mzdové sféry, se pohybují od velmi vysokých hodnot nad 80 % pro *Uklízeči a pomocníci v hotelích (ISCO=9112)* a *Odborní pracovníci v oblasti účetnictví (ISCO=3313)*, až po nízké podíly pod 10 % např. pro *Pomocníci v kuchyni (ISCO=9412)* nebo *Obsluha strojů v prádelnách (ISCO=8157)*. Pouze u sedmi zaměstnání ISCO tento podíl převyšuje 50 %.

Graf 1: Podíl mzdově srovnatelných pracovníků platové sféry



Graf 2: Počty srovnatelných zaměstnanců v platové sféře (podle pohlaví a vzdělání)



Pozn.: Pouze pro srovnatelná zaměstnání.

V absolutních počtech pak nejvíce srovnatelných zaměstnanců platové sféry působí jako lékaři, sestry, účetní, kuchaři, ošetřovatelé a uklízeči (**Graf 2**). Kromě zaměstnání lékařů jde většinou o ženy. Přímá konkurence mezi platovou a mzdovou sférou se tak dominantně týká žen. Obdobný **Graf A2** v příloze ukazuje rozložení zaměstnanosti ve srovnatelných segmentech platové sféry s rozlišením krajů. Ve většině srovnatelných segmentů zaměstnanosti pracuje násobně více zaměstnanců v sektoru mzdovém než v platovém.

Poměrně velký počet zaměstnání platové sféry nemá adekvátní srovnání ve sféře mzdové. Seznam těchto zaměstnání na 4. úrovni ISCO shrnuje **Tabulka A1** v Příloze I.

Principy tvorby platové struktury

Platí v platové sféře princip stejný plat za stejnou práci? Nebo platová sféra reaguje na konkurenci sféry mzdové při zajišťování kvalitních zaměstnanců na lokálním trhu práce? Je např. platová sféra schopna reagovat na vyšší mzdy v Praze nebo jsou rozdíly plat vs. mzda v Praze větší? Než se podíváme na konkrétní segmenty trhu práce, zkusme na některé tyto otázky odpovědět pomocí regresní analýzy, tj. shrnout některá srovnání do jedné agregátní statistiky.

Je úroveň platů jiná v závislosti na přítomnosti překryvu se mzdovou sférou? Reaguje struktura platů na potřebu konkurence se mzdovou sférou tam, kde existuje přímý překryv obou sektorů pro daný segment zaměstnanosti? Regresní analýza založená na všech segmentech zaměstnanosti platového sektoru bez ohledu na existenci překryvu ukázala, že platová sféra nijak systematicky s výší platů nereaguje na existenci konkurence ve sféře mzdové. V celkovém průměru platů za segmenty po zohlednění všech charakteristik segmentů (tj. ISCO zaměstnání, vzdělání, pohlaví, věku a regionu) nejsou platy systematicky vyšší či nižší v segmentech platové sféry bez překryvu než v segmentech s překryvem. Totéž platí, pokud analýzu omezíme na zaměstnání, která mají obsahovou shodu mezi oběma sektory (bez překryvu či s překryvem daného segmentu), tj. zaměstnání, která jsou podobná co do obsahu a náročnosti práce. To naznačuje, že platová sféra nereaguje na potřebu přitahovat zaměstnance vyšším platem tam, kde je vystavena konkurenci sféry mzdové.

Jak moc se liší platy (pro srovnatelné zaměstnance uvnitř zaměstnání) napříč regiony? Pokud použijeme pouze segmenty zaměstnanosti založené na srovnatelných zaměstnáních (se srovnatelným obsahem práce), ale bez ohledu na existenci přímého překryvu mezi sférou platovou a mzdovou, pak ve sféře platové regresní analýza kon-

trolující pro všechny charakteristiky segmentů zaměstnanosti (ISCO zaměstnání, věk, pohlaví, vzdělání, region) na obsahově srovnatelných zaměstnáních ukazuje, že platová prémie za práci v Praze je cca 4 500 Kč. Pro segmenty s překryvem do mzdové sféry je tato prémie pak 4 900 Kč. Pro srovnání, pokud stejnou analýzu provedeme na srovnatelných zaměstnáních mzdové sféry, pak prémie za práci v Praze tam je 9 500 Kč, tj. cca dvou-násobná než v platové sféře. Pokud stejné srovnání provedeme pro první dvě třídy zaměstnání ISCO (tj. nejvíce kvalifikovaný segment trhu práce), pak platová prémie za Prahu je cca 3 100 Kč, na překryvu se mzdovou sférou je to ale cca 13 tisíc Kč, tj. významně více. Ve mzdovém sektoru je ale tato prémie vysokých 27 tisíc Kč. Čili opět platový sektor práci v Praze pro nejvíce kvalifikované zaměstnance odměňuje cca polovičně oproti sektoru mzdovému. Z analýzy tedy vyplývá, že platová sféra odlišuje odměňování jinak srovnatelných zaměstnanců napříč regiony, ale ne tak výrazně, jak to činí sféra mzdová. A tato platová regionální diference nereaguje na potřebu konkurovat sféře mzdové, obzvláště v Praze, což je ale pro platovou sféru v některých zaměstnáních klíčový trh práce.

Poměr platů a mezd

Rozdíl platů a mezd pro dané zaměstnání vyjadřujeme váženým průměrem poměru průměrného platu k průměrné mzdě *ve srovnatelných segmentech* daného zaměstnání. Jako váhy jsou použity podíly zaměstnanců srovnatelných segmentů v rámci platové sféry. V dalším se na takto počítaný ukazatel odkazujeme jako na **poměr plat/mzda**. Hodnota poměru 1 odpovídá situaci, kdy se průměrný plat rovná průměrné mzdě. Hodnota 0,5 odpovídá poměrně extrémní situaci, kdy průměrný plat představuje polovinu mzdy. Na druhé straně hodnota 1,5 odpovídá situaci, kdy průměrný plat o 50 % převyšuje průměrnou mzdu.

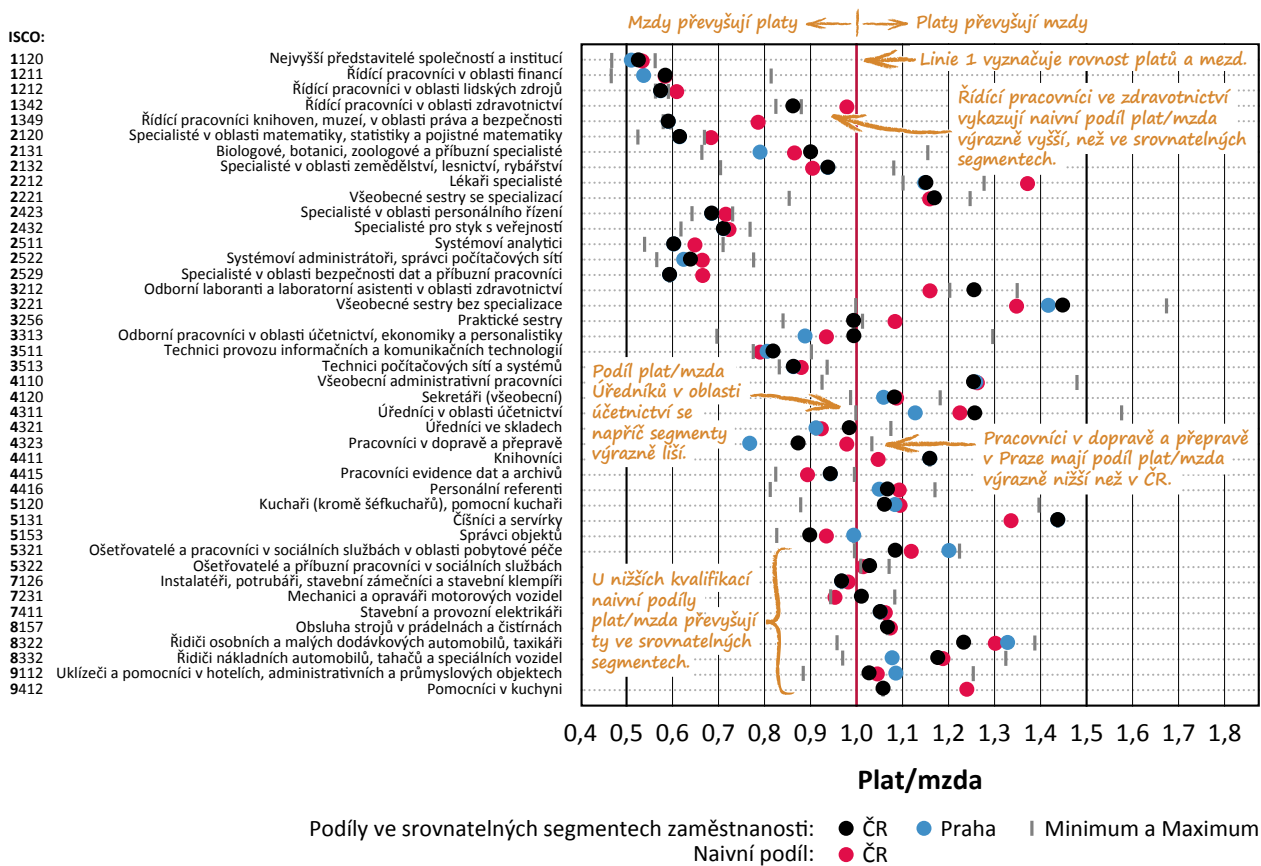
Naivní hodnota poměru plat/mzda¹⁰ pro dané zaměstnání bez ohledu na srovnatelnost segmentů zaměstnanosti, tj. s využitím všech mezd a platů v ISPV včetně těch, kde na trhu práce nejsou srovnatelní pracující v regionu, se může výrazně lišit od poměru plat/mzda určeného pouze v rámci srovnatelných segmentů daného zaměstnání (na překryvu obou sektorů). Na úrovni celé České republiky se podíl plat/mzda pohyboval od hodnoty 1,0 v roce 2014 do maxima 1,11 v roce 2020 s tím, že v roce 2023, pro který je zpracována naše další analýza, byl tento poměr 1,05. Vypovídací hodnota tohoto poměru na agregátní

¹⁰ Jako ukazatele platů a mezd v zaměstnaneckých segmentech se nabízí průměry, případně mediány. Průměry jsou citlivější na výskyt extrémních hodnot, a proto je někdy vhodnější používat mediány. I tak je třeba mít na paměti, že i v rámci segmentů mohou mít platy (mzdy) velký rozptyl.

úrovni je však nulová, protože nezohledňuje dlouhou řadu faktorů, kterými se platová sféra od mzdové liší, jako je například vzdělanostní úroveň, typ zaměstnání, krajská struktura a podobně. Proto tento typ poměru nazýváme naivním.

Význam výše zmíněných faktorů dokumentuje **Graf 3**. Pro stejné typy zaměstnání ukazuje naivní hodnotu poměru (červené body), poměr pro srovnatelné segmenty zaměstnanosti za celou republiku (černé body), Prahu (modré body), minimum a maximum poměru na srovnatelných segmentech (černé úsečky) a naivní poměr za republiku (červené body).

Graf 3: Podíl plat/mzda
(naivní podíl resp. ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti)



Pozn.: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Pokud bychom srovnávali poměr plat/mzda bez ohledu na srovnatelnost segmentů zaměstnanosti, dostaneme u mnoha zaměstnání významně jiný výsledek, než když srovnáváme odměňování pouze ve srovnatelných segmentech (na přímém překryvu obou sektorů). Jak ukazuje **Graf 3**, např. u *Řídicích pracovníků v oblasti zdravotnictví* (ISCO=1342) je naivní poměr (červený bod) blízký hodnotě 1, ačkoliv poměr za srovnatelné segmenty zaměstnanosti je 0,86, tedy výrazně nižší. V rámci srovnatelných segmentů se tento poměr příliš neliší a dosahuje minima 0,83 a maxima 0,88 (černé

úsečky). Podobně tomu je případě *Řídících pracovníků knihoven (ISCO=1349)* či *Lékařů specialistů (ISCO=2212)*.¹¹ V segmentu *Úředníků v oblasti účetnictví (ISCO=4311)* je poměr za srovnatelné segmenty v republice 1,26, ale v Praze (modrý bod) je 1,12, tedy výrazně nižší a nižší je i naivní poměr 1,22 (červený bod).

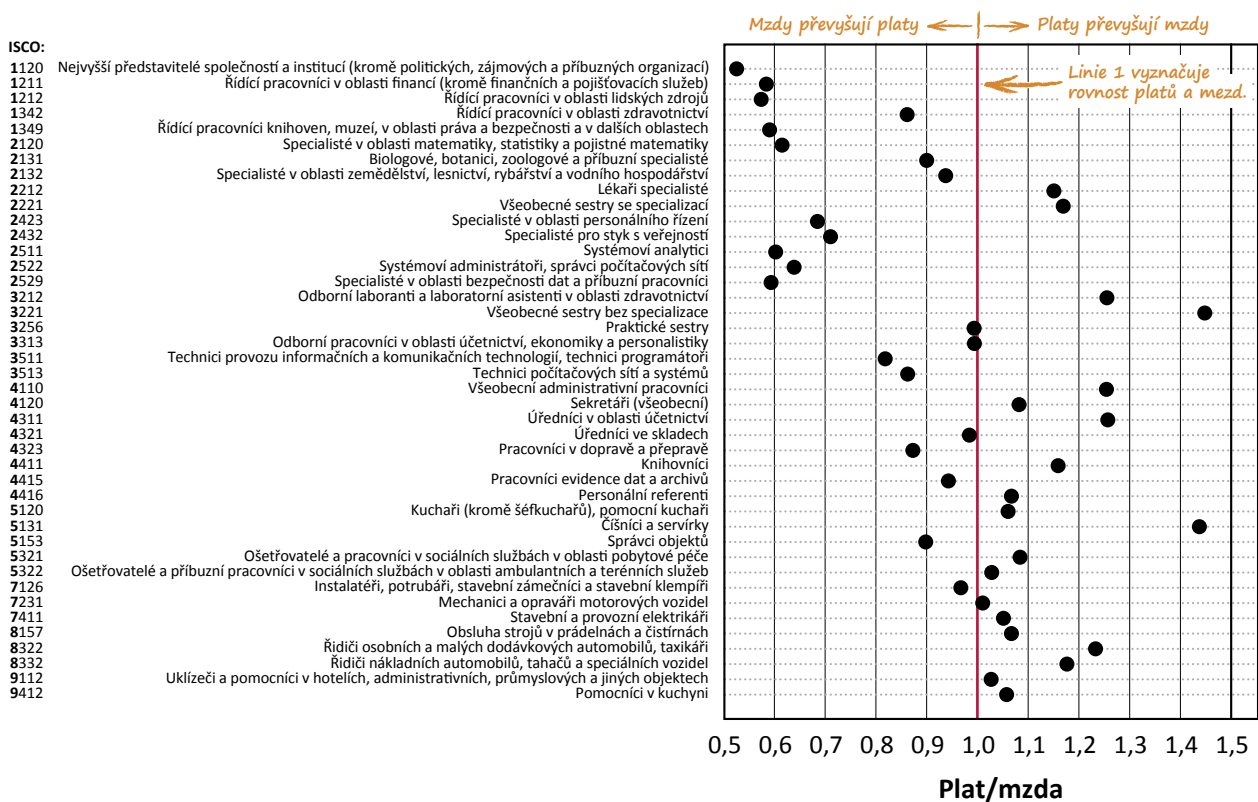
Na úrovni první třídy typologie zaměstnání ISCO jsou v případě řídicích pracovníků (ISCO=1) a specialistů (ISCO=2) ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti (černé body) obvykle platy relativně nižší než mzdy u všech zaměstnanců daného zaměstnání. Opačně je tomu u řady zaměstnání tříd ISCO 3, 4 a 5, kde poměr plat/mzda ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti (černé body) často převyšuje naivní poměr založený na všech zaměstnancích (např. ISCO 3212, 3221, 3313, 4411, 5131).

Z důvodů zkrácení poměru plat/mzda bez zohlednění překryvu pracujeme v dalším pouze s poměrem založeným výhradně na segmentech zaměstnanosti s překryvem obou sektorů.

Shrnující srovnání poměru plat/mzdy v zaměstnáních se srovnatelnými segmenty zaměstnanosti ukazuje **Graf 4**. Poměr plat/mzda za každé zaměstnání je spočítán jako vážený průměr poměrů za všechny srovnatelné segmenty v rámci daného zaměstnání. Váhu představují proporce zaměstnanosti v segmentech platové sféry v rámci daného zaměstnání. Z **Grafu 4** je zřejmé, že v rámci srovnatelných zaměstnání platy převyšují mzdy (poměr plat/mzda > 1) u zhruba poloviny z nich. V třídách ISCO s nižší kvalifikací (ISCO=8 a 9), které jsou typické pro muže, jsou platy oproti mzdám zpravidla významně vyšší. V zaměstnáních s typicky vysokým zastoupením žen a střední úrovní vzdělání (ISCO=3 a 4) jsou pak platy významně vyšší. U číšníků platy převyšují mzdy poměrně výrazně. Právě zde to ale může být způsobeno častým výskytem alternativních forem odměňování nad rámec oficiální mzdy. Ve většině zaměstnání s nejvyšší úrovní kvalifikací (ISCO=1 a 2) naopak mzdy převyšují platy a většinou velmi výrazně.

¹¹ V případě zaměstnání ISCO 2529, 4411, 8157, 9412 existuje jediný srovnatelný segment, takže minimální hodnota je zároveň maximální a rovna průměru.

Graf 4: Podíl plat/mzda
(ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti)

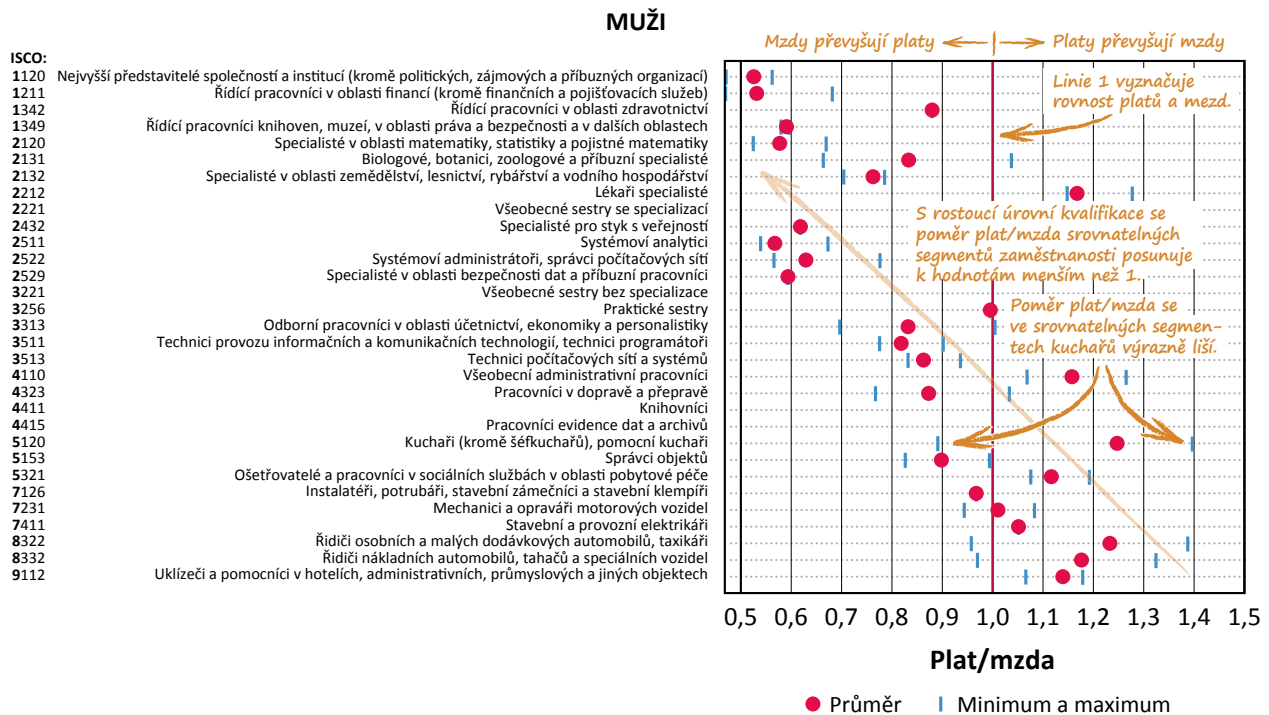


POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Pozn.: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

V případě srovnání poměru plat/mzda v **Grafu 4** si musíme uvědomit, že tento poměr je počítán jako vážený průměr poměru plat/mzda pro srovnatelné segmenty zaměstnanosti v rámci daného zaměstnání. Tyto poměry plat/mzda se přirozeně liší dle pohlaví, což ukazují **Graf 5.1** (muži) a **Graf 5.2** (ženy). Červený bod vyznačuje průměrný poměr plat/mzda, modré úsečky vymezují maximum a minimum těchto poměrů napříč srovnatelnými segmenty daného zaměstnání. Vidíme například pro muže, že v zaměstnání *Nejvyšší představitelé společností* (ISCO=1120) je průměrný podíl velmi nízký blízký úrovni 0,5 a maximum a minimum se od něj liší poměrně málo. Naopak v rámci zaměstnání *Biologové, botanici, zoologové* (ISCO=2131) se maximum a minimum od průměru výrazně liší. Zatímco průměrný poměr je 0,83, minimum odpovídá 0,67 a maximum 1,04.

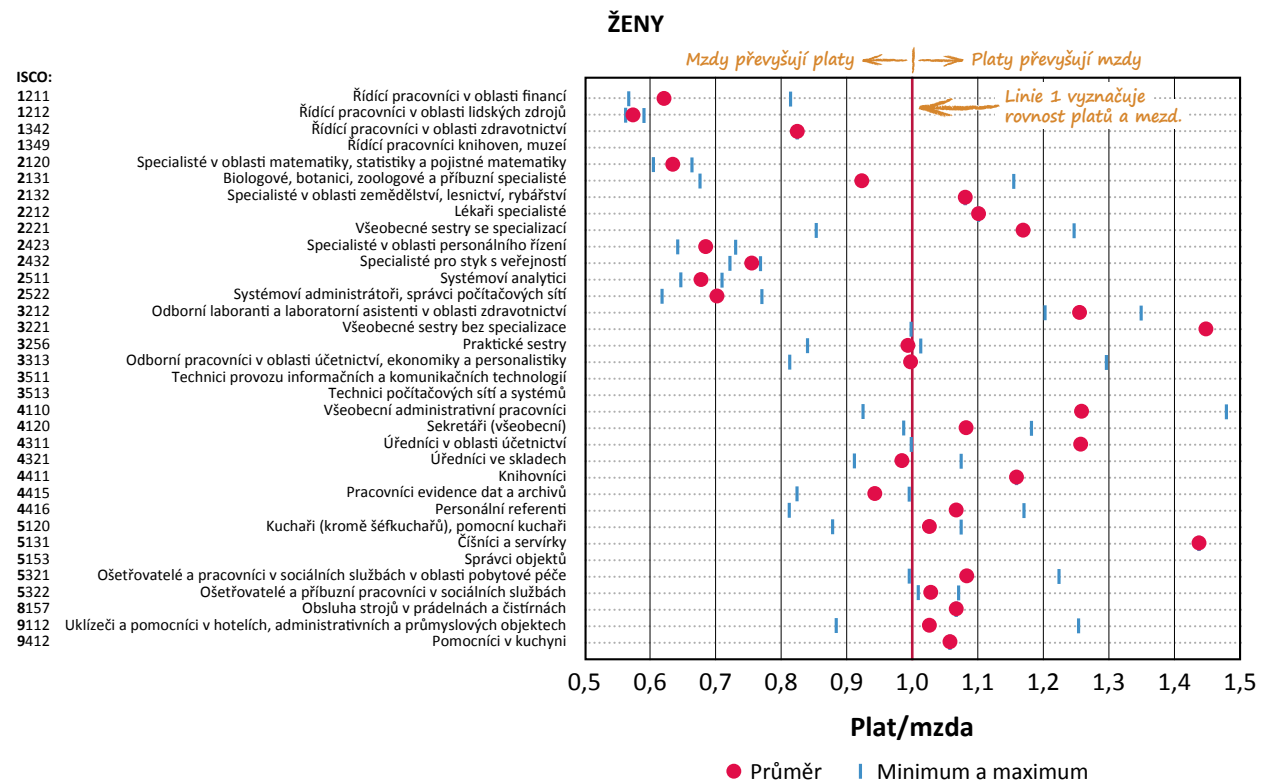
Graf 5.1: Podíl plat/mzda
(minimum, maximum a průměr ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti)



POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Pozn.: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

Graf 5.2: Podíl plat/mzda
(minimum, maximum a průměr ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti)



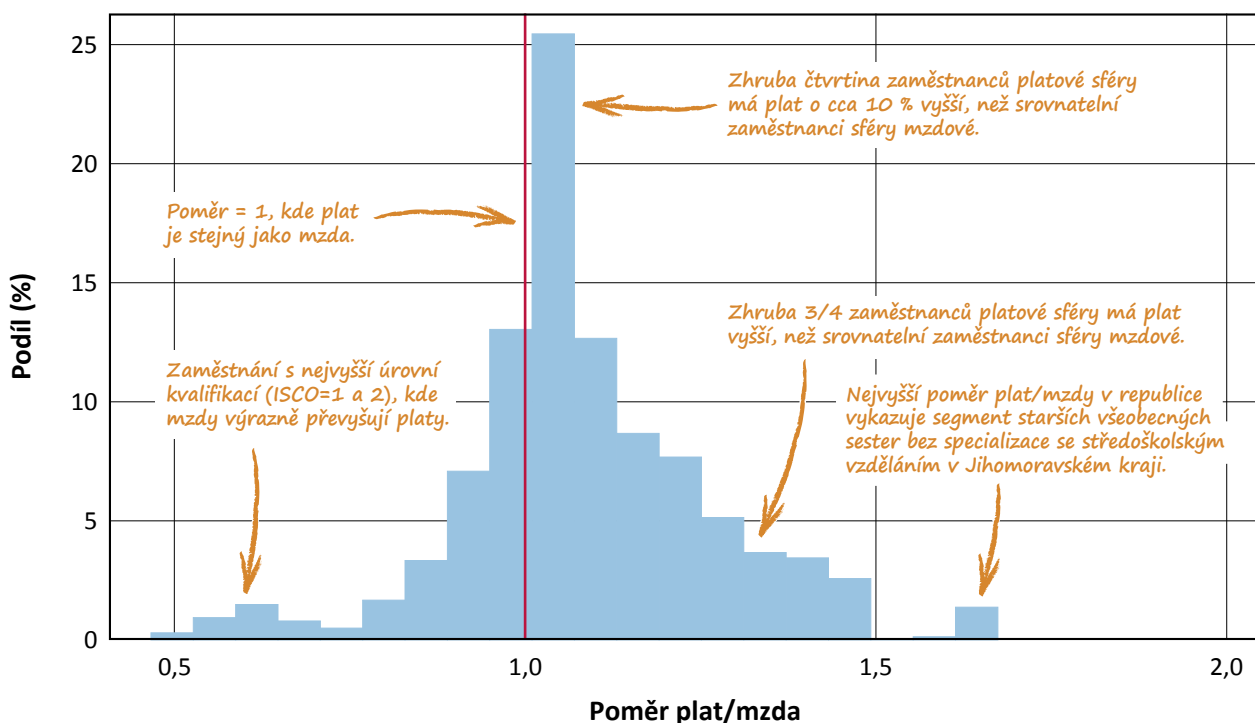
POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Pozn.: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

Další série **Grafů 6.1 až A6.7** ukazuje statistické rozdělení průměrného poměru plat/mzda podle charakteristik definujících naše segmenty zaměstnanosti. Průměrná hodnota poměru plat/mzda je spočtena jako vážený průměr těchto podílů srovnatelných segmentů, přičemž váhy odpovídají podílům zaměstnanosti srovnatelných segmentů v platové sféře.

Graf 6.1 ukazuje základní statistické rozdělení poměru plat/mzda napříč všemi srovnatelnými segmenty všech zaměstnání. Poměr plat/mzda se tedy pohybuje v poměrně širokém rozsahu 0,5 až 1,5; modus poměrů je zhruba 1,1.

Graf 6.1: Poměr plat/mzda
(rozložení poměru napříč srovnatelnými segmenty zaměstnanosti)



Pozn: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

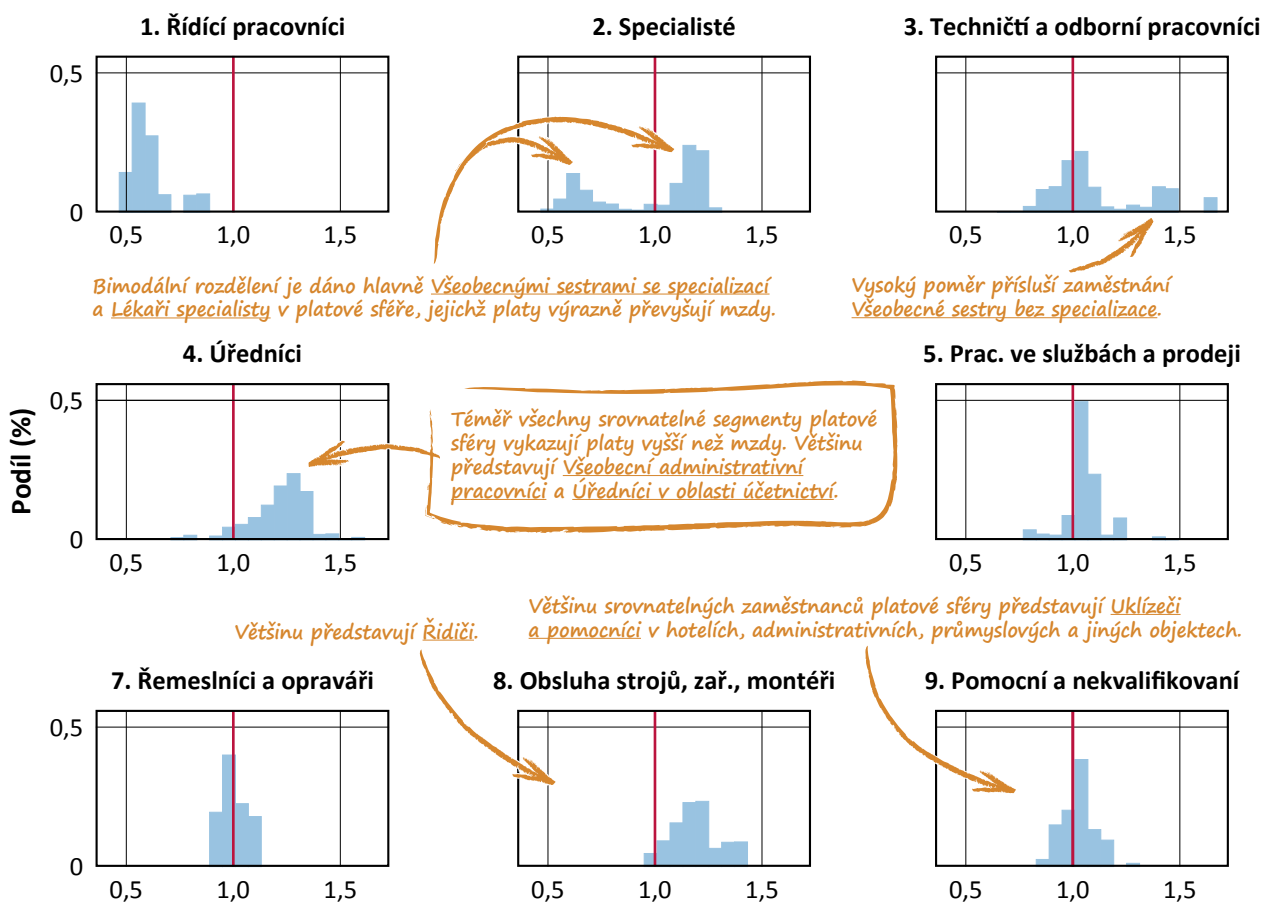
POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Graf 6.2 ukazuje rozložení poměru plat/mzda v rozlišení první úrovně (hlavní třídy) klasifikace zaměstnání (ISCO). Zajímavé je bimodální rozdělení, které se vyskytuje pouze u specialistů. Je způsobeno početnými zaměstnáními *Všeobecné sestry se specializací* (ISCO 2221) a *Lékaři specialisté* (ISCO=2212) ve zdravotnictví, jejichž platy o 10 až 25 % převyšují mzdy v segmentech sféry mzdové. Výrazný segment zaměstnanosti s vysokým poměrem plat/mzda na úrovni ISCO=3 přísluší profesi *Všeobecné sestry bez specializace* (ISCO=3221). V případě zaměstnání třídy ISCO=4 téměř všechny srovnatelné segmenty zaměstnanosti platové sféry vykazují poměr plat/mzda vyšší než jedna. Většinu z nich pak

představují zaměstnání *Všeobecní administrativní pracovníci (ISCO=4110) a Úředníci v oblasti účetnictví (ISCO=4311)*. V zaměstnáních třídy ISCO=8 spadá většina zaměstnanosti do zaměstnání *Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři (ISCO=8322) a Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel (ISCO=8332)*. Dominantní podíl zaměstnanců platové sféry ve srovnatelných segmentech zaměstnání ISCO=9 představuje jediné zaměstnání *Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech (ISCO=9112)*.

Graf 6.2: Poměr plat/mzda

(rozložení poměru napříč srovnatelnými segmenty zaměstnanosti)



Pozn: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Ve vazbě na **Graf 6.2** prezentuje **Tabulka 3** podíly srovnatelných segmentů, resp. zaměstnanosti v nich, podle poměru plat/mzda (větší či menší než 1) napříč každou třídou klasifikace zaměstnání (ISCO). Pokud se na rozdělení podíváme z pohledu podílu zaměstnanosti v platové sféře (pravý panel tabulky), potom je vidět, že zaměstnanost v platové sféře se koncentruje v zaměstnáních ISCO=3 a 9, které se kvalifikačně velmi výrazně liší. To je ostatně vidět i v **Grafu 6.2**. V obou těchto zaměstnáních vidíme

poměrně vyrovnaný podíl zaměstnanců s podílem plat/mzda vyšším a nižším než jedna. Z levé části panelu **Tabulky 3** je zřejmé, že nízký poměr platy/mzdy se koncentruje v segmentech zaměstnání ISCO=2 a 3, zatímco vysoký poměr (>1) se koncentruje v segmentech zaměstnání ISCO=3 a 4.

Tabulka 3: Počty a podíly srovnatelných segmentů zaměstnanosti a zaměstnanců
(v zaměstnáních 1. třídy ISCO)

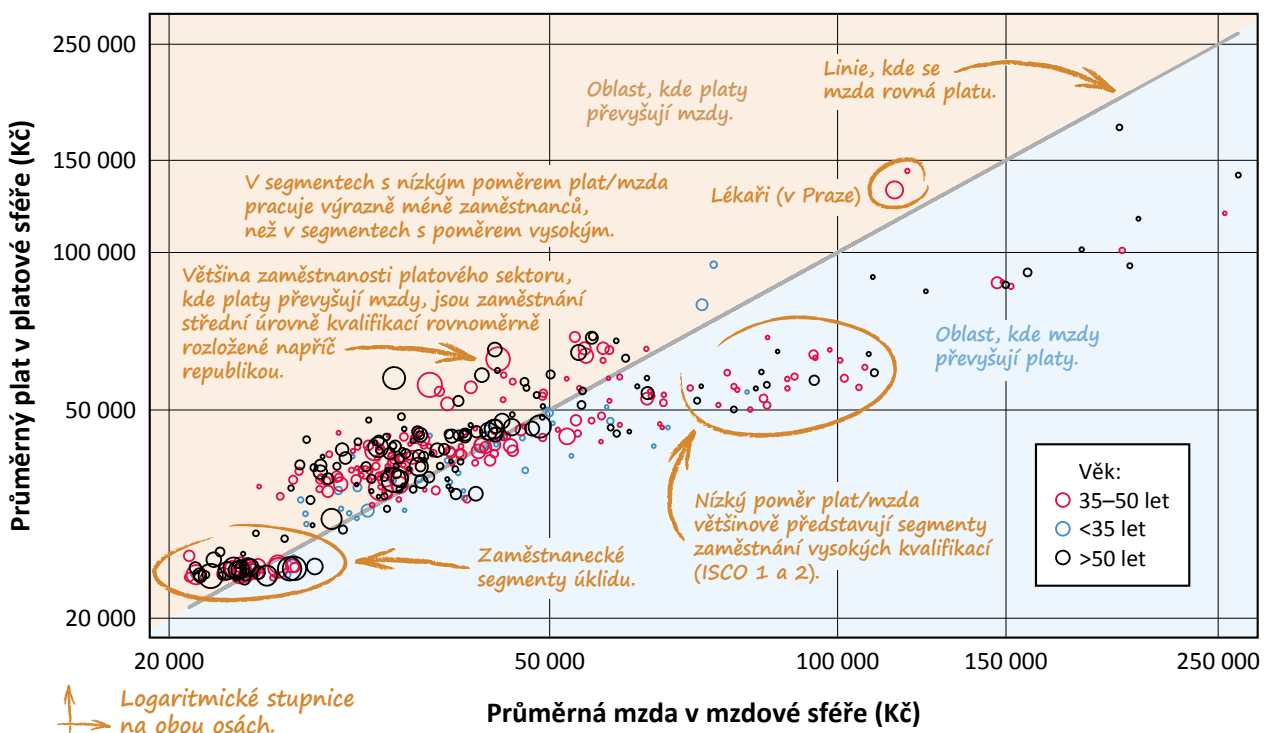
Pozice (ISCO)	Podíl srovnatelných segmentů (%)			Podíl zaměstnanců ve srovnatelných segmentech (%)		
	Poměr Plat / mzda			Poměr Plat / mzda		
	<1	>1	Celkem	<1	>1	Celkem
1	12	0	4	5	0	1
2	26	7	14	11	7	8
3	32	16	22	34	23	26
4	10	35	26	5	19	15
5	6	12	10	9	18	15
6	0	0	0	0	0	0
7	1	1	1	1	0	0
8	2	13	9	1	9	7
9	11	15	14	34	25	27
Celkem	100	100	100	100	100	100

Obdobně jsou koncipovány další **Grafy A6.3** až **A6.7** v příloze, které rozlišují dílčí segmenty zaměstnanosti. Lze například vysledovat, že výskyt srovnatelných segmentů zaměstnanosti je výrazně nižší u nejmladší skupiny zaměstnanců do 35 let a že výrazně vyšší podíl na zaměstnanosti platové sféry ve srovnatelných segmentech mají ženy.

Poměr plat/mzda ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti je možné zobrazit za jednotlivé segmenty zaměstnanosti, což činí **Grafy 7** až **13**. Na horizontální ose je vždy vynesena průměrná hrubá měsíční mzda daného segmentu mzdové sféry, na vertikální ose obdobně plat v daném segmentu. Pro lepší přehlednost je na obou osách použita logaritmická škála. Diagonální 45stupňová osa potom vyznačuje linii rovnosti platu a mzdy.

Graf 7 vizualizuje platy a mzdy ve srovnatelných segmentech podle věku. Velikost bodů koresponduje s počtem zaměstnanců daného segmentu platové sféry. Velký shluk segmentů na nízkých úrovních platů i mezd odpovídá silně zastoupenému zaměstnání úklidu.¹² Naopak v jihovýchodní oblasti grafu nízkého poměru plat/mzda se nachází segmenty zaměstnání profesionálů (ISCO 1 a 2), většinou v Praze.¹³ Nejvíce segmentů ve středu grafu vykazuje vyšší platy než mzdy. Jde dominantně o zaměstnání střední úrovně ISCO (3 až 8), které jsou poměrně rovnoměrně rozložené napříč republikou.¹⁴ Poměrně velmi velký červený segment zaměstnanců středního věku, kde jsou platy i mzdy nad 100 tisíc Kč měsíčně a platy mzdy převyšují, odpovídá zaměstnání *Lékaři specialisté* (ISCO=2212) v Praze, menší bod poblíž potom odpovídá Moravskoslezskému kraji.

Graf 7: Průměrné platy a mzdy
(ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti podle věku)



Pozn: Velikost bodů je úměrná podílu zaměstnanců platové sféry v segmentu.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

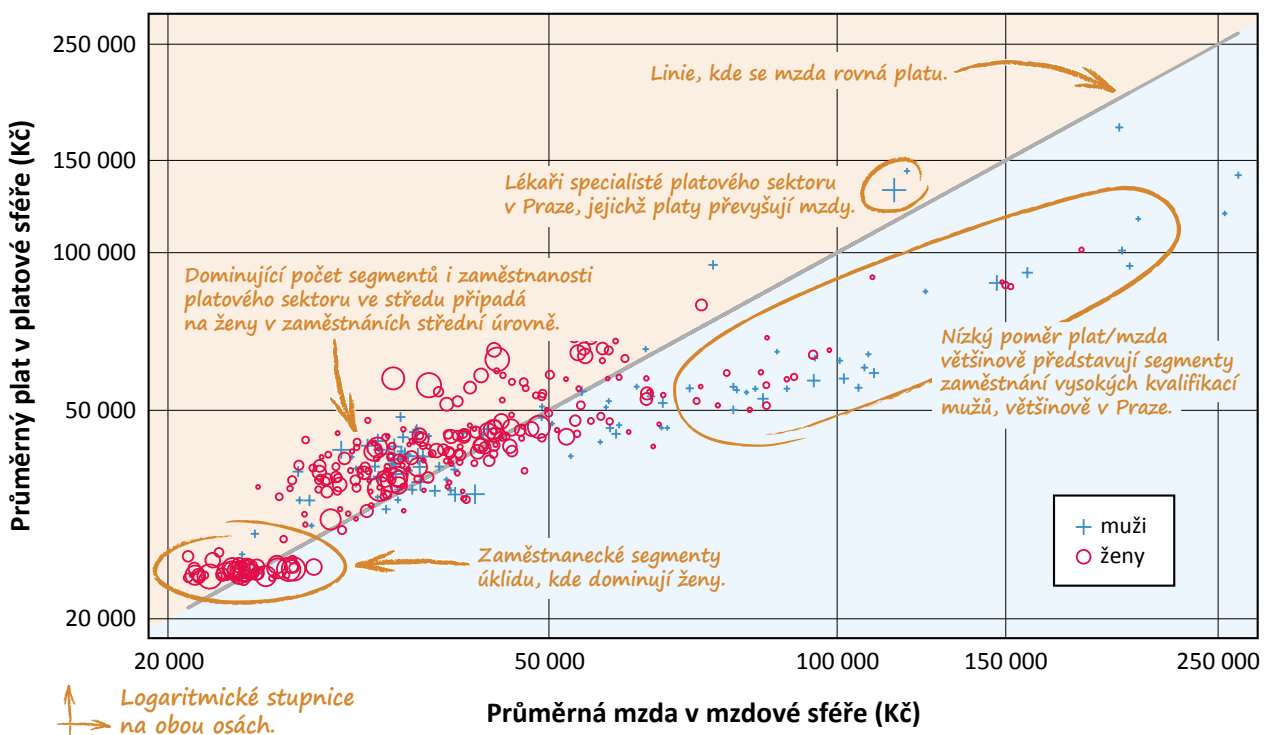
¹² Jde o zaměstnání *Uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech* (ISCO=9112).

¹³ Jde o poměrně početné zaměstnání *Systémoví administrátoři, správci počítačových sítí* (ISCO=2522), *Specialisté v oblasti personálního řízení* (ISCO=2423), *Specialisté v oblasti matematiky, statistiky a pojištné matematiky* (ISCO=2120), *Řidiči pracovníci v oblasti financí (kromě finančních a pojišťovacích služeb)* (ISCO=1211), *Nejvyšší představitelé společností a institucí (kromě politických, zájmových a příbuzných organizací)* (ISCO=1120) a podobných dalších.

¹⁴ *Všeobecné sestry bez specializace* (ISCO=3221), *Odborní pracovníci v oblasti účetnictví, ekonomiky a personalistiky* (ISCO=3313), *Všeobecní administrativní pracovníci* (ISCO=4110), *Úředníci v oblasti účetnictví* (ISCO=4311), *Ošetřovatelé a pracovníci v sociálních službách v oblasti pobytové péče* (ISCO=5321), *Řidiči nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel* (ISCO=8332), *Řidiči osobních a malých dodávkových automobilů, taxikáři* (ISCO=8322). V posledním případě jde většinou o řidiče sanitek.

Graf 8 je obdobou **Grafu 6.2** s tím, že místo věku rozlišuje pohlaví. Na základě komentáře ke **Grafu 6.1** je tedy zřejmé, že segmenty s nízkou úrovní platů i mezd žen odpovídají hlavně zaměstnáním úklidu v zaměstnáních ISCO=9. Dominující počet segmentů ve středu platového a mzdového rozložení připadá na ženy ve středních skupinách ISCO a segmenty s mzdami vysokými a vyššími než platy a odpovídá zaměstnáním ISCO 1 a 2.

Graf 8: Průměrné platy a mzdy
(ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti podle pohlaví)



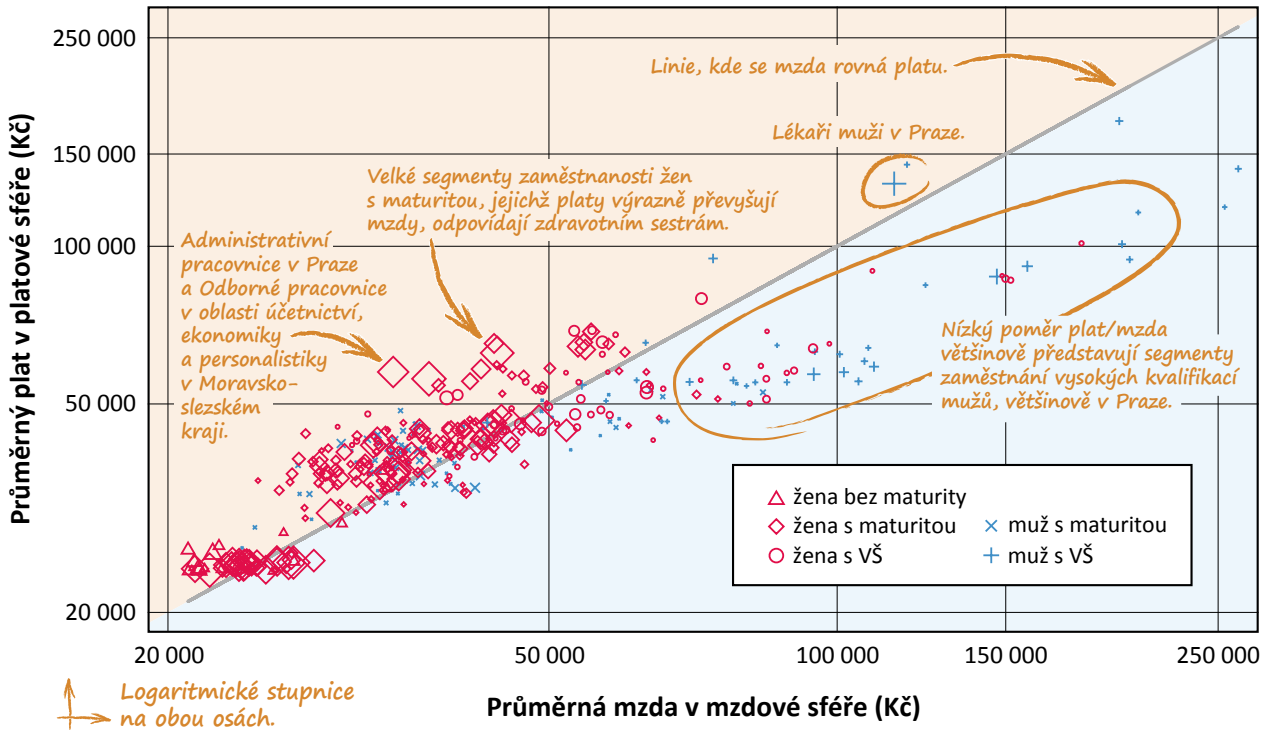
Pozn: Velikost bodů je úměrná podílu zaměstnanců platové sféry v segmentu.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Graf 9 vedle pohlaví rozlišuje navíc vzdělání. Za pozornost stojí, že velké segmenty žen s maturitou, kde platy výrazně převyšují mzdy, odpovídají zaměstnáním zdravotních sester.¹⁵ Pozoruhodné je, že dva velké segmenty žen s maturitou nalevo, kde platy výrazně převyšují mzdy, odpovídají zaměstnáním *Všeobecní administrativní pracovníci* (ISCO=4110) v segmentu Prahy a zaměstnáním *Odborní pracovníci v oblasti účetnictví, ekonomiky a personalistiky* (ISCO=3313) v Moravskoslezském kraji. Velký segment, kde poměrně vysoké platy mužů převyšují mzdy, připadá lékařům, navíc většinově v Praze.

¹⁵ Všeobecné sestry se specializací (ISCO=2221) a Všeobecné sestry bez specializace (ISCO=3221).

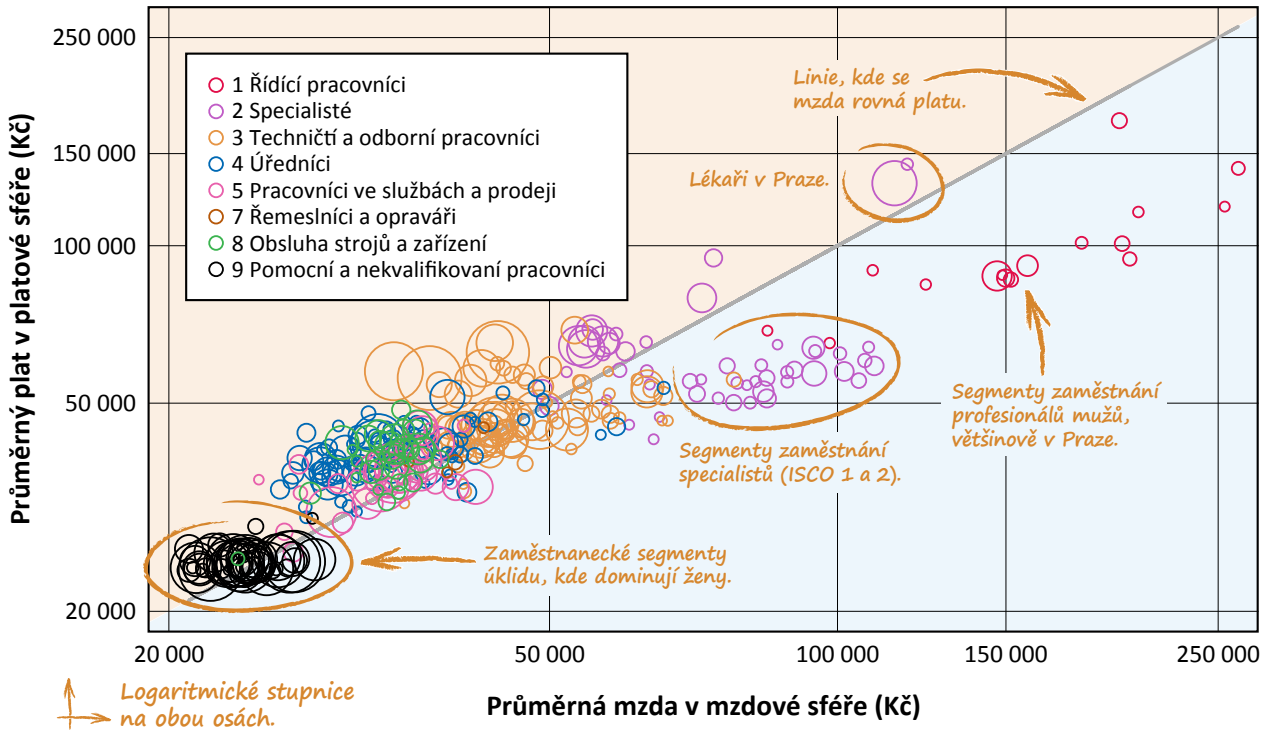
Graf 9: Průměrné platy a mzdy
(ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti podle pohlaví a vzdělání)



Pozn: Velikost bodů je úměrná podílu zaměstnanců platové sféry v segmentu.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Graf 10: Průměrné platy a mzdy
(ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti na první úrovni klasifikace ISCO)



Pozn: Velikost bodů je úměrná podílu zaměstnanců platové sféry v segmentu.

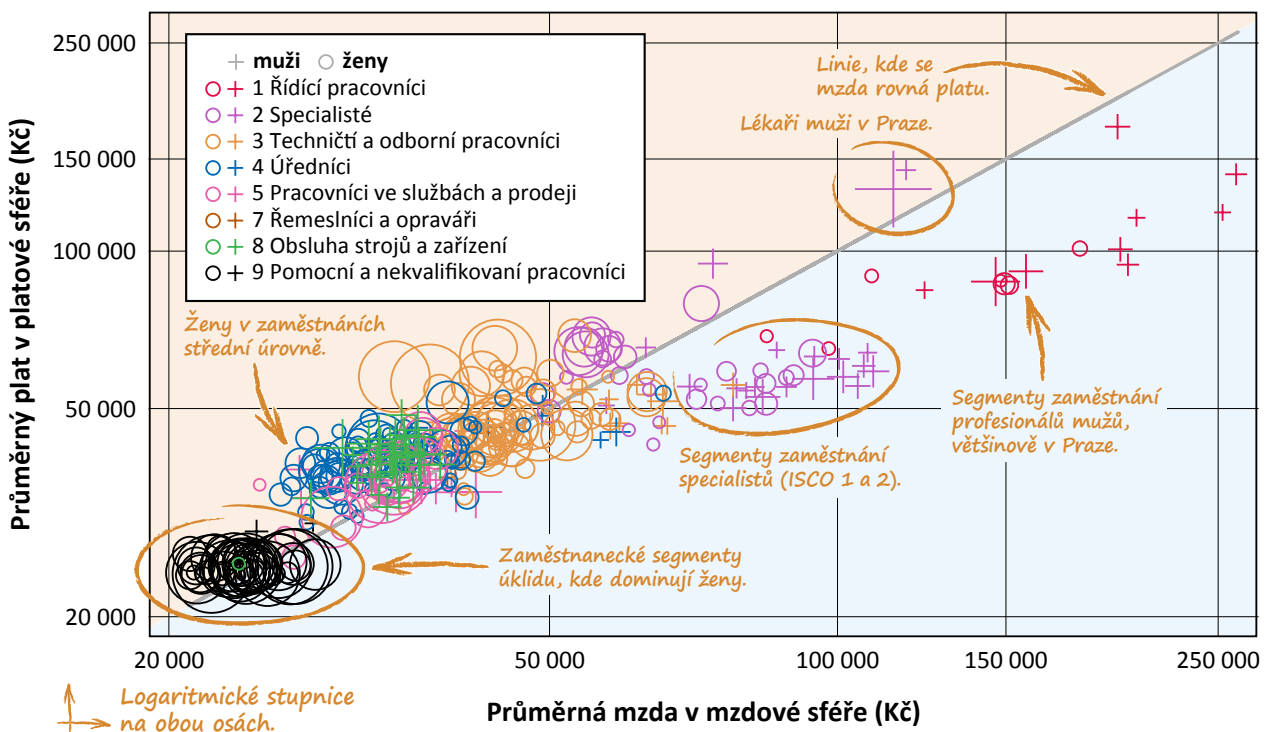
POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Graf 10 rozlišuje zaměstnání na 1. úrovni ISCO. Je z něho zřejmé to, co již ukázaly grafy předchozí. Ve středních ISCO zaměstnáních se soustřeďuje většina zaměstnanosti platové sféry rozptýlená v řadě různých segmentů (napříč kraji a podle demografických charakteristik) a většinou tam platy převyšují mzdy. V segmentech vysokých ISCO zaměstnání úrovně 1 a 2 pracuje poměrně malá část zaměstnanců platové sféry a platová úroveň je hluboko pod úrovní mezd.

Graf 11 je obdobou Grafu 10 v rozlišení zaměstnání ISCO, ale místo úrovně vzdělání rozlišuje pohlaví.

Graf 11: Průměrné platy a mzdy

(ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti podle pohlaví a první úrovně klasifikace ISCO)

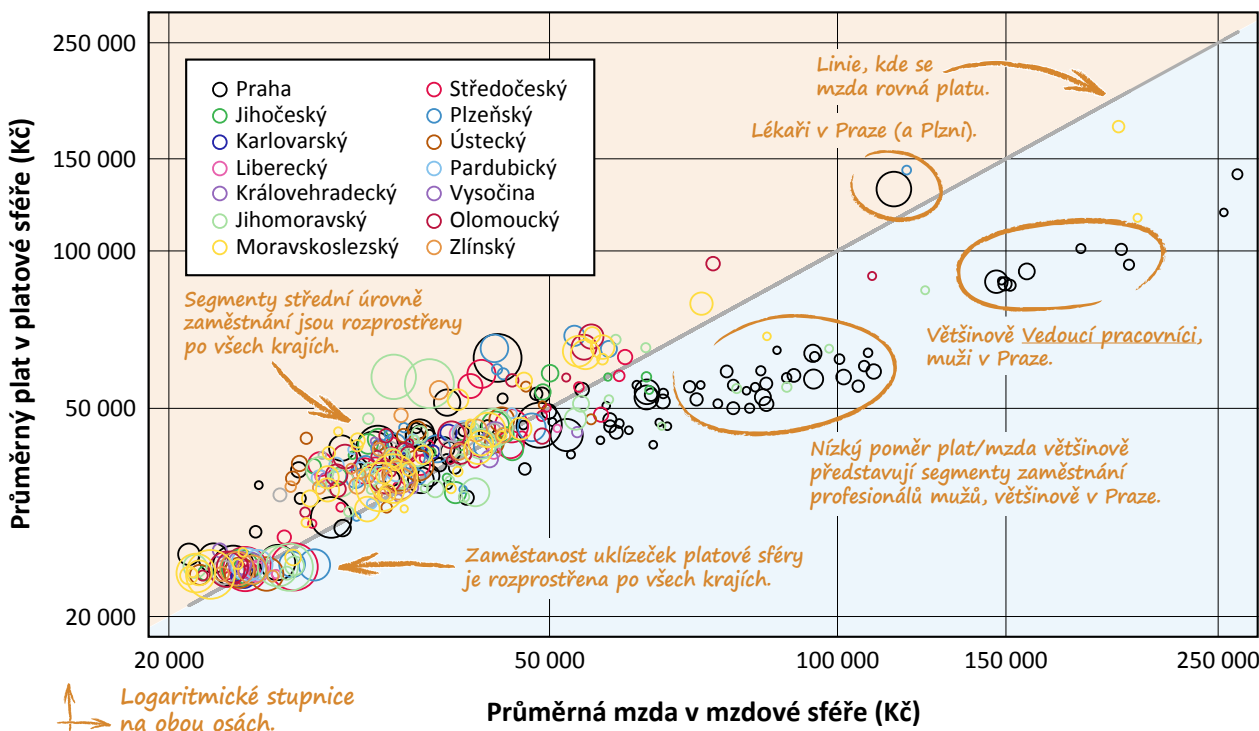


Pozn: Velikost bodů je úměrná podílu zaměstnanců platové sféry v segmentu.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Graf 12 rozlišuje kraje a ukazuje, že většina segmentů vysokých mezd a platů, kde mzdy platy výrazně převyšují, odpovídá segmentům zaměstnanosti v Praze.

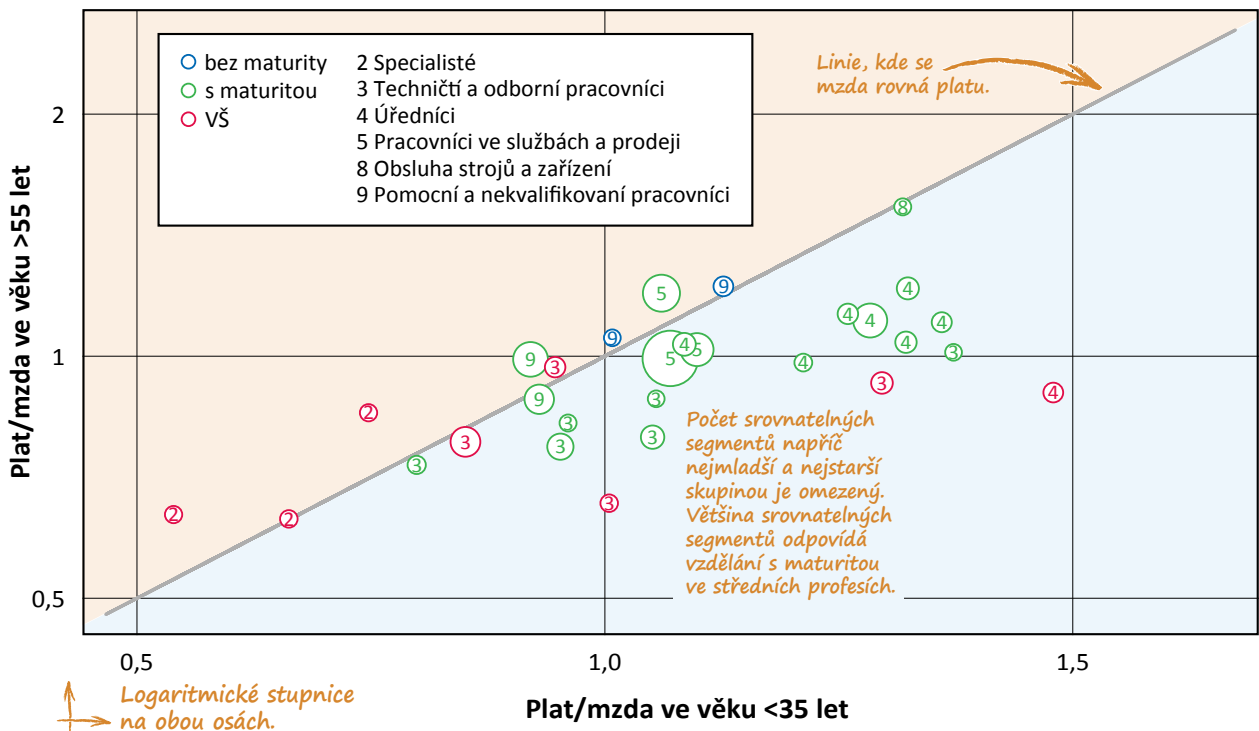
Graf 12: Průměrné platy a mzdy
(ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti podle krajů)



Pozn: Velikost bodů je úměrná podílu zaměstnanců platové sféry v segmentu.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Graf 13: Změny poměru platy/mzdy s věkem
(podle úrovně vzdělání a zaměstnání)



Pozn: Velikost bodů je úměrná podílu zaměstnanců platové sféry v segmentu.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Graf 13 se od předchozích odlišuje. Nesrovnává úrovně platů a mezd, ale srovnává poměr plat/mzda v nejmladších segmentech (<35 let věku) s poměrem plat/mzda v nejstarších segmentech (+55 let věku). Čísla uvnitř kruhových symbolů odpovídají ISCO na 1. úrovni. Počet takto srovnatelných segmentů je poměrně malý, protože většina lidí se v nejmladším věku nachází v jiných zaměstnáních než v nejstarším věku. I proto většina srovnatelných segmentů odpovídá středním úrovním ISCO. Graf ukazuje poměrně typický fenomén, že poměr plat/mzda s věkem klesá. To znamená, že (nástupní) platy veřejného sektoru jsou v poměru k mzdám atraktivnější než v pozdějších fázích kariéry.

Klíčová zjištění a závěry

Prvním hlavním zjištěním a závěrem prezentované empirické analýzy je, že obecně neplatí, že by na českém trhu práce platy převyšovaly mzdy, nebo naopak. V poměru platů a mezd totiž panuje velká heterogenita, a to nejen napříč zaměstnáními, ale i v rámci zaměstnání s ohledem na segmenty zaměstnanosti dané vzděláním, věkem, pohlavím a krajem výkonu práce. Bez zohlednění těchto heterogenit bude každé srovnání platů a mezd výrazně zkreslené a bude obtížné na jeho základě platovou strukturu ve veřejném sektoru průběžně efektivně optimalizovat. Častá naivní srovnání průměrných platů a mezd nejen na úrovni celé republiky, ale i na úrovni vybraných zaměstnání mohou být velmi zkresleným obrazem reality a vést k nepatřičným závěrům.

Druhé hlavní zjištění přímo navazuje na zjištění první. V úvodu jsme prezentovali dva zásadně odlišné teoretické přístupy k nastavení úrovně a struktury platů ve veřejné sféře: **(i)** princip „stejný plat za stejnou práci“ a **(ii)** princip „plat slouží k efektivnímu zajištění lokálních veřejných služeb“. Naše empirická analýza ukazuje, že realita na českém trhu práce neodpovídá ani jednomu z těchto dvou principů. Z pohledu prvního principu by musela být výše platů v dostatečně podobných zaměstnáních platové sféry poměrně homogenní, což není. Z pohledu druhého principu by měla úroveň platů ve srovnatelných segmentech zaměstnanosti platové sféry výrazně korelovat s úrovní mezd ve sféře mzdové, což tak není. Pozorovaná heterogenita může být do jisté míry způsobena výskytem alternativních forem odměňování práce, kterou existující mzdové statistiky nepokrývají.

Třetí hlavní závěr je, že stávající datově-informační základna není dostatečná, aby bylo možno realizovat dostatečně věrohodná srovnání platů a mezd, na jejichž základě by bylo možno začít mnohem systematičtěji přistupovat k efektivnější regulaci platů. Doporučení ohledně kvality a rozsahu potřebné datové základny a potřeby komplementárních výzkumů/analýz jsou uvedena v následující kapitole.

Náměty na další analýzy a doporučení ohledně dat

Jediný existující zdroj dat použitelný pro věrohodnější srovnání platů a mezd představuje šetření ISPV, na kterém jsou založeny i naše empirické příklady. Lze předpokládat, že jediným zdrojem potřebných dat zůstane toto šetření i v dlouhodobém výhledu. Proto je třeba věnovat pozornost jeho dalšímu zkvalitňování, což zahrnuje řadu agend:

- Velikost vzorku zaměstnavatelů v obou sférách je záhodno udržet a případně rozšiřovat směrem k menším zaměstnavatelům, případně dohlížet na adekvátní převažování dat k udržení jejich reprezentativnosti.
- Je třeba pečlivě dohlížet na kvalitu zařazování zaměstnanců do zaměstnání klasifikace ISCO. Už v současné době zřejmě dochází k nesrovnalostem a v případě sníženého monitoringu a instruování vykazujících subjektů hrozí zhoršení kvality vykazování, a tedy věrohodnosti výsledků srovnání platů a mezd.
- Je záhodno rozšířit vykazování oboru vzdělání zaměstnanců ze mzdové sféry i do sféry platové, protože tato informace může usnadnit identifikaci míry konkurence mezi platovou a mzdovou sférou v jednotlivých zaměstnáních a výrazně zlepšit srovnatelnost zaměstnání, resp. segmentů zaměstnanosti v obou sektorech.

Data z šetření ISPV umožňují srovnání platů a mezd v dostatečně podobných segmentech zaměstnanosti. To nabízí vodítko pro případné úpravy rozličných platových regulací. Komplexnost analýzy ale vyžaduje zohlednění dalších fenoménů, jako je stabilita zaměstnanosti v zaměstnáních, míra využívání jiných typů odměňování v zaměstnáních, míra konkurence ze strany mzdové sféry v zaměstnáních dokumentovaná například frekvencí přechodů pracujících z jednoho sektoru do druhého.

Naše analýza ukazuje, že poměry plat/mzda v segmentech zaměstnanosti jsou často zřejmě nezáměrným výsledkem působení různých faktorů. Navazující výzkumy by se proto měly kromě jiného zaměřit na následující:

- Mezi hůře postižitelné faktory srovnání obou sektorů patří stabilita zaměstnání (veřejný sektor) vs. flexibilita a vyšší potenciál budoucích výdělků (soukromý sektor). V náročnější analýze by bylo vhodné srovnávat segmenty obou sektorů zaměstnanosti, mezi kterými dochází k běžným přechodům zaměstnanců, tj. např. dvě profese, z nichž každá je zastoupena pouze v jednom z obou srovnávaných sektorů, mezi kterými ale dochází k častému přechodu zaměstnanců. Pokud k takovým přechodům (změně zaměstnavatele) dochází, pak si oba sektory pro takové profese do významné míry konkurují. Identifikovat tento typ vazeb vyžaduje longitudinální data¹⁶ o zaměstnanosti s detailními kódy ISCO. Důležitou otázkou například je, zda zaměstnanci odchází z platové sféry častěji (rychleji) spíše

¹⁶ Longitudinální data mají za vykazovací subjekty (zaměstnavatele) nejen průřezovou, ale i časovou dimenzi.

v zaměstnáních, kde je poměr plat/mzda špatný a zároveň je tam překryv se mzdovou sférou, než tam, kde je poměr atraktivnější v případě platů, nebo tam, kde překryv není? To je úkol pro budoucí analýzy porovnávající mzdy a platy. Pro tento účel by šlo využít položku datové věty v šetření ISPV s názvem DOBZAM obsahující informaci o době zaměstnání u současného zaměstnavatele.

- Důležitou otázkou je, jakou roli hraje zřejmě dost rigidní systém tarifních tabulek v jurisdikci MPSV a omezeně nepředvídatelné platové rozpočtování institucí platové sféry. Jaká zaměstnání na nevhodně nastavené tarifní tabulky reagují? Například je známo, že třeba ředitelé škol zvyšují platy některých nepedagogických pracovníků (např. školníkům a kuchařkám), aby navýšením dostali jejich platy nad minimální mzdu (tabulkové platy jsou nastaveny pod minimální mzdou).

Naše analýza pracuje s expertně určenou podobností pracovního obsahu zaměstnání. Alternativou by mohlo být srovnání na základě požadavků na výkon práce. Tj. srovnávat ne nutně stejná zaměstnání typologie ISCO, ale činnosti, které vykazují podobná portfolia dovedností potřebných pro jejich výkon.¹⁷ Kdo například pracuje jako uklízečka, může zřejmě pracovat i jako pomocná kuchařka. Takové srovnání bude v něčem méně přesné, ale mohlo by zvětšit srovnatelné segmenty zaměstnanosti. Šlo by spíše o nízkovýdělečná zaměstnání s menšími nároky na specializaci a kvalifikaci.

Rozsah specifických forem zaměstnávání a odměňování v mzdové sféře diskutovaných v kapitole Další formy odměňování (např. výplata na ruku, zastřený pracovní poměr, násobné DPP a DPČ, nefinanční benefity atp.) je záhodno identifikovat jinými formami výzkumů než na základě dat ISPV. Například formu anonymních *focus groups* či anonymizovaných dotazníkových šetření.

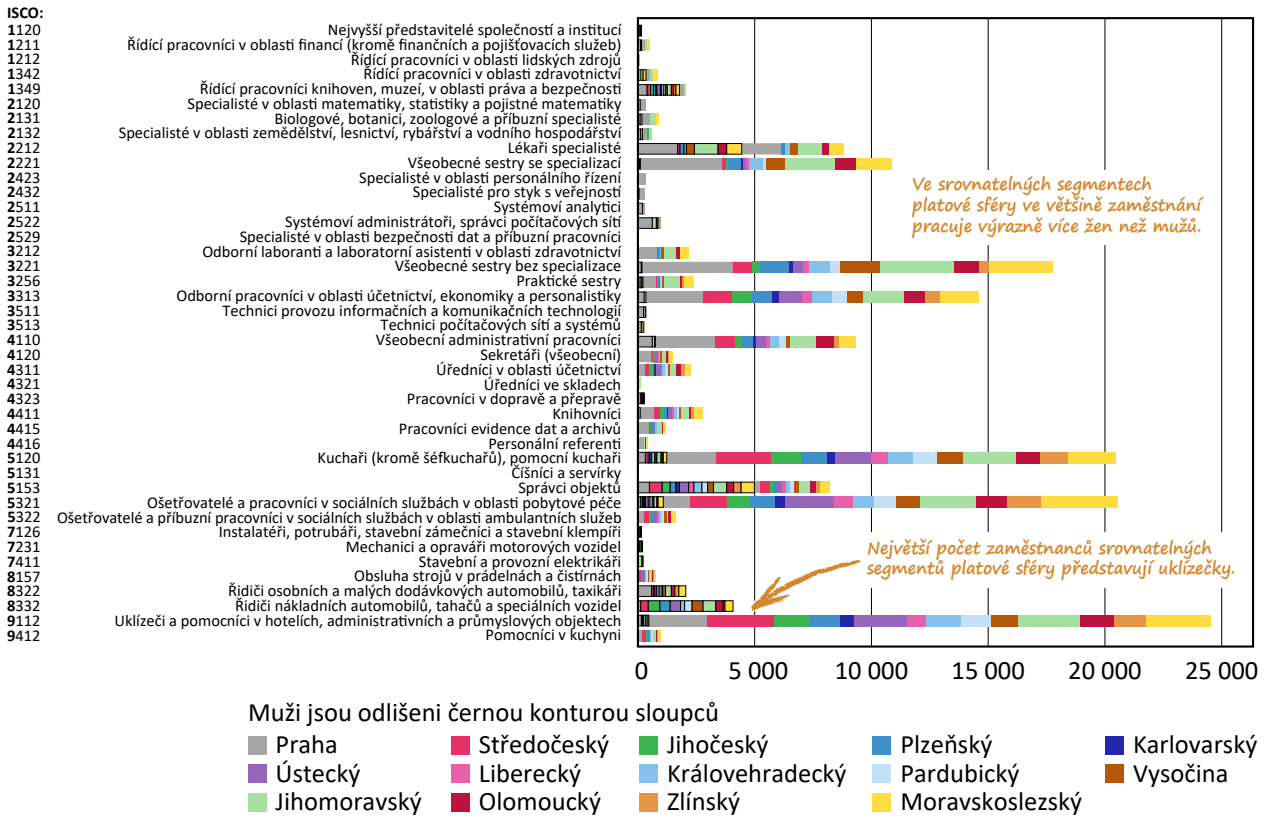
¹⁷ Nabízí se využití informací např. z <https://www.onetcenter.org/database.html>.

Příloha I: Grafy a tabulky

Tabulka A1: Seznam zaměstnání platové sféry, která ve mzdové sféře nemají srovnání (ve 4. třídě zaměstnání)

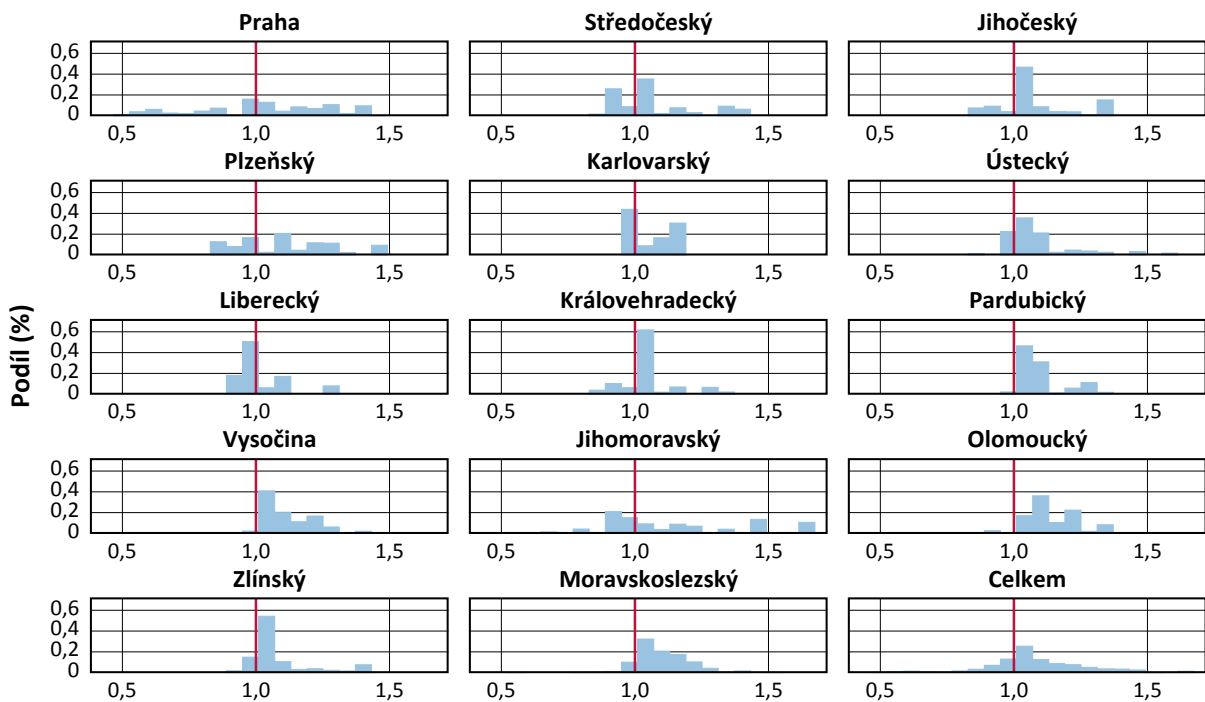
1112	Nejvyšší státní úředníci	3258	Zdravotničtí záchranáři
1219	Ostatní řídicí pracovníci v oblasti správy podniku, administrativních a podpůrných činností	3259	Odborní pracovníci v oblasti zdravotnictví jinde neuvedení
1311	Řídicí pracovníci v zemědělství, lesnictví, myslivosti a v oblasti životního prostředí	3314	Odborní pracovníci v oblasti matematiky, statistiky a pojištné matematiky
1341	Řídicí pracovníci v oblasti péče o děti	3333	Odborní pracovníci úřadů práce a pracovních agentur
1344	Řídicí pracovníci v sociální oblasti (kromě péče o seniory)	3339	Zprostředkovatelé služeb jinde neuvedení
1345	Řídicí pracovníci v oblasti vzdělávání	3341	Vedoucí v oblasti administrativních agend
2133	Specialisté v oblasti ochrany životního prostředí (kromě průmyslové ekologie)	3342	Odborní administrativní pracovníci v právní oblasti
2141	Specialisté v oblasti průmyslového inženýrství a v příbuzných oblastech	3343	Odborní pracovníci v administrativě a správě organizace
2142	Stavební inženýři	3344	Odborní administrativní pracovníci v oblasti zdravotnictví
2149	Specialisté v oblasti techniky v ostatních oborech	3351	Pracovníci Celní správy ČR
2164	Specialisté v oblasti územního a dopravního plánování	3352	Pracovníci veřejné správy v oblasti daní
2211	Praktičtí lékaři	3353	Pracovníci veřejné správy v oblasti sociálních a jiných dávek
2250	Veterinární lékaři	3354	Pracovníci veřejné správy vydávající různá povolení
2262	Farmaceuti	3355	Policejní inspektoři, komisaři a radové Policie ČR
2263	Specialisté v oblasti ochrany veřejného zdraví	3359	Pracovníci veřejné správy v oblasti státních regulací jinde neuvedení
2264	Fyzioterapeuti specialisté	3411	Odborní pracovníci v právní oblasti, bezpečnosti a v příbuzných oborech
2310	Učitelé na vysokých a vyšších odborných školách	3412	Odborní pracovníci v sociální oblasti
2320	Učitelé odborných předmětů, praktického vyučování, odborného výcviku (kromě pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami) a lektoři dalšího vzdělávání	3433	Konzervátoři, restaurátoři a preparátoři a příbuzní pracovníci v galeriích, muzeích a knihovnách
2330	Učitelé na středních školách (kromě odborných předmětů), konzervatořích a na 2. stupni základních škol	3434	Šéfkuchaři a šéfcukráři
2341	Učitelé na 1. stupni základních škol	3435	Ostatní odborní pracovníci v oblasti umění a kultury
2342	Učitelé v oblasti předškolní výchovy	4131	Pracovníci pro zpracování textů, písaři
2354	Lektoři a učitelé hudby na ostatních školách	4312	Úředníci v oblasti statistiky, finančnictví a pojišťovnictví
2355	Lektoři a učitelé umění na ostatních školách	4313	Mzdoví účetní
2359	Specialisté a odborní pracovníci v oblasti výchovy a vzdělávání jinde neuvedení	4419	Úředníci jinde neuvedení
2411	Specialisté v oblasti účetnictví	5151	Vedoucí provozu stravovacích, ubytovacích a dalších zařízení
2422	Specialisté v oblasti strategie a politiky organizací	5164	Chovatelé a ošetřovatelé zvířat v zařízeních určených pro chov a příbuzní pracovníci
2612	Soudci a příbuzní pracovníci	5230	Pokladníci a prodáváči vstupenek a jízdenek
2619	Specialisté v oblasti práva a příbuzných oblastech jinde neuvedení	5312	Asistenti pedagogů
2621	Specialisté archiváři, kurátoři a správci památkových objektů	5329	Pracovníci osobní péče ve zdravotní a sociální oblasti jinde neuvedení
2634	Psychologové	5411	Příslušníci Hasičského záchranného sboru ČR a hasiči ostatních jednotek požární ochrany
2635	Specialisté v sociální oblasti	5412	Policisté
2652	Hudebníci, zpěváci a skladatelé	5413	Pracovníci vězeňské služby
2655	Herci	5414	Pracovníci ostražky a bezpečnostních agentur
3112	Stavební technici	6113	Zahradníci a pěstitelé v zahradnických školkách
3118	Technici kartografové, zeměměřiči a pracovníci v příbuzných oborech	7119	Ostatní řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci hlavní stavební výroby
3119	Technici v ostatních průmyslových oborech	7222	Nástrojaři a příbuzní pracovníci
3211	Technici a asistenti pro obsluhu lékařských zařízení	8182	Obsluha parních turbín, kotlů a příbuzných zařízení
3213	Farmaceutičtí asistenti	8344	Obsluha vysokozdvíhových a jiných vozíků a skladníci
3222	Porodní asistentky bez specializace	9333	Pomocní manipulační pracovníci (kromě výroby)
3255	Odborní pracovníci v oblasti rehabilitace	9613	Uklízeči veřejných prostranství, čističi kanalizací a příbuzní pracovníci
3257	Asistenti ochrany veřejného zdraví	9622	Pomocní pracovníci údržby budov a souvisejících prostor

Graf A2: Počty srovnatelných zaměstnanců v platové sféře (podle kraje a pohlaví)



Pozn.: Pouze pro srovnatelná zaměstnání.

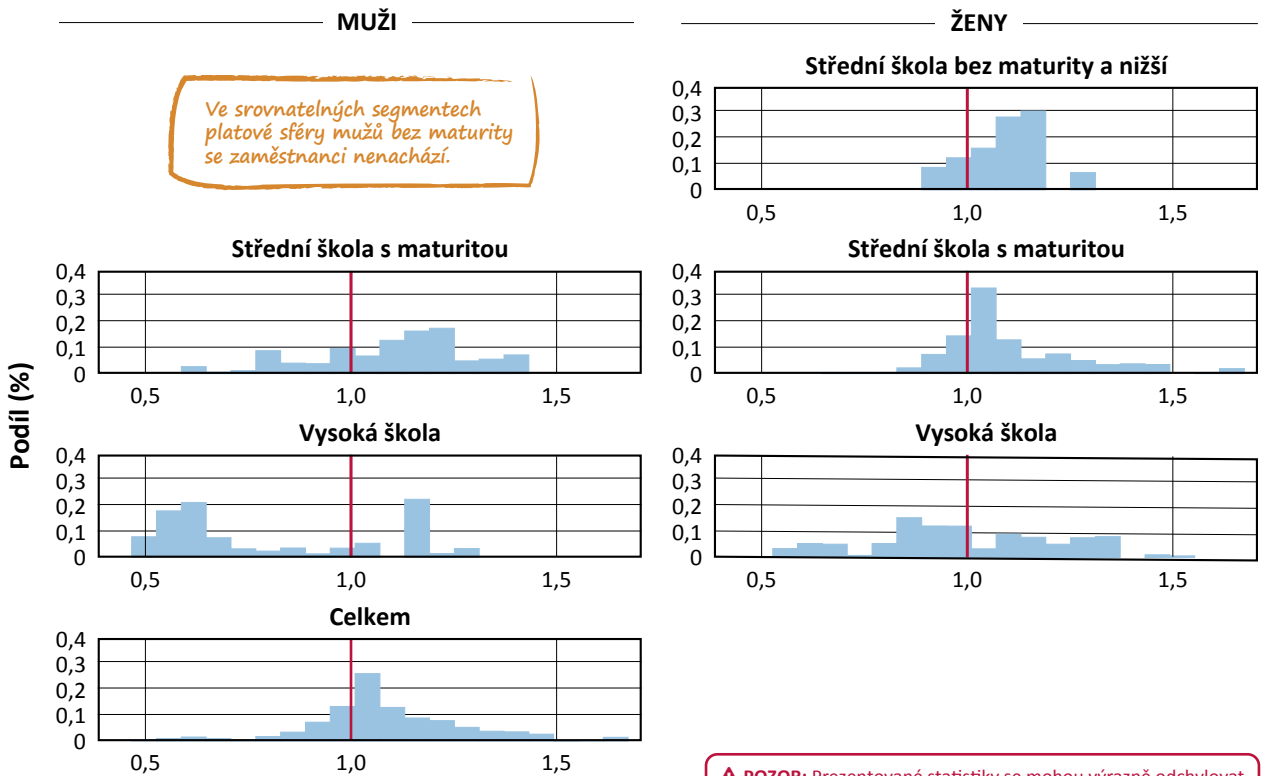
Graf A6.3: Poměr plat/mzda (rozložení poměru napříč srovnatelnými segmenty zaměstnanosti)



Pozn.: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

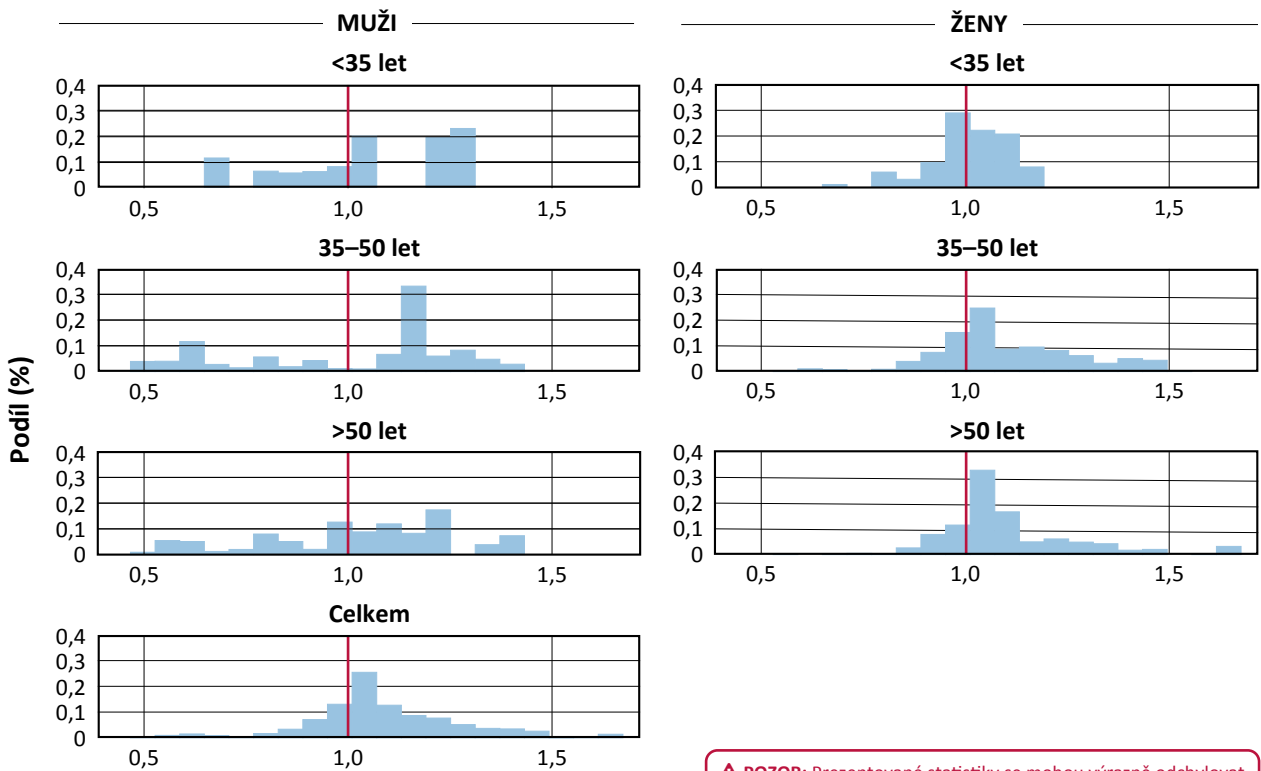
Graf A6.4: Poměr plat/mzda
(rozložení poměru napříč srovnatelnými segmenty zaměstnanosti)



Pozn: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

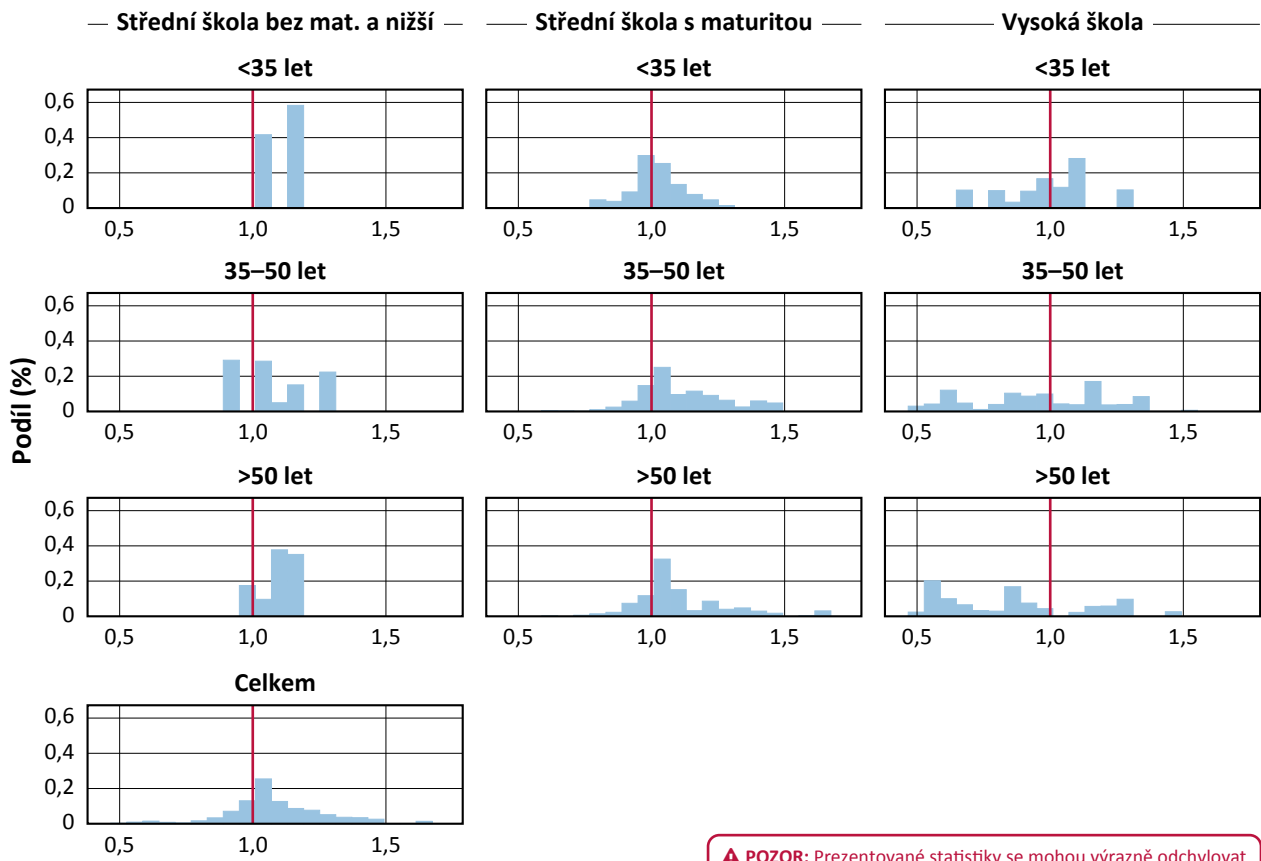
Graf A6.5: Poměr plat/mzda
(rozložení poměru napříč srovnatelnými segmenty zaměstnanosti)



Pozn: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

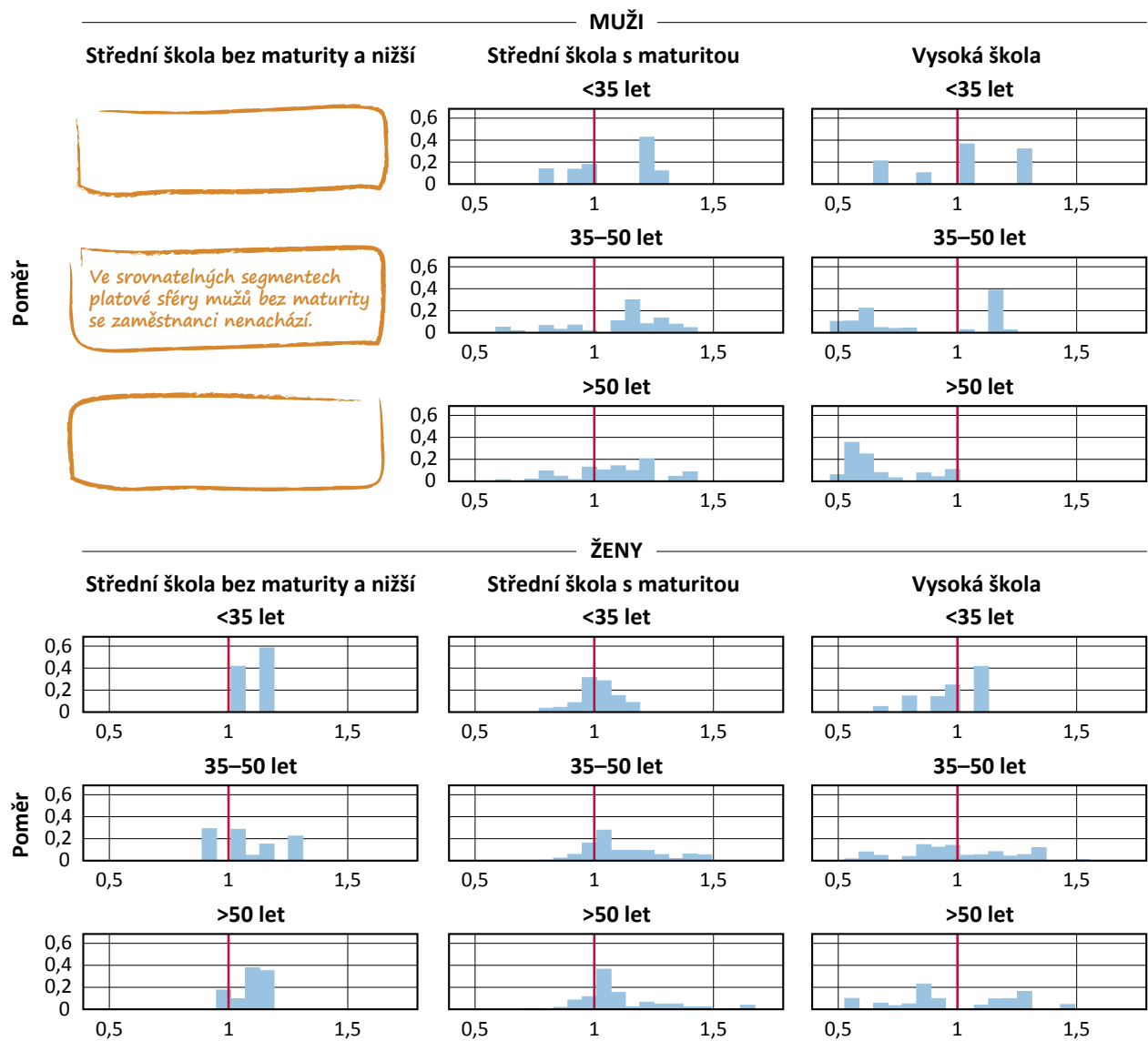
Graf A6.6: Poměr plat/mzda (rozložení poměru napříč srovnatelnými segmenty zaměstnanosti)



POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Pozn: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

Graf A6.7: Poměr plat/mzda
(rozložení poměru napříč srovnatelnými segmenty zaměstnanosti)



POZOR: Prezentované statistiky se mohou výrazně odchylovat od skutečnosti na trhu práce – podrobnosti ve studii.

Pozn: Váženo počtem zaměstnanců v segmentech platové sféry.

Příloha II: Popis dat ISPV

Informace a statistiky o průměrném výdělku (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 **Pololetní šetření o průměrném výdělku** zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ). Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně **hrubá měsíční mzda (plat)** a hodinový výdělek. Kromě diferenciací hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (např. přesčas) a neodpracované doby (např. nemoc a dovolená).¹⁸

Metodika ISPV terminologicky rozlišuje platovou a mzdovou sféru. V ISPV se zařazují do mzdové sféry ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Do roku 2010 bylo v ISPV pro mzdovou sféru používáno označení podnikatelská sféra a platová sféra byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Údaje ISPV shromažďuje ze mzdových systémů ekonomických subjektů a zpracovává firma TREXIMA, spol. s r.o. Data pokrývají teoreticky všechny zaměstnavatele platové sféry a velký vzorek zaměstnavatelů sféry mzdové. Ve vzorku jsou výběrovým způsobem zastoupeni menší zaměstnavatelé s 249 a méně zaměstnanci, což je při výpočtech celostátně reprezentativních ukazatelů zohledněno odpovídajícím dovážením na celou zaměstnaneckou populaci. Zdrojem dat pro platovou sféru je Informační systém o platech, který je spravován Ministerstvem financí a je realizován s pololetní periodou.¹⁹

Metodika ISPV byla v roce 2011 **harmonizována s metodikou** používanou v rámci mzdové statistiky **Českého statistického úřadu** (ČSÚ). V rámci harmonizace byl mj. rozšířen soubor ISPV o dříve nesledované subjekty. Mezi oběma šetřeními však nadále existují rozdíly, které jsou dány specifiky šetření ISPV.²⁰

¹⁸ Zdroj ISPV <https://www.ispv.cz/cz/O-ISPV.aspx>

¹⁹ Podrobně viz Metodika ISPV [Link](#)

²⁰ Podrobné informace o harmonizaci viz [Link](#). Popis rozdílů mezi ISPV a mzdovou statistikou ČSÚ viz [Link](#).

Z obsahové stránky data ISPV zahrnují tyto informace:²¹

- Nejdůležitějšími **ukazateli** jsou v rámci ISPV **hrubá měsíční mzda (plat), hodinový výdělek a odpracovaná a neodpracovaná doba**. Dále obsahuje informaci o odpracované době, což umožňuje výpočet hodinové mzdy. Definice těchto ukazatelů viz Metodika ISPV.²²
- Příslušnost zaměstnavatele k mzdové či platové sféře.
- Klasifikace zaměstnání příslušného pracovního poměru zaměstnance podle klasifikace ČSÚ CZ-ISCO.²³
- Odvětví ekonomické činnosti zaměstnavatele CZ-NACE.
- Věk a pohlaví zaměstnance.
- Úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnance.
- Obor nejvyššího dosaženého vzdělání zaměstnance. Tuto informaci ale obsahují pouze data od roku 2018, a navíc pouze v mzdové sféře, takže tato informace zatím není pro účel srovnávání platů a mezd využitelná.

Údaje ISPV mají pro náš účel srovnávání platů a mezd jak řadu předností, tak nedostatků:

(i) Data ISPV obsahují platy a mzdy skutečně vyplacené včetně všech jejich složek, jako jsou nadtarifní složky, odměny atp.

(ii) Data ISPV zahrnují období celého kalendářního roku. To je důležité například proto, že mohou být zohledněny mimořádné výplaty odměn, které jsou výraznější na konci druhého a čtvrtého čtvrtletí a jejichž výše se liší nejen mezi sférami, ale i mezi odvětvími a profesemi.

(iii) Data ISPV obsahují informace o výši úvazku, resp. odpracované době, takže je možný přepočet na plné úvazky. Na druhé straně data neumožňují identifikovat zaměstnání daného zaměstnance u více zaměstnavatelů. Stejně tak neobsahují informace o zaměstnávání formou Dohod o provedení práce.

(iv) Šetření ISPV zahrnuje prakticky všechny zaměstnavatelské subjekty platové sféry s tím, že vyšší míra *non-response* malých subjektů je zhruba 30 % a tato skutečnost je korigována váhami.

(v) Data ISPV obsahují informace o místu pracoviště, věku, pohlaví a výši dosaženého vzdělání pracovníků a profesí. To umožňuje na základě podobných charakteristik srovnávat zaměstnance platové a mzdové sféry podobných charakteristik. Informace o oboru dosaženého vzdělání je však dostupná pouze od roku 2018, navíc pouze v mzdové sféře a míra vykazování je zhruba 75 %.

²¹ Metodologické podrobnosti viz ISPV [Link](#)

²² Metodika ISPV, odstavec 6, viz [Link](#)

²³ Některé subjekty platové sféry ještě používají převod ze staré klasifikace KZAM-R na CZ-ISCO, který není dobře nastavený. Kolik je takových subjektů, není známo. Přesnost zařazení do zaměstnání CZ-ISCO v ISPV tedy není úplně dokonalá.

Příloha III: Stručný přehled zahraniční praxe

Tato příloha poskytuje stručné informace o tom, jak probíhá srovnání mezd a platů ve vybraných zemích EU. Shrnutí si však nedělá ambice, že poskytne veškeré detaily, protože země se liší i v sektorové typologii, ve způsobech stanovování platů atp.

Vysokou transparentností a systematickostí v otázce srovnávání platů a mezd je známo Švédsko, a to díky mimořádně otevřenému přístupu k informacím a dlouhé tradici vyspělých statistik. Ve srovnání ryze kvantitativních a dlouhodobých šetření zase často dominuje Německo, které má datově velmi rozsáhlý a důkladně propracovaný systém. Další státy jako Rakousko, Nizozemsko, Dánsko či Finsko, Švédsko a Německo následují v relativně těsném závěsu.

Švédsko

Švédsko má silnou tradici otevřenosti a velmi rozvinutou kulturu kolektivního vyjednávání (tripartita, odbory, zaměstnavatelé). Existují relativně podrobné oficiální statistiky a datové platformy, které zpřístupňují výdělků podle odvětví, regionů, úrovně vzdělání a dalších ukazatelů. V některých případech je legislativa natolik transparentní, že je možné do značné míry dohledat i výdělků jednotlivců (například lze poměrně snadno získat informace o příjmech konkrétní osoby – tzv. princip veřejného přístupu k informacím). Podobná je v řadě ohledů situace v Dánsku a ve Finsku.

Ve Švédsku srovnání platů a mezd realizuje nebo přinejmenším poskytuje data a informace několik institucí.

Statistikmyndigheten SCB (Statistics Sweden): Jde o hlavní zdroj dat o platech a mzdách. Pravidelně publikuje strukturální mzdovou/platovou statistiku (Struktur av lönestatistik) s rozlišením různých sektorů, profesí a regionů. Zaměstnavatelé obou sektorů mají povinnost poskytovat data v dohodnuté struktuře, což zaručuje relativně podrobný pohled.

Princip veřejného přístupu k informacím (Offentlighetsprincipen): Ve Švédsku existuje právo občanů nahlížet do veřejných záznamů, což se týká i informací o příjmech. V praxi to znamená, že každý může požádat daňový úřad (Skatteverket) o údaje z daňových přiznání konkrétní osoby. Sice existují určité limity a ochrana osobních údajů (zejména v citlivých případech), přesto je míra otevřenosti velmi vysoká.

Odbory a zaměstnavatelé: Odborové svazy shromažďují mzdová data od svých členů a zveřejňují agregované výsledky. Zaměstnavatelské organizace (např. Svenskt Näringsliv pro soukromý sektor, SKR pro samosprávu) dělají obdobné průzkumy a často je pak s odbory v rámci vyjednávání srovnávají s daty ze SCB.

Periodická vyjednávání (Avtalsrörelsen): Ve Švédsku probíhá každých pár let tzv. „kolo kolektivního vyjednávání“, při kterém se uzavírají nové dohody o mzdách/platu, benefitních systémech atd. V rámci těchto jednání se pravidelně předkládají přesné statistické přehledy o vývoji v daných sektorech.

Srovnání plat vs. mzda: Ve švédském prostředí se sice odlišují pojmy „plat“ (lön) a „mzda“ (obecně také lön), ale nevnímají se tak ostře jako třeba v ČR. Více se řeší, zda člověk pracuje ve veřejném nebo soukromém sektoru, případně zda spadá pod nějaký typ kolektivní smlouvy.

Německo

V Německu srovnání platů a mezd realizuje nebo přinejmenším poskytuje data a informace několik institucí.

Spolkový statistický úřad (Statistisches Bundesamt, Destatis). Verdienststrukturhebung (VSE): Realizuje jedno z hlavních komplexních šetření o výdělčích. Probíhá v několikaletých cyklech (zpravidla každé čtyři roky) a sbírá detailní data o struktuře mezd a platů v Německu. Umožňuje rozlišit a porovnat různé sektory, včetně veřejného a soukromého. Publikuje měsíční a čtvrtletní statistiky mezd. Zveřejňuje průběžně data o průměrných výdělčích, ale ta už bývají agregovaná a často nerozlišují jemnější kategorie (např. Beamte vs. tarifní zaměstnanci ve veřejném sektoru).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Výzkumný ústav při Spolkové agentuře práce (Bundesagentur für Arbeit). Věnuje se analýzám trhu práce, včetně porovnávání mezd v různých segmentech ekonomiky. Nemá však speciální pravidelnou statistiku jen pro veřejný vs. soukromý sektor, ale v rámci svých studií se na to ad hoc zaměřuje.

WSI-Tarifarchiv (Hans-Böckler-Stiftung): Jde o archiv kolektivních smluv, který spravuje nadace odborového svazu DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund). Vydává Tarifpolitischen Jahresbericht, různé studie a přehledy o mzdovém a platovém vývoji. V jejich analýzách se často objevují i srovnání veřejného a soukromého sektoru (zejména srovnání kolektivních smluv).

Samostatné analýzy a studie (např. univerzity, think-tanky): Na srovnávání mezd v Německu se zaměřují i akademické a soukromé výzkumné instituce, případně poradenské firmy. Ty mohou publikovat studie porovnávající veřejný a soukromý sektor (a to i z hlediska dalších faktorů, jako je region, vzdělání, profese apod.).

V Německu se obvykle sledují následující ukazatele:

- Průměrný hrubý výdělek (Bruttolohn/Bruttogehalt): Někdy včetně bonusů, někdy bez nich.
- Medián mezd/platů: Pro přesnější obraz (eliminace extrémních hodnot).
- Struktura výdělků: Regionální odlišnosti (západ vs. východ Německa), podle úrovně vzdělání či doby praxe.
- Tarifní vs. netarifní mzdy: Veřejný sektor často spadá pod tarifní smlouvy, zatímco v soukromém je nižší, avšak významné zastoupení firem bez kolektivních smluv.
- Benefity (Soziale Leistungen, Zusatzleistungen): Např. příspěvek na důchodové připojištění (Betriebsrente), dovolenou, služební auta atd.

Rakousko

V Rakousku existuje systematické srovnávání platů v platové sféře (Beamte a Vertragsbedienstete) a mezd zejména prostřednictvím Statistik Austria a pravidelných kolektivních vyjednávání (Tarifverhandlungen). Vedle hrubých čísel se analyzují i detailnější strukturální a regionální rozdíly. V porovnání s Německem je rakouský systém o něco centralizovanější (byť spolkové země mají také svá specifika) a hojně se uplatňuje standard vyplácení 13. a 14. platu v obou sektorech, což je důležitý faktor ovlivňující celkovou výši výdělků.

V Rakousku srovnání platů a mezd realizuje nebo přinejmenším poskytuje data a informace několik institucí.

Statistik Austria: Na portálu www.statistik.at publikuje pravidelné mzdové statistiky (Struktur der Löhne und Gehälter).

Odbory (ÖGB, GÖD) a zaměstnavatelské svazy (WKO): Vydávají analýzy k výsledkům kolektivních vyjednávání. Komentují trendovou křivku platů ve veřejném sektoru i mzdový vývoj v soukromé sféře.

AK (Arbeiterkammer): Přípravuje průzkumy a studie zaměřené na ochranu zaměstnanců, včetně srovnání odměňování.

Akademické a výzkumné instituce: Například Institut für Höhere Studien (IHS) nebo WIFO (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) provádějí empirické studie trhu práce.

Literatura

Adrjan, P., Ciminelli, G., Judes, A., Koelle, M., Schwellnus, C. & Sinclair, T. (2021). *Will it stay or will it go? Analysing developments in telework during COVID-19 using online job postings data*. OECD Productivity Working Papers, 2021–30. <https://doi.org/10.1787/aed3816e-en>

Adrjan, P., Ciminelli, G., Judes, A., Koelle, M., Schwellnus, C. & Sinclair, T. (2023). Unlocked potential: work-from-home job postings in 20 OECD countries. *AEA Papers and Proceedings*, 113(May), 604–608.

Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M. & Zarate, P. (2023). Time savings when working from home. *AEA Papers and Proceedings*, 113(May), 597–603.

Grossmann, J., Korbel, V. & Münich, D. (2021). *Práce z domova: možnost, nebo nutnost?* IDEA studie 3/2021. <https://idea.cerge-ei.cz/studies/prace-z-domova-moznost-nebo-nutnost>

Předchozí studie IDEA

2025

Částečné úvazky: v Česku vzácné zboží. Jakub Grossmann, Daniel Münich, únor 2025 [▶](#)

Od nutnosti k nové realitě: práce z domova po pandemii covid-19. Alena Bičáková, Klára Kalíšková, leden 2025 [▶](#)

2024

TALENT: kritický přehled odborné literatury na téma nadání. Miroslava Federičová, Tomáš Protivínský, Eva Peňázová, prosinec 2024 [▶](#)

Veřejná podpora míst ve školkách se stále vyplatí: analýza výnosů a nákladů. Klára Kalíšková, Daniel Münich, Jiří Slabý, listopad 2024 [▶](#)

Jaké inovativní firmy (ne)čerpají veřejnou podporu na inovace? Martin Srholec, říjen 2024 [▶](#)

Krajské rozpočty pod drobnohledem: odkud mají příjmy, na co jdou výdaje a co přinese změna RUD. Petr Janský, Daniel Kolář, září 2024 [▶](#)

Platy učitelů v roce 2023 a výhled: jízda z kopce. Daniel Münich, Vladimír Smolka, červen 2024 [▶](#)

Reforma veřejných zakázek s jedinou nabídkou: více konkurence, nižší cena. Vítězslav Titl, červen 2024 [▶](#)

(Ne)zájem žáků o učitelskou profesi: mezinárodní srovnání. Miroslava Federičová, březen 2024 [▶](#)

Analýza příjmů státního rozpočtu 2024 ve světle předkrizového roku 2019. Petr Janský, Daniel Kolář, březen 2024 [▶](#)

2023

Analýza výdajů státního rozpočtu 2024 ve světle předkrizového roku 2019. Petr Janský, Daniel Kolář, listopad 2023 [▶](#)

Přijímačky na střední školy: promyšlený mechanismus nebo velká národní loterie? Tomáš Protivínský, říjen 2023 [▶](#)

Máme příliš mnoho vysokoškoláků? Co lze vyčíst z celoživotních mzdových profilů. Taras Hrendash, Štěpán Jurajda, Daniel Münich, Pavla Doleželová, Pavel Mrázek, listopad 2023 [▶](#)

Platy učitelů v roce 2022 a výhled: cesta z propasti a zase zpět. Daniel Münich, Vladimír Smolka, září 2023 [▶](#)

Dopady exekucí a nezaměstnanosti na podporu krajní pravice, levice a populismu v České republice v letech 2001–2017. Jakub Grossmann, Štěpán Jurajda, Lucie Zapletalová, září 2023 [▶](#)

Kdo je nejvíce zasažen růstem cen? Rozdíly v inflaci pro různé domácnosti 2020–2023. Petr Janský, Daniel Kolář, Marek Šedivý, červenec 2023 [▶](#)

Platy ředitelů škol: dlouho ve stínu pozornosti. Václav Korbel, Daniel Münich, Vladimír Smolka, červen 2023 [▶](#)

Rozdíly nákladnosti vysokoškolského výzkumu mezi vědními oblastmi: Jak moc se liší od „KENŮ“ ve výuce? Martin Srholec, červen 2023 [▶](#)

Are Subsidies to Business R&D Effective? Regression Discontinuity Evidence from the TA CR ALFA Programme. Matěj Bajgar, Martin Srholec, květen 2023 [▶](#)

Generace X a Y očima dat: Když byli rodiče mladí jako my. Eva Peňázová, Michal Šoltés, květen 2023 [▶](#)

(Ne)zvyšování sociálních dávek v letech 2012–2023: přehled. Petr Janský, Daniel Kolář, duben 2023 [▶](#)

Snížila by větší bytová výstavba cenový růst nemovitostí v letech 2013–2021? Pravděpodobně ne. Roman Šustek, Lucie Zapletalová, březen 2023 [▶](#)

Vývoj postojů české veřejnosti k válečným uprchlíkům z Ukrajiny. Daniel Münich, Tomáš Protivínský, únor 2023 [▶](#)

Pandemie a očekávání rodičů ohledně návratnosti investic do vzdělávání dětí. Václav Korbel, únor 2023 [▶](#)

Ruce a mozky českých žen stále nevyužity. Jakub Grossmann, Daniel Münich, leden 2023 [▶](#)

Studie z předchozích let jsou k dispozici na:

<https://idea.cerge-ei.cz/vystupy/studie>

Upozornění: Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy, CERGE.

Warning: This study represents only the views of the authors and not the official position of the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences, v. v. i. as well as the Charles University, Center for Economic Research and Graduate Education.

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

Studie 4/2025

© Pavla Bolková, Pavla Doleželová, Štěpán Jurajda, Pavel Mrázek, Daniel Münich

Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i., 2025

ISBN: 978-80-7344-725-0

Zaujala vás tato studie?

Podpořte nezávislý akademický výzkum
dopadů veřejných politik ČR
a přispějte na naši činnost,
abychom mohli napsat další.



Akademie věd
České republiky

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

Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA)

O IDEA

Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA) je nezávislý think-tank zaměřující se na analýzu, vyhodnocování a vlastní návrhy veřejných politik. Doporučení IDEA vychází z analýz založených na faktech, datech, jejich nestranné interpretaci a moderní ekonomické teorii.

IDEA je think-tank Ekonomického ústavu AV ČR, v. v. i. a vznikla z iniciativy a pod vedením prof. Jana Švejnara. Ekonomický ústav AV ČR, v. v. i. (EKÚ – angl. zkratka EI) tvoří společné akademické pracoviště CERGE-EI spolu s Centrem pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy (anglická zkratka CERGE).

Principy fungování IDEA

1. Vytváření shody na základě intelektuální otevřenosti – přijímání volné soutěže myšlenek, otevřenost podnětům z různých částí světa, přehodnocování existujících stanovisek vzhledem k novým výzvám.
2. Využívání nejvhodnějších teoretických a praktických poznatků – snaha o rozvinutí postupů na základě nejlepších teoretických i praktických poznatků (z České republiky i ze zahraničí).
3. Zaměření aktivit na vytvoření efektivní politiky a strategie České republiky – doplňovat akademické instituce vytvářením podkladů efektivním a operativním způsobem.

Pokud chcete dostávat do své emailové schránky informace o připravovaných studiích a akcích IDEA, napište nám na

idea@cerge-ei.cz

About IDEA

The Institute for Democracy and Economic Analysis (IDEA) is an independent think tank focusing on policy-relevant research and recommendations. IDEA recommendations are based on high quality data, objective evidence-based analysis, and the latest economic theories.

IDEA is a think tank at the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences and is led by its founder, Prof. Jan Švejnar. The Economics Institute (EI) of the Czech Academy of Sciences forms part of a joint workplace, CERGE-EI, together with the Center for Economic Research and Graduate Education of the Charles University (CERGE).

IDEA's Working Principles

1. We build consensus on the basis of intellectual openness – we believe in a free competition of ideas, are open to initiatives from various parts of the world, and constantly review existing opinions in the light of new challenges.
2. We make use of the most appropriate theoretical and empirical findings, and strive to develop methods based on the best theoretical and practical knowledge (both from the Czech Republic and from abroad).
3. We focus on creating effective policy and strategy for the Czech Republic, complementing academic institutions by producing materials in a constructive, practical format.

If you would like to receive regular information about the latest IDEA studies and events please subscribe to our mailing list by contacting

idea@cerge-ei.cz



PROJEKT EKONOMICKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR

<http://idea.cerge-ei.cz>