

**Základní
aspekty pohybu výtěžků
v období vstupu
České republiky do Evropské unie**

průběžná zpráva

shrnutí analýz

Ivo Baštyř
Jan Vlach

VÚPSV Praha
prosinec 2003

Obsah

Úvod.....	3
1. Stručná charakteristika základních výdělkových vztahů v ČR a jejich vývoj v období 1990 - 2002	5
1.1 Výdělková politika jako součást hospodářské politiky státu.....	7
2. Makroekonomické souvislosti pohybu ceny práce	11
2.1 Tvorba a užití HDP z hlediska živé práce a její ceny.....	11
2.2 Inflace, produktivita a mzdové ocenění práce.....	17
2.3 Mzdy a zaměstnanost	19
3. Mechanismy utváření mezd a platů v ČR	21
3.1 Utváření mezd v podnikatelské sféře	21
3.2 Utváření platů v rozpočtové sféře.....	23
3.3 Minimální mzda a minimální mzdové tarify	24
3.4 Podnikové mzdové systémy	26
3.5 Evropské souvislosti a mechanismy utváření mezd v ČR.....	27
4. Diferenciace mezd	28
4.1 Růst ceny kvalifikované práce.....	32
4.2 Výdělky v rozpočtové a podnikatelské sféře.....	37
4.3 Sektorová diferenciacce	39
4.4 Regionální diferenciacce mezd odráží rostoucí územní ekonomické a sociální rozdíly.....	41
4.5 Zaostávání výdělků mladých zaměstnanců	44
4.6 Rozdíly ve výdělkové úrovni mužů a žen	46
5. Přibližování mzdové hladiny ČR k EU	50
6. Základní problémy integrace českého trhu práce s evropským	55
6.1 Vývoj ceny práce po připojení k EU	56
6.2 Faktory vývoje a diferenciacce výdělků po roce 2000.....	58
6.2.1 Diferenciacce výdělků.....	59
6.3 Sociálně ekonomická rizika pohybu ceny práce	60
7. Shrnutí a závěr	62
Literatura	65

Úvod

Práce mapuje vývoj mezd a platů v komplexu jejich funkcí¹ od roku 1989. Snaží se vytypovat základní problémy a trendy, které se budou po vstupu ČR do EU stýkat s praxí jednotného vnitřního evropského trhu.

Integrace přinese konfrontaci dodnes izolovaného a nerozvinutého trhu práce v ČR s běžnými standardy a parametry jednotného vnitřního evropského trhu. Opatrný postoj zaměstnavatelů, zaměstnanců, resp. odborů a státu jako subjektů vystupujících na trhu práce vyplývá mimo jiné z historicky nízké mzdové úrovně na území dnešní České republiky. Faktory, které v tomto regionu působily od poloviny 19. století (průmyslová revoluce) až do dneška, je možné shrnout do problémových okruhů:

- permanentní absence historicky stabilních ekonomicky privilegovaných vrstev v moderní české společnosti, která vznikala v 19. století, generuje trend k rovnostářství,
- povědomí národní sounáležitosti a sklon k obětem pěstované sílicím národně-demokratickým hnutím v 19. století, které vyústilo v sociální únosnosti nižší výdělkové úrovně v podnicích vlastněných slabým českým kapitálem, změnu nepřinesla ani nostrifikace kapitálu po roce 1918²,
- stále se zužující regionální rozsah trhu, politická a administrativní opatření postupně v průběhu 20. století separovala a uzavírala český trh práce z rozměru Rakouska - Uherska přes Československo až na Českou republiku,
- direktivní pracovní a sociální politika po roce 1939 provázená přerozdělovacími procesy, které následně prohloubily deformaci ceny práce (plnohodnotný trh práce zanikl s příchodem řízené německé válečné ekonomiky na počátku 2. světové války a po jejím ukončení nebyl v ČSR obnoven),

¹ V odborné literatuře lze najít různé definice mzdy.

V tržních podmínkách vystupuje mzda jako základní složka ceny práce. Z pohledu zaměstnavatele je cena práce souhrn všech nákladů, které musí vynaložit na získání a udržení pracovní síly podle závazků, které vůči zaměstnanci přijal. Obsahuje mzdová plnění a další nepřímé náklady, které se týkají pracovních a sociálních podmínek. Mzda je i aktivním nástrojem ovlivňování zaměstnance. Pro zaměstnance je cena práce souhrn příjmů a požitků, které zaměstnanec získá z prodeje své pracovní síly.

Mzda plní především následující funkce:

- nákladovou - ocenění nákladů živé práce,
- sociální - prostá a rozšířená reprodukce pracovní síly zaměstnance a jeho rodiny,
- rozdělovací - vyplacená mzda je hodnotovým vyjádřením podílu zaměstnance na vytvořeném společenském důchodu a současně je základnou pro přerozdělení vytvořeného společenského produktu, a to na straně zaměstnavatele i zaměstnance, je základem pro zdanění a konstrukci dalších odvodů např. příspěvky na sociální a zdravotní pojištění; z výše mzdy se vychází při výpočtu důchodu, sociálních a nemocenských dávek a podpor; úroveň mzdové hladiny zaměstnanců tak ovlivňuje postavení ekonomicky neaktivní části populace,
- spotřební - mzda jako významná součást příjmů společnosti ovlivňuje výši agregátní poptávky,
- alokační - výše a diferenciací mezd se odráží v nabídce (ochota pracovat) a pohybu pracovní síly na trhu (profesní flexibilita a územní mobilita)
- motivační - úroveň mzdy ovlivňuje chování zaměstnance.

Zaměstnanec se snaží dosáhnout co nejvyšší mzdy. Zaměstnavatel respektuje kritérium mezní produktivity. Na trhu nakoupí práci maximálně v množství, které nesníží jeho produktivitu, resp. zisk.

² „Podle průzkumu Mezinárodního úřadu práce v Ženevě z let 1925 a 1929 byla Praha velikostí průměrné reálné mzdy dělnictva na jednom z posledních míst mezi významnými světovými městy. Mimo balkánské země byla o něco horší situace jen ve Varšavě, Vídni, Římě a Lisabonu. Naproti tomu mzdy ve skandinávských zemích, Nizozemsku a Velké Británii byly o 70 - 100 % vyšší, v Berlíně o 30 - 50 % vyšší, v Paříži asi o čtvrtinu vyšší a v USA, Kanadě a Austrálii o 200 - 300 % vyšší.“

Václav Průcha a kolektiv, Hospodářské dějiny Československa v 19. a 20. století, Svoboda 1974, s. 484

- hospodářské embargo po roce 1948 a izolovanost trhu RVHP od trendů na světových trzích a vyspělých pracovních trzích,
- socialistická industrializace s orientací na těžký průmysl a s mobilizací všech dostupných zdrojů, vč. pracovních sil, která neumožnila při stagnaci služeb a spotřebního průmyslu zbožové krytí růstu výdělků ve srovnání s vyspělými tržními ekonomikami,
- sociální demagogie v období reálného socialismu,
- od 60. let zaostávání a chronická krize plánovaného a direktivně řízeného národního hospodářství,
- řešení problémů transformace v 90. letech na úkor ceny práce, vytvoření mzdového polštáře.

Moderní historie českého trhu práce jako místa, které oceňuje práci a alokuje pracovní sílu, začala až v 90. letech. Uplynulých deset let přirozeně nemohlo odstranit všechny nashromážděné deformace a vytvořit potřebné mechanismy. Renesance plnohodnotného trhu práce, na jehož konci je objektivní ocenění práce, bude pokračovat i po připojení k EU. Podnikatelé, zaměstnanci a veřejné rozpočty se střetnou s evropským pracovním trhem a s novými striktními pravidly vztahů, které se vyvinuly v současných evropských tržních ekonomikách. Postupné uvolňování pohybu osob a tím i pracovních sil, které se patrně ze strany našich nejbližších sousedů protáhne na 2 až 7 let, vytvoří dodatečný prostor pro plnohodnotné a bezkonfliktní napojení ceny české živé práce na evropské relace. Trh práce v České republice má možnost vyhnout se turbulentnímu vývoji (růst nezaměstnanosti, živelné a prudké výdělkové pohyby).

1. Stručná charakteristika základních výdělkových vztahů v ČR a jejich vývoj v období 1990 - 2002

Transformační proces, který probíhá od počátku 90. let, v sobě spojuje dvě základní linie. Rychlý přechod od direktivně řízené ekonomiky na tržní a rovnoprávné včlenění ekonomiky ČR do jednotného vnitřního evropského trhu. Jinými slovy, Česká republika v 90. letech měla vytvořit ve spolupráci s orgány EU fungující tržní mechanismy, nastavit národohospodářské parametry na úroveň umožňující vstup českých subjektů na trh Evropských společenství a zajistit institucionální a právní rámec českého trhu tak, aby ji mohla v první polovině tohoto desetiletí Evropská unie přijmout za člena.

Podstatným segmentem uvedeného procesu je obnovení trhu práce a evropsky standardních institucí a vztahů na něm. Renesance mzdy jako tržní a současně sociální kategorie probíhala ve třech vzájemně souvisejících rovinách:

- **makroekonomické:** zajištění proporcionálního, sociálně únosného a neinflačního vývoje ekonomiky při orientaci na jednotný vnitřní evropský trh s vyšší produktivitou výrobních faktorů,
- **společenskoekonomické:** ocenění živé práce na trhu prostřednictvím vyjednávání sociálních partnerů,
- **právní a institucionální:** vytvoření institutů a právního rámce trhu práce a následná harmonizace českého pracovního práva s normami EU.

Na vývoj výdělků, struktury a diferenciaci působil v devadesátých letech intenzivně komplex rychle se měnících faktorů společenskopolitické, ekonomické a sociální transformace. Postavení a fungování mezd, tj. charakter námezdních vztahů, způsoby jejich utváření a právní ochrana včetně garance minimální výše, nominální a reálná dynamika mezd a jejich diferenciaci a mechanismy usměrňování mzdového vývoje, prošly v tomto období hlubokými přeměnami, které zpětně ovlivňovaly širší sociálně-ekonomické procesy. Klíčovým momentem byla negace direktivního a plánovitého řízení ekonomiky tržními principy, které se přirozeně rozšiřovaly i na trh práce (od počátku 40. let okleštěný) jako komplex pohybu pracovní síly a jejího ocenění. Základní sociálně ekonomické vztahy mezi zaměstnavateli, zaměstnanci a státem a makroekonomické proporce se postupně přizpůsobovaly vyspělým ekonomikám, zejména našim nejbližším sousedům v Evropské unii.

Přibližování mechanismů utváření, postavení a fungování mezd v ČR k situaci v členských státech EU bylo plné rozporů. V zásadě se prosadila tendence ke sblížení (současně však působily i odstředivé procesy, které vycházely z vnitřní logiky sociálně-ekonomické transformace, a to zejména v první polovině devadesátých let, kdy neoliberalistické tendence radikálně negovaly atributy direktivního řízení).

Ze širších souvislostí podstatně ovlivňovaly postavení a fungování mezd od počátku devadesátých let zejména následující skutečnosti.

Minulé a současné **zaostávání produktivity práce** je odrazem především dvou faktorů:

- nízký stupeň implementace poznatků vědy a techniky do výrobků, což progresivně snižuje jejich cenu a při zvlášť silném technickém zaostávání vede až k neprodejnosti,
- postavení podniků ČR mimo nadnárodní společnosti a obchodní řetězce, jejich nízký image a pozice outsidera na světových trzích s vyústěním do nerovného oceňování českých výrobků a služeb na mezinárodních trzích.

Deetatizace centrálně řízené ekonomiky a souběžná privatizace (malá privatizace, 1. a 2. vlna velké privatizace), jednorázová liberalizace cen (85 % výrobních a spotřebitelských cen v roce 1991) a obchodu postavila podniky před problém **nedostatku kapitálu**, který byl od 70. let odčerpáván v podobě úvěru na trvale se obracející zásoby. Situaci podniků

zkomplikovala i ztráta tradičních trhů (rozpad zahraničně obchodních mechanismů RVHP) ve východní a jihovýchodní Evropě (zejména následnické státy Rakouska - Uherska), spojení západního a východního Německa a zhroucení sovětské ekonomiky. Potřeba průniku na nové trhy bez potřebného kapitálu vedla k razantní devalvaci měny (změkčení o 20 % k volně směnitelným měnám na přelomu let 1989 a 1990 a o 64 % v roce 1990 - vytvoření „měnového polštáře“) a restriktivní mzdové politice.

Zpožděný ústup státu z řízení ceny práce při liberalizaci ekonomických podmínek a devalvace měny umožnily tlumit (konzervovat) inflaci ve mzdách a současně konkurovat na světových trzích nízkou cenou práce. Počátkem devadesátých let došlo k prudkému, jednorázovému snížení reálné kupní síly mezd o cca 30 %. Podniky tak měly možnost částečně eliminovat nedostatek kapitálu a nízkou produktivitu práce. **Mzdový polštář** však dlouhodobě založil disproporci mezi nominálním kurzem měny a její domácí kupní silou s deformacemi v cenové struktuře tuzemského trhu, které jsou potenciálem inflace.

Popsaný proces probíhal při konsenzu převážné většiny obyvatelstva. Byl zcela výjimečný a neopakovatelný. Vytvářel se pod vlivem politicko-ideových faktorů (prakticky všeobecné přesvědčení, že krátkodobá oběť „utahování opasek“ je nezbytná součást překonání reálného socialismu, očekávání rychlého a úspěšného průběhu sociálně-ekonomické transformace) i faktorů sociálně politických (rychlé vytvoření kompenzačních a ochranných systémů - sociální záchraná síť, valorizace příjmů a současně silně paralyzovaná pozice odborů). Působily i faktory ekonomické jako udržení vysoké zaměstnanosti, využití rezerv obyvatelstva v oblasti příjmů, struktury spotřeby, příjmy z kupónové privatizace apod.

Uplatnění „mzdového polštáře“ jako součásti zásadních a rychlých změn spotřebitelských cen (rozsáhlá liberalizace, skokové zvýšení cenové hladiny) a podstatná devalvace směnného kurzu měny („měnový polštář“) byl hospodářsko-politický manévr, který určoval mzdový vývoj v ČR v devadesátých letech a který bude ovlivňovat vnitřní i vnější mzdové vztahy v současném předvstupním období i delší dobu po vstupu ČR do EU.

V tomto rámci se mechanismy utváření mezd konkrétních skupin zaměstnanců a jednotlivců konceptuálně přiblížily postupům běžným ve státech EU. V podnikatelské sféře (zhruba 80 % celkové zaměstnanosti) se uplatňuje stanovení mezd smluvním dojednáním partnerů námezdního vztahu (prostřednictvím kolektivních smluv nebo individuálních dohod³). Mechanismy vyjednávání vytvářejí prostor pro závislost mzdy na podmínkách trhu práce s variabilitou její výše, formy a vazeb na výsledky práce. V nepodnikatelské sféře (cca 1/5 zaměstnanosti v ČR), kde činnost zaměstnavatelů financují veřejné rozpočty a obdobné zdroje, mechanismus utváření platů musí chránit veřejný zájem na trvalém, kvalitním a racionálním výkonu činností a služeb institucí a rovněž zájem poplatníků na efektivním vynakládání veřejných financí. Ochranu zabezpečuje kogentní stanovení platových složek a jejich výše. Pro smluvní vymezení (individualizaci) platů se vytváří jen nevelký prostor. Systém však zajišťuje zaměstnancům ve vysoké míře ochranu před výkyvy nabídky a poptávky na trhu práce.

Ve vzájemné interakci mezi obrozujícími se trhem práce a hospodářskou politikou se stát postupně v 1. polovině 90. let vzdával direktivních nástrojů řízení nákladů práce a mzdového vývoje (upuštění od jednotného mzdového systému, od určování objemu mzdových prostředků národohospodářským plánem, od mzdové regulace), aby se omezil na evropsky standardní legislativní určení rámce výkonu práce a jejího ocenění (minimální mzda, zákaz diskriminace v pracovních vztazích, právo na informace a konzultace a základní

³ Institut individuálních dohod původně koncipovaný jako sporadicky používaný postup pro TOP management nebo experty se rozšířil do podoby jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele, které zaměstnanec v obavě nezaměstnanosti akceptuje. Vůči konkurenci tak zaměstnavatel získává na trhu zboží a služeb nespravedlivou výhodu.

pracovní podmínky včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a minimální sazby ocenění výkonu práce v mimořádných podmínkách).

Vysoká tempa mzdového růstu při cenovém vyrovnávání a apreciaci znehodnocené koruny nebyla ničím mimořádným. Z direktivního řízení státní ekonomiky přetrvávající mzdová regulace v první polovině 90. let mzdový vývoj brzdila a zabránila mzdám katalyzovat inflaci do nekontrolovatelných rozměrů.

Po celé hodnocené období jednotlivé vlády musely respektovat podstatně nižší produktivitu práce ve srovnání se členskými státy Evropských společenství, nízkou konkurenceschopnost na vyspělých trzích kompenzovanou nízkou cenou práce („mzdový polštář“) a antiinflační cíle. Dodnes přetrvává obava ze mzdové náklady jako důsledku působení cenového vývoje a zákona jednotné ceny (rozdíl mezi mzdovou hladinou v ČR a ve státech EU je vyšší než difference cenových hladin).

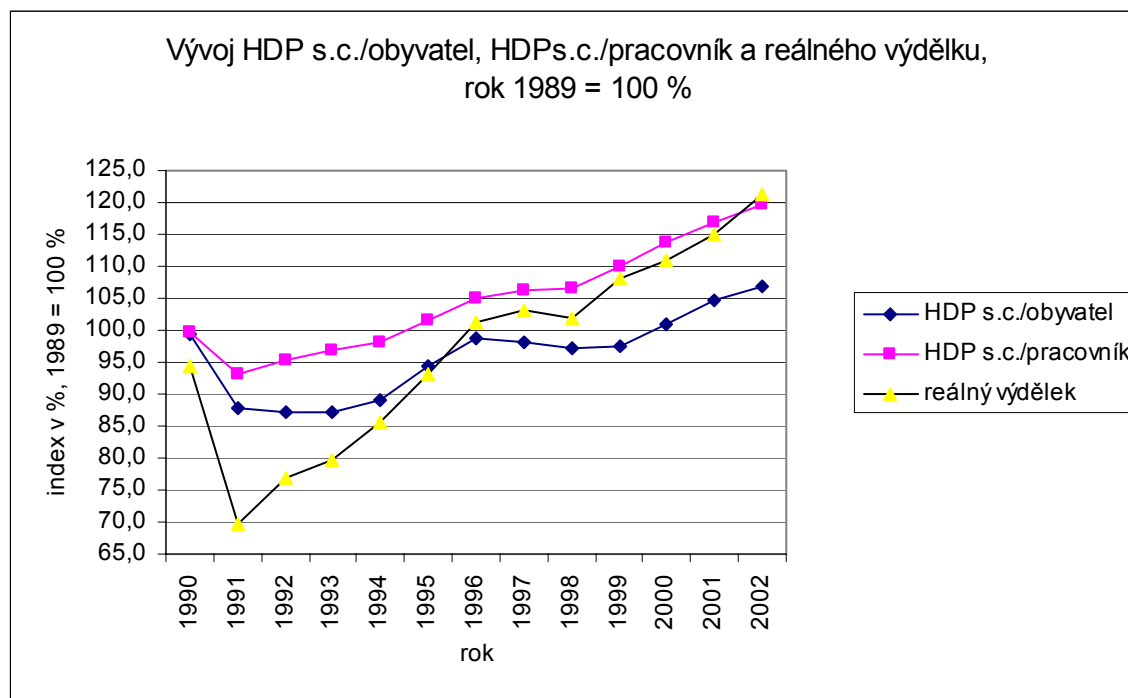
1.1 Výdělková politika jako součást hospodářské politiky státu

Mzdovou politiku státu a vývoj nákladů práce v procesu transformace lze z uvedených hledisek rozdělit do následujících etap:

1. postupná **deetatizace** pohybu ceny práce do roku 1993,
2. **liberální hospodářská politika** do roku 1997, vč. zrušení mzdové regulace v roce 1995
3. hospodářská **recese** a balíčková opatření z roku 1997,
4. prorůstová hospodářská politika a **oživení** ekonomiky od II. pololetí 1998,
5. proces připojení ČR k EU.

Základní údaje o vývoji v jednotlivých etapách obsahuje tabulka 1.1. Základní charakteristiky trhu práce a graf 1.1 Vývoj HDP s.c./obyvatel, HDP s.c./pracovník a reálného výdělku.

G r a f 1.1



Pramen: Statistické ročenky ČR, ČSÚ;

J. Kux, M. Filipová, I. Baštýř, D. Krause J. Paloncyová, Z. Papeš:

„Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2002. Bulletin č. 18“. VÚPSV 2003; vlastní propočty

T a b u l k a 1.1 Základní charakteristiky trhu práce

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
HDP b.c. na obyvatele v tis. Kč	60,4	73,1	81,6	98,8	114,5	133,8	151,9	163,0	178,5	183,5	190,8	209,9	223,0
roční přírůstek v %	4,0	21,0	11,6	21,0	15,9	16,9	13,5	7,3	9,5	2,8	3,9	10,0	6,2
HDP s.c. 1995 na obyvatele v tis. Kč	140,7	124,3	123,5	123,4	126,2	133,8	139,7	138,8	137,2	136,9	141,0	146,0	151,2
roční přírůstek v %	-0,6	-11,7	-0,6	0,0	2,2	6,1	4,4	-0,7	-1,1	-0,3	3,0	3,5	3,6
baz. index v %, 1989 = 100%	99,4	87,7	87,2	87,2	89,1	94,1	98,7	98,0	96,9	96,6	99,3	103,1	106,8
HDP s.c. 1995 na pracovníka baz. index v %, 1989 = 100%	99,7	93,2	95,2	96,8	98,2	101,4	105,1	106,4	106,5	108,8	114,2	118,0	119,8
spotřebitelské ceny roční přírůstek v %	9,7	56,6	11,1	20,8	10,0	9,1	8,8	8,8	10,7	2,1	3,9	4,7	1,8
průměrný nominální výdělek v Kč/měsíc	3 286	3 792	4 644	5 817	6 894	8 172	9 676	10 691	11 693	12 658	13 491	14 642	15 707
roční přírůstek v %	3,7	15,4	22,5	25,3	18,5	18,5	18,4	10,5	9,4	8,2	6,6	8,5	7,3
průměrný reálný výdělek roční přírůstek v %	-5,5	-26,3	10,3	3,7	7,7	8,6	8,8	1,9	-1,2	6,0	2,6	3,6	5,4
baz. index v %, 1989 = 100%	94,5	69,7	76,8	79,6	85,8	93,2	101,4	103,0	101,8	107,9	110,7	114,7	120,9
míra nezaměst. v %	0,8	2,6	3,1	3,0	3,3	3,0	3,1	4,4	6,0	8,5	9,0	8,5	9,2
roční změna počtu pracovníků v %	-0,9	-5,5	-2,6	-1,6	0,8	2,6	0,6	-1,9	-1,3	-2,5	-2,0	0,3	0,0

Pramen: *Statistické ročenky ČR, ČSÚ;*

J. Kux, M. Filipová, I. Baštýř, D. Krause J. Paloncyová, Z. Papeš: " Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2002. Bulletin č. 18". VÚPSV 2003; vlastní propočty

Prvotním impulzem ovlivňujícím mzdový vývoj v transformačním období byla liberalizace cen na počátku roku 1991. Propad hospodářského výkonu na počátku transformace a opožděná reakce nominálních mezd (setrvačný vliv mzdových systémů ve státním sektoru, moment překvapení zaměstnanců i zaměstnavatelů a převažující přesvědčení o krátkodobosti „utažení opasků“) se projeví ve značném poklesu reálného výdělku (téměř o třetinu v roce 1991 proti úrovni roku 1989), který byl hlubší než propad HDP. Tím se vytvořila transformační rezerva v reálné úrovni mezd („mzdový polštář“). V následujících dvou letech reálné mzdy reagovaly na neúměrné snížení pouze mírným nárůstem, a to při pokračující stagnaci ekonomiky, resp. poklesu. Do poloviny 90. let byla těžištěm mzdové dynamiky rozpočtová sféra. Podle dostupných údajů se v roce 1993 vytvořily i základní proporce diferenciací výdělků, které překonaly nivelizaci z „reálného socialismu“ a v podstatě se reprodukuje do současnosti, viz kapitola 4. Diferenciací mezd. V roce 1993 se pro zaměstnavatele v průmyslu a ve službách snížilo odvodové zatížení objemu vyplacených mzdových prostředků o 14 procentních bodů s pozitivním dopadem na jednotkové náklady práce.

Stát uvolnil plánování mezd, zrušil platnost katalogů tarifních stupnic a předepisování mzdových forem. Celkově přestalo platit přes čtyři sta centrálních a rezortních mzdových předpisů. Současně trh práce v tomto období získal základní legislativní úpravu v Listině základních práv a svobod, novele Zákoníku práce a zákonech o zaměstnanosti, kolektivním vyjednávání, o mzdě a o platu. Vytvořený prostor umožnil liberalizaci ve smyslu kolektivního a mzdového vyjednávání sociálních partnerů na základě generální dohody uzavřené v rámci tripartity mezi státem, zástupci zaměstnavatelů a odborů nebo v přímém sjednání pracovních a mzdových podmínek mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Počínaje rokem 1993 se vliv státu na vývoj mezd a ceny práce omezil prakticky na daňové a odvodové zatížení objemu vyplacených mzdových prostředků (příspěvky zaměstnavatele na zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení), platovou politiku v rozpočtové sféře a mzdovou regulaci, kterou zrušil v roce 1995.

Krátké období let 1993 - 1997 charakterizovala liberální mzdová politika státu, který programově opouštěl tripartitní vyjednávání (v tomto období se přestaly uzavírat pro jednotlivé roky generální dohody). Sociální partneři však uvolněný prostor nedokázali zaplnit efektivním systémem kolektivního vyjednávání. Proces přibližování se k evropským standardům trhu práce, zejména v oblasti ochrany sociálních práv zaměstnanců, se zastavil.

Pozitivní pohyb výkonnosti ekonomiky a stabilní, avšak vysoká, dynamika výdělků reagovala na propad jejich reálné hodnoty proti roku 1989, který se podařilo v roce 1996 konečně eliminovat. Ani v za těchto podmínek se neprojevila mzdová nákaza a inflace sledovala sestupný trend. Míra nezaměstnanosti stagnovala na úrovni mírně přesahující 3 %.

Zaměstnavatelé však nedokázali využít uměle vytvořené podmínky ke zvýšení produktivity práce. Jednotkové náklady práce neustále rostly. V národním hospodářství postupně narůstaly disproporce zejména ve vnější rovnováze, které vážně ohrožovaly měnovou stabilitu. Následná balíčková opatření obsahovala i restrikcii výdělků. Po zmrazení platů ve veřejné zprávě následovala výzva vlády a Fondu národního majetku podnikatelské sféře na zastavení růstu objemu mzdových prostředků. Reakce zaměstnavatelů byla pozitivní a vláda nemusela přistoupit ke mzdové regulaci. Razantní úsporná opatření, která přijala vláda, však přinesla podstatné rozkolísání mzdových vztahů.

V období 1997 - 1998 došlo, při poklesu výkonnosti ekonomiky, k výraznému snížení růstu nominálních výdělků a stagnaci, resp. poklesu jejich reálné hodnoty. Způsobil to výrazný pokles reálných platů v rozpočtové sféře (o 8 % v roce 1998). V podnikatelské sféře se růst nominální i reálné mzdy jen zpomalil (v období 1994 - 1996 dosahoval meziroční růst průměrné mzdy nominálně 18,2 % a reálně 8,6 %, v letech 1997 - 1998 jen 11,2 %, resp. 1,5 %).

Trend klesajícího tempa růstu nominálních výdělků pokračoval i v podmínkách oživení ekonomiky v letech 1999 - 2001. Klesající míra inflace v tomto období se projevila v obnoveném růstu reálných výdělků. Přes prorůstovou hospodářskou politiku restrukturalizace a racionalizace podnikové sféry s sebou přinesla i vytváření nových proporcí na trhu práce. Míra nezaměstnanosti se téměř třikrát zvýšila. Dynamiky výdělků a produktivity práce se harmonizovaly. Při nižší zaměstnanosti se podíl náhrad zaměstnancům na HDP stabilizoval mezi 45 až 46 %⁴.

Významným momentem byla další etapa harmonizace pracovní právní legislativy s komunitárním právem v roce 2001. Novelu příslušných právních norem, zejména Zákoníku práce, zákona o mzdě nebo zákona o platu, se musely vyrovnat s následujícími problémovými okruhy:

⁴ Publikované časové řady neumožňují sledovat jednotkové náklady práce do roku 1989. Podle vlastního odhadu dosahovaly úroveň zhruba 47 %, při zaměstnanosti pracovníci/obyvatelstvo 50,62 %, nezaměstnanost se nevykázala (OECD, Labour Force Statistics 1981 - 2001).

- právo zaměstnanců na informace a konzultace, základní mechanismy sociálního partnerství,
- rovné zacházení se zaměstnanci, rovné příležitosti pro muže a ženy,
- evropské standardy pracovních podmínek,
- bezpečnost a ochrana zdraví při práci.

Vytvoření měnového a mzdového polštáře na počátku transformace umožnilo v 90. letech organizacím nejen změnit trhy (kompenzovat ztrátu tradičních východních trhů), nýbrž i otevřelo prostor pro transformaci mzdových a platových soustav v podmínkách demokratické společnosti na tržní principy. Na konci procesu, který bude probíhat i po připojení k EU, je mzda jako objektivní cena práce na trhu nejen v ČR, ale i v Evropských společenstvích. Nezbytnou podmínkou bylo překonání vysokého stupně nivelizace v 1. polovině 90. let. Vysoká tempa růstu nominálních výdělků (úroveň nominálního výdělku v roce 2002 dosáhla 495,5 % ve srovnání s rokem 1989) vytvořila prostor pro založení základních a objektivních relací mezd a platů. Reálný hrubý výdělek se však na konci sledovaného období, tj. v roce 2002, proti roku 1989 zvýšil pouze o 21,2 % (v roce 2001 o 14,7 %).

2. Makroekonomické souvislosti pohybu ceny práce

Klíčovým problémem transformující se české ekonomiky je pomalý růst její výkonnosti a nebezpečí sociálního napětí ve společnosti v důsledku hlubokých přeměn, ke kterým v krátkém období došlo, s dopadem životní úroveň, sociální jistoty a pracovní na podmínky. Dokončení národohospodářského manévru zahájeného v 90. letech stále naráží na nedostatek kapitálu a nízkou produktivitu výrobních faktorů (práce a kapitálu). Otevřený trh a liberalizované podmínky provází setrvačné působení měnového a mzdového polštáře. Následkem jsou zkreslené informace o ceně výrobních faktorů. Proces sladování české cenové struktury, vč. mzdové, na relace evropského trhu je nezbytnou podmínkou integrace české ekonomiky s EU. Při jejím nesplnění hrozí odliv kapitálu z ČR.

2.1. Tvorba a užití HDP z hlediska živé práce a její ceny

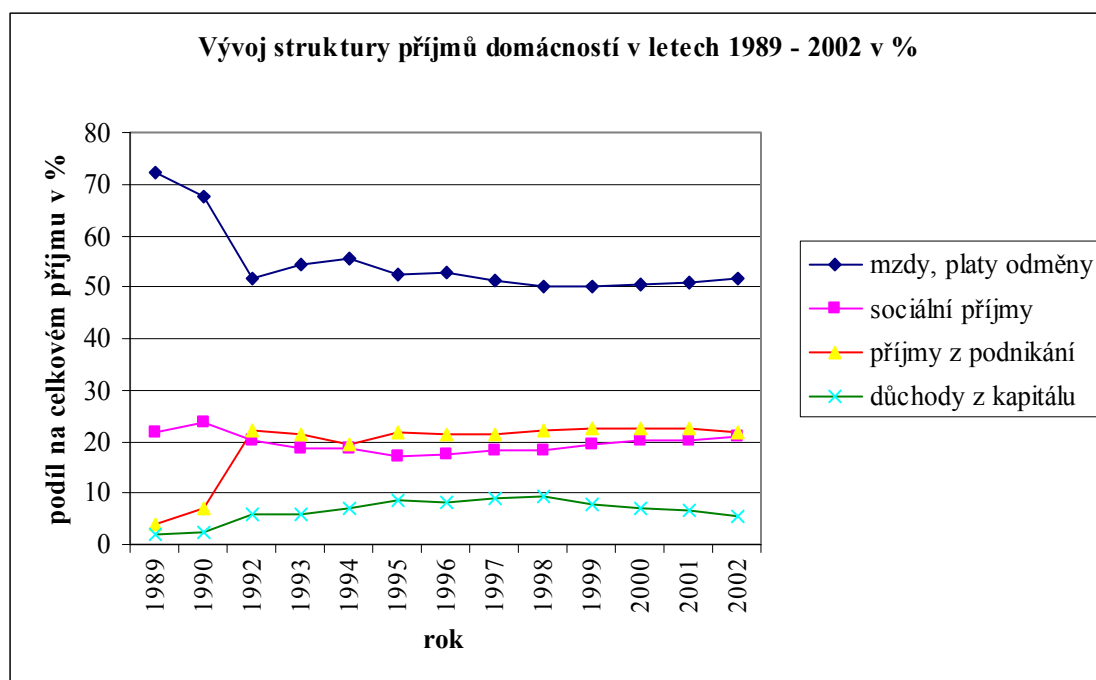
Analýza tohoto problému musí vzít v úvahu změny struktury příjmů domácností v 90. letech. Zvýšila se jejich závislost na ekonomické aktivitě o zhruba 2,5 procentního bodu na úkor sociálních příjmů. O zhruba 20 procentních bodů se však snížila váha mezd a platů. Její místo nahradily podíl příjmů z podnikání a důchody z kapitálu s nárůstem podílu o 23 procentních bodů. Diverzifikace ve struktuře příjmů v souvislosti s tržním prostředím a změnami v sociálním postavení se projeví ve snížení příjmů ze závislé činnosti z 3/4 podílu na celkových příjmech v roce 1989 na 1/2 v roce 1999. Mzdy a platy však zůstaly rozhodujícím zdrojem příjmů. Podrobnější údaje uvádí tabulka 2.1 Struktura běžných příjmů sektoru domácností v %, problém ilustruje graf 2.1 viz str. 12.

T a b u l k a 2.1 Struktura běžných příjmů sektoru domácností v %

ukazatel	rok				změna v procentních bodech			
	1989	1995	2001	2002	1995-1989	2001-1995	2002-2001	2002-1989
příjmy ze závislé činnosti	72,3	52,5	50,8	51,7	-19,8	-1,7	+0,9	-20,6
příjmy z podnikání	4,0	21,9	22,5	21,8	+17,9	+0,6	-0,7	+17,8
důchody z kapitálu	1,9	8,6	6,5	5,6	+6,7	-2,1	-0,9	+3,7
příjmy z ekonomické aktivity celkem	78,2	83,0	79,8	79,1	+4,8	-3,2	-0,7	+0,9
sociální příjmy	21,8	17,0	20,2	20,9	-3,8	+2,8	+0,7	-0,9
běžné příjmy domácností	100,0	100,0	100,0	100,0	-	-	-	-

Pramen: Statistické ročenky ČSÚ; Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1990 – 2000. MPSV 2003; vlastní propočty

Graf 2.1



Poznámka: V časové řadě chybí údaje za rok 1991, data se nesledovala a nedostatek podkladů neumožnil jejich rekonstrukci

Pramen: Statistické ročenky ČSÚ; Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1990 – 2000. MPSV 2003, vlastní propočty

Mzdy a platy jsou současně hlavním příjmovým zdrojem nejvýznamnější skupiny ekonomicky aktivního obyvatelstva - zaměstnanců. Výdělková úroveň přitom prostřednictvím systémů sociálního a zdravotního pojištění a plnění ovlivňuje i příjmovou hladinu podstatné části ekonomicky neaktivního obyvatelstva (např. důchodců, nezaměstnaných). Národní mzdová hladina v podstatném rozsahu rozhoduje o konkurenční pozici členského státu (jeho podnikatelských subjektů) na evropském a světovém trhu.

K rozboru vztahu živé práce a jejího ocenění a HDP je možné přistoupit ze dvou hledisek:

- hodnotové vyjádření množství práce jako výrobního faktoru ve vztahu k úrovni HDP, nominální jednotkové náklady práce,
- součást spotřeby domácností.

Z pohledu popsaných strukturálních změn v příjmech se jeví rozkolísaně a nepříznivě vývoj HDP jak z hlediska nákladů práce, tak i z hlediska spotřeby. Tabulky 2.2 viz s. 13 a 2.3 viz s.13 a graf 2.2 viz s. 14. Po růstové tendenci, která byla reakcí na propad reálného výdělku v letech 1991 a 1992, nastupuje v roce 1997 v souvislosti s balíčkovými opatřeními pokles, který postupně směřuje k výchozím proporcím z roku 1992, ovšem s jinou strukturou příjmů a nižší zaměstnaností. Pro srovnání uvádíme i údaje o konečné spotřebě domácností, které obsahují širokou škálu příjmů. Postupný pokles významu mezd a platů v průměrné příjmové struktuře domácností se od roku 1997 projevil v samostatné trajektorii vývoje obou ukazatelů. Dá se předpokládat, že se jedná o přechodný výkyv související se společensko-ekonomickými změnami (růst podílu příjmů z podnikání a důchodů z kapitálu). Z údajů je patrné roční zpoždění reakce výdělků na konkrétní ekonomickou situaci a opatření hospodářské politiky, které potvrzuje teorii rigidity mezd v českých podmínkách. Důsledky prorůstové ekonomické

politiky z konce 90. let a předstihu růstu produktivity práce před reálným výdělkem bude možné hodnotit až po údajích za aktuální roky 2001 a 2002.

T a b u l k a 2.2 Indexy růstu HDP a vybraných ukazatelů v %, rok 2002/rok 1989

	1992/1989 ^a	1997/1992	2002 ^b /1997	2002 ^b /1992	2002 ^b /1989 ^a
A . index růstu					
HDP v b.c.	140,0	199,4	135,5	270,1	378,1
náhrady zaměstnancům	129,8	209,2	129,6	271,1	352,0
z toho: mzdy a platy	137,9	287,9	129,1	281,1	387,7
spotřební ceny	190,9	171,7	125,2	214,2	408,8
spotřeba domácností	-	137,7	133,3	269,6	-
pracovníci	91,2	100,4	95,8	96,2	87,7
obyvatelstvo	99,6	99,7	99,1	98,8	98,5
B. roční průměrné přírůstky					
HDP v b.c.	11,9	14,8	6,3	10,4	10,8
náhrady zaměstnancům	9,1	15,9	5,3	10,5	10,1
z toho: mzdy a platy	11,3	23,6	5,2	10,9	11,0
spotřební ceny	24,0	11,4	4,6	10,4	11,4
spotřeba domácností	-	6,6	5,9	10,4	-
pracovníci	-2,3	0,1	-0,9	-0,4	-1,0
obyvatelstvo	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1

Poznámka: ^avlastní odhad, údaje nejsou k dispozici; ^bpředběžný údaj, viz MFj

Pramen: Statistické ročenky ČSÚ; Predikce makroekonomického vývoje na rok 2003 a 2004. MF, říjen 2003; vlastní propočet

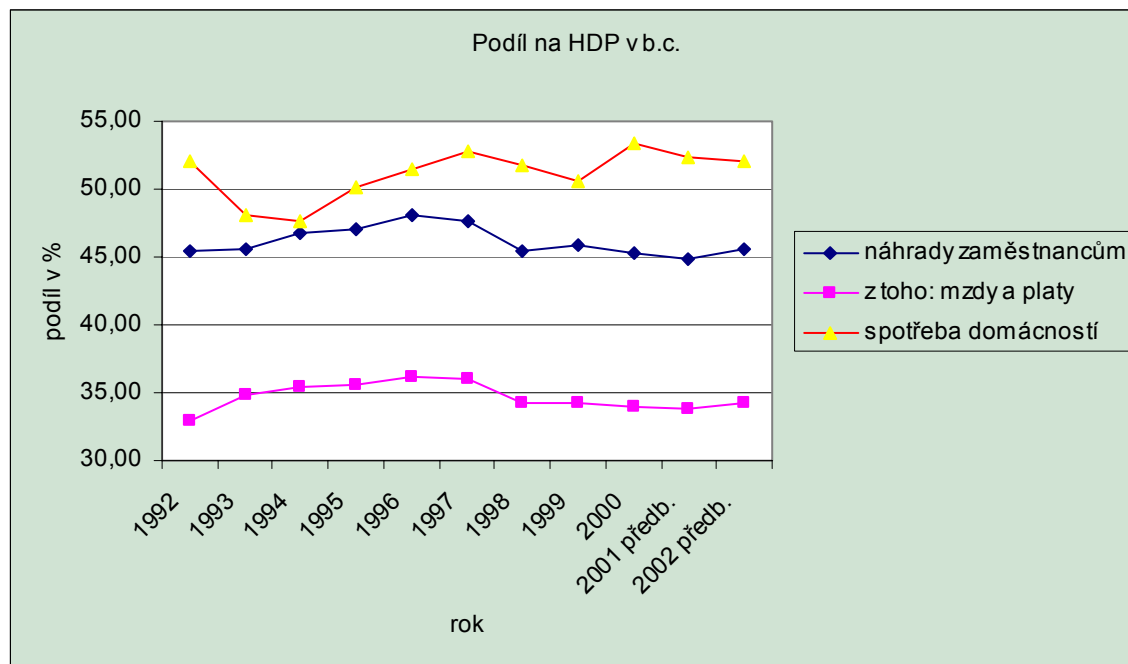
T a b u l k a 2.3 Vývoj podílů náhrad zaměstnanců a spotřeby domácností na HDP v letech 1992 - 2002 v %

	1989 ^a	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001 ^b předb.	2002 ^b předb.
náhrady zaměstnancům	48,93	45,37	45,62	46,72	47,07	48,09	47,62	45,42	45,91	45,29	44,81	45,55
z toho: mzdy a platy	33,46	32,97	34,89	35,43	35,60	36,20	36,00	34,28	34,24	33,99	33,79	34,31
spotřeba domácností	-	52,12	48,08	47,68	50,11	51,52	52,86	51,69	50,55	53,39	52,42	52,03
Meziroční změna pracovníků v %	0,6	-2,6	-1,6	0,8	2,6	0,6	-1,9	-1,3	-2,5	-0,2	0,3	-0,5

Poznámka: ^avlastní odhad, údaje nejsou k dispozici; ^bpředběžný údaj, viz MFj

Pramen: Statistické ročenky ČSÚ; Predikce makroekonomického vývoje na rok 2003 a 2004. MF, říjen 2003; vlastní propočet

Graf 2.2



Poznámka: v letech 2001 a 2002 předběžné údaje, viz MFJ

Pramen: Statistické ročenky ČSÚ; Predikce makroekonomického vývoje na rok 2003 a 200. MF, říjen 2003; vlastní propočty

Disponibilní údaje neumožňují sledování od roku 1989, resp. od let 1990 a 1991, ve kterých byly založeny základní transformační proporce.

Rostoucí náročnost HDP na práci se zřetelně projevovala do roku 1997. Restriktivní opatření, která obsahovaly balíčky opatření, eliminovala jejich zhoršení cestou tlumení výdělkového vývoje. Recese přinesla snížení zaměstnanosti. K výraznému růstu produktivity práce, tj. k vyššímu zhodnocení koruny vynaložené na práci však nedošlo. Podrobnější údaje obsahuje tabulka 2.4.

Tabulka 2.4 Vývoj náročnosti HDP na práci

	rozdíl v procentních bodech				
	1992 - 1989	1997 - 1992	2002 - 1997	2002 - 1992	2002 - 1989
náhrady zaměstnancům	-3,56	2,24	-2,06	0,18	-3,38
z toho: mzdy a platy	-0,49	3,03	-1,69	1,34	0,85
spotřeba domácností		0,74	-0,83	-0,10	
pracovníci/obyvatelstvo	-4,42	0,32	-1,58	-1,26	-5,68

Poznámka: v letech 2001 a 2002 předběžné údaje, viz MFJ

Pramen: Statistické ročenky ČSÚ; Predikce makroekonomického vývoje na rok 2003 a 2004, MF, říjen 2003; vlastní propočty

Vývoj nastoupený ke konci 90. let se přibližuje trendům ve vyspělých evropských zemích, blíže tabulka 2.5.

Tabulka 2.5 Náhrady zaměstnancům ve vybraných zemích - podíl na HDP v %

		1990	1995	2000	1995 - 1990 v p.b.	2000 - 1995 v p.b.	2000 - 1990 v p.b.
Lucembursko	a)	-	53,40	49,10	-	-4,30	-
	b)	40,89	39,56	41,51	-1,33	1,95	0,62
USA	a)	60,34	56,79	57,89	-3,55	1,10	-2,45
	b)	52,88	53,41	48,00	0,53	-1,60	-1,07
Norsko	a)	49,22	47,39	44,10	-1,83	-3,29	-5,12
	b)	47,87	46,85	50,66	-1,02	3,81	2,79
Dánsko	a)	55,05	52,58	53,84	-2,47	1,26	-1,21
	b)	36,36	43,88	44,21	7,52	0,33	7,85
Irsko	a)	46,28	45,24	40,36	-1,04	-4,88	-5,92
	b)	32,09	34,93	43,84	2,84	8,91	11,75
Nizozemsko	a)	51,78	50,92	51,34	-0,86	0,42	-0,44
	b)	41,60	42,63	44,36	1,03	1,73	2,76
Belgie	a)	52,94	53,14	51,46	0,20	-1,68	-1,48
	b)	36,30	37,44	40,25	1,14	2,81	3,95
Japonsko	a)	52,12	55,04	56,75	2,92	1,71	4,63
	b)	50,61	50,46	50,79	-0,15	0,33	0,18
Rakousko	a)	52,70	54,11	52,22	1,41	-1,89	-0,48
	b)	44,21	45,71	45,45	1,50	-0,26	1,24
Británie	a)	57,42	53,77	55,27	-3,65	1,50	-2,15
	b)	46,11	44,13	46,35	-1,98	2,22	0,24
SRN	a)	-	54,68	53,84	-	-0,84	-
	b)	-	43,88	44,21	-	0,33	-
Itálie	a)	46,15	42,56	40,55	-3,59	-2,01	-5,6
	b)	37,40	34,82	36,29	-2,58	1,47	-1,11
Finsko	a)	56,07	49,82	47,01	-6,25	-2,81	-9,06
	b)	50,64	39,5	45,68	-11,14	6,18	-4,96
Švédsko	a)	68,79	54,75	58,33	-14,04	3,58	-10,46
	b)	52,40	46,88	47,09	-5,52	0,21	-5,31
Francie	a)	51,78	52,00	52,22	0,22	0,22	0,44
	b)	38,28	38,00	39,45	-0,28	1,45	1,17
Španělsko	a)	47,89	46,25	50,02	-1,64	3,77	2,13
	b)	32,29	30,70	36,63	-1,59	5,93	4,34
Portugalsko	a)	43,75	43,47	41,60 ¹⁾	-0,28	-1,87	-2,15
	b)	46,93	44,55	49,08 ¹⁾	-2,38	4,53	2,15
Řecko	a)	41,75	32,25	32,57	-9,50	0,32	-9,18
	b)	36,44	36,58	37,43	0,14	0,85	0,99
ČR	a)	-	47,07	45,87	-	-1,20	-
	b)	-	48,56	45,43	-	-3,13	-
Polsko	a)	-	44,77	-	-	-	-
	b)	42,71	38,69	37,83	-4,02	-0,86	-4,88
Slovensko	a)	-	46,50	42,46 ²⁾	-	-4,04	-
	b)	-	40,38	39,96 ¹⁾	-	-0,42	-

Vysvětlivky:

a) náhrady zaměstnancům/HDP v %

¹⁾ rok 1999

b) zaměstnanci/obyvatelstvo v %

²⁾ odhad roku 1999

Poznámky:

Země jsou seřazeny podle HDP na obyvatele v PPS v roce 2000.

Výpočet údajů za ČR od roku 1993 vychází ze Statistické ročenky ČR 2000, data publikovaná OSN se od roku 1994 od dat zveřejněných ČSÚ liší.

Prameny:

National Accounts Statistics: main aggregates and detailed tables 1996 - 1997, United Nations, 2000

Eurostat Yearbook, European Commission, 2002

Labour Force Statistics 1981 - 2001, OECD, 2002

Štatistická ročenka 2001, ŠÚ SR 2002; Statistické ročenky ČSÚ; vlastní propočty

Prakticky ve všech sledovaných zemích se v letech 1990 - 2000 snižovaly nominální jednotkové náklady práce při rostoucí míře zaměstnanosti, tzn. při rostoucí produktivitě práce. V ČR jednotkové náklady práce v podstatě rostly při klesající zaměstnanosti. Česká specifika jsou odrazem:

- transformačních změn v zaměstnanosti a v příjmech (postupně vzniká nová příjmová struktura, která zatím není stabilizovaná, mzdy a platy ztrácejí svoje dominantní postavení),
- reakce na voluntaristické sražení jednotkových nákladů práce na počátku 90. let,
- relativně nízké produktivity práce.

Jednotkové náklady práce patří mezi nejnižší na jednotném vnitřním trhu Evropy. Proporce se přibližují relacím Norska, Finska a Portugalska, ovšem se snižující se zaměstnaností, což svědčí o pomalém a nedostatečném růstu produktivity. Španělsko, Řecko a Itálie jsou se svojí nízkou mírou zaměstnanosti nesrovnatelné s ČR. Z tabulek 2.3 a 2.5 však vyplývá, že závěr 90. let dosavadní vývoj negoval, když kopíroval sestupný trend jednotkových nákladů práce ve sledovaných zemích.

Výchozí makroekonomické proporce zůstávají příznivým východiskem pro konvergenci s Evropskými společenstvími, vytvářejí dostatečný prostor pro tvorbu zdrojů. Problematické je však stále nízké tempo produktivity práce, které se projevuje ve zhoršující se náročnosti HDP/obyvatel na práci, viz tabulka 2.4.

Podnikatelská sféra nevyužila prostor, který jí vytvořila hospodářská politika v podobě mzdového polštáře, ke zvýšení produktivity práce. Přirozená elastická reakce mzdového vývoje na pronikavé snížení reálného výdělku vedla k vyčerpání rezervy v jednotkových nákladech v roce 1996, viz graf 1.1. Již v roce 1997 někteří analytici upozorňovali na fakt vyčerpání mzdového polštáře⁵. Z mezinárodních srovnání a z komplexních rozborů⁶ však vyplývá, že české podniky v multifaktorovém řešení produktivity mají ještě rezervy, které se projeví v souvislosti s cenovým vyrovnáním s jednotným vnitřním evropským trhem po vstupu do EU a v napojení na nadnárodní evropské společnosti nebo mezinárodní obchodní řetězce. Z tohoto hlediska další pokračování politiky levné pracovní síly musí brát v úvahu následující rizika:

- dává účastníkům trhu falešné signály,
- konzervuje zastaralou technologickou základnu,
- orientuje podnikatelský sektor na nekvalifikovanou jednoduchou práci, kterou ve vyspělých zemích vykonává moderní a ve srovnání s cenou české pracovní síly dražší strojní zařízení,
- nízká koupěschopná poptávka na domácím trhu, která vede k realizaci zisků v zahraničí a úniku kapitálu.

Negativní důsledky levné pracovní síly se projevují již dnes. Ve stále rostoucím počtu případů zahraniční, avšak i domácí kapitál kupuje podnik i s případnými trhy, do kterého dále neinvestuje, popř. sem přesune zastaralé a odepsané zařízení ze Západu a výrobu provozuje do úplného technického kolapsu, po kterém z podniku odchází. V jiných případech investuje do nekomplexních technologií a chybějící části úmyslně nahrazuje jednoduchou

⁵ např. Fassmann: "Mezinárodní srovnání úrovně mezd (nákladů práce) a produktivity s vyspělými zeměmi". Pohledy 6/1997 nebo Vintrová: "Klíč k odstranění současného napětí v makrosféře se nachází ve změně chování makrosféry". HN 8. ledna 1998

⁶ např. kolektiv autorů: "Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do Evropské unie (Nové příležitosti, možná rizika)". VŠE Praha 2001 nebo kolektiv autorů: "Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do Evropské unie (ekonomická konvergence, konkurenceschopnost a sociální soudržnost)". RASES květen 2002

prací spojenou s krátkým zaučením bez nároku na kvalifikaci. V mnoha českých podnicích zahraniční vlastník zrušil vývojová pracoviště⁷.

2.2 Inlace, produktivita a mzdové ocenění práce

Od počátku transformačního procesu vlády sledovaly relativně restriktivní fiskální politiku a obdobně postupovala i nezávislá státní banka ve své monetární politice. Šoková devalvace a následná apreciacie měny, nová zahraničně obchodní orientace, cenová liberalizace, privatizace, reforma bankovníctví, daňová reforma a rozdělení státu se vyhnuly reformní propasti - pádivé inflaci.

Jednou z klíčových oblastí antiinflační politiky státu byl vývoj mezd. Zatímco docházelo k široké liberalizaci ekonomických podmínek, vláda v první polovině 90. let udržovala relativně přísný systém jejich regulace. Mzdová regulace byla součástí rozsáhlého souboru stabilizačních opatření. Jejím cílem bylo udržet růst výdělků v relaci s tempem inflace a pohybem produktivity práce se záměrem podpořit stabilitu měnového kurzu a restriktivní fiskální a měnovou politiku.

Pohyb nominálních a reálných mezd ovlivňovaly změny hladiny spotřebitelských cen a konjunkturální vývoj české ekonomiky (viz tabulka 1.1 Základní charakteristiky trhu práce). Vzhledem k rozsáhlému veřejnému sektoru byla pro pohyb mezd významná i rozpočtová politika vlády.

Podstatným, a v prvních letech dominantním faktorem mzdového růstu bylo zvyšování hladiny spotřebitelských cen. Zřetelná je těsnost korelace, s postupně klesajícím pohybem úrovně spotřebitelských cen se snižovala i dynamika průměrných nominálních mezd.

T a b u l k a 2.6 Mzdový a cenový vývoj

průměrný mezioční přírůstek (%)	93/89	96/93	98/96	00/98	02/00
index spotřebitelských cen	23,2	9,3	9,6	3,0	3,2
průměrná měsíční mzda:					
hrubá	16,4	18,5	9,9	7,5	7,9
čistá	15,5	17,8	10,1	7,5	7,8

Pramen: Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1990 - 2002. MPSV 2003; Statistiky rodinných účtů za rok 1989, ČSÚ vlastní propočty

Impulzy pohybu mzdové úrovně vyvolávané růstem cen ztrácely postupně na intenzitě. Růst čisté mzdy se téměř shoduje s pohybem mzdy hrubé; politika daňového zatížení mezd (schéma daně z příjmů, odpočitatelné položky) vyústila ve stagnaci souhrnné daňové kvóty zaměstnanců.

Důsledkem zvyšování úrovně spotřebitelských cen pro zaměstnance byla redukce reálné kupní síly nominálních výdělků. V průběhu let 1990 až 2002 se na pohybu čistých nominálních mezd z více než 87 % podílel růst spotřebitelských cen (index průměrné mzdy 4,7, index spotřebitelských cen 4,1). Reálná kupní síla čisté mzdy přesáhla v roce 2002 úroveň roku 1989 o cca 16 %, resp. roku 1990 o cca 22 %, průměrně se ročně zvyšovala zhruba o 1,1 %, resp. o 1,7 %.

Kolísající dynamika hospodářského vývoje vytvářela v jednotlivých obdobích devadesátých let rozdílnou úroveň přípustných limitů pro růst nominálních i reálných mezd; parametry proporcionality a jejich relace k faktickému vývoji lze souhrnně vyjádřit, pokud jde

⁷ Touto problematikou spojenou s dequalifikací české pracovní síly se např. zabýval M. Pick: "Úroveň konkurenceschopnosti ČR na prahu vstupu do EU. Pohledy č. 5/2001

o průměrné nominální mzdy, jako součin indexu spotřebitelských cen a růstu indexu souhrnné produktivity práce, pro pohyb reálné kupní síly mezd je limitem index souhrnné produktivity⁸.

T a b u l k a 2.7 Proporce růstu spotřebitelských cen, produktivity a výdělků v letech 1989 - 2002

ř.		2002/1989	1993/1989	1996/1993	1999/1996	2002/1999
A	limit proporcionálního vývoje průměrné nominální mzdy					
1	index spotřebitelských cen	4,088	2,306	1,306	1,334	1,107
2	index souhrnné produktivity práce	1,03	1,017	1,086	1,045	1,090
3	průměrná roční změna	0,2	0,4	2,8	1,5	2,9
	souhrnný limit					
4	index ř. 1 x ř. 2	4,211	2,345	1,418	1,394	1,207
5	průměrná roční změna	11,6	23,8	12,3	11,7	6,5
6	změna průměrného hrubého výdělku index	4,955	1,835	1,663	1,309	1,240
7	průměrná roční změna	13,1	16,4	13,6	9,4	7,4
8	dosažená míra proporcionality období celkem (ř.4 - ř.6)	-0,744	0,510	-0,245	0,085	-0,033
9	roční průměr (ř.5 - ř.7)	-1,5	7,4	-1,3	2,3	-0,9
B	limit proporcionálního vývoje kupní síly průměrného výdělku					
10	reálný čistý výdělek	1,160	0,772	1,251	1,003	1,074
11	průměrná roční změna	1,1	-6,3	7,7	0,1	2,4
12	míra proporcionality (ř.2 - ř.10)	-0,125	0,245	-0,165	0,042	0,016
13	průměrná roční změna (ř.3 - ř.11)	-0,9	6,7	-4,9	1,4	0,5

Pramen: Kuks a kolektiv: "Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky v letech 1990 - 2002. Bulletin No 18." VÚPSV, 2003
vlastní pročet

⁸ Souhrnná (národohospodářská) produktivita práce je obecně dána poměrem reálného objemu hrubého domácího produktu (HDP) a objemu práce na tvorbu HDP vynaloženém. Analýza souhrnné produktivity práce věrohodně odrážející faktický stav za devadesátá léta vyžaduje solidní údaje o:

- HDP v běžných a ve stálých cenách; současné době ČSÚ provádí přepočty HDP podle metodiky Eurostatu, výsledky by měly být k dispozici až v roce 2004. Statistické ročenky obsahují meziroční (řetězové) indexy vývoje HDP ve stálých cenách 1995 vždy na základě zpřesněných propočtů, z nichž lze přepočítat všechny potřebné charakteristiky; údaje se v nevelké míře odlišují od informací uváděných v předchozích letech, obdobná je situace i v oblasti běžných cen,
- souhrnném rozsahu práce vynaloženém v jednotlivých letech v národním hospodářství na vytvořený hrubý domácí produkt; informace o základní (a nejdostupnější) charakteristice objemu vynaložené práce - průměrném ročním počtu zaměstnaných (pracovníků) v národním hospodářství (tj. zaměstnanců, zaměstnavatelů, osob sebezaměstnaných a osob pomáhajících v rodinném podnikání) podléhaly v průběhu devadesátých let řadě věcných a metodických změn; rozdíly věcného a metodického charakteru existují mezi údaji statistického výkaznictví (které jsou k dispozici po celá devadesátá léta) a údaji výběrového šetření pracovních sil (VŠPS):

Zaměstnaní - průměrné roční stavy podle statistických ročenek a výběrového šetření pracovních sil

	1989	1990	1993	1996	1998	1999	2000
zaměstnaní (tis. osob) statistické výkaznictví ^{a)}	5 403	5 351	4 848	4 885	4 869	4 693	4 590
index (%), 1993 = 100,0	111,4	110,4	100,0	100,8	100,4	96,8	94,7
VŠPS ^{b)}	.	.	4 873,5	4 972,0	4 865,7	4 764	4 731,6
index (%) mezi obdobími	.	.	100,0	102,0	99,8	97,8	97,1

Pramen: ČSÚ, Statistické ročenky, Výběrové šetření pracovních sil

Poznámky: a) včetně vedlejších pracovních poměrů; bez ozbrojených složek, žen na mateřské dovolené a učňů;
b) celková zaměstnanost v národním hospodářství (zaměstnanci a osoby v obdobném vztahu vč. příslušníků armády a vojáků v základní službě a členů produkčních družstev, zaměstnavatelé a pracovníci na vlastní účet).

V letech 1990 až 2002:

- prosazovala se tendence k vyrovnání proporcí hospodářského a mzdového vývoje na úrovni horního přípustného limitu nominální i reálné mzdové dynamiky,
- vztahy faktického a limitně přípustného mzdového vývoje v jednotlivých etapách pohybu hospodářské konjunktury jsou značně rozdílné. Proporcionalita mzdového vývoje se pozitivněji vyvíjela v době hospodářského poklesu a stagnace (tj. v období 1990 až 1993 a 1996 až 1999) než v období hospodářského růstu (1993 až 1996 a 1999 až 2002). Sklon k překračování limitních hranic mzdového růstu v době hospodářského vzestupu měl a má své specifické jednorázové důvody (dohánění zadržného růstu mezd, disproporce zejména ve vývoji mezd v rozpočtové sféře),
- vývoj inflace nebyl pod vlivem mzdové náklady.

2.3 Mzdy a zaměstnanost

Ekonomická teorie popsala vztah mezi zaměstnaností, inflací a pohybem mzdy. V transformačním období se však díky jiným společenskoekonomickým faktorům neprojevovala na makroekonomické úrovni přímá souvislost mezi pohybem ceny práce a zaměstnaností. Pokles zaměstnanosti provázela vysoká tempa inflace a růst nominálních mezd, blíže tabulka 2.8. Analytici, kteří se touto problematikou v průběhu 90. let zabývali, jmenovali komplex různých vlivů jako:

- vytěsnění zaměstnanců v důchodovém věku z trhu práce,
- odliv pracovních sil do šedé ekonomiky (podíl na HDP zhruba 10 - 20 %),
- nevidovaný odliv pracovních sil do zahraničí,
- pasivita podnikového managementu v období privatizace v očekávání nového vlastníka,
- nepřipravenost podnikatelské sféry na racionalizaci,
- mzdový polštář a nízké jednotkové náklady práce.

Tabulka 2.8 Meziroční přírůstky inflace, reálného výdělku, počtu pracovníků a produktivity v %

rok	reálný výdělek	inflace	pracovníci	HDP s.c./pracovník
1990	-5,5	9,7	-0,9	-0,3
1991	-26,3	56,6	-5,5	-6,5
1992	10,3	11,1	-2,6	2,2
1993	3,7	20,8	-1,6	1,7
1994	7,7	10	0,8	1,4
1995	8,6	9,1	2,6	3,3
1996	8,8	8,8	0,6	3,6
1997	1,9	8,8	-1,9	1,2
1998	-1,2	10,7	-1,3	0,1
1999	6	2,1	-2,5	2,2
2000	2,6	3,9	-2,0	5,0
2001	3,6	4,7	0,3	3,3
2002	5,4	1,8	-0,5	5,2

Pramen: Kuks a kolektiv: „ Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky v letech 1990 - 2002. Bulletin No 18.“ VÚPSV, 2003
vlastní propočty

Relativně nízké jednotkové náklady práce nevytvářely tlak na snižování počtu zaměstnanců a umožňovaly provozovat zastaralé výrobní zařízení. Na počátku transformace došlo ke snížení ceny práce následujícími cestami:

- vysoká inflace s vysokým znehodnocením ceny práce (průměrná reálná mzda se propadla v letech 1990 - 1991 o více než 30 % proti roku 1989), která byla vyrovnána až v roce

1996. Zhruba polovina zaměstnanců se však ještě v roce 2000 pohybovala po přepočtu na reálnou hodnotu pod úrovní výdělku v roce 1989;

- daňová přestavba a zavedení zdravotního a sociálního pojištění snížily zaměstnavatelům v průmyslu a ve službách náklady související s objemem vyplacených mezd;
- nízká úroveň spotřebitelských cen na počátku transformačního procesu, z nichž některé nebyly plně liberalizovány (režim limitních nebo regulovaných cen). V tomto smyslu lze mluvit o „dodatečném transformačním polštář“⁹. V prvním období po liberalizaci cen v letech 1990 - 1992 byl zaměstnancům vyplácen státní vyrovnávací příspěvek mimo náklady zaměstnavatele.

Mimořádně příznivé společenské podmínky umožnily zaměstnavatelům s minimálním odporem zaměstnanců zrušit i další náklady na práci, zejména v sociální oblasti (na rozdíl od jiných transformujících se zemí). Zvláště pronikavě se tento postup projevil v nově vznikajících firmách nebo podnicích vzniklých atomizací velkých společností (podle průzkumů z první poloviny 90. let si mateřské společnosti zachovaly vyšší výdělky¹⁰ a patrně předešlý standard sociálních výhod hrazených podnikem).

Náklady na práci se v tradičních průmyslových podnicích na celkových nákladech nepodílely významně (zhruba 12 %). Management musel řešit naléhavější úkoly finanční restrukturalizace, změnu obchodních partnerů nebo privatizaci. Uplatnění pravidla mezní produktivity pro stanovení výše mzdy a počtu zaměstnanců za těchto okolností bylo pro vedení podniků okrajovou záležitostí. U mnoha manažerů setrvačně zůstal z období reálného socialismu subjektivní pocit nedostatku pracovníků v očekávání blízkého obratu obchodní a následně i ekonomické pozice podniku.

Nízké tempo vyrovnání reálné mzdy akcentovalo její sociální funkci. Cesta za vyšším výdělkem vedla k vysoké fluktuaci, která umožnila přirozený přesun z I. a II. sektoru do rozvíjejícího se terciéru, kde výdělky v průměru vzrostly na úroveň sekundéru (viz tabulka 4.15 a graf 4.7), a do drobného podnikání, popř. do šedé ekonomiky. Pozitivní roli sehrál i odchod důchodců z trhu práce (zhruba 10 % zaměstnanosti v ČSR v roce 1989 a 6 % ČR v roce 1996¹¹).

Vysoká frekvence společensko-ekonomických změn v průběhu 90. let zatím neumožnila prokázat v českých podmínkách vztah sledovaných kategorií. Určitou vzájemnou souvislost signalizuje vztah mezi pohybem reálného výdělku a tempem poklesu zaměstnanosti. Rychlejší růst průměrného reálného výdělku se následně odrážel ve zpomalení tempa poklesu počtu pracovníků v národním hospodářství.

⁹ „... je tedy třeba chápat cenovou regulaci v oblasti soukromé spotřeby transformujících se států ve vztahu k nákladům práce (v první řadě ke mzdám) jako dodatečný transformační polštář.“ M. Fassmann: "Mezinárodní srovnání úrovně mezd (nákladů práce) a produktivity práce s vyspělými zeměmi", Pohledy 6/97 str. 29

¹⁰ K podobnému závěru dospěli L. Lízal, M. Singer a J. Švejcár ve své studii: "Manažerské zájmy, rozpady a výkonnost státních podniků v období transformace": „... „Naše výsledky tedy ukazují, že rozpad způsobil pokles výkonů mateřského podniku, a uvážíme-li rovnost průměru výkonů mateřského podniku a odštěpeného závodu po rozpadu, pravděpodobně také odštěpených závodů. Jedinou významnou výjimkou jsou mzdy, kde mají rozpady za následek vyšší mzdy u mateřského podniku po rozpadu“, Jan Švejcár a kolektiv autorů: "Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě", s. 194, Academia 1997.

¹¹ Sledování zaměstnanců v poproduktivním věku časovou řadou končí v roce 1996, naposled ČSÚ údaje publikoval v roce 2000 v rámci horizontu 1948 - 1999; ČSÚ, Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 1999).

3. Mechanismy utváření mezd a platů v ČR

Mechanismy utváření mezd konkrétních skupin zaměstnanců a jednotlivců byly zbaveny předlistopadových přístupů a konceptuálně se přiblížily postupům běžným ve státech EU. Ve vzájemné interakci mezi obrozujícím se trhem práce a hospodářskou politikou se stát postupně v 1. polovině 90. let vzdával direktivních nástrojů řízení nákladů práce a mzdového vývoje (upuštění od jednotného mzdového systému, určování objemu mzdových prostředků národohospodářským plánem, mzdové regulace), aby se omezil na evropsky standardní legislativní určení rámce výkonu práce a jejího ocenění (minimální mzda, zákaz diskriminace v pracovních vztazích, právo na informace a konzultace a základní pracovní podmínky včetně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a minimální sazby ocenění práce v mimořádných podmínkách). Celkově přestalo platit přes čtyři sta centrálních a rezortních mzdových předpisů. Současně trh práce v tomto období získal základní legislativní úpravu v Listině základních práv a svobod, novele Zákoníku práce a zákonech o zaměstnanosti, kolektivním vyjednávání, o mzdě a o platu. Počínaje rokem 1993 se vliv státu na vývoj mezd a ceny práce prakticky omezil na daňové a odvodové zatížení (příspěvky zaměstnavatele na zdravotní pojištění, na sociální zabezpečení, na politiku zaměstnanosti) z objemu vyplacených mzdových prostředků, platovou politiku v rozpočtové sféře a regulaci mezd, kterou definitivně zrušil v roce 1995.

První roky devadesátých let (1990 - 1992) byly etapou intenzivní přípravy i vlastního zahájení přechodu k podstatě fungování mezd v demokratické společnosti a tržní ekonomice. Reforma utváření mezd v České republice vyšla ze dvou základních přístupů:

- **V podnikatelské sféře** mzdu jako cenu práce utváří nabídka a poptávka na trhu práce. Rámcová právní úprava umožňuje širokou variabilitu smluvního (popř. jednostranného) stanovení mzdy co do výše, formy a závislosti na charakteristikách pracovní a hospodářské činnosti.
- V organizacích, jejichž **činnost financují veřejné zdroje** (rozpočtová, veřejná, resp. nepodnikatelská sféra), mechanismus utváření platů musí chránit jednak veřejný zájem na trvalém, kvalitním a racionálním výkonu činností a služeb institucí rozpočtové sféry (odměňování zajišťuje zaměstnancům ve vysoké míře ochranu před výkyvy nabídky a poptávky na trhu práce), jednak zájem daňových poplatníků na efektivním vynakládání veřejných financí. Ochranu zabezpečuje kogentní stanovení platových složek a jejich výše. Pro smluvní vymezení (individualizaci) platů se vytváří jen nevelký prostor.

3.1 Utváření mezd v podnikatelské sféře

Utváření mezd zaměstnanců v podnikatelské sféře od roku 1992, které se týká přibližně 4/5 zaměstnanců, je založeno na dvou postupech:

1. kolektivním vyjednáváním,
2. individuálním vyjednáváním.

První postup respektuje skutečnost, že jednotlivý zaměstnanec je při stanovení podmínek svého zaměstnání včetně odměňování vůči zaměstnavateli vždy (resp. zcela převážně) ve slabší pozici. Proto se alespoň pro převážnou část zaměstnanců považuje za nejvhodnější stanovit výši mzdy a podmínky jejího poskytování na základě kolektivních smluv, které uzavírají zaměstnavatelé s odborovými organizacemi (popř. svazy zaměstnavatelů se svazy zaměstnaneckých odborů). Předpokládá se, že v kolektivním jednání umožňuje síla odborů pozice zaměstnanců vůči zaměstnavatelům vyrovnat.

Druhý postup spočívá v individuálním smluvním stanovení mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento postup se pokládá za vhodný u zaměstnanců na vrcholových stupních podnikového řízení a odborníků, kteří na trhu práce uplatňují (resp. mohou uplatnit) výjimečnost svých schopností a zkušeností. Individuální vyjednávání

mzdových podmínek se často v praxi redukuje na jednostranné stanovení úrovně a podmínek poskytování mezd zaměstnavatelem. Ty jsou nabídkou zaměstnancům, resp. uchazečům o zaměstnání, kteří je buď akceptují nebo odmítnou a pracovní vztah ukončí nebo neuzavřou.

Uvedené mechanismy musí respektovat zákonem určené minimální mzdové úrovně, ochranu poskytování mzdy¹² a minimální standardy pracovních podmínek. Soustava právních norem stanoví všeobecně uplatňovanou úroveň minimální mzdy a minimální výše ocenění mimořádných podmínek výkonu práce¹³ ve formě mzdových zvýhodnění, resp. příplatků. Při stanovení mzdy individuální smlouvou nebo jednostranně zaměstnavatelem zákonné garance podrobněji vymezuje institut minimálních mzdových tarifů, které ve svém odstupňování respektují úroveň náročnosti pracovní činnosti. Úroveň minimálních mzdových tarifů v rámci 12 stupňové tarifní stupnice vychází z úrovně minimální mzdy, dnes nerespektuje na trhu práce obvykle sjednanou úroveň.

Úroveň minimálních mzdových tarifů podle nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci ve znění pozdějších předpisů, dosáhla v roce 2002 a 2003 v průměru 93 % tarifů sjednávaných v kolektivním vyjednávání na podnikové úrovni tak, jak je zachycuje Informační systém o pracovních podmínkách, ale nerespektuje na podnikové úrovni sjednanou diferenciaci. Vládou vyhlášená stupnice minimálních mzdových tarifů je plochá. Úroveň 12. tarifního stupně je 2,2 násobek 1. stupně, když na podnikové úrovni v roce 2002 dosahovala relaci 2,9 a 2,7 v roce 2003.

Oproti původním záměrům a situaci v sousedních postkomunistických zemích se nerozvinulo kolektivní smluvní dojednávání mezd v očekávaném rozsahu, rozšiřovalo se pomalu a v rozdrobené podobě. Kolektivní smlouvy vymezující úroveň a podmínky poskytování mezd vznikaly zejména jen části středních a větších firem. Podle odborných odhadů v polovině 90. let mzdy vymezovaly a ochraňovaly kolektivní smlouvy jen asi u 30 až 35 % zaměstnanců, což je přibližně poloviční až třetinový rozsah oproti státům Evropské unie¹⁴. Příčiny spočívají především v poklesu odborové organizovanosti zaměstnanců (diskreditace odborového hnutí vzhledem k jeho funkcím v totalitním režimu) a v relativně silných pozicích zaměstnavatelů v období hospodářského poklesu v první etapě transformace (1990 - 1993) a v období hospodářské recese (1997 - 1999). Odborové organizace jsou jediné subjekty oprávněné uzavírat se zaměstnavateli kolektivní smlouvy. To, spolu s malým rozsahem využívání práva státu rozšiřovat platnost kolektivních smluv uzavřených na nadpodnikové úrovni na další subjekty, komplikovalo rozšiřování rozsahu tohoto způsobu vymezování mezd¹⁵.

Rozvoj kolektivního jednání ovlivnila také politicko-ideová výměna názorů na úlohu státu v kontaktech a dialogu sociálních partnerů. Ta v letech 1993 až 1996 vyústila ve snahu o dosažení neutrální pozice státu ve vztazích sociálních partnerů a v omezování tripartitních kontaktů.

Menší rozsah dojednávání mezd v kolektivních smlouvách vede k tomu, že ve značném počtu zejména menších firem jsou mzdy převážně části zaměstnanců tvořeny jednostranným rozhodnutím zaměstnavatelů. V řadě případů potom zaměstnanec, zejména z obav ze ztráty zaměstnání, přijímá nerovné mzdové i širší pracovní podmínky. Jde zejména

¹² Např. splatnost a výplata mzdy, zákaz naturální mzdy ve formě alkoholu a návykových látek

¹³ Práce přesčas, práce ve svátek, práce ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, práce v noci, výkon jiné než v pracovní smlouvě sjednané práce.

¹⁴ Rozsah a úroveň kolektivního vyjednávání stát ani sociální partneři nesledovali. Bariérou byla rozdrobenost zaměstnavatelských organizací a odborů. Pokusem jsou Informační systém o pracovních podmínkách MPSV (ISPP), který však vychází z dobrovolného předávání dat ze strany respondentů, a sběr údajů v roce 2003 v rámci Informačního systému o průměrných výdělcích (ISPV), který bude vyhodnocen až v roce 2004.

¹⁵ Nález Ústavního soudu z 11. června 2003 ruší ustanovení § 7 zákona č. 1/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání, od roku 2004 však předpokládá zkvalitnění procesu rozšiřování vyšších kolektivních smluv

o nerovné odměňování žen, mladších nebo naopak starších zaměstnanců. Častá je zjevná diskriminace zaměstnanců - občanů cizích států. To se promítá do nerovnosti konkurenčních podmínek mezi podniky a negativně ovlivňuje rozvoj zaměstnanců. Rozsah a účinnost státního kontrolního dohledu nejsou k tlumení těchto jevů dostatečné a existují i institucionální problémy. Kontrolní pravomoc úřadů práce je omezována jejich ostatními funkcemi na trhu práce; dosud neexistuje institucionálně a právně oddělená a nezávislá inspekce práce s pravomocemi kontroly i v oblasti mezd.

V období recese českého hospodářství v letech 1997 - 1998 docházelo při výplatách mezd ve velké míře k přenášení podnikatelských rizik na zaměstnance. Po vykonání práce a vzniku mzdových nároků nebyla pro platební neschopnost zaměstnavatele část nebo celá mzda vyplacena, a to často opakovaně po delší dobu. Průměrný počet zaměstnanců, kterým nebyla v průběhu roku 1999 v jednotlivých měsících vyplacena část nebo celá mzda, se odhadoval na 50 až 100 tisíc osob. Počínaje rokem 2000 vláda zřídila garanční fond, který hradí zaměstnancům alespoň určitou část mezd za insolventní zaměstnavatele, jak je tomu ve všech zemích EU¹⁶.

3.2 Utváření platů v rozpočtové sféře

Počet osob zaměstnaných ve sféře hospodářství financovaného z veřejných zdrojů (tj. zejména ze státního rozpočtu, rozpočtů obcí a prostředků zákonného sociálního a zdravotního pojištění) se v České republice pohybuje okolo 1/5 zaměstnanců. Zahrnuje ústavní činitele státu, členy zastupitelských orgánů obcí, soudce, pracovníky ústředních a územních orgánů státní správy, policie, armády, administrativy obecních samospráv, převážně většiny státních (popř. obecních) škol, zdravotnických zařízení, vědeckých a výzkumných ústavů, kulturních a obdobných zařízení a institucí.

Trvalý, kvalitní a racionální výkon činností a služeb institucí rozpočtové sféry a ochrana zájmů daňových poplatníků na efektivním vynakládání veřejných financí jsou v těchto institucích v oblasti odměňování za práci zajišťovány stanovením platů a dalších osobních náležitostí podle právních norem. Zákonné vymezení úrovně a podmínek poskytování platů je podrobné a prakticky pro všechny pracovníky veřejné sféry je založeno na jednotných principech. Zvláštní úpravy jsou v současné době uplatňovány jen u ústavních činitelů státu, soudců, státních zástupců, funkcionářů obcí, u zaměstnanců vysokých škol, veřejnoprávní televize a rozhlasu. Autonomní vyjednávání mezi představiteli jednotlivých institucí a odbory o zásadních otázkách úrovně a podmínkách poskytování platů za této situace neexistuje. Odborové orgány se mohou zúčastnit diskusí při přípravě zákonných předpisů vymezující platy a další náležitosti.

Úzká provázanost platové politiky vlády s fiskální a rozpočtovou politikou není doplněna systémovým postupem a projevuje se v zaostávání výdělků v rozpočtových a příspěvkových organizacích za podnikatelskou sférou. Následné sociální konflikty v případě početných skupin zaměstnanců rozpočtové sféry (učitelé základních a středních škol, lékaři a ostatní zdravotní personál) vyústily v diferencovaném tlaku na platy a prohlubující se diverzifikaci systému a odlivu kvalifikovaných pracovníků.

¹⁶ V praxi existují i jiné formy přenášení podnikatelských rizik na osoby vykonávající pracovní činnost fakticky v postavení zaměstnance, tj. v závislém postavení. Jde především o tzv. švarc-systém (podle benešovského podnikatele J. Švarce, který jej počátkem devadesátých let poprvé v ČR použil). Podstatou systému je přinucení zaměstnaných osob, které plní práci podle příkazů podnikatele, k získání živnostenského listu a výkonu věcně shodné práce. Podnikatel šetří náklady - neplatí příspěvky na sociální a zdravotní pojištění, neposkytuje „živnostníkovi“ žádné pracovně-právní ochrany (dovolenou, placené volno z jiných zákonem uznávaných důvodů atd.) a přenáší na něj i další rizika (např. rizika náhrad při úrazu a nemoci z povolání). Právní předpisy (zákon o zaměstnanosti) tuto praxi pod sankcí zakazuje.

Nedefinovaná vazba mezi pohybem platů a mzdovým vývojem vytváří z platové politiky vlády vedle fiskální politiky nástroj ovlivňování mzdové politiky podnikatelské sféry. Zaměstnavatelé podnikatelské sféry průběžně přizpůsobují svůj postup při vyjednávání mezd platové politice vlády. Ve vyspělých tržních ekonomikách je tento vztah opačný. Platy státních zaměstnanců se přizpůsobují vývoji v podnikatelské sféře.

3.3 Minimální mzda a minimální mzdové tarify

Orientace hospodářské politiky sledovala po řadu let záměr reprodukovat nízkou úroveň mezd, resp. širší koncept „levné pracovní síly“. Tato strategie byla sledována především omezováním dialogu sociálních partnerů na všech úrovních a rovněž úsilím o redukci pracovně právní ochrany zaměstnanců. Tyto koncepty, reálně uplatňované v období liberálních vlád a vyústující zejména v omezování tripartitního dialogu na celostátní úrovni, zdrženlivý postoj vůči ratifikaci Evropské sociální charty a některých úmluv MOP a útlum sociálně-ekonomické funkce minimální mzdy, byly protichůdné koncepcím sledovaným Evropskou unií v postavení sociálních partnerů, v utváření a realizaci pracovní a sociální politiky na národní a nadnárodní úrovni.

Pojetí jednotné (všeodvětvové) minimální mzdy uplatněné počátkem devadesátých let se kvalitativně blížilo pojetí uplatňovanému ve státech EU. Její úroveň však neumožňovala plnit předpokládané sociálně-ochranné ani ekonomicko-motivační funkce. Do roku 1998 se projevovaly důsledky politiky zaostávání úrovně minimální mzdy a umrtvování jejich funkcí. Pohyb nominální úrovně minimální mzdy značně zaostával za dynamikou mzdové hladiny, relace k průměrné (střední) mzdové úrovni se zásadním způsobem snížila¹⁷, klesala reálná kupní síla čisté minimální mzdy. Sociální dávky na úrovni životního minima jednotlivce úroveň čisté minimální mzdy postupně převyšovaly až o 1 111 Kč v roce 1998. Zesilovala se tak rizika pastí chudoby, existovaly tendence k sociální nezaměstnanosti a parazitismu. Sociální dávky se de facto staly subvencemi zaměstnavatelům na nízké mzdy, narůstal tlak na dovoz zahraniční pracovní síly ochotné nízké mzdy akceptovat. V podstatě se vytvořily podmínky pro vznik mzdové diskriminace cizinců a mzdově-sociálního dumpingu. Revitalizace minimální mzdy uplatňovaná v posledních letech je podstatnou složkou politiky směřující ke zvýšení motivace k pracovní (legální) výdělečné činnosti a k tlumení orientace na zneužívání podpor a sociálních dávek.

Rozdíl minimálních mezd od minimálních sociálně ochranných příjmů (a tedy intenzita motivace k práci) je v členských státech EU podstatně větší než stav dosažený v ČR v současné době. Garance minimální mzdy je závazek vyplývající z ustanovení Charty základních práv pracujících (která vychází z Evropské sociální charty) a kodifikuje právo zaměstnance na takovou odměnu za práci, která jemu a jeho rodině zajistí uspokojivou životní úroveň.

Většina členských států zajišťuje minimální úroveň mzdy již dlouhodobě (SRN, Francie, Belgie, Nizozemsko, severské státy) a jiné garantovanou minimální mzdu uplatnily teprve v průběhu devadesátých let (V. Británie). Minimální úroveň mzdy je zajišťována buď právním předpisem (zákonem) nebo podnikovými, odvětvovými nebo národními (celostátními) kolektivními smlouvami s co nejširším rozsahem platnosti.

Údaje z druhé poloviny devadesátých let ve vybraných státech EU ukazují, že úroveň hrubých minimálních mezd se pohybuje okolo 60% hrubé průměrné mzdy výrobních dělníků ve zpracovatelském průmyslu a po odpočtu složené daňové zaměstnanecké kvóty relace čistých minimálních a průměrných mezd šedesátiprocentní hranici překračuje. Čistá minimální mzda převyšuje sociální příjmové minimum uplatňované u jednotlivce o cca 80 až 150 %.

¹⁷ Relace minimální mzdy a průměrného výdělku v roce 1991 dosahovala 53%, v roce 1998 klesla na cca 23 %

T a b u l k a 3.1 **Minimální mzda ve vybraných státech EU**

stát	rok	PM _h ¹⁾	PM _č ²⁾	MM _h ³⁾	MM _č ²⁾	ŽM ₁ ⁴⁾	složená daňová kvóta zaměstn. ¹⁾	
							průměr	minimum
Německo	1996	5 030	2 902	3 147	1 992	1 118	42,3	36,7
(DEM)		100,0	57,7	62,6	39,6	22,2		
			100,0	108,4	68,6	38,5		
					178,2	100,0		
Francie	1999	11 358	8 212	6 796	5 199	2 552	27,7	23,5
(FF)		100,0	72,3	59,8	45,8	22,5		
			100,0	82,8	63,3	31,1		
					203,7	100,0		
Portugalsko	1999	121 605	99 473	71 571	63 054	25 000	18,2	11,9
(PTE)		100,0	81,8	58,8	51,9	20,6		
			100,0	72,0	63,4	25,1		
					252,2	100,0		

Prameny: a) OECD: *Tax Benefit Position of Employees 1997*; b) OECD: *Taxing Wages 1999/2000*; c) Eurostat *Yearbook 2001*; d) MISSOC: *Mindest sicherung in den Mitgliedstaaten de EU und der EWR*; e) Eurostat: *Minimum Wages 1997*

Symboly: PM - průměrná mzda, MM - minimální mzda, ŽM₁ - sociální příjmové minimum jednotlivce, h - hrubé, č - čisté příjmy

Poznámky a vysvětlivky: 1) Německo-pramen a); Francie, Portugalsko - pramen b); 2) vlastní výpočet podle složené daňové kvóty zaměstnanců; 3) Německo - pramen e); minimální mzda nekvalifikovaného dělníka ve stavebnictví; Francie, Portugalsko - pramen c); 4) Pramen d).

Údaje naznačují, že úroveň minimálních mezd jsou relativně i absolutně stanoveny tak, aby zajišťovaly solidní životní standard a současně vytvářely značný odstup od příjmových minim sociální záchrané sítě.

Praxe 90. let prokázala význam proporcionálního pohybu čisté minimální mzdy a úroveň životního minima. Zaostávání úroveň minimální mzdy za vývojem úroveň životního minima snižuje intenzitu motivace k práci. Aktuálními se stávají vztahy k průměrné (střední) mzdové úrovni v hospodářství a parametrům rozložení individuálních výdělků v jeho dolní větvi. Existují limity těchto relací, jejichž překročení vyvolává řadu negativních společenských a hospodářských důsledků. Mezi nejdůležitější patří:

- **vznik skupiny chudých zaměstnaných.** Nízká minimální mzda, pod úroveň životního minima vyvolává potřebu sociálních plnění z veřejných rozpočtů. Náklady podnikatelských subjektů dotují veřejné rozpočty. Podnikatelé vstupují na trh zboží a služeb v podmínkách sociálního dumpingu;
- **vliv na mzdové relace.** Relativně vysoká, resp. rychle rostoucí minimální mzda může vyvolat změny v celém mzdovém rozložení (v jeho dolní větvi), a to v zásadě dvojím způsobem. Za prvé tak, že se úroveň statutárního minima přizpůsobují - k zachování motivačního odstupňování výdělků - mzdy na vyšších hladinách s důsledky mzdově-inflačních tlaků a impulzů k makroekonomické nerovnováze. Druhým typem relace může být pohyb, při němž se mzdy v dolní větvi mzdového rozložení nivelizují, minimální mzdou je odměňován rostoucí počet námezdně pracujících, což může vyvolat napětí v pracovně právních vztazích a poruchy na trhu práce;
- **vliv na podnikatelské aktivity a úroveň zaměstnanosti.** Relativně vysoká, resp. rychle rostoucí statutární minimální mzda může především v subjektech s nižší mzdovou hladinou vytvářet nákladové bariéry podnikání (s riziky útlumu) a obecněji tlak na racionalizaci pracovních míst (zejména omezování v bloku nízkopracovních pracovních pozic) s důsledky na růst nezaměstnanosti.

S institucí minimální mzdy souvisejí minimální mzdové tarify. Právní normu stanovené sazby musí uplatnit zaměstnavatel, který kolektivní smlouvou nesjednal mzdové tarify. Představují tedy ochranu zaměstnance na trhu. Jejich vývoj však poznamenaly stejné okolnosti jako pohyb minimální mzdy. V první fázi příslušné nařízení vlády vytvářelo volné podmínky pro zaměstnavatele a počítalo pouze se třemi z hlediska pracovních činností všeobecně definovanými tarifními stupni. Od roku 2000 podrobnější členění pracovních činností definuje a oceňuje 12 tarifních stupňů.

Minimální tarifní sazby se aktualizují souběžně s minimální mzdou. Praktický význam však sráží jejich výše, která v současné době dosahuje v průměru 70 % úrovně základních mezd (resp. 45 % celkových výdělků) obvykle placených v podnikatelských subjektech. Systém minimálních mezd a mzdových tarifů Konfliktním momentem se však mohou stát po uvolnění pohybu pracovních sil v rámci rozšířené EU, kdy k nám v rámci svobodného pohybu služeb mohou přicházet podniky z nových zemí s nižší cenou práce. V podmínkách českého trhu práce, charakteristického rozdílností a izolovaností podnikových kolektivních smluv a omezeným rozšiřováním závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, je obtížné (prakticky téměř nemožné) stanovit relevantní, smluvně dohodnuté minimální mzdové tarify pro pracovní pozice (profese), v oborech, odvětvích nebo regionech, budou podle evropského práva závazné vládou vyhlášené minimální mzdové tarify. Rizika mzdového podbízení zahraničními podnikatelskými subjekty na pracovním trhu ČR se tedy mohou stát aktuálním problémem¹⁸.

3.4 Podnikové mzdové systémy

Liberalizace trhu práce v ČR provázená nízkým rozsahem kolektivního vyjednávání a jeho rozdílností a nízkým stupněm závaznosti vyšších kolektivních smluv se projevuje v nerovnosti odměny za stejnou práci mezi zaměstnavateli i v rámci odvětví (novela zákona o mzdě stanoví povinnost rovnosti odměňování pouze v rámci zaměstnavatele) a v rozdílných typech mzdových systémů jednotlivých podnikatelských subjektů. Tento stav je odrazem pronikavě oslabeného postavení odborů a vytlačení zaměstnanců z podílu na řízení organizace na počátku transformačního procesu (na rozdíl od Maďarska a Polska a ostatních členských zemí EU). Současná praxe na jedné straně reaguje na ekonomické podmínky zaměstnavatelů, na druhé straně však pokračuje a prohlubuje politiku levné pracovní síly se všemi negativními důsledky.

Nerovné ocenění práce na trhu vytváří podmínky pro diskriminaci zaměstnanců z hlediska pohlaví, věku, jednotlivých zaměstnavatelů a regionů. Přirozeně se odráží i v měkkých pracovních podmínkách ve srovnání se státy EU. Za těchto okolností se zaměstnavatel orientuje na využívání zastaralé, investičně nenáročné technologie a ztrácí zájem o kvalifikovanou pracovní sílu. Efekty nízké ceny české pracovní síly se odrážejí v absenci podnětů pro zvyšování kvalifikace zaměstnanců, která je jedním ze základních zdrojů zvyšování produktivity v podnicích EU. Sofistikovaný systém růstu kvality pracovní síly v zeních ES odsouvá české zaměstnance do polohy ztráty profesní flexibility, perspektivně snižuje jejich zaměstnatelnost a cenu jejich práce. Současná praxe v budoucnosti může narazit na uplatnění Lisabonské strategie, která zavazuje členské státy k vypracování praktických opatření, jež by umožnila celoživotní učení pro všechny a vytvořila podmínky pro optimální využití pracovní síly cestou její vyšší profesní flexibility. Pružná pracovní síla je jedním z předpokladů udržitelného rozvoje a sociální soudržnosti.

¹⁸ Blíže viz str. 260 - 264, kolektiv autorů: "Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do Evropské unie (Ekonomická konvergence, konkurenceschopnost a sociální soudržnost)", RASES 2002 a str. 5 - 18, Vlach, Baštýř, Severová: "Koncepte odměňování a poskytování finanční kompenzace zvýšených životních nákladů a některých výdajů zaměstnanců s trvalým pracovním v zahraničí". VÚPSV 2002

3.5 Evropské souvislosti a mechanismy utváření mezd v ČR

Mechanismy utváření mezd uplatňované od roku 1992 v České republice se přiblížily postupům běžným v západoevropských zemích. Uvolnily prostor pro těsnější koordinaci sociální politiky a povolné naplňování perspektivní představy společného sociálního prostoru založeného na systému minimálních sociálních standardů platných jednotně ve všech státech Unie. Podstatným faktorem těchto integračních procesů v sociální oblasti jsou obavy vyspělých států EU, aby v procesu ekonomického vyrovnávání států a regionů Unie nevyužívaly méně rozvinuté země a oblasti „sociálního dumpingu“, to je konkurenčních mechanismů založených na nízké úrovni ochrany práce (tj. nerozvinutosti a nízké úrovni pracovněprávní ochrany např. v oblastech ochrany pracovního poměru, pracovní doby, dětské práce aj.) i sociální ochrany (ochrana zdraví a života, zajišťování v nezaměstnanosti apod.). Protikladem k zájmům rozvinutých členských států je zájem méně výkonných ekonomik směřující k tomu, aby integrační procesy v pracovní a sociální oblasti nevytvářely podmínky a kritéria, která by pro dosaženou ekonomickou úroveň těchto zemí byla příliš náročná a znamenala by vážné negativní společenské důsledky.

4. Diferenciace mezd

Analýza mzdové diferenciace vychází z dat ČSÚ a MPSV, konkrétně Informačního systému o průměrném výdělků (dále jen "ISPV"). Získané údaje jsou zpracovány do časových řad, které začínají většinou rokem 1993. Vedle dynamiky se rozbor opírá o relace výdělků sledovaných podle detailních kritérií k průměrnému výdělků za ČR¹⁹.

Změny v diferenciaci mezd podstatně ovlivnily příjmovou úroveň a životní postavení zaměstnanců a jejich domácností. V určité míře nebo zprostředkovaně se však projeví i u ostatních sociálně-ekonomických skupin domácností, kde je zřejmý vliv heterogenosti příjmových zdrojů jednotlivých osob a domácností nebo odvozování úrovně sociálních příjmů od příjmů z mezd.

Základní tendencí, která v průběhu devadesátých let převážila, bylo zvýraznění mzdových rozdílů v hlavních sociálně-ekonomických průřezech (odvětvový, územní, kvalifikační diferenciál). Souhrnně se tyto procesy projeví ve značném vzrůstu diferenciace individuálních výdělků. Podrobné údaje o charakteru a časovém průběhu diferenciace individuálních mezd jsou uvedeny v tabulkách 4.1, 4.2 a 4.3. Klíčové momenty diferenciálního procesu ilustrují polohové charakteristiky výdělkového rozložení uvedené v grafu 4.1.

Tabulka 4.1 Odstupňování individuálních výdělků v letech 1989 - 2001

charakteristiky odstupňování mezd	nominální hrubá mzda Kč/měs.						
	1989	1993	1996	1998	1999	2000	2001
1. pentil	1 709	2 776	4 801	5 559	6 164	6 253	7 100
1. decil	2 010	3 187	5 527	6 493	7 144	7 377	8 232
1. kvartil	2 458	4 110	7 096	8 456	9 242	9 201	10 644
medián	3 229	5 598	9 272	11 257	12 002	12 298	13 747
3. kvartil	4 083	7 580	12 089	14 765	15 601	16 273	17 805
9. decil	4 924	9 954	15 959	19 601	20 631	21 740	25 000
95. pentil	5 750	11 903	19 790	24 375	27 242	28 408	33 031
Av	3 342	6 293	10 480	12 761	13 813	14 728	16 002
An²⁾	3 138	5 817	9 676	11 693	12 666	13 499	14 640
Min²⁾	x	2 200	2 500	2 650	3 600	4 500	5 000
P95/P5	3,36	4,28	4,12	4,38	4,42	10,87	12,49
P90/P10	2,45	3,12	2,89	3,01	2,89	2,95	3,04
P75/P25	1,66	1,84	1,70	1,75	1,69	1,67	1,67
Av/P50	1,03	1,12	1,13	1,13	1,15	1,20	1,16
Av/An	1,06	1,08	1,08	1,09	1,09	1,09	1,09
An/P50	0,97	1,04	1,04	1,04	1,05	1,10	1,06
Min/An	x	0,38	0,26	0,23	0,28	0,33	0,34
Min/Av	x	0,35	0,24	0,21	0,26	0,30	0,31
Min/P5	x	0,79	0,52	0,49	0,58	0,72	0,70
Var	0,342	0,485	0,576	0,577	0,584	0,586	0,588

¹⁹ Údaje Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV) obsahují průměrné hodinové výdělky pro pracovní právní účely podle § 17 zákona č. 1/1992 Sb., zákona o mzdě. Využitá metodika sledování výdělků za hodinu skutečně odpracované práce výstižněji charakterizuje ohodnocení konkrétní práce než podíl od počátku roku vyplacených mzdových prostředků na jednoho zaměstnance přepočtený na měsíční průměr.

ISPV sleduje hodinové výdělky po jednotlivých čtvrtletích. Uváděné časové řady sledují IV. čtvrtletí běžného roku. časová řada reprezentativních údajů za podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru však končí rokem 2001.

Symboly:

P5 - P95: hodnoty percentilů na 5.až 95. místě rozložení výběrového souboru pracovníků s plným pracovním úvazkem, kteří odpracovali alespoň 95 % fondu pracovní doby

Av: aritmetický průměr výběrového souboru

An: aritmetický průměr za národní hospodářství

Min: minimální mzda koncem roku

ISC: index spotř. cen

Poznámky a vysvětlivky:

1) Pramen c)

2) Pramen b)

Ostatní údaje pramen a), výpočty vlastní.

Prameny:

a) ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2001)

b) MPSV: Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1990 - 2002

c) VÚPSV: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2002

T a b u l k a 4.2 Index vývoje výdělků podle percentilů

kvantil	1993/1989		1996/1989		1998/1989		2000/1989		2001/1989	
	n	r	n	r	n	r	n	r	n	r
1. pentil	1,62	0,70	2,81	0,93	3,25	0,90	3,66	0,95	4,15	1,03
1. decil	1,59	0,69	2,75	0,91	3,23	0,89	3,67	0,96	4,10	1,02
1. kvartil	1,67	0,72	2,89	0,96	3,44	0,95	3,74	0,97	4,33	1,08
medián	1,73	0,73	2,87	0,95	3,49	0,96	3,81	0,99	4,26	1,06
3. kvartil	1,86	0,76	2,96	0,98	3,62	1,00	3,99	1,04	4,36	1,08
9. decil	2,02	0,87	3,24	1,08	3,98	1,10	4,42	1,15	5,08	1,26
95. pentil	2,07	0,90	3,44	1,14	4,24	1,17	4,94	1,29	5,74	1,43
Av	1,88	0,81	3,14	1,04	3,82	1,06	4,41	1,15	4,79	1,19
An	1,85	0,80	3,08	1,02	3,73	1,03	4,35	1,13	4,67	1,15
ISC	2,31	x	3,01	x	3,62	x	3,84	x	4,02	x

Symboly:

P5 - P95: hodnoty percentilů na 5.až 95. místě rozložení výběrového souboru pracovníků s plným pracovním úvazkem, kteří odpracovali alespoň 95% fondu pracovní doby

Av: aritmetický průměr výběrového souboru

An: aritmetický průměr za národní hospodářství

Min: minimální mzda koncem roku

ISC: index spotř. cen

n - nominální výdělků

r - reálné výdělků

Poznámky a vysvětlivky:

1) Pramen c)

2) Pramen b)

Ostatní údaje pramen a), výpočty vlastní.

Prameny:

a) ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2000)

b) MPSV: Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1990 - 2000

c) VÚPSV: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2000

Tabulka 4.3 Relace výdělků podle percentilů k průměru

kvantil	1989	1993	1996	1998	1999	2000	2001
P5	0,511	0,441	0,458	0,436	0,446	0,425	0,444
P10	0,601	0,506	0,527	0,509	0,517	0,501	0,514
P25	0,735	0,653	0,677	0,663	0,669	0,625	0,665
P50	0,966	0,890	0,885	0,882	0,869	0,835	0,859
P75	1,222	1,205	1,154	1,157	1,129	1,105	1,113
P90	1,473	1,582	1,523	1,536	1,494	1,476	1,562
P95	1,721	1,891	1,888	1,910	1,972	1,929	2,064

Symboly:

P5 - P95: hodnoty percentilů na 5.až 95. místě rozložení výběrového souboru pracovníků s plným pracovním úvazkem, kteří odpracovali alespoň 95 % fondu pracovní doby

Prameny:

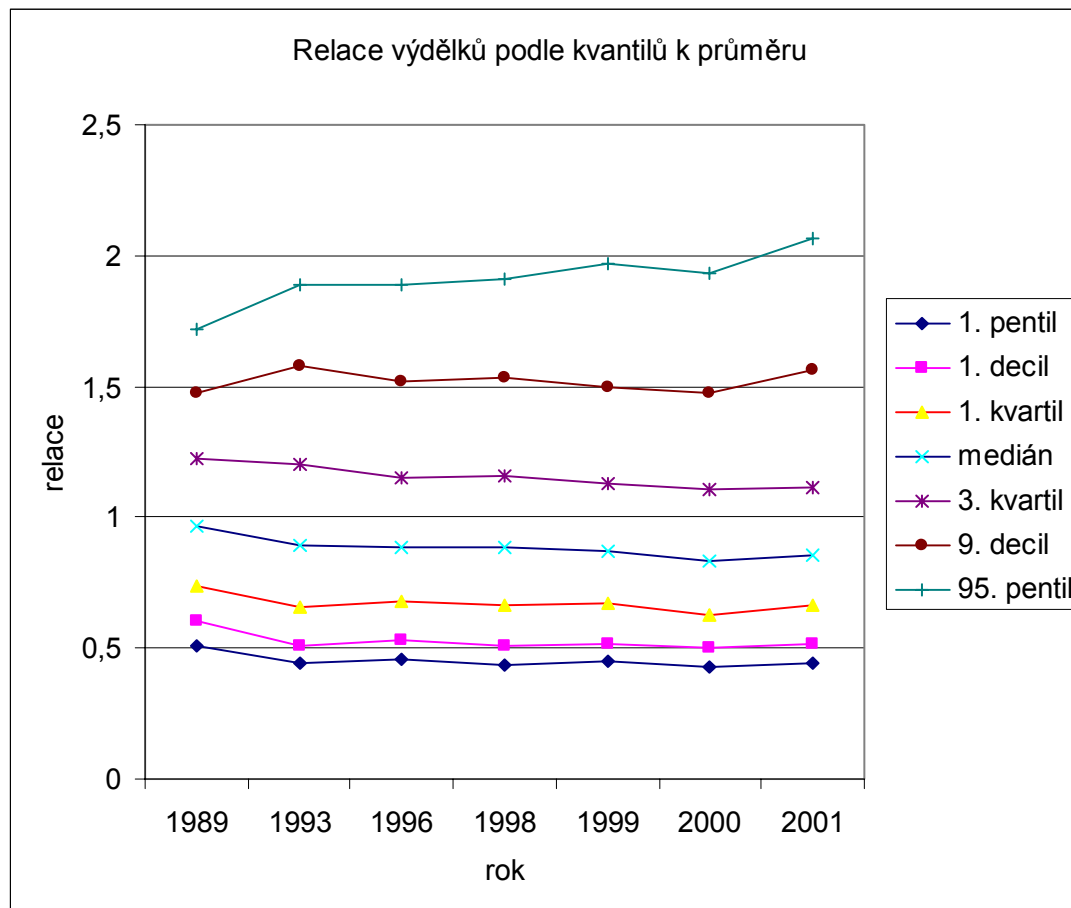
ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2000)

MPSV: Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1990 - 2000

VÚPSV: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2000

Vlastní propočty

Graf 4.1



Symboly:

P5 - P95: hodnoty percentilů na 5.až 95. místě rozložení výběrového souboru pracovníků s plným pracovním úvazkem, kteří odpracovali alespoň 95 % fondu pracovní doby

Prameny:

ČSÚ: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2000)

MPSV: Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1990 - 2000

VÚPSV: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2000

vlastní propočty

Uvedené tabulky a graf dokumentují zejména následující souvislosti:

1. Individuální výdělků před rokem 1990 byly zřetelně nivelizované. Tento charakter mělo mzdové rozložení dlouhodobě. Zejména rozdíly v horní větvi rozložení měly výrazně destimulační charakter (kvalifikované a vysoce odborné a řídicí činnosti). Mzdová diferenciaci v České republice byla podstatně nižší než v ostatních státech reálného socialismu.
2. V podmínkách vysokých meziročních přírůstků nominálních výdělků se základní proporce jejich diferenciaci založily v první polovině 90. let. Intenzita diferenciaci změn byla, vzhledem k uvedené nivelizaci, hned v první etapě transformace vysoká (vyšší než v Maďarsku a Polsku), a to přes působení významných nivelizačních impulzů. Takovým faktorem byl značný vzestup hladiny spotřebitelských cen po jejich liberalizaci počátkem roku 1991, prudký pokles kupní síly koruny doma i v zahraničí. K podstatně dynamičtějším růstu nominálních mezd došlo v horní části výdělkové škály. Mezi roky 1989 a 1993 vzrostly výdělků na hladině 95. percentilu (P_{95}) o 112 % a na hladině 9. decilu (P_{90}) o 106 %, zatímco nízké mzdy na prvním percentilu se zvýšily o 63 % a na 1. decilu (hladině P_{10}) zvýšení nedosáhlo ani 60 %. To se odrazilo v pohybu reálné kupní síly výdělků. Při všeobecném poklesu reálné kupní síly mezi roky 1989 a 1993 činilo snížení u deseti procent námezdních pracovníků s nejnižšími mzdami cca 30 %, zatímco u desetin zaměstnanců s nejvyššími mzdami byl tento pokles jen okolo 10 %. Výdělková restrikce se v období recese dosažené rozevření diferenciaciho vějíře konzervovala.
3. V segmentech s nejvyšší výdělkovou úrovní proběhla v období do roku 1993 výrazná sociální přeměna nositelů vysokých mezd. Z nejvyšších mzdových pozic sestoupili zaměstnanci odvětví, která byla v předlistopadovém období výrazně politicko-mocensky preferována (hornictví, hutnictví), a vstoupili do nich odborníci, vedoucí a řídicí pracovníci, soudci a zaměstnanci úspěšných podnikatelských subjektů.
4. V období ekonomické recese se diferenciaci mezd v podstatě stabilizovala na dosažené úrovni přesto, že se projeví určité náznaky vzájemného přibližování, "zhušťování" uvnitř rozevřených nůžek výdělkového vějíře. Tento vývoj má kořeny v platové politice veřejných rozpočtů, zejména státního rozpočtu, která se týká 1/5 všech zaměstnanců. Opožděná reakce nejvyšších výdělků vyplývá z jejich alokace ve skupině TOP managementu se specifickými podmínkami sjednávání mezd (např. minimálně roční, většinou však dvouletý skluz v reakci akcionářů, dlouhodobá smluvní ujednání).
5. Základní celkovou tendencí, která se v České republice v devadesátých letech prosadila, tedy bylo zvýšení diferenciaci nominálních mezd. Zhruba 2/3 zaměstnanců dosahují průměrný měsíční výdělek pod úrovní celostátního průměru. Jejich počet se stále mírně zvyšuje (zhruba 0,5 procentního bodu ročně).
6. Souběžný vzestup hladiny spotřebitelských cen vedl k tomu, že reálná kupní síla dolní poloviny výdělkového rozložení v roce 2000 nedosáhla úrovně roku 1989. Výraznější vzestup kupní síly své mzdy (o více než 15 %) zaznamenala jen asi desetina zaměstnanců - příjemců nejvyšších mezd. Vyrovnání reálního výdělků v celém diferenciaciho vějíři přinesl až rok 2001 (vyrovnání reálního příjmu/osoba domácností s rokem 1989 vzhledem k životním nákladům sociálně příjmových skupin).

Vývoj v 1. polovině 90. let překonal vysoký stupeň nivelizace v odměňování a otevřel prostor pro postupnou renesanci mzdy jako tržní ceny práce. Nastavil základní proporce mzdové diferenciaci a nastartoval diverzifikaci výdělků v rámci rozevřeného diferenciaciho vějíře.

Parametry mzdové diferenciaci v ČR jsou blízké situaci ve většině členských zemí EU. Koeficienty vztahu individuálních výdělků mezi 9. a 1. decilem v 90. letech dosahovaly úrovně např. v západních zemích SRN 2,8, ve Francii 3,0 nebo ve Velké Británii 3,4.

Do roku 1993 se vytvořily proporce výdělkového odstupňování, které se v dalších letech v zásadě reprodukovaly jen s menšími korekturami. Přes působení impulzů k nivelizaci (prudký vzestup hladiny spotřebitelských cen, uplatnění relativně vysoké minimální mzdy a minimálních mzdových tarifů v roce 1991) převážily v tomto období faktory prodiferenciační. Základním faktorem byla nezbytnost odstranit sevřenost individuálních výdělků, která se dlouhodobě reprodukovala ve společenských podmínkách direktivního řízení. Objektivně bylo zejména nutné vytvořit stimulační odstupňování výdělků v horní větvi mzdového rozložení ve prospěch kvalifikované, odborné a řídicí činnosti. Na intenzivní změny v odstupňování mezd spolupůsobil jednak přechod na smluvní utváření mezd (individuální pozice manažerů a odborníků byla a je v jednání o pracovních a mzdových podmínkách silnější než řadových zaměstnanců), jednak - při všeobecném značném poklesu reálné kupní síly - převládající ideologie krátkodobého "utahování opasek"; (řadoví zaměstnanci nevyžadovali odborovou ochranu svých zájmů, odborům nedůvěřovali pro jejich úlohu v totalitním režimu a s převládající ideologií se ztotožnili).

Tabulka 4.4 dokumentuje postupný růst strukturovanosti diferenciačního vějíře. Odměňování stále většího počtu zaměstnanců se pohybuje pod celostátním průměrem. Podíl podprůměrných výplat vzrostl z 1/2 v roce 1995 na 2/3 v roce 2001. Další diverzifikace výdělkového rozpětí bude provázet relativně pomalý růst nejnižších výdělkových úrovní. Počet příjemců podprůměrných výdělků se bude mírně zvyšovat.

T a b u l k a 4.4 Rozložení výdělků mezi zaměstnanci vzhledem k pohybu průměrné mzdy

úroveň hrubého měsíčního výdělku	počet zaměstnanců v %						
	rok						
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
výdělek průměrný ^{a)}	9,3	9,0	8,3	7,8	7,5	6,7	5,7
výdělek nadprůměrný	39,2	32,9	35,9	35,8	34,2	33,2	31,5
výdělek podprůměrný	51,5	58,1	55,8	56,4	58,3	60,1	62,8

Pramen: ČSÚ, Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2001), ČSÚ 2002

Poznámka: ^{a)} Četnost měsíčních výdělků v tisícikorunovém intervalu, do kterého průměrný výdělek spadá
Vlastní propočty

Výdělková diferenciací se v zásadě reprodukuje v rozmezí vytvořeném v prvním transformačním období. Přitom v dílčích časových etapách vykazují diferenciační procesy, ve vazbě na probíhající politický a hospodářský vývoj, určité specifické rysy. Po prudkém nástupu v 1. polovině 90. let přerušila otvírání diferenciačního vějíře v letech 1997 až 1998 recese české ekonomiky. Oživení přinesl rok 1999. Základní proporce mzdové diferenciací měřené z hlediska pohlaví, věku, složitosti a namáhavosti práce atd. odpovídají poměrům méně rozvinutých států EU. Znepokojující je však stále rostoucí rozdíl mezi nejvyššími příjmovými kategoriemi a ostatními zaměstnanci. Další významná disproporce se projevuje mezi podnikatelskou a rozpočtovou sférou.

4.1. Růst ceny kvalifikované práce

Celé transformační období je charakteristické rychlejším růstem výdělků nemanuálních (duševních) pracovníků. Jestliže "bílé" límečky ještě v roce 1996 měly v průměru výdělek o necelých 40 % vyšší než dělnické profese, potom v roce 2001 rozdíl přesahoval 50 %. Podrobnější pohled mzdového ocenění kvalifikované práce obsahují tabulky 4.5 - 4.7 a graf 4.2.

T a b u l k a 4.5 Vývoj průměrných hodinových výdělků v Kč podle hlavních tříd Klasifikace zaměstnání (IV. čtvrtletí běžného roku)

KZAM	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. vedoucí a řídicí pracovníci (vč. armády)	50,82	105,06	117,02	149,65	165,56	188,77	215,66
2. vědeckí a odborní duševní pracovníci	43,26	85,24	87,81	90,66	102,13	118,62	145,43
3. techničtí (zdrav. pedagog.) pracovníci	35,97	67,00	72,08	81,15	87,85	96,65	107,8
4. nižší administrativní pracovníci	30,81	48,86	59,38	63,26	67,14	74,85	80,88
5. provozní pracovníci ve službách	24,87	41,66	44,49	46,89	50,71	57,05	64,99
6. dělníci v zemědělství a ve službách	26,31	39,92	45,27	49,53	52,78	56,67	63,37
7. kvalifikovaní řemeslníci a výrobci	33,04	58,05	63,98	70,15	73,95	79,52	87,49
8. obsluha strojů a zařízení	32,99	57,56	61,28	66,89	71,96	77,07	85,17
9. pomocní a nekvalifikovaní dělníci	25,18	38,05	40,77	43,02	47,42	52,6	58,4
průměrný výdělek	35,91	62,03	68,29	74,06	80,34	88,29	98,49
relace 1/9	2,018	2,761	2,870	3,479	3,491	3,589	3,693

Prameny: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku

T a b u l k a 4.6 Dynamika výdělků podle hlavních tříd Klasifikace zaměstnání v %

KZAM	01/93	98/93	99/98	00/99	01/00
1. vedoucí a řídicí pracovníci (vč. armády)	424,4	294,5	110,6	114,0	114,2
2. vědeckí a odborní duševní pracovníci	336,2	209,6	112,7	116,1	122,6
3. techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	299,7	225,6	108,3	110,0	111,5
4. nižší administrativní pracovníci	262,5	205,3	106,1	111,5	108,1
5. provozní pracovníci ve službách	261,3	188,5	108,1	112,5	113,9
6. dělníci v zemědělství a ve službách	240,9	188,3	106,6	107,4	111,8
7. kvalifikovaní řemeslníci a výrobci	264,8	212,3	105,4	107,1	110,0
8. obsluha strojů a zařízení	258,2	202,8	107,6	110,9	110,5
9. pomocní a nekvalifikovaní dělníci	231,9	170,8	110,2	109,9	111,0
průměrný výdělek	274,3	206,2	108,5	109,9	109,9

Prameny: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku

vlastní propočet

T a b u l k a 4.7 Relace hodinových výdělků podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání k průměrnému výdělku

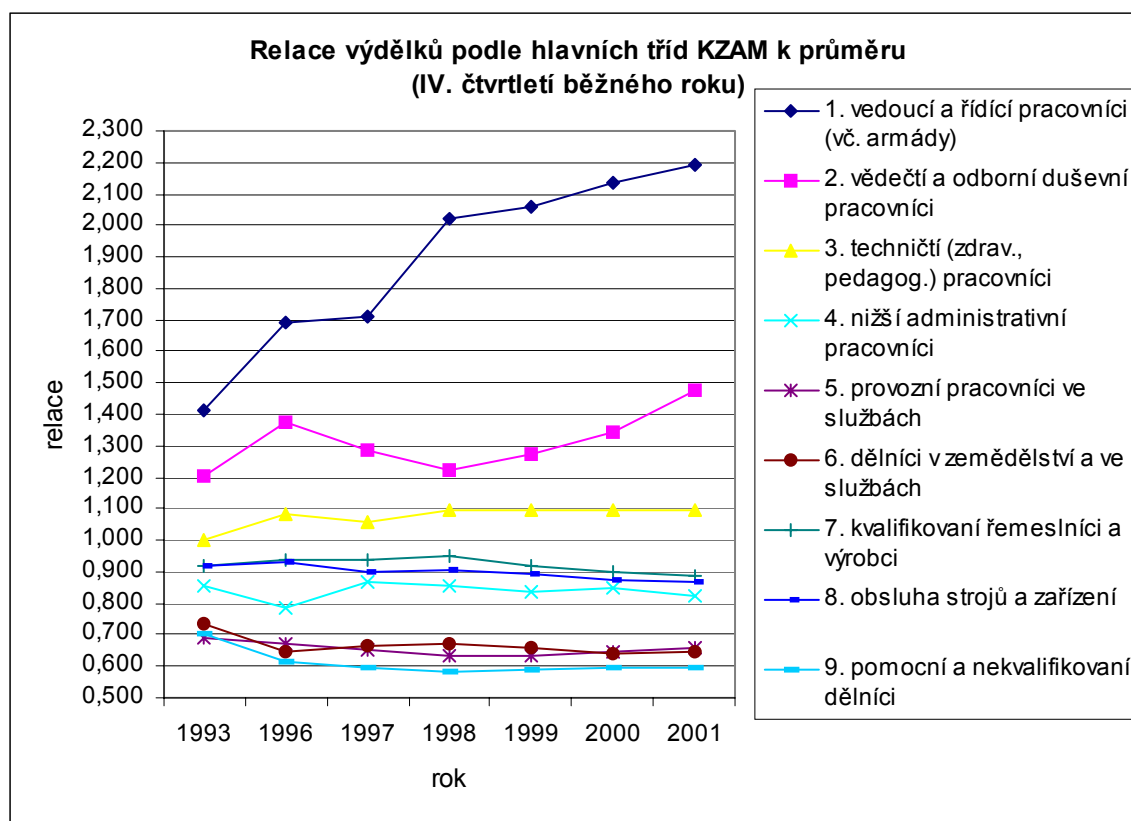
KZAM	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1. vedoucí a řídicí pracovníci (vč. armády)	1,415	1,694	1,714	2,021	2,061	2,138	2,190
2. vědeckí a odborní duševní pracovníci	1,205	1,374	1,286	1,224	1,271	1,344	1,477
3. techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	1,002	1,080	1,055	1,096	1,093	1,095	1,095
4. nižší administrativní pracovníci	0,858	0,788	0,870	0,854	0,836	0,848	0,821
5. provozní pracovníci ve službách	0,693	0,672	0,651	0,633	0,631	0,646	0,660
6. dělníci v zemědělství a ve službách	0,733	0,644	0,663	0,669	0,657	0,642	0,643
7. kvalifikovaní řemeslníci a výrobci	0,920	0,936	0,937	0,947	0,920	0,901	0,888
8. obsluha strojů a zařízení	0,919	0,928	0,897	0,903	0,896	0,873	0,865
9. pomocní a nekvalifikovaní dělníci	0,701	0,613	0,597	0,581	0,590	0,596	0,593
průměrný výdělek	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
manuální (D)	-	0,862	0,838	0,832	0,816	0,813	0,811
nemanuální (T)	-	1,201	1,175	1,190	1,220	1,227	1,229

Prameny: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku

vlastní propočet

Graf 4.2



Pramen: Informační systém o průměrném výdělku, MPSV
vlastní propočet

Popsaný vývoj se přirozeně odrazil i ve mzdovém ohodnocení zaměstnanců v závislosti na stupni dosaženého vzdělání.

T a b u l k a 4.8 Vývoj hodinových výdělků podle vzdělání, index v %

dosažené vzdělání	2001/1993	1998/1993	1999/1998	2000/1999	2001/2000
základní a nedokončené	223,1	160,9	113,9	110,2	110,5
střední bez maturity	227,5	180,3	108,4	105,5	110,3
střední s maturitou	254,0	222,8	92,9	109,2	112,3
vysokoškolské	300,8	206,8	113,9	111,2	114,8
průměrný výdělek	274,3	206,2	108,5	109,9	111,6

Pramen: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku
Vlastní propočet

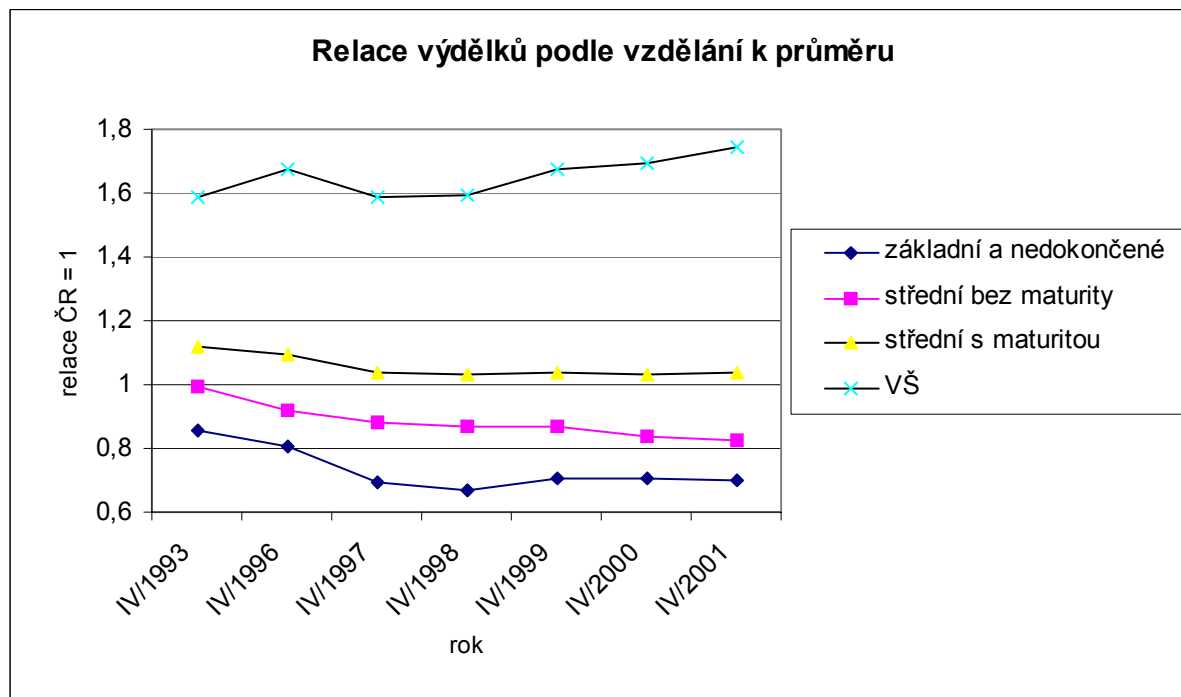
T a b u l k a 4.9 Relace hodinových výdělku podle vzdělání k průměrnému výdělku

dosažené vzdělání	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001
základní a nedokončené	0,859	0,805	0,691	0,670	0,703	0,705	0,699
střední bez maturity	0,996	0,917	0,882	0,870	0,869	0,835	0,826
střední s maturitou	1,119	1,093	1,039	1,034	1,036	1,030	1,037
vysokoškolské	1,589	1,676	1,589	1,594	1,673	1,693	1,743

Pramen: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku
vlastní propočet

Graf 4.3



Pramen: Informační systém o průměrném výdělků, MPSV
vlastní propočty

Na trhu práce je jednoznačně patrná zvyšující se výdělková preference vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Prosazení smluvního charakteru mezd v podnikatelské sféře odstranilo bariéry bránící odpovídajícímu ocenění kvalifikovaných, odborně náročných pracovních činností. Nastupující generace má motivaci k vysokoškolskému studiu. Vytvořil se prostor, který umožňuje zvýšit nároky na úroveň znalostí a celkově působí na zkvalitnění lidského rozvoje. Otázkou zůstává propojení dosaženého stupně vzdělání a schopnost průběžného zvyšování nebo změny kvalifikace. Během 90. let pracovní síla v ČR prokázala profesní flexibilitu spojenou i s rychlou změnou kvalifikace, resp. zaměstnanci měnící profesi si z velké části osvojili nové kvalifikační nároky a dokázali je i prakticky uplatnit. Tyto skutečnosti však neznamenají, že by sociální partneři v ČR mohli podcenit evropský program celoživotního vzdělávání. Pouze kvalifikovaní zaměstnanci budou schopni přejít ze starých technologií dožívajících z předešlého období na nová moderní výrobní zařízení schopná levně produkovat zboží pro vyspělý evropský trh a osvojit si efektivní pracovní a organizační postupy.

Závažným handicapem však zůstalo nízké platové ohodnocení kvalifikované práce v rozpočtové sféře. Kritická byla a je platová úroveň zejména ve zdravotnictví a školství. V těchto odvětvích je zřejmá stagnace, resp. v jednotlivých letech zhoršená pozice nosných profesí. Chaotická rozpočtová politika byla ve druhé polovině 90. let zdrojem série zbytečných konfliktů a v budoucnosti může pouze katalyzovat sociálně ekonomické napětí ve společnosti.

Je zřejmé, že relativní mzdový sestup zaznamenaly profese manuálního charakteru vyžadující nižší kvalifikaci. Ne bezvýznamnou roli v této souvislosti sehrával útlum dříve mzdově preferovaných odvětví jako dobývání nerostných surovin nebo hutnictví. Dalším faktorem byla i nízká tvorba potřebných mzdových prostředků ve zpracovatelském průmyslu a zvláště v zemědělství.

Rostoucí význam kvalifikované práce a její ocenění na trhu podle složitosti a namáhavosti potvrzuje i růst výdělkového rozpětí v rámci tarifních stupnic. Relace mezi 12. a 1. tarifním stupněm vrostla z 3,011 v roce 1993 na úroveň 5,028 v roce 2000, resp. 4,646 v roce 2001. Na struktuře výdělků podle tarifních stupňů jsou však vidět poruchy v diferenciacním procesu. Na jedné straně vysoká cena prací zařazených do 12. tarifního stupně, na druhé straně kumulace ocenění práce v ostatních tarifních stupních kolem průměru. Zhušťování výdělků se projevovalo v etapě recese, resp. s ročním zpožděním. Teprve oživení ekonomiky přineslo větší diverzifikaci mezd uvnitř diferenciacního vějíře. K tendenci svírání výdělkových nůžek též přispívá i platová politika vlády a nerovné ocenění práce stejných parametrů v podnikatelské a rozpočtové sféře. Od roku 1998 se jako důsledek restriktivní platové politiky projevuje vzájemné překrývání mzdového ocenění práce mezi 6. až 9. tarifním stupněm. Přesto, že se zde může nepříznivě projevovat metodika převodu tarifních tříd rozpočtové sféry na tarifní stupně, faktická nivelizace v tomto segmentu může mít v budoucnosti destabilizační vliv. Popsaný vývoj ilustruje tabulka 4.10 a příslušný graf 4.4.

T a b u l k a 4.10 Relace výdělků podle tarifních stupňů k průměru

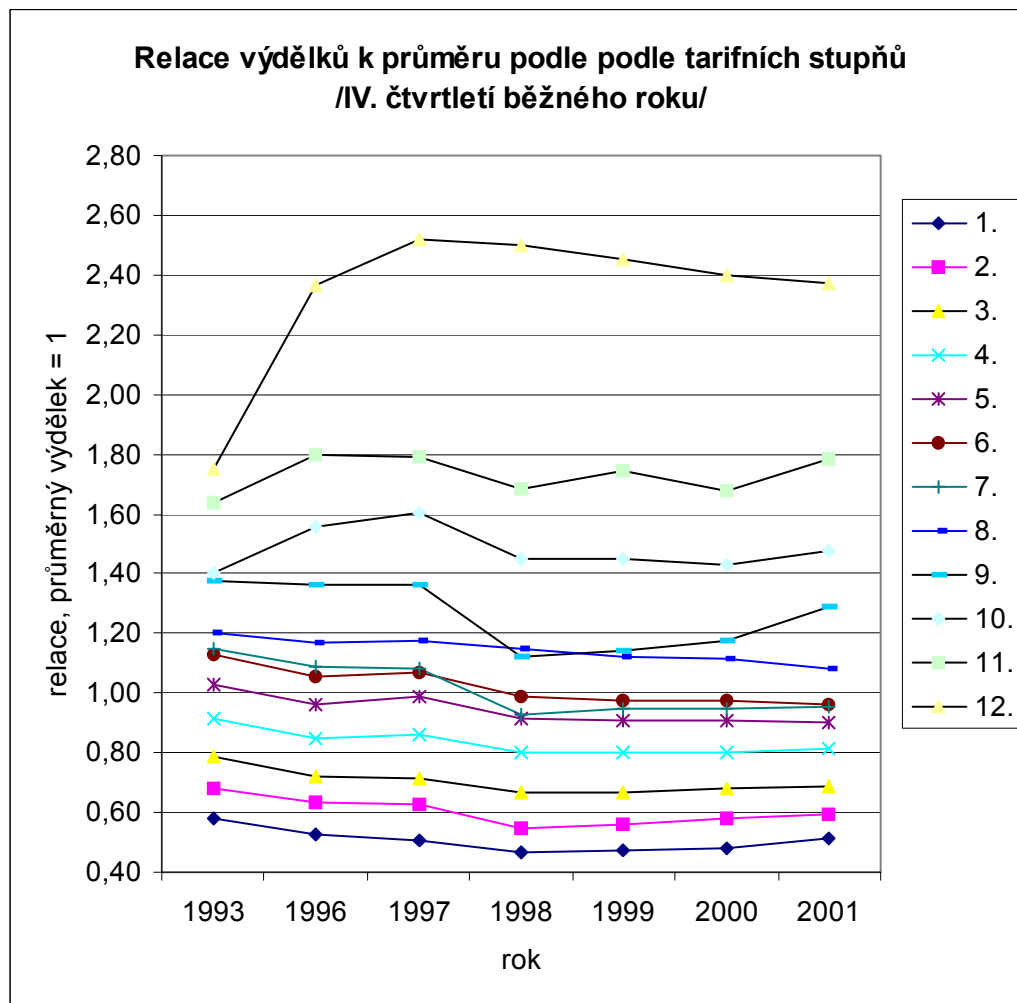
tarifní stupeň	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1.	0,58	0,52	0,51	0,47	0,48	0,48	0,51
2.	0,68	0,63	0,63	0,54	0,56	0,58	0,60
3.	0,79	0,72	0,72	0,67	0,67	0,68	0,69
4.	0,92	0,85	0,86	0,80	0,80	0,80	0,82
5.	1,03	0,96	0,99	0,92	0,91	0,91	0,90
6.	1,13	1,05	1,07	0,99	0,98	0,97	0,96
7.	1,15	1,09	1,09	0,93	0,95	0,95	0,95
8.	1,20	1,17	1,17	1,15	1,12	1,11	1,08
9.	1,38	1,36	1,36	1,12	1,15	1,18	1,29
10.	1,41	1,56	1,60	1,45	1,45	1,43	1,48
11.	1,63	1,80	1,79	1,69	1,75	1,68	1,78
12.	1,75	2,36	2,52	2,50	2,45	2,40	2,37

Prameny: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku

Tabulka neuvádí mimotarifní výdělky, tj. mzdy sjednané přímo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tento segment zahrnuje širokou škálu činností od jednoduchých prací až po výkon práce TOP managementu. Vývoj této skupiny výdělků je v čase nahodilý a rozkolísaný.
vlastní propočet

Graf 4.4.



Pramen: Informační systém o průměrném výdělku, MPSV vlastní propočty

4.2 Výdělků v rozpočtové a podnikatelské sféře

Jestliže základní institucionální rámec mzdových systémů v podnikatelské sféře vychází z principu vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, potom úroveň a platové podmínky se v nepodnikatelské sféře opírají o podrobná zákonná vymezení. Na podnikatelskou sféru připadají zhruba 4/5 zaměstnanosti, na nepodnikatelskou sféru 1/5.

Koncepce uplatňování platového mechanismu v nepodnikatelské sféře předpokládala, že po jeho zavedení, v roce 1992, bude rozsah veřejných finančních zdrojů použitelných na platy a další náležitosti takový, aby zajistil přiměřenou úroveň odměňování a minimálně zachoval reálnou kupní sílu nominálních výdělků. Postupně se mělo také odstraňovat značné zaostávání výdělků kvalifikovaných odborníků působících v rozpočtové sféře, které se přeneslo z totalitního režimu. Tento náročný úkol se podařilo u celého bloku zaměstnanců rozpočtové sféry splnit jen krátkodobě (v letech 1992 - 1995), dlouhodoběji tomu tak bylo jen u velmi úzkých skupin pracovníků (ústavní činitelé, soudci, částečně pracovníci centrálních orgánů státní správy, policie, armády).

Rozpočtová omezení, která si vynutila ve druhé polovině 90. let hospodářská recese a narůstající deficit státního rozpočtu, se odrazila ve stagnaci platové úrovně provázené poklesem reálného platu v roce 1998. Následně sociální konflikty v případě početných skupin

zaměstnanců rozpočtové sféry (učitelé základních a středních škol, lékaři a ostatní zdravotní personál) vyústily v diferencovaném tlaku na platy a prohlubující se diverzifikaci platového systému.

Mezi platovou politikou vlády a mzdovou politikou podnikatelské sféry existují těsné vztahy. Zaměstnavatelé z podnikatelské sféry průběžně přizpůsobují svůj postup při vyjednávání mezd platové politice vlády. Vyrovnávání propadu platů v rozpočtové sféře vůči podnikatelské v letech 2000 až 2002 se vedle chybných proinflačních a prorůstových očekávání projevilo v akceleraci vývoje výdělků a porušení relace s pohybem produktivity práce. Nesystémová a nedefinovaná vazba mezi pohybem platů a mzdovým vývojem vytváří z platové politiky vlády vedle fiskální politiky nástroj ovlivňování mzdové politiky podnikatelské sféry. Ve vyspělých tržních ekonomikách je tento vztah opačný. Platy státních zaměstnanců se přizpůsobují vývoji v podnikatelské sféře, k výraznějším rozdílům dochází pouze v případě krátkodobých konjunkturálních výkyvů. Disproporce mezi pohybem platů a mezd v ČR vedou vedle již zmíněných sociálních konfliktů k odlivu odborníků do podnikatelské sféry.

T a b u l k a 4.11 Srovnání průměrných měsíčních nominálních platů v rozpočtových a příspěvkových organizacích s průměrnou mzdou v podnikatelské sféře

	1989	1990	1991	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
podnikatelská sféra v Kč/měs.	3 243	3 357	3 848	5 891	9 764	10 898	12 087	12 953	13 864	15 005	16 016
nepodnikatelská sféra v Kč/měs.	2 807	2 945	3 566	5 576	9 434	9 983	10 374	11 733	11 984	13 162	14 476
průměrný výdělek v Kč/měs.	3 169	3 286	3 792	5 817	9 676	10 691	11 693	12 666	13 499	14 640	15 708
relace											
podnikatelská/rozpčtová	1,155	1,140	1,079	1,056	1,035	1,092	1,165	1,104	1,157	1,140	1,106
rozpčtová/podnikatelská	0,866	0,877	0,927	0,947	0,966	0,916	0,858	0,906	0,864	0,877	0,904
relace k průměru											
podnikatelská sféra	1,023	1,022	1,015	1,013	1,009	1,001	1,034	1,023	1,027	1,025	1,020
rozpčtová sféra	0,886	0,896	0,940	0,959	0,975	0,917	0,887	0,926	0,888	0,899	0,922

Pramen: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2001), ČSÚ 2002; Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1. - 4. čtvrtletí 2002, ČSÚ 2003; vlastní propočet

T a b u l k a 4.12 Index nárůstu průměrných měsíčních nominálních platů v rozpočtových a příspěvkových organizacích a průměrné mzdy v podnikatelské sféře v %.

	02/90	02/93	93/90	97/93	98/97	99/98	00/99	01/00	02/01
podnikatelská sféra	493,9	271,9	175,5	185,0	110,9	107,2	107,0	108,2	106,7
rozpčtová sféra	515,7	259,6	189,3	179,0	103,9	113,1	102,0	109,8	110,0

Pramen: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2001), ČSÚ 2002; Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1. - 4. čtvrtletí 2001, ČSÚ 2003; vlastní propočet

Graf 4.5



Pramen: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2001), ČSÚ 2002; Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1. - 4. čtvrtletí 2002, ČSÚ 2003

4.3 Sektorová diferenciacie

Strukturální změny v národním hospodářství spojené s otevřením se evropskému trhu a transformací ekonomiky na tržních principech se přirozeně odrazily ve výrazných pohybech pracovních sil mezi sektory. Výrazně vzrostla výkonnost a zaměstnanost ve III. sektoru na úkor II. a zejména I. sektoru. Tyto přesuny provázely změny výdělkových úrovní. Zemědělství ztratilo své výsadní a z pohledu vyspělých ekonomik mimořádné postavení ve výdělkové struktuře, které dosáhlo v 70. a 80. letech. Pokles koupěschopné poptávky nedovolil růst cen zemědělských produktů a nevytvořil dostatečný prostor pro tvorbu mzdových prostředků ani při 50 % snížení zaměstnanosti v tomto odvětví. Nízká konkurenceschopnost zpracovatelského průmyslu, nízké ceny potravinářského a spotřebního průmyslu v důsledku poklesu reálných mezd a útlum hornictví a hutnictví se projevil v pomalejším pohybu výdělků většiny odvětví sekundéru. Výjimkou bylo pouze odvětví výroby a rozvodu energií. Ve výdělkové úrovni terciéru se střetávaly protichůdné tendence. Na jedné straně proti sobě stála po roce 1996 zhoršující se platová úroveň rozpočtové sféry (školství, zdravotnictví, veřejná správa), na druhé straně rychle rostly výdělky komerčních služeb, v období direktivního modelu řízení nerozvinutých a mzdově potlačovaných. Prioritní postavení získala mzdová úroveň odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. Nejenže se výdělky v terciéru přiblížily zpracovatelským odvětvím, ale ke konci 90. let dosahovaly vyšší úrovně.

T a b u l k a 4.13 Vývoj měsíčního průměrného výdělku v sektorech národního hospodářství v Kč

	1989	1990	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
I. sektor	3 433	3 606	5 107	7 808	8 523	9 241	9 609	10 299	11 252	11 655
II. sektor	3 343	3 442	5 980	9 683	10 714	11 911	12 687	13 569	14 555	15 387
III. sektor	2 907	3 027	5 780	9 636	10 951	11 782	12 991	13 722	15 037	16 346
průměrný výdělek ČR	3 170	3 286	5 817	9 676	10 691	11 693	12 666	13 490	14 640	15 707

Pramen: FSÚ, ČSÚ, Statistické ročenky vlastní propočet

Tabulka 4.14 Vývoj výdělků v sektorech národního hospodářství %

	02/89	93/89	02/93	98/93	99/98	00/99	01/00	02/01
I.	339,5	148,8	228,2	181,0	104,0	107,2	109,3	103,6
II.	460,2	178,9	257,3	199,2	106,5	107,0	107,3	105,7
III.	562,4	198,9	282,8	203,8	110,3	105,6	109,6	108,7
průměr ČR	495,5	183,5	270,0	201,0	108,3	106,5	108,5	107,3

*Pramen: Statistické ročenky FSÚ, ČSÚ,
vlastní propočty*

Tabulka 4.15 Vývoj reálných výdělků v sektorech národního hospodářství v %

	1990	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
I. sektor	95,8	64,5	75,6	76,0	74,5	75,8	78,2	81,6	83,1
II. sektor	93,8	77,6	96,2	98,1	98,5	102,8	105,8	108,4	112,6
III. sektor	94,9	86,3	110,1	115,3	112,1	121,1	123,1	128,8	137,6
průměrný výdělek ČR	94,5	79,6	101,4	103,3	102,0	108,2	110,9	115,0	121,2

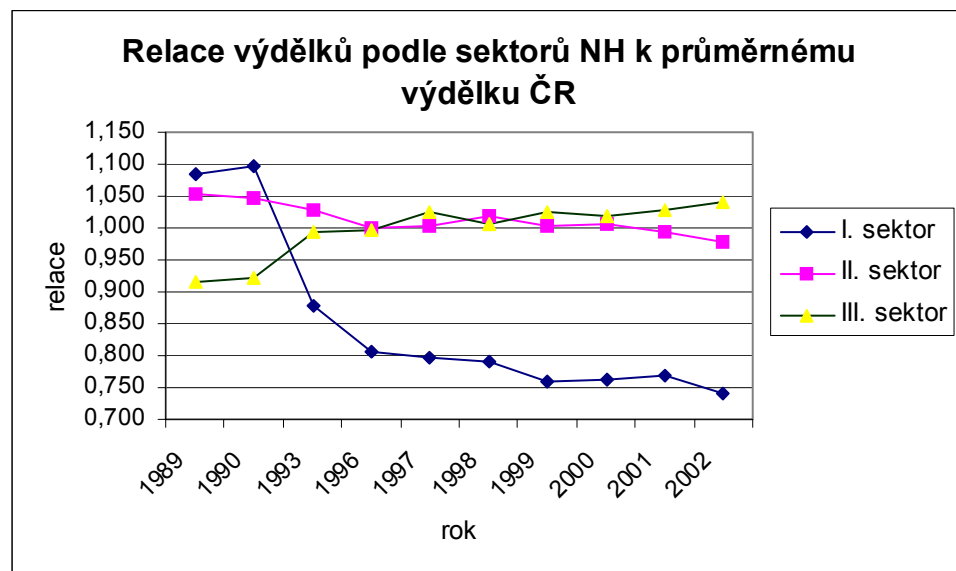
*Pramen: Statistické ročenky FSÚ, ČSÚ,
vlastní propočty*

Tabulka 4.16 Relace výdělků v sektorech národního hospodářství k průměru za ČR

	1990	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
I. sektor	1,097	0,878	0,807	0,797	0,790	0,759	0,763	0,768	0,742
II. sektor	1,047	1,028	1,001	1,002	1,019	1,002	1,006	0,994	0,980
III. sektor	0,921	0,994	0,996	1,024	1,008	1,026	1,017	1,027	1,041

*Pramen: Statistické ročenky, ČSÚ; Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1. - 4. čtvrtletí 2002, ČSÚ
vlastní propočty*

Graf 4.6



*Pramen: Statistické ročenky, ČSÚ; Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1. - 4. čtvrtletí 2002, ČSÚ
vlastní propočty*

Základní příčinou uvedených přesunů byl přechod od centrálně řízené ekonomiky na tržní hospodářství a jeho postupné formování do konkurenceschopné podoby. Zejména jde o

útlum některých a rozvoj jiných aktivit, odbourání různých podpůrných dotací, podstatné zlepšení mzdového ohodnocení vysoce kvalifikovaných a specializovaných činností. K velké diferenciaci došlo také uvnitř jednotlivých odvětví v závislosti na úspěšnosti organizací.

4.4 Regionální diferenciacie mezd odráží rostoucí územní ekonomické a sociální rozdíly

Regionální diferenciacie mezd odráží prohlubující se rozdíly v ekonomické a sociální situaci jednotlivých krajů a okresů. Promítly se do ní zejména rozdílná struktura hospodářských aktivit v jednotlivých regionech, jejich útlum či rozvoj a stav a rozvoj infrastrukturních sítí (včetně úrovně dopravní obslužnosti).

Tabulky 4.17 a 4.18 "Přírůstek průměrných měsíčních výdělků podle krajů v %" dokumentují specifické postavení Prahy a Středočeského kraje v uvedeném dlouhodobém procesu. Současně ukazují na výrazné negativní změny výdělkové úrovně v místech s tradičním dobýváním surovin, hutnictvím a těžkým strojírenstvím, tj. v krajích Moravskoslezském a Ústeckém a od poloviny 90. let i Plzeňském.

T a b u l k a 4.17 Průměrné měsíční výdělků podle regionů v letech 1991 - 2000 (v Kč)

kraj	rok									
	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Praha	4 091	5 322	7 145	8 731	10 521	12 541	14 073	15 874	17 437	18 865
Středočeský	3 709	4 392	5 743	6 778	8 042	9 495	10 522	11 563	12 590	13 429
Budějovický	3 663	4 556	5 574	6 557	7 717	9 170	10 114	11 017	11 809	12 551
Plzeňský	3 711	4 306	5 565	6 673	8 020	9 562	10 391	11 262	12 143	12 829
Karlovarský	3 794	4 511	5 824	6 713	7 838	9 111	9 907	10 610	11 407	12 119
Ústecký	3 912	4 767	5 971	6 959	8 112	9 510	10 383	11 237	12 066	12 646
Liberecký	3 612	4 402	5 555	6 498	7 561	8 962	9 863	10 687	11 613	12 435
Královéhradecký	3 541	4 282	5 455	6 409	7 480	8 839	9 786	10 619	11 357	12 312
Pardubický	3 546	4 215	5 261	6 229	7 349	8 701	9 662	10 550	11 222	11 917
Vysočina (Jihlavský)	3 568	4 232	5 232	6 127	7 270	8 548	9 383	10 214	10 900	11 721
Jihomoravský (Brněnský)	3 647	4 319	5 464	6 504	7 730	9 175	10 140	10 959	11 803	12 534
Olomoucký	3 609	4 270	5 359	6 154	7 329	8 696	9 555	10 410	11 435	11 892
Zlínský	3 614	4 224	5 489	6 441	7 603	9 009	9 923	10 779	11 435	12 114
Moravskoslezský (Ostravský)	4 124	4 951	6 126	7 076	8 357	9 831	10 719	11 601	12 351	12 966
úhrnem ČR	3 789	4 585	5 817	6 869	8 166	9 679	10 696	11 705	12 651	13 486

Pramen: Regionální portréty 2001, ČSÚ 2002

Tabulka 4.18 Meziroční index průměrných měsíčních nominálních výdělků (v %)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Praha	130,1	134,3	122,2	120,5	119,2	112,2	112,8	109,8	108,2
Středočeský	118,4	130,8	118,0	118,6	118,1	110,8	109,9	108,9	106,7
Budějovický	124,4	122,3	117,6	117,7	118,8	110,3	108,9	107,2	106,3
Plzeňský	116,0	129,2	119,9	120,2	119,2	108,7	108,4	107,8	105,6
Karlovarský	118,9	129,1	115,3	116,8	116,2	108,7	107,1	107,5	106,2
Ústecký	121,9	125,3	116,5	116,6	117,2	109,2	108,2	107,4	104,8
Liberecký	121,9	126,2	117,0	116,4	118,5	110,1	108,4	108,7	107,1
Královéhradecký	120,9	127,4	117,5	116,7	118,2	110,7	108,5	106,9	108,4
Pardubický	118,9	124,8	118,4	118,0	118,4	111,0	109,2	106,4	106,2
Vysočina (Jihlavský)	118,6	123,6	117,1	118,7	117,6	109,8	108,9	106,7	107,5
Jihomoravský (Brněnský)	118,4	126,5	119,0	118,8	118,7	110,5	108,1	107,7	106,2
Olomoucký	118,3	125,5	114,8	119,1	118,7	109,9	108,9	109,8	104,0
Zlínský	116,9	129,9	117,3	118,0	118,5	110,1	108,6	106,1	105,9
Moravskoslezský (Ostravský)	120,1	123,7	115,5	118,1	117,6	109,0	108,2	106,5	105,0
úhrnem ČR	121,0	126,9	118,1	118,9	118,5	110,5	109,4	108,1	106,6

Pramen: Regionální portréty 2000, ČSÚ

Po celá 90. léta vyšší než celostátní průměrný výdělek vykazovala Praha, při stále rostoucím odstupu od ostatních regionů. Trend rychlého růstu pražských výdělků se datuje od roku 1993. Od roku 1989 se relace k celostátnímu průměru zvýšila o 34 procentních bodů, v roce 1989 celostátní průměr převyšovala o pouhých 6 % a v roce 2000 již o 40 %. Specifické postavení hl. města odráží koncentraci centrálních státních institucí, peněžních ústavů, špičkových vědeckých pracovišť, vysokých škol, obchodních společností a dalších organizací, která se projevuje v soustředění zhruba 30 % vysokoškolsky vzdělaných odborníků v rámci ČR a jejich 27 % podílu na zaměstnanosti v metropoli. Nadprůměrně vysoká je tvorba HDP, která na konci 90. let dosahovala téměř dvojnásobnou úroveň ve srovnání s celostátním průměrem. Z hlediska ekonomické výkonnosti se přitom odstup hl. města od ostatních krajů v průběhu 90. let neustále zvyšoval.

Uvedené momenty, které se promítají i do vysoké úrovně a dynamiky průměrného výdělku v Praze, ovlivňují mzdovou hladinu v nejbližším okolí, tj. ve Středočeském kraji, zejména v okrese Praha - východ. Specifické postavení ve Středních Čechách zaujímá okres Mladá Boleslav s vlastním ekonomickým a rozvojovým potenciálem.

Výdělkovou úroveň v Praze současně ovlivňuje soustředění vysokého počtu podniků, které si na trhu práce konkurují, což při relativně vysoké míře zaměstnanosti vede k růstu výdělkové úrovně. Diametrálně odlišná je situace v ostatních krajích (mimo Středočeského). Vysoké rozdíly mezi cenou práce, cenami nemovitostí (při nízké likviditě mimo velké aglomerace ceny nemovitostí představují zhruba desetinásobek ročního výdělku) a dopravními náklady (doprava se v roce 2000 podílela na výdajích domácností 10 - 16 %) snižují územní mobilitu pracovní síly. Nedostatečně rozvinuté kolektivní vyjednávání, které pokrývá zhruba 35 % pracovních vztahů a nízká závaznost vyšších kolektivních smluv umožňuje zaměstnavatelům na regionálních trzích vystupovat z pozice tvůrce ceny práce v postavení oligopsonu, popř. i monopsonu a udržovat nízkou výdělkovou úroveň.

Tabulka 4.19 Vývoj relací průměrných výdělků podle krajů k celostátnímu průměru

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Praha	1,080	1,161	1,228	1,271	1,288	1,296	1,316	1,356	1,378	1,399
Středočeský	0,979	0,958	0,987	0,987	0,985	0,981	0,984	0,988	0,995	0,996
Budějovický	0,967	0,994	0,958	0,955	0,945	0,947	0,946	0,941	0,933	0,931
Plzeňský	0,979	0,939	0,957	0,971	0,982	0,988	0,971	0,962	0,960	0,951
Karlovarský	1,001	0,984	1,001	0,977	0,960	0,941	0,926	0,906	0,902	0,899
Ústecký	1,032	1,040	1,026	1,013	0,993	0,983	0,971	0,960	0,954	0,938
Liberecký	0,953	0,960	0,955	0,946	0,926	0,926	0,922	0,913	0,918	0,922
Královéhradecký	0,935	0,934	0,938	0,933	0,916	0,913	0,915	0,907	0,898	0,913
Pardubický	0,936	0,919	0,904	0,907	0,900	0,899	0,903	0,901	0,887	0,884
Vysočina (Jihlavský)	0,942	0,923	0,899	0,892	0,890	0,883	0,877	0,873	0,862	0,869
Jihomoravský (Brněnský)	0,963	0,942	0,939	0,947	0,947	0,948	0,948	0,936	0,933	0,929
Olomoucký	0,952	0,931	0,921	0,896	0,898	0,898	0,893	0,889	0,904	0,882
Zlínský	0,954	0,921	0,944	0,938	0,931	0,931	0,928	0,921	0,904	0,898
Moravskoslezský (Ostravský)	1,088	1,080	1,053	1,030	1,023	1,016	1,002	0,991	0,976	0,961

Pramen: Regionální portréty 2000, ČSÚ

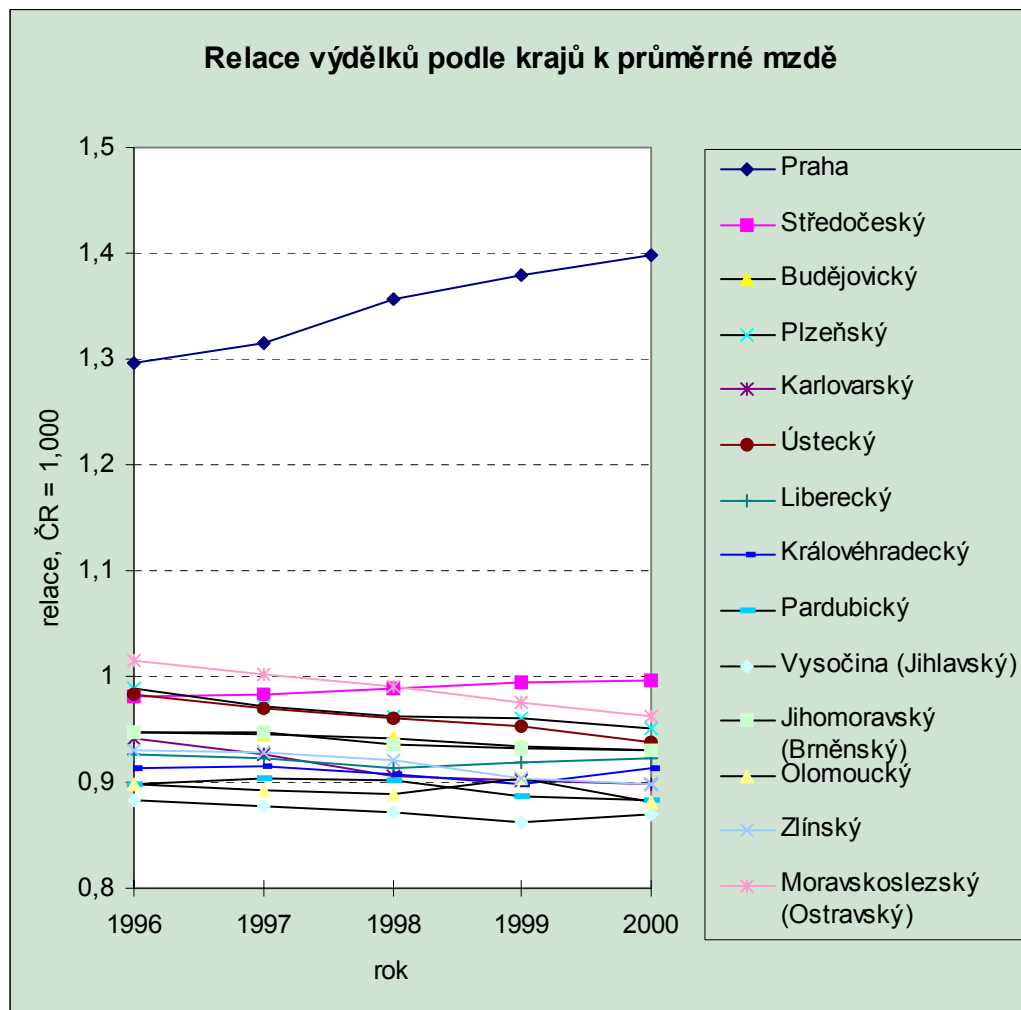
Ostatní kraje ve stále rostoucí míře za úrovní ČR zaostávají. Ještě v letech 1996 - 1997 nadprůměrná mzdová hladina Moravskoslezského kraje se ke konci 90. let propadala hluboko pod celostátní průměr. Hluboký propad zaznamenal i Ústecký a Karlovarský kraj.

Diferenciace výdělků z hlediska regionálního rozložení vykazovala v 90. letech základní tendence:

- regionální výdělkové hladiny se od sebe vzdálily; jestliže ještě v roce 1989 rozdíl mezi nejvyšším výdělkem v Karviné a nejnižším v okrese Jičín činil zhruba 40 %, potom podle údajů za rok 2001 byl pražský výdělek o 90 % vyšší než v kritickém okrese Jeseník²⁰,
- trvale vyšší než celostátní dynamiku dosahují výdělků v Praze a Středočeském kraji,
- relativně stabilní postavení si v rámci regionální výdělkové diference udržovaly ve druhé polovině 90. let kraje Liberecký a Královéhradecký,
- výdělků v ostatních regionech se proti celostátnímu průměru propadají.

²⁰ Hiršl; Rozdíly ve výši mzdy a vývoj kupní síly v okresech České republiky v období 1989 - 2001, Pohledy 6/2001

Graf 4.7



Pramen: Regionální portréty 2000, ČSÚ

Neúměrně rostoucí regionální výdělková diference vychází z nerovnoměrného rozvoje okresů a krajů ČR a z atomizace jednotného trhu práce v ČR. Řešení regionální mzdové diskriminace bude pro mnoho podniků mimo metropoli bolestivé a může mít dopad na vývoj místní nezaměstnanosti. V budoucnosti se může stát zdrojem konfliktů sociálně ekonomického rozvoje společnosti.

4.5 Zaostávání výdělků mladých zaměstnanců

Kritickým místem výdělkové diference jsou neodůvodněné rozdíly v odměňování zaměstnanců ve věku do 20 let, resp. do 30 let. Postavení mladých lidí ve věku do 20 let na trhu práce se v průběhu 90. let neustále zhoršovalo. Významnou roli zde sehrávala nízká kvalifikace a nedostatek praktických zkušeností. Zkušenosti ze sousedních vyspělých států s tržní ekonomikou však ukazují na zneužívání této ohrožené skupiny obyvatelstva ze strany zaměstnavatelů²¹. Problémy se zaměstnáním a mzdovým oceněním práce mladých zaměstnanců se ke konci 90. let rozšířily i na věkovou skupinu od 20 do 29 let. Zájem

²¹ Pro skupinu zaměstnanců do 20 let jsou typická vysoká nezaměstnanost a krátké pracovní poměry. Mladý pracovník vykonává jednoduché práce za nízkou nástupní mzdou. Po uplynutí zkušební doby místo zvýšení mzdy následuje výpověď. Zaměstnavatelé často omezují zaměstnání mladých zaměstnanců na období dotací od místních úřadů práce.

zaměstnavatelů se koncentruje na nejvýkonnější zaměstnance středního věku od 30 do 39 let. Klesá i mzdová pozice zaměstnanců starších věkových pásem (mezi 40. a 60 rokem); je to - pravděpodobně odrazem snižující se fyzické a duševní výkonnosti pracovníků. Naproti tomu, růst mzdové pozice zaměstnanců ve věkovém pásmu nad 60 let (i když zůstává vcelku podprůměrná) zřejmě odráží prodlužování věku odchodu do důchodu.

T a b u l k a 4.20 Vývoj výdělků zaměstnanců podle dosaženého věku v Kč

	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001
prům. výdělek dle věku: do 20 let	24,07	38,70	41,35	43,32	45,47	49,99	52,30
20-29 let	32,36	54,19	61,21	68,14	71,72	78,13	87,30
30-39 let	36,55	63,77	72,02	75,83	83,00	92,01	103,34
40-49 let	37,67	64,77	71,58	76,83	83,32	90,38	101,25
50-59 let	38,80	67,37	74,66	79,35	86,15	92,83	101,92
60 a více	33,27	60,39	62,87	66,27	78,27	85,37	98,33
průměrný výdělek	35,91	62,03	68,29	74,06	80,34	88,29	98,49
relace 50 - 59/20	1,382	1,560	1,520	1,530	1,721	1,708	1,880

Pramen: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku

T a b u l k a 4.21 Vývoj výdělků zaměstnanců podle dosaženého věku v %

kategorie zaměstnanců podle dosaženého věku	01/93	98/93	99/98	00/99	01/00
do 20 let	217,3	180,0	105,0	109,9	104,4
20-29 let	269,8	210,6	105,3	108,9	111,7
30-39 let	282,7	207,5	109,5	110,9	112,3
40-49 let	268,8	204,0	108,4	108,5	112,0
50-59 let	262,7	204,5	108,6	107,8	109,8
60 a více	295,6	199,2	118,1	109,1	115,2

Pramen: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku

vlastní propočet

T a b u l k a 4.22 Relace hodinových výdělků podle dosaženého věku k celostátnímu průměru

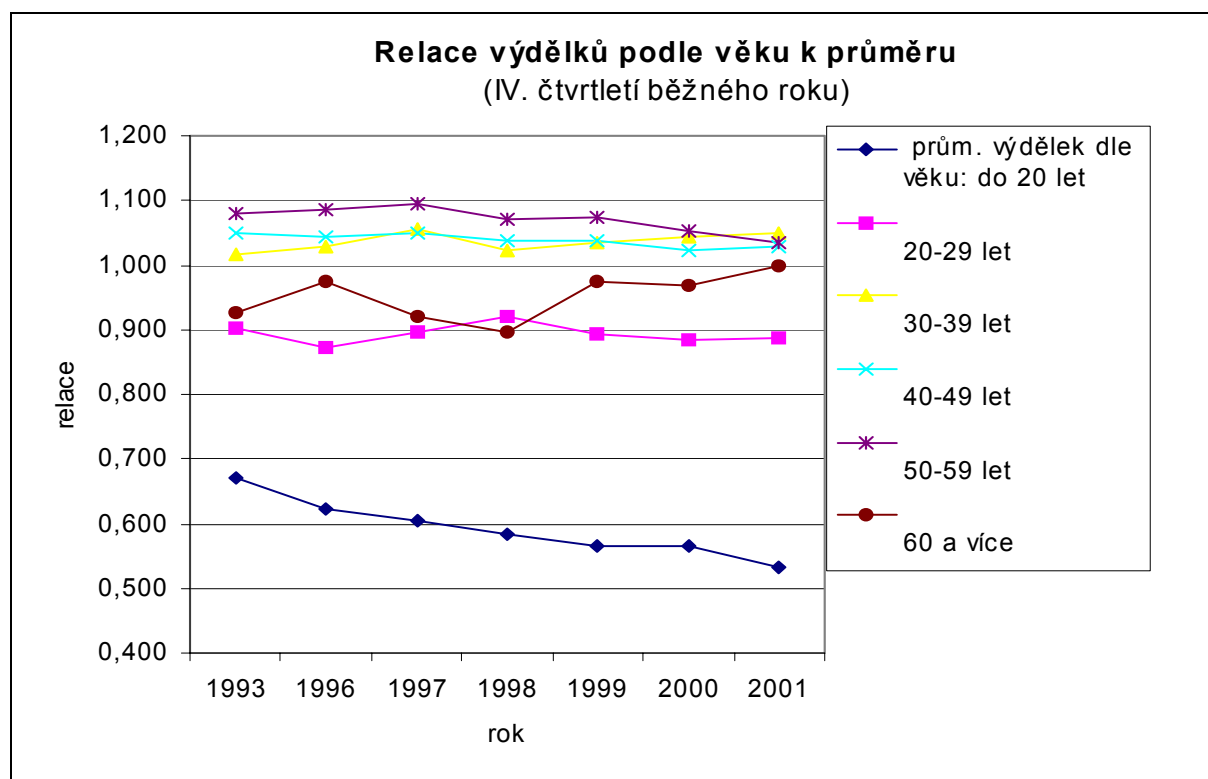
kategorie zaměstnanců podle dosaženého věku	rok						
	1993	1996	1997	1998	1999	2000	2001
do 20 let	0,670	0,624	0,606	0,585	0,566	0,566	0,531
20-29 let	0,901	0,874	0,896	0,920	0,893	0,885	0,886
30-39 let	1,018	1,028	1,055	1,024	1,033	1,042	1,049
40-49 let	1,049	1,044	1,048	1,037	1,037	1,024	1,028
50-59 let	1,080	1,086	1,093	1,071	1,072	1,051	1,035
60 a více	0,926	0,974	0,921	0,895	0,974	0,967	0,998

Pramen: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV;

vlastní propočet

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku

Graf 4.8



Pramen: Informační systém o průměrných výdělcích, MPSV;
vlastní propočet

Poznámka: Údaje za IV. čtvrtletí běžného roku

4.6 Rozdíly ve výdělkové úrovni mužů a žen

Rozdíly ve výdělkové úrovni mezd mužů a žen jsou, vzhledem k jejich jednoznačnému číselnému vyjádření, často považovány za zřetelné vyjádření nerovného sociálně-ekonomického postavení žen vůči mužům, resp. za projev jejich příjmové diskriminace. Nižší výdělková úroveň žen oproti mužům, trvale zjišťovaná jak za souhrn národní ekonomiky, tak za různé organizační, sociální a ekonomické segmenty odráží celý komplex faktorů, které se s úrovní výdělků vzájemně ovlivňují; prolínají se vlivy související s objektivními faktory plynoucími z charakteru pracovních činností vykonávaných muži nebo ženami a rozdílných sociálních funkcí obou pohlaví.

Průměrná mzda žen v národním hospodářství ČR dosahuje v současné době zhruba v rámci celostátního průměrného výdělku 3/4 výdělku mužů, resp. muži dosahují o 1/3 vyšší výdělek než ženy, viz tabulka 4.23.

Tabulka 4.23 Struktura zaměstnanosti a výdělků podle pohlaví

	vybraná odvětví OKEČ	zaměstnanci (tis. osob)		% zaměstnanců v odvětví		% z celkové zaměstnanosti		průměrné mzdy			
		muži	ženy	muži	ženy	mužů	žen	Kč/měs			relace Ž/M
								muži	ženy	celkem	%
C	dobývání nerost. surovin	67,2	8,9	88,3	11,7	3,2	0,5	17 074	12 326	16 311	72,2
E	výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	60,8	17,7	77,5	22,5	2,9	1,0	17 866	14 316	17 021	80,1
F	stavebnictví	281,8	30,5	90,2	9,8	13,3	1,6	14 958	12 696	14 665	84,9
G	obchod, opravárenství	183,1	276,0	39,9	60,1	8,6	14,9	17 284	10 534	13 015	60,9
M	školství	62,7	217,8	22,4	77,6	3,0	11,8	15 395	11 219	11 906	71,9
N	zdravotnictví	42,8	212,5	16,8	83,2	2,0	11,4	17 352	11 826	12 871	68,2
	odvětví celkem	2 119,0	1 849,9	53,3	46,7	100,0	100,0	16 109	11 793	14 097	73,2

Pramen: Ženy a muži v číslech, ČSÚ, MPSV

Poznámka: Údaje za rok 1999

Z dlouhodobějšího hlediska (zhruba v období 15 let) se úroveň průměrné mzdy žen velmi pozvolna přibližovala mzdě mužů; mezi rokem 1984 a 2000 se rozdíl zmenšil o 4,4 proc. bodu; relace přitom v posledních letech kolísala (maximum 77,2 % v roce 1996, minimum 72,0 % v roce 1988).

Ze sociálně-ekonomických faktorů působících na rozdíly ve mzdách mužů a žen lze pokládat za podstatné:

1. genderová segregace pracovního trhu,
2. mateřské a rodinné poslání žen,
3. převažující rozhodování mužů („svět muže“).

Ad 1. Genderová segregace pracovního trhu

Projevuje se tím, že ženská pracovní síla na jedné a mužská na druhé straně se soustředí do určitých hospodářských odvětví a pracovních činností s určitými požadavky na pracovní sílu (u žen práce méně namáhavé, vyžadující preciznost, s převážně pravidelnou pracovní dobou, u mužů práce fyzicky namáhavé, s větší a kolísavou pracovní zátěží aj.).

Pro Českou republiku je charakteristická výrazná segregace ženské a mužské pracovní síly podle hospodářských odvětví (činností), jak lze dokumentovat na vybraných odvětvích, viz tabulka 4.23.

Genderová segregace pracovního trhu v ČR má hluboké a dlouhodobé kořeny v před-listopadové éře. Základem byl extenzivní rozvoj hospodářství opírající se o plnou zaměstnanost a nízké mzdy. Součástí této politiky byl i převod mužů především do výrobních odvětví s těžšími pracovními podmínkami (extenzivní rozvoj těchto odvětví vázal jejich velký počet) a jejich nahrazování ženskou pracovní silou zejména v odvětvích nevýrobních a službách s nižší výdělkovou úrovní.

Otázka, zda nižší mzdové úrovně feminizovaných odvětví jsou důsledkem této feminizace nebo zda tato úroveň mezd je odrazem hodnoty práce a tedy je odpovídající, vyžaduje podrobnou analýzu. Ekonomickou realitou je skutečnost, že vytvořené mzdové proporce početných skupin zaměstnanců mají sklon se reprodukovat a mění se jen velmi pomalu. To platí jak o podnikatelské sféře (např. v obchodě) pro velký počet subjektů s různorodými zájmy a možnostmi, tak v rozpočtové (veřejné) sféře (školství, zdravotnictví), kde téměř trvale působí omezení zdrojů veřejných rozpočtů na možnosti výraznějších a trvalých změn.

Výše uvedené údaje dále naznačují:

- v odvětvích s převahou mužské pracovní síly se v úrovni mezd menšinové ženské pracovní síly prosazuje „mzdová parita“. V těchto odvětvích dosahují ženy relativně vyšší úrovně mezd,
- naproti tomu v odvětvích s převahou ženské pracovní síly muži zauímají vedoucí, řídicí a vysoce odborné pozice a dosahují tomu odpovídajících - vysokých - mezd.

Ad 2. Mateřské a rodinné poslání žen

Na nižší úroveň průměrných mezd žen působí celý komplex faktorů, které z jejich mateřského a rodinného poslání vyvěrají; jde zejména o tyto souvislosti:

a) časové výpadky v profesní kariéře plynoucí z jejího přerušování mateřstvím (mateřská dovolená, placená a neplacená volna, resp. přerušování zaměstnání) a z péče o rodinu (vyšší podíl na péči a výchově dětí proti mužům); tyto časové výpadky vedou v průměru k nižší odborně pracovní připravenosti k výkonu práce, narušení celkového profesního rozvoje u žen a k omezeným možnostem přijímat práce s vyššími nároky na čas, s vysokou odpovědností atd.

b) omezenější možnost žen vykonávat práci přesčas, ve směnných provozech (zejména noční práce, která je omezována i mezinárodními úmluvami a zákonnými úpravami), podstupovat pracovní cesty spojené se zaměstnáním, práci s měnícím se místem výkonu aj.

c) omezená možnost nebo přímo vyloučení (popř. i zákazem právními předpisy nebo v kolektivních smlouvách) výkonu prací fyzicky namáhavých (např. práce s břemeny, práce se sbíjecími kladivy, ručními pilami, ruční a volné kování atd.) a prací ohrožujících specificky zdraví žen (práce s otřesy aj.).

Působení těchto faktorů vede v souhrnu k nižším výdělkovým průměrům dosahovaným ženskými zaměstnaneckými soubory. Ženy v průměru zastávají práce méně náročné, odpracují menší časový fond. Tato převažující tendence není diskriminací žen v práci a odměňování, je výslednicí rozdílů ve struktuře prací (z hlediska jejich náročnosti a mzdového oceňování) vykonávaných muži a ženami, k těmto rozdílům v průměru dochází při plném zajišťování rovnosti odměňování a mezd mužů a žen v právních předpisech, kolektivních a individuálních smlouvách a jejich dodržování v praxi.

Vliv mateřského a rodinného poslání žen spoluovlivňuje řadu charakteristik mzdových rozdílů mužů a žen. Odráží se i v rozdílech pohybu výdělků mužů a žen podle věku, viz tabulka:

Tabulka 4.24 Pohyb výdělků mužů a žen podle věku

věková pásma	hrubé mzdy Kč/měs		indexy %		relace Ž/M
	muži	ženy	muži	ženy	%
od 20 do 24 let	11 875	10 025	100	100	84
od 25 do 29 let	14 827	11 738	125	117	79
od 30 do 34 let	16 781	11 219	141	112	67
od 35 do 39 let	17 025	11 563	143	115	65
od 40 do 44 let	16 964	11 928	143	119	70
od 45 do 49 let	16 614	11 969	140	119	72
od 50 do 54 let	16 503	12 252	139	112	75
od 55 do 59 let	16 773	14 043	141	140	84
od 60 do 64 let	18 648	11 257	157	112	60

Pramen: Ženy a muži v číslech, ČSÚ

Poznámka: Údaje za rok 1999

Vzestup průměrné výdělkové úrovně u mužů probíhá relativně razantně ve věkové etapě od 20 do 40 let. Průměrná věková výdělková škála žen je zejména ve věkovém pásmu mezi 30. a 40. rokem věku v konkurenci s mateřskými a rodinnými zátěžemi; vzestup výdělků se v tomto období zastavuje (v relaci vůči mzdě mužů je nejnižší) a další vývoj výdělkové úrovně na vzniklý výpadek navazuje.

Ad 3 Převažující rozhodování mužů („svět muže“)

V převážné většině rozhodovacích struktur dominují svým počtem a postavením muži. Současné pojetí rovnosti mužů a žen je uplatňováno (a vynucováno) jen krátkou dobu a není dosud všeobecnou společenskou normou.

V rozhodování o úrovni konkrétních mezd a platů (zejména jejich částí subjektivně rozhodovaných, jako jsou různá mzdová rozpětí, prémie, odměny) může docházet k nerovnostem ve prospěch zaměstnanců - mužů.

Rozsah tohoto faktoru, který je blízký nebo roven diskriminaci žen v úrovni odměňování, není zjistitelný statisticky. Je zaznamenáván různými sociologickými průzkumy a zjišťován individuálně v soudních rozhodnutích.

Souhrn uvedených faktorů (gendrová segregace trhu práce, mateřské a rodinné povinnosti, „svět muže“) vyúsťuje v obsazování pracovních pozic s nižší fyzickou a duševní námahou a časovými nároky ženami. Z pohledu zařazení prací do tarifních stupňů výdělkové nerovnosti obou pohlaví se pohybují kolem 20 % ve prospěch mužů.

T a b u l k a 4.25 Relace výdělků podle pohlaví v tarifních stupních ve IV. čtvrtletí 2002

tarifní stupeň	relace výdělků v %		ženy/zaměstnanci zaměstnanost v %
	M / Ž	Ž / M	
1. stupeň	106,0	94,3	69
2. stupeň	119,2	83,9	74
3. stupeň	116,9	85,5	59
4. stupeň	122,0	82,0	46
5. stupeň	117,2	85,3	28
6. stupeň	124,4	80,4	32
7. stupeň	121,0	82,6	61
8. stupeň	113,8	87,9	61
9. stupeň	113,3	88,2	42
10. stupeň	113,5	88,1	38
11. stupeň	109,2	91,6	32
12. stupeň	120,2	83,2	21
mimotarifní zařazení	156,2	64,0	31
bez označení tarifních stupňů	142,6	70,1	44

Pramen: F. Kala, M. Novotný, Výdělký mužů a žen, Trexima 2003

5. Přibližování mzdové hladiny ČR k EU

Vývoj nominální a paritní mzdové úrovně mezi ČR a EU ovlivňovaly především faktory:

- nominální úroveň a pohyb průměrné (referenční) mzdy,
- směnný kurz národních měn,
- úroveň složené daňové kvóty (sazby daně z příjmů a příspěvků do sociálních fondů) zaměstnanců,
- hladina spotřebitelských cen.

Zjištění hodnot těchto faktorů má řadu informačních, metodických a věcných omezení. Výsledky analýz proto jsou přibližné. Ekonomická úroveň jednotlivých členských zemí a různá ekonomická struktura se však přirozeně promítají i v rozdílech jejich mzdových hladin.

Použití statistické průměrné mzdy za ČR není nejvhodnější; metodické vymezení mzdy vykazuje rozdíly proti zahraničí (v ČR je odměnou za vykonanou práci, v zahraničí obsahuje obvykle zveřejňovaný výdělek plnění spojená s pracovním poměrem, např. plnění za krátkodobé absence pro nemoc, popř. sociální plnění zaměstnavatele vůči zaměstnancům).

Evropskou unii charakterizují rozdíly v úrovni mezd a jejich postavení v sociální politice členských zemí, které korelují s výkonností hospodářství jednotlivých zemí a s jejich politickým a sociálním vývojem²². V členských státech s nižší úrovní HDP na obyvatele (Španělsko, Portugalsko, Řecko) úroveň mezd v zásadě odpovídá nižší tvorbě zdrojů. Prakticky všechny nákladově-důchodové ukazatele (náklady práce, průměrné mzdy, sociální dávky) jsou v těchto zemích absolutně nebo relativně nízké. Současně je zde nižší souhrnné daňové zatížení zaměstnance. Tím se vytváří situace, že nominální čistá mzda je relativně vyšší než hrubá mzda. Nižší úroveň hladiny spotřebitelských cen pak dále přibližuje reálnou kupní sílu disponibilních čistých mezd v těchto státech s výkonnějšími ekonomikami, tlumí se dopad mzdového polštáře, který tyto země udržují v rámci politiky levné pracovní síly.

Lze rovněž vysledovat dva základní typy utváření ceny práce, tj. mezd a rozdělovacích a přerozdělovacích mechanismů, které se liší mírou státních regulací a odpovědností jednotlivců za ochranu před sociálními a životními riziky. Oba typy mají za sebou dlouhý společensko ekonomický vývoj a odpovídají tradicím dané země.

První typ, typický zejména pro V. Británii a Irsko, charakterizuje relativně nízké daňové zatížení mezd (poměrně nízká úroveň příspěvku zaměstnavatelů na sociální ochranu zaměstnanců), relativně vysoká hrubá a zejména čistá mzda (z níž jednotliví zaměstnanci zajišťují, na základě vlastního rozhodnutí, značnou část své sociální ochrany) a relativně nízké dávky státem regulované (zákonem stanovené) sociální ochrany a jejich podílu na HDP.

Druhý typ typický pro Německo a Rakousko charakterizují relativně vysoké zdanění mezd, relativně nízká hrubá mzda a poměrně vysoké dávky sociální ochrany a jejich podíl na HDP. Tento mechanismus zmenšuje individualizaci sociální ochrany, vytváří rozsáhlý systém státem regulovaných garancí zpravidla založených na solidaritě mezi generacemi a mezi občany s vysokými a nízkými příjmy.

V systémech utváření mezd a mechanismech rozdělování a přerozdělování v dalších státních společenstvích se prolínají prvky prvního a druhého typu a rovněž specifické přístupy, které v jednotlivých zemích jsou dány vlivy konkrétního politického a hospodářského vývoje.

²² Rozdíly v ideových přístupech k fungování mezd, k rozdělovacím a přerozdělovacím mechanismům (daňovým systémům, relativnímu rozsahu sociálních ochranných systémů).

T a b u l k a 5.1 Úroveň HDP na obyvatele, nákladů práce, hodinových mezd ve zpracovatelském průmyslu, výdajů na sociální ochranu ve členských státech (mimo Lucembursko) v roce 1999; státy řazené podle úrovně HDP

státy	HDP na obyvatele ¹⁾ EUR	celkové náklady práce EUR/hod		hrubá mzda EUR/hod		čistá mzda EUR/hod		sociální ochrana
	PK	N	% mimo mzdových ²⁾	N	% D+F	N	PS	% HDP ³⁾
Dánsko	25 731	22,74	20,1	18,18	40,9	10,75	9,36	30,00
Nizozemsko	24 332	20,13	22,6	11,87	30,8	7,73	8,42	28,50
Rakousko	23 641	19,93	48,3	10,31	26,5	7,56	7,81	28,40
Irsko	23 393	13,48	28,4	9,65	25,4	7,20	8,24	16,10
Německo - záp.	22 677 ⁴⁾	25,18	44,9	13,98	40,2	8,30	8,30	29,3 ⁴⁾
Belgie	22 461	21,92	48,6	11,23	42,1	6,51	7,11	27,50
Itálie	21 973	15,47	49,9	7,85	32,7	5,28	6,48	25,20
Švédsko	21 887	20,68	40,9	12,22	34,1	8,06	7,19	33,30
Finsko	21 709	20,46	43,9	11,46	32,7	7,71	7,40	27,20
Francie	21 176	17,27	48,2	10,83	28,9	6,36	6,36	30,50
V. Britanie	21 155	16,76	29,2	11,18	22,6	9,19	9,15	26,80
Španělsko	17 501	18,04	45,2	7,34	20,0	5,87	7,92	21,60
Portugalsko	15 487	6,15	43,8	3,46	21,0	2,73	4,07	23,40
Řecko	14 420	8,33	40,6	4,96	23,0	3,82	5,18	24,50
min - max								
poměr státy	1 : 1,8	1 : 4,1	1 : 2,5	1 : 5,2	1 : 2,1	1 : 3,9	1 : 2,3	1 : 2,1
	Ř D	P N	It D	P D	Šp Be	P D	P D	Ir Šv

Prameny: Purchasing Power Parities and Real Expenditures, OECD Economic Outlook December 1999, Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, IW Trends 3/2000, IDW Köln, Úplné náklady práce v České republice v roce 1999, ČSÚ 2000, Odhad tvorby a užití HDP ve 4. čtvrtletí 1999, ČSÚ 2000, Příjmy a mzdy v zahraničí a v České republice, VÚPSV Praha 1999, DIW Wochenbericht 8/2000, vlastní přepočty, The European Comparison Programme, Eurostat 2001, Social Protection Expenditure and Receipts, Eurostat 2000

Zkratky: PK - parita kupní síly podle HDP; N - nominální kurz, D+F - daně a povinné pojistné do soc. fondů; PS - parita kupní síly podle soukromé spotřeby (Německo - záp.)

Poznámky a vysvětlivky: 1) Cenová hladina EU - 15, ostatní údaje - cenová hladina Německo - západ; 2) Náklady zaměstnavatelů; 3) 1998; 4) SRN - celkem

Utváření ceny práce v ČR se blíží postupu v sousedních SRN a Rakousku, tj. typu s relativně rozsáhlým přerozdělením garantujícím vysoký stupeň solidarity mezi generacemi a mezi občany s vysokými a nízkými příjmy. Zákonné souhrnné sociální pojištění zaměstnanců placené zaměstnavatelem v roce 2002 dosáhlo úrovně 26 % vyplacené hrubé mzdy²³, průměrná složená daňová kvóta (daně a pojištění) na straně zaměstnance dosáhla 21,8 % brutto výdělku. Z tohoto hlediska je postup ČR podobný politice méně vyspělých zemí (Španělsko, Portugalsko a Řecko)

Pro analýzu konvergence mzdové hladiny v ČR k EU je reprezentativní porovnání se SRN. Spolková republika je ekonomicky nejvýznamnější kontinentální stát EU, od počátku se angažuje v evropské integraci, pro ČR je bezprostředním sousedem a nejvýznamnějším obchodním partnerem. Vyspělost SRN charakterizuje více než čtyřnásobně vyšší úroveň HDP na obyvatele ve srovnání s ČR v přepočtu směnným kurzem měny²⁴. Procesy, které probíhaly

²³ Úplné náklady práce za rok 2002 podle výsledků výběrového šetření za rok 2002, ČSÚ 2003; podle platných právních norem zaměstnavatel odvádí za zaměstnance v hlavním pracovním poměru 35 % vyplacené mzdy.

²⁴ Podle výsledků Eurostatu v rámci Evropského srovnávacího programu v roce 2001 HDP/obyvatel v ČR dosahoval nominálně po přepočtu směnným kurzem 24,6 % úrovně SRN, po přepočtu kupní silou 56,8 %.

v 90. letech a probíhají při konvergenci české cenové a mzdové hladiny k německé, jsou typické i pro ostatní státy Unie.

Přiblížení k věcné náplni výdělku v SRN je vhodné realizovat tím, že místo statisticky zveřejňované průměrné mzdy se za ČR jako referenční hodnota použije průměrná měsíční mzda za zaměstnance s plným pracovním úvazkem, kteří odpracovali alespoň 95 % fondu pracovní doby²⁵.

Zjištění přiměřené (střední) výdělkové úrovně za SRN použitelné pro kvantitativní srovnání má informační problémy. Výdělková data se vztahují na plně zaměstnané osoby v průmyslu a ve službách. Přibližování nominální a reálné výdělkové hladiny ČR k SRN obsahuje tabulka.

Tabulka 5.2 Přibližování mzdové hladiny v ČR a SRN

kriterium	jednotka	rok					index	
		1993	1999	2000	2001	2002	2002/1993	2002/2001
průměrný výdělek v ČR	Kč/měs.	6 293	13 813	14 728	15 455	16 583	2,635	1,073
směnný kurz	CZK/EURO(ECU)	34,8	36,83	35,61	34,08	30,8	0,885	0,904
hrubý průměrný výdělek ČR	EUR(ECU)/měs.	181	375	400	453	538	2,977	1,187
hrubý průměrný výdělek SRN	EUR(ECU)/měs.	2 236	2 688	2 731	2 786	2 841	1,271	1,020
nominální hrubá výdělková hladina ČR/SRN	%	8,1	14,0	15,1	17,2	18,9		
složená daňová kvóta ČR	%	24	23	23	22	22		
SRN	%	41	42	42	42	42		
nominální čistá mzda ČR	EUR(ECU)/měs.	143	293	312	354	420	2,940	1,187
SRN	EUR(ECU)/měs.	1319	1559	1584	1616	1648	1,249	1,020
nominální čistá výdělková hladina ČR/SRN	%	10,8	18,8	19,7	21,9	25,5		
relativní cenová hladina ČR/SRN	%	25,6	37	39	40	44		
SRN/ČR	%	390,6	270,3	256,4	250,0	226,1		
paritní hrubá mzdová hladina ČR/SRN	EUR(ECU)/měs.	706	1014	1026	1134	1218	1,907	1,188
ČR/SRN	%	31,6	37,7	37,6	40,7	42,9		
paritní čistá mzdová hladina ČR/SRN	EUR(ECU)/měs.	558	791	800	884	950	1,883	1,188
ČR/SRN	%	42,3	50,7	50,5	54,7	57,6		

²⁵ Vliv metodiky na vyčíslení průměrného výdělku v ČR

	1993	2000	2000/1993
průměrná měsíční hrubá mzda Kč ^{a)}	6 293	16 002	2,54
průměrná mzda v národním hosp. Kč	5 817	14 640	2,52

Pramen: J. Kux a kolektiv: „Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 - 2002, Bulletin No 18“. VÚPSV 2003; Časové řady základních ukazatelů statistiky ceny práce(1948 - 2001), ČSÚ

Poznámka: a) Hrubá mzda je definována pro zaměstnance s plným pracovním úvazkem, kteří odpracovali alespoň 95 % fondu pracovní doby; .

Prameny: Eurostat Yearbook 2002, European Commission; Taxing Wages 2000 - 2001, OECD 2002; Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2001), ČSÚ 2002; Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy v ČR za 1 - 4. čtvrtletí 2002, ČSÚ 2003; The European Comparison Programme, Aggregat - level preliminary results for 2001, Eurostat 2002
vlastní propočty

Od roku 1993 se nominální i reálná mzdová hladina ČR přiblížila úrovni SRN (a rovněž průměru EU):

- rychlý růst nominální mzdové hladiny ČR proti SRN; růst průměrné mzdy v ČR reagoval na 1/3 propad reálných výdělků z počátku 90 let a na vysokou míru inflace a v průměru ročně představoval cca 15 %, v SRN 2 %, a to do roku 2000 při značné stabilitě směnného kurzu²⁶; stejně se pohyboval i čistý výdělek,
- relativní cenová hladina ČR se přiblížila cenové úrovni SRN (a rovněž EU),
- růst paritního výdělků ovlivňovala od roku 2001 apreciacie podhodnocené Kč²⁷.

Proces přibližování cenových a mzdových hladin probíhal při růstu reálné kupní síly průměrné čisté (i hrubé) mzdy a byl v zásadě makroekonomicky a sociálně přijatelný. Vstupní proporce v případě ČR se podobají poměrům, se kterými disponovaly v předvstupním období méně vyspělé státy EU, Řecko, Španělsko, Portugalsko. Vzhledem k mimořádnému zpevnění kurzu Kč/EUR v roce 2002 o 10 % následující tabulka uvádí i proporce z roku 2001. Korekce směnného kurzu v roce 2003 o zhruba 5 % by však při rychlém růstu průměrného výdělků neměla výrazně měnit dosažené poměry.

T a b u l k a 5.3 Výkonnost ekonomik, cenové a mzdové hladiny v předvstupním období vyspělých států EU

ř.	charakteristika	Řecko	Španělsko	Portugalsko	ČR	
					2001	2002
1.	HDP/obyv. (parita EU=100), %	61,6 ¹⁾	72,8 ¹⁾	55,8 ¹⁾	59,0 ²⁾	60,0 ²⁾
2.	cenová hladina HDP(parita báze DEM), %	69 ³⁾	72 ³⁾	49 ³⁾	40 ⁴⁾	40 ⁴⁾
3.	prům. hrubý měs. výdělek-nár. měna	26 577 ⁵⁾	88 445 ⁶⁾	31 966 ⁷⁾	16 583 ⁸⁾	16 583 ⁸⁾
4.	směnný kurz nár. měna/ECU(EUR)	59,42	129,14	130,25	34,08	30,80
5.	prům. hrubý měs. výdělek ECU(EUR)	447	685	245	453	538
6.	směnný kurz DEM/ECU (EUR)	2,511	2,226	2,226	-	-
7.	prům. hrubý měs. výdělek SRN ECU(EUR)	1 147	1 541	1 541	2 786	2 841
8.	nominální hrubá mzdová hladina (ř.5/ř.7)%	39	44	16	17	19
9.	paritní hrubá výdělková úroveň (ř.5/ř.2)	647	611	500	1 134	1 347
10.	paritní hrubá mzdová hladina (ř.9/ř.7)%	56	40	32	41	47

Poznámka a vysvětlivky: 1) Pět let před vstupem; 2) předběžný údaj MF ; 3) Rok před vstupem (Řecko-1980, Španělsko-1985, Portugalsko-1985; 4) k SRN; 5) GRD 1980, manuální pracovník, svobodný muž; 6) ESP, 1985, manuální pracovník, 7) PTE, 1985 manuální pracovník, svobodný muž, 8) Kč, zaměstnanec, který odpracoval plnou pracovní dobu; 9) v roce, v němž je uveden průměrný výdělek příslušného státu; 10) SRN-staré země, manuální pracovník, svobodný muž; 11) SRN;

Z porovnání plyne, že při blízké charakteristice výkonnosti ekonomik má ČR nižší cenovou hladinu, a tedy značně vyšší podhodnocení měny (“měnový polštář”), což se

²⁶ Kurz CZK/ EUR v roce 2001 představoval zhruba 98 % úrovně z roku 1993 a uvedeném období se plynule pohyboval v intervalu od - 3 % do + 5 % meziroční změny.

²⁷ Apreciace Kč se projevovala od roku 2000 s výrazným zpevněním o 10 % v roce 2002. Analytici přepokládají další pokračování trendu zhodnocování měny s mírnými výkyvy souvisejícími s vývojem konjunktury v ČR a ve světě.

projevuje v nízké nominální hrubé mzdové hladině; paritní hrubá mzdová hladina je srovnatelná.

Ze srovnání lze dovodit, že česká ekonomika má proti předvstupní situaci méně vyspělých států EU větší ochranu exportérů (značně nízký kurz měny) a relativně příznivé podmínky pro spotřebu domácností. Relativně značně nízká nominální hladina hrubých mezd (i při zvýšení proti roku 1993 na dvojnásobek je, i s přihlédnutím k blízkosti hlavních ekonomických center EU, nadále výhodná pro zahraniční investory; riziko strukturálního pohybu k jednoduchým výrobám a činnostem přetrvává. Tlumí se tak impulzy pro jiné cesty růstu konkurenceschopnosti (technický rozvoj atd.).

Relativně nízká mzdová (nominální) hladina a hladina spotřebitelských cen vytváří u občanů motivaci k migraci za prací do zahraničí (zejména krátkodobého a dojížděkového charakteru). V rámci přibližování cenové a výdělkové hladiny ČR a západních sousedů však impulzy postupně slábnou, jak to potvrdily i provedené průzkumy²⁸.

²⁸ „Podstatně menší odstup paritní síly mezd mezi jednotlivými zeměmi rozhodujícím způsobem snižuje intenzitu příjmové motivace k migraci za prací z ČR do států EU. Po dobu existence řádově nižší hladiny spotřebitelských cen (cen soukromé spotřeby) v ČR není rozdíl v reálné kupní síle mezd (pracovních příjmů) natolik výrazný (pohybuje se v řádu dvojnásobku), aby vyvolal impulz k rozsáhlé migraci spojené s dlouhodobým nebo trvalým pobytem na území členských států Unie“.

Kolektiv autorů: "Sociální a ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie v oblasti zaměstnanosti, pracovních sil a sociálních vztahů", VÚPSV 1998, s. 29

6. Základní problémy integrace českého trhu práce s evropským

Integrace české ekonomiky do evropské umocněná vstupem ČR do Evropské unie nepřinese okamžité kvalitativní změny v oblasti ocenění živé práce, resp. úlohy mezd na trhu práce. Na rozdíl od ostatních segmentů trhu (kapitál, zboží) přechodné období díky odložení volného pohybu osob (české pracovní síly na evropském trhu) zpomalí propojení českého trhu práce s evropským²⁹ (ochrana regionálních trhů práce v EU bude brzdit i svobodu pohybu služeb spojených s výkonem práce mimo ČR, např. dodávky stavebních prací, přeprava zboží). Prodlouží se časový horizont pro jeho adaptaci na evropské standardy. Nastartovaný proces renesance mzdy jako tržní kategorie je dlouhodobý a bude pokračovat i po vstupu do Evropské unie. Sociální partneři ještě dlouho budou řešit disproporce objektivního ocenění práce, které vyplývají z rozdílné kupní síly koruny doma a v zahraničí a zaměstnavatelé budou mít k dispozici v relaci k evropskému trhu nízkou mzdovou hladinu v ČR.

Konvergence cenové a mzdové hladiny při vysokých rozdílech vůči státům Evropských společenství přináší řadu nezodpovězených otázek. Pokusem o jejich formulování a odpovědi byly studie RASES z let 2001 a 2002³⁰. Měnící se ekonomické podmínky v ČR (citlivost kurzu Kč na vnější vlivy, stagnace cen v roce 2001 a 2002, rostoucí deficit veřejných rozpočtů) a ve světě (pokračující stagnace vyspělých ekonomik, krize finančních trhů při dlouhodobém přebytku neumístěného kapitálu) však mnohé předpovědi zrelativizovaly.

Zmíněná studie RASES problém pohybu mezd v integračním období charakterizuje: „Předpokladem bezporuchového vývoje integračního procesu je v této situaci sladění vývoj cenové a mzdové úrovně s vývojem ekonomické úrovně, produktivity práce a z nich vyplývajících zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky“³¹. Vývoj v tomto období se musí vypořádat v rámci CEFTA po Slovensku s nejnižší cenovou hladinou ve srovnání se SRN, která v roce 2001 dosáhla 40 %, při zhruba 17 %³² úrovni hrubé mzdy a paritní produktivity práce (HDP/obyvatel) ve výši 59 %³³ (v roce 2002 relace nominálních hrubých výdělků dosáhla 19 % úrovně SRN, údaje o poměru cenových hladin³⁴ a o paritní úrovni HDP/obyvatel³⁵ budou po metodické změně k dispozici v roce 2004)

Ocenění živé práce v souvislosti s integrací do EU bude muset reagovat v krátkém časovém období na sérii 3 impulzů, které výrazně zasáhnou mzdovou hladinu:

- vstup do Unie,
- přechod na jednotnou evropskou měnu,
- volný pohyb pracovních sil v rámci Evropských společenství.

²⁹ Vytváření jednotného vnitřního evropského trhu práce představuje zdoluhavý proces. Po výrazných migračních tocích pracovních sil z jihu na sever je dnešní mobilita nevýrazná. Jednotlivé národní trhy zůstávají izolovány a Komisi se nedaří v evropském rozměru zvládat strukturální nerovnováhy v zemích Společenství. Mimo psychologických faktorů, jazykových bariér a životního stylu působí rozdílné sociální systémy. Izolovanost národních trhů práce se odráží i v rozdílech ve výdělkové úrovni a struktuře. Na druhé straně však vznikají plnohodnotné a funkční přeshraniční trhy práce na území příhraničních regionů členských států. Pro integraci českého trhu práce tak rozhodující význam bude mít uvolnění pohybu osob se SRN a Rakouskem.

³⁰ Kolektiv autorů: "Sociální a ekonomické souvislosti integrace české republiky do Evropské unie (Nové příležitosti, možná rizika)", VŠE Praha 2001, a Kolektiv autorů: "Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do Evropské unie (Ekonomická konvergence, konkurenceschopnost a sociální soudržnost)", RASES, květen 2002

³¹ Kolektiv autorů: "Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do Evropské unie (Ekonomická konvergence, konkurenceschopnost, a sociální soudržnost)", RASES, květen 2002, s. 103

³² Viz tabulka 5.2

³³ Vlastní propočty podle The European Comparison Programme, Aggregat - level preliminary results for 2001, Eurostat 2002

³⁴ odhad VÚPSV představuje 44 %

³⁵ podle předběžných údajů MF 60 %, podle odhadů vlivu metodických změn za strany ČSÚ 62 %

Vstup do Unie bude provázet rychlá frekvence cenových pohybů. Jejich intenzita však bude řádově nižší než v 90. letech. Plnění maastrichtských kritérií při přípravě na vstup do Evropské měnové unie se spojí se relativní stabilitou cen a koordinovanou fiskální politikou vlád členských zemí. Uvolnění pohybu osob v rámci společenství, zejména se SRN a Rakouskem může ovlivnit přímo trh práce a cenu práce.

Vyrovňování cenových úrovní a relací, krátkodobě spojené s rychlejším růstem spotřebitelských cen, patrně potáhne vývoj nominálních výdělků. Ze současných 44 % by se hladina spotřebitelských cen vůči SRN měla do roku 2008 zvýšit min. na 50 %. Zreálnění cen se však na druhé straně výrazně projeví v částečné eliminaci rozdílu mezi nominálním směnným kurzem a paritou kupní síly koruny.

Rychlé vyrovnání výdělkových relací ani po přístupu do Evropské měnové unie však nelze očekávat. Cena práce je v ČR tradičně podhodnocená, v tomto smyslu lze mluvit o „historickém mzdovém polštáři“.

Intenzita „mzdové náklady“ z vyspělých ekonomik Unie po uvolnění pohybu pracovních sil bude záviset na úrovni výdělku v ČR v paritě kupní síly ve srovnání s EU, zejména s Rakouskem a SRN, míře nezaměstnanosti a objemu přílivu levných pracovních sil z postkomunistických zemí, resp. na rozsahu ochrany českého trhu práce po celou dekádu. Bezproblémové otevření českého trhu práce do ES předpokládá narovnání cenových a mzdových relací a zreálnění spotřeby HDP podle sektorů v období vstupu do EU a připojení k EMU³⁶.

6.1 Vývoj ceny práce po připojení k EU

Do Evropské unie vstupuje česká ekonomika s relativně nízkými jednotkovými náklady práce, což jí usnadňuje napojení na jednotný vnitřní evropský trh. Další výrazné snižování bez vlivu na zaměstnanost není možné³⁷. Po narovnání cenových relací a sevření nůžek mezi nominálním kurzem koruny a paritou její kupní síly je pravděpodobná stagnace podílu náhrad zaměstnancům na HDP.

Pro udržení rovnováhy v národním hospodářství a udržení konkurenceschopnosti by se po celou dekádu měl podíl náhrad zaměstnancům na HDP pohybovat v pásmu 44 - 46 % v závislosti na růstu produktivity práce. Česká ekonomika se patrně ani při vyšších růstových tempách asi nepřipojí k evropskému trendu klesajících jednotkových nákladů práce.

V tomto období bude aktuální problém sladění pohybu výdělku a společenské produktivity práce. Udržení této proporce bude ovlivňovat zaměstnanost a produktivita práce na pracovníka, která by měla růst rychleji než výdělek. V 90. letech HDP ve srovnatelných cenách na obyvatele vykazoval výrazně nižší tempa než reálný výdělek (index HDP/obyvatel 2002/1989 dosáhl 1,067 a reálné mzdy 1,212). Disproporcionální vývoj však čerpal z rezerv „mzdového polštáře“, který již není k dispozici. Při pokračování tohoto trendu stojí na konci obtížně řešitelné příjmové problémy státního rozpočtu, sociálního a zdravotního pojišťovenského systému a riziko inflace, pro Českou republiku bude problematická i realizace Lisabonské strategie.

³⁶ Ve srovnání s jinými zeměmi je tradičně česká ekonomika investičně náročná (hypertrofii národního hospodářství popsal již Prognostický ústav ČSAV v Souhrnné prognóze vědeckotechnického, ekonomického a společenského rozvoje ČSSR do roku 2010 ze srpna 1988); podíl hrubé tvorby kapitálu dosahoval v letech 1998 až 2001 téměř 30% HDP proti 20% v ostatních státech EU. Na druhé straně spotřeba vlády zhruba ve výši 1/5 HDP je v relacích vyspělých zemí nízká (podíl spotřeby vlády na HDP dosahuje v průměru 1/3) a nechrání ekonomiku před konjunkturálními výkyvy a nerovnováhou. Lze však předpokládat, že změna metodiky výpočtu HDP přinese dílčí korekci uvedených proporcí, zveřejnění výsledků se očekává v roce 2004

³⁷ Další zlevňování pracovní síly sebou nese nebezpečí dequalifikované pracovní síly, která bude brzdit růst technického rozvoje a tím i produktivity práce, a nízké vnitřní poptávky, která zúží domácí trh s negativním dopadem na drobné a střední podniky zejména v sektoru služeb.

Situace první dekády 21. století se bude výrazně odlišovat od turbulentních procesů v transformačním období. Ekonomické prostředí disponuje institucionálním rámcem tržních vztahů včetně mechanismů utváření mezd. Vnitřní podmínky a vnější obchodní vztahy (připojení k EU v roce 2004) jsou stabilizované a hospodářský vývoj ze strany podnikatelských subjektů i organizací zaměstnanců se stal předvídatelným. Inflace se stabilizovala na míře, která odpovídá tempům zemí Společenství. Cenový růst přestane být akcelerátorem mzdového růstu jako v období let 1992 - 1999. Sociální partneři při vyjednávání pracovních a mzdových podmínek budou respektovat vztah mezi pohybem produktivity práce, mezd a zaměstnaností, resp. princip mezní produktivity³⁸. První signály tohoto postupu se projevily v období let 2000 - 2001³⁹. V jednotlivých letech se popsany vztah nebude prosazovat rovnoměrně. V důsledku mzdové rigidity⁴⁰ budou výdělky oscilovat kolem trajektorie produktivity práce.

Plynulé působení principu mezní produktivity však budou narušovat vlivy probíhající integrace do společného hospodářského a sociálního prostoru ES (jejich intenzita bude nižší než v 90. letech) jako:

- pokračování procesu přibližování cenové hladiny a struktury jednotnému vnitřnímu evropskému trhu s následnou roční inflací kolem 3 %,
- zhodnocování Kč vůči euru o zhruba 3 % ročně.

Na celkovou výdělkovou hladinu ČR bude dále působit tlak na eliminaci zaostávání platové úrovně rozpočtové sféry za mzdovou úroveň podnikatelské sféry. Transformační období se nedokázalo vypořádat s 10 % výdělkovým rozdílem v neprospěch nepodnikatelské sféry. Řešení bude znamenat vedle nároků na finanční zdroje z veřejných rozpočtů i porušení relace růstu společenské produktivity a výdělků, přes proporcionalní vývoj v podnikatelské sféře.

Postupná konverze české výdělkové hladiny k úrovni EU a apreciacie koruny v této dekádě posune úroveň nominální hrubé mzdy ze současné 1/5 na 1/3 úroveň SRN a v paritě kupní síly na zhruba 2/3 německé hrubé mzdy. Čistý paritní výdělek při současných daňových kvótách přesáhne 3/4 výdělku Spolkové republiky.

Proces přibližování zpomalí nebo i zastaví příprava vstupu do Evropské měnoví unie. Konstrukce maastrichtských kritérií⁴¹ postavena na dynamice finančních ukazatelů vychází z blízké ekonomické úrovně členských států. Zkušenosti členských zemí Hospodářské a měnové unie ukazují, že konvergence reálných výdělků se překlopila na konvergenci jejich dynamiky. Diferenciace hladin nákladů práce se stabilizovala na úrovni z počátku 90. let. Na uvedený fakt upozorňuje ekonomická studie T. M. Andersen: "Wage formation and European integration", Economic Papers, European Commission 2003.

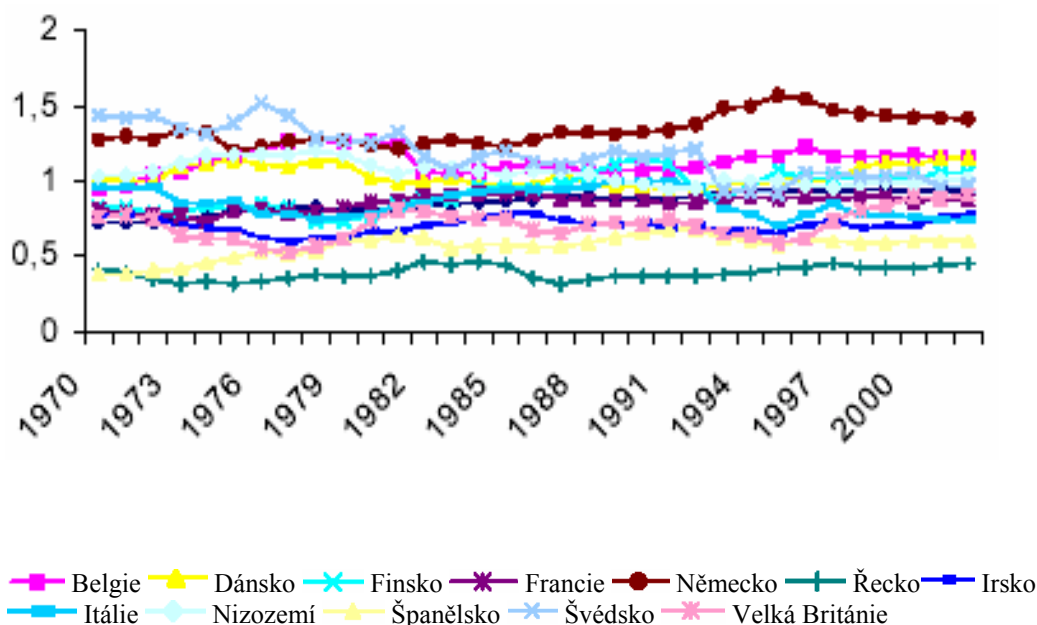
³⁸ Zaměstnavatel může zvyšovat objem živé práce v hodnotovém vyjádření pokud neklesá rentabilita, resp. produktivita.

³⁹ Disproporcionální vývoj v roce 2002 a 2003 patrně vyplývá z mylných předvstupních prorůstových a proinflačních očekávání sociálních partnerů tak, jak se projevily při stanovení mzdových podmínek běžného roku a ze zrychlení apreciacie Kč.

⁴⁰ V důsledku kolektivního vyjednávání mzdy reagují na ekonomický vývoj v běžném roce až v roce následujícím. Princip dlouhodobých smluvních ujednání mezi TOP managementem a vlastníky posunuje rigiditu mezd českých manažerů na min. dvouleté období (viz výsledky několikaleté řady šetření „Odměňování managementu organizací v rezortní působnosti MPO“)

⁴¹ Nízká míra inflace, deficit veřejných rozpočtů max. 3 %, dlouhodobá stabilita výnosů státních dluhopisů, maximální zadlužení vlády ve výši 60 %, kurzová stabilita

Graf 6.1 Relativní mzdy, státy EU



Poznámka: Relativní mzdy - relace mezd dané země k nejvýznamnějšímu obchodnímu partnerovi

Pramen: T. M. Andersen: "Wage formation and European integration", Economic Papers, European Commission 2003, str. 8

6.2 Faktory vývoje a diferenciací výtěžků po roce 2000

Vysoké přírůstky nominálních výtěžků v 1. polovině 90. let vytvořily prostor pro diferenciaci. V tomto období se ustanovily základní proporce mzdové diferenciaci. Snižující se dynamika výtěžků měla za následek ve 2. polovině 90. let podstatně pomalejší rozevírání výtěžkového vějíře. V 90. letech se založily i základní tendence, které se budou projevovat vedle vnějších impulzů, tj. vstupu do EU, připojení k EMU a uvolnění pohybu osob, i po roce 2000. Mezi nejdůležitější patří:

- postupná konverze českých výtěžkových úrovní jednotlivých profesí k hladinám a relacím obvyklým v Evropských společenstvích, zejména v sousedním Rakousku a SRN,
- harmonizace dynamiky produktivity práce a reálných výtěžků (podnikatelská sféra v důsledku nízkých temp inflace přesune svoji pozornost k rentabilitě nákladů a tím i živé práce),
- vysoký rozptyl individuálních výtěžků,
- růst významu kolektivního vyjednávání v mechanismu utváření mezd, průnik zahraničních zkušeností a koordinovaný postup odborů zejména v "evropských podnicích",
- rostoucí ocenění kvalifikované práce,
- posílení vazby mzdy a výkonu (od roku 1998 relativně rychlý růst mezd nejvýkonnějších pracovníků ve věkové skupině 30 - 39 let).

Na druhé straně se budou stále rostoucí intenzitou projevovat tlumící faktory. Mezi nimi se výrazně budou profilovat zejména:

- snaha zaměstnavatelů eliminovat nárůst nákladů v důsledku aplikace *acquis communautaire* se snahou jejich kompenzace ve mzdách,
- snaha zaměstnavatelů držet nízkou cenu práce v zájmu udržení mimořádných zisků,
- strach obyvatelstva z nezaměstnanosti v případě požadavků na vyšší výtěžky,

- tendence zhušťování výdělků ve 4 - 9. hlavní třídě zaměstnání (klasifikace KZAM), kam patří téměř 65 % zaměstnanců,
- imigrace pracovních sil z nových členských zemí EU s horšími pracovními podmínkami,
- omezené zdroje veřejných rozpočtů na platy zaměstnanců rozpočtové sféry, jejich nedostatek bude zesílen absencí příjmů z privatizace, platová politika vlády je zatím jedním z rozhodujících faktorů pohybu výdělků.

Po vstupu do EU se na trhu práce ČR objeví nové instituty - Evropské rady pracujících, které fungují v nadnárodních společnostech se sídlem v některém ze členských států. Jejich existence může a patrně přinese do mzdového vyjednávání mezinárodní koordinaci, a to jak věcnou, tak metodickou⁴².

6.2.1 Diferenciace výdělků

Obecně se prosazujícím trendem pro ocenění práce zůstanou kvalifikační nároky na výkon práce a hledisko odpovědnosti. Výdělkové rozdíly mezi "duševní" a "manuální" prací vytvořené v minulé dekádě se zachovají a mírně porostou. Jejich konkrétní rozdíl se bude odvíjet od možností státního a veřejných rozpočtů zaplatit práci odborníků, kteří působí v rozpočtových a příspěvkových organizacích. Vůči okolním vyspělým zemím jsou jejich platy zatím podhodnocené.

Své výsadní postavení si udrží odvětví III. národohospodářského sektoru (nevýrobní odvětví). Zejména peněžnictví a pojišťovnictví, spoje a komerční služby pro podnikatelský sektor se budou držet na nejvyšších příčkách mzdové škály. Nedostatek zdrojů ve státním a veřejných rozpočtech ještě neumožní náležitě ocenit práci odborníků ve zdravotnictví, školství nebo veřejné správě.

Nelze očekávat, že by sekundér obnovil svoje výsadní postavení z období voluntaristického utváření mezd. Restrukturalizace zpracovatelských odvětví a útlum těžkého průmyslu s sebou přináší snížení počtu pracovníků v dříve nadprůměrně honorovaných profesích. Také jejich mzdový vývoj je pomalejší⁴³. Vedle výše uvedených faktorů, které by měly přinést kultivaci mzdového vyjednávání, bude na vývoj relací působit úspěšnost jednotlivých odvětví na mezinárodních trzích. V této souvislosti vystupuje význam stabilních vlastnických struktur a kvality vlastníků. Dominantní postavení v rámci výdělkové diference si udrží odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a vody, výroby dopravních prostředků, gumárenský a plastikařský průmysl, zpracování ropy a chemie nebo polygrafie.

Očekávané zvýšení cen zemědělské produkce v souvislosti s připojením k EU a zlepšení ekonomické situace mnoha zemědělských podniků zejména po vstupu vytvoří prostor pro elastické vyrovnání pronikavého propadu mzdové úrovně z let 1990 - 1993. Nelze však očekávat návrat k výsadnímu postavení z konce 80. let, kdy průměrná mzda v zemědělství převyšovala průměr ČSSR (např. v roce 1989 o 9,7 %).

Vývoj výdělků jednotlivých profesí bude ovlivňovat celá řada faktorů. Až na malé výjimky se jejich úroveň a jejich pozice na pomyslném žebříčku příjmů v jednotlivých státech Společenství liší. Historicky vytvořené struktury korespondují s ekonomickou strukturou a efektivností napojení na evropský a mezinárodní trh. Vykazují však značnou setrvačnost. Jejím překonání brání roztržitost evropského trhu práce a nízká územní mobilita pracovní síly. O evropské ceně práce lze tak mluvit pouze u několika málo profesí v oborech s nadnárodní působností (např. peněžnictví nebo IT), popř. u nadnárodních společností. Svoji

⁴² První zkušenosti z této oblasti již dnes obsahuje scénář a postupy kolektivního vyjednávání v automobilce Škoda.

⁴³ Pomalu postupující restrukturalizaci hornictví a hutnictví, dříve preferovaných odvětví, bude provázet ve srovnání s celostátním průměrem nízká mzdová dynamika. Pokles zaměstnanosti v těchto odvětvích a klesající ztráta priority ve výdělkové škále již dnes vážně poznamenává regiony, které se v těchto směrech v minulých desetiletích profilyovaly (Ostravsko, Mostecko).

výdělkovou hierarchii si český trh teprve musí vytvořit. Bude přirozené, že relace se budou odvíjet od špičkových a v Evropě hledaných a migrujících povolání vyžadujících vysokou kvalifikaci a dovednosti (TOP management a odborní pracovníci nových technologií)⁴⁴. Na utváření ceny práce na trhu bude mít i vliv mzdová politika velkých podniků, které jsou součástí nadnárodních společností. V podmínkách vysokého stupně integrace evropské ekonomiky a sociální politiky bude intenzivně probíhat nadnárodní harmonizace cen práce. Její formy budou různé. První náznaky již dnes můžeme spatřovat ve vzniku otevřených přeshraničních trhů práce ve státech Evropských společenství se svými specifickými strukturami spolupráce sociálních partnerů a regionálních orgánů nebo v jednotné personální politice nadnárodních společností. Sjednocování principů pracovního práva a sociální politiky členskými státy v Unii a hospodářská politika EU odstraňují překážky vzájemné konvergence regionálních trhů práce.

6.3 Sociálně ekonomická rizika pohybu ceny práce

V zásadě pozitivní vývoj a rychlé obnovování ekonomických funkcí mzdy na trhu práce v 90. letech však neprobíhaly plynule. Nezkušenost a živelnost prolínal zjednodušený výklad neoliberalismu a kampaňovitost v hospodářské politice. Mzdový a platový vývoj vytvořil řadu disproporcí na makro- i mikroekonomické úrovni. Jejich překonání se přesouvá do tohoto desetiletí.

Nízké ocenění odborné práce v rozpočtové sféře (rozpočtové a příspěvkové organizace) limituje kvalitativní rozvoj organizací veřejné zprávy a služeb. Mezi podnikatelskou a rozpočtovou sférou probíhá a sílí výměna nízko honorovaných odborníků připravených k výkonu práce za nepřipravenou pracovní sílu, kvalita se mění za kvantitu se všemi dopady na následnou finanční náročnost činnosti veřejné správy, rozpočtových a příspěvkových organizací. Rozpočtová sféra stále obtížněji plní své úkoly ve správě, v poskytování služeb obyvatelstvu a podnikatelským subjektům a v realizaci hospodářské a sociální strategie EU. Roste sociální napětí ve společnosti. Konflikty zejména ve školství a zdravotnictví se vyostřují. Snižující se deficit veřejných rozpočtů by měl vytvořit ke konci první dekády prostor pro realizaci nápravných opatření. Současný stav vede k rozdílnému ocenění práce stejné hodnoty v rámci ČR. Část zaměstnanců (zhruba 1/5) se stává v podstatě obětí diskriminace v odměňování.

Poruchy pohybu diferenciací výdělků, ke kterým došlo v letech 1997 - 1999, otevřely mezeru mezi 10 % nejvyšších výdělků a ostatními. Šetření prokázala, že odměňování managementu si, přes útlum mzdové a platové dynamiky a trend zhušťování výdělků kolem průměru, udrželo až do roku 1999 své tempo. V této oblasti se projevila specifika utváření mezd řídicích pracovníků (dlouhodobé manažerské smlouvy, opožděná reakce vlastníků na ekonomické postavení společností). V letech 1999 a 2000 se přírůstky výdělků vrcholových manažerů neodchylovaly od tempa průměrného výdělků zaměstnanců organizace. Někteří analytici poukazují i na fakt, že čisté výdělků vedoucích pracovníků jsou při daných parametrech řízených podniků shodné se zahraničím.

Transformační proces a restrukturalizace ekonomiky výrazně poznamenaly ekonomickou úroveň a tím i výdělkové hladiny jednotlivých regionů. Výsadní postavení Prahy s jejím dvojnásobným HDP na obyvatele ve srovnání s celostátním průměrem a v paritě kupní síly s 25 % převýšením průměru EU určuje i výdělků dosahující 140 % celostátní úrovně. Situace v Praze ovlivňuje i vývoj v nejbližším okolí, tj. ve Středočeském kraji. Otvírající se nůžky mezi hlavním městem včetně přilehlého okolí a ostatními regiony se stávají vážným problémem sociálně ekonomického vývoje. Řešení meziregionální

⁴⁴ Renesance funkcí trhu práce s sebou přinesla i první reakce na zahraniční standardy (výdělků manažerů velkých společností, počítačových odborníků, bankovních úředníků). Jejich okruh se bude postupně rozšiřovat.

nerovnováhy nebude krátkodobé a bude se opírat o komplex nástrojů strukturální hospodářské politiky vlády a po vstupu do EU i Komise. Významná role připadne průmyslovým zónám, které by měly přilákat investory. Podle platných kritérií lze očekávat pomoc jednotlivým regionům i ze strukturálních fondů Unie. Výjimkou bude Praha, která se svou ekonomickou úrovní řadí k evropskému standardu. Přes vyrovnávání ekonomických rozdílů mezi regiony si však hlavní město udrží svoji výdělkovou prioritu, která vyplývá ze struktury pracovních sil. Snižování meziregionálních výdělkových rozdílů se projeví na úrovni jednotlivých zaměstnání.

Vážným problémem, se kterým vstupuje ČR do EU, je relativně se zhoršující mzdové postavení mladé generace. S tímto problémem se potýkají i jiné země. Jestliže však v 90. letech ohroženou skupinou byla mládež do 20 let věku, tj. absolventi učilišť a středních škol, potom v letech 1999 a 2000 se ohrožení rozšiřuje i do věkového pásma od 20 do 29 let věku. Pokračování uvedených trendů může mít negativní dopad na sociální klima společnosti ve formě prohlubování mezigeneračních konfliktů.

7. Shrnutí a závěr

Evropský integrační proces dosáhl v ekonomické oblasti v průběhu devadesátých let takového rozsahu a hloubky, že vyžaduje společné postupy při řešení sociálních otázek bezprostředně spojených s volným pohybem pracovních sil, s pracovní ochranou na integrovaném trhu, s nalézáním rovnováhy mezi ekonomickými a kapitálovými procesy internacionalizace a globalizace a s postavením a právy zaměstnanců. Tato sociální dimenze ekonomických integračních procesů postupně vytvářela potřebu společného řešení širších sociálních otázek.

Podstatným faktorem těchto integračních procesů v sociální oblasti jsou obavy vyspělých států EU, aby v procesu ekonomického vyrovnávání států a regionů Unie nevyužívaly méně rozvinuté země a oblasti „sociálního dumpingu“, to je konkurenčních mechanismů založených na nízké úrovni ochrany práce i sociální ochrany. Protikladem k zájmům rozvinutých členských států je zájem méně výkonných ekonomik, aby integrační procesy v pracovní a sociální oblasti nevytvářely podmínky a kritéria, která by pro dosaženou ekonomickou úroveň těchto zemí byla příliš náročná.

Integrační proces v pracovní a sociální oblasti proto probíhá postupně. Hlavními prostředky jsou mechanismy postupné těsnější koordinace sociální politiky a velmi povolné naplňování perspektivní představy společného sociálního prostoru založeného na systému minimálních sociálních standardů platných jednotně ve všech státech Unie.

Všechny právní, koncepční a realizační dokumenty EU vycházejí implicitně z určující pozice mezd (odměn za práci) v ekonomické i sociální oblasti společenského života. Integrační politika EU nevymezuje (a pravděpodobně po dlouhou dobu nebude vymezovat) mechanismy přímo zavazující členské státy ke stanovení určité úrovně mezd nebo k aplikování jednotných postupů právní regulace odměňování za práci.

Mzdy jsou ve všech členských státech rozhodující složkou nákladů práce (a tedy celkových nákladů výrobků a služeb). Národní mzdová hladina proto v podstatném rozsahu rozhoduje o konkurenční pozici členského státu (jeho podnikatelských subjektů) na integrovaném evropském trhu.

Koordinace opatření v ekonomické, zaměstnanostní a sociální oblasti vedla k uplatnění řady principů, které jsou podstatné i při utváření mezd v jednotlivých členských státech:

- princip ochrany slabšího,
- princip rovné odměny mužů a žen,
- princip dialogu sociálních partnerů,
- princip garance minimální výše odměny za práci.

Z hlediska přibližování mechanismů utváření, postavení a fungování mezd v ČR situaci v členských státech EU byl vývoj rozporný. Zčásti se prosadila tendence ke sblížení, současně se uplatňovaly procesy, které vycházely z vnitřní logiky sociálně-ekonomické transformace; část z nich (zejména realizovaných v první polovině devadesátých let) fakticky mechanismy utváření mezd v ČR od praxe EU vzdalovaly.

Mechanismy utváření mezd konkrétních skupin zaměstnanců a jednotlivců byly zbaveny předlistopadových přístupů a konceptuálně se přiblížily postupům běžným ve státech EU. V podnikatelské sféře (zhruba 4/5 zaměstnanců) se uplatňuje stanovení mezd smluvním dojednáním partnerů námezdního vztahu (prostřednictvím kolektivních smluv nebo individuálních dohod). Mechanismy respektují závislosti mzdy na podmínkách trhu práce s širokou variabilitou výše, formy a vazeb mezd na výsledky práce. Jiný postup, který se týká cca 1/5 zaměstnanců, se uplatňuje v úsecích hospodářství, kde je činnost zaměstnavatelů financována z veřejných rozpočtů a obdobných zdrojů (rozpočtové a příspěvkové organizace, veřejná, resp. nepodnikatelská sféra). Mechanismus utváření platů musí chránit veřejný zájem

na trvalém, kvalitním a racionálním výkonu činností a služeb institucí této sféry a rovněž zájem daňových poplatníků na efektivním vynakládání veřejných financí. Ochrana je zabezpečována kogentním stanovením platových složek a jejich výše. Pro smluvní vymezení (individualizaci) platů se vytváří jen nevelký prostor.

Roztříštěnost kolektivního vyjednávání pracovních a mzdových podmínek a nízký stupeň závaznosti vyšších kolektivních smluv vedl v ČR atomizaci ceny práce. Výsadní postavení zaměstnavatelů na trhu práce má za následek rozdílné ocenění stejné práce v různých podnicích a regionech. Tato „flexibilita trhu práce“ však zatím nedává nástroje k ochraně českého trhu před příchodem levné práce z nových členských států a ze třetích zemí. V EU chybí standardní nástroj minimálních mzdových tarifů v odvětvích nebo regionech.

Z ekonomických faktorů působily na mzdy dominantně v průběhu devadesátých let nižší úroveň produktivity práce oproti západoevropské úrovni a vytvoření tzv. „mzdového polštáře“.

Pro úroveň a dynamiku mezd představuje nízká produktivita práce omezující bariéru, jejíž překročení vytváří makroekonomická rizika (vliv na růst inflačních tendencí, nerovnováhu obchodní bilance, měnové otřesy).

Uplatnění „mzdového polštáře“ jako součásti zásadních a rychlých změn spotřebitelských cen (rozsáhlá liberalizace, skokové zvýšení jejich hladiny) a podstatná devalvace směnného kurzu měny byl hospodářskopolitický manévr, který určoval mzdový vývoj v ČR v devadesátých letech a který bude ovlivňovat vnitřní i vnější mzdové vztahy v současném předvstupním období i delší dobu po vstupu ČR do EU.

Orientace hospodářské politiky sledovala po řadu let záměr reprodukovat nízkou úroveň mezd, resp. širší koncept „levné pracovní síly“. „Mzdový polštář“ však splaskl na konci 90. let. Působil v komplexu se změnami cenové hladiny a struktury (rozsáhlá liberalizace, nespojitě přibližování jednotlivých cenových segmentů evropské úrovni) a „měnovým polštářem“. V jejich rámci se podařilo ve srovnání s vyspělými zeměmi EU stabilizovat základní národohospodářskou proporcí nízké ceny práce při vysoké míře zaměstnanosti. Stále ještě rozevřené nůžky mezi vnější a vnitřní kupní silou koruny v důsledku podhodnocené národní měny udržují mzdovou konkurenceschopnost českých podniků a udržují atraktivnost ČR pro přímé zahraniční investice. Úzká závislost pohybu výdělků a vysoké míry inflace vytvořila prostor nastavení základního diferenciačního vějíře mezd a platů a příjmů sociálně ekonomických skupin obyvatelstva.

Stabilizace vnitřních ekonomických podmínek (institucionální rámec, míra inflace v relaci k EU) a připojení k jednotnému vnitřnímu evropskému trhu vytváří podmínky pro předvídatelnost ekonomického vývoje ze strany sociálních partnerů. Nastavení fungujících tržních mechanismů utváření mezd vytváří prostor pro neinflační ocenění práce. Vývoj výdělků ztrácí jednoznačnou závislost na růstu cen, určujícím faktorem se stává produktivita práce. Na druhé straně však bude působit pokračující proces vyrovnávání cenových struktur a zhodnocování koruny, což se může projevit v chybných očekáváních sociálních partnerů při sjednávání sociálních a mzdových podmínek s následnými krátkodobými národohospodářskými disproporcemi.

Uvedené faktory a makroekonomické konjunkturální kolísání české ekonomiky se odrážely v pohybu nominálních a reálných mezd, jejich diferenciaci a sociálně-ekonomických struktur. Vzhledem k rozsáhlému veřejnému sektoru byla pro pohyb mezd významná i rozpočtová politika státu a dalších subjektů.

Podstatným, v prvních letech dominantním, faktorem mzdového růstu bylo zvyšování hladiny spotřebitelských cen. Zřetelná je těsnost korelace; s postupně klesajícím pohybem úrovně spotřebitelských cen se snižovala i dynamika průměrných nominálních mezd.

Přechodné období na volný pohyb pracovních sil do zemí našich bezprostředních západních a jižních sousedů a předpokládané oddálení vstupu do Evropské měnové unie

vytváří prostor pro zrealnění vztahů cen, měnového kurzu a mezd ve vztahu k ekonomickým proporcím v ES. Vedle prohloubení funkčnosti trhu se tento proces projeví ve snížení migračního potenciálu v ČR.

Naakumulovaný rozvojový potenciál (kvalifikace a flexibilita pracovní síly, nižší náklady práce a celkově nižší cenová hladina, produktivní a infrastrukturní investice, rezervy v orientaci exportu aj.) vyúsťuje v oprávněný předpoklad, že ekonomika ČR bude dosahovat dynamiky vyšší než EU; diferenciál rozhodujících hospodářských charakteristik (reálný HDP na obyvatele, souhrnná produktivita práce, hladina spotřebitelských cen, reálná mzda aj.) bude pro ČR pozitivní a povede k nominálnímu a reálnému přiblížení hospodářské a sociální pozice českého státu a obyvatelstva k Evropské unii a její centrální části.

Připojení ČR k EU a propojování evropského a českého trhu práce se odrazí v pohybu mezd zejména:

- respektováním evropských standardů pracovních podmínek,
- doladováním mechanismů utváření mezd s postupy uplatňovanými v členských státech EU a na jednotném evropském trhu,
- dalším přibližováním reálné hladiny a struktury mezd zemím EU proporcionálně k růstu výkonnosti české ekonomiky, k vyrovnávání cenových rozdílů a ke zhodnocování české koruny.

Česká republika má možnost si nadále zachovat nízké jednotkové náklady práce, zhruba 44 - 46 %. Integrovaný proces by se měl promítnout v pozitivním vývoji v produktivitě a zvýšení relativní úrovně nominálních hrubých mezd do 5 let na zhruba 1/3 úrovně SRN. S tímto vývojem se spojují nové aspekty:

- omezí se možnosti konkurovat jen nízkými mzdovými náklady,
- zmírní se tendence k postupné dequalifikaci, k zahraničním investicím do jednoduchých (montážních a obdobných) výrob. Místo extrémně nízkých nákladů práce se jako konkurenční faktor stále častěji objevuje flexibilita, invence a kvalifikace pracovní síly,
- omezí se mzdová motivace pro dočasnou a dojížděkovou migraci českých občanů do zahraničí⁴⁵.

Součástí přístupových protokolů je závazek přijetí jednotné evropské měny a vstup do Hospodářské a měnové unie. Ze zkušenosti zemí, které dodržují Pakt stability, vyplývá zastavení konvergenčního procesu reálných mzdových hladin a unifikace dynamiky výdělků. Tomu odpovídají i mechanismy a kritéria vyjednávání sociálních partnerů o mzdovém vývoji a o pracovních a sociálních podmínkách. Např. generální dohody v Dánsku, Holandsku, Irsku a Norsku sjednávají dynamiku mezd s ohledem na zahraniční konkurenci, v Belgii vzájemné souvislosti mezi pohybem mezd v zemi a u hlavních konkurentů řeší od roku 1996 zákon o konkurenceschopnosti, ve Finsku zaměstnavatelé a odbory respektují algoritmus výpočtu neinflačního tempa růstu výdělků⁴⁶. Rychlé přijetí Eura předpokládá dodržování maastrichtských kritérií a v podmínkách ČR znamená konzervaci stávajících disproporcí. Vzhledem ke stále zřetelnějším rozporům mezi Paktem stability, lisabonskou strategií a Hlavních směrů hospodářské politiky, na které upozorňují nejvýznamnější členské státy jako SRN a Francie, se očekává pružnění mechanismu Hospodářské a měnové unie.

⁴⁵ Pracovní místa sekundárního trhu, která jsou při přímém kontaktu se zaměstnavateli v sousedních členských státech převážně nabízena, se výdělkově pohybují v dolní větvi zahraničních výdělkových rozložení. Tyto výdělkové úrovně si při růstu hrubých nominálních mezd i paritních čistých mezd v ČR ve stále v menším rozsahu zachovávají motivační náboj, a to i vzhledem k nákladům spojeným zejména s denním dojížděním za prací.

⁴⁶ Ing. Margita Bartošová: "Mzdová koordinácia na makroúrovni v jednotlivých krajinách EÚ a v Nórsku", Výzkumný ústav práce, sociálních vecí a rodiny, Bratislava, září 2000, s. 8; T. M. Anderson: "Wage formation and European integration", European Commission 2003, str. 5

Literatura

- Andersen T.M., Wage formation and European integration, European Commission 2003
- Baštýř a kol.: Příjmy a mzdy v zahraničí a v České republice. VÚPSV 1999
- Baštýř: Náklady spojené s uplatněním standardů Evropské unie v oblasti pracovních vztahů (mimo BOZP) a v oblasti sociální ochrany v právním a sociálně ekonomickém systému ČR. VÚPSV, 2000
- Baštýř: Migrační potenciál České republiky. VÚPSV. 2001
- Baštýř, Fischlová: Sociálně - ekonomická charakteristika příhraničních českých krajů a rakouských regionů. VÚPSV 2000
- Baštýř, Likeš: Evropská unie a Česká republika - základní sociální a hospodářské charakteristiky. VÚPSV 1999
- Borošová: Mzdová koordinácia na makroúrovni v jednotlivých krajinách EU a Norsku. Výzkumný ústav práce, sociálních věcí a rodiny, Bratislava 2000
- Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2001), ČSÚ 2002
- EURES (evropské služby zaměstnanosti), Komise 1996
- Eurostat yearbook 2001, European Commission 2002
- Evidenční počet zaměstnanců a jejich mzdy za 1. - 4. čtvrtletí 2002, ČSÚ 2003
- Fassmann: Mezinárodní srovnání úrovně mezd (nákladů práce) a produktivity s vyspělými zeměmi. Pohledy č. 6/1997
- Gottwald a kolektiv: Determinant individual pay and firm's pay structures in the Czech and Slovak Republic. Vysoká škola báňská Ostrava, ekonomická fakulta 2003
- Hiršl: Rozdíly ve výši mzdy a vývoj kupní síly v okresech České republiky v období 1989 - 2001. Pohledy č. 6, prosinec 2001
- Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich. IW Trends 3/2000
- Informační systém o průměrném výdělku, IV. čtvrtletí běžného roku v letech 1993 a 2001. MPSV
- International Financial Statistics, International Monetary Fund, January 2002
- Kala: Oceňování profesí v zahraničí. Trexima spol. s r.o. 2001
- Kala: Transformace a mzdy. Trexima spol. s r.o. 1998
- Kala, Novotný: Výdělky mužů a žen. Trexima 2003
- Kolektiv autorů: Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do Evropské unie (Nové příležitosti a rizika) VŠE 2001
- Kolektiv autorů: Sociální a ekonomické dopady integrace České republiky do Evropské unie (Ekonomická konvergence, konkurenceschopnost a sociální soudržnost). RASES 2002
- Kolektiv autorů: Sociálně ekonomické souvislosti integrace České republiky do Evropské unie. VÚPSV 1998
- Kolektiv autorů: Zpráva o lidském rozvoji. VÚPSV 1999

Kolektiv autorů: Regionální analýza a koncepce zaměstnanosti, trhu práce a sociální péče. VÚPSV 2001

Kuks a kolektiv: Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky v letech 1990 - 2002, Bulletin No.18. VÚPSV 2003

Labour Force Statistics 1981 - 2001, OECD 2002

Mindestsicherung in den Mitgliedstaaten der EU und der EWR. MISSOC

Minimum Wales. Eurostat. 1997

Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2000. ČSÚ

National Accounts Statistics: main aggregates and detailed tables 1996 - 1997. United Nations. 2000

Švejnar a kolektiv: Česká republika a ekonomická transformace ve střední a východní Evropě. Academia 1997

Odměňování orgánů a managementu organizací. Trexima 2000 a 2001

Odměňování orgánů a managementu organizací v rezortní působnosti MPO, MPO 2001 - 2003

Purchasing Power Parities and Real Expenditures. OECD Economic Outlook. 1999

Pick: Úroveň konkurenceschopnosti ČR na prahu vstupu do EU. Pohledy č. 5/2001

Pick: Ekonomický a sociální vývoj (Irsko, Řecko, Španělsko a Portugalsko). Sondy č. 43/2001

Regionální portréty 2000. ČSÚ

Rozvoj evropských služeb ve prospěch mobility a zaměstnanosti. Komise 1998

Social protection Expenditure and Receipts. European Commission. Eurostat 2000

Smlouva k založení Evropského společenství

Sborník norem EHS pro oblast pracovněprávní, mzdovou a sociální. MPSV 1997

Statistické ročenky ČSÚ

Souhrnná prognóza vědeckotechnického, ekonomického a sociálního rozvoje ČSSR do roku 2010. Prognostický ústav ČSAV 1988

Štatistická ročenka ŠÚ SR 2001

Tax/Benefit Position of Employees, OECD 1995, 1996, 1997, 1998, 1999

Taxing Wages 1999/2000. OECD 2001

Taxing Wages 2000 - 2001. OECD 2002

The European Comparison Programme, European Commission. Eurostat 2001

The European Comparison Programme, Aggregate - level preliminary results for 2001. European Commission. Eurostat 2002

Úplné náklady práce v České republice v roce 1999. ČSÚ 2000

Úplné náklady práce za rok 2002 podle výsledků výběrového za rok 2002. ČSÚ 2003

Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1990 - 2002. MPSV, 2003

Václav Průcha a kolektiv: Hospodářské dějiny Československa v 19. a 20. století. Svoboda 1974

Vintrová: Klíč k odstranění současného napětí v makrosféře se nachází ve změně chování makrosféry. Hospodářské noviny 8. ledna 1998

Vlach: Harmonizace české pracovně právní legislativy s normami EU. Pohledy č. 4/2000

Vlach: Poznámky k vývoji a diferenciaci výdělků v roce 2000. Pohledy č. 3/2001

Vlach, Baštýř, Severová: Koncepce odměňování a poskytování finanční kompenzace zvýšených životních nákladů a některých výdajů zaměstnanců s trvalým pracovištěm v zahraničí. VÚPSV 2002

Vývoj úplných nákladů práce (1994 - 2000). ČSÚ

Zasedání Evropské rady konané ve dnech 23. a 24. března 2000 v Lisabonu. Příloha Mezinárodní politiky 5/2000

Ženy a muži v číslech, MPEG. ČSÚ. 2000