



VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Náklady práce

(zpracováno pro pracovní skupinu nákladů práce při RHSD)

Autoři: Ing. I. Baštýř, Ing. D. Prušvic, Ing. J. Vlach

prosinec 2004

Shrnutí poznatků a návrh závěrů

Úplné náklady práce (dále „ÚNP“) představují spojnicí mezi ekonomickou a sociální sférou. Na úroveň a strukturu nákladů práce v jednotlivých národních ekonomikách a v jednotlivých hospodářských sektorech, odvětvích a oborech působila a působí množina dalších objektivních a subjektivních skutečností plynoucích z politického, hospodářského a celkového společenského rozvoje. Systémy utváření nákladů práce a z nich plynoucí pozice jejich dílčích složek jsou v jednotlivých státech diametrálně odlišné.

Peněžní (nominální) i reálná úroveň a dynamika ÚNP je ve vzájemné interakci s úrovní a dynamikou hrubého domácího produktu na obyvatele, produktivitou práce, relativní hladinou výrobních a spotřebitelských cen. Čím vyšší je úroveň produktivity a cenové hladiny, tím vyšší je zpravidla úroveň mezd a platů, které tvoří základní, převažující složku nákladů práce (podíl mzdových nákladů na celkových nákladech práce kolísá mezi národními ekonomikami zhruba mezi 65 až 85 %).

Charakteristika české pozice v objemu úplných nákladů práce v rámci EU:

- podniky působící na území ČR v důsledku nízké výdělkové hladiny mají možnost využívat nízkých úplných nákladů práce, nižší úroveň vykazují pouze Slovensko a pobaltské státy,
- konkurenceschopnost zesiluje vyšší produktivita práce ve srovnání se sousedními postkomunistickými zeměmi bývalé RVHP,
- jednicové náklady práce patří mezi nejnižší v EU, nižší úroveň v roce 2003 vykazovalo Slovensko, Litva a Lotyšsko,
- nízká výdělková úroveň a vysoký stupeň sociální a zdravotní péče založené na rozsáhlé solidaritě se projevují ve značném odvodovém zatížení objemu vyplacených mzdových prostředků (47,5 %),
- Česká republika se řadí výši povinného sociálního a zdravotního pojištění k zemím s obdobným sociálním a zdravotním systémem jako Francie, Itálie, Německo, Rakousko, Španělsko, Belgie, Nizozemsko, Řecko a k postkomunistickým státům, které se připojily k EU, kde je zatížení práce obdobné,
- odvodové povinnosti zaměstnavatelů ve výši 35 % vyplacených mzdových prostředků se podílely v roce 2002 na ÚNP 25,4 %, vyšší povinnost měli v roce 2003 zaměstnavatelé ve Francii, Maďarsku a na Slovensku,
- sociální požitky a ostatní (nepovinné) sociální a personální výdaje se podílejí na ÚNP pouhými 4,6 %, což představuje zhruba polovinu ve srovnání s většinou ostatních zemí,
- v souvislosti s přibližováním české cenové hladiny západním sousedům a apreciací Kč roste dynamika ÚNP,
- projevují se dílčí nesystémové výhody konkurentů na jednotném vnitřním evropském trhu v důsledku sociálního dumpingu (zemědělství) nebo diskriminační opatření v oblasti ceny práce proti české straně (výkon práce při poskytování služeb v zahraničí),
- udržení funkčnosti stávajícího systému sociálního a zdravotního zabezpečení se v důsledku nedostatečného objemu vybraného pojištění spojuje s rostoucím rozsahem přerozdělovacích procesů ve státním rozpočtu, problém se soustřeďuje zejména do oblasti sociálního zabezpečení, resp. do důchodového pojištění,

- v podmínkách integrace české ekonomiky do jednotného vnitřního evropského trhu bude v nejbližším období v důsledku cenové a mzdové konvergence postupně slábnout konkurenční výhoda levné práce v ČR,
- snižování vedlejších nákladů na práci při minimálním objemu dalších nepovinných sociálních a personálních výdajů a při zachování funkcí sociálního a zdravotního systému je možné pouze v oblasti povinných odvodů zaměstnavatele,
- prostor pro připojení se k evropskému trendu snižování jednotkových nákladů práce a snižování vedlejších nákladů práce musí vytvořit rychlý růst produktivity práce, reforma zdravotního a sociálního systému a dohoda sociálních partnerů o efektivním rozložení nákladů na sociální a zdravotní zabezpečení mezi zaměstnavatele a zaměstnance, jinak hrozí riziko, že se díky nízkým příjmům zaměstnaneckých domácností obrátí snižování pracovních nákladů přes hodnotové vztahy na trhu práce v opak,
- vysoká dynamika změn úplných nákladů na práci a jednotkových nákladů práce vyžaduje systémový monitoring,
- v souvislosti s růstem ceny práce je třeba zahájit komplexní výzkum ekonomických a sociálních souvislostí nákladů práce.

Obsah

Úvod	2
1. Obsah a sociálně ekonomické postavení nákladů práce	3
2. Zdroje dat o úplných nákladech práce a metodika jejich využití pro mezinárodní srovnání	5
3. Mezinárodní srovnání úrovně a pohybu nákladů práce v ČR a ve vybraných státech EU	8
3.1 Absolutní úroveň úplných nákladů práce	8
3.2 Absolutní úroveň nákladů práce na zaměstnance	10
3.3 Jednotkové náklady práce	12
4. Mezinárodní srovnání struktury nákladů práce	17
5. Specifika a výše nákladů práce v ČR	23
6. Návrh monitoringu nákladů práce	26
7. Problémové okruhy komplexní analýzy nákladů práce jako sociálně ekonomické kategorie	29
Přílohy:	
1 Obsah, členění a zjišťování úplných nákladů práce	32
Literatura	35

Úvod

Úroveň nákladů práce zásadně ovlivňuje tržní a výnosové postavení jednotlivých podnikatelských subjektů, ovlivňuje podnikatelské aktivity (podnikatelské klima, substituce kapitálu a práce). Náklady na práci jsou v jednotlivých státech základnou národních výrobních a celkových reprodukčních nákladů a svou vahou a specifickým postavením v podstatné míře rozhodují o konkurenční pozici na globálním a evropském integrovaném trhu. V národním rozměru komparativní pozice nákladů na práci významně ovlivňuje aktivitu investorů. Struktura nákladů práce, tj. poměr mezi mzdovou složkou a sociálně personálními nákladovými složkami odráží základní mechanismy rozdělovacích a přerozdělovacích procesů a ovlivňuje vztahy mezi zaměstnavateli, zaměstnanci, státem a jejich vzájemné aktivity.

Omezený časový prostor (zhruba 4 týdny) umožnil autorům z VÚPSV pouze porovnání úrovně, struktury a základního postavení kategorie úplných nákladů práce v reprodukci sociálně ekonomických podmínek České republiky a vybraných zemí EU. Zpráva je informační a konstatační, komplexně neanalyzuje souvislosti a vzájemné vztahy s ekonomickým a sociálním pohybem a s hospodářskou a sociální politikou. Práce se pokouší definovat základní problémy sledování a výzkumu úplných nákladů práce v podmínkách integrace české ekonomiky do jednotného vnitřního evropského trhu, kdy bude v důsledku cenové a mzdové konvergence postupně slábnout konkurenční výhoda levné práce v ČR.

První kapitola popisuje základní aspekty postavení úplných nákladů práce v reprodukci ekonomických a sociálních vztahů. Druhá kapitola charakterizuje použité informační zdroje a jejich metodická omezení. Třetí a čtvrtá kapitola se věnuje mezinárodní komparaci úrovně a struktury úplných nákladů práce a jednotkových nákladů práce. V zájmu mezinárodní srovnatelnosti autoři vycházeli z dat nadnárodních institucí (OECD, Eurostat a Institut der deutschen Wirtschaft) s vědomím rozdílů vůči údajům ČSÚ. Problémy srovnatelnosti českých a mezinárodních dat o úplných nákladech práce ve stručnosti obsahuje příloha č. 1 „Obsah, členění a zjišťování úplných nákladů práce“. Pátá kapitola nastiňuje specifika utváření nákladů práce v ČR ve vazbě na konkurenceschopnost a systém sociálního a zdravotního zabezpečení. Aktuálnost systematického sledování a výzkumu nákladů práce v ekonomických a sociálních souvislostech v podmínkách postupné eliminace konkurenční výhody levné práce v ČR řeší návrh monitoringu v 6. kapitole a návrh na výzkum v 7. kapitole.

Autoři děkují za odbornou pomoc členům pracovní skupiny nákladů práce při Radě hospodářské a sociální dohody.

1. Obsah a sociálně-ekonomické postavení nákladů práce

Náklady práce obsahují výdaje a náklady vynakládané zaměstnavateli na zaměstnance (pracovní sílu). Základní (převažující) složkou nákladů práce jsou mzdy (platy) zaměstnanců, další složkou jsou nemzdové náklady zejména sociální náklady, výdaje a požitky a personální náklady, dílčí složkou jsou daně a dotace spojené se zaměstnanými osobami.

Náklady práce představují spojnicí mezi ekonomickou a sociální sférou. **V ekonomických vztazích jsou náklady práce významným faktorem konkurenční pozice**, a to v mezinárodním měřítku především na národohospodářské úrovni, v níž vystupuje souhrnná výše pracovních nákladů v jednotlivých zemích; vnitrostátně jsou náklady práce faktorem konkurenceschopnosti mezi jednotlivými podnikatelskými subjekty uvnitř oborů (odvětví) i mezi oborovými a odvětvovými souhrny. **V sociální oblasti** jsou náklady práce především zdrojem převažující části příjmů nejpočetnější sociální skupiny - zaměstnanců; jde především o mzdy a platy poskytované za práci (odpracovaný čas), popř. ve statutárně nebo smluvně stanovených případech za neodpracované, avšak placené doby (náhrady mzdy). Náklady práce se současně spolu s dalšími zdroji podílejí na tvorbě finančních prostředků pro fondy sociální ochrany, z nichž se vyplácejí starobní a invalidní důchody, peněžní a naturální dávky v nemoci, kryjí se náklady zdravotní péče, popř. další sociální potřeby zaměstnanců;¹ náklady práce současně kryjí personální výdaje (školení aj.).

Různé stránky nákladové a konkurenční pozice národních ekonomik (resp. oborově-odvětvových agregátů a jednotlivých podnikatelských subjektů uvnitř národních ekonomik) se odráží jednak v **absolutní (nominální) výši nákladů práce** vyjádřené při mezinárodních analýzách v referenční měně, jednak v jejich úrovni vztažené k produktivitě práce² (k výši reálného produktu vytvářeného za jednotku vynaložené práce), tj. v **jednotkových nákladech práce** - mohou být vyjádřeny na odpracovanou hodinu nebo na zaměstnance.³

Pro nákladovou a konkurenční pozici národních ekonomik (resp. subjektů uvnitř ekonomiky) má dominantní význam výše, pohyb (změny) a relace nákladů práce jako celku. Jejich struktura (složení z dílčích složek) je pro tuto pozici zcela druhotná.⁴ Ve vnitrostátních vazbách je však úroveň povinných nemzdových nákladů práce faktorem spolupůsobícím s nástroji fiskální politiky na přístup zaměstnavatelů k ekonomii živé práce.

Absolutní výše hodinových nákladů práce vytváří jednotnou základnu mezi porovnávanými státy (popř. jinými subjekty). Charakterizuje (průměrné) rozdíly a relace nákladů mezi státy, je kalkulačním základem pro podnikatelské strategie v různých směrech (ziskové marže, cenová konkurence, alokace kapitálu, resp. investic), dává rovněž informace o výhodnosti imigrace a emigrace pracovních sil. Náklady práce vztažené na zaměstnance

¹ Pozici nákladů práce v sociální oblasti se tento text dále zabývá jen pokud bezprostředně souvisí s postavením nákladů práce v ekonomických vztazích.

² V mezinárodních srovnáních nákladů práce národních ekonomik se produktivita práce vyjadřuje prostřednictvím HDP v paritě kupní síly (PPS) v jednotkách referenční měny (na hodinu, resp. na zaměstnance), ve vnitrostátních analýzách se používá HDP, popř. jiné indikátory reálné výkonnosti (přidaná hodnota, tržby aj.).

³ V tomto případě jsou hodnoty obvykle vztaženy na roční nebo měsíční časové období.

⁴ K sociálně-ekonomickým postavením jednotlivých složek viz dále.

odrážejí těsněji faktickou nákladovou pozici jednotlivých národních ekonomik, berou v úvahu rozsah odpracovaných hodin.⁵

Úroveň, vývoj a relace jednotkových nákladů práce a jejich porovnání s úrovní, vývojem a relacemi produktivity práce poskytují informace o stavu a změnách (pohybu) nákladové a konkurenční pozice národních ekonomik; význam těchto informací vzrůstá při tvorbě a realizaci podnikatelských strategií v rámci Evropských společenství s velkými rozdíly nákladů a produktivit jednotlivých ekonomik.

⁵ Rozdíly v úrovních ÚNP na zaměstnance, které existují mezi jednotlivými národními ekonomikami, jsou v porovnání s rozdíly jejich hodnot vztaženými na odpracovanou hodinu obvykle menší. V méně vyspělých ekonomikách s nižšími hodinovými náklady práce odpracují zaměstnanci obvykle za rok (měsíc) více hodin.

2. Zdroje dat o úplných nákladech práce a metodika jejich využití pro mezinárodní srovnání

2.1 Obsahově, tj. rozsahem druhů výdajů a nákladů, které jsou do nákladů práce zahrnovány, existuje dvojí pojetí.

První spočívá ve stanovení tzv. **úplných nákladů práce (ÚNP)**, které obsahují všechny náklady (výdaje) vynakládané zaměstnavateli na zaměstnance (pracovní sílu). Tvoří je mzdy a platy (pojímané jako přímé náklady práce) a nemzdové náklady zahrnující sociální náklady a výdaje, sociální požitky, personální náklady, daně a dotace (pojímané jako nepřímé, vedlejší, náklady práce). Podrobnosti obsahu úplných nákladů práce, včetně přístupů k jejich strukturalizaci a zjišťování, jsou uvedeny v příloze 1.

Druhý přístup zjišťování pracovních nákladů vychází z pojetí obsaženého v systému národních účtů a obsahuje tzv. **náhrady zaměstnancům**. Náhrady zaměstnancům zahrnují (v hotovosti i naturálně) mzdy a platy za práce konané pro zaměstnavatele, platy společníků firmy nebo členů družstev, dále platy a uniformy vojáků z povolání, kapesné, stravné a ošacení vojáků prezenční služby; zahrnují i příspěvky věnované zaměstnancům na dopravu do práce a z práce, na stravování, na jejich kulturní nebo sportovní vyžití a jiné. Uvádějí se před odpočtem daně z příjmu, zákonných (povinných) příspěvků na sociální a zdravotní pojištění, případně jiných srážek. Dále do náhrad zaměstnancům patří sociální příspěvky placené zaměstnavateli za jejich zaměstnance na sociální a zdravotní pojištění a přímé sociální podpory od zaměstnavatelů (např. nenávratné výpomoci hrazené z firemních sociálních fondů). Oproti úplným nákladům práce náhrady zaměstnancům neobsahují zejména personální náklady, daně a dotace.

2.2 Pro mezinárodní srovnání jsou **informace k úplným nákladům práce** aktuálně k dispozici ze tří zdrojů.

Prvním jsou **data zjišťovaná šetřeními Eurostatu** (podrobnosti viz příloha 1). Eurostat publikuje tyto informace v podrobném členění vždy za rok šetření ve státech EU (poslední rok 2000) a aktualizovaná data za jednotlivé roky občasně zveřejňuje na webových stránkách (poslední dostupná aktualizace je za rok 2002). Data obsahují informace za všechny zaměstnance a jsou zveřejňována jednak za souhrn národních ekonomik na odpracovanou hodinu nebo zaměstnance (souhrnem národních ekonomik se rozumí údaje za souhrn odvětví průmyslu a služeb, OKEČ C až K), jednak (zatím jen za rok 2000) za jednotlivá sledovaná odvětví OKEČ. Pokud jde o strukturu úplných nákladů práce, je zveřejněna v hrubším členění do roku 2002 (za 17 zemí) a v podrobnějším (jen za některé státy EU) též za rok 2000 (za 13 zemí).

Využití tohoto zdroje informací pro mezinárodní srovnání (zaměřeného na postavení ČR pokud jde o náklady práce) má určitá omezení. Za řadu států (např. Rakousko, Irsko, Belgie) jsou data jen za rok 2000 (nebo nejsou vůbec) a data za rok 2002 o hodinových a měsíčních nákladech jsou uvedena jen za 13 zemí z 25. Omezení informací o struktuře ÚNP vyplývá z toho, že metodika Eurostatu zahrnuje do mzdových (přímých) nákladů nákladové položky zahrnuté do tzv. sociálních požitků (zahrnuje např. výrobky se slevou, příspěvky na bydlení, hodnotu služebních vozů k soukromým účelům, příspěvky na stravování); i když rozsah těchto nákladových položek není příliš výrazný (pohybuje se ve státech, o kterých jsou informace, v řádu jednotkových procent), zkresluje tato skutečnost strukturní postavení mezd

a na druhé straně sociálních výdajů. Rovněž existují rozdíly v kvalitě informací získaných a zveřejňovaných Eurostatem o výši ÚNP v jednotlivých státech za stejné časové období.

Druhým zdrojem informací jsou **každoročně zveřejňovaná data IDW Kolín nad Rýnem** (Institut der deutschen Wirtschaft Köln). Data obsahují hodinové náklady práce za dělnické profese v souhrnu odvětví zpracovatelského průmyslu, a to za všechny státy EU-15 a rovněž za některé další země např. USA, Kanadu a Japonsko (k dispozici jsou data za roky 2000 až 2003) a za rok 2003 poprvé též údaje za ČR, Maďarsko, Polsko a Slovensko. Pokud jde o strukturu nákladů práce, člení ji tento zdroj na dvě části. První jsou tzv. **přímé hodinové mzdy**, které zahrnují tarifní mzdy a platy, pravidelně v jednotlivých výplatních obdobích poskytované odměny a prémie (např. nadtarifní výdělek v úkolových a obdobných výkonových mzdách), příplatky za přesčasovou práci, za práci v noci a o volných dnech a za práci ve směnných režimech a jiné příplatky a mzdová zvýhodnění (poskytovaná pravidelně např. za práci ve ztíženém prostředí). Druhou částí je tzv. **personální nákladová přírážka**, která zahrnuje všechny ostatní složky nákladů práce (tj. ostatní mzdy poskytované v delších než pravidelných výplatních termínech, např. 13. a 14. platy, roční a termínové prémie apod., všechny sociální výdaje a náklady a rovněž personální náklady).

Určitá omezení tohoto informačního zdroje spočívají ve zúžení informací na dělnické profese a zpracovatelský průmysl (i když jde o hlavního nositele mezinárodní směny produktů). **Členění nákladů práce na přímé hodinové mzdy a souhrn všech ostatních nákladů je pro srovnání nepoužitelné a zavádějící zejména v případě porovnávání se strukturou ÚNP zveřejňovanou Eurostatem, resp. ČSÚ.**

Pro hodnocení vývoje postavení nákladů práce v ČR v mezinárodním srovnání v posledním období (2000 - 2003) mají oba uvedené zdroje (Eurostat, IDW) zásadní omezení, protože neposkytují data za celé toto období a různé volené aproximace a odhady dále znepřesňují kvalitu analýz, která je při mezinárodních porovnáních vždy značně omezená. Obdobným společným omezením obou informačních systémů je skutečnost, že ve většině dat a sestav neobsahují průměry za EU-15, resp. EU-25; rovněž zde implementování odhadů může přinést další nepřesnosti analýz.

Třetím zdrojem informací o nákladech práce za členské státy EU-15 a v posledním období také za Polsko, Maďarsko, ČR a Slovensko jsou každoročně zveřejňované **informace OECD o zdaňování mezd** (Taxing Wages). Tento zdroj poskytuje zejména informace o podílu statutárně (zákonně) stanovených odvodů zaměstnavatelů do sociálních fondů v nákladech práce a rovněž o míře daňového zatížení mezd zaměstnanců. Údaje jsou k dispozici za celé aktuální období (2000 - 2003). Určitým omezením tohoto zdroje je skutečnost, že v něm uváděné náklady práce obsahují jen mzdovou složku a složku povinných odvodů zaměstnavatelů do sociálních fondů.

2.3 Mezinárodní informace o náhradách zaměstnancům poskytuje za poslední období (2000 - 2003) **Eurostat**. Jde o údaje o náhradách zaměstnancům vztahované na zaměstnance vždy za celý rok. Podstatnou předností tohoto informačního zdroje je, že poskytuje údaje za 22 členských států EU (nejsou k dispozici údaje za Portugalsko, Kypr a Maltu) a rovněž za souhrn „starých“ i všech současných členských států kromě několika menších výjimek za celé aktuální období; předností je rovněž skutečnost, že za všechny země a roky existují srovnatelné údaje o HDP v paritě kupní síly na pracovníka, takže lze z tohoto zdroje analyzovat jednotkové náklady práce prakticky za celou současnou EU. Omezení

tohoto zdroje spočívá v tom, že poskytuje informace jen za souhrn náhrad zaměstnancům a nemá údaje o jejich vnitřní struktuře.

2.4 Výše charakterizovaná omezení datové základny (její neúplnost a v některých případech i pochyby o kvalitě a důvěryhodnosti dat) vyžadují, aby metodickým základem mezinárodního srovnání byla kombinace informací z uvedených zdrojů a v některých případech i jejich vzájemné prolnutí. Kombinují se zejména:

- pro porovnání absolutní hodinové úrovně nákladů práce údaje Eurostatu a IDW,
- pro porovnání absolutních nákladů práce na zaměstnance a pro jednotkové náklady práce údaje Eurostatu o ÚNP a o náhradách zaměstnancům,
- pro porovnání struktury nákladů práce informace Eurostatu o ÚNP a informace o daňovém zatížení mezd OECD (Taxing Wages).

3. Mezinárodní srovnání úrovně a pohybu nákladů práce v ČR a ve vybraných státech EU

3.1 Absolutní úroveň hodinových úplných nákladů práce

Absolutní úroveň hodinových ÚNP aktuálně dosahovaná v České republice (2000 - 2003) se v roce 2002 za souhrn průmyslu a služeb pohybuje mezi pětinou až čtvrtinou nákladové úrovně ekonomicky rozhodujících členských států EU (viz sl. e až g tab. 1); i nejnižší hladina států býv. EU-15 (Portugalsko) výrazně (o cca 2/3) převyšuje českou úroveň. Ve zpracovatelském průmyslu, který vytváří rozhodující část produktů směřovaných na vnějším trhu, je nákladová pozice ČR u dělnických profesí obdobná, resp. mírně nižší (viz sl. k až n tabulky 1).

Informace shrnuté v tab. 1 naznačují, že v relaci k ekonomicky rozhodujícím novým členským státům (Polsko, Maďarsko, Slovensko) je současná úroveň ÚNP v ČR vyšší⁶ (jak u zaměstnanců souhrnu průmyslu a služeb, tak u dělníků zpracovatelského průmyslu); vůči nejnižší nákladové hladině nových zemí (Lotyšsko) je úroveň v ČR více než dvojnásobná.⁷

Ze současné absolutní úrovně hodinových nákladů práce lze dovodit:

Za první. Výrazně nižší nákladová úroveň vůči nejvyspělejším státům EU umožňuje českým podnikům při exportu flexibilitu v úrovni realizačních cen nebo dosahovat vyšších ziskových marží; cenová konkurence může být nadále podnikatelskými subjekty využívána.

Stále existuje v oblasti pracovních nákladů motivace pro příliv zahraničního kapitálu (zejména přímých zahraničních investic jak do zpracovatelských odvětví, tak i do odvětví služeb), a to přesto, že úroveň ÚNP se, v důsledku rozdílů vnitrostátních dynamik nominálních nákladů práce (zejména rychlejšího růstu mezd) a apreciacie kurzu Kč vůči €, postupně přibližuje.

Míra odstupu ÚNP mezi vyspělými státy EU a ČR je dosud natolik výrazná, že konkurenční výhody z jejich nízké úrovně se budou realizovat ještě po delší časové období. Současně je nezbytné vyhnout se udržování nízkých nákladů práce, které může vést k postupné dequalifikaci pracovních sil, k omezování vnitřního trhu a celkovému zaostávání hospodářského a sociálního rozvoje.

Za druhé. Vyšší současná úroveň nákladů práce v ČR vůči nejvýznamnějším novým členským státům se pohybuje v řádově nižších rozsazích než je nákladový odstup mezi ekonomicky vedoucími státy býv. EU-15 a ČR. Existující nákladový rozdíl neovlivňuje konkurenční pozici ČR v relaci k Polsku, Maďarsku a Slovensku zásadně. S velkou

⁶ Nižší úroveň nákladů práce existuje na Slovensku (oproti české úrovni jsou nižší o 25 až 33 %). Polské a maďarské indikátory jsou značně rozkolísané (české náklady jsou v relaci k polským vyšší u dělníků ve zpracovatelském průmyslu o cca 30 % a vůči nákladům u zaměstnanců v souhrnu druhého a třetího sektoru jen o cca 2 %, vůči maďarským jsou relace +7,5 a +20 %). Rozdíly jsou zřejmě odrazem vnitřní oborové struktury národních ekonomik, rozdílů v odstupňování mezd (jako základního faktoru ovlivňujícího úroveň celkových nákladů práce); vliv mohou mít i rozdíly v metodice a kvalitě zjišťování nákladů práce; tyto souvislosti vyžadují podrobnější analýzu.

⁷ Z nových států je oproti ČR vyšší absolutní hladina ÚNP ve Slovinsku, na Kypru a Maltě.

Tabulka 1 Hodinové úplné náklady práce ve vybraných členských státech EU¹⁾ v letech 2002 - 2003 (pořadí států podle úrovně nákladů práce)

ř.	stát		zaměstnanci ²⁾					dělníci ³⁾					
			průmysl a služby ⁴⁾				zpracovatelský průmysl ⁵⁾						
			2000		2002		2000		2000		2003		
			absol. EUR	R ⁶⁾ %	absol. EUR	R ⁶⁾ %	SRN= 100,0 %	prům.roč. přir.02/96 v %	absol. EUR	R ⁶⁾ %	absol. EUR	R ⁶⁾ %	absol. EUR
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n
1	Německo DE	25,7	15,2	26,9	20,1	100,0	1,7	28,5	12,6	25,8 ⁸⁾	12,8	27,1 ⁸⁾	15,8
2	Francie F	24,4	16,0	25,7 ⁷⁾	21,0	95,6	2,2	24,0	15,3	18,2	18,1	18,7	23,0
3	V. Británie UK	23,7	16,5	25,2	21,4	93,7	10,0	23,5	15,3	18,8	17,6	20,2	21,3
4	Rakousko AT	23,6	16,5	24,0 ⁷⁾	22,5	89,2	.	24,3	14,8	20,8	15,9	21,3	20,2
5	Irsko IE	17,3	22,5	20,1 ⁷⁾	26,9	74,7	.	17,3	20,8	14,5	22,8	18,1	23,8
6	Portugalsko PO	7,2	54,2	9,0	60,0	33,5	3,8	6,9	31,3	6,6	50,0	7,0	61,4
7	ČR CZ	3,9	100,0	5,4	100,0	20,1	11,6	3,6	100,0	3,3 ⁷⁾	100,0	4,3	100,0
8	Polsko PL	4,5	86,7	5,3	101,9	19,7	9,9	3,9	92,3	.	.	3,3	130,3
9	Maďarsko HU	3,8	102,6	4,5 ⁷⁾	120,0	16,7	7,7	3,7	97,3	.	.	4,0	107,5
10	Slovensko SK	3,1	125,8	3,6 ⁷⁾	150,0	13,4	8,4	3,1	116,1	.	.	3,2	134,4
11	Lotyšsko LT	2,2	177,3	2,4	225,0	8,9	8,4	2,2	163,6

Prameny: a) Eurostat: *Labour Costs in Europe 1996-2002*; b) Eurostat: *Labour Costs Survey 2000*; c) IDW: *Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, 2001,2004*.

Poznámky a vysvětlivky: 1) Výběr států odráží vztahy nákladů práce ČR a nejvýznamnějších partnerů jak ze států EU-15, tak nových členů; charakterizuje rovněž nejnižší úroveň nákladů práce v obou skupinách států a zásadní rozmezí jejich odstupňování; 2) Dle pramene a) a b); 3) Dle pramene c); 4) Odvětví C až K Odvětvové klasifikace ekonomických činností (OKEČ); 5) Odvětví D (zpracovatelský průmysl) OKEČ; 6) Hodnoty R představují procentní podíl úrovně nákladů práce ČR (řádek 7) v úrovni těchto nákladů v porovnávaných státech; 7) Vlastní propočty podle trendů uvedených ve sl. k, l, n; 8) Západní Německo (území před sjednocením).

pravděpodobností je odrazem vnitřní oborové (odvětvové) struktury národních ekonomik, rozdílů v odvětvovém a profesním odstupňování mezd (jako základního faktoru ÚNP), popř. dalších nákladovětvorných faktorů; vliv mohou mít i rozdíly v národní metodice a kvalitě zjišťování nákladů práce (faktory rozdílů v nákladech mohou být objasněny jen podrobnější analýzou). V konkurenční pozici ČR lze existující míru odstupe nákladů práce tlumit v oblasti necenových konkurenčních faktorů (podmínky pro podnikání, kvalita a dostupnost komerčních a veřejných služeb pro firmy - dopravní, spojové, informační a obdobné služby) a samozřejmě úrovní produktivity práce (viz dále).

Vývoj v posledních letech naznačuje, že ÚNP v ČR rostou rychleji než v porovnávaných nových státech; přiměřenost tohoto vývoje lze hodnotit při hodnocení jednotkových nákladů práce (viz dále).

I současné poměrně nevelké rozdíly v úrovni ÚNP (především mezd) ve prospěch ČR vytvářejí motivaci k imigraci pracovních sil. Konkrétní intenzita migrace je ovlivňována širšími faktory na národních trzích práce mateřských zemí (úroveň a struktura nezaměstnanosti, jazykové a kulturní vazby aj.) i dalšími společenskými souvislostmi;⁸ příznivě působící faktory vedou k významné imigraci pracovníků ze Slovenska (cca 60 tis. registrovaných pracovních sil).

Výrazně vyšší odstup úrovně ÚNP v ČR vůči jejich nejnížší úrovni v nových členských státech znamená, že uvnitř EU bude existovat část států (Slovensko a pobaltské republiky), jejichž konkurenční pozice v ÚNP (z hlediska výhodnosti zahraničních kapitálových vkladů, ale i cenové konkurence, migrace pracovních sil a vývozu práce v rámci „smluv o provedení díla“, zejména stavebních a přepravních služeb, do ostatních členských států) bude značně výrazná.⁹ Pro omezení negativních důsledků této nákladově výhodné pozice méně rozvinutých členských států EU je žádoucí uplatňovat v ČR postupy ochrany vnitřního trhu před nekalou konkurencí v souladu s právními normami a standardními mechanismy Evropských společenství.¹⁰

3.2 Absolutní úroveň nákladů práce na zaměstnance

Informace o nákladech práce na zaměstnance ve vybraných členských státech EU v období 2000 až 2002, resp. 2003 jsou uvedeny v tabulkách 2 a 3. Jde jednak o měsíční úplné náklady práce, jednak o roční náhrady zaměstnancům.

⁸ Jde zejména o základní přístupy EU k mezistátní imigraci mezi členskými státy a k imigraci z nečlenských (třetích) zemí.

⁹ V relativně krátkém časovém horizontu se výhodná pozice v úrovni nákladů práce rozšíří po předpokládaném členství Rumunska a Bulharska. Pro rok 2002 udává EUROSTAT výši hodinových nákladů práce v souhrnu odvětví průmyslu a služeb v Rumunsku na 1,7 € a v Bulharsku 1,3 € a představují jen 31,5 %, resp. 24 % české nákladové úrovně.

¹⁰ Výdělkové rozdíly v jednotlivých členských zemích mohou vést z pohledu sociálních partnerů k nekalé konkurenci na domácím trhu. Princip rovného ocenění práce (mzda a pracovní podmínky) na národním trhu řeší Nařízení EHS č. 1612/68, o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství a Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie č. 96/71 EC, o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, které se promítají v českých legislativních normách. Praktická aplikace odst. 2. až 5. § 6 Zákoníku práce však bude narážet na absenci systému, který umožňuje na českém trhu stanovit minimální a konkurenčně rovné ocenění výkonu práce na jednotlivých pracovních pozicích v oborech, odvětvích nebo v regionech.

T a b u l k a 2 Měsíční úplné náklady práce na zaměstnance souhrnu odvětví průmyslu a služeb ve vybraných členských státech EU v letech 2000 a 2002

ř.	stát	2000			2002		
		odpracované hodiny měsíčně	měsíční náklady práce na zaměstnance		odpracované hodiny	měsíční náklady práce na zaměstnance	
a	b	c	euro	R ¹⁾	f	euro	R ¹⁾
1	Německo	135	3 463	16,8	135	3 611	21,3
2	Francie	134	3 274	17,8	134	3 428 ²⁾	22,5
3	V. Británie	155	3 677	15,8	155	3 891	19,8
4	Rakousko	146	3 449	16,9	.	.	.
5	Irsko	160	2 762	21,1	.	.	.
6	Portugalsko	146	1 199	48,5	146	1 314	58,6
7	Maďarsko	148	568	102,5	152	689 ²⁾	111,8
8	Polsko	150	672	86,6	148	783	98,3
9	Slovensko	145	445	130,8	145	520 ²⁾	148,1
10	Lotyšsko	154	343	169,7	150	361	213,3
11	ČR	151	582	100,0	143	770	100,0

Prameny: a) EUROSTAT: Labour Costs Survey 2000,2003; b) EUROSTAT: Labour Costs in Europe 1996 – 2002, 2004; c) ČSÚ: Vývoj úplných nákladů práce (1994 - 2002), 2003

Poznámky a vysvětlivky: ¹⁾ Hodnoty ve sloupcích e a h přepočteny ze vztahu $\frac{CZ}{N} \times 100,0$, kde CZ je absolutní hodnota ÚNP v ČR, N jsou hodnoty ÚNP ostatních států; ²⁾ Přepočet roku 2002 podle trendů vývoje 1996 až 2001

T a b u l k a 3 Roční náhrady zaměstnancům za souhrn národní ekonomiky ve vybraných státech EU v roce 2000 a 2003

Ř	Stát	2000			2003		
		roční náhra- dy na za městnance (euro)	R ¹⁾	EU-15 = 100	roční náhra- dy na za městnance (euro)	R ¹⁾	EU-15 = 100
a	b	c	d	e	f	g	h
1	NSR	33 975	20	105	35 510	26	103
2	Francie	35 617	19	111	37 694 ²⁾	23 ²⁾	109 ²⁾
3	V. Británie	35 755	19	111	35 406	26	103
4	Rakousko	33 664	20	104	34 936	26	101
5	Irsko	31 170	22	97	36 297	25	105
6	Řecko	17 966	38	56	20 935	44	61
7	Maďarsko	6 798	99	21	9 912	93	29
8	Polsko	7 382	91	23	8 600 ²⁾	101 ²⁾	25
9	Slovensko	4 736	142	15	6 122	150	18
10	Lotyšsko	4 133	163	13	4 515	203	13
11	ČR	6 737	100	20	9 182	100	27

Pramen: EUROSTAT: New Cronos, databáze listopad 2004

Poznámky a vysvětlivky: ¹⁾ Hodnoty ve sl. d a g vypočteny ze vztahu $(CZ/N) \times 100$, kde CZ je absolutní hodnota náhrad zaměstnancům v ČR a N jsou hodnoty náhrad zaměstnancům v ostatních státech; ²⁾ Údaje za rok 2002; v ČR v roce 2002 náhrady zaměstnancům 8 735 euro.

Z hodnocení údajů vyplývá, že vztahy nákladů práce za zaměstnance neposkytují zásadně rozdílné informace než hodnocení hodinových ÚNP uvedených v odstavci 3.1. Odstup jak ÚNP, tak náhrad zaměstnancům ČR oproti vyspělým státům býv. EU-15 je násobkový (česká úroveň se pohybuje zpravidla mezi pětinou až čtvrtinou úrovně srovnávaných zemí EU-15). Vůči nejvýznamnějším novým členským státům jsou rozdíly rovněž obdobné jako u hodinových ÚNP. Odchytky relativní pozice ČR vůči srovnávaným zemím vyplývají z vysokého fondu pracovní doby českých zaměstnanců. Obecně se ukazuje, že počet odpracovaných hodin je nepřímo úměrný výši nákladů práce, resp. nízké náklady práce nemotivují zaměstnavatele k intenzivnímu hospodaření s živou prací.

3.3 Jednotkové náklady práce

Komplexní informace o jednotkových nákladech práce¹¹ za 21 států EU jsou uvedeny v tabulkách 4a až c; jde o údaje o HDP v paritě kupní síly na pracovníka, roční úrovni náhrad zaměstnancům na osobu, jednotkové úrovni těchto náhrad za souhrny národních ekonomik v roce 2000 a 2003 a dynamice změn těchto charakteristik. Údaje za jednotlivé státy jsou řazeny vzestupně podle úrovně jednotkových náhrad zaměstnancům v roce 2003.

Z komplexu vztahů uvedených v tabulkách vystupují tyto základní souvislosti:

Za prvé. Vztahy mezi produktivitou a pracovními náklady (náhradami zaměstnancům), tj. úroveň nákladů na jednotku produktivity prokazují rozhodující vzájemnou souvislost produktivity práce a úrovně absolutních i jednotkových pracovních nákladů (náhrad zaměstnancům). Z údajů plyne, že v roce 2003 měly státy s nejvyšší úrovní národohospodářské produktivity práce také nejvyšší absolutní i relativní úroveň pracovních nákladů (u 11 států s nejvyššími jednotkovými náhradami zaměstnancům¹² se národohospodářská produktivita pohybovala mezi 95 až 121 % průměru býv. EU-15). Na druhé straně nové členské státy, u nichž produktivita práce nepřesahovala 65 % průměru EU-15 (jde o 7 nových členských států,¹³ u nichž produktivita práce kolísala od 40 % - Lotyšsko do 64 % - ČR tohoto průměru), dosahovaly jednotkové náhrady zaměstnancům mezi 32 % (Lotyšsko) až 49 % (Polsko) úrovně těchto náhrad v EU-15.

Za druhé. Pro všechny nové členské státy uvedené v přehledu existují mezi produktivitou práce a pracovními náklady vztahy typické pro méně rozvinuté země. Relativně nízká produktivita je spojena s ještě nižší pozicí náhrad zaměstnancům (pracovních nákladů); v roce 2003 existovaly tyto základní proporce:

¹¹ Jednotkové náklady práce patří mezi základní ukazatele konkurenceschopnosti národních ekonomik. Autoři používají podíl náhrad zaměstnancům z národních účtů v nominálním ocenění na osobu na produktivitě práce z HDP v paritě kupní síly (jednotkové náhrady zaměstnancům). Stejný ukazatel používá Eurostat pro mezinárodní analýzy jednotkových nákladů práce.

¹² Irsko, Itálie, Francie, Nizozemsko, Belgie, Finsko, Rakousko, Velká Británie, Německo, Švédsko, Dánsko

¹³ Lotyšsko, Slovensko, Litva, ČR, Maďarsko, Estonsko, Polsko

Přehled: Srovnání produktivity práce (HDP v PPS/pracovník) a jednotkových náhrad zaměstnancům v roce 2003

státy	PP (HDP/pracovník) (EU-15=100 %)	JNZ (jednotkové náhrady zaměstnancům)		rozdíl PP – JNZ v p.b.
		euro	EU-15 =100 %	
Slovinsko	71	45,72	69	+2
ČR	64	27,50	42	+22
Maďarsko	63	30,01	45	+18
Slovensko	55	21,53	33	+22
Polsko	51	32,25	49	+2
Litva	45	23,44	35	+10
Estonsko	44	30,42	46	-2
Lotyšsko	40	21,43	32	+8

Předstih relativní úrovně produktivity práce před relativní úrovní pracovních nákladů je významným faktorem konkurenční pozice těchto ekonomik. Čím vyšší je rozdíl v relativních úrovních obou charakteristik, tím větší jsou manévrovací možnosti podnikatelských subjektů a zvyšuje se atraktivnost států pro vnější investory.

Za třetí. V období 2000 až 2003 se výrazně prosadilo sblížení úrovně produktivity, pracovních nákladů i jejich jednotkové úrovně mezi novými (tehdy kandidátskými) státy a státy EU-15. Zatímco v nových členských státech (mimo Kypr a Maltu) s nejnižší úrovní jednotkových náhrad zaměstnancům (v roce 2003) rostla ročně produktivita práce v rozmezí od 3 % (Slovensko) až do 7,3 % (Litva), byl v EU-15 průměrný meziroční přírůstek produktivity 2,6 %; v uvedených zemích EU-15 s vyššími jednotkovými náhradami zaměstnancům rostla produktivita ročně v rozmezí od -0,3 % (Itálie) do 4 % (Irsko). Náhrady zaměstnancům zaznamenaly průměrný roční přírůstek u první skupiny zemí v rozmezí od 3,0 % (Lotyšsko a Polsko) až do 13,4 % (Maďarsko) a u druhé skupiny v rozpětí od -0,3 % (V. Británie, Švédsko) do 5,3 % (Belgie). S výjimkou Litvy a Lotyšska ve všech uvedených nových členských státech rostou jednotkové pracovní náklady jak absolutně, tak v pozici vůči průměru EU-15.

Za čtvrté. Z uvedeného hodnocení je zřejmá pozice České republiky, pokud jde o jednotkové pracovní náklady (náhrady zaměstnancům). Z hlediska **absolutní úrovně jednotkových náhrad zaujímala v roce 2003 Česká republika** hodnotou 27,50 eura na jednotku produktivity práce vyjádřené v paritním HDP na pracovníka **značně výhodnou pozici** z hlediska konkurence jak vůči vyspělým státům EU, tak i vůči novým členským státům; nižší úrovně jednotkových náhrad dosahuje jen Lotyšsko, Slovensko a Litva (vyšší je oproti ČR v Maďarsku, Estonsku, Polsku a Slovinsku). Výhodnou nákladovou pozici **zesilovala relativně solidní úroveň produktivity** (v roce 2003 dosáhla cca 64 % průměru EU-15 a vůči hlavním, resp. nejbližším ekonomickým partnerům ze „starých“ členských států EU představovala produktivita práce cca 65 % úrovně Rakouska a cca 67 % úrovně SRN).

Charakteristiky růstu produktivity práce a náhrad zaměstnancům v letech 2000 až 2003 zařazují Českou republiku mezi státy s nejvyšší dynamikou těchto parametrů. Přibližování úrovním vyspělých evropských zemí, pokud jde o úroveň produktivity i absolutních a jednotkových nákladů práce, bylo výrazné. Z faktorů růstu absolutní úrovně náhrad zaměstnancům (pracovních nákladů) v mezinárodním srovnání (vnitrostátní dynamika těchto náhrad, pohyb kurzu národní měny vůči euru) působila v hodnoceném období (a rovněž i nadále) velmi výrazně apreciac směnného kurzu koruny; mezi rokem 2000 až 2003 zpevnila Kč vůči EUR o cca 12 % (slovenská koruna o 2,7 %, maďarský forint o 2,5 %);

v mezinárodním zobrazení byl tedy růst nákladů práce a jejich jednotkové pozice v ČR v tomto období vyšší než byly vnitrostátní relace.

Souhrnně lze konstatovat, že konkurenční pozice ČR z hlediska úrovně jednotkových nákladů práce a relativní úrovně mezinárodně srovnatelné produktivity práce je vysoce pozitivní. Úroveň nákladů práce není v žádném případě faktorem nekonkurenceschopnosti ČR.

T a b u l k a 4a Úroveň hrubého domácího produktu v paritě kupní síly náhrad zaměstnancům na osobu, jednotkových náhrad zaměstnancům v roce 2003

ř.	stát	charakteristiky			relace k EU-15		
		HDP v PPS ²⁾ na pracovníka (euro)	náhrady za- městnancům na osobu (euro)	jednotkové náhrady ³⁾	HDP v PPS ²⁾ na pracovníka	náhrady za- městnancům na osobu	jednotkové náhrady ³⁾
1	EU-15	52 103,3	34 433,1	66,09	1,00	1,00	1,00
2	Lotyšsko	21 067,9	4 515,4	21,43	0,40	0,13	0,32
3	Slovensko	28 435,7	6 121,5	21,53	0,55	0,18	0,33
4	Litva	23 361,7	5 475,9	23,44	0,45	0,16	0,35
5	ČR	33 387,4	9 182,0	27,50	0,64	0,27	0,42
6	Maďarsko	33 034,2	9 912,4	30,01	0,63	0,29	0,45
7	Estonsko	22 678,3	6 899,6	30,42	0,44	0,20	0,46
8	Polsko ¹⁾	26 661,2	8 599,5	32,25	0,51	0,25	0,49
9	Řecko	47 216,9	20 934,6	44,34	0,91	0,61	0,67
10	Slovinsko	36 789,3	16 818,4	45,72	0,71	0,49	0,69
11	Španělsko	49 970,2	27 188,2	54,41	0,96	0,79	0,82
12	Irsko	62 977,1	36 297,4	57,64	1,21	1,05	0,87
13	Itálie	54 468,0	33 891,1	62,22	1,05	0,98	0,94
14	Francie ¹⁾	59 622,4	37 643,6	63,14	1,14	1,09	0,96
15	Nizozemsko ¹⁾	49 829,0	32 113,0	64,45	0,96	0,93	0,98
16	Belgie ¹⁾	61 685,1	40 660,3	65,92	1,18	1,18	1,00
17	Finsko	52 013,1	34 401,9	66,14	1,00	1,00	1,00
18	Rakousko	51 749,7	34 936,0	67,51	0,99	1,01	1,02
19	V. Británie	50 597,3	35 406,1	69,98	0,97	1,03	1,06
20	SRN	49 656,5	35 510,3	71,51	0,95	1,03	1,08
21	Švédsko	50 709,4	39 091,7	77,09	0,97	1,14	1,17
22	Dánsko	51 448,2	41 243,1	80,16	0,99	1,20	1,21

Pramen: EUROSTAT: New Cronos, databáze listopad 2004

Poznámky a vysvětlivky: Státy řazeny vzestupně podle úrovně jednotkových náhrad zaměstnancům; ¹⁾ Údaje za rok 2002; ²⁾ Cenová hladina EU-25; ³⁾ Počet jednotek euro náhrad zaměstnancům na osobu na jednotku HDP (v PPS) na pracovníka x 100

T a b u l k a 4b Úroveň hrubého domácího produktu v paritě kupní síly, náhrad zaměstnancům na osobu, jednotkových náhrad zaměstnancům a relace těchto charakteristik k průměru za EU-15 v roce 2000

ř.	stát	charakteristiky			relace k EU-15		
		HDP v PPS ¹⁾ na pracovníka (euro)	náhrady za- městnancům na osobu (euro)	jednotkové náhrady ²⁾	HDP v PPS ¹⁾ na pracovníka	náhrady za- městnancům na osobu	jednotkové náhrady ²⁾
1	EU-15	48 911,8	32 230,5	65,90	1,00	1,00	1,00
2	Lotyšsko	16 796,8	4 133,0	24,61	0,34	0,13	0,37
3	Slovensko	25 237,6	4 736,4	18,77	0,52	0,15	0,28
4	Litva	17 612,7	4 296,5	24,39	0,36	0,13	0,37
5	ČR	27 832,2	6 537,3	23,49	0,57	0,20	0,36
6	Maďarsko	28 168,2	6 798,1	24,13	0,58	0,21	0,37
7	Estonsko	19 709,4	4 927,2	25,00	0,40	0,15	0,38
8	Polsko	24 070,6	4 383,8	30,68	0,49	0,23	0,47
9	Řecko	39 715,4	17 965,7	45,24	0,81	0,56	0,69
10	Slovinsko	32 161,6	14 531,0	45,18	0,66	0,45	0,69
11	Španělsko	45 930,5	26 647,0	58,02	0,94	0,83	0,88
12	Irsko	56 030,4	31 169,9	55,63	1,15	0,97	0,84
13	Itálie	54 880,7	31 535,6	57,46	1,12	0,98	0,87
14	Francie	56 122,8	35 617,0	63,46	1,15	1,11	0,96
15	Nizozemsko	47 077,4	29 557,06	62,78	0,96	0,92	0,95
16	Belgie	57 858,3	36 669,3	63,38	1,18	1,14	0,96
17	Finsko	50 724,8	30 454,8	60,04	1,04	0,94	0,91
18	Rakousko	49 953,7	33 664,4	67,39	1,02	1,04	1,02
19	V. Británie	45 139,1	35 755,4	79,21	0,92	1,11	1,20
20	SRN	46 925,5	33 975,3	72,40	0,96	1,05	1,10
21	Švédsko	49 228,1	39 498,0	80,23	1,01	1,23	1,22
22	Dánsko	48 021,9	36 984,8	77,02	0,98	1,15	1,17

Pramen: EUROSTAT: New Cronos, databáze listopad 2004

Poznámky a vysvětlivky: Státy řazeny vzestupně podle úrovně JNZ v roce 2000; ¹⁾ Cenová hladina EU-25;

²⁾ Počet jednotek euro náhrad zaměstnancům na osobu na jednotku HDP (v PPS) na pracovníka x 100

Tabulka 4c Indexy změn charakteristik uvedených v tab. 4a a 4b mezi roky 2000 a 2003

ř.	stát	charakteristiky			průměrná roční změna v %		
		HDP v PPS na pracovníka (euro)	náhrady zaměstnancům na osobu (euro)	jednotkové náhrady	HDP v PPS na pracovníka	náhrady zaměstnancům na osobu	jednotkové náhrady
1	EU-15	107,9	105,8	98,0	2,6	1,9	-0,3
2	Lotyšsko	125,4	109,3	87,1	7,8	3,0	-4,5
3	Slovensko	112,7	129,2	114,7	3,0	6,6	3,5
4	Litva	132,6	127,5	96,1	7,3	6,3	-1,0
5	ČR	120,0	140,5	117,1	6,3	11,9	5,6
6	Maďarsko	117,3	145,8	124,3	5,5	13,4	7,5
7	Estonsko	115,1	140,0	121,7	4,8	11,9	6,8
8	Polsko ¹⁾	110,8	116,5	105,1	5,3	3,0	2,5
9	Řecko	118,9	116,5	98,0	5,9	5,2	-0,7
10	Slovinsko	114,4	115,7	101,2	4,6	5,0	0,4
11	Španělsko	108,8	102,0	93,8	2,9	0,7	-2,1
12	Irsko	112,4	116,5	103,6	4,0	5,2	1,2
13	Itálie	99,2	107,5	108,3	-0,3	2,4	2,7
14	Francie ¹⁾	106,2	105,7	99,5	3,1	2,8	-0,5
15	Nizozemí ¹⁾	105,8	108,6	102,6	2,9	4,2	1,3
16	Belgie ¹⁾	106,6	110,9	104,0	3,2	5,3	2,0
17	Finsko	102,5	113,0	110,2	0,8	4,2	3,3
18	Rakousko	103,6	103,8	100,2	1,2	1,3	0,1
19	V. Británie	112,1	99,0	88,3	3,9	-0,3	-4,1
20	SRN	105,8	104,5	98,8	1,9	1,5	-0,4
21	Švédsko	103,0	99,0	96,1	1,0	-0,3	-1,3
22	Dánsko	107,0	111,5	104,1	2,3	3,7	1,4

Pramen: propočty VÚPSV

Poznámky a vysvětlivky: Státy řazeny vzestupně podle úrovně jednotkových náhrad zaměstnancům; ¹⁾ Údaje za rok 2002

4. Mezinárodní srovnání struktury nákladů práce

1. Struktura nákladů práce¹⁴ je utvářena jednak pod vlivem působení subjektů na trhu práce (tj. zaměstnavatelů a zaměstnanců), jednak utvářením systému sociální ochrany zaměstnanců.

Vliv konkrétní pozice zaměstnavatelů a zaměstnanců na pracovním trhu se promítá do druhů a úrovní složek mezd a platů a smluvně, popř. zaměstnavateli dobrovolně poskytovaných sociálních plnění nebo plnění zajišťujících personální rozvoj zaměstnanců. Utváření systému sociální ochrany zaměstnanců je určující pro úroveň povinných odvodů zaměstnavatelů do sociálních ochranných fondů.

Složky struktury úplných nákladů práce utvářené pod bezprostředním vlivem pozice sociálních partnerů na pracovním trhu (především mzdy) jsou relativně flexibilní (to se projevuje zejména v dynamice mezd, jejich diferenciaci mezi profesními skupinami, obory, odvětvími, regiony apod.). Charakter a intenzita flexibility těchto složek závisí na uplatňovaných mechanismech jejich utváření. Při utváření hlavní složky nákladů práce - mezd a platů - je v podnikatelské sféře rozhodující formou smluvní stanovení úrovně a podmínek jejich poskytování.¹⁵ Smluvní formy utváření mezd jsou rozmanité (značně různorodé); uplatňují se individuální smlouvy a ve většině „starých“ členských států EU ve značném, obvykle převažujícím (co do počtu zaměstnanců) rozsahu smlouvy kolektivní. Ty se uzavírají na podnikové nebo nadpodnikové - oborové nebo odvětvové úrovni, popř. regionální. Čím vyšší je úroveň, na které jsou kolektivní smlouvy uzavřeny, tím menší je flexibilita mezd vzhledem ke konkrétním podmínkám.

Výdaje z centralizovaných fondů sociální ochrany zaměstnanců mají z převážné části charakter dlouhodobých plnění (příjmové zajištění v nemoci, úhrady zdravotní péče, invalidní a starobní důchody aj.). To vyžaduje co nejvyšší stabilitu finančních zdrojů; úroveň sazeb odvodů do fondů musí být pokud možno dlouhodobá.

Výše povinných odvodů zaměstnavatelů do centralizovaných fondů sociální ochrany je sekundární, odvozenou veličinou. Prioritním faktorem rozhodným pro výši těchto odvodů je celková architektura utváření solidárních centralizovaných fondů sociální ochrany; pro jejich výši jsou určující:

- druhová rozmanitost, výše a konstrukce plnění (dávek) poskytovaných z centralizovaných fondů (to je faktor působící zprostředkovaně - nepřímo),
- proporce (podíl), v nichž se na krytí finančních potřeb centralizovaných fondů sociální ochrany účastní na jedné straně adresně povinné odvody zaměstnavatelů a zaměstnanců a na druhé straně neadresné výnosy přímých a nepřímých daní (působí

¹⁴ Pro strukturu nákladů práce z hlediska jejího postavení v ekonomických a sociálních vazbách je důležité nejen její věcné (obsahové) členění, tj. členění na mzdy a platy a nemzdová plnění, která se podrobněji dělí na sociální náklady a personální náklady zaměstnavatelů, ale rovněž její členění na ty složky, které jsou ovlivňovány přímo vzájemnými dohodami zaměstnavatelů a zaměstnanců a částí, které jsou určeny rozhodnutím státu, resp. jiných vnějších orgánů.

¹⁵ Vliv státu na utváření mezd a platů v podnikatelské sféře je značně omezený. Orientuje se obvykle na vymezení některých mezinárodně stanovených principů ochrany mezd (jsou zpravidla stanoveny v úmluvách Mezinárodní organizace práce, které jsou členskými státy EU všeobecně přijaty). Součástí úmluv jsou rovněž metody stanovení minimálních mezd, na jejichž základě jsou ve většině států EU stanoveny státní autoritou všeodvětvové minimální mzdy závazné pro všechny podnikatelské subjekty.

bezprostředně - přímo). Rozsáhlé možnosti kombinace vedou ke značné různorodosti konkrétního uspořádání systémů tvorby finančních zdrojů centralizovaných sociálních fondů v jednotlivých státech a v jejich rámci výše povinných odvodů zaměstnavatelů do těchto fondů (viz též odst. 3).

Změně (snížení) sazeb povinných odvodů musí předcházet buď změna (omezení) výdajů sociální ochrany zaměstnanců z centralizovaných fondů sociální ochrany a/nebo změna způsobu financování formou přesunu mezi zdroji financování. Snížení povinných odvodů zaměstnavatelů nemusí znamenat snížení úrovně nákladů práce (mohou být zvýšeny povinné odvody zaměstnanců, což ovlivní úroveň mezd a platů, nebo se snížení odvodů postupně promítne v jednáních sociálních partnerů do úrovně mezd a platů, aby se vytvořil zdroj pro individuální (osobní) sociální ochranu zaměstnanců);¹⁶ snížení nákladů práce by mohl přinést přesun finančního zajištění některých plnění (dávek) na výnosy přímých nebo nepřímých daní (to by vedlo k dalším ekonomickým a sociálním důsledkům, které přesahují rámec tohoto textu).

2. Strukturu úplných nákladů práce ve vybraných členských (resp. v té době kandidátských) státech EU v roce 2000 a 2002 (podle posledních dostupných statistických údajů poskytovaných Eurostatem) charakterizují tabulky 5 a 6.¹⁷

¹⁶ Takový postup znamená zvýšení nákladů; soukromá ochrana vyžaduje zohlednit ziskovou marži soukromých pojišťoven, penzijních fondů apod.

¹⁷ Číselné vyjádření struktury nákladů práce má řadu metodických problémů. Členění uváděné v tabulkách je ovlivněno jednak metodickým přístupem Eurostatu, jednak absencí informací o podrobném členění na nákladové položky, které sice Eurostat zjišťuje, ale dosud je zveřejnil jen za některé země, a to naposledy za rok 2000. Z metodických problémů jde zejména o skutečnost, že do mezd a platů zahrnuje Eurostat některá plnění, která věcně a statisticky jsou v ČR řazena do tzv. sociálních požitků (smluvní, resp. dobrovolný prodej firemních výrobků, příspěvek na bydlení, příspěvky na stravování, poskytnutí firemních akcií). Pro tato metodická a věcná omezení obsahuje tabulka 5 jen starší údaje za rok 2000, přičemž u většiny uváděných států jsou uvedené „sociální požitky“ převedeny z mezd do nepřímých nákladů, konkrétně položky „ostatní sociální náklady“ (sl. 05 tab.5).

V tabulce 6 se výběr států omezuje jen na několik typických situací v nákladové struktuře a obsahuje nekorigované údaje uváděné Eurostatem v hrubším složkovém členění (podíl mezd a platů vč. tzv. sociálních požitků, plnění poskytovaných zaměstnavateli, ať již jde o povinné odvody do sociálních fondů nebo o smluvní, resp. dobrovolná plnění, třetí složkou jsou ostatní náklady, převážně personálního charakteru).

Tabulka 5 Struktura nákladů práce ve vybraných členských státech EU v roce 2000 v %

ř.	stát	struktura nákladů práce (%)					
		přímé náklady mzdy a platy ¹⁾	nepřímé náklady, sociální a personální výdaje	z nepřímých nákladů			personální a obdobné náklady ⁴⁾
				sociál. náklady celkem	v tom		
a	b	01	02	03	04	05	06
1	Dánsko	89,3	10,7	8,1	0,5	7,6	2,6
2	Irsko	85,0	15,0	12,4	10,2	2,2	2,6
3	V. Británie	80,2	19,8	16,9	7,5	9,4	2,9
4	Portugalsko	80,1	19,9	19,0	19,0	0,0	0,9
5	Německo	76,5	23,5	21,4	15,8	5,6	2,1
6	Polsko	76,2	23,8	16,2	15,5	0,7	7,6
7	Řecko	76,0	24,0	22,7	21,3	1,4	1,3
8	Španělsko	72,7	27,3	25,8	22,2	3,6	1,5
9	Rakousko	72,1	27,9	23,0	22,4	0,6	4,9
10	Slovensko	70,4	29,6	28,2	26,8	1,4	1,4
11	Česká rep.	70,2	29,8	28,3	24,6	3,7	1,5
12	Švédsko	66,5	33,5	29,6	21,9	7,7	3,9
13	Francie	65,5	33,5	29,2	27,4	1,8	4,3
14	Maďarsko	64,1	35,9	33,6	26,3	5,3	2,3

Prameny: a) *Labour Costs in the EU, Eurostat 2003*; b) *Taxing Wages 2000-2001, OECD 2001*

Poznámky a vysvětlivky: ¹⁾ Zahrnují mzdy a platy poskytované peněžně (včetně náhrad mezd a platů poskytovaných za neodpracovaný čas) a naturálně; ²⁾ Na sociální a zdravotní pojištění; ³⁾ Výdaje na požitky sjednané v kolektivních nebo pracovních smlouvách, např. důchodové připojištění, příspěvky na bydlení, náklady spojené s ukončením pracovního poměru, naturální plnění a další plnění ve formě neekvivalentně nebo bezplatně poskytovaných poukázek na jídlo, používání podnikových osobních automobilů, využívání podnikových jeslí a mateřských škol apod.; ⁴⁾ Např. náklady na výchovu učňů, nábor pracovníků, na pracovní oděvy, dopravu do zaměstnání apod.

Tabulka 6 Základní struktura úplných nákladů práce (%) ve vybraných státech EU v letech 2000 a 2002

ř.	stát		mzdy a platy	sociální výdaje a náklady	ostatní
1	Francie	2000	68,2	28,2	3,6
2		2001 ^a	68,5	28,1	3,4
3	Slovensko	2000	72,6	26,2	1,2
4		2002	73,6	25,4	1,0
5	Maďarsko	2000	67,1	30,3	2,6
6		2002	70,0	27,7	2,3
7	SRN	2000	76,5	22,8	0,7
8		2002	76,4	22,9	0,7
9	V.Británie	2000	82,0	16,0	2,0
10		2002	82,0	16,0	2,0
11	Dánsko	2000	89,3	8,1	2,6
12		2002	87,4	10,0	2,6
13	ČR	2000	72,0	26,6	1,4
14		2002	70,0	26,8	3,2

Pramen: Eurostat: Statistics in Focus, 9/2004

Poznámky a vysvětlivky: ^a poslední dostupná data

Informace obsažené v tabulkách mají spíše statisticko-evidenční charakter; neumožňují hlubší analýzu pozice nepřímých („vedlejších“) nákladů práce v širších vazbách sociální ochrany zaměstnanců.

Pokud jde o ČR, je zřejmé, že patří ke státům s vyšším podílem sociálních výdajů a v jejich rámci povinných příspěvků zaměstnavatelů do centralizovaných sociálních fondů. Přitom v průběhu devadesátých let se sazba povinných příspěvků zaměstnavatelů snížila z 50 % objemu hrubých mezd na 35 %. Současně došlo ke snížení řady dalších „vedlejších“ nákladů práce (především nákladů na výchovu učňů, nákladů na podniková rekreační a sportovní zařízení a obdobných výdajů), vzrostly však jiné (druhově nové) náklady výrazně orientované na zaměstnance ve vyšších pracovních pozicích, zejména management.

3. Hlubší analýzu postavení povinných odvodů zaměstnavatelů v soustavě zdrojů centralizovaných fondů sociální ochrany zaměstnanců umožňuje přehled uvedený v tabulce 7. Obsahuje sazby povinných odvodů zaměstnavatelů i zaměstnanců k jejich, prakticky ve všech státech používané výpočtové základně, kterou jsou zúčtované hrubé mzdy, dále úhrnné daňové zatížení hrubé mzdy a další informace umožňující charakterizovat konkrétní systémy tvorby zdrojů sociálních fondů v jednotlivých státech (sl. i), alespoň hrubě stratifikovat typické skupiny systémů sociální ochrany uplatňované v členských státech EU.

Z charakteristik uvedených v přehledu vyplývají zejména tyto souvislosti:

Za prvé. Především vystupuje zásadní různorodost konkrétních systémů tvorby zdrojů centralizovaných sociálně-ochranných fondů uplatňovaná v jednotlivých zemích. Zcela enormní je rozdílnost sazeb povinných odvodů u zaměstnavatelů (úroveň sazby uplatňované ve Francii je téměř 70x vyšší než je sazba v dánském systému - viz sl. c a d tab. 7). Vzhledem k tomu, že na tvorbě zdrojů pro centralizované sociálně-ochranné fondy se v jednotlivých zemích značně diferencovaně podílejí i povinné odvody z hrubé mzdy zaměstnanců, jsou rozdíly v souhrnných sazbách povinných odvodů i úhrnném daňovém zatížení hrubých mezd nižší (viz sl. g a i tab.7).

Za druhé. Údaje naznačují dva základní typy systémů sociální ochrany.

Prvý, který lze charakterizovat jako „kontinentální“, pro který je typická na jedné straně vysoká úroveň povinných odvodů zaměstnavatelů i zaměstnanců do centralizovaných sociálně-ochranných fondů a značný rozsah i výše plnění (dávek) z těchto fondů poskytovaných podle principu solidarity a na druhé straně relativně nižší úroveň hrubých a zejména čistých mezd. Typickými představiteli států, které uplatňují tento systém, jsou Francie (nejvyšší úroveň odvodů zaměstnavatelů i souhrnu povinných odvodů), Itálie, Rakousko a Německo. Tento typ sociální ochrany je uplatňován také v ČR a v roce 2003 ještě i v Maďarsku a na Slovensku.

Druhý typ je systém uplatňovaný ve Velké Británii, Irsku a specifickým způsobem i v Dánsku. Nízkým povinným odvodům zaměstnavatelů i zaměstnanců odpovídají nízká plnění (např. jednotná úroveň poskytovaných starobních důchodů), na druhé straně relativně vysoká úroveň hrubých a zejména čistých mezd, z nichž musí zaměstnanci zajišťovat svou osobní (individuální) ochranu před sociálními riziky (nemoc, stáří, nezaměstnanost aj.).¹⁸

Za třetí. I když u většiny zemí zůstávají sazby povinných odvodů zaměstnavatelů ve sledovaném krátkodobém časovém horizontu (2000 až 2003) beze změny, došlo u 6 států k jejich snížení přesahujícímu 1 p. b. (Maďarsko 3,9 p.b., Belgie 2,1 p.b., Finsko 2,0 p.b., Rakousko 1,8 p.b., Irsko 1,3 p.b., Itálie 1,0 p.b.). Rozsáhlejší a intenzivnější tendence ke snížení se v tomto období projevila u úhrnného daňového zatížení hrubých mezd; toto zatížení se o 1 a více p.b. snížilo u 11 států.

¹⁸ Takto uvedená typologie má velice hrubý a schematický charakter. Podrobnější analýza by vyžadovala jednak rozbor plnění (dávek) poskytovaných v jednotlivých státech z centralizovaných sociálně-ochranných fondů, jednak hodnocení diference mezd a platů a jejich zdanění. Vedle států, pro které je charakteristické uplatňování prvního nebo druhého typu systému sociální ochrany, uplatňují se i přechodné systémy (např. Španělsko, Portugalsko).

Tabulka 7 Úroveň povinných odvodů zaměstnavatelů do sociálních fondů a zdanění zaměstnanců v procentech hrubé mzdy ve státech EU v letech 2000 a 2003 (pořadí států sestupně podle úrovně povinných odvodů zaměstnavatelů v roce 2003, sl. d¹⁾)

pořadí	stát	povinné odvody zaměstnavatelů ²⁾			povinné odvody		úhrnné daňové zatížení hrubé mzdy ³⁾			orientačně v roce 2003					
		2000	2003	změna proc.bodů	zaměstnanců ²⁾	souhrn (d+f)	2000	2003	změna proc.bodů	roční mzda (euro)		pořadí podle			
										hrubá	čistá	souhrnu povinných odvodů ⁴⁾	úhrnného daň. zatížení ⁵⁾	hrubé mzdy ⁶⁾	čisté mzdy ⁷⁾
					2003	2003									
a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
1	Francie	41,2	41,6	0,4	13,6	55,2	68,0	68,4	0,4	22 533	16 494	1.	2.	12.	12.
2	Slovensko	38,0	38,0	0,0	12,8	50,8	57,9	57,1	-0,8	3 615	2 925	3.	9.	19.	19.
3	Maďarsko	41,0	37,1	-3,9	12,5	49,6	73,4	62,6	-10,8	4 593	3 422	4.	5.	18.	18.
4	ČR	35,0	35,0	0,0	12,5	47,5	58,2	59,1	0,9	6 933	5 262	5.	7.	16.	16.
5	Itálie	34,1	33,1	-1,0	9,2	51,1	62,6	60,3	-2,3	22 114	16 099	2.	6.	13.	13.
6	Švédsko	32,9	32,8	-0,1	7,0	39,8	65,8	63,6	-2,2	27 170	18 802	12.	3.	8.	9.
7	Belgie	32,7	30,6	-2,1	13,9	44,5	74,5	71,1	-3,4	31 238	18 587	8.	1.	5.	10.
8	Španělsko	30,6	30,6	0,0	6,3	36,9	49,1	44,5	-4,6	22 633	19 487	13.	13.	11.	8.
9	Rakousko	31,0	29,2	-1,8	18,1	47,3	58,9	58,1	-0,8	24 405	17 352	6.	8.	10.	11.
10	Řecko	28,0	28,0	0,0	15,9	43,9	46,1	43,9	-2,2	11 904	10 011	9.	14.	14.	14.
11	Finsko	26,0	24,0	-2,0	6,1	30,1	59,6	55,2	-4,4	28 888	19 875	15.	10.	7.	6.
12	Portugalsko	23,7	23,8	0,1	11,0	34,8	41,4	40,4	-1,0	8 677	7 237	14.	16.	15.	15.
13	Německo	20,6	21,0	0,4	21,1	42,0	62,6	62,9	0,3	33 810	19 644	10.	4.	2.	7.
14	Polsko	20,4	20,4	0,0	25,0	45,4	51,8	51,6	-0,2	6 185	4 255	7.	11.	17.	17.
15	Nizozemsko	16,2	15,8	-0,4	25,4	41,2	52,4	49,7	-2,7	31 790	21 013	11.	12.	4.	5.
16	Lucembursko	13,8	13,4	-0,4	13,8	27,2	40,4	35,9	-4,5	32 198	24 953	16.	17.	3.	1.
17	Irsko	12,0	10,7	-1,3	5,0	15,7	32,3	27,1	-5,2	26 939	22 521	18.	19.	9.	3.
18	V. Británie	9,3	9,9	0,6	8,5	18,4	33,0	34,2	1,2	29 301	22 181	17.	18.	6.	4.
19	Dánsko	0,5	0,6	0,1	10,6	11,2	44,6	43,0	-1,6	42 508	24 484	19.	15.	1.	2.

Prameny: OECD: *Taxing Wages 2001-2002, 2002-2003*

Poznámky a vysvětlivky: ¹⁾ Všechny údaje se vztahují na výrobního dělníka („production worker“), který je odměňován průměrnou mzdou, je svobodný, bezdětný; ²⁾ Povinné odvody do fondů sociální ochrany zaměstnanců (důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, politiku zaměstnanosti, na zdravotní pojištění popř. další rizika podle národní legislativy); ³⁾ Souhrn povinných odvodů zaměstnavatelů a zaměstnanců a daně z příjmů zaměstnanců; ⁴⁾ ze sl.g; ⁵⁾ ze sl. i; ⁶⁾ ze sl.k; ⁷⁾ ze sl. l;

5. Specifika výše a struktury úplných nákladů práce v ČR

Podniky působící na území ČR mají v důsledku nízké výdělkové hladiny možnost využívat ve srovnání s vyspělými členskými státy EU nízkých úplných nákladů práce. Nižší úroveň těchto nákladů vykazují pouze Slovensko a pobaltské státy. Na počátku transformace stát na sebe převedl náklady na výchovu nových pracovních sil, zatížení mezd na straně zaměstnavatelů v roce 1993 snížil z 50 % na 36 % a v roce 1996 na 35 %. Státní rozpočet hradí náklady spojené se sociální situací zaměstnance a jeho rodiny.¹⁹ Sociální požitky a ostatní sociální a personální výdaje se podílejí na ÚNP pouhými 4,6 %, ²⁰ což představuje min. polovinu ve srovnání s většinou ostatních zemí. Tuto konkurenční výhodu zesiluje vyšší produktivita práce ve srovnání se sousedními postkomunistickými zeměmi. Jedinicové náklady práce, popsané ve 3. kapitole, patří mezi nejnižší v EU (nižší úroveň v roce 2000 vykazovalo pouze Slovensko, v roce 2003 dále Litva a Lotyšsko; propočty čerpají z listopadových údajů Eurostatu, nezahrnují konečnou revizi časových řad národních účtů).

Nízká výdělková úroveň a vysoký stupeň sociální a zdravotní péče založené na rozsáhlé solidaritě se však projevují ve značném odvodovém zatížení objemu vyplacených mzdových prostředků. Česká republika se svými 47,5 % (v tom: 28 % důchodové pojištění, 4,4 % nemocenské pojištění, 1,6 % politika zaměstnanosti, 13,5 % zdravotní pojištění) řadí k zemím s obdobným sociálním a zdravotním systémem jako jsou Francie, Itálie, Německo, Rakousko, Španělsko, Belgie, Nizozemsko, Řecko ²¹ a k postkomunistickým státům, které se připojily k EU, kde je zatížení práce obdobné nebo i vyšší.

Tíha pojistného, tak jako v jiných zemích, spočívá na zaměstnavatelích. V podmínkách ČR se jejich odvodové povinnosti ve výši 35 % (z toho 26 % na sociální zabezpečení) vyplacených mzdových prostředků podílely v roce 2002 na ÚNP 25,4 %.²² Udržení funkčnosti stávajícího systému sociálního a zdravotního zabezpečení se spojuje s rostoucím objemem přerozdělovacích procesů ve státním rozpočtu. Při zatím vyrovnaném hospodaření zdravotních pojišťoven se problém soustřeďuje zejména do oblasti sociálního zabezpečení, resp. do důchodového pojištění:

	2000	2001	2002	2003
deficit bilance příjmů a výdajů systému důchodového pojištění v mld. Kč	16,4	15,2	15,2	16,3
podíl z objemu vyplacených mezd a platů (národní účty) v %	2,4	2,0	1,9	1,9

Další snižování sazeb statutárních pojištění na straně zaměstnavatelů je za těchto podmínek možné jen jako paralelní proces s reformou důchodového a zdravotního systému. Jednorázové omezení služeb jednoho nebo obou systémů a přenesení nákladů na zaměstnance bez odpovídajícího navýšení mezd s sebou přináší snížení životní úrovně a snížení koupěschopné poptávky na vnitřním trhu. Nízká výdělková hladina, která zatím neumožňuje substituci těchto služeb výdělkem, vyvolá tlak na rychlé zvýšení mezd a platů.

¹⁹ Rodinné příplatky se podílely na ÚPN v roce 1996 např. v Belgii 4,6 %, ve Francii 3 %, v Itálii 4,1 %, v Rakousku 3,3 %. Zpracovatel údaje čerpal z Labour Costs Survey 1996, New Cronos, Eurostat, novější data neměl k dispozici, není však důvod předpokládat výraznou změnu v proporcích.

²⁰ Propočty VÚPSV v metodice ČSÚ na základě údajů Labour Costs Survey 2000, New Cronos, Eurostat

²¹ Země, kde pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení přesahuje 40 % vyplacených mezd.

²² Labour Cost Survey 2000, New Cronos, Eurostat

Ve střednědobém horizontu 2 - 3 let se momentální zisk zaměstnavatele ve výši zhruba 70 Kč z titulu snížení povinného pojistného o 100 Kč překlopí ve zvýšení nákladů na práci o více než 65 Kč.

Modely¹ možného snížení „vedlejších“ nákladů práce na straně zaměstnavatele

	stávající stav	snížení vedlejších nákladů práce	vyrovnání ztráty sociálního a zdravotního pojištění	vyrovnání čistého výdělku	rozdělení zátěže mezi zaměstnance a zaměstnavatele
	A	B	C	D	E
zaměstnavatel					
objem mzdových prostředků	10 000	10 000	10 000	10 125	10 075
sociální a zdravotní pojištění:					
sazba 35 %	3 500	-	-	-	-
sazba 34 %	-	3 400	3 400	3 443	3 425,5
osobní náklady celkem	13500	13 400	13 400	13 568	13 500,5
změna zisku po zdanění ² (sl. n – sl. A)	0	72	72	-67,5	-0,5
zaměstnanec					
hrubá mzda	10 000	10 000	10 000	10 125	10 075
sociální a zdravotní pojištění: 12,5 %	12 50	1 250	1 250	1 266	1 259
vyšší platba sociálního a zdravotního pojištění zaměstnancem ³	-	0	100	100	65
daň z příjmu zaměstnanců: 10 % ⁴	875	875	865	876	875
čistá mzda	7875	7875	7785	7883	7876
změna čisté mzdy (sl. n – sl. A)	-	0	-90	8	1
sociální a zdravotní pojištění					
sociální a zdravotní pojištění celkem	4750	4650	4750	4809	4750
rozdíl sociálního a zdravotního pojištění (sl.n – sl. A)	-	-100	0	59	0

Poznámky: ¹Modely nepřihlížejí k vývoji výdělků, inflaci, změně výdajů sociálního a zdravotního zabezpečení a ke zvýšení sociálních požitků a nepovinných vedlejších sociálních výdajů zaměstnavatele; ²Daň z příjmu ve výši 28 % v roce 2004 bez vlivu odečitatelných částek; ³Modely předpokládají snížení daňového základu titulu vyšších plateb zaměstnanců na sociální a zdravotní pojištění; ⁴Odhad průměrné sazby daně z příjmu na straně zaměstnance (zaokrouhleno) při složené daňové kvótě v letech 1997 - 2003 ve výši 22 % z údajů publikace Vývoj základních ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1993 - 2003, MPSV, 2004

Snížování vedlejších nákladů na práci je při minimálním objemu sociálních požitků, nepovinných sociálních výdajů a personálních nákladů možné pouze v oblasti povinných plateb zaměstnavatele do sociálního a zdravotního pojištění. Efektivnost procesu v této oblasti (eliminace budoucí ztráty v zisku na straně zaměstnavatele) však závisí při zachování funkcí sociálního a zdravotního systému a jeho finančních zdrojů na způsobu rozložení nákladů mezi zaměstnavatele a zaměstnance. Prostor může vytvořit pouze růst produktivity práce. Bez postupně prováděných, systémově a finančně provázaných reforem sociálního a zdravotního systému a jejich institucionálního zajištění hrozí riziko, že se díky nízkým příjmům

zaměstnaneckých domácností obrátí snižování pracovních nákladů přes hodnotové vztahy na trhu práce v opak.

Na druhé straně se však dnes zemědělské podniky na jednotném vnitřním evropském trhu střetávají s nesystémovými výhodami konkurence z titulu sociálního dopingu, kdy vedlejší náklady na práci v některých zemích částečně vyrovnává státní rozpočet.²³ Lze předpokládat, že obdobných „nesrovnalostí“ se projeví více.²⁴ Vzhledem k marginálnímu rozsahu uvedených případů by neměla dílčí opatření výrazně rozkmitat český systém utváření úplných nákladů práce v jeho ekonomických a sociálních souvislostech.

²³ např. Polsko, SRN

²⁴ např. diskriminační opatření a rozdíly v režimu povinných náhrad zaměstnancům při poskytování služeb na základě smluv o dílo v zemích bývalé EU-15

6. Návrh monitoringu nákladů práce

Identifikace problémů, na které se bude třeba zaměřit

Hodnocení úplných nákladů práce předpokládá komplexní posuzování vazeb ceny práce, vč. jejího „daňového“ zatížení, se systémem financování a využití sociálního zabezpečení, zdravotní péče, přípravy pracovní síly k výkonu práce a konkurenceschopnosti národní ekonomiky, motivace účastníků trhu práce a rovnováhy na trhu práce. Pohyb úrovně a struktury úplných nákladů práce má omezenou vypovídací schopnost bez doplňujících údajů o efektivnosti využití práce v národním hospodářství, resp. o jednotkových nákladech práce jako syntetického ukazatele produktivity práce.

Doporučená struktura komplexního sledování a analýzy úplných nákladů práce:

1. Vývoj úrovně a struktury úplných nákladů práce v ČR
2. Roční rozdíl příjmů státního rozpočtu ze sociálního pojištění a příspěvku na politiku zaměstnanosti a věcně odpovídajících výdajů, výsledky hospodaření zdravotních pojišťoven
3. Mezinárodní srovnání úplných nákladů práce s vybranými zeměmi EU (SRN, Rakousko, Francie, Velká Británie, Polsko, Maďarsko a SR)
4. Mezinárodní srovnání jednotkových nákladů práce v paritě směnného kurzu a kupní síly (SRN, Rakousko, Francie, Velká Británie, Polsko, Maďarsko a SR)

Zdroje dat

Maximálně možná věcná srovnatelnost údajů v prostoru a čase vyžaduje minimální počet zdrojů dat. Za ČR poskytuje seriózní informace o ÚNP a národních účtech Český statistický úřad a o financování sociálního a zdravotního systému Ministerstvo financí (dále jen „MF“), resp. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) nebo Ministerstvo zdravotnictví (dále jen „MZd“). Metodika používaná ČSÚ se přibližuje standardům v EU, resp. Eurostatu, neumožňuje však analýzu struktury ÚNP. Precizace nebo doplnění některých údajů se mohou opřít o specifické metody výpočtu a analýzy českých nebo renomovaných zahraničních institucí. Metodickým problémům komparace mezinárodních údajů se věnuje kapitola 2. „Zdroje dat o úplných nákladech práce a metodika jejich využití pro mezinárodní srovnání.“

Organizace analýzy dat

Zpracovávaná data musí věcně sledovat:

- pohyb úplných nákladů práce a jejich struktury,
- místo úplných nákladů práce v reprodukci ekonomických a sociálních vztahů (zdanění práce, vývoj příjmů a výdajů sociálního a zdravotního systému, jednotkové náklady práce)
- mezinárodní srovnatelnost (vymezení mzdových nákladů, zákonem určených „daňových“ nákladů práce zaměstnavatelů a zaměstnanců a ostatních sociálních a personálních nákladů a plnění nesouvisejících přímo s výkonem práce).

Každoroční výběrové šetření ČSÚ a dlouhodobé řady poskytují dostatek strukturovaných dat pro analýzu pohybu nákladů práce. Údaje rezortů financí, práce a sociálních věcí a zdravotnictví umožňují sledovat vazbu zdanění práce se sociálním a zdravotním systémem.

Věcná a metodická omezení mezinárodní datové základny vyžadují, aby metodickým základem srovnání byla kombinace informací z minimálního počtu nadnárodně uznávaných zdrojů, tj. Eurostatu a OECD, a jejich vzájemné prolnutí:

- pro definici české pozice v oblasti úplných nákladů data ČSÚ,
- pro mezinárodní porovnání absolutní úrovně nákladů práce údaje Eurostatu,
- pro porovnání struktury nákladů práce OECD (Taxing Wages),
- pro analýzu makroekonomických proporcí data Eurostatu

Dostupné mezinárodní zdroje umožňují v rámci zemí Evropských společenství (dále „ES“) při hrubé metodické srovnatelnosti za průmysl a služby sledovat:

- úroveň a pohyb ÚNP z dat Eurostatu,
- pohyb jednotkových nákladů práce v národní cenové hladině a v rámci ES v PPS z údajů Eurostatu
- vývoj zdanění práce na straně zaměstnavatele a zaměstnance na základě kombinace údajů Eurostatu, resp. ČSÚ a OECD; podrobná struktura ÚNP může být pouze výsledkem aproximace dostupných (neúplných) výstupů šetření Eurostatu v rámci zemí EU z roku 2000 a jejich, z hlediska českých právních norem, metodické úpravě na srovnatelnou strukturu:
 - základní hrubé mzdy a pravidelné prémie, resp. odměny (přímé mzdy),
 - zákonné pojištění placené zaměstnavatelem,
 - ostatní sociální a personální náklady zaměstnavatele,

V kontextu hospodářské a sociální politiky zemí ES představují specifickou oblast úplné náklady práce v zemědělství se systémem státních dotací.

Systémovou analýzu pohybu úplných nákladů práce by měly zpracovávat na sociálních partnerech nezávislé instituce, tj. organizace nepodnikatelského sektoru financované ze státního rozpočtu. Průřezový charakter rozboru s těžištěm v problematice hodnotových a věcných vztahů na trhu práce a vzájemných vztahů se sociálním systémem se blíží zaměření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (dále „VÚPSV“). Komplexnost a systémová provázanost analýz předpokládá přístup ke všem, i nezveřejňovaným datům ČSÚ, Eurostatu a MPSV, MF, MZd a MZe, popř. dalších, které se k problematice vztahují. Angažovanost výzkumné sféry vytvoří podmínky pro projekci výsledků výzkumu v oblasti ceny práce a úplných nákladů práce vč. jejich vazeb s ekonomickou a sociální reprodukcí.

Zpracování konečné podoby analýzy VÚPSV o úplných nákladech práce zohlední oponenturu pracovní skupiny pro náklady práce Rady pro hospodářskou a sociální dohodu.

Harmonogram monitoringu

ČSÚ zveřejňuje výsledky šetření ÚNP za běžný rok se stručným komentářem ve IV. čtvrtletí roku následujícího. V této době jsou k dispozici průběžné výsledky Eurostatu. Vyhodnocení a analýza dat z ČR a ze zahraničí jsou tedy možné až v 15. měsíci po skončení roku běžného, tj. v březnu druhého následujícího roku.

Návrh časového harmonogramu:

akce	průběh	termín	gesce
výsledky výběrového šetření ÚNP	n + 12 měsíců	31. 12. roku n + 1	ČSÚ
analýza vývoje ÚNP, příjmů a výdajů na sociální a zdravotní zabezpečení a mezinárodní srovnání	n + 15 měsíců	31. 3. roku n + 2	VÚPSV
oponentura analýzy	n + 16	30. 4. roku n + 2	pracovní skupina RHSD pro náklady práce
předložení analýzy k projednání v RHSD	n + 18	30. 6. roku n + 2	pracovní skupina RHSD pro náklady práce

Poznámka: n = běžný rok

7. Problémové okruhy komplexní analýzy nákladů práce jako sociálně ekonomické kategorie

V podmínkách integrace české ekonomiky do jednotného vnitřního evropského trhu bude v důsledku cenové a mzdové konvergence postupně slábnout konkurenční výhoda levné práce v ČR. Na druhé straně finanční deficity sociálního a zdravotního systému brání výraznému snižování celkového pojistného a daňového zatížení mezd.

Náklady práce představují spojnicí mezi ekonomickou a sociální sférou. Jejich peněžní (nominální) i reálná úroveň a dynamika jsou ve vzájemné interakci s úrovní a dynamikou hrubého domácího produktu na obyvatele, produktivitou práce, relativní hladinou výrobních a spotřebitelských cen. Čím vyšší je úroveň produktivity a cenové hladiny, tím vyšší je zpravidla úroveň mezd a platů, které tvoří základní, převažující složku nákladů práce (podíl mzdových nákladů na celkových nákladech práce kolísá mezi národními ekonomikami zhruba mezi 65 až 85 %).

Na úroveň a strukturu nákladů práce v jednotlivých národních ekonomikách a v jednotlivých hospodářských sektorech, odvětvích a oborech působila a působí množina dalších objektivních a subjektivních skutečností, plynoucích z politického, hospodářského a celkového společenského rozvoje.

Systémy utváření nákladů práce a z nich plynoucí pozice jejich dílčích složek jsou v jednotlivých státech diametrálně odlišné. Podíl nemzdových nákladů zaměstnavatelů na nákladovém úhrnu kolísá od cca 34 % (Švédsko) do 12 % (Dánsko) při podílu zákonných příspěvků zaměstnavatelů do sociálních fondů do cca 30 % ve Švédsku a necelém 1 % v Dánsku. Značný rozptyl existuje i u personálních a obdobných nákladů.

Nižší podíl nemzdových nákladů (zejména pokud je spojen s relativně nízkým souhrnným zdaněním hrubé mzdy zaměstnanců) znamená omezení přerozdělování (převážně regulovaného státem) a vede k zajišťování vlastní sociální ochrany jednotlivými zaměstnanci podle jejich osobního rozhodnutí; vyšší podíl sociální složky nákladů (zejména povinných příspěvků do sociálních fondů hrazených zaměstnavateli, popř. i zaměstnanci) snižuje individualizaci sociální ochrany, zvyšuje míru státem regulovaných přerozdělovacích procesů zpravidla převážně založených na solidaritě mezi generacemi a úrovněmi příjmů.

Struktura nákladů práce, tj. poměr mezi jejich mzdovou a sociálně personálními nákladovými složkami odráží základní mechanismy rozdělovacích a přerozdělovacích procesů a ovlivňuje vztahy mezi zaměstnavateli, zaměstnanci, státem a jejich vzájemné aktivity. Z hlediska vazeb mezi těmito aktéry sociálně-ekonomických procesů lze strukturu nákladů práce analyzovat dvojím způsobem. Prvý "povrchnější" spočívá v rozboru nákladů práce v členění na hrubé mzdy (vč. náhrad mezd), povinné (zákoné) příspěvky zaměstnavatelů do sociálních fondů, fakultativní sociální požitky a plnění a personální náklady (po odpočtu salda dotací a daní souvisejících se zaměstnaneckými vztahy). Druhý, hlubší postup vyžaduje analyzovat i strukturu srážek z hrubých mezd, tj. míru daně z příjmů a příspěvků zaměstnanců do sociálních fondů.

Výzkum příštích let by měl směřovat k ověření možností změn v úrovni a struktuře úplných nákladů práce v ČR, které by pozitivně ovlivnily podnikatelské klima (podnikatelské aktivity), motivovaly zaměstnance a optimálně působily na vztahy mezi státem,

zaměstnavateli a zaměstnanci a sociálními skupinami obyvatelstva, jejichž příjmy podstatně závisejí na fondech zdrojově krytých z nákladů práce. Limity možných řešení představují vyrovnanost veřejných rozpočtů, konkurenceschopnost české ekonomiky a zaměstnatelnost pracovní síly.

Úroveň nákladů práce zásadně ovlivňuje tržní a výnosové postavení jednotlivých podnikatelských subjektů, ovlivňuje podnikatelské aktivity (podnikatelské klima, substituce kapitálu a práce). Náklady na práci jsou v jednotlivých státech základnou národních výrobních a celkových reprodukčních nákladů a svou vahou a specifickým postavením v podstatné míře rozhodují o konkurenční pozici na globálním a evropském integrovaném trhu. V národním rozměru komparativní pozice nákladů na práci významně ovlivňuje aktivitu investorů.

Změny utváření úplných nákladů na práci musí korelovat se změnami financování sociálního, zdravotního a vzdělávacího systému a ve střednědobém horizontu neznamenají snížení ceny práce. Z tohoto pohledu jako specifický problémový okruh vystupuje motivace zaměstnavatelů, zaměstnanců a správců a uživatelů veřejných rozpočtů.

Na druhé straně úroveň a struktura nákladů na práci v komplexu s dalšími faktory formují budoucí kvalitu pracovní síly, její zaměstnatelnost a potřebu výdajů na záchrannou sociální síť. Z tohoto pohledu jsou součástí investic do lidského kapitálu.

Návrh základních směrů výzkumu:

- zhodnocení vývoje a utváření nákladů na práci v transformačním období v relaci k výkonnosti a konkurenceschopnosti ekonomiky a efektivnosti sociálního, zdravotnického a vzdělávacího systému,
- formulace souvislostí úplných nákladů na práci v ekonomickém a sociálním pohybu, tj. analýza vazeb na politiku hospodářskou, fiskální, sociální, zdravotní a vzdělávací,
- analýza specifík utváření úplných nákladů práce v primárním sektoru národního hospodářství,
- vyhodnocení vzájemných vztahů mezi utvářením úplných nákladů práce, motivací a konkurenceschopností,
- zhodnocení systémů utváření úplných nákladů práce v zemích EU vč. sociálně ekonomických souvislostí,
- návrh možných směrů řešení v oblasti ÚNP jako podklad pro decizní sféru a sociální partnery,
- systém sledování pohybu úplných nákladů práce v ČR v konfrontaci se zeměmi EU.

Řešení problematiky ceny a nákladů práce v komplexu sociálně ekonomických vztahů předpokládá participaci širokého spektra institucí a odborníků. Hodnocení vzájemných souvislostí a vztahů v trojúhelníku ekonomický vývoj, sociální vývoj a úplné náklady práce může ukázat řadu dnes neformulovaných problémů. Průběžné zveřejňování výstupů výzkumných prací by mělo poskytnout prostor pro vzájemnou interakci mezi výzkumem, decizní sférou a sociálními partnery při definování kritických míst vč. hlubší precizace otázek. Současně státní orgány a sociální partneři získají podklady ke kvalifikovaným a komplexním rozhodnutím.

Oblast utváření úplných nákladů práce v ČR prozatím řešily výzkumné instituce okrajově (v mnoha případech tendenčně), protože během transformačního období nepatřila

mezi klíčové problémy. Její význam však vystupuje v souvislosti s připojením k EU. Na potřebu komplexního přístupu reagoval VÚPSV v červnu 2004, když předložil v rámci programu Moderní společnost projekt Postavení a fungování úplných nákladů práce v reprodukci sociálních a ekonomických vztahů v ČR. Jeho cílem by mělo být zmapování základních souvislostí ekonomického a sociálního vývoje v průsečíku nákladů na práci a vytipování “kritických míst”, vč. možností ČR při aplikaci základních modelů utváření nákladů na práci v rámci EU.

Obsah, členění a zjišťování úplných nákladů práce

I. Mzdové (přímé) náklady práce

1. Mzdy a platy za vykonanou práci (za odpracovaný čas)

- 1.1 Tarifní mzdy a platy
- 1.2 Pravidelné (přímé) odměny a prémie (např. výdělek v úkolových a obdobných výkonových mzdách)
- 1.3 Příplatky za přesčasovou práci, za práci v noci a o volných dnech (nedělích, svátcích) a za práci ve směnných režimech
- 1.4 Jiné příplatky a mzdová zvýhodnění (za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za zvláštní kvalifikační a profesní znalosti a schopnosti apod.)
- 1.5 Odměny podle výsledků hospodaření
- 1.6 Odměny hrazené ze zisku
- 1.7 Mimořádné výplaty (13. a 14. plat)
- 1.8 Naturální mzdy (vyjádřené v penězích)
- 1.9 Odměny za pracovní pohotovost
- 1.10 Ostatní mzdy

2. Náhrady mzdy (plnění za placený neodpracovaný čas)

- 2.1 Náhrady mzdy za dovolenou
- 2.2 Náhrady při překážkách v práci na straně zaměstnavatele
- 2.3 Náhrady při překážkách v práci na straně zaměstnance
- 2.4 Náhrady mzdy za svátky

II. Nemzdové (nepřímé, vedlejší) náklady práce

3. Sociální požitky

- 3.1 Produkty firmy poskytované se slevou
- 3.2 Příspěvky na bydlení
- 3.3 Služební vozy k soukromým účelům
- 3.4 Příspěvky na stravování
- 3.5 Příspěvky ve formě spoření, prodej akcií
- 3.6 Výdaje ze sociálního fondu

4. Sociální náklady a výdaje

- 4.1 Zákonné pojištění na sociální zabezpečení
- 4.2 Nadstandardní programy sociálního zabezpečení
- 4.3 Vyrovnání za nemoc placené zaměstnavatelem
- 4.4 Odstupné
- 4.5 Ostatní sociální dávky

5. Personální náklady

- 5.1 Náklady na nábor zaměstnanců
- 5.2 Náklady na výchovu a zapracování učňů
- 5.3 Náklady na školení zaměstnanců
- 5.4 Náklady na pracovní oděv, uniformy, „ošatné“
- 5.5 Ostatní personální náklady

6. Daně a dotace

- 6.1 Daně a sankce vázané na zaměstnávání lidí
- 6.2 Dotace na pracovní sílu

Uvedené členění na mzdové (přímé) náklady práce a nemzdové (nepřímé) náklady používá ČSÚ v každoročních šetřeních o nákladech práce.

EUROSTAT ve svých souhrnných informacích přiřazuje náklady uvedené v části 3 (sociální požitky) k částem 1 a 2, ke mzdovým (přímým) nákladům.

ČSÚ zjišťuje úplné náklady práce za zaměstnance odvětví OKEČ A až O (tj. prakticky za všechny sektory hospodářství) a uvádí je v ročním, měsíčním, popř. hodinovém (z hlediska obsahu a členění shodném) vyjádření.

EUROSTAT zjišťuje úplné náklady práce v členských státech (EU-25) ve čtyřletých intervalech (poslední šetření se realizovalo v roce 2000) a to za zaměstnance v odvětvích průmyslu a služeb (odvětví OKEČ C až K, přičemž v některých státech neobsahují šetření všechna tato odvětví). V mezidobí se ročně údaje interpolují podle trendů vývoje mezd a dalších složek nákladů a podle administrativních zdrojů.

EUROSTAT zveřejňuje výsledky šetření za každý stát a souhrny (EU-15, EU-25), popř. v odvětvovém členění, v ročním, měsíčním a hodinovém vyjádření se shodnou obsahovou náplní, tzn., že nákladová struktura se nemění.

Informační systém IDW Köln se od předchozích značně odlišuje. Jeho každoroční analýzy se opírají o podrobná data šetření EUROSTATU, o data o hodinových mzdách dělníků a o šetření US Department of Labor (vychází z údajů národních účtů o náhradách

zaměstnanců). Obsahuje údaje o hodinových nákladech práce dělníků ve zpracovatelském průmyslu ve státech EU-15 (údaje za Německo jsou uváděny za býv. Západní Německo a Východní Německo), dále za Norsko, Švýcarsko, USA, Kanadu a Japonsko a za rok 2003 (poprvé) rovněž za ČR, Maďarsko, Polsko a Slovensko. Zásadní rozdíl je ve struktuře nákladů. Za přímé náklady se pokládají přímé hodinové mzdové náklady, které představují součet položek 1.1 až 1.4 výše uvedeného přehledu; jde o mzdy, které jsou poskytovány (vypláceny) v pravidelných výplatních termínech.

Literatura

Baštýř, I. a kolektiv: Příjmy a mzdy v zahraničí a v České republice, VÚPSV 1999

Clare, R. a Páternoster, A., Labour Costs Survey 2000 (Candidate Countries), Statistics in focus 23/2002

Institut der deutschen Wirtschaft: Methodik und Ergebnisse internationaler Arbeitskostenvergleiche, iw-trends 3/1997

Institut der deutschen Wirtschaft: Industrielle Arbeitskosten im internationalen Vergleich, iw - trends .2001, 2004

Labour Costs Survey 1996, Eurostat 2000

Labour Costs Survey 2000, Eurostat 2004

Main Economic Indicators, OECD 2002

Mittag Hans-Joachim: Labour Costs in Europe 1996-2002, Statistics in focus 9/2004, Eurostat

New Cronos databáze, Eurostat listopad 2004

Páternoster, A.: Labour Costs Survey, Member States and Candidate Countries, Statistics in Focus 18/2003, Eurostat

Statistická ročenka České republiky 2003, ČSÚ 2003

Taxing Wages 2003, OECD 2004

Úplné náklady práce za rok 2002 podle výsledků výběrového šetření za rok 2002, ČSÚ 2003

Úplné náklady práce za rok 2001 podle výsledků výběrového šetření za rok 2001, ČSÚ 2002

Úplné náklady práce za rok 2000 podle výsledků výběrového šetření za rok 2000, ČSÚ 2001

Vývoj úplných nákladů práce (1994-2002), ČSÚ 2003

Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1993 - 2003, MPSV 2004