



8

Energeticky
nejnáročnější
je doprava



16

Jitka Erhartová:
Nemůžeme dopustit,
abychom neměli data



34

Jaroslava Rezlerová:
Samotná data toho
moc neřeknou



38

Investice loni klesaly
napříč Evropou



42

Druhá světová válka
a statistika

STATISTIKA&MY

ČASOPIS ČESKÉHO STATISTICKÉHO ÚŘADU

05 | 2025 – ROČNÍK 15



TÉMA

Statistika pracovního trhu

- Mzdy v Česku konečně ožily
- Struktura zaměstnanosti se proměňuje
- Práci z domova umožňuje 59 podniků ze 100
- Stáří je perspektivní

316 900

pracujících přibýlo v Česku od roku 1993.

Počet pracujících ve věku nad 59 let se více než ztrojnásobil, zatímco lidí do 44 let na našem pracovním trhu ubylo.



60 tisíc svazků o statistice a demografii

Ústřední statistická
knihovna ČSÚ



Historické
i aktuální publikace



100 titulů
statistických periodik



Otevřeno pro širokou
veřejnost každý
pracovní den

[csu.gov.cz/
knihovna](https://csu.gov.cz/knihovna)



Nejen o trhu práce



Vážení čtenáři,

hlavním tématem květnového vydání časopisu je statistika pracovního trhu. Kolegyně a kolegové z odboru statistiky trhu práce se v něm věnují zaměstnanosti různých věkových skupin a poukazují na fenomén rostoucího významu seniorů na trhu práce. Upozorňují také na mzdové oživení a návrat k růstu reálných mezd, který se však proje-

vuje diferencovaně, s významnými rozdíly podle odvětví a sociálně-ekonomických skupin zaměstnanců.

Rozhovor s vedoucí oddělení statistiky práce ČSÚ Jitkou Erhartovou se zaměřuje na zdroje dat pro statistiku zaměstnanosti a mezd a také na budoucí využívání dat z nově vznikajícího Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatelů. Tato zásadní změna v poskytování dat o zaměstnancích přinese řadu výzev pro zajištění potřebné kontinuity časových řad o mzdách, po zaběhnutí však významně sníží zátěž zaměstnavatelů a nahradí mnoho nyní roztříštěných formulářů a výkazů. Tento nový datový zdroj představuje zároveň velký potenciál pro budoucí rozšíření statistických výstupů o trhu práce, například o územní detail nebo větší detail u specifických profesí a odvětví. Součástí tématu je i rozhovor s generální ředitelkou společnosti ManpowerGroup Jaroslavou Rezlerovou, která se zamýšlí nad českým trhem práce z hlediska jedné z největších personálních agentur.

V tomto vydání se dále můžete dozvědět například o využívání práce z domova, z čeho bereme a jak využíváme paliva a energie a jak se na jejich spotřebě podílí doprava, průmysl nebo domácnosti. V časopise najdete rovněž informace o tom, odkud pocházejí a jak ovlivňují naši ekonomiku zahraniční studenti, jak se loni dařilo průmyslu a investicím nebo o úloze statistiky za druhé světové války.

Přeji vám příjemné čtení.

MARTIN ZELENÝ

ředitel sekce demografie a sociálních statistik ČSÚ

STATISTIKA PRACOVNÍHO TRHU

- 19** Nejvíce perspektivní je stáří
- 23** Mzdy v Česku konečně ožily
- 26** Předstihují pobaltské státy Česko ve mzdách?
- 28** Socioekonomické třídy ESeG
- 31** Práci z domova umožňuje 59 podniků ze 100

UDÁLOSTI

- 4** Zjišťujeme údaje o využívání internetu
- 4** Konference v Třeboni
- 4** Seznámení středoškoláků se statistikou
- 5** Spolupráce s Jižní Koreou
- 5** Předáváme zkušenosti s ochranou důvěrných údajů
- 5** Privátní data ve statistice
- 5** Setkání na krajské úrovni

ZE SVĚTA

- 6** Katolíků přibývá, ale kněží je méně
- 7** Více jazyků není vždy výhodou
- 7** Léčiva z EU míří nejčastěji do USA

STATISTIKA ODVĚTVÍ

- 8** Energeticky nejnáročnější je doprava
- 10** Druhý rok mírného poklesu průmyslu

LIDÉ A SPOLEČNOST

- 12** Za vzděláním do světa

MAKROEKONOMIKA A FINANCE

- 15** Ceny bytů opět rostou

ROZHOVOR

- 16** Nemůžeme dopustit, abychom neměli data
- 34** Když data nemáte s čím srovnat, moc vám toho neřeknou

ANALÝZA

- 38** Investice loni klesaly napříč Evropou

HISTORIE

- 42** Druhá světová válka a statistika

METODIKA

- 44** Jak očistit nezaměstnanost

KRÁTCE

ČSÚ uzavřel dohodu se statistickým úřadem Albánie o poskytnutí technické asistence v oblasti šetření příjmů a životních podmínek domácností (SILC).

ČSÚ začal k vybraným rychlým informacím vydávat videokomentáře odborníků, kteří dané statistiky vytvářejí. V prvním videu komentuje Michaela Němečková vývoj obyvatelstva za rok 2024. Videokomentáře budou součástí youtube kanálu ČSÚ.

V ČSÚ byla zahájena interní diskuze o podobě příštího sčítání lidu, domů a bytů. Proběhnout by mělo v roce 2031 s využitím maxima údajů z administrativních zdrojů.

Předseda ČSÚ Marek Rojíček se zúčastnil konference Česko na křižovatce, která se zabývala aktuálními problémy, s nimiž se potýká ekonomika v Česku i v celé Evropě.

Na půdě ČSÚ proběhl kulatý stůl České demografické společnosti na téma porodnost. O příčinách a důsledcích snižování počtu narozených dětí diskutovali demografové spolu s lékaři a ekonomy.

Zjišťujeme údaje o využívání internetu

V dubnu zahájil Český statistický úřad další ročník šetření o používání informačních technologií v českých domácnostech.

Až do poloviny července budou odborně proškolení tazatelé navštěvovat domácnosti po celé zemi a zjišťovat aktuální údaje o používání internetu, mobilních telefonů nebo o digitální gramotnosti obyvatel. Letos jsou do šetření zařazeny i otázky zaměřené na ochranu dat ve virtuálním prostoru.

Unikátní údaje, které nelze zjistit jiným způsobem, se od obyvatel zjišťují prostřednictvím proškolených tazatelů. Ti navštěvují vybrané byty a vyplňují dotazník se všemi v daném místě žijícími osobami staršími 16 let. Celkem takto navštíví 6 780 domácností. Ve všech fázích zpracování je zaručena anonymita zjištěných údajů a získaná data jsou ze zákona důsledně chráněna.



Ověřit totožnost tazatele mohou navštívené domácnosti na webu csu.gov.cz. V modrém poli v dolní části stránky je zde odkaz „Ověření tazatele“. Po jeho otevření se zobrazí pole pro vyplnění čísla tazatelského průkazu. Pokud je průkaz platný, získá uživatel přístup k identifikačním údajům daného tazatele.

Výsledky předchozího šetření na toto téma najdete na bit.ly/42IAqfk

Konference v Třeboni

Odborníci z Českého statistického úřadu vystoupili na konferenci Město, region a přeshraniční spolupráce, kterou v Třeboni pořádala Asociace pro urbanismus a územní plánování ve spolupráci s Jihočeským krajem a městem Třeboň. Účastníci konference byli především městští plánovači a pracovníci stavebních úřadů, kteří využívají hlavně statistická data týkající se území. Martin Černý z oddělení výstupních databází a Michal Kolísek z odboru informačních služeb ČSÚ jim představili novou databázi DataStat a Statistický geoportál.

DataStat je webová aplikace umožňující uživatelům vyhledávat oficiální statistická data a vytvářet z nich sestavy dle vlastních požadavků. Statistický geoportál slouží pro vizualizaci statistických dat



na mapovém podkladě, přičemž zobrazené údaje jsou vztaženy k vybranému území. Oba nástroje mohou být dobrými pomocníky při řešení problémů souvisejících s rozvojem měst a krajiny.

Konference se zúčastnily také ředitelka Krajské správy ČSÚ v Českých Budějovicích Alena Bendová a vedoucí oddělení informačních služeb a správy registrů Irena Votrubová.

Seznámení středoškoláků se statistikou

Krajská správa ČSÚ v Pardubicích pokračuje ve spolupráci se Střední školou podnikání ve Vysokém Mýtě. Loni na pardubickém pracovišti vykonávala praxi jedna ze studentek a letos v dubnu na krajskou správu zavítalo 30 studentů 3. ročníku. Ředitelka krajské správy Veronika Tichá a vedoucí oddělení informací

služeb Hedvika Fialová je seznámily s procesem tvorby oficiálních statistik a popsaly jim jednotlivé fáze od získávání dat, přes jejich zpracování až po zveřejnění výsledků. Studenti si tak rozšířili své znalosti a získali informace o zdrojích dat, která pro ně mohou být užitečná jak při dalším studiu, tak i později v zaměstnání.

Spolupráce s Jižní Koreou

Zástupci Českého statistického úřadu pokračují v prohlubování partnerství s kolegy z východní Asie navázaného před sedmi lety.



V první dubnový týden se uskutečnila návštěva delegace ČSÚ vedené 1. místopředsedkyní Evou Krumpovou ve statistickém úřadu Korejské republiky KOSTAT. Cílem byla výměna zkušeností z oblasti domácnostních šetření a podrobnější seznámení s organizací národních statistických systémů

v obou zemích. Pro českou stranu byla přínosná zejména prezentace na téma komunikace korejských statistiků s veřejností. Na komunikační kampaně statistických šetření vynakládají v Jižní Koreji nemalé prostředky, nesrovnatelné s rozpočtem ČSÚ. Využívá se pro ně široké portfolio médií a respondenti jsou motivováni k účasti také prostřednictvím odměn – finančních nebo ve formě poukázek na nákup zboží a služeb. Korejští statistici využívají pro svá šetření rovněž specializovaného call centra, v němž rozhovory s respondenty vede 81 vyškolených tazatelů.

Spolupráce českých a korejských statistiků by měla pokračovat i nadále. Na příští rok se připravuje reciproční návštěva odborníků z KOSTAT, kteří seznámí své kolegy v Praze s postupy využitelnými při propagaci domácnostních šetření ve větším detailu a s nástroji umělé inteligence, které mohou pomoci při produkci statistik.

Předáváme zkušenosti s ochranou důvěrných údajů



Ve dnech 8. až 10. dubna navštívili Český statistický úřad pracovníci Státního statistického úřadu Severní Makedonie. Hlavním cílem studijního pobytu bylo získávání zkušeností v oblasti anonymizovaných mikrodát a ochrany důvěrných údajů. Makedonští statistici se v Praze rovněž seznámili s fungováním Safe Centra, které v ČSÚ slouží právě k poskytování detailních neagregovaných dat pro vědecké účely. Jeho využívání se řídí přísnými pravidly bránícími nežádoucím nakládáním s těmito daty.

Za ČSÚ se s Makedonci o své znalosti a zkušenosti podělili experti ze sekce produkčních statistik, sekce demografie a sociálních statistik, odboru informačních služeb, oddělení matematicko-statistických metod a statistické kvality a oddělení ochrany důvěrnosti a bezpečnosti informací.

Privátní data ve statistice

Představitelé Evropského statistického systému jednali ve Varšavě o nových výzvách, které pro statistiku představuje možnost přístupu k datům drženým soukromými subjekty.

Předseda ČSÚ Marek Rojíček se zúčastnil semináře pořádaného polským statistickým úřadem ve Varšavě v rámci předsednictví Polska v Radě EU. Seminář se zaměřil na využívání privátních dat pro potřeby oficiální statistiky, které upravuje novela nařízení o evropské statistice.

Účastníci semináře rozebírali užití privátních dat z mnoha úhlů pohledu. Hovořilo se o způsobech nastavení spolupráce mezi soukromým a veřejným sektorem, probírala se spolehlivost a bezpečnost privátních dat nebo legislativní rámec tohoto spojení. Část diskuze byla věnována i otázkám technického charakteru.

Data vlastněná soukromými subjekty jsou zpravidla získávána pro účely podnikání a jejich využití pro tvorbu oficiální statistiky s sebou nese mnoho překážek, které je třeba překonat. Zároveň jsou i výzvou,



neboť v těchto datech se skrývá velké množství informací, jež mohou současné statistické výstupy zpřesnit nebo jim dát nový obsah užitečný pro zachycení rychlého vývoje moderní společnosti. Objemy privátních dat ve světě neustále narůstají, zvyšuje se také potřeba zachytit nové jevy ve společnosti a současně klesá ochota respondentů poskytovat data statistickým úřadům. Statisticy proto hledají cesty, jak naplnit své poslání, nezvyšovat přitom zátěž respondentů a zachovat přesnost a důvěryhodnost výstupů. Využívání privátních dat by jim v tom mohlo významně pomoci.

Předseda ČSÚ na semináři moderoval závěrečnou panelovou diskusi. Její závěry se stanou podkladem pro další zkvalitňování práce statistiků v digitálním věku.

Setkání na krajské úrovni

Statistici z Krajské správy ČSÚ v Jihlavě navštívili hejtmana Kraje Vysočina Martina Kuklu. Cílem návštěvy bylo zejména představení činnosti a produktů statistického úřadu, které mohou být využity regionální samosprávou. Hovořilo se i o úloze ČSÚ při organizaci voleb. Hejtman ocenil význam nezávislé statistiky pro rozhodování a plánování v kraji a vyjádřil uznání nad rozsahem dat, která ČSÚ uživatelům zdarma poskytuje.

KRÁTCE

V roce 2023 činil podíl obyvatel žijících v EU v dosahu 15 minut jízdy od nemocnice 83 %. Plných 100 % obyvatel s dojezdovou dobou do 15 minut mělo jen 124 z celkových 1 165 regionů na úrovni NUTS 3 v EU. Z nich se 96 nacházelo v Německu. Opačný konec škály zaujímal 97 regionů, v nichž 15minutovou dojezdovou dobu překračovalo 50 % obyvatel. Z nich 21 bylo v Rumunsku, 15 v Řecku, po 9 v Chorvatsku a Španělsku, 8 v Polsku a po 6 v Irsku, Portugalsku a Slovinsku.

 bit.ly/4370Lw4

V roce 2024 se v Estonsku podle tamního statistického úřadu vyrobilo 76,5 tis. tun masa, což je o 1 % více než v předchozím roce. Průměrná roční produkce masa činila 56 kg na osobu. Včetně dovezeného masa se během roku spotřebovalo celkem 78 kg masa na osobu. V roce 2024 bylo 71 % masa spotřebovaného v Estonsku vyrobeno místně. Ke konci loňského roku bylo v Estonsku chováno 232 tis. kusů skotu, 284 tis. prasat, 49 tis. ovcí a koz a 2,4 mil. kusů drůbeže. Počet kusů skotu klesl na historické minimum.

 bit.ly/3Rv5RO6

Katolíků přibývá, ale kněží je méně

Podle Papežské ročenky 2025 a Statistické ročenky církve 2023, které vydává Centrální statistický úřad církve, se mezi roky 2022 a 2023 zvýšil počet katolíků na celém světě z 1,390 mld. na 1,406 mld., tj. o 1,15 %.



EVA HENZLEROVÁ
odbor komunikace



Pozici kontinentu, na němž žije nejvíce katolíků (48 % v roce 2023), si s meziročním nárůstem o 0,9 % upevnila Amerika. Na Jižní Ameriku připadlo 27 %, přičemž jen v Brazílii je 13 % celosvětového počtu katolíků. V Severní Americe žilo 7 % katolíků a zbývajících 14 % ve Střední Americe. Při porovnání počtu katolíků s celkovým počtem obyvatel vynikají Argentina, Kolumbie a Paraguay, kde počet katolíků přesahuje 90 % populace.

Každý pátý katolík (20 %) žije v Africe, kde se jejich počet zvýšil z 272 mil. v roce 2022 na 281 mil. v roce 2023 (+3,3 %). Prvenství v počtu pokřtěných katolíků si s náskokem udržuje Demokratická republika Kongo s téměř 55 mil., následovaná Nigérií s 35 mil.. Významné počty zaznamenávají rovněž Uganda, Tanzanie a Keňa.

Také v Asii, která představuje zhruba 11 % celosvětové katolické populace, se v daném období počet katolíků zvýšil (+0,6 %). V roce 2023 se 77 % katolíků v Asii nacházelo na Filipínách (93 mil.) a v Indii (23 mil.).

Evropa, ačkoli v ní žije 20,4 % světové katolické komunity, potvrzuje, že je nejméně dynamickou oblastí s meziročním nárůstem počtu katolíků o pouhé 0,2 %. Více než 90 % obyvatelstva se ke katolickému vyznání hlásí v Itálii, Polsku a Španělsku.

Katolíků v Oceánii bylo v roce 2023 něco přes 11 mil., což představuje nárůst o 1,9 % oproti roku 2022.

BISKUPŮ JE VÍCE, KNĚŽÍ UBÝVÁ

V roce 2023 mělo biskupské svěcení 5 430 mužů. Každý biskup tak měl na starosti průměrně 259 tis. oveček, ale na jednotlivých kontinentech se počet katolíků připadajících na jednoho biskupa výrazně lišil.

Z celkového počtu 406 996 kněží, jich ke konci roku 2023 žilo v Evropě 38 %, 29 % mělo svůj

domicil na americkém kontinentu, 18 % v Asii, 14 % v Africe a 1 % v Oceánii.

Nejzřetelnější nedostatek kněží je v Jižní Americe (12 % kněží a 27 % katolíků), v Africe (14 % kněží a 20 % katolíků) a ve středoamerické kontinentální oblasti (5 % kněží a 12 % katolíků). Naopak v Severní Americe (10 % kněží a 7 % katolíků), v Evropě (38 % kněží a 20 % katolíků) a v Oceánii (1 % kněží a méně než 1 % katolíků) je podíl kněží vyšší než podíl katolíků.

Počet bohoslovců ve světě dlouhodobě klesá. Z 108 481 v roce 2022 se snížil na 106 495 v roce 2023 (−1,8 %). Ubylo jich zejména v Evropě (−4,9 %) a v Asii (−4,2 %), zatímco v Africe meziročně stavy vzrostly o 1,1 %. V Africe a v Asii nyní studuje více než 61 % seminaristů.

Pokles se týká také počtu zasvěcených osob – zvláště v Evropě a v Americe. V roce 2023 bylo ve světě 589 423 řeholnic, což je o 1,6 % méně než před rokem. Největší podíl řeholnic (32 %) je v Evropě, následuje Asie (30 %) a Amerika (23 %). Výrazný nárůst zaznamenala Afrika (+2,2 %). Celkový počet řeholních sester je o 45 % vyšší než počet kněží.

Počet řeholníků, kteří nejsou kněžími, rovněž klesá. Výjimkou je opět Afrika, kde jejich počet vzrostl. K úbytku přispívá zejména stárnutí zasvěcených osob, zatímco počet těch, kdo řeholní život opouštějí, už není tak výrazný.

Ve skupině trvalých jáhnů došlo k nárůstu o 2,6 % na 51 433 osob. Nejvíce jich působí v Severní Americe (39 % světového počtu) a v Evropě (31 %). V Oceánii vzrostl počet jáhnů o 11 %, zatímco v Evropě a Africe došlo k mírnému poklesu.

Více se dozvíte na:  bit.ly/432uRTa.

Více jazyků není vždy výhodou

V roce 2024 byl v Nizozemsku poprvé proveden výzkum jazyků používaných na pracovišti. Pokud se mezi kolegy mluví více jazyky, je angličtina s 23 % nejpoužívanějším jazykem po nizozemštině.

Vícejazyčnost na pracovišti je nejčastější v odvětvích informačních a komunikačních technologií (59 %), zpracovatelského průmyslu (57 %) a v zemědělství (54 %). Nejméně často se s ní setkávali pracovníci ve veřejné správě a ve zdravotnictví, a to v 15, resp. 12 % případů. Celkově 36 % pracovníků uvedlo, že se mezi kolegy mluví více než jedním jazykem.

Lidé, kteří pracují ve vícejazyčných firmách, jako největší komplikaci (ale v pouhých 10 %) uváděli problémy týkající se chyb v práci nebo nedostatečně



odvedené práce v důsledku jazykových nedorozumění. Kromě toho 4 % respondentů uvedla, že mnohojazyčnost vede k pocitu vyloučení, a více než 1 % uvedlo,

že vede k nebezpečným situacím nebo nehodám.

Jazykové rozdíly mohou vést k nedorozuměním v komunikaci s klienty, kterými mohou být i pacienti, cestující, rodiče nebo žáci. Celkem 37 % pracovníků uvedlo, že klienti ne vždy rozumí tomu, co mají na mysli. K tomuto nedorozumění dochází nejčastěji ve zdravotnictví (50 %), v ubytovacích a stravovacích službách (44 %), v obchodě (43 %) a v dopravě (42 %). V 15 % případů, které se týkaly nedorozumění v důsledku jazykových rozdílů, nebyla práce provedena správně. Jazyková nedorozumění v komunikaci se zákazníky také někdy vedla k hádkám nebo konfliktům (6 %).

 bit.ly/3GmpQvW

Léčiva z EU míří nejčastěji do USA

Přebytek obchodu EU s léčivými a farmaceutickými výrobky v roce 2024 činil celkem 193,6 mld. eur, což představuje rekordní hodnotu.

V roce 2024 vzrostl vývoz léčivých a farmaceutických výrobků z EU meziročně o 13,5 % a dosáhl hodnoty 313,4 mld. eur. Dovoz zaznamenal pouze mírný nárůst o 0,5 % a jeho celková hodnota byla 119,7 mld. eur.

V roce 2024 se největším vývozcem léčivých a farmaceutických výrobků mimo EU stalo Německo (67,9 mld. eur), následované Irskem (56,6 mld. eur) a Belgií (41,4 mld. eur). Největšími dovozci ze zemí mimo EU byly Německo (23,0 mld. eur), Belgie (21,3 mld. eur) a Nizozemsko (14,7 mld. eur).

Největší část léčivých a farmaceutických výrobků vyvážených mimo EU v roce 2024 mířila do Spojených států (38,2 % veškerého vývozu mimo EU; 119,8 mld. eur). Následovaly Švýcarsko (16,4 %; 51,3 mld. eur) a Spojené království (5,8 %; 18,2 mld. eur).

Většina dovozu do EU pocházela ze Spojených států (38,3 %; 45,9 mld. eur),



Švýcarska (32,6 %; 39,1 mld. eur) a Spojeného království (7,3 %; 8,7 mld. eur).

Podíl dovozu z ostatních členských zemí EU na celkovém dovozu léčivých přípravků a farmaceutických výrobků v roce 2024 se v rámci Unie značně lišil. V případě Lucemburska, Litvy a Estonska byl vyšší než 93 %, zatímco v u Slovinska a Malty byl nižší než 40 %. Průměr za EU činil 69 %. Česko s 90 % tak tento průměr značně překračovalo.

Podíl vývozu do ostatních zemí EU na celkovém vývozu léčivých přípravků a farmaceutických výrobků v roce 2024 rovněž vykazoval vysokou variabilitu. U Slovenska, Lucemburska, Česka a Estonska přesahoval 80 %, zatímco u Dánska, Finska a Slovinska se nacházel pod 40 %. Průměr za EU činil 46 %.

 bit.ly/4IHNQdj

Energeticky nejnáročnější je doprava

Druhým největším spotřebitelem energií v Česku jsou domácnosti a až na třetím místě se nachází průmysl.



**ZBYNĚK
ŠTECH**

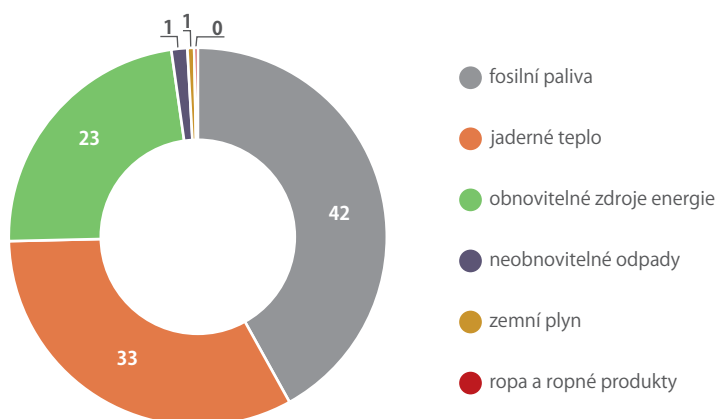
vedoucí oddělení
statistiky
energetiky



Energetická bilance poskytuje podrobné údaje o toku jednotlivých druhů paliv a energií v národním hospodářství. Podává ucelené informace o domácích zdrojích, zahraničním obchodě a zásobách paliv a energie, o transformaci paliv, spotřebě v energetickém sektoru a v neposlední řadě o jejich konečné spotřebě.

V roce 2016 pocházelo v České republice 1 132 PJ paliv a energií z primární produkce (tuzemských zdrojů). V roce 2022 pokleslo toto množství na 1 058 PJ a v roce 2023 se dále snížilo na 970 PJ. Proti roku 2016 se v roce 2023 snížila produkce primárních zdrojů o 14 %, a proti roku 2022 o 8 %, zejména v důsledku poklesu těžby uhlí. V sektorech národního hospodářství dosáhla v roce 2016 konečná spotřeba 992 PJ, v roce 2022 vzrostla na 1 011 PJ a v roce 2023 se snížila na 951 PJ.

STRUKTURA PRIMÁRNÍ PRODUKCE PALIV A ENERGIÍ V ČESKU V ROCE 2023 (%)



Zdroj: Eurostat

U VLASTNÍ PRODUKCE PŘEVAŽUJÍ TUHÁ FOSILNÍ PALIVA

Na základě dat energetické bilance Eurostatu bylo v roce 2023 v České republice celkem k dispozici 1 609 PJ paliv a energií. Z tohoto množství pocházelo 60 %, tedy 970 PJ z primární produkce (z tuzemských zdrojů). V České republice tvoří stále převážnou část primární produkce těžba tuhých fosilních paliv (uhlí, uhelné brikety, koks). V roce 2023 bylo vytěženo 407 PJ tuhých fosilních paliv, což pokrývá 42 % z celé primární produkce. Druhou pozici s 33 % z celkové primární produkce zaujímá jaderná energie, které bylo v roce 2023 vyrobeno 317 PJ. Obnovitelné zdroje k primární produkci přispěly 23 %, v absolutním vyjádření 224 PJ.

Na množství paliv a energií, které je k dispozici, se výrazným způsobem podílí také dovoz a vývoz. V roce 2023 bylo do Česka dovezeno 909 PJ paliv a energií. Naopak za naše hranice směřovalo 238 PJ paliv a energií. Z hlediska množství se nejvíce dovezlo ropy a ropných produktů, a to 487 PJ. To odpovídá zhruba 54 % z celkového dovezeného množství paliv a energií. Druhé pořadí náleží zemnímu plynu, kterého bylo dovezeno 241 PJ, tedy 27 % z celkového dovozu. Třetí nejvýznamnější dovozovou položkou jsou z energetického hlediska tuhá fosilní paliva. Těch bylo v roce 2023 dovezeno 118 PJ, což je přibližně 13 % z celkového dovozu.

Také na vyváženém množství se nejvíce podílejí ropa a ropné produkty, elektrická energie a tuhá fosilní paliva. V roce 2023 bylo z České republiky vyvezeno 87 PJ ropy a ropných produktů, které představují přes 36 % z celkového vývozu. Elektrická energie bylo exportováno 82 PJ. To odpovídá 34 %

z celkového vývozu. Tuhá fosilní paliva s vývozem 52 PJ tvořila 22 %.

TŘETINA ENERGIE SE ZTRATÍ

Část paliv, která jsou k dispozici, je přeměněna v transformačním sektoru, který kromě transformace také paliva a energie sám spotřebovává. V roce 2023 vstoupilo do transformačních procesů 1 269 PJ paliv. Z nich bylo v transformačních procesech vyrobeno 829 PJ zušlechťených paliv a energií. V transformačních procesech jsou paliva spotřebovávána nejvíce pro výrobu elektrické a tepelné energie a také pro zpracování ropy a ropných produktů v rafinériích. Přes 41 % spotřeby paliv na výrobu elektrické a tepelné energie u nás pochází z tuhých fosilních paliv. Téměř 40 % spotřeby na výrobu elektrické energie pochází z jaderného paliva.

Ztráty při transformaci paliv v roce 2023 činily 440 PJ, tj. 35 % energie paliv vstupujících do transformace. Na provoz transformace bylo v energetickém sektoru spotřebováno dalších 75 PJ paliv a energií a ztráty při přenosu a dopravě paliv a energií činily 21 PJ.

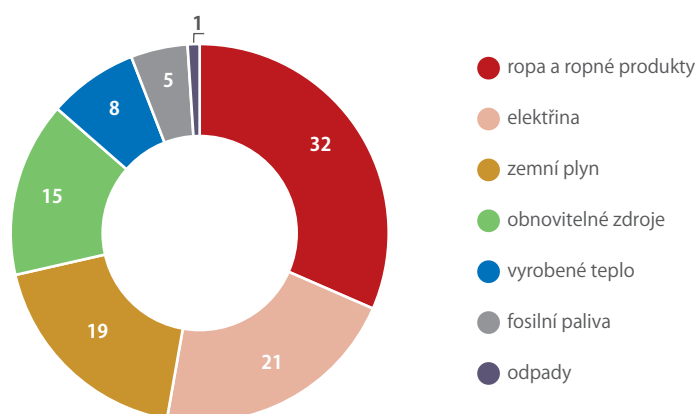
DOPRAVA JEDE NA ROPNÁ PALIVA

Na konečnou spotřebu paliv a energií v roce 2023 v sektorech národního hospodářství připadalo 951 PJ. Více než 31 % konečné spotřeby tvoří spotřeba ropných produktů, přes 21 % představuje spotřeba elektrické energie, přes 18 % spotřeba zemního plynu a necelých 15 % spotřeba obnovitelných zdrojů energie.

Podle sektorů národního hospodářství byla nejvyšší spotřeba (294 PJ) v sektoru dopravy, která představuje téměř 31 % z celkové konečné spotřeby. Zhruba 269 PJ paliv a energií bylo spotřebováno v sektoru domácností, které tak využily 28 % z celkové spotřeby. V sektoru průmyslu se spotřebovalo 244 PJ paliv a energií, tedy téměř 26 %. V sektoru komerčních a veřejných služeb bylo v roce 2023 spotřebováno 113 PJ, což je necelých 12 % celkové konečné spotřeby.

V sektoru dopravy drží majoritní podíl spotřeba paliv a energií na silnicích. V roce 2023 bylo v silniční

STRUKTURA CELKOVÉ KONEČNÉ SPOTŘEBY PALIV A ENERGIÍ V NÁRODNÍM HOSPODÁŘSTVÍ V ČESKU (%)



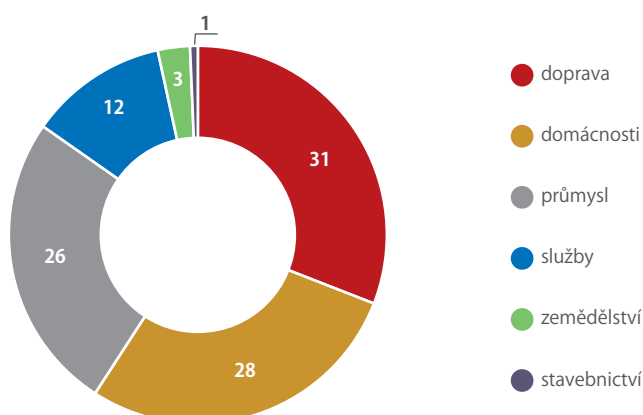
Zdroj: Eurostat

dopravě spotřebováno 285 PJ, to je přibližně 97 % konečné spotřeby celého sektoru dopravy. V silniční dopravě má rozhodující podíl spotřeba ropných produktů. Těch bylo spotřebováno 268 PJ, tedy více než 94 % z celé konečné spotřeby v silniční dopravě. Železniční doprava spotřebovala jen 9 PJ, což odpovídá přibližně 3 % celkové konečné spotřeby v sektoru. V železniční dopravě převládá s podílem téměř 65 % spotřeba elektrické energie, spotřeba ropných produktů dosahuje jen 33 % celkové konečné spotřeby v sektoru.

Ve spotřebě sektoru domácností mají největší podíl obnovitelné zdroje paliv a energie. V roce 2023 zde bylo spotřebováno 97 PJ obnovitelných zdrojů, které se na celkové konečné spotřebě paliv a energií v domácnostech podílejí 36 %. Zemního plynu domácnosti spotřebovaly 62 PJ (23 %). Elektrické energie spotřebovaly domácnosti 56 PJ (21 %) a konečná spotřeba tuhých fosilních paliv činila zhruba 18 PJ (7 %).

V sektoru průmyslu tvoří nejvýznamnější spotřebu spotřeba elektrické energie a zemního plynu. Elektrické energie bylo v roce 2023 spotřebováno 82 PJ a zemního plynu 74 PJ. Spotřeba elektrické energie tak představuje 33 % a spotřeba zemního plynu 30 % z celkové konečné spotřeby paliv a energií v sektoru průmyslu. Tuhá fosilní paliva se spotřebou 27 PJ měla na celkové konečné spotřebě sektoru podíl 11 %. Největší spotřebu paliv a energií v průmyslovém sektoru vykazoval v roce 2023 chemický a petrochemický průmysl, dále zpracování nekovových minerálů a výroba železa a oceli. V chemickém a petrochemickém průmyslu bylo spotřebováno 42 PJ paliv a energií (přes 17 % z celkové konečné spotřeby v sektoru průmyslu). Nejvíce jsou zde spotřebovávány elektrická energie a tuhá fosilní paliva. V průmyslu zabývajícím se zpracováním nekovových minerálů (výroba skla, stavebních hmot apod.) bylo spotřebováno 39 PJ paliv a energií (16 %). Při zpracování nekovových minerálů hraje hlavní roli spotřeba zemního plynu. V průmyslu zabývajícím se zpracováním železa a oceli bylo spotřebováno 29 PJ paliv a energií (12 %). V tomto odvětví tvoří hlavní spotřebu tuhá fosilní paliva, elektřina a zemní plyn.

STRUKTURA CELKOVÉ KONEČNÉ SPOTŘEBY PALIV A ENERGIÍ V SEKTORECH NÁRODNÍHO HOSPODÁŘSTVÍ V ČESKU (%)



Zdroj: Eurostat

Druhý rok mírného poklesu průmyslu

Průmyslová produkce v Česku se loni meziročně snížila o 1 %. Vyrovnala tak úroveň roku 2021.



VERONIKA DOLEŽALOVÁ
vedoucí oddělení
statistiky průmyslu

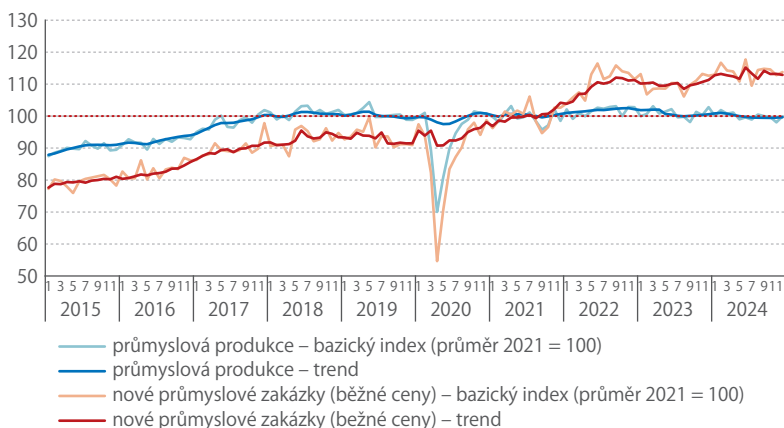
V roce 2024 se úroveň průmyslové produkce v Česku téměř shodovala s úrovní roku 2021. V porovnání s posledním předcovidovým rokem 2019, na jehož počátku vrcholil růst, byla nižší o 0,8 %. V meziročním porovnání průmyslová produkce klesla již podruhé v řadě. V roce 2023 se oproti roku 2022 snížila o 0,8 % v roce 2024 oproti roku 2023 pak o 1,0 %.

Tento výsledek byl ovlivněn zejména poklesem poptávky po produktech odvětví výroba strojů a zařízení (meziroční pokles o 8,6 %) a výroba základních kovů, hutnictví a slévárenství (pokles o 7,2 %). Pokles ve výrobě strojů a zařízení začal v polovině

roku 2023 a je patrný napříč celým odvětvím, zejména pak ve výrobě zemědělských a lesnických strojů nebo obráběcích strojů. Do setrvalého poklesu se v posledních letech dostalo i tradiční odvětví českého zpracovatelského průmyslu – výroba základních kovů, hutní zpracování kovů a slévárenství. Ve srovnání s průměrem roku 2021 byla produkce tohoto odvětví v roce 2024 nižší o více než čtvrtinu. Mírný pokles (o 1,6 %) zaznamenala také výroba motorových vozidel, přívěsů a návěsů. Toto odvětví, které je nejvýznamnějším tuzemským průmyslovým zaměstnavatelem s téměř 170 tisíci zaměstnanci, nezahrnuje pouze samotnou výrobu automobilů, ale i další dva segmenty: výrobu karoserií a jejich částí a výrobu dílů a příslušenství pro motorová vozidla. Posledně jmenovaný segment je co do objemu produkce v podstatě srovnatelný s výrobou vozidel samotných. Dynamika těchto tří segmentů automobilového průmyslu byla v průběhu roku 2024 různá, zejména v jeho závěru byl celkový pokles odvětví ovlivněn hlavně propadem ve výrobě dílů a příslušenství pro motorová vozidla.

Naopak kladným směrem na meziroční vývoj průmyslové produkce působila menší odvětví s poměrně nízkými tempy růstu: potravinářský průmysl (růst o 3,8 %), výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení (růst o 4,6 %) a v posledních letech dynamicky se rozvíjející odvětví českého průmyslu ostatní zpracovatelský průmysl, kam spadá například výroba her a hraček, s meziročním růstem o 5,5 %.

VÝVOJ PRŮMYSLOVÉ PRODUKCE A NOVÝCH PRŮMYSLOVÝCH ZAKÁZEK V ČESKU



Zdroj: ČSÚ

BŘEZEN 2025

+1,4 %

PRŮMYSL

Průmyslová produkce v březnu po očištění o vliv počtu pracovních dnů meziročně vzrostla o 1,4 %. Po vyloučení sezonních vlivů byla meziměsíčně vyšší o 0,4 %.

+3,4 %

MALOOBCHOD

Tržby v maloobchodě očištěné od kalendářních vlivů se reálně meziročně zvýšily o 3,4 %. Tržby za nepotravinářské zboží a pohonné hmoty rostly, naopak za potraviny klesly.

+12,1 %

STAVEBNICTVÍ

Stavební produkce v březnu meziročně vzrostla o 12,1 %. Po vyloučení sezonních vlivů byla meziměsíčně vyšší o 3,5 %.

+1,8 %

SLUŽBY

Tržby za služby očištěné od kalendářních vlivů reálně meziročně vzrostly o 1,8 %. K růstu nejvíce přispěla sekce profesní, vědecké a technické činnosti, kde se tržby zvýšily o 4,5 %.

-6,8 %

CESTOVNÍ RUCH

Do hromadných ubytovacích zařízení přijelo v březnu meziročně o 6,8 % méně hostů a počet přenocování klesl oproti minulému roku o 7,2 %.

ZAKÁZKY VZROSTLY, ALE DYNAMIKA ZPOMALOVALA

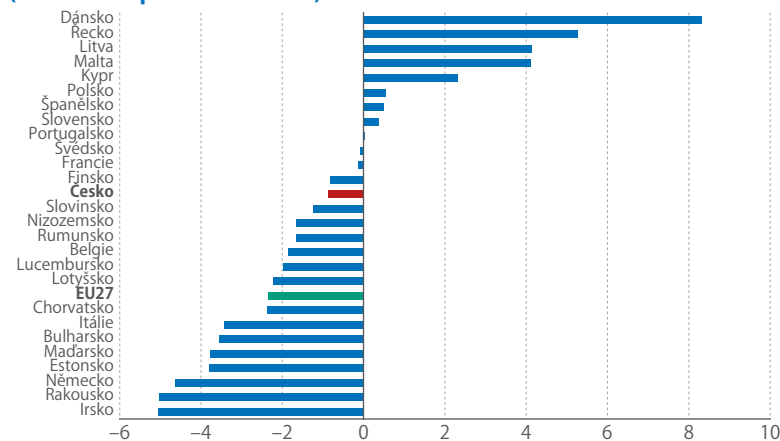
Hodnota nových průmyslových zakázek v běžných cenách ve vybraných odvětvích průmyslu vzrostla v roce 2024 meziročně o 3,5 %. K tomuto růstu dominantně přispěla výroba motorových vozidel, přívěsů a návěsů. Hodnota nových zakázek v tomto odvětví vzrostla meziročně o 5,9 %, nicméně dynamika jednotlivých čtvrtletí měla sestupnou tendenci. Zatímco v prvním čtvrtletí roku 2024 hodnota nových zakázek vzrostla o 13,1 %, v posledním čtvrtletí o 1,5 % klesla. Dále k růstu zakázek nejvíce přispěly výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení (růst o 9,9 %) a výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení. V tomto odvětví vzrostla meziročně hodnota nových zakázek o 26,8 %, a to zejména díky nově uzavřeným dlouhodobým kontraktům na výrobu a údržbu kolejových vozidel.

ČESKO NAD PRŮMĚREM EU

Českému průmyslu se dařilo lépe než průmyslu Evropské unie jako celku. Průmyslová produkce v EU klesla v roce 2024 o 2,3 %. Nejvyšší pokles průmyslové produkce (o 5 %) zaznamenaly Irsko a Rakousko. Nejvyšší nárůst měl dánský průmysl.

V Německu, které je naším významným obchodním partnerem a český průmysl je s ním do značné míry svázán, klesla produkce v roce 2024 meziročně o 4,6 %. K nejhlubšímu poklesu došlo ve výrobě elektrických zařízení, která zahrnuje mimo jiné výrobu řady součástek a přístrojů využívaných v automobilovém průmyslu. Produkce tohoto odvětví se v Německu meziročně propadla o 14,5 %. O 11,2 % v porovnání s rokem 2023 v Německu klesla výroba oděvů. Podobně jako v Česku se produkce snížila i ve výrobě strojů a zařízení (pokles o 7,9 %) a výrobě motorových vozidel, přívěsů a návěsů (pokles

PRŮMYSLOVÁ PRODUKCE V ROCE 2024 (% změna oproti roku 2023)



Zdroj: Eurostat

o 7,3 %). Útlum se přitom týkal naprosté většiny německých průmyslových odvětví. Meziročně lépe si v Německu vedly např. podpůrné služby při těžbě, výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení a výroba koksu a rafinovaných ropných produktů. Podobně jako v Česku mírně vzrostl i nápojový a potravinářský průmysl.

V Evropské unii jako celku klesla o desetinu oproti roku 2023 těžba uhlí a výroba usní a souvisejících výrobků (tedy obuvi, kufrů apod.) Výroba elektrických zařízení se snížila o 8,6 % a výroba motorových vozidel, přívěsů a návěsů o 8,2 %. Odvětví, kde průmyslová produkce meziročně vzrostla, byla v menšině. O 7,6 % stoupla výroba v ostatním zpracovatelském průmyslu, o 4,8 % výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení. Téměř pětiprocentní zvýšení vykázal také váhově velmi malý tabákový průmysl a nominálně nejvyšší růst, o 11,2 %, zaznamenaly podpůrné služby při těžbě.

DUBEN 2025

SOUHRNNÝ INDIKÁTOR DŮVĚRY

Důvěra podnikatelů v ekonomiku se snížila o 3,1 bodu na hodnotu 96,5. Důvěra spotřebitelů klesla o 1,1 bodu na 97,7. Souhrnný indikátor důvěry klesl o 2,8 bodu na 96,7. Meziročně je celková důvěra v ekonomiku nižší.

↙ **-2,8**
bodu

↙ **-4,5**
bodu

PRŮMYSL

Mezi podnikateli v odvětví průmyslu se důvěra v ekonomiku snížila. Indikátor důvěry meziměsíčně poklesl o 4,5 bodu na hodnotu 90,3. Meziročně je důvěra v průmyslu nižší.

↗ **+0,6**
bodu

STAVEBNICTVÍ

Důvěra podnikatelů v odvětví stavebnictví se mírně zvýšila. Indikátor důvěry ve srovnání s březnem vzrostl o 0,6 bodu na hodnotu 116,4. Meziročně je důvěra ve stavebnictví vyšší.

↙ **-2,0**
bodu

OBCHOD

V odvětví obchodu se důvěra podnikatelů snížila. Indikátor důvěry meziměsíčně poklesl o 2,0 bodu na hodnotu 100,2. V meziročním srovnání je důvěra v obchodu vyšší.

↙ **-2,0**
bodu

SLUŽBY

Důvěra podnikatelů ve vybraných odvětvích služeb se meziměsíčně snížila. Indikátor důvěry poklesl o 2,0 bodu na hodnotu 100,3. Meziročně je důvěra ve službách vyšší.

↙ **-1,1**
bodu

SPOTŘEBITELÉ

Mezi spotřebiteli se důvěra v ekonomiku snížila. Indikátor důvěry meziměsíčně poklesl o 1,1 bodu na hodnotu 97,7. Ve srovnání s dubnem loňského roku je důvěra spotřebitelů nižší.

Za vzděláním do světa

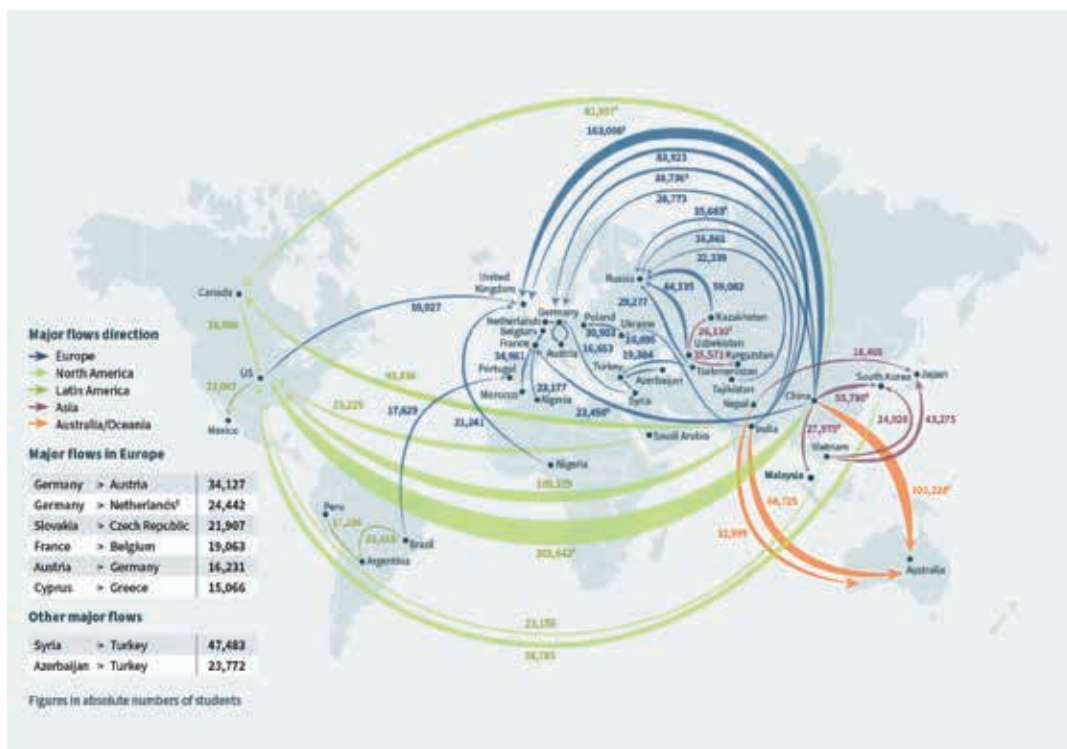
Cizinci, kteří přijíždějí do hostitelské země studovat, přispívají růstu ekonomiky.



**PAVEL
ČERNÝ**

oddělení
marketingu a PR

ZAHRA NIČNÍ STUDENTI VE SVĚTĚ V ROCE 2021



Zdroj: Německá akademické výměnné služby

Podle údajů agentury Dům zahraniční spolupráce počty zahraničních studentů ve světě narůstají. Mezi lety 2017 a 2022 se počet těch, kteří studují mimo zemi svého původu, zvýšil o 27 %, v Evropě dokonce o 34 %.

Z globálního pohledu cestuje nejvíce studentů za vzděláním do jiných zemí z Číny. Nejsilnější proud míří do USA, kde si podle dat Německé akademické

výmenné služby v roce 2021 zvyšovalo svou kvalifikaci 301 642 Číňanů. Silným magnetem pro čínské studenty je i Velká Británie, jejíž univerzity a vysoké školy navštěvovalo 163 006 Číňanů. Hojně se studenti z Číny vzdělávali rovněž v Austrálii (102 228) a v Kanadě (81 957).

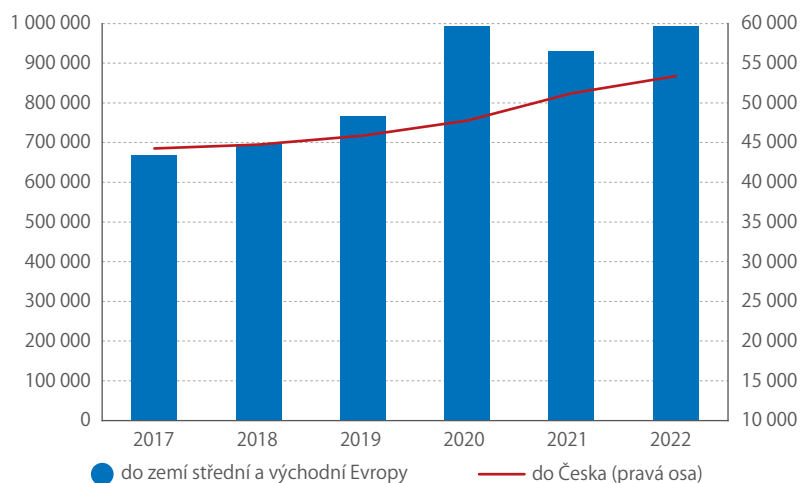
Další silnou zdrojovou zemí je Indie, z níž v roce 2021 vyrazilo za vzděláním do USA 109 329 studentů, do Velké Británie 83 923 a do Austrálie 68 725.

Kromě Spojených států, Velké Británie a Austrálie patřilo v roce 2021 mezi významné hostitelské země Rusko, které vyhledávali zejména studenti z postsovětských zemí a z Číny. V kontinentální Evropě je kapacita univerzit omezena velikostí a ekonomickou silou států, v nichž se nacházejí, a v celosvětovém srovnání proto evropská čísla nijak výrazně nevyčnívají. Největším příjemcem zahraničních studentů je zde zcela podle očekávání Německo. Zajímavý je poměrně silný proud studentů směřující z Německa do Rakouska, a také z Ukrajiny do Polska.

ZAHRA NIČNÍ STUDENTI SI ČESKO CHVÁLÍ

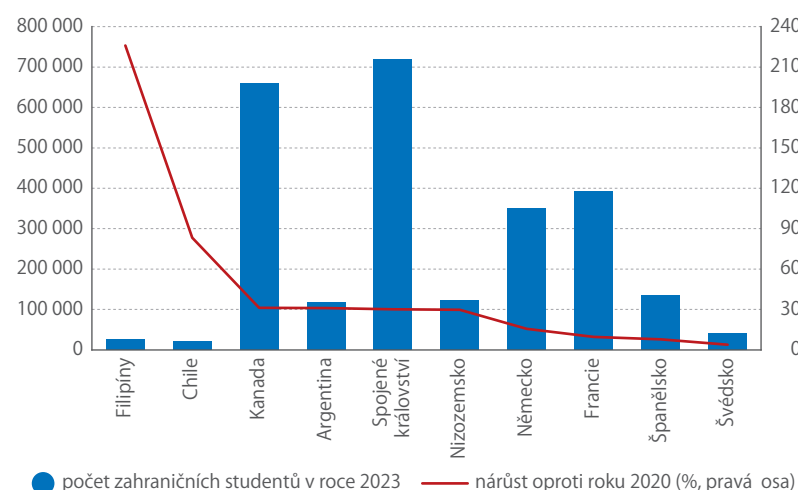
V Česku se počty zahraničních studentů od roku 2000 neustále zvyšují. V roce 2024 jich u nás na vysokých školách studovalo téměř 56 000, což odpovídalo 18 % z celkového počtu studujících. Dvě třetiny

PŘÍJEZDY ZAHRA NIČNÍCH STUDENTŮ



Zdroj: UNESCO

CÍLOVÉ ZEMĚ S NEJRYCHLEJŠÍM NÁRŮSTEM POČTU ZAHRA NIČNÍCH STUDENTŮ



Zdroj: IIE/Project Atlas

(67 %) zahraničních studentů studují na českých školách v češtině. Nejvíce zahraničních studentů (40 %) pochází ze Slovenska. Druhé pořadí mezi domovskými zeměmi zaujímá Ukrajina, z níž počty studentů v posledních letech velmi silně narostly. Loni tvořili Ukrajinci 13 % ze všech zahraničních studentů u nás. Studentů z Ruska, kteří jsou s 9 % na třetím místě, naopak v posledních letech ubývá.

Podle průzkumu prováděného v roce 2023 Domem zahraniční spolupráce považuje svůj studijní program za kvalitní 9 z 10 zahraničních studentů v Česku a 85 % by si naši zem vybralo pro studium znovu. Kvalita studia také byla nejčastějším důvodem, proč se respondenti pro studium v Česku rozhodli. Jako jeden z hlavních důvodů ji uvedlo 50 % dotázaných. Větší míru spokojenosti (94 %) s kvalitou studijních programů vyjadřují studenti českojazyčných programů. Studující v angličtině byli spokojeni z 88 %. Nejvyšší míra spokojenosti panuje mezi studenty ze

Slovenska a Afriky (95 %), nejnižší u příchozích ze Severní Ameriky (77 %).

Nejméně důležitým kritériem (s výjimkou doktorandů) je stipendium. Zmínilo ho pouze 6 % respondentů. Slovenské studenty také více než studenty z ostatních zemí na studiu v Česku láká kulturní podobnost.

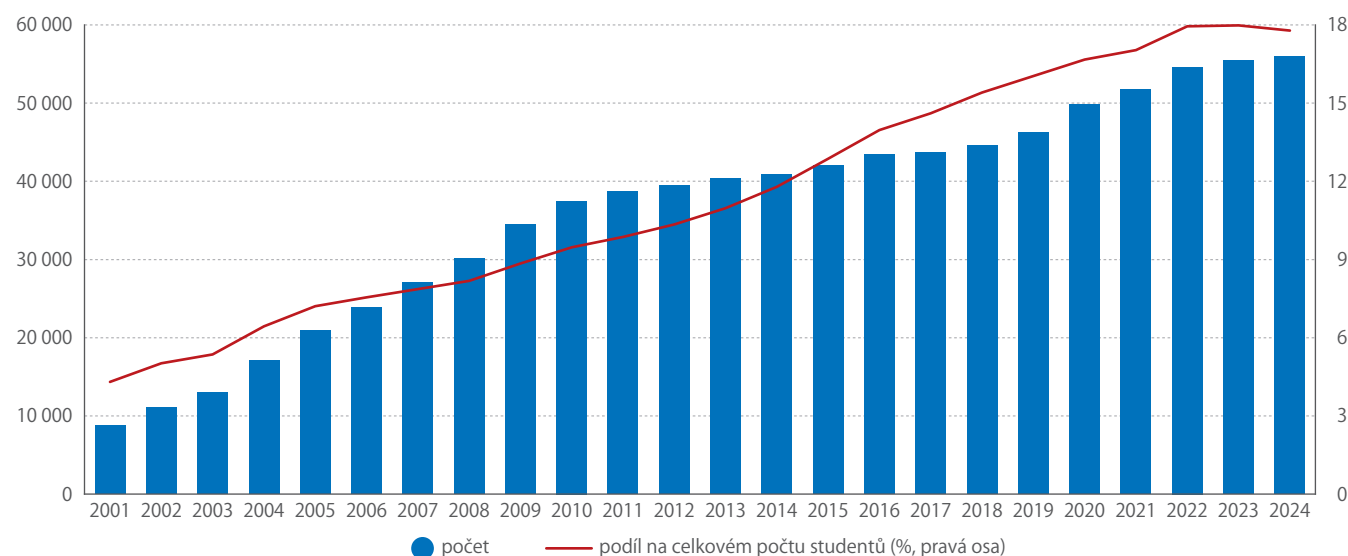
Při rozhodování o výběru konkrétní vysoké školy je klíčový nabízený studijní program (61 %) a reputace dané školy (51 %). Jako zdroj informací o studiu v Česku slouží nejčastěji online vyhledávání či informace od přátel a rodiny. Slováci také k poučení o možnostech hojně využívají vzdělávací instituce ve své domovské zemi. Oproti tomu nezávislé agentury jsou oblíbenější v zemích mimo Slovensko, a to zejména v Kazachstánu, Německu a Rusku.

Zahraniční studenti si také většinou chválí kvalitu učitelů na českých vysokých školách. Podle výzkumu z roku 2023 se 8 z 10 dotazovaných studentů domnívá, že na jejich studijním oboru se nachází 70 či více procent kvalitních učitelů. Pouze 8 % studentů uvádí, že kvalitních učitelů je na jejich oboru 40 % či méně. Kvalita učitelů se liší především podle jazyka studia. Zatímco u studijních programů v češtině je nekvalitních učitelů okolo 6 %, u studia v angličtině je jejich podíl dvojnásobný. Nejkritičtější při posuzování pedagogů byli respondenti z východní Evropy a Blízkého východu, dále studenti z Německa a Severní Ameriky.

STUDIEM TO NEKONČÍ

Z absolventů by 97 % studium v Česku doporučilo dalším zájemcům. O něco více spokojeni jsou ti, kteří zde studovali v češtině než studující v angličtině. Zhruba polovina (48 %) studentů chce po dokončení svého aktuálního studijního programu v České republice zůstat a pokračovat ve studiu nebo pracovat. Z těch, kteří studují v češtině, zde hodlá zůstat dokonce 58 %, ze studujících v angličtině 29 %. Další

ZAHRA NIČNÍ STUDENTI V ČESKU



Zdroj: MŠMT

pracovní kariéru v Česku preferují zejména studenti z Ruska, Latinské Ameriky a střední Asie, pro studenty ze západní Evropy již zdejší pracovní trh tak přitažlivý není.

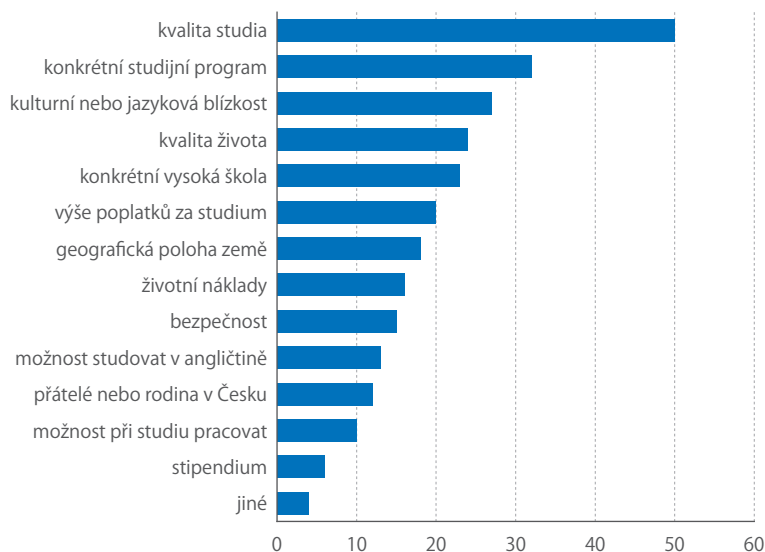
Zahraniční studenti se ale zapojují do ekonomických aktivit v hostitelské zemi již během studia. V Česku podle Domu zahraniční spolupráce pracuje při studiu 64 % zahraničních studentů. Více než 20 hodin týdně pracuje 23 % studentů a mezi 10 až 20 hodinami 18 %. Více než 20 hodin týdně pracuje 38 % studentů doktorského studia, 24 % v magisterských programech a 18 % v bakalářských. Studenti, kteří přicházejí do Česka z ekonomicky slabších zemí, pracují výrazně více než studenti z ekonomicky silných regionů či zemí. Procentuálně nejvíce pracují studenti z regionů, jejichž studenti častěji studují obor v českém jazyce.

Přínos studentů pro ekonomiku hostitelské země však nespočívá pouze v jejich účasti na pracovním procesu, ale také ve výdajích na ubytování, cestování, každodenní nákupy apod.

Podle odhadů Domu zahraniční spolupráce činí celkový příspěvek zahraničních studentů do národního HDP 17 mld. Kč ročně, přičemž náklady státu na umožnění studia jsou 4,2 mld. Kč. Bilance je tedy pro Česko podle tohoto zdroje pozitivní. Navíc díky zahraničním studentům u nás vzniklo 5 922 pracovních míst. Přítomnost zahraničních studentů také zvyšuje renomé hostitelských škol i vlastní kvalitu výuky. To opět vede ke zvýšenému zájmu o studium ze zahraničí.

Připraveno ve spolupráci s Domem zahraniční spolupráce.

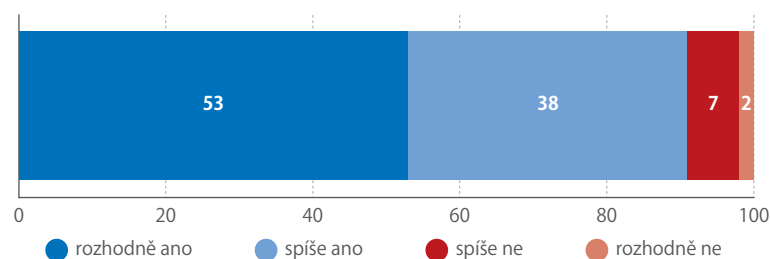
DŮVODY PRO STUDIUM V ČESKU (%)



Pozn.: Bylo možné vybrat až tři možnosti.

Zdroj: Dům zahraniční spolupráce

POVAŽUJI SVŮJ STUDIJNÍ PROGRAM V ČESKU ZA KVALITNÍ (% zahraničních studentů)



Zdroj: Dům zahraniční spolupráce

Statistika v kapse

Nejnovější statistické údaje
v mobilní aplikaci ČSÚ



Regionální údaje
na základě
polohy



Každý den
aktuální
číslo dne



Zdarma na
Google Play
a App Store



Ceny bytů opět rostou

Index cen bytových nemovitostí ve většině zemí EU loni vzrostl. Žebříčku vévodí země východní části Unie.



**KAROLÍNA
ZÁBOJNÍKOVÁ**
analytička ČSÚ

Index cen bytových nemovitostí (House Price Index, HPI) v Evropské unii v roce 2023 klesl o 0,3 %, a ukončil tak předchozí devítiletou sérii růstu cen. Ochlazení evropského trhu s nemovitostmi ale bylo jen krátké, a v roce 2024 HPI v Unii opět vzrostl o 3,3 %. Podle údajů Eurostatu loni v EU výrazněji rostly ceny nově postavených bytových nemovitostí (6,6 %), zatímco ty stávající zdražily jen o 2,5 %. Ceny již existujících nemovitostí také stály za celkovým poklesem HPI v roce 2023.

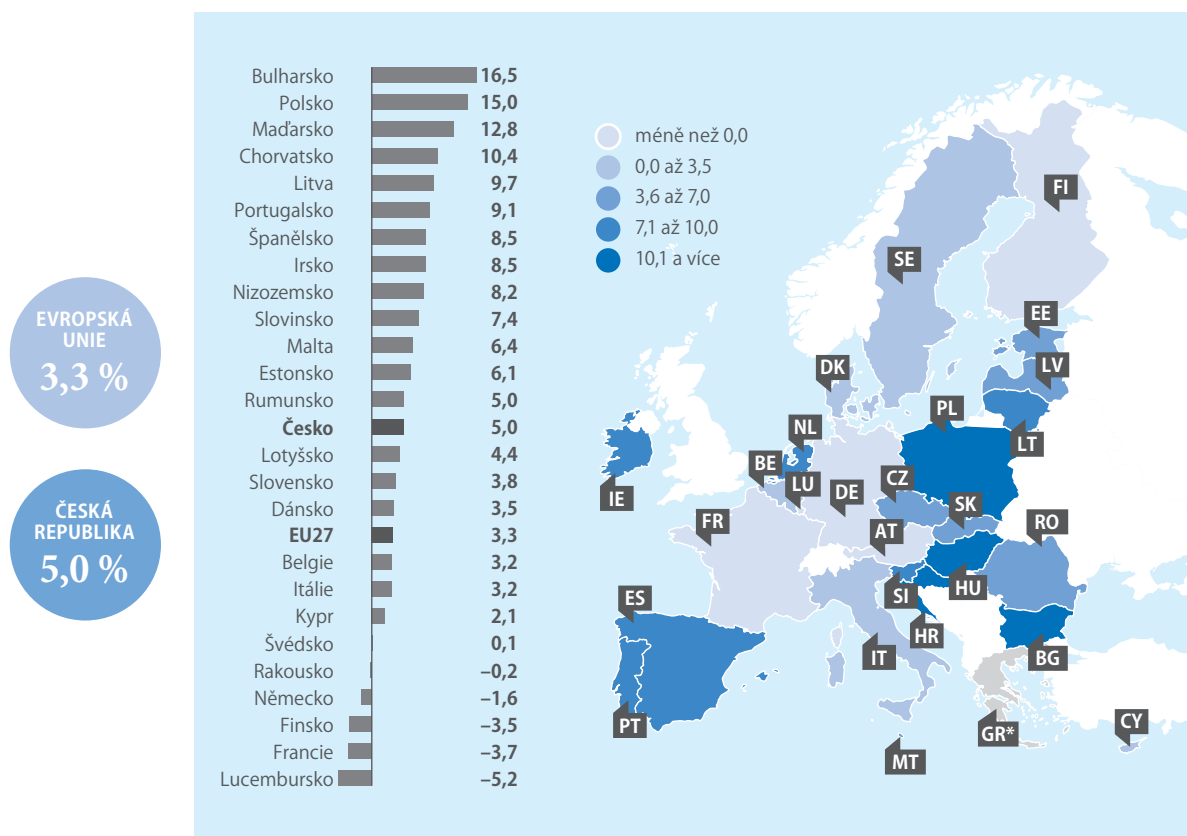
Nejvíce se ceny nemovitostí loni zvýšily v Bulharsku (16,5 %), v Polsku (15,0 %) a v Maďarsku (12,8 %). O více než desetinu vzrostly ceny rovněž v Chorvatsku (10,4 %).

Celkově mezi zeměmi s nadprůměrným růstem cen nemovitostí silně převažují novější členské země z východní a střední Evropy. Ze starších členů se do první desítky zemí s nejvyšším přírůstkem HPI dostaly jen Portugalsko, Irsko, Španělsko a Nizozemsko. V Česku se HPI loni zvýšil o 5,0 %, což nás zařadilo do středu žebříčku. Navzdory většinovému vývoji ceny nemovitostí loni dál klesaly v Lucembursku (−5,2 %), ve Francii (−3,7 %), ve Finsku (−3,5 %), v Německu (−1,6 %) a v Rakousku (−0,2 %).

U řady zemí nepřerušil sérii růstu cen nemovitostí ani rok 2023. Od roku 2014 se HPI nepřetržitě zvyšoval v Bulharsku,

Polsku, Maďarsku, Litvě (zde už od roku 2013), Portugalsku, Irsku, Španělsku, na Maltě, a v Estonsku (zde ceny rostou od roku 2010). Kumulovaně se tak v poslední dekádě u mnoha zemí ceny nemovitostí více než zdvojnásobily. Extrémním příkladem je Maďarsko, kde byl HPI v roce 2024 o 262,2 % vyšší než v roce 2013. Následovaly Litva (+159,3 %) a Estonsko (+154,9 %). V Česku se ceny nemovitostí od roku 2013 zvýšily o 136,7 %, z toho v posledních pěti letech (2020–2024) vzrostly o 56,7 %. O desítky procent se v posledních deseti letech HPI zvýšil v naprosté většině zemí EU. Výjimkou byly Finsko (+1,3 %), Itálie (2,4 %) a Kypr (9,0 %).

MEZIROČNÍ ZMĚNA INDEXU CEN NEMOVITOSTÍ V ZEMÍCH EU V ROCE 2024 (%)



Zdroj: Eurostat. * Údaj za Řecko není dostupný.



Nemůžeme dopustit, abychom neměli data

S vedoucí oddělení statistiky práce Jitkou Erhartovou jsme hovořili o tom, kde ČSÚ získává data o pracovním trhu a jak byl zapojen do přípravy Jednotného měsíčního hlášení zaměstnavatele.

Foto: Tereza Koutecká

Jaké údaje o zaměstnanosti a mzdách ČSÚ zjišťuje a kde je získává?

Základ tvoří dva výkazy, které pravidelně distribuujeme vybranému souboru podniků. Do čtvrtletního respondentů uvádějí počty zaměstnanců, sumu vyplacených mezd a dalších osobních nákladů, odpracovaných hodin či kolik mají volných pracovních míst. Jednou ročně pak požadujeme navíc podrobnější údaje o struktuře nákladů práce, například o typech odměn a náhrad mezd. I tato data jsou souhrnná za celé podniky a instituce. Data za jednotlivé zaměstnance nesledujeme, ta jsou předmětem výběrového šetření o průměrném výdělku Ministerstva práce

a sociálních věcí a Informačního systému o platu a služebním příjmu vedeného Ministerstvem financí. Na jejich základě pak publikujeme statistiky týkající se například konkrétních profesí, vzdělanostních či věkových skupin a podobně.

Součástí našich výkazů pro podniky jsou i údaje o volných pracovních místech. Tato čísla se liší od dat z Úřadu práce, protože nahlášení volného místa nebo jeho obsazení na Úřad práce se řídí jinými pravidly než metodiky vykazování pro náš úřad. Do našeho výkazu může podnik vyplnit i neobsazená místa, která nikde evidovaná nejsou, nebo naopak uvést plný stav, i když podle úřadu práce má neobsazená místa.



PAVEL ČERNÝ
oddělení
marketingu a PR

jednou a na jedno místo. Údaje z něj pak budou příslušné úřady mezi sebou sdílet, takže je firmy nebudou muset uvádět víckrát pro různé účely.

Pro ČSÚ by to mělo přinést úplné zrušení čtvrtletního výkazu a podstatné omezení rozsahu výkazu ročního. A vzhledem k tomu, že jednotné hlášení se bude týkat všech podniků, budeme mít k dispozici namísto dosavadních výsledků z výběrových šetření kompletní data za všechny zaměstnavatele. To si samozřejmě vyžádá metodické úpravy pro jejich zpracování. Protože se jedná o poměrně významné změny, aktivně se připravujeme. Naším cílem je, aby statistiky, které z něj budou vycházet, co nejlépe odrážely reálnou situaci na pracovním trhu. V každém případě dojde k nějakému zlomu v časových řadách a pro nás to bude znamenat alespoň v prvních letech, než se vše zaběhne, zvýšené pracovní úsilí, protože budeme zpracovávat obrovské množství dat. Velkou pozornost budeme také muset věnovat kontrole, abychom si byli jisti, že ta data zpracováváme správně.

Od kdy by podniky měly začít Jednotné hlášení používat?

Všechny přípravy směřovaly k tomu, aby se celý systém naplno rozběhl od 1. ledna 2026. V současné době čekáme, zda se Poslanecké sněmovně podaří schválit příslušnou legislativu, která ten start umožní.

Co když se plánovaný termín nestihne?

My se musíme připravit i na tuto variantu. V žádném případě nemůžeme dopustit, abychom neměli data. Do vyhlášky o programu statistických zjišťování na rok 2026 proto musíme zařadit oba naše výkazy tak, jako doposud. Pokud se podaří projekt rozběhnout a bude fungovat, jsme připraveni výkazy zrušit a čerpat data z nového zdroje. Pokud ne, budeme postupovat stávajícím způsobem.

Nejhorší situace pro respondenty by nastala, kdyby Jednotné hlášení naběhlo až v průběhu roku. Pak budou mít povinnost vyplňovat jak naše výkazy, tak i nově Jednotné hlášení. To by pro ně bylo asi dost náročné, na druhé straně bychom díky tomu získali po nějakou dobu data z obou zdrojů a mohli je vzájemně porovnat. Což by bylo cenné z metodického hlediska. V případě, že vše půjde podle plánu, se totiž v ostrém provozu s paralelním fungováním obou systémů nepočítá.

Projevila se nějak ve statistice povinnost zaměstnavatelů hlásit České správě sociálního zabezpečení všechny dohody, která platí od poloviny minulého roku?

Původně se předpokládalo, že z tohoto datového zdroje bude možno získat přehled o celkovém počtu fyzických osob pracujících na dohody. Tyto údaje ale nemáme, známe pouze počty uzavřených dohod u jednotlivých zaměstnavatelů a vyplacené částky. Tuto databázi používáme jako oporu výběru pro naše výběrové šetření.

Informace o zaměstnanosti zjišťuje ČSÚ také prostřednictvím šetření u domácností. Na co se tazatelé lidí v terénu ptají?

Tuto oblast nemáme na starosti my, ale oddělení statistik pracovních sil, které je rovněž součástí našeho odboru. Tazatelé se v domácnostech ptají zejména na to, zda jsou lidé zaměstnaní. Pokud nejsou, zda si práci hledají. Jedním z výstupů je pak údaj o nezaměstnanosti, který se ale podobně jako v případně volných míst liší od nezaměstnanosti vycházející z dat Úřadu práce. Už jenom kvůli tomu, že používáme rozdílnou metodiku. My se aktivně ptáme lidí v terénu, jak si hledají zaměstnání, zatímco na Úřad práce se musejí zaregistrovat jako uchazeči o zaměstnání a pro zařazení mezi nezaměstnané splňovat určitá kritéria. Pro nás jako ČSÚ je klíčové, že si člověk práci aktivně hledá a je schopen do 14 dnů nastoupit na nové místo. Výsledná čísla se tedy neshodují a při jejich srovnávání je třeba zohledňovat to, jak byla pořízena.

MPSV v současné době připravuje Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatelů. Co to bude znamenat pro statistiku pracovního trhu?

Jednotné hlášení je velký projekt, který zaměstnavatelům umožní namísto vyplňování celé řady výkazů a hlášení různým institucím reportovat údaje pouze



Po dvou letech se mzdy vrátily k reálnému růstu, ale výrazně se rozevírají nůžky mezi výdělkem v soukromé a státem financované sféře.



Ing. Jitka Erhartová

Vystudovala Vysokou školu ekonomickou v Praze, Fakultu výrobně ekonomickou. V ČSÚ pracuje od roku 2006, od roku 2012 je vedoucí oddělení statistiky práce.

O čem vypovídají aktuální statistiky trhu práce? Jsou patrné nějaké tendence či změny?

Hlavní zpráva je, že po dvou letech se mzdy vrátily k reálnému růstu, hlavně díky tomu, že inflace už nemá takové tempo. Výrazně se však rozevírají nůžky mezi výdělky v soukromé a státem financované sféře. To pak vede k problému, že se obtížně hledají státní zaměstnanci do kvalifikovaných pozic. Když například IT odborník v soukromé firmě dostane 150 tisíc a ve státní instituci 45, je zřejmé, pro co se rozhodne.

Z regionálního hlediska si před ostatními kraji stále drží značný odstup Praha a Středočeský kraj. To u části veřejnosti vyvolává negativní reakce, ale jen málokdo si uvědomuje, že je to ovlivněno strukturou pracovního trhu. V hlavním městě má většina firem své centrály, a to znamená, že je tady větší koncentrace vrcholových manažerů s vysokými platy. Máme tady také nejvíce vysokých škol, centrálních státních institucí, mnoho velkých nemocnic. Tam všude pracují převážně lidé s vysokoškolským vzděláním, což opět posouvá příjmovou hladinu nahoru. Vysoké mzdy v Praze tedy nejsou způsobeny tím, že by prodáváčka tady brala o tolik víc než jinde v republice, ale tím, že jsou tu silněji zastoupeny profese s vyššími kvalifikačními nároky.

Podobně je to i v krajích, v nichž se nachází velké město. Brno, Ostrava nebo Plzeň táhnou mzdy ve svých regionech nahoru.

Jak se v Česku vyvíjí rozdíl mezi mediánovou a průměrnou mzdou?

Mzda prostředního zaměstnance je samozřejmě nižší než průměr, který se zvedá vlivem vysokých mezd. Z dlouhodobého hlediska ale medián roste rychleji. Je to dáno zvyšováním minimální mzdy. Na něj reagují i mzdy zaměstnanců, kteří berou jen o něco více než je minimální mzda. Ty také jdou nahoru, a medián je tak tlačěn zespodu. Výsledkem je, že dynamika u mediánové mzdy je vyšší než u průměrné.

Snižují se u nás rozdíly mezi mzdami mužů a žen?

Bez ohledu na profese, které muži a ženy zastávají, mohu zjednodušeně říci, že v covidovém období se mzdy mužů a žen k sobě hodně přiblížily a vypadalo to velmi nadějně. Ale bylo to dáno tím, že ve zdravotnictví a sociálních službách, kde se vyplácely mimořádné odměny, pracují převážně ženy. Jakmile se situace stabilizovala a nastaly normální časy, dostali jsme se zpátky na předchozí úroveň. Dlouhodobě se rozdíly mezi mzdami mužů a žen pomaličku snižují, ale není to tempo, kterým bychom se mohli chlubit.

Jak si z pohledu zaměstnanosti vedou senioři?

O seniorech nelze dělat jednoduché závěry jako o jednolitě skupině. V seniorském věku zůstávají v práci zpravidla ti, kdo mají vyšší mzdu, tedy jsou asi vzdělanější a práce je více naplňuje. Lidé, kteří dělali rutinní práci a měli nízké mzdy, odcházejí do důchodu brzy. Poměrně silná je také skupina osob, které krátce po nástupu do důchodu zjistí, že s důchodem nevyžijí, nebo se doma necítí dobře. Tito lidé se do pracovního procesu vracejí, ale na jiné pozice, než zastávali dříve. Nejčastěji se jedná o méně kvalifikované práce, třeba v pokladně supermarketu, v ostraze objektů a podobně. Takže pracující senioři sestávají z několika skupin, které nelze posuzovat společně.

Do jaké míry jsou data z českého pracovního trhu srovnatelná s údaji z dalších evropských zemí?

Stejně jako v případech jiných statistik, i ta, která se týká pracovního trhu, je koordinována prostřednictvím příslušných nařízení. Takže výsledky jsou srovnatelné mezi jednotlivými členskými zeměmi poměrně dobře.

Naše výhoda je, že šetření v oblasti nákladů práce i strukturální mzdové statistiky provádíme každý rok, zatímco nařízení EU stanoví povinnost provádět ho jednou za čtyři roky. Máme tedy kontinuální časové řady a můžeme lépe sledovat vývoj. Je to vidět například na datech publikovaných Eurostatem v poslední době. Většina z nich byla sbírána v období covidové pandemie, kdy se různé země stavěly k podpoře zaměstnanosti a mezd odlišně. To se samozřejmě odrazilo i ve statistice. Protože však nemáme souvislou řadu, vidíme různé skoky, pro jejichž vysvětlení je třeba znát, jaká opatření se v té které zemi uplatňovala.

Nezkrácený rozhovor najdete na: bit.ly/3GPU76P

Nejvíce perspektivní je stáří

Zaměstnanost v posledních 31 letech rostla nejvíce u nejstarších věkových skupin, zatímco podíl mladých pracujících do 24 let se stal marginálním. Pro udržení vysoké zaměstnanosti bude nutné vytvářet a přizpůsobovat pracovní místa i pro seniory s nižším stupněm vzdělání.



GABRIELA STRAŠILOVÁ
oddělení statistiky
pracovních sil

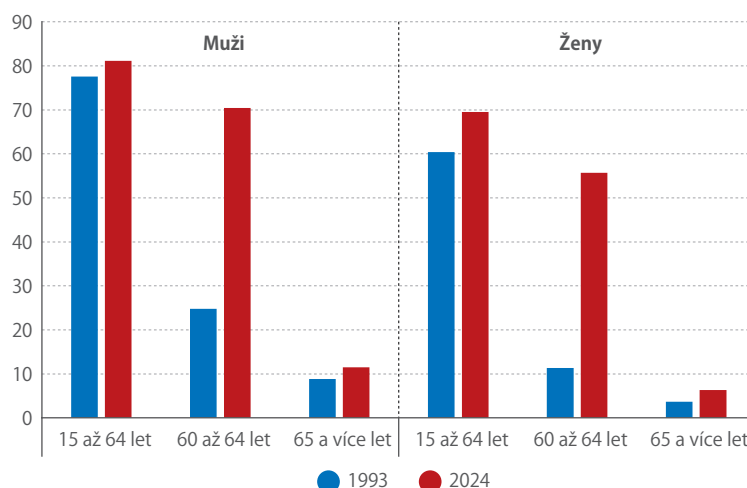


Počet obyvatel České republiky dle Výběrového šetření pracovních sil se od roku 1993 zvýšil o 1,6 % a v roce 2024 dosáhl 10 495,7 tisíce. Přitom počty dětí a mladých lidí do 29 let klesly, věková kategorie 30–34 let stagnovala a mírné snížení postihlo i věkovou kategorii 35–44 let. Naopak ve věkových kategoriích od 45 let počet obyvatel rostl. K největším přírůstkům došlo u starších, počet 60 a víceletých se od roku 1993 zvýšil téměř o polovinu, a v roce 2024 tato část populace tvořila více než 26 % obyvatel České republiky. Přitom počet mladších šedesátníků (60–64 let) se za 31 let zvýšil o 13,4 %, ale

v posledním desetiletí už lze pozorovat pokles četnosti této věkové skupiny. Mezi obyvateli ve věku 65 a více let došlo od roku 1993 k rychlému nárůstu o 61,3 %, v posledních letech už se jejich počet téměř nezvedá.

Od roku 1993 se celkový počet pracujících zvýšil o 6,5 % a činil 5 192,4 tisíce osob. Počty pracujících do 44 let však klesaly, růst byl zaznamenán až u věkových kategorií nad 45 let. Počet pracujících 60letých a starších se více než ztrojnásobil, přičemž přírůstek žen v této kategorii byl ještě o něco vyšší. Pracujících starších 60 let bylo v roce 2024 dvakrát více než pracujících do 25 let

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI PODLE POHLAVÍ VE VYBRANÝCH VĚKOVÝCH SKUPINÁCH (% , 1993 a 2024)



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil

STATISTIKA PRACOVNÍHO TRHU

OBSAH

19

Nejvíce perspektivní je stáří

23

Mzdy v Česku konečně ožily

26

Předstihují pobaltské státy Česko ve mzdách?

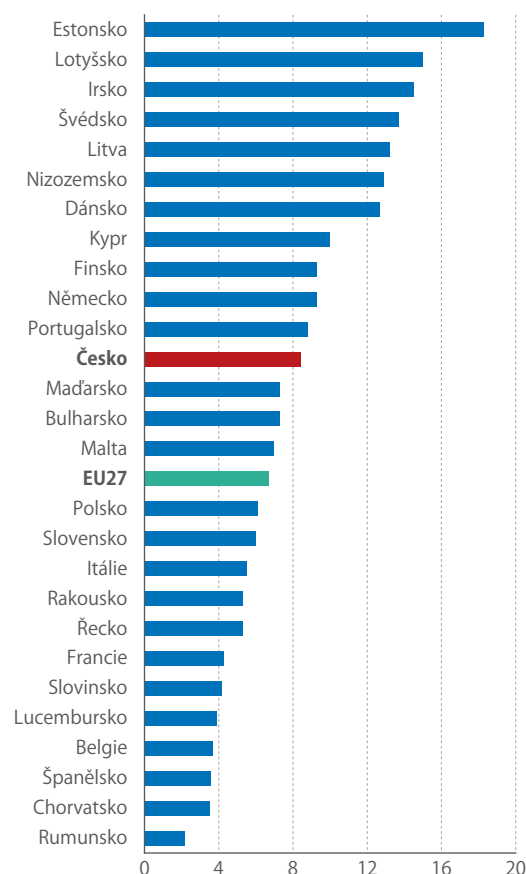
28

Socioekonomické třídy ESeG

31

Práci z domova umožňuje 59 podniků ze 100

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI OSOB STARŠÍCH 65 LET V EU (% , 2024)



Zdroj: Eurostat

a počet pracujících 65letých a starších byl dokonce šestkrát vyšší než počet zaměstnaných mladých do 20 let. Účast osob ve vyšším věku na pracovním trhu tedy rozhodujícím způsobem ovlivňuje celkovou zaměstnanost.

V MÍŘE ZAMĚSTNANOSTI JSME TŘETÍ V EVROPĚ

Ve věkové kategorii 15–64 let došlo v Česku za posledních 31 let k nárůstu míry zaměstnanosti z 69,0 % na 75,4 %, ve věku 20–64 let se míra zvýšila ze 74,6 % na 82,3 %.

Ve věkové skupině 20–64 let je již k dispozici srovnání z jednotlivých států EU z roku 2024, kdy průměrná míra zaměstnanosti v EU27 dosahovala 75,8 %. Nejvyšší míru zaměstnanosti měly Nizozemsko (83,5 %), Malta (83,0 %) a na třetí příčce se umístilo Česko (82,3 %). Sousední Polsko vykázalo míru zaměstnanosti 78,4 %, Slovensko 78,1 % a Rakousko 77,4 %. Nejnižší míry zaměstnanosti zaznamenaly Itálie (67,1 %), Řecko (69,3 %) a Rumunsko (69,5 %).

Při porovnání vývoje míry zaměstnanosti v EU od roku 2009 došlo k nejrychlejšímu nárůstu na Maltě. Za posledních 15 let tam vystoupala o 24,0 p. b. Dále míra zaměstnanosti nejvíce rostla v Maďarsku (z 62,5 % na 81,1 %), v Polsku (z 62,6 % na 78,4 %) a v Rumunsku (z 53,9 % na 69,5 %), i když zde zůstala ve spodní části evropského žebříčku.

Vysoký nárůst v porovnání s ostatními státy byl patrný i v Česku, kde se míra zaměstnanosti ve sledovaném období zvýšila o 11,4 p. b. (ze 70,9 % na 82,3 %). Vůbec nejnižší přírůstek najdeme v Lucembursku, kde se míra zaměstnanosti posunula ze 70,4 % na 74,2 %. Také v Řecku stoupala míra zaměstnanosti velmi pomalu (z 65,4 % na 69,3 %).

MLADÍ DÉLE STUDUJÍ, STAŘÍ DÉLE PRACUJÍ

Nyní se podrobněji podíváme na jednotlivé věkové skupiny v Česku. U mladých do 24 let byl ve sledovaném období patrný výrazný pokles míry zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti v nejmladší věkové kategorii 15–19 let v roce 1993 dosahovala 31,3 %, do roku 2024 ale spadla na 5,0 %. K výraznému snížení míry zaměstnanosti z 65,9 % na 46,9 % došlo i u 20–24letých, což bylo způsobeno hlavně prodloužením délky studia. Mírný nárůst míry zaměstnanosti ze 76,5 % na 77,9 % nastal u 25–29letých, kteří mnohdy teprve nastupují do prvního zaměstnání po ukončení vzdělávání. V této věkové kategorii stály za nárůstem míry zaměstnanosti ženy. V roce 1993 byla míra zaměstnanosti žen ve věku 25–29 let pouze 58,7 %, v roce 2024 již 65,8 %. U mužů došlo k mírnému poklesu z 93,5 % na 90,2 %. V kategorii 30–39 let naproti tomu míra zaměstnanosti u žen klesla, protože v tomto věku odcházejí na rodičovskou dovolenou a věnují se péči o děti. U mužů v této skupině míra zaměstnanosti mezi lety 1993 a 2024 stagnovala.

Ve věkové kategorii 40–44 let už míra zaměstnanosti stagnovala u mužů i žen a od 45 let věku začala růst. V kategorii 45–49 let se jednalo mezi lety 1993 a 2024 o nárůst z 90,2 % na 94,0 %, u 50–54letých dokonce z 81,4 % na 93,0 %. Vůbec nejvýraznější nárůst míry zaměstnanosti byl zaznamenán ve věkových kategoriích 55–59 let (ze 46,2 % na 89,9 %) a 60–64 let (ze 17,5 % na 62,9 %). Míra zaměstnanosti rostla i u osob ve věku 65 a více let (z 5,6 % na 8,4 %). U mužů míra zaměstnanosti ve sledovaném období nejvíce narostla v kategorii 60–64 let, z 24,8 % na 70,5 % (o 45,7 p. b.) a u žen v kategorii 55–59 let z 24,9 % na 89,9 % (o 65,1 p. b.).

Největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen nastává ve věku 30–34 let, kdy u mužů dosahuje svého vrcholu (95,6 %), zatímco u žen je pouze 62,1 %.

NEJVÍC PRACUJÍCÍCH SENIORŮ MAJÍ POBALTSKÉ STÁTY

Jednotná metodika výběrového šetření pracovních sil napříč státy Evropské unie umožňuje získat srovnání a informace také o pracovním zapojení starších osob v jednotlivých zemích EU. V celé Evropské unii pracovalo v roce 2024 celkem 6,4 milionu osob ve věku 65 a více let, jejich průměrná míra zaměstnanosti v EU27 tak dosáhla 6,7 %. To je o něco méně než v České republice, kde se nacházela na úrovni 8,4 %. Rozdíly mezi zeměmi jsou ovšem velké. V 11 zemích byla míra zaměstnanosti starších pracovníků vyšší než u nás. Vůbec nejvyšší najdeme v pobaltských státech (18,3 % v Estonsku, 15,0 % v Lotyšsku), ale

82,3 %

byla míra zaměstnanosti v Česku u osob ve věku 20–64 let.

KDE VIDÍTE NEJVĚTŠÍ OHROŽENÍ PRO PRACOVNÍ TRH V ČESKU?



**FILIP
PERTOLD**

výzkumník
Cerge-EI & Idea



Český trh práce je deformovaný. Hlavní strukturální problémy českého trhu práce jsou především v kombinaci distorzních daní a obecně nízké mobility zaměstnanců. Zaměstnanecké smlouvy jsou u nás silně regulované a vysoce zdaněné, zatímco jiné formy práce – dohody o provedení práce (DPP) a OSVČ, včetně švarcsystému – mají výrazně nižší daňové a odvodové zatížení. Na DPP pracuje měsíčně kolem 900 tisíc lidí, OSVČ je přibližně 1,2 milionu. Klasických zaměstnanců je 4,5 milionu, ale více než milion z nich zároveň podniká nebo pracuje na dohodu. Podle OECD řada z nich není v tomto režimu dobrovolně.

Efektivní zdanění práce je v Česku výrazně nižší pro DPP a OSVČ než pro zaměstnance. Pokud by zaměstnanci odváděli stejné částky jako OSVČ, důchodový a zdravotní systém by nebyl finančně udržitelný.

Nově schvalovaná flexinovela zákoníku práce a úprava podpory v nezaměstnanosti mírně zvyšují atraktivitu zaměstnaneckých smluv – posilují flexibilitu pro firmy a zajištění pro zaměstnance. Jde ale jen o dílčí krok. Bez zajištění dostupného bydlení a srovnání efektivního zdanění mezi různými pracovními režimy bude dál přetrvávat vysoký podíl pracovní síly mimo klasické zaměstnání. To ztěžuje nábor pracovníků pro produktivní firmy a odrazuje zahraniční investory.

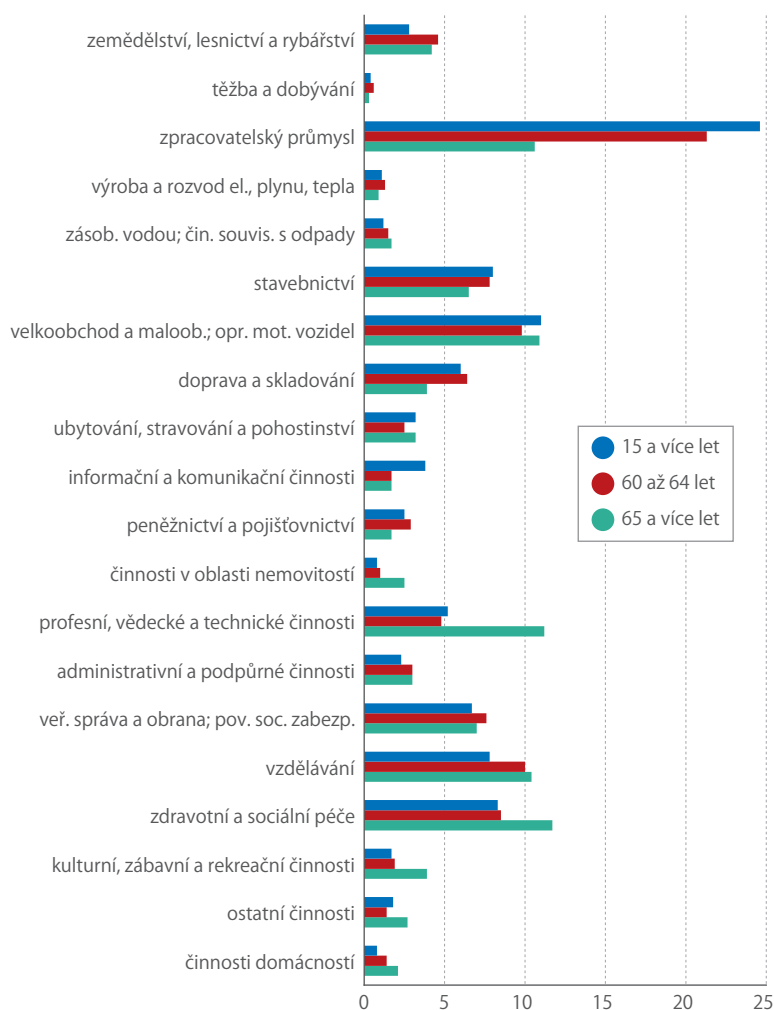


také v severských zemích, v Irsku, v Nizozemsku, na Kypru a v Portugalsku. U našich sousedů byla míra zaměstnanosti pracujících 65+ nejvyšší v Německu (9,3 %). V ostatních sousedních zemích byla nižší, vůbec nejnižší čísla vykazovaly Rumunsko (2,2 %), Chorvatsko (3,5 %) a Španělsko (3,6 %).

UBÝVAJÍ LIDÉ VE VÝROBĚ, NA VÝZNAMU ZÍSKÁVAJÍ SLUŽBY

Celkově se u nás největší počet pracujících v roce 2024 nacházel stále ve zpracovatelském průmyslu, od roku 1993 jich zde ale ubylo více než 9 %. Jednalo

PODÍLY PRACUJÍCÍCH PODLE JEDNOTLIVÝCH ODVĚTVOVÝCH SEKCÍ CZ-NACE VE VYBRANÝCH VĚKOVÝCH SKUPINÁCH (% , 2024)



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil

se o pokles počtu pracujících žen, počet pracujících mužů ve zpracovatelském průmyslu naopak mírně vzrostl. O téměř 60 % se snížil také celkový počet pracujících v zemědělství, lesnictví a rybářství. Zde šlo jak o muže, tak o ženy. S útlumem těžkého průmyslu výrazně ubylo pracovníků v těžbě a dobývání, především mužů.

Nárůst na více než dvojnásobek počtu pracujících (mužů i žen) mezi lety 1993 a 2024 zaznamenaly profesní a vědecké činnosti. K podobnému zvýšení došlo rovněž v informačních a komunikačních činnostech, v nichž přibývali hlavně muži. Převážně ženy obsazovaly nové pozice v oblasti zdravotní a sociální péče, kde celkový nárůst počtu pracujících činil 56,1 %. Na více než dvojnásobek se dostal počet specialistů, u nichž se neprojevovaly výrazné rozdíly mezi pohlavími. Řídících pracovníků máme více o téměř 40 %, a za navýšením zde stojí především muži. Počet pracovníků ve službách a prodeji se zvětšil o 22,6 %, čemuž napomohly zejména ženy.

Naproti tomu ubylo téměř třetina pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (mužů i žen) a čtvrtina řemeslníků a opravářů, jejichž řady opouštěli zpravidla muži.

SENIORY NAD 65 LET NAJDEME ČASTO NA POZICÍCH SPECIALISTŮ

Růst zaměstnanosti ve starších věkových skupinách je důsledkem postupného zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu. Mezi pracujícími staršími 65 let jednoznačně převažují důchodci v řádném starobním důchodu. V roce 2024 to bylo 88,7 % všech pracujících v tomto věku. Ostatní důchody se vyskytují jen výjimečně. V minulém roce byla v této věkové kategorii poměrně významná i skupina pracujících, kteří ještě o důchod nepožádali (7,7 %).

Se stárnutím přicházejí změny zejména ve fyzické kondici, což se odráží v druhu profesí a zároveň v odvětvové skladbě pracujících ve vyšším věku. Ve skupině 60–64letých není ještě rozdíl v profesní a odvětvové skladbě v porovnání s mladšími pracujícími nijak velký. Méně jsou zastoupena povolání specialistů a úředníků, naopak častěji mladší šedesátníci pracují na pozici řídicích pracovníků nebo technických a odborných pracovníků.

Po dosažení 65 let nastává změna. Rapidně padá počet pracujících ve fyzicky náročných profesích, jako je obsluha strojů a zařízení. Dolů míří také počet řemeslníků a opravářů. Velmi vysoký počet pětadesátníků a starších je naproti tomu zařazen ve skupině specialistů, značný je rovněž podíl starších v řídicích funkcích. Více než čtvrtina těchto pracujících ve třídě specialisté jsou přitom obyvatelé Prahy. Podíl specialistů na zaměstnanosti v roce 2024 dosahoval ve věku 65 a více let téměř 30 %, ale v rámci všech pracujících nad 15 let to bylo pouze 20,7 %.

Profesní struktura se významně projevuje i v odvětvové skladbě. Největší podíl pracovníků nad 65 let byl v terciárním sektoru, zejména v oblasti zdravotní a sociální péče, v profesních, vědeckých a technických činnostech a ve velkoobchodě a maloobchodě. S přibývajícím věkem klesá počet pracujících ve zpracovatelském průmyslu, ve stavebnictví a v dopravě.

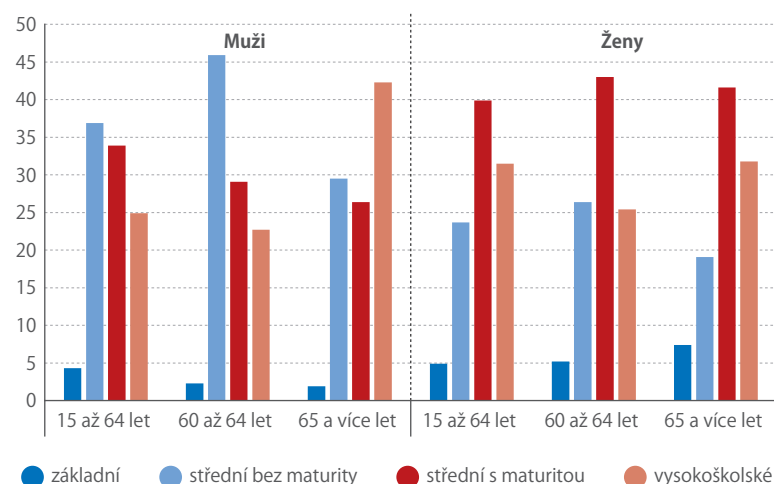
Po dosažení 65 let pracují častěji muži, v roce 2024 jich bylo do pracovního procesu zapojeno 11,5 %. Žen pouze 6,3 %.

STRUKTURA POPULACE PRACUJÍCÍCH SE MĚNÍ PODLE VĚKU

V populaci pracujících ve věku 15+ převládají lidé se středním vzděláním s maturitou (36,6 %), následují vyučení (30,9 %) a vysokoškoláci (27,9 %). Mezi pracujícími muži najdeme nejčastěji vyučené, pracující ženy mají nejčastěji maturitu.

Senioři ve věku 65 a více let častěji pracují na místech, která vyžadují vyšší vzdělání. V minulém roce dosáhl podíl všech pracujících s terciárním stupněm vzdělání na celkové zaměstnanosti 15letých a starších již zmíněných 27,9 %. Ve skupině 65 a víceletých jich však bylo 37,7 %. Jedná se zejména o muže vysokoškoláky; 43,2 % pracujících mužů nad 65 let mělo terciární vzdělání. Největší část pracujících žen v tomto věku dosáhla středoškolského vzdělání s maturitou (41,6 %).

PODÍL PRACUJÍCÍCH PODLE POHLAVÍ A DOSAŽENÉHO STUPNĚ VZDĚLÁNÍ VE VYBRANÝCH VĚKOVÝCH SKUPINÁCH (% , 2024)



Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil

Rozdíly mezi staršími a mladšími pracovníky jsou patrné nejen v profesní a odvětvové struktuře a v podílu jednotlivých stupňů formálního vzdělání. Významně se liší i z hlediska ekonomického postavení pracujících. Převažující část všech pracujících ve věku 15 a více let jsou zaměstnanci, v roce 2024 to bylo 84,1 %. S odstupem následovali podnikatelé bez zaměstnanců (13,4 %), a dále podnikatelé se zaměstnanci (2,2 %). Ve skupině mladších šedesátníků se tato struktura mění, podíl zaměstnanců klesá a zvyšuje se zastoupení podnikatelů bez zaměstnanců.

Ve skupině 65 a víceletých pak podíl sebezaměstnaných včetně pomáhajících rodinných příslušníků dosáhl takřka třetiny (32,9 %). Vysoký podíl podnikatelů v této věkové skupině je markantní jak mezi ženami, tak především mezi muži. Podíl podnikatelů dosáhl v této věkové skupině dokonce 37,6 % ze všech pracujících mužů.

BUDE TŘEBA NAJÍT VHODNÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI PRO SENIORY

Podíl osob ve věku 65 a více let přesáhl v naší republice 20 % celkové populace a bude pravděpodobně i nadále růst. Proto je nutné vytvářet vhodné příležitosti pro jejich pracovní uplatnění. Velká část těchto osob jsou absolventi středních škol s maturitou a učilišť. Zatímco ženy jsou výrazně orientovány na zaměstnávání v sektoru služeb, mimořádně vysoký podíl vyučených mužů pracuje v sekundárním sektoru.

Celková zaměstnanost je, a bude, výrazně ovlivněna stárnutím silných ročníků narozených v šedesátých a sedmdesátých letech minulého století. Tato skupina se podobně jako u starších ročníků vyznačuje podstatně vyšším podílem středního stupně vzdělání a nižším podílem vysokoškoláků. Naproti tomu pracující v početně slabších mladších ročnících se vyznačují vysokým podílem absolventů terciárního stupně. Uvedená diference mezi generacemi bude působit dlouhodobě, a pracovní trh na ni bude muset adekvátně reagovat.

Mzdy v Česku konečně ožily

V posledním roce se průměrná mzda zvyšovala sedmiprocentním tempem, výrazně rychleji než ceny, reálně tedy rostla. Zatím se však nepodařilo dohnat propad z předchozích dvou let.



JITKA ERHARTOVÁ
vedoucí oddělení
statistiky práce



DALIBOR HOLÝ
ředitel odboru
statistiky trhu
práce a rovných
příležitostí



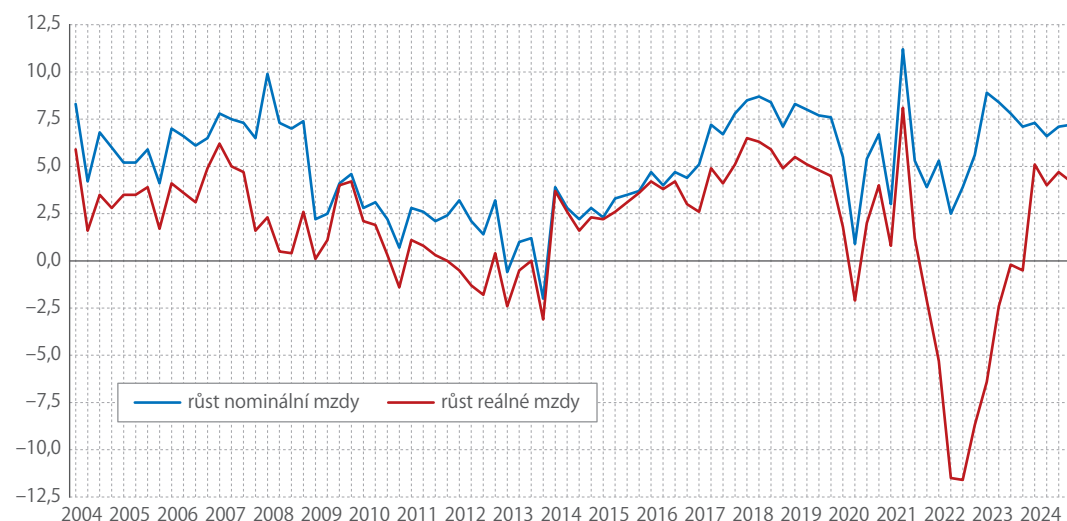
Zvyšování mezd probíhalo v kontextu stále velmi nízké nezaměstnanosti, kterou nezvýšila ani postupná integrace uprchlíků z Ukrajiny. Lépe řečeno uprchlic, protože typicky šlo o ženy s dětmi. Právě ženy stály výhradně za nárůstem počtu pracujících, meziročně jich podle Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) přibýlo 118 tisíc, u mužů počet přinejlepším stagnoval.

Zapojování žen do zaměstnání napomáhalo i rozšiřování možností pracovat na zkrácený úvazek. Počet zkrácených úvazků meziročně vzrostl o 40,0 tisíce, respektive 9,0%, a jejich počet tak dosáhl 483,3 tisíce.

Zkrácenou pracovní dobu mělo 14,4% pracujících žen a jako nejčastější důvod uváděly péči o dítě. Na druhé straně rostl podle VŠPS také počet lidí kombinujících dvě zaměstnání.

Kromě ukrajinských občanů do Česka přicházeli za prací také cizinci z dalších zemí. Na konci roku 2024 bylo na Úřadu práce ČR registrováno celkově 846 tisíc zaměstnanců s cizím státním občanstvím a MPO evidovalo 132 tisíc cizinců s živnostenským oprávněním. Rychle přibývalo občanů Filipín, ale také Číny, Indie, Bangladéše, Kazachstánu a Egypta. Na druhé straně ubývali pracovníci ze zemí Evropské

RŮST NOMINÁLNÍ A REÁLNÉ MZDY (%)



Zdroj: ČSÚ

unie: Poláci, Maďari, Rumuni a Bulhaři, pro které české mzdy již přestávají být atraktivní.

Míra ekonomické aktivity tímto způsobem vystoupila na rekordní hodnotu 77,8 %, meziročně se zvýšila o 0,4 p. b. Před dvaceti lety byla zhruba na 70 %. Česko tak vloni zažívalo, navzdory válečné situaci a přetrvávající nejistotě, vcelku prosperující období, kdy trh práce byl makroekonomicky stabilizovaný.

PŘELIV ZAMĚSTNANCŮ DO SLUŽEB

To však naprosto neznamenalo, že by se na něm nic nedělo! Probíhala čilá fluktuace zaměstnanců, která se projevovala i značnými přesuny mezi odvětvími. Především byl zjevný přechod části zaměstnanců z průmyslu do sektoru služeb. Údaje podnikových statistik ukazují, že v pěti sekcích odvětvové klasifikace CZ-NACE se počet zaměstnanců meziročně snížil o 26,4 tisíce, zatímco v jedenácti sekcích se naopak zvýšil o 31,5 tisíce, ve zbylých dvou stagnoval. Zpracovatelský průmysl přišel o 20,5 tisíce pracovních míst, což relativně znamenalo 1,9 %. Z větších zpracovatelských oborů prosperovala jen výroba potravinářských výrobků, kde se počet zaměstnanců zvýšil o 2,7 %. Relativně největší snížení nastalo v těžbě a dobývání, kde stavy meziročně klesly o 7,8 %. V tomto kdysi významném odvětví tak zbylo už jen 16,8 tisíce zaměstnanců.

Nárůst počtu se na druhé straně odehrával zejména u činností v oblasti nemovitostí, které si připsaly zvýšení o 7,4 tisíce, což v tomto menším odvětví představovalo meziroční nárůst o 17,2 %. Dále ve zdravotní a sociální péči s přírůstkem 6,9 tisíce míst (relativně 2,0 %) a pak ve vzdělávání s nárůstem o 5,3 tisíce, resp. o 1,6 %. Je dobré si též všimnout sekce profesní, vědecké a technické činnosti, kde přibýlo 3,8 tisíce míst, což je zvýšení o 2,2 %. V peněžnictví a pojištnictví se počet zaměstnanců zvýšil o 1,1 tisíce, což je nárůst o 1,6 %.

9,4 %

činil propad reálných mezd v roce 2022.

Tyto údaje navazují na dlouhodobý trend. Pokud se podíváme hlouběji do historie, co bylo před 20 lety, pak např. v těžbě a dobývání pracovalo v roce 2004 takřka třikrát více zaměstnanců a zemědělství jich mělo o polovinu více. V průmyslu celkově ubylo 11 % zaměstnanců, ve stavebnictví 18 % a v dopravě a skladování 6 %. Na druhé straně za těch 20 let významně vzrostly počty pracovních míst v informačních a komunikačních činnostech (o 84 %), v administrativních a podpůrných činnostech (o 60 %), v profesních, vědeckých a technických činnostech (o 48 %) a nakonec ve zdravotní a sociální péči (o 43 %), což je především důsledek stárnutí české populace a nutnosti postarat se o větší počet seniorů.

Ovšem tři odvětvové sekce zůstaly i po dvaceti turbulentních letech početně nezměněné: ubytování, stravování a pohostinství, dále kulturní, zábavní a rekreační činnosti a – navzdory mýtům a dezinformacím, které se neustále objevují – také veřejná správa a obrana.

DOBŘÍ ROK PO DVOU ŠPATNÝCH

Pokud jde o vývoj mezd, je nutné sledovat dvě statistické časové řady vedle sebe, abychom získali celkový obraz. První je samotný růst nominální průměrné mzdy, druhá růst spotřebitelských cen (inlace), který často dokáže celý přírůstek zničit. K takovému poklesu reálné kupní síly výdělků došlo za posledních 20 let hned dvakrát.

V prvním případě se jednalo o roky 2012 a 2013, kdy reálná průměrná mzda poklesla o 2,3 %. Tomu předcházelo nejprve ochlazení růstu mezd od roku 2008 po vypuknutí velké světové finanční krize. V následné vlně v roce 2013 došlo i k ojedinělému zastavení nominálního růstu, kdy průměrná mzda klesla meziročně o 32 Kč. Růst cen v tomto případě nehrál až tak významnou roli, za zmíněné dva roky vzrostly ceny o 4,7 %.

V ČEM VIDÍTE NEJZÁSADNĚJŠÍ HROZBY PRO VÝVOJ PRACOVNÍHO TRHU V ČESKU?

Velkou hrozbou pro pracovní trh je obtížná situace v průmyslu. Průmyslová výroba se stává nekonkurenceschopnou především vlivem extrémně vysokých cen energií a dalších vstupů. Geopolitická situace vede k tomu, že nejen Česku, ale celé Evropě hrozí deindustrializace. S ní by samozřejmě došlo k výraznému úbytku pracovních míst.

Nezaměstnanost v české republice narůstá, i když zatím jen mírně. Náš průmysl je velkým dodavatelem pro Německo, a tam se již mnoho průmyslových podniků hroutí a dochází k masivním propouštěním. V Česku máme aktuálně problémy především v ocelářství, hrozí také propouštění v automobilovém sektoru.



ROMAN ĎURČO
předseda odborového svazu KOVO

Dvojitá transformace, tedy zelená a digitální, přináší nové požadavky na dovednosti a znalosti zaměstnanců. I když by došlo ke kompenzaci ztracených míst v klasických průmyslových odvětvích vytvořením míst nových, nebude se na trhu práce potkávat nabídka s poptávkou, co se týká kvalifikace pracovní síly. Český vzdělávací systém není dostatečně sladěn s potřebami trhu práce a celoživotní vzdělávání je velmi slabé místo. Je třeba, aby stát více podpořil zaměstnavatele i zaměstnance, aby měli šanci se úspěšně rekvalifikovat na nové moderní a žádoucí profese.

V ČEM VIDÍTE NEJZÁSADNĚJŠÍ HROZBY PRO VÝVOJ PRACOVNÍHO TRHU V ČESKU?



PAVEL ZÍTKO

předseda odborového svazu Stavba



Cítíme významné ohrožení pracovní síly u energeticky náročné výroby stavebních hmot. Vlivem postupné ztráty konkurenceschopnosti, způsobené vysokou cenou energií a nedostatečnou ochranou evropského trhu, dochází k ohrožení velkého množství kvalitních pracovních míst. Hlavním důvodem jsou velmi přísná pravidla pro výrobce stavebních hmot, která vycházejí z tzv. Green Dealu a snahy o dosažení klimatické neutrality.

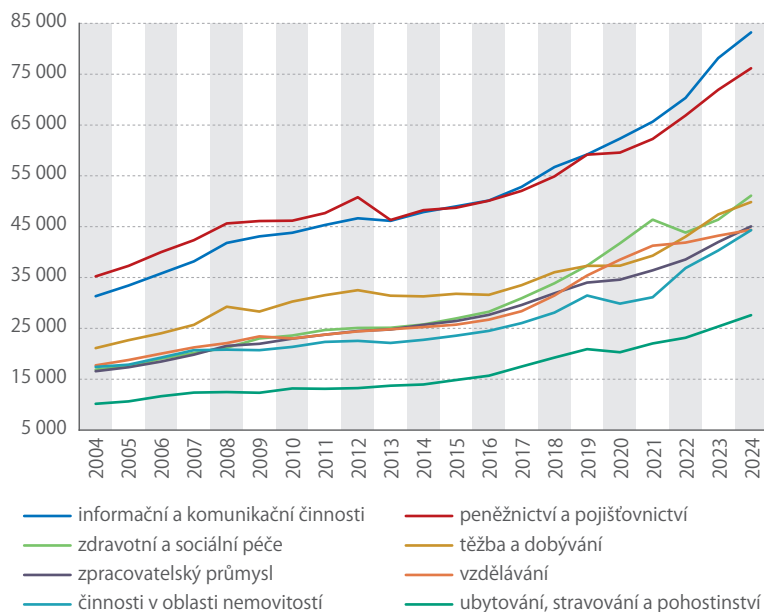
Na druhé straně v klasickém stavebnictví je již dlouhodobě výrazný nedostatek kvalifikované pracovní síly. Souvisí to s nedostatečnou generační obměnou, způsobenou mimo jiné i malou podporou technického školství. Sanováno je to dovozem pracovníků ze zahraničí, převážně pak z Ukrajiny. Rizikem je ztráta nebo dramatické snížení jejich počtu (při masivnějším návratu domů). Obor má před sebou významné výzvy, objem prací se bude zvyšovat, nikoliv snižovat, a potřeba kvalifikované síly určitě klesat nebude. Vše nelze nahradit automatizací a robotizací, zejména řemesla budou velmi žádaná.



Opačně tomu bylo v letech 2022–23, kterým předcházela delší konjunktura 2015–19 a covidové období 2020–21. V roce 2022 průměrná mzda nominálně vzrostla o 4,3 %, ovšem ceny se zvýšily o rekordních 15,1 %, takže reálně došlo k propadu průměrné mzdy o 9,4 %. V roce 2023 se nominální mzdový růst dostal na 8,0 %, ale i ten byl překonán cenovým skokem o 10,7 %, takže pokles reálné průměrné mzdy ještě pokračoval (2,4 %). Teprve v loňském roce se kyvadlo přehouplo, když růst cen zvolnil na 2,4 %, zatímco mzdy nominálně stouply o 7,1 %, a reálně tedy o 4,6 %. Přiložený graf ukazuje tento vývoj detailněji na čtvrtletních údajích.

Mzdový růst byl v posledních dvou letech hnán jednak nedostatkem pracovní síly, jednak právě rostoucími nároky zaměstnanců, kterým se zvyšovaly životní náklady. Sedmi až osmiprocentní nominální růst byl srovnatelný s roky 2018–19,

PRŮMĚRNÉ HRUBÉ MĚSÍČNÍ MZDY VE VYBRANÝCH ODVĚTVÍCH (Kč)



Zdroj: ČSÚ

kdy doznívala delší konjunktura, tedy jeden z historicky nejvyšších. Navíc je nutné zdůraznit, že především vloni působila na růst celkové průměrné mzdy výrazná brzda ve formě zmrazení platů v odvětví veřejné správy a obrany a ve vzdělávání. Bez těchto dvou секcí by ve 4. čtvrtletí 2024 průměrná mzda vzrostla meziročně dokonce o 8,3 %, s nimi se zvýšila jen o 7,2 %.

NĚKOMU HODNĚ, NĚKOMU NIC

Mzdová dynamika byla tedy na konci roku 2024 velmi různorodá podle odvětví či skupin zaměstnanců. Nejvyšší nominální meziroční nárůst (16,0 %) bychom ve 4. čtvrtletí 2024 našli u sekce činnosti v oblasti nemovitostí. S odstupem následují profesní, vědecké a technické činnosti s 12,2 % a ubytování, stravování a pohostinství s 10,3 %. Ostatní sekce se držely pod desetiprocentní hranicí. Nejvíce se k ní přiblížilo stavebnictví s 9,9 %, a pak zdravotní a sociální péče s 9,2 %. Zaměstnancům v těchto odvětvích se reálná kupní síla mezd zvýšila meziročně výrazně.

Zcela obrácená situace byla u již zmíněných dvou odvětví, kde pracuje dohromady 644,5 tis. zaměstnanců. Ve vzdělávání a ve veřejné správě a obraně se meziročně zvýšila platová úroveň pouze o 2,3 %, což bylo pod hranicí míry inflace (2,9 %). To znamená, že u zaměstnanců těchto dvou odvětví s převahou státních zaměstnanců došlo ve 4. čtvrtletí 2024 k dalšímu propadu reálných mezd, a to po předchozích třech letech snižování jejich kupní síly. K další výjimečné situaci došlo v těžbě a dobývání, kde při dramatickém poklesu počtu zaměstnanců (o 7,8 %) došlo jen k zanedbatelnému nárůstu průměrné mzdy o 663 Kč. To představovalo 1,2 % a bylo to nejméně ze všech секcí. Kromě uvedených tří odvětví se reálné mzdy zaměstnanců ve 4. čtvrtletí 2024 meziročně zvýšily.

Předstihují pobaltské státy Česko ve mzdách?

Porovnávat mzdové úrovně v různých zemích není snadné a často ani jednoznačné. V kurzech měny nebo v paritě kupní síly? Průměry, mediány, anebo decily? Který zdroj použít?



DALIBOR HOLÝ

ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí

Některá tvrzení jsou nezpochybnitelná: Česko patří v Evropské unii k těm zemím, kde nejsou mzdy nadprůměrně vysoké, ale zároveň tu nejsou ani nejnižší. Pro přesné určení pořadí zemí lze ale použít více konceptů.

Podívejme se na detailní výsledky strukturální mzdové statistiky za rok 2022, které zveřejnil aktuálně Eurostat, a to i pro některé evropské státy mimo EU.

Pokud zkoumáme průměrné hodinové mzdy v podnicích a organizacích s 10 a více zaměstnanci (což byla povinná skupina v tomto zjišťování; bez veřejné správy) přepočítané kurzem na euro, pak jsou rozdíly na kontinentu obrovské – nejvyšší hodinové mzdy najdeme ve Švýcarsku (44,55 eur), nejnižší pak v Albánii (3,41 eur). Albánci tak nedosahují ani 8 % švýcarské hodnoty. Uvnitř Evropské unie jsou rozdíly poněkud menší: bulharských 5,55 eur je 17 % nejvyšší hodnoty v Dánsku (32,56 eur). Česko mělo po přepočtu průměrnou hodinovou mzdu 9,54 eur, což bylo jen 29 % dánské, ale také 172 % bulharské. České hodinové mzdy byly mírně vyšší než třeba v Řecku, v Lotyšsku, na Slovensku, v Portugalsku a v Polsku, na druhé straně byly poněkud nižší než v Estonsku, v Litvě či na Maltě.

Tento pohled ovšem nebere v úvahu, co si za svou mzdu může zaměstnanec koupit na domácím trhu. Zboží a služby jsou totiž typicky dražší v těch zemích,

kde jsou vysoké mzdy, což je logické, neboť mzdy jsou (především ve službách) zároveň hlavním nákladem. Přepočet na paritu kupní síly (PPS) tak vysoké mzdové rozdíly mezi zeměmi značně sníží. To vidíme na přiloženém grafu, kde se po přepočtu švýcarské mzdy sníží na 28,31 PPS, také např. islandské poklesnou z 28,12 eur na 17,95 PPS, což odpovídá zhruba úrovni Švédska.

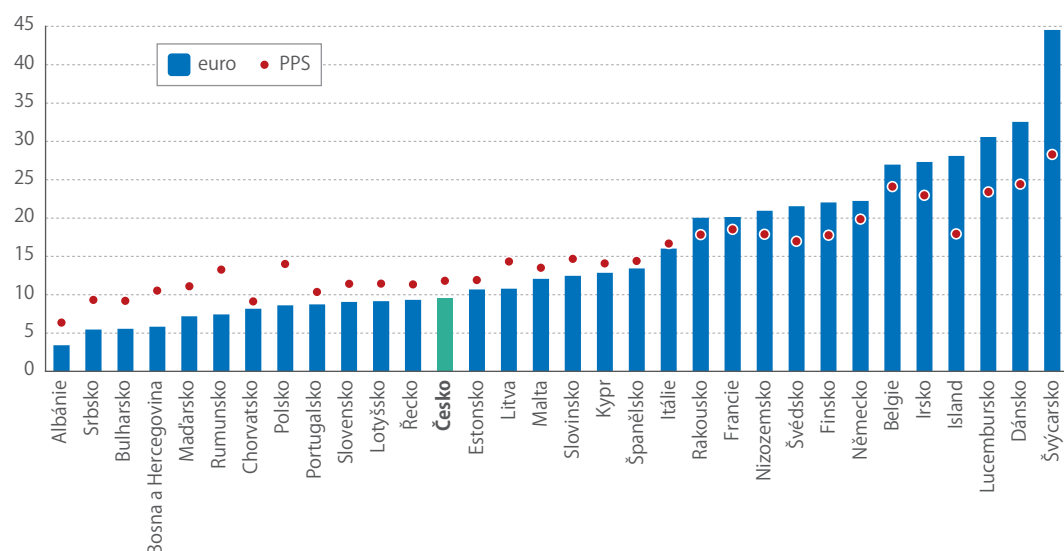
Na druhé straně se zlepší postavení chudších států, např. albánské mzdy se zvýší na dvojnásobek (6,38 PPS), podobně srbské stoupnou z 5,45 eur na 9,34 PPS, a bulharské z 5,55 eur na 9,20 PPS, takže se dostanou alespoň na 38 % dánské hodnoty.

Rovněž české mzdy si polepší na 11,82 PPS. Zároveň však Česko po přepočtu přeskočilo dva původně chudší státy. Polské mzdy se totiž dostaly z 8,61 eur na 14,02 PPS, a rumunské ze 7,43 eur na 13,29 PPS. Přepočet nepřinesl sestup jiného státu pod českou úroveň, takže v žebříčku jsme si pohoršili.

ROZDÍLY V ČASE KLESAJÍ

Strukturální mzdová šetření se čtyřletou periodicitou probíhají v EU již nějakou dobu, a máme tak možnost srovnávat dlouhodobější vývoj. Za dvanáct let od roku 2010 se mzdy v takřka všech zemích zvýšily. Výjimkou je Řecko, kde průměrná hodinová mzda klesla v eurech o 15 %, resp. o 5 % z hlediska kupní síly. U ostatních států je pravidlem, že tam, kde byly

PRŮMĚRNÉ HODINOVÉ MZDY V ROCE 2022



Zdroj: Eurostat

mzdy velmi nízké, rostly nejrychleji. Rozdíly se proto snižovaly a životní úroveň obyvatel Evropské unie se sbližovaly.

Nejvyšší vzestup průměrné hodinové mzdy najdeme v Lotyšsku, kde se dostala ze 4,15 PPS v roce 2010 na 11,45 PPS v roce 2022, což představuje nárůst o 176 %. Druhý nejrychlejší byl v Rumunsku, o 155 %, z 5,30 na 13,29 PPS, na třetím místě je Litva se 147 %, z 5,81 na 14,33 PPS, a na čtvrtém Bulharsko s nárůstem o 100 %. Česko je až na osmém místě s 58 %. Velmi slabý růst byl na Kypru (4 %), v Portugalsku (11 %), v Irsku (14 %) a v Nizozemsku (16 %).

Z pohledu České republiky je poněkud nepřijemné sledovat, jak rychle ji dohánějí a předhánějí pobaltské státy. V roce 2006 se ještě všechny tři nacházely hluboko pod českou úrovní 6,93 PPS. Nejlépe na tom bylo Estonsko s 5,56 PPS, poněkud hůře Litva s 5,08 PPS a nejhůře Lotyšsko s 4,60 PPS. Zejména za poslední desetiletí ale jejich mzdy rychleji rostly, takže Litva již Česko výrazně předstihla, Estonsko ho v roce 2022 dotáhlo a Lotyšsko k tomu mělo nakročeno. Připomeňme, že všechny pobaltské státy jsou již nejméně po deset let součástí eurozóny.

MEDIÁN A DECILY, PRACUJÍCÍ CHUDOBA

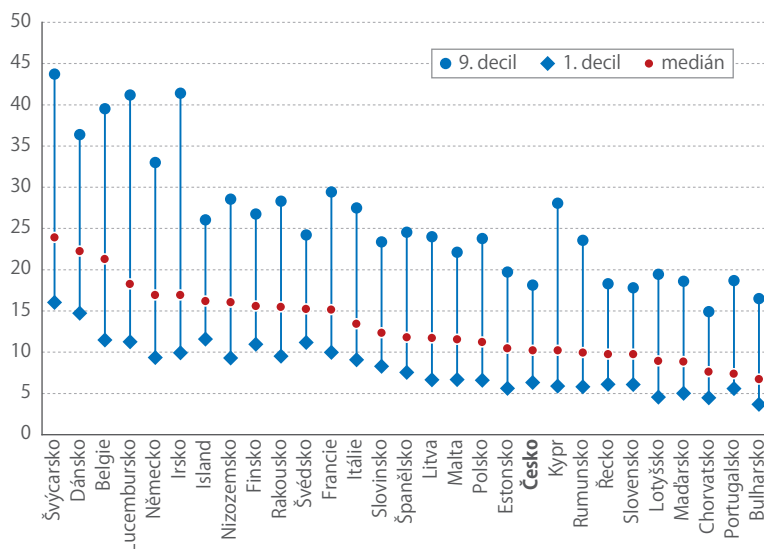
Strukturální mzdové statistiky, ve kterých se shromažďují údaje o jednotlivých zaměstnancích, nám dokáží nabídnout mnohem detailnější obraz o výdělcích než jen průměry. Ve většině států jsou mzdové distribuce širší než v Česku, takže průměr tam může být více vytažen extrémními hodnotami nad oblast běžných výplat. To je příklad Kypru, kde sice průměrná mzda byla vyšší než česká, ale při porovnání mediánů (prostředních hodnot) dopadá hůře. Decilový poměr, lidově řečeno porovnání výdělků standardního chudého a bohatého zaměstnance, byl na Kypru nejvyšší ze zemí EU (4,76), v Česku byl takřka poloviční (2,86). To pak znamená, že bohatý zaměstnanec v Česku bral jen asi dvě třetiny toho, co bohatý na Kypru, ale chudý bral naopak o 8 % více než jeho kyperský soupeřník.

Nejnižší decilové poměry najdeme tradičně ve skandinávských státech, kde se pohybují pod 2,5, dále ve Švýcarsku (2,72) a Slovinsku (2,82). Naopak nejvyšší mzdová diferenciaci je kromě Kypru v Bulharsku (4,5), Lotyšsku (4,27), Irsku (4,17) a Rumunsku (4,06). Ostatní státy se pohybují mezi slovenskou hodnotou 2,92 a maďarskou 3,71.

Šířka distribuce se promítá rovněž do dalšího socioekonomického ukazatele, obecně nazývaného pracující chudoba, odborněji podíl nízkovýdělkových zaměstnanců, přičemž pro hranici nízkého výdělku se používá 2/3 mediánové hodnoty v daném státě. V Evropě pracuje za takto nízkou mzdu zhruba každý šestý. Proporce se ovšem významně liší, což závisí nejen na šíři distribuce, ale rovněž na stanovení minimální mzdy.

Nejmenší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců mělo v roce 2022 Portugalsko, kde činil jen 1,8 %.

MEDIÁN A KRAJNÍ DECILY HODINOVÝCH MEZD V PPS V ROCE 2022



Zdroj: Eurostat

Následovaly Švédsko (4,1 %), Finsko (6,5 %) a Itálie (8,8 %), okolo desetiny se pohybovaly Slovinsko, Francie a Dánsko. Španělsko a Slovensko měly 13 %, a pak již následovalo Česko s 13,8 %. Nejvyšší problém s pracující chudobou měly Bulharsko (26,8 %), Rumunsko (23,9 %) a Lotyšsko (23,3 %). K poslední uvedené zemi je však třeba říci, že tam podíl nízkovýdělkových významně poklesl, neboť ještě v roce 2010 činil 27,8 % a byl vůbec nejvyšší ze všech zemí EU. Podobně se snížil podíl nízkovýdělkových zaměstnanců na Litvě z 27,2 % v roce 2010 na 17,9 % v roce 2022, a v Estonsku z 23,8 % na 21,2 %. Pobaltské země se tak vyrovnávají s neblahým post-sovětským dědictvím vysokých třídních rozdílů. V Česku se podíl nízkovýdělkových zaměstnanců také značně snížil, z 18,2 % na 13,8 %. V některých státech se však navýšil, např. v Belgii výrazně vzrostl z 6,4 % na 15,9 %, ve Francii z 6,1 % na 9,7 % a poněkud odstrašující příklad je Bulharsko, kde stoupl z 22 % na 26,8 %.

NÁKLADY PRÁCE

Vraťme se ještě jednou k titulní otázce. Eurostat vydal nedávno odhad hodinových nákladů práce pro členské země, založený na jiném datovém zdroji. Šlo o šetření referenčního roku 2020, které bylo protažené krátkodobými indexy nákladů práce (LCI) k současnosti, tedy až do roku 2024. Podle těchto odhadů hrubých úrovní mzdových i nemzdových nákladů je před Českem zatím pouze Estonsko, nicméně podle samotného LCI, sledujícího čtvrtletní vývoj nákladů práce, byly mzdové indexy až do 4. čtvrtletí 2024 ve všech pobaltských státech podstatně vyšší než u nás, kde byly z pohledu EU pouze průměrné. Ve srovnání s bazickým rokem 2020 vzrostly náklady práce do 4. čtvrtletí 2024 v Česku o 21 %, v Estonsku o 43 %, v Lotyšsku o 47 % a v Litvě dokonce o 63 %. V takové situaci se předstížení jeví jako neodvratné.

Socioekonomické třídy ESeG

Struktura zaměstnanosti a výše odměn se v posledním desetiletí proměňovaly v mnoha různých profilech, které souvisejí s požadavky na vzdělání, kvalifikaci a nahraditelnost pracovníka.



DALIBOR HOLÝ

ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí

Socioekonomické třídy byly definovány podle analytické klasifikace ESeG. Výsledky v tomto třídění můžeme zkoumat v časové řadě 2013–2023, kdy byly vypočteny na podkladě Informačního systému o průměrném výdělku MPSV.

STOUPÁ PODÍL SPECIALISTŮ

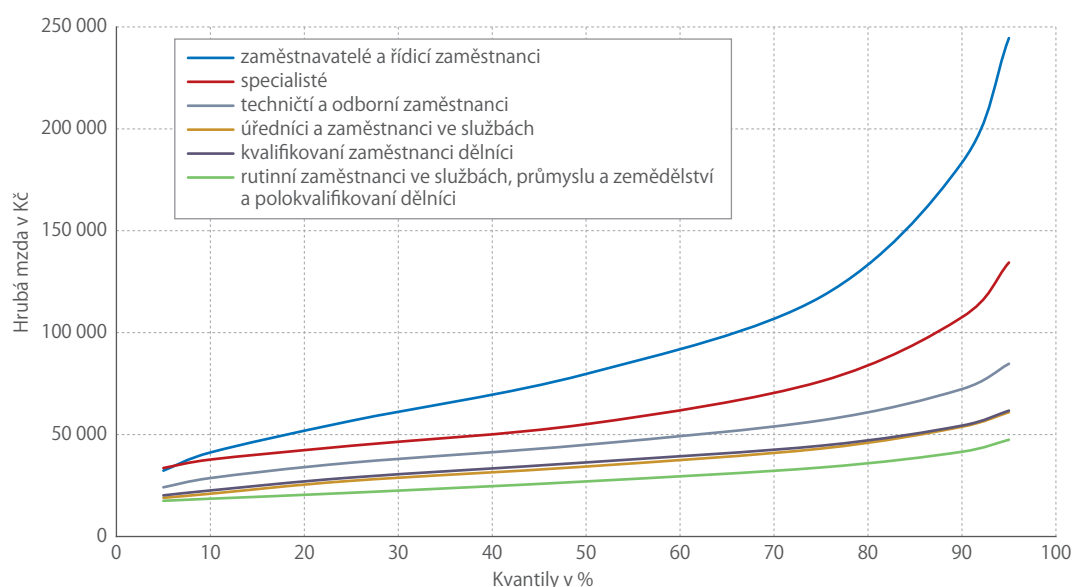
Za uvedených deset let je velmi zřetelný úbytek jednak manažerských pozic (o 16 %; výhradně v mužské složce), a pak u třídy kvalifikovaných dělníků (o 7 %). Tam se to však netýkalo řidičů, jejichž podíl se dokonce zvětšil o 7 %, ani obsluhy strojů a montážních dělníků. Na druhé straně velice výrazně vzrostl na pracovním trhu podíl specialistů (o 15 %), z nichž nejvíce šlo o oblasti vědy, techniky a ICT (o 27 %). Stoupl také podíl ve třídě úředníků a zaměstnanců ve službách, u nichž dominantně šlo o zaměstnance osobní péče a ošetrovatele, kteří svůj podíl zdvojnásobili. Administrativní pracovníci zvýšili podíl jen o 2 %. Podíl technických a odborných zaměstnanců vystoupal o 8 %, především v oblasti právní, sociální a kulturní.

Třída rutinních zaměstnanců a polokvalifikovaných dělníků zaznamenala celkové navýšení podílu o 2 %. Podtřída kvalifikovaných zaměstnanců v zemědělství ovšem poklesla o 19 %, podíly uklízečů, pouličních prodejců a také zaměstnanců prodeje a osobních služeb spíše stagnovaly. Nárůst způsobili dominantně pomocní zaměstnanci v zemědělství,



výrobě a přípravě jídla (o 18 %). Obecně lze říct, že sledujeme vyprazdňování takových pozic, které jsou lehce nahraditelné automatizací, zatímco kreativní profese posilují. Do budoucna bude v této oblasti patrně hlavní výzvou zvládnutí umělé inteligence. Ovšem přetrvávají i manuálně náročná zaměstnání, kde se robotizace (zatím) nezdařila kvůli komplexnosti práce, nebo není rentabilní, neboť lidská práce je v Česku relativně levná.

ROZDĚLENÍ HRUBÝCH MĚSÍČNÍCH MEZD V TŘÍDÁCH CZ-ESEG V KVANTILECH



Zdroj: Strukturální mzdová statistika 2023

JAK VELKÝM PROBLÉMEM NA ČESKÉM PRACOVNÍM TRHU JE AGEISMUS?



**LUCIE
VIDOVIČOVÁ**
Katedra sociologie
MUNI Brno



Věková diferenciace na trhu práce je v Česku problémem, který neubývá na síle. Ve nedávné studii Výzkumný institut práce a sociálních věcí RILSA zjistil, že věk považuje za významnou charakteristiku na trhu práce 67 % dotázaných starších 18 let. V kontextu trhu práce se lidé také s věkově stereotypním zacházením setkávají nejčastěji, a to jak při přijímání do zaměstnání, tak při odměňování nebo v nabídkách dalšího vzdělávání. Dochází tak k významnému plýtvání nejen možným lidským potenciálem, který je ztracen ve stereotypech a předsudcích, ale i finančními zdroji. Věkově diskriminační přístup je totiž extrémně společensky nákladný. Nedávná australská studie odhaduje, že národní hospodářství by získalo navíc téměř 50 miliard australských dolarů ročně, pokud by se podařilo zaměstnat jen o 5 % lidí nad 55 let více. I v České republice jsou ale tyto věkové skupiny nejčastěji na seznámech dlouhodobě nezaměstnaných.

Snaha bojovat s ageismem jako společným jmenovatelem a zdrojem věkově nevhodně vázaných předsudků, stereotypů a jednání vůči druhým, ale nezřídka i vůči sobě samým, přitom není vůbec jednoduchá. Stále totiž nevíme, jestli opakem ageismu je společnost, která věk oslavuje, nebo je vůči němu slepá. Co by tyto dva přístupy znamenaly přímo v praxi na trhu práce, se musí teprve stát předmětem široké společenské debaty. Otázkou zůstává, kdo se jí bude ochoten ujmout.



ZDRAVOTNÍCI SI POLEPŠILI

Pokud se podíváme na dlouhodobější vývoj v oblasti odměňování podle socioekonomických tříd (klasifikace ESeG), pak rychleji rostly mzdy u dvou nesourodých. Třída rutinních zaměstnanců ve službách, průmyslu a zemědělství a polokvalifikovaní dělníci představuje tu nejméně kvalifikovanou a s nejnižším

osobnostním kapitálem, ovšem mediánové mzdy se u ní zvýšily za deset let (2013–2023) nejvíce: ze 14 189 Kč na 27 014 Kč, tedy o 90 %. Na druhé straně stojí třída řídicích zaměstnanců, těch s nejvyšším osobnostním kapitálem, kde mediánová mzda stoupla ze 43 694 Kč v roce 2013 na 79 775 Kč v roce 2023, tedy o 83 %. Tři zbývající mezilehlé třídy měly mzdové nárůsty 74 až 75 %.

Detailnější pohled na podtřídy ukáže další významné rozdíly. U řídicích zaměstnanců rozeznáváme dvě podtřídy, jejichž mzdy se velmi různily. V produkčních odvětvích a administrativě se mediánová mzda zvýšila spíše průměrně (o 79 %) na 82 721 Kč, přesto zůstala nejvyšší ze všech podtříd. U řídicích zaměstnanců v ubytování, obchodě a kultuře narostly mzdy raketově o 113 %, ovšem svou mediánovou úroveň 55 968 Kč za rok 2023 zůstaly srovnatelné spíše se specialisty.

Třída specialistů se dělí na pět podtříd podle oblastí. Specialisté v oblasti právní, sociální, kulturní dosahovali v roce 2023 nejnižší úroveň mediánové mzdy (45 767 Kč), a také se jim nejméně zvýšila (o 70 %). Specialistům v oblasti výchovy a vzdělání se zvýšila o 84 % na 48 098 Kč, přesto však skončila druhá nejnižší. Nejvýznamněji poskočily výplaty u zdravotníků (o 89 %) na 62 793 Kč. Přesto však nedosáhly na mzdovou úroveň specialistů v oblasti vědy, techniky a ICT (65 220 Kč, nárůst o 76 %), ani těch z obchodní sféry a veřejné správy, kde stouply o 80 % na 65 200 Kč.

Vnitřně výrazně diferencovanou třídu tvoří také techničtí a odborní zaměstnanci. Mediánová mzda v podtřídě techniků a asistentů ve zdravotnictví ještě v roce 2013 činila 22 845 Kč, a odpovídala tak zhruba úrovni všech zaměstnanců. O deset let později již byla výrazně nadprůměrná, neboť mzdy tu narostly o 104 % na 46 605 Kč. Dotáhly tak podtřídu techniků a odborných zaměstnanců v oblasti vědy, techniky a ICT, kde medián stoupl pouze o 66 % na 46 621 Kč. S mírným odstupem následují odborní zaměstnanci v obchodní sféře a veřejné správě s 44 459 Kč (nárůst o 71 %) a nakonec zůstávají odborní zaměstnanci v oblasti právní, sociální, kulturní apod., kde mzdy stouply o 81 % na 38 946 Kč.

SLUŽBY ZÁKAZNÍKŮM OSTROUHALY

Úředníci a zaměstnanci ve službách jsou třída, která z pohledu vývoje odměňování ukazuje vůbec nejvyšší rozdíly, i když mzdové úrovně čtyř jejích podtříd se v roce 2023 už příliš nelišily. Dvě původně slabě odměňované podtřídy totiž dostihly ty zbylé dvě. Zaměstnanci osobní péče, ošetrovatelé zaznamenali nárůst o 105 % na 34 171 Kč a zaměstnanci ochranných služeb a ozbrojených sil o 104 % na 34 206 Kč; v této podtřídě byla zároveň vysoká diferenciace. Naproti tomu zaměstnancům v administrativě se zvýšily mzdy o 70 % na 34 805 Kč a zaměstnancům ve službách zákazníkům pouze o 55 % na 32 791 Kč, což bylo nejméně. Tato podtřída se tedy za 10 let propadla z nejlepšího místa na to nejhorší uvnitř své třídy.

16 %

**manažerských
pozic ubylo
v Česku mezi lety
2013 a 2023.**

MEDIÁNY HRUBÝCH MEZD PODLE SOCIOEKONOMICKÝCH TŘÍD ESEG A POHLAVÍ (Kč)

	2013			2023		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
celkem	22 276	23 947	20 309	39 484	42 175	36 652
zaměstnavatelé a řídící zaměstnanci	43 694	47 842	37 400	79 775	87 691	68 794
specialisté	30 092	36 367	27 402	55 128	64 210	50 779
techničtí a odborní zaměstnanci	25 796	28 803	23 896	45 004	48 031	42 601
úředníci a zaměstnanci ve službách	19 678	22 210	18 858	34 345	39 394	33 213
kvalifikovaní zaměstnanci dělníci	20 855	21 831	17 308	36 393	38 078	31 621
rutinní zaměstnanci ve službách, průmyslu a zemědělství a polokvalifikovaní dělníci	14 189	16 327	13 496	27 014	28 508	26 473

Zdroj: Strukturální mzdová statistika

Nejčetnější třídou mezi zaměstnanci byli nadále kvalifikovaní dělníci (30 % v roce 2013 a 28 % v roce 2023). Vývoj u nich nebyl příliš výrazný, nejslabší podtřída zpracovatelů potravin, dřeva, textilu apod. si polepšila o 83 % na 30 549 Kč, přesto však zůstala nejslabší mzdovou úrovní v této třídě. Nejvyšší mzdy zůstaly u řemeslníků kovo, elektro, polygrafie a opravářů (39 733 Kč), kde vzrostly podobně jako u ostatních o 75 %. Řidiči a obsluha pojízdných zařízení si polepšili o 73 % na 35 952 Kč. Kvalifikovaným řemeslníkům na stavbách stouply mzdy o 76 % na 33 462 Kč, obsluha strojů a montážní dělníci brali 35 441 Kč, tedy o 73 % více než v roce 2013.

Nakonec se vrátíme k rutinním zaměstnancům ve službách, průmyslu a zemědělství a polokvalifikovaným dělníkům. Zde vždy vyčnívali kvalifikovaní zaměstnanci v zemědělství, kterým se mediánové mzdy zvedly z 18 432 Kč na 32 504 Kč, což byl standardní nárůst o 76 %. Ostatní podtřídy na tom byly hůře. Zaměstnancům prodeje a osobních služeb

se sice mzdy zvýšily o 102 %, stačilo to ovšem jen na 28 527 Kč. Pomocným zaměstnancům v zemědělství, výrobě a přípravě jídla se zvedly mzdy o 67 % na 25 649 Kč. Nejhorší dopadli uklízeči a pouliční prodejci, kteří si sice za deset let polepšili o 95 %, ale v roce 2023 měli mediánovou mzdu jen 23 132 Kč, což byl vůbec nejnižší údaj ze všech zaměstnanců. V posledních dvou jmenovaných podtřídách měla čtvrtina zaměstnanců mzdu v roce 2023 nižší než 20 tis. Kč hrubého a zhruba 5 % jich bralo pouze minimální mzdu na úrovni 17 300 Kč. Pro zajímavost: Na opačné straně rozdělení každý dvacátý manažer v produkčních odvětvích a administrativě pobíral v tomto roce měsíčně více než čtvrt milionu korun.

Mzdové úrovně v tržní ekonomice reagují na vývoj poptávky a nabídky pracovní síly, výrazně do nich však zasahují také politická rozhodnutí, což je zjevné v oblastech, kde je dominantním zaměstnavatelem stát, jako jsou zdravotnictví, školství, veřejná správa a obrana a z velké části také kultura.

Bud'te s námi ve spojení

Podložte své názory a rozhodnutí relevantními daty



O nás a statistice
slovem, čísly
a v obrazech



Rychle, stručně,
přesně
a nezávisle



Najdete nás
na sociálních
sítích



x.com/czstatistika



instagram.com/czstatistika



youtube.com/@czstatistika



linkedin.com/company/czstatistika

Práci z domova umožňuje 59 podniků ze 100

Režim home office využila v roce 2024 v Česku pětina zaměstnanců. Online pracovní schůzky probíhají u nás zhruba v polovině podniků.



**KAMILA
BUREŠOVÁ**

oddělení statistiky
výzkumu, vývoje
a informační
společnosti



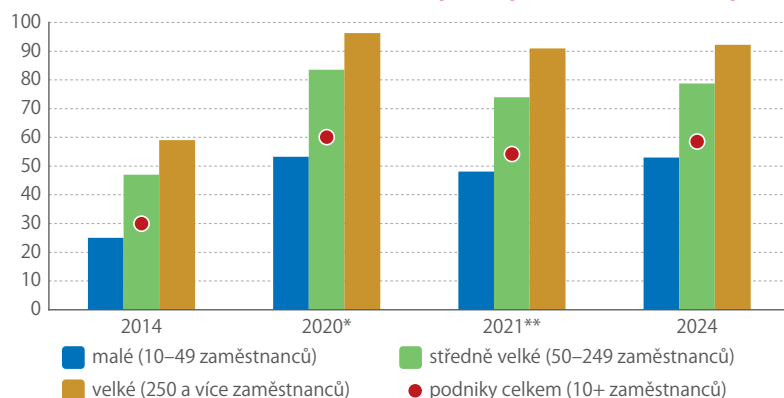
Práce z domova zažila boom před pěti lety v souvislosti s pandemií koronaviru. Onemocnění covid-19 a restrikce s ním spojené přinutily mnoho lidí přehodnotit své pracovní návyky a home office se stal výrazným pracovním benefitem po celém světě. Vymizení možnosti pracovat z domova pro profese, kde to povaha práce umožňuje, nejspíš nehrozí. Dokládají to údaje ČSÚ, které se týkají dat za rok 2024 a pocházejí z ročního statistického zjišťování o využívání ICT v podnikatelském sektoru. Toto šetření provádí ČSÚ na výběrovém vzorku podniků s 10 a více zaměstnanci ve vybraných odvětvích. Z důvodu mezinárodní

srovnatelnosti sem nejsou zařazeny podniky z následujících odvětvových sekcí: zemědělství, těžba a dobývání, peněžnictví a pojištnictví, veřejná správa, vzdělávání, zdravotní a sociální péče a kulturní činnosti.

NEJČASTĚJI VELKÉ PODNIKY A FIRMY V IT

Vykonávat alespoň někdy práci z domova umožňovalo svým zaměstnancům v roce 2024 v průměru 59 % podniků v Česku. Nejčastěji to byly velké podniky s více než 250 zaměstnanci. V roce 2024 umožňovalo home office 92 % velkých podniků u nás. Naproti tomu z malých podniků tuto možnost nabízelo 53 %. Středně velkých podniků, které zaměstnávají mezi 50 a 250 zaměstnanci, home office umožňovalo 79 %. Významné rozdíly pochopitelně nacházíme mezi jednotlivými odvětvími, některé profese z domova ani vykonávat nelze. Nejčastěji nechávaly své zaměstnance pracovat na dálku firmy působící v IT službách, konkrétně 97 % z nich. Pracovat zaměstnancům alespoň občas z domova umožňuje více než 90 % firem v oboru výzkum a vývoj (94 %), poradenství v oblasti řízení podniků (94 %, patří sem např. strategické, finanční plánování nebo plánování výroby), dále také v odvětví tvorba programů a vysílání (91 %). Do režimu práce z domova byla převedena i část administrativních prací ve výrobě – nejvíce například v chemickém a farmaceutickém nebo v metalurgickém průmyslu, případně i v elektronickém, elektrotechnickém, strojírenském průmyslu nebo ve výrobě automobilů. Mezi obory, pro něž je práce

PODNIKY V ČESKU UMOŽŇUJÍCÍ ZAMĚSTNANCŮM ALESPŮŇ OBČAS PRACOVAT Z DOMOVA (% z celkového počtu podniků v dané skupině)



* v období pandemie

** po rozvolnění zavedených opatření souvisejících s pandemií

Zdroj: ČSÚ

z domova nejméně častá, patří stravování a pohostinství. Home office umožňovala v roce 2024 průměrně pětina firem v tomto odvětví. Méně typické je vykonávat práci z domova také pro zaměstnance v maloobchodě (home office zde umožňuje 45 % podniků), ve stavebnictví (44 %) nebo v ostatních administrativních a podpůrných činnostech (46 %), kam patří např. personální agentury a bezpečnostní agentury nebo činnosti v oblasti pronájmu.

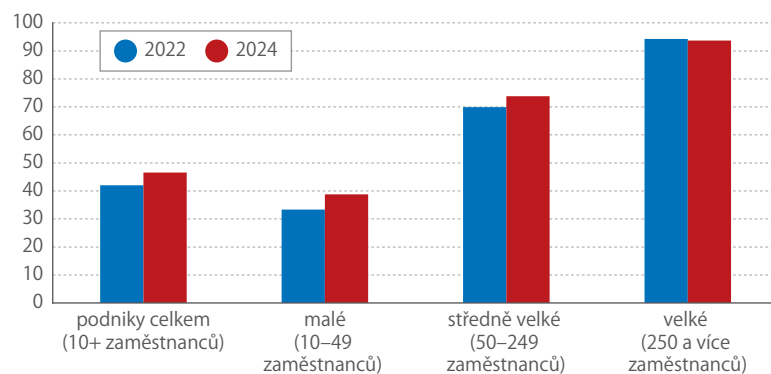
AKCELERACE VLIVEM COVIDU

V roce 2014 nabízelo zaměstnancům alespoň někdy pracovat z domova v průměru 30 % podniků u nás. Malých firem byla čtvrtina, středně velkých bezmála polovina (47 %) a velkých 59 %. V roce 2020, v období pandemie covidu-19 s restrikcemi a omezeními proti šíření nákazy umožňovalo práci z domova 60 % podniků u nás, tedy dvojnásobné množství oproti roku 2014. Jednalo se tehdy o téměř všechny velké podniky (96 %) a výraznou většinu středně velkých subjektů (84 %). Malých firem, které umožňovaly pracovat zaměstnancům aspoň někdy z domova, bylo 53 %. O rok později, po rozvolnění zavedených opatření se podíl podniků nabízejících zaměstnancům možnost home office snížil, ale jen mírně. V roce 2021 dovolovalo pracovat z domova v průměru 54 % podniků v Česku. V roce 2024 to bylo 59 % firem, což téměř odpovídá úrovni během pandemie. Podíl velkých podniků, které umožňují home office, přesahoval 90 %, u středně velkých podniků se blížil 80 % a v malých firmách mírně překračoval hranici 50 %.

HOME OFFICE NEVYUŽÍVAJÍ VŠICHNI

Jedna věc je, kolik podniků práci z domova svým zaměstnancům umožňuje, věc druhá, kolik zaměstnanců skutečně práci z domova vykonává. V roce 2014 pracovala z domova 4 % všech zaměstnanců podniků s 10 a více zaměstnanci v Česku. V období pandemie covidu-19 byl home office doporučován tam, kde to povaha práce dovoluje, a z domova pracovalo průměrně 20 % zaměstnanců. O rok později,

PODNIKY V ČESKU, KTERÉ REALIZUJÍ ONLINE PRACOVNÍ SCHŮZKY (% z celkového počtu podniků v dané skupině)



Zdroj: ČSÚ

kdy se zavedená opatření rozvolnila, využívalo home office v průměru 15 % zaměstnanců. Do roku 2024 jejich podíl opět vzrostl na 21 %. Rozdíly mezi velikostmi podniků, kde zaměstnanci pracují, jsou malé.

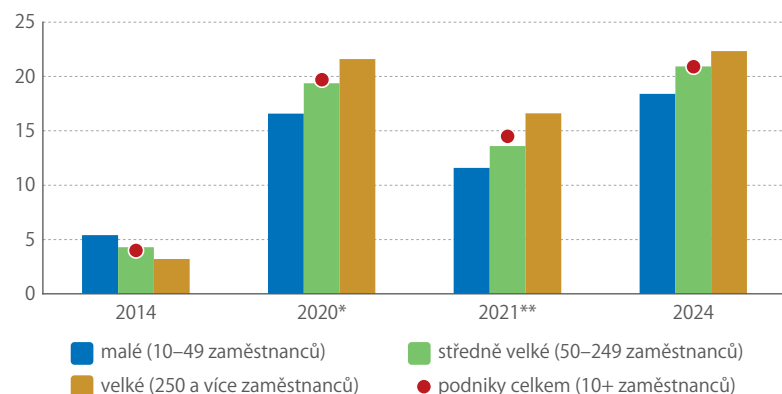
Práci na dálku využívají nejvíce zaměstnanci v odvětvové sekci informační a komunikační činnosti, zde nejvíce zaměstnanci z oboru IT. V roce 2024 v tomto odvětví pracovalo alespoň občas z domova více než 85 % zaměstnanců. Alespoň někdy využívají home office více než tři čtvrtiny zaměstnanců z oborů telekomunikační činnosti (76 %), právní a účetnické činnosti (79 %) nebo poradenství v oblasti řízení podniků (77 %). Nejméně zaměstnanců pracujících z domova bylo v roce 2024 v odvětví stravování a pohostinství (3 %). Odvětví s druhým nejnižším podílem zaměstnanců pracujících z domova je ubytování, režim home office v něm uplatňuje desetina osob. Ve stavebnictví a ve zpracovatelském průmyslu mohlo alespoň někdy pracovat z domova v průměru 14 % zaměstnanců. Kancelářské profese ve výrobních odvětvích pracují z domova nejméně v textilním, kožedělném a obuvnickém průmyslu (7 %) nebo v metalurgickém a kovozpracujícím průmyslu (9 %).

ONLINE PRACOVNÍ SCHŮZKY

Videokonferenční nebo obecně komunikační platformy (např. MS Teams, Google Meet, Zoom, Skype) se stávají ve firemním prostředí nezbytné, a to nejen pro interní komunikaci mezi kolegy navzájem, ale také pro komunikaci s nejrůznějšími firemními partnery či klienty. V roce 2024 probíhaly online pracovní schůzky téměř v polovině podniků v Česku (47 %). Celkový údaj ale ovlivňuje velký počet malých firem, které komunikační platformy využívají relativně málo (39 %). Středně velkých firem, které pořádaly online pracovní schůzky, byly v roce 2024 tři čtvrtiny (74 %) a velké podniky je používají téměř všechny (94 %).

Online pracovní schůzky probíhají v podnicích v Česku (47 %) méně často než ve většině ostatních členských států Unie, průměr EU27 za rok 2024 byl 53 %. Uskutečňují je nejčastěji podniky ve Finsku (85 %), Švédsku a Dánsku (shodně 79 %), nejméně často naopak v Bulharsku, Maďarsku nebo Lotyšsku (ve všech třech zemích zhruba třetina podniků).

ZAMĚSTNANCI, KTERÍ MOHOU ALESPŮ OBČAS PRACOVAT Z DOMOVA (% z celkového počtu zaměstnanců podniků v dané skupině)

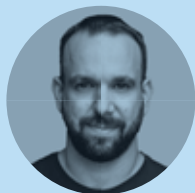


* v období pandemie

** po rozvolnění zavedených opatření souvisejících s pandemií

Zdroj: ČSÚ

KTERÉ SKUPINY OSOB NA TRHU PRÁCE JSOU NEJVÍCE OHROŽENY NÁSTUPEM UMĚLÉ INTELIGENCE?



FILIP DŘÍMALKA

odborník na digitální inovace a vzdělávání dospělých

“

S nástupem AI se mění požadavky na pracovní sílu. Nejvíce zranitelní jsou pracovníci vykonávající rutinní a předvídatelné činnosti – od administrativních pozic po některé manuální práce, kde lze procesy standardizovat a automatizovat. Ohroženi jsou také ti, jejichž práce je založena primárně na zpracování a analýze strukturovaných dat – účetní, finanční analytici nebo právníci pracující se standardizovanými dokumenty.

Překvapivě zranitelní jsou i pracovníci středního managementu, jejichž role často spočívá v koordinaci a reportingu – činnostech, které AI dokáže efektivně optimalizovat.

Nejde však o „konec práce“, ale o její transformaci. Budoucnost patří těm, kdo rozvíjejí dovednosti, které AI nedokáže nahradit: kreativitu, emoční inteligenci, komplexní řešení problémů a strategické myšlení.

Pro úspěch v éře AI není klíčové proti ní bojovat, ale naučit se ji využívat jako nástroj pro vlastní produktivitu a růst. Vzdělávací systém i firmy by měly klást důraz na rekvalifikaci a rozvoj těchto „nezastupitelných“ lidských schopností.

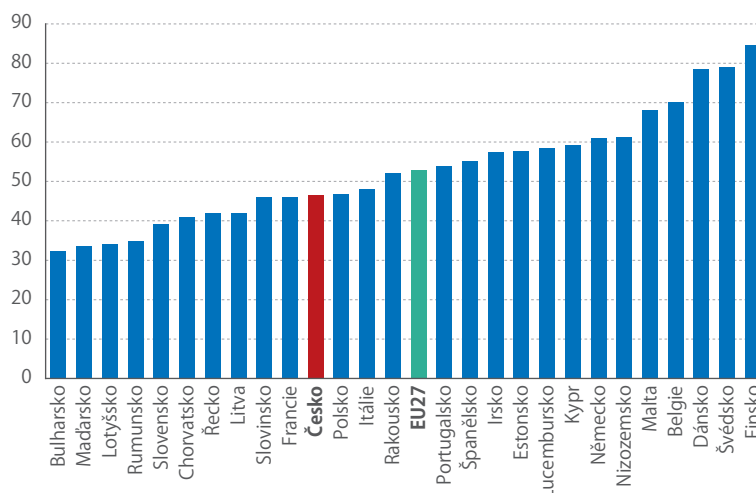
”

POSKYTOVÁNÍ VZDÁLENÉHO PŘÍSTUPU

Aby bylo možné pracovat s firemními aplikacemi nebo daty, umožňuje řada firem svým zaměstnancům vzdálený přístup přes internet. Zaměstnanci se tak mohou prakticky odkudkoli přes internet nebo např. přes zabezpečenou VPN síť dostat ke svému pracovnímu e-mailu, ale i k dokumentům či pracovním souborům, a v neposlední řadě i k aplikacím firmy nebo informačním systémům.

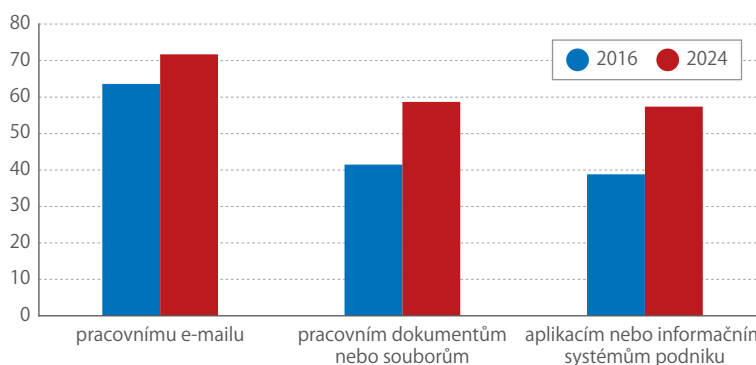
Nejvíce podniků dlouhodobě umožňuje zaměstnancům, aby se vzdáleně přes internet přihlásili k pracovnímu e-mailu. V roce 2024 tuto možnost poskytovalo 72 % podniků v Česku. V roce 2014 jich bylo 59 %, tedy přibližně o pětinu méně. Vzdálený přístup k datům, která mají uložená na pracovních discích ve firemních počítačích, nebo do aplikací a informačních

PODNIKY V ZEMÍCH EU, KTERÉ V ROCE 2024 REALIZOVALY ONLINE PRACOVNÍ SCHŮZKY (% z celkového počtu podniků s 10 a více zaměstnanci v dané zemi)



Zdroj: Eurostat

PODNIKY V ČESKU, KTERÉ ZAMĚSTNANCŮM POSKYTUJÍ VZDÁLENÝ PŘÍSTUP K: (% z celkového počtu podniků v dané skupině)



Zdroj: ČSÚ

systémů (např. na intranet, do účetnictví či do objednávkového systému firmy) prostřednictvím zabezpečeného VPN připojení v roce 2024 umožňovalo zaměstnancům 63 % podniků. V roce 2016 poskytovalo tyto možnosti vzdáleného přístupu 46 % podniků u nás, tedy o třetinu méně než v roce 2024.

V rámci EU27 poskytovalo svým zaměstnancům vzdálený přístup přes internet k pracovnímu e-mailu nejvíce podniků ve Finsku (97 %), a dále pak více než 90 % podniků ve Francii, Estonsku, Chorvatsku a Belgii. Nejméně často nabízejí vzdálené připojení k e-mailu podniky v Řecku (61 %) nebo v Maďarsku (66 %). České podniky jsou v evropském žebříčku za rok 2024 podprůměrné, mají čtvrtou nejnižší hodnotu tohoto ukazatele (72 %). Průměr za EU27 činil 81 %. V poskytování vzdáleného přístupu k firemním dokumentům nebo aplikacím či informačním systémům vychází mezinárodní srovnání v EU velmi podobně jako u e-mailu. V čele tohoto žebříčku je opět Finsko (94 % podniků), druhou příčku zaujímá Belgie (89 %) a třetí Estonsko (88 %). Poslední jsou i v tomto ukazateli podniky v Řecku (55 %). Česko (63 %) se nachází opět pod průměrem EU27, který za rok 2024 činil 74 % podniků.



Když data nemáte s čím srovnat, moc vám toho neřeknou

Generální ředitelka společnosti ManpowerGroup Jaroslava Rezlerová má o českém pracovním trhu velmi dobrý přehled. Za jeho hlavní nedostatek označuje nízkou flexibilitu.

Foto: Tereza Koutecká

Využíváte při své práci statistická data?

V souladu s naším zaměřením sledujeme zejména údaje, které se týkají zaměstnanosti. Zajímají nás průměrné výdělky, pohyby zaměstnanců mezi různými segmenty ekonomiky, doba, za jakou lidé mění zaměstnání, a další údaje. A nejde jen o situaci na českém pracovním trhu, ale i v dalších zemích. Když totiž data stojí sama o sobě, tak vám mnoho neřeknou. Abyste zjistili, jak na tom jste, musíte je s něčím srovnat.

Zdrojů, odkud data čerpáme, je více. Kromě ČSÚ a Ministerstva práce a sociálních věcí využíváme také výsledky vlastních výzkumů. Naše společnost je součástí globální korporace, která má pobočky

po celém světě, a díky tomu organizuje rozsáhlý mezinárodní průzkum pracovního trhu. Ve všech zemích, kde jsme přítomni, pro nás vybraná profesionální výzkumná agentura provádí dotazování reprezentativního vzorku zaměstnanců a zaměstnavatelů z různých odvětví. Zjištěné údaje jsou tedy objektivní a zcela nezávislé.

Jsme rovněž členem Asociace poskytovatelů personálních služeb, která je zase součástí evropské asociace. I tato profesní organizace organizuje průzkumy napříč Evropou. Statistických dat tedy máme docela dost, a popravdě si neumím představit, že bych se měla rozhodovat jen na základě pocitů a řídila firmu bez znalosti situace na trhu a trendů, kudy se trh ubírá.

Co říkají data o českém pracovním trhu?

Pracovní trh v České republice je málo dynamický a nedostatečně zmodernizovaný. Příčin tohoto stavu je víc. Jednou z nich jsou přílišnou regulací svázané pracovněprávní vztahy. Zákoník práce popisuje téměř každý úkon, který mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem probíhá. Tyto věci by přitom měli domlouvat zaměstnavatelé se zástupci zaměstnanců. Jenže odbory u nás nemají pozici a sílu, kterou by mohly a měly mít. Například v severských zemích pracovní právo tvoří velmi jednoduché předpisy. Dohody o výši platů, délce výpovědní doby a podobně si vyjednává každý sektor sám. Stát tomu dává jen základní rámec, aby lidé měli určitou jistotu, že zaměstnavatelé nezneužijí jejich slabší pozice.

Další skutečnost vyplývající jednoznačně ze statistických dat je, že Češi mění práci nejméně často z celé Evropy. To souvisí jednak s naší konzervativností, ale také to vyplývá z nedostatečné nabídky dostupného bydlení. Stěhovat se za prací si u nás mohou dovolit jen lidé ve vysokých manažerských pozicích. Pro ostatní je to finančně neúnosné.

Větší flexibilitě nepříspěvá ani nízká úroveň podpory v nezaměstnanosti. Změnit práci tak, že dám výpověď a dva tři měsíce si budu hledat novou, je velmi rizikové. Nízká podpora v nezaměstnanosti nestačí na splácení běžných závazků a hrozí pád do dluhové pasti. To samozřejmě vůli odejít ze stávajícího zaměstnání, i když tam nejste spokojen, blokuje. Hledání nové práce je práce na plný úvazek, ale nízká podpora ji neumožňuje. Tak lidé většinou jen čekají, až dostanou nějakou konkrétní nabídku. Nejčastěji se u nás přechází job to job, většinu nezaměstnaných tvoří vynucené odchody. Chybí tady bezpečný prostor pro hledání nové práce, a to flexibilitu extrémně omezuje.

A protože zaměstnavatelé i zaměstnanci tu flexibilitu někdy potřebují, supluje se to dohodami. Zaměstnavatelé si touto cestou zároveň snižují mzdové náklady a lidé odvádějí méně na sociální a zdravotní pojištění. To ovšem znamená nižší důchody a omezené příjmy pro stát.

Poslanecká sněmovna nedávno schválila takzvanou flexibilní novelu zákoníku práce. Může se díky ní pracovní trh rozhybat?

Je to určitě krok správným směrem. Zaměstnavatelé budou moci dát delší zkušební dobu, zkrátí se výpovědní lhůta a v závažných případech bude možné zaměstnance propustit velmi rychle. To dřív bylo skoro nemožné, před výpovědí bylo třeba psát vytýkácí dopisy, žádat o nápravu a vše trvalo hrozně dlouho. Zaměstnancům se usnadní práce při rodičovské dovolené, a zvýšit by se měla i podpora v nezaměstnanosti pro první tři měsíce. Vydali jsme se tedy na cestu k něčemu, co by se mohlo blížit modernímu trhu práce, ale ještě tam nejsme.

Co nás na této cestě v nejbližších letech čeká?

V současné době do pracovního procesu masivně nastupuje generace Z, tedy lidé narození v letech

1995 až 2012. Do pěti let se stanou převládající silou na trhu práce, a jejich pohled na zaměstnání je výrazně odlišný od toho, co nyní považujeme za standard. Budou například mnohem častěji měnit místo. Na trhu práce tak můžeme očekávat větší pohyby a firmy se budou muset naučit fungovat s tím, že u nich zaměstnanci nebudou zůstat dlouho. Když si je budou chtít udržet, budou jim muset nabídnout přechod na nějakou novou zajímavou pozici.

Nesníží se tak efektivita práce? Jak dlouho vlastně trvá, než se člověk na novém místě zapracuje?

Záleží na pozici, ale bývá to mezi čtvrt rokem u běžných kvalifikovaných pozic až rokem u vysokých manažerů. Člověk se něco naučí, nějakou dobu to dělá, ale pak ho to začne nudit a chce jít dál. Pokud firmy chtějí být úspěšné, budou se muset na tento trend adaptovat.

V Česku máme velmi nízkou nezaměstnanost.

Čím to je?

Jde o soubor více faktorů. Kromě toho, že málo měníme práci, tu stále převažuje poptávka po zaměstnancích nad nabídkou. Jen tím, že víc lidí odchází do důchodu než nově přichází ze škol, mizí ročně z pracovního trhu zhruba 40 tisíc zaměstnanců a do pěti let to bude už 70 tisíc. A nedávná vlna masivních odchodů do předčasného důchodu tuto nerovnováhu ještě více vychýlila.

Důvodem je také to, že propustit a po čase znovu najmout zaměstnance je pro firmy u nás velmi drahé. Proto si řada z nich drží zaměstnance i v období, kdy nemají moc zakázek. Všechny uvedené jevy vedou k tomu, že volných pracovních sil je na trhu nedostatek a zaměstnavatelé mají problém zaplnit neobsazená místa.

Proč tedy lidé nad 55 let nemohou najít práci?

Myslím si, že hlavní problém je na straně zaměstnavatelů. Ono není snadné zaměstnávat lidi z různých věkových skupin. Sice se dlouhodobě ukazuje, že neefektivnější jsou smíšené týmy složené z osob různého věku, pohlaví, s různými zkušenostmi, ale na druhé straně jejich řízení je manažersky velmi náročné. Různí lidé mají různé potřeby, nemají stejné pracovní tempo a nasazení, každý se jinak potýká s moderními technologiemi... Tohle všechno zvládnout a vytvořit pro takové týmy kvalitní a motivující pracovní prostředí není vůbec snadné. Pro firmy to znamená velkou zátěž, a proto se často preferují homogenní mladé kolektivy.

Výsledky našeho posledního průzkumu ukazují, že asi jenom 18 procent firem má nějaký program zaměřený na zaměstnance nad 55 let nebo s nimi cíleně pracuje. To je velký problém, který do budoucna může ještě růst. Demografická data jasně ukazují, že mladá generace tu starší na pracovním trhu nenahradí.



PAVEL ČERNÝ

oddělení marketingu a PR



Hledání nové práce je práce na plný úvazek.

Jaká opatření by tedy zaměstnavatelé měli činit, aby se na budoucnost připravili?

Firmy se budou muset naučit vytvářet vhodné prostředí pro starší zaměstnance, umožňovat jim, aby pracovali i na částečné úvazky.

Podobně bude nutné umožnit návrat na částečný úvazek do původní pozice maminkám a tatínkům na rodičovské dovolené. To dosud nešlo, novela zákoníku práce to ale naštěstí uvolňuje.

Čelit výzvám by měl firmám pomoci i stát. Potřebujeme například jasnou strategii pracovní migrace. Už nyní v Česku oficiálně pracuje 950 tisíc cizinců, ve skutečnosti to bude spíš víc. Většinu z nich najdeme na pozicích, které Češi nechtějí dělat. Bez zahraničních pracovníků to už nejde a ani do budoucna nepůjde. A stát, kromě toho, že občas mírně zvýší kvóty na některou zemi, z níž se aktuálně pracovní síly dovážejí (naposledy to byli Filipínci), v tomto směru nepodniká vůbec nic. Chybí nám ucelená strategie zaměstnávání zahraničních pracovníků. To, že lidé z méně rozvinutých zemí jezdí za výdělkem tam, kde je to pro ně ekonomicky zajímavé, je naprosto běžné, a když se nastaví správná pravidla, pracovní trh to nijak nepoškozuje.

Nebrzdí cizinci, kteří jsou ochotni pracovat za menší peníze, růst mezd?

Dneska firmy, které zaměstnávají cizince, musejí platit slušně, aby sem ty lidi vůbec dostaly. Nabídka je široká v celé Evropě, a když už člověk z třetí země získá povolení pracovat v EU, tak snadno odejde do Německa, kde za stejnou práci dostane víc. I ve stavebnictví nebo v manuální výrobě jsou nároky na poměrně vysoké úrovni, protože cizinci si tady ze mzdy musejí zaplatit bydlení a základní životní potřeby, a ještě jim musí zůstat dost, aby si mohli šetřit nebo posílat peníze domů.

Problém představuje šedá zóna, v níž jsou lidé zaměstnaní prapodivným způsobem a zneužívají se jejich slabší pozice. Týká se to zejména právě cizinců, kteří se tady hůř orientují a těžko se domáhají svých práv, o nichž mnohdy ani nevědí. Takoví zaměstnanci nejsou přihlášení ke zdravotnímu ani sociálnímu pojištění, neplatí daně z příjmu... Aby se to nedělo a lidé nebyli vykořisťováni, je právě potřeba systémová politika k zahraniční pracovní migraci a tvrdé vymáhání nastavených pravidel. Stát by tím navíc získal nemalé peníze, které mu teď bohužel unikají.

V době covidové pandemie se hodně rozšířila práce z domova. Jak je tento pracovní režim využíván dnes?

Okolo 40 procent firem využívá home office stále poměrně značně. Nejobvyklejší schéma je tři dny v kanceláři, dva z domova. Dalších zhruba 25 procent firem práci na dálku zredukovalo a nabízí ji zaměstnancům jako benefit. Za určitých podmínek tam je třeba možné čerpat jeden den v týdnu. Úplný návrat na celý pracovní týden do kanceláře uplatňuje jen minimum společností.

Nenastala ale ani situace, že by se nadšeně rušily kanceláře a všichni pracovali už jen na dálku. Velmi rychle se zjistilo, že to nejde jenom z domova, že lidé se potřebují potkávat, scházet se při řešení společných úkolů, ale i rozvíjet mimopracovní vztahy. Řekla bych, že se vše ustálilo v nějaké rozumné rovině.

Co brání rychlejšímu snižování rozdílu mezi mzdami mužů a žen u nás?

Nemyslím si, že by na vině byli zlí manažeři ve firmách, kteří chtějí ženám dávat méně peněz. Spíš je za tím naše nejdelší rodičovská dovolená v Evropě, která ženám až doteď neumožňovala vzdáleně pracovat na stejné pozici jako před odchodem z plného úvazku. Firma na uvolněnou pozici musela vzít někoho jiného, a než se matka vrátila za tři nebo dokonce čtyři roky zpět, obor pokročil a ona už spoustu věcí neuměla a musela se s nimi seznamovat. Mezi tím také lidé ve firmě dostali třikrát přidáno, žena se však vrátila na svůj původní plat. Rodičovská dovolená neumožnila posouvat se jak profesně, tak platově, takže ženy nemohly s muži držet krok.

Navíc se u nás při přijímání mladých žen stále jaksi zvažuje, že budou mít děti, a na čas tedy práci opustí. Neříká se to nahlas, ale s mladými ženami se na manažerské pozice příliš nepočítá. No a pak naše konzervativní společnost nehodnotí úplně pozitivně to, když matka chce pracovat dřív, než její dítě dovrší první rok.

Největší brzdou ale je, že velká část maminek, které by chtěly pracovat, nemá tu možnost. Musejí zůstat doma s dítětem na full time, byť by nějakou část svého času rády věnovaly kariérnímu rozvoji. Nemají totiž dítě kam dát. Kapacita předškolních zařízení je naprosto nedostatečná a z běžné mzdy, ještě k tomu na zkrácený úvazek, si nemůžete dovolit platit hlídání.

Jak český pracovní trh ovlivňují moderní technologie?

Oproti Evropě jsme trochu pozadu. Firmy nyní testují nástroje umělé inteligence, které by nahradily jednoduché opakující se činnosti. Například fakturaci. V řadě společností se také objevují chatboti namísto lidí, kteří zajišťovali první úroveň kontaktu se zákazníkem. V posledním půlroce přichází stále více zájemců o práci z callcenter a je vidět, že tento segment už začínají nové technologie významně ovlivňovat. Očekávám, že do pěti let může 40 procent lidí v jednoduchých administrativních pozicích nebo vyřizujících rutinní dotazy ztratit zaměstnání. Pravděpodobně to přinese zvýšení nezaměstnanosti, protože ti lidé nebudou mít dostatečnou kvalifikaci na to, aby mohli hned přejít na pozice, kde pracovní síla chybí.

Má se školství zaměřovat více na technické, nebo humanitní obory? Potřebujeme víc vysokoškoláků, nebo řemeslníků?

»

Bez zahraničních pracovníků to už nepůjde.



Mgr. Jaroslava Rezlerová

Řemesla budou potřeba vždycky. Opraváře na pračku, instalatéra nebo pokrývače asi robot jen tak nenahradí.

V technických profesích ovšem jde pokrok tak rychle dopředu, že to, co se dnes učí ve škole, za pět let už nebude pravda. Potřeba toho, co máte umět, se rychle proměňuje. Lidé by se proto měli učit obecnému přehledu a základním technickým znalostem, aby pochopili, jak věci fungují. Škola by neměla vychovávat úzce zaměřené specialisty, protože než ti nastoupí do praxe, všechno se změní. Všeobecné vzdělání a rozhled bude daleko důležitější, než umět něco specifického.

Už nyní klademe u uchazečů o práci mnohem větší důraz na jejich schopnosti, potenciál a měkké dovednosti než na ty tvrdé dovednosti. Je docela běžné, že lidé se učí za pochodu v průběhu pracovního procesu.

Mají u nás lidé dostatek možností se vzdělávat i po ukončení školní docházky?

Stát se snaží celoživotní vzdělávání podporovat. Úřad práce nedávno otevřel širokou nabídku, zejména v digitálních dovednostech. Převratné je, že se můžete přihlásit, i když jste někde zaměstnaný. Kurzy už absolvovaly vyšší desítky tisíc osob a zájem stále stoupá. To je určitě chvályhodné, jen by to chtělo dát tomu systém a strukturu. Zatím je to taková neuspořádaná nabídka všeho možného.

Co považujete za nejzásadnější události na českém pracovním trhu za poslední roky?

V prvé řadě jsem ráda, že se Ministerstvo práce a sociálních věcí otevřelo odborné veřejnosti a hodně s ní diskutuje. Za 20 let, co jsem v oboru, s námi takhle intenzivně nikdy nekomunikovalo a neptalo

se na názor lidí z praxe. Budu doufat, že to bude pokračovat i po volbách.

Další dobrý krok je, že se pro zaměstnavatele zlevnily zkrácené pracovní úvazky. Sice jen asi o pět procent, ale i to je dobrý začátek. Novela zákoníku práce umožní větší flexibilitu a velkou úlevu pro zaměstnavatele přinese Jednotné měsíční hlášení. Objem administrativních povinností vůči státu je obrovský, a pokud se Jednotné hlášení podaří nastartovat, hodně to pomůže.

Pro získání přehledu, co se na pracovním trhu děje, je důležitá povinnost hlásit všechny zaměstnanecké dohody, která platí od loňského roku. Stát poprvé vidí, kolik lidí pracuje na dohodu a kolik dohod mají uzavřených. Ta čísla jsou obrovská a uvidíme, jaké následné kroky to vyvolá. Měly by se srovnat odvozy dohodářů s běžnými zaměstnanci, ale zároveň zachovat flexibilita pracovního trhu.

Je v Česku prostor pro rychlejší růst mezd?

Mzdy u nás rostou průběžně, v posledních dvaceti letech i dost významně. Přesto si myslím, že bychom je mohli mít ještě o 10 či 20 procent vyšší. Jenže tu máme stále dost firem, které žijí z dotací a z nízko postavených nákladů. Firmy mají existovat proto, že mají dobré výrobky, konkurenční nabídku, zajímavou službu, na které vydělávají peníze. A nemají vydělávat proto, že drží co nejnižší náklady na lidi. Firma nemůže mít zisk díky tomu, že oseká výhody zaměstnancům. To je špatně.

Hodně by nám také pomohlo, kdyby se snížily odvozy u nejnižších mzdových skupin blízko minimální mzdy. Zdanění práce u nás patří k vyšším v Evropě a rozdíly mezi zdaněním nízkých a vysokých příjmů jsou zase velmi malé.

Vystudovala Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy, spoluzakládala Francouzsko-českou obchodní komoru a byla její viceprezidentkou. Od roku 2001 působí jako generální ředitelka personální společnosti ManpowerGroup ČR. Je zakládající členkou a od roku 2010 prezidentkou Asociace poskytovatelů personálních služeb sdružující největší personální agentury. Dále je prezidentkou Asociace personalistů ČR, viceprezidentkou Americké obchodní komory a poradkyní ministra práce a sociálních věcí Mariana Jurečky.

Investice loni klesaly napříč Evropou

Ačkoli hospodářský růst loni mírně posílil, pokles investiční aktivity v Česku i EU připomínal období recese.



**KAROLÍNA
ZÁBAJKOVÁ**
analytička ČSÚ

Mírné oživení ekonomického růstu, které bylo loni zaznamenáno v Česku i Evropské unii, bylo z velké části podpořeno oživením spotřeby. Velmi rezervovaný ale zůstal přístup domácností i podniků k investiční aktivitě. Výdaje na tvorbu hrubého fixního kapitálu v Česku loni reálně klesly o 1,2 %.

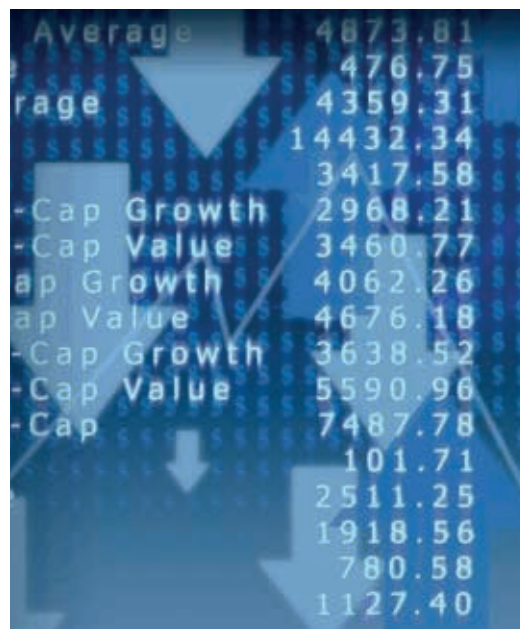
Podle nejnovějších údajů sektorových účtů klesla loni míra investic podniků i domácností. Nefinanční podniky v Česku loni vydaly na tvorbu hrubého fixního kapitálu celkem 26,5 % z jimi vytvořené hrubé přidané hodnoty. To je o 1,1 p. b. méně než v roce 2023 a druhý pokles v řadě. U domácností klesla míra investic (podíl investičních výdajů na disponibilních příjmech) na 10,8 %.

V Evropské unii se výdaje na tvorbu hrubého fixního kapitálu v roce 2024 reálně snížily o 1,8 %. Pokles investiční aktivity v celé EU nastává jen zřídka a obvykle je spojen s problémy celé ekonomiky. Předchozí snížení bylo zaznamenáno v mimořádném covidovém roce 2020 a před tím se to naposledy stalo v roce 2013.

Podíl investic na HDP v EU loni klesl na 21,2 %, což byla nejnižší úroveň od roku 2018. Česko se v tomto ukazateli dlouhodobě drží lépe než většina ostatních zemí, často obsazuje první nebo alespoň jednu z předních příček evropského žebříčku. Bylo tomu tak i loni, kdy podíl investic na HDP u nás dosáhl 26,2 %. Vysoký podíl souvisí zejména s výdaji na stroje a zařízení, které potřebuje domácí průmysl. Výrazně nadprůměrný je ale také český podíl investic do obydlí na HDP.

INVESTICE KLESALY PLOŠNĚ

Z dostupných údajů o věcném členění investiční aktivity v Evropské unii vyplývá, že loni meziročně klesly výdaje na většinu druhů investic. Výjimkou



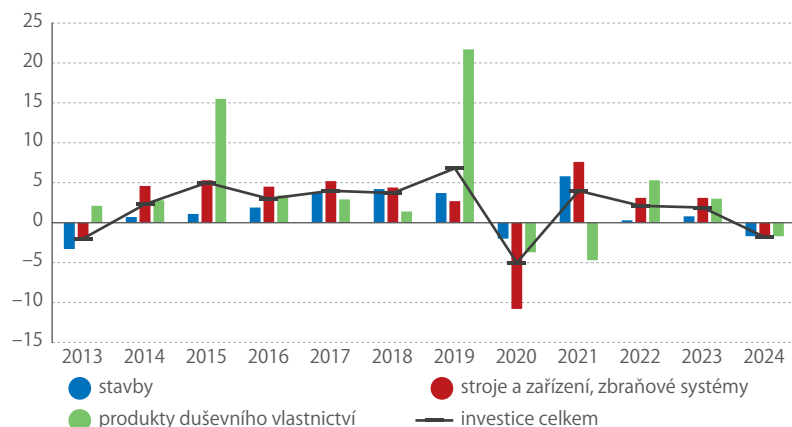
byly ostatní budovy a stavby (nebytové stavby zahrnující infrastrukturní projekty nebo průmyslové objekty), u kterých byl zaznamenán nárůst o 0,8 %. Nad nulu je dostal zejména vývoj ve velkých evropských ekonomikách – Itálii (růst o 9,6 %) a Francii (1,9 %). Ve většině zemí EU ale výdaje na ostatní budovy a stavby šly dolů. O 1,0 % pak loni vzrostly investice do pěstovaných biologických zdrojů, což je váhově málo významná položka (0,2 % z celkových investičních výdajů) zahrnující živočišné a rostlinné zdroje poskytující opakované produkty.

Investice do staveb jako celku byly loni nižší (–1,7 %), protože se výrazně propadly investice do obydlí (–4,1 %). Investice do obydlí v EU loni klesly podruhé v řadě, a rozdíl proti předchozímu roku se prohloubil. Nižší byly výdaje v této oblasti i v Česku (–1,9 %), kde se jednalo o první pokles od roku 2013. Naše republika byla v tomto období evropským unikátem. V žádné unijní zemi totiž nerostly investice do obydlí nepřerušeně po celou dekádu. Nižší investice do staveb v EU se projeví také na poklesu produkce ve stavebnictví o 1,4 %. Pozemní stavitelství přitom spadlo o 3,2 %, zatímco produkce v inženýrském stavitelství byla mírně vyšší (0,4 %).

NEDOSTATEČNÁ POPTÁVKA PRO EVROPSKÝ PRŮMYSL

Loni v Evropské unii klesaly výdaje na stroje a zařízení a zbraňové systémy (–2,0 %), což je široká kategorie zahrnující dopravní prostředky a zařízení (pokles o 0,9 %), ostatní stroje a zařízení a zbraňové systémy

INVESTIČNÍ AKTIVITA V EU (% , reálně meziročně)



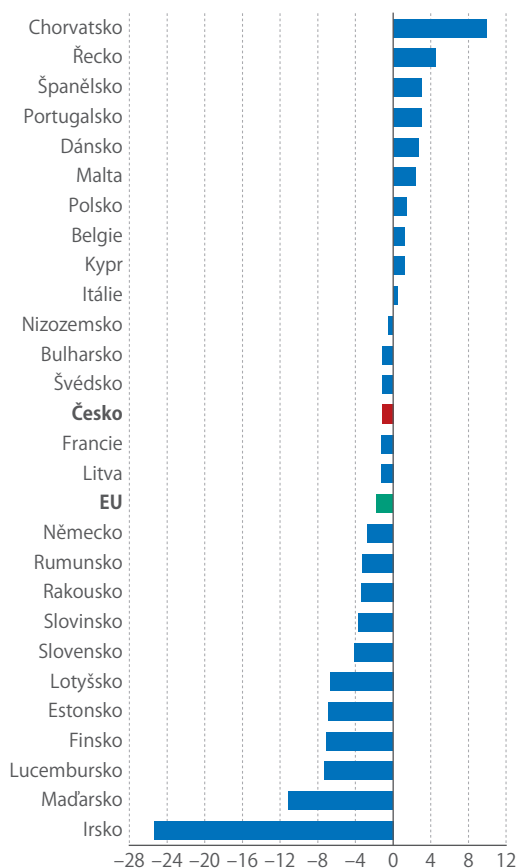
Zdroj: Eurostat

(-2,4%) nebo ICT vybavení (agregátní údaj za EU není dostupný, z údajů, které jsou k dispozici, mírně převažují země, kde výdaje rostly).

Nedostatečný odbyv v této oblasti negativně ovlivňoval průmyslové výrobce napříč kontinentem – konečné producenty i subdodavatele. Produkce ve zpracovatelském průmyslu v EU reálně klesala dva roky v řadě, a loni se propad prohloubil na 2,5%. Z předchozího růstu do poklesu se loni dostala v EU řada oblastí výroby zaměřených na investiční produkci, jako je například výroba motorových vozidel (včetně dílů, -8,2%), strojírenství (-6,9%) nebo výroba elektrických zařízení (-8,6%). Prohloubil se také propad ve výrobě počítačů, elektronických a optických zařízení (-6,3%).

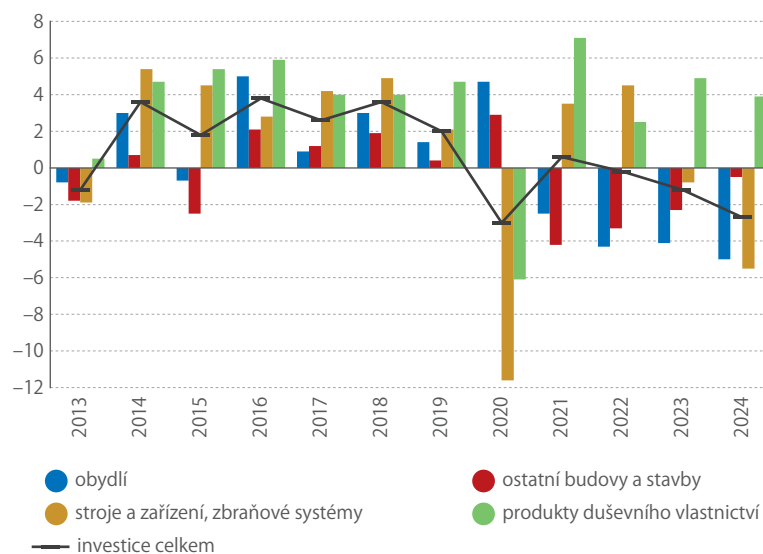
Celkově nižší byly loni rovněž investice do produktů duševního vlastnictví (-1,7%). Tato oblast zahrnuje především náklady na software nebo platby za užití patentů. Nižší čísla za celou EU byla ovlivněna zejména hlubokým propadem u Irska (-47,2%). V zemi má evropskou pobočku řada globálních internetových a technologických gigantů (například Google, Meta, Microsoft, Apple, Amazon a další), jejichž přítomnost způsobuje ve výsledcích národních účtů velké výkyvy. Ve skutečnosti ale loni většina zemí v EU vykazovala růst investic do produktů duševního vlastnictví. Tato oblast se obvykle vyhýbá propadům, které jinak postihují jiné druhy investic.

INVESTICE V ZEMÍCH EU V ROCE 2024 (%, reálně meziročně)



Zdroj: Eurostat

INVESTICE V NĚMECKU (%, reálně meziročně)



Zdroj: Eurostat

Pokles výdajů na tvorbu hrubého fixního kapitálu byl loni plošný napříč různými zeměmi EU. Investice vzrostly jen v deseti členských zemích a jen v šesti o více než 2,0%. Nejvíce se investiční aktivita snížila v již zmíněném Irsku (-25,4%), po němž následovaly Maďarsko (-11,1%) a Lucembursko (-7,3%). Maďarsko vykazovalo výrazné omezení investiční aktivity podruhé v řadě. O téměř pětinu (-18,2%) se zde loni propadly investice do strojů a zařízení, o 16,5% se zmenšily investice do obydlí.

NĚMECKÝ PROPAD INVESTIC

Pokles investic byl geograficky více soustředěn do severní a východní poloviny Unie. Lze vidět výrazné snížení u průmyslověji orientovaných ekonomik v oblasti Baltu: Finsko (-7,1%), Estonsko (-6,9%), Lotyšsko (-6,7%). Kombinoval se tam pokles výdajů do staveb i strojů a zařízení. Podobně se plošně snižovaly investice také v Rakousku (-3,4%). Slabší investice do staveb z velké části ovlivnily celkový pokles investic na Slovensku (-4,1%), ve Slovinsku (-3,7%) nebo v Rumunsku (-3,3%).

Třetí rok v řadě loni oslabovala investiční aktivita v Německu, které vzhledem ke své velikosti silně ovlivňuje ekonomický vývoj v celé EU. Investice v Německu byly loni reálně nejnižší od roku 2016. Čtvrtým rokem klesly německé investice do staveb (loni o 3,3%), a to do obydlí (-5,0%) i ostatních budov a staveb (-0,5%). Propad německých investic do strojů a zařízení o 5,5% (z toho do dopravních prostředků a zařízení investice klesly o 4,7%) se projevil na průmyslu ostatních menších ekonomik EU.

Jih Evropy naproti tomu loni investoval více. Nejvíce se zvýšila investiční aktivita v Chorvatsku (9,9%), dále v Řecku (4,5%), Portugalsku a ve Španělsku (shodně o 3,0%). Růst investic byl zaznamenán i na Maltě a Kypru a v Itálii. Společným tahounem kapitálových výdajů u nich byly především stavby – obydlí i ostatní budovy.



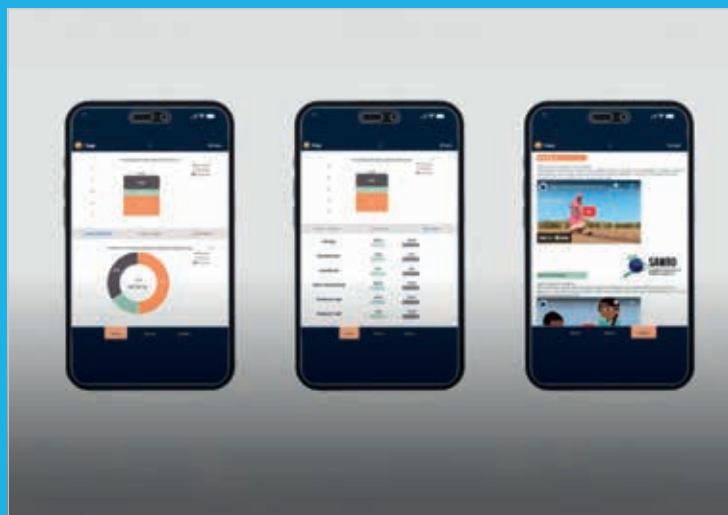
Zlepšení zemědělské efektivity s aplikací FLAPP

Aplikace FAO Food Loss App (FLAPP) je nástroj, který má pomoci zemědělcům, společnostem, sdružením producentů a družstvům přijímat informovaná rozhodnutí s cílem snížit ztráty na úrodě.

Prostřednictvím videoporad a vizualizace dat poskytuje FLAPP analýzy ztrát a jejich příčin. Aplikace zahrnuje všechny druhy ztrát (od škůdců a chorob až po špatné balení) ve všech fázích produkce a distribuce (od sklizně až po velkoobchodní trh). Kromě samotných zemědělců je určena také výzkumným pracovníkům či společnostem, které přímo obchodují s malými farmáři.

V současné době jsou v aplikaci informace ze 36 zemí o 13 komoditách, avšak FAO plánuje ji dále rozšiřovat, a to jak z hlediska zemí, tak komodit.

 bit.ly/42GpOrL



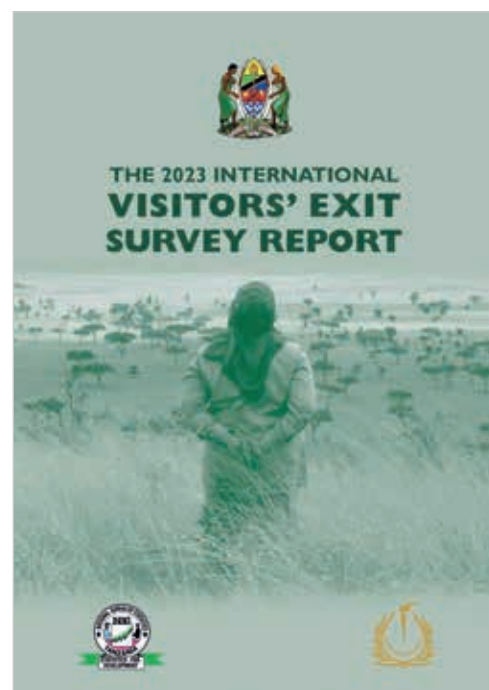
Cestování po Tanzanii řečí čísel

Tanzanie je jednou z nejpokulárnějších turistických destinací v Africe. Vyniká úchvatnými přírodními krásami, rozmanitou faunou a bohatým kulturním dědictvím.

Nejvíce návštěvníků přicházelo do Tanzanie z Evropy, Severní Ameriky a Asie, což ukazuje na globální zájem o tuto destinaci. Většina turistů byla ve věku 25–44 let, což podle tamních statistiků znamená, že Tanzanie je atraktivní destinací pro mladší dospělé, kteří hledají dobrodružství a neotřelé zážitky. Hlavními důvody návštěvy Tanzanie byly podmořský život, vysokohorská turistika, safari a kulturní zážitky. Mezi nejnavštěvovanější místa patřily Serengeti, Kilimandžáro a Zanzibar.

Průměrná délka pobytu v roce 2023 byla 12 dní, což umožnilo návštěvníkům plně si vychutnat všechny krásy, které Tanzanie nabízí. Průměrné celkové výdaje na osobu a pobyt se pohybovaly okolo 1 500 USD.

 bit.ly/44H4T92



Zaměřeno na Kanadu a Spojené státy

Kanadský statistický úřad spustil speciální microsite, na níž přináší nejnovější údaje o oblastech, kterých se dotýkají socioekonomické vztahy mezi Kanadou a Spojenými státy.

Zvláštní pozornost je věnována migraci mezi Kanadou a Spojenými státy, v dalším oddíle jsou analyzovány poznatky o kanadském trhu práce a jeho vztahu ke Spojeným státům, stranou zájmu statistiků nezůstaly ani informace o obchodních a investičních aktivitách Kanady v USA, a samozřejmě i USA v Kanadě. Pozornost byla věnována také vzájemnému cestovnímu ruchu.

Při prohlížení stránky tak můžete například zjistit, že v letech 2023 a 2024 dovezla Kanada ze Spojených států alkoholické nápoje v hodnotě 1,1 mld. dolarů a ve stejném období Kanada do Spojených států vyvezla alkoholické nápoje v hodnotě 1,3 mld. dolarů. Více než polovina alkoholických nápojů prodaných v Kanadě byla domácího původu. Nejvyšší podíl domácí produkce na celkových prodejích mělo pivo (88 %). Ciderů pocházelo z Kanady 85 % a lihovin 46 %.

bit.ly/4kPnTlc



Chutná školní jídla

Zajistit, aby školní jídla odpovídala výživovým doporučením a chutnala všem žákům, je mnohdy nesnadný, ovšem velmi důležitý úkol. Vždyť zásadní význam pro vývoj a pohodu dětí má nejen zdravá strava, ale i požitek z jídla.

Vzhledem k tomu, že děti ve škole často jedí jedno nebo více jídel denně, požádala Světová organizace pro zemědělství a výživu (FAO) pracovníky školních jídelen z celého světa, aby se podělili o své nejlepší tipy a doporučení pro přípravu výživných a zároveň chutných pokrmů. Vítány byly i zkušenosti s tím, jak zajistit, aby si děti možnosti stravovat



se ve škole vážily. Může nás překvapit rada z Laosu, že je i pro dětské strávníky třeba jídlo dostatečně kořenit. Jiné tipy jdou zdánlivě proti sobě, když kuchaři z Brazílie, Indie či Bhútánu shodně doporučují vařit ve školách jídla, která mají děti rády a jsou na ně zvyklé z domova, ale

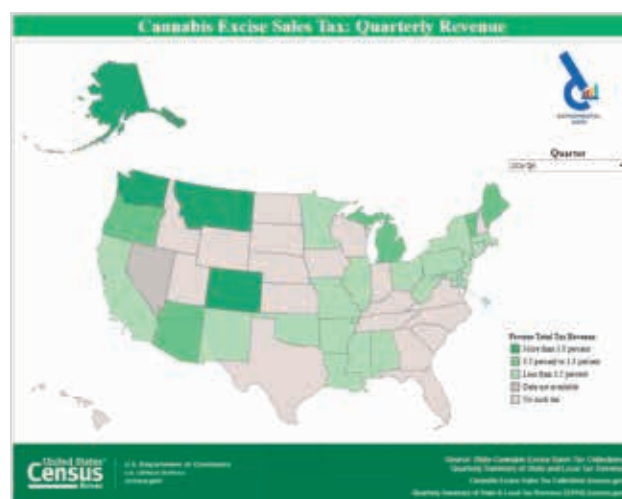
zároveň se má jednat o jídla zdravá. Díky FAO můžeme čerpat inspiraci od kuchařů a kuchařek ze školních jídelen takřka z celého světa a seznámit se s recepty, které se jim osvědčily při přípravě jídel pro malé strávníky.

bit.ly/3DIIZb0

Spotřební daň z prodeje konopí

Americký úřad pro sčítání lidu vydal nový experimentální datový produkt, který obsahuje údaje o výběru daní z prodeje konopí na úrovni jednotlivých států.

Poprvé byl tento druh daní vykázan pro čtvrtletní přehled daňových příjmů státní správy a samosprávy počínaje 3. čtvrtletím roku 2021 souhrnně na celostátní úrovni. Nyní úřad poskytuje nejen čtvrtletní odhady daňových příjmů státní a místní správy na celostátní úrovni, ale také podrobné údaje o daňových příjmech za jednotlivé státy. Čísla jsou zveřejňována vždy se čtvrtletním zpožděním, což znamená, že výsledky za říjen



až prosinec 2024 budou dostupné v dubnu 2025.

Vzhledem k tomu, že chybějící údaje nejsou imputovány, neměly by být údaje v tomto experimentálním

datovém produktu použity k odhadu celkové vybrané daně z prodeje konopí v USA.

bit.ly/4is3SFX

Druhá světová válka a statistika

I do vývoje jednoho z největších a nejničivějších konfliktů v historii lidstva zasahovala významným způsobem statistika.



RICHARD ŠVANDA

oddělení terénních zjišťování KS
v Hradci Králové

Už v době před druhou světovou válkou, od jejíhož skončení letos uplyne 80 let, měla statistika dobře propracované teoretické postupy, které bylo možné prakticky aplikovat na záležitosti vojenského charakteru. Její metody se proto uplatnily i jako součást mnoha strategických vojenských rozhodování a při posuzování rozsahu ztrát.

STATISTIKA SLOUŽILA VŠEM

Ve Spojených státech amerických vedla druhá světová válka k vytvoření několika významných skupin statistiků, zejména na univerzitách Columbia a Princeton. Obdobná situace panovala také ve Velké Británii. Existuje řada důkazů, že čísla a „statistika“ byla pro ministerského předsedu Winstona Churchilla směrodatná při hodnocení vývoje, formování názorů, rozhodování, kontrole úspěchu a v neposlední řadě mu sloužila také jako pomůcka v politických debatách. Očividně dával přednost faktům a ověřitelným informacím. Na to upozornil Sir John Colville, bývalý Churchillův blízký spolupracovník, ve své knize *Downing Street Diaries 1939–1945*: „Winston nechal profesora Lindemanna a mě přinést některé své oblíbené statistiky a tabulky a začal vysvětlovat situaci s dodávkami.“

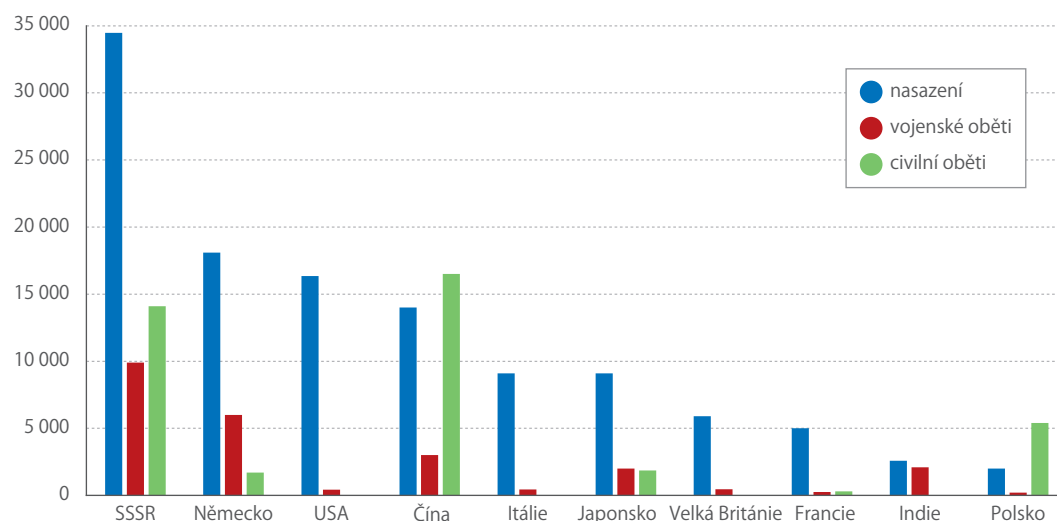
Ani Německo se Sovětským svazem nezůstávaly pozadu. Německé armádní velení vycházelo ze statistických dat od začátku války. Jako příklad lze uvést analýzu a výběr strategických cílů pro bombardování během Blitzkriegu v roce 1940. Před provedením operací shromažďovaly vojenské jednotky podrobné statistiky o hustotě osídlení, výrobních kapacitách a strategických objektech, jako byly továrny na výrobu



Americký statistik Abraham Wald na základě sekvenční analýzy zjistil, které části letadel je vhodné posílit, aby se zvýšila pravděpodobnost úspěšných návratů z bojových misí

zbraní a infrastruktura. Tyto statistiky se používaly k určení, které cíle mají být bombardovány, aby se co nejvíce oslabila schopnost protivníka pokračovat v konfliktu. Zjevným příkladem bylo německé obejití francouzského opevnění Maginotovy linie v květnu 1940 přes Belgii.

POČTY OSOB NASAZENÝCH DO II. SV. VÁLKY (tis.)



Zdroj: statista.com

LETECKÁ BOMBARDOVÁNÍ

Piloti bombardérů měli za války nejnebezpečnější práci. Velení RAF, které zabezpečovalo noční mise, bylo známo, že se do konce války vrátilo méně než 50 % jeho pilotů. Bombardéry, které byly relativně pomalé a hůře ovladatelné vzhledem ke svému nákladu, jen nesnadno unikaly útokům stíhacích letounů. Stejný problém řešilo i americké strategické letectvo. Americké úřady se tedy soustředily na posílení těch částí bombardérů, vykazujících silné poškození (což letadla činilo ještě těžšími). To však nevedlo k výraznému úspěchu, a proto byl přizván analytický tým v čele s Abrahamem Waldem (1902–1950). Jeho úkolem bylo prozkoumat rozsah poškození na letadlech vracejících se z misí s cílem poskytnout rady, jak minimalizovat ztráty bombardérů zapříčiněné nepřátelskou palbou. Wald na základě sekvenční analýzy přesvědčil letectvo, aby se zaměřilo na posílení částí letadel, konkrétně motorů a střední části trupu, která sice vykazovala známky poškození, ale dokázala se vrátit. Argumentoval tím, že poškozením zmíněných částí může dojít k daleko větším ztrátám. Jeho práce zachránila nejenom mnoho letounů, ale hlavně jejich posádek.

NĚMECKÝ TANKOVÝ PROBLÉM

Německé tanky a zbraňové systémy měly svá sériová čísla vedená v lineárním pořadí. Spojenci jich byli schopni získat nebo ukořistit pouze omezený počet, ale i s tímto vzorkem dokázali odhadnout celkový počet nepřátelských tanků a zbraňových systémů s neuvěřitelnou přesností. Tradiční metody odhadu německé výroby naznačovaly, že nepřítel vyrábí tanky v počtu 1 400 měsíčně. Pomocí statistické analýzy ze získané techniky a vyhodnocením výrobních čísel byl tento počet revidován na 256 kusů měsíčně. Objevené německé výrobní záznamy po skončení války potvrdily, že předpověď statistiků byla téměř dokonalá. Skutečná měsíční výroba činila 255 tanků!

LIDSKÉ ZDROJE

V průběhu druhé světové války bylo mobilizováno přibližně 127,2 milionu lidí. Světová populace v roce 1940 činila zhruba 2,3 miliardy lidí, což znamená, že pět až šest procent bylo odvedeno do armády. Z každých 25 mobilizovaných osob byla alespoň jedna žena. Nejvíce mobilizoval Sovětský svaz, který měl ve zbraní a válečné výrobě kolem 34,5 milionu osob, což činilo zhruba 35 procent mužské populace této země. V relativním vyjádření to však bylo Německo, které zmobilizovalo největší podíl své mužské populace – přibližně 42 % mužů. Sovětský svaz však po většinu válečného období každoročně dosahoval nejvyššího počtu aktivního vojenského personálu, který v posledních válečných letech čítal více než 12 milionů osob. Právě dostupnost lidských zdrojů v SSSR byla rozhodujícím faktorem pro konečné vítězství nad Německem v roce 1945.

Ruku v ruce s tím však rostly ztráty na životech. Jedno z nejvíce šokujících využití statistik v tomto



Z pilotů bombardovacích letadel RAF nasazených během 2. světové války se na základny vrátilo méně než 50 %

kontextu představuje shromažďování údajů o holocaustu. Říšský spolek Židů v Německu (Reichsvereinigung der Juden) zpracoval na pokyn Hlavního úřadu říšské bezpečnosti podrobné přehledy obsahující informace o obyvatelstvu, emigraci, narození a úmrtí Židů. Nacistický režim použil statistická data k organizování a systematickému vyvražďování milionů lidí. Statistické záznamy byly vedeny také o Romech, politických oponentech a dalších skupinách. Systém shromažďování těchto údajů nejen usnadnil genocidu, ale rovněž pomohl nacistům vést evidenci o počtech obětí. V tomto případě byla statistika zneužita k jednoznačnému porušování lidských práv.

STATISTIKA JAKO NÁSTROJ PRO VÁLEČNOU EKONOMIKU

Neméně důležitou oblastí, kde se statistika během druhé světové války ukázala jako nezbytná, byla ekonomie. Válka vyžadovala obrovské množství materiálu, zbraní, munice a zásob. Způsob, jakým byly tyto prostředky distribuovány a jak byly organizovány výrobní kapacity, byl v mnoha ohledech řízen pomocí statistických analýz. Například ve Spojených státech byla během války vytvořena série statistických modelů pro predikci výrobních potřeb a pro optimalizaci výroby zbraní a munice. Analýza výrobních kapacit a odhadování potřeby materiálu byly klíčové pro zajištění dostatečného zásobování vojenských sil a pro udržení válečného úsilí.

Z výše uvedeného je jasné patrné, že statistika promlouvala do válečného konfliktu více, než je všeobecně známo.

Zdroje: George CLARK – Alex GONYE – Steven J. MILLER: Lessons from the German Tank Problem – dostupné z: <https://arxiv.org/pdf/2101.08162>; Stephen E. FIENBERG: Statistical Developments in World War II: An International Perspective. In: A Celebration of Statistics. The ISI Centenary Volume, 1985, s. 25-26; www.statista.com.

Jak očistit nezaměstnanost

Rychlá informace ČSÚ o měsíčních mírách zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivitě se změní. V posledních třech letech se pravidelné sezonní výkyvy z měsíčních časových řad vytrácejí, a proto je uživatelům třeba předložit vhodnější způsob zobrazení vývoje na trhu práce.



**DALIBOR
HOLÝ**

ředitel odboru
statistiky trhu
práce a rovných
příležitostí



**ONDŘEJ
VOŽÁR**

vedoucí oddělení
matematicko-
statistických metod
a statistické kvality



Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS) je univerzální datový zdroj pro analýzu celého trhu práce – jak jeho struktur (demografické, odvětvové, kvalifikační), tak jeho krátkodobého a dlouhodobého vývoje. Problém je, jak správně zachytit a popsat krátkodobé změny klíčových ukazatelů, zejména pak míru nezaměstnanosti.

CO VŠE UMÍ VŠPS

Čtvrtletní náhodný výběr (vzorek) domácností ve VŠPS pokrývá zhruba 0,5% populace České republiky bydlící v bytech. Na základě tohoto výběru se pomocí statistických metod odhaduje, co se děje ve zbývajících 99,5% domácností. To má za důsledek, že výsledný údaj trpí určitou mírou nejistoty (tzv. výběrovou chybou). Pro míru nezaměstnanosti v Česku lze tuto nejistotu (výběrovou chybu) kvantifikovat následovně: skutečná hodnota se s 95procentní pravděpodobností nachází v rozmezí plus mínus 0,2% od publikované míry nezaměstnanosti. Pokud tedy v tabulce nalezneme údaj 2,6% pro 4. čtvrtletí 2024, pak skutečná míra nezaměstnanosti se s 95% pravděpodobností vyskytuje mezi hodnotami 2,4% a 2,8%. I s takovouto mírou nejistoty jsme schopni popisovat trh práce velmi dobře. Můžeme

si být například jisti, že loňská nezaměstnanost byla zhruba poloviční než v roce 2015. Nebo že nezaměstnanost žen je trvale vyšší než nezaměstnanost mužů nebo že lidé bez vzdělání mají míru nezaměstnanosti násobně vyšší než vysokoškoláci.

Vzhledem k tomu, že VŠPS má mezinárodně koordinovanou a standardizovanou metodiku (pod anglickým názvem LFS – Labour Force Survey) a provádí se takto ve všech zemích EU, lze výsledky (např. míry nezaměstnanosti) použít pro celoevropská srovnání. Eurostat např. nedávno publikoval z dat LFS analýzu překvalifikovanosti. Ta uvádí podíly lidí s vysokoškolským vzděláním, kteří pracují na pozicích, kde jej nepotřebují. Z tohoto přehledu vyplynulo, že Česko má míru překvalifikovanosti třetí nejvyšší po Lucembursku a Chorvatsku. Tento na první pohled potěšující fakt však nepochybně souvisí s tím, že u nás je podíl vysokoškoláků v dospělé populaci velmi malý, protože u pracujících osob tu typicky převažuje vzdělání středoškolské. Poznamenejme, že spolu se Slovenskem máme nejvyšší podíl středoškolských ze všech členských zemí EU. I tyto struktury trhu práce tříděné podle nejvyššího dosaženého vzdělání sleduje každoročně VŠPS.

PROČ JE POTŘEBNÁ ZMĚNA

Vraťme se ale zpět k míře nezaměstnanosti, kterou ČSÚ i Eurostat zveřejňují každý měsíc v třídění podle pohlaví. Tyto údaje lze získat jen z výběrového souboru (vzorku) domácností, který je oproti čtvrtletnímu šetření pouze třetinový, a proto je jeho výběrová chyba ještě mnohem větší (cca o 75 %). Zatímco v zemích s vysokou nezaměstnaností (např. Španělsko, Řecko) je i v měsíčním vzorku stále dostatečné množství nezaměstnaných lidí, v Česku je situace odlišná, protože podíl osob hledajících zaměstnání je zde dlouhodobě jeden z nejnižších v EU. To způsobuje, že tazatelky v domácnostech zachytí jen velmi malý počet nezaměstnaných, obvykle v řádu desítek lidí měsíčně. Při takto malých počtech konkrétní hodnoty v jednotlivých měsících samozřejmě kolísají a měsíční časové řady založené na těchto údajích jsou potom nutně nestabilní. I po následném převážení výsledků na počty všech obyvatel bydlících v bytech (přebírány z demografické statistiky) jsou výsledné míry nezaměstnanosti značně volatilní, přičemž výkyvy se pohybují v rozsahu až jednoho procentního bodu. Tyto meziměsíční pohyby přitom nemusejí vždy odrážet stav na trhu práce.

Druhým problémem je vypovídací schopnost sezonně očištěných časových řad, tedy údajů získaných z měsíčních časových řad odstraněním každoročně se opakujících poklesů a nárůstů v průběhu roku, které

souvisejí např. se střídáním ročních období (stavebnictví), s institucionálními pravidly (dopad školního či rozpočtového roku) a zvyklostmi. Dlouhodobě bylo vypořováváno, že na vývoj zaměstnanosti a nezaměstnanosti během roku mělo vliv několik pravidelně se opakujících jevů: příchod čerstvých absolventů ze škol zvyšoval počet lidí hledajících práci, ukončování pracovních smluv bylo typické pro konec roku a zaměstnanost ve stavebnictví, v cestovním ruchu, v zemědělství apod. kolísala podle ročních období. Každý z těchto jevů bylo možné opakovaně přiřadit k určitému kalendářnímu měsíci. Pokud se tyto jevy každoročně opakují dostatečně dlouho, lze na základě dlouhé časové řady pro každý měsíc odhadnout určitý koeficient, který slouží k úpravě původních (neočištěných) údajů, a tím i k odstranění těchto sezonních výkyvů. Uživatelé často očekávají, že graf sezonně očištěné časové řady je vyhlazený a neobsahuje výkyvy z původních (neočištěných) časových řad. To však platí pouze částečně, protože sezonně očištěná řada stále obsahuje náhodné fluktuace (náhodnou složku) a také vliv jednorázových či postupně odeznívajících událostí. Podle našich aktuálních zjištění se vliv sezonnosti např. u nezaměstnanosti žen zcela vytratil a oslabuje i u ostatních ukazatelů. Mají na to vliv nové technologie, klimatické změny ovlivňující počasí i změny struktur na trhu práce. Kromě toho měsíční

Snadná cesta k informacím

Oficiální statistická data a časové řady na webu ČSÚ



Analýzy, databáze,
odborné články,
geodata, infografiky



Informace
zdarma
pro všechny

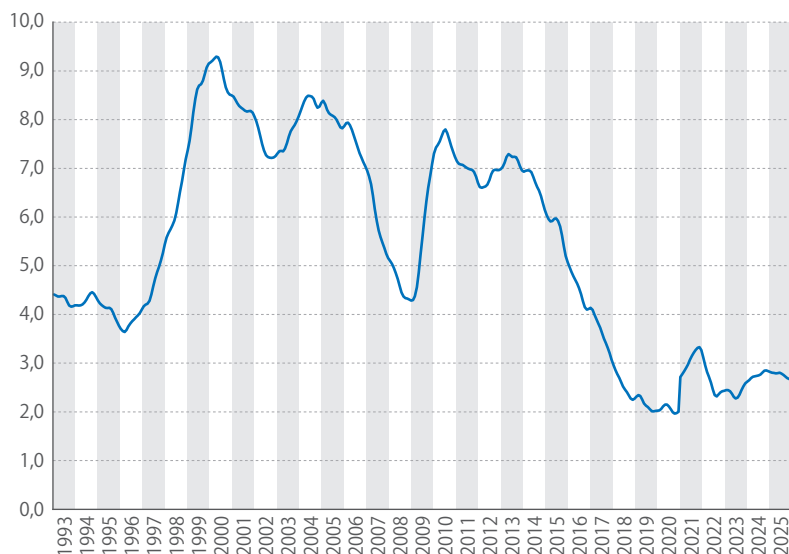


Otevřená
data

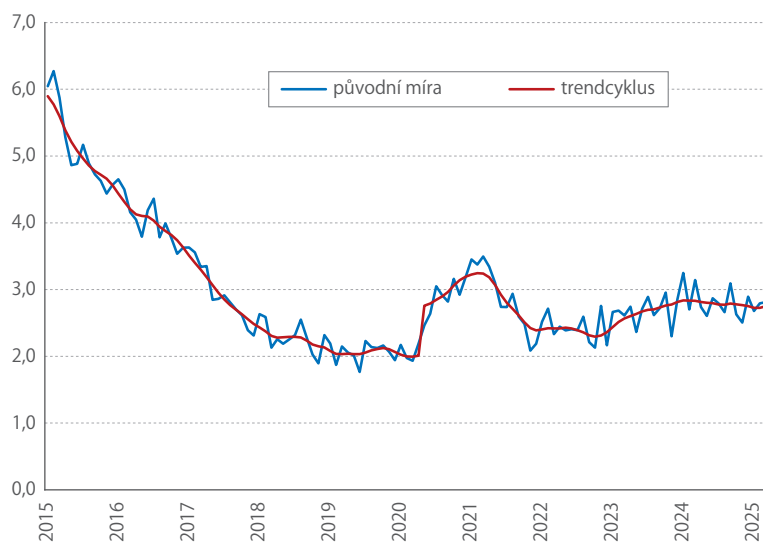
csu.gov.cz



VYHLAZENÁ (TRENDCYKLUS) MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI 1993–2025



PŮVODNÍ (neočištěná) A VYHLAZENÁ (trendcyklus) MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI 2015–2025



Zdroj: ČSÚ

Graf 1

V grafu vidíme dlouhodobý vývoj míry nezaměstnanosti v Česku, který negativně reaguje na ekonomický cyklus. Po překvapivě klidných transformačních letech 1993–1996 vystoupala nezaměstnanost k prvnímu vrcholu okolo 9 % na přelomu let 1999 a 2000. Výrazná konjunktura po vstupu Česka do EU v letech 2004–2008 snížila míru nezaměstnanosti až ke 4 %, ale americká finanční krize z roku 2008 a po ní následující celosvětová recese ji vrátila téměř na hodnoty ze začátku století. Teprve po odeznění druhé, domácí vlny recese po roce 2013 začala nezaměstnanost trvale klesat až na úroveň okolo 2 %. Covidové roky 2020–2021 přinesly nárůst, který odezněl s ukončením karanténních opatření. Poslední dva roky se míra udržuje mezi 2,5 – 3 %.

Graf 2

Graf ukazuje detailněji na kratším období, jakým způsobem bude míra nezaměstnanosti vyhlazena.

časové řady mají v posledních třech letech vyšší náhodnou složku z důvodu nízké míry nezaměstnanosti. Byli jsme tedy postaveni před otázku, jakou formou v této situaci prezentovat uživatelům údaje tak, aby přehledněji ukazovaly, co se na trhu práce opravdu děje, a více naplnily očekávání uživatelů.

JAK BUDE VYPADAT NOVÁ RYCHLÁ INFORMACE

V návaznosti na výše uvedené nové skutečnosti vyjde 2. června 2025 rychlá informace (za měsíc duben) ve změněné formě. Zároveň s tím dojde ke každoroční úpravě dopočtů VŠPS na základě nových výsledků statistiky obyvatelstva (k 31. 12. 2024), sloužících jako základní podklad pro vážení u všech sociálních šetření v domácnostech. Namísto dosud zveřejňovaných sezonně očištěných čísel přejdeme na tzv. trendcyklus. Ten bude ukazovat vyhlazené časové řady, ve kterých se objeví jen trvalé zlomy v úrovni časové řady, typicky spojené se změnou metodiky zjišťování či váhového schématu. Trendcyklová čísla půjdou dobře srovnávat jak mezitřídě, tak meziměsíčně, a měla by ukazovat skutečnou dynamiku trhu práce.

Pro modely dekompozice časových řad budeme nadále používat mezinárodně doporučenou metodu Tramo-Seats s využitím software JDemetra+ (vyvíjeným Eurostatem pro potřeby národních statistických úřadů za účelem získání mezinárodně srovnatelných výsledků). K identifikaci modelu budeme využívat zkrácenou časovou řadu až od roku 2015, a to z výše popsaných důvodů změny charakteru trhu práce a sezonnosti. Nadále se budou publikovat plné časové řady od roku 1993. Nový model očišťování bude částečně stabilizovaný, aby se historická data neměnila s každým novým měsícem. V souladu s mezinárodní „best practice“ přecházíme na přímou metodu očišťování, kdy se budou sezonně očišťovat jednotlivé výstupní časové řady (míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity) a nikoli údaje o absolutních počtech zaměstnaných a nezaměstnaných, jak se dělo doposud. Tyto absolutní údaje se již zveřejňovat v měsíční periodicitě nebudou. Uživatel je nadále nalezne ve čtvrtletních výstupech VŠPS, kde jsou v analýzách podrobněji vysvětleny i detailní struktury zaměstnanosti.

K vyšší transparentnosti měsíční rychlé informace chceme přispět tím, že ve dvou přílohových tabulkách budou nově jak očištěné (trendcyklus) míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity, tak i původní neočištěné časové řady. Expertní uživatelé tedy budou mít možnost porovnat si původní údaje na jedné straně, a námi připravené řady vyhlazené modelem na straně druhé. Řady trendcyklu budou určeny především ke grafickému zobrazení dlouhodobého vývoje úrovně časových řad. Nelze však opominout, že výpočet sezonně očištěných řad i trendcyklů je citlivý na výkyvy na konci (v posledních měsících) původní časové řady. To bude třeba brát v potaz při interpretaci očištěných řad.

V PŘÍŠTÍM VYDÁNÍ:

Životní podmínky domácností

Jak se bydlí v Česku?

Kolik Češi berou?

Kdo využívá veřejnou dopravu?

Máme zdravé děti?



STATISTIKA&MY

MĚSÍČNÍK ČESKÉHO STATISTICKÉHO ÚŘADU 05/2025

ROČNÍK 15, vychází 10x ročně

ELEKTRONICKÁ VERZE ČASOPISU: statistikaamy.csu.gov.cz

ADRESA REDAKCE: Český statistický úřad,
Na padesátém 81, 100 82 Praha 10
telefon: 274 054 248, e-mail: redakce@csu.gov.cz

REDAKCE: Michal Novotný (šéfredaktor), Pavel Černý (vedoucí redaktor), Eva Henzlerová, Karolína Zábojníková, Jan Cieslar, Jan Ernest, Dalibor Holý, Pavel Hortig, Jiří Kamenický, Petr Musil, Jaroslav Sixta

REDAKČNÍ RADA: Ing. Marek Rojíček, Ph.D. (předseda RR), Ing. Bc. Eva Krumpová, MBA, doc. Ing. Jaroslav Sixta, Ph.D., Ing. Pavla Trendová, Ing. Petr Musil, Ph.D., Ing. Jan Ernest, Ing. Mgr. Martin Zelený, Ph.D., Ing. Petr Böhm, Ph.D., Ing. Petra Kuncová, Egor Sidorov, Ph.D., JUDr. Veronika Zavoralová, MBA, Ing. Jaromír Makovec, Mgr. Jana Nechvátalová, Mgr. Marcela Ernest Jindrová, B.A., Ing. Michal Novotný, Mgr. Jan Cieslar

LAYOUT ČASOPISU: Veronika Wölfelová, Jana Chocholoušová

GRAFICKÁ ÚPRAVA: Tomáš Kubašta, Veronika Wölfelová

JAZYKOVÁ KOREKTURA: Tamara Wölfelová, Erika Hanáčková

FOTOGRAFIE: archiv ČSÚ, shutterstock.com, Tereza Koutecká, freepik.com

Máte-li zájem o bezplatný odběr časopisu, napište na e-mail:
redakce@csu.gov.cz.

TISK: Jiří Bartoš – SLON, spol. s r. o.

VYDAVATEL: Český statistický úřad, csu.gov.cz,
ISSN 1804-7149, ev. č. MK ČR E 1992

PODMÍNKY PRO VYUŽÍVÁNÍ A DALŠÍ ZVEŘEJŇOVÁNÍ INFORMACÍ
Z ČASOPISU STATISTIKA & MY:
bit.ly/3ddicBp

KALENDÁŘ: Rychlé informace

ČERVEN
2025

PO	ÚT	ST	ČT	PÁ	SO	NE
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

2 PO

Míry zaměstnanosti,
nezaměstnanosti
a ekonomické aktivity
(4/2025)

4 ST

Průměrné mzdy

(1. Q 2025)

Maloobchod

(4/2025)

Předběžný
odhad indexu
spotřebitelských cen
(5/2025)

6 PÁ

Zahraniční obchod
se zbožím
(4/2025)

Průmysl

(4/2025)

Stavebnictví

(4/2025)

10 ÚT

Indexy cen vývozu
a dovozu zboží
(4/2025)

Indexy
spotřebitelských cen
– inflace
(5/2025)

12 ČT

Pohyb obyvatelstva
(1. Q 2025)

16 PO

Indexy cen výrobců
(5/2025)

24 ÚT

Konjunkturální
průzkumy
(6/2025)

27 PÁ

Čtvrtletní sektorové
účty
(1. Q 2025)



ČESKÉ MZDY

ODVĚTVÍ S NEJVYŠŠÍ PRŮMĚRNOU
HRUBOU MĚSÍČNÍ MZDOU (Kč)



83 203

Informační
a komunikační činnosti



76 147

Peněžnictví
a pojišťovnictví



71 480

Výroba a rozvod
elektriny, plynu, tepla
a klimatizovaného
vzduchu

ODVĚTVÍ S NEJNIŽŠÍ PRŮMĚRNOU
HRUBOU MĚSÍČNÍ MZDOU (Kč)



35 694

Zemědělství, lesnictví
a rybářství



32 769

Administrativní
a podpůrné činnosti



27 595

Ubytování,
stravování
a pohostinství

46 165 Kč

průměrná mzda v roce 2024

meziroční
přírůstek

7,1 %

reálný
přírůstek

4,6 %

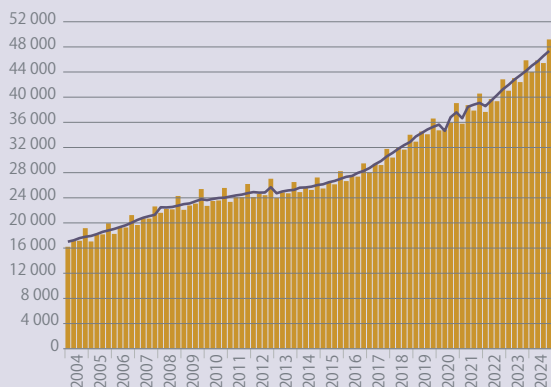
41 739 Kč

medián mezd (4. čtvrtletí 2024)

45 004 Kč
muži

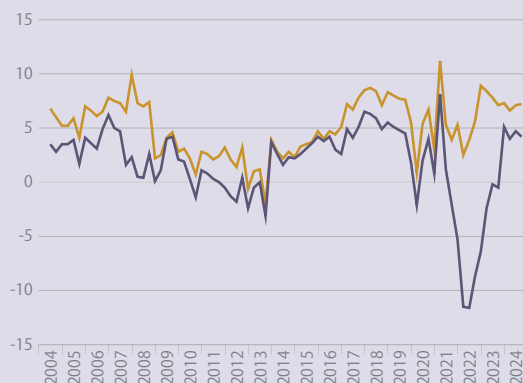
38 643 Kč
ženy

VÝVOJ PRŮMĚRNÉ MZDY (Kč)



- průměrná hrubá nominální mzda
- průměrná hrubá nominální mzda po očištění od sezónních vlivů

VÝVOJ RŮSTU MEZD (%)



- meziroční index průměrné nominální mzdy
- meziroční index průměrné reálné mzdy