

Velké srovnání českých a německých mezd

Jiří Pour, UniCredit Bank

Úvod

Uplynul měsíc od památného výroku předsedy vlády Petra Fialy, že můžeme mít v Česku za čtyři roky mzdy jako v Německu. Ačkoliv do dneška nevíme, čím a jaké mzdy měl pan premiér přesně na mysli, kauza „německých mezd“ se v médiích stále intenzivně probírá. Tímto textem usilujeme o to, dát probíhající diskusi analytičtější rozměr.

Srovnávání mezd mezi dvěma zeměmi není jednoduchým tématem vzhledem k odlišné míře odvodů a daní, nestejně průměrné odpracované době, jakož i odlišnostem ve struktuře ekonomik, které vedou k rozdílnému profesnímu zastoupení v rámci celkové zaměstnanosti. Ať se na úroveň mezd v Německu a Česku podíváme kterýmkoliv pohledem, rozdíl zůstává značný. Jeho kvantifikace a potenciál pro přiblížení se ovšem mohou mezi pohledy citelně lišit.

1. Jak moc české mzdy zaostávají za německými?

V roce 2023 vydělávali čeští zaměstnanci v přepočtu na osobu v průměru 45 166 Kč (1882 EUR) hrubého měsíčně (v metodice národních účtů), což byla zhruba polovina (51,7%) toho, co vydělával průměrný Němec (3640 EUR). Protože však průměrný Čech odpracuje o třetinu více hodin než průměrný Němec, tak hodinová průměrná mzda v ČR dosahuje pouze 38,6% té německé. Než nás ovládne hněv nad výší mezd v Česku, musíme uvážit tři aspekty:

Zprv, zaměstnavatelé platí za zaměstnance odvody na sociální a zdravotní pojištění, které jsou pro firmy nákladem a pro zaměstnance benefitem. Podíl odvodů na vyplacených mzdách je v ČR o 9 procentních bodů vyšší než v Německu. Správnější je proto sledovat namísto mezd spíše veličinu „náhrady zaměstnancům“, která tyto odvody zahrnuje. V této metrice dosahuje odměna za hodinu

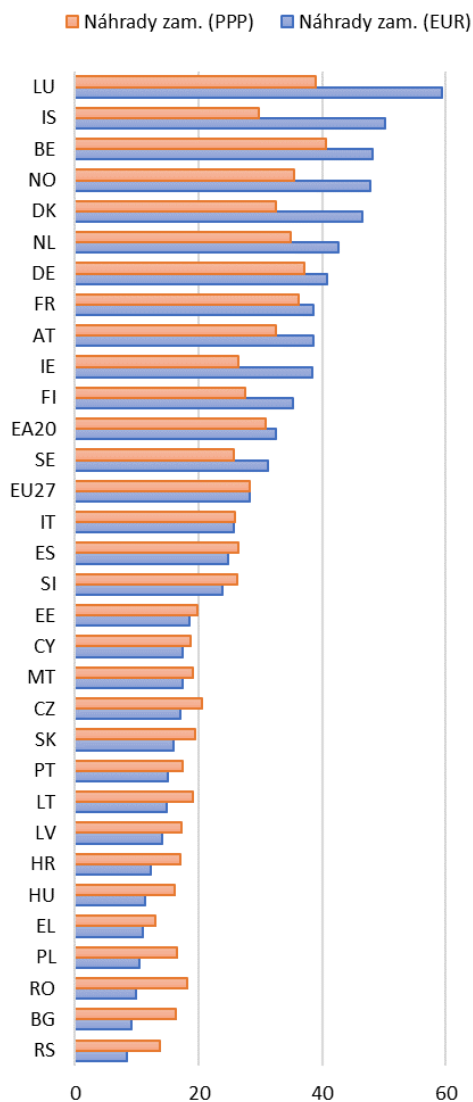
práce průměrného Čecha 41,8% německé úrovně (a 55,8% po přepočtu na pracovníka).

Zadruhé, při srovnání je vhodné zohlednit odlišné cenové hladiny obou zemí. Jinými slovy nás spíše zajímá, kolik zboží a služeb si může průměrný Němec teoreticky koupit za svoji mzdu v Německu oproti tomu, co si může dovolit průměrný Čech v Česku. Po zohlednění cenové hladiny (parita kupní síly na bázi „skutečné individuální spotřeby“) dosáhnou průměrné náhrady českých zaměstnanců v přepočtu na odpracovanou hodinu 55,4% úrovně těch německých (a 74,0% v přepočtu na zaměstnance).

Obrázek 1 ilustruje situaci pro další evropské země. Vidíme, že po zohlednění odlišných cenových hladin došlo k podstatnému zmenšení rozdílů v náhradách zaměstnancům mezi zeměmi, i když rozdíly nadále zůstávají citelné.

Zatřetí, pozici českých zaměstnanců mohou dále vylepšit oproti Německu nižší daně z příjmu. V naší analýze pracujeme s hrubými mzdami a rozdílné zdanění příjmů ponecháme stranou, protože složitost daňových systémů srovnání komplikuje. Nicméně např. pro českého bezdětného zaměstnance vydělávajícího výše uvedenou průměrnou hrubou mzdu by platilo, že v čisté mzdě by se jeho srovnání s německým protějškem zlepšilo o 10 procentních bodů (z uvedených 51,7% na 61,9%). Pokud by vydělával dvojnásobek průměrně mzdy, polepšil by si na 66,3% jeho německého ekvivalentu.

Obrázek 1: Náhrady zaměstnancům na hodinu práce v EUR a v paritě kupní síly (PPP)



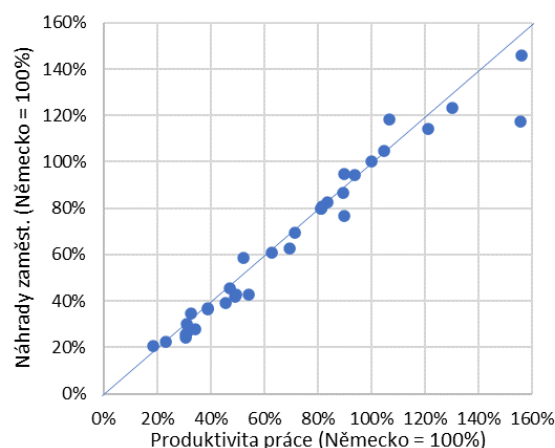
Zdroj: Eurostat, UniCredit Research

2. Proč české mzdy zaostávají za německými?

Za hlavní důvod zaostávání českých mezd za německými lze označit rozdíl v produktivitě práce. Hodina práce českého pracovníka vygenerovala v roce 2023 poloviční přidanou hodnotu ve srovnání s průměrným Němcem (49,0%), konkrétně 30,5 EUR proti 62,3 EUR. Těsný vztah mezi hodinovou produktivitou práce a hodinovými náhradami zaměstnancům ilustruje obrázek 2. Pokud by všechny body ležely na přímce 45 stupňů, znamenalo by to, že všechny země vyplácejí zaměstnancům identický díl přidané hodnoty. To se sice neděje

(viz dále), nicméně vztah mezi produktivitou a mzdami je nezpochybnitelný. Zmíněné náhrady českým zaměstnancům na úrovni 41,8% Německa a produktivita české práce na úrovni 49,0% té německé indikují, že pouze 7,2 procentního bodu německého nárůstu nelze ospravedlnit vyšší produktivitou v Německu.

Obrázek 2: Produktivita práce a náhrady zaměstnancům pro země EU v roce 2023



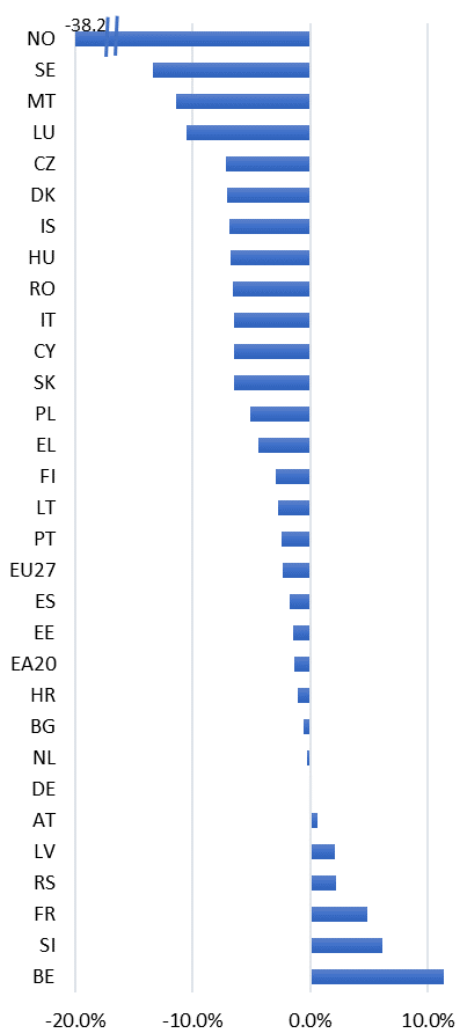
Zdroj: Eurostat, UniCredit Research

Obrázek 3 ukazuje míru zaostávání náhrad zaměstnancům oproti Německu, které nelze vysvětlit odlišnou produktivitou práce. Německo je zemí, která na náhrady zaměstnancům vydává jeden z největších podílů, proto většina evropských zemí na obrázku 3 vykazuje záporné hodnoty ukazatele. Česko s již zmíněnými 7,2 procentními body zaujímá čtvrtou nejhorší příčku mezi zkoumanými zeměmi, avšak dalších sedm zemí EU, včetně těch z Visegrádské čtyřky, je na tom obdobně. Jinými slovy, ačkoliv je pravda, že zaostávání náhrad zaměstnancům oproti úrovni Německa, které nelze vysvětlit rozdílem v produktivitě práce, je v Česku nadprůměrné, nejedná se o nijak mimořádnou hodnotu.

Pokoušeli jsme se najít veličiny, které by tyto rozdíly napříč zeměmi dokázaly vysvětlit, ale marně. Nepotvrdil se vliv vzdělanostní struktury obyvatel, četnosti členství v odborech, ani míry zdanění příjmů. O obtížně měřitelných veličinách jako „sebevědomí při mzdovém vyjednávání“ či „ochota dojíždět za prací“ můžeme jen spekulovat. Ochotu dojíždět za

prací by mohla ovlivňovat kvalita dopravní infrastruktury, ale ani tento vliv se nepotvrdil (testovali jsme dvě relevantní podsložky světového indexu kvality logistiky - LPI). Ponechme tedy tuto část problému bez vysvětlení a zaměřme se na hlavní určující faktor mezd, kterým je produktivita práce.

Obrázek 3: Zaostávání náhrad zaměstnancům oproti Německu, které nelze vysvětlit odlišnou produktivitou práce. Země EU, rok 2023. Záporné hodnoty značí zaostávání, kladné předstih.



Zdroj: Eurostat, UniCredit Research

3. Proč je v Česku nižší produktivita práce?

Nízká produktivita práce neznamená jen méně efektivní výrobní procesy generující fyzicky nižší množství produktu, ale i určité virtuální hodnoty jako vnímání značky „Made in

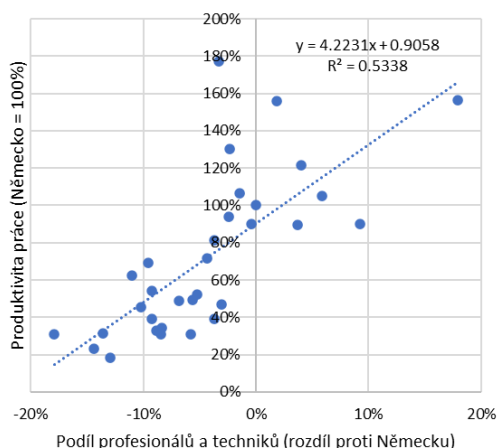
Czechia“. Připevnit plechy na vznikající vozidlo BMW v německé fabrice znamená obecně vyšší penězi oceněnou přidanou hodnotu než tentýž úkon provedený v Česku na vozidle Škoda, byť fakticky jde o identický (a stejně vyspělý) výrobní proces.

Nabízela se hypotéza, že částečným vysvětlením nižší celkové produktivity v Česku oproti Německu by mohla být odlišná odvětvová struktura ekonomiky. Ukázalo se však, že tento efekt je naprosto zanedbatelný. To konec konců není až tak překvapivé: podíl osob pracujících v tom kterém odvětví není to hlavní, mnohem důležitější je vyspělost činností (a tedy přidaná hodnota), jež tito pracovníci vykonávají.

Podívali jsme se proto na strukturu ekonomik pohledem typu pracovních pozic. Nepřekvapí, že ekonomiky zaměstnávající vyšší podíl nekvalifikovanějších pracovníků – profesionálů a techniků – dosahují vyšší produktivity práce. Právě v podílu zaměstnanosti těchto skupin ČR zaostává za Německem. V roce 2023 pracovalo v ČR na pozicích klasifikovaných jako „profesionálové“ 19,4% pracovníků oproti 22,8% v Německu a 16,3% „techniků“ proti německým 19,8%. Celkem byl tak podíl těchto pracovních pozic v Česku o 6,8 procentních bodů nižší oproti Německu. Odhadnutá regresní přímka naznačuje, že narovnání tohoto rozdílu by produktivitu práce v ČR zvýšilo o 28,7 procentních bodů na 77,7% úroveň Německa.

Tak jednoduché to ale není. Struktura zaměstnanosti je odrazem zaměření ekonomiky, nikoliv naopak. Úvaha typu „zaměstnáme více techniků, a tím vykouzlíme vyšší produktivitu“ by byla příliš zjednodušující. Na začátku musí stát podnikatelské vize, které v kombinaci s fungujícím vzdělávacím systémem budou měnit strukturu zaměstnanosti a podporovat růst produktivity práce. Stát by měl k takové změně přispět péčí o podnikatelské prostředí a rozvojem vzdělávání.

Obrázek 4: Podíl profesionálů a techniků na celkové zaměstnanosti a produktivita práce v zemích EU v roce 2023



Zdroj: Eurostat, UniCredit Research

4. Ne všechny profese se mají v ČR hůře než v Německu

Porovnali jsme dostupná data hrubých mezd pro vybrané profese v Česku a Německu. Průměrné mzdy jsou za měsíc v přepočtu na zaměstnance (tabulka 1). Uvádíme srovnání jak mezd v korunách, tak v eurech po přepočtu kurzem dle parity kupní síly (PPP), jenž zohlední odlišné cenové hladiny v obou zemích (na bázi „skutečné individuální spotřeby“).

Obecně lze říci, že rozdíly mezd v expertních pozicích mezi oběma zeměmi jsou nižší oproti ostatním pozicím. To doplňuje poznatek z předchozí části textu, že část rozdílu mezi českými a německými mzdami jde na vrub nižšího podílu expertních pozic v rámci celkové zaměstnanosti. Nejlépe jsou na tom čeští IT experti (v tabulce softwaroví inženýři, IT konzultanti, specialisté na kybernetickou bezpečnost a síťoví administrátoři), kteří dosahují v hrubých mzdách 67%-79% německého ekvivalentu. To po započítání nižší cenové hladiny ČR oproti Německu znamená, že některé skupiny IT expertů vydělávají v ČR reálně více než v Německu (a to i bez zohlednění již zmíněného vyššího zdanění německých příjmů). Zjištění není překvapivé vzhledem k tomu, že trh práce IT expertů je mnohem pružnější (lze relativně snadno žít

v jedné zemi a pracovat na dálku pro zaměstnavatele ze země jiné).

Mezi další expertní pozice, kde jsou mzdy po započítání cenových hladin poměrně blízké těm německým (82-86%), patří projektoví manažeři, marketingoví manažeři, právníci či lékárníci. Jako nejchudší oproti německým kolegům se z našeho srovnání jeví zubaři, dosahující nominálně jen 32% německého ekvivalentu (45% v paritě kupní síly), ovšem je třeba si uvědomit, že v ČR pracuje většina zubařů jako OSVČ, zatímco tyto nízké platy se týkají zubařů v zaměstnaneckém poměru (obvykle mladí začátečníci).

V neexpertních pozicích se mají relativně nejlépe čeští skladníci a pečovatelé, kteří dosahují 72%, resp. 75% jejich německého ekvivalentu v paritě kupní síly. Nejhůře oproti německým kolegům se mají číšníci (54%). Lze se ovšem domnívat, že české statistiky hůře zachycují inkasované spropitné (často v hotovosti), které je významnou složkou příjmů.

Tabulka 1: Průměrné mzdy českých a německých zaměstnanců ve vybraných profesích

	Německo	Česko	Česko / Německo	Česko / Německo (Eur, PPP)
Expertní pozice				
Softwarový inženýr	136 500	107 708	78.9%	109.9%
Strojní inženýr	121 800	53 166	43.7%	60.8%
Projektový manažer	142 800	86 602	60.6%	84.5%
IT konzultant	147 000	116 632	79.3%	110.5%
Právník	147 000	88 188	60.0%	83.6%
Lékařník	113 400	66 916	59.0%	82.2%
Zubař	168 000	54 121	32.2%	44.9%
Architekt	111 300	40 675	36.5%	50.9%
Specialista na kybernetickou bezpečnost	136 500	91 899	67.3%	93.8%
Marketingový manažer	130 200	80 026	61.5%	85.6%
Síťový administrátor	105 000	81 236	77.4%	107.8%
Letecký inženýr	147 000	62 342	42.4%	59.1%
Neexpertní pozice				
Prodáváč	67 200	30 529	45.4%	63.3%
Uklízeč	58 800	24 314	41.4%	57.6%
Číšník	63 000	24 517	38.9%	54.2%
Ridič doručovacích služeb	69 300	34 393	49.6%	69.1%
Skladník	71 400	38 609	54.1%	75.3%
Ostraha	65 100	26 203	40.3%	56.1%
Stavební dělník	75 600	35 018	46.3%	64.5%
Pracovník ve stravování	60 900	27 804	45.7%	63.6%
Pokojská	56 700	25 027	44.1%	61.5%
Pečovatel	67 200	34 588	51.5%	71.7%
Pokladník	63 000	30 765	48.8%	68.0%
Ridič taxi	71 400	31 517	44.1%	61.5%
Zemědělský pracovník	58 800	29 315	49.9%	69.5%

Zdroj: Německo: <https://kummuni.com/whats-the-average-salary-in-germany/>, Česko: setření ISPV, 1H24. <https://www.ispv.cz/cz/vysledky-setreni/aktualni.aspx>. Parita kupní síly: Eurostat.

Poznámka: k dostupným údajům za Německo vybíráme pro srovnání vhodný český ekvivalent v podrobné struktuře ISPV, srovnání však nemusí být zcela přesné. Další komplikací může být odlišný poměr mezi zaměstnaneckými pozicemi a OSVČ (viz popsany příklad zubařů).

Závěr

Je určitě možné hledat cesty, jak vyplnit mezeru mezi úrovní českých mezd a produktivity práce, což by české zaměstnance mohlo teoreticky přiblížit k těm německým o 7 procentních bodů. Zvýšení českých mezd na úroveň Německa (byť „jen“ v paritě kupní síly) se nicméně neobejde bez rychlejšího růstu produktivity práce v ČR oproti Německu. Takový růst je nedílnou součástí reálné ekonomické konvergence, která zůstává během na dlouhou trať.

Jiří Pour

Ekonom

Tel. +420 602 937 576

jiri.pour@unicreditgroup.cz

Pavel Sobíšek

Hlavní ekonom

Tel. +420 955 960 716

pavel.sobisek@unicreditgroup.cz

Economic Research

UniCredit Bank CZ+SK, a.s.

BB Centrum Filadelfia

Želetavská 1525/1

140 92 Praha 4

Disclaimer:

UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s., within developing relationships with its clients and generally informing the public creates and publishes analytical outputs, mostly outputs related to financial markets, currencies and interest rates and stock or investment analyses.

These analytical outputs are meant for informational purposes only, do not represent any offer, or suggestion to buy or sell any investment instrument, they focus only on own and independent investment decision and do not substitute professional investment advice. If not stated otherwise, analytical outputs represent an opinion as of the date of their publishing, whilst can be changed without previous notice.

All information and views used to produce or found in the text of analytical outputs originate or are based on several sources, which UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s. considers to be trustworthy. Despite devoting all care to content and verification of these information and views, UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s. cannot guarantee their correctness, accuracy and completeness.

Rates, prices, yields, appreciations, performances or other parameters achieved by individual investment instruments in the past cannot in any case serve as an indicator or guarantee of future rates, prices, yields, appreciations, performances or other parameters of these or similar financial instruments. Each investment is always connected to the risk of value fluctuation and the return on invested funds is not guaranteed. Financial instruments

denominated in foreign currencies are also exposed to fluctuations following the changes in exchange rates, which can have both positive and negative influence particularly on their rates, prices, appreciations or yields. Change in circumstances affecting the derivation of recommendation can result in loss of validity of the respective recommendation.

UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s., is not responsible in any way for potential damages arising from using information in the analytical outputs. UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s., is not responsible for any losses resulting from investment established following any recommendation, forecast or other information contained in the analytical outputs.

Securities, financial instruments or strategies mentioned in analytical outputs do not have to be suitable for every investor. UniCredit Bank Czech Republic and Slovakia, a.s. recommends to all investors to seek professional advice for their investment intentions and decisions prior to their realization.