

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

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

# Máme příliš mnoho vysokoškoláků? Co lze vyčíst z celoživotních mzdových profilů

Listopad 2023

TARAS HRENDASH, ŠTĚPÁN JURAJDA, DANIEL MÜNICH,  
PAVLA DOLEŽELOVÁ, PAVEL MRÁZEK



PROJEKT NÁRODOHOSPODÁŘSKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR



### **Taras Hrendash**

Získal titul B.Sc. a M.Sc. v oboru finance na Černomořské státní univerzitě (BSSU) v roce 2011. V roce 2015 absolvoval MA studium a v roce 2023 dokončil PhD studium na CERGE-EI. V současné době působí na CERGE-EI jako postdoktorand.



### **Štěpán Jurajda**

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



### **Daniel Münich**

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



### **Pavla Doleželová**

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



### **Pavel Mrázek**

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

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

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

Máme příliš mnoho vysokoškoláků? Co lze vyčíst z celoživotních mzdových profilů

Studie 13/2023

© Taras Hrendash, Štěpán Jurajda, Daniel Münich, Pavla Doleželová, Pavel Mrázek

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2023

ISBN 978-80-7344-695-6 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.)

Studie 13/2023

---

# Máme příliš mnoho vysokoškoláků? Co lze vyčíst z celoživotních mzdových profilů<sup>1</sup>

LISTOPAD 2023

TARAS HRENDASH, ŠTĚPÁN JURAJDA, DANIEL MÜNICH – CERGE-EI

PAVLA DOLEŽELOVÁ, PAVEL MRÁZEK – TREXIMA

---

## Shrnutí

- Od počátku nového století došlo v ČR k dynamickému růstu VŠ vzdělané pracovní síly. V ČR k tomu nejdříve přispěl vznik a rozvoj soukromých vysokých škol na konci 90. let a posléze výrazné otevírání veřejných vysokých škol po roce 2005. Podíl VŠ vzdělaných ve věkové skupině 30–34 let se tak během tří dekad více než zdvojnásobil.
- Nemáme už v Česku z ekonomického pohledu příliš mnoho vysokoškolsky vzdělaných? Odpověď na otázku je důležitá pro rozhodování, do jaké míry by měl stát finančně či jinak podporovat další růst počtu VŠ studentů a absolventů a nakolik by měl občany k počátečnímu a celoživotnímu VŠ studiu motivovat. Odpověď je důležitá i do debaty o potřebě posílení dnes velmi nízké úrovně a rozsahu finanční podpory VŠ studentů.
- V předkládané studii vytváříme popisné statistiky o mzdách a platech zaměstnanců, které jsou užitečným podkladem pro diskusi o této důležité otázce. Srovnáváme vývoj úrovně mezd a platů vysokoškoláků pro kohorty narozené v letech 1960, 1970, 1980 a 1990. Tyto kohorty se výrazně liší co do zastoupení vysokoškolsky vzdělaných. Zároveň pro tyto kohorty sledujeme vývoj mzdového (platového) poměru mezi absolventy vysokých a středních škol (VŠ/SŠ), tj. procentního rozdílu průměrných, resp. mediánových mezd (platů) středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců.
- Za úrovní mzdy (platu) vysokoškolsky vzdělaného jednotlivce je kromě náhodných faktorů následujících pět systematických procesů: **(i)** kumulace profesních a obecně pracovních zkušeností a dovedností během let pracovní praxe (věku); **(ii)** růst nominální mzdové úrovně v ekonomice v důsledku růstu cenové hladiny; **(iii)** růst agregátní produktivity práce v zemi,

---

<sup>1</sup> Tato studie reprezentuje pouze názory autorů, a nikoli oficiální stanovisko Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. či Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE). Za cenné komentáře a rady děkují Filipu Pertoldovi a Jaroslavu Borovičkovi. Veškeré případné nepřesnosti a chyby jdou na vrub autorů. Studie vznikla s podporou projektu NPO „Národní institut pro výzkum socioekonomických dopadů nemocí a systémových rizik“ č. LX22NPO5101 a výzkumného programu Strategie AV21 Společnost v pohybu.

a tedy reálných mezd tažený technologickým pokrokem a řadou dalších makroekonomických a institucionálních fenoménů; **(iv)** výběrovost přístupu k VŠ vzdělání, která způsobuje, že s rostoucím podílem věkové kohorty dosahující VŠ vzdělání roste mezi VŠ vzdělanými podíl méně talentově disponovaných jedinců (přitom intelektuální dispozice se do mezd promítají i přímo, mimo dosažené vzdělání); **(v)** interakce agregátní (či kohortní) nabídky a poptávky po VŠ vzdělané pracovní síle v ekonomice. Pro danou strukturu ekonomiky rostoucí nabídka VŠ vzdělané pracovní síly může tlačit na snižování mzdového poměru VŠ/SŠ. K tomuto tlaku nedochází, pokud poptávka po VŠ vzdělané pracovní síle roste rychleji než nabídka. Např. na narůstající nabídku VŠ vzdělaných může reagovat příliv kapitálu, který VŠ vzdělaných disproportně využívá, tj. poptávka může reagovat na nabídku.

- Předkládaná studie vizualizuje vývoj kohortních mezd (platů) zaměstnanců s věkem, tj. proces (i), a porovnává ho napříč různě vzdělanými kohortami po zohlednění vlivu cenové hladiny a agregátní produktivity (ii a iii). Pokud mzdy vysokoškoláků v mladších kohortách nezaostávají za mzdami stejně starých vysokoškoláků ve starších kohortách, kde bylo vysokoškoláků méně, pak je vliv procesu (iv) relativně omezený nebo poptávka reaguje na nabídku (v), což by bylo v souladu s tvrzením, že VŠ vzdělaných u nás ani v mladších kohortách není příliš. Podobně lze argumentovat u srovnání založených na mzdovém (platovém) poměru, kde je pro vyšší poměru VŠ/SŠ samozřejmě určující i vývoj mezd středoškolsky vzdělaných zaměstnanců.
- Naše analýza ukazuje, že mladší vysokoškoláci, kteří jsou méně vyselektováni na talent než jejich starší kolegové, mzdově ani platově nezaostávají za staršími VŠ kohortami. Dále ukazujeme, že mzdový poměr VŠ/SŠ je sice pro mladší kohorty mírně nižší než pro starší, méně vzdělané kohorty, ale navzdory rychlému růstu podílu VŠ vzdělané pracovní síly mezi nejmladšími zaměstnanci v průběhu posledních dvou dekad zůstává mzdový poměr VŠ/SŠ velmi vysoký: ve středním věku se blíží až dvojnásobku. Ve veřejném (platovém) sektoru pak byl poměr VŠ/SŠ napříč kohortami velmi podobný.
- Vývoj v ČR byl navíc podobný jako v dalších dynamicky rostoucích ekonomikách EU, kde podíl VŠ vzdělané pracovní síly rostl také. Naše zjištění jsou tak v souladu s domněnkou, že dynamický růst nabídky VŠ vzdělané pracovní síly doprovázel (díky přílivu kapitálu využívajícího VŠ vzdělané) obdobně dynamický růst poptávky po ní. Vysoký mzdový poměr VŠ/SŠ podporuje hypotézu udržení vysoké produktivity VŠ vzdělaných zaměstnanců i v mladších vzdělanějších kohortách a udržení vysokých soukromých výnosů z investic do VŠ vzdělání.
- Ideální odpověď na otázku vývoje kauzálního dopadu VŠ studia na mzdy a platy v souvislosti s nárůstem podílu vysokoškoláků v mladších kohortách by vyžadovala využití kvazi-náhodného přiřazení podobných absolventů středních škol do VŠ studia, respektive mimo něj, a to v různých časových obdobích. Dále by budoucí výzkum měl zároveň postihnout výdělky vysokoškoláků a středoškoláků, kteří nejsou zaměstnanci.
- Naše popisné statistiky nicméně hovoří ve prospěch veřejné podpory dalšího zvyšování podílu VŠ vzdělané pracovní síly v ČR. Ostatně podíl VŠ vzdělané pracovní síly v ČR, včetně té nejmladší, nadále zaostává za průměrem zemí EU. Dodatečná podpora VŠ vzdělání by jako v jiných zemích však měla nejen podporovat vysoké školy, ale také VŠ studenty (uchazeče) ze slabšího socioekonomického zázemí a dále navyšovat podíl středních škol poskytujících širší vzdělanostní základ potřebný k VŠ studiu.

Study 13/2023

---

# Do We Have Too Many University Graduates? What Lifetime Earnings Profiles Can Tell Us<sup>2</sup>

NOVEMBER 2023

TARAS HRENDASH, ŠTĚPÁN JURAJDA, DANIEL MÜNICH – CERGE-EI

PAVLA DOLEŽELOVÁ, PAVEL MRÁZEK – TREXIMA

---

## Summary

- Since the beginning of the 21st century, the Czech Republic has experienced dynamic growth in its university-educated workforce. This trend was initially driven by the foundation and growth of private universities in the Czech Republic in the late 1990s, followed from 2005 onwards by a substantial opening-up of public universities. The share of the population aged between 30 and 34 with higher education has more than doubled over the course of three decades.
- From an economic perspective, do we now have too many university graduates in the Czech Republic? The answer to this question is crucial when it comes to deciding the extent to which the state should – financially or otherwise – support future growth in the numbers of university students and graduates, and how much it should encourage citizens to pursue initial or lifelong university education. The answer is also an important factor in debates about the need to increase the currently low financial support available to university students.
- The study we present here provides descriptive statistics about employees' wages and salaries, which serve as a useful basis for any discussion of this important question. We compare trends in university-educated employees' wages and salaries for cohorts born in 1960, 1970, 1980 and 1990. The shares of university graduates in these cohorts differ substantially. Further, we observe trends in the earnings *ratio* for these cohorts between university- and secondary-educated employees, i.e., the percentage differences between the mean or median earnings of employees with higher education and those of employees with only secondary education.

---

<sup>2</sup> This study presents the authors' own views and not the official position of the Czech Academy of Sciences' Economics Institute nor that of the Charles University Centre for Economic Research and Graduate Education (CERGE). We are grateful to Filip Pertold and Jaroslav Borovička for their valuable comments and suggestions. Any remaining ambiguities or errors are the authors' own. This study was produced with support from the NPO "Systemic Risk Institute" no. LX22NPO5101 and from the Czech Academy of Sciences within its AV21 Strategy research programme Society in Motion.

- In addition to chance, a university graduate's earnings are influenced by the following five systematic processes: **(i)** accumulation of vocational and general work skills and experience gained through years of work (age); **(ii)** increases in the nominal wage level in the economy due to rising price levels; **(iii)** growth in aggregate labour productivity in the country, and thus in the real level of wages, driven by technological progress and a range of other macroeconomic and institutional phenomena; **(iv)** the selectivity of access to higher education, which means that, as the share of the age cohort achieving higher education increases, the share of less talented individuals among those with higher education also increases (although intellectual aptitude projects into earnings directly, not only via educational attainment); **(v)** the interaction between the aggregate (cohort) supply and demand for university-educated workers in the economy. Given the structure of the economy, an increase in the supply of workers with higher education may push down the university-educated/secondary-educated earnings ratio. However, that will not happen if demand for university-educated workers rises faster than the supply. For instance, a growing supply of university graduates could attract an influx of capital that makes disproportionate use of university-educated workers, i.e., demand may react to supply.
- This study visualises the evolution of employee cohort earnings by age, i.e., process (i), and compares this across cohorts with different levels of education, taking into account the impacts of price levels and aggregate productivity (ii and iii). If pay for university-educated employees in younger cohorts can keep up with the pay that university graduates earned at the same age in older cohorts with fewer university-educated workers, then either the impacts of (iv) are relatively limited, or demand is responding to supply (v); this would be consistent with the claim that we do not have too many university graduates, even in younger cohorts. A similar argument applies to the comparison based on the earnings ratio, where the level of the university-educated/secondary-educated earnings ratio is of course also influenced by trends in secondary-educated employees' earnings.
- Our analysis shows that younger university graduates, who are not selected for talent to the same extent as their older colleagues, do not lag behind older cohorts of university graduates in terms of their wages or salaries. We also show that, although the university-educated/secondary-educated earnings ratio is slightly lower for younger cohorts than for older, less educated cohorts, it remains very high despite the rapid growth of the share of university graduates among the youngest employees in the past two decades; indeed, in the middle age bands, the ratio is close to 2:1. In the public (earnings) sector, the university-educated/secondary-educated ratio is very similar across all cohorts.
- These trends in the Czech Republic are similar to those observed in other dynamically growing EU economies, where the shares of workers with higher education has also risen. Our findings are thus in line with the hypothesis that dynamic growth in the supply of university-educated labour has been accompanied (thanks to an influx of capital making use of university-educated employees) by similarly dynamic growth in the demand for it. The high university-educated/secondary-educated earnings ratio supports the hypothesis that high productivity can be maintained among university-educated employees even in younger, more educated cohorts, together with high private returns on investment into higher education.
- To provide a perfect answer to the question of how higher education causally affects wages and salaries in the context of a growing share of university graduates in younger cohorts, we would need to use quasi-random assignment of similar secondary-school-leavers into and out of higher education at different times. Future research should also take into account the earnings of university- and secondary-educated individuals who are not employees.

- Nevertheless, our descriptive statistics speak in favour of public support for further increases in the university-educated share of the workforce in the Czech Republic. Indeed, the share of higher education graduates in the Czech workforce lags behind the average for EU countries, even in the youngest age categories. However, any further support for higher education should, as in other countries, not only benefit universities and colleges, but also students (applicants) from socio-economically disadvantaged backgrounds, and should increase the share of secondary schools providing the broader educational grounding necessary for successful university studies.



## Máme moc vysokoškoláků?

Podíl vysokoškolsky (VŠ) vzdělané práceschopné populace v České republice (ČR) po roce 1989 výrazně rostl. Do veřejných i odborných debat se proto opakovaně vrací zásadní otázka: Nemá už ČR z ekonomického pohledu VŠ vzdělané pracovní síly dostatek, či dokonce přebytek? Otázku však není snadné zodpovědět bez pohledu na data o ekonomickém dopadu VŠ vzdělání, protože rostoucí nabídku VŠ vzdělaných často doprovází i růst poptávky po ní. Proto se v této studii ptáme, jak se vyvíjela úroveň mezd a platů VŠ vzdělaných zaměstnanců napříč různě vzdělanými věkovými kohortami a zda se napříč různě vzdělanými kohortami liší mzdový a platový poměr mezi VŠ a středoškolsky (SŠ) vzdělanými zaměstnanci dané kohorty. Naším cílem tedy není metodologicky a datově náročná identifikace kauzálních dopadů VŠ vzdělání na mzdu jednotlivce,<sup>3</sup> ale popisné statistiky, které pro tuto debatu mají užitečnou vypovídací schopnost. Dalším omezením naší analýzy je to, že pokrývá pouze výdělky zaměstnanců.

I částečná odpověď na otázku v nadpisu studie je nicméně podstatná pro nastavení vzdělávací politiky, tedy rozhodnutí, do jaké míry by měl stát finančně či jinak podporovat další růst počtu VŠ studentů a absolventů a nakolik by měl občany k počátečnímu a celoživotnímu VŠ studiu motivovat. Odpověď je důležité znát i pro debaty o potřebě posílení dnes velmi nízké úrovně a rozsahu finanční podpory VŠ studentů. Případné další zvyšování podílu vysokoškoláků by totiž vyžadovalo zpřístupnění VŠ studia většímu podílu mladých zájemců ze sociálně-ekonomicky slabších rodinných poměrů.<sup>4</sup>

Zjištění prezentovaná v této studii ukazují, že po zohlednění agregátních faktorů výdělky mladších vysokoškoláků nezaostávají za výdělky vysokoškoláků ze starších méně vzdělaných kohort. VŠ/SŠ mzdový poměr je pro mladší kohorty sice mírně nižší, ale zůstává v absolutní hodnotě velmi vysoký i pro mladší kohorty navzdory výrazné expanzi VŠ vzdělané pracovní síly v posledních 20 letech. Je to pravděpodobně i díky tomu, že zároveň s nabídkou (počtem vysokoškoláků na trhu práce) rostla i poptávka po VŠ vzdělané pracovní síle (potřeba využití vysokoškoláků zaměstnavateli), tj. měnila se struktura ekonomiky. Naše zjištění jsou v souladu s vývojem v řadě vyspělých zemí, kde je dnes podíl VŠ vzdělané mladší populace (30–35 let staré) stále výrazně vyšší než v ČR.

<sup>3</sup> Identifikace kauzálních dopadů VŠ vzdělání na mzdy by vyžadovala využití kvazi-náhodného přiřazení podobných absolventů středních škol do VŠ studia, respektive mimo něj. Zde máme na mysli soukromé (osobní) finanční výnosy jednotlivců. Vedle nich existují ještě společenské výnosy, které však lze kvantifikovat a měřit ještě obtížněji.

<sup>4</sup> Studie IDEA (Münich a Smolka, 2021) dokladuje, že sociální zázemí v ČR představuje velmi významný faktor určující přístup k VŠ vzdělání.



Pokud odhlédneme od rozmanitého kariérního štěstí a smůly z pohledu jednotlivců a tzv. frikci na trhu práce, jsou pro vývoj VŠ výdělků systematicky důležité následující procesy:

- (i) Kumulace profesních a obecně pracovních zkušeností a dovedností během let pracovní praxe (typicky s věkem).
- (ii) Růst nominální mzdové úrovně v ekonomice v důsledku růstu cenové hladiny.
- (iii) Růst celkové produktivity práce v zemi, a tedy reálných mezd tažený technologickým pokrokem a řadou dalších makroekonomických a institucionálních fenoménů.
- (iv) Výběrovost přístupu k VŠ vzdělání, která způsobuje, že s rostoucím podílem věkové kohorty dosahující na VŠ vzdělání roste mezi VŠ vzdělanými podíl talentově méně disponovaných jedinců (intelektuální dispozice se do mezd promítají i přímo, mimo dosažené vzdělání).
- (v) Interakce agregátní nabídky a poptávky po VŠ vzdělané pracovní síle v ekonomice.

Pro vývoj mzdového poměru VŠ/SŠ je pak samozřejmě důležitý i vývoj mezd středoškolsky vzdělaných zaměstnanců, který tyto faktory také ovlivňuje.

První efekt úzce souvisí s postupujícím věkem. Druhý a třetí efekt je také úzce spojen s plynutím času, ne však osobního kariérního času měřeného věkem, ale času kalendářního (agregátního). Čtvrtý efekt je způsoben statisticky tím, že s otevíráním VŠ systému většímu podílu populace se zvyšuje podíl talentově méně disponovaných mezi VŠ studenty a absolventy, což (ve staticky nastavené ekonomice) snižuje průměr i medián platů.<sup>5</sup> Konečně mzdový poměr VŠ/SŠ se vztahuje k úrovni mezd středoškolsky vzdělaných. Např. bez zvyšování podílu VŠ vzdělaných by se bývaly jinak vyvíjely mzdy středoškolsky vzdělaných. Pokud by růst nabídky VŠ práce nedoprovázel odpovídající růst poptávky po ní, rostla by relativní vzácnost a hodnota SŠ vzdělané pracovní síly. Některé z těchto hlavních procesů se snažíme v naší analýze očistit, tj. odfiltrovat, a zaměřit se tak na mzdový vývoj s užší vazbou na kladenou otázku. Konkrétně sledujeme věkové mzdové a platové profily čtyř různě vzdělaných generací (kohort) zaměstnanců.

---

<sup>5</sup> V odborné literatuře se tento efekt nazývá angl. *ability bias* (dispoziční zkreslení). Pokud mají jednotlivci různé intelektuální dispozice, které se přímo a pozitivně promítají do jejich výdělků a zároveň přispívají k vyššímu dosaženému vzdělání, jsou pozorované vzdělanostní rozdíly ve výdělcích dány dílem rozdílným vzděláním (a jeho kauzálními dopady) a dílem rozdíly v dispozicích. Pozorované vzdělanostní rozdíly ve výdělcích potom nadhodnocují reálný přínos vzdělání. Jedním z důsledků tohoto efektu je, že rozšiřováním přístupu k VŠ vzdělání pro méně disponované jednotlivce se průměrné vzdělanostní rozdíly platů budou snižovat.

Naše analýza je založena na datech z Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV). Mzdu (plat) zaměstnanců měříme jako hrubý výdělek vztažený k odpracované době, tedy mzdový ekvivalent plné pracovní doby. Nepromítá se do ní tedy počet odpracovaných hodin daný například velikostí úvazku či paralelní výdělečnou činností. Takto definovaná mzda pak odpovídá produktivitě jednotky lidského kapitálu.<sup>6</sup> Pro mezinárodní srovnání zastoupení VŠ vzdělání pak využíváme harmonizovaného evropského šetření EU SILC.<sup>7</sup>

## Růst počtu vysokoškolsky vzdělaných

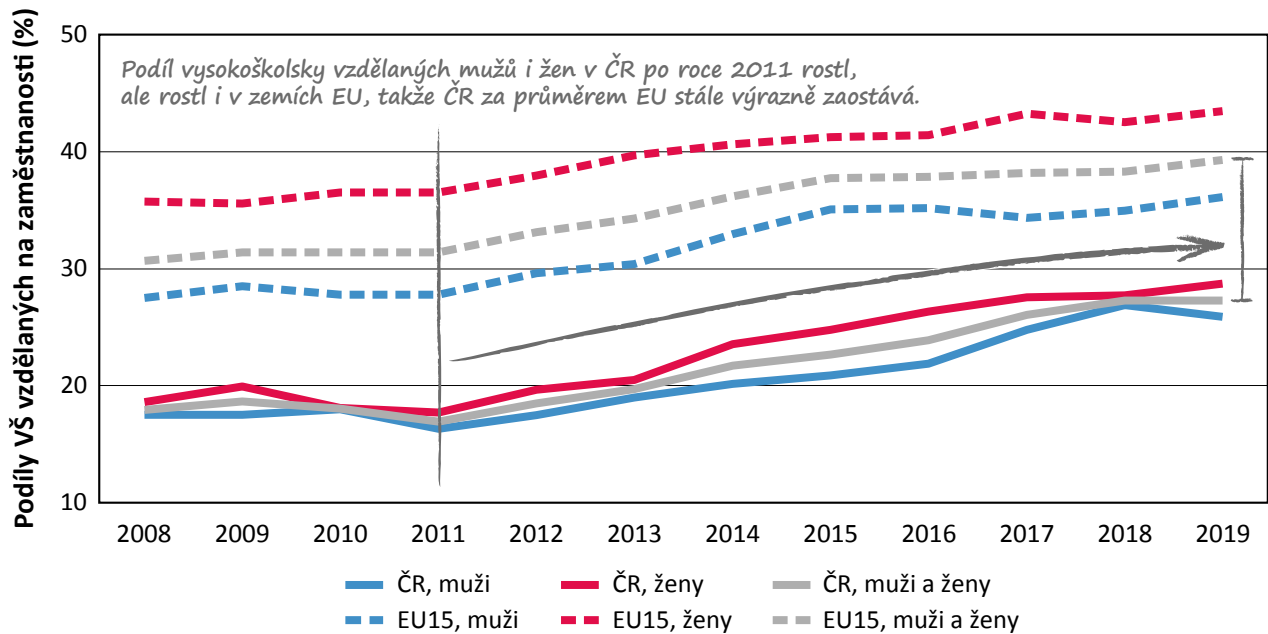
Přístup k VŠ vzdělání se v ČR začal otevírat krátce po listopadu 1989. Velmi výrazně se ale přístup k VŠ vzdělání zlepšil až během první dekády nového století. Nejdříve k tomu přispělo etablování soukromých vysokých škol po roce 1998.<sup>8</sup> Zhruba od roku 2005 následovala výrazná expanse veřejných vysokých škol. Výrazně tak rostl podíl VŠ vzdělané populace a pracovní síly mezi mladšími generacemi. Tento vývoj reflektuje **Graf 1**, ukazuje celkové trendy podílu VŠ vzdělaných na zaměstnanosti v ČR a EU15 na základě šetření EU SILC. Podíl VŠ vzdělaných na zaměstnancích v ČR začal výrazně růst až po roce 2011 (dopad otevření VŠ po roce 2005). Ze zhruba 17 % v roce 2011 tento podíl narostl na zhruba 28 % v roce 2019. Navzdory dynamickému růstu VŠ vzdělaných tak jejich podíl mezi zaměstnanci u nás v roce 2019 stěží dosáhl průměrného podílu zemí EU15 z roku 2008. Protože podíl vysokoškoláků v rámci zemí EU15 i ve sledovaných letech nadále dynamicky rostl, na konci období překonal úroveň 35 %. Česko tedy za průměrem zemí EU výrazně zaostávalo i v před-covidovém roce 2019.

---

<sup>6</sup> Do mzdové sféry jsou zařazeny ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákoníku práce. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, pak odměňují platem podle § 109, odst. 3. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako sféra podnikatelská a platová sféra jako nepodnikatelská.

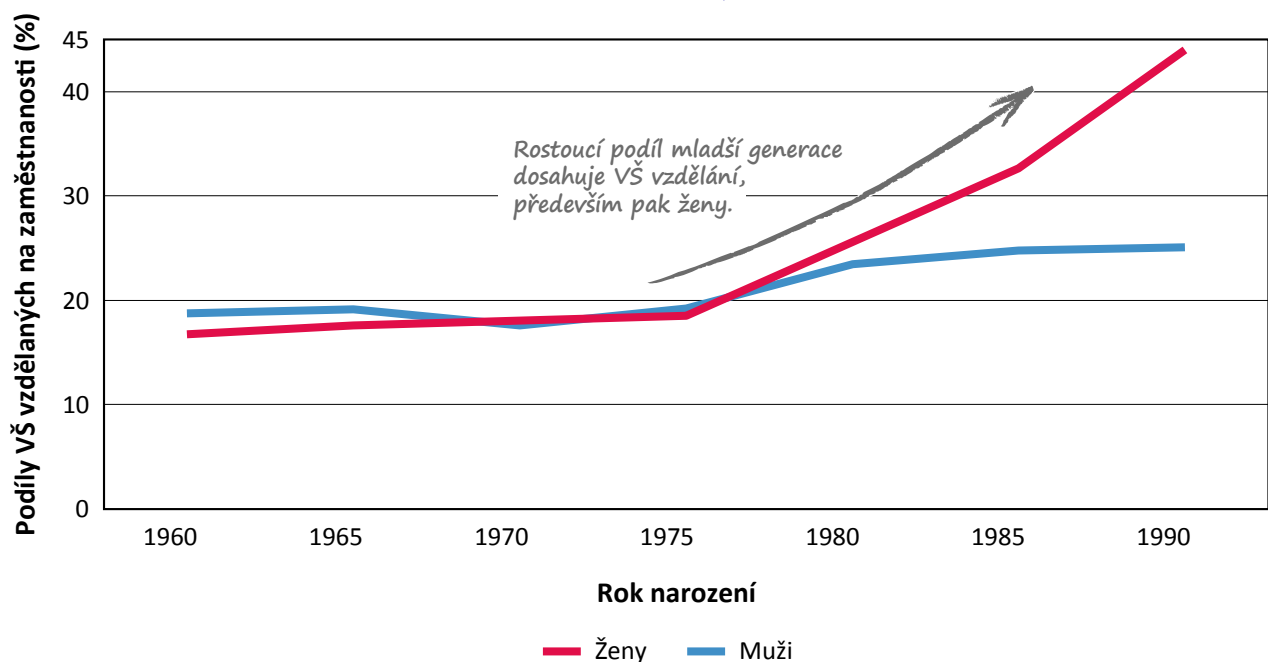
<sup>7</sup> Výběrové šetření EU SILC (European Union – Statistics on Income and Living Conditions) provádí Český statistický úřad pod názvem Životní podmínky a jeho účelem je mimo jiné získávat reprezentativní údaje o příjmovém rozdělení domácností. Obdobné (harmonizované) šetření probíhá ve všech 27 členských zemích EU. Informační systém o průměrném výdělků (ISPV) obsahuje údaje z rozsáhlého statistického šetření MPSV probíhajícího pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělků, které odpovídá evropskému *Structure of Earnings Survey* (SES).

<sup>8</sup> Existenci soukromých VŠ umožnil až zákon přijatý v roce 1998.

**Graf 1: Podíly VŠ vzdělaných na zaměstnanosti v ČR a EU**

Pozn: Vlastní výpočty na základě dat EU SILC.

**Graf 2** pak ukazuje podíly VŠ vzdělaných mezi zaměstnanci (mzdové i platové sféry společně) v ISPV šetření, které je násobně větší než EU SILC, k roku 2019 podle roku narození v dělení na muže a ženy.

**Graf 2: Věkově specifické podíly VŠ vzdělaných mezi zaměstnanci, ČR (%)**

Pozn.: Vlastní výpočty na základě dat ISPV za rok 2019.  
Bez rozlišení sféry.  
Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.  
Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

Pro kohorty 1980 a mladší dochází k výraznému nárůstu podílu VŠ vzdělaných mezi zaměstnanci a zároveň k otvírání nůžek mezi muži a ženami, kdy podíl VŠ vzdělaných žen mezi zaměstnanci roste významně rychleji. Z mezinárodních srovnání založených na EUSILC dále vyplývá, že zatímco věkově specifický podíl VŠ vzdělaných českých žen narozených v první půli 80. let dosáhl téměř úrovně zemí EU15, čeští muži obdobného věku za EU15 i dnes výrazně zaostávají.<sup>9</sup>

### *Generační věkové profily – teoretický exkurs*

Typické věkové profily zaměstnanosti a mezd jsou založeny na průřezových datech sebraných k určitému datu, a kombinují tak data napříč věkovými kohortami. Takový věkový profil ale nutně nepředstavuje trajektorii, kterou daná generace v životě prošla nebo kterou mladší generace teprve v životě projdou. Jedinci staršího věku v době sběru dat měli v mládí pravděpodobně jinou míru zaměstnanosti a jinou úroveň mezd, než mají lidé v době sběru dat mladí. Průřezová data sbíraná opakovaně v delším časovém horizontu ale dovolují (neúplně) sledovat celoživotní věkové profily dle generací.

Protože se v této studii věnujeme dopadům velkých mezigeneračních změn co do VŠ vzdělanosti, sledujeme věkové profily různých generací. Umožňují nám to data z šetření ISPV a SILC,<sup>10</sup> která jsou v průřezové podobě dostupná za poměrně dlouhé období 2002–2022, respektive 2005–2019. Pokrývají tedy téměř 20 let života každé z námi sledovaných čtyř kohort narozených v letech 1960, 1970, 1980 a 1990.

### *Věkové profily zaměstnanosti*

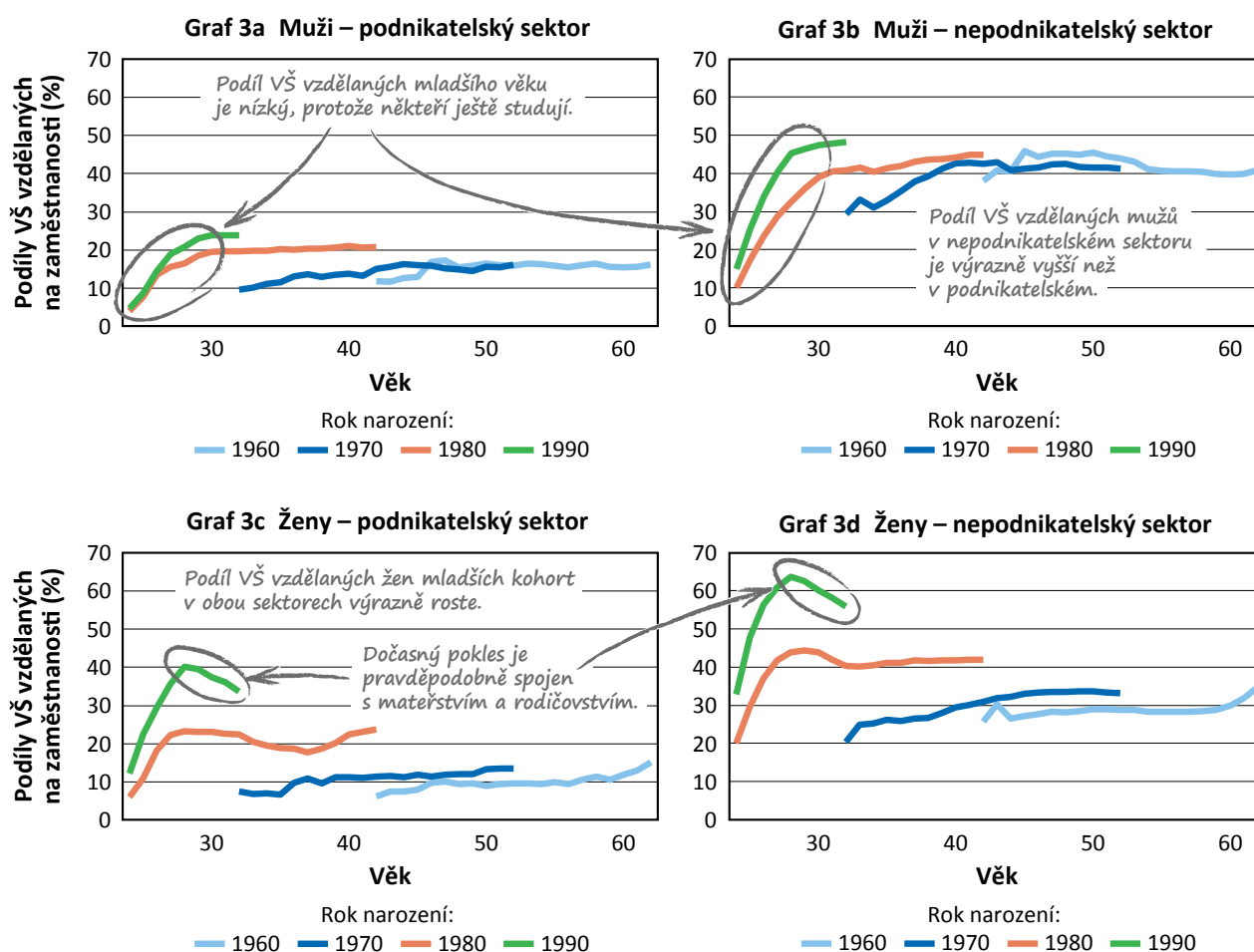
**Grafy 3a, b, c, d** ukazují vývoj kohortních podílů VŠ vzdělaných na zaměstnanosti dle ISPV. Zde i v další části analýzy kromě uvedených 4 generací rozlišujeme mezi muži a ženami, protože růst VŠ vzdělanosti mladších žen v posledních 20 letech muže výrazně předstihl a protože je vývoj participace na trhu práce s věkem pro ženy jiný než pro muže.

<sup>9</sup> Z dat EU SILC vyplývá, že zatímco pro kohortu narozenou v roce 1960 ČR za EU15 zaostávala v rozsahu VŠ vzdělání mezi zaměstnanci jen mírně, pro kohortu 1970 bylo toto zaostávání již významné. Pro kohortu 1980 je patrné dohánění vývoje v EU15, obzvláště pro ženy, ale pro kohortu 1990 se již zaostávání za EU-15 opět zvětšuje. To může odpovídat nejen rozdílu v počtech studentů přijatých do vysokoškolského studia, ale i např. delší době VŠ studia v ČR než v jiných zemích, tj. vyššímu věku při absolvování VŠ, pokud studenti VŠ studia již mají (aspoň) částečné zaměstnanecké úvazky. Kohortní profily zastoupení VŠ vzdělání mezi zaměstnanci založené na ISPV se od profilů založených na EU SILC pro mladší kohorty významně liší, což může být způsobeno např. tím, že ISPV započítává každý zaměstnanecký úvazek daného jedince zvlášť.

<sup>10</sup> Graf 1 je založen na šetření SILC, Grafy 2 až 5 na šetření ISPV. Zatímco v rozsáhlém ISPV šetření definujeme kohortu jako zaměstnance narozené v daném roce, např. v roce 1980, pak v menším SILC šetření kohorta 1980 odpovídá zaměstnancům narozeným v intervalu 1980–1984.

A také rozlišujeme mezi mzdovým (podnikatelským) a platovým (veřejným, nepodnikatelským) sektorem. Zatímco v podnikatelském sektoru je mzdová úroveň výsledkem tržních sil, v nepodnikatelském sektoru jsou platy výsledkem interakcí mezi regulací státu a tlakem tržních sil ze sektoru podnikatelského.

### Grafy 3: Kohortně specifické profily podílu VŠ vzdělaných (%)



Pozn.: Data ISPV

Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.

Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

Vertikální posuny profilů podílu VŠ vzdělaných napříč kohortami indikují mezigenerační růst podílu VŠ vzdělaných zaměstnanců. Při dělení na podnikatelský a nepodnikatelský sektor však mohou být změny podílů v čase způsobeny i přesuny mezi podnikatelským (mzdovým) a nepodnikatelským (platovým) sektorem. Stoupající segmenty profilů v nižším věku u dvou mladších kohort jsou způsobeny tím, jak tito lidé postupně dokončovali VŠ.

Nám dostupná data pro obě starší kohorty narozené v letech 60. a 70. pokrývají pouze střední a vyšší věk. Proto nemůžeme ukázat spodní část jejich profilů v mladším věku.

Naopak v případě obou mladších kohort nemůžeme ukázat část profilu odpovídající staršímu věku, protože to bude předmětem budoucího vývoje.

### *Ženy a muži*

Podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru v rámci našich čtyř kohort ukazují **Grafy 3a, b** pro muže a **Grafy 3c, d** pro ženy. Jak už bylo zmíněno, otevření vysokých škol se výrazně promítlo do podílu VŠ vzdělaných zaměstnanců u nejmladší kohorty narozené v 90. letech v obou sektorech. Mnohem větší dynamika je patrná v případě žen. Je to vidět na vertikálním rozdílu mezi profilem kohort narozených v 90. a 80. letech. U kohorty 90. let vidíme mnohem rychlejší počáteční růst podílu VŠ vzdělaných s věkem než u kohorty z let 80. Například v nejmladší kohortě narozené v roce 1990 mělo ve věku 30 let vysokou školu zhruba 60 % zaměstnankyň platového (veřejného) sektoru, zatímco v kohortě narozené v roce 1980 to bylo jen 44 %. Podobný, i když méně dramatický vývoj vidíme i v sektoru podnikatelském.

Starší kohorty narozené v letech 1960 a 1970, které dostupná data pokrývají pouze ve středním a starším věku, vykazují profily podílu VŠ na zaměstnanosti na podobné úrovni. Podíly VŠ žen mírně rostou i ve středním věku. Zde si musíme uvědomit, že podíl VŠ vzdělaných v zaměstnanosti pro danou kohortu je dán nejen tím, kolik lidí z ní na počátku získalo VŠ vzdělání, ale také tím, kolik z nich si VŠ doplnilo v pozdější fázi pracovní kariéry, a také potenciálně se měnící participací méně vzdělaných v daném sektoru zaměstnanosti.

Za pozornost stojí dočasný pokles podílu VŠ vzdělaných žen narozených v roce 1980 po 30. roku jejich života. Zjištění mnoha výzkumů, např. studie IDEA (Grossmann a München, 2023), ukazují, že v ČR je vysoký dopad mateřství a rodičovství na zaměstnanost žen, kde na poměry zemí EU poměrně vysoký podíl českých žen zůstává delší dobu zcela mimo trh práce. Propad podílu VŠ vzdělaných žen na zaměstnanosti po 30. roku života odráží rozdílné načasování mateřství a rozdílný dopad mateřství na zaměstnanost žen s vysokoškolským vzděláním a těch s nižší úrovní vzdělání.

U mužů nejsou rozdíly ve tvaru profilů podílu VŠ na zaměstnanosti v podnikatelském a nepodnikatelském sektoru velké, ale za pozornost stojí. V případě nejmladší generace mužů narozených v 90. letech (**Grafy 3a, b**) se podíl VŠ vzdělaných na zaměstnanosti ve veřejném (platovém) sektoru dnes blíží úrovni 47 %. Je tedy jen o málo vyšší, než u starších generací mužů narozených v 60., 70. a 80. letech (**Graf 3b**). U dvou nejstarších

generací je patrný růst VŠ vzdělaných odpovídající doplňování VŠ vzdělání v pozdějším věku nebo klesajícímu zapojení SŠ vzdělaných do zaměstnanosti. V podnikatelském (mzdovém) sektoru je naopak mezi nejmladší kohortou 1990 a kohortou 1970 vidět výrazný nárůst podílu VŠ vzdělání na zaměstnanosti (**Graf 3a**). Výše prezentované statistiky podílů VŠ vzdělaných jsou pro mladší kohorty konzistentní s výrazným odlivem vysokoškoláků mimo zaměstnanecké poměry, tj. zapojení na trhu práce formou OSVČ.

## Věkové profily VŠ mezd a platů

Dynamický růst nabídky VŠ vzdělané pracovní síly na českém trhu práce během posledních dvou dekad postuluje otázku, do jaké míry se těmto vysokoškolákům výdělečně dařilo na trhu práce. Pokud masivně pracují v nevhodných povoláních, jejich výdělky by to měly reflektovat.

**Naše první otázka: Do jaké míry generačně specifický vývoj podílu vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců koreluje s kohortně specifickým vývojem mediánu mezd vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců?**

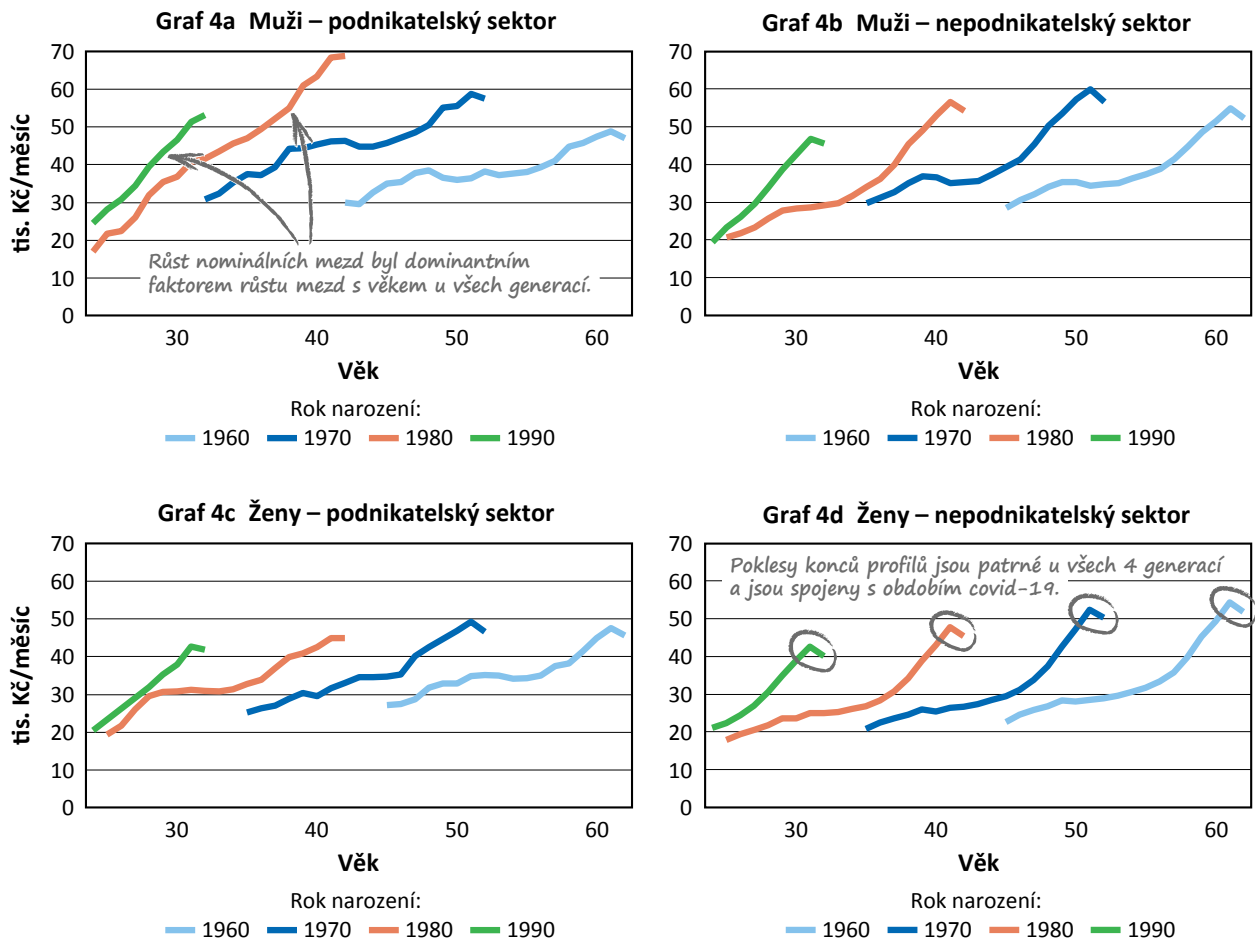
Odpověď na tuto otázku není tak snadná, jak se může na první pohled zdát. Je totiž třeba sledovat věkově specifické mzdy. A ty se v čase mění v důsledku několika systematických důvodů diskutovaných v úvodní sekci. V další části proto ze mzdových profilů jednotlivých kohort postupně odstraňujeme některé faktory, které srovnání VŠ mezd (platů) ovlivňují.

**Grafy 4a, b** ukazují věkové profily mediánů nominálních mezd a platů našich čtyř kohort zaměstnanců, zvlášť pro muže a ženy a oba sektory.

V ekonomicky dlouhodobě stabilním prostředí by byla vertikální pozice i tvar mzdových profilů stejné, navazovaly by na sebe. To v české realitě rozhodně neplatí. Měsíční nominální mzdy a platy mužů vysokoškoláků jsou ve věku 30, 40 a 50 let o cca 15 tisíc Kč vyšší u kohort o dekádu mladších. (Rozdíl je menší u VŠ kohorty 1990 v podnikovém sektoru.) Podobně je tomu u vysokoškolsky vzdělaných žen. Všechny kohortní profily měly v posledních zhruba deseti kalendářních letech výraznou růstovou tendenci, což může odpovídat růstu cenové hladiny či růstu agregátní produktivity (výdělkové úrovně).



### Grafy 4: Kohortní profily mediánů nominálních mezd a platů VŠ vzdělaných (tis. Kč)



Pozn.: Data ISPV

Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.

Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

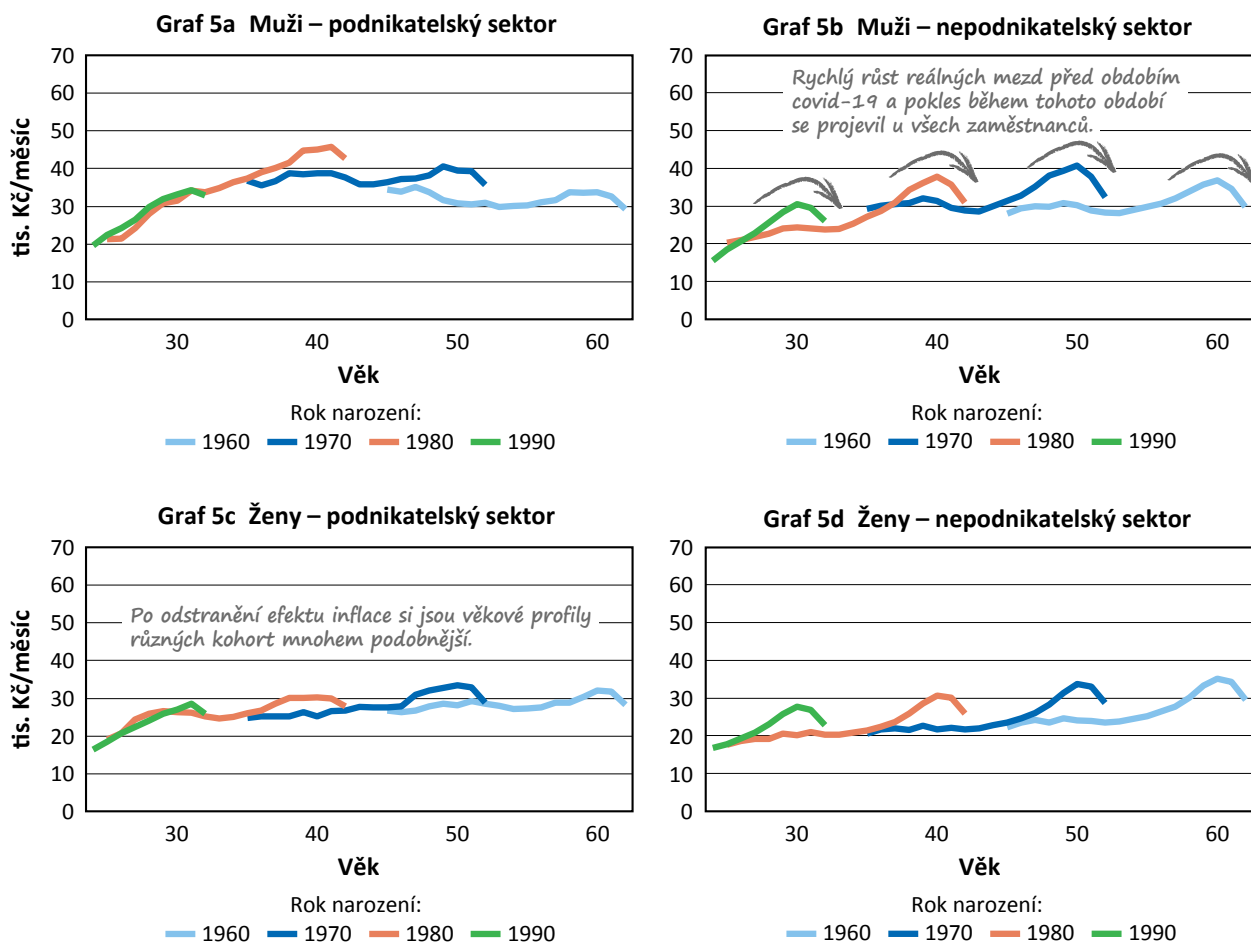
V dalším kroku proto ze mzdových profilů odstraňujeme vliv celkového růstu nominálních mezd v české ekonomice v důsledku inflace, a to pomocí indexu spotřebitelských cen. Takto očištěné profily, tedy mzdy v reálném vyjádření,<sup>11</sup> ukazují **Grafy 5 a, b, c, d**. Pokud by se všechny čtyři kohorty pohybovaly po stejných věkových trajektoriích mezd (platů), vykreslovaly by dílčí segmenty generací jediný celoživotní profil. Tak tomu není ani zde. Po odstranění efektu inflace je reálný medián mezd vysokoškolsky vzdělaných mužů vyšší (o cca 10 tisíc) u mladších VŠ vzdělaných kohort (s výjimkou kohorty 1990 v podnikatelském sektoru). Obzvláště v poslední dekádě byly reálné mzdy každé mladší a vzdělanější kohorty vyšší než reálné mzdy kohorty starší ve stejném věku. Toto platí ve všech

<sup>11</sup> Reálné mediány mezd a platů jsou založeny na datech ISPV a pro výpočet jsme použili míru inflace ČSÚ (rok 2005 jako základní rok pro srovnání).

případech kromě nejmladší kohorty v podnikatelském sektoru. V nepodnikatelském sektoru je tento růst patrný jak u mužů, tak u žen.

Jsou kohortní rozdíly reálných VŠ mezd napříč kohortami (po odstranění vlivu inflace) důsledkem růstu produktivity celé ekonomiky, nebo jsou napříč kohortami rozdíly v trajektorii mezd oproti agregátnímu vývoji? Benefitovaly některé kohorty z agregátního růstu více než jiné? Jak by vypadala mzda vysokoškoláka ročníku 1980 ve 30 letech, pokud bychom ho přenesli časem o 10 let zpátky, takže by působil na stejném trhu práce jako třicetiletý vysokoškolák ročníku 1970?

### Grafy 5: Kohortní profily mediánů reálných mezd a platů VŠ vzdělaných (tis. Kč)

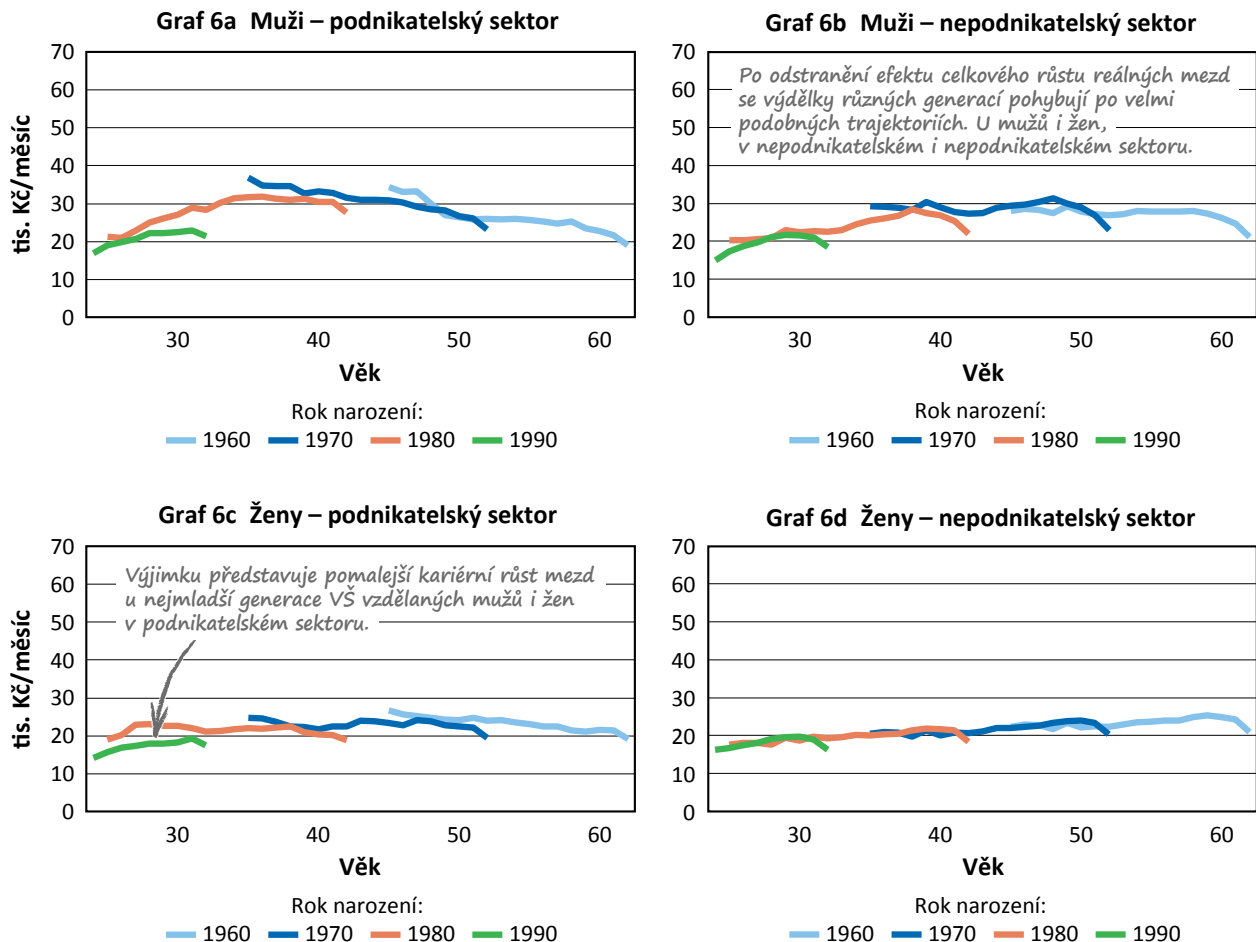


Pozn.: Data ISPV

Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.

Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

## Grafy 6: Kohortní profily mediánů mezd VŠ vzdělaných (tis. Kč) (po eliminaci agregátního růstu mezd a platů)



Pozn.: Data ISPV

Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.

Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

V **Grafech 6a, b** pro muže a **Grafech 6c, d** pro ženy ukazujeme profily kohortních mediánových mezd a platů, tentokrát po odstranění vlivu nejen agregátní inflace, ale i agregátního růstu mezd v ekonomice.<sup>12</sup> Všechny kohortní mzdové (platové) profily tedy zobrazujeme pro hypotetický scénář, kdy od roku 2005 nedošlo v české ekonomice k žádnému agregátnímu růstu reálných mezd (platů). Všechny kohorty dáváme do „stejně ekonomiky“. Tentokrát již profily mladších a starších generací téměř splývají do profilu jednoho. To ukazuje, že u mladší generace ke snížení úrovně VŠ mezd (platů) v důsledku expanze nabídky VŠ vzdělané pracovní síly v letech 2000–2020 nedošlo. Jediným varovným signálem je mírně nižší úroveň výdělků u nejmladší kohorty v podnikatelském sektoru.

<sup>12</sup> Nejprve vypočítáme meziroční tempa růstu mezd a platů. Poté vypočítáme index kumulativního růstu a použijeme jej k normalizaci mezd a platů jednotlivých kohort pro daný věk tak, že odpovídají základní úrovni z roku 2005.

Mladší generace s VŠ vzděláním se tedy s rostoucím věkem pohybují po velmi podobných mzdových trajektoriích jako generace starší. Platí to u mužů i žen, byť jsou tvary profilů mužů a žen odlišné. Mzdový (platový) profil VŠ vzdělaných mužů má tvar obráceného U. Vrchol má ve věku 35–37 let v podnikatelském sektoru a zhruba 50 let věku v sektoru veřejném. To odpovídá kariérnímu profilu produktivity práce, jak ho předvídá model lidského kapitálu s efektem depreciace. U žen v platovém sektoru je tvar profilu lineární, zatímco v mzdovém sektoru dochází k poklesu na konci pracovní kariéry, což ale může pro ženy i muže být specifické pro kohortu 1960, která dominantně dosáhla VŠ vzdělání před rokem 1989. U profilu žen budou roli hrát i relativně dlouhé absence na trhu práce v důsledku mateřství a rodičovství a dřívější odchody do důchodu. Význam jistě má i mnohem méně častější směřování žen do řídicích profesí, respektive úrovní managementu, což snižuje motivaci k investicím do vlastní budoucí vyšší produktivity lidského kapitálu.

Náš dosavadní rozklad vývoje VŠ mezd a platů obsahuje přítomnost obtížně zohlednitelných fenoménů, které souvisejí s expanzí přístupu k VŠ vzdělání. Jde jednak o měnění se strukturu poptávky po práci, kde mobilní kapitál může reagovat na měnění se nabídku VŠ práce, jednak o tři faktory, které mohou působit na úroveň VŠ mezd mladších kohort negativně. Jedná se o již dříve diskutovanou měnění se výběrovou selektivitu VŠ vzdělání (*ability bias*). Dále je vhodné vzít v úvahu měnění se strukturu samotného vysokoškolského studia, tj. rostoucí podíl bakalářsky vzdělaných VŠ absolventů (studium v délce 3–4 let) oproti absolventům magisterského studia (5–6 let), kteří dominovali ve starších kohortách VŠ vzdělaných. Pokud magistři mají díky dodatečným rokům studia vyšší výdělky než bakaláři, ovlivňuje to naše kohortní srovnání vývoje VŠ mezd. Mění se i oborová struktura absolventů VŠ směrem k administrativně provozním profesím, což také může na mediánovou VŠ mzdovou a platovou úroveň působit negativně. Je tedy možné, že po zohlednění těchto faktorů by srovnatelné VŠ mzdy mladších kohort byly vyšší. Na druhou stranu je možné, že kvalitativní obsah VŠ vzdělání (navýšení produktivity za každý rok studia) je pro mladší kohorty vyšší, než tomu bylo u studentů před rokem 1989.

**Dílčím závěrem této kapitoly je, že výrazný růst nabídky VŠ vzdělaných zaměstnanců v posledních dvou dekadách v ČR úroveň věkově specifických mezd a platů vysokoškoláků z nejvíce vzdělaných mladších kohort nestlačil výrazně pod úroveň výdělků starších kohort vysokoškoláků.**

## Mezinárodní srovnání mzdových profilů

V této sekci analýzu mzdových profilů vysokoškoláků rozšiřujeme na srovnání napříč zeměmi. Sledujeme, zda země podobné ČR zaznamenaly obdobný vývoj generačních mzdových profilů VŠ vzdělané pracovní síly. Pro tento účel nelze použít data ISPV, ale je třeba využít data z celoevropského výběrového šetření domácností a jednotlivců EU SILC.<sup>13</sup> Protože však v datech EU SILC není možno rozlišovat mezi podnikatelským a nepodnikatelským sektorem, prezentujeme mzdové profily bez ohledu na sektor. Navíc zde sledujeme pouze profily mužů, protože se napříč zeměmi výrazně liší rodinná politika, specificky vliv rodinné politiky na výpadek matek z trhu práce, což není předmětem naší analýzy, která se dívá na srovnání napříč různě vzdělanými kohortami.

Nejprve jsme ověřili, že data EU SILC v případě ČR poskytují kvalitativně obdobné výsledky jako údaje z domácího rozsáhlého šetření zaměstnanců ISPV, které jsme použili v předchozí sekci. Pro účely tohoto srovnání napříč šetřeními jsme mediány mezd specifické pro oba sektory ISPV agregovali do statistik za celé hospodářství.<sup>14</sup>

**Grafy 7a, b** ukazují, že údaje na základě databáze EU SILC dávají pro ČR kvalitativně podobné VŠ mzdové profily našich čtyř kohort zaměstnanců jako data ISPV. Tedy že mladší kohorty vydělávají v průměru více (v reálném vyjádření), než vydělávaly dnes již starší kohorty, když byly ve stejném mladším věku. Jisté odlišnosti mají přirozené příčiny.<sup>15</sup> **Grafy 7c, d** ukazují přibližně stejný obrázek jako **Grafy 6**, ale ve zjednodušené podobě linearizovaných segmentů mzdových profilů pro účely zjednodušených mezinárodních srovnání.

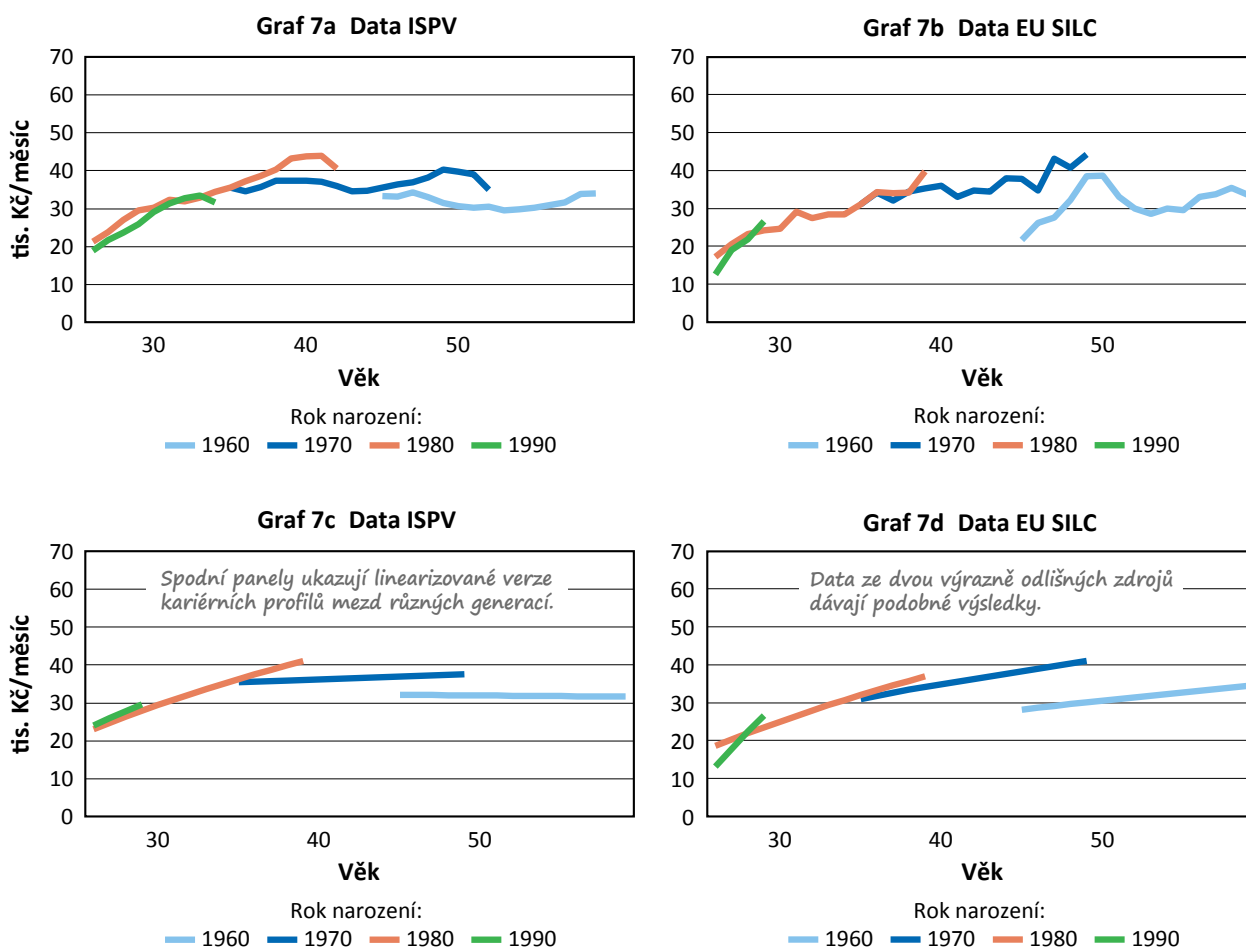
---

<sup>13</sup> Původní data EU SILC představují reprezentativní vzorky domácností a jednotlivců, kde jsou příjmy a výdělky uváděny samotnými zaměstnanci. Tato data jsou k dispozici s roční frekvencí od roku 2005. Počítáme opět s mediány mezd pro muže pracující alespoň 30 hodin týdně a aplikujeme normalizaci na ekvivalent plného pracovního úvazku (tj. příjem osoby pracující 30 hodin vynásobíme 4/3, abychom získali ekvivalent plného pracovního úvazku srovnatelný napříč zeměmi, kohortami a věkem).

<sup>14</sup> K výpočtu vážených průměrů mediánů mezd specifických pro jednotlivá odvětví za každý rok jsme použili počty zaměstnanců v jednotlivých odvětvích získané z: <https://www.kurzy.cz/cnb/ekonomika/osob-rocni-data/podnikatelska-sfera/> a <https://www.kurzy.cz/cnb/ekonomika/osob-rocni-data/nepodnikatelska-sfera/>

<sup>15</sup> SES (ISPV) a SILC dávají samozřejmě kvantitativně jiné statistiky: SILC postihuje příjmy za všechny úvazky daného pracujícího, SES sleduje jen zaměstnance s týdenním úvazkem vyšším než 30 hodin, ISPV má pravděpodobně reprezentativnější pokrytí zaměstnanců atd.

## Grafy 7: Kohortní profily mediánů reálných mezd VŠ vzdělaných mužů (tis. Kč) (muži; linearizované srovnání profilů na základě dat ISPV a EU SILC)



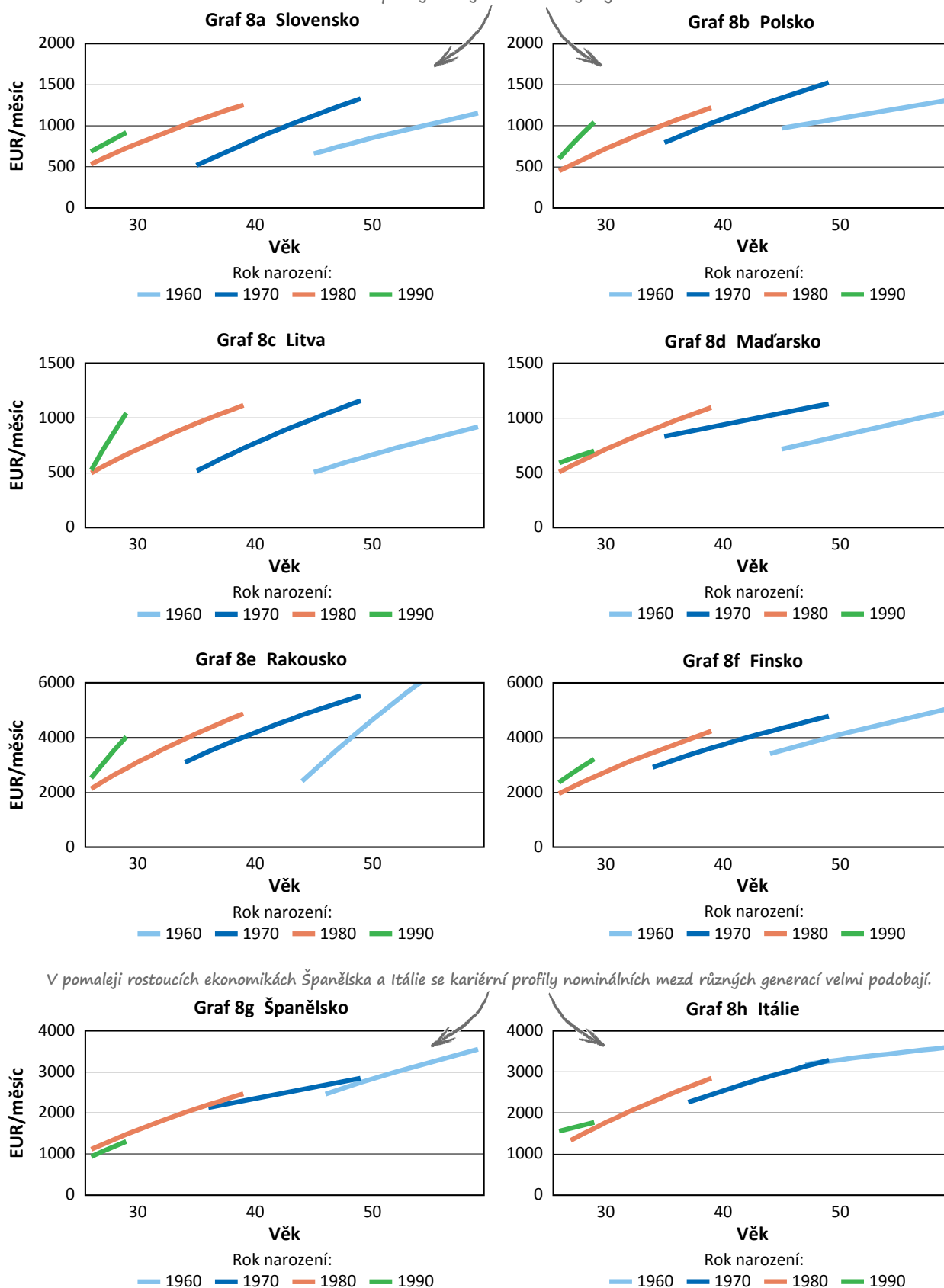
Pozn.: Vlastní výpočty na základě dat ISPV a EU SILC  
Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.  
Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

### Mzdy VŠ vzdělaných: Česko, Slovensko a Polsko

**Grafy 8a, b** ukazují reálné VŠ výdělkové profily na Slovensku a v Polsku, což jsou země blízké ČR nejen geograficky, ale také rychlejším ekonomickým růstem bývalých socialistických centrálně plánovaných ekonomik. I v těchto dvou zemích vidíme, že VŠ mzdové profily mladších kohort jsou vyšší, než v mladším věku zažily kohorty starší. A podobný byl vývoj i v geograficky vzdálenějších post-socialistických Litvě a Maďarsku (**Grafy 8c, d**). A podobný vývoj, byť méně výrazný, můžeme sledovat i v dynamicky rostoucích zemích jako jsou Rakousko a Finsko, které dědictvím socialisticky řízeného hospodářství zatíženy nejsou (**Grafy 8e, f**). Výjimku zde představuje pouze generace rakouských mužů narozených v 60. letech.

## Grafy 8: Kohortní profily mediánů reálných mezd VŠ vzdělaných (EUR) (muži; podnikatelský i nepodnikatelský sektor; data EU SILC)

*V bývalých socialistických centrálně plánovaných ekonomikách s rychlejším ekonomickým růstem se kariérní profily reálných mezd různých generací velmi liší.*



*V pomaleji rostoucích ekonomikách Španělska a Itálie se kariérní profily nominálních mezd různých generací velmi podobají.*

Pozn.: Vlastní výpočty na základě dat EU SILC



Jiné VŠ mzdové profily pak vidíme v pomaleji rostoucích zemích EU (jak z hlediska mezd, tak podílu vysokoškolsky vzdělaných) jako je Španělsko a Itálie (**Grafy 8g, h**). V těchto zemích se VŠ reálné mzdy mladších generací pohybovaly po velmi podobných profilech (co do výše i strmosti) jako před nimi generace starší. Mladším generacím VŠ vzdělaných se tedy relativně lépe nedařilo.

**Náš další dílčí závěr zde tedy je, že k rozdílům mezi výdělkovými profily VŠ vzdělaných zaměstnanců jednotlivých generací výrazně přispěl růst produktivity v celé ekonomice v mnoha zemích, kde došlo k expanzi VŠ vzdělání. I mimo ČR mladší generace více vysokoškolsky vzdělaných nebyly v důsledku rychlého růstu nabídky vysokoškoláků výdělkově znevýhodněny.**

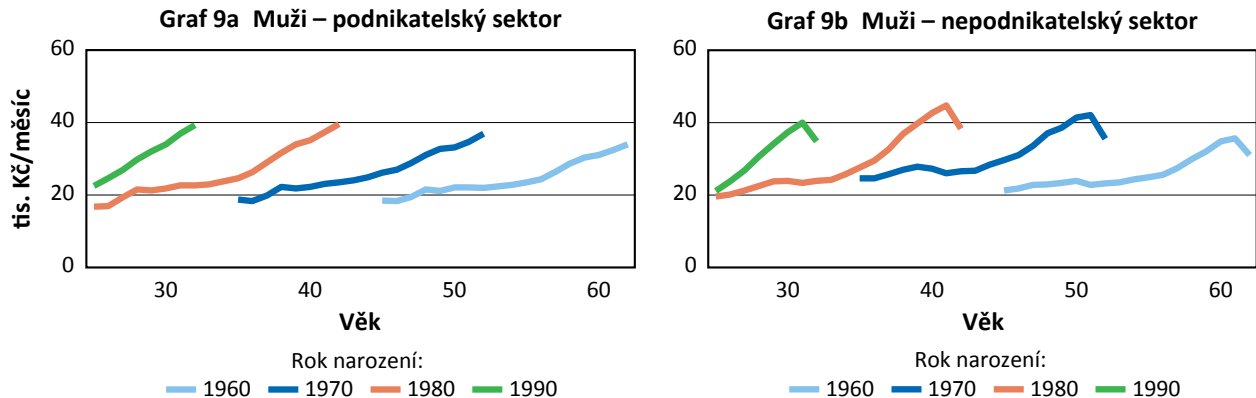
## VŠ/SŠ mzdový a platový poměr

Jak vypadá kohortní srovnání VŠ mezd a platů, pokud ho vztáhneme vůči současnému vývoji mezd a platů středoškolsky vzdělaných? Pokud je středoškoláků málo vůči potřebám ekonomiky, jejich hodnota na trhu práce poroste a projeví se to tak nižším mzdovým poměrem mezi VŠ a SŠ zaměstnanci daného sektoru a pohlaví a věku.

**Naše poslední otázka zní: Existuje zřetelnější rozdíl v mediánu mezd mezi VŠ vzdělanými a středoškolsky (SŠ) vzdělanými muži a ženami z hlediska časového vývoje a rozdílů mezi kohortami?**

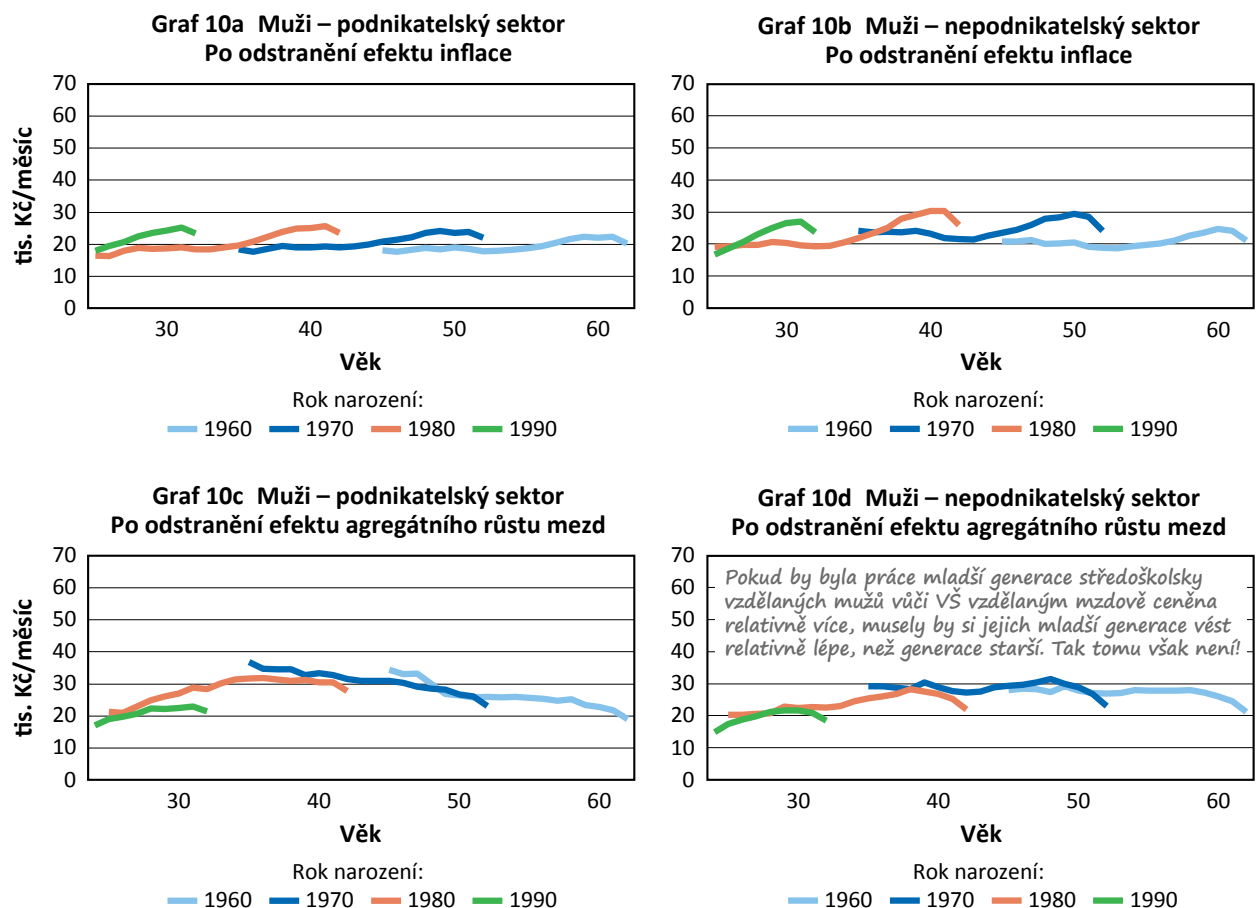
Nejprve ukazujeme vývoj kohortních mediánů mezd a platů středoškoláků, a to jak nominálních (**Grafy 9a, b**), tak těch očištěných o inflaci (**Grafy 10a, b**) a o celkový růst mezd v ekonomice (**Grafy 10c, d**). Díváme se pouze na muže, protože dopady mateřství na participaci na trhu práce mohou být výrazně odlišné pro SŠ a VŠ vzdělané ženy. Pokud by byla práce mladší generace SŠ vzdělaných mužů, vůči VŠ vzdělaným, trhem práce mzdově ceněna relativně více (z důvodu rostoucí nabídky VŠ vzdělaných), musely by si mladší generace SŠ vést relativně lépe (relativně vůči stejně starým VŠ vzdělaným), než generace starší. A tak tomu v **Grafech 10c, d** není. U SŠ vzdělaných mužů ani nevidíme tvar profilu otočeného U jako u VŠ vzdělaných mužů.

## Grafy 9: Kohortní profily nominálních mediánů mezd SŠ vzdělaných (tis. Kč) (muži; podnikatelský i nepodnikatelský sektor; data ISPV)



Pozn.: Vlastní výpočty na základě dat ISPV  
Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.  
Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

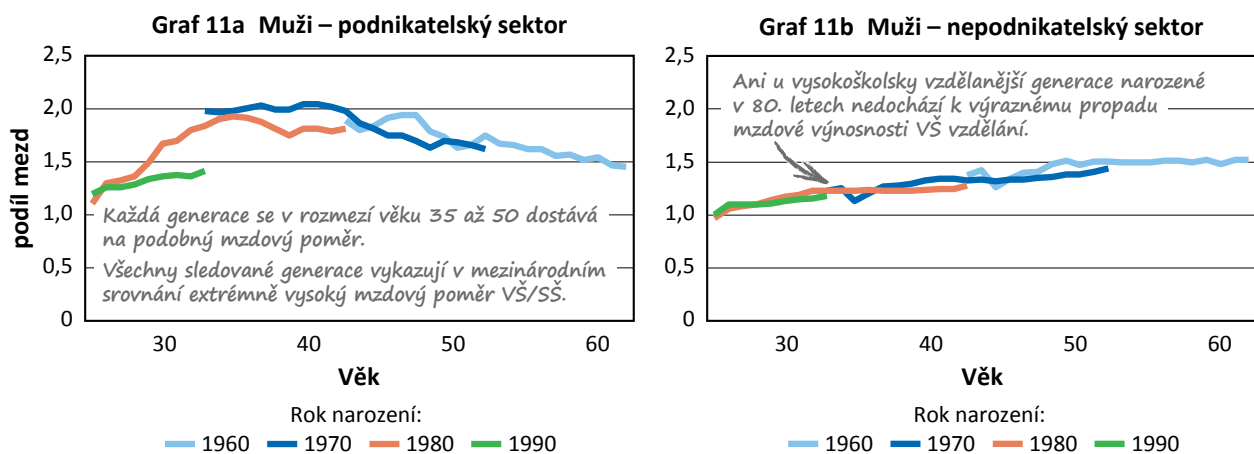
## Grafy 10: Kohortní profily mediánů mezd SŠ vzdělaných (tis. Kč) (muži; podnikatelský i nepodnikatelský sektor; data ISPV)



Pozn.: Vlastní výpočty na základě dat ISPV  
Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.  
Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

Nejdůležitější je pak pro naši analýzu **Graf 11**, který ukazuje vývoj poměru mediánových mezd (platů) vysokoškolsky a středoškolsky vzdělaných mužů různých kohort, tj. mzdový a platový poměr VŠ/SŠ. Kohortní profily mladších generací jsou obecně na mírně nižší úrovni než profily starších, méně vzdělaných kohort, obzvláště v letech 2015–19, kdy docházelo ke kompresi mzdového rozdělení; tento dočasný efekt ovlivňuje obzvláště kohortu 1990. Nicméně každá sledovaná kohorta se v rozmezí věku 35 až 50 zatím dostává na úroveň mzdového poměru 1,75 až 2 v sektoru podnikatelském a 1,2 až 1,4 v sektoru nepodnikatelském, tj. stále platí, že sledované kohorty včetně kohorty 1980 vykazují v mezinárodním srovnání extrémně vysoký mzdový poměr VŠ/SŠ.<sup>16</sup> Pro více vzdělanou kohortu 1980 tedy nedochází k výraznému propadu výhodnosti VŠ vzdělání. Je třeba dále sledovat vývoj VŠ/SŠ poměru pro nejmladší kohortu 1990, pro kterou je VŠ/SŠ mzdový poměr zatím nižší. Ve veřejném sektoru kohorta 1990 nezaostává.

**Grafy 11: Kohortní podíl mediánových mezd SŠ a VŠ vzdělaných**  
(muži; podnikatelský i nepodnikatelský sektor; data ISPV)



Pozn.: Vlastní výpočty na základě dat ISPV  
Zaměstnanci se státním občanstvím ČR nebo SK.  
Přepočtený počet zaměstnanců podle evidenční doby.

## Klíčová zjištění a navazující výzkumy

Není překvapivé, že mladší generace v ČR dosahují (pro daný věk) vyšších mezd a platů než generace starší, a to dominantně díky agregátnímu růstu produktivity práce a cenové hladině. Klíčovým zjištěním naší analýzy je pak skutečnost, že dynamický růst nabídky VŠ vzdělané pracovní síly v ČR a v dalších postkomunistických zemí EU na těchto trzích dosud nevedl k významnému poklesu mezd a platů vysokoškoláků v mladších a vzdělanějších kohortách – ani ve srovnání napříč VŠ vzdělanými kohortami, ani ve srovnání oproti středoškolákům.

<sup>16</sup> Např. v USA, kde je obecně výnosnost vysokoškolského vzdělání vysoká, je mediánový výdělkový poměr VŠ/SŠ na úrovni 1.8 (viz <https://www.bls.gov/news.release/pdf/wkyeng.pdf>).

Ačkoli tedy nenabízíme odhady kauzálního dopadu VŠ vzdělání na mzdy a platy napříč kohortami, naše popisné statistiky spíše podporují hypotézu, že VŠ vzdělaných u nás stále není příliš, vyjádřeno co do jejich schopnosti získávat na trhu práce vyšší odměnu než SŠ vzdělání a ve srovnání se staršími více selektovanými kohortami vysokoškoláků. Při vědomí přítomnosti řady statistických zkreslení je dokonce možné, že se očištěná VŠ mzdová prémie oproti situaci před deseti a více lety zvýšila.

Tento vývoj by mohla vysvětlovat komplementarita lidského a fyzického kapitálu. V dlouhodobějším horizontu totiž mají trhy (země) s vyšší úrovní lidského kapitálu tendenci přitahovat ten typ fyzického kapitálu, pro který kapitál lidský představuje důležitý komplement. To znamená, že rostoucí nabídka lidského kapitálu v určité zemi s jistým časovým odstupem stimuluje i rostoucí poptávku po něm – příliv a vznik firem, které vysokoškoláky potřebují. Tento dynamický tržní efekt potom vede k tomu, že očištěná VŠ mzdová prémie při výrazném růstu podílu VŠ vzdělaných neklesá a mnohdy se i zvyšuje. Přítomnost tohoto efektu v ČR podporuje například studie Gebická a Lovasz,<sup>17</sup> která ukazuje, že vyšší regionální podíl vysokoškolsky vzdělaných nesnižuje u vysokoškoláků pravděpodobnost získání vysoce kvalifikovaných pozic oproti regionům s nižším růstem vysokoškolsky vzdělaných. Podobně je ČR na chvostu mezinárodních rankingů tzv. overskillingu, tj. pře-vzdělanosti pracovní síly.<sup>18</sup>

Další výzkum návratnosti VŠ vzdělání by se měl věnovat např. otázce, zda mladší generace častěji než starší ve stejném věku mění zaměstnavatele, což by mohlo podporovat růst jejich mezd (Topel and Ward, 1992), či zda mladší VŠ vzdělání častěji pracují v odvětvích či povoláních, která zažívají vyšší růst mezd. Naopak je možné, že kohorty 1980 a 1970 obsadily vysoce výdělečné typy pracovních pozic a další kohorty musí čekat na jejich odchod z trhu práce. Dalším tématem pro výzkum je i rozsah a struktura let VŠ studia, které nevedly k jeho úspěšnému dokončení, tj. kritéria ve kterém ČR bohužel vyniká. Nejdůležitější výzvou v této oblasti nicméně zůstává odhad kauzálního dopadu VŠ vzdělání na mzdy.

Konečně podobně důležitou výzvou pro další výzkum je otázka kvality (typického roku) vzdělání, ať už na SŠ nebo VŠ úrovni. Kvantitativní měřítka vzdělanosti (úrovně vzdělání) nepostihují možnost navýšit blahobyt díky zlepšené kvalitě vzdělání, např. propojení středních škol s praxí zaměstnavatelů či lepší kvalitou našich vysokých škol.

<sup>17</sup> College Degree Supply, Productivity Spillovers and Occupational Allocation of Graduates in Central European Countries; Budapest Working Papers on the Labour Market, No. BWP - 2011/3; <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/108466/1/bwp1103.pdf>

<sup>18</sup> <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/over-qualification-rate-tertiary-graduates?year=2021&country=EU#1>

## Předchozí studie IDEA

### 2023

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 2022

*Vliv zvýšení rodičovského příspěvku na participaci žen na trhu práce.* Jakub Grossmann, Filip Pertold, Michal Šoltés, Matěj Šarboch, Lucie Zapletalová, listopad 2022 [▶](#)

*Nárůst cen energií a zvýšení příspěvku na bydlení v lednu 2022: Pomohlo to?* Filip Pertold, Petr Pleticha, září 2022 [▶](#)

*Platy učitelů v roce 2021: vrchol dosažen a co dál?* Daniel Münich, Vladimír Smolka, srpen 2022 [▶](#)

*Kompenzace ztráty příjmů v pandemii covid-19: vítězové a poražení.* Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová, srpen 2022 [▶](#)

*Rozdíly v přísnosti známkování žáků a dopady na vzdělanostní aspirace.* Daniel Münich, Tomáš Protivínský, červen 2022 [▶](#)

*Chudoba a sociální dávky v sociálně vyloučených lokalitách.* Miroslava Federičová, Klára Kalíšková, Lucie Zapletalová, červen 2022 [▶](#)

*Dlouhodobá dědictví osvobození Sudet Rudou a americkou armádou.* Jakub Grossmann, Štěpán Jurajda, květen 2022 [▶](#)

*Odchody z učitelské profese v Evropě.* Miroslava Federičová, Filip Pertold, březen 2022 [▶](#)

*Intenzita používání vyučovacích metod u učitelů a jejich vztah s výsledky vzdělávání.* Václav Korbel, březen 2022 [▶](#)

*Spočítali jsme za vás: Dopady zrušení superhrubé mzdy, snížení odvodů na sociální pojištění a zavedení daňových prázdnin.* Klára Kalíšková, Michal Šoltés, leden 2022 [▶](#)

*Nárůst o 395 miliard Kč oproti roku 2019: Kam směřoval první návrh výdajů státního rozpočtu na rok 2022.* Daniel Kolář, Petr Janský, leden 2022 [▶](#)

*Státní zaměstnanci a úředníci: kde pracují a za kolik?* Daniel Bartušek, Petr Bouchal, Petr Janský, leden 2022 [▶](#)

*Nemocenské pojištění: co způsobilo zavedení karenční doby?* Jakub Grossmann, Lucie Zapletalová, leden 2022 [▶](#)

Studie z předchozích let jsou k dispozici na:  
<https://idea.cerge-ei.cz/vystupy/studie>

Unikátní Ph.D. program v srdci Evropy

# Ph.D. program Ekonomie a ekonometrie

PŘIJÍMÁME  
I TALENTOVANÉ  
BAKALÁŘE

NEPLATÍTE  
ŠKOLNÉ

- Unikátní Ph.D. program vytvořený podle vzoru předních světových univerzit akreditovaný Univerzitou Karlovou
- Po 2 letech studia americký magisterský diplom
- Studium není zpoplatněné, finanční podpora studentů 1.–5. ročníku
- Podpora kariérního rozvoje, pracovní příležitosti po celém světě
- Vysoce hodnocená výzkumná instituce
- Mezinárodní prostředí
- Výuka v centru Prahy, 5 minut chůze od Václavského náměstí



[www.cerge-ei.cz/phd](http://www.cerge-ei.cz/phd)

Brána do světa aplikovaného výzkumu

# Magisterský program Ekonomický výzkum

VÝUKA JE  
V ANGLIČTINĚ

NEPLATÍTE  
ŠKOLNÉ

- Intenzivní dvouletý program akreditovaný Univerzitou Karlovou
- Zaměření na datovou analýzu
- Studium inflace, cen akcií, historie úvěrů, trendů na Twitteru a pracovních trhů pomocí sjednocené metodiky, hodnocení politik na základě vědeckých poznatků
- Individuální přístup zaručený malým počtem přijatých studentů
- Mezinárodní prostředí
- Učitelé zapojení do veřejné debaty a ovlivňování tvorby veřejné politiky
- Výuka v centru Prahy, 5 minut chůze od Václavského náměstí



[www.cerge-ei.cz/maer](http://www.cerge-ei.cz/maer)



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

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

Máme příliš mnoho vysokoškoláků? Co lze vyčíst z celoživotních mzdových profilů

Studie 13/2023

© Taras Hrendash, Štěpán Jurajda, Daniel Münich, Pavla Doleželová, Pavel Mrázek

Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i., 2023

ISBN 978-80-7344-695-6 (Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.)

## Zaujala vás tato studie?

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



---

IDEA se v rámci Národohospodářského ústavu AV ČR, v. v. i. podílí na aktivitách Strategie AV21  
IDEA at the Economics Institute of the Czech Academy of Sciences participates in the Strategy AV21 activities

---



---

Máme příliš mnoho vysokoškoláků? Co lze vyčíst z celoživotních mzdových profilů

Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu (IDEA)

## O IDEA

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

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

## Principy fungování IDEA

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

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

**[idea@cerge-ei.cz](mailto:idea@cerge-ei.cz)**

## About IDEA

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

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

## IDEA's Working Principles

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

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

**[idea@cerge-ei.cz](mailto:idea@cerge-ei.cz)**



PROJEKT NÁRODOHOSPODÁŘSKÉHO ÚSTAVU AKADEMIE VĚD ČR

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