ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2020

Praha, říjen 2020

Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS „§ 320a ZP 2020 – Budoucnost práce – investice do lidí a posilování sociálního dialogu“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

1 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI 4

1.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni 4

1.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně 4

1.1.2 Seznam KSVS pro rok 2020 uzavřených v působnosti ČMKOS 5

1.1.3 Seznam KSVS pro rok 2020 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS 6

1.1.4 Účinnost KSVS 6

1.2 Spolupráce smluvních stran 6

1.3 Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS 7

1.3.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy 8

1.3.2 Vývoj minimální mzdy a přehled o sjednávání minimální mzdy v KSVS 15

1.3.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS 17

1.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS 24

1.4.1 Pracovní doba a dovolená 24

1.4.2 Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru 25

1.4.3 Překážky v práci 26

1.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS 27

1.6 Bezpečnost práce 27

1.7 Rozšiřování závaznosti KSVS 28

1.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS 28

2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI 29

2.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách 29

2.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření 29

2.1.2 Využívání počítačového programu IPP 30

2.2 Spolupráce smluvních stran 31

2.2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací 31

2.2.2 Pluralita odborových organizací 32

2.3 Odměňování zaměstnanců 32

2.3.1 Formy odměňování sjednané v PKS 32

2.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS 33

2.3.3 Tarifní mzdy a jejich úroveň 34

2.3.4 Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd 36

2.3.5 Minimální mzda sjednaná v PKS 36

2.3.6 Příplatky ke mzdě a další složky mzdy 37

2.4 Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu 39
2.5 Pracovní podmínky sjednané v PKS 41
2.5.1 Délka pracovní doby 41
2.5.2 Uplatňování konta pracovní doby 42
2.5.3 Zvýšení nároku na dovolenou 43
2.5.4 Odstupné 43
2.5.5 Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora slaďování profesního a rodinného života 45
2.5.6 Agenturní zaměstnávání 45
2.5.7 Překážky v práci 45
2.6 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS 46
2.6.1 Ubytování a doprava zaměstnanců 47
2.6.2 Stravování zaměstnanců 47
2.6.3 Penzijní a životní pojištění 48
2.6.4 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti 48
2.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě 49
2.7.1 Spolupráce smluvních stran 49
2.7.2 Pluralita odborových organizací 50
2.7.3 Platy zaměstnanců 50
2.7.4 Pracovní a sociální podmínky 51
2.8 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích 54
2.8.1 Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů 54
2.8.2 Tvorba sociálního fondu 54
3 KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ 56
3.1 Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv 56
4 PŘÍLOHY A TABULKY 63

1 *KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI*

1.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni

1.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně

Na rok 2020 z celkového počtu 31 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 15 odborových svazů celkem 17 kolektivních smluv vyššího stupně.

Většina 16 kolektivních smluv vyššího stupně, je určena pro zaměstnance v podnikatelské sféře, jedna se vztahuje na zaměstnance ve státní službě (více *viz bod 1.1.2. Seznam KSVS pro rok 2020 uzavřených v působnosti ČMKOS).*

1.1.2 Seznam KSVS pro rok 2020 uzavřených v působnosti ČMKOS

č.	**Odborový svaz**	**Zaměstnavatelský svaz**	**Platnost KSVS**
1.	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2018–2022, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2020, ve znění dodatku č. 1, č. 2 a č. 3
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2017–2020, ve znění dodatku č. 1, č. 2, č. 3, č. 4 a č. 5
4.	OS KOVO	Asociace leteckých a kosmických výrobců	2020
5.	OS KOVO	Elektrotechnická asociace České republiky	2019–2020
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2019, ve znění dodatku č. 1 (s prolongací do 2020)
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství	2020–2022
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	VEOLIA Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2020 (s možností prolongace do 30. 6. 2021)
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	2019, ve znění dodatku č. 1 (s prolongací do 2020)
10.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2019–2024, ve znění dodatku č. 1
11.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2017–2020
12.	Odborový svaz energetiky a hornictví (Severočeské sdružení)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2018–2022, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
13.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	2020 (s možností prolongace do 30. 6. 2021)
14.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2020-2021
15.	Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2017-2018, ve znění dodatku č. 1 a č. 2 (s prolongací do 2020)
16.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2019-2020, ve znění dodatku č. 1 (s prolongací do 2021)
17.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	Vláda ČR	2020

1.1.3 Seznam KSVS pro rok 2020 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS

Kromě KSVS OS sdružených v ČMKOS bylo pro rok 2020 odborovými svazy, které působí **mimo ČMKOS, uzavřeno ještě dalších 6 KSVS** (*převzato ze seznamu MPSV ČR, https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mpsv-od-1.1.2007):*

1. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS na rok 2020 s možnou prolongací do 31. 3. 2021.
2. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS (pro akciové společnosti a s.r.o.) na rok 2020 s možnou prolongací do 31. 3. 2021.
3. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce MHD + VSD a Svaz dopravy ČR Sekce MHD – KSVS na léta 2017-2020.
4. OS skla, keramiky a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR – KSVS na rok 2019-2020, ve znění dodatku č. 1.
5. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Zemědělský svaz ČR – KSVS na rok 2020.
6. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů – KSVS na rok 2020.

1.1.4 Účinnost KSVS

Roční období účinnosti KSVS je dlouhodobě nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze 4 KSVS jsou uzavřeny pro rok 2020. Čtyři KSVS jsou uzavřeny na období 2 let, 2 KSVS na období 3 let, 4 KSVS na období 4 let a 3 KSVS na období 5 let.

Mzdové části jsou však u převážné většiny KSVS i nadále sjednávány s roční platností a pro příslušný kalendářní rok jsou pak měněny číslovanými dodatky ke KSVS.

1.2 Spolupráce smluvních stran

Vyšší kolektivní smlouvy (viz tabulka níže) se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací (dlouhodobě upraveno v cca **60 %** KSVS), konkretizaci rozsahu a obsahu materiálů, které mohou zaměstnavatelé přijímat pro projednání s odborovou organizací (dlouhodobě upraveno **v cca polovině KSVS**). Dále závazky zaměstnavatelů ohledně výběru členských příspěvků formou srážky ze mzdy (dohodnuto ve všech KSVS), zabezpečení místnosti pro činnost odborových organizací (dlouhodobě upraveno **v cca 90 %** KSVS) a vybavení místnosti pro činnosti odborové organizace (dohodnuto v cca **80 %** KSVS).

Podmínky pro činnost odborových organizací

Rok	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Úprava bližších podmínek <u>postupu při</u>:	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)	**KSVS (%)**
- *informování odborové organizace*	56,3	64,3	53,3	50,0	**50,0**
- *projednávání s odborovou organizací*	43,8	57,1	53,3	50,0	**50,0**
Úprava bližších podmínek <u>o rozsahu</u>:					
- *informování odborové organizace nad rámec ZP*	56,3	64,3	60,0	56,3	**56,3**
- *projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP*	43,8	50,0	46,7	43,8	**43,8**
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	93,8	100,0	100,0	100,0	**100,0**
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	12,5	14,3	13,3	12,5	**12,5**
Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:					
- *používání místností zaměstnavatele*	87,5	85,7	86,7	87,5	**87,5**
- *příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO*	18,8	14,3	20,0	25,0	**25,0**
- *vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)*	81,3	78,6	80,0	81,3	**81,3**
- *úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO*	62,5	57,1	60,0	62,5	**62,5**
- *jiné podmínky*	18,8	7,1	20,0	25,0	**25,0**
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	50,0	42,9	60,0	56,3	**56,3**

IPP Tabulky D19 a D20

1.3 Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS

V úvodní části této kapitoly je uveden přehled o vývoji průměrné nominální a reálné mzdy od roku 2013 do roku 2019 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2020). Dále informace o vývoji průměrných mezd za I. pololetí 2020, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2020 a informace o vývoji minimální mzdy (v ČR i v zahraničí). Údaje jsou čerpány z databáze Českého statistického úřadu *(dále jen „ČSÚ“)* a Informačního systému o průměrném výdělku (*dále jen „ISPV“*).

Ve druhé části je uveden přehled závazků tykajících se mzdového vývoje a dalších složek mzdy dohodnutých v KSVS – dle výstupu Informací o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách na rok 2020 (*dále jen „IPP“).*

1.3.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy

Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2013 až 2019

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019[1]
Národní hospodářství (v Kč)	**25 035**	**25 768**	**26 591**	**27 764**	**29 638**	**32 051**	**34 111**
Index nominální mzdy meziroční (%)	99,9	102,9	103,2	104,4	106,8	108,1	106,4
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,4	100,4	100,3	100,7	102,6	102,2	102,9
Index reálné mzdy meziroční (%)	98,5	102,5	102,9	103,7	104,2	105,9	103,5
Podnikatelská sféra (v Kč)	**24 986**	**25 742**	**26 538**	**27 696**	*	*	
Index nominální mzdy meziroční (%)	99,6	103,0	103,1	104,4	*	*	
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,4	100,4	100,3	100,7	*	*	
Index reálné mzdy meziroční (%)	98,2	102,6	102,8	103,7	*	*	
Meziroční nárůst/pokles v Kč	*-92*	*756*	*796*	*1 158*	*	*	
Nepodnikatelská sféra (v Kč)	**25 255**	**25 884**	**26 831**	**28 075**	*	*	
Index nominální mzdy meziroční (%)	101,0	102,5	103,7	104,6	*	*	
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,4	100,4	100,3	100,7	*	*	
Index reálné mzdy meziroční (%)	99,6	102,1	103,4	103,9	*	*	
Meziroční nárůst/pokles v Kč	*241*	*629*	*947*	*1 244*	*	*	
Relace nepodnikatel. sféra/NH (%)	100,9	100,5	100,9	101,1	*	*	
Relace nepodnikatelské sféra/ podnikatelská sféra (%)	101,1	100,6	101,1	101,3	*	*	

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců, https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr
** Od 1. čtvrtletí 2012 došlo k administrativnímu přesunu jednotek mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou. Toto třídění je zveřejněno ČSÚ naposledy za rok 2016 a od referenčního roku 2017 již není k dispozici.*
***Průměrná hrubá mzda** představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů a bez náhrady mzdy/platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc.*
***Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený** je přepočtem průměrného evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách podle délky jejich pracovních úvazků na zaměstnavatelem stanovenou (plnou) pracovní dobu.*

[1] *Předběžné údaje k 3.9.2020*

1.3.1.1 Charakteristika vývoje průměrné mzdy v roce 2019

Charakteristika vývoje mezd v roce 2019[2]
(Zdroj: https://www.mpsv.cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2019-a-predikce-na-dalsi-obdobi*)*

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2019 dosáhl 1 673,1 mld. Kč a byl tak nominálně o 7,5 % vyšší než v roce 2018. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě vzrostla oproti roku 2018 o 4,6 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) se ve stejném porovnání zvýšila o 0,4 p. b. na 29,6 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 44,7 % (v předchozím roce 45,1 %).

Spotřebitelské ceny za celý rok 2019 se v porovnání s rokem 2018 **zvýšily o 2,8 %** (v roce 2018 vzrostly o 2,1 %).

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2019 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:

- **v národním hospodářství** výše **34 125 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 7,1 %, tj. o 2 257 Kč. Průměrná reálná mzda vzrostla o 4,2 %.

Průměrná reálná mzda zaznamenala nárůst o 4,2 % a i přes zvyšující se tempo růstu spotřebitelský cen se jednalo o významné posílení reálné úrovně této mzdy.

Vývoj dynamiky průměrné nominální mzdy v národním hospodářství byl v prvních 3 čtvrtletích roku 2019 vyrovnaný, ve 4. čtvrtletí ale již nárůst průměrné nominální mzdy nedosahoval takové úrovně jako v předešlých čtvrtletích. V 1. čtvrtletí nominální mzdy vzrostly o 7,5 %, ve 2. čtvrtletí o 7,2 %, ve 3. čtvrtletí o 7,0 % a ve 4. čtvrtletí o 6,7 %. Ve 4. čtvrtletí průměrná hrubá měsíční nominální mzda v národním hospodářství pokořila hranici třiceti šesti tisíc korun a dosáhla 36 144 Kč.

Ve většině odvětví tzv. veřejné služby a správy došlo v souhrnu k nadprůměrnému meziročnímu nominálnímu nárustu průměrného platu. V roce 2019 došlo k nejvýznamnějšímu zvýšení průměrného platu v odvětvích „vzdělávání“ s nárůstem o 12,5 % a v „kulturní, zábavní a sportovní činnosti“ o 10,4 %. V odvětví „zdravotní, sociální péče“ se zvýšil průměrný plat o 8,5 % a v odvětví „veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení“ o 6,5 %.

Mzdy zaměstnanců v malých firmách

Výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců pracujících v malých firmách (subjekty **s méně než 20 zaměstnanci**) v roce 2019 činila **24 940 Kč**, tj. **73,1 % průměrné mzdy v celém národním hospodářství**.

Čistá (nominální) průměrná mzda

Čistá (nominální) průměrná mzda (podle propočtů MPSV) zaznamenala nižší meziroční nárůst než průměrná nominální hrubá mzda v národním hospodářství (před zdaněním) u zaměstnanců bez dětí i u zaměstnanců s dětmi. Zatímco zvýšení hrubé mzdy představovalo 2 257 Kč (7,1 %), čistá mzda se zvýšila o cca 1 564 Kč, tj. o 6,5 % u bezdětného zaměstnance,

[2] *MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2019.*

o 6,2 % u zaměstnance s jedním dítětem. U zaměstnanců se dvěma dětmi se čistá mzda zvýšila o 5,8 %, a u zaměstnanců se třemi a více dětmi se mzda zvýšila o 5,4 %.

Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2019

Vývoj mezd v roce 2019 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:

- mírné zpomalení dynamiky růstu meziroční průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- významné zvýšení kupní síly výdělků zaměstnanců, které bylo po letech 2018 a 2017 třetí největší od roku 2007,
- vyšší dynamika růstu mezd oproti nárůstu produktivity práce,
- mírné snížení (na makroúrovni) jak meziodvětvové diferenciace, tak i územní diferenciace mezd zaměstnanců,
- v zásadě stagnace mzdové diferenciace na úrovni jednotlivých zaměstnanců (na mikroúrovni).

Produktivita práce a jednotkové náklady práce

Dynamika úhrnné produktivity práce (v pojetí hrubého domácího produktu ve stálých cenách na 1 pracovníka v národním hospodářství) vzrostla ve sledovaném období meziročně o 1,8 % a zaostala o 2,4 p. b. za dynamikou průměrné reálné mzdy.

Relace produktivity práce a mezd se promítla do vývoje **jednotkových mzdových nákladů,** které v meziročním pohledu **vzrostly nominálně o 5,2 % a reálně o 2,3 %, což však** stále ještě vzhledem k příznivému ekonomickému vývoji **nepředstavovalo vážnější riziko z pohledu udržení konkurenceschopnosti tuzemské produkce.**

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Část mezd, které svým zaměstnancům dlužili zaměstnavatelé v platební neschopnosti, jim byla vyplacena Úřadem práce ČR na základě zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Celkem bylo takto k 31. 12. 2019 poskytnuto 277,7 mil. Kč (o 20,5 mil. Kč více než ke konci předchozího roku), z toho nejvíc v hl. m. Praze (70,9 mil. Kč), Plzeňském kraji (49,2 mil. Kč), Středočeském kraji (41,7 mil. Kč), Jihomoravském kraji (29,7 mil. Kč) a Karlovarském kraji (17,6 mil. Kč).

Průměrný evidenční počet zaměstnanců

(***Zdroj:*** *https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2019*)

Z údajů o průměrném evidenčním počtu zaměstnanců (přepočtených na plně zaměstnané) za rok 2019 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku zaznamenán **nárůst počtu zaměstnanců o 14,6 tis**. Na nárůstu se **podílely nefinanční podniky** (o 13,5 tis.), **vládní sektor** (o 12,2 tis.), **neziskové instituce sloužící domácnostem** (o 2,5 tis.). Naopak v institucionálním sektoru **domácnosti** byl zaznamenán **pokles** průměrného evidenčního počtu zaměstnanců (o12,2 tis.) a k poklesu došlo rovněž v sektoru **finanční instituce** (o 1,4 tis,).

Ke zvýšení počtu zaměstnanců došlo ve 12 odvětvích CZ-NACE. Největší nárůst byl zaznamenán v odvětvích „**vzdělávání**“ (o 7,9 tis.), „**velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**“ (o 6,9 tis.) a „**zdravotní a sociální péče**“ (o 5,4 tis.). Největší pokles byl zaznamenán v odvětvích „**zpracovatelský průmysl**“ (o 11,1 tis.), „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (o 5,2 tis.) a „**peněžnictví a pojišťovnictví**“ (o 1,4 tis.).

Z hlediska krajů byl pouze ve čtyřech krajích zaznamenán nárůst počtu zaměstnanců. K největšímu nárůstu došlo v Hl. m. Praha (o 19,3 tis.), dále pak v Královéhradeckém kraji (o 2,6 tis.), v Jihomoravském kraji (o 2,1 tis.) a ve Středočeském kraji (o 0,5 tis.). Naopak největší pokles počtu zaměstnanců byl v Moravskoslezském kraji (o 3,3 tis.). V ostatních krajích se pokles počtu zaměstnanců pohyboval v rozmezí od -1,5 do -0,2 tis.

Vývoj mezd podle odvětví

*(**Zdroj:** https://www.czso.cz/documents/10180/91606461/11002419q4121.pdf/b7b1757c-7f3d-42ab-8dcd-5df573c0a642?version=1.0)*

Podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dosáhlo **nejvyšší nominální průměrné mzdy** odvětví „**peněžnictví a pojišťovnictví**“ (59 296 Kč). Druhá nejvyšší nominální průměrná mzda byla v odvětví „informační a komunikační činnosti“ (58 799 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ (49 294 Kč).

Celorepublikový průměr (34 125 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „profesní, vědecké a technické činnosti“ (40 979 Kč), „veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (38 672 Kč), „těžba a dobývání“ (37 258 Kč), „zdravotní a sociální péče“ (36 385 Kč), a „vzdělávání“ (35 323 Kč).

Nejnižší nominální průměrná mzda byla v odvětví „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (19 990 Kč), druhá nejnižší v odvětví „administrativní a podpůrné činnosti“ (22 481 Kč) a dále také v odvětví „ostatní činnosti“ (25 356 Kč), do kterého se řadí např. činnosti podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních organizací a odborových svazů, opravy počítačů a komunikačních zařízení a výrobků pro osobní potřebu, praní a chemické čištění, kadeřnické, kosmetické činnosti, pohřební služby apod.

Vzhledem k vyššímu meziročnímu růstu průměrné měsíční mzdy ve srovnání s mírou inflace, která činila 2,9 %, ve všech odvětvích vzrostla kupní síla mzdy (v porovnání se stejným obdobím předchozího roku). **Největší nárůst** byl v odvětvích „**vzdělávání**“ (nominálně o 12,5 % a reálně o 9,6 %), „**kulturní, zábavní a rekreační činnosti**“ (nominálně o 10,4 % a reálně o 7,5 %) a „**zdravotní a sociální péče**“ (nominálně o 8,5 %, reálně o 5,6 %).

Meziodvětvová mzdová diferenciace v roce 2019 poklesla; variační koeficient průměrných mezd (podle sekcí CZ-NACE) se snížil p 0,2 p. b. na 29,6 %[3].

Mzdy podle velikosti zaměstnavatele

*(**Zdroj:** https://www.czso.cz/documents/10180/91606461/11002419q4124.pdf/23013e2f-0242-431c-8da8-320abd8026fd?version=1.0)*

Výše průměrné mzdy se lišila i z pohledu velikosti organizace. Čím více zaměstnanců organizace zaměstnává, tím vyšší je průměrná mzda.

Nejnižší průměrná mzda byla ve velikostní kategorii „**do 19 zaměstnanců**“ (24 940 Kč). V této kategorie pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 838,7 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). **Nejvyšší průměrná mzda** byla v kategorii „**1 000 a více zaměstnanců**“ (41 199 Kč), ve které pracuje nejvyšší počet zaměstnanců (1 009,6 tis.).

Ve všech kategoriích došlo k nominálnímu nárůstu průměrné hrubé měsíční mzdy oproti předchozímu období. **Největší nárůst průměrné hrubé měsíční mzdy** byl zaznamenán v kategoriích „**50 až 99 zaměstnanců**“ (nominálně o 7,9 % a reálně o 5,0 %). **Naopak**

[3] https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2019-a-predikce-na-dalsi-obdobi

nejmenší nárůst byl zaznamenán v kategorii „**100 až 249 zaměstnanců**“ (nominálně o 6,1 % a reálně o 3,2 %).

Stejně jako v předchozím období v kategorii „20 až 49 zaměstnanců“ nastal pokles počtu zaměstnanců (o 20,8 tis.). Ke snížení počtu zaměstnanců došlo i v kategorii „1 000 a více zaměstnanců“ (o 2,6 tis.) a v kategorii „500 a 999 zaměstnanců“ (o 0,6 tis.). V ostatních kategoriích počet zaměstnanců vzrostl, přičemž k nejvyššímu nárůstu došlo v kategorii „0 až 19 zaměstnanců“ (o 18,0 tis.).

Mzdy podle krajů

*(**Zdroj:** https://www.czso.cz/documents/10180/91606461/11002419q4126.pdf/899ca7de-7717-4da6-a9cf-6ed42142f596?version=1.0)*

I v roce 2019 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje Hl. m. Prahy, který úrovní průměrné měsíční mzdy převyšoval celorepublikový průměr o 24,7 %. Průměrná měsíční mzda v tomto kraji byla 42 553 Kč.

Nad úrovní průměrné měsíční mzdy, která činila 34 125 Kč, byl už pouze Středočeský kraj (34 900 Kč). S výjimkou Karlovarského kraje, všechny kraje překročily průměrnou měsíční mzdu 30 000 Kč.

Hranici 32 000 Kč zdolaly dva kraje –Plzeňský kraj (33 154 Kč) a Jihomoravský (32 896 Kč).

Hranici 31 000 Kč překonaly hned čtyři kraje – Královéhradecký (31 925 Kč), Liberecký (31 703 Kč), Ústecký (31 430 Kč) a Kraj Vysočina (31 147 Kč).

Nejpočetnější skupinu tvořilo pět krajů, které dosáhly na průměrnou mzdu v rozmezí 30 000 Kč až 31 000 Kč – Jihočeský kraj (30 985 Kč), Moravskoslezský kraj (30 810 Kč), Olomoucký kraj (30 784 Kč), Pardubický kraj (30 659 Kč), Zlínský kraj (30 425 Kč).

Nejnižší průměrná měsíční mzda byla v Karlovarském kraji (29 962 Kč), který jako jediný nepřekročil hranici 30 000 Kč.

Poznatky z Informačního systému o průměrném výdělku [4]

*(**Zdroj:** https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2018-a-predikce-na-dalsi-obdobi)*

Vývoj mezd na úrovni mediánu

Medián mzdy v roce 2019 **činil 31 434 Kč** (ve mzdové sféře 30 158 Kč, v platové sféře 36 433 Kč) a **byl oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 4 902 Kč**. V platové sféře představoval tento rozdíl 2 266 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 5 680 Kč. Z toho vyplývá, že výdělky jednotlivých zaměstnanců ve mzdové sféře na rozdíl od sféry platové byly více diferencované. To bylo ovlivněno zejména vysokou absolutní úrovní vyplácených mezd (včetně prémií, mimořádných odměn a bonusů) vrcholovým manažerům a špičkovým specialistům v tomto sektoru.

---

[4] *Důležitým zdrojem informací o pracovních příjmech, resp. výdělcích jednotlivých zaměstnanců v České republice, které doplňují údaje ČSÚ, jsou data získaná z pravidelného statistického šetření o průměrném výdělku (ISPV). Na rozdíl od podnikového výkaznictví ČSÚ, které vychází z údajů o evidenčním počtu zaměstnanců a vyplacených mzdách za ekonomický subjekt, jehož účelem je makroekonomický pohled na mzdy, ISPV poskytuje data o mzdové úrovni jednotlivých skupin zaměstnanců i podle profesní struktury (včetně rozdělení na ženy a muže). Ve výsledcích o průměrných mzdách ČSÚ a ISPV jsou rozdíly, které vyplývají zejména z odlišné definice podnikatelské a nepodnikatelské sféry ČSÚ a mzdové a platové sféry ISPV, rozdílného způsobu přepočtu zaměstnanců apod.*

Proti výraznějšímu posílení mzdové diferenciace působila skutečnost, že průměrné (meziroční) tempo růstu výdělků řídích pracovníků a manažerů (klasifikace CZ-ISCO, hlavní třída 1) bylo nižší než průměrná intenzita nárůstu mezd jimi řízených zaměstnanců (o 0,1 p. b.).

Výdělková úroveň žen a mužů

Průměrná mzda mužů dosáhla v roce 2019 výše **39 699 Kč** a průměrná mzda žen **32 237 Kč**. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 1,4 p. b. vyšší než u mužů a činila 8,0 %. **Rozdíl v průměrném výdělku mužů a žen činil 7 462 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 81,2 % a byla o 1,1 p. b. vyšší než v roce 2018.

Hodnota mediánu mezd mužů činila ve sledovaném období **33 763 Kč** a mediánu mezd žen **28 795 Kč**. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělků žen a mužů představovalo 85,3 % (absolutní rozdíl 4 968 Kč, což bylo o 2 494 Kč méně než v případě průměru).

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem z celkového počtu zaměstnanců (oproti stejnému období předchozího roku) **se snížil o 0,5 p. b. na hodnotu 67,3 %**. Opačně se vyvíjela relace růstu nižších a vyšších výdělků; dynamika výdělku v 9. decilu byla v roce 2019 meziročně o 0,1 p. b. vyšší než v 1. decilu.

Rozložení mezd

Výdělek nepřekračující 13 350 Kč mělo pouze 1,1 % zaměstnanců – ovšem např. v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 5,6 % a v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 4,1 %. **Výdělek nepřesahující 17 000 Kč mělo 9,1 % zaměstnanců** (v roce 2018 se jednalo přibližně o 13,3 %) – ovšem v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 39,5 % zaměstnanců, v odvětví „administrativní a podpůrné činnosti“ 32,6 % zaměstnanců a v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 17,6 % zaměstnanců.

Mzda převyšující 50 000 Kč byla vyplacena 14,4 % zaměstnancům (v roce 2018 mzda vyšší než 50 000 Kč byla vyplacena 11,6 %) – v oddílech „IT a informační činnosti“ 51,0 % zaměstnanců, v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ 46,0 % a v oddíle „telekomunikační činnosti“ 41,2 %. Oproti tomu v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ tuto mzdu pobíralo pouze 1,9 % zaměstnanců.

K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2019 patřili např. „nejvyšší představitelé společností“ (s průměrnou mzdou 126 104 Kč), „lékaři specialisté“ (72 997 Kč), „strojní inženýři“ (57 714 Kč) nebo „učitelé na VŠ a VOŠ“ (54 973 Kč).

K nejhůře odměňovaným profesím patřili zejména „švadleny, šičky, vyšívači a pracovníci v příbuzných oborech“ (19 915 Kč), „pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur“ (19 211 Kč) nebo „uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech“ (17 686 Kč).

Mzda podle vzdělání

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (35 451 Kč) téměř ve výši celorepublikové průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu cca 1,5 vyšší (její úroveň dosáhla 53 549 Kč).

Z hlediska věku patřili k nejlépe placeným zaměstnanci ve věku 30–49 let, a to ve všech hlavních vzdělanostních kategoriích s výjimkou kategorie „základní a nedokončené vzdělání“. Největší rozdíly byly zaznamenány u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Průměrná mzda těchto zaměstnanců ve věku do 29 let činila 38 022 Kč (1,2násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku 30–49 let dosáhla 56 240 Kč (1,5násobek) a ve věku 50 a více let dosáhla úrovně 55 961 Kč (1,6násobek).

Mzdy zaměstnanců v ČR podle státního občanství

Absolutně nejvyšší průměrné mzdy 109 133 Kč v roce 2019 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (118 451 Kč), tak i v manuálních (33 646 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 42 977 Kč, avšak 2,5krát nižší než nejlépe placení Němci, byli pracovníci ze Slovenska. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě občané Ruské federace (40 893 Kč) a Rumunska (37 979 Kč). Naopak nejnižší průměrnou mzdu 22 500 Kč pobírali zaměstnanci z Vietnamu, dále rovněž z Mongolska (26 639 Kč) a z Ukrajiny (27 090 Kč), u nichž převažuje výkon manuálních prací.

Mzda zaměstnanců s invalidním důchodem

Průměrná mzda zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu prvního nebo druhé stupně dosáhla úrovně 24 243 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně byla o 626 Kč nižší a činila 23 617 Kč (tj. 65 % průměrné mzdy všech zaměstnanců).

Práce na tzv. kratší pracovní úvazky

Přestože práce na tzv. kratší pracovní úvazky není v ČR rozšířena jako v jiných zemích, dochází v poslední době k jejímu většímu využívání. Ve sledovaném období průměrná mzda zaměstnance, který pracoval na zkrácený úvazek, meziročně vzrostla o 7,9 % na 31 859 Kč (přepočteno na plný pracovní úvazek).

Podrobné statistiky o výdělcích (včetně mzdové distribuce) jednotlivých skupin zaměstnanců z Informačního systému o průměrném výdělku jsou součástí hodnocení. *https://www.mpsv.cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2019-a-predikce-na-dalsi-obdobi*

1.3.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2020

(Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)

V prvním pololetí roku 2020 průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla částky 34 200 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 909 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda tak nominálně rostla o 2,7 %, ale reálně poklesla o 0,7 %.[5]

Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by se mohl v roce 2020 pohybovat v intervalu 2,2 – 3,8 %. *Reálná mzda by mohla při zohlednění predikované míry cenové inflace vzrůst v letošním roce o cca 0,4 %.* [6]

[5] Od 1. čtvrtletí 2017 ČSÚ přestal zveřejňovat průměrné mzdy tříděné na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru.

[6] *https://www.mpsv.cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2019-a-predikce-na-dalsi-obdobi*

1.3.2 Vývoj minimální mzdy a přehled o sjednávání minimální mzdy v KSVS

Přehled o valorizaci minimální mzdy

Období	V Kč za měsíc	V Kč za hodinu
únor 1991	2 000	10,80
leden 1992	2 200	12,00
leden 1996	2 500	13,60
leden 1998	2 650	14,80
leden 1999	3 250	18,00
červenec 1999	3 600	20,00
leden 2000	4 000	22,30
červenec 2000	4 500	25,00
leden 2001	5000	30,00
leden 2002	5 700	33,90
leden 2003	6 200	36,90
leden 2004	6 700	39,60
leden 2005	7 185	42,50
leden 2006	7 570	44,70
červenec 2006	7 955	48,10
2007 až 2012	8 000	48,10
srpen 2013	8 500	50,60
leden 2015	9 200	55,00
leden 2016	9 900	58,70
leden 2017	11 000	66,00
leden 2018	12 200	73,20
leden 2019	13 350	79,80
leden 2020	**14 600**	**87,30**

Zdroj: https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy

Základní sazby **minimální mzdy se naposledy zvýšily** s účinností **od 1. ledna 2020**, a to **na 14 600 Kč měsíčně**. Nezvyšování minimální mzdy v letech 2007–2012 vedlo k tomu, že byly výrazně oslabeny základní funkce minimální mzdy a významně poklesla její kupní síla a oslabila se tím úroveň ochrany osob pracujících za minimální mzdu. Stagnace minimální mzdy v uvedeném období způsobila její výrazné zaostávání za průměrnou mzdou, v roce 2018 se relace minimální mzdy k průměrné poprvé dostala na předkrizovou úroveň (tj. úroveň r. 2007).

I přes uvedené zvýšení minimální mzdy o 1 250 Kč v roce 2020 se podle údajů Eurostatu (viz 1.3.2.1) v podstatě nezměnilo postavení ČR v mezinárodním srovnání. **Minimální mzda v ČR patří mezi nejnižší v Evropské unii**, po přepočtu činí 546 euro. Z 22 členských zemí EU, v nichž je minimální mzda stanovena právním předpisem, vykazuje nižší minimální mzdu pouze Bulharsko (312 euro), Lotyšsko (430 euro), Rumunsko (461 euro) a Maďarsko (452 euro). Naopak řada zemí má minimální mzdu několikanásobně vyšší – Lucembursko (2 142 euro), Nizozemí (1 680 euro), Belgie (1 626 euro), či Německo 1 584 euro). Dvojnásobnou výši české minimální mzdy mají např. i ve Španělsku (1 108 euro), výrazně vyšší má i Slovinsko (941 euro) a lépe je na tom i Polsko (583 euro) a Slovensko (580 euro).

Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2013–2019

Rok	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**[7]
Národní hospodářství (Kč)	**25 035**	**25 768**	**26 591**	**27 764**	**29 638**	**32 051**	**34 111**
Index nominální mzdy meziroční (%)	99,9	102,9	103,2	104,4	106,8	108,1	106,4
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	101,4	100,4	100,3	100,7	102,6	102,2	102,9
Index reálné mzdy meziroční (%)	98,5	102,5	102,9	103,7	104,2	105,9	103,5
Minimální mzda (Kč)	**8 500**	**8 500**	**9 200**	**9 900**	**11 000**	**12 200**	**13 350**
Meziroční index minimální mzdy (%)	**106,2**	**100,0**	**108,2**	**107,6**	**111,1**	**110,9**	**109,4**
Podíl MM/průměr. mzda	***34,0***	***33,0***	***34,6***	***35,7***	***37,1***	***38,1***	***39,1***

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.
https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr

1.3.2.1 *Minimální mzda v členských zemích EU (kde je stanovena právním předpisem) a v některých dalších zemích (EURO/měsíc)*

Stát	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Belgie	1 415	1 444	1 502	1 502	1 502	1 532	1 563	1 563	1 594	**1 626**
Bulharsko	123	138	159	174	194	215	235	261	286	**312**
Česká republika	319	310	318	310	340	365	420	469	525	**546**
Německo	-	-	-	-	1 440	1 440	1 498	1 498	1 557	**1 584**
Estonsko	278	290	320	355	390	430	470	500	540	**584**
Irsko	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 546	1 563	1 614	1 656	**1 707**
Řecko	863	877	684	684	684	684	684	684	758	**758**
Španělsko	748	748	753	753	757	764	826	859	1 050	**1 108**
Francie	1 365	1 398	1 430	1 445	1458	1 467	1 480	1 498	1 521	**1 539**
Chorvatsko	381	373	372	398	399	414	442	466	507	**537**
Lotyšsko	282	286	287	320	360	370	380	430	430	**430**
Litva	232	232	290	290	325	380	380	400	555	**607**
Lucembursko	1 758	1 801	1 874	1 921	1923	1 923	1 999	1 999	2 090	**2 142**
Maďarsko	281	296	335	328	341	350	413	418	461	**452**
Malta	665	680	703	718	720	728	736	748	762	**777**
Nizozemsko	1 424	1 447	1 469	1 495	1508	1 537	1 565	1 594	1 636	**1 680**
Polsko	349	336	393	404	422	417	473	480	529	**583**
Portugalsko	566	566	566	566	589	618	650	677	700	**741**
Rumunsko	157	162	158	205	238	276	319	407	439	**461**

[7] předběžné údaje

Slovinsko	748	763	784	789	791	791	805	843	887	**941**
Slovensko	317	327	338	352	380	405	435	480	520	**580**
Velká Británie	1 136	1 202	1 250	1 301	1 525	1 443	1 414	1 467	1 517	**1 583**
Turecko	385	363	416	392	418	514	443	380	390	**383**
USA	940	971	952	920	1 146	1 132	1 101	1 078	1 104	**1 122**

Zdroj: Eurostat (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)
Meziroční rozdíly ve výši MM v ČR v letech 2011 až 2012 jsou způsobeny přepočtem na Euro, obdobně to platí i u dalších zemí, které nejsou členy Eurozóny, kde se projevují i změny kurzů jejich měn vůči Euru.

V tabulce jsou uvedeny měsíční hodnoty národní minimální mzdy. V některých zemích není základní národní minimální mzda stanovena měsíční sazbou. Pro tyto země hodinové nebo týdenní sazby jsou přepočteny na měsíční sazby. Národní minimální mzda je vymahatelná soudní cestou, často po konzultaci se sociálními partnery, nebo existuje přímo národní mezioborová dohoda (to je případ v Belgii a Řecku). Minimální mzda se obvykle vztahuje na všechny zaměstnance, nebo alespoň na velkou většinu zaměstnanců v zemi.

Minimální mzdy jsou hrubé částky, tj. před srážkou daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení. Tyto srážky se liší od země k zemi. V tabulce nejsou (z členů EU) uvedeny údaje za Dánsko, Itálii, Kypr, Rakousko, Finsko a Švédsko. V tabulce naopak je uvedené i Německo, které od roku 2015 zavedlo minimální mzdu.

Úroveň minimální mzdy v ČR v letech 2011 až 2020 se v přepočtu na euro pohybovala od 319 do 546 EUR (v závislosti od kurzu koruny k euru). **Nižší minimální mzda než v ČR je jen v Bulharsku, Chorvatsku, Lotyšsku, Maďarsku a Rumunsku.** Odstup ČR od zemí, kde je dosahována nejvyšší úroveň minimální mzdy, je cca 1 000 – 1 600 EUR.

1.3.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS

1.3.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2020

Z celkového počtu 16 KSVS je konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednán pouze ve 3 KSVS, a to ve výši 3 a 4 %. V **7 KSVS** je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd** (v rozmezí **4,5 až 6,5 %**) a v 7 KSVS bylo dohodnuto, že nárůst mezd bude odpovídat inflaci.

Zbytek KSVS buď mzdový vývoj vůbec neupravuje, nebo se sociální partneři dohodli, že meziroční růst nominální mzdy bude předmětem kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Podle přístupu sociálních partnerů ke sjednávání vývoje mezd lze dohody o mzdovém vývoji obsaženém v KSVS rozdělit do tří skupin, a to:

I. skupina – KSVS garantují nárůst průměrné nominální mzdy

Příklady dohod:

- *U jednotlivých zaměstnavatelů **vzroste průměrná nominální mzda** za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v příslušném kalendářním roce ve srovnání s předchozím kalendářním rokem **minimálně o 3 %**. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočet na srovnatelnou základnu.*
- *Smluvní strany se dohodly, že v roce 2020 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k **nárůstu průměrných nominálních mezd** ve srovnání s rokem 2019 **o 3 %**. Přitom*

průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2020 vzroste ve srovnání s rokem 2019.
Plnění tohoto závazku bude vyhodnocováno smluvními stranami podnikových kolektivních smluv čtvrtletně s tím, že podkladem pro hodnocení bude skutečný vývoj nominálních mezd v organizaci.
Z výpočtu bude vyloučen objem mzdových prostředků vyplacených na manažerské platy a odpovídající počet manažerů. S ohledem na proměnlivost množství práce bude proveden přepočet na srovnatelnou základnu rozsahu přesčasové práce a práce o sobotách a nedělích.
Prostředky použité pro zvýšení mezd budou použity zejména pro posílení tarifních mezd v případě, že se u zaměstnavatele uplatňuje systém tarifních mezd.

- *Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérii, nutných pro výplatu mzdových plnění, **vzrostla průměrná mzda** zaměstnanců odvětví **nejméně o 4 %** oproti úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.*

II. skupina – KSVS garantují (usilují) udržení reálné mzdy

Příklady dohody:

- *Zaměstnavatelé se zavazují, v rámci snahy o **udržení reálné mzdy**, brát zřetel jak na oprávněné zájmy zaměstnanců, tak i na výkonnost společnosti, její aktuální ekonomickou situaci a postavení na trhu.*
  V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období dobré výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.), budou sociální partneři na podnikové úrovni hledat vhodný způsob a formu mzdového plnění.
  Výše mzdového plnění by měla zohlednit míru inflace, zvýšení životních nákladů zaměstnanců a odpovídat ekonomickým možnostem zaměstnavatele, výkonnosti a sociálnímu postavení jednotlivých skupin zaměstnanců a situaci na trhu práce.

- *Účastníci smlouvy se dohodli, že **reálné mzdy** zaměstnanců po dobu účinnosti této smlouvy **nepoklesnou**. Pokud by došlo v důsledku poklesu odbytu ke zhoršení hospodářských výsledků nebo k vyššímu nárůstu inflace proti předpokladu uplatněnému vládou při sestavování státního rozpočtu a tím i k ohrožení plnění tohoto závazku, bude o tomto ustanovení z podnětu kterékoliv z účastníků znovu jednáno, a to na úrovni této smlouvy (bude-li se jednat o 3 nebo více zaměstnavatelů) nebo na úrovni podnikové kolektivní smlouvy (bude-li se jednat o méně než 3 zaměstnavatele). Plnění tohoto závazku se hodnotí průběžně v jednotlivých kalendářních letech, a to při kontrole plnění smlouvy.*
  Forma a způsob zvýšení nominálních mezd, stejně jako případný nárůst reálných mezd, se sjednávají v podnikové kolektivní smlouvě.

- *Zaměstnavatelé se zavazují, že po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy **navýší** v každém kalendářním/finančním roce **mzdy** nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen **o průměrnou roční míru inflace** za minulý kalendářní rok zveřejňovanou Českým statistickým úřadem, a to za předpokladu vykázaných pozitivních hospodářských výsledků u jednotlivých zaměstnavatelů. Tento závazek se považuje za splněný, pokud ke zvýšení mezd u nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde v průměru – tedy při zohlednění celkového navýšení mezd všech nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde k navýšení v průměru alespoň o průměrnou roční míru inflace.*

- *Svaz zavazuje zaměstnavatele, aby v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, nejpozději do jednoho měsíce po uzavření této kolektivní smlouvy, případně dodatku týkajícího se mzdového nárůstu, stanovili formou konkrétního čísla nebo konkrétně stanovené závislosti předpokládaný nárůst průměrného výdělku (bez ostatních osobních nákladů) pro rok 2020, ve srovnání s rokem 2019 do konce března 2020. Smluvní strany budou usilovat o zachování růstu mezd odvozeného z tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace,* ***udržení úrovně reálných mezd*** *s přihlédnutím k životním nákladům zaměstnanců.*

III. skupina – KSVS upravující zvýšení tarifních (základních) mezd, mzdových příplatků, resp. i dalších složek mzdy a současně obsahují ustanovení o úpravě mezd v PKS

Příklady dohody:

- ***Základní tarifní mzdy*** *(i základní smluvní mzdy u nemanažerských profesí)* ***budou*** *k 1.1.2020* ***navýšeny o 5 %*** *oproti roku 2019. Konkrétní pravidla a podmínky tohoto navýšení základních tarifních mezd budou stanoveny pro každého zaměstnance a to za podmínek dojednaných v podnikových kolektivních smlouvách jednotlivých společností.*

  Pokud inflace k září 2020 převýší hranici 3,2 % alespoň o jednu desetinu procenta, zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za říjen 2020 jako kompenzaci inflace jednorázovou odměnu vypočtenou ze základní měsíční mzdy každého oprávněného zaměstnance, a to ve výši skutečné srpnové inflace vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen procentní změnou průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců zjištěné ze zdrojů českého statistického úřadu, ponížené o 3,2 %. Do odměny se započtou všechny složky mzdy, závisejících na základní mzdě /příplatky, pololetní odměny,../, a to za období leden - prosinec 2020, tj. 12 měsíců, a to s přepočtením na konkrétní částku se zaokrouhlením na 50 Kč nahoru. Výše této odměny ze základní mzdy bude započtena do průměrné základní mzdy pro potřeby vyjednávání úprav mezd v následujícím roce.

Jiné typy závazků:

- *Přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců se bude, zejména v závislosti na výkonnosti zaměstnavatele a jeho finanční situaci přizpůsobovat růstu životních nákladů.*
- *Zaměstnavatel se zavazuje udržovat výši reálné mzdy tak, že garantuje* ***navyšováni mezd o 1 % nad skutečnou inflaci*** *každému zaměstnanci, a to dle skutečné inflace vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen procentní změnou průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců zjištěné ze zdrojů Českého statistického úřadu k srpnu 2020.*
- *Zaměstnavatel se zavazuje, že dojde v roce 2020 k* ***navýšení reálných mezd*** *zaměstnanců* ***o 4 %*** *oproti roku 2019.*
  V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období kladné výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.) bude zahájeno na podnikové úrovni jednání o navýšení mezd zaměstnanců.
- *Smluvní strany, vědomy si odpovědnosti za rozvoj odvětví, stabilizaci kvalifikovaných zaměstnanců a zachování sociálního smíru, se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat* ***růst reálných mezd****. Růst mezd je*

předmětem zejména podnikového kolektivního vyjednávání a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.

Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2013–2020

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	zvýšení TM*	na úrovni inflace	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	zvýšení TM	zvýšení TM a příplatků	udržení RM + zvýšení TM o 1,5%	udržení RM + zvýšení TM o 2%	udržení RM + zvýšení TM o 2,3%	udržení RM + zvýšení TM	udržení RM + zvýšení TM o 5 %	udržení RM + zvýšení TM o 4,5 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	min. o 1,5 %	min. o 1,5 %	min. NM*** o 1,5 %	zvýšení NM o 1,5 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %
OS KOVO – Asociace leteckých výrobců	2 %	2 %	2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení TM	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %
OS KOVO – Svaz sléváren	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2015	-	-	-	-	-
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	zvýšení TM	zvýšení TM	zvýšení TM o 1,5 %	zvýšení TM o 3,1 %	zvýšení TM o 6,5 %	zvýšení TM o 7,5 %	zvýšení TM o 9,1 %	zvýšení TM o 6,5 %
OS hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	neuprav.	neuprav.	neuprav.	zvýšení TM	zvýšení TM	-	neuprav	neuprav
OS pohostinství – Svaz obchodu a cest. ruchu	neuprav.	neuprav.	neuprav.	zvýšení mezd podle podm. *platnost do 31.12. 2016*	-	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	neuprav
OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	neuprav.	neuprav.	udržení RM	udržení RM	zvýšení RM o 5 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 4 %
OS DLV – Svaz Veolia Malá Voda	o 2,5 %	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení TM o 5 %	zvýšení TM o 5 %
OS DLV – Asociace papírenského pr.	neuprav.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Svaz zaměstn. dřevozprac. průmyslu	neuprav.	*platnost do 31. 12. 2014*	-	udržení PM****	-	-	-	-

				platnost do 31.12. 2016				
OS DLV – Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	-	-	-	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	na úrovni r. 2012	na úrovni r. 2013- *platnost do 31.12. 2014*	-	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 6 %	zvýšení NM o 7 %	zvýšení NM o 4 %
Unie zaměst. obchodu, logistiky a služeb – Svaz obchodu (UZO)	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2016	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS pošt., telekomunik. a novinových služeb – Český svaz zaměst. pošt, telekom. a distribuce tisku	neuprav.	*platnost do 31. 3. 2014*	-	-	-	-	-	-
OS dopravy – Svaz dopravy ČR, sekce silniční dopravy	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS energetiky a hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM

Zdroj: dle údajů OS. V případě, že sociální partneři v KSVS nesjednávají přímo nárůst průměrné nominální mzdy, ale dohodnou nárůst tarifních (základních) mezd, příplatků, resp. i dalších složek mzdy, výše uvedené údaje jsou odhady OS a ČMKOS na základě struktury mezd v jednotlivých odvětvích.
) TM – tarifní mzda, **) RM – reálná mzda, *) NM – nominální mzda, ****) PM – průměrná mzda*

1.3.3.2 Tarifní mzda a další složky mzdy sjednávané v KSVS

- **Tarifní mzda**

Tarifní systémy odměňování jsou v posledních letech sjednávány v méně než polovině **KSVS.** Pokud jde o počet tarifních tříd, převládá **dvanáctistupňový tarifní systém. Letos je sjednán v 31 % KSVS** *(dtto v roce 2019). Tabulka IPP D1*

Mzdové tarify jsou sjednávány jako minimální a nepodkročitelné. Pokud jde o valorizaci tarifních mezd, níže uvedený přehled ukazuje, že se počet KSVS s meziroční valorizací mzdových tarifů od období krize výrazně zvýšil. **Vyšší úroveň tarifních mezd** (v působnosti ČMKOS) **je letos dohodnuta v 7, tj. 44 % KSVS**.

Přehled o počtech KSVS upravujících růst mezd formou zvýšení mzdových tarifů

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% KSVS	35	18	23	33	39	29	40	50	43	47	44	**44**

IPP Tabulka D15

Úroveň mzdových tarifů – ve dvanáctistupňovém tarifním systému – je v jednotlivých KSVS značně diferencována a vyjednání o nich bylo i letos mimořádně náročné. Průměrná hodnota **tarifní mzdy** v prvním tarifním stupni **nižší než 14 600 Kč**, tj. nižší než minimální

mzda platná pro rok 2020, je letos vykázána ve **4 KSVS** *(dtto v roce 2019).* Podrobný přehled o výši sjednaných tarifních mezd je k dispozici ve výstupech *IPP* – Tabulky *D1, D2.*

- **Zařazování zaměstnanců**

Podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd (stupňů) jsou letos sjednány v **62,5 % KSVS** *(dtto v roce 2019). IPP Tabulka D16*

- **Mzdové příplatky sjednané v KSVS**

KSVS se zaměřují zejména na úpravu příplatků za práci přesčas, za práci v nočních směnách, za práci o sobotách, nedělích a za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.

Přehled příplatků sjednaných v KSVS nad rámec zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Rok	***Příplatky za práci*** *(%) KSVS*			
	přesčas (vyšší než 25 % PV*)	**v noci** (vyšší než 10 % PV a sjednané jinak)	**ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí****	**o sobotách a nedělích** (vyšší než 10 % PV a sjednán jinak)
2007	39	94	83	72
2008	23	88	76	71
2009	35	82	76	53
2010	41	65	71	53
2011	29	59	71	41
2012	27	55	61	39
2013	28	55	72	44
2014	24	53	76	47
2015	27	53	73	47
2016	25	44	75	44
2017	29	50	64	50
2018	27	53	67	40
2019	25	50	63	44
2020	**25**	**50**	**63**	**44**

*IPP Tabulka D8; PV-průměrný výdělek; ** vyšší než 10 % základní sazby minimální mzdy*

Jak ukazuje výše uvedený přehled, počet KSVS upravující příplatky vykazuje dlouhodobě téměř u všech příplatků obdobné hodnoty. ***Pokud jde o výši příplatku:***

- ***za práci přesčas***
  - ***ve všední pracovní den* – v 1 KSVS**, došlo k navýšení příplatku na **30 %** průměrného výdělku zaměstnance, v ostatních KSVS zůstává příplatek na úrovni zákona, tj. ve výši 25 % průměrného výdělku;
  - ***o sobotách a nedělích* – sjednán ve 4 KSVS**, hodnoty se pohybují **od 35 do 50 % průměrného výdělku** zaměstnance;

- ***za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí*** *– (dle § 117 ZP – příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy).* Vyšší příplatek je letos sjednán **v 10, resp. 63 % KSVS**, z toho v 1 KSVS ve výši 15 % minimální mzdy a v 9 KSVS je příplatek **sjednán absolutní částkou,** která se pohybuje v rozmezí **od 8 do 15 Kč** za hodinu práce v tomto prostředí;
- ***za práci v noci –*** *(dle § 116 ZP -*za *dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku).* Vyšší příplatek, a to v hodnotě **15 %** průměrného výdělku, je letos sjednán **ve 3 KSVS.** Možnost sjednat **příplatek za práci v noci jinak,** než procentem z průměrného výdělku byla letos využita **v 5 KSVS** *(v letech 2016 až 2019 v 5 KSVS).* Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod a pohybuje se v rozmezí **od 11,50 do 22 Kč/hod.** *(v roce 2019 od 11,50 do 21 Kč/hod.).* **V 1 KSVS** byla zvolena kombinace obou možností, tj. za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však 22 Kč za hodinu;
- ***za práci o sobotách a nedělích –*** *(dle § 118 ZP – za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku).* Hodnota vyšší než 10 % průměrného výdělku je v roce 2020 sjednána **v 5 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), **ve 2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která **činí 11, resp. 22 Kč za hodinu** *(v roce 2019 ve 2 KSVS ve výši 11 Kč/hod a 21 Kč/hod.).*

Další typy příplatků jsou v KSVS sjednávány pouze minimálně, např. letos je příplatek **za práci v odpolední směně** sjednán ve **4 KSVS** a jeho výše činí **od 5 Kč do 7 Kč za hodinu**; příplatek **za práci ve výškách** v **1 KSVS** – ve výši **6 Kč za hodinu**; příplatek **za rizikové práce** ve **3 KSVS** ve výši od **8,50 Kč do 50 Kč za hodinu** práce v tomto prostředí.

- **Odměňování v době prostoje a v případě přerušení prací pro nepříznivé povětrnostní vlivy**

Náhrada mzdy vyšší, než stanoví § 207 ZP *(tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku)* pro zaměstnance, kteří nebyli převedeni na jinou práci **v případě prostoje**, je pro **rok 2020** sjednána **v 43,8 % KSVS** *(dtto v roce 2019).* **Výše náhrady mzdy** v případě prostoje se v posledních pěti letech pohybuje od **85 % do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. *IPP Tabulka D16*

Vyšší náhrada mzdy při překážkách v práci **z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů,** než stanoví § 207 ZP *(tj. vyšší než 60 % průměrného výdělku),* je sjednána v **37,5 % KSVS** *(dtto v roce 2019).* **Výše náhrady** se pohybuje *(stejně jako v letech 2014 až 2019)* **od 70 % do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. *IPP Tabulka D16*

- **Další složky mzdy**

V 1 KSVS je sjednáno poskytování **odměny při dovršení 50 let věku. Ve 2 KSVS** je letos sjednána odměna při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Tato odměna je letos poskytována ve výši **9 000 Kč**. *IPP Tabulka D13 a D14*

Jiné složky mzdy KSVS prakticky neupravují, jejich úprava je záležitostí PKS (viz dále).

1.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS

1.4.1 Pracovní doba a dovolená

Následující přehled poskytuje údaje o výsledcích vyjednávání ohledně zkracování pracovní doby bez snížení mzdy, prodloužení nároku na dovolenou, délky vyrovnávacího období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a délky období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hodin týdně:

Rok	**Zkrácení pracovní doby obecně na 37,5 hod. týdně** (% KSVS)	**Prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP** (% KSVS)	**Podmínky a vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** (% KSVS)	**Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně** (% KSVS)
2007	55,6	66,7	16,7	33,3
2008	52,9	52,9	5,9	23,5
2009	47,1	58,8	29,4	41,2
2010	47,1	52,9	29,4	35,3
2011	41,1	58,8	29,4	35,3
2012	44,4	61,1	27,8	33,3
2013	44,4	55,5	27,8	33,3
2014	47,1	52,9	29,4	35,3
2015	40,0	60,0	33,3	40,0
2016	43,8	50,0	31,3	37,5
2017	42,9	57,1	28,6	28,6
2018	40,0	46,7	40,0	40,0
2019	37,5	50,0	37,5	43,8
2020	**37,5**	**50,0**	**37,5**	**43,8**

IPP Tabulky D22 a D23

- **Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně –** z tabulky je patrné, že v období ekonomické krize klesl rozsah vyjednávání o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy. Zatímco do roku 2008 bylo ujednání obsaženo ve více než 50 % KSVS, v období krize to bylo pouze v cca 44 % KSVS. Tento trend přetrvává i v roce 2020, kdy je zkrácení stanovené týdenní pracovní doby dohodnuto v 37,5 % KSVS. *IPP Tabulka D22*

- V době ekonomické krize mírně klesl i počet KSVS obsahujících dohodu **o prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP, přesto právo na delší dovolenou zůstává i nadále nedílnou součástí cca poloviny KSVS**. Jde o důležité ujednání, které v kontextu s rostoucím tlakem na flexibilitu pomáhá zaměstnancům lépe slaďovat jejich rodinný a pracovní život. V letošním roce byla dovolená v délce 5 týdnů sjednána v 7 KSVS, v 1 KSVS bylo sjednáno prodloužení nároku na dovolenou dokonce v délce 6 týdnů. Jak je uvedeno v této KSVS, výše úpravy výměry dovolené nemusí být uplatněna, pokud dojde na úrovni PKS k dohodě o finanční kompenzaci v rámci úpravy mezd. U takových společností zůstane výměra dovolené ve výši pěti týdnů. Zákoník práce umožňuje dohodnout prodloužení dovolené i o dny, tato možnost (*stejně jako v předchozích letech*) však v žádné KSVS využita nebyla. *IPP Tabulka D22*

1.4.2 Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru

- **Zaměstnanost**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **4, resp. 25 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, **tyto podmínky v žádné KSVS pro rok 2020** *(stejně jako v letech 2014–2019)* **upraveny nejsou**. Z výstupu IPP nelze zjistit důvody.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (dtto v letech 2017 až 2019). Podmínky pro **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** jsou dohodnuty **ve 2 KSVS** a podmínky (programy) pro **návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené** jsou dohodnuty **ve 2 KVSV**. *IPP Tabulky D24 a D25*

- **Odborný rozvoj**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány **v 63 % KSVS** *(dtto v roce 2019)*. Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou. *IPP Tabulka D31*

- **Rovné zacházení a zákaz diskriminace**

Obecné podmínky o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace jsou letos dohodnuty **ve 4 KSVS** *(dtto v roce 2019). IPP Tabulka D31*

- **Odstupné**

Odstupné nad rámec ZP

Rok	**Odstupné** *(při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. a) a c) ZP)***					
	u pracovního poměru **do 1 roku**		u pracovního poměru **do 2 let**		u pracovního poměru **nad 2 roky**	
	% KSVS	násobky PV*	% KSVS	násobky PV	% KSVS	násobky PV
2015	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 6,0
2016	44	1,0 – 4,0	44	1,0 – 3,0	50	1,0 – 7,0
2017	43	1,0 – 4,0	43	1,0 – 3,0	50	1,0 – 8,0
2018	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 8,0
2019	38	1,0 – 4,0	38	1,0 – 3,0	44	1,0 – 8,0
2020	**38**	1,0 – 4,0	**38**	1,0 – 3,0	**44**	1,0 – 8,0

*IPP Tabulka D21; *PV – průměrný výdělek; ** úprava ustanovení § 67 ZP platí od roku 2012, odstupné podle § 52 písm. a) ZP se poskytne v případě, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, a odstupné podle § 52 písm. c) ZP stane-li se zaměstnanec nadbytečným;*

Odstupné nad rámec ZP *(při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. d) ZP nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci)* **bylo dohodnuto v 1 KSVS** a zvýšení činí od **1,0 do 2,0**násobku průměrného výdělku.

Bližší podmínky pro poskytování odstupného jsou sjednány **v 5, resp. v 31,3 % KSVS** *(dtto v roce 2019)* a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

1.4.3 Překážky v práci

Z níže uvedeného přehledu je patrné, že i v roce 2020 nejvíce KSVS obsahuje ujednání **o rozšíření placeného volna** (nad rámec zákoníku práce) **při úmrtí rodinného příslušníka** (letos 56 % KSVS) a při příležitosti **narození dítěte manželce zaměstnance** (letos 50 % KSVS). Pokud jde o vývoj, tak lze konstatovat, že se v letošním roce počet KSVS, ve kterých je zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy poskytováno, téměř nezměnil. Podobný vývoj je také u rozsahu poskytnutého volna, které se dlouhodobě výrazně nemění.

Procento KSVS, ve kterých bylo sjednáno placené volno při překážkách v práci na straně zaměstnance

Rok	Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod zdravot. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodinného přísl.	Vlastní svatba	Stěhování	Hledání nového zaměstnání	Matkám z důvodu péče o dítě	Zdravot. volno (sick days)[8]
2007	44	22	50	11	16	17	33	-
2008	29	24	47	23	18	24	29	-
2009	35	24	65	35	24	18	35	-
2010	41	18	65	29	24	24	35	-
2011	41	18	59	24	24	24	35	-
2012	39	17	50	22	17	22	33	-
2013	39	17	56	22	17	17	33	-
2014	41	18	59	23	18	18	35	-
2015	47	20	67	27	20	20	40	-
2016	44	19	63	25	19	19	38	-
2017	43	21	57	29	21	21	43	7
2018	53	20	60	27	13	7	33	7
2019	50	19	56	31	13	6	38	6
2020	**50**	**19**	**56**	**31**	**13**	**6**	**38**	**-**

IPP Tabulka D30

Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2020

Narození dítěte manželce zaměstnance – **o 1 den**
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zdravotnického zařízení – **od 3 do 12 dnů za rok**
Úmrtí rodinného příslušníka – **od 1 do 3 dnů**
Vlastní svatba – **o 1 den**
Přestěhování – **o 1 den**
Hledání nového zaměstnání – **o 5 dnů**
Matkám z důvodu péče o dítě – **od 1 do 6 dnů za rok**
Péče o rodinného příslušníka (letos ve dvou KSVS) - **o 4 dny**
Zdravotní volno (letos v žádné KSVS)

IPP Tabulka D30

[8] V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

1.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2020,** sjednány **v 6, resp. 38 % KSVS** *(dtto v roce 2019)* s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.

Ve 25 % KSVS jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu *(dtto v roce 2019). IPP Tabulky D28 a D29*

Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na zvýhodněné stravování zaměstnanců je dlouhodobě upraven **ve více než 70 % KSVS. Pokud jde o konkrétní podmínky, tak v roce 2020 v 5, resp. 31 % KSVS,** je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. **ve výši 55 % ceny hlavního jídla** dohodnuté ve smlouvě. Ve 3 KSVS je příspěvek na závodní stravování poskytován bez rozlišení zdroje financování (ve výši 55, resp. 50 % ceny hlavního jídla) a ve zbylých **KSVS** je upraven pouze nárok na zvýhodněné stravování zaměstnanců, bez stanovení konkrétní výše příspěvku (výše příspěvku se obvykle stanoví v PKS). *IPP Tabulka D26*

Poskytování zvýhodněného stravování **bývalým zaměstnancům** není ani letos upraveno **v žádné KSVS.**

Další benefity sjednané v KSVS

- **Příspěvek na penzijní připojištění – závazek** o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je letos obsažen **v 8**, resp. **v 50 % KSVS** *(dtto v roce 2019).* Z toho ve **4 KSVS** je sjednána i konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, kdy se jeho výše pohybuje **od 100 do 600 Kč měsíčně,** tj. stejná výše jako v letech 2014 až 2019. *IPP Tabulka D27*
- **Příspěvek na životní pojištění** je letos sjednán **ve 2**, resp. **v 13 % KSVS** *(v letech 2018 až 2019 v 13 % KSVS a v letech 2014 až 2017 nebyl sjednán v žádné KSVS).* Konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem je sjednána v **1 KSVS**, a to ve výši **200 Kč měsíčně**. *IPP Tabulka D27*
- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad výši uvedenou v ZP není ani letos upraveno **v žádné KSVS**. *IPP Tabulka D30*

1.6 Bezpečnost práce

Opatření technické a organizační upravující podmínky pro bezpečný výkon práce jsou obsaženy **ve všech KSVS**. **Navíc v 31 % KSVS** se objevuje závazek zaměstnavatele ohledně písemného vyhodnocování stavu BOZP. *IPP Tabulka D31*

1.7 Rozšiřování závaznosti KSVS

1.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS

Přehled rozšířených KSVS uzavřených v působnosti ČMKOS:

Rozšiřování KSVS uzavřených OS STAVBA

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba České republiky**, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy na straně jedné **a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR** na straně druhé:
  - **na roky 2019–2024**. *Sdělením **č. 181/2019 Sb.**, se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*
    - *rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. 352/2020 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*

Rozšiřování KSVS uzavřených OS dopravy

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem dopravy** na straně jedné **a Svazem dopravy ČR**, sekcí silniční dopravy na straně druhé:
  - **na roky 2017–2020**. *Sdělením **č. 241/2017 Sb.**, se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39, 49.41 a 52.29.*

Rozšiřování KSVS uzavřených OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy** na straně jedné **a Asociací textilního – oděvního – kožedělného průmyslu** na straně druhé:
  - **na rok 2020.** *Sdělením **č. 353/2020 Sb.**, se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.*

Rozšiřování KSVS uzavřených OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR**, Česko-moravským odborovým sdružením na straně jedné a **Asociací Českého papírenského průmyslu** na straně druhé:
  - **na rok 2019–2020.** *Sdělením **č. 247/2019 Sb.** se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 17.11 a 17.12.*

Komplexní znění rozšířených kolektivních smluv vyššího stupně je k dispozici na úřadech práce a na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (*https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele*).

2 *KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI*

2.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách

2.1.1 *Sběr dat, obsah a výstupy šetření*

Posláním kolektivních smluv je (v návaznosti na práva zaměstnanců dané zákoníkem práce) nastavit pracovní podmínky zaměstnanců (včetně odměňování) tak, aby jim garantovaly bezpečnou práci a spravedlivý podíl na výsledcích zaměstnavatele (firmy, podniku, organizaci). Zaměstnavatelům garantovaly sociální smír a stabilitu a umožnily jim se koncentrovat na dlouhodobé strategické cíle.

Pro dosažení uvedených cílů potřebují stát i oba smluvní partneři komplexní a kvalitní informační základnu. **Takovou základnou je dnes šetření Informace o pracovních podmínkách –** ***pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách, sjednaných v kolektivních smlouvách na příslušný rok*** *(IPP).*

Šetření je financováno a realizováno v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a provádí se již od roku 1993 (na základě dohody v tripartitě z roku 1992). Vstupní data jsou do systému získávána elektronicky pomocí pořizovacího programu „EKS“, nebo přímým sběrem kolektivních smluv. Sběr zabezpečuje ČMKOS, zpracování a výstupy MPSV. Zpracovatelskou firmou je TREXIMA, spol. s r.o.

Šetření mapuje obsah kolektivních smluv a jeho výstupy slouží:

- **státu** při rozhodování o rozsahu a výši základních standardů upravených v zákoníku práce či navazujících právních předpisech, jde zejména o stanovení základních sazeb minimální a zaručené mzdy, rozsahu a spodní hranici příplatků ke mzdě apod.;
- **sociálním partnerům** jako podklad pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni i vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně,
- **začínajícím zaměstnavatelům** jako podklad pro nastavení mzdových a pracovních podmínek svých zaměstnanců,
- **řadě dalších institucí ČNB, VÚPSV** apod., které výstupy IPP pravidelně ve své činnosti využívají.

Řízení IPP **–** Šetření Informace o pracovních podmínkách je řízeno Komisí pro řízení a koordinaci prací spojených s Informačním systémem o ceně práce, které předsedá zástupce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Členy komise jsou dále zástupci: Ministerstva financí ČR, Českého statistického úřadu, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, České národní banky, CERGE-EI a Vysoké školy ekonomické v Praze.

Výstup IPP – poskytuje ucelený přehled o závazcích sociálních partnerů (nad rámec zákoníku práce) tykajících se zejména:

- spolupráce smluvních stran,
- odměňování zaměstnanců,
- pracovních podmínek (tj. dohodnuté délce pracovní doby, prodloužení nároku na dovolenou, zvýšení odstupného atd.),
- otázek zaměstnanosti a odborného rozvoje zaměstnanců,
- sociálních podmínek, zejména jde o tvorbu sociálního nebo obdobného fondu a poskytování benefitů,
- podmínek pro rovné zacházení a oblast BOZP.

Výsledky hodnocení obsahu kolektivních smluv jsou členěny na údaje o obsahu:

- PKS uzavřených v podnikatelské sféře (v členění podle OS a krajů),
- PKS uzavřených ve veřejných službách a správě (v členění podle OS a krajů),
- PKS uzavřených v obcích a krajích (v členění podle OS a krajů),
- výstupy KSVS (v členění podle OS).

Okruh sledovaných údajů je výsledkem dohody ČMKOS, zaměstnavatelských svazů a MPSV – po projednání v koordinačním týmu pro IPP. **Systém sleduje pouze závazky sjednané nad rámec základních práv stanovených příslušnými právními předpisy.** Kromě společného výstupu IPP jednotlivé OS svazy (v působnosti ČMKOS i mimo) mohou využívat širších možností výstupu dané „Počítačovým programem" *(viz informace níže).*

Výstup za rok 2020 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 666 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:

- **1 262 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,**
- **404 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě – z toho 138 PKS uzavřených obcí a krajem.**

Pokud jde o KSVS, výstupy jsou za všechny KSVS uloženy na MPSV ČR.

Publikace IPP za rok 2020 (stejně jako v minulosti) je k dispozici na všech odborových svazech sdružených v ČMKOS, a to bez ohledu na to, zda se OS šetření účastní, nebo nikoli (***část OS, viz „Rekapitulace kolektivních smluv" v úvodní části publikace IPP, vzorek PKS pro toto šetření neposkytuje)***. Výstupy IPP jsou rovněž k dispozici na webových stránkách MPSV ČR. **Součástí publikace je i hodnocení obsahu všech kolektivních smluv vyššího stupně.**

2.1.2 *Využívání počítačového programu IPP*

Přes veškeré snahy ČMKOS počítačový program pro hodnocení obsahu kolektivních smluv využilo v roce 2020 **pouze 12 OS,** z nichž 3 nejsou sdruženy v ČMKOS.

Nespornou **výhodou programu** je, že hodnocení lze provádět na několika místech několika zaměstnanci, a to postupně tak, jak jsou PKS uzavírány. Kromě hodnocení obsahu KS program umožňuje provádět i evidenci údajů o základních organizacích a o zaměstnavatelích.

Program dále umožňuje provádět kontrolu plnění kolektivních smluv vyššího stupně, a to v třídění PKS na "splňující" a "nesplňující" ustanovení příslušné vyšší kolektivní smlouvy. Zadávací formuláře pro hodnocení kolektivních smluv byly aktualizovány a stejně tak byl upraven i program.

Znovu tedy **apelujeme na OS, aby tuto možnost více využívaly. ČMKOS je připravena zabezpečit bezplatně instalaci programu podle požadavků OS** (v Praze i v regionech, počet licencí není limitován), které ho dosud nevyužívají, **jakož i proškolení zaměstnanců**.

2.2 Spolupráce smluvních stran

2.2.1 *Podmínky pro činnost odborových organizací*

Prakticky ve všech podnikových kolektivních smlouvách je kapitola blíže vymezující podmínky pro činnost odborových organizací. Jedná se zejména o bližší úpravu rozsahu poskytování ekonomických informací, podmínek pro činnost ZO OS, časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy, výběr členských příspěvků apod.

V níže uvedené tabulce je k dispozici přehled o rozsahu podmínek dohodnutých v PKS a počtech PKS, ve kterých jsou podmínky spolupráce smluvních stran sjednány:

Podmínky pro činnost odborových organizací sjednané v PKS

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky **postupu při:**	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	**% PKS**
- *informování odborové organizace*	77,9	80,0	79,4	79,4	80,9	**81,3**
- *projednávání materiálů s odborovou organizací*	68,0	68,6	68,1	69,4	69,9	**71,9**
Počet PKS, kde je sjednán širší **rozsah:**						
- *informování odborové organizace nad rámec ZP*	25,2	27,0	29,5	28,3	31,1	**31,6**
- *projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP*	20,3	21,8	22,6	23,3	24,6	**25,1**
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	89,2	87,9	88,4	87,8	87,5	**86,7**
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	18,9	19,4	19,7	20,0	20,1	**20,3**
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	52,9	51,1	54,2	54,6	53,2	**52,5**
Počet PKS, kde jsou konkretizovány **podmínky pro činnost ZO a z toho formou:**	88,0	88,0	88,7	88,1	88,4	**88,0**
- *používání místností zaměstnavatele*	*88,7*	88,5	89,6	90,4	90,1	**89,9**
- *příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO*	*39,4*	39,3	38,7	38,5	38,9	**38,0**
- *vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)*	*65,3*	63,3	67,5	67,7	69,2	**68,0**
- *úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO*	*45,8*	43,5	43,8	44,1	40,9	**40,9**
- *jiné podmínky*	*19,3*	20,3	21,2	20,6	20,9	**21,3**
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	35,2	32,5	32,7	32,8	30,6	**28,8**

IPP Tabulky A19a a A20a

Pokud jde o rozsah závazků i počet PKS upravujících podmínky pro činnost odborových organizací, lze konstatovat, že **ve sledovaném období k žádné zásadní změně nedošlo**.

Počet PKS, ve kterých jsou upraveny **podmínky pro poskytování informací odborové organizaci nad rámec ZP**, se dlouhodobě pohybuje nad **27 % PKS** (letos byly upraveny v **31,6 % PKS**). Úprava bližších podmínek postupu projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP je dlouhodobě součástí více než 20 % PKS (konkrétně letos to bylo upraveno v **25,1 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **52,5 % PKS**.

2.2.2 *Pluralita odborových organizací*

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
	% PKS					
1 odborová organizace	78,0	78,0	75,6	77,6	76,5	**77,7**
2 odborové organizace	9,4	9,4	11,3	10,8	11,5	**10,5**
3 odborové organizace	6,0	5,0	5,2	4,4	5,0	**5,0**
4 odborové organizace	1,9	1,7	2,0	2,1	1,7	**1,5**
5 a více odborových organizací	4,7	5,9	6,0	5,0	5,2	**5,2**

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **77,7 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **10,5 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **5,0 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **1,5 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **5,2 %** působí **pět a více odborových organizací**.

Pokud jde o postup při uzavírání PKS, **tak v tomto období v 93,2 %**, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, **byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi**, které u daného zaměstnavatele působí. **Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání 6,8 % PKS** *(v roce 2019 při uzavírání 4,7 % PKS)*. *IPP Tabulka A20a*

2.3 Odměňování zaměstnanců

2.3.1 *Formy odměňování sjednané v PKS*

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu pravidelně sjednáváno ve **více než 95 % PKS** (letos to je v 95,9 % PKS).

Avšak komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny pouze v 26,3 % PKS (v roce 2019 v 26,2 % PKS).

Většina PKS, letos je to 69,6 % PKS *(v roce 2019 v 70,1 % PKS)*, **stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tři možností daných ZP** – tj. část podmínek se dohodne v **kolektivní smlouvě**, část stanoví zaměstnavatel ve **vnitřním mzdovém předpisu** a část se dohodne se zaměstnancem **v individuální smlouvě**. *IPP Tabulka A18a*

Formy odměňování

V podnikových kolektivních smlouvách jsou využívány prakticky všechny známé mzdové formy. V systému je zvlášť sledováno užití úkolové mzdy, které je v roce 2020 sjednáno **v 14,3 % PKS** *(v roce 2019 v 14,5 % PKS).*

Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v **7,8 % PKS** *(v roce 2019 v 7,9 % PKS). IPP Tabulka A17a*

2.3.2 *Mzdový vývoj sjednaný v PKS*

Počty PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	61,2	66,1	68,7	71,8	72,8	**69,2**

IPP Tabulka A15a

Do roku 2008 byl mzdový vývoj sjednáván v cca 75 % PKS. S nástupem hospodářské krize začal počet PKS upravujících mzdový vývoj klesat. K největším propadu došlo **v roce 2010**, kdy dohoda o mzdovém vývoji byla obsažena pouze v **42,4 % PKS**. V roce 2011 došlo k obratu a tento rostoucí trend nadále pokračuje. Letos je mzdový vývoj součástí již **69,2 % PKS**. Pozitivním zjištěním je, že ani letos **se sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy**.

Nejrozšířenější formou dohody o mzdovém vývoji je letos dohoda o **zvýšení mzdových tarifů**. Tato dohoda je obsažena v **41,8 % PKS** *(v roce 2019 v 43,5 % PKS).* Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy** – **24,1 % PKS** *(v roce 2019 v 25,9 % PKS),*
- **udržení reálné mzdy** – **11,7 % PKS** *(v roce 2019 v 12,9 % PKS),*
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků** – **8,9 % PKS** *(dtto v roce 2019),*
- **zvýšení průměrné reálné mzdy** – **1,7 % PKS** *(v roce 2019 v 2,0 % PKS),*
- **udržení průměrné mzdy** – **0,2 % PKS** *(dtto v roce 2019).*

Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo **17,3 % PKS** *(v roce 2019 v 18,6 % PKS).*

Přehled za celé sledované období:

Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	25,9	31,6	34,3	38,6	43,5	**41,8**
Průměrné zvýšení (v % PKS)	2,6	3,4	4,3	5,7	5,5	**4,8**

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	23,3	25,6	26,4	27,0	25,9	**24,1**
Průměrné zvýšení (v %)	2,6	3,0	3,5	5,1	5,0	**4,2**
z toho bez managementu (v % PKS)	3,3	2,8	3,0	5,4	5,1	**5,3**

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	12,9	12,1	11,8	12,9	12,9	**11,7**
z toho bez managementu (v % PKS)	0,6	0,6	0,4	0,7	0,8	**0,8**

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	1,5	1,5	1,7	1,9	2,0	**1,7**
Průměrné zvýšení (v %)	1,9	1,8	1,7	2,3	2,4	**2,0**
z toho bez managementu (v % PKS)	-	-	-	2,0	-	**1,8**

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení celkového objemu mzdových prostředků byl sjednán v:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	6,1	8,0	8,6	9,2	8,9	**8,9**
z toho bez managementu (v % PKS)	0,5	0,6	0,9	1,5	1,6	**1,4**

IPP Tabulka A15a

2.3.3 *Tarifní mzdy a jejich úroveň*

Tarifní systémy

V PKS jsou obsaženy tarifní systémy s počtem tarifních tříd od 2 do 20. Od roku 2015 i nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **16,2 % PKS**. Delší frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

Přehled PKS upravující měsíční 12stupňový tarifní systém:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	23,9	22,2	20,8	20,0	18,5	**16,2**

IPP Tabulka A1a

Výše měsíční tarifní mzdy

Sjednaná výše měsíčních mzdových tarifů v 12stupňovém tarifním systému je podle jednotlivých odborových svazů značně diferencována a průměrné hodnoty ve vybraných tarifních stupních se v jednotlivých letech pohybovaly v rozpětí:

Rok		Tarifní stupeň a rozpětí v Kč/měsíc			
		1.	**4.**	**7.**	**12.**
2015	rozpětí	7 762-10 832 Kč	8 860-13 544 Kč	11 643-19 227 Kč	18 895-31 870 Kč
	průměr	9 472 Kč	11 757 Kč	15 729 Kč	26 678 Kč
2016	rozpětí	8 095-11 417 Kč	9 111-14 883 Kč	11 673-19 994 Kč	20 066-34 820 Kč
	průměr	10 016 Kč	12 435 Kč	16 534 Kč	27 395 Kč
2017	rozpětí	9 183-12 463 Kč	11 592-16 038 Kč	14 532-21 019 Kč	23 499-36 292 Kč
	průměr	10 855 Kč	13 428 Kč	17 600 Kč	28 927 Kč
2018	rozpětí	10 738-13 211 Kč	12 575-16 640 Kč	15 908-22 304 Kč	25 487-40 304 Kč
	průměr	11 722 Kč	14 255 Kč	18 445 Kč	30 203 Kč
2019	rozpětí	11 647-14 552 Kč	12 484-18 135 Kč	15 787-24 060 Kč	27 164-43 393 Kč
	průměr	12 835 Kč	15 497 Kč	19 921 Kč	32 129 Kč
2020	**rozpětí**	**11 984-15 090 Kč**	**14 995-18 815 Kč**	**18 404-24 278 Kč**	**27 021-37 790 Kč**
	průměr	**13 660 Kč**	**16 407 Kč**	**20 927 Kč**	**32 734 Kč**

IPP Tabulka A2a

Pokud jde o úroveň měsíčních mzdových tarifů (v 12stupňovém tarifním systému) sjednaných v PKS, tak průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za všechny hodnocené PKS meziročně vzrostla **o 6,4** % a pohybuje se pod úrovní minimální mzdy *(platné od 1. 1. 2020, tj. ve výši 14 600 Kč)* u většiny OS, **celkem 8**. V těchto případech se rozdíly pohybují **od -87 do -2 616 Kč** *(v roce 2019 to bylo u 8 OS a rozdíly se pohybovaly od -69 do -1 703 Kč).*

Název OS	Průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v 1. tarifním stupni za OS celkem	Rozdíly mezi sjednanou úrovní tarifní mzdy v 1. tarifním stupni a minimální mzdou pro 2020 (tj. s částkou 14 600 Kč)
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.	13 961 Kč	-639 Kč
ECHO	14 203 Kč	-397 Kč
KOVO	12 906 Kč	-1 694 Kč
STAVBA	14 513 Kč	-87 Kč
TOK	13 720 Kč	-880 Kč
UNIOS	11 984 Kč	-2 616 Kč
Vysokoškolský OS	12 414 Kč	-2 186 Kč

IPP Tabulka A2a

Poznámka:

V ostatních tarifních systémech, kromě 3stupňového, 8stupňového, 9stupňového, 10stupňového, 11stupňového, 13stupňového, 14stupňového, 16stupňového, 17stupňového a 20stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 14 600 Kč za měsíc.

IPP Tabulka A3

Hodinové mzdové tarify

Hodinové mzdové tarify v 12stupňovém tarifním systému jsou letos sjednány v **10,7 % PKS**, *z toho:* pro **40 hod**. pracovní týden v **3,4 % PKS** a pro **37,5 hod**. pracovní týden v **7,3 % PKS**.

Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému (2 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **19,6 % PKS**. *IPP Tabulka A1a*

2.3.4 *Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd*

Z níže uvedeného přehledu vyplývá, že počet kolektivních smluv, ve kterých jsou upraveny podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd, se dlouhodobě pohybuje **na úrovni kolem 60 % PKS**.

Rozsah a pravidla pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
Rozsah ujednání (% PKS)	60,3	59,5	60,1	58,4	58,5	**56,3**
z toho:						
Formou využívání **jednotného** katalogu	11,3	10,6	9,6	9,4	8,7	**8,2**
Formou využívání **oborového** katalogu	3,5	3,5	3,0	2,8	3,9	**4,0**
Formou využívání **vlastního** podnikového katalogu	50,9	50,4	52,1	49,9	49,3	**48,4**

IPP Tabulka A16a

2.3.5 *Minimální mzda sjednaná v PKS*

Přehled o počtech PKS, ve kterých je sjednána vyšší <u>měsíční</u> minimální mzda

Rok	% PKS	Rozpětí minimální mzdy – Kč/měsíc
2014	12,0	od 8 870 do 13 000
2015	9,1	od 9 916 do 12 272
2016	5,3	od 10 611 do 12 859
2017	5,2	od 11 444 do 13 945
2018	4,4	od 12 767 do 15 861
2019	4,6	od 14 502 do 19 000
2020	**4,0**	**od 15 550 do 19 500**

IPP Tabulka A1a

Podíl PKS, ve kterých je obsažen závazek zaměstnavatele na vyplácení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanoveno vládním nařízením, od roku 2014 výrazně klesl a dlouhodobě se pohybuje na úrovní cca 5 %. V letošním roce je tento závazek sjednán ve 4 % PKS. Oproti

loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy** sjednaná v PKS o 1 421 Kč na **17 081 Kč**.

Hodinová minimální mzda

Vyšší hodinová minimální mzda byla letos sjednána v **2,8 % PKS** *(v roce 2019 v 1,7 % PKS)* a její **průměrná hodnota při 40 hod. týdenní pracovní době** činí **95,09 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 102,91 Kč** za každou hodinu práce. *(Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2020 činí 87,30 Kč.)*

2.3.6 *Příplatky ke mzdě a další složky mzdy*

(Zdroj: IPP Tabulky A8a až A11a)

Přehled nejčastěji sjednávaných příplatků (nad rámec ZP), **včetně jejich průměrné hodnoty:**

- **Příplatek za práci přesčas** je letos sjednán v **84,4 % PKS** *(v roce 2019 v 84,6 % PKS)* a jeho **průměrná výše činí**:
  - ***v pracovní den*** – **26,3 %** průměrného výdělku *(v roce 2019 26,4 % PV)*;
  - ***v sobotu a neděli* – 47,9 %** průměrného výdělku *(v roce 2019 47,7 % PV);*
  - ***bez rozlišení*** – **27,0 %** průměrného výdělku (*v roce 2019 26,7 % PV);*
- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **76,4 % PKS** *(v roce 2019 v 76,7 % PKS)*. Výše příplatku činí **102,5 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **83,0 % PKS** *(v roce 2019 v 82,7 % PKS)*. Průměrná výše příplatku činí **18,17 Kč/hod** *(v roce 2019 17,26 Kč/hod),* nebo **11,8 % PV**. Za posledních 6 let k žádné zásadní změně nedošlo;
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **59,2 % PKS** *(v roce 2019 v 60,4 % PKS)*. Průměrná výše příplatku činí **9,49 Kč/hod**., nebo **11,4 % průměrného výdělku** anebo **10,4 % základní sazby minimální mzdy**. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2014 prakticky nemění;
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v **79,7 % PKS** *(v roce 2019 v 79,9 % PKS)* a průměrná hodnota příplatku činí **23,3 % průměrného výdělku** *(23,6 % PV v roce 2019)* nebo **23,86 Kč/hod**. *(v roce 2019 23,53 Kč/hod).*

Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2020 dohodnuty:

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem **v 47,9 % PKS, *z toho:***
  - *procentem z průměrného výdělku – v **3,1 % PKS*** a jeho průměrná výše příplatku činí **7,9 % PV;**
  - *sazbou za hodinu – v **95,4 % PKS*** a jeho průměrná výše činí **8,78 Kč za hod**;
  - *jinou formou – v **1,5 % PKS*.**
- **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán **v 13,8 %** PKS, ***z toho:***
  - ***v 5,7 %** PKS procentem z PV* a průměrná výše příplatku činí **14,4 %;**
  - ***v 14,4 %** PKS je příplatek stanoven v korunách za směnu* a jeho průměrná výše činí **95,74 Kč** za směnu;
  - ***v 79,9 %** PKS je výše příplatku stanovena jinou formou*.
- **Příplatek za vedení čety –** je celkem sjednán **v 15,5 % PKS** *(v roce 2019 v 15,3 % PKS).*
- **Příplatek za práci ve výškách – v 12,7 % PKS** *(v roce 2019 v 13,5 % PKS).*

- **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – **v 14,3 % PKS**.
- **Příplatek za znalost cizích jazyků – v 0,8 % PKS** *(v roce 2019 v 1,1 % PKS).*
- **Příplatek za zaškolování – v 8,2 % PKS** *(v roce 2019 v 7,9 % PKS).*
- **Jiné příplatky jsou letos sjednány ve 40,3 % PKS** *(v roce 2019 v 40,1 % PKS).*
- **Další složky mzdy označované jako 13. a 14. mzda**

Nároky na složky mzdy, označované jako 13. a 14. mzda, příspěvek na dovolenou, příspěvek na Vánoce, týmová odměna, pololetní bonusy apod., se staly nedílnou součástí PKS. V roce **2020** (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování** tzv. **13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 44,6 % PKS** *(dtto roce 2019*). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 14,8 % PKS** *(v roce 2019 v 16,0 % PKS*). *IPP Tabulka A11a*

Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:

- *dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy* vyžaduje **28,4 % PKS;**
- *odpracování určitého počtu dnů* – **17,4 % PKS;**
- *jiné podmínky* pro výplatu jsou dohodnuty v **4,4 % PKS**.

Pokud jde o výši těchto složek mzdy, tak pro letošní rok se stanoví:

- *procentem z tarifní mzdy* v **10,8 % PKS;**
- *procentem z průměrného výdělku* v **10,8 % PKS;**
- *jiné podmínky* v **8,9 % PKS**.

Odměny při jubileích, prvním odchodu do důchodu a za pomoc při živelných událostech

▪ **Odměny při dovršení 50 let věku** jsou **dlouhodobě součástí více než poloviny PKS**, letos jsou upraveny v **54,3 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 3 765 do 7 570 Kč** *(v roce 2019 od 3 593 do 7 801 Kč*). Rozsah vyjednání i výše zůstává dlouhodobě bez větších změn. *IPP Tabulka A13a*

▪ **Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně jsou součástí 64,2 % PKS** *(v roce 2019 v 66,1 % PKS)*. Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 5 140 Kč,** při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 17 852 Kč,** při délce trvání zaměstnání více než 40 let *(v roce 2019 od 4 891 do 16 210 Kč).* Počet kolektivních smluv upravujících tyto odměny je na obdobné úrovni jako v předchozím roce. I výše odměny se od loňského roku významně neliší. *IPP Tabulka A14a*

▪ **Odměny při pracovních výročích** zaměstnanců jsou sjednány v **55,5 % PKS** *(v roce 2019 v 54,6 % PKS).* Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 3 015 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 14 545 Kč,** při délce trvání zaměstnání více než 40 let *(v roce 2019 od 3 265 do 13 602 Kč). IPP Tabulka A12a*

▪ **Odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech** jsou stejně jako v předchozích letech sjednávány **pouze minimálně**, letos to je v **0,8 % PKS** *(v roce 2019 v 0,7 % PKS).* Průměrná výše odměny činí letos **13 300 Kč** *(v roce 2019 10 889 Kč). IPP Tabulka A12a*

2.4 Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu

Z výstupu Informačního systému o průměrném výdělku[9] *(dále jen „ISPV")* lze získat **přehled o vývoji mezd u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a u zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla**.

Níže uvedené tabulky ukazují srovnání úrovně mezd a délky odpracované doby v podnikatelské sféře u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy v letech 2009 až 2019.

Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě ve vybraných obdobích:

- průměrná mzda **celkem** v podnicích **s KS** byla:

- v roce 2009 o 6,1 % (resp. o 1 579 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2013 o 9,7 % (resp. o 2 550 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- v roce 2019 o 18,4 % (resp. o 6 189 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

- průměrná mzda **mužů** v podnicích **s KS** byla:

- v roce 2009 o 4,6 % (resp. o 1 352 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2013 o 8,6 % (resp. o 2 503 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2019 o 15,8 % (resp. o 5 861 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**

- průměrná mzda **žen** v podnicích **s KS** byla:

- v roce 2009 o 7,5 % (resp. o 1 602 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2013 o 9,4 % (resp. o 2 133 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2019 o 19,0 % (resp. o 5 696 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

***Rozdíly ve mzdách na úrovni mediánu byly ještě výraznější*:**

- **medián** mezd **celkem** v podnicích **s KS** byl:

- v roce 2009 o 13,0 % (resp. o 2 656 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- v roce 2013 o 16,0 % (resp. o 3 423 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- v roce 2019 o 25,2 % (resp. o 7 092 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

- **medián** mezd **mužů** v podnicích **s KS** byl:

- v roce 2009 o 11,3 % (resp. o 2 528 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2013 o 16,1 % (resp. o 3 703 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2019 o 24,0 % (resp. o 7 215 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

- **medián** mezd **žen** v podnicích **s KS** byl:

- v roce 2009 o 15,3 % (resp. o 2 654 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2013 o 15,6 % (resp. o 3 057 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS,**
- v roce 2019 o 23,8 % (resp. o 6 233 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS.**

---

[9] **ISPV** – *je statistické šetření MPSV, které pravidelně monitoruje výdělkovou úroveň zaměstnanců a pracovní doby v ČR. **Ve mzdové sféře** (původně v podnikatelské sféře) se jedná o výběrové šetření, které probíhá čtvrtletně. Od roku 2011 jsou do souboru zahrnuti i dříve nesledovaní zaměstnanci malých a středních podniků s méně než 10 zaměstnanci, a také zaměstnanci neziskových institucí a podnikatelů-fyzických osob, tj. systém sleduje celou zaměstnaneckou populaci ČR. **V platové sféře** (původně nepodnikatelské sféře) se jedná o plošné šetření, které probíhá pololetně u všech subjektů. V ISPV se do mzdové sféry zařazují subjekty, které odměňují mzdou, viz § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Platovou sféru tvoří v ISPV ekonomické subjekty, které odměňují platem, viz § 109 odst. 3 zákoník práce. **Výstupy ISPV je možné získat na www.ispv.cz.***

Šetření ukazuje, že existence kolektivní smlouvy ve firmách jak v době krize, tak ještě výrazněji v době růstu **pozitivně ovlivňuje výdělkovou úroveň zaměstnanců,** a to především zvyšováním mezd zaměstnanců v nízkých a středních příjmových kategoriích (pásmech).

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - (dle výstupu ISPV)[10]

2018										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců v %**			**Průměrná mzda v Kč**			**Medián mezd v Kč**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	54,97	45,03	33 684	37 008	29 627	29 184	31 433	26 678	0,73
Kolektivní smlouva ano	**44,47**	**25,17**	**19,30**	**37 221**	**40 631**	**32 771**	**32 723**	**35 126**	**29 885**	0,62
Kolektivní smlouva ne	40,24	21,34	18,90	33 790	37 592	29 495	28 153	30 291	26 063	0,82
Neuvedeno	*15,29*	*8,45*	*6,84*	*23 122*	*24 738*	*21 124*	*19 049*	*20 304*	*18 023*	*0,60*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	-	-	-	**+3 431**	**+3 039**	**+3 276**	**+4 570**	**+4 835**	**+3 822**	-
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	-	-	-	**110,2**	**108,1**	**111,1**	**116,2**	**116,0**	**114,7**	-

2019										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců v %**			**Průměrná mzda v Kč**			**Medián mezd v Kč**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	54,93	45,07	36 336	39 699	32 237	31 434	33 763	28 795	0,69
Kolektivní smlouva ano	**45,41**	**26,30**	**19,11**	**39 866**	**42 934**	**35 645**	**35 190**	**37 321**	**32 475**	0,61
Kolektivní smlouva ne	52,27	27,35	24,92	33 677	37 073	29 949	28 098	30 106	26 242	0,77
Neuvedeno	*2,33*	*1,28*	*1,05*	*27 171*	*29 379*	*24 463*	*23 386*	*24 429*	*21 933*	*0,62*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	-	-	-	**+6 189**	**+5 861**	**+5 696**	**+7 092**	**+7 215**	**+6 233**	-
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	-	-	-	**118,4**	**115,8**	**119,0**	**125,2**	**124,0**	**123,8**	-

Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019, *tabulka A7*
Tabulky pro roky 2012 až 2014 obsahují aktualizovaná data k červnu 2016.
Tabulka pro rok 2016 obsahuje aktualizovaná data k červnu 2018.

Definice pojmů použitých v tabulkách:

- ***Průměrná hrubá měsíční mzda*** *– měsíční průměr hrubé mzdy na jednoho zaměstnance.*
- ***Medián – hodnota*** *uprostřed vzestupně uspořádané řady hodnot sledovaného znaku, polovina hodnot (výdělku) je nižší než medián a druhá polovina je vyšší než medián. Nebo jinak – medián je mzda prostředního zaměstnance;*
- ***Variační koeficient*** *– nástroj na měření celkové diferenciace mezd (čím nižší číslo, tím menší diferenciace).*

[10] Podrobné údaje za období 2009-2018 obsahuje příloha 1

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2011 až 2019 (dle výstupu ISPV)

Ze srovnání odpracované doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní vyplývá, že **zaměstnanci s kolektivní smlouvou odpracují za měsíc méně hodin než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy**. Největší rozdíl v počtu odpracovaných hodin za měsíc byl na počátku krize. Od roku 2013 až do roku 2016 se tento rozdíl nepatrně snižoval, ale v roce 2017 se mírně navýšil a dostal se na stejnou úroveň jako v roce 2013. V loňském roce se rozdíl opět zvýšil a ve sledovaném období se jedná o nejvyšší zaznamenaný rozdíl v počtu odpracovaných hodin za měsíc.

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Kolektivní smlouva ano	**147,4**	**146,7**	**146,2**	**146,4**	**145,3**	**145,4**	**144,0**	**143,0**	**143,0**
Kolektivní smlouva ne	150,7	150,4	150,0	149,9	148,6	148,7	147,8	146,6	147,2
Rozdíly (KS ano – KS ne)	**-3,3**	**-3,7**	**-3,8**	**-3,5**	**-3,3**	**-3,3**	**-3,8**	**-3,6**	**-4,2**
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	**97,8**	**97,5**	**97,5**	**97,7**	**97,8**	**97,8**	**97,4**	**97,5**	**97,1**

Zdroj: Výpočty ISPV

2.5 Pracovní podmínky sjednané v PKS

2.5.1 *Délka pracovní doby*

Zkrácení pracovní doby (alespoň v jednom z pracovních režimů) je dlouhodobě sjednáváno v převážné většině PKS a patří k významným úspěchům kolektivního vyjednávání.

Přehled o počtech PKS upravujících délku pracovní doby:

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	93,8	93,8	92,7	92,4	91,7	**91,9**

IPP Tabulka A22a

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2020 činí **38,0 hodin týdně**. Pokud jde o průměrnou sjednanou týdenní pracovní dobu v jednotlivých pracovních režimech, tak za všechny hodnocené PKS činila:

	Sjednaná týdenní délka pracovní doby (v hodinách za týden)				
Rok	**Obecně**	**u 1 směnného provozu**	**u 2 směnného provozu**	**u 3 směnného provozu**	**u nepřetržitého provozu**
2015	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2016	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2017	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2018	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2019	38,1	39,7	38,3	37,4	37,3
2020	**38,0**	**39,7**	**38,4**	**37,4**	**37,3**

IPP Tabulka A22a

2.5.2 *Uplatňování konta pracovní doby*

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce[11] lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 7,2 % PKS** *(v roce 2019 v 7,4 % PKS).* Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky** při uplatnění **konta při práci přesčas využilo 1,0 % PKS** *(v roce 2019 0,9 % PKS). IPP Tabulka A17a*

Vyrovnávací období při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v PKS činí v průměru **49,5 týdny** a pohybuje se **od 40,8 do 52 týdnů** *(v roce 2019 v průměru 48,3 týdny a pohybovalo se od 31,2 do 52 týdnů). IPP Tabulka A17a*

Stálá mzda nad rámec § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku byla sjednána ve **2,0 % PKS** a **její průměrná výše činí 94,3 % průměrného výdělku** *(v roce 2019 v 1,9 % PKS a její průměrná výše činila 94,8 % PV). IPP Tabulka A17a*

Pružné rozvržení pracovní doby bylo letos dohodnuto v **27,4 % PKS** *(v roce 2019 v 27,9 % PKS). IPP Tabulka A22a*

Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou letos sjednány v **43,3 % PKS** *(v roce 2019 v 43,6 % PKS).* **Průměrná délka vyrovnávacího období** činí **48,6 týdnů** *(v roce 2019 48,7 týdnů). IPP Tabulka A23a*

---

[11] *Aktuální právní úprava ustanovení § 86 ZP (možnost vyjednávat o kontě pracovní doby byla do ZP doplněna 1. 1. 2007)*
(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.
(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 (tj. *ve veřejných službách a správě).*
(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovnávací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.
(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovnávacím období.

Nižší maximální rozsah nařízené přesčasové práce, než stanoví zákoník práce, je dlouhodobě sjednáván v méně než 1 % PKS – letos je upraven pouze **v 0,3 % PKS** *(v roce 2019 v 0,2 % PKS). IPP Tabulka A23a*

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno **v 67,7 % PKS** *(v roce 2019 v 69,3 % PKS).* Zkrácení činí v průměru **50,3 týdnů** *(v roce 2019 v průměru 50,0 týdnů)* a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu **od 31,2 do 52 týdnů**. *IPP Tabulka A23a*

2.5.3 *Zvýšení nároku na dovolenou*

Počet kolektivních smluv, ve kterých je **prodloužen nárok na dovolenou**, zůstává po celé sledované období na úrovni kolem 85 % PKS. Letos je upraven **v 87,8 % PKS** *(v roce 2019 v 88,4 % PKS).*

Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno **v 76,1 % PKS**). Možnost prodloužit dovolenou o více než 1 týden je v kolektivních smlouvách využívána minimálně. S účinností od 1. ledna 2007 lze nárok na dovolenou prodloužit také o dny. Letos tuto možnost využilo **9,0 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4,3 dny**.

Přehled PKS obsahujících prodloužení nároku na dovolenou

Rok	o 1 týden	o 2 týdny	o 3 a více týdnů	o dny	
	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	počet dnů
2015	75,5	1,6	0,0	8,2	4,0
2016	75,7	1,9	0,0	8,2	4,0
2017	78,0	1,8	-	7,7	4,0
2018	76,7	2,4	-	8,3	4,1
2019	77,7	2,5	-	8,3	4,3
2020	**76,1**	**2,7**	**-**	**9,0**	**4,3**

IPP Tabulka A22a

2.5.4 *Odstupné*

Pokud jde o konkrétní podmínky pro určování výše odstupného, jsou v PKS upraveny následovně:

- **v závislosti na délce pracovního poměru** – upraveno v **34,0 % PKS** *(v roce 2019 v 36,4 % PKS)*, tj. mírný meziroční pokles PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- **v závislosti na zkrácení výpovědní doby** – v **31,6 % PKS** *(v roce 2019 v 31,1 % PKS)*;
- **v závislosti na věku zaměstnance** – v **6,6 % PKS** *(v roce 2019 v 7,2 % PKS)*;
- **jiné podmínky** pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **6,2 % PKS**. *IPP Tabulka A21a*

Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS[12]

	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	**min.**	**max.**
Rok 2015			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru ***do jednoho roku***	33,0	1,5	2,3
- u pracovního poměru ***do dvou let***	33,5	1,2	2,0
- u pracovního poměru ***nad dva roky***	51,7	1,4	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	6,7	1,3	2,6
Rok 2016			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru ***do jednoho roku***	31,8	1,4	2,3
- u pracovního poměru ***do dvou let***	32,6	1,2	2,0
- u pracovního poměru ***nad dva roky***	51,4	1,4	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	6,7	1,3	2,6
Rok 2017			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru ***do jednoho roku***	33,2	1,4	2,3
- u pracovního poměru ***do dvou let***	33,9	1,2	2,1
- u pracovního poměru ***nad dva roky***	52,1	1,3	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	7,1	1,3	2,6
Rok 2018			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru ***do jednoho roku***	32,8	1,4	2,3
- u pracovního poměru ***do dvou let***	33,6	1,2	2,1
- u pracovního poměru ***nad dva roky***	51,9	1,3	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	7,2	1,3	2,4
Rok 2019			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru ***do jednoho roku***	32,6	1,4	2,3
- u pracovního poměru ***do dvou let***	33,5	1,2	2,1
- u pracovního poměru ***nad dva roky***	50,6	1,4	4,6
- podle § 52 písm. d) ZP	7,2	1,3	2,7
Rok 2020			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru ***do jednoho roku***	**31,1**	**1,4**	**2,3**
- u pracovního poměru ***do dvou let***	**31,7**	**1,2**	**2,1**
- u pracovního poměru ***nad dva roky***	**49,3**	**1,3**	**4,3**
- podle § 52 písm. d) ZP	**9,0**	**1,3**	**2,9**

IPP Tabulka A21a

[12] *Odstupné při výpovědi dané zaměstnancem podle § 52 písm. a) ZP, tj. v případě – ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, podle § 52 písm. c) ZP, tj. – stane-li se zaměstnanec nadbytečným; při výpovědi dané zaměstnancem a podle § 52 písm. d) ZP, tj. – nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci.*

2.5.5 *Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora slaďování profesního a rodinného života*

- **Podmínky vývoje zaměstnanosti**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách jsou letos sjednány v **35,6 % PKS** *(v roce 2019 v 35,7 % PKS)*. Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v **1,5 % PKS doprovázena kariérními plány**. V **34,8 % PKS** je dohodnuta **metodika obsazování volných pracovních míst** *(v roce 2019 v 35,1 % PKS)*. **Úprava podmínek pro práci mimo firmu** je řešena pouze v několika PKS, letos je to v **0,9 % PKS** *(v roce 2019 v 0,7 % PKS)*. *IPP Tabulka A25a*

- **Specifické formy práce**

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně práci bez „pevného stolu" a práci bez stálého výkonu práce upravuje pouze 1 PKS. Bližší podmínky pro práci na doma jsou upravovány o trochu více, letos je upravovalo 12 PKS, což představovalo 1,0 % PKS *(v roce 2019 1,1 % PKS)*. *IPP Tabulka A25a*

- **Podmínky (programy) pro zaměstnávání ohrožených skupin zaměstnanců jsou upravovány následovně:**

- ***pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let*** – letos upraveno v **3,1 % PKS;**
- ***pro zaměstnávání zdravotně postižených*** – letos dohodnuto **v 2,9 % PKS;**
- ***pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené –*** upraveny **v 6,8 % PKS**. *IPP Tabulka A24a*

2.5.6 *Agenturní zaměstnávání*

Dohody upravující rozsah a podmínky agenturního zaměstnávání jsou součástí kolektivních smluv **pouze u velice malého počtu firem** – letos je to ve **2,5 % PKS** *(v roce 2019 v 2,9 % PKS)*. *IPP Tabulka A24a*

- **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty v **33,4 % PKS** *(v roce 2019 v 33,8 % PKS*), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **2,2 % PKS**. *IPP Tabulka A31a*

- **Rovné zacházení a slaďování rodinného a pracovního života**

Počet PKS, jejichž součástí jsou opatření blíže konkretizující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, **se pohybuje kolem 30 %**. **Letos jsou taková opatření konkretizována v 32,3 % PKS** *(v roce 2019 v 33,0 % PKS*). *IPP Tabulka A31a*

2.5.7 *Překážky v práci*

K důležitým opatřením přispívajícím k lepšímu slaďování pracovního a rodinného života bezesporu patří zvyšování rozsahu placeného volna nad rámec ZP v případech, kdy si zaměstnanec plní své povinnosti k rodině.

Počty PKS, ve kterých bylo sjednáno placené volno při překážkách v práci na straně zaměstnance

		Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod. zdrav. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodin. přísl.	Vlast. svatba	Stěhová ní	Hledání nového zaměst.	Rodičům z důvodu péče o dítě	Zdravotní volno (sick days)[13]
2015	% PKS	37,0	21,0	55,0	40,4	25,9	9,5	17,9	-
	počet dnů	1,2	6,0	2,0	1,3	1,2	3,7	3,8	-
2016	% PKS	36,8	21,9	54,6	41,3	26,1	9,8	19,0	-
	počet dnů	1,3	6,0	2,0	1,3	1,2	3,7	3,8	-
2017	% PKS	37,3	21,3	54,1	41,5	26,2	9,9	19,2	7,4
	počet dnů	1,3	6,3	2,0	1,3	1,2	3,8	3,8	3,1
2018	% PKS	36,7	20,2	52,2	41,4	24,9	9,5	18,0	9,7
	počet dnů	1,3	6,3	2,1	1,3	1,2	3,7	3,8	3,2
2019	% PKS	36,6	21,3	53,6	40,7	24,2	9,5	17,9	10,8
	počet dnů	1,3	6,5	2,2	1,4	1,2	3,7	3,9	3,2
2020	% PKS	**35,4**	**21,7**	**52,7**	**40,8**	**24,0**	**9,0**	**16,6**	**12,4**
	počet dnů	**1,3**	**6,4**	**2,1**	**1,4**	**1,2**	**3,6**	**3,9**	**3,2**

IPP Tabulka A30a, počet dnů = průměrný sjednaný rozsah placeného volna v PKS na příslušný rok

2.6 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

IPP se zaměřuje na benefity poskytované zaměstnancům ze sociálního fondu, resp. zisku po zdanění a fondu kulturních a sociálních potřeb (tvoří jej státní podniky). Systém sleduje jak tvorbu sociálního fondu a obdobných fondů (programů), tak rozsah výhod poskytovaných zaměstnancům z těchto fondů (programů).

Pro rok 2020 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána v 32,6 % z nich *(v roce 2019 v 32,3 % PKS)* a z toho:

- **formou přídělu z plánovaného objemu mzdových prostředků** a ostatních osobních nákladů **v 10,9 % PKS** a **průměrná výše přídělu činí 2,4 %** *(v roce 2019 v 11,1 % PKS a průměrná výše přídělu činila 2,3 %),*
- **formou přídělu z objemu vyplacených mezd v 18,9 % PKS** a **průměrná výše přídělu činí 1,9 %** *(v roce 2019 v 18,9 % PKS s průměrnou výší přídělu 1,8 %),*
- **absolutní částkou na zaměstnance v 7,0 % PKS** a **průměrná výše přídělu činila 2 121 Kč** *(v roce 2019 v 7,4 % PKS s průměrnou výší přídělu 2 097 Kč),*
- tvorba sociálního fondu **jinou formou** byla dohodnuta **v 57,3 % PKS**.

Tvorba ostatních programů je sjednána **v 17,3 % PKS** *(v roce 2019 v 17,2 % PKS). IPP Tabulka A28a*

[13] V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

Právo odborové organizace spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 28,4 % PKS. Počet kolektivních smluv, ve kterých je sjednáno **užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců**, je pro rok 2020 dohodnuto **v 13,9 % PKS** a oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

Počty PKS, ve kterých je sjednáno užití fondu prostřednictvím osobních účtů

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	9,8	10,8	10,6	9,9	12,1	**13,9**

IPP Tabulka A29a

- **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu** (sociálního, stimulačního a FKSP) **pro rok 2020**

Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:

- ***na stravování*** – **19,9 %** *(24,0 % v roce 2019)* z celkové tvorby fondu, tj. dlouhodobě necelá čtvrtina prostředků fondu je určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,
- ***na příspěvky na rekreace*** – **9,0 %** *(7,6 % v roce 2019*),
- ***na půjčky na bytové účely*** pro zaměstnance – **1,5 %** *(1,5 % v roce 2019),*
- ***na dary*** při pracovním a životním výročí – **3,1 %** *(3,2 % v roce 2019),*
- ***na sociální výpomoci*** a sociální půjčky – **1,4 %** *(1,4 % v roce 2019),*
- ***na zdravotní služby, lázně***, rehabilitace – **4,6 %** *(5,0 % v roce 2019),*
- ***na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce*** – ***10,8 %*** *(9,5 % v roce 2019).*

Struktura užití fondu se dlouhodobě nijak zásadně nemění. *IPP Tabulka A29a*

2.6.1 *Ubytování a doprava zaměstnanců*

Příspěvek na přechodné ubytování je součástí **2,0 % PKS**. **Příspěvek na dopravu** zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí **6,7 % PKS** a **průměrná dohodnutá výše příspěvku** na dopravu činí **758 Kč/měsíc** nebo **71,1 % z ceny obvyklého jízdného** *(v roce 2019 759 Kč/měsíc nebo 65,8 % z ceny obvyklého jízdného*). *IPP Tabulka A27a*

2.6.2 *Stravování zaměstnanců*

Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců **je dlouhodobě součástí více než 90 % PKS**. Letos je sjednán v **95,3 % PKS**. **Průměrná výše příspěvku** se liší podle zdroje financování a **pro rok 2020** byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů** – **45,54 Kč** *(v roce 2019 42,92 Kč*) na jedno hlavní jídlo, resp. **54,6 % z ceny jídla** *(v letech 2014 až 2019 se průměrná výše příspěvku pohybovala od 54,5 do 54,7 % z ceny jídla);*
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP** – **14,47 Kč** na jedno hlavní jídlo *(v roce 2019 13,93 Kč*), resp. **24,0 %** z ceny jídla *(v roce 2019 21,2 %*);
- **bez rozlišení zdrojů financování** – **52,44 Kč** *(v roce 2019 48,81 Kč*) na jedno hlavní jídlo, resp. **56,3 %** *(v roce 2019 56,4 %)* **z ceny jídla**.
- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 25,3 % PKS** *(v roce 2019 v 24,8 % PKS)* je dohodnuto, že zaměstnavatel sice bude poskytovat příspěvek na stravování zaměstnanců, ovšem jeho výše není v PKS stanovena. *IPP Tabulka A26a*

V PKS je dále dohodnuto poskytování cenově zvýhodněného stravování:

- ***bývalým zaměstnancům***, celkem je taková úprava obsažena v **14,7 % PKS** *(v roce 2019 v 14,9 % PKS)*;
- ***zaměstnancům po dobu čerpání dovolené***, úprava je dlouhodobě obsažena ve **2 až 3 % PKS**, letos je to v **2,3 % PKS**;
- ***zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti*** je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS, letos je to ve 2,1 % PKS.** *IPP Tabulka A26a*

2.6.3 *Penzijní a životní pojištění*

- **Příspěvek na penzijní připojištění**

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2010 součástí cca **60 % PKS**. **Letos je obsaženo v 65,1 % PKS**.

Letos se průměrná výše příspěvku pohybuje v rozpětí **od 588 Kč do 945 K**č nebo **v průměru činí 3,1 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance (*v roce 2019 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 539 Kč do 869 Kč nebo v průměru činila 3,1 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance).*

Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **49,7 % PKS** *(v roce 2019 v 49,6 % PKS). IPP Tabulka A27a*

- **Příspěvek na životní pojištění**

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2010 součástí **cca 25 % PKS**, **letos je** příspěvek sjednán **v 23,6 % PKS**.

Průměrná výše příspěvku na životní pojištění činí: **minimálně 548 Kč** za měsíc a **maximálně 849 Kč** za měsíc *(v roce 2019 od 507 Kč do 759 Kč za měsíc)*. **Podmínky pro poskytování příspěvku** jsou **upraveny v 19,2 % PKS** *(v roce 2019 v 20,5 % PKS). IPP Tabulka A27a*

2.6.4 *Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti*

Náhrada mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec ZP je sjednána **v 0,5 % PKS** *(v roce 2019 v 0,6 % PKS)* a její výše činí **74,2 % průměrného výdělku** *(v roce 2019 73,6 % PV). IPP Tabulka A30a*

2.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS na rok 2020 byl **404**, z toho na obce připadlo **138 PKS**)

2.7.1 *Spolupráce smluvních stran*

Přehled úpravy podmínek pro činnost odborových organizací sjednaných v PKS

Rok Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky **postupu při:**	2015 % PKS	2016 % PKS	2017 % PKS	2018 % PKS	2019 % PKS	**2020 % PKS**
- *informování odborové organizace*	72,3	74,7	74,0	72,5	74,2	**76,2**
- *projednávání materiálů s odborovou organizací*	43,7	45,6	45,8	45,7	46,2	**47,0**
Počet PKS, kde je sjednán širší **rozsah:**						
- *informování odborové organizace nad rámec ZP*	11,8	12,0	11,5	12,6	14,5	**15,1**
- *projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP*	21,8	24,4	24,6	24,7	20,3	**25,5**
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	83,2	75,1	72,3	78,5	80,6	**81,2**
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	3,8	1,6	1,4	1,5	3,1	**3,5**
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	37,2	36,4	37,2	39,1	39,4	**36,1**
Počet PKS, kde jsou konkretizovány **podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:**	85,5	87,8	88,3	87,1	84,3	**87,6**
- *používání místností zaměstnavatele*	92,1	90,8	93,5	92,5	92,3	**93,5**
- *příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO*	28,6	25,7	24,6	27,5	30,3	**28,8**
- *vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)*	80,3	78,0	80,3	80,0	80,7	**83,3**
- *úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO*	29,3	23,6	21,4	19,7	25,2	**20,6**
- *jiné podmínky*	15,5	15,2	18,1	20,0	20,4	**17,5**

** V předchozím období se sledovalo pouze připojení k internetu*
IPP Tabulky B4a a B5a

Ve srovnání s rokem 2019 došlo v letošním roce k navýšení podílu kolektivních smluv, ve kterých byl sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (navýšení o 0,6 p. b. oproti roku 2019). Nejvýraznější změna v tomto aspektu se uskutečnila v roce 2015, ve kterém podíl kolektivních smluv se sjednaným výběrem členských příspěvků srážkami z platu vzrostl až na 83,2 %.

2.7.2 *Pluralita odborových organizací*

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2015 % PKS	2016 % PKS	2017 % PKS	2018 % PKS	2019 % PKS	**2020 % PKS**
1 odborová organizace	83,8	83,6	83,3	82,6	82,2	**81,7**
2 odborové organizace	10,9	12,0	11,0	11,4	10,8	**12,1**
3 odborové organizace	2,4	2,5	3,1	2,8	3,7	**3,5**
4 odborové organizace	0,9	0,0	0,2	0,5	0,6	**0,7**
5 a více odborových organizací	2,1	1,8	2,4	2,8	2,8	**2,0**

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **81,7 %** zaměstnavatelů veřejné správy a služeb působí **pouze jedna odborová organizace**. U **12,1 %** působí **dvě odborové organizace** a **u zbytku** zaměstnavatelů pak působí **3 a více odborových organizací**.

V případě působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele byla PKS uzavírána společně v 89,2 %. Jiný postup byl zvolen u **10,8 %** zaměstnavatelů *(v roce 2019 u 13,8 %*).

2.7.3 *Platy zaměstnanců*

Způsob určování platu *(IPP Tabulka B1a)*

- určování platu ***podle délky započitatelné praxe*** je letos upraveno **32,9 % PKS** *(v roce 2019 v 36,0 % PKS*), tzn. mírný meziroční pokles,
- určování platu ***tarifem s rozpětím*** je upraveno **v 25,5 % PKS** *(v roce 2019 v 23,1 % PKS*), tzn. mírný meziroční nárůst.
  - **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v **10 PKS**. Z toho dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy je obsažena ve **3 PKS** a dohoda o růstu průměrného platu v **7 PKS**.

- **Možnost meziročního <u>snižování</u> platu** je dohodnuta v **2,5 % PKS** (tj. celkem u 10 zaměstnavatelů), *(v roce 2019 v 2,1 % PKS*), a to***:***

- ***snížením celkového objemu*** prostředků na platy u **1,0 % PKS,** tj. 4 PKS, *(v roce 2019 u 0,6 % PKS*)*;*
- ***snížením některé složky platu*** u **1,5 % PKS** *(dtto v roce 2019).*

V kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší podmínky pro poskytování vybraných složek platů dané příslušným právním předpisem. Pro názornost uvádíme **přehled některých sledovaných údajů** tak, jak byly v posledních letech sjednány v PKS:

Bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	32,2	32,5	35,1	31,6	30,2	**30,9**

IPP Tabulka B1a

Bližší podmínky pro poskytování odměn

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	21,5	19,6	19,6	21,7	23,4	**21,8**

IPP Tabulka B1a

Bližší podmínky pro příděl do fondu odměn ze zlepšeného hospodářského výsledku u příspěvkových organizací

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	0,6	1,4	0,5	1,0	1,2	**1,0**

IPP Tabulka B1a

Pravidelný termín výplaty platu

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	80,2	80,0	80,9	81,6	80,9	**79,7**

IPP Tabulka B1a

Pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně (§ 6 n.v. 564/2006 Sb., účinný od 1. 1. 2011)

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	21,2	20,3	19,3	21,7	17,8	**17,8**

IPP Tabulka B1a

2.7.4 *Pracovní a sociální podmínky*

Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP dohodnutého v PKS od roku 2015

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
2015			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
*- u pracovního poměru **do jednoho** roku*	10,0	1,9	2,1
*- u pracovního poměru **do dvou** let*	10,9	1,3	1,7
*- u pracovního poměru **nad dva** roky*	15,6	1,9	2,9
2016			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
*- u pracovního poměru **do jednoho** roku*	9,2	1,8	2,1
*- u pracovního poměru **do dvou** let*	9,0	1,3	1,7
*- u pracovního poměru **nad dva** roky*	13,6	1,8	2,9
2017			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
*- u pracovního poměru **do jednoho** roku*	8,8	1,7	2,1
*- u pracovního poměru **do dvou** let*	8,8	1,3	1,7
*- u pracovního poměru **nad dva** roky*	14,6	1,7	2,8
2018			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
*- u pracovního poměru **do jednoho** roku*	9,6	1,8	2,1
*- u pracovního poměru **do dvou** let*	9,8	1,4	1,7

- *u pracovního poměru* ***nad dva*** *roky*	16,2	1,8	3,2
2019			
- ***při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP***			
- *u pracovního poměru* ***do jednoho*** *roku*	9,5	1,7	2,0
- *u pracovního poměru* ***do dvou*** *let*	9,5	1,4	1,7
- *u pracovního poměru* ***nad dva*** *roky*	17,8	1,7	3,1
2020			
- ***při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP***			
- *u pracovního poměru* ***do jednoho*** *roku*	**8,4**	**1,7**	**2,0**
- *u pracovního poměru* ***do dvou*** *let*	**7,9**	**1,4**	**1,8**
- *u pracovního poměru* ***nad dva*** *roky*	**15,1**	**1,7**	**2,7**

IPP tabulka č. B6a

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány **v 13,1 % PKS** *(v roce 2019 v 14,8 % PKS)*, a to v závislosti na:

- ***délce trvání pracovního poměru*** – **v 10,6 % PKS** *(v roce 2019 v 12,9 % PKS*);
- ***délce zkrácení výpovědní doby*** – **v 2,5 % PKS** *(v roce 2019 v 1,8 % PKS*);
- ***věku zaměstnance*** – **v 1,0 % PKS** *(v roce 2019 v 0,6 % PKS*).

IPP Tabulka B6a

- **V oblasti zaměstnanosti jsou pro rok 2020 dohodnuty podmínky (programy):**
  - *pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let* – v **0,7 % PKS;**
  - *pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením* – v **0,2 % PKS;**
  - *pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené* – **v 8,4 % PKS.**

IPP Tabulka B6a

- **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl dohodnut v **84,6 % PKS** *(v roce 2019 v 90,0 % PKS*). *IPP Tabulka B8a*

Průměrná dohodnutá výše příspěvku na stravování je:

- **z rozpočtu organizace 34,21 Kč na jedno hlavní jídlo**, resp. **52,6 % z ceny jídla** *(v roce 2019 33,82 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 52,8 % z ceny jídla*);
- **z FKSP 17,01 Kč**, resp. **33,4 % z ceny jídla** *(v roce 2019 16,22 Kč, resp. 25,2 % z ceny jídla*).

Příspěvek na stravování důchodcům byl sjednán v **24,8 % PKS** *(v roce 2019 v 25,9 % PKS*). *IPP Tabulka B8a*

Struktura užití FKSP sjednaná v PKS

Pravidla pro čerpání FKSP jsou letos součástí **87,2 % PKS** *(v roce 2019 v 87,6 % PKS*). **Rozpočet FKSP** je součástí **44,4 % PKS** *(v roce 2019 v 52,7 % PKS).*

Stejně jako v loňském roce i letos je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na penzijní pojištění**. V roce 2020 se jedná o 18,96 % z celkového objemu fondu, kdy došlo u této hodnoty ve srovnání s loňským rokem k mírnému nárůstu o cca 0,4 p. b. *(v roce 2019 o 18,61 % PKS).*

Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:

- **příspěvku na závodní stravování**. Letos se jedná o **17,10 %** *(v roce 2019 v 15,23 %)* z celkového objemu fondu.

- **příspěvku na rekreaci** – **15,14 %** *(v roce 2019 v 15,03)* z celkového objemu;
- **příspěvků na tělovýchovné a sportovní akce** – **12,39 %** *(v roce 2019 v 15,14 %)* z celkového objemu;
- **darů** – **5,07 %** *(v roce 2019 v 5,88 %)* z celkového objemu;
- **půjček na bytové účely a na pořízení bydlení** – **1,09 %** *(v roce 2019 v 0,71 %)* z celkového objemu; *IPP Tabulka B7a*

Nejmenší objem prostředků FKSP byl stejně jako v loňském roce vyčleněn na **příspěvek na tělovýchovné a sportovní vybavení**, a to **0,03 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na stravování odčerpávají více než 36 % z celkové tvorby FKSP. Všechny výše uvedené příspěvky odčerpávají cca 70 % z celkové tvorby FKSP.

- **Příspěvek na penzijní připojištění**

Z celkové plánované tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb je letos na penzijní připojištění zaměstnanců vyčleněno **18,96 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke snížení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 37,8 % PKS na **36,1 % PKS**). Naopak ve srovnání s loňským rokem se zvýšila průměrná výše příspěvku. **Minimální** výše příspěvku je **294 Kč/měsíc** a **maximální** výše příspěvku je **455 Kč/měsíc**.

Počet PKS upravujících poskytování příspěvku na penzijní připojištění a jeho výše

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
% PKS	32,9	27,3	34,4	36,6	37,8	**36,1**
průměrná výše Kč/měsíc	min. 171 max. 216	min. 198 max. 243	min. 214 max. 315	min. 256 max. 330	min. 274 max. 360	**min. 294** **max. 455**

IPP Tabulka B8a

- **Příspěvek na životní pojištění**

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze **0,72 %** a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. Průměrné procento užití na příspěvek na životní pojištění se oproti loňskému roku mírně snížilo, zároveň se také mírně snížil **podíl PKS,** o 1,9 p. b. na **5,6 %** *(v roce 2019 byl sjednán v 7,5 % PKS*).

Průměrná výše příspěvku činí **min. 355 Kč** a **max. 534 Kč za měsíc** *(v roce 2019 min. 370 Kč a max. 474 Kč za měsíc*).

Podmínky pro jeho poskytování jsou upraveny ve **4,5 % PKS** (*v roce 2019 v 5,5 % PKS*). *IPP Tabulka B8a*

- **Náhrada platu při pracovní neschopnosti v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec ZP** je sjednána pouze ve **2,2 %** PKS **ve výši náhrady 81,1 % PV** *(v roce 2019 v 1,5 % PKS s náhradou 81,0 % PV). IPP Tabulka B9a*

- **Odborný rozvoj** – podmínky **pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou sjednány v 61,1 % PKS** *(v roce 2019 v 61,2 % PKS). IPP Tabulka B10a*

- **Konkretizace rovného zacházení** a zákaz diskriminace **je letos dohodnuta v 19,1 % PKS** *(v roce 2019 v 20,9 % PKS). IPP Tabulka B10a*

- **Podmínky BOZP –** opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v **92,1 % PKS.** Písemné vyhodnocování stavu BOZP v **47,3 % PKS**. *IPP Tabulka B10a*

2.8 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích

2.8.1 *Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů*

Zaměstnanci obcí a krajů jsou odměňováni platem (výsledky vyjednávání viz výše), avšak pokud jde o sociální podmínky, tak na kraje a obce se nevztahuje vyhláška o FKSP. **Obce a kraje mohou tvořit sociální fond, a právě rozsahu kolektivního vyjednávání o tvorbě a čerpání sociálního fondu je věnována tato část hodnocení.**

2.8.2 *Tvorba sociálního fondu*

(Zdroj: IPP Tabulka C1a)

Z celkového počtu hodnocených PKS (uzavřených v působnosti obcí a krajů) **je tvorba sociálního fondu sjednána v 91,3 % PKS**, *(v roce 2019 v 94,4 % PKS*) **a z toho**:

- v **50,0 % PKS** *(v roce 2019 v 48,7 % PKS*) **formou přídělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy** a výše přídělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,9 %** *(dtto v roce 2019*);
- v **25,4 % PKS formou přídělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy** *(v roce 2019 v 28,2 % PKS*). Výše přídělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,9 %**;
- **absolutní částkou na 1 zaměstnance** – tato forma přídělu je letos dohodnuta v **3,2 % PKS**,
- příděl stanovený **jiným způsobem** byl sjednán v **15,1 % PKS**.

Právo odborové organizace **spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu** bylo sjednáno v **67,4 % PKS**. *IPP Tabulka C2a*

Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2020 sjednána následovně:

- **příspěvky na závodní stravování** – podíl příspěvku na stravování se oproti loňskému roku mírně zvýšil na **33,78 %** *(v roce 2019 32,33 %*) z celkového objemu sociálního fondu. **Příspěvek na stravování** je dlouhodobě součástí cca 90 % PKS, letos je upraven **v 92,0 % PKS** *(v roce 2019 v 94,4 % PKS*).

Pokud jde o výši příspěvku, tak:

- **průměrná výše příspěvku z rozpočtu** (obce, kraje) činí letos **38,29 Kč na jedno hlavní jídlo** *(v roce 2019 36,11 Kč*), resp. **49,7 % z ceny jídla**;
- **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu** činí letos **26,28 Kč** *(v roce 2019 24,78 Kč*), resp. **41,9 % z ceny jídla**;
- příspěvek ***bez rozlišení zdrojů*** financování je letos sjednán v průměrné výši **75,00 Kč.** *IPP Tabulka C3a*
  - **příspěvky na rekreaci** – **11,84 %** *(v roce 2019 12,94 %*) z celkového objemu sociálního fondu;
  - **příspěvek na penzijní připojištění** – **17,17 %** *(v roce 2019 16,20 %*) z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **64,5 % PKS** *(v roce 2019 v 66,1 % PKS*). Pokud jde o výši příspěvku, tak průměrná výše příspěvku činí **min. 406 a max. 489 Kč za měsíc** *(v roce 2019 min. 364 a max. 438 Kč za měsíc*). *IPP Tabulka C4a*

- **příspěvek na ošatné** – **4,48 %** *(v roce 2019 4,25 %)* z celkového objemu sociálního fondu*;*
- **příspěvek na životní pojištění** – **2,50 %** *(v roce 2019 1,61 %*) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo **24,6 % PKS** *(v roce 2019 v 25,0 % PKS*) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 417 a max. 501 Kč za měsíc** *(v roce 2019 min. 393 a max. 453 Kč*); *IPP Tabulka C4a*
- **půjčky na bytové účely** – **1,60 %** *(v roce 2019 1,82 %*) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na činnost odborové organizace** – **0,57 % z celkového objemu fondu** *(v roce 2019 v 0,52 %*).

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2020, které jsou k dispozici na všech OS (publikace) a na webových stránkách MPSV.

3 *KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ*

3.1 Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv

b) Dbát, aby komplexní úprava pravidel pro odměňování byla součástí kolektivní smlouvy

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu sjednáno **95,9 % PKS** *(v roce 2019 v 96,3 % PKS)***. Z toho jsou komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy však upraveny pouze ve 26,3 % PKS** *(v roce 2019 v 26,2 % PKS)*. **Většina PKS, letos je to 69,6 % PKS** *(v roce 2019 v 70,1 % PKS),* **stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP** – tj. část podmínek se dohodne v **kolektivní smlouvě**, část stanoví zaměstnavatel ve **vnitřním mzdovém předpisu** a část se dohodne se zaměstnancem **v individuální smlouvě**. *IPP Tabulka A18a*

V tabulce níže je uveden přehled o četnosti využívání jednotlivých nástrojů. Počet PKS celkem, ve kterých je odměňování zaměstnanců obecně upraveno, se ve srovnání s rokem 2019 nepatrně snížil.

Počet PKS, ve kterých je upraveno odměňování

Hodnocení OS a údaje z výstupu IPP									
Název OS	**% PKS, ve kterých je odměňování upraveno v**								
	KS*		**VP***		**IS***		**Kombinaci**		**Meziroční vývoj**
	2019	**2020**	2019	**2020**	2019	**2020**	2019	**2020**	**Pokles/nárůst** úpravy v KS
OS dopravy	100	**100**	3,8	**3,8**	-	**-**	3,8	**3,8**	bez změny
OS DLV	87,0	**91,3**	46,4	**56,5**	62,3	**47,8**	78,3	**76,8**	nárůst
OS ECHO	91,0	**94,1**	40,3	**44,1**	74,6	**69,1**	83,6	**88,2**	nárůst
OS hornictví	95,8	**90,9**	70,8	**77,3**	75,0	**77,3**	91,7	**90,9**	pokles
OS KOVO	89,1	**85,9**	62,3	**63,3**	49,6	**53,6**	75,2	**73,8**	pokles
OS potravin	83,6	**77,3**	18,0	**27,3**	47,5	**48,5**	50,8	**56,1**	pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	93,3	**90,9**	20,0	**27,3**	53,3	**63,6**	60,0	**72,7**	mírný pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	57,1	**66,7**	100	**100**	28,6	**33,3**	57,1	**66,7**	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	78,6	**72,7**	100	**100**	28,6	**27,3**	78,6	**72,7**	pokles
UZO	73,3	**68,8**	86,7	**75,0**	26,7	**31,3**	73,3	**56,3**	pokles
OS vědy a výzkum	17,9	**20,0**	85,7	**86,7**	3,6	**3,3**	21,4	**23,3**	mírný nárůst
OS STAVBA	87,6	**90,9**	47,6	**42,7**	39,0	**32,7**	56,2	**50,9**	nárůst
OS TOK	85,7	**92,9**	48,6	**39,3**	28,6	**28,6**	62,9	**60,7**	nárůst
OS UNIOS	94,9	**96,3**	48,3	**46,3**	72,9	**74,3**	86,4	**86,8**	mírný nárůst
OS vysokoškolský	35,0	**45,0**	100	**100**	80,0	**80,0**	85,0	**85,0**	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	90,9	**78,9**	59,1	**78,9**	59,1	**47,4**	81,8	**78,9**	pokles
ČMOS civil. zaměstnanců armády	80,0	**75,0**	80,0	**75,0**	40,0	**25,0**	80,0	**75,0**	pokles
OS zaměstnanců letectví	50,0	**66,7**	75,0	**100**	75,0	**100**	50,0	**100**	nárůst
Orchestr.hudebníků ČR	-	**-**	66,7	**66,7**	-	**-**	-	**-**	-

Zdroj: IPP 2019 a 2020, Tabulka A18a
***KS** – kolektivní smlouva, **VP** – vnitřní předpis, **IS** – individuální smlouva*

Z hodnocení obsahu PKS se zdá, že tato oblast zatím není nedílnou součástí kolektivního vyjednávání. Podmínky pro specifické formy práce, jako je práce na sdílených pracovních místech, bez pevného pracoviště apod., se v kolektivních smlouvách objevují jen ojediněle. V několika málo kolektivních smlouvách jsou upraveny podmínky pro práci doma, práci bez „pevného stolu“ a jiné formy práce a pracovní režimy, a to, stejně jako v roce 2019, **v 1,2 % PKS** ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. Této oblasti bude proto věnována pozornost i v následujících letech.

Počty PKS upravujících odborný rozvoj zaměstnanců

Hodnocení OS dle údajů IPP			
Název OS	**% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena**		
	Rok 2019	**Rok 2020**	**Meziroční vývoj**
OS dopravy	3,8	**3,8**	bez změny
OS DLV	59,4	**55,1**	pokles
OS ECHO	59,7	**55,9**	pokles
OS hornictví	33,3	**36,4**	nárůst
OS KOVO	24,4	**23,8**	mírný pokles
OS potravin	45,9	**50,0**	nárůst
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	66,7	**63,6**	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	42,9	**50,0**	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	85,7	**90,9**	nárůst
UZO	26,7	**12,5**	pokles
OS vědy a výzkum	60,7	**60,0**	mírný pokles
OS STAVBA	24,8	**21,8**	pokles
OS TOK	-	**-**	-
OS UNIOS	37,3	**39,0**	mírný nárůst
OS vysokoškolský	75,0	**85,0**	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	63,6	**68,4**	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	80,0	**50,0**	pokles
OS zaměstnanců letectví	75,0	**100**	nárůst
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	**33,3**	bez změny

Zdroj: IPP 2019 a 2020, Tabulka A31a

Z celkového počtu **18 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos v **8** z nich (ve srovnání s rokem 2019) k určitému nárůstu podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti **8** OS došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu podílu PKS upravující odborný rozvoj zaměstnanců.

Název OS	**Programy pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let dohodnuté v PKS (% PKS)**					
	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**
OS KOVO	3,4	3,3	4,5	3,9	4,1	**4,4**
OS ECHO	2,0	-	1,2	1,3	1,5	**1,5**
OS DLV	3,7	1,4	1,3	1,5	1,4	**-**
OS PPP (potraviny)	0	1,3	1,3	1,5	-	**1,5**
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	8,3	8,3	6,7	7,1	6,7	**6,3**
OS peněžnictví a pojišťovnictví	**-**	-	6,7	7,1	14,3	**18,2**
OS STAVBA	3,3	6,4	7,0	6,4	6,7	**5,5**
OS TOK	2,8	2,6	2,9	2,9	2,9	**3,6**
OS UNIOS	0,9	1,5	1,0	1,6	0,8	**0,7**
OS vysokoškolský	5,3	4,8	5,6	4,8	5,0	**5,0**
ČMOS civil. zaměst. armády	25,0	25,0	25,0	25,0	-	**-**

Zdroj: IPP 2015 až 2020, Tabulka A24a

- ***Zvýšení dovolené nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce***

Vývoj podle OS dle údajů IPP			
Název OS	**% PKS upravující zvýšení dovolené celkem (tj. o dny, o 1 i více týdnů)**		
	Rok 2019	**Rok 2020**	**Meziroční vývoj**
OS dopravy	69,2	**69,2**	bez změny
OS DLV	89,9	**84,1**	pokles
OS ECHO	98,5	**98,5**	bez změny
OS hornictví	95,8	**95,5**	mírný pokles
OS KOVO	88,9	**87,5**	mírný pokles
OS potravin	86,9	**86,4**	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	26,7	**36,4**	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	85,7	**100,0**	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	92,9	**90,9**	mírný pokles
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	60,0	**50,0**	pokles
OS vědy a výzkum	85,7	**80,0**	pokles
OS STAVBA	87,6	**88,2**	mírný nárůst
OS TOK	65,7	**71,4**	nárůst
OS UNIOS	95,8	**96,3**	mírný nárůst
OS vysokoškolský	95,0	**95,0**	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	90,9	**84,2**	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	100,0	**100,0**	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100,0	**100,0**	bez změny

Zdroj: IPP 2019 a 2020, Tabulka A22a

- ***Zkrácení pracovní doby (obecně) bez snížení mzdy na 37,5 hodiny týdně***

Průměrná délka sjednané pracovní doby **v rozsahu 37,5 až 38 hod. týdně** (obecně bez rozlišení pracovních režimů) je letos dosažena v PKS uzavřených v působnosti **6 OS** *(v roce 2019 v působnosti 7 OS).*

Vývoj v jednotlivých OS dle výstupu IPP					
Název OS	**% PKS, ve kterých je sjednána délka pracovní doby obecně bez rozlišení směnných režimů**			**Průměrná délka týdenní pracovní doby hod. /týden**	
Rok	**2019**	**2020**	**Meziroční vývoj**	**2019**	**2020**
OS dopravy	84,6	**84,6**	bez změny	38,8	**38,8**
OS DLV	75,4	**72,5**	mírný pokles	37,8	**37,9**
OS ECHO	76,1	**83,8**	nárůst	37,7	**37,6**
OS hornictví	83,3	**81,8**	mírný pokles	37,8	**38,1**
OS KOVO	64,6	**64,5**	bez změny	37,8	**37,8**
OS potravin	57,4	**51,5**	pokles	37,9	**37,9**
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	**-**	**-**	-	**-**
OS pošt. telekom. a nov. služeb	-	**16,7**	nárůst	-	**-**
OS peněžnictví a pojišťovnictví	64,3	**54,5**	pokles	39,7	**39,6**
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	46,7	**43,8**	mírný pokles	39,3	**39,6**
OS vědy a výzkum	46,4	**43,3**	pokles	40,0	**40,0**

OS STAVBA	43,8	**39,1**	pokles	38,4	**38,4**
OS TOK	88,6	**85,7**	mírný pokles	37,5	**37,5**
OS UNIOS	78,8	**78,7**	bez změny	38,5	**38,5**
OS vysokoškolský	30,0	**40,0**	nárůst	39,6	**39,7**
OS zdravotnictví a soc. péče	4,5	-	-	-	-
ČMOS civil. zaměstnanci armády	80,0	**75,0**	pokles	37,5	**37,5**
OS zaměstnanců letectví	50,0	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2019 a 2020 tabulka č. A22a

- ***Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců***

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	**Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra**		
	Rok 2019 % PKS	**Rok 2020 % PKS**	**Meziroční vývoj**
OS dopravy	73,1	**73,1**	bez změny
OS DLV	71,0	**65,2**	pokles
OS ECHO	91,0	**94,1**	nárůst
OS hornictví	83,3	**81,8**	mírný pokles
OS KOVO	63,9	**63,3**	mírný pokles
OS potravin	60,7	**57,6**	pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	73,3	**90,9**	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	42,9	**33,3**	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	78,6	**81,8**	nárůst
UZO	53,3	**50,0**	pokles
OS vědy a výzkum	46,4	**50,0**	nárůst
OS STAVBA	72,4	**66,4**	pokles
OS TOK	42,9	**39,3**	pokles
OS UNIOS	64,4	**65,4**	mírný nárůst
OS vysokoškolský	25,0	**20,0**	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	59,1	**63,2**	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	60,0	**75,0**	nárůst
OS zaměstnanců letectví	100,0	**100,0**	bez změny

Zdroj: IPP 2019 a 2020, Tabulka A27a

- ***Rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci***

Přehled o počtech PKS, které otázku konkretizace opatření proti diskriminaci řeší (podnikatelská sféra)

Výstupy IPP							
Název OS	**Konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace (% PKS)**						**Meziroční vývoj**
Rok	2015	2016	2017	2018	2019	**2020**	
OS dopravy	PKS tuto oblast neřeší						-
OS DLV	38,9	45,2	48,0	54,4	50,7	**58,0**	nárůst
OS ECHO	20,4	29,7	34,9	39,2	41,8	**42,6**	mírný nárůst
OS hornictví	16,7	10,5	14,8	22,2	12,5	**4,5**	pokles
OS KOVO	29,0	28,5	28,2	27,2	29,5	**29,6**	bez změny
OS potravin	4,8	4,0	5,3	4,6	4,9	**6,1**	mírný nárůst
OS pohost, hotelů a cestov. ruchu	58,3	64,3	64,3	64,3	60,0	**72,7**	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	20,0	14,3	25,0	25,0	28,6	**33,3**	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	100	100	93,3	92,9	92,9	**90,9**	mírný pokles
OS vědy a výzkum	15,6	15,6	14,7	12,5	10,7	**10,0**	mírný pokles
UZO	41,7	50,0	53,3	71,4	60,0	**56,3**	pokles
OS STAVBA	58,7	65,1	59,6	64,2	67,6	**63,6**	pokles
OS TOK	-	2,6	2,9	2,9	11,4	**10,7**	mírný pokles
OS UNIOS	17,1	19,2	19,2	22,0	24,6	**19,1**	pokles
OS vysokoškolský	47,4	47,6	55,6	47,6	45,0	**40,0**	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	30,4	42,1	42,1	44,0	40,9	**36,8**	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	25,0	25,0	50,0	50,0	40,0	**50,0**	nárůst
OS zaměstnanců letectví	-	80,0	80,0	100	75,0	**100,0**	nárůst

Zdroj: IPP 2019 a 2020, Tabulka č. A31a

- ***Vytváření prorodinného prostředí u zaměstnavatelů***

závazek zaměstnavatele, že bude vytvářet specifické podmínky (programy) pro ulehčení ***návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené***, je obsažen:

  - **v 6,8 % PKS v podnikatelské sféře** *(v roce 2019 v 5,8 % PKS), IPP Tabulka A24a*
  - **v 8,4 % PKS v nepodnikatelské sféře** *(v roce 2019 v 9,2 % PKS); IPP Tabulka B6a*

- **poskytování volna <u>nad rámec zákoníku práce</u> při příležitosti:**

v podnikatelské sféře:

  - možnost čerpat ***placené volno*** při příležitosti ***vlastní svatby*** zaměstnance je upraveno v **40,8 % PKS,** při ***narození dítěte*** v **35,4 % PKS a *matkám při péči o dítě*** v **16,6 % PKS**; *IPP Tabulka A30a*

ve veřejných službách a správě:

  - možnost čerpat ***neplacené volno*** na ***vlastní svatbu*** je letos upraveno v **5,9 % PKS,** při ***narození dítěte*** v **13,4 % PKS** a ***matkám při péči o dítě* v 10,1 % PKS.** *IPP Tabulka B9a;*

- ***Tvorba sociálního fondu, zaměstnaneckých programů a poskytování zaměstnaneckých výhod***

Z výstupu IPP vyplývá, že **u většiny** PKS **poskytování základních benefitů zůstalo v podstatě zachováno** (tzn. příspěvek na závodní stravování, na penzijní připojištění, na životní pojištění, na rekreaci, dopravu do zaměstnání ale i další). Pokud jde o sociální fondy, tak celkem je jejich tvorba sjednána v **32,6 % PKS** u zaměstnavatelů, **kteří odměňují zaměstnance mzdou. U obcí a krajů je tvorba sociálního fondu upravena v 91,3 %** ze všech sledovaných PKS. *IPP Tabulka A28a, IPP Tabulka C1a*

- ***Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání***

Podmínky pro dopravu zaměstnanců jsou dlouhodobě upraveny v cca **6 % PKS**, **v letošním roce v 6,7 % PKS**. *IPP Tabulka A27a*

- ***Vytváření pracovního prostředí a pracovních podmínek pro bezpečnou práci a opatření ke snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce***

Letos celkem **83,1 % PKS** v podnikatelské sféře *(v roce 2019 v 84,0 % PKS*) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v **52,5 % PKS** se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve **veřejných službách** a správě: **92,1 % PKS** obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v **47,3 % PKS** závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP. *IPP Tabulky A31a a B10a*

4 *PŘÍLOHY A TABULKY*

Příloha č. 1: Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez v ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) – 2009-2019

Příloha 1

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2009 až 2019 (dle výstupu ISPV)

2009										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100	56,55	43,45	26 677	29 953	22 414	22 229	24 158	19 797	0,97
Kolektivní smlouva ano	**41,23**	**25,40**	**15,83**	**27 656**	**30 631**	**22 882**	**23 037**	**24 956**	**19 993**	**0,89**
Kolektivní smlouva ne	41,27	24,76	16,51	26 077	29 279	21 278	20 381	22 428	17 339	1,17
Neuvedeno	*17,50*	*6,39*	*11,11*	*25 783*	*29 985*	*23 435*	*24 019*	*27 178*	*22 604*	*0,52*
Rozdíl (KS ano-KS ne) – *v Kč*	-	-	-	**+1 579**	**+1 352**	**+1 604**	**+2 656**	**+2 528**	**+2 654**	-
Podíl (KS ano/KS ne) - *v %*	-	-	-	**106,1**	**104,6**	**107,5**	**113,0**	**111,3**	**115,3**	-

2010										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100	56,01	43,99	26 881	30 192	22 666	22 608	24 693	20 070	0,88
Kolektivní smlouva ano	**48,13**	**30,29**	**17,84**	**27 459**	**29 956**	**23 219**	**23 220**	**24 871**	**20 490**	**0,85**
Kolektivní smlouva ne	31,29	17,38	13,91	27 025	31 141	21 886	21 001	23 714	17 909	1,05
Neuvedeno	*20,58*	*8,34*	*12,24*	*25 312*	*29 074*	*22 749*	*23 133*	*25 760*	*21 674*	*0,59*
Rozdíl (KS ano-KS ne) - *v Kč*	-	-	-	**+434**	**-1 185**	**+1 333**	**+2 219**	**+1 157**	**+2 581**	-
Podíl (KS ano/KS ne) - *v %*	-	-	-	**101,6**	**96,2**	**106,1**	**110,6**	**104,9**	**114,4**	-

2011										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Var. koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100	55,72	44,28	25 645	28 234	22 389	21 826	23 460	19 808	0,82
Kolektivní smlouva ano	**37,66**	**23,57**	**14,09**	**28 216**	**30 840**	**23 827**	**23 771**	**25 470**	**20 851**	**0,82**
Kolektivní smlouva ne	32,64	19,15	13,49	24 805	27 305	21 255	19 821	21 528	17 625	0,95
Neuvedeno	*29,70*	*12,99*	*16,71*	*23 309*	*24 876*	*22 091*	*21 345*	*22 115*	*20 851*	*0,61*
Rozdíl (KS ano-KS ne) - *v Kč*	-	-	-	**+3 411**	**+3 535**	**+2 572**	**+3 950**	**+3 942**	**+3 226**	-
Podíl (KS ano/KS ne) v %	-	-	-	**113,8**	**112,9**	**112,1**	**119,9**	**118,3**	**118,3**	-

2012										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	55,46	44,54	26 033	28 873	22 496	21 997	23 652	20 042	0,87
Kolektivní smlouva ano	**47,62**	**27,51**	**20,11**	**28 542**	**31 488**	**24 513**	**24 447**	**26 249**	**22 270**	0,78
Kolektivní smlouva ne	38,98	20,95	18,03	26 066	29 080	22 563	21 068	22 482	19 436	0,96
Neuvedeno	*13,40*	*7,00*	*6,40*	*17 019*	*17 976*	*15 973*	*14 813*	*15 507*	*14 184*	*0,61*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	-	-	-	**+2 476**	**+2 408**	**+1 950**	**+3 379**	**+3 767**	**+2 834**	-
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	-	-	-	**109,5**	**108,3**	**108,6**	**116,0**	**116,8**	**114,6**	-

2013										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	55,31	44,69	26 211	29 026	22 729	22 266	23 955	20 271	0,80
Kolektivní smlouva ano	**46,97**	**26,86**	**20,11**	**28 802**	**31 750**	**24 864**	**24 804**	**26 647**	**22 652**	0,72
Kolektivní smlouva ne	39,62	21,41	18,21	26 252	29 247	22 731	21 381	22 944	19 595	0,88
Neuvedeno	*13,42*	*7,04*	*6,38*	*17 023*	*17 954*	*15 996*	*14 875*	*15 548*	*14 256*	*0,59*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	-	-	-	**2 550**	**2 503**	**2 133**	**3 423**	**3 703**	**3 057**	-
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	-	-	-	**109,7**	**108,6**	**109,4**	**116,0**	**116,1**	**115,6**	-

2014										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	55,22	44,78	26 802	29 721	23 203	22 844	24 670	20 660	0,80
Kolektivní smlouva ano	**47,15**	**26,99**	**20,15**	**29 384**	**32 325**	**25 446**	**25 478**	**27 363**	**23 174**	0,72
Kolektivní smlouva ne	40,42	21,65	18,77	26 859	30 167	23 042	21 859	23 635	19 834	0,89
Neuvedeno	*12,43*	*6,57*	*5,86*	*16 826*	*17 557*	*16 005*	*14 789*	*15 414*	*14 316*	*0,52*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	-	-	-	**+2 525**	**+2 158**	**+2 404**	**+3 619**	**+3 728**	**+3 340**	-
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	-	-	-	**109,4**	**107,2**	**110,4**	**116,6**	**115,8**	**116,8**	-

2015										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	55,08	44,92	27 811	30 842	24 094	23 726	25 688	21 461	0,79
Kolektivní smlouva ano	**46,02**	**26,39**	**19,63**	**30 711**	**33 732**	**26 652**	**26 660**	**28 696**	**24 268**	0,70
Kolektivní smlouva ne	40,67	21,58	19,08	27 839	31 347	23 871	22 762	24 770	20 533	0,87
Neuvedeno	*13,31*	*7,11*	*6,21*	*17 701*	*18 581*	*16 692*	*15 305*	*15 913*	*14 620*	*0,56*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	-	-	-	**+2 872**	**+2 385**	**+2 781**	**+3 898**	**+3 926**	**+3 735**	-
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	-	-	-	**110,3**	**107,6**	**111,7**	**117,1**	**115,8**	**118,2**	-

2016										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	55,45	44,55	29 056	32 065	25 309	24 982	26 973	22 651	0,77
Kolektivní smlouva ano	**45,73**	**26,12**	**19,62**	**31 906**	**34 989**	**27 801**	**27 798**	**29 801**	**25 352**	0,68
Kolektivní smlouva ne	39,66	21,30	18,36	28 870	32 230	24 972	23 959	25 835	21 760	0,85
Neuvedeno	*14,61*	*8,04*	*6,57*	*20 639*	*22 132*	*18 814*	*17 248*	*18 740*	*16 090*	*0,67*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	-	-	-	**+3 036**	**+2 759**	**+2 829**	**+3 839**	**+3 966**	**+3 592**	-
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	-	-	-	**110,5**	**108,6**	**111,3**	**116,0**	**115,4**	**116,5**	-

2017										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	55,18	44,82	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	24 477	0,74
Kolektivní smlouva ano	**45,04**	**25,79**	**19,25**	**34 199**	**37 358**	**29 965**	**29 943**	**32 138**	**27 281**	0,65
Kolektivní smlouva ne	41,97	22,32	19,65	31 145	34 832	26 955	25 837	27 924	23 694	0,83
Neuvedeno	*12,99*	*7,07*	*5,92*	*20 276*	*21 403*	*18 932*	*16 334*	*17 113*	*15 631*	*0,59*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	-	-	-	**+3 054**	**+2 526**	**+3 010**	**+4 106**	**+4 214**	**+3 587**	-
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	-	-	-	**109,8**	**107,3**	**111,2**	**115,9**	**115,1**	**115,1**	-

2018										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců**			**Průměrná mzda**			**Medián mezd**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	54,97	45,03	33 684	37 008	29 627	29 184	31 433	26 678	0,73
Kolektivní smlouva ano	**44,47**	**25,17**	**19,30**	**37 221**	**40 631**	**32 771**	**32 723**	**35 126**	**29 885**	0,62
Kolektivní smlouva ne	40,24	21,34	18,90	33 790	37 592	29 495	28 153	30 291	26 063	0,82
Neuvedeno	*15,29*	*8,45*	*6,84*	*23 122*	*24 738*	*21 124*	*19 049*	*20 304*	*18 023*	*0,60*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	**-**	**-**	**-**	**+3 431**	**+3 039**	**+3 276**	**+4 570**	**+4 835**	**+3 822**	**-**
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	**-**	**-**	**-**	**110,2**	**108,1**	**111,1**	**116,2**	**116,0**	**114,7**	**-**

2019										
Kolektivní smlouva	**Podíly zaměstnanců v %**			**Průměrná mzda v Kč**			**Medián mezd v Kč**			Variační koefic. mezd
	Celkem	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	**Celkem**	**Muži**	**Ženy**	
Celkem	100,00	54,93	45,07	36 336	39 699	32 237	31 434	33 763	28 795	0,69
Kolektivní smlouva ano	**45,41**	**26,30**	**19,11**	**39 866**	**42 934**	**35 645**	**35 190**	**37 321**	**32 475**	0,61
Kolektivní smlouva ne	52,27	27,35	24,92	33 677	37 073	29 949	28 098	30 106	26 242	0,77
Neuvedeno	*2,33*	*1,28*	*1,05*	*27 171*	*29 379*	*24 463*	*23 386*	*24 429*	*21 933*	*0,62*
Rozdíl (KS ano-KS ne) ***(v Kč)***	**-**	**-**	**-**	**+6 189**	**+5 861**	**+5 696**	**+7 092**	**+7 215**	**+6 233**	**-**
Podíl (KS ano/KS ne) ***(v %)***	**-**	**-**	**-**	**118,4**	**115,8**	**119,0**	**125,2**	**124,0**	**123,8**	**-**

Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019, *tabulka A7*
Tabulky pro roky 2012 až 2014 obsahují aktualizovaná data k červnu 2016.
Tabulka pro rok 2016 obsahuje aktualizovaná data k červnu 2018.

Definice pojmů použitých v tabulkách:

- ***Průměrná hrubá měsíční mzda*** *– měsíční průměr hrubé mzdy na jednoho zaměstnance.*
- ***Medián – hodnota*** *uprostřed vzestupně uspořádané řady hodnot sledovaného znaku, polovina hodnot (výdělku) je nižší než medián a druhá polovina je vyšší než medián. Nebo jinak – medián je mzda prostředního zaměstnance;*
- ***Variační koeficient*** *– nástroj na měření celkové diferenciace mezd (čím nižší číslo, tím menší diferenciace).*