

ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2017

Praha, říjen 2017

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 2017 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	4
1.1.3	Seznam KSVS pro rok 2017 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS.....	5
1.1.4	Účinnost KSVS.....	5
1.2	Spolupráce smluvních stran.....	5
1.3	Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS	7
1.3.1	Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy	7
1.3.2	Vývoj minimální mzdy a přehled o sjednávání minimální mzdy v KSVS.....	14
1.3.3	Podmínky odměňování sjednané v KSVS	17
1.4	Pracovní podmínky sjednané v KSVS	26
1.4.1	Pracovní doba a dovolená.....	26
1.4.2	Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru	27
1.4.3	Překážky v práci	28
1.5	Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS.....	29
1.6	Bezpečnost práce.....	29
1.7	Rozšiřování závaznosti KSVS.....	30
1.7.1	Rozšíření závaznosti KSVS	30
2	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI.....	33
2.1	Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách	33
2.1.1	Sběr dat, obsah a výstupy šetření.....	33
2.1.2	Využívání počítačového programu IPP	34
2.2	Spolupráce smluvních stran.....	34
2.2.1	Podmínky pro činnost odborových organizací	34
2.2.2	Pluralita odborových organizací	37
2.3	Odměňování zaměstnanců	37
2.3.1	Formy odměňování sjednané v PKS.....	37
2.3.2	Mzdový vývoj sjednaný v PKS	38
2.3.3	Tarifní mzdy a jejich úroveň.....	40
2.3.4	Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd.....	42
2.3.5	Minimální mzda sjednaná v PKS	43
2.3.6	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy.....	44

2.4	Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu	47
2.5	Pracovní podmínky sjednané v PKS	54
2.5.1	Délka pracovní doby	54
2.5.2	Uplatňování konta pracovní doby	55
2.5.3	Zvýšení nároku na dovolenou	56
2.5.4	Odstupné	57
2.5.5	Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sladčování profesního a rodinného života	58
2.5.6	Agenturní zaměstnávání	59
2.5.7	Překážky v práci	59
2.6	Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS	60
2.6.1	Ubytování a doprava zaměstnanců	62
2.6.2	Stravování zaměstnanců	62
2.6.3	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	63
2.7	Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě	64
2.7.1	Spolupráce smluvních stran	64
2.7.2	Pluralita odborových organizací	65
2.7.3	Platy zaměstnanců	66
2.7.4	Pracovní a sociální podmínky	67
2.8	Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích	71
2.8.1	Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů	71
2.8.2	Tvorba sociálního fondu	71
3	KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	74
3.1	Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv	74

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 2017 z celkového počtu 29 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 9 odborových svazů celkem 14 kolektivních smluv vyššího stupně (v pěti případech KSVS na rok 2017 uzavřena nebyla)¹.

Všech 14 kolektivních smluv vyššího stupně je určeno pro zaměstnance v podnikatelské sféře (více viz bod 1.1.2. Seznam KSVS pro rok 2017 uzavřených v působnosti ČMKOS).

1.1.2 Seznam KSVS pro rok 2017 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-Společenství těžařů ČR	2013–2017, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2020
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2017–2020
4.	OS KOVO	Asociace leteckých výrobců	2017
5.	OS KOVO	Českomoravská elektrotechnická asociace	2017–2018
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství, Českomoravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2017 (s možností prolongace do 2018)
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	2017–2019
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2017 (s možností prolongace do 30. 6. 2018)
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	2016–2017
10.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2016–2019
11.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2012–2016, ve znění dodatku č. 1,

¹Platnost KSVS, uzavřené mezi OS KOVO a Svazem sléváren ČR, skončila 31. 12. 2015. Nová smlouva uzavřena nebyla.

Platnost KSVS, uzavřené mezi OS poštovních, telekomunikačních a poštovních služeb a Českým svazem zaměstnavatelů pošt, telekomunikací a distribuce tisku, vypršela v březnu 2014 a nová smlouva uzavřena nebyla.

Platnost KSVS, uzavřené mezi OS KOVO a Sdružením učňovských zařízení, skončila 31. 12. 2016. Nová smlouva uzavřena nebyla.

Platnost KSVS, uzavřené mezi Českomoravským OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu a Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR, skončila 31. 12. 2016. Nová smlouva uzavřena nebyla.

Platnost KSVS, uzavřené mezi OS pracovníků obchodu a Svazem obchodu a cestovního ruchu ČR, skončila 31. 12. 2016. Nová smlouva uzavřena nebyla.

			č. 2, č. 3, č. 4, č. 5 a č. 6
12.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2017–2020
13.	Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu (Odborový svaz energetiky a hornictví)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu – Společenství těžařů ČR	2013–2017, ve znění dodatku č. 1
14.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	2017

1.1.3 Seznam KSVS pro rok 2017 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS

Kromě KSVS OS sdruženými v ČMKOS bylo pro rok 2017 odborovými svazy, které působí **mimo ČMKOS, uzavřeno ještě dalších 6 KSVS** (převzato ze seznamu MPSV ČR, <http://www.mpsv.cz/cs/3619>):

1. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS na rok 2017 s možnou prolongací do roku 2018.
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 2017 s možnou prolongací do roku 2018.
3. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy sekce MHD + VSD a Svaz dopravy ČR – KSVS na léta 2017-2020.
4. OS sklad, keramiky a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu – KSVS na rok 2017.
5. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Zemědělský svaz ČR – KSVS na rok 2017.
6. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů – KSVS na rok 2017.

1.1.4 Účinnost KSVS

Roční období účinnosti KSVS je postupně nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze 4 KSVS jsou uzavřeny pro rok 2017. 2 KSVS jsou uzavřeny na období 2 let, 1 KSVS na období 3 let, 4 KSVS na období 4 let a 3 KSVS na období 5 let.

Mzdové části KSVS 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 téměř 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	2008	2009	2010	2011	2012
Úprava bližších podmínek postupu při:	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
- informování odborové organizace	58,8	64,7	64,7	64,7	66,7
- projednávání s odborovou organizací	35,3	47,1	47,1	52,9	50,0
Úprava bližších podmínek o rozsahu:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	47,1	52,9	52,9	52,9	50,0
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	41,2	41,2	47,1	41,2	44,4
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	100	100	100	100	94
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	11,8	5,9	5,9	5,8	5,5
Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:					
- používání místností zaměstnavatele	88,2	88,2	88,2	88,2	88,9
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	17,6	23,5	23,5	17,6	16,7
- vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)	23,5	23,5	76,5**	76,5	72,2
- úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO	58,8	64,7	58,9	64,7	61,1
- jiné podmínky	-	-	5,9	11,8	11,1
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	29,4	35,3	29,4	35,3	38,8
Zmocnění k vydání vnitřního předpisu*	17,6	-	-	-	-

IPP Tabulky D19 a D20; *Text ustanovení § 305 zákoníku práce byl rozhodnutím ÚS zrušen;

** Výrazný nárůst je z důvodu, že do roku 2009 se sledovalo pouze připojení k internetu a od roku 2010 jde o komplexní vybavení místností pro činnost ZO.

pokračování

Rok	2013	2014	2015	2016	2017
Úprava bližších podmínek postupu při:	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
- informování odborové organizace	61,1	58,8	60,0	56,3	64,3
- projednávání s odborovou organizací	50,0	52,9	53,3	43,8	57,1
Úprava bližších podmínek o rozsahu:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	61,1	58,8	66,7	56,3	64,3
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	44,4	41,2	53,3	43,8	50,0
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	84	94,1	100	93,8	100,0
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	5,5	11,8	13,3	12,5	14,3
Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:					
- používání místností zaměstnavatele	88,9	88,2	93,3	87,5	85,7
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	16,7	17,6	20,0	18,8	14,3
- vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)	77,8	82,3	86,7	81,3	78,6
- úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO	61,1	64,7	73,3	62,5	57,1
- jiné podmínky	11,1	11,8	13,3	18,8	7,1
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	38,9	47,0	53,3	50,0	42,9

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 2010 do roku 2016 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2017). Dále informace o vývoji průměrných mezd za I. pololetí 2017, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2017 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 výděлку (*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 2017 (*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 2010 až 2016

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Národní hospodářství (v Kč)	23 864	24 455	25 067	25 035	25 768	26 591	27 575
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,2	102,5	102,5	99,9	102,9	103,2	103,7
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,5	101,9	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7
Index reálné mzdy meziroční (%)	100,7	100,6	99,2	98,5	102,5	102,9	103,0
Podnikatelská sféra (v Kč)	23 733	24 447	25 078	24 986	25 742	26 538	27 465
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,7	103,0	102,6	99,6	103,0	103,1	103,5
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,5	101,9	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7
Index reálné mzdy meziroční (%)	101,2	101,1	99,3	98,2	102,6	102,8	102,8
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>624</i>	<i>714</i>	<i>631</i>	<i>-92</i>	<i>756</i>	<i>796</i>	<i>927</i>
Nepodnikatelská sféra (v Kč)	24 453	24 494	25 014	25 255	25 884	26 831	28 078
Index nominální mzdy meziroční (%)	100,2	100,2	102,1	101,0	102,5	103,7	104,6
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,5	101,9	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7
Index reálné mzdy meziroční (%)	98,7	98,7	98,8	99,6	102,1	103,4	103,9
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>42</i>	<i>41</i>	<i>520</i>	<i>241</i>	<i>629</i>	<i>947</i>	<i>1 247</i>
Relace nepodnikatel. sféra/NH (%)	102,5	100,2	99,8	100,9	100,5	100,9	101,8
Relace nepodnikatelské sféra/ podnikatelská sféra (%)	103,0	100,2	99,7	101,1	100,6	101,1	102,2

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců

https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr

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.

1.3.1.1 Charakteristika vývoje průměrné mzdy v roce 2016

Charakteristika vývoje mezd v roce 2016²

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/cs/30458>)

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2016 dosáhl 1 299,1 mld. Kč a byl tak nominálně o 6,1 % vyšší než v roce 2015. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě vzrostla oproti roku 2015 o 5,4 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) se ve stejném porovnání zvýšila o 0,7 p. b. na 27,6 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 44,9 % (v předchozím roce 44,1 %).

Spotřebitelské ceny za celý rok 2016 se v porovnání s rokem 2015 zvýšily o **0,7 %** (v roce 2015 vzrostly o 0,3 %).

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2016 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:

- **v národním hospodářství** výše **27 589 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 4,2 %, tj. o 1 122 Kč. Průměrná reálná mzda vzrostla o 3,5 %.
- **v podnikatelské sféře** úroveň **27 483 Kč** – nominálně meziroční nárůst o 4,2 %, reálná mzda vzrostla o 3,5 %;
- **v nepodnikatelské sféře** výše **28 076 Kč** – nominálně meziroční růst o 4,6 %, reálně meziroční nárůst o 3,9 %.

Průměrná reálná mzda zaznamenala nárůst o 3,5 %, což je nejvyšší nárůst reálné mzdy od roku 2007.

Vývoj dynamiky průměrné nominální mzdy v národním hospodářství byl v jednotlivých čtvrtletích roku 2016 proměnlivý (růst 4,5 % v 1. čtvrtletí 2016; 3,8 % ve 2. čtvrtletí 2016; 4,5 % ve 3. čtvrtletí 2016 a 4,2 % ve 4. čtvrtletí 2016). Na rozdíl od prvních dvou kalendářních čtvrtletí, kdy se na celkovém nárůstu průměrné mzdy za národní hospodářství významnější mírou podílela podnikatelská sféra, tak zejména ve 4. čtvrtletí to byla naopak sféra nepodnikatelská, která zaznamenala o 2,4 p. b. vyšší nárůst průměrného platu než sféra podnikatelská. Významnou příčinou bylo zvýšení platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě o 4,0 % od 1. listopadu loňského roku. Průměrná mzda v podnikatelské sféře vzrostla nominálně o 3,7 % (reálně o 2,3 %), průměrný plat se v nepodnikatelské sféře zvýšil o 6,1 % (reálně o 4,6 %). Ve 4. čtvrtletí činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda v národním hospodářství 29 320 Kč.

V rámci nepodnikatelské sféry bylo ve všech odvětví s výjimkou odvětví „vzdělávání“ dosaženo **nadprůměrného meziročního nominálního nárůstu** převyšujícího 5 %. K nejvýznamnějšímu zvýšení průměrného platu došlo v odvětví „kulturní, zábavní a sociální zabezpečení“ o 5,9 % a v odvětví „veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení“ o 5,6 %. Naopak nejméně si polepšili zaměstnanci v odvětví „vzdělávání“, ve kterém byl průměrný plat zvýšen o 4,1 %.

Mzdy zaměstnanců v malých firmách

Výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců pracujících v malých firmách (právnícké a fyzické osoby s **méně než 20 zaměstnanci**) podnikatelské sféry v roce 2016 činila **20 052 Kč**,

² MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2016.

tj. **72,7 % průměrné mzdy v celém národním hospodářství**; v porovnání se stejným obdobím roku 2015 došlo v důsledku vyšší dynamiky mezd v malých firmách ke zvýšení tohoto podílu (o 0,7 p. b.)

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 a zaměstnanců s 1 a 2 dětmi. Zatímco zvýšení hrubé mzdy představovalo 1 122 Kč (4,2 %), čistá mzda se zvýšila o cca 772 Kč u bezdětného zaměstnance a u zaměstnance s jedním dítětem, resp. o 872 Kč u zaměstnanců se dvěma dětmi. Vyšší nárůst čistých mezd byl vykázán u zaměstnanců se třemi a více dětmi, a to vzhledem ke zvýšení daňové slevy u třetího a dalšího vyživovaného dítěte o 300 Kč za měsíc (3 600 Kč za rok) v zákoně o daních z příjmů. Čistá průměrná mzda se tedy zvýšila u těchto zaměstnanců o 1 172 Kč.

U všech sledovaných kategorií zaměstnanců (bezdětných i s dětmi) došlo v roce 2016 k nárůstu reálné čisté mzdy, a to jak v nepodnikatelské, tak i podnikatelské sféře – v rozsahu 2,8 až 4,5 %.

Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2016

Vývoj mezd v roce 2016 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:

- významné zrychlení dynamiky růstu meziroční průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- vyšší relativní nárůst nižších výdělků,
- růst průměrného platu v nepodnikatelské sféře vzhledem ke mzdovému vývoji v 1. pololetí roku 2016 byl vyšší proti průměrné mzdě ve sféře podnikatelské,
- výrazné zvýšení kupní síly výdělků zaměstnanců, které bylo největší za posledních devět let,
- vyšší dynamika růstu mezd oproti nárůstu produktivity práce,
- mírné snížení (na makroúrovni) jak meziodvětvové diferenciaci, tak i územní diferenciaci mezd zaměstnanců,
- naopak nepatrné zvýšení mzdové diferenciaci 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 0,6 % a zaostala o 2,9 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 3,6 % a reálně o 2,9 %**, 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 insolventní zaměstnavatelé v režimu konkurzního řízení, 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. 2016 poskytnuto 250,3 mil. Kč

(o 20,8 mil. Kč více než k 31. 12. 2016), z toho nejvíce v hl. m. Praze (76,9 mil. Kč), Jihomoravském kraji (53,4 mil. Kč), Středočeském kraji (49,4 mil. Kč) a Jihočeském kraji (15,5 mil. Kč).

Průměrný evidenční počet zaměstnanců

(Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2016>)

Z údajů o průměrném evidenčním počtu zaměstnanců (přepočtených na plnou pracovní dobu) za rok 2016 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku zaznamenán **nárůst počtu zaměstnanců o 69,7 tis.** Na nárůstu se **podílely nefinanční podniky** (o 73,7 tis.), **vládní sektor** (o 4,4 tis.), **neziskové instituce sloužící domácnostem** (o 1,1 tis.) a finanční instituce (o 1,1 tis.). Naopak v institucionálním sektoru domácnosti došlo k poklesu průměrného evidenčního počtu zaměstnanců o 10,6 tis.

Ke zvýšení počtu zaměstnanců došlo v 16 odvětví CZ-NACE. Největší nárůst byl zaznamenán v odvětvích „zpracovatelský průmysl“ (o 25,4 tis.) a „velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel“ (o 13,9 tis.). Ve 3 odvětvích CZ-NACE došlo k poklesu počtu zaměstnanců. **Největší pokles** byl zaznamenán v odvětví „stavebnictví“ (o 2,8 tis.), dále pak v odvětví „těžba a dobývání“ (o 1,8 tis.) a „zemědělství, lesnictví a rybářství“ (o 1,4 tis.).

Z hlediska krajů nebyl pokles počtu zaměstnanců zaznamenán v žádném kraji. Ve všech krajích došlo k nárůstu počtu zaměstnanců, přičemž největší nárůst byl zaznamenán v Hl. m. Praha (o 26,7 tis.), ve Středočeském kraji (o 9,4 tis.) a Jihomoravském kraji (o 6,4 tis.).

Vývoj mezd podle odvětví

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/41068473/w-11002415q4121.pdf/da98c187-8a98-4a3d-a29c-22645ff8360d?version=1.1>)

Podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dosáhlo **nejvyšší nominální průměrné mzdy** odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ (50 429 Kč). Druhá nejvyšší nominální průměrná mzda byla v odvětví „informační a komunikační činnosti“ (50 335 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ (41 503 Kč).

Celorepublikový průměr (27 589 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „těžba a dobývání“ (31 425 Kč), „veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (30 494 Kč), „profesní, vědecké a technické činnosti“ (34 105 Kč), a „zdravotní a sociální péče“ (28 053 Kč).

Nejnižší nominální průměrná mzda byl v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ (15 717 Kč), „administrativní a podpůrné činnosti“ (18 092 Kč) a v odvětví „ostatní činnosti“ (21 480 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.

Pouze v odvětví „těžba a dobývání“ byl zaznamenán **pokles nominální průměrné mzdy** oproti předchozímu období (nominálně o 0,5 % a reálně 1,2 %).

Vzhledem k nízké míře inflace (0,7 %) došlo ve všech ostatních odvětvích k posílení kupní síly mzdy (v porovnání se stejným obdobím předchozího roku). **Největší nárůst** byl v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ (nominálně o 7,2 % a reálně o 6,5 %), „kulturní, zábavní a rekreační činnosti“ (nominálně o 5,9 % a reálně o 5,2 %) a „veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (nominálně o 5,6 % a reálně o 4,9 %).

Meziodvětvová mzdová diference v roce 2016 **poklesla**; variační koeficient průměrných mezd (podle sekcí CZ-NACE) se snížil o 0,7 p. b. na 32,0 %.

Mzdy podle velikosti zaměstnavatele

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/32846285/w-11002416q484.pdf/09896c96-4f57-41b2-8071-8da509029a20?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 (20 052 Kč). V této kategorii pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 825,4 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). Nejvyšší průměrná mzda byla v kategorii 1 000 a více zaměstnanců (32 706 Kč), ve které pracuje největší počet zaměstnanců (952,2 tis.).

Ve všech kategoriích došlo k nominálnímu nárůstu průměrné hrubé mzdy oproti předchozímu období. Největší nárůst byl zaznamenán v kategorii 500 až 999 zaměstnanců (nominálně o 5,6 % a reálně o 4,9 %). Naopak nejmenší nárůst byl zaznamenán v kategorii 100 až 249 zaměstnanců (nominálně o 3,3 % a reálně o 2,6 %).

Stejně jako v předchozím období došlo k poklesu počtu zaměstnanců v kategorii 20 až 49 zaměstnanců (o 19,2 tis.). Ve všech ostatních kategoriích byl zaznamenán nárůst počtu zaměstnanců, přičemž nejvyššímu nárůstu došlo v kategorii 1 000 a více zaměstnanců (o 26,7 tis.).

Mzdy podle krajů

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/32846285/w-11002416q486.pdf/33924004-8241-4188-bff2-a29a6977759c?version=1.0>)

I v roce 2016 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje Hl. m. Prahy. Průměrná mzda v tomto kraji byla 35 187 Kč. Nad úroveň průměrné mzdy (27 589 Kč) byl ještě Středočeský kraj (27 730 Kč).

Nad hranici 26 000 Kč byl také kraj Jihomoravský (26 629 Kč) a Plzeňský (26 498 Kč). Nejpočetnější skupinu tvoří pět krajů, které dosáhly na průměrnou měsíční mzdu v rozmezí 25 000 Kč až 26 000 Kč. Do této skupiny patří kraje Liberecký (25 622 Kč), Kraj Vysočina (25 222 Kč), Moravskoslezský (25 171 Kč), Ústecký (25 148 Kč) a Královéhradecký (25 140 Kč).

Čtyři kraje, Jihočeský, Pardubický, Olomoucký a Zlínský kraj, měly průměrnou měsíční mzdu převyšující 24 000 Kč.

Vůbec nejnižší průměrná mzda byla zjištěna v Karlovarském kraji (23 612 Kč).

Poznatky z Informačního systému o průměrném výdělku³

(Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/30458>)

Vývoj mezd na úrovni mediánu

Medián mzdy v roce 2016 činil **24 934 Kč** (ve mzdové sféře 24 178 Kč, v platové sféře 27 724 Kč) a byl oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 4 127 Kč. V platové sféře představoval tento rozdíl 1 777 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 4 791 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 prémie, mimořádných odměn a bonusů) vrcholovým manažerům a špičkovým specialistům v tomto sektoru.

Proti výraznějšímu posílení mzdové diferenciace působila dále skutečnost, že průměrné (meziroční) tempo růstu výdělků řídicích pracovníků a manažerů (klasifikace CZ-ISCO, hlavní třída 1) bylo nižší než průměrná intenzita nárůstu mezd jimi řízených zaměstnanců (o 0,7 p. b.).

Výdělková úroveň žen a mužů

Průměrná mzda mužů dosáhla v roce 2016 výše 32 134 Kč a průměrná mzda žen 25 283 Kč. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 1,0 p. b. vyšší než u mužů a činila 5,0 %. **Rozdíl v průměrné výdělku mužů a žen činil 6 851 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 78,7 % a byla o 0,6 p. b. vyšší než v roce 2015.

Hodnota mediánu mezd mužů činila ve sledovaném období 26 974 Kč a mediánu mezd žen 22 573 Kč. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělků žen a mužů představovalo 83,7 % (absolutní rozdíl 4 401 Kč, což bylo o 2 450 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 zvýšil o 0,2 p. b. na hodnotu 67,8 %**. Opačně se však vyvíjela relace růstu nižších a vyšších výdělků; dynamika výdělku v 9. decilu byla v roce 2016 meziročně o 1,2 p. b. nižší než v 1. decilu.

Rozložení mezd

Výdělek nepřekračující 9 900 Kč mělo pouze 0,44 % zaměstnanců – ovšem např. v odvětví „administrativní a podpůrné činnosti“ 2,4 %. **Výdělek nepřesahující 11 000 Kč mělo jen 4,3 % zaměstnanců** (v roce 2015 se jednalo přibližně o 6,0 %) – ovšem v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 26,2 %, v odvětví „administrativní a podpůrné činnosti“ 13,2 % a v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 11,7 % zaměstnanců.

V pásmu, 24 000 až 26 000 Kč, pobíralo mzdu 7,63 % zaměstnanců. Mzda převyšující 50 000 Kč byla vyplacena 7,8 % zaměstnancům – v oddílech „IT a informační činnosti“ 40,7 %, „telekomunikační činnosti“ 39,5 % a v „peněžnictví a pojišťovnictví“ 33,2 %.

³ *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 vyplácených 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.*

K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2016 patřili např. „nejvyšší představitelé společností“ (s průměrnou mzdou 101 225 Kč), „lékaři specialisté“ (59 106 Kč) nebo „strojní inženýři“ (45 937 Kč).

K nejhůře odměňovaným profesím patřili zejména „švadleny, šičky, vyšíváči a pracovníci v příbuzných oborech“ (14 935 Kč), „pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur“ (14 627 Kč) nebo „uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech (13 674 Kč).

Mzda podle vzdělání

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (28 447 Kč) přibližně ve výši průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu 1,5 vyšší (její úroveň dosáhla 44 422 Kč).

Z hlediska věku patřili k nejlépe placeným zaměstnancům ve věku 30–49 let, a to ve všech hlavních vzdělanostních kategoriích. Největší rozdíly byly zaznamenány u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Průměrná mzda těchto zaměstnanců ve věku do 30 let činila 30 781 Kč (1,3 násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku 30–49 let dosáhla 47 339 Kč (1,6 násobek) a ve věku 50 a více let dosáhla úrovně 45 987 Kč (1,6 násobek).

Mzdy zaměstnanců v ČR podle státního občanství

Absolutně nejvyšší průměrné mzdy 99 883 Kč v roce 2016 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (106 990 Kč), tak i v manuálních (30 054 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 34 930 Kč, avšak téměř 2,9krát nižší než nejlépe placení Němci, byli pracovníci ze Slovenska. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě občané Ruské federace (34 855 Kč) a Rumunska (34 026 Kč). Naopak nejnižší průměrnou mzdu 21 835 Kč pobírali zaměstnanci z Mongolska (21 835 Kč), Ukrajiny (22 236 Kč) a Vietnamu (24 291 Kč), u nichž převažuje výkon manuálních prací.

Mzda zaměstnanců s invalidním důchodem

Průměrná mzda zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu prvního nebo druhého stupně dosáhla úrovně 18 981 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně bylo o 472 Kč nižší a činila 18 509 Kč (tj. 63,7 % 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 4,2 % na 24 703 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. <http://www.mpsv.cz/cs/30458>

1.3.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2017

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

V prvním pololetí roku 2017 průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců činila 28 623 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 1 747 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda tak nominálně rostla o 6,5 % a reálně o 4,1 %.⁴

Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by se mohl v roce 2017 pohybovat v intervalu 3,3 – 5,7 %. S obdobným přírůstkem se počítá i pro rok 2018. Reálná mzda by mohla při zohlednění predikované míry cenové inflace vzrůst v roce 2017 o cca 3,8 %, příští rok by pak mohla dosáhnout až cca 4,1 %.

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	5 000	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

Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

⁴ Od 1. čtvrtletí 2017 ČSÚ přestal zveřejňovat průměrné mzdy tříděné na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru.

Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2009–2016

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016⁵
Národní hospodářství (Kč)	23 344	23 864	24 455	25 067	25 035	25 768	26 591	27 575
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,3	102,2	102,5	102,5	99,9	102,9	103,2	103,7
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	101,0	101,5	101,9	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,3	100,7	100,6	99,2	98,5	102,5	102,9	103,0
Minimální mzda (Kč)	8 000	8 000	8 000	8 000	8 500	8 500	9 200	9 900
Meziroční index minimální mzdy (%)	100	100	100	100	106,2	100,0	108,2	107,6
Podíl MM/průměrná mzda	34,7	33,5	32,7	31,9	34,0	33,0	34,6	35,9

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.

⁵ předběžné údaje

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

Stát	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Belgie	1 310	1 388	1 388	1 415	1 444	1 502	1 502	1 502	1 502	1 532
Bulharsko	112	123	123	123	138	159	174	184	215	235
Česká republika	300	298	302	319	310	318	310	332	366	407
Německo								1 440	1 440	1498
Estonsko	278	278	278	278	290	320	355	390	430	470
Irsko	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 546	1 563
Řecko	794	818	863	863	877	684	684	684	684	684
Španělsko	700	728	739	748	748	753	753	757	764	826
Francie	1 280	1 321	1 344	1 365	1 398	1 430	1 445	1458	1 467	1 480
Chorvatsko		373	385	381	373	372	396	396	408	433
Lotyšsko	230	254	254	282	286	287	320	360	370	380
Litva	232	232	232	232	232	290	290	300	350	380
Lucembursko	1 570	1 642	1 683	1 758	1 801	1 874	1 921	1923	1 923	1 999
Maďarsko	272	268	272	281	296	335	342	333	351	412
Malta	617	635	660	665	680	703	718	720	728	736
Nizozemsko	1 335	1 381	1 408	1 424	1 447	1 469	1 486	1502	1 525	1 552
Polsko	313	307	321	349	336	393	404	410	434	453
Portugalsko	497	525	554	566	566	566	566	589	618	650
Rumunsko	139	149	142	157	162	158	190	218	232	275
Slovinsko	539	589	597	748	763	784	789	791	791	805
Slovensko	241	296	308	317	327	338	352	380	405	435
Velká Británie	1 242	995	1 076	1 136	1 202	1 250	1 251	1379	1 512	1 397
Turecko	354	310	338	385	363	416	362	424	519	479
USA	689	816	872	940	971	952	911	1035	1 154	1 192

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 2008 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 Euro.

Jde o měsíční národní minimální mzdu. 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 uvedené i Německo, které od roku 2015 zavedlo minimální mzdu.

Úroveň minimální mzdy v ČR v letech 2008 až 2017 se v přepočtu na euro pohybovala od 298 do 407 EUR (v závislosti od kurzu koruny k euro). **Nižší minimální mzda než v ČR je**

jen v Bulharsku, Litvě, Lotyšsku 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 2017

Z celkového počtu 14 KSVS je konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednan pouze ve 3 KSVS, a to ve výši 2, 3 a 4 %. V 6 KSVS je dohodnut nárůst tarifních (základních) mezd (v rozmezí 2,3 až 6,5 %) a v 6 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 2 %**. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočten na srovnatelnou základnu.*
- *Smluvní strany se dohodly, že v roce 2017 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k nárůstu **průměrných nominálních mezd** ve srovnání s rokem 2016 o 3 %. Přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2017 vzroste ve srovnání s rokem 2016. 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 přepočten na srovnatelnou základnu rozsahu přesčasové práce a práce o sobotách a nedělích. Prostředky použité pro zvýšení mezd budou použity zejména pro posílení tarifních mezd.*
- *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 nominálních mezd**. Růst nominálních mezd je předmětem kolektivního vyjednávání především na úrovni zaměstnavatelů a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace. Zaměstnavatelé se zavazují, že nedojde k poklesu průměrné nominální mzdy zaměstnanců, pokud rentabilita organizace (poměr hrubého zisku k akciovému kapitálu za předchozí rok dosáhne minimálně 15 %). Zaměstnavatelé se zavazují alespoň 1x ročně jednat s odborovou organizací o vývoji v oblasti odměňování zaměstnanců.*
- *Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií, nutných pro výplatu mzdových plnění, **vzrostla průměrná mzda** zaměstnanců*

odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu **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. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je toto rozhodnutí v jeho kompetenci.*
- 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 podle ustanovení článku 48 a násl.
- 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. 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.
- 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 2017, ve srovnání s rokem 2016 do konce března 2017. 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** každého oprávněného zaměstnance budou **navýšeny** o inflační navýšení měsíční základní tarifní mzdy stanovené dle dodatku VKS 2016 v říjnu 2016 jako základ pro stanovení odměny pro kompenzaci inflace.

Dále dojde k úpravě mezd, a to nárůstem základní mzdy o 1 % u každého oprávněného zaměstnance, a to přepočtením na konkrétní částku se zaokrouhlením na 50 Kč nahoru. Obdobně se bude postupovat ve společnostech, které nemají tarifní mzdy a smluvní mzdy pro zaměstnance uplatňují i v nemanazerských profesích.

Další úprava ve vztahu na skutečnou inflaci bude provedena v říjnu 2017 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 zjištěná ze zdrojů Českého statistického úřadu k září 2017 bude vypočten nárůst základní mzdy každého oprávněného zaměstnance:

- v případě, že zjištěná skutečná inflace bude nižší než 1 %:

Zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za říjen 2017 jako kompenzaci inflace jednorázovou odměnu vypočtenou ze základní měsíční mzdy každého oprávněného zaměstnance ve výši 1 %, se zahrnutím všech složek mzdy, závisících na základní mzdě /příplatky, pololetní odměny, .../, a to za období leden – prosinec 2017, tj. 12 měsíců.

Měsíční základ výše uvedené jednorázové odměny bez navýšení o pohyblivé složky bude k 1. 1. 2018 zahrnut do základní mzdy. Takto navýšená základní mzda bude podkladem pro úpravy mezd k 1. 1. 2018 dle dohodnutých podmínek VKS 2018.

- v případě, že zjištěná skutečná inflace bude od 1,1 % do 1,5 %:

Zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za říjen 2017 jako kompenzaci inflace jednorázovou odměnu vypočtenou ze základní měsíční mzdy každého oprávněného zaměstnance ve výši % zjištěné skutečné inflace, se zahrnutím všech složek mzdy, závisících na základní mzdě /příplatky, pololetní odměny, .../, a to za období leden – prosinec 2017, tj. 12 měsíců.

Měsíční základ výše uvedené jednorázové odměny bez navýšení o pohyblivé složky bude k 1. 1. 2018 zahrnut do základní mzdy. Takto navýšená základní mzda bude podkladem pro úpravy mezd k 1. 1. 2018 dle dohodnutých podmínek VKS 2018.

- v případě, že zjištěná skutečná inflace bude nad 1,5 %:

Zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za říjen 2017 jako kompenzaci inflace vyplatí jednorázovou odměnu vypočtenou ze základní měsíční mzdy každého oprávněného zaměstnance ve výši 1 %, se zahrnutím všech složek mzdy, závisících na základní mzdě /příplatky, pololetní odměny, .../, a to za období leden – prosinec 2017, tj. 12 měsíců.

A dále bude zaměstnavatelem oprávněnému zaměstnanci od října 2017 navýšen příspěvek zaměstnavatele od penzijního a životního pojištění vypočtenou ze základní měsíční mzdy každého oprávněného zaměstnance ve výši vypočteném z procenta skutečné inflace sníženého o 1 %, minimálně 100 Kč.

Zaměstnanci mají vždy možnost rozhodnout se, zda chtějí uplatnit celé navýšení pouze do základní mzdy nebo jej provést navýšením příspěvku zaměstnavatele do penzijního připojištění, respektive životního pojištění, a to v minimální výši 100 Kč. V případě takového rozhodnutí o nárůstu mzdy formou navýšení penzijního připojištění nebo životního pojištění bude navržena výše příspěvku zaměstnancem navýšena o 25 %.

Jiné typy závazků:

- *Zaměstnancům se nezávisle na celkové hospodářské situaci zaměstnavatele garantuje minimální mzda, která je o 500 Kč měsíčně větší, než je stanovená minimální úroveň mzdy podle NV 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.*
- *Přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců se bude, zejména v závislosti na výkonnosti zaměstnavatele a jeho finanční situaci, přizpůsobovat růstu životních nákladů.*
- *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 2009–2017

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	neuprav.	neuprav.	neuprav.	na úrovni inflace	zvýšení TM*	na úrovni inflace	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	5 %	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM o 2 %, příplatků o 3 %	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 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	3,5 %	na úrovni r. 2009	min. o 1,7 %	min. o 1,7 %	min. o 1,5 %	min. o 1,5 %	min. NM o 1,5 %	zvýšení NM o 1,5 %	růst NM o 2 %
OS KOVO – Asociace leteckých výrobců	3 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení TM
OS KOVO – Svaz sléváren	neuprav.	neuprav.	neuprav.	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2015	-	-
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	1,5-2 %	na úrovni roku 2009	zvýšení TM a příplatků	odhad 1 – 1,9 %	zvýšení TM	zvýšení TM	zvýšení TM o 1,5 %	zvýšení TM o 3,1 %	zvýšení TM o 6,5 %
OS hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	na úrovni inflace	na úrovni inflace	na úrovni inflace	zvýšení TM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	zvýšení TM	zvýšení TM
OS pohostinství – Svaz obchodu a cest. ruchu	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	zvýšení mezd podle podmínek platnost do 31.12. 2016	-
OS UNIOS – Česká plynárenská	+ 4 % TM	<i>místo KSVS se uzavírá PKS pro více zaměstnavatelů</i>							
OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	neuzav.	udržení RM	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	udržení RM	udržení RM	zvýšení RM o 5 %
OS DLV – Svaz Veolia Malá Voda	6,5 %	o 2 %	o 2,7 %	o 3,5 %	o 2,5 %	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %

OS DLV – Asociace papírenského průmyslu	na úrovni inflace	neuprav.	na úrovni inflace	na úrovni inflace	neuprav.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Svaz zaměstn. dřevozprac. průmyslu	-	-	-	neuprav.	neuprav.	platnost do 31. 12. 2014	-	udržení PM platnost do 31.12. 2016	-
OS DLV – Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	-	-	-	-	-	-	-	-	udržení RM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	na úrovni inflace	na úrovni r. 2009	na úrovni r. 2010	na úrovni r. 2011	na úrovni r. 2012	na úrovni r. 2013- platnost do 31.12.2014	-	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 4 %
OS obchodu – Svaz obchodu	na úrovni inflace	neuprav.	na úrovni inflace	neupraven	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2016	-
OS pošt., telekomunik. a novinových služeb – Český svaz zaměst. pošt, telekom. a distribuce tisku	neuprav	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	platnost do 31. 3. 2014	-	-	-
OS dopravy – Svaz dopravy ČR, sekce silniční dopravy	neuprav	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav	neuprav
OS energetiky a hornictví – Svaz důlního a naftového pr.					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 dlouhodobě sjednávány ve více než polovině **KSVS**. Pokud jde o počet tarifních tříd, převládá **dvanáctistupňový tarifní systém; letos je sjednán ve 43 % KSVS** (v roce 2016 v 38 %, v roce 2015 v 40 %, v roce 2014 v 47 %, v roce 2013 v 50 %, v roce 2012 v 56 %, v roce 2011 v 64 %, v roce 2010 v 53 %, v letech 2009 a 2008 v 58 % KSVS).
Tabulka IPP D1

Mzdové tarify jsou sjednávány jako minimální a nepodkročitelné. Pokud jde o valorizaci tarifních mezd, tak níže uvedený přehled ukazuje, že počet KSVS s meziroční valorizací mzdových tarifů v období krize výrazně poklesl. **Vyšší úroveň tarifních mezd** (v působnosti ČMKOS) je letos dohodnuta v 6, tj. **43 % KSVS**.

Přehled o počtech KSVS upravujících růst mezd formou zvýšení mzdových tarifů

Rok	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
% KSVS	88	83	83	79	95	95	80	83	85	95	85	83

Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% KSVS	83	72	65	35	18	23	33	39	29	40	50	43

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 11 000 Kč**, tj. nižší než minimální mzda platná pro rok 2017, je letos vykázána ve **4 KSVS** (v roce 2016 ve 2 KSVS, v roce 2015 v 1 KSVS, v letech 2014, 2011 a 2010 ve 3 KSVS, v letech 2013 a 2012 v 1 KSVS). 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 **78,6 % KSVS** (v roce 2016 v 68,8 %, v roce 2015 v 73,3 %, v letech 2014 a 2011 to bylo v 76 %, v letech 2013 a 2012 v 77 %, v letech 2010 a 2009 v 82 % KSVS). 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.⁶

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 sjednané jinak)
2002	33	94	83	61
2003	35	94	88	59
2004	40	95	85	35
2005	47	94	88	35
2006	39	94	78	33
2007	39	94	83	72

⁶ Do konce roku 2006 – nad rámec zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, a nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Jak ukazuje výše uvedený přehled, počet KSVS upravující příplatky vykazují dlouhodobě téměř u všech příplatků obdobné hodnoty. Výjimkou je pouze příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí, u něhož oproti předchozím rokům došlo k výraznějšímu poklesu. **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 **9, resp. 64 % KSVS**, a ve všech 9 KSVS je příplatek **sjednán absolutní částkou**, která se pohybuje v rozmezí **od 6 Kč do 12 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 **2 KSVS**. Možnost sjednat **příplatek za práci v noci jinak** než procentem z průměrného výdělku byla letos využita v **5 KSVS** (v roce 2016 v 5 KSVS, v roce 2015 v 6 KSVS, v roce 2014 to bylo v 7 KSVS, v letech 2011 až 2013 v 8 KSVS). Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod a pohybuje se v rozmezí **od 9 do 18,50 Kč/hod.** (v roce 2016 od 9 do 18 Kč/hod, v roce 2015 od 7,50 do 17,50 Kč/hod, v roce 2014 od 7,50 do 17 Kč/hod., v roce 2013 od 8 do 16,50 Kč/hod., v roce 2012 od 9 do 16 Kč, v roce 2011 od 6,20 do 15,50 Kč/hod., v roce 2010 od 6,20 do 14,60 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 18,50 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 2017 sjednána v **5 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), ve **2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která **činí 11, resp. 18,50 Kč za hodinu** (v roce 2016 ve 2 KSVS ve výši 10 Kč/hod a 18 Kč/hod, v roce 2015 v 1 KSVS ve výši 17,50 Kč, v roce 2014 ve 2 KSVS ve výši 12 a 17 Kč, stejně jako v letech 2013 (ve výši 9 a 16,50 Kč), 2012 (ve výši

8 a 16 Kč) a 2011 (ve výši 8 a 15,50 Kč/hod.), v roce 2010 byl příplatek sjednán ve 3 KSVS a jeho výše se pohybovala od 8 do 14,50 Kč za 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 5 Kč/hod, 6 Kč/hod a 5,50 Kč za hodinu; příplatek za práci ve výškách v 1 KSVS – ve výši 5,80 Kč za hodinu; příplatek za rizikové práce ve 3 KSVS ve výši od 6,50 Kč do 50,00 Kč za hodinu práce v tomto prostředí.

▪ **Odměňování v době prostoje a v případě přerušování 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 2017 sjednána v 42,9 % KSVS (v roce 2016 v 50 % KSVS, v roce 2015 v 46,7 % KSVS, v roce 2014 to bylo v 41 % KSVS, v letech 2013 a 2012 v 39 % KSVS, v roce 2011 a 2010 v 41 % KSVS, v roce 2009 v 35 % KSVS a v roce 2008 v 29,4 % KSVS). 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 42,9 % KSVS (v roce 2016 v 50,0 % KSVS, v roce 2015 v 46,7 % KSVS, v roce 2014 v 47 % KSVS, v roce 2013 v 44 % KSVS, v roce 2012 v 39 % KSVS, v roce 2011 v 41 % KSVS, v roce 2010 v 35 % KSVS a v roce 2009 v 29 % KSVS). Výše náhrady se pohybuje (stejně jako v letech 2014 až 2016) od 70 % do 100 % průměrného výdělku zaměstnance (v roce 2011 a 2012 od 65 % PV do 100 % PV a v roce 2010 od 70 % do 100 % PV). 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. Jejich výše je 8 000 Kč (v letech 2016 a 2015 to bylo od 1 000 Kč do 8 000 Kč, v letech 2014, 2013 a 2012 to bylo od 1 000 do 6 000 Kč, v roce 2011 od 1 000 do 5 000 Kč, v roce 2010 od 1 000 do 3 000 Kč). IPP Tabulka D13 a D14

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

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 hod týdně:

Rok	Zkrácení pracovní doby obecně na 37,5 hod. týdně (% KSVS)	Prodloužení nároku na dovolenou o jeden týden (% KSVS)	Podmínky a vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (% KSVS)	Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně (% KSVS)
2001	44,4	83,3	-	-
2002	55,5	83,3	-	-
2003	55,2	76,4	-	-
2004	55,0	80,0	-	-
2005	58,8	82,3	-	-
2006	55,6	72,2	-	-
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

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 kratší pracovní době bez snížení mzdy. Zatímco do roku 2008 bylo ujednání obsaženo v cca 55 % KSVS, v období krize to bylo pouze v cca 44 % KSVS a tento trend přetrvává i v roce 2017, kdy je zkrácení pracovní doby dohodnuto ve 42,9 % 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 více než poloviny KSVS**. Jde o důležité ujednání, které v kontextu s rostoucím tlakem na flexibilitu a existenci tzv. karenční doby při pracovní neschopnosti pomáhá zaměstnancům lépe sladovat jejich rodinný a pracovní život. 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. 28,6 % 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 2017 (stejně jako v letech 2012–2016) upraveny nejsou**. Z výstupu IPP nelze zjistit důvody.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (v roce 2016 ve 2 KSVS, v letech 2015 a 2014 se jednalo o 1 KSVS a v předchozích letech tato oblast v KSVS řešena nebyla). Podmínky pro **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** jsou dohodnuty ve 2 KSVS. Podmínky (programy) pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením stejně jako podmínky (programy) pro návrat do zaměstnání pod skončení RD nejsou dohodnuty v žádné KSVS. IPP Tabulky D24 a D25

▪ **Odborný rozvoj**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány v **64 % KSVS** (v roce 2016 v 56 % KSVS, v roce 2015 v 60 % KSVS, v roce 2014 v 59 % KSVS, v roce 2013 v 56 % KSVS, v roce 2012 v 61 %, v roce 2011 v 59 % a v letech 2010, 2009 a 2008 v 64 % KSVS). 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** (v roce 2016 v 5 KSVS, v roce 2015 ve 3 KSVS, v letech 2014 a 2013 to bylo ve 4 KSVS). 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
2012	50	1,0 – 2,0	55	1,0 – 3,0	44	1,0 – 6,0
2013	39	1,0 – 4,0	39	1,0 – 3,0	44	1,0 – 6,0
2014	41	1,0 – 4,0	41	1,0 – 3,0	47	1,0 – 6,0
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

IPP Tabulka D21; *PV – průměrný výdělek; ** úprava ustanovení § 67 ZP platí od roku 2012, odstupné podle § 52 písm. a) ZP se poskytně 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 35,7 % KSVS** (v roce 2016 v 37,5 % KSVS, v roce 2015 v 33 % KSVS, v roce 2014 v 35 % KSVS, v roce 2013 a 2012 v 33 % KSVS, v roce 2011 v 29 % KSVS, v roce 2010 v 23,5 % KSVS) 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 2017 nejvíce KSVS obsahuje ujednání o rozšíření placeného volna (nad rámec zákoníku práce) při úmrtí rodinného příslušníka (letos 57 % KSVS) a při příležitosti narození dítěte manželce zaměstnance a také matkám z důvodu péče o dítě (letos shodně 43 % KSVS). Pokud jde o vývoj, tak lze konstatovat, že ani počet KSVS ani rozsah volna se dlouhodobě výrazně nemění.

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

Rok	Narození dítěte manželce zaměstnance	Doprovod zdravot. postiženého dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodinného příslušníka	Vlastní svatba	Přestěhování	Hledání nového zaměstnání	Matkám z důvodu péče o dítě
2001	50	28	67	22	17	22	44
2002	39	28	67	19	17	22	39
2003	35	29	65	24	18	24	25
2004	60	25	65	15	10	20	30
2005	47	23	64	18	12	24	35
2006	44	17	56	11	11	17	33
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

IPP Tabulka D30

Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2017

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 – od 1 do 2 dnů
Přestěhování – o 1 den
Hledání nového zaměstnání – od 4 do 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

IPP Tabulka D30

1.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2017**, sjednány v **6**, resp. **43 % KSVS** (v roce 2016 ve 44 % KSVS, v roce 2015 v 40 % KSVS, v roce 2014 v 41 % KSVS, v letech 2013 a 2012 v 28 %, v roce 2011 a 2010 v 41 % a v roce 2009 byly součástí 47 % KSVS) s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.

V 29 % KSVS jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu. (Pokud jde o dlouhodobý vývoj počtu KSVS, ve kterých bylo dohodnuto spolurozhodování o užití fondu, tak je následující: v roce 2016 v 25 % KSVS, v roce 2015 v 33 % KSVS, v roce 2014 v 29 % KSVS, v roce 2013 v 33 % KSVS, v roce 2012 v 39 % KSVS, v roce 2011 v 35 % KSVS, v roce 2010 v 29 % KSVS, v roce 2009 v 35 % KSVS, v roce 2008 v 47 % KSVS a v roce 2007 v 60 % KSVS). 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 **2017** ve **4**, resp. **29 % 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 **6**, resp. **ve 43 % KSVS** (v roce 2016 ve 44 % KSVS, v roce 2015 v 47 % KSVS, v roce 2014 v 41 % KSVS, v letech 2013–2011 v 44 % KSVS, v roce 2010 v 47 % KSVS a v roce 2009 to bylo v 41 % KSVS). Z toho ve **2 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 2013 až 2016 (v roce 2012 to bylo 100 až 500 Kč, v letech 2011, 2010 a 2009 to bylo v rozsahu od 100 do 350 Kč/měsíc). IPP Tabulka D27
- **Příspěvek na životní pojištění pro rok 2017 není**, stejně jako v přechozích tří letech, **sjednán v žádné KSVS** (v letech 2013 a 2012 v 5 KSVS, v roce 2011 v 1 KSVS, v roce 2010 a 2009 to bylo ve 2 KSVS). IPP Tabulka D27
- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnance není ani letos upraveno v **žádné KSVS** (poslední úprava byla v roce 2011, a to v 1 KSVS a výše náhrady činila 25 % PV). Rovněž náhradu mzdy nad rámec zákona od 4. dne pracovní neschopnosti zaměstnance žádá KSVS neupravuje. IPP Tabulka D30

1.6 Bezpečnost práce

Opatření technické a organizační upravující podmínky pro bezpečný výkon práce jsou obsaženy ve **všech KSVS**. Navíc v **21 % KSVS** je 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 a číslo sdělení MPSV, kterým byla příslušná smlouva nebo dodatek k této smlouvě rozšířen:

Rozšiřování KSVS uzavřených OS STAVBA

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba ČR, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR:**
 - **na roky 2008–2010. Sdělením č. 154/2008 Sb.** se tato smlouva stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností (OKEČ)/CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
 - rozšíření Dodatku č. 2 k této KSVS – Sdělením č. 237/2009 Sb., kterým byla závaznost rozšíření této KSVS prodloužena do 31. 3. 2010.
 - rozšíření Dodatku č. 3 k této KSVS – Sdělením č. 144/2010 Sb., kterým byla platnost této KSVS i závaznost rozšíření prodloužena do 31. 3. 2011.
 - **na roky 2011–2013. Sdělením č. 183/2011 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
 - rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. 153/2012 Sb. 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
 - **na roky 2013–2016. Sdělením č. 187/2013 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
 - rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. 121/2014 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
 - rozšíření Dodatku č. 2 k této KSVS – Sdělením č. 117/2015 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.

- **na roky 2016–2019.** *Sdělením č. 175/2016 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. 165/2017 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.01, 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 a Svazem dopravy ČR, sekci silniční dopravy, na straně druhé:**
 - **na roky 2009–2012.** *Sdělením č. 210/2009 Sb. se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem odvětvové klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39, 49.41 a 52.29.*
 - **na roky 2013–2016.** *Sdělením č. 92/2013 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.*
 - *rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. 157/2016 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39, 49.41 a 52.29.*
 - **na roky 2017-2020.** *Sdělením č. 241/2017 Sb. se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem odvětvové 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 2009.** *Sdělením č. 161/2009 Sb. byla tato KSVS závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15.*
 - **na rok 2010.** *Sdělením č. 110/2010 Sb. byla tato KSVS závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností označeném kódem Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15.*
 - **na rok 2011.** *Sdělením MPSV č. 101/2011 Sb. byla tato KSVS závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15.*
 - **na rok 2012.** *Sdělením č. 138/2012 Sb. se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.*
 - **na rok 2013.** *Sdělením MPSV č. 85/2013 Sb. se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15.*
 - **na rok 2014.** *Sdělením MPSV č. 51/2014 Sb. se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.*

- **na rok 2016.** *Sdělením č. 174/2016 Sb. se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.*
- **na rok 2017.** *Sdělením č. 317/2017 Sb. se 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:**
 - **pro rok 2009.** *Sdělením č. 308/2009 Sb. se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 17.11, 17.12, 17.21, 17.22, 17.23 a 17.29.*
 - **pro rok 2013.** *Sdělením č. 173/2013 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.*
 - **pro rok 2015.** *Sdělení č. 186/2015 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.*
 - **pro rok 2017.** *Sdělením č. 240/2017 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 (<http://www.mpsv.cz/cs/3856>).

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) týkajících 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 2017 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 737 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:

- **1 318 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,**
- **419 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě - z toho 117 PKS uzavřených obcí a krajem.**

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

Publikace IPP za rok 2017 (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 2017 **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	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	52,2	65,8	68,5	73,2	73,2	76,1
- projednávání materiálů s odborovou organizací	43,4	55,2	59,9	62,5	62,3	65,2
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- informování odborové organizace nad rámec ZP	16,7	20,7	22,2	23,4	23,2	25,7
- projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP	10,3	14,0	12,2	16,8	19,3	20,3
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	86,4	87,4	88,6	89,3	89,2	89,6
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	25,9	19,3	19,4	20,7	19,6	19,3
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	33,9	37,2	40,8	49,5	50,6	50,5
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO a z toho formou:	75,4	80,5	83,5	85,0	84,9	87,8
- používání místností zaměstnavatele	67,6	87,4	87,2	86,4	87,1	87,2
- příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO	21,4	30,1	35,5	37,1	37,0	37,2
- vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	24,9	36,9	37,7	53,9**	59,3	58,4
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	31,0	49,4	51,8	45,7	43,4	43,9
- jiné podmínky	19,5	28,9	26,8	20,3	20,6	20,1
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	26,6	32,7	30,0	34,3	35,6	33,7
Zmocnění pro zaměstnavatele k vydání vnitřního předpisu *	12,0	12,6	-	-	-	-

IPP Tabulky A19a a A20a

* Příslušná věta ustanovení § 305 zákoníku práce, byla rozhodnutím ÚS v roce 2008 zrušena, údaj je v tabulce ponechán kvůli informaci, jak se toto ustanovení promítlo do PKS.

** Do roku 2009 se sledovalo pouze připojení k internetu, od roku 2010 jde o komplexní vybavení místností pro činnosti ZO OS.

pokračování

Rok	2013	2014	2015	2016	2017
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- <i>informování odborové organizace</i>	76,8	78,4	77,9	80,0	79,4
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací</i>	66,8	67,9	68,0	68,6	68,1
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:					
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	24,0	25,1	25,2	27,0	29,5
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	18,6	18,5	20,3	21,8	22,6
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	88,7	89,0	89,2	87,9	88,4
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	17,9	17,8	18,9	19,4	19,7
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	50,2	51,3	52,9	51,1	54,2
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO a z toho formou:	87,5	87,2	88,0	88,0	88,7
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	77,6	88,3	88,7	88,5	89,6
- <i>příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO</i>	29,8	37,3	39,4	39,3	38,7
- <i>vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)</i>	53,0	63,8	65,3	63,3	67,5
- <i>úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	39,8	45,0	45,8	43,5	43,8
- <i>jiné podmínky</i>	16,5	20,2	19,3	20,3	21,2
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	33,8	35,4	35,2	32,5	32,7

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 kolem **25 % PKS** (letos byly upraveny v **29,5 % PKS**). Úprava bližších podmínek postupu projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP je dlouhodobě součástí cca 20 % PKS (konkrétně letos to bylo upraveno v **22,6 % PKS**, v roce 2016 v **21,8 % PKS**, v roce 2015 v **20,3 % PKS**, v roce 2014 v **18,5 % PKS**, v roce 2013 v **18,6 %** a v roce 2012 to bylo v **20,3 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **54,2 % PKS**.

2.2.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	% PKS									
1 odborová organizace	79,5	78,3	78,5	78,6	76,9	77,0	77,0	78,0	78,0	75,6
2 odborové organizace	8,1	7,7	8,3	8,9	9,2	10,6	10,0	9,4	9,4	11,3
3 odborové organizace	3,4	5,5	5,2	5,0	5,3	5,2	5,7	6,0	5,0	5,2
4 odborové organizace	1,9	2,2	2,1	2,2	2,7	1,8	1,8	1,9	1,7	2,0
5 a více odborových organizací	7,1	6,3	6,0	5,3	5,8	5,4	5,4	4,7	5,9	6,0

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **75,6 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **11,3 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **5,2 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **2,0 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **6,0 %** působí **pět a více odborových organizací**.

Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 95,3 %, 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 4,7 (v roce 2016 při uzavírání 3,9 % PKS, v roce 2015 při uzavírání 5,6 % PKS, v roce 2014 při uzavírání 4,7 % PKS, v roce 2013 při uzavírání 3,9 % PKS, v roce 2012 při uzavírání 4 % PKS, v roce 2011 při uzavírání 3,9 % PKS, v roce 2010 při uzavírání 3,5 % PKS, v roce 2009 při uzavírání 3,1 % PKS a v roce 2008 při uzavírání 13,1 % 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 96 % PKS** (letos to je v 96,7 % PKS).

Avšak komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny, stejně jako loni, pouze ve 27,3 % PKS (v roce 2015 to bylo v 28,3 % PKS, v roce 2014 v 29,5 % PKS, v roce 2013 v 29,3 % PKS, v roce 2012 v 28 %, v roce 2011 v 31 %, v roce 2010 v 32,4 % a v roce 2009 ve 40 % PKS, tzn. od počátku krize (2009) počet PKS, ve kterých jsou dohodnuta komplexní pravidla odměňování, klesl o 11,7 p. b.). **Většina PKS, letos je to 69,4 % PKS** (v roce 2016 v 69,4 % PKS, v roce 2015 67,9 % PKS, v roce 2014 66,7 % PKS, v roce 2013 to bylo 69,9 % PKS, v roce 2012 68,3 %, v roce 2011 65,3 % PKS, v roce 2010 63,7 % a v roce 2009 v 55 % 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

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 2017 sjednáno v **14,4 % PKS** (v roce 2016 v 15,1 % PKS, v roce 2015 v 14,8 % PKS, v roce 2014 v 16 % PKS, v roce 2013 v 16,2 % PKS, v roce 2012 v 16,8 % PKS, v roce 2011 v 17,3 % PKS, v roce 2010 v 15,7 % PKS, v roce 2009 v 14,3 % PKS).

Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v **7,2 % PKS** (v roce 2016 v 7,7 % PKS, v roce 2015 v 7,4 %, v roce 2014 v 7,6 % PKS, v roce 2013 v 8,0 % PKS, v roce 2012 v 8,1 % PKS, v roce 2011 v 7,3 % PKS, v roce 2010 v 6,8 % PKS a v roce 2009 v 8,2 % PKS). IPP Tabulka A17a

2.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS

Počty PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
% PKS	65	67,5	72,3	76,8	76,7	78,2	73,3
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
% PKS	77,2	72,9	66,4	74,0	56,2	42,4	56,1

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	59,7	59,4	57,7	61,2	66,1	68,7

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 mzdový vývoj byl sjednán již v 56,1 % PKS a tento rostoucí trend pokračuje. Letos je mzdový vývoj součástí **68,7 % PKS**. Pozitivní 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 **34,3 % PKS** (v roce 2016 v 31,6 % PKS, v roce 2015 v 25,9 % PKS, v roce 2014 20,2 %, v roce 2013 v 20,4 % PKS, v roce 2012 v 20,8 PKS, v roce 2011 v 18,4 % PKS, v roce 2010 v 13,4 % PKS, v roce 2009 v 22,4 % PKS a v roce 2008 v 28,1 % PKS). Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy – 26,4 % PKS** (v roce 2016 v 25,6 % PKS, v roce 2015 v 23,3 % PKS, v roce 2014 v 23,3 % PKS, v roce 2013 to bylo v 22,1 % PKS, v roce 2012 v 22,8 % PKS, v roce 2011 to bylo v 21,7 % PKS, v roce 2010 pouze v 15,7 % PKS, v roce 2009 v 26,6 % PKS a v roce 2008 v 41,3 % PKS),
- **udržení reálné mzdy – 11,8 % PKS** (v roce 2016 v 12,1 % PKS, v roce 2015 v 12,9 % PKS, v roce 2014 v 13,6 % PKS, v roce 2013 v 14,0 % PKS, v roce 2012 v 12,6 % PKS, v roce 2011 v 11,5 % PKS, v roce 2010 v 12,9 % PKS, v roce 2009 10,4 % PKS a v roce 2008 v 9,9 % PKS),
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 8,6 % PKS** (v roce 2016 v 8,0 % PKS, v roce 2015 v 6,1 % PKS, v roce 2014 v 5,7 % PKS, v roce 2013 a 2012 v 6,8 %

PKS, v roce 2011 v 5,5 % PKS, v roce 2010 v 4,3 % PKS, v roce 2009 6,1 % PKS a v roce 2008 6,8 % PKS),

- **zvýšení průměrné reálné mzdy – 1,7 % PKS** (v roce 2016 v 1,5 % PKS, v roce 2015 v 1,5 % PKS, v roce 2014 v 1,6 % PKS, v roce 2013 v 1,7 % PKS, v roce 2012 a 2011 v 1,9 % PKS, v roce 2010 v 1,4 % PKS, v roce 2009 v 1,9 % PKS a v roce 2008 v 4,0 % PKS),
- **udržení průměrné mzdy – 0,7 % PKS** (v roce 2016 v 1,2 % PKS, v roce 2015 v 2,7 % PKS, v roce 2014 v 2,8 % PKS, v roce 2013 3,2 % PKS, v roce 2012 4,5 % PKS a v roce 2011 4,4 % PKS).

Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo 13,7 % PKS (v roce 2016 v 12,9 % PKS, v roce 2015 10,5 % PKS, v roce 2014 8,7 % PKS, v roce 2013 8,3 % PKS, v roce 2012 8,0 % PKS, v roce 2011 6,9 % PKS, v roce 2010 5,5 % PKS, v roce 2009 10,5 % PKS a v roce 2008 13,8 % PKS).

Přehled za celé sledované období:

Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	19,7	28,1	22,4	13,4	18,4	20,8	20,4	20,2	25,9	31,6	34,3
Průměrné zvýšení (v %)	3,7	5,5	4,5	2,9	2,9	2,9	2,8	2,5	2,6	3,4	4,3

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	32,9	32,4	31,5	40,5	39,0	39,4	39,9	40,1	42,2	41,9
Průměrné zvýšení (v %)	9,5	8,2	5,1	5,2	5,2	4,1	3,8	3,9	3,9	4,2
z toho bez manag. (v %)	9,8	8,9	5,7	5,1	5,6	4,2	3,6	4,2	3,6	3,7

pokračování

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	41,3	26,6	15,7	21,7	22,8	22,1	23,3	23,3	25,6	26,4
Průměrné zvýšení (v %)	5,4	4,4	3,1	2,9	2,8	2,8	2,5	2,6	3,0	3,5
z toho bez manag. (v %)	5,2	4,7	3,5	2,5	2,2	2,3	2,5	3,3	2,8	3,0

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	9,2	12,2	15,9	11,7	12,9	12,3	10,8	9,1	11,2	7,4
z toho bez manag. (%)	1,7	0,7	1,8	1,3	1,1	1,0	0,9	0,7	0,6	0,7

pokračování

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	9,9	10,4	12,9	11,5	12,6	14,0	13,6	12,9	12,1	11,8
z toho bez manag. (%) PKS)	0,6	0,7	1,1	0,7	0,6	0,8	0,5	0,6	0,6	0,4

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	5,2	7,4	5,4	4,9	4,5	4,7	3,8	3,5	3,3	3,4
Průměrné zvýšení (v %)	-	4,9	3,6	3,3	2,5	2,2	2,9	2,7	2,1	2,4
z toho bez manag. (v %)	0,8	-	-	1,6	2,4	3,2	-	-	-	-

pokračování

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	4,0	1,9	1,4	1,9	1,9	1,7	1,6	1,5	1,5	1,7
Průměrné zvýšení (v %)	2,4	2,4	2,2	2,3	2,0	1,8	2,1	1,9	1,8	1,7
z toho bez manag. (v %)	2,2	-	-	-	1,2	0,9	1,2	-	-	-

IPP Tabulka A15a

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

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	3,7	4,2	4,4	3,6	2,8	4,8	3,5	4,1	4,3	5,5
z toho bez manag. (%) PKS)	0,8	0,4	1,3	0,5	0,2	0,4	0,5	0,5	0,7	0,4

pokračování

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	6,8	6,1	4,3	5,5	6,8	6,8	5,7	6,1	8,0	8,6
z toho bez manag. (%) PKS)	0,3	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,7	0,5	0,6	0,9

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 2012 nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **20,8 % PKS**. Delší frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

Přehled PKS upravující měsíční 12stupňový tarifní systém:

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	36,3	44,4	42,3	43,1	40,5	39,4	37,8	33,3	35,2	32,6

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	29,8	27,5	27,3	25,5	27,1	25,3	24,8	23,9	22,2	20,8

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.
2000	3 250 až 5 456	4 195 až 7 808	5 517 až 11 549	8 717 až 19 388
2001	4 366 až 5 881	5 368 až 7 909	6 667 až 11 750	10 900 až 21 999
2002	5 255 až 6 087	6 091 až 8 719	7 874 až 12 940	12 268 až 21 852
2003	5 067 až 6 585	6 116 až 9 019	7 960 až 13 141	12 913 až 21 929
2004	5 505 až 6 714	6 624 až 8 939	8 309 až 12 098	13 636 až 22 426
2005	5 863 až 7 186	7 145 až 9 277	8 490 až 13 860	14 703 až 21 634
2006	6 240 až 7 795	7 371 až 10 921	9 183 až 13 311	15 127 až 23 749
2007	5 767 až 8 401	6 347 až 10 903	8 387 až 14 312	14 563 až 26 100
2008	6 255 až 9 075 průměr 8 123	7 431 až 12 565 průměr 9 992	9 372 až 18 028 průměr 13 164	15 567 až 30 710 průměr 21 787
2009	6 908 až 9 503 průměr 8 312	8 184 až 12 908 průměr 10 277	10 322 až 18 557 průměr 13 578	16 686 až 35 973 průměr 23 007
2010	7 032 až 8 932 průměr 8 390	8 446 až 12 675 průměr 10 516	10 808 až 17 633 průměr 13 907	18 007 až 28 323 průměr 23 184
2011	7 256 až 9 567 průměr 8 610	8 374 až 12 615 průměr 10 726	10 515 až 17 588 průměr 14 113	17 208 až 30 481 průměr 24 565
2012	7 105 až 10 390 průměr 8 836	8 510 až 12 938 průměr 11 041	10 771 až 18 297 průměr 14 531	18 471 až 34 540 průměr 25 245
2013	7 654 až 10 293 průměr 8 905	9 004 až 13 589 průměr 11 092	11 504 až 19 021 průměr 14 680	18 276 až 33 562 průměr 25 529
2014	7 762 až 10 028 průměr 9 110	8 860 až 13 059 průměr 11 313	11 643 až 17 970 průměr 15 034	18 895 až 31 406 průměr 25 750
2015	7 762 až 10 832 průměr 9 472	8 860 až 13 544 průměr 11 757	11 643 až 19 227 průměr 15 729	18 895 až 31 870 průměr 26 678
2016	8 095 až 11 417 průměr 10 016	9 111 až 14 883 průměr 12 435	11 673 až 19 994 průměr 16 534	20 066 až 34 820 průměr 27 395
2017	9 183 až 12 463	11 592 až 16 038	14 532 až 21 019	23 499 až 36 292
	průměr 10 855	průměr 13 428	průměr 17 600	průměr 28 927

IPP Tabulka A2a

Pokud jde o úroveň měsíčních mzdových tarifů v prvním tarifním stupni (v 12stupňovém tarifním systému) sjednaných v PKS, tak průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za všechny hodnocené PKS meziročně vzrostla o **8,4 %** a dosáhla úrovně minimální mzdy (*platné od 1. 1. 2017, tj. ve výši 11 000 Kč*) u všech OS, **kromě 7.** V těchto případech se rozdíly pohybují **od -275 do -1 817 Kč** (v roce 2016 to bylo 5 OS a rozdíly se pohybují od -292 do -1805 Kč, v roce 2015 to byly 3 OS a rozdíly se pohybovaly od -60 do -1 438 Kč, v roce 2014 to byly také 3 OS a rozdíly se pohybovaly od -46 do -738 Kč, v roce 2013 rovněž ve 3 OS a rozdíly se pohybovaly od -281 do -895 Kč, v roce 2012 ve dvou OS a rozdíly se pohybovaly od -281 do -895 Kč, v roce 2011 u 4 OS a rozdíly se pohybovaly od -29 Kč do -744 Kč a v roce 2010 to bylo u 5 OS a rozdíly se pohybovaly od -16 Kč do -968 Kč).

Název OS	Průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za OS celkem	Rozdíly mezi sjednanou úrovní tarifní mzdy v 1. tarifním stupni a minimální mzdou pro 2017 (tj. s částkou 11 000 Kč)
Dřevozprac. odv., lesního a vodního hosp.	10 370 Kč	-630 Kč
KOVO	10 327 Kč	-673 Kč
NOS potravinářského pr. a příbuz. odvětví	9 989 Kč	-1 011 Kč
Pracovníků zemědělství a výživy	10 725 Kč	-275 Kč
Textilního, oděvního a kožedělného pr.	10 556 Kč	-444 Kč
UNIOS	9 781 Kč	-1 219 Kč
Vysokoškolský OS	9 183 Kč	-1 817 Kč

IPP Tabulka A2a

Poznámka:

V ostatních tarifních systémech, kromě 8stupňového, 10stupňového, 11stupňového, 13stupňového a 16stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 11 000 Kč za měsíc. *IPP Tabulka A3*

Hodinové mzdové tarify

Hodinové mzdové tarify v 12stupňovém tarifním systému jsou letos sjednány v **11,3 % PKS**, z toho: pro **40 hod.** pracovní týden v **4,1 % PKS** a pro **37,5 hod.** pracovní týden v **7,2 % PKS**.

Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému (2 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **22,4 % PKS**.

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	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Rozsah ujednání (% PKS)	58,2	57,5	57,9	54,4	52,6	53,0	62,7	65,0
<i>z toho:</i>								
Formou využívání jednotného katalogu	14,6	14,6	13,3	11,3	10,4	10,3	9,7	11,6
Formou využívání oborového katalogu	6,2	6,6	5,1	4,8	4,2	4,1	3,1	4,4
Formou využívání vlastního podnikového katalogu	43,9	43,2	45,9	43,5	43,3	44,3	54,1	54,5

pokračování

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Rozsah ujednání (% PKS)	62,6	60,3	59,1	61,4	59,0	60,5	60,3	59,5	60,1
<i>z toho:</i>									
Formou využívání jednotného katalogu	11,3	11,6	11,8	12,8	10,7	12,8	11,3	10,6	9,6
Formou využívání oborového katalogu	5,1	4,5	3,4	3,7	3,9	4,0	3,5	3,5	3,0
Formou využívání vlastního podnikového katalogu	51,5	49,5	49,7	50,7	49,9	49,8	50,9	50,4	52,1

IPP Tabulka A16a

2.3.5 Minimální mzda sjednaná v PKS

Přehled o počtech PKS, ve kterých je sjednána vyšší měsíční minimální mzda

Rok	% PKS	rozpětí minimální mzdy - Kč/měsíc
1995	31,7	od 2 200 do 3 078
1996	9,5	od 2 671 do 3 553
1997	6,9	od 2 897 do 3 744
1998	20,9	od 3 040 do 4 546
1999	11,9	od 3 491 do 4 941
2000	13,7	od 4 119 do 6 098
2001	8,9	od 5 280 do 6 030
2002	7,3	od 6 125 do 6 608
2003	6,3	od 6 766 do 7 368
2004	3,8	od 7 153 do 7 991
2005	6,6	od 7 215 do 7 973
2006	4,1	od 7 748 do 8 379
2007	4,2	od 8 288 do 8 938
2008	5,7	od 8 133 do 9 509
2009	7,6	od 8 584 do 11 000
2010	8,1	od 8 673 do 11 667
2011	9,5	od 8 533 do 13 600
2012	8,5	od 9 173 do 13 500
2013	12,1	od 8 563 do 13 000
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

IPP Tabulka A1a

Počet PKS, ve kterých je obsažen závazek zaměstnavatele na vyplácení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanovené vládním nařízením, je v letošním roce na obdobné úrovni jako v roce 2015, **a to 5,2 % PKS** (v roce 2016 v 5,3 % PKS, v roce 2015 v 9,1 % PKS, v roce 2014 v 12,0 % PKS, v roce 2013 to bylo v 12,1 % PKS, v letech 2001 až 2012 se počet PKS garantujících vyšší minimální mzdu než stanoví nařízení vlády- pohyboval od 4,1 do 9,5 % PKS). Oproti loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy** sjednaná v PKS o 1 005 Kč na **12 969 Kč**.

Hodinová minimální mzda

Vyšší hodinová minimální mzda byla letos sjednána v **2,6 % PKS** (v roce 2016 v 2,0 % PKS, v roce 2015 v 3,7 % PKS, v roce 2014 to bylo v 4,8 % PKS, v roce 2013 v 4,7 % PKS, v roce 2012 v 4,4 % PKS, v roce 2011 v 4,9 % PKS a v roce 2010 v 4,2 % PKS) a její **průměrná hodnota při 40 hod. týdenní pracovní době činí 73,99 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 77,58 Kč** za každou hodinu práce. (Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2017 činí 66,00 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 **84,3 % PKS** (v roce 2016 v 83,8 % PKS, v roce 2015 v 85 % PKS, v roce 2014 v 83,5 % PKS, v roce 2013 v 83,9 % PKS, v roce 2012 v 84,4 % PKS, v roce 2011 v 84,5 % PKS, roce 2010 v 85,1 % PKS a v roce 2009 v 84,7 % PKS) a jeho **průměrná výše činí:**
 - **v pracovní den** – **26,2 %** průměrného výdělku (v roce 2016 26,1 % PV, v roce 2015 to bylo 26,2 % PV, v roce 2014 26,1 % PV a v letech 2013–2009 25,9 % PV);
 - **v sobotu a neděli** – **47,8 %** průměrného výdělku (v roce 2016 48,3 % PV, v roce 2015 48,0 %, v roce 2014 48,4 %, v roce 2013 48,3 %, v roce 2012 48,2 %, v letech 2011, 2010 a 2009 činila 48,7 % PV);
 - **bez rozlišení** – **26,6 %** průměrného výdělku (v letech 2009–2016 26,5 % PV);
- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **75,9 % PKS** (v roce 2016 v 75,7 % PKS, v roce 2015 v 75,9 % PKS, v roce 2014 v 74,9 % PKS, v roce 2013 v 74,4 % PKS, v roce 2012 v 77,3 % PKS, v roce 2011 a 2010 v 76,4 % PKS a v roce 2009 v 75,8 % PKS). Výše příplatku činí **101,8 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **82,2 % PKS** (v roce 2016 v 82,0 % PKS, v roce 2015 v 82,3 % PKS, v roce 2014 v 81,1 % PKS, v letech 2010–2013 v 82,3 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **15,14 Kč/hod** (v roce 2016 14,59 Kč/hod, v roce 2015 14,25 Kč/hod, v roce 2014 14,11 Kč/hod, v roce 2013 13,40 Kč/hod, v roce 2012 13,50 Kč/hod, v roce 2011 13,30 Kč/hod, v roce 2010 13,00 Kč/hod a v roce 2009 12,60 Kč/hod), nebo **11,3 % PV**. Za posledních 6 let k žádné zásadní změně nedošlo;
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **59,0 % PKS** (v roce 2016 v 59,5 % PKS, v roce 2015 v 60,8 % PKS, v roce 2014 v 62,1 % PKS, v roce 2013 v 61,9 % PKS, v roce 2012 62,9 % PKS, v roce 2011 v 61,3 % PKS, v roce 2010 v 60,4 % PKS a v roce 2009 v 61,4 % KS). Průměrná výše příplatku činí **7,87 Kč/hod.**, nebo **10,5 % průměrného výdělku** nebo **10,5 % základní sazby minimální mzdy**. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2009 prakticky nemění;
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v **78,7 % PKS** (v roce 2016 v 78,2 % PKS, v roce 2015 v 79,2 % PKS, v roce 2014 v 77,6 % PKS, v roce 2013 v 78,0 % PKS, v roce 2012 78,6 % PKS, v roce 2011 v 77,2 % PKS, v roce 2010 v 78,4 % PKS) a průměrná hodnota příplatku činí **23,6 % průměrného výdělku** (v roce 2016 23,6 % PV, v roce 2015 23,3 % PV, v roce 2014 23,2 % PV, v roce 2013 23,4 % PV, v roce 2012 22,2 % PV, v roce 2011 22,4 % PV a v roce 2010 23,5 % PV) nebo **20,58 Kč/hod.** (v roce 2016 19,52 Kč/hod, v roce 2015 19,86 Kč/hod, v roce 2014 20,97 Kč/hod, v roce 2013

21,40 Kč/hod, v roce 2012 21,50 Kč/hod v roce 2011 21,12 Kč/hod a v roce 2010 17,84 Kč/hod).

Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2017 dohodnuty:

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v **46,9 % PKS**, z toho:
 - procentem z průměrného výdělku – ve **3,1 % PKS** a jeho průměrná výše příplatku činí **8,6 % PV**;
 - sazbou za hodinu – v **95,5 % PKS** a jeho průměrná výše činí **7,23 Kč za hod**;
 - jinou formou – v **1,5 % PKS**;
- **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán v **13,6 % PKS**, z toho:
 - v **4,4 % PKS** procentem z PV a průměrná výše příplatku činí **11,3 %**;
 - v **19,6 % PKS** je příplatek stanoven v korunách za směnu a jeho průměrná výše činí **101,25 Kč** za směnu;
 - v **76,0 % PKS** je výše příplatku stanovena jinou formou.
- **Příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán v **14,3 % PKS** (v roce 2016 v 15,1 % PKS, v roce 2015 v 15,1 % PKS, v roce 2014 v 14,7 %, v roce 2013 v 15,5 % PKS, v roce 2012 v 15 % PKS, v roce 2011 v 16,7 % PKS, v roce 2010 v 14,4 % PKS),
- **Příplatek za práci ve výškách** – v **14,9 % PKS** (v roce 2016 v 14,5 % PKS, v roce 2015 v 14,9 % PKS, v roce 2014 v 15,7 % PKS, v roce 2013 v **16,6 % PKS**, v roce 2012 v 15,5 % PKS, v roce 2011 v 18,4 % PKS, v roce 2010 v 16,6 % PKS),
- **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – v **13,6 % PKS**;
- **Příplatek za znalost cizích jazyků** – v **0,9 % PKS** (v roce 2016 v 1,0 % PKS, v roce 2015 v 1,2 % PKS, v letech 2010 až 2014 v 1,1 % PKS),
- **Příplatek za zaškolování** – v **7,1 % PKS** (v roce 2016 v 7,8 % PKS, v roce 2015 v 7,7 % PKS, v roce 2014 v 7,2 % PKS, v letech 2013 a 2012 v **8,6 % PKS**, v roce 2011 v 8,5 % PKS a v roce 2010 v 6,7 % PKS),
- **Jiné příplatky jsou letos sjednány ve 41,4 % PKS** (v roce 2016 v 42,3 % PKS, v roce 2015 v 39,6 % PKS, v roce 2014 v 41,2 % PKS, v roce 2013 v 37,8 % PKS, v roce 2012 v 39,3 % PKS, v roce 2011 ve 41,6 % PKS, v roce 2010 ve 40,50 % 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 **2017** (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 43,0 % PKS** (v roce 2016 v 42,5 % PKS, v roce 2015 v 41,1 % PKS, v roce 2014 v 43,3 % PKS, v roce 2013 v 43,4 % PKS, v roce 2012 v 42,3 % PKS, v roce 2011 v 43,4 % PKS, v roce 2010 v 42,3 % PKS a v roce 2009 v 34,7 % PKS). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 15,6 % PKS** (v roce 2016 v 14,5 % PKS, v roce 2015 v 14,4 % PKS, v roce 2014 v 15,1 % PKS, v roce 2013 v 14,5 % PKS, v roce 2012 v 13,8 % PKS, v roce 2011 v 14,3 % PKS, v roce 2010 v 14,8 % PKS a v roce 2009 v 15,3 % PKS). IPP Tabulka A11a

Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:

- **dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy** vyžaduje **25,9 % PKS**;
- **odpracování určitého počtu dnů** – **16,2 % PKS**;
- **jiné podmínky pro výplatu** jsou dohodnuty v **5,1 % PKS**.

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

- procentem z tarifní mzdy v **8,7 % PKS**;
- procentem z průměrného výdělku v **10,5 % PKS**;
- jiné podmínky v **7,5 % PKS**.

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

- **odměny při dovršení 50 let věku** jsou dlouhodobě součástí cca **60 % PKS**, letos jsou upraveny v **55,0 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 3 502 do 7 868 Kč** (v roce 2016 od 3 433 Kč do 7 432 Kč, v roce 2015 od 3 432 Kč do 7 654 Kč, v roce 2014 od 3 551 do 7 128 Kč v roce 2013 od 3 456 do 7 194 Kč, v roce 2012 od 3 541 do 7 354, v roce 2011 od 3 480 do 7 270 Kč, v roce 2010 od 3 555 do 7 062 Kč, v roce 2009 to bylo od 3 178 do 6 181 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 **64,9 % PKS** (v roce 2016 v 66,8 % PKS, v roce 2015 v 67,2 % PKS, v roce 2014 v 66,8 % PKS, v roce 2013 v 65,3 % PKS, v roce 2012 v 66,2 % PKS, v roce 2011 64,7 % PKS, v letech 2010, 2009 a 2008 cca 64 % PKS a v roce 2007 53 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 4 813 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 15 765 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2016 od 4 785 Kč do 14 574 Kč, v roce 2015 od 4 517 Kč do 13 939 Kč, v roce 2014 od 4 740 Kč do 13 957 Kč, v roce 2013 od 4 592 Kč do 11 920 Kč, v roce 2012 od 5 166 do 12 742 Kč, v roce 2011 od 5 148 do 12 364 Kč, v roce 2010 od 4 870 do 12 188 Kč, v roce 2009 od 4 045 do 10 639 Kč). Je patrný mírný meziroční pokles počtu PKS upravujících tyto odměny. Pokud jde o výši odměny, ta se oproti předchozímu období zvýšila. IPP Tabulka A14a

- **odměny při pracovních výročích** zaměstnanců jsou sjednány v **52,8 % PKS** (v roce 2016 v 53,6 % PKS, v roce 2015 v 52,8 % PKS, v roce 2014 v 52 % PKS, v letech 2010–2013 v cca 51 % PKS, v roce 2009 v 48 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 2 788 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 12 303 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2016 od 2 842 Kč do 11 467 Kč, v roce 2015 od 2 618 Kč do 11 208 Kč, v roce 2014 od 2 394 Kč do 10 911 Kč, v roce 2013 od 2 490 Kč do 10 899 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 2016 v 0,6 % PKS, v roce 2015 v 0,5 % PKS, v roce 2014 v 0,6 % PKS, v roce 2013 v 0,5 % PKS, v roce 2012 v 0,4 % PKS, v roce 2011 v 0,5 % PKS, v roce 2010 to bylo v pouze 0,1 % PKS). Průměrná výše odměny činí letos **8 800 Kč** (v roce 2016 11 429 Kč, v roce 2014 9 750 Kč, v roce 2013 to bylo 8 571 Kč a v roce 2012 7 000 Kč). IPP Tabulka A12a

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

Z výstupu Informačního systému o průměrném výdělku⁷ (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 2003 až 2016, resp. 2007 až 2016 pro srovnání vývoje délky odpracované doby.

⁷ **ISPV** – je statistické šetření MPSV, které pravidelně monitoruje výdělkovou úroveň zaměstnanců a pracovní doby v České republice. **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, ve znění pozdějších předpisů. Platovou sféru tvoří v ISPV ekonomické subjekty, které odměňují platem, viz. § 109 odst. 3 zákoník práce. **Výstupy ISPV dostává každý OS prostřednictvím ČMKOS zdarma.**

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2003 až 2016 (dle výstupu ISPV)

2003										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	55,67	44,32	19 510	21 983	16 404	16 707	18 221	14 838	0,79
Kolektivní smlouva ano	66,79	38,08	28,71	19 273	21 518	16 296	16 998	18 494	15 022	0,69
Kolektivní smlouva ne	20,73	12,39	8,34	20 603	23 246	16 676	15 811	17 370	13 454	1,03
<i>Neuvedeno</i>	<i>12,46</i>	<i>5,19</i>	<i>7,26</i>	<i>18 960</i>	<i>22 377</i>	<i>16 516</i>	<i>16 259</i>	<i>17 592</i>	<i>15 332</i>	<i>0,81</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) - v Kč	-	-	-	-1 330	-1728	-380	+1 187	+1 124	+1 568	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	93,5	92,6	97,7	107,5	106,5	111,7	-

2004										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	56,83	43,17	20 545	23 044	17 256	17 706	19 329	15 645	0,79
Kolektivní smlouva ano	38,21	25,08	13,13	20 928	23 080	16 818	17 817	19 350	14 580	0,85
Kolektivní smlouva ne	13,92	8,75	5,16	20 546	22 816	16 698	16 208	17 718	13 771	0,92
<i>Neuvedeno</i>	<i>47,88</i>	<i>23,00</i>	<i>24,87</i>	<i>20 240</i>	<i>23 091</i>	<i>17 604</i>	<i>17 993</i>	<i>19 931</i>	<i>16 530</i>	<i>0,70</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) - v Kč	-	-	-	+382	+264	+120	+1 609	+1 632	+809	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	101,9	101,2	100,7	109,9	109,2	105,9	-

2005										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	57,07	42,93	21 674	24 271	18 221	18 589	20 265	16 443	0,78
Kolektivní smlouva ano	49,15	31,76	17,39	21 870	23 820	18 310	18 884	20 258	16 305	0,77
Kolektivní smlouva ne	9,48	5,54	3,94	21 358	24 441	17 026	16 709	18 474	14 274	0,97
<i>Neuvedeno</i>	<i>41,37</i>	<i>19,78</i>	<i>21,59</i>	<i>21 513</i>	<i>24 948</i>	<i>18 367</i>	<i>18 631</i>	<i>20 834</i>	<i>16 994</i>	<i>0,74</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) - v Kč	-	-	-	+512	-621	+1 284	+2 175	+1 784	+2 031	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	102,4	97,5	107,5	113,0	109,7	114,2	-

2006										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	57,30	42,70	22 908	25 593	19 305	19 512	21 185	17 310	0,83
Kolektivní smlouva ano	48,43	30,61	17,82	22 904	25 115	19 107	19 694	21 279	16 817	0,82
Kolektivní smlouva ne	28,10	16,94	11,16	23 268	26 155	18 886	18 098	20 007	15 392	0,98
<i>Neuvedeno</i>	<i>23,47</i>	<i>9,75</i>	<i>13,71</i>	<i>22 486</i>	<i>26 118</i>	<i>19 903</i>	<i>20 475</i>	<i>22 908</i>	<i>19 235</i>	<i>0,62</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč	-	-	-	-364	-1 040	+221	+1 596	+1 272	+1 425	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	98,4	96,0	101,2	108,8	106,4	109,3	-

2007										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	57,61	42,39	24 604	27 489	20 684	20 908	22 850	18 322	0,83
Kolektivní smlouva ano	47,66	30,15	17,51	24 603	27 059	20 374	21 321	23 248	18 008	0,81
Kolektivní smlouva ne	37,60	22,69	14,91	25 317	28 410	20 609	19 847	21 979	16 667	0,95
<i>Neuvedeno</i>	<i>14,74</i>	<i>4,78</i>	<i>9,96</i>	<i>22 793</i>	<i>25 824</i>	<i>21 339</i>	<i>21 739</i>	<i>23 730</i>	<i>20 956</i>	<i>0,44</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč	-	-	-	-714	-1 351	-235	+1 474	+1 269	+1 341	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	97,2	95,2	98,9	107,4	105,8	108,0	-

2008										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	57,36	42,64	26 349	29 628	21 939	22 217	24 447	19 380	0,86
Kolektivní smlouva ano	46,38	29,23	17,15	26 469	29 091	22 000	22 685	24 582	19 482	0,82
Kolektivní smlouva ne	37,34	22,19	15,55	26 990	30 667	21 741	21 064	23 703	17 586	0,99
<i>Neuvedeno</i>	<i>15,88</i>	<i>5,93</i>	<i>9,95</i>	<i>24 476</i>	<i>28 390</i>	<i>22 143</i>	<i>22 938</i>	<i>25 910</i>	<i>21 525</i>	<i>0,49</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč	-	-	-	-521	-1 576	+259	+1 621	+879	+1 896	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	98,1	94,9	101,2	107,7	103,7	110,8	-

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
<i>Neuvedeno</i>	<i>17,50</i>	<i>6,39</i>	<i>11,11</i>	<i>25 783</i>	<i>29 985</i>	<i>23 435</i>	<i>24 019</i>	<i>27 178</i>	<i>22 604</i>	<i>0,52</i>
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
<i>Neuvedeno</i>	<i>20,58</i>	<i>8,34</i>	<i>12,24</i>	<i>25 312</i>	<i>29 074</i>	<i>22 749</i>	<i>23 133</i>	<i>25 760</i>	<i>21 674</i>	<i>0,59</i>
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			Variační 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
<i>Neuvedeno</i>	<i>29,70</i>	<i>12,99</i>	<i>16,71</i>	<i>23 309</i>	<i>24 876</i>	<i>22 091</i>	<i>21 345</i>	<i>22 115</i>	<i>20 851</i>	<i>0,61</i>
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
<i>Neuvedeno</i>	<i>13,40</i>	<i>7,00</i>	<i>6,40</i>	<i>17 019</i>	<i>17 976</i>	<i>15 973</i>	<i>14 813</i>	<i>15 507</i>	<i>14 184</i>	<i>0,61</i>
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
<i>Neuvedeno</i>	<i>13,42</i>	<i>7,04</i>	<i>6,38</i>	<i>17 023</i>	<i>17 954</i>	<i>15 996</i>	<i>14 875</i>	<i>15 548</i>	<i>14 256</i>	<i>0,59</i>
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
<i>Neuvedeno</i>	<i>12,43</i>	<i>6,57</i>	<i>5,86</i>	<i>16 826</i>	<i>17 557</i>	<i>16 005</i>	<i>14 789</i>	<i>15 414</i>	<i>14 316</i>	<i>0,52</i>
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
<i>Neuvedeno</i>	<i>13,31</i>	<i>7,11</i>	<i>6,21</i>	<i>17 701</i>	<i>18 581</i>	<i>16 692</i>	<i>15 305</i>	<i>15 913</i>	<i>14 620</i>	<i>0,56</i>
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	55,14	44,86	29 061	32 134	25 283	24 934	26 974	22 573	0,78
Kolektivní smlouva ano	45,75	26,03	19,72	32 050	35 200	27 892	27 851	29 928	25 376	0,69
Kolektivní smlouva ne	38,92	20,74	18,18	28 924	32 404	24 953	23 917	25 875	21 707	0,86
<i>Neuvedeno</i>	<i>15,33</i>	<i>8,37</i>	<i>6,96</i>	<i>20 484</i>	<i>21 927</i>	<i>18 750</i>	<i>16 954</i>	<i>18 465</i>	<i>15 986</i>	<i>0,67</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)				+3 126	+2 796	+2 939	+3 934	+4 053	+3 669	
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)				110,8	108,6	111,8	116,4	115,7	116,9	

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2016>, tabulka A7
 Tabulky pro roky 2012 až 2014 obsahují aktualizovaná data k červnu 2016.

Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě na počátku ekonomické krize a v roce 2016:

- 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 2016 o **10,8 %** (resp. o 3 126 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 2016 o **8,6 %** (resp. o 2 796 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 2016 o **11,8 %** (resp. o 2 939 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 2016 o **16,4 %** (resp. o 3 934 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 2016 o 15,7 % (resp. o 4 053 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 2016 o 16,9 % (resp. o 3 669 Kč) vyšší než v podnicích bez KS.

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

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 diferenciaci mezd (čím nižší číslo, tím menší diferenciaci).

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2008 až 2016 (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. Naopak od roku 2013 se rozdíl v počtu odpracovaných hodin mírně snižuje.

Kolektivní smlouva	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Kolektivní smlouva ano	145,3	143,4	147,5	147,4	146,7	146,2	146,4	145,3	145,4
Kolektivní smlouva ne	149,9	149,0	150,8	150,7	150,4	150,0	149,9	148,6	148,6
Rozdíl (KS ano-KS ne)	-4,6	-5,6	-3,3	-3,3	-3,7	-3,8	-3,5	-3,3	-3,2
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	96,9	96,2	97,8	97,8	97,5	97,5	97,7	97,8	97,8

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	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	90,1	94,0	94,7	95,6	95,6	94,9	94,2	93,6	95,0	95,5

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	95,2	94,7	94,8	95,0	94,0	93,7	93,8	93,8	93,8	92,7

IPP Tabulka A22a

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2017 činí **38,0 hodin týdně**. Pokud jde o průměrnou sjednanou týdenní pracovní dobu v jednotlivých pracovních režimech, tak za všechny hodnocené PKS činila:

Rok	Sjednaná týdenní délka pracovní doby (v hodinách za týden)				
	Obecně	u 1 směnného provozu	u 2 směnného provozu	u 3 směnného provozu	u nepřetržitého provozu
2000	40,4	41,9	40,7	40,1	39,2
2001 ⁸	38,0	39,6	38,3	37,3	37,2
2002	38,0	39,7	38,3	37,2	37,2
2003	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2004	38,0	39,7	38,3	37,3	37,3
2005	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2006	38,0	39,7	38,4	37,3	37,2
2007	38,0	39,5	38,3	37,3	37,3
2008	38,0	39,5	38,3	37,4	37,3
2009	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2010	38,8	39,6	38,3	37,7	37,3
2011	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2012	38,0	39,6	38,3	37,4	37,2
2013	38,1	39,6	38,3	37,4	37,3
2014	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
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

IPP Tabulka A22a

⁸ Týdenní pracovní doba je počínaje rokem 2001 stanovena jako „čistá pracovní doba“, tj. bez přestávek na jídlo a oddech. Zákoník práce umožňuje zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený zákoníkem práce, tj. pod 40 hod. týdně.

2.5.2 Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce⁹ lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 7,7 % PKS** (v roce 2016 v 6,5 % PKS, v roce 2015 v 7,9 % PKS, v roce 2014 v 7,9 % PKS, v roce 2013 v 6,9 % PKS, v roce 2012 to bylo v 8,4 % PKS, v roce 2011 v 8,5 % PKS, v roce 2010 v 7,1 % PKS, v roce 2009 v 5,9 % PKS, v roce 2008 v 4,1 % PKS a v roce 2007 4,4 % PKS). Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky** při uplatnění **konta při práci přesčas využilo 0,8 % PKS** (v roce 2016 to bylo 0,7 % PKS, v roce 2015 a 2014 se jednalo o 0,6 % PKS, v roce 2013 a 2012 to bylo 0,5 % KS). IPP Tabulka A17a

Vyrovňovací období při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v KS činí v průměru **49,2 týdny** a pohybuje se **od 26 do 52 týdnů** (v roce 2016 vyrovňovací období bylo v průměru 49,2 týdny a pohybovalo se od 37,1 do 52 týdnů, v roce 2015 vyrovňovací období bylo v průměru 49 týdnů a pohybovalo se od 26,0 do 52 týdnů, v roce 2014 činilo v průměru 49,5 týdnů a pohybovalo se od 48,4 do 52 týdnů, v roce 2013 činilo v průměru 48,3 týdnů a pohybovalo se od 39 do 52 týdnů, v roce 2012 46,3 týdnů a pohybovalo se od 34,2 do 52 týdnů, v roce 2011 44,3 týdnů a pohybovalo se od 39 do 52 týdnů, v roce 2010 45,2 týdnů a pohybovalo se od 43,3 týdnů do 52 týdnů). IPP Tabulka A17a

Stálá mzda nad rámec § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku byla sjednána v **1,6 % PKS** a její **průměrná výše činí 96,2 % průměrného výdělku** (v roce 2016 v 1,2 % PKS a její průměrná výše činila 95,9 % PV, v roce 2015 v 1,6 % PKS a její průměrná výše dosáhla 95,0 % PV, v roce 2014 v 1,2 % PKS a její průměrná výše činila 95,8 % PV, v roce 2013 v 0,9 % PKS a její průměrná výše činila 97,0 % PV, v roce 2012 v 1,2 % PKS a její průměrná hodnota činila 96,1 % PV, v roce 2011 v 1,4 % PKS v průměrné výši 95,3 % PV a v roce 2010 v 1 % PKS v průměrné výši 98,8 % PV). IPP Tabulka A17a

Pružné rozvržení pracovní doby bylo letos dohodnuto v **29,7 % PKS** (v roce 2016 v 26,7 % PKS, v roce 2015 v 26,1 % PKS, v roce 2014 25,0 % PKS, v roce 2013 v 23,4 % PKS, v roce 2012 v 25,6 % PKS, v roce 2011 v 23,4 % PKS a v roce 2010 v 22,9 % PKS). IPP Tabulka A22a

Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou letos sjednány v **43,9 % PKS** (v roce 2016 v 43,6 % PKS, v roce 2015 v 41,5 % PKS, v roce 2014 v 40,5 % PKS, v roce 2013 v 39,4 % PKS, v roce 2012 v 40,8 % PKS, v roce 2011 v 36,8 % PKS, v roce 2010 v 35,9 % PKS, v roce 2009 a 2008 v cca 31,0 % PKS). **Průměrná délka vyrovňovacího období činí 48,1 týdnů** (v letech 2016-2014 48,3 týdnů, v roce 2013 47,8 týdnů, v roce 2012 47,7 týdnů, v roce 2011 47,7 týdnů, v roce 2010 a 2009 v 47,4 týdnů). IPP Tabulka A23a

⁹Aktuální 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 vyrovňovací 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 vyrovňovacím 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 vyrovňovacím období.

Nižší maximální rozsah nařízené přesčasové práce než stanoví zákoník práce, je dlouhodobě sjednáván v méně než 1 % PKS, letos je to upraveno pouze v **0,2 % PKS** (v roce 2016 v 0,3 % PKS, v letech 2015 a 2014 to bylo v 0,2 % PKS, v roce 2013 v 0,3 % PKS). IPP Tabulka A23a

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno v **71,2 % PKS** (v roce 2016 v 69,7 % PKS, v roce 2015 to bylo dohodnuto v 69,1 % PKS, v roce 2014 v 68,2 % PKS, v roce 2013 to bylo dohodnuto v 66,4 % PKS, v roce 2012 v 68,7 % PKS, v roce 2011 v 66,9 % PKS, v roce 2010 v 67,2 % PKS a v roce 2009 v 64,2 % PKS). Zkrácení činí v průměru **50,2 týdnů** (v roce 2016 v průměru 50,2 týdnů, v roce 2015 v průměru 50,3 týdnů, v letech 2011 až 2014 v průměru 50,2 týdnů) a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu **od 28 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 upraveno v **87,6 % PKS** (v roce 2016 v 85,8 % PKS, v roce 2015 v 85,3 % PKS, v roce 2014 v 85,5 % PKS, v roce 2013 v 85,9 % PKS, v roce 2012 v 85,8 % PKS). Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno v **78,0 % 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 **7,7 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4 dny**.

Přehled PKS obsahujících prodloužení nároku na dovolenou

Rok	o 1 týden % PKS	o 2 týdny % PKS	o 3 a více týdnů % PKS	o dny	
				% PKS	počet dnů
2000	79,2	0,4			
2001	79,2	0,2			
2002	77,5	0,3			
2003	75,9	0,3			
2004	76,5	0,5			
2005	76,8	0,6			
2006	78,0	1,0			
2007	76,3	1,4	0,4	2,6	3,9
2008	83,1	1,0	0,1	4,3	3,7
2009	75,6	0,8	0,2	4,7	3,9
2010	76,3	1,3	0,0	6,0	3,8
2011	78,2	0,8	0,2	5,8	3,6
2012	77,8	1,2	0,1	7,0	3,5
2013	77,0	1,4	0,0	7,5	3,5
2014	76,3	1,7	0,0	7,5	3,8
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	0,0	7,7	4,0

IPP Tabulka A22a

2.5.4 Odstupné

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

- **v závislosti na délce pracovního poměru** – upraveno v **36,7 % PKS** (v roce 2016 v 36,1 % PKS, v roce 2015 v 35,1 % PKS, v roce 2014 v 34,2 % PKS, v roce 2013 v 31,9 % PKS, v roce 2012 v 32,7 % PKS, v roce 2011 v 32,5 % PKS, v roce 2010 v 31,2 % PKS, v roce 2009 v 29,5 % PKS), tj. mírný meziroční nárůst PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- **v závislosti na zkrácení výpovědní doby** – v **32,6 % PKS** (v roce 2016 v 32,4 % PKS, v roce 2015 v 33,4 % PKS, v roce 2014 v 31,9 % PKS, v roce 2013 v 31,6 % PKS, v roce 2012 v 34,7 % PKS, v roce 2011 32,6 % PKS, v roce 2010 v 31,0 % PKS, v roce 2009 25,8 % PKS);
- **v závislosti na věku zaměstnance** – v **7,2 % PKS** (v roce 2016 v 6,8 % PKS, v roce 2015 v 6,3 % PKS, v roce 2014 v 6,2 % PKS, v roce 2013 v 5,6 % PKS, v roce 2012 v 5,4 % PKS, v roce 2011 v 6,0 % PKS, v roce 2010 v 5,5 % PKS);
- **jiné podmínky** pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **7,3 % PKS**.
IPP Tabulka A21a

Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS¹⁰

Při výpovědi zaměstnance	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
Rok 2007			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	43,4	1,6	4,0
- podle § 52 písm. d) ZP	3,7	1,9	4,0
Rok 2008			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	47,5	1,5	4,1
- podle § 52 písm. d) ZP	3,3	1,9	4,2
Rok 2009			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	49,3	1,4	3,6
- podle § 52 písm. d) ZP	4,6	1,2	2,9
Rok 2010			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	51,7	1,3	4,1
- podle § 52 písm. d) ZP	5,0	1,3	3,0
Rok 2011			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	53,2	1,3	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	6,2	1,3	2,9

IPP Tabulka A21a

¹⁰ 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.

pokračování

Při výpovědi zaměstnance	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
Rok 2012			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,0	1,6	2,6
- u pracovního poměru do dvou let	32,5	1,1	2,2
- u pracovního poměru nad dva roky	52,8	1,4	4,2
- podle § 52 písm. d) ZP	8,6	1,2	2,6
Rok 2013			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	28,5	1,6	2,5
- u pracovního poměru do dvou let	29,2	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	48,7	1,4	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	5,8	1,1	2,4
Rok 2014			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	30,8	1,5	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	31,8	1,2	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	50,6	1,4	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	6,0	1,3	2,7
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

IPP Tabulka A21a

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

▪ **Podmínky vývoje zaměstnanosti**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách jsou letos sjednány v **35,7 % PKS** (v roce 2016 v 34,2 % PKS, v roce 2015 v 32,8 % PKS, v roce 2014 v 33,1 % PKS, v roce 2013 v 32,9 % PKS, v roce 2012 v 33,5 % PKS, v roce 2011 v 31,8 % PKS, v roce 2010 v 32,3 % PKS a v roce 2009 v cca 29 % PKS). Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v **0,8 % PKS doprovázena kariérními plány**. V **35,2 % PKS** je dohodnuta **metodika obsazování volných pracovních míst** (v roce 2016 v 33,6 % PKS, v roce 2015 v 32,2 % PKS, v roce 2014 v 32,5 % PKS, v roce 2013 v 32,3 % PKS v roce 2012 v 32,9 % PKS, v roce 2011 v 31,4 % PKS, v roce

2010 v 31,7 % PKS a v roce 2009 v 28 % PKS). **Úprava podmínek pro práci mimo firmu** je řešena pouze v několika PKS, letos je to v **0,5 % PKS** (v roce 2016 v 0,5 % PKS, v letech 2015 i 2014 se jednalo o 0,4 % PKS). IPP Tabulka A25a

▪ **Specifické formy práce**

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně práci bez „pevného stolu“ stejně jako jiné formy práce a pracovní režimy upravuje pouze 1 PKS. V minulých letech bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce neupravovala žádná PKS. Několik PKS, **letos 0,9 % PKS** (v roce 2016 0,7 % PKS, v letech 2015–2013 0,5 % PKS, v roce 2012 0,8 % PKS, v roce 2011 0,7 % PKS a v roce 2010 0,3 % PKS), upravuje podmínky pro práci doma. IPP Tabulka A25a

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

- *pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let* – letos upraveno v cca **3,3 % PKS**;
- *pro zaměstnávání zdravotně postižených* – letos dohodnuto v **2,9 % PKS**;
- *pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené – dlouhodobě* upraveny v **5,6 % 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 **2,3 % PKS** (v roce 2016 v 2,1 % PKS, v roce 2015 ve 2,5 % PKS, v roce 2014 ve 2,1 % PKS). IPP Tabulka A24a

▪ **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty ve **36,3 % PKS** (v roce 2016 v 34,5 % PKS, v roce 2015 v 33,0 % PKS, v roce 2014 v 33,9 % PKS, v roce 2013 v 34,0 % PKS, v roce 2012 v 33,0 % PKS, v roce 2011 v 32,1 % PKS, v roce 2010 ve 32,7 % PKS, v roce 2009 v 26,9 % PKS), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **2,0 % PKS**. IPP Tabulka A31a

▪ **Rovné zacházení a sladování rodinného a pracovního života**

Počet PKS, součástí kterých jsou opatření blíže konkretizující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, **se pohybuje kolem 30 %**. **Letos jsou taková opatření konkretizována ve 30,9 % PKS** (v roce 2016 v 30,8 % PKS, v roce 2015 v 28,6 % PKS, v roce 2014 v 29,6 % PKS, v roce 2013 to bylo v 32,1 % PKS, v roce 2012 33 % PKS, v roce 2011 v 30,7 % PKS, v roce 2010 v 28,8 % PKS, v roce 2009 a 2008 v cca 24,5 % PKS). IPP Tabulka A31a

2.5.7 *Překážky v práci*

K důležitým opatřením přispívajícím k lepšímu sladování 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. příslušníka	Vlast. svatba	Stěhování	Hledání nového zaměstnání	Rodičům z důvodu péče o dítě
2008	% PKS	36,3	22,0	54,6	36,1	30,5	9,9	19,1
	počet dnů	1,2	6,4	2,0	1,3	9,9	3,4	3,9
2009	% PKS	38,8	23,1	56,6	55,9	30,6	10,6	18,4
	počet dnů	1,2	6,1	2,0	2,1	1,2	3,5	3,9
2010	% PKS	38,0	23,3	55,9	41,3	30,4	10,4	21,2
	počet dnů	1,3	6,5	2,1	1,2	1,2	3,7	3,8
2011	% PKS	34,7	20,8	55,6	41,9	28,8	11,1	21,0
	počet dnů	1,3	6,3	2,3	1,2	1,2	3,7	3,8
2012	% PKS	35,7	22,7	55,7	42,2	28,0	13,8	20,8
	počet dnů	1,3	6,2	2,0	1,2	1,2	3,7	3,9
2013	% PKS	34,4	21,4	54,5	39,3	26,8	11,6	19,9
	počet dnů	1,2	6,1	2,0	1,2	1,2	3,7	3,8
2014	% PKS	36,1	20,8	55,4	40,5	27,2	9,9	19,0
	počet dnů	1,2	6,0	2,0	1,3	1,2	3,6	3,7
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
	počet dnů	1,3	6,3	2,0	1,3	1,2	3,8	3,8

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 2017 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána ve 34,3 % z nich (v roce 2016 v 35,9 % PKS, v roce 2015 v 33,4 %, v roce 2014 v 33,2 % PKS, v roce 2013 v 32,2 % PKS, v roce 2012 v 31,1 % PKS, v roce 2011 v 29,8 % PKS, v letech 2010–2008 v cca 31 % PKS) a z toho:

- formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů v **9,7 % PKS** a průměrná výše přidělu činí **2,4 %** (v loňském roce 11,0 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,3 %, v roce 2015 to bylo sjednáno v 12,3 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,2 %, v roce 2014 v 14,3 % PKS a průměrná výše přidělu 2,1 % a v letech 2010–2013 v 15,4 % PKS a průměrná výše přidělu 2,0 %),
- formou přidělu z objemu vyplacených mezd v **19,2 % PKS** a průměrná výše přidělu činí **1,9 %** (v roce 2016 to bylo 17,6 % PKS a průměrná výše přidělu činila 1,9 %, v roce 2015 to bylo 18,6 % PKS a průměrná výše přidělu 1,8 %, v roce 2014 v 18,1 % PKS a průměrná výše přidělu 1,8 %, v roce 2013 to bylo v 18,3 % PKS a průměrná výše tvorby činila 1,8 %, v roce 2012 v 21,8 % PKS a průměrná výše přidělu činila 1,8 v roce 2011 v 19 % PKS, výše přidělu činila 1,9 %, v roce 2010 v 20,3 % PKS, výše přidělu činila 1,9 %),

- **absolutní částkou na zaměstnance v 6,6 % PKS a průměrná výše přídělu činila 1 823 Kč** (v roce 2016 v 5,8 % PKS s průměrnou výší přídělu 1 794 Kč, v roce 2015 v 6,7 % PKS s průměrnou výší přídělu 2 676 Kč, v roce 2014 v 7,5 % PKS a průměrná výše přídělu činila 3 026 Kč, v roce 2013 v 8 % PKS a průměrný příděl 2 528 Kč, v roce 2012 v 7,4 % PKS, průměrný příděl 2 514 Kč, v roce 2011 8,8 % PKS a výše přídělu činila 2 999 Kč, v roce 2010 v 7,8 % PKS a výše přídělu činila 1 857 Kč),
- tvorba sociálního fondu **jinak** byla dohodnuta v **60,0 % PKS**.

Tvorba ostatních programů je sjednána v **16,5 % PKS** (v roce 2016 v 16,4 % PKS, v roce 2015 v 17,3 % PKS, v roce 2014 v 16,8 % PKS, v roce 2013 v 17,1 % PKS, v roce 2012 v 15,6 % PKS, v roce 2011 v 16,1 % PKS, v roce 2010 v 15 % PKS, v roce 2009 v 13,2 % PKS).
IPP Tabulka A28a

Právo odborové organizace spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 30,0 % PKS. Počet kolektivních smluv, ve kterých je sjednáno **užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců**, je pro rok 2017 dohodnuto v **10,6 % PKS**. Oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

Přehled o počtech PKS, ve kterých je sjednáno užití fondu prostřednictvím osobních účtů

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	6,0	3,7	3,4	2,9	3,6	3,2	2,8	3,4	3,5	4,8

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	6,3	7,1	9,7	9,9	10,2	10,0	9,4	9,8	10,8	10,6

IPP Tabulka A29a

- **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu (sociálního, stimulačního a FKSP) pro rok 2017**

Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:

- **na stravování – 22,9 %** (v roce 2016 22,3 %, v roce 2015 22,9 %, v roce 2014 22,4 %, v roce 2013 24,4 %, v roce 2012 21,6 %, v roce 2011 21,5 %, v roce 2010 14,7 %, v roce 2009 19,6 % z celkové tvorby fondu), tj. dlouhodobě necelá čtvrtina prostředků fondu je určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,
- **na příspěvky na rekreace – 8,9 %** (v roce 2016 10,4 %, v roce 2015 11,1 %, v roce 2014 12,4 %, v roce 2013 13 %, v roce 2012 to bylo 10,2 % PKS, v roce 2011 11,61 %, v roce 2010 8,9 %, v roce 2009 v 5,7 % z celkové tvorby fondu),
- **na půjčky na bytové účely** pro zaměstnance – **1,9 %** (v roce 2016 2,2 %, v roce 2015 2,2 %, v roce 2014 3 %, v roce 2013 2,1 %, v roce 2012 2,8 % a v předchozích několika letech to bylo 1,6 % z celkové tvorby fondu),
- **na dary** při pracovním a životním výročí – **3,3 %** (v roce 2016 3,1 %, v roce 2015 3,2 %, v roce 2014 3,3 %, v roce 2013 3,1 %, v roce 2012 4,1 %, v roce 2011 4,3 %, v roce 2010 2,6 % a v roce 2009 2,7 % z celkové tvorby fondu),
- **na sociální výpomoci** a sociální půjčky – **1,5 %** (v roce 2016 1,6 %, v roce 2015 2,2 %, v roce 2014 3,1 %, v roce 2013 2,3 %, v roce 2012 5,4 %, v roce 2011 5,5 %, v roce 2010 1,5 % a v roce 2009 1,3 % z celkové tvorby fondu),
- **na zdravotní služby, lázně, rehabilitace – 4,3 %** (v roce 2016 4,1 %, v roce 2015 3,9 %, v roce 2014 5,8 %, v roce 2013 6,6 %, v roce 2012 5,2 %, v roce 2011 4,5 %, v roce 2010 3,1 % a v roce 2009 3,2 % z celkové tvorby fondu).

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

2.6.1 Ubytování a doprava zaměstnanců

Příspěvek na přechodné ubytování je součástí **1,8 % PKS**. **Příspěvek na dopravu** zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí **5,2 % PKS** a **průměrná dohodnutá výše příspěvku** na dopravu činí **651 Kč/měsíc** nebo **66,7 % z ceny obvyklého jízdného** (v roce 2016 562 Kč/měsíc nebo 66,1 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2015 678 Kč/měsíc nebo 62,4 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2014 příspěvek 535 Kč měsíčně nebo 62,7 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2013 to bylo 489 Kč měsíčně nebo 65,4 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2012 457 Kč/měs. nebo 65,0 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2011 337 Kč/měs. nebo 59,2 % z ceny obvyklého jízdného a v roce 2010 393 Kč/měs. nebo 56,8 % 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 **96,1 % PKS**. **Průměrná výše příspěvku** se liší podle zdroje financování a **pro rok 2017** byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů – 39,31 Kč** (v roce 2016 37,99 Kč, v roce 2015 36,59 Kč, v roce 2014 35,28 Kč, v roce 2013 34,30 Kč, v roce 2012 34 Kč, v roce 2011 32,84 Kč, v roce 2010 32,45 Kč, v roce 2009 33,32 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **54,6 % z ceny jídla** (v roce 2016 54,6 % z ceny jídla, v letech 2014 a 2015 54,7 %, v letech 2011 až 2013 to bylo 54,6 %, v roce 2010 56,8 %, v roce 2009 54,7 % z ceny jídla);
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP – 14,02 Kč** na jedno hlavní jídlo (v roce 2016 12,82 Kč, v roce 2015 13,36 Kč, v roce 2014 13,34 Kč, v roce 2013 13,17 Kč, v roce 2012 13,12 Kč, v roce 2011 12,20 Kč, v roce 2010 11,26 Kč a v roce 2009 to bylo 10,55 Kč na jedno hlavní jídlo), resp. **19,2 % z ceny jídla** (v letech 2014 a 2015 19,7 %, v roce 2013 26,2 %, v roce 2012 26,5 %, roce 2011 27,9 % a v roce 2010 30,6 % z ceny jídla);
- **bez rozlišení zdrojů financování – 42,21 Kč** (v roce 2016 38,59 Kč, v roce 2015 38,09 Kč, v roce 2014 37,8 Kč, v roce 2013 35,7 Kč, v roce 2012 35,10 Kč, v roce 2011 35,20 Kč, v roce 2010 33,89 Kč, v roce 2009 35,64 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **55,8 %** (v roce 2016 55,8 %, v roce 2015 55,8 %, v roce 2014 to bylo 55,7 %, v roce 2013 55,6 %, v roce 2012 56,1 %, v roce 2011 55,3 %, v roce 2010 a 2009 56 %) **z ceny jídla**.
- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 26,2 % PKS** (v roce 2016 v 25,8 % PKS, v roce 2015 23,4 % PKS, v roce 2014 23,5 % PKS, v roce 2013 21,8 %, v roce 2012 21,6 % PKS, v roce 2011 v 21,3 % PKS a v roce 2010 v 22 % 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 **15,2 % PKS** (v roce 2016 v 14,8 % PKS, v roce 2015 v 14,7 % PKS, v roce 2014 v 15,6 % PKS, v roce 2013 v 14,1 % PKS, v roce 2012 v 16,6 % PKS, v roce 2011 v 15,3 % PKS, v roce 2010 v 16 % PKS a v roce 2009 v 13,5 % PKS);
- **zaměstnancům po dobu čerpání dovolené**, úprava je dlouhodobě obsažena ve **2 až 3 % PKS**, letos je to v **2,6 % PKS**;
- **zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti** je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS**, letos je to ve **2,4 % PKS**. IPP Tabulka A26a

Penzijního a životního pojištění a další benefity sjednané v PKS

▪ **Příspěvek na penzijní připojištění**

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2010 součástí cca **59 % PKS. Letos je obsaženo v 60,6 % PKS.**

- **Letos se průměrná výše příspěvku pohybuje v rozpětí od 492 Kč do 791 Kč nebo v průměru činí 2,9 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,**
- *v roce 2016 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 463 Kč do 736 Kč nebo v průměru činí 3,0 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2015 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 452 Kč do 700 Kč nebo v průměru činí 3,1 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2014 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 430 Kč do 678 Kč nebo v průměru činí 2,9 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2013 se výše příspěvku pohybovala od 407 Kč do 658 Kč, nebo v průměru činila 2,9 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2012 od 394 Kč do 634 Kč, nebo v průměru činila 3,0 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2011 od 405 do 647 Kč, nebo 3 % z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance*
- *v roce 2010 to od 389 Kč do 531 Kč, nebo 2,9 % z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance.*

Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **49,2 % PKS** (v roce 2016 v 46,9 % PKS, v roce 2015 v 45,7 % PKS, v roce 2014 v 44,1 % PKS, v roce 2013 v 42,2 % PKS, v roce 2012 v 44,2 % PKS, v roce 2011 v 44 % PKS, v roce 2010 v 42,5 % PKS). IPP Tabulka A27a

▪ **Příspěvek na životní pojištění**

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2010 součástí cca **21 % PKS, letos je příspěvek sjednán v 23,6 % PKS. Průměrná výše příspěvku na životní pojištění činí: minimálně 478 Kč za měsíc a maximálně 734 Kč za měsíc** (v roce 2016 to bylo od 468 Kč do 686 Kč za měsíc, v roce 2015 to bylo od 453 do 665 Kč za měsíc, v roce 2014 to bylo od 426 do 661 Kč za měsíc, v roce 2013 to bylo od 433 do 623 Kč za měsíc, v roce 2012 od 429 do 611 Kč za měsíc, v roce 2011 od 462 do 630 Kč za měsíc a v roce 2010 od 430 do 532 Kč za měsíc). **Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v 19,3 % PKS** (v roce 2016 v 18,9 % PKS, v roce 2015 v 18,3 % PKS, v roce 2014 v 18,9 % PKS, v roce 2013 v 17,7 % PKS, v roce 2012 v 17 % PKS, v roce 2011 v 16,6 % PKS, v roce 2010 v 14,8 % PKS). IPP Tabulka A27a

2.6.3 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy za první tři dny nemoci je letos sjednána v **6,5 % PKS** (v roce 2016 v 7,3 % PKS, v roce 2015 v 6,7 % PKS, v roce 2014 v 7,2 % PKS, v roce 2013 v 6,8 % PKS, v roce 2012 v 7,5 % PKS, v roce 2011 v 6,8 % PKS, v roce 2010 to bylo 6,3 % PKS).

Průměrná výše náhrady činí buď 56,1 % průměrného výdělku, nebo 222 Kč za den (v roce 2016 55,3 % PV nebo 283 Kč za den, v roce 2015 57,7 % PV nebo 266 Kč na den, v roce 2014 58,9 % PV nebo 266 Kč na den, v roce 2013 57 % PV nebo 257 Kč za den, v roce 2012 58,2 % PV nebo 253 Kč za den, v roce 2011 56,6 % PV nebo 254 Kč za den a v roce 2010 58,9 % PV nebo 224 Kč za den). **Jiná forma náhrady je sjednána v 2,1 % PKS** (v roce 2016 2,3 % PKS, v roce 2015 2,3 % PKS, v roce 2014 2,0 % PKS, v roce 2013 1,9 % PKS, v roce 2012 v 2,1 % PKS, v roce 2011 v 1,6 % PKS, v roce 2010 v 2,2 % PKS).

Náhrada mzdy od 4. dne pracovní neschopnosti nad rámec ZP je sjednána v **0,7 % PKS** (v roce 2016 v 0,6 % PKS, v roce 2015 v 0,3 % PKS, v roce 2014 v 0,2 % PKS, v roce 2013 v 0,2 % PKS, v roce 2012 v 0,3 % PKS, v roce 2011 a 2010 v 0,4 % PKS, v roce 2009 v 0,5 % PKS) a její výše činí **77,8 % průměrného výdělku** (v roce 2016 75,6 % PV, v roce 2015 72,5 % PV, v roce 2014 a 2013 71,7 % PV, v letech 2010 až 2012 to bylo 74 % PV).
IPP Tabulka A30a

2.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS na rok 2017 byl **419**, z toho obce představovaly **117**.)

2.7.1 Spolupráce smluvních stran

Přehled úpravy podmínek pro činnost odborových organizací sjednaných v PKS

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- <i>informování odborové organizace</i>	66,3	52,8	59,2	64,1	69,6	70,2
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací</i>	29,9	22,5	25,6	31,3	37,0	38,3
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	10,7	6,4	18,5	10,8	6,5	9,6
- <i>projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	6,8	7,8	15,2	18,2	18,6	28,0
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	73,4	73,3	72,0	74,9	74,8	74,6
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	7,1	5,3	4,2	5,5	3,7	4,1
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	15,4	25,0	15,8	30,9	32,3	33,4
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	75,4	73,3	78,6	79,7	81,7	86,8
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	94,1	93,2	90,5	94,3	92,0	93,4
- <i>příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO</i>	30,2	30,7	27,7	33,6	34,0	28,7
- <i>vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)</i>	52,9	47,7	53,8	75,1*	78,3	87,5
- <i>úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	46,7	31,4	32,6	33,0	34,9	30,7
- <i>jiné podmínky</i>	39,6	41,3	52,3	15,9	15,9	16,3

pokračování

Rok	2013	2014	2015	2016	2017
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	69,7	72,3	72,3	74,7	74,0
- projednávání materiálů s odborovou organizací	36,5	36,1	43,7	45,6	45,8
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	7,9	11,5	11,8	12,0	11,5
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	26,1	25,4	21,8	24,4	24,6
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	73,0	72,5	83,2	75,1	72,3
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	2,7	2,4	3,8	1,6	1,4
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	34,5	31,7	37,2	36,4	37,2
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	85,1	87,2	85,5	87,8	88,3
- používání místností zaměstnavatele	93,0	92,5	92,1	90,8	93,5
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	26,5	24,0	28,6	25,7	24,6
- vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	80,5	80,2	80,3	78,0	80,3
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	25,1	24,6	29,3	23,6	21,4
- jiné podmínky	16,0	12,0	15,5	15,2	18,1

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

Ve srovnání s rokem 2016 nedošlo v letošním roce k žádné výraznější změně v úpravě podmínek pro činnost odborových organizací. Výraznější změna nastala v roce 2015, ve kterém vzrostl podíl kolektivních smluv, ve kterých byl sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (navýšení o 10,7 p. b. oproti roku 2014). V roce 2016 se tento podíl kolektivních smluv vrátil na obvyklou úroveň (cca 72 % PKS).

2.7.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
1 odborová organizace	84,5	82,1	83,5	82,3	84,5	84,5	82,7	83,8	83,6	83,3
2 odborové organizace	9,4	11,3	10,3	10,6	9,3	10,2	12,8	10,9	12,0	11,0
3 odborové organizace	1,9	2,7	1,9	2,2	2,6	2,5	1,8	2,4	2,5	3,1
4 odborové organizace	1,7	0,9	1,2	1,6	0,8	0,5	0,3	0,9	0,0	0,2
5 a více odborových organizací	2,8	3,0	3,1	3,4	2,8	2,2	2,4	2,1	1,8	2,4

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **83,3 %** zaměstnavatelů veřejné správy a služeb působí **pouze jedna odborová organizace**. U **11,0 %** 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 90,0 %. Jiný postup byl zvolen u 10,0 % zaměstnavatelů (v roce

2016 u 8,5 %, v roce 2015 u 7,3 %, v roce 2014 u 9,1 %, v roce 2013 u 9,7 %, v roce 2012 v 10 % PKS, v roce 2011 u 14 %, v roce 2010 u 10 % a v roce 2009 u 8,3 % zaměstnavatelů).

2.7.3 Platy zaměstnanců

Způsob určování platu (IPP Tabulka B1a)

- určování platu **podle délky započitatelné praxe** je letos upraveno **37,2 % PKS** (v roce 2016 v 35,5 % PKS, v roce 2015 v 38,3 % PKS, v roce 2014 v 33,8 % PKS, v roce 2013 to bylo v 31,5 % PKS, v roce 2012 v 26,9 % PKS, v roce 2011 to bylo v 22 % PKS), tzn. mírný meziroční nárůst,
- určování platu **tarifem s rozpětím** je upraveno v **30,8 % PKS** (v roce 2016 v 27,4 % PKS, v roce 2015 v 26,0 % PKS, v roce 2014 v 29,3 % PKS, v roce 2013 v 26,3 % PKS, v roce 2012 v 25,6 % PKS, v roce 2011 to bylo v 24,8 % PKS), tzn. meziroční nárůst.
- **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v **8 PKS**. Z toho dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy je obsažena ve **2 PKS** a dohoda o růstu průměrného platu v **6 PKS**.
- **Možnost meziročního snižování platu** je dohodnuta v **2,4 % PKS** (tj. celkem u 10 zaměstnavatelů). (V roce 2016 to bylo v 2,6 % PKS, v roce 2015 to bylo v 3,3 % PKS, v roce 2014 v 2,6 % PKS, v roce 2013 v 3,0 % PKS, v roce 2012 v 4,1 % PKS, v roce 2011 v 3,5 % PKS), a to:
 - **snížením celkového objemu** prostředků na platy u **1,0 % PKS**, tj. 4 PKS, (v roce 2016 v 1,2 % PKS, v roce 2015 v 1,8 % PKS, v roce 2014 v 1,3 % PKS, v roce 2013 v 1,0 % PKS, v roce 2012 to bylo u 1,8 % PKS, v roce 2011 u 1,9 % PKS);
 - **snížením některé složky platu** **1,4 % PKS** (v roce 2016 v 1,4 % PKS, v roce 2015 v 1,5 % PKS, v roce 2014 v 1,3 % PKS, v roce 2013 v 2,0 % PKS, v roce 2012 v 2,3 % PKS, v roce 2011 u 1,6 % PKS).

V kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší podmínky pro poskytování vybraných složek platů v rámci daném příslušným právním předpisem. Pro názornost uvádíme přehled některých sledovaných údajů tak, jak byl v posledních letech sjednán v PKS:

Bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% PKS	33,6	32,6	44,0	33,7	40,9	36,4	38,5	27,9	32,3	41,6	35,0

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	41,4	35,2	33,3	32,5	29,2	27,7	29,3	30,1	32,2	32,5	35,1

IPP Tabulka B1a

Bližší podmínky pro poskytování odměn

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% PKS	54,0	54,0	59,0	41,0	52,8	51,8	49,1	46,4	42,6	50,8	43,7

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	23,4	25,8	20,5	23,2	18,3	17,1	17,4	20,9	21,5	19,6	19,6

IPP Tabulka B1a

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

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% PKS	11,8	8,3	4,2	5,3	3,0	3,5	1,8	1,3	2,5	1,7	3,2

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	2,7	1,7	1,8	1,2	1,5	0,7	0,7	0,5	0,6	1,4	0,5

IPP Tabulka B1a

Pravidelný termín výplaty platu

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% PKS	56,8	62,7	55,2	57,2	63,8	65,4	73,9	71,2	73,8	73,6	75,2

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	82,5	80,3	78,0	81,3	82,9	80,1	81,6	79,8	80,2	80,0	80,9

IPP Tabulka B1a

Pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně v první až čtvrté (do konce roku 2006) první až páté platové třídě (do konce roku 2010)

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
% PKS	4,0	18,5	21,6	23,9	26,3	24,3	13,8	23,0	26,4	27,7	26,9	29,7	23,8	24,4

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	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	20,8	23,6	21,1	22,5	21,2	20,3	19,3

IPP Tabulka B1a

2.7.4 Pracovní a sociální podmínky

Zvýšení odstupného nad rámec zákoníku práce

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
% PKS	15,4	24,8	21,0	23,4	26,1	26,2	18,3	20,8	19,9	20,3	17,7
průměrné zvýšení násobky PV*	1,7	1,9	1,6	1,6	1,7	1,9	min. 1,8 max. 3,2	min. 1,9 max. 2,9	min. 1,6 max. 2,6	min. 2,0 max. 3,3	min. 1,9 max. 3,5

IPP Tabulka B6a, *průměrného výdělku

Zvýšení odstupného dohodnutého v PKS od roku 2012

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
2012			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,1	1,6	2,2
- u pracovního poměru do dvou let	10,4	1,6	2,2
- u pracovního poměru nad dva roky	16,3	1,8	3,3
2013			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	11,7	1,7	2,2
- u pracovního poměru do dvou let	12,2	1,3	1,6
- u pracovního poměru nad dva roky	13,4	1,9	3,1

	% PKS	min.	max.
2014			
- při vypovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	12,3	1,7	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	12,8	1,3	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	14,7	1,8	2,9
2015			
- při vypovědi 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 vypovědi 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

IPP tabulka č. B6a

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány v 12,4 % PKS (v roce 2016 v 12,2 % PKS, v roce 2015 v 13,9 % PKS, v roce 2014 v 11,3 % PKS, v roce 2013 v 10,2 % PKS, v roce 2012 v 13,2 % PKS, v roce 2011 v 12,4 % PKS, v roce 2010 v 14,4 % PKS a v roce 2009 v 12,5 % PKS), a to v závislosti na:

- **délce trvání pracovního poměru – v 9,8 % PKS** (v roce 2016 v 9,9 % PKS, v roce 2015 v 10,9 % PKS, v roce 2014 v 7,6 % PKS, v roce 2013 v 6,0 % PKS, v roce 2012 v 7,8 % PKS, v roce 2011 v 6,5 % PKS, v roce 2010 v 7,2 % PKS a v roce 2009 v 6,8 % PKS);
- **délce zkrácení výpovědní doby – v 3,6 % PKS** (v roce 2016 v 3,2 % PKS, v roce 2015 v 3,5 % PKS, v roce 2014 v 4,5 % PKS, v roce 2013 v 4,7 % PKS, v roce 2012 v 5,2 % PKS, v roce 2011 v 5,6 % PKS, v roce 2010 v 7,2 % PKS a v roce 2009 v 5,4 % PKS);
- **věku zaměstnance – 0,7 % PKS** (v roce 2016 v 0,5 % PKS, v roce 2015 v 0,9 % PKS, v roce 2014 i 2013 v 1,0 % PKS, v roce 2012 v 1,3 % PKS, v roce 2011 v 0,6 % PKS, v roce 2010 1,2 % PKS a v roce 2009 v 0,9 % PKS). IPP Tabulka B6a

• **V oblasti zaměstnanosti jsou PKS rok 2017 dohodnuty podmínky (programy):**

- pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let – v **0,2 % PKS**;
- pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením – v **0,2 % PKS**;
- pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené – v **6,4 % PKS**. IPP Tabulka B6a

• **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl dohodnut v **85,1 % PKS** (v roce 2016 v 87,5 % PKS, v roce 2015 v 86,6 % PKS, v roce 2014 v 85,9 % PKS, v roce 2013 v 81,2 % PKS, v roce 2012 v 81,4 % PKS, v roce 2011 v 82,5 % PKS, v roce 2010 to bylo v 86 % PKS, v roce 2009 v 77,2 % PKS). IPP Tabulka B8a

Průměrná dohodnutá výše příspěvku na stravování je:

- z rozpočtu organizace **29,52 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 51,2 % z ceny jídla** (v roce 2016 30,51 Kč na jedno jídlo, resp. 53,1 % z ceny jídla, v roce 2015 27,19 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 54,6 %, v roce 2014 27,27 Kč na jedno hlavní jídlo, resp.

52,1 %, v roce 2013 26,10 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 52,4 %, v roce 2012 26,10 Kč, resp. 53 %, v roce 2011 25,30 Kč resp. 54 % z ceny jídla);

- z FKSP 12,32 Kč, resp. 32,0 % z ceny jídla (v roce 2016 11,47 Kč, resp. 32,4 % z ceny jídla, v roce 2015 10,56 Kč, resp. 33,3 % z ceny jídla, v roce 2014 10,56 Kč, resp. 35,0 %, v roce 2013 10,70 Kč, resp. 49,1 %, v roce 2012 10,80 Kč, resp. 49,1 %, v roce 2011 13,10 resp. 34,2 % z ceny jídla)

Příspěvek na stravování důchodcům byl sjednán ve **21,9 % PKS** (v roce 2016 v 26,3 % PKS, v roce 2015 v 27,8 % PKS, v roce 2014 v 26,6 % PKS, v roce 2013 v 28,1 % PKS, v roce 2012 v 28,1 % PKS, v roce 2011 v 24 % PKS, v roce 2010 v 32,3 % PKS, v roce 2009 v 34 % PKS). IPP Tabulka B8a

- **Struktura užití FKSP sjednaná v PKS**

Pravidla pro čerpání FKSP jsou letos součástí **87,4 % PKS** (v roce 2016 v 86,9 % PKS, v roce 2015 v 87,5 % PKS, v roce 2014 v 86,3 % PKS, v roce 2013 v 84,7 PKS, v roce 2012 v 85,4 % PKS, v roce 2011 v 86,3 % PKS, v roce 2010 82,1 % PKS a v roce 2009 v 73 % PKS). **Rozpočet FKSP** je součástí **44,0 % PKS** (v roce 2016 v 46,4 % PKS, v roce 2015 v 49,1 % PKS, v roce 2014 v 44,9 %, v roce 2013 v 44,0 % PKS, v roce 2012 40,7 % PKS, v roce 2011 43,2 % PKS, v roce 2010 49,8 % PKS a v roce 2009 40 % PKS).

Oproti loňskému roku je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na penzijní připojištění** (loni se jednalo o příspěvek na závodní stravování). Letos se jedná o 25,92 % (v roce 2016 17,32 %, v roce 2015 27,8 % PKS, v roce 2014 23,8 % PKS, v roce 2013 20,7 %, v roce 2012 13,7 %, v roce 2011 15,6 %, v roce 2010 15,9 %, v roce 2009 13,0 %, v roce 2008 16,3 % a v roce 2007 11,4 %) z celkového objemu fondu.

Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:

- **příspěvek na závodní stravování.** Letos se jedná o **17,98 %** (v roce 2016 v 30,95 %, v roce 2015 v 23,33 %, v roce 2014 to bylo 24,5 %, v roce 2013 24,5 %, v roce 2012 24,5 %, v roce 2011 to bylo 27,4 %, v roce 2010 to bylo 22,2 %, v roce 2009 24,1 % a v roce 2008 23,6 %) z celkového objemu fondu.
- **příspěvku na rekreaci – 11,54 %** (v roce 2016 v 11,12 %, v roce 2015 v 13,03 %, v roce 2014 19,27 %, v roce 2013 11 %, v roce 2012 13,1 %, v roce 2011 7,6 %, v roce 2010 11,4 % a v letech 2009 a 2008 14,5 %) z celkového objemu;
- **darů – 6,68 %** (v roce 2016 v 6,04 %, v roce 2015 7,47 %, v roce 2014 5,9 %, v roce 2013 6,3 %, v roce 2012 5,8 %, v roce 2011 5,5 %, v roce 2010 4,8 % a v roce 2009 6,6 %) z celkového objemu;
- **příspěvků na tělovýchovné a sportovní akce – 10,34 %** (v roce 2016 6,95 %, v roce 2015 6,0 %, v roce 2014 5,6 %, v roce 2013 7,4 %, v roce 2012 5,9 %, v roce 2011 6,8 %, v roce 2010 v 8,75 % a v roce 2009 4,9 %) z celkového objemu;
- **půjček na bytové účely a na pořízení bydlení – 1,21 %** (v roce 2016 2,13 %, v roce 2015 2,79 %, v roce 2014 1,76 %, v roce 2013 6,3 %, v roce 2012 4,8 % v roce 2011 3,6 %, v roce 2010 7,33 % a v roce 2009 7,5 %) z celkového objemu; IPP Tabulka B7a

Nejmenší objem prostředků FKSP byl v letošním roce vyčleněn na **příspěvek na pracovní oděvy a obuv a na jednotné oblečení**, a to **0,09 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na stravování odčerpávají 44 % z celkové tvorby FKSP. Všechny výše uvedené příspěvky odčerpávají cca 75 % z celkové tvorby FKSP.

▪ **Příspěvek na penzijní připojištění**

Z celkové plánované tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb je letos na penzijní připojištění zaměstnanců vyčleněno **25,92 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke zvýšení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 27,3 % PKS na **34,4 % PKS**). Oproti loňskému roku se zvýšila průměrná výše příspěvku. **Minimální** výše příspěvku je **214 Kč/měsíc** a **maximální** výše příspěvku **315 Kč/měsíc**.

Počet PKS upravujících poskytování příspěvku na penzijní připojištění a jeho výše

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
% PKS	21,2	12,8	26,4	22,4	22,9	35,6	36,3	31,2	36,7
průměrná výše Kč/měsíc	147	177	175	204	209	211	234	206	min. 220 max. 258

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
% PKS	34,4	27,3	29,5	29,3	32,9	27,3	34,4
průměrná výše Kč/měsíc	min. 182 max. 235	min. 163 max. 215	min. 179 max. 238	min. 188 max. 224	min. 171 max. 216	min. 198 max. 243	min. 214 max. 315

IPP Tabulka B8a

▪ **Příspěvek na životní pojištění**

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno **2,7 %** a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. I když je průměrné procento užití na příspěvek na životní pojištění stále nízký, od roku 2009 se jedná o nejvyšší **podíl PKS**, který se oproti roku 2016 zvýšil o 1,8 p. b. na **6,6 %** (v roce 2016 byl sjednán v 4,8 % PKS, v roce 2015 byl sjednán v 3,2 % PKS, v roce 2014 v 3,9 % PKS, v roce 2013 v 4,4 % PKS, v roce 2012 v 5,5 % PKS, v roce 2011 v 4,9 % PKS, v roce 2010 v 4,4 % PKS a v roce 2009 v 3,7 % PKS).

Průměrná výše příspěvku činí min. 203 Kč a max. 300 Kč za měsíc (v roce 2016 min. 247 Kč a max. 298 Kč za měsíc, v roce 2015 min. 218 Kč a max. 230 Kč za měsíc, v roce 2014 min. 219 Kč a max. 256 Kč, v roce 2013 min. 175 a max. 250 Kč., v roce 2012 min. 206 a max. 267 Kč za měsíc v roce 2011 min. 212 Kč a max. 278 Kč, v roce 2010 min. 215 a max. 294 Kč) za měsíc.

Podmínky pro jeho poskytování jsou upraveny v **5,0 % PKS** (v roce v 3,5 % PKS, v roce 2015 v 3,5 % PKS, v roce 2014 v 2,7 % PKS, v roce 2013 v 3,6 % PKS, v roce 2012 v 4,3 % PKS, v roce 2011 v 3,8 % PKS, v roce 2010 v 3,1 % PKS a v roce 2009 v 2,8 % PKS).
IPP Tabulka B8a

▪ **Náhrada platu při pracovní neschopnosti**

Náhrada platu za první tři dny pracovní neschopnosti je sjednána v **7,6 % PKS**, v průměrné výši **56,8 % průměrného výdělku** anebo absolutní částkou ve výši **200 Kč za den** (v roce 2016 v 8,3 % PKS a náhrada byla ve výši 200 Kč za den či 56,0 % PV, v roce 2015 v 8,6 % PKS a náhrada byla ve výši 200 Kč, v roce 2014 v 7,6 % PKS a náhrada činila 55,4 % PV, v roce 2013 v 6,0 % PKS a náhrada činila 52,8 % PV, v roce 2012 v 4,9 % PKS a náhrada činila 57,1 % PV, v roce 2011 4,7 % PKS a průměrná výše náhrady činila 55,0 % PV).

Náhrada platu od 4. dne pracovní neschopnosti je sjednána pouze v **0,7 % PKS ve výši náhrady 83,3 % PV** (v roce 2016 v 0,5 % PKS, v roce 2015 v 0,6 % PKS, v roce 2014 v 0,8 % PKS a průměrná výše náhrady 81,7 % PV, v roce 2013 v 0,7 % PKS a průměrná výše náhrady činila 71,7 %, v roce 2012 v 1,0 % PKS a v průměrné výši náhrady 73,5 % PV, v roce 2011

v 0,9 % PKS ve výši 85 % PV, v roce 2010 v 0,7 % PKS ve výši náhrady 83,3 % PV). IPP Tabulka B9a

- **Odborný rozvoj** – podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou sjednány v **57,3 % PKS** (v roce 2016 v 59,4 % PKS, v roce 2015 v 58,1 % PKS, v roce 2014 v 57,3 % PKS, v roce 2013 v 59,6 % PKS, v roce 2012 v 61,4 % PKS). IPP Tabulka B10a
- **Konkretizace rovného zacházení** a zákaz diskriminace je letos dohodnuta ve **20,0 % PKS** (v roce 2016 v 19,8 % PKS, v roce 2015 v 20,6 % PKS, v roce 2014 v 21,2 % PKS, v roce 2013 to bylo v 20,8 % PKS, v roce 2012 v 17,6 % PKS). IPP Tabulka B10a
- **Podmínky BOZP** – opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v **91,9 % PKS**. Písemné vyhodnocování stavu BOZP v **49,2 % PKS**. 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 **94,0 % PKS**, (v roce 2016 v 93,1 % PKS, v roce 2015 v 94,3 % PKS, v roce 2014 v 95,2 % PKS, v roce 2013 to bylo v 93,4 % PKS, v roce 2012 93,2 % PKS, v roce 2011 v 92,8 % PKS, v roce 2010 a 2009 92,8 % PKS) a z toho:

- v **47,3 % PKS** (v roce 2016 v 54,1 % PKS, v roce 2015 55,2 % PKS, v roce 2014 57,5 % PKS, v roce 2013 54,7 % PKS, v roce 2012 v 52,4 % PKS, v roce 2011 v 46,5 %) formou přidělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy a výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,5 %** (v roce 2016 3,4 %, v roce 2015 3,2 %, v roce 2014 3,2 %, v roce 2013 3,3 %, v roce 2011 3,2 %, v roce 2010 3,5 %, v roce 2009 a 2008 3,5 %, v roce 2007 3,2 %, v roce 2006 3,1 %);
- v **29,1 % PKS** formou přidělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy (v roce 2016 24,4 % PKS, v roce 2015 24,1 % PKS, v roce 2014 22,5 % PKS, v roce 2013 v 24 % PKS, v letech 2012 až 2008 v cca 31,5 % PKS). Výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,4 %**;
- **absolutní částkou na 1 zaměstnance** – tato forma přidělu je letos dohodnuta v **3,6 % PKS**,
- přiděl stanovený jiným způsobem byl sjednán v **24,5 % PKS**.

Právo odborové organizace **spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu** bylo sjednáno v **69,2 % PKS**. IPP Tabulka C2a

Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2017 sjednána následovně:

- **příspěvky na závodní stravování** – podíl příspěvku na stravování se postupně zvyšuje a letos činí **33,24 %** (v roce 2016 32,7 %, v roce 2015 30,82 %, v roce 2014 31,2 %, v roce 2013 29,6 %, v roce 2012 28,9 %, v roce 2011 28,6 %, v roce 2010 26,7 %) z celkového objemu sociálního fondu. **Příspěvek na stravování** je dlouhodobě součástí cca 90 % PKS, letos je upraven v **95,7 % PKS** (v roce 2016 v 95,2 % PKS, v roce 2015 v 93,5 % PKS, v roce 2014 v 92,1 % PKS, v roce 2013 v 89,1 % PKS, v roce 2012 v 91 % PKS, v roce 2011 90 % PKS, v roce 2010 v 84,7 % PKS).

Pokud jde o výši příspěvku, tak:

- **průměrná výše příspěvku z rozpočtu** (obce, kraje) činí letos **30,43 Kč na jedno hlavní jídlo** (v roce 2016 28,87 Kč, v roce 2015 27,08 Kč, v roce 2014 27,66 Kč, v roce 2013 a 2012 25,90 Kč, v roce 2011 26,90 Kč na jedno hlavní jídlo), resp. **50,2 % z ceny jídla**;
- **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu** činí letos **23,00 Kč** (v roce 2016 22,68 Kč, v roce 2015 20,40 Kč, v roce 2014 19,83 Kč, v roce 2013 19 Kč, v roce 2012 18,50 Kč, v roce 2011 17,80 Kč, v roce 2010 to bylo 19 Kč), resp. **35,3 % z ceny jídla**;
- příspěvek **bez rozlišení zdrojů** financování je letos sjednán v průměrné výši **33,33 Kč**. IPP Tabulka C3a
 - **příspěvky na rekreaci** – **10,81 %** (v roce 2016 9,38 %, v roce 2015 12,99 %, v roce 2014 16,54 %, v roce 2013 14,0 %, v roce 2012 14,5 %, v roce 2011 15,7 %, v roce 2010 19,5 % a v roce 2009 18,7 %) z celkového objemu sociálního fondu;
 - **příspěvek na penzijní připojištění** – **15,63 %** (v roce 2016 17,51 %, v roce 2015 17,19 %, v roce 2014 18,97 %, v roce 2013 15,4 %, v roce 2012 15,8 %, v roce 2011 14,8 %, v roce 2010 15 % PKS) z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **65,0 % PKS** (v roce 2016 v 62,8 % PKS, v roce 2015 v 56,9 % PKS, v roce 2014 v 57,1 % PKS, v roce 2013 v 53,1 % PKS, v roce 2012 v 54,1 % PKS, v roce 2011 56,8 %, v roce 2010 56,6 % PKS, v roce 2009 v 67 % PKS). Pokud jde o výši příspěvku, tak průměrná výše příspěvku činí **min. 330 a max. 391 Kč za měsíc** (v roce 2016 min. 291 a max. 385 Kč, v roce 2015 min. 285 a max. 343 Kč za měsíc, v roce 2014 min. 287 a max. 364 Kč za měsíc, v roce 2013 min. 276 a max. 355 Kč za měsíc, v roce 2012 min. 285 a max. 374 Kč za měsíc, v roce 2011 min. 268 a max. 36 Kč, v roce 2010 min. 273 Kč za měsíc max. 352 Kč). IPP Tabulka C4a
 - **příspěvek na ošatné** – **5,37 %** (v roce 2016 4,13 %, v roce 2015 2,71 %, v roce 2014 3,95 %, v roce 2013 6,3 % v roce 2012 v 6,1, v roce 2011 7 %, v roce 2010 5,4 % a v roce 2009 6,2 %) z celkového objemu sociálního fondu;
 - **půjčky na bytové účely** – **1,80 %** (v roce 2016 2,23 %, v roce 2015 3,14 %, v roce 2014 2,6 %, v roce 2013 2,3 %, v roce 2012 2,9 %, v roce 2011 2,82, v roce 2010 3,31 % a v roce 2009 4,0 %) z celkového objemu sociálního fondu;
 - **příspěvek na životní pojištění** – **3,49 %** (v roce 2016 2,58 %, v roce 2015 2,7 %, v roce 2014 2,2 %, v roce 2013 3,1 %, v roce 2012 3,5 %, v roce 2011 3,1 %, v roce 2010 2,42 % a v roce 2009 3,2 %) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo **20,5 % PKS** (v roce 2016 v 15,9 % PKS, v roce 2015 v 14,6 % PKS, v roce 2014 v 19 % PKS, v roce 2013 v 19,5 % PKS, v roce 2012 v 18 % PKS, v roce 2011 v 16,5 % PKS, v roce 2010 v 15,9 % PKS a v roce 2009 3,7 % PKS) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 411 a max. 465 Kč za měsíc** (v roce 2016 min. 376 a max. 428 Kč, v roce 2015 min. 378 a max. 416 Kč, v roce 2014 min. 357 a max. 397 Kč, v roce 2013 min. 394 a max. 417 Kč za měsíc, v roce 2012 min. 354 a max. 407 Kč za měsíc v roce 2011 min. 331 a max. 397 Kč za měsíc, v roce 2010 min. 297 a max. 375 Kč měsíčně); IPP Tabulka C4a

- **příspěvek na činnost odborové organizace – 0,55 % z celkového objemu fondu**
(v roce 2016 0,57 %, v roce 2015 0,58 %, v roce 2014 0,52 %, v roce 2013 0,57 %, v roce v roce 2012 0,54 %, 2011 0,67 %, v roce 2010 0,71 % a v roce 2009 0,4 %).

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2017, jsou k dispozici na všech OS a na webových stránkách MPSV.

3 KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

3.1 Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv

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

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu sjednáno stejně jako loni v **96,7 % PKS** (v letech 2009 až 2015 bylo sjednáno v 96,2 % PKS). **Z toho jsou komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy však upraveny pouze ve 27,3 % PKS** (v roce 2016 v 27,3 % PKS, v roce 2015 v 28,3 % PKS, v roce 2014 v 29,5 % PKS, v roce 2013 to bylo v 29,3 % PKS, v roce 2012 v 28 %, v roce 2011 v 31 %, v roce 2010 v 32,4 % a v roce 2009 ve 40 % PKS, tzn. od počátku krize (2009) počet PKS, ve kterých jsou dohodnuta komplexní pravidla odměňování, klesl o 10,5 p. b.). **Většina PKS, letos je to 69,4 % PKS** (v roce 2016 v 69,4 % PKS, v roce 2015 v 67,9 % PKS, v roce 2014 v 66,7 %, v roce 2013 v 69,9 % PKS, v roce 2012 v 68,3 %, v roce 2011 v 65,3 % PKS, v roce 2010 v 63,7 % a v roce 2009 v 55 % 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 2016 mírně snížil. Cíl se daří plnit částečně.

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
	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	Pokles/nárůst úpravy v KS
OS dopravy	100	100	3,3	3,6	-	-	3,3	3,6	bez změny
OS DLV	82,2	84,0	58,9	57,3	56,2	61,3	75,3	80,0	mírný nárůst
OS ECHO	98,4	90,4	56,3	48,2	87,5	81,9	95,3	85,5	pokles
OS hornictví	94,7	88,9	57,9	63,0	89,5	81,5	89,5	85,2	pokles
OS KOVO	90,2	88,7	60,0	60,5	53,1	50,5	76,2	75,2	mírný pokles
OS potravin	76,0	82,9	21,3	25,0	38,7	38,2	40,0	46,1	nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	92,9	92,9	14,3	14,3	57,1	57,1	64,3	64,3	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	42,9	75,0	85,7	87,5	14,3	25,0	28,6	62,5	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	94,1	80,0	100	100	41,2	40,0	100	86,7	pokles
OS obchod	83,3	73,3	75,0	66,7	41,7	46,7	58,3	60,0	pokles
OS vědy a výzkum	12,5	11,8	84,4	85,3	3,1	2,9	15,6	14,7	mírný pokles
OS STAVBA	89,9	88,6	46,8	45,6	38,5	36,8	56,9	52,6	mírný pokles
OS TOK	89,5	88,6	52,6	45,7	23,7	34,3	60,5	68,6	mírný pokles
OS UNIOS	94,6	98,1	46,9	47,1	71,5	76,9	84,6	88,5	mírný nárůst
OS vysokoškolský	38,1	38,9	100	100	76,2	83,3	81,0	83,3	mírný nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	89,5	81,6	52,6	57,9	57,9	47,4	78,9	71,1	pokles
ČMOS civil. zaměstnanců armády	50,0	50,0	75,0	75,0	-	25,0	50,0	75,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	40,0	40,0	100	100	60,0	60,0	80,0	80,0	bez změny

Zdroj: IPP 2016 a 2017, Tabulka A18a

*KS – kolektivní smlouva, *VP – vnitřní předpis, *IS – individuální smlouva

- **V oblasti zaměstnanosti – v zájmu udržení, resp. zvýšení zaměstnanosti Sněm ČMKOS doporučil pokračovat:**

a) pokračovat ve sjednávání podmínek pro uplatňování specifických forem práce

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 letos celkem v **1,1 % PKS** (v roce 2016 v 0,9 % PKS, v letech 2015 a 2014 to bylo v 0,5 % PKS, v roce 2013 v 0,7 % PKS, v roce 2012 v 0,8 % PKS, v roce 2011 v 0,8 % PKS) ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. Této oblasti bude proto věnována pozornost i v následujících letech.

b) pokračovat ve sjednávání podmínek pro vzdělávání, doškolování a rekvalifikaci zaměstnanců

Počty PKS upravujících odborný rozvoj zaměstnanců

Hodnocení OS dle údajů IPP			
Název OS	% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena		
	Rok 2016	Rok 2017	Meziroční vývoj
OS dopravy	6,7	3,6	mírný pokles
OS DLV	47,9	41,7	pokles
OS ECHO	67,2	62,7	pokles
OS hornictví	47,4	48,1	mírný nárůst
OS KOVO	23,8	24,4	mírný nárůst
OS potravin	48,0	53,9	nárůst
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	64,3	64,3	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	28,6	50,0	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	82,4	93,3	nárůst
OS obchodu	25,0	26,7	mírný nárůst
OS vědy a výzkum	62,5	64,7	mírný nárůst
OS STAVBA	25,7	22,8	mírný pokles
OS TOK	-	2,9	mírný nárůst
OS UNIOS	40,0	43,3	mírný nárůst
OS vysokoškolský	66,7	72,2	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	73,7	68,4	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	75,0	75,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	80,0	pokles

Zdroj: IPP 2016 a 2017, Tabulka A31a

Z celkového počtu **18 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos v 10 z nich (ve srovnání s rokem 2016) k určitému nárůstu počtu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti **6 OS** došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu jejich počtu.

c) zaměstnávání starších zaměstnanců

Název OS	Programy pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let dohodnuté v PKS (% PKS)								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
OS KOVO	3	3	-	2,4	3,2	3,4	3,4	3,3	4,5
OS ECHO	22	3	4,8	2,9	2,2	-	2,0	-	1,2
OS DLV	3	1,8	1,4	3,0	3,0	1,7	3,7	1,4	1,3
OS PPP (potravin)	1	-	3,3	1,6	1,4	1,7	0	1,3	1,3
OS obchod	9	4,5	7,7	5,9	6,3	8,3	8,3	8,3	6,7
OS hornictví	-	33,3	-	-	-	-	-	-	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	-	-	-	-	-	-	-	-	6,7
OS STAVBA	-	-	1,7	2,3	2,4	2,6	3,3	6,4	7,0
OS TOK	-	-	-	-	2,3	2,6	2,8	2,6	2,9
OS UNIOS	-	-	-	-	1,7	-	0,9	1,5	1,0
OS zdravotnictví	-	-	10	3,8	3,1	-	-	-	-
OS vysokoškolský	-	-	-	10	11,1	5,0	5,3	4,8	5,6
ČMOS civil. zaměst. armády	-	-	-	33,3	25,0	33,3	25,0	25,0	25,0

Zdroj: IPP 2016 a 2017, Tabulka A24a

▪ *Zvýšení dovolené nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce*

Název OS	Vývoj podle OS dle údajů IPP		
	% PKS upravující zvýšení dovolené celkem (tj. o dny, o 1 i více týdnů)		
	Rok 2016	Rok 2017	Meziroční vývoj
OS dopravy	70,0	67,9	mírný pokles
OS DLV	84,9	90,7	nárůst
OS ECHO	98,4	97,6	mírný pokles
OS hornictví	100	96,3	mírný pokles
OS KOVO	86,3	87,5	mírný nárůst
OS potravin	84,0	86,8	mírný nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	28,6	28,6	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	71,4	100	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	88,2	86,7	mírný pokles
OS obchodu	58,3	53,3	pokles
OS vědy a výzkum	84,4	82,4	mírný pokles
OS STAVBA	86,2	87,7	mírný nárůst
OS TOK	73,7	80,0	nárůst
OS UNIOS	96,2	97,1	mírný nárůst
OS vysokoškolský	95,2	100,0	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	94,7	97,4	mírný nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	100	100	bez změny
OS zaměstnanců letectví	80,0	100	nárůst

Zdroj: IPP 2016 a 2017, 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 pouze v PKS uzavřených v působnosti u 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	2016	2017	Meziroční vývoj	
OS dopravy	80,0	82,1	mírný nárůst	38,4	38,8
OS DLV	79,5	82,7	mírný nárůst	37,9	38,0
OS ECHO	87,5	83,1	pokles	37,5	37,6
OS hornictví	84,2	74,1	pokles	37,7	37,6
OS KOVO	68,7	67,7	mírný pokles	37,8	37,8
OS potravin	53,3	56,6	mírný nárůst	37,9	38,1
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-
OS pošt. telekom. a nov. služeb	42,9	-	pokles	39,2	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	58,8	60,0	mírný nárůst	39,8	39,7
OS obchodu	50,0	33,3	pokles	39,2	39,0
OS vědy a výzkum	46,9	44,1	mírný pokles	40,0	40,0
OS STAVBA	45,0	42,1	mírný pokles	38,3	38,4
OS TOK	89,5	88,6	mírný pokles	37,6	37,5
OS UNIOS	75,4	76,9	mírný nárůst	38,5	38,4
OS vysokoškolský	28,6	33,3	nárůst	39,6	39,6
OS zdravotnictví a soc. péče	21,1	7,9	pokles	38,1	37,5
ČMOS civil. zaměstnanci armády	75,0	75,0	bez změny	37,5	37,5
OS zaměstnanců letectví	80,0	80,0	bez změny	38,1	38,1

Zdroj: IPP 2016 a 2017 tabulka č. A22a

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

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra		
	Rok 2016 (% PKS)	Rok 2017 (% PKS)	Meziroční vývoj
OS dopravy	70,0	67,9	mírný pokles
OS DLV	57,5	65,3	nárůst
OS ECHO	87,5	89,2	mírný nárůst
OS hornictví	94,7	85,2	pokles
OS KOVO	57,1	58,4	mírný nárůst
OS potravin	58,7	55,3	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	78,6	78,6	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	14,3	50,0	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	70,6	73,3	mírný nárůst
OS obchodu	41,7	53,3	nárůst
OS vědy a výzkum	43,8	47,1	mírný nárůst
OS STAVBA	66,1	63,2	mírný pokles
OS TOK	31,6	31,4	bez změny
OS UNIOS	59,2	58,7	mírný pokles
OS vysokoškolský	19,0	22,2	mírný nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	68,4	73,7	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	25,0	50,0	nárůst
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny

Zdroj: IPP 2016 a 2017, Tabulka A27a

▪ **Rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci**

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

Název OS	Výstupy IPP								Meziroční vývoj
	Konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace (% PKS)								
Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
OS dopravy	PKS tuto oblast neřeší								
OS DLV	59	60	52,2	48,5	45,0	38,9	45,2	48,0	mírný nárůst
OS ECHO	39	40	39,1	42,2	29,1	20,4	29,7	34,9	nárůst
OS hornictví	0	10	11,1	25,0	14,3	16,7	10,5	14,8	nárůst
OS KOVO	26	30	32,1	32,3	28,7	29,0	28,5	28,2	bez změny
OS potravin	2	6,4	6,3	4,1	5,0	4,8	4,0	5,3	mírný nárůst
OS pohost, hotelů a cestov. ruchu	53	61	60,0	56,3	57,1	58,3	64,3	64,3	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50	70	70,0	40	27,3	20,0	14,3	25,0	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	57	68	89,5	94,7	95	100,0	100,0	93,3	pokles
OS vědy a výzkum	4	13,3	16,1	15,6	15,2	15,6	15,6	14,7	mírný pokles
OS obchod	27	69,2	64,7	37,5	50	41,7	50,0	53,3	mírný nárůst
OS STAVBA	49	50	59,8	61,3	60,7	58,7	65,1	59,6	pokles
OS TOK	-	-	6,7	2,3	2,6	-	2,6	2,9	bez změny
OS UNIOS	6	21,7	18,0	19,5	18,9	17,1	19,2	19,2	bez změny
OS vysokoškolský			70,0	66,7	50,0	47,4	47,6	55,6	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	29	45	19,2	21,9	18,5	30,4	42,1	42,1	bez změny
ČMOS civil. zaměst. armády	33	-	33,3	25,0	33,3	25,0	25,0	50,0	nárůst
OS zaměstnanců letectví	-	-	-	-	-	-	80,0	80,0	bez změny

Zdroj: IPP 2016 a 2017, Tabulka č. A31a

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

- v **5,6 % PKS v podnikatelské sféře** (v roce 2016 v 5,3 % PKS, v roce 2015 v 5,5 % PKS, v roce 2014 v 5,6 % PKS, v roce 2013 a 2012 to bylo v 7 % PKS, v roce 2011 v 8,6 % PKS, v roce 2010 v 8,5 % PKS), IPP Tabulka A24a
- v **6,4 % PKS v nepodnikatelské sféře** (v roce 2016 v 6,9 % PKS, v roce 2015 v 6,2 % PKS, v roce 2014 v 6,3 % PKS, v roce 2013 to bylo v 5,2 % PKS, v roce 2011 a 2010 4,8 % PKS); IPP Tabulka B6a

- poskytování volna **nad rámec zákoníku práce při příležitosti:**

v podnikatelské sféře:

- možnost čerpat **placené volno** při příležitosti **vlastní svatby** zaměstnance dlouhodobě upraveno v **41,5 % PKS**, při **narození dítěte** v **37,3 % PKS** a **matkám při péči o dítě** v **19,2 % PKS**; IPP Tabulka A30a

ve veřejných službách a správě:

- možnost čerpat *placené volno* na *vlastní svatbu* je letos upraveno v **5,7 % PKS**, při *narození dítěte* v **14,1 % PKS** a *matkám při péči o dítě* v **11,2 % 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 **34,3 % PKS** u zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou. U obcí a krajů je tvorba sociálního fondu upravena v **94,0 %** 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 **4 % PKS**, v letošním roce v **5,2 % PKS**. Bohužel z výstupu IPP zde nelze určit, zda o příspěvek není zájem, nebo zda se poskytuje na základě vnitřního předpisu, anebo zda má odborová organizace problém jej prosadit.

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

Cíl se daří plnit a i letos celkem **83,1 % PKS** v podnikatelské sféře (v roce 2016 v **82,8 % PKS**, v roce 2015 v **81,1 % PKS**, v roce 2014 v **82,2 % PKS**, v roce 2013 v **83,3 % PKS**, v roce 2012 **83 % PKS**, v roce 2011 v **81 % PKS**, v roce 2010 **77 % PKS** a v roce 2009 **73,4 % PKS**) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v **52,7 % PKS** se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve veřejných službách a správě: **91,9 % PKS** obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v **49,2 % PKS** závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP. IPP Tabulky A31a a B10a