

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

**Regionální analýza v rámci projektu ČMKOS
„Zkracování pracovní doby“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15_002/0001831**

ODMĚŇOVÁNÍ A PRACOVNÍ DOBA

REGION
Liberecký kraj

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky

Autorský tým:

David Dušánek, Kateřina Duspivová, Tereza Mynářová, Pavla Doleželová, Roman Kasal,
Pavel Popovský, Pavel Mrázek, Pavel Spáčil

Obsah

Seznam tabulek	4
Seznam obrázků	4
Úvod	7
1 Charakteristika kraje	8
1.1 Obyvatelstvo	8
1.2 Zaměstnanost a podnikatelská aktivita	10
1.2.1 Ekonomické postavení obyvatel.....	10
1.2.2 Struktura zaměstnanosti	12
1.2.3 Nezaměstnanost	14
1.2.4 Podnikatelská aktivita	16
1.3 Ekonomická výkonnost	18
2 Odměňování.....	21
2.1 Mzdová sféra České republiky	24
2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)	27
2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ..	30
3 Pracovní doba.....	35
3.1 Mzdová sféra České republiky	38
3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)	43
3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře....	49
Závěr	54
Příloha	55

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v Libereckém kraji v období 2007-2015.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabulka 2: Počet cizinců v Libereckém kraji v období 2007-2015</i>	<i>9</i>
<i>Tabulka 3: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Libereckém kraji v období 2007-2015.....</i>	<i>12</i>
<i>Tabulka 4: Počet podnikatelů podle právní formy v Libereckém kraji v letech 2007-2015.</i>	<i>17</i>
<i>Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v Libereckém kraji v letech 2007-2015.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce v Libereckém kraji v letech 2007-2014</i>	<i>19</i>

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Struktura cizinců v Libereckém kraji podle státního občanství v období 2007-2015.....</i>	<i>10</i>
<i>Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Libereckém kraji a České republice (průměr za období 2007-2015).....</i>	<i>11</i>
<i>Obrázek 3: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle vzdělání v Libereckém kraji v období 2007-2015.....</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 4: Struktura zaměstnaných osob podle vzdělání v Libereckém kraji a České republice (průměr za období 2007-2015).....</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví v Libereckém kraji v období 2007-2014.....</i>	<i>14</i>
<i>Obrázek 6: Vývoj nezaměstnanosti v Libereckém kraji a České republice v období 2007-2015.....</i>	<i>15</i>
<i>Obrázek 7: Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v Libereckém kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 8: Struktura hrubé přidané hodnoty podle odvětví v Libereckém kraji v období 2007-2014.....</i>	<i>20</i>
<i>Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Libereckém kraji v letech 2007-2015</i>	<i>21</i>
<i>Obrázek 10: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle sfér v Libereckém kraji v letech 2007-2015.....</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 11: Vývoj diferenciací odměňování ve mzdové a platové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015</i>	<i>23</i>
<i>Obrázek 12: Vývoj podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy v Libereckém kraji v letech 2010-2015</i>	<i>24</i>

Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015	25
Obrázek 14: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015	26
Obrázek 15: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015.....	27
Obrázek 16: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015.....	28
Obrázek 17: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015.....	29
Obrázek 18: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivních smluv na panelu firem ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015.....	30
Obrázek 19: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015.....	31
Obrázek 20: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednáváné v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015	32
Obrázek 21: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015	33
Obrázek 22: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky ve mzdové sféře v Libereckém kraji v roce 2015	34
Obrázek 23: Průměrná odpracovaná doba podle sfér v Libereckém kraji v letech 2007-2015	35
Obrázek 24: Průměrná odpracovaná doba v Libereckém kraji v roce 2015 ve srovnání s ostatními kraji.....	36
Obrázek 25: Vývoj celkové absence podle sfér v Libereckém kraji v letech 2007-2015....	37
Obrázek 26: Odpracovaná doba podle pohlaví ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015.....	38
Obrázek 27: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015	39
Obrázek 28: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015	40
Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015	41
Obrázek 30: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v Libereckém kraji v roce 2015.....	41
Obrázek 31: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015	42
Obrázek 32: Využívání zkrácených úvazků ve mzdové sféře podle existence kolektivní smlouvy v Libereckém kraji v letech 2008-2015	43

Obrázek 33: Průměrná odpracovaná doba podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2007-2015.....	44
Obrázek 34: Průměrná odpracovaná doba podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2008-2015	45
Obrázek 35: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2007-2015	46
Obrázek 36: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2008-2015	47
Obrázek 37: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v roce 2015.....	47
Obrázek 38: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2008-2015	48
Obrázek 39: Využívání zkrácených úvazků ve mzdové sféře v rámci panelu firem podle existence kolektivní smlouvy v Libereckém kraji v letech 2008-2015	49
Obrázek 40: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015	50
Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednáváný v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015.....	51
Obrázek 42: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance ve mzdové sféře v Libereckém kraji v roce 2015.....	52
Obrázek 43: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy na základě kolektivních smluv sjednáváných ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007, 2009 a 2015.....	53

Úvod

Aktuální trendy na českém trhu práce jsou ovlivněny nejen současným ekonomickým vývojem, ale i strukturálními změnami, které probíhaly v minulých desetiletích – a ve větší či menší míře stále přetrvávají v různé podobě. Změny na trhu práce (ať už z důvodů strukturálních, nebo cyklických) se projevují v jednotlivých krajích České republiky odlišným způsobem. To je dáno nejen odlišným ekonomickým zázemím daného kraje, ale i rozdílnou demografickou a sociálně-ekonomickou strukturou obyvatelstva. Rozdíly mezi kraji se pak nutně projevují na trhu práce. Nejviditelnějším, a zároveň snadno měřitelným, projevem rozdílů mezi kraji je úroveň odměňování a délka pracovní doby. Z tohoto důvodu bude hlavním cílem krajských analýz poukázat na zásadní rozdíly mezi jednotlivými kraji z hlediska struktury obyvatelstva, ekonomické aktivity obyvatel či podnikatelské aktivity. Díky těmto informacím bude možné zasadit do širšího rámce vývoj odměňování a pracovní doby na území daného kraje.

V krajské analýze budou využita primárně data Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Z datových zdrojů ČSÚ budou využity především statistiky v podobě výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), demografická statistika, organizační statistika a data z národních účtů. Z datových zdrojů MPSV budou využity údaje ze strukturální mzdové statistiky pod názvem Informační systém o průměrném výdělku (ISPV), šetření kolektivních smluv pod názvem Informace o pracovních podmínkách (IPP) a údaje o registrované nezaměstnanosti. Metodický popis jednotlivých šetření viz na webových stránkách garanta konkrétního šetření.

Struktura krajské analýzy bude následující. První kapitola bude věnována charakteristice kraje ze socio-ekonomického hlediska. Druhá kapitola se bude zabývat vývojem úrovně odměňování v letech 2007-2015. Vývoj na krajském trhu práce bude dokreslen ve třetí kapitole, ve které bude zkoumán vývoj z hlediska pracovní doby.

Údaje v celé analýze vypovídají primárně o vývoji v Libereckém kraji. V některých případech je provedeno srovnání s Českou republikou či ostatními kraji. V těchto případech je vhodné dbát zvýšené pozornosti z hlediska geografické příslušnosti údaje, aby nedocházelo k záměně výsledků na krajské a republikové úrovni.

1 Charakteristika kraje

Úroveň odměňování i objem odpracované doby ovlivňuje mnoho faktorů – od ekonomických (např. odvětvová struktura ekonomických subjektů) přes demografické (např. struktura obyvatelstva podle vzdělání) po psychologické (např. preference jednotlivců z hlediska rozsahu volného času). Aby bylo možné nahlížet na odměňování a pracovní dobu v kraji komplexně, bude v této části věnována pozornost **ekonomickým a demografickým faktorům**, které je možné většinou popsat pomocí standardizovaných mezinárodně uznávaných ukazatelů. Kapitola bude zaměřena na 3 klíčové oblasti – **obyvatelstvo** (a s tím související migraci), **zaměstnanost a podnikatelskou aktivitu a ekonomickou výkonnost** kraje. U všech zmíněných oblastí bude sledováno mj. i postavení kraje v rámci České republiky.

1.1 Obyvatelstvo

Liberecký kraj byl v roce 2015 druhým nejmenším krajem z hlediska počtu obyvatel. **V roce 2015** zde žilo **4,2 % obyvatelstva České republiky** (téměř 440 tis. obyvatel, viz tabulka 1). Z hlediska **rozlohy** se tento kraj řadí mezi malé kraje (3163,4 km²). **Hustota obyvatel** je 6. nejvyšší v rámci České republiky (139 obyvatel/km²).

Liberecký kraj překonal období stagnace počtu obyvatel, které bylo charakteristické pro přelom tisíciletí, a od roku 2005 zde **rostl počet obyvatel** nadprůměrným tempem. Během ekonomické krize se období stagnace počtu obyvatel vrátilo, nicméně vývoj v roce 2015 naznačuje, že se růstový trend opět vrací. Růst počtu obyvatel Libereckého kraje je dán jednak **kladným přirozeným přírůstkem**, jednak kladným saldem migrace. Z hlediska přirozeného přírůstku patří Liberecký kraj mezi minoritní skupinu krajů, kde je zmíněný přírůstek kladný (tj. každoročně se v kraji více osob narodí, než zemře). **Pozitivní vliv** na vývoj počtu obyvatel má i **migrace**. Intenzita migrace poklesla v období ekonomické krize, nicméně vývoj v roce 2015 naznačuje postupné zvyšování přírůstku stěhováním.

Jak bylo zmíněno výše, migrace hraje v případě Libereckého kraje podstatnou roli v případě vývoje počtu obyvatel. Důležité je nejen stěhování obyvatel s českou národností mezi kraji České republiky, ale i **mezinárodní migrace**. Z hlediska mezinárodní migrace patří Liberecký kraj k průměrným krajům. Z tabulky 2 vyplývá, že **4,1% podíl cizinců** na celkovém počtu obyvatel kraje se blíží celorepublikovému průměru, který v roce 2015 činil 4,4 %. Vývoj podílu cizinců na obyvatelích kraje sledoval v období 2007–2015 podobné trendy jako na celorepublikové úrovni. V souvislosti s ekonomickou krizí postupně klesal nejen absolutní počet cizinců žijících v kraji, ale i jejich podíl na obyvatelích kraje. Oživení ekonomiky v posledních letech se potom projevilo pozitivně i z hlediska počtu cizinců v kraji. Ke konci roku 2015 žilo v kraji nejvíce cizinců za poslední desetiletí.

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v Libereckém kraji v období 2007-2015

Rok	Počet obyvatel k 31.12. [osoby]	Podíl na obyvatelstvu ČR [%]	Přírůstek obyvatelstva		
			Celkem	z toho	
				přirozený přírůstek	přírůstek stěhováním
			[%o]		
2007	433 948	4,2	7,3	1,7	5,6
2008	437 325	4,2	7,7	2,1	5,6
2009	439 027	4,2	3,9	2,0	1,8
2010	439 942	4,2	2,1	2,0	0,1
2011	438 600	4,2	1,6	1,0	0,6
2012	438 594	4,2	0,0	0,5	-0,5
2013	438 609	4,2	0,0	0,3	-0,2
2014	438 851	4,2	0,6	0,2	0,3
2015	439 639	4,2	1,8	0,3	1,5

Pozn.: Počet obyvatel byl v roce 2011 navázán na výsledky SLDB 2011 a není srovnatelný s předchozími roky.

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

Tabulka 2: Počet cizinců v Libereckém kraji v období 2007-2015

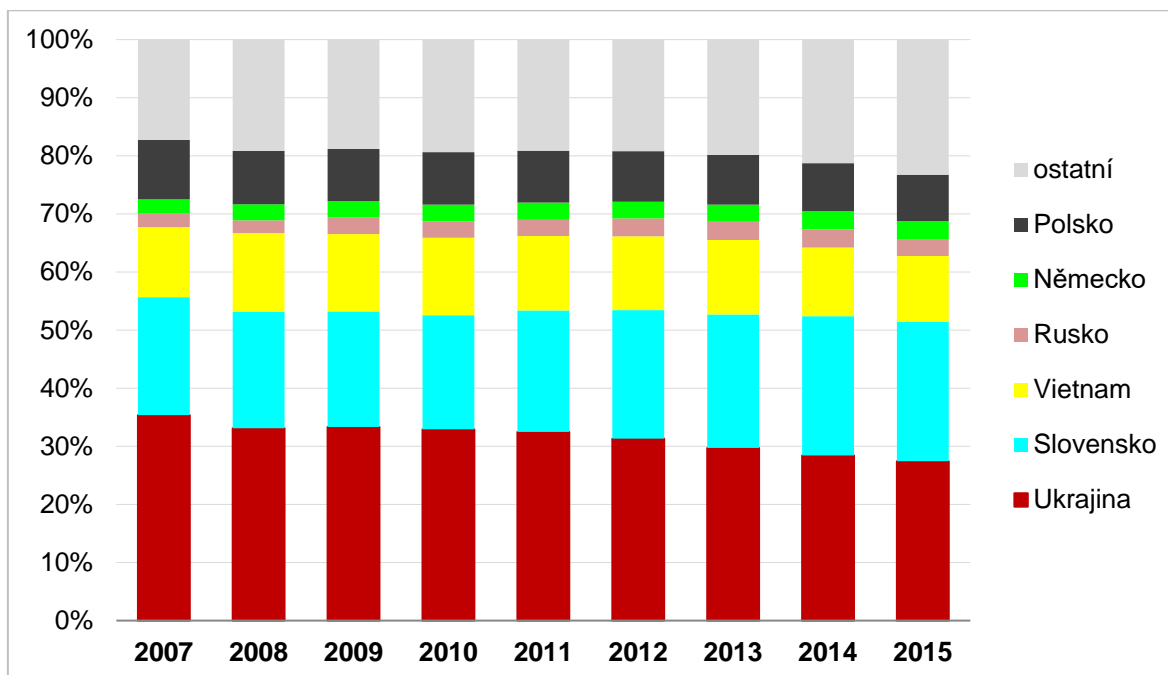
Rok	Počet cizinců k 31.12.	Podíl kraje na celkovém počtu cizinců v ČR	Podíl cizinců na obyvatelstvu kraje	Podíl cizinců v ČR
	[osoby]	[%]	[%]	[%]
2007	15 288	3,9	3,5	3,8
2008	17 320	4,0	4,0	4,2
2009	17 309	4,0	3,9	4,1
2010	16 776	4,0	3,8	4,0
2011	16 660	3,8	3,8	4,1
2012	16 604	3,8	3,8	4,1
2013	16 819	3,8	3,8	4,2
2014	17 048	3,8	3,9	4,3
2015	17 894	3,9	4,1	4,4

Pozn.: Celkový počet cizinců nezahrnuje cizince s platným azylem v České republice.

Zdroj: ČSÚ (Ředitelství služby cizinecké policie), vlastní výpočty. Data platná k 28. 6. 2016.

Z celkového počtu cizinců žijících v roce 2015 v Libereckém kraji **tvořili 27 % Ukrajinci, 24 % Slováci, 11 % Vietnamci, 8 % Poláci, 3 % Němci a 3 % Rusové** (viz obrázek 1).

Obrázek 1: Struktura cizinců v Libereckém kraji podle státního občanství v období 2007-2015



Zdroj: ČSÚ (Ředitelství služby cizinecké policie), vlastní výpočty. Data platná k 4. 7. 2016.

1.2 Zaměstnanost a podnikatelská aktivita

Z hlediska zaměstnanosti bude v této části věnována pozornost především ekonomickému postavení obyvatel daného kraje, struktuře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a podnikatelské aktivitě.

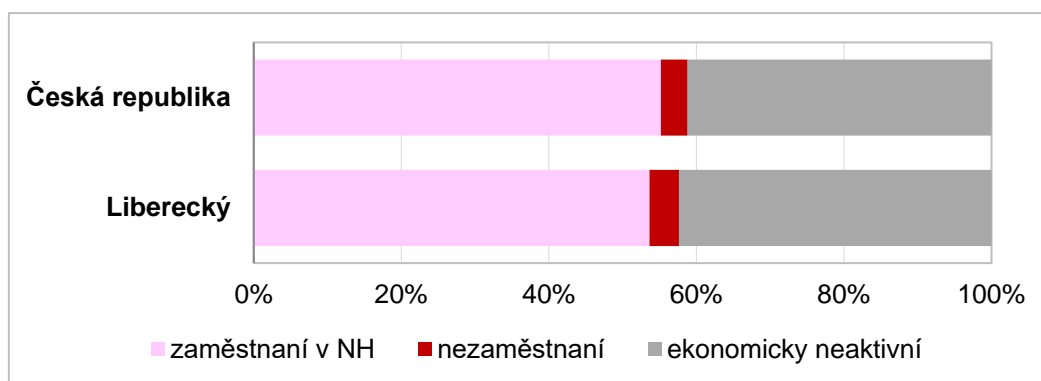
1.2.1 Ekonomické postavení obyvatel

V Libereckém kraji jsou **obyvatelé méně ekonomicky aktivní** ve srovnání s průměrem České republiky (viz obrázek 2). Míra ekonomické aktivity¹ se pohybovala v Libereckém

¹ Míra ekonomické aktivity je definována jako podíl zaměstnaných a nezaměstnaných osob na obyvatelích starších 15 let.

kraji průměrně v letech 2007-2015 na úrovni 57,6 %, zatímco v České republice průměrně na úrovni 58,8 %. Liberecký kraj je krajem s dlouhodobě **vyšší mírou nezaměstnanosti**², která se pohybovala po celé sledované období mírně **nad republikovým průměrem**. Míra nezaměstnanosti činila ve sledovaném období v Libereckém kraji průměrně 6,9 %, zatímco v České republice 6,2 %.

Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Libereckém kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)



Pozn.: Na obrázku je znázorněna průměrná struktura obyvatel ve věku 15 a více let z hlediska ekonomické aktivity v období 2007-2015.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Vývoj ukazatelů týkajících se ekonomického postavení obyvatel v Libereckém kraji zobrazuje tabulka 3. Vývoj jednotlivých ukazatelů byl ve sledovaném období ovlivněn ekonomickou krizí a postupným oživením ekonomiky. Vývoj ekonomiky se v Libereckém kraji promítl nejvýrazněji ve vývoji počtu nezaměstnaných. V roce 2009 došlo k nárůstu nezaměstnanosti na 7,8 % (oproti hodnotě 4,6 % v roce 2008), následně v roce 2012 dosáhla nezaměstnanost maximální hodnoty 9,3 %. V roce 2013 došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti na 8,3 % a od té doby nezaměstnanost klesala až na hodnotu 5,5 % v roce 2015, kdy se dostala pod předkrizovou hodnotu.

² Míra nezaměstnanosti je definována jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Více viz kapitola 1.2.3.

Tabulka 3: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Libereckém kraji v období 2007-2015

Rok	Pracovní síla			Ekonomicky neaktivní	Míra ekonomické aktivity	Míra nezaměstnanosti
	Celkem	z toho				
		Zaměstnaní	Nezaměstnaní			
	[tis. osob]					
2007	212,2	199,3	12,8	155,6	57,7	6,1
2008	209,5	199,7	9,7	161,5	56,5	4,6
2009	214,0	197,3	16,8	159,5	57,3	7,8
2010	216,6	201,5	15,1	157,1	58,0	7,0
2011	213,4	198,0	15,4	158,0	57,5	7,2
2012	213,8	193,8	20,0	157,5	57,6	9,3
2013	213,7	196,0	17,7	156,9	57,7	8,3
2014	214,8	200,8	14,0	155,4	58,0	6,5
2015	216,9	205,0	11,9	153,1	58,6	5,5

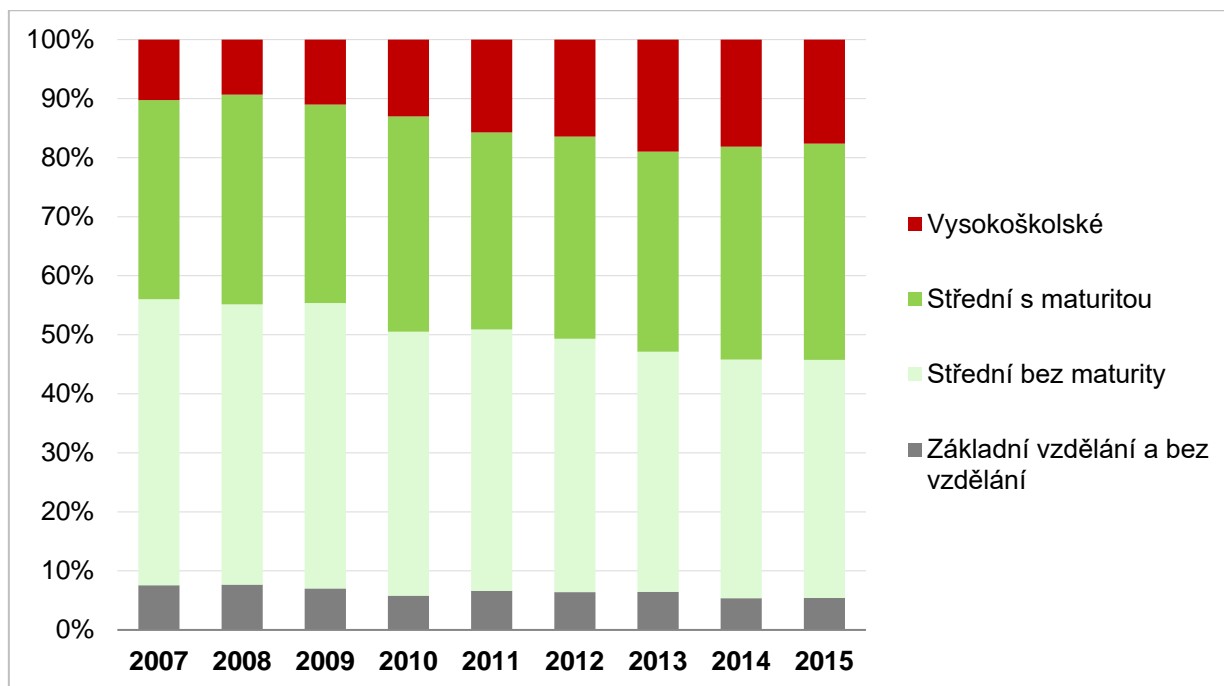
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

1.2.2 Struktura zaměstnanosti

Kromě změny počtu zaměstnaných osob se v Libereckém kraji mění i jejich struktura. **Během sledovaného období narostl výrazně podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním** (viz obrázek 3). Na konci sledovaného období se podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním pohyboval na úrovni 18 %, což představuje nárůst o 8 p.b. v porovnání s rokem 2007.

Podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním v Libereckém kraji rosti do roku 2013. Do té doby kraj kopíroval trend rostoucího počtu zaměstnaných vysokoškoláků v rámci celé České republiky. Od roku 2014 se podíl zaměstnaných vysokoškoláků mírně snižuje, nicméně tento vývoj může být ovlivněn i migrací (tj. přílivem pracovní síly s nižší úrovní vzdělání). Ve sledovaném období se postupně snižuje podíl zaměstnaných osob se základním vzděláním či bez vzdělání a se středním vzděláním bez maturity, a naopak mírně roste podíl zaměstnaných se středním vzděláním s maturitou (obrázek 3).

Obrázek 3: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle vzdělání v Libereckém kraji v období 2007-2015

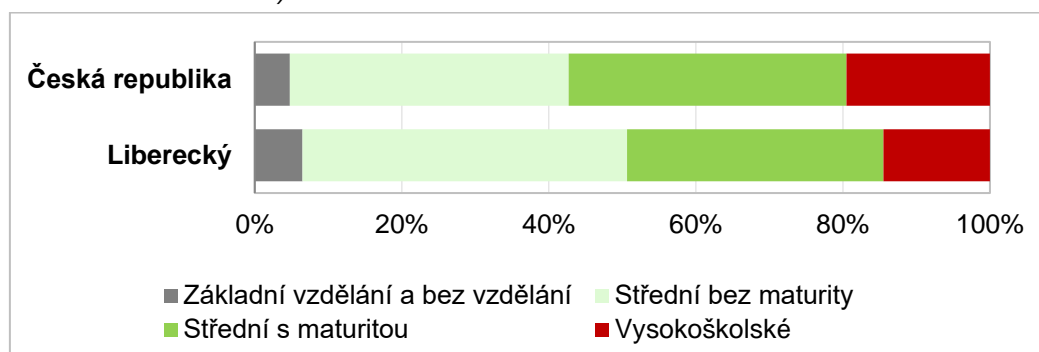


Pozn.: Počty zaměstnaných osob podle vzdělání v Libereckém kraji obsahuje tabulka II v příloze.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Přes zmíněné trendy je v Libereckém kraji **podíl zaměstnaných osob se základním vzděláním či bez vzdělání a se středním vzděláním bez maturity** stále vyšší v porovnání s celorepublikovým průměrem (obrázek 4). **Podíl zaměstnaných osob se středním vzděláním s maturitou** byl v Libereckém kraji nižší než republikový průměr (35 % v Libereckém kraji vs. 38 % v ČR), stejně jako **podíl zaměstnaných vysokoškoláků** (14 % v Libereckém kraji vs. 20 % ČR).

Obrázek 4: Struktura zaměstnaných osob podle vzdělání v Libereckém kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)

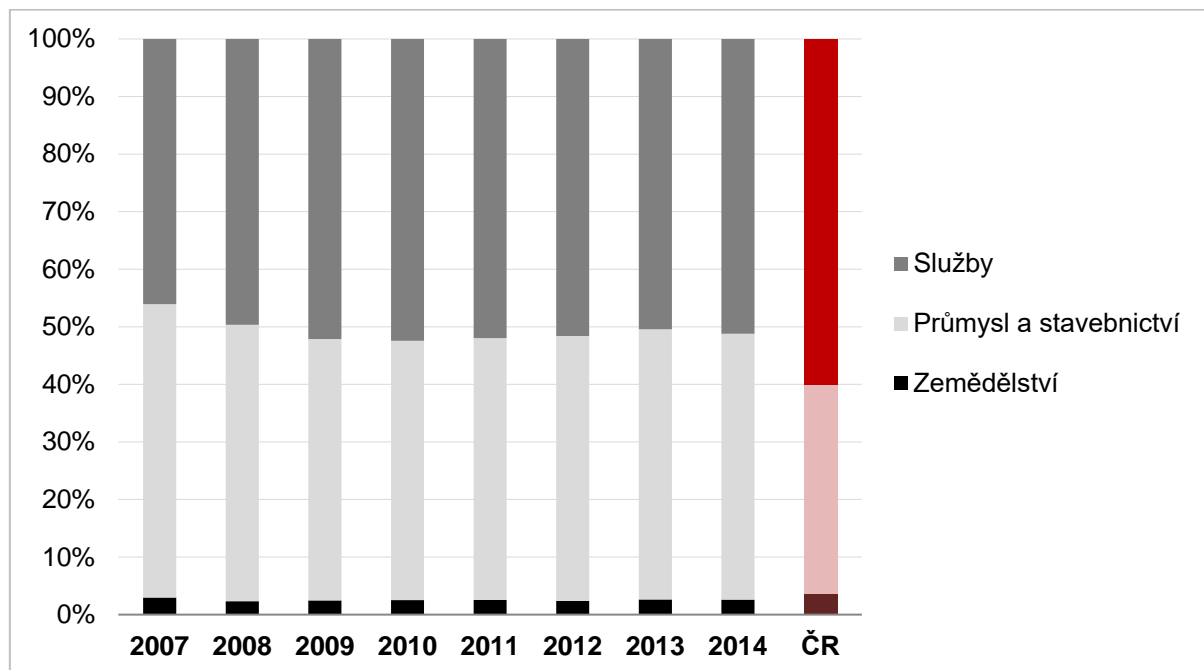


Pozn.: Vývoj počtu zaměstnaných osob podle vzdělání v Libereckém kraji ukazuje tabulka II v příloze.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Z hlediska odvětví byla **zaměstnanost v Libereckém kraji** soustředěna v roce 2014 převážně **do služeb (51 %) a do průmyslu a stavebnictví (46 %)**. Podíl osob zaměstnaných v **zemědělství činil 3 %** a je tedy pod republikovým průměrem, který činil ve stejném roce **4 %** (obrázek 5).

Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví v Libereckém kraji v období 2007-2014



Pozn.: Struktura zaměstnanosti je vypočtena na základě údajů národních účtů o celkovém počtu odpracovaných hodin v jednotlivých odvětvích v daném roce. Definice odvětvových skupin uvádí tabulka I v příloze. Údaje o struktuře zaměstnanosti podle sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka III v příloze. Údaj za ČR vychází z ročních národních účtů za rok 2014. Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

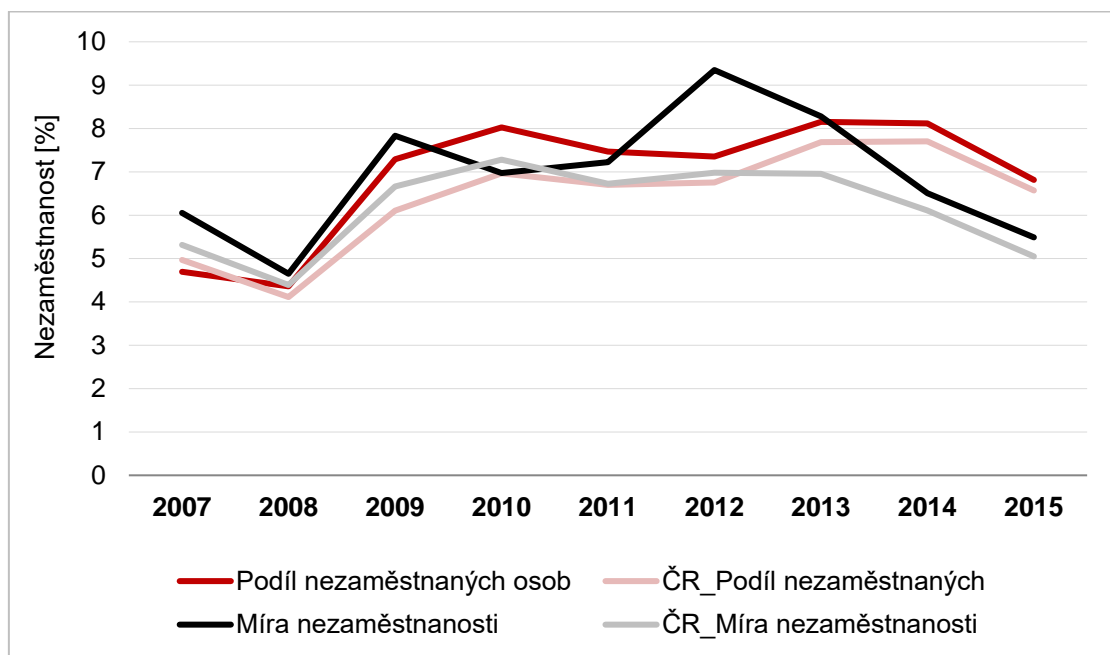
1.2.3 Nezaměstnanost

Vývoj nezaměstnanosti je možné hodnotit pomocí dvou ukazatelů – jednak pomocí výše zmíněné obecné míry nezaměstnanosti, jednak pomocí podílu nezaměstnaných osob. **Míra nezaměstnanosti** je kvantifikována na základě údajů zjištěných v rámci výběrového šetření pracovních sil, které je v gesci ČSÚ, a je konstruovaná podle **mezinárodně uznávaných metodických doporučení** (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** lze považovat spíše za národní ukazatel, neboť je definován jako podíl **dosažitelných uchazečů o zaměstnání** ve věku 15-64 let a všech obyvatel ve stejném věku. Počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání je definován podle § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Z tohoto důvodu není možné takto definovaný podíl nezaměstnaných

osob mezinárodně srovnávat, neboť mezi zeměmi existují mj. i rozdíly v definici „registrovaného nezaměstnaného“.

Vývoj obou zmíněných ukazatelů nezaměstnanosti ukazuje obrázek 6. **Míra nezaměstnanosti i podíl nezaměstnaných osob** byly v Libereckém kraji ve srovnání s republikovou úrovní po většinu sledovaného období **vyšší** (míra nezaměstnanosti v průměru o 0,8 p.b. a podíl nezaměstnaných o 0,5 p.b.). Oba ukazatele se vyvíjely až do roku 2011 podobným způsobem. Od roku 2012 odpovídá **míra nezaměstnanosti vývoji ekonomiky**, zatímco podíl nezaměstnaných osob roste. **Vývoj podílu nezaměstnaných osob** nesleduje pouze ekonomický cyklus, ale je ve velké míře **ovlivněn i legislativními změnami**. Vliv na vývoj počtu nezaměstnaných osob registrovaných na úřadech práce mají např. úpravy délky podpůrní doby, výše podpory v nezaměstnanosti, nekolidujícího zaměstnání či veřejné služby. Změny ve zmíněných oblastech ve prospěch nezaměstnaných mohou vést k tomu, že se registrace na úřadě práce stává výhodnější, a počet registrovaných nezaměstnaných roste, ačkoli je ekonomický vývoj příznivý (tj. obecná míra nezaměstnanosti klesá).

Obrázek 6: Vývoj nezaměstnanosti v Libereckém kraji a České republice v období 2007-2015

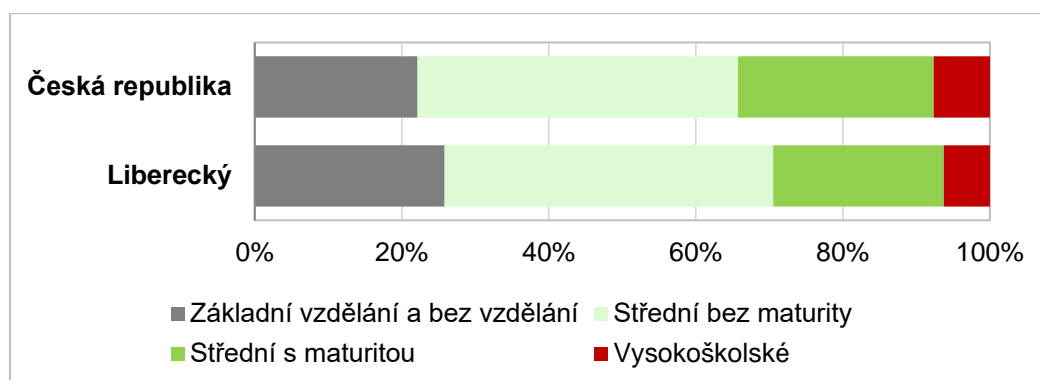


Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let a všech obyvatel ve stejném věku. Počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání je definován podle § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ukazatele označené kódem „ČR“ vypovídají o úrovni sledovaných ukazatelů v České republice, neoznačené ukazatele vypovídají o sledovaném kraji. Absolutní hodnoty sledovaných ukazatelů ukazuje tabulka IV v příloze.

Zdroj: ČSÚ (výběrové šetření pracovních sil), MPSV, vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání se v Libereckém kraji liší od struktury na úrovni České republiky (viz obrázek 7). **V Libereckém kraji převažují nezaměstnaní s nižším vzděláním** – ve sledovaném období zde bylo průměrně **71 % nezaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity** či **se základním vzděláním nebo bez vzdělání**, zatímco průměrná hodnota podílu nezaměstnaných v těchto skupinách v **České republice činila 66 %**. Průměrný podíl nezaměstnaných vysokoškoláků je v Libereckém kraji pod průměrem České republiky (6 % v Libereckém kraji vs. 8 % v ČR). Podíl nezaměstnaných se středním vzděláním s maturitou je o několik procentních bodů nižší, než je celorepublikový průměr (23 % v Libereckém kraji vs. 27 % v ČR). Rozdíly ve struktuře nezaměstnaných³ mezi kraji mj. ukazují, že služby zaměstnanosti nemohou být ve všech krajích nastaveny na základě univerzálních parametrů.

Obrázek 7: Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v Libereckém kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)



Pozn.: Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání v Libereckém kraji ukazuje tabulka V v příloze.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

1.2.4 Podnikatelská aktivita

V Libereckém kraji působilo v roce 2015 **téměř 55 tis. ekonomických subjektů**. Z tohoto celkového počtu bylo v Libereckém kraji aktivních přes **43 tis. podnikatelů - fyzických osob** a **téměř 8 tis. obchodních společností**. **Na 1 000 obyvatel Libereckého kraje** tak připadalo **98 podnikatelů – fyzických osob** a **18 obchodních společností** (viz tabulka 4). Ve srovnání s průměrnými údaji za Českou republiku vykazoval Liberecký kraj průměrnou až podprůměrnou podnikatelskou aktivitu. V České republice totiž připadalo na 1 000 obyvatel 97 podnikatelů – fyzických osob a 29 obchodních společností.

³ Údaje vychází z dat VŠPS, a proto rozdíly ve struktuře nezaměstnaných vypovídají o skutečně nezaměstnaných osobách, které aktivně hledají práci.

Tabulka 4: Počet podnikatelů podle právní formy v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Rok	Podnikatelé (podniky)				Počet podnikatelů - fyzických osob na 1 000 obyv.	Počet obchodních společností na 1 000 obyv.
	Celkem	z toho:				
		Fyzické osoby	Právnícké osoby			
			Celkem	z toho obchodní spol.		
[počet ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou]						
2007	51 265	40 929	10 336	6 433	94	15
2008	55 471	43 415	12 056	7 391	99	17
2009	55 873	44 494	11 379	6 675	101	15
2010	56 832	43 889	12 943	7 246	100	16
2011	58 376	44 852	13 524	7 522	102	17
2012	59 537	44 994	14 543	8 069	103	18
2013	56 799	43 942	12 857	8 049	100	18
2014	55 462	43 558	11 904	7 665	99	17
2015	54 618	43 042	11 576	7 708	98	18

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny počty subjektů se zjištěnou aktivitou k 31.12.

Zdroj: ČSÚ (organizační statistika), vlastní výpočty. Data platná k 12. 7. 2016.

Zaměstnavatelé tvořili v roce 2015 v Libereckém kraji **zhruba 17 % celkového počtu ekonomických subjektů**. Na **10 000 obyvatel** připadalo v Libereckém kraji **213 zaměstnavatelů** (viz tabulka 5), zatímco v České republice to bylo průměrně 268 zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů (téměř 9 tis.) zaměstnávala v Libereckém kraji méně než 50 zaměstnanců. Počet velkých firem je pod celorepublikovým průměrem. V roce 2015 připadalo na 10 000 obyvatel Libereckého kraje 1,6 zaměstnavatele s více než 250 zaměstnanci, zatímco na úrovni České republiky to bylo 2,1 zaměstnavatele.

Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Rok	Zaměstnavatelé podle počtu zaměstnanců					Počet zaměstnavatelů na 10 000 obyv.	Počet zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci na 10 000 obyv.
	Celkem	z toho:					
		1-49	50-249	250-999	1 000 a více		
[počet ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou]							
2007	10 634	10 121	439	60	14	245	1,7
2008	10 735	10 207	457	57	14	245	1,6
2009	10 342	9 853	423	52	14	236	1,5
2010	10 337	9 865	407	53	12	235	1,5
2011	10 015	9 533	416	54	12	228	1,5
2012	9 802	9 354	385	51	12	223	1,4
2013	9 442	9 000	373	57	12	215	1,6
2014	9 397	8 949	379	57	12	214	1,6
2015	9 362	8 905	386	58	13	213	1,6

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny počty zaměstnavatelů se zjištěnou aktivitou k 31.12.

Zdroj: ČSÚ (organizační statistika), vlastní výpočty. Data platná k 12. 7. 2016.

1.3 Ekonomická výkonnost

Z hlediska ekonomické výkonnosti vykazuje Liberecký kraj podprůměrné hodnoty. V roce 2014 připadal na Liberecký kraj hrubý domácí produkt ve výši 138 mld. Kč (viz tabulka 6). **Liberecký kraj vygeneroval v tomto roce 3,2 % hrubého domácího produktu České republiky. Na jednoho obyvatele Libereckého kraje připadal hrubý domácí produkt ve výši 315 tis. Kč, a dosahoval tak více jak tří čtvrtin průměru České republiky.** Liberecký kraj vykazuje téměř 66 % průměrného hrubého domácího produktu Evropské unie vyjádřeného ve standardu kupní síly.

S ekonomickou výkonností úzce souvisí i **produktivita práce**. V roce 2014 byl v Libereckém kraji vygenerován **za jednu odpracovanou hodinu hrubý domácí produkt ve výši 408 Kč, což činilo 87 % průměru ČR.**

Vývoj sledovaných ukazatelů v tabulce 6 naznačuje, že Liberecký kraj z hlediska ekonomické výkonnosti během sledovaného období víceméně stagnoval, a konvergence vůči průměru České republiky (a potažmo i průměru Evropské unie) tak v nominálním vyjádření neprobíhá:

- podíl kraje na českém HDP klesl mezi roky 2007 a 2014 z 3,3 % na 3,2 %,

- hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele v roce 2007 činil 78 % a po mírném poklesu během ekonomické krize se v roce 2014 vrátil na původní úroveň,
- relace produktivity práce vůči republikovému průměru vzrostla během sledovaného období o 4 p.b., i přesto ale zůstává jedna z nejnižších v rámci České republiky.

Konvergence Libereckého kraje vůči republikovému průměru neprobíhá v Libereckém kraji ani u reálného hrubého domácího produktu. Vývoj objemových indexů HDP v Libereckém kraji sice ukazuje ve sledovaném období na nadprůměrný růst **hrubého domácího produktu v reálném vyjádření**, nicméně z dlouhodobého hlediska Liberecký kraj zaostává za většinou krajů České republiky.

Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce v Libereckém kraji v letech 2007-2014

Rok	Hrubý domácí produkt		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v PPS		Produktivita práce (HDP/odprac. hodinu)		HDP ve stálých cenách
	Celkem (běžné ceny)	Podíl kraje v ČR (ČR=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Celkem	Relace k EU28 (EU28=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Objemové indexy (1995=100)
	[mil. Kč]	[%]	[Kč]	[%]	[PPS]	[%]	[Kč/hod]	[%]	[%]
2007	125 101	3,3	289 513	78,0	16 846	65,0	348,4	82,6	136,0
2008	127 616	3,2	292 838	76,1	16 039	61,7	359,7	83,4	140,8
2009	123 138	3,1	280 984	75,2	15 204	62,3	361,4	83,8	131,6
2010	126 195	3,2	287 144	76,4	15 704	61,8	364,2	83,8	137,8
2011	128 644	3,2	293 619	76,6	16 532	63,3	371,7	84,1	142,2
2012	130 995	3,2	298 671	77,7	16 877	63,7	403,1	89,7	141,7
2013	131 822	3,2	300 639	77,5	17 191	64,4	404,8	88,9	139,8
2014	138 318	3,2	315 209	77,9	18 069	65,7	407,8	86,6	142,0

Pozn.: Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016.

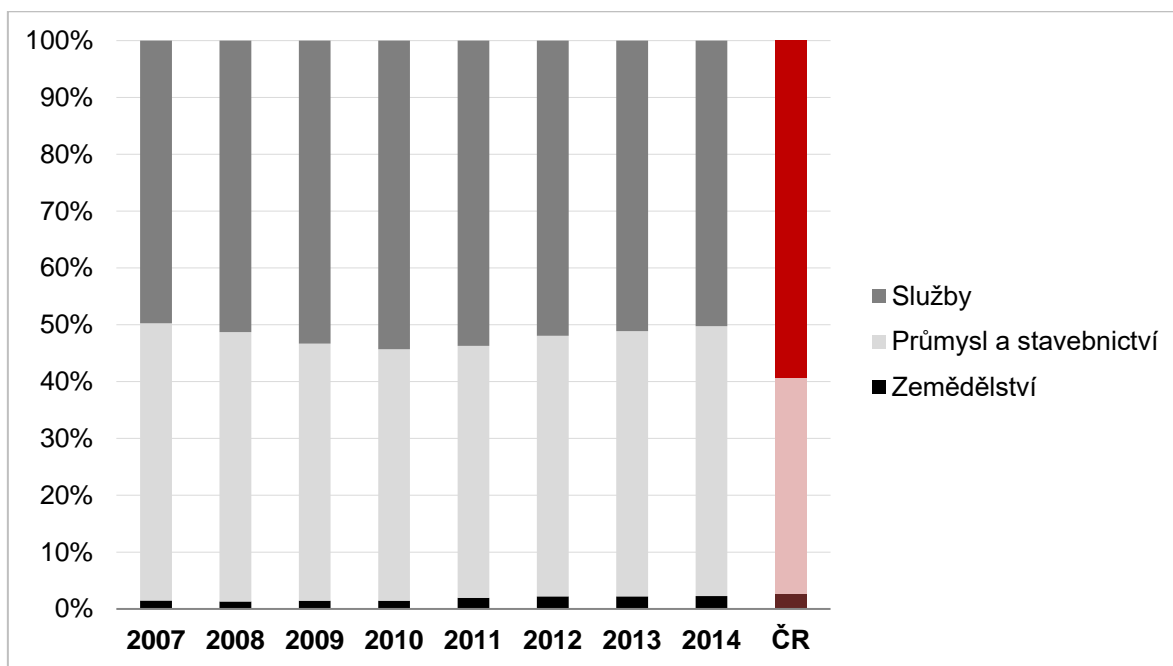
Zdroj: ČSÚ (národní účty), Eurostat, vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

Struktura hrubé přidané hodnoty⁴ podle odvětví v Libereckém kraji ukazuje, že v roce 2014 **47 % hrubé přidané hodnoty v sektoru průmyslu a stavebnictví** generovalo 46 %

⁴ Z odvětvového hlediska je sledována hrubá přidaná hodnota a nikoli hrubý domácí produkt. Hrubý domácí produkt je totiž definován jako součet přidané hodnoty všech odvětví národního hospodářství a čistých daní

zaměstnaných v příslušných odvětvích, **zatímco 50 % hrubé přidané hodnoty v sektoru služeb** generovala 51% zaměstnanost v tomto sektoru. Hrubá přidaná hodnota v zemědělství činila pouhé 2 % (vs. zaměstnanost v sektoru zemědělství na úrovni 3 %) (viz obrázek 8).

Obrázek 8: Struktura hrubé přidané hodnoty podle odvětví v Libereckém kraji v období 2007-2014



Pozn.: Struktura hrubé přidané hodnoty je vypočtena na základě údajů národních účtů o hrubé přidané hodnotě v běžných cenách v jednotlivých odvětvích v daném roce. Definice odvětvových skupin uvádí tabulka I v příloze. Údaje o struktuře hrubé přidané hodnoty podle sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka VI v příloze. Údaj za ČR vychází z ročních národních účtů za rok 2014. Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016.

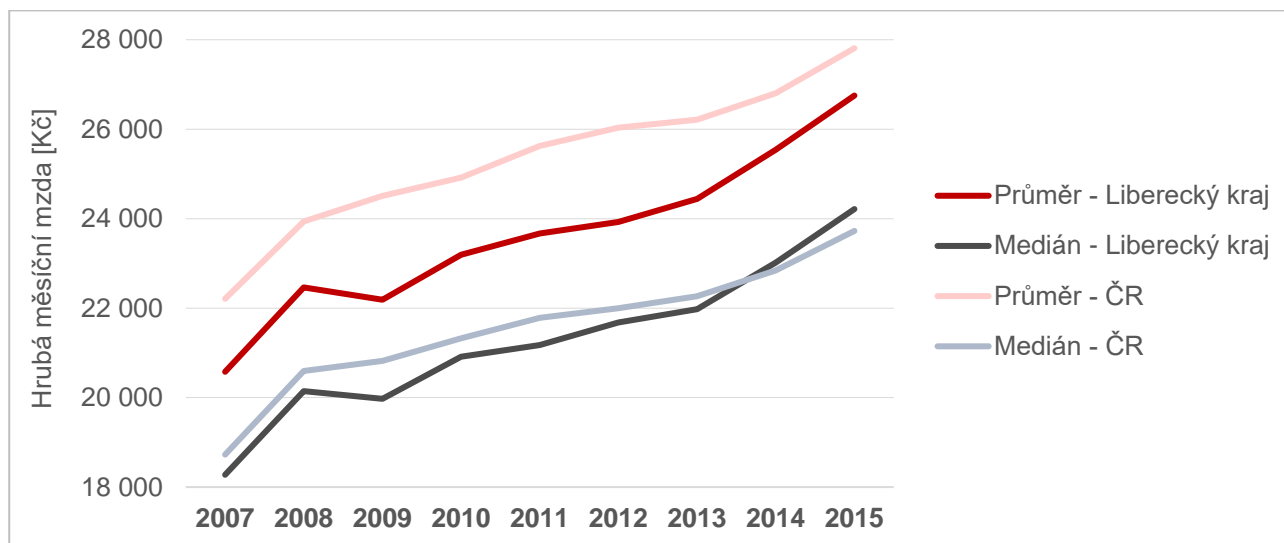
Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

z produktů. Čisté daně z produktů nejsou rozvrhovány do odvětvové struktury, a proto nelze rozvrhovat ani hrubý domácí produkt.

2 Odměňování

Úroveň odměňování v Libereckém kraji souvisí s postavením kraje v české ekonomice. **V roce 2015 byl medián hrubé měsíční mzdy v Libereckém kraji vyšší o 2 % než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda⁵ byla v Libereckém kraji ve stejném roce nižší o téměř 4 %.**

Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Libereckém kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka VII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Při hodnocení úrovně odměňování je vhodné sledovat odděleně **mzdovou a platovou sféru⁶**. Odměňování se v každé ze sfér řídí odlišnými pravidly. Vývoj ve mzdové sféře vypovídá o ekonomickém cyklu, a s tím související finanční síle zaměstnavatelů. Vývoj v platové sféře je pak ve velké míře ovlivněn nejen státními rozpočtovými pravidly a centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i strukturou poptávaných zaměstnání⁷. Rozdíly mezi sférami se v Libereckém kraji projevují dvěma způsoby:

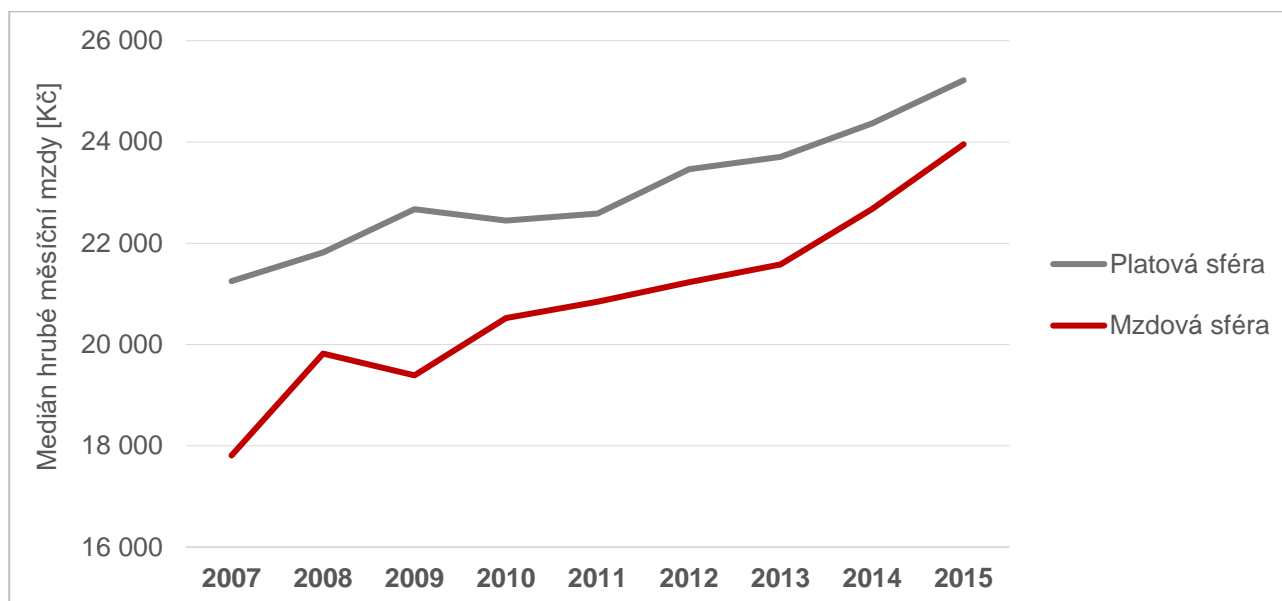
⁵ Průměrná hrubá měsíční mzda byla z důvodů srovnatelnosti kvantifikována stejnou metodikou ze shodného datového zdroje (strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výděлку) jako medián.

⁶ Do mzdové sféry jsou podle metodiky strukturální mzdové statistiky zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Pro platovou sféru je charakteristická např. nižší variabilita zaměstnání.

- **medián** hrubé měsíční mzdy (tj. mzda prostředního zaměstnance) je v Libereckém kraji **vyšší v platové sféře** (viz obrázek 10).
- **průměr** hrubé měsíční mzdy je v Libereckém kraji vyšší v platové sféře. Z obrázku 11 je patrné, že 80 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo v roce 2015 hrubou měsíční mzdu v rozpětí 13 063–42 094 Kč, zatímco v platové sféře pobíralo 80 % zaměstnanců plat v rozpětí 14 177–36 601 Kč.

Obrázek 10: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle sfér v Libereckém kraji v letech 2007-2015

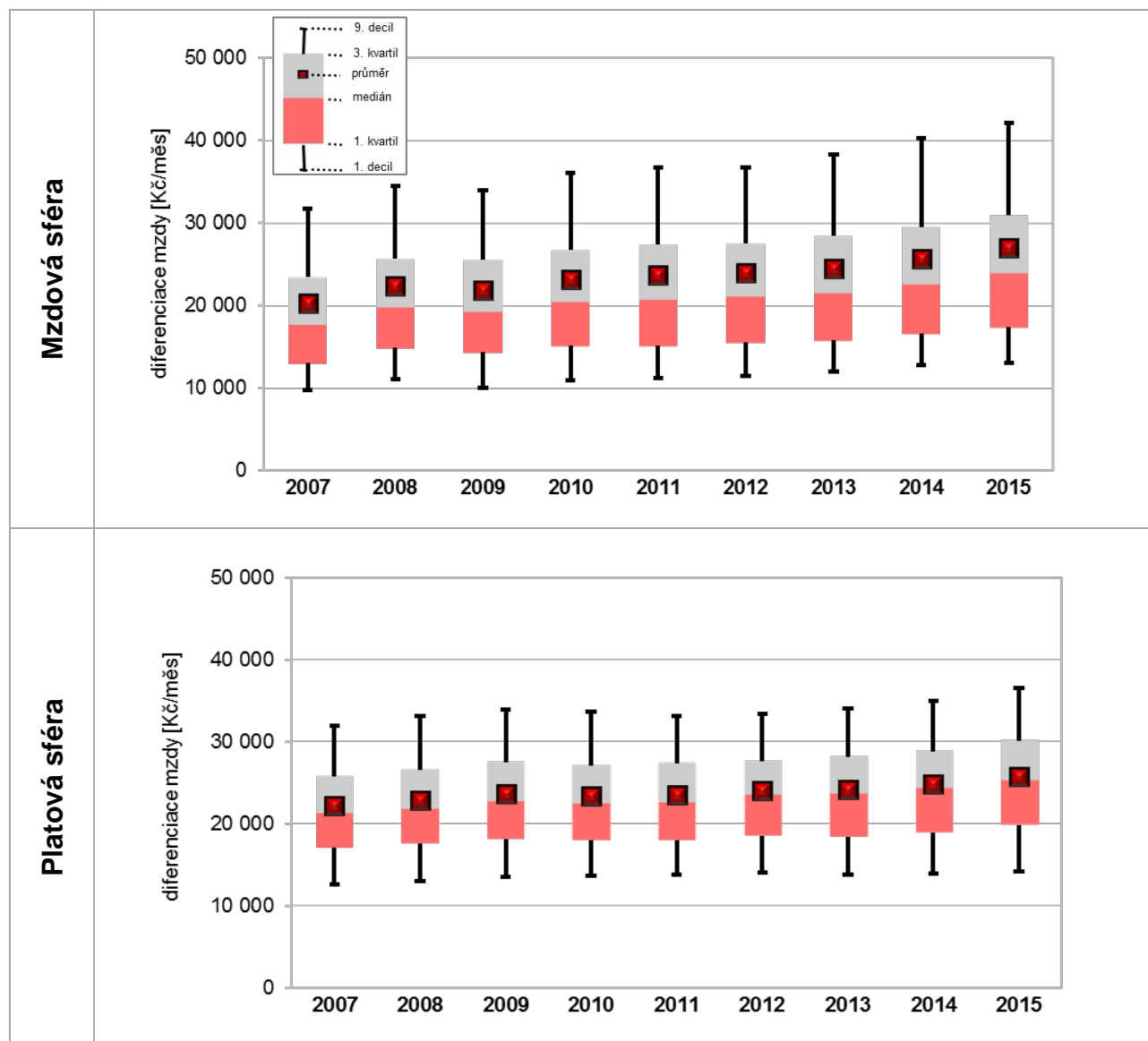


Pozn.: Do mzdové sféry jsou zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka VIII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska vývoje mzdového rozdělení v Libereckém kraji je z obrázku 11 zřejmé, že ve sledovaném období **rostla úroveň odměny za práci v obou sférách**. Decilové rozpětí (tj. rozdíl mezi 9. a 1. decilem) hrubé měsíční mzdy/platu však vzrostlo v platové sféře mezi roky 2007 a 2015 o více než 3 tis. Kč, zatímco ve mzdové sféře o více než 7 tis. Kč. **Ve mzdové sféře se tak rychleji zvyšuje diference odměňování ve srovnání s platovou sférou.**

Obrázek 11: Vývoj diferenciací odměňování ve mzdové a platové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015



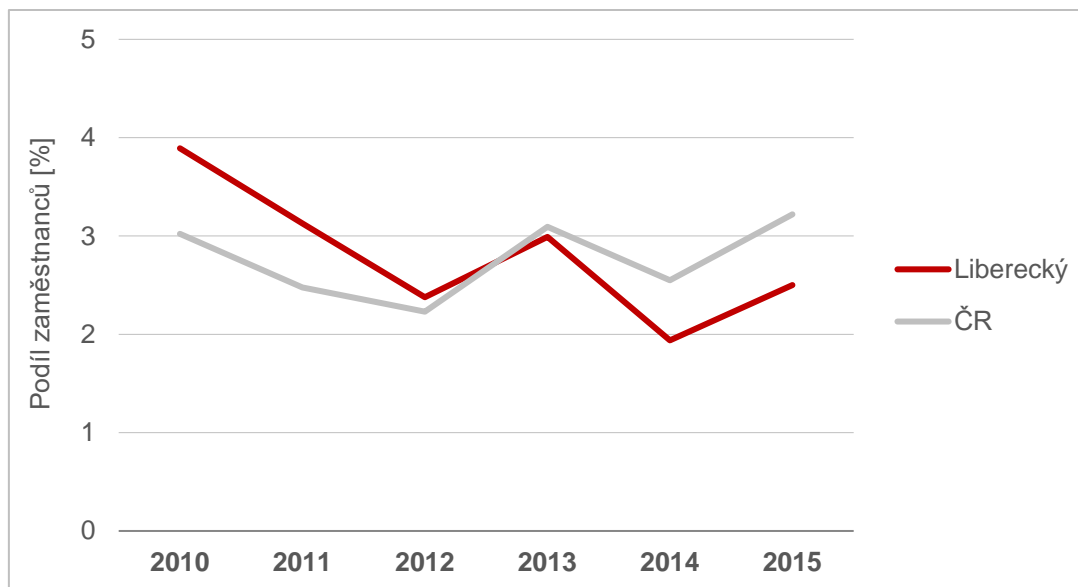
Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka IX v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

V Libereckém kraji je od roku 2013 **nižší podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy** než v celé České republice (viz obrázek 12). V posledních dvou letech je v Libereckém kraji nižší i podíl nízkovýdělkových zaměstnanců. V roce 2015 pobíralo mzdu

nižší než 2/3 mediánu hrubé měsíční mzdy 18 % zaměstnanců, zatímco v České republice se jednalo o 21 % zaměstnanců.

Obrázek 12: Vývoj podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy v Libereckém kraji v letech 2010-2015



Pozn.: Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka X v příloze.

Zdroj: TREXIMA. Data platná k 15. 7. 2016.

Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v Libereckém kraji podle 3 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena jak pro celou mzdovou sféru, tak na souboru ekonomických subjektů, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období (tzv. panel).

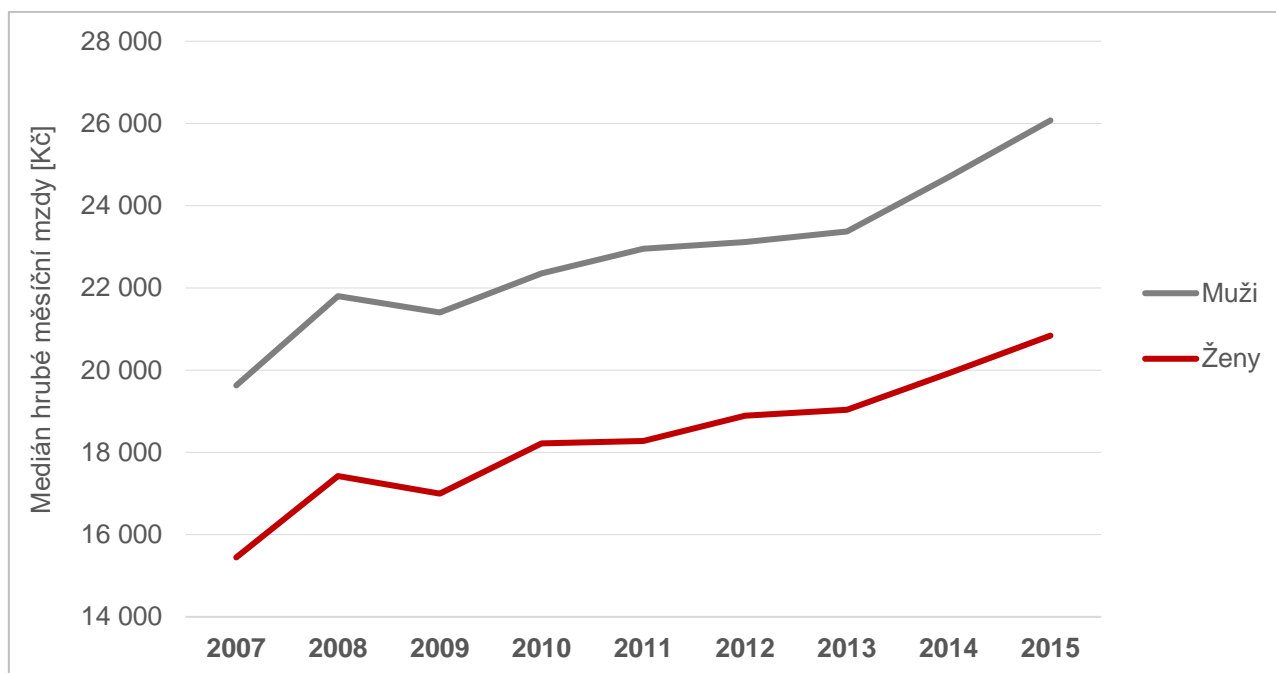
2.1 Mzdová sféra České republiky

Úroveň mezd je v Libereckém kraji ovlivněna osobnostními charakteristikami zaměstnanců (vzdělání, věk atd.) i charakteristikami jejich zaměstnavatele (velikost, odvětví ekonomické činnosti, existence kolektivní smlouvy apod.).

Z hlediska osobnostních charakteristik hrají u zaměstnanců velkou roli pohlaví a vzdělání. Výsledky podle pohlaví ukazují, že v Libereckém kraji je **nižší medián hrubé měsíční mzdy**

u žen ve srovnání s muži (viz obrázek 13). Rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen se v Libereckém kraji pohybuje mezi 4 a 5 tis. Kč.

Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015

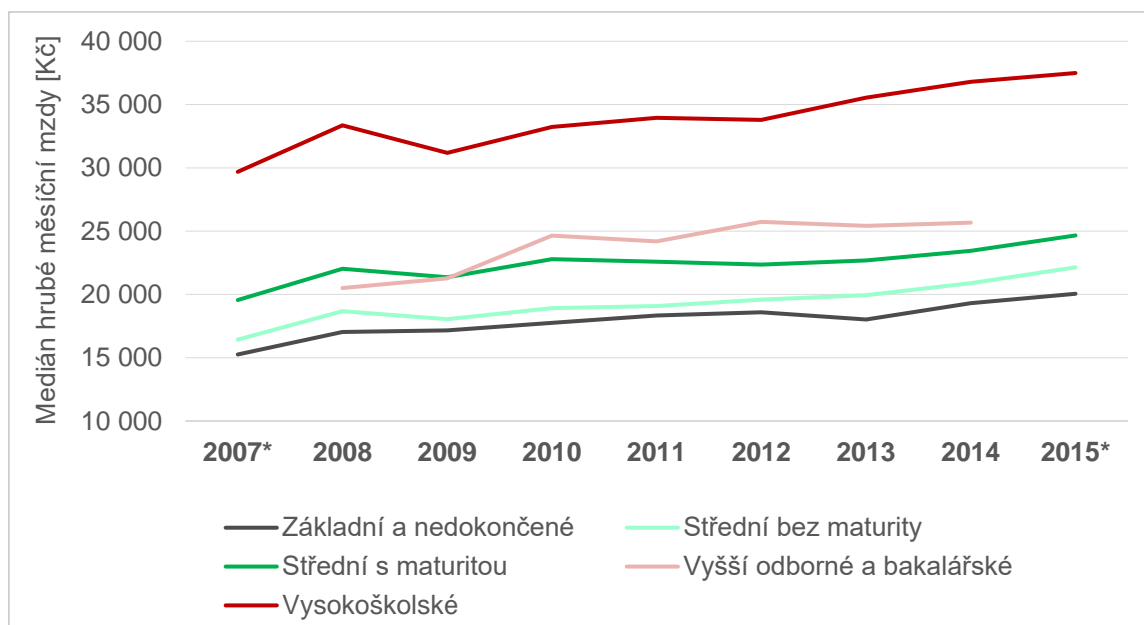


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XI v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky tříděné podle vzdělání pak ukazují, že v Libereckém kraji hraje klíčovou roli z hlediska výše mzdy úroveň dosaženého vzdělání. Obrázek 14 ukazuje, že **medián hrubé měsíční mzdy** byl **nejvyšší u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním**. Medián hrubé měsíční mzdy byl naopak trvale nejnižší u zaměstnanců se základním vzděláním nebo bez vzdělání. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků více než 37 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním 20 tis. Kč. **Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil více než 17 tis. Kč.**

Obrázek 14: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015

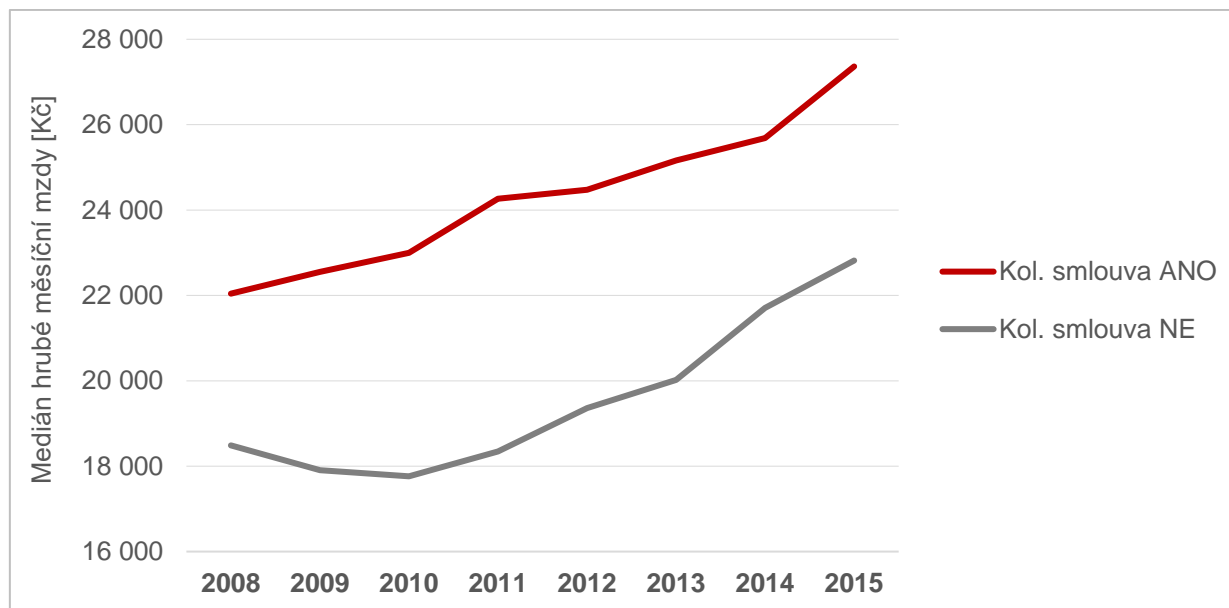


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XII v příloze. V letech 2007 a 2015 nejsou k dispozici publikovatelné údaje u vyššího odborného a bakalářského vzdělání.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky tříděné podle existence kolektivní smlouvy ukazují, že je **dlouhodobě vyšší úroveň mezd v subjektech, kde probíhá kolektivní vyjednávání** (anebo se na ně vztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně). V roce 2015 dosáhl medián hrubé měsíční mzdy v ekonomických subjektech, kde byla uzavřena kolektivní smlouva, více než 27 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy necelých 23 tis. Kč (viz obrázek 15). Rozdíl mezi úrovní odměňování v subjektech s kolektivní smlouvou a bez ní však nelze plně interpretovat jako vliv odborových organizací na úroveň mezd. Pro stanovení vlivu odborů na výši mezd by bylo nutné analyzovat podrobně i strukturu ekonomických subjektů podle velikosti a odvětví, neboť odborové organizace působí spíše ve velkých společnostech, kde je obecně i vyšší úroveň mezd.

Obrázek 15: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIII v příloze.

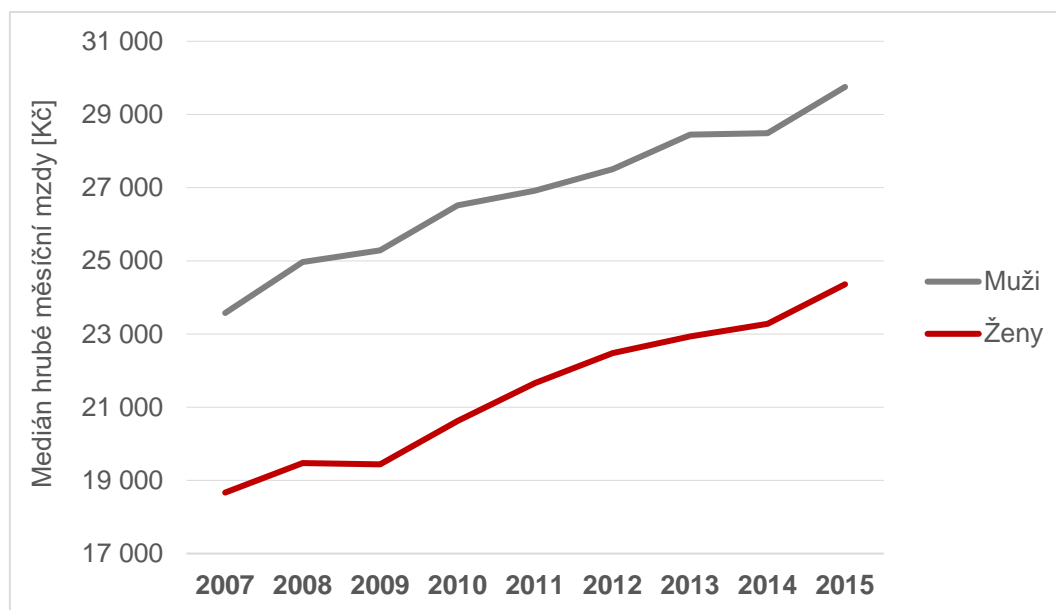
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

Růst mezd na úrovni České republiky může být ovlivněn nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období. Tento soubor (tzv. **panel**) je tvořen **ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci**.

Z hlediska pohlaví jsou v Libereckém kraji výsledky kvantifikované v rámci panelu firem podobné výsledkům za celou mzdovou sféru. I na panelu firem je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 16). Stejně tak je i v rámci panelu stabilní rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen – ve sledovaném období se pohyboval mezi 5 a 6 tis. Kč. Zajímavé je i srovnání úrovně mezd mužů a žen mezi panelem firem a mzdovou sférou. **V rámci panelu firem totiž byly mzdy vyšší než ve mzdové sféře.** To je dáno mj. i tím, že **v panelu** jsou zahrnuty pouze **subjekty s 250 a více zaměstnanci**, u nichž je úroveň odměňování obecně vyšší. Mzdová sféra pak pokrývá všechny zaměstnavatele odměňující mzdou bez ohledu na počet zaměstnanců.

Obrázek 16: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015



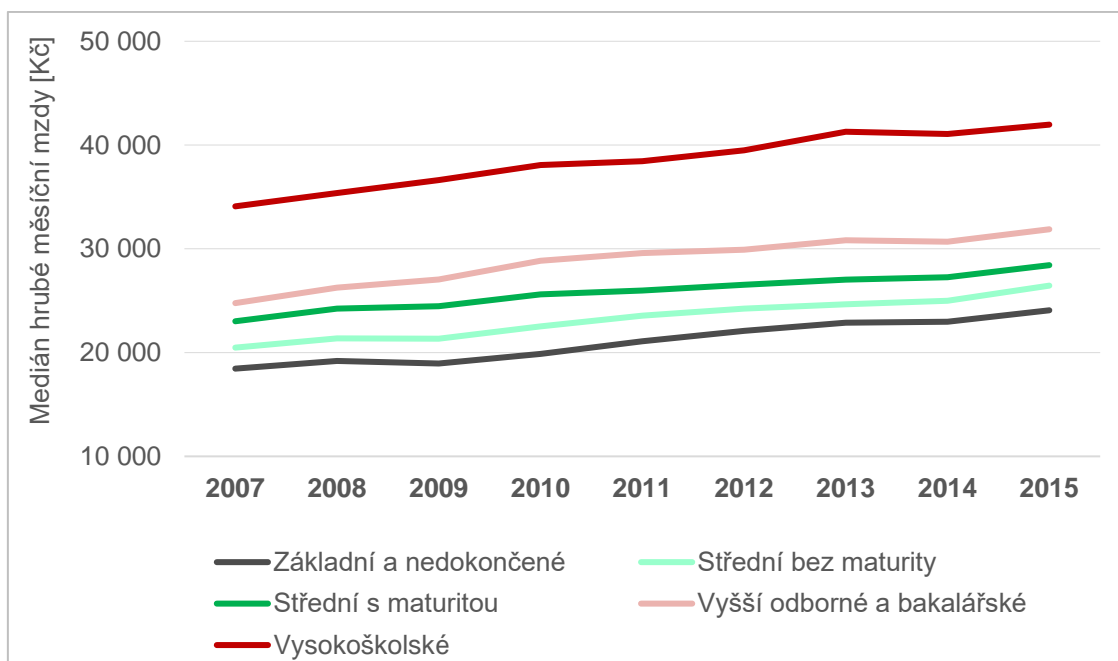
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Vývoj mezd podle vzdělání na panelu firem ukazuje obrázek 17. Výsledky potvrzují, že i v případě panelu firem hraje vzdělání velkou roli. V rámci panelu proto platí, že **s rostoucím vzděláním se zvyšuje i mzda**. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků v rámci panelu firem v Libereckém kraji téměř 42 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním přes 24 tis. Kč. Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil v rámci panelu firem téměř 18 tis. Kč. Ze srovnání s výsledky za mzdovou sféru v Libereckém kraji je zřejmé, že mzdy jsou v rámci panelu firem položené výše.

Kromě samotné úrovně odměňování stojí za povšimnutí i vývoj mezd podle pohlaví a vzdělání v rámci panelu firem. Vývoj mezd podle zmíněných znaků probíhá u panelu firem plynule a vyrovnaně (viz obrázky 16 a 17), zatímco u mzdové sféry dochází k větším či menším výkyvům (viz obrázky 13 a 14). Důvody změn mohou být dány odlišnou reakcí ekonomických subjektů na ekonomický vývoj, ale i změnami ve struktuře subjektů a/nebo zaměstnanců na úrovni celé ekonomiky.

Obrázek 17: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015

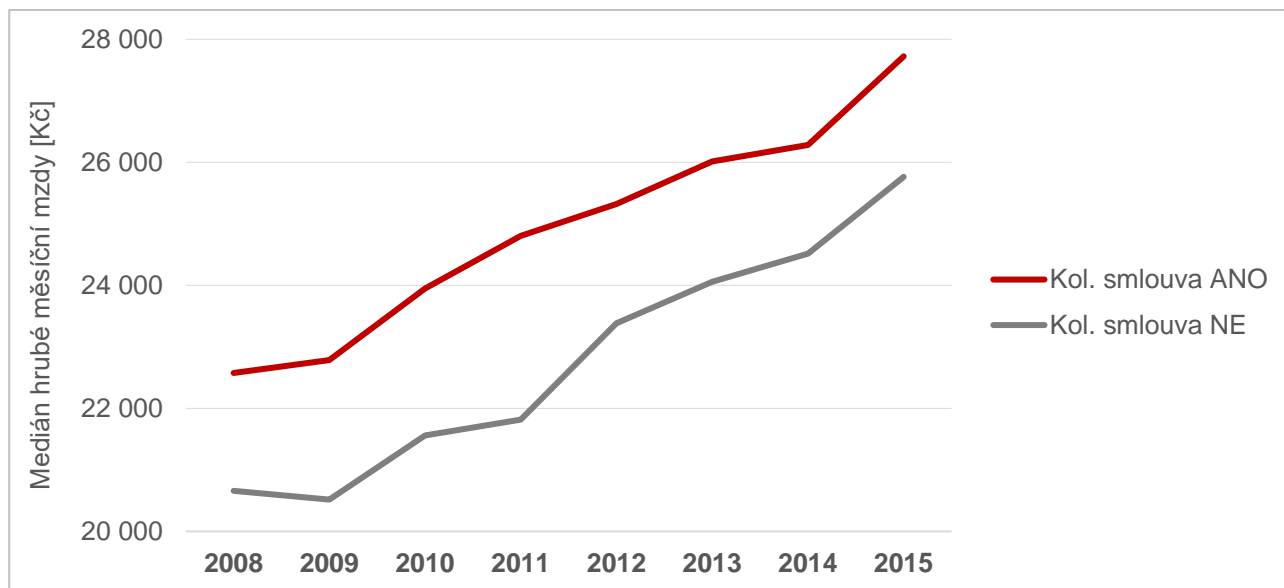


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

V rámci panelu firem byl kvantifikován i vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy. Výsledky na obrázku 18 ukazují, že v Libereckém kraji rostl **medián hrubé měsíční mzdy průměrným meziročním tempem** ve výši **3,0 % u subjektů s kolektivní smlouvou**, zatímco u subjektů **bez kolektivní smlouvy** bylo průměrné meziroční tempo růstu **3,2 %**. Medián hrubé měsíční mzdy tak vzrostl mezi rokem 2008 a 2015 o 23 % u subjektů s kolektivní smlouvou a o 25 % u ostatních subjektů. Úroveň mezd v subjektech bez kolektivní smlouvy se tak přibližuje úrovni mezd v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou, nicméně v roce 2015 byl rozdíl ve prospěch subjektů s kolektivní smlouvou ve výši 2 tis. Kč. Dodejme, že pro hlubší pochopení důvodů podobného vývoje by bylo nutné analyzovat strukturu ekonomických subjektů i v rámci panelu – velkou roli totiž může hrát např. i odvětvová struktura.

Obrázek 18: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivních smluv na panelu firem ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVI v příloze.

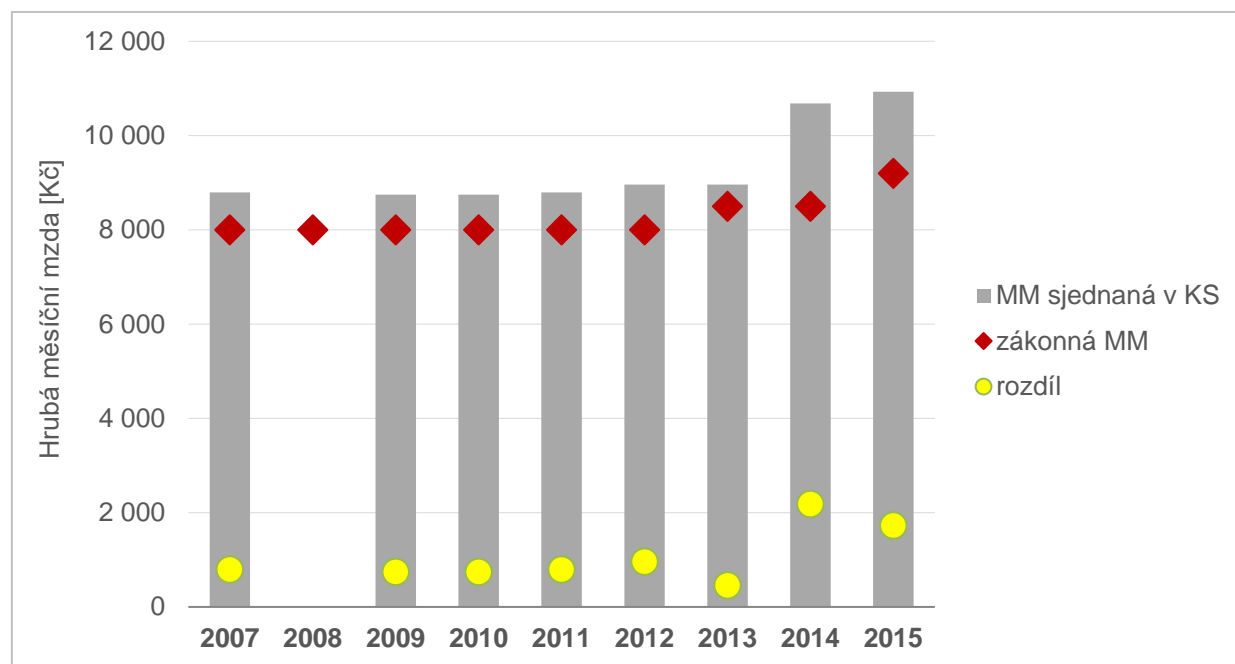
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře

Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují úroveň odměňování i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání ve mzdové oblasti v Libereckém kraji.

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. V Libereckém kraji byly během sledovaného období identifikovány podniky, ve kterých byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší minimální mzda**, než činil zákonný limit. **V roce 2007** byla podniková měsíční minimální mzda sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. **u 6,1 %** kolektivních smluv v kraji. V následujících letech tento podíl kolísal a **v roce 2015** činil **8,7 %**. Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou byl kvantifikován v roce 2014 (2 183 Kč), nejmenší rozdíl byl pak v roce 2013 (459 Kč) (viz obrázek 19).

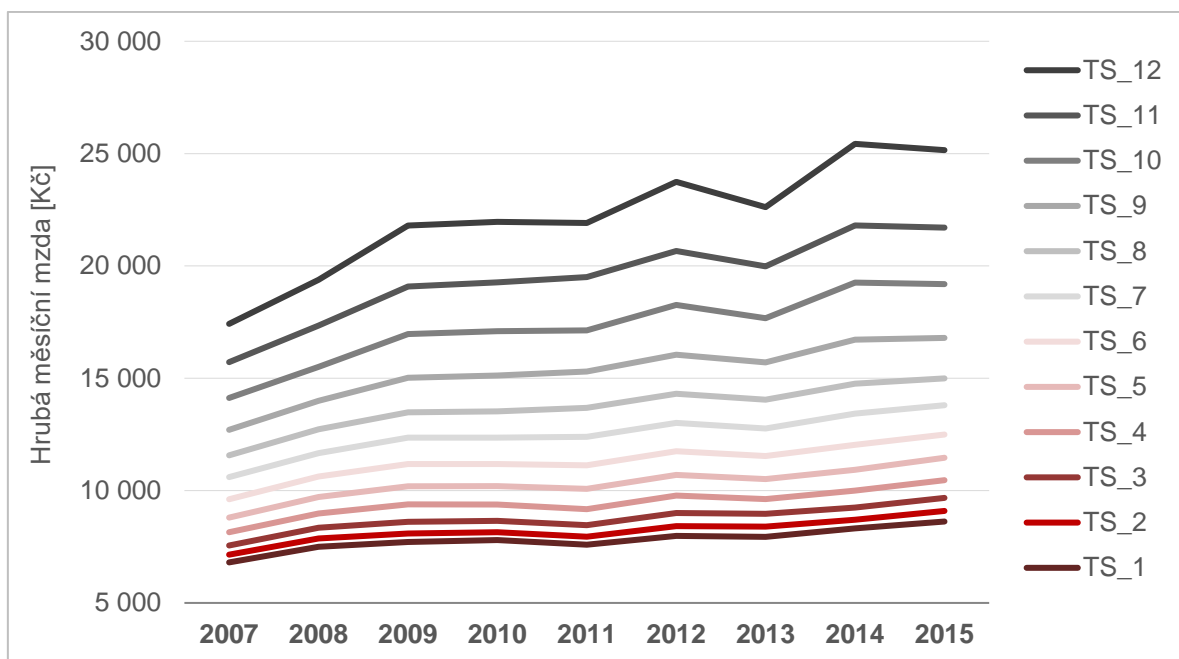
Obrázek 19: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVII v příloze. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Za rok 2008 není údaj publikovatelný z důvodu zachování anonymity respondentů. Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Úroveň mezd v jednotlivých podnicích pak ovlivňují kromě minimální mzdy i mzdové tarify, které do jisté míry zohledňují rozdílnost jednotlivých zaměstnání podle náročnosti. V Libereckém kraji byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, a proto je na obrázku 20 znázorněn vývoj měsíčních mzdových tarifů v **nejčastějším 12stupňovém tarifním systému**. Z obrázku je zřejmé, že se sjednávané mzdové tarify po většinu sledovaného období průběžně zvyšovaly. **Během období stagnace minimální mzdy rostly rychleji vyšší mzdové tarify**. Mezi roky 2007 a 2013 rostly nejnížší mzdové tarify průměrným meziročním tempem ve výši 3 %, zatímco meziroční tempo růstu nejvyšších mzdových tarifů přesáhlo 4 %. V posledních dvou letech se však průměrný růst nejnížších i nejvyšších mzdových tarifů vyrovnává a osciluje mezi 3 a 4 % ročně. Lze tedy říci, že v Libereckém kraji je **v posledních letech patrný důraz na zapracování nové úrovně zákonné minimální mzdy** do sjednávanych mzdových tarifů.

Obrázek 20: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVIII v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

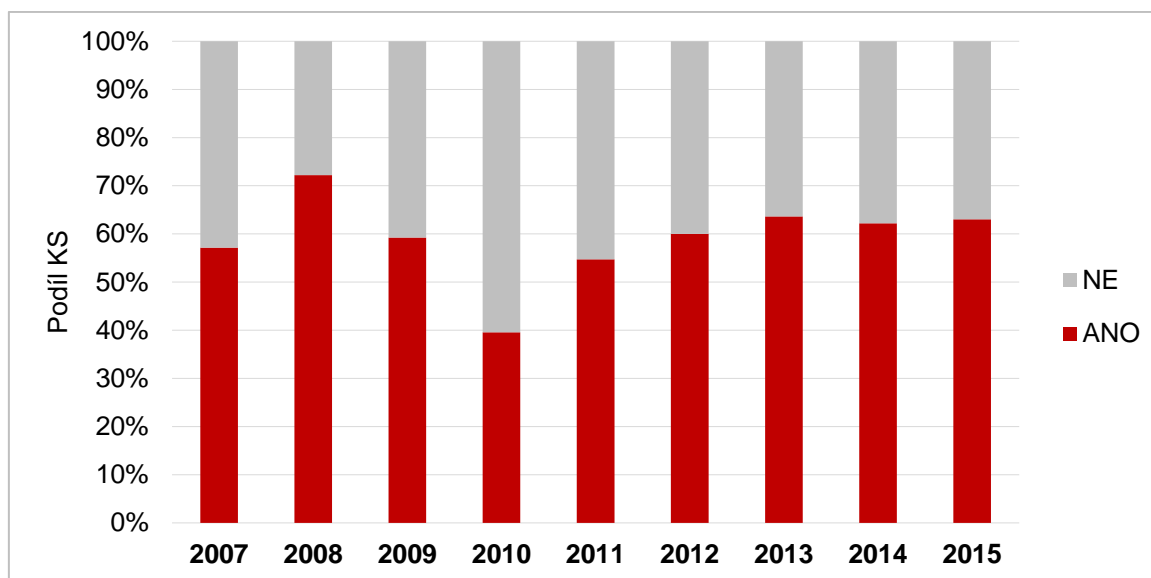
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy v Libereckém kraji zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývala v průměru více než **polovina kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 21). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl v Libereckém kraji sjednán formou:

- zvýšení mzdových tarifů (48 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (22 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (2 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (2 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (2 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána v 11 % kolektivních smluv v Libereckém kraji. Celkem 4 % smluv dále zohledňovala i vazbu vývoje mezd na ekonomické podmínky společnosti, která kolektivní smlouvu uzavřela.

Z obrázku 21 je rovněž patrné, že vývoj podílu kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem **ovlivňuje ekonomický cyklus**. V období, kdy dosáhla česká ekonomika svého dna, poklesl z pochopitelných důvodů i podíl kolektivních smluv, kde byl sjednáván mzdový vývoj. Tento pokles se nejvíce projevil v roce 2010.

Obrázek 21: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015



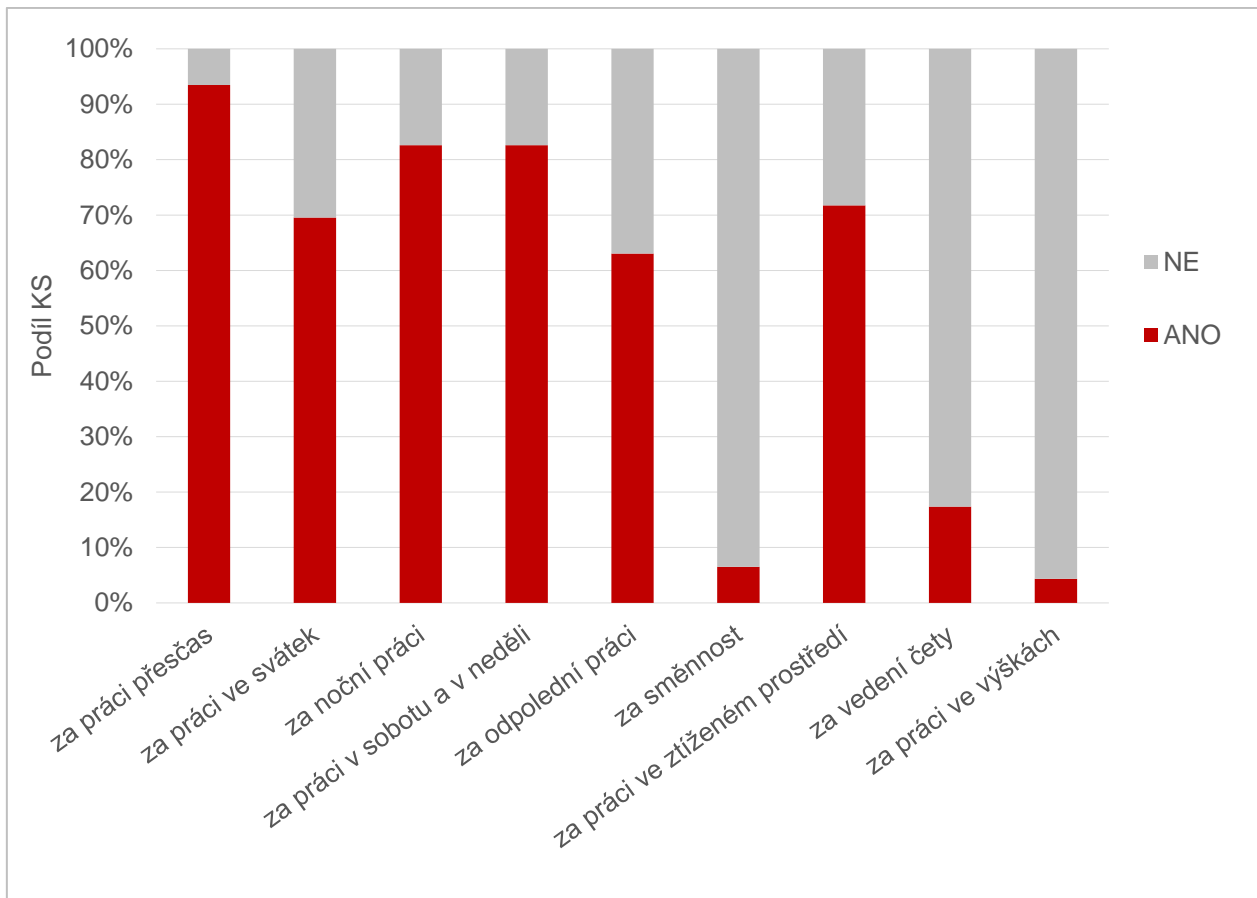
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIX v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V roce 2015 byly v Libereckém kraji **nejčastěji** sjednávány příplatky **za práci přesčas** (93 % kolektivních smluv), **za noční práci** (83 % kolektivních smluv) a **za práci v sobotu a neděli** (83 % kolektivních smluv). Častěji byly sjednávány i příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí (72 % kolektivních smluv), za práci ve svátek (70 % kolektivních smluv) a za odpolední práci (63 % kolektivních smluv). Ostatní příplatky byly v Libereckém kraji sjednávány v omezené míře (viz obrázek 22).

Ve srovnání s podíly kolektivních smluv na úrovni České republiky je zřejmé, že v Libereckém kraji byly častěji sjednávány příplatky za odpolední práci a za práci ve ztíženém prostředí. Naopak méně často byly sjednávány příplatky za práci ve výškách, za směnnost či za práci ve svátek.

Obrázek 22: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky ve mzdové sféře v Libereckém kraji v roce 2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XX v příloze.

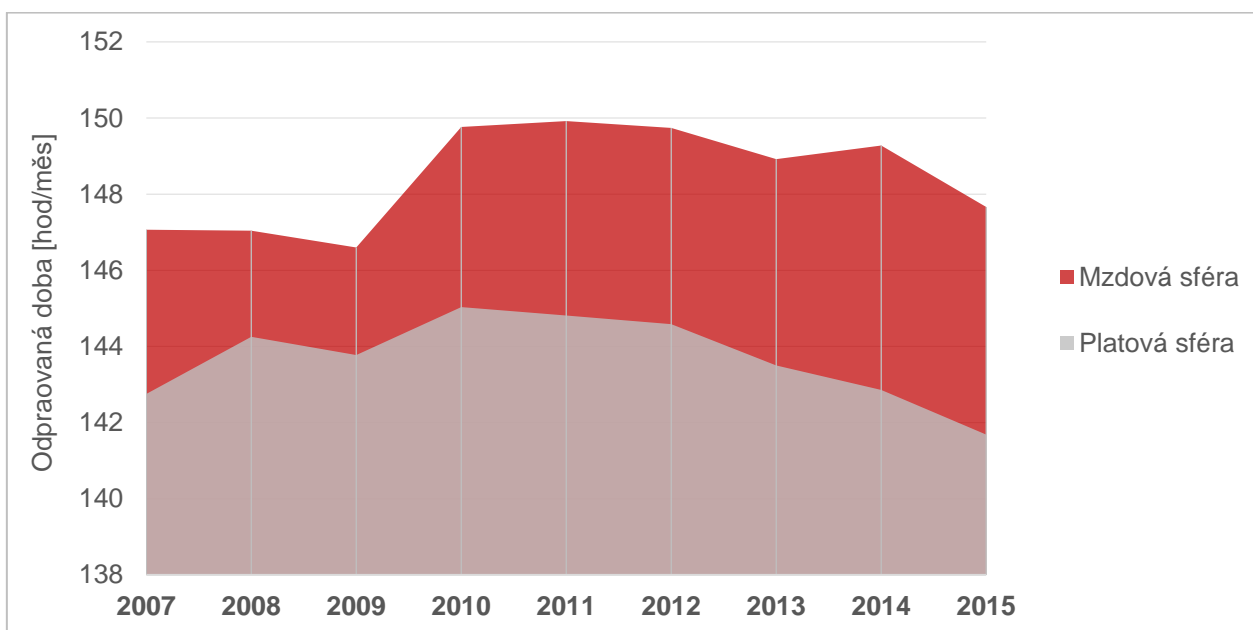
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

3 Pracovní doba

O aktuální situaci na trhu práce nevypovídá jen úroveň odměňování, ale i objem odpracované doby. **Odpracovaná doba** je mj. i **důležitým indikátorem ekonomického vývoje**, neboť umožňuje v předstihu podchytit obrat ve vývoji ekonomiky – ať v pozitivním, či negativním smyslu. Situace na trhu práce v Libereckém kraji v oblasti odměňování byla nastíněna v předchozí kapitole. Cílem této kapitoly bude proto nabídnout pohled z druhé strany, tj. z hlediska odpracované doby či absence v práci.

Vývoj průměrné odpracované doby v Libereckém kraji v letech 2007-2015 ukazuje obrázek 23. Z obrázku je patrné, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali** průměrně ve sledovaném kraji **méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. V roce 2015 odpracovali zaměstnanci mzdové sféry průměrně 148 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 142 hodin měsíčně. Zaměstnanci platové sféry tak odpracovali v roce 2015 o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci mzdové sféry.

Obrázek 23: Průměrná odpracovaná doba podle sfér v Libereckém kraji v letech 2007-2015

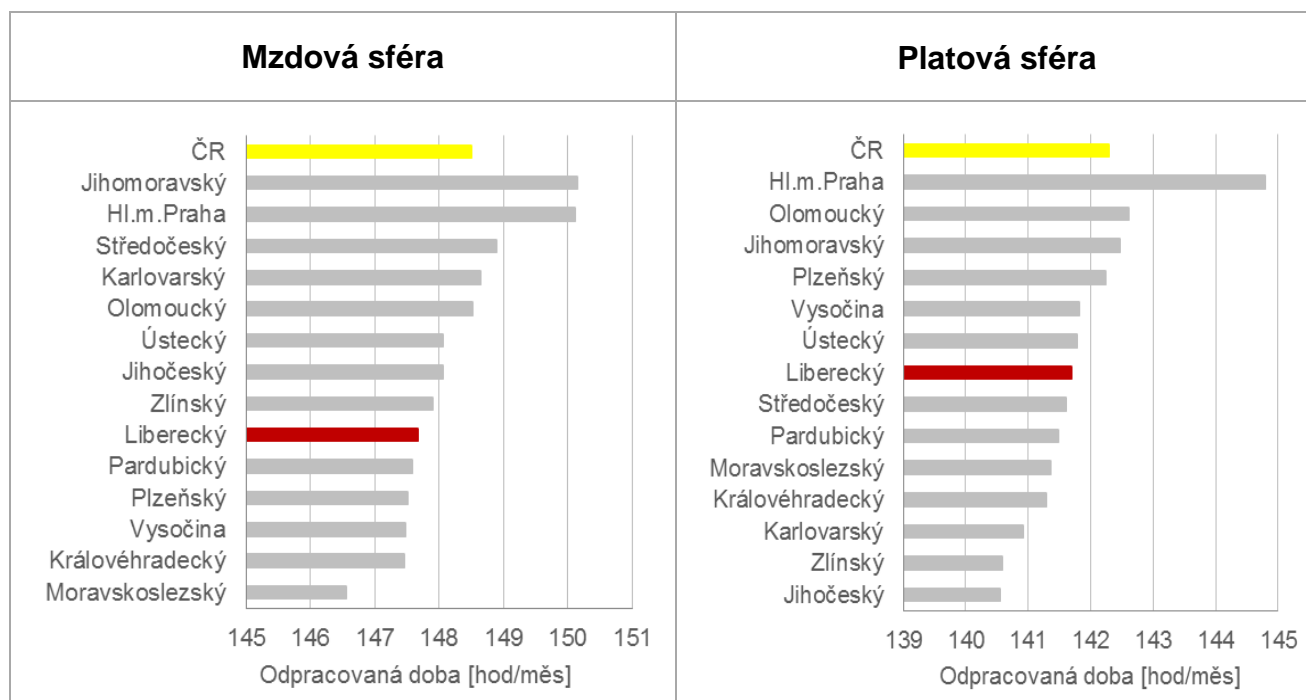


Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXII v příloze.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska vývoje odpracované doby je zřejmé, že **ve mzdové sféře reaguje odpracovaná doba velmi rychle na aktuální situaci** v ekonomice. V roce 2009 totiž došlo ve mzdové sféře k mírnému výkyvu průměrné odpracované doby směrem dolů, což souviselo nepochybně s útlumem ekonomické činnosti z důvodu ekonomické krize. Oživení ekonomiky se pak ve mzdové sféře v pozdějších letech projevilo nárůstem průměrného počtu odpracovaných hodin. Reakce platové sféry na ekonomický vývoj nebyla z hlediska odpracované doby tak výrazná. Nárůst průměrné odpracované doby v platové sféře kolem roku 2010 může být způsoben mj. i vyšším zatížením úřadů státní správy, které musely řešit nejen strukturální problémy spojené s ekonomickou krizí, ale i problémy spojené s nárůstem počtu nezaměstnaných. Od roku 2011 odpracovaná doba v platové sféře klesá, přičemž v roce 2014 byl zaznamenán největší rozdíl v počtu odpracovaných hodin mezi oběma sférami (6,4 hodiny měsíčně).

Postavení kraje z hlediska rozsahu odpracované doby v rámci České republiky ukazuje obrázek 24. V porovnání s ostatními kraji se Liberecký kraj co do počtu odpracovaných hodin řadí na 9. místo ve mzdové sféře a na 7. místo ve sféře platové. V obou sférách tedy **zaměstnanci odpracovali** v roce 2015 měsíčně **méně hodin** než průměrný zaměstnanec v České republice.

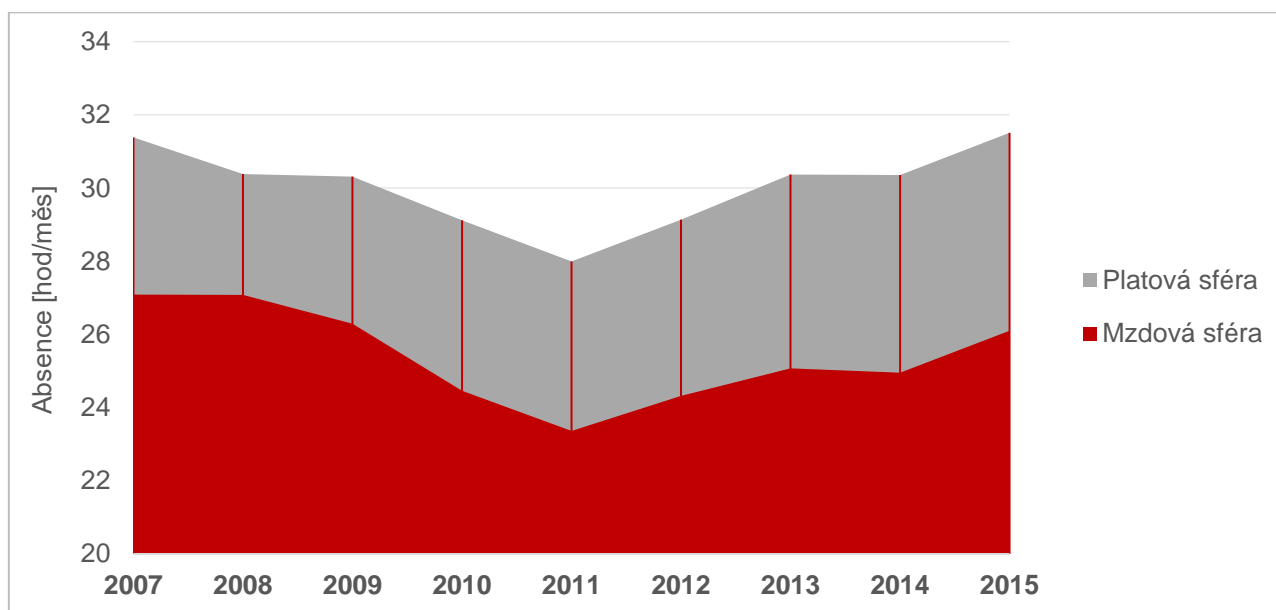
Obrázek 24: Průměrná odpracovaná doba v Libereckém kraji v roce 2015 ve srovnání s ostatními kraji



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Kromě odpracované doby se často sleduje i úroveň absence zaměstnanců. **Celková absence v práci** je v Libereckém kraji **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně 31,5 hodiny měsíčně. Ve mzdové sféře zameškali zaměstnanci 26,1 hodiny měsíčně, tj. o 5,4 hodiny měsíčně méně než zaměstnanci platové sféry (viz obrázek 25). Tento rozdíl vyplývá především z vyššího podílu placené absence v platové sféře.

Obrázek 25: Vývoj celkové absence podle sfér v Libereckém kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIII v příloze. Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Podobně jako v kapitole týkající se odměňování bude i zde sledován vývoj pracovní doby podle různých hledisek. Hlavní pozornost bude věnována úrovni odpracované doby a absence ve mzdové sféře, a to podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy. Všechna hlediska budou zkoumána jak v rámci celé mzdové sféry v Libereckém kraji, tak na panelu ekonomických subjektů. Poslední část kapitoly bude věnována ujednáním v podnikových kolektivních smlouvách, která se týkala pracovní doby.

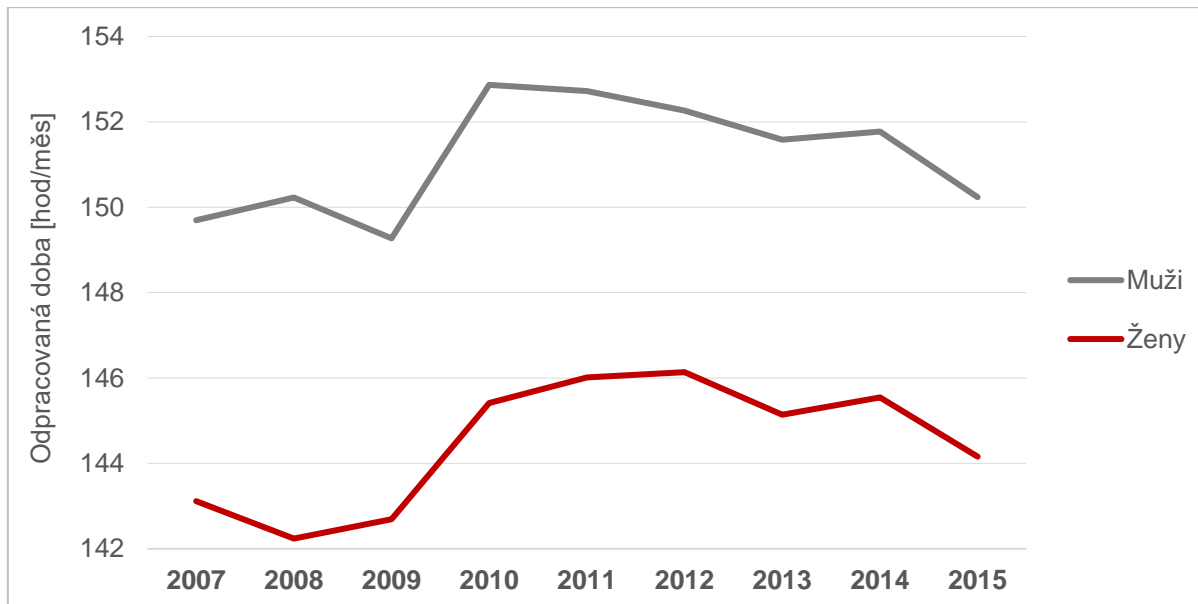
3.1 Mzdová sféra České republiky

Odpracovaná doba i absence je v Libereckém kraji ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnanců přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

ODPRACOVANÁ DOBA

Z hlediska pohlaví odpracují **ve mzdové sféře v Libereckém kraji** průměrně **vyšší počet hodin muži** ve srovnání se ženami (viz obrázek 26). V roce 2015 odpracovali muži měsíčně průměrně 150 hodin, tj. o 6 hodin měsíčně více než ženy. Na základě tohoto výsledku lze usuzovat, že v Libereckém kraji věnují muži práci více prostoru než ženy, což se – spolu s dalšími faktory – projevuje i v jejich vyšším podílu na řídicích pozicích.

Obrázek 26: Odpracovaná doba podle pohlaví ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015



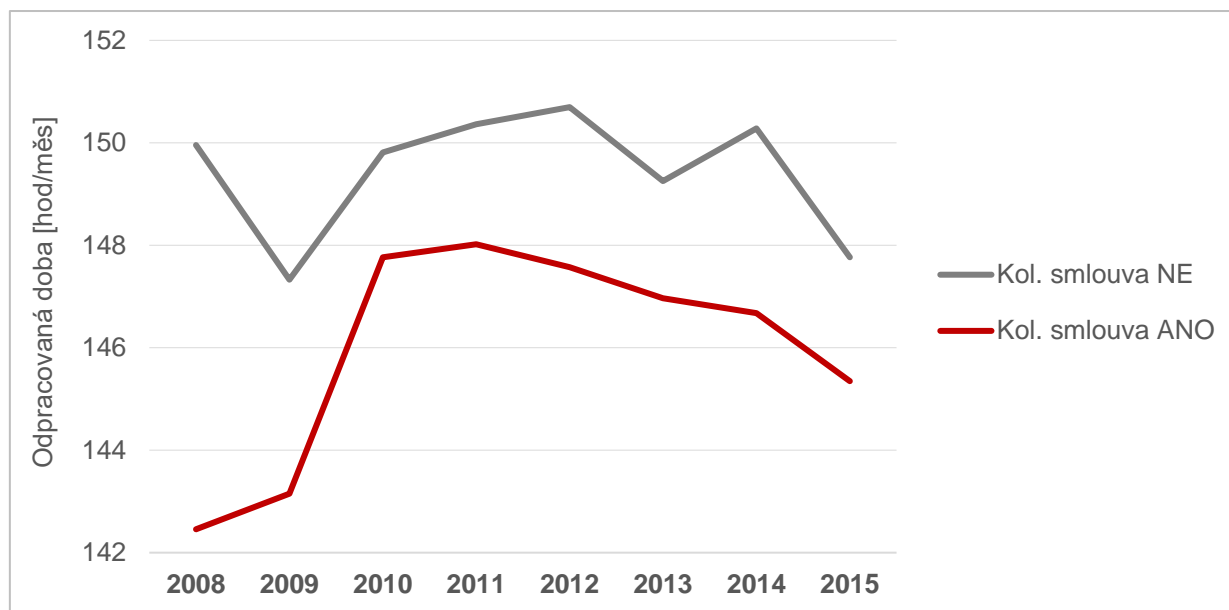
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska odpracované doby hraje v Libereckém kraji velkou roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** v subjektech s **uzavřenou kolektivní smlouvou** odpracovali v roce

2015 měsíčně v průměru **145 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy téměř 148 hodin** měsíčně, tj. průměrně o necelé 3 hodiny měsíčně více.

Obrázek 27: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015



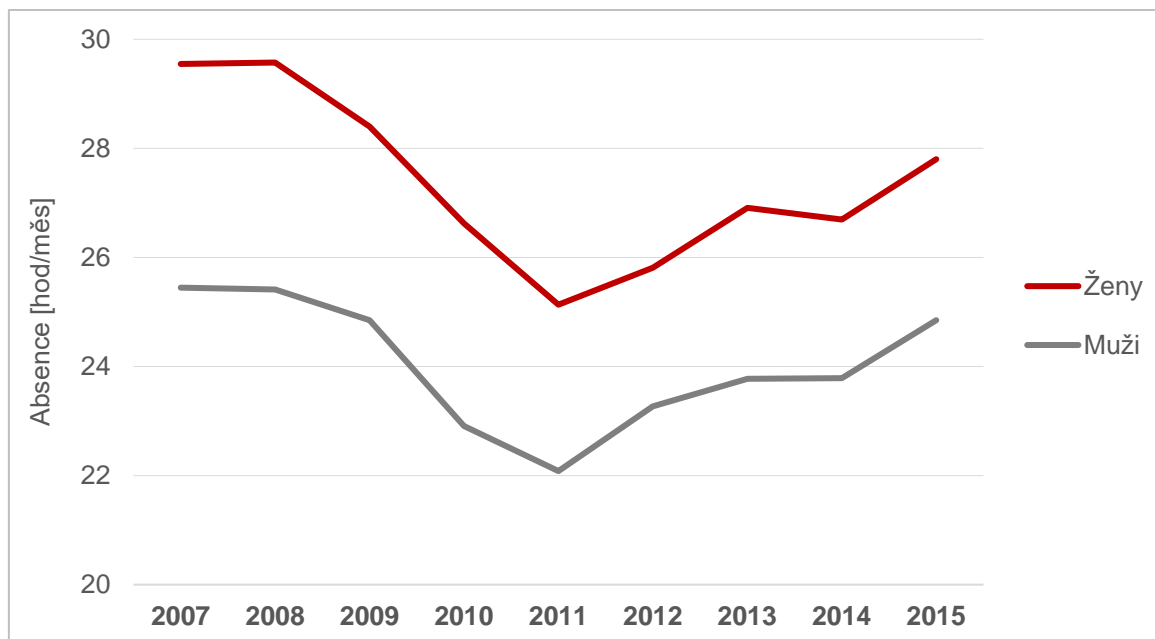
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ABSENCE

Z hlediska celkové absence výsledky naznačují, že pohlaví hraje velkou roli stejně jako u odpracované doby. **U žen** byla v Libereckém kraji po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů (viz obrázek 28). V roce 2015 strávily ženy absencí průměrně 28 hodin měsíčně, zatímco muži 25 hodin, tj. o 3 hodiny méně než ženy.

Obrázek 28: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015

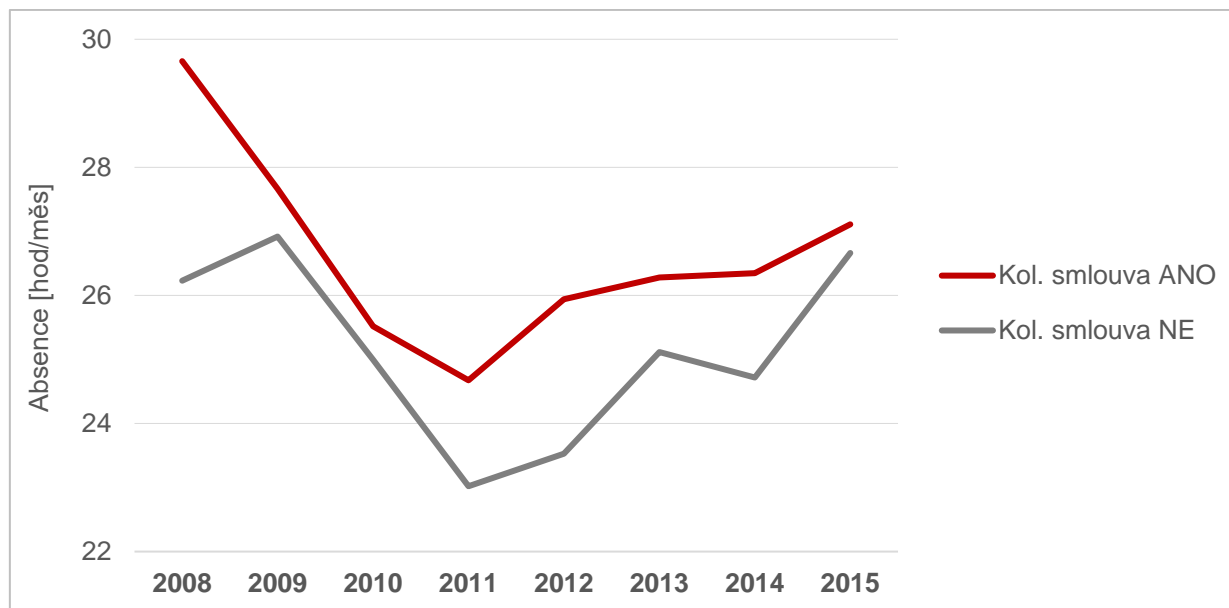


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky dále ukazují, že v Libereckém kraji byla **celková průměrná absence za sledované období vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou** (viz obrázek 29). V roce 2015 byla vykázána průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 27,1 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 26,7 hodin. Důvodem může být mj. i odlišný rozsah placené absence v těchto subjektech. Obrázek 30 totiž ukazuje, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou tráví měsíčně v průměru o téměř 2 hodiny více dovolenou než ostatní zaměstnanci.

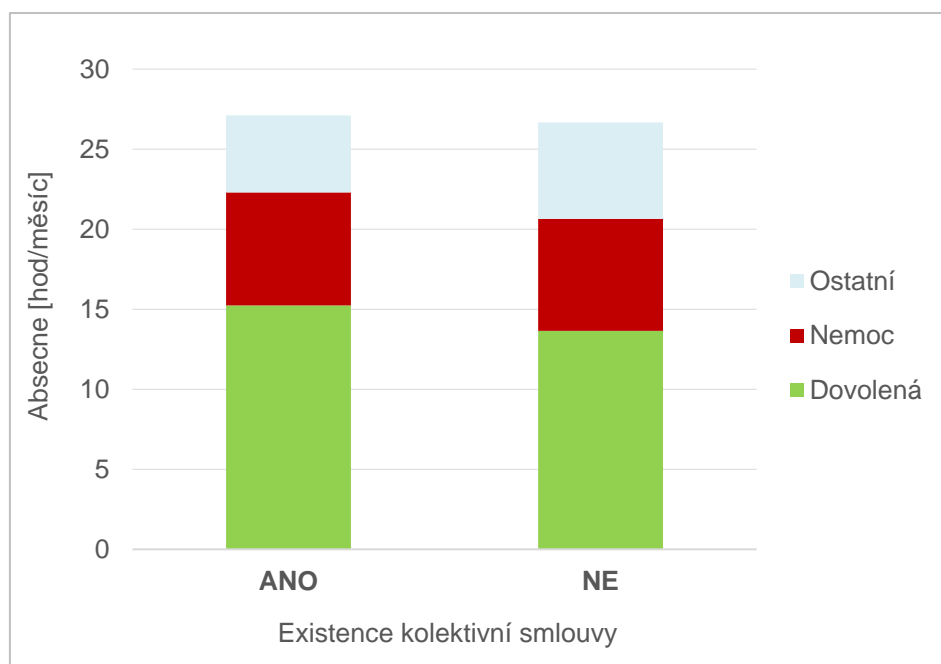
Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVIII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Obrázek 30: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v Libereckém kraji v roce 2015

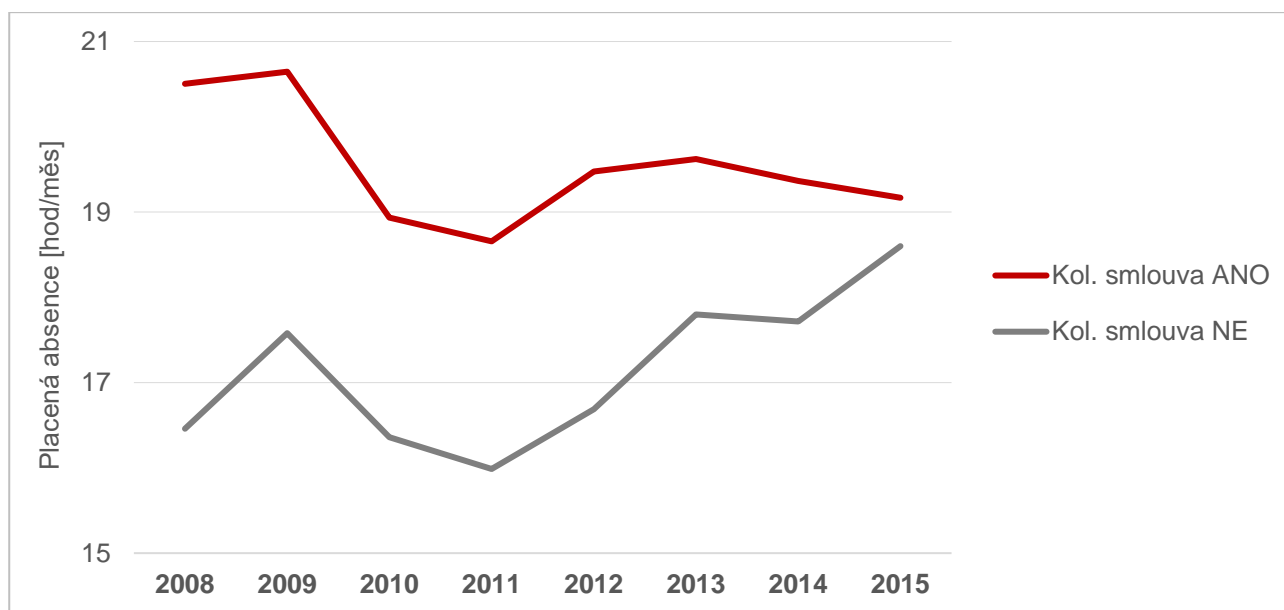


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVI v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Jak bylo uvedeno výše, úroveň celkové absence ovlivňuje míra placené absence. V případě placené absence nemusí zaměstnanci kalkulovat s výpadkem příjmu jako v případě neplacené absence. Jak bude ukázáno v poslední části této kapitoly, subjekty pokryté kolektivní smlouvou poskytují svým zaměstnancům náhradu mzdy i v případech, kdy jim to zákon přímo nenařizuje. Díky tomu byla dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 31). V roce 2015 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenou absenci v rozsahu 19,2 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18,6 hodin měsíčně (tj. o 0,6 hodiny měsíčně méně). Na začátku sledovaného období, tj. v roce 2008 byl tento rozdíl významnější (4 hodiny měsíčně), nicméně se postupně snižoval až pod hranici 1 hodiny v roce 2015.

Obrázek 31: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIX v příloze.

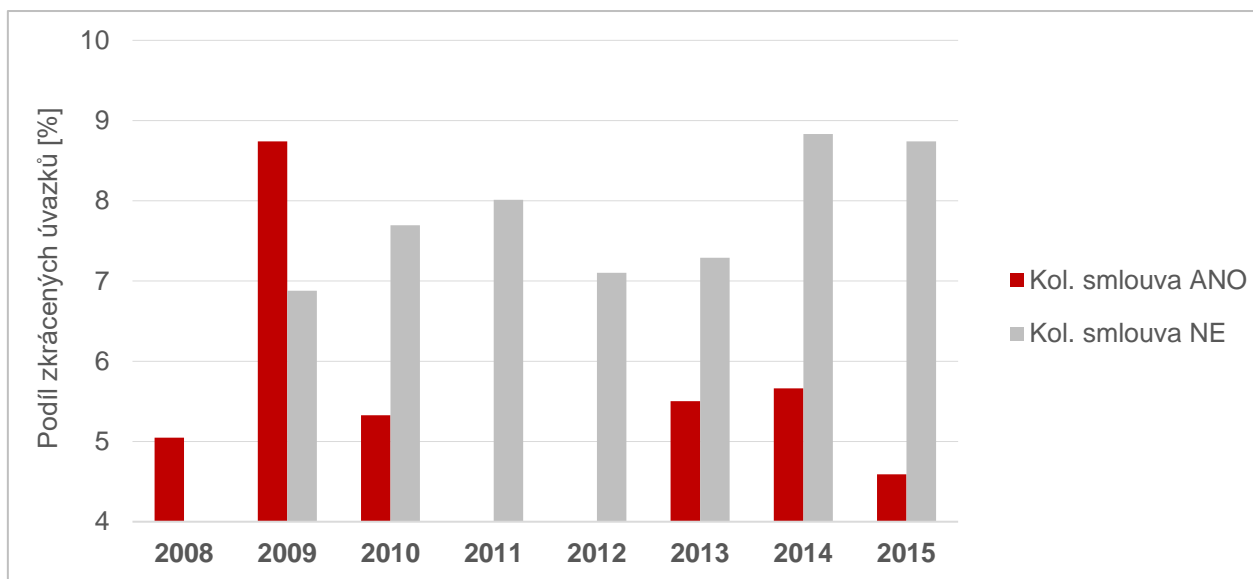
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

S délkou pracovní doby souvisí i četnost využívání zkrácených úvazků. Výsledky ukazují, že v Libereckém kraji jsou v posledních letech **zkrácené úvazky využívány častěji u subjektů, které nejsou pokryty kolektivní smlouvou**. U subjektů bez kolektivní smlouvy

činil podíl zkrácených úvazků 9 % v roce 2015, zatímco u subjektů s kolektivní smlouvou necelých 5 %.

Obrázek 32: Využívání zkrácených úvazků ve mzdové sféře podle existence kolektivní smlouvy v Libereckém kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXX v příloze. V letech 2008, 2011 a 2012 nesplňují údaje ve všech kategoriích publikační kritéria.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

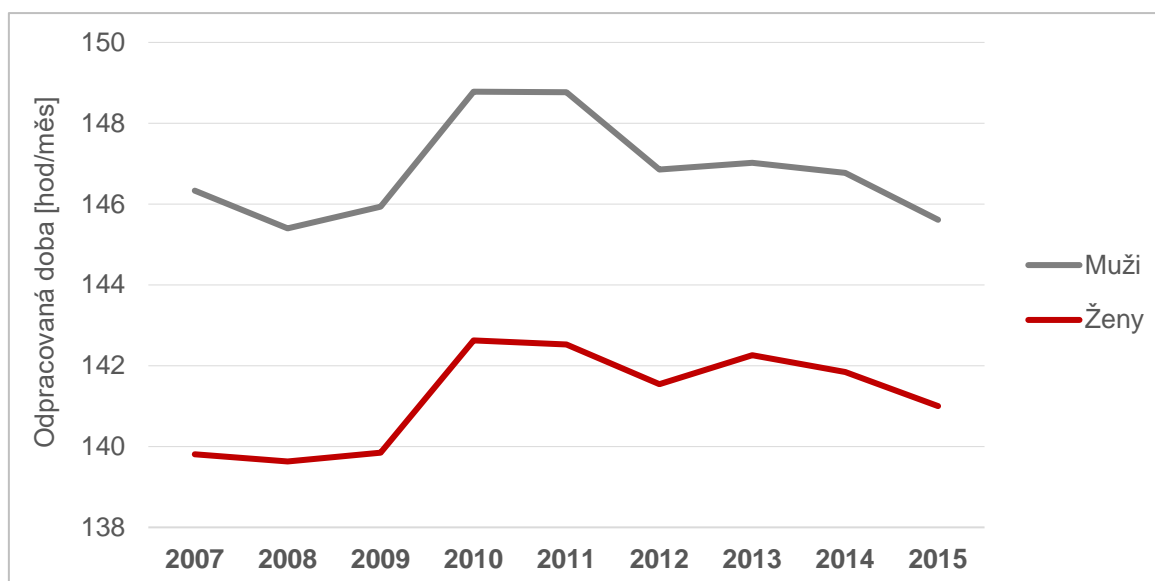
Výsledky z hlediska odpracované doby mohou být – stejně jako u odměňování – ovlivněny nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období. Tento soubor (tzv. **panel**) je tvořen **ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci**.

ODPRACOVANÁ DOBA

V rámci panelu firem se u odpracované doby projevují rozdíly z hlediska pohlaví (viz obrázek 33). **Muži odpracovali i u panelových firem v Libereckém kraji průměrně větší**

počet hodin než ženy. V roce 2015 odpracovali muži průměrně téměř 146 hodin měsíčně, zatímco ženy 141 hodin (tj. o 5 hodin méně). Rozdíl mezi pohlavími je v Libereckém kraji v rámci panelu firem nižší než rozdíl mezi pohlavími na úrovni celé mzdové sféry v tomto kraji. Obě pohlaví však v rámci panelu odpracovala průměrně méně hodin než zaměstnanci celé mzdové sféry ve sledovaném kraji.

Obrázek 33: Průměrná odpracovaná doba podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2007-2015

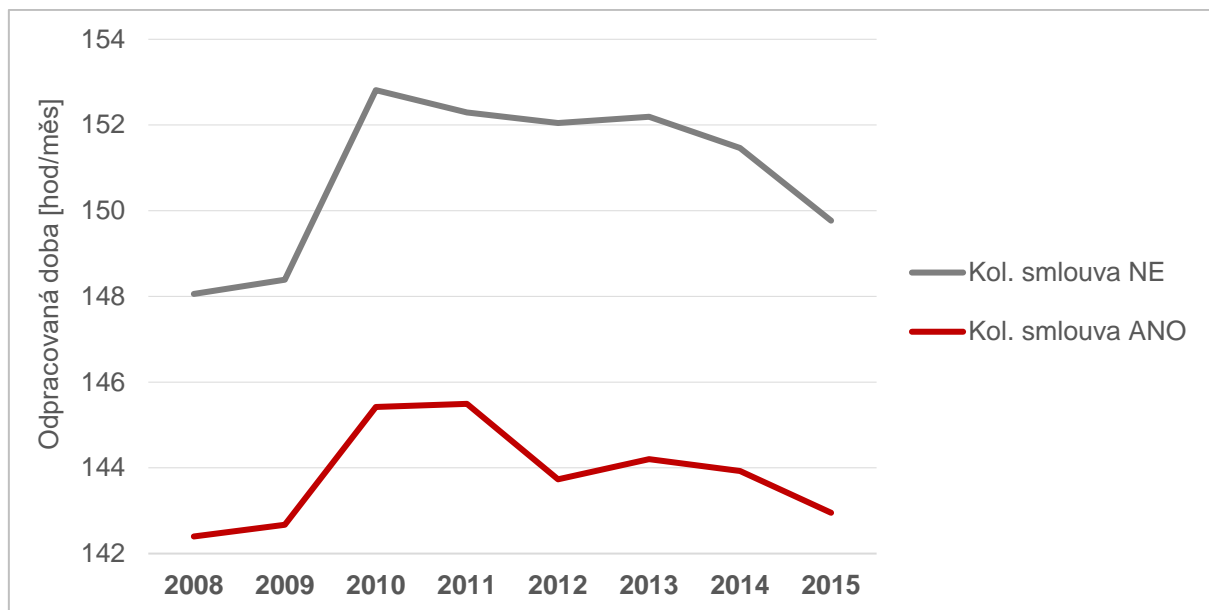


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXI v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Stejně jako ve mzdové sféře hraje i v rámci panelu roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** subjektů, které byly **pokryty kolektivní smlouvou**, **pracovali** během sledovaného období **průměrně o 7 hodin méně** než zaměstnanci ostatních subjektů (viz obrázek 34). V roce 2015 odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou průměrně 143 hodin měsíčně, zatímco ostatní zaměstnanci 150 hodin. Rozdíl mezi oběma skupinami činí průměrně 7 hodin měsíčně ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou. Ve srovnání s celou mzdovou sférou v Libereckém kraji je u tohoto hlediska patrná nižší úroveň odpracované doby u zaměstnanců, na které se vztahuje kolektivní smlouva. Oproti tomu zaměstnanci subjektů, které nebyly pokryty kolektivní smlouvou, v rámci panelu odpracovali v některých letech průměrně více hodin než zaměstnanci celé mzdové sféry.

Obrázek 34: Průměrná odpracovaná doba podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2008-2015



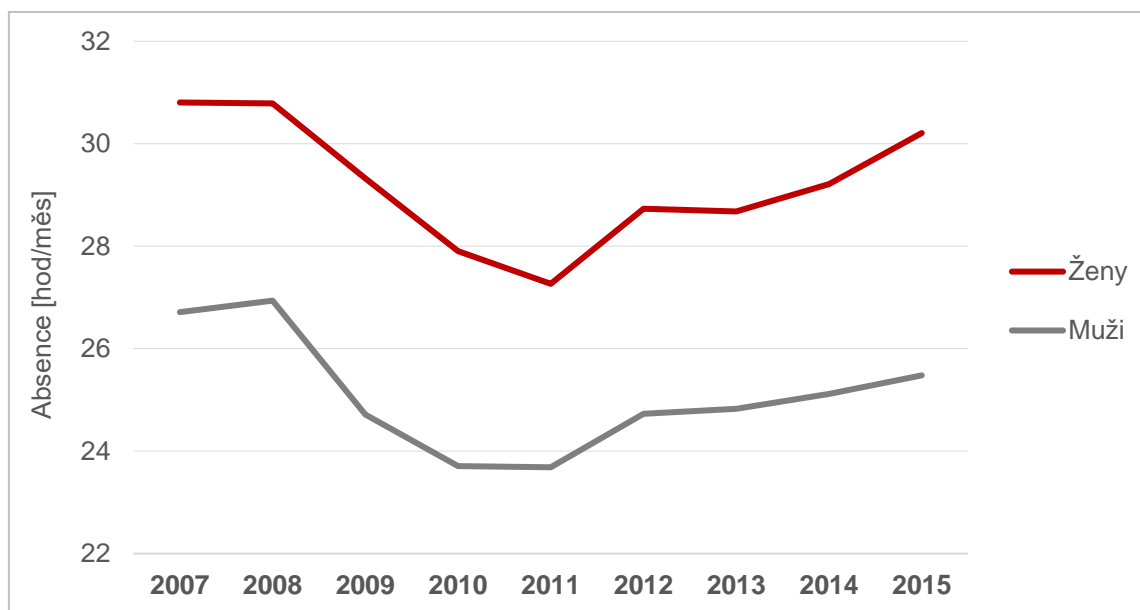
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ABSENCE

Úroveň celkové absence je v rámci panelu firem v Libereckém kraji vyšší než ve mzdové sféře v tomto kraji. Z hlediska pohlaví je i v rámci panelu zachován rozdíl mezi pohlavími, neboť **u žen je absence vyšší** než u mužů (viz obrázek 35). V roce 2015 byla u žen vykázána průměrná absence ve výši 30 hodin měsíčně, zatímco u mužů 25 hodin. Rozdíl mezi pohlavími ve výši 5 hodin je tak o 2 hodiny vyšší než rozdíl mezi pohlavími ve mzdové sféře.

Obrázek 35: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2007-2015



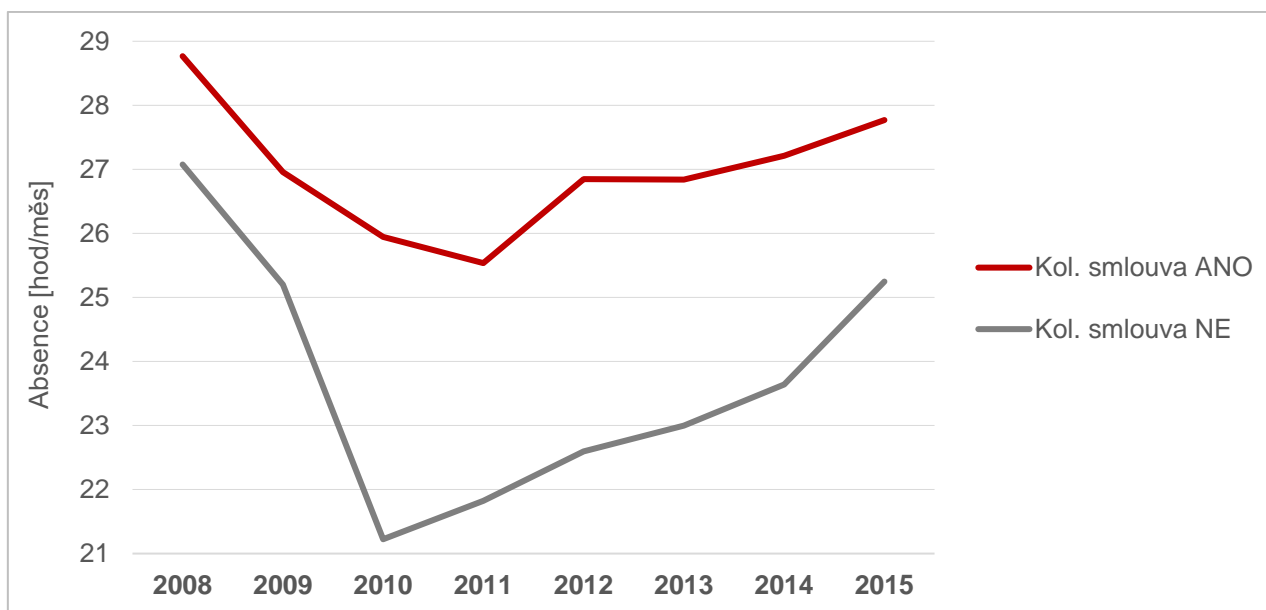
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Průměrná měsíční absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byla v rámci panelu firem vyšší než absence zaměstnanců, jichž se kolektivní smlouva netýkala (viz obrázek 36). V roce 2015 činila průměrná absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 28 hodin měsíčně a u ostatních zaměstnanců 25 hodin. Rozdíl ve výši 3 hodin ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou v rámci panelu je vyšší než rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou v celé mzdové sféře v Libereckém kraji.

Stejně jako v celé mzdové sféře v Libereckém kraji existují i v rámci panelu firem drobné **rozdíly ve struktuře celkové absence** (viz obrázek 37). **Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** stráví v průměru více než **15 hodin měsíčně na dovolené**, zatímco **ostatní zaměstnanci** pouze necelých **14 hodin**. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou činí v rámci panelu firem z hlediska dovolené průměrně 1,6 hodiny za měsíc. Nemocí strávili v roce 2015 zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou o 0,2 hodiny méně (7,4 hodiny měsíčně) než ostatní zaměstnanci (7,6 hodiny měsíčně).

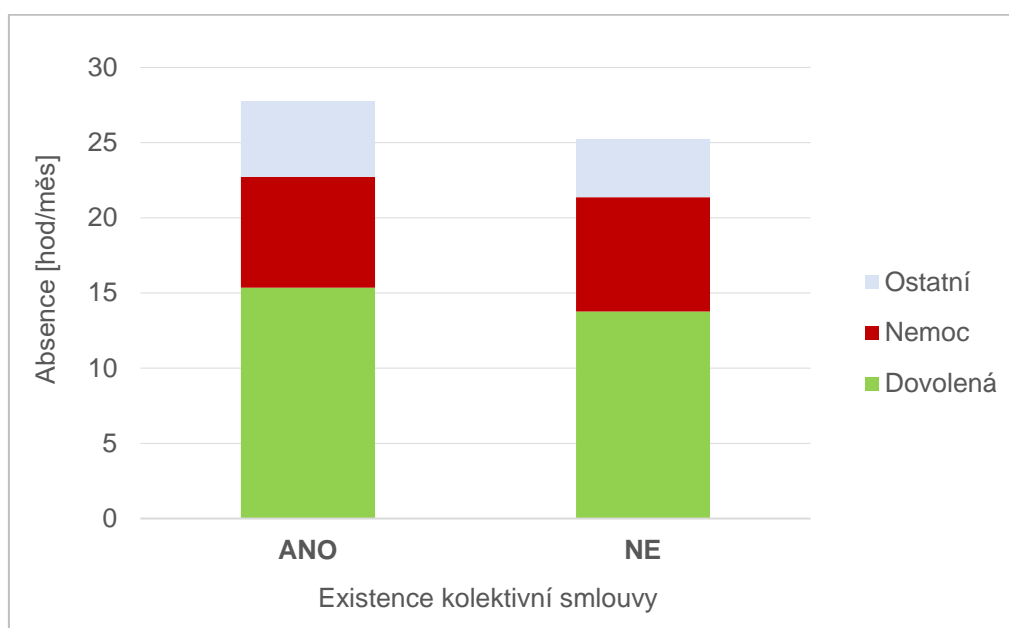
Obrázek 36: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Obrázek 37: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v roce 2015

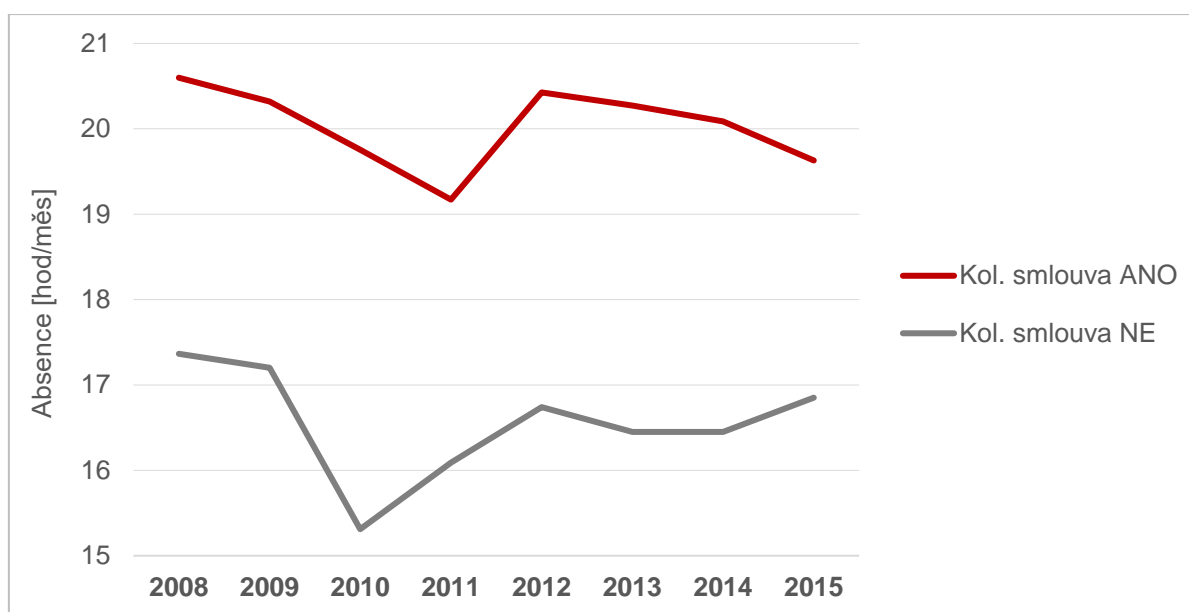


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky v rámci panelu firem rovněž potvrzují, že je v **Libereckém kraji** dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 38). V roce 2015 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou v rámci panelu firem placenou absenci v rozsahu téměř 20 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou téměř 17 hodin měsíčně (tj. o 3 hodiny měsíčně méně).

Obrázek 38: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Libereckém kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVI v příloze.

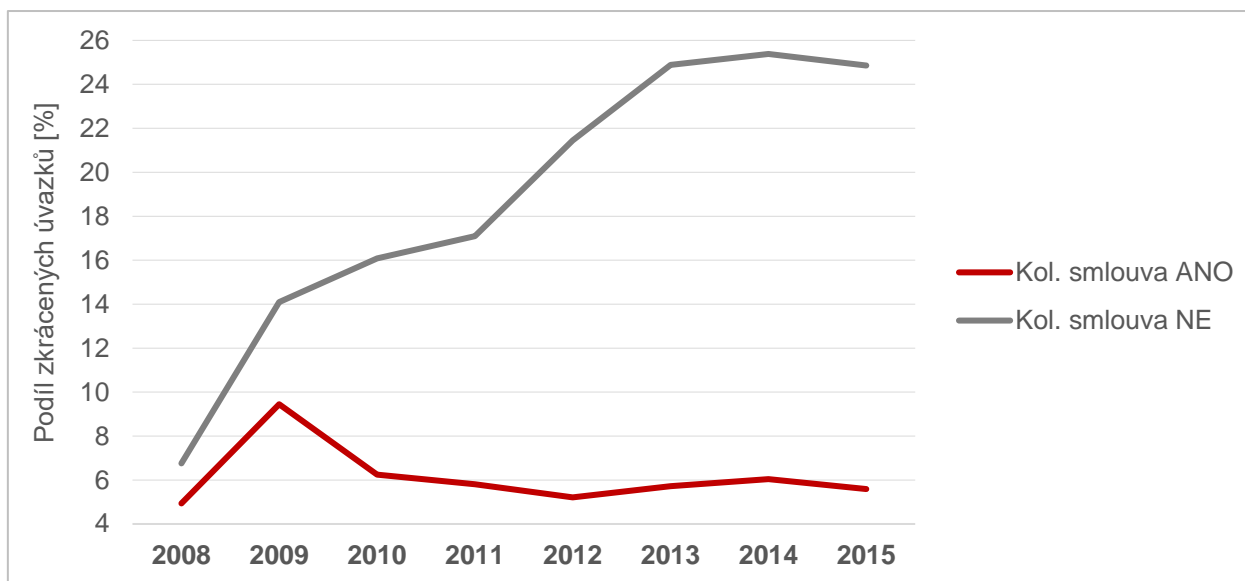
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

Posledním hlediskem, které bylo v rámci mzdové sféry zkoumáno, byla existence zkrácených úvazků. **V rámci panelu firem využívala zkrácené úvazky** v posledních letech sledovaného období **téměř čtvrtina zaměstnanců, kteří nebyli pokryti kolektivní smlouvou**. V subjektech **pokrytých kolektivní smlouvou** se podíl zkrácených úvazků pohybuje v posledních letech kolem **6 %**. Důvodem rozdílů mezi oběma skupinami zaměstnanců je relativně nízký počet zaměstnanců, kteří v rámci panelu nejsou pokryti kolektivní smlouvou. V tomto případě se tak může projevat silně odvětvová struktura

subjektů zahrnutých do panelu firem i rozdílné fáze životního cyklu daných subjektů (tj. zda se jedná o rostoucí subjekt nebo subjekt v útlumu).

Obrázek 39: Využívání zkrácených úvazků ve mzdové sféře v rámci panelu firem podle existence kolektivní smlouvy v Libereckém kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře

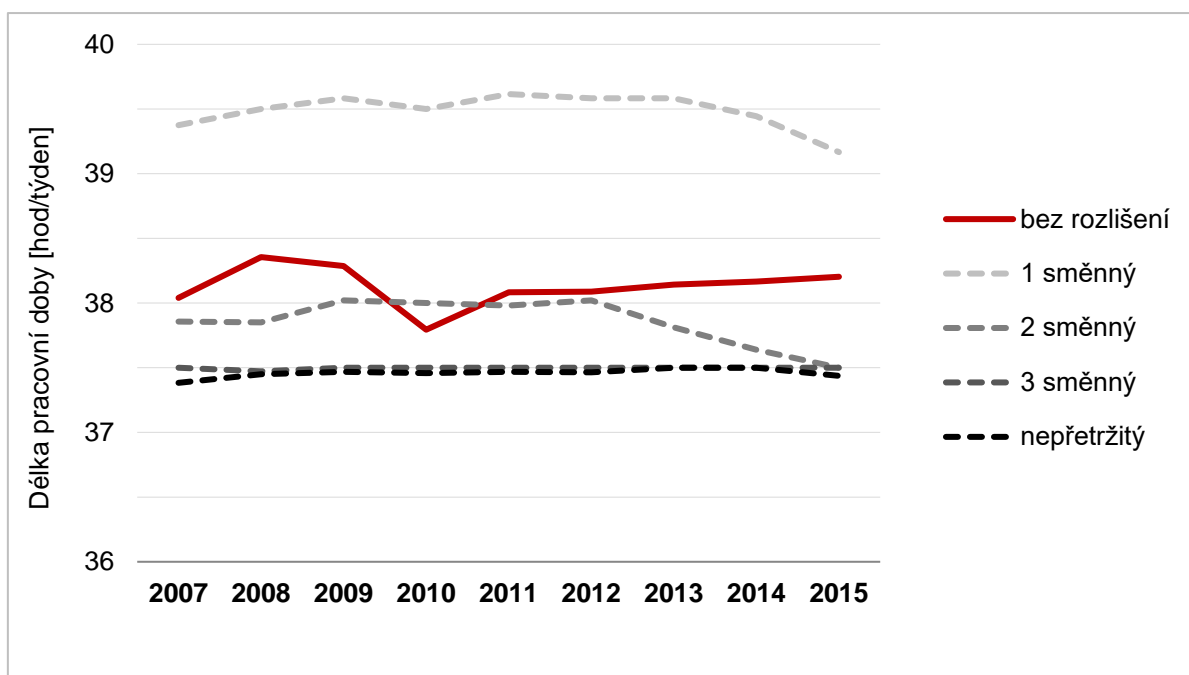
Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují celkovou odpracovanou dobu a strukturu absence i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání z hlediska pracovní doby v Libereckém kraji.

Pracovní dobou se v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednávána v 89 % smluv. Jak ukazuje obrázek 40, **délka pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách byla v průměru nižší než zákonem stanovená maximální hranice**. V roce 2015 byla sjednávána týdenní pracovní doba v Libereckém kraji průměrně:

- 38,2 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 1,8 hodin týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem),

- 39,2 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,8 hodin týdně méně),
- 37,5 hodin v 2směnném pracovním režimu (tj. o 1,25 hodin méně),
- 37,5 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. jako zákonný limit),
- 37,4 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,1 hodiny méně).

Obrázek 40: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015

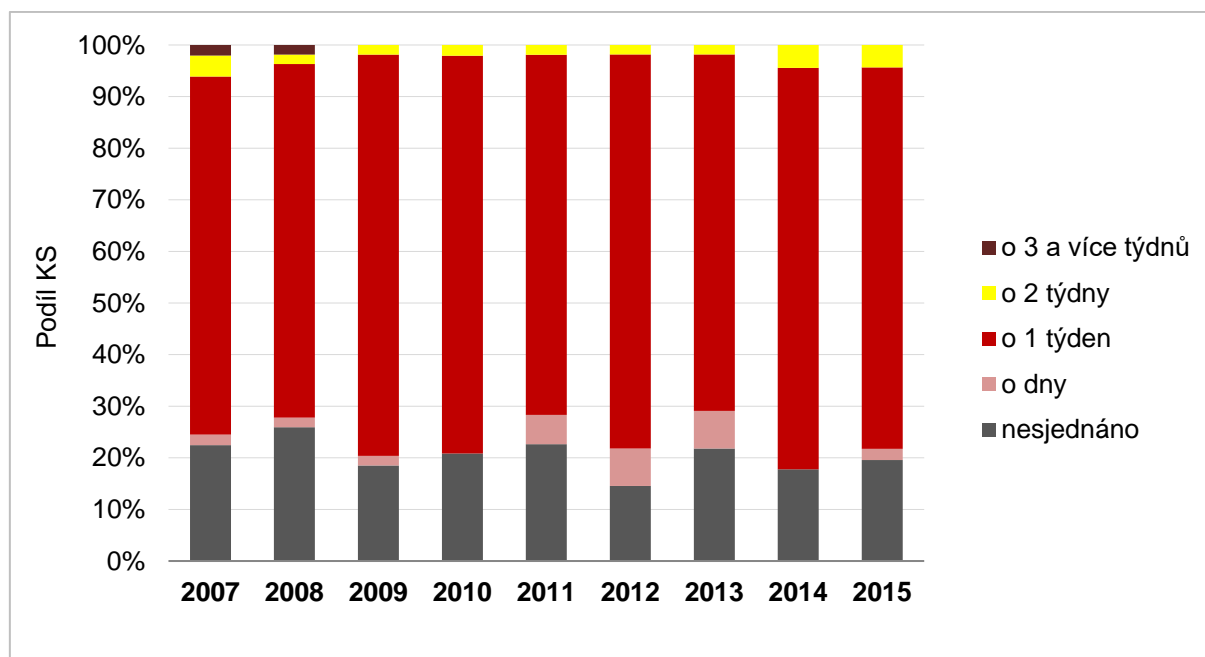


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVIII v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv v Libereckém kraji velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 80 % kolektivních smluv v tomto kraji. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (74 % smluv)**. Ve 4 % kolektivních smluv byla sjednána dovolená v délce 6 týdnů. Ve 2 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41). Ve srovnání s výsledky kolektivního vyjednávání na území České republiky byla v Libereckém kraji sjednávána častěji dovolená v délce 6 týdnů.

Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIX v příloze.

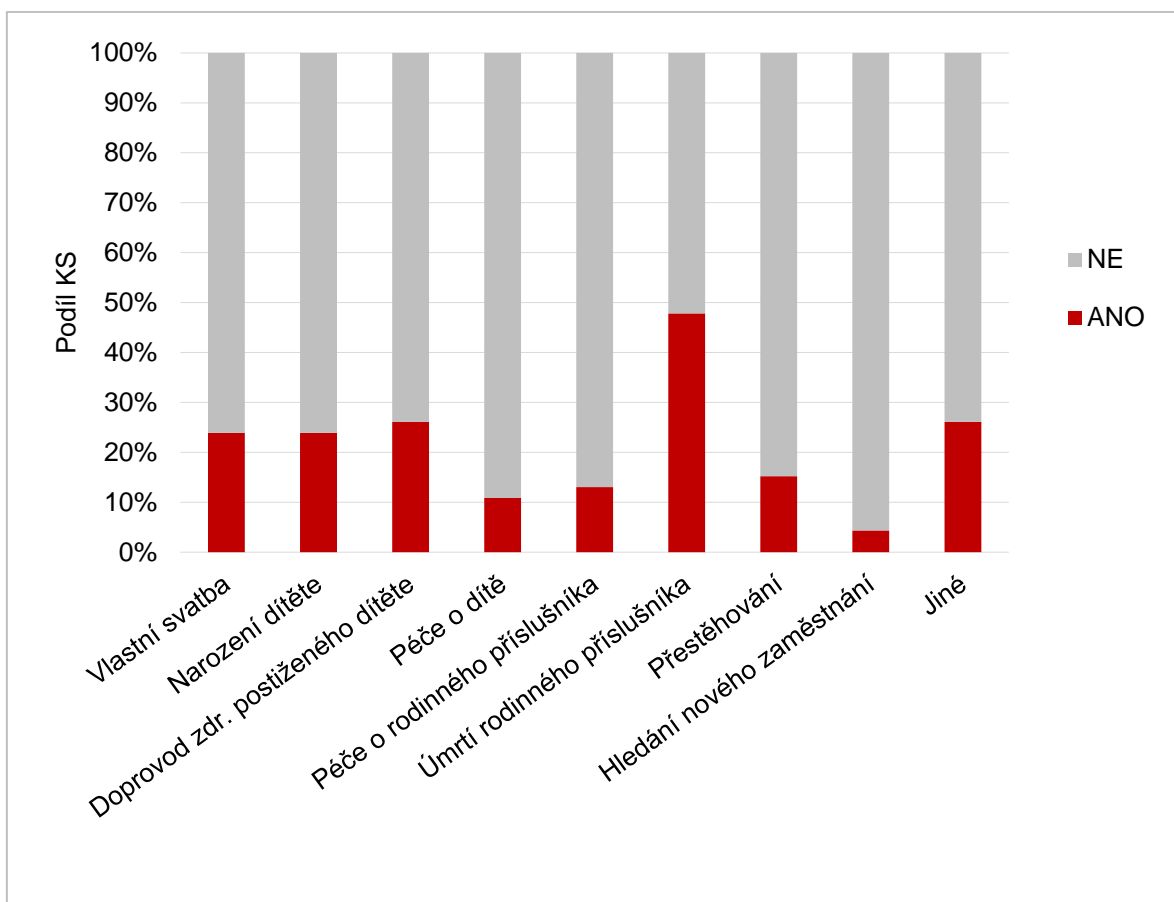
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

V kolektivních smlouvách bylo v Libereckém kraji sjednáváno také poskytování pracovního **volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance**. Nejčastěji byly dny volna navíc sjednávány u následujících překážek v práci na straně zaměstnance:

- **úmrtí rodinného příslušníka (48 % kolektivních smluv v roce 2015),**
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (26 % smluv),
- vlastní svatba (24 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (24 % smluv),
- přestěhování (15 % smluv),
- péče o rodinného příslušníka (13 % smluv),
- péče o dítě (11 % smluv) a
- hledání nového zaměstnání (4 % smluv).

Podíl počtu kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem a náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance je ve většině případů podprůměrný ve srovnání s ČR.

Obrázek 42: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance ve mzdové sféře v Libereckém kraji v roce 2015

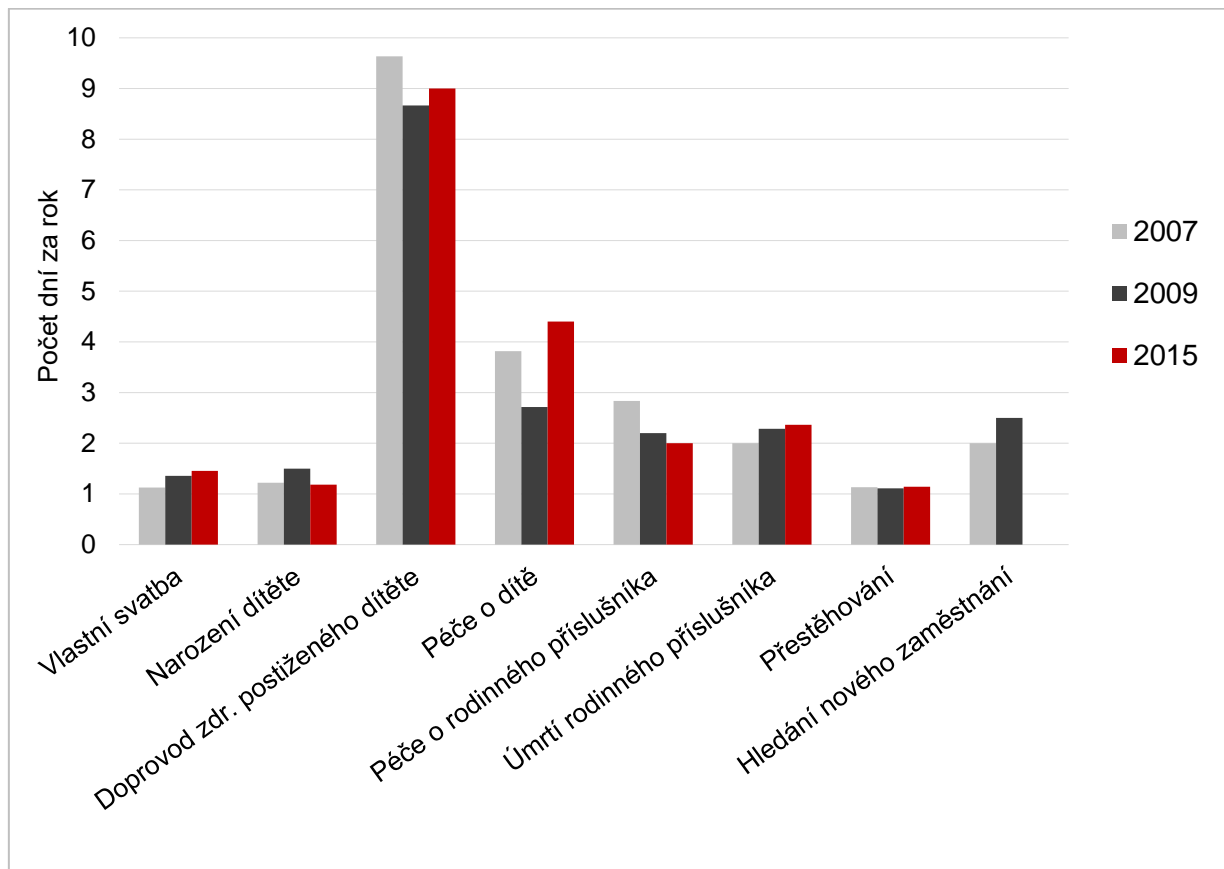


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Rozsah poskytnutí volna, které je sjednáváno u překážek na straně zaměstnance, se liší podle typu překážky (viz obrázek 43). Průměrný počet dní volna se během sledovaného období v Libereckém kraji příliš neměnil u překážek v podobě **vlastní svatby, narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka nebo přestěhování**. U těchto překážek se počet placených dní volna pohyboval průměrně mezi **1-2 dny** ročně. Největší počet placených dní byl v Libereckém kraji spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb, kde bylo během sledovaného období poskytováno průměrně **9 dní placeného volna za rok**. Druhou překážkou v pořadí z hlediska dotace placených dní volna byla **péče o dítě**, kde průměrný počet dní placeného volna činil **4 dny** v roce 2015.

Obrázek 43: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy na základě kolektivních smluv sjednávaných ve mzdové sféře v Libereckém kraji v letech 2007, 2009 a 2015



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Všechny údaje za rok 2015 nesplňují publikační kritéria. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Závěr

Liberecký kraj vykazuje v rámci České republiky mírně **podprůměrnou ekonomickou výkonnost**. Během sledovaného období nedocházelo k nominální konvergenci Libereckého kraje vůči průměru České republiky, a potažmo ani vůči Evropské unii. V období 2007-2014 sice vzrostla **výše hrubého domácího produktu v reálném vyjádření**, nicméně z dlouhodobého hlediska Liberecký kraj stále zaostává za republikovým průměrem.

V Libereckém kraji je mírně **nadprůměrná míra nezaměstnanosti** i podíl nezaměstnaných osob. Mezi **nezaměstnanými osobami** se nejčastěji vyskytují lidé **s nižším vzděláním či bez vzdělání**, jejichž podíl je nadprůměrný v porovnání s údaji za celou ČR. V kraji jsou naopak **podprůměrné podíly nezaměstnaných vysokoškoláků i středoškoláků s maturitou**.

Ekonomickou výkonnost Libereckého kraje může negativně ovlivňovat také **podprůměrný počet větších podnikatelských subjektů v kraji**. Na 1 000 obyvatel připadalo v roce 2015 celkem 18 obchodních společností, zatímco průměrný údaj v České republice činil 29 obchodních společností.

Medián hrubé měsíční mzdy v Libereckém kraji je o 2 % vyšší oproti průměru ČR. **Průměrná hrubá měsíční mzda** byla v Libereckém kraji v roce 2015 **nižší o téměř 4 %**. V Libereckém kraji je podprůměrný počet zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy.

V Libereckém kraji byly vykázaný **vyšší mzdy u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním a u mužů**. Zároveň byla indikována **dlouhodobě vyšší úroveň mezd v subjektech, kde probíhá kolektivní vyjednávání**. Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd je patrný i z analýzy kolektivních smluv, v níž je mzdové oblasti věnována velká pozornost.

Z hlediska pracovní doby bylo zjištěno, že v Libereckém kraji odpracovali **zaměstnanci v platové sféře** v roce 2015 **průměrně o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci ve mzdové sféře**. Ženy odpracovaly měsíčně průměrně méně hodin než muži. **U žen** byla navíc vykazována **vyšší průměrná měsíční absence**, a to během celého sledovaného období. U pracovní doby – stejně jako u odměňování – se projevuje pozitivně kolektivní vyjednávání. Například v roce 2015 **odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** ve srovnání se zaměstnanci, u jejichž zaměstnavatele kolektivní smlouva uzavřena nebyla, v průměru o 3 hodiny měsíčně méně. Určitou roli hrálo kolektivní vyjednávání i z hlediska absence – u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byl vykazován **nepatrně vyšší rozsah placené absence** ve srovnání se zaměstnanci, kterých se kolektivní smlouva netýkala.

Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
Průmysl a stavebnictví	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
Služby	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

Tabulka II: Počet zaměstnaných osob v Libereckém kraji podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Zaměstnaní				
	Celkem	z toho:			
		Základní vzdělání a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské
	[tis. osob]				
2007	199,3	15,1	96,6	67,2	20,4
2008	199,7	15,4	94,8	71,0	18,6
2009	197,3	13,9	95,3	66,3	21,7
2010	201,5	11,7	90,0	73,5	26,2
2011	198,0	13,1	87,7	66,1	31,1
2012	193,8	12,4	83,1	66,3	31,8
2013	196,0	12,7	79,7	66,4	37,2
2014	200,8	10,8	81,1	72,4	36,4
2015	205,0	11,2	82,6	75,1	36,1

Pozn.: Případné rozdíly v součtech jsou způsobeny zaokrouhlením a kategorií „neuveďeno“.
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Tabulka III: Struktura zaměstnanosti v Libereckém kraji podle sekcí klasifikace CZ-NACE v letech 2007-2014

Sekce CZ-NACE	Struktura zaměstnanosti							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
E	[%]							
A	3,0	2,3	2,5	2,5	2,6	2,4	2,6	2,6
B	0,4	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
C	40,4	37,4	33,6	33,9	34,6	35,1	36,5	36,1
D	0,6	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3
E	1,2	0,9	1,3	1,3	1,2	1,3	1,4	1,3
F	8,3	8,5	9,3	8,8	8,5	8,5	7,9	7,5
G	12,1	11,5	12,3	14,7	14,2	13,6	12,5	13,3
H	5,2	4,8	5,2	4,7	4,7	5,6	5,2	5,0
I	3,5	4,2	4,6	4,1	4,0	3,6	3,2	3,0
J	0,8	0,9	1,1	1,1	1,0	1,0	0,8	1,0
K	0,6	1,4	1,3	1,1	1,2	1,4	1,3	1,2
L	1,1	1,7	1,8	1,9	1,5	1,3	1,1	1,2
M	3,4	3,6	3,9	3,3	3,1	3,6	3,6	4,0
N	2,4	2,9	1,9	1,9	1,8	2,1	2,2	2,0
O	4,7	4,2	4,5	4,8	5,2	4,6	5,1	5,2
P	5,4	5,7	6,0	5,4	5,6	5,4	5,6	6,0
Q	4,1	5,7	6,0	6,3	6,7	6,3	5,9	5,9
R	1,5	1,4	1,6	1,6	1,5	1,6	1,9	1,7
S	1,2	1,6	1,7	1,5	1,4	1,4	1,7	1,4
T	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
U	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pozn.: Struktura zaměstnanosti je vypočtena na základě údajů národních účtů o celkovém počtu odpracovaných hodin v jednotlivých odvětvích v daném roce. Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016. Názvy sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 28. 6. 2016.

Tabulka IV: Vývoj míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných v Libereckém kraji a v České republice v letech 2007-2015

Rok	Míra nezaměstnanosti			Podíl nezaměstnaných		
	Liberecký kraj	ČR	Rozdíl	Liberecký kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]	[%]		[p.b.]
2007	6,1	5,3	0,7	4,7	5,0	-0,3
2008	4,6	4,4	0,3	4,4	4,1	0,2
2009	7,8	6,7	1,2	7,3	6,1	1,2
2010	7,0	7,3	-0,3	8,0	7,0	1,1
2011	7,2	6,7	0,5	7,5	6,7	0,8
2012	9,3	7,0	2,4	7,4	6,8	0,6
2013	8,3	7,0	1,3	8,2	7,7	0,5
2014	6,5	6,1	0,4	8,1	7,7	0,4
2015	5,5	5,0	0,4	6,8	6,6	0,2

Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let a všech obyvatel ve stejném věku. Počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání je definován podle § 24 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Rozdíly v součtech jsou dány zaokrouhlením.

Zdroj: ČSÚ (výběrové šetření pracovních sil), MPSV, vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Tabulka V: Počet nezaměstnaných osob v Libereckém kraji podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Nezaměstnaní				
	Celkem	z toho:			
		Základní vzdělání a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské
	[tis. osob]				
2007	12,8	3,7	6,2	2,5	-
2008	9,7	3,6	4,0	1,5	0,6
2009	16,8	3,9	7,6	4,3	1,0
2010	15,1	3,1	7,7	3,5	0,9
2011	15,4	3,1	6,9	4,5	0,9
2012	20,0	6,5	8,6	4,0	0,9
2013	17,7	4,9	7,6	4,0	1,2
2014	14,0	2,7	6,3	3,8	1,3
2015	11,9	3,1	4,9	3,1	0,8

Pozn.: Případné rozdíly v součtech jsou způsobeny zaokrouhlením a kategorií „neuveďeno“. V roce 2007 nejsou k dispozici spolehlivé údaje za všechny sledované kategorie.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Tabulka VI: Struktura hrubé přidané hodnoty v Libereckém kraji podle sekcí klasifikace CZ-NACE v letech 2007-2014

Sekce CZ-NACE	Struktura hrubé přidané hodnoty							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[%]							
A	1,5	1,3	1,5	1,5	1,9	2,2	2,2	2,3
B	0,8	0,9	0,9	0,8	0,7	0,8	0,8	0,8
C	39,0	37,4	35,0	34,0	34,7	36,3	37,3	37,4
D	0,8	0,8	0,8	1,0	1,1	1,2	1,3	1,5
E	1,1	1,2	1,5	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5
F	7,0	7,1	6,9	6,9	6,3	5,9	5,7	6,2
G	8,5	8,7	9,8	10,3	9,7	9,3	9,0	9,3
H	5,8	5,3	3,7	5,5	5,4	5,4	5,2	5,0
I	2,2	2,0	2,1	2,2	2,1	1,9	1,8	1,8
J	2,0	1,9	2,1	1,9	2,0	1,8	1,6	1,7
K	2,4	2,7	2,8	2,9	2,9	2,5	2,1	2,0
L	8,2	8,4	9,6	9,5	9,3	9,3	9,0	8,5
M	2,8	3,2	3,8	3,2	3,4	3,2	3,5	3,3
N	1,1	1,2	1,0	0,8	0,8	0,9	1,0	0,9
O	5,5	5,7	6,0	6,1	6,5	6,2	6,5	6,3
P	4,4	4,6	5,0	4,8	5,0	4,8	5,0	4,9
Q	4,0	5,0	4,6	4,6	4,6	4,5	4,5	4,5
R	1,6	1,5	1,6	1,5	0,9	1,1	1,1	1,1
S	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	0,9
T	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
U	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pozn.: Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016. Názvy sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 28. 6. 2016.

Tabulka VII: Hrubá měsíční mzda v Libereckém kraji a České republice v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy			Průměrná hrubá měsíční mzda		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	18 275	18 726	97,6	20 578	22 209	92,7
2008	20 144	20 596	97,8	22 464	23 939	93,8
2009	19 973	20 821	95,9	22 186	24 511	90,5
2010	20 913	21 326	98,1	23 193	24 918	93,1
2011	21 176	21 782	97,2	23 669	25 625	92,4
2012	21 681	21 997	98,6	23 928	26 033	91,9
2013	21 977	22 266	98,7	24 443	26 211	93,3
2014	23 018	22 844	100,8	25 540	26 802	95,3
2015	24 215	23 726	102,1	26 752	27 811	96,2

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka VIII: Medián hrubé měsíční mzdy v Libereckém kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	17 809	17 976	99,1	21 252	22 147	96,0
2008	19 821	20 086	98,7	21 820	22 835	95,6
2009	19 392	20 064	96,6	22 671	23 716	95,6
2010	20 522	20 669	99,3	22 449	23 608	95,1
2011	20 846	21 224	98,2	22 586	23 838	94,7
2012	21 232	21 295	99,7	23 463	24 305	96,5
2013	21 582	21 572	100,0	23 706	24 563	96,5
2014	22 675	22 097	102,6	24 366	25 393	96,0
2015	23 954	22 971	104,3	25 218	26 347	95,7

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra a platová sféra byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka IX: Diferenciace mezd v Libereckém kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Hrubá měsíční mzda					
	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil	Průměr
	[Kč/měs]					
MZDOVÁ SFÉRA						
2007	9 801	13 016	17 809	23 411	31 736	20 328
2008	11 069	14 846	19 821	25 660	34 552	22 401
2009	10 055	14 369	19 392	25 568	33 999	21 920
2010	10 895	15 121	20 522	26 731	36 052	23 144
2011	11 177	15 150	20 846	27 385	36 777	23 712
2012	11 472	15 507	21 232	27 506	36 752	23 919
2013	11 981	15 832	21 582	28 427	38 310	24 491
2014	12 716	16 613	22 675	29 491	40 313	25 685
2015	13 063	17 368	23 954	30 928	42 094	26 955
PLATOVÁ SFÉRA						
2007	12 586	17 005	21 252	25 725	31 953	22 144
2008	12 994	17 556	21 820	26 508	33 110	22 846
2009	13 549	18 146	22 671	27 512	33 919	23 629
2010	13 684	18 036	22 449	27 112	33 624	23 436
2011	13 756	18 023	22 586	27 290	33 116	23 455
2012	14 070	18 470	23 463	27 648	33 431	23 973
2013	13 770	18 406	23 706	28 084	34 014	24 192
2014	13 964	18 894	24 366	28 815	34 974	24 811
2015	14 177	19 766	25 218	30 093	36 601	25 781

Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Druhý kvartil je rovný mediánu. **Decily** jsou hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel na deset částí. První decil je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Devátý decil je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka X: Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou v Libereckém kraji a České republice v letech 2010-2015

Rok	Podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy		
	Liberecký kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]
2010	3,9	3,0	0,9
2011	3,1	2,5	0,7
2012	2,4	2,2	0,1
2013	3,0	3,1	-0,1
2014	1,9	2,5	-0,6
2015	2,5	3,2	-0,7

Pozn.: Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XI: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	19 628	19 863	98,8	15 446	15 662	98,6
2008	21 800	21 995	99,1	17 424	17 104	101,9
2009	21 404	21 952	97,5	16 997	17 233	98,6
2010	22 352	22 549	99,1	18 220	17 889	101,9
2011	22 952	23 153	99,1	18 278	18 419	99,2
2012	23 115	23 199	99,6	18 894	18 584	101,7
2013	23 375	23 565	99,2	19 037	18 802	101,3
2014	24 695	24 243	101,9	19 925	19 162	104,0
2015	26 074	25 224	103,4	20 840	19 852	105,0

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře				
	Nejvyšší ukončené vzdělání:				
	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
	[Kč/měs]				
Liberecký kraj					
2007	15 257	16 433	19 558	-	29 686
2008	17 036	18 677	22 034	20 505	33 355
2009	17 165	18 044	21 361	21 266	31 184
2010	17 750	18 924	22 790	24 641	33 238
2011	18 341	19 088	22 584	24 192	33 953
2012	18 594	19 585	22 356	25 731	33 793
2013	18 022	19 943	22 688	25 423	35 552
2014	19 310	20 886	23 448	25 665	36 792
2015	20 052	22 145	24 660	-	37 492
Česká republika					
2007	14 172	16 487	19 334	20 909	30 781
2008	15 388	18 252	21 692	24 018	33 987
2009	15 184	17 885	21 899	24 975	35 076
2010	15 517	18 376	22 476	25 593	35 244
2011	15 873	18 801	22 952	26 095	36 551
2012	16 024	18 988	22 643	25 884	35 594
2013	16 387	19 176	22 691	25 933	35 865
2014	16 675	19 544	23 119	26 135	35 819
2015	17 307	20 267	24 047	27 162	36 624
Relace kraje a ČR [%]					
2007	107,7	99,7	101,2	-	96,4
2008	110,7	102,3	101,6	85,4	98,1
2009	113,0	100,9	97,5	85,1	88,9
2010	114,4	103,0	101,4	96,3	94,3
2011	115,5	101,5	98,4	92,7	92,9
2012	116,0	103,1	98,7	99,4	94,9
2013	110,0	104,0	100,0	98,0	99,1
2014	115,8	106,9	101,4	98,2	102,7
2015	115,9	109,3	102,5	-	102,4

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. V letech 2007 a 2015 nejsou k dispozici publikovatelné údaje u všech kategorií.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XIII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2008	22 042	21 860	100,8	18 486	19 299	95,8
2009	22 551	22 726	99,2	17 905	19 141	93,5
2010	22 998	22 764	101,0	17 763	19 677	90,3
2011	24 266	23 658	102,6	18 345	20 073	91,4
2012	24 476	24 237	101,0	19 361	20 628	93,9
2013	25 159	24 654	102,1	20 019	21 004	95,3
2014	25 686	25 188	102,0	21 708	21 452	101,2
2015	27 363	26 414	103,6	22 817	22 378	102,0

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XIV: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle pohlaví na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[Kč/měs]	[Kč/měs]
2007	23 574	18 667
2008	24 965	19 472
2009	25 288	19 440
2010	26 516	20 622
2011	26 918	21 661
2012	27 504	22 476
2013	28 448	22 933
2014	28 490	23 277
2015	29 752	24 359

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XV: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle vzdělání na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře				
	Nejvyšší ukončené vzdělání:				
	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
	[Kč/měs]				
2007	18 455	20 480	23 019	24 769	34 093
2008	19 191	21 376	24 239	26 266	35 369
2009	18 952	21 332	24 473	27 042	36 626
2010	19 872	22 524	25 616	28 857	38 073
2011	21 096	23 567	25 986	29 598	38 437
2012	22 100	24 232	26 542	29 909	39 488
2013	22 879	24 653	27 025	30 831	41 278
2014	22 969	24 996	27 258	30 683	41 066
2015	24 076	26 453	28 424	31 883	41 967

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XVI: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[Kč/měs]	[Kč/měs]
2008	22 576	20 660
2009	22 785	20 517
2010	23 948	21 559
2011	24 805	21 817
2012	25 323	23 383
2013	26 015	24 059
2014	26 282	24 515
2015	27 723	25 763

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XVII: Minimální mzda sjednávána v kolektivních smlouvách v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Minimální mzda	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Měsíční	Částka sjednaná v KS	[Kč/měs]	8 795	x	8 745	8 745	8 795	8 962	8 959	10 683	10 930
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]	795	x	745	745	795	962	459	2 183	1 730
	Počet KS	[počet KS]	3	2	3	3	3	3	4	3	4
	<i>Podíl KS</i>	[%]	6,1	3,7	5,6	6,3	5,7	5,5	7,3	6,7	8,7
Hodinová (při pracovní době 40 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]	x								
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]	x								
	Počet KS	[počet KS]	2								
	<i>Podíl KS</i>	[%]	4,1								
Hodinová (při pracovní době 37,5 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]									
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]									
	Počet KS	[počet KS]									
	<i>Podíl KS</i>	[%]									

Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“, „x“ údaj nepublikovatelný z důvodu zachování anonymity. V roce 2013 je uveden rozdíl oproti zákonné minimální měsíční mzdě platné od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Pro větší přehlednost jsou zobrazeny výsledky šetření pouze v letech, kdy byl sledovaný ukazatel zjištěn alespoň v jedné kolektivní smlouvě (tj. v prázdných polích jsou nuly).

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XVIII: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Tarifní stupeň	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	[Kč/měs]								
1	6 804	7 497	7 715	7 795	7 593	7 984	7 943	8 321	8 624
2	7 149	7 873	8 091	8 148	7 948	8 419	8 393	8 705	9 095
3	7 557	8 345	8 610	8 654	8 464	8 999	8 965	9 243	9 675
4	8 148	8 980	9 384	9 380	9 176	9 781	9 620	10 002	10 464
5	8 799	9 712	10 194	10 197	10 079	10 696	10 515	10 929	11 461
6	9 615	10 629	11 184	11 181	11 122	11 753	11 541	12 040	12 495
7	10 601	11 667	12 356	12 356	12 391	13 011	12 763	13 429	13 801
8	11 570	12 729	13 481	13 526	13 685	14 313	14 048	14 761	14 995
9	12 705	13 994	15 025	15 125	15 301	16 050	15 710	16 717	16 796
10	14 124	15 507	16 966	17 096	17 129	18 263	17 673	19 258	19 192
11	15 718	17 343	19 085	19 269	19 505	20 668	19 983	21 802	21 703
12	17 422	19 382	21 795	21 962	21 909	23 746	22 620	25 433	25 152

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XIX: Kolektivní smlouvy se sjednaným mzdovým vývojem v Libereckém kraji v letech 2007-2015

KS se sjednaným mzdovým vývojem	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Počet KS	[počet KS]	28	39	32	19	29	33	35	28	29
Podíl KS	[%]	57,1	72,2	59,3	39,6	54,7	60,0	63,6	62,2	63,0

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XX: Počet kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Mzdový příplatek	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
za práci přesčas (§ 114 ZP)	Počet KS	[počet KS]	44	51	46	42	46	51	50	41	43
	Podíl KS	[%]	89,8	94,4	85,2	87,5	86,8	92,7	90,9	91,1	93,5
za práci ve svátek (§ 115 ZP)	Počet KS	[počet KS]	32	46	44	34	41	43	40	31	32
	Podíl KS	[%]	65,3	85,2	81,5	70,8	77,4	78,2	72,7	68,9	69,6
za noční práci (§ 116 ZP)	Počet KS	[počet KS]	40	52	49	39	45	49	48	38	38
	Podíl KS	[%]	81,6	96,3	90,7	81,3	84,9	89,1	87,3	84,4	82,6
za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)	Počet KS	[počet KS]	34	48	46	39	44	48	44	38	38
	Podíl KS	[%]	69,4	88,9	85,2	81,3	83,0	87,3	80,0	84,4	82,6
za odpolední práci	Počet KS	[počet KS]	30	34	32	32	37	39	36	30	29
	Podíl KS	[%]	61,2	63,0	59,3	66,7	69,8	70,9	65,5	66,7	63,0
za směnnost	Počet KS	[počet KS]	2	2	3	1	2	1	1	1	1
	Podíl KS	[%]	4,1	3,7	5,6	2,1	3,8	1,8	1,8	2,2	2,2
za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)	Počet KS	[počet KS]	34	36	32	33	37	40	36	30	33
	Podíl KS	[%]	69,4	66,7	59,3	68,8	69,8	72,7	65,5	66,7	71,7
za vedení čety	Počet KS	[počet KS]	9	8	10	8	6	8	8	8	6
	Podíl KS	[%]	18,4	14,8	18,5	16,7	11,3	14,5	14,5	17,8	13,0
za práci ve výškách	Počet KS	[počet KS]	2	2	2	2	3	3	3	3	2
	Podíl KS	[%]	4,1	3,7	3,7	4,2	5,7	5,5	5,5	6,7	4,3

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XXI: Poskytnutí 13. a 14. mzdy podle kolektivních smluv uzavíraných v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Mzdový příplatek	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Poskytnutí 13. mzdy	Počet KS	[počet KS]	15	14	13	16	20	21	24	20	20
	Podíl KS	[%]	30,6	25,9	24,1	33,3	37,7	38,2	43,6	44,4	43,5
Poskytnutí 14. mzdy	Počet KS	[počet KS]	5	4	4	5	4	5	6	6	7
	Podíl KS	[%]	10,2	7,4	7,4	10,4	7,5	9,1	10,9	13,3	15,2
Podmínky (kritéria) pro získání nároku na další mzdu sjednávané v KS:											
Dosažení hospodářského výsledku	Počet KS	[počet KS]	7	9	9	9	13	10	12	12	11
	Podíl KS	[%]	14,3	16,7	16,7	18,8	24,5	18,2	21,8	26,7	23,9
Počet odpracovaných dnů	Počet KS	[počet KS]	4	3	4	4	6	6	7	3	5
	Podíl KS	[%]	8,2	5,6	7,4	8,3	11,3	10,9	12,7	6,7	10,9
Jiné	Počet KS	[počet KS]	5	7	3	5	7	6	4	5	5
	Podíl KS	[%]	10,2	13,0	5,6	10,4	13,2	10,9	7,3	11,1	10,9

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XXII: Průměrná odpracovaná doba v Libereckém kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	147,1	148,3	99,2	142,8	144,8	98,6
2008	147,0	148,5	99,0	144,3	145,9	98,9
2009	146,6	147,5	99,4	143,8	146,3	98,3
2010	149,8	149,8	100,0	145,0	146,8	98,8
2011	149,9	149,9	100,0	144,8	146,5	98,8
2012	149,7	149,7	100,0	144,6	146,2	98,9
2013	148,9	149,3	99,7	143,5	144,7	99,2
2014	149,3	149,4	99,9	142,9	143,3	99,7
2015	147,7	148,5	99,4	141,7	142,3	99,6

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 ZP) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXIII: Celková absence v Libereckém kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Celková absence					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	27,1	26,3	103,0	31,4	30,1	104,3
2008	27,1	26,2	103,4	30,4	29,4	103,3
2009	26,3	25,8	101,9	30,3	28,8	105,3
2010	24,5	24,0	101,9	29,1	28,1	103,6
2011	23,4	23,4	99,8	28,0	27,4	102,2
2012	24,3	24,2	100,5	29,1	28,4	102,6
2013	25,1	24,5	102,3	30,4	29,9	101,6
2014	25,0	24,6	101,4	30,4	31,0	97,9
2015	26,1	25,5	102,4	31,5	31,9	98,8

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXIV: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	149,7	150,3	99,6	143,1	145,3	98,5
2008	150,2	150,4	99,9	142,2	145,5	97,8
2009	149,3	149,0	100,2	142,7	145,4	98,1
2010	152,9	151,5	100,9	145,4	147,3	98,7
2011	152,7	151,6	100,7	146,0	147,2	99,2
2012	152,3	151,3	100,6	146,1	147,3	99,2
2013	151,6	151,0	100,4	145,1	146,9	98,8
2014	151,8	151,0	100,5	145,5	147,1	98,9
2015	150,2	150,2	100,0	144,2	146,0	98,7

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 ZP) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXV: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	142,5	145,3	98,0	150,0	149,9	100,0
2009	143,2	143,4	99,8	147,3	149,0	98,9
2010	147,8	147,5	100,2	149,8	150,8	99,3
2011	148,0	147,4	100,4	150,4	150,7	99,8
2012	147,6	146,7	100,6	150,7	150,4	100,2
2013	147,0	146,2	100,5	149,3	150,0	99,5
2014	146,7	146,4	100,2	150,3	149,9	100,3
2015	145,3	145,3	100,0	147,8	148,6	99,4

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 ZP) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXVI: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Struktura celkové absence							
	Kolektivní smlouva ANO				Kolektivní smlouva NE			
	Celkem	z toho:			Celkem	z toho:		
		Dovolená	Nemoc	Ostatní		Dovolená	Nemoc	Ostatní
[hod/měs]				[hod/měs]				
Liberecký kraj								
2008	29,7	15,8	8,3	5,6	26,2	13,3	8,9	4,0
2009	27,7	15,4	6,2	6,0	26,9	13,5	7,0	6,4
2010	25,5	14,3	6,0	5,2	25,0	12,8	8,0	4,2
2011	24,7	15,0	5,5	4,2	23,0	12,9	6,5	3,7
2012	25,9	15,2	5,8	4,9	23,5	13,1	5,8	4,6
2013	26,3	15,2	6,0	5,0	25,1	13,6	6,5	5,0
2014	26,3	15,0	6,3	5,0	24,7	13,4	6,0	5,2
2015	27,1	15,2	7,1	4,8	26,7	13,6	7,0	6,0
Česká republika								
2008	27,1	13,2	6,9	7,0	23,1	13,1	5,2	4,7
2009	28,7	15,4	8,0	5,4	25,6	13,4	8,2	3,9
2010	28,2	15,7	5,8	6,6	25,6	13,6	6,4	5,6
2011	25,7	14,8	5,7	5,1	23,5	13,3	5,8	4,4
2012	25,0	14,9	5,5	4,6	23,0	13,2	5,6	4,2
2013	26,0	15,1	5,4	5,5	24,0	13,5	5,3	5,2
2014	26,6	15,3	5,8	5,5	24,4	13,6	5,5	5,3
2015	26,5	15,1	6,0	5,5	24,6	13,5	5,5	5,6

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXVII: Celková absence ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	25,4	25,4	100,2	29,5	27,7	106,7
2008	25,4	25,4	100,0	29,6	27,5	107,5
2009	24,8	25,2	98,6	28,4	26,7	106,4
2010	22,9	23,3	98,3	26,6	24,9	106,9
2011	22,1	22,6	97,7	25,1	24,5	102,6
2012	23,3	23,5	99,0	25,8	25,3	102,0
2013	23,8	23,6	100,7	26,9	25,8	104,3
2014	23,8	23,7	100,4	26,7	25,9	103,1
2015	24,8	24,5	101,4	27,8	26,9	103,3

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXVIII: Celková absence ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	29,7	28,7	103,3	26,2	25,6	102,5
2009	27,7	28,2	98,1	26,9	25,6	105,2
2010	25,5	25,7	99,3	25,0	23,5	106,4
2011	24,7	25,0	98,7	23,0	23,0	100,1
2012	25,9	26,0	99,8	23,5	24,0	98,0
2013	26,3	26,6	98,8	25,1	24,4	102,9
2014	26,3	26,5	99,4	24,7	24,6	100,5
2015	27,1	27,6	98,2	26,7	25,8	103,3

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXIX: Placená absence ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Placená absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Liberecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	20,5	20,0	102,5	16,5	16,5	99,8
2009	20,6	21,5	96,0	17,6	18,2	96,6
2010	18,9	19,2	98,6	16,4	16,9	96,8
2011	18,7	18,9	98,7	16,0	16,6	96,3
2012	19,5	20,0	97,4	16,7	17,8	93,7
2013	19,6	20,0	98,1	17,8	17,9	99,4
2014	19,4	19,8	97,8	17,7	18,0	98,4
2015	19,2	20,2	94,9	18,6	18,4	101,1

Pozn.: **Placená absence** zahrnuje počet neodpracovaných hodin s náhradou či nekrácením mzdy. Uvádí se neodpracované hodiny s náhradou mzdy z důvodu dovolené, svátků v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), důležitých překážek v práci na straně zaměstnance (ZP § 199, nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), překážek v práci z důvodu obecného zájmu (ZP § 200, 203, 205) a překážek v práci na straně zaměstnavatele (ZP § 207 - 210). Neuvádí se hodiny neodpracované z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a ošetřování člena rodiny. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXX: Podíl zkrácených úvazků ve mzdové sféře v Libereckém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Podíl zkrácených úvazků ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Liberecký kraj	ČR	Rozdíl	Liberecký kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]	[%]		[p.b.]
2008	5,0	4,5	0,5	-	6,5	-
2009	8,7	6,1	2,6	6,9	6,2	0,7
2010	5,3	5,8	-0,5	7,7	6,4	1,3
2011	-	5,8	-	8,0	6,1	-
2012	-	6,0	-	7,1	6,0	-
2013	5,5	6,4	-0,9	7,3	5,9	1,4
2014	5,7	6,3	-0,6	8,8	6,5	2,3
2015	4,6	5,9	-1,3	8,7	6,1	2,6

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. V letech 2008, 2011 a 2012 nesplňují údaje ve všech kategoriích publikační kritéria.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXI: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle pohlaví na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[hod/měs]	[hod/měs]
2007	146,3	139,8
2008	145,4	139,6
2009	145,9	139,8
2010	148,8	142,6
2011	148,8	142,5
2012	146,9	141,5
2013	147,0	142,3
2014	146,8	141,8
2015	145,6	141,0

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 ZP) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. **Panel** je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXII: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	142,4	148,1
2009	142,7	148,4
2010	145,4	152,8
2011	145,5	152,3
2012	143,7	152,0
2013	144,2	152,2
2014	143,9	151,5
2015	143,0	149,8

Pozn.: Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXIII: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Struktura celkové absence							
	Kolektivní smlouva ANO				Kolektivní smlouva NE			
	Celkem	z toho:			Celkem	z toho:		
		Dovolená	Nemoc	Ostatní		Dovolená	Nemoc	Ostatní
[hod/měs]				[hod/měs]				
2008	28,8	15,9	7,6	5,3	27,1	13,5	8,5	5,1
2009	27,0	15,6	6,0	5,4	25,2	13,4	6,8	5,0
2010	25,9	15,1	5,8	5,0	21,2	13,1	4,9	3,2
2011	25,5	15,3	5,9	4,3	21,8	14,0	5,2	2,7
2012	26,8	15,7	5,9	5,2	22,6	14,2	5,5	3,0
2013	26,8	15,4	6,0	5,4	23,0	13,7	6,0	3,3
2014	27,2	15,5	6,5	5,2	23,6	13,7	6,5	3,5
2015	27,8	15,4	7,4	5,1	25,2	13,8	7,6	3,9

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXIV: Celková absence ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle pohlaví na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Celková absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[hod/měs]	[hod/měs]
2007	26,7	30,8
2008	26,9	30,8
2009	24,7	29,3
2010	23,7	27,9
2011	23,7	27,3
2012	24,7	28,7
2013	24,8	28,7
2014	25,1	29,2
2015	25,5	30,2

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. **Panel** je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXV: Celková absence ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Celková absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	28,8	27,1
2009	27,0	25,2
2010	25,9	21,2
2011	25,5	21,8
2012	26,8	22,6
2013	26,8	23,0
2014	27,2	23,6
2015	27,8	25,2

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. **Panel** je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXVI: Placená absence ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Placená absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	20,6	17,4
2009	20,3	17,2
2010	19,8	15,3
2011	19,2	16,1
2012	20,4	16,7
2013	20,3	16,4
2014	20,1	16,5
2015	19,6	16,9

Pozn.: Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. **Placená absence** zahrnuje počet neodpracovaných hodin s náhradou či nekrácením mzdy. Uvedou se neodpracované hodiny s náhradou mzdy z důvodu dovolené, svátků v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), důležitých překážek v práci na straně zaměstnance (ZP § 199, nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), překážek v práci z důvodu obecného zájmu (ZP § 200, 203, 205) a překážek v práci na straně zaměstnavatele (ZP § 207 - 210). Neuvádí se hodiny neodpracované z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a ošetřování člena rodiny.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXVII: Podíl zkrácených úvazků ve mzdové sféře v Libereckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Podíl zkrácených úvazků <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[%]	[%]
2008	4,9	6,8
2009	9,4	14,1
2010	6,2	16,1
2011	5,8	17,1
2012	5,2	21,4
2013	5,7	24,9
2014	6,0	25,4
2015	5,6	24,9

Pozn.: Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXVIII: Ujednání týkající se délky pracovní doby podle kolektivních smluv uzavíraných v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Ujednání týkající se pracovní doby	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Délka pracovní doby										
Sjednání délky pracovní doby	[počet KS]	45	48	47	44	43	46	47	39	41
	[% KS]	91,8	88,9	87,0	91,7	81,1	83,6	85,5	86,7	89,1
Z toho:										
a. obecně bez rozlišení	[počet KS]	37	38	35	34	30	34	35	30	32
	[% KS]	75,5	70,4	64,8	70,8	56,6	61,8	63,6	66,7	69,6
	[hod/týden]	38,0	38,4	38,3	37,8	38,1	38,1	38,1	38,2	38,2
b. v pracovních režimech	[počet KS]	8	10	12	10	13	12	12	9	9
	[% KS]	16,3	18,5	22,2	20,8	24,5	21,8	21,8	20,0	19,6
<i>Z toho:</i>										
1 směnný	[hod/týden]	39,4	39,5	39,6	39,5	39,6	39,6	39,6	39,4	39,2
2 směnný	[hod/týden]	37,9	37,9	38,0	38,0	38,0	38,0	37,8	37,6	37,5
3 směnný	[hod/týden]	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5
nepřetržitý	[hod/týden]	37,4	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,4
Rozvržení pracovní doby										
Pružné rozvržení pracovní doby	[počet KS]	8	6	12	9	12	14	12	9	9
	[% KS]	16,3	11,1	22,2	18,8	22,6	25,5	21,8	20,0	19,6
Uplatnění konta pracovní doby dle § 86 ZP	[počet KS]	3	5	6	6	7	5	4	4	3
	[% KS]	6,1	9,3	11,1	12,5	13,2	9,1	7,3	8,9	6,5
Užití úkolové mzdy	[počet KS]	8	6	4	3	6	7	4	3	4
	[% KS]	16,3	11,1	7,4	6,3	11,3	12,7	7,3	6,7	8,7

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XXXIX: Délka dovolené podle kolektivních smluv uzavíraných v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Ujednání týkající se dovolené	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zvýšený nárok na dovolenou	[počet KS]	38	40	44	38	41	47	43	37	37
	[% KS]	77,6	74,1	81,5	79,2	77,4	85,5	78,2	82,2	80,4
Z TOHO:										
o dny	[% KS]	2,0	1,9	1,9	0,0	5,7	7,3	7,3	0,0	2,2
o 1 týden	[% KS]	69,4	68,5	77,8	77,1	69,8	76,4	69,1	77,8	73,9
o 2 týdny	[% KS]	4,1	1,9	1,9	2,1	1,9	1,8	1,8	4,4	4,3
o 3 a více týdnů	[% KS]	2,0	1,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XL: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance v Libereckém kraji v letech 2007-2015

Typ osobní překážky	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vlastní svatba	Počet KS	[počet KS]	16	11	14	14	18	19	14	12	11
	Podíl KS	[% KS]	32,7	20,4	25,9	29,2	34,0	34,5	25,5	26,7	23,9
	Rozsah	[dny/rok]	1,1	1,3	1,4	1,4	1,2	1,3	1,2	1,3	1,5
Narození dítěte manželce zaměstnance	Počet KS	[počet KS]	18	13	12	13	10	14	14	12	11
	Podíl KS	[% KS]	36,7	24,1	22,2	27,1	18,9	25,5	25,5	26,7	23,9
	Rozsah	[dny/rok]	1,2	1,4	1,5	1,4	1,4	1,3	1,4	1,2	1,2
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb	Počet KS	[počet KS]	11	9	9	10	13	14	13	11	12
	Podíl KS	[% KS]	22,4	16,7	16,7	20,8	24,5	25,5	23,6	24,4	26,1
	Rozsah	[dny/rok]	9,6	11,7	8,7	8,7	8,7	8,1	8,2	8,1	9,0
Matkám z důvodu péče o dítě	Počet KS	[počet KS]	11	6	7	6	6	6	6	6	5
	Podíl KS	[% KS]	22,4	11,1	13,0	12,5	11,3	10,9	10,9	13,3	10,9
	Rozsah	[dny/rok]	3,8	2,8	2,7	2,2	3,8	3,8	3,8	3,8	4,4
Péče o rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	6	9	5	6	9	8	8	7	6
	Podíl KS	[% KS]	12,2	16,7	9,3	12,5	17,0	14,5	14,5	15,6	13,0
	Rozsah	[dny/rok]	2,8	2,0	2,2	2,0	2,2	2,4	2,4	1,9	2,0
Úmrtí přímého rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	26	20	21	24	25	28	25	24	22
	Podíl KS	[% KS]	53,1	37,0	38,9	50,0	47,2	50,9	45,5	53,3	47,8
	Rozsah	[dny/rok]	2,0	1,9	2,3	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,4
Přestěhování	Počet KS	[počet KS]	15	9	9	10	9	8	11	10	7
	Podíl KS	[% KS]	30,6	16,7	16,7	20,8	17,0	14,5	20,0	22,2	15,2
	Rozsah	[dny/rok]	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1
Hledání nového zaměstnání	Počet KS	[počet KS]	5	2	4	4	4	5	4	2	2
	Podíl KS	[% KS]	10,2	3,7	7,4	8,3	7,5	9,1	7,3	4,4	4,3
	Rozsah	[dny/rok]	2,0	0,0	2,5	2,5	3,3	2,8	2,5	0,0	0,0
Jiné	Počet KS	[počet KS]	9	11	11	14	17	18	16	12	12
	Podíl KS	[% KS]	18,4	20,4	20,4	29,2	32,1	32,7	29,1	26,7	26,1

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Shrnutí krajských analýz

Autorský tým:

Kateřina Duspivová, Pavla Doleželová, Pavel Popovský

Obsah

Seznam obrázků	4
Úvod	7
A. Odměňování	8
1 Odměňování v České republice	9
1.1 Odměňování ve mzdové sféře ČR	15
1.2 Odměňování v rámci panelu firem	21
2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR	24
2.1 Podmínky odměňování ve mzdové sféře ČR	24
2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv	29
B. Pracovní doba	34
3 Pracovní doba v České republice	35
3.1 Pracovní doba ve mzdové sféře ČR.....	38
3.2 Pracovní doba v rámci panelu firem.....	43
4 Pracovní doba v kolektivních smlouvách v České republice	49
4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR	49
4.2 Ujednání týkající se pracovní doby v rámci panelu kolektivních smluv	55
Závěr	60
Příloha	62

Seznam obrázků

Obrázek 1: Úroveň mezd a platů v krajích (ČR, 2015)	10
Obrázek 2: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích (ČR, 2007-2015)	12
Obrázek 3: Meziroční tempa růstu mediánu hrubé měsíční mzdy ve mzdové a platové sféře v krajích (ČR, 2007-2015).....	13
Obrázek 4: Podíl zaměstnanců odměňovaných nízkým výdělkem v krajích (ČR, 2015) ...	14
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)	15
Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015)	16
Obrázek 7: Rozdíly v úrovni odměňování mezi jednotlivými kraji a ČR u vybraných stupňů vzdělání (mzdová sféra ČR, 2015)	17
Obrázek 8: Medián hrubé měsíční mzdy podle odvětví (mzdová sféra ČR, 2007-2015)...	18
Obrázek 9: Struktura zaměstnanosti v krajích podle odvětvové úrovně výdělků (mzdová sféra ČR, 2015)	19
Obrázek 10: Medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015).....	20
Obrázek 11: Medián hrubé měsíční mzdy v krajích podle pohlaví na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015)	21
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015)	22
Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy v krajích podle existence kolektivních smluv na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2008-2015).....	23
Obrázek 14: Podíl kolektivních smluv sjednávajících vyšší měsíční minimální mzdu v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)	24
Obrázek 15: Měsíční minimální mzda sjednávaná v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015).....	25
Obrázek 16: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015.....	26
Obrázek 17: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015.....	27
Obrázek 18: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem podle krajů (mzdová sféra ČR, 2015).....	27
Obrázek 19: Podíl kolektivních smluv se sjednanou 13. a 14. mzdou podle krajů (mzdová sféra ČR, 2015)	28
Obrázek 20: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky (mzdová sféra ČR, 2015)	29

Obrázek 21: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)	30
Obrázek 22: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2007-2015)	31
Obrázek 23: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015).....	32
Obrázek 24: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2015).....	33
Obrázek 25: Průměrná odpracovaná doba podle sfér (ČR, 2007-2015).....	35
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)	36
Obrázek 27: Vývoj celkové absence podle sfér (ČR, 2007-2015).....	37
Obrázek 28: Průměrná celková absence v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)	38
Obrázek 29: Počet hodin absence připadajících na 1 odpracovanou hodinu podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)	39
Obrázek 30: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR, 2008-2015)	40
Obrázek 31: Struktura celkové absence v práci podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR, 2015).....	41
Obrázek 32: Placená absence podle existence kolektivní smlouvy v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015)	42
Obrázek 33: Využívání zkrácených úvazků v krajích podle pohlaví (mzdová sféra ČR, 2015).....	43
Obrázek 34: Počet hodin absence připadajících na 1 odpracovanou hodinu podle pohlaví v rámci panelu firem v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)	44
Obrázek 35: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2008-2015).....	45
Obrázek 36: Struktura celkové absence v práci v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015).....	46
Obrázek 37: Placená absence podle existence kolektivní smlouvy v rámci panelu firem v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015)	47
Obrázek 38: Využívání zkrácených úvazků podle pohlaví v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015)	48
Obrázek 39: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávaná v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015.....	50
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávané v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015)	50

Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách (mzdová sféra ČR, 2007-2015)	51
Obrázek 42: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)	52
Obrázek 43: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance (mzdová sféra ČR, 2015)	53
Obrázek 44: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy na základě kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, roky 2007, 2009 a 2015)	54
Obrázek 45: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy podle kolektivních smluv v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)	55
Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)	56
Obrázek 47: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)	57
Obrázek 48: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2015)	58
Obrázek 49: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy podle kolektivních smluv sjednávány v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)	59

Úvod

Aktuální trendy na českém trhu práce jsou ovlivněny nejen současným ekonomickým vývojem, ale i strukturálními změnami, které probíhaly v minulých desetiletích – a ve větší či menší míře stále přetrvávají v různé podobě. Změny na trhu práce (ať už z důvodů strukturálních, nebo cyklických) se projevují v jednotlivých krajích České republiky odlišným způsobem. To je dáno nejen odlišným ekonomickým zázemím daného kraje, ale i rozdílnou demografickou a sociálně-ekonomickou strukturou obyvatelstva. Rozdíly mezi kraji se pak nutně projevují na trhu práce. Nejviditelnějším, a zároveň snadno měřitelným, projevem rozdílů mezi kraji je úroveň odměňování a délka pracovní doby. Z těchto důvodů bylo hlavním cílem krajských analýz poukázat na zásadní rozdíly mezi jednotlivými kraji z hlediska vývoje odměňování a pracovní doby a výsledky zasadit do širšího rámce právě v této souhrnné zprávě.

V této zprávě, stejně jako v krajských analýzách, jsou využita primárně data Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Z datových zdrojů MPSV budou využity údaje ze strukturální mzdové statistiky pod názvem Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) a šetření kolektivních smluv pod názvem Informace o pracovních podmínkách (IPP). Metodický popis jednotlivých šetření viz na webových stránkách garanta konkrétního šetření.

Struktura souhrnné zprávy bude následující. První kapitola bude věnována úrovni odměňování v České republice i v jednotlivých krajích. Kromě výsledků dopočtených na všechny zaměstnance České republiky zde budou představeny i výsledky kvantifikované v rámci panelu firem (tj. v souboru firem s 250 a více zaměstnanci, o nichž jsou dostupné údaje za celé sledované období). Druhá kapitola se bude zabývat vývojem podmínek odměňování sjednávaných v kolektivních smlouvách v letech 2007-2015. Podobně jako v předchozí kapitole budou souhrnné výsledky dokresleny vývojem vybraných ukazatelů v rámci panelu kolektivních smluv. Ve třetí kapitole bude shrnut vývoj odpracované doby, a to jak na úrovni České republiky, tak v rámci panelu firem. Čtvrtá kapitola bude věnována vývoji ujednání týkajících se pracovní doby, která byla sjednávána v rámci kolektivního vyjednávání. Stejně jako ve všech předchozích kapitolách bude i zde věnována pozornost vývoji jak v celém souboru kolektivních smluv zařazených do šetření IPP, tak v rámci panelu. V závěru budou shrnuty zásadní poznatky vyplývající z této studie.

A. ODMĚŇOVÁNÍ

1 Odměňování v České republice

Úroveň mezd a platů závisí v České republice na mnoha faktorech. Z pohledu jednotlivých krajů hraje velkou roli nejen vzdělanostní struktura ekonomicky aktivních obyvatel, úroveň podnikatelské aktivity, specializace na vybraná odvětví, diversifikace obyvatel z hlediska národností, geografická poloha, hustota obyvatelstva, ale i aktuální fáze ekonomického cyklu či struktura zaměstnanosti z hlediska podnikatelské (mzdové) a nepodnikatelské (platové) sféry. Poslední jmenovaný faktor, tj. zastoupení **mzdové a platové sféry**, je důležitý i při samotném hodnocení úrovně odměňování. **Odměňování** se totiž v každé ze sfér **řídí odlišnými pravidly**. Vývoj ve mzdové sféře¹ vypovídá o ekonomickém cyklu, a tím i o související finanční síle zaměstnavatelů. Vývoj v platové sféře je pak ve velké míře ovlivněn nejen státními rozpočtovými pravidly a centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i strukturou poptávaných zaměstnání². Z tohoto důvodu budou obě sféry důsledně odlišovány a vývoj odměňování bude sledován v každé sféře odděleně.

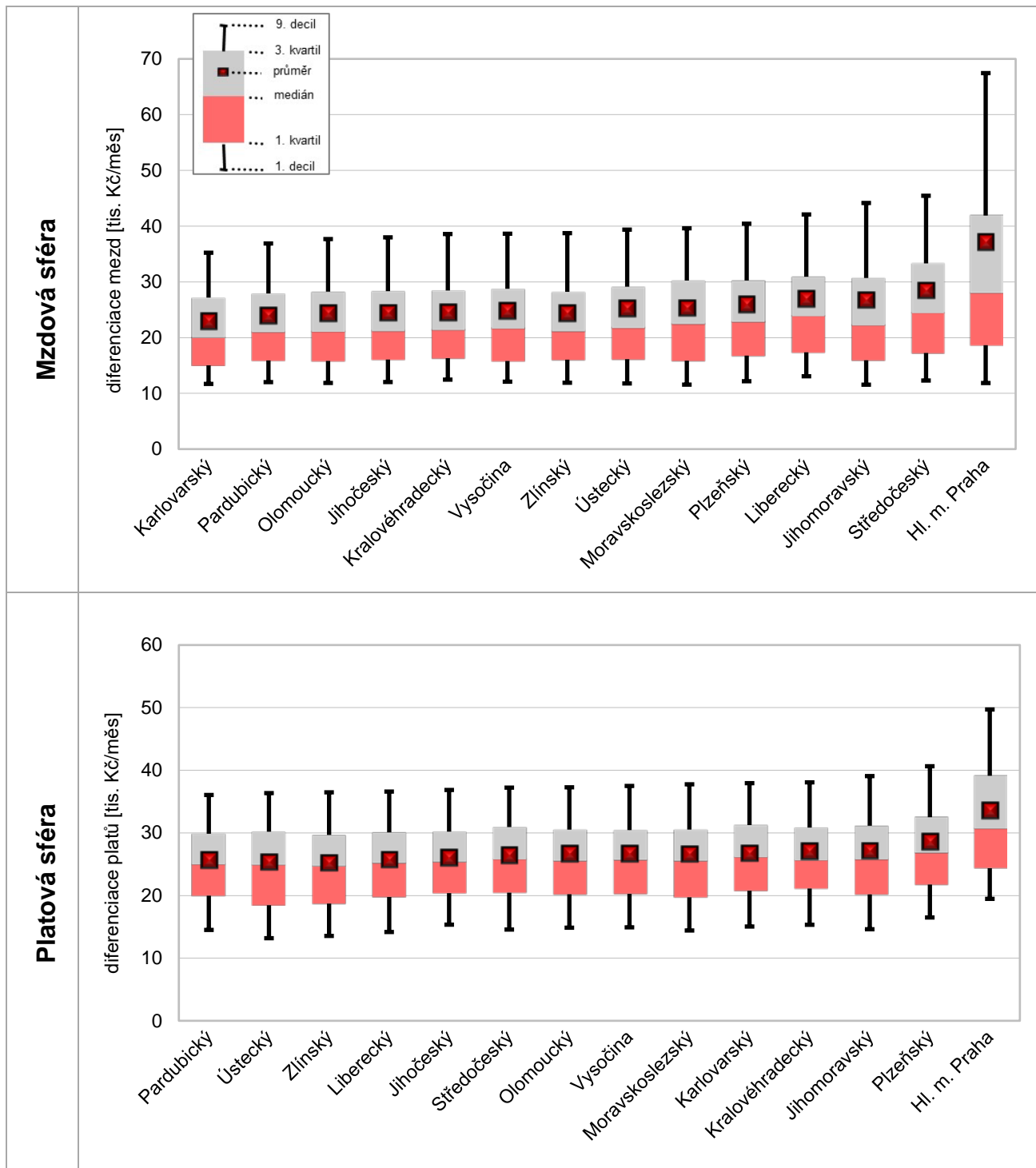
Trh práce v jednotlivých krajích ovlivňují výše zmíněné faktory a výsledek jejich spolupůsobení se projevuje navenek prostřednictvím absolutní úrovně mezd a platů. Ze srovnání mezd a platů v jednotlivých krajích vyplývá, že **hlavní město Praha** má v rámci České republiky **specifické postavení**. Vyšší ekonomická výkonnost tohoto kraje se odráží i na regionálním trhu práce, neboť je zde dlouhodobě nejvyšší úroveň odměňování (viz obrázek 1). V roce 2015 byl medián hrubé měsíční mzdy v hlavním městě Praze vyšší o 21 % než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda byla v Praze ve stejném roce vyšší dokonce o 31 %. Kromě samotné úrovně odměňování měřené pomocí mediánu hrubé měsíční mzdy nebo průměrně mzdy je v Praze nejvyšší i decilové rozpětí. 80 % zaměstnanců mzdové sféry totiž v hlavním městě Praze pobíralo v roce 2015 mzdu mezi necelými 12 a 67 tis. Kč (tj. s rozpětím více než 55 tis. Kč). V ostatních krajích se toto rozpětí ve mzdové sféře pohybovalo mezi 24 a 33 tis. Kč.

Úroveň odměňování v platové sféře je ve srovnání se mzdovou sférou mnohem více **nivelizovaná**. Úroveň platů je nejvyšší v hlavním městě Praze. Do hlavního města jsou totiž soustředěny centrální státní úřady, s čímž souvisí vyšší koncentrace pracovních míst s vyšší platovou třídou. Z mezikrajského srovnání nicméně vyplývá, že kvůli platovým tabulkám nejsou rozdíly mezi kraji tak výrazné jako u mzdové sféry. Hrubý měsíční plat 80 % zaměstnanců platové sféry se pohyboval v Praze v roce 2015 mezi 19 a 49 tis. Kč, tj. decilové rozpětí činilo 30 tis. Kč. V ostatních krajích byla úroveň platů položena o několik tisíc Kč níže a rozpětí se pohybovalo mezi 22 a 24 tis. Kč.

¹ Do mzdové sféry jsou podle metodiky strukturální mzdové statistiky zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

² Pro platovou sféru je charakteristická např. nižší variabilita zaměstnání.

Obrázek 1: Úroveň mezd a platů v krajích (ČR, 2015)



Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

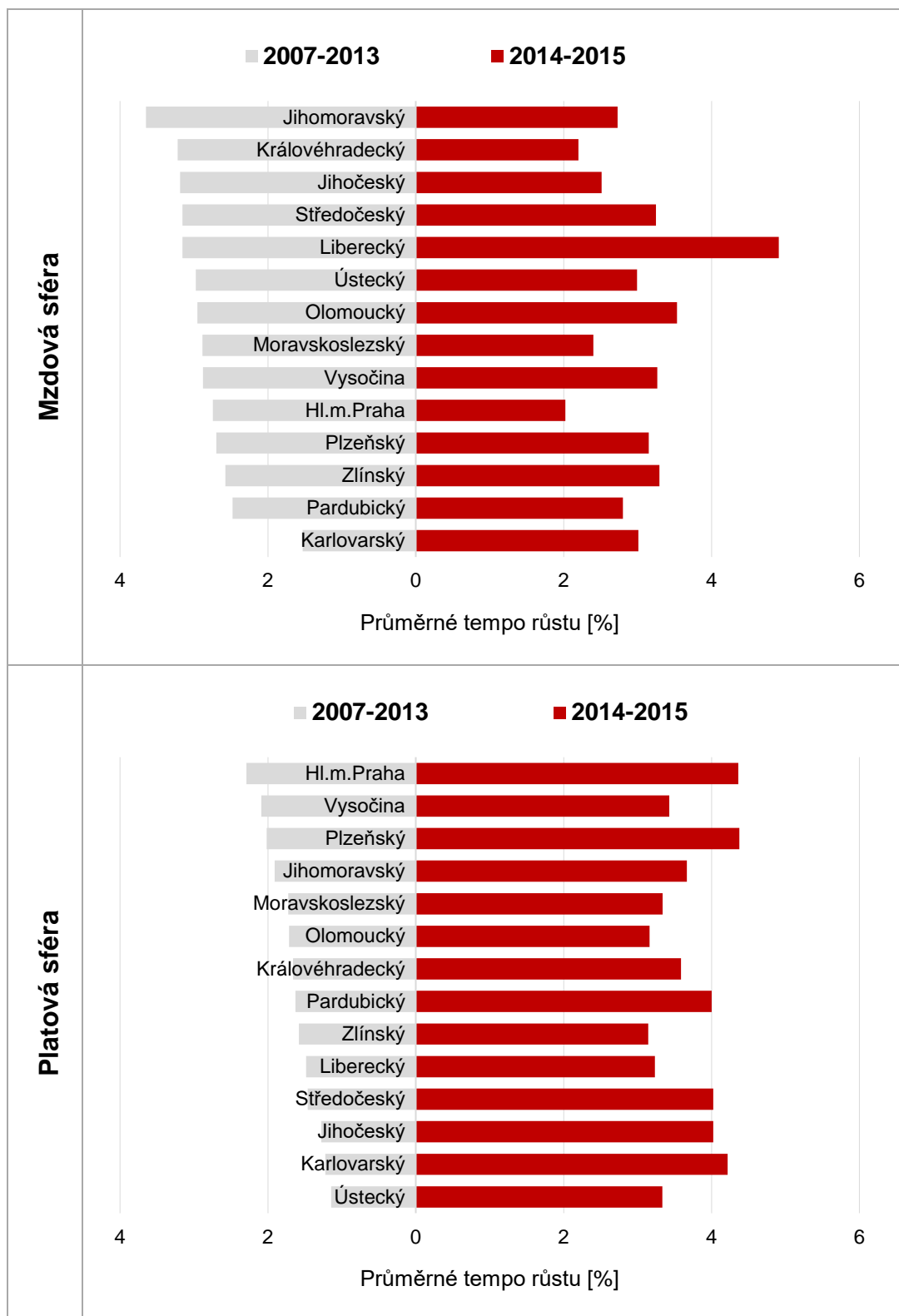
Absolutní úroveň mezd a platů je nepochybně **ovlivněna i vývojem trhu práce v posledních letech**, ne-li desetiletích. Kraje, které nastartovaly v minulosti svou regionální ekonomiku pomocí vhodných opatření, pak z těchto opatření těží i nadále mj. prostřednictvím vyššího růstu mezd především ve mzdové sféře. Jak ukazuje obrázek 2, v pokrizovém období rostly nejrychleji mzdy v Libereckém (průměr hrubé měsíční mzdy rostl v letech 2014 a 2015 průměrným meziročním tempem 4,9 %) a Olomouckém kraji (3,5 %). V ostatních krajích se průměrné meziroční tempo růstu mezd pohybovalo v posledních letech mezi 2 a 3 %.

Z obrázku 2 je rovněž patrné, že v platové sféře rostly během ekonomické krize platy pomalejším tempem než mzdy. V posledních letech však došlo k obratu a **v letech 2014 a 2015 rostly platy** ve všech krajích **rychlejším tempem než mzdy**. Průměrné meziroční tempo růstu platů převyšovalo v pokrizovém období ve všech krajích 3 %, což se ve mzdové sféře podařilo jen 7 krajům. Vývoj platů tak dokládá, že vývoj odměňování v platové sféře nesleduje ekonomický cyklus, ale je ovlivňován spíše cyklem politickým.

Rozdíly mezi sférami ilustruje rovněž obrázek 3 pomocí meziročních změn mediánu hrubé měsíční mzdy či platu. Zatímco ve mzdové sféře došlo v roce 2009 ve všech krajích k propadu mediánu hrubé měsíční mzdy nebo k výraznému zpomalení jeho růstu, v platové sféře v tomto roce platy ve všech krajích rostly. Nesoulad mezi vývojem úrovně odměňování ve mzdové a platové sféře lze pozorovat i v dalších letech, viz především roky 2010 či 2012.

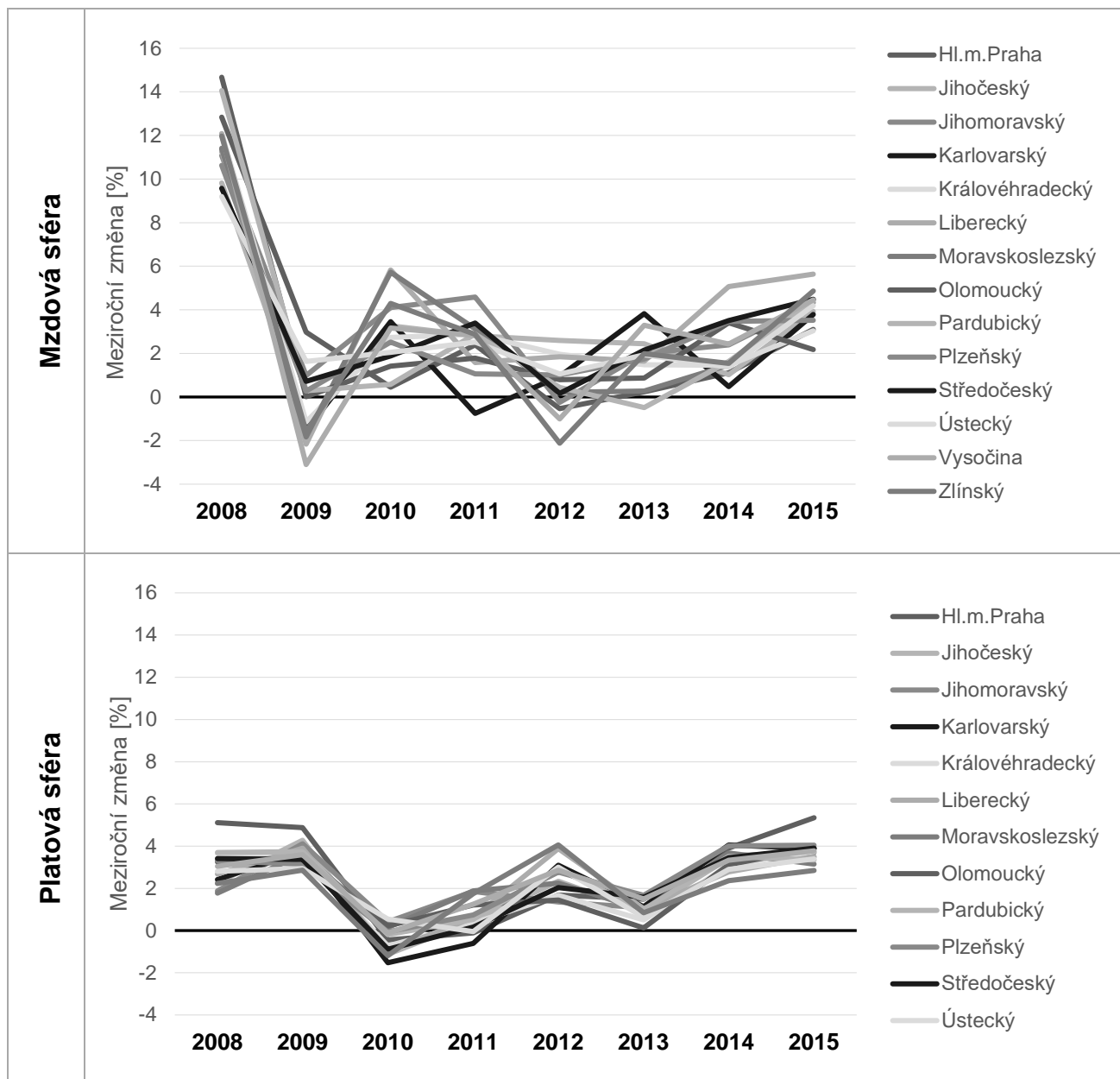
Obrázek 3 vhodným způsobem ilustruje i důsledky rozdílné odvětvové specializace krajů v rámci národního hospodářství a odlišného přístupu k řešení dopadů ekonomické krize. Ve mzdové sféře se úroveň mezd vyvíjí v každém kraji odlišným způsobem, přičemž společný trend v podobě růstu mezd byl přerušen ekonomickou krizí. Reakce na ekonomickou krizi se v jednotlivých krajích z pochopitelných důvodů lišila nejen z hlediska intenzity, ale i rychlosti. Zatímco se však v posledních letech **vyvíjely mzdy v jednotlivých krajích** na první pohled **chaotickým způsobem**, **platy** sledovaly v jednotlivých krajích **podobné trendy** a v žádném z krajů nedocházelo k výkyvům ve vývoji jako ve mzdové sféře.

Obrázek 2: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích (ČR, 2007-2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Obrázek 3: Meziroční tempa růstu mediánu hrubé měsíční mzdy ve mzdové a platové sféře v krajích (ČR, 2007-2015)

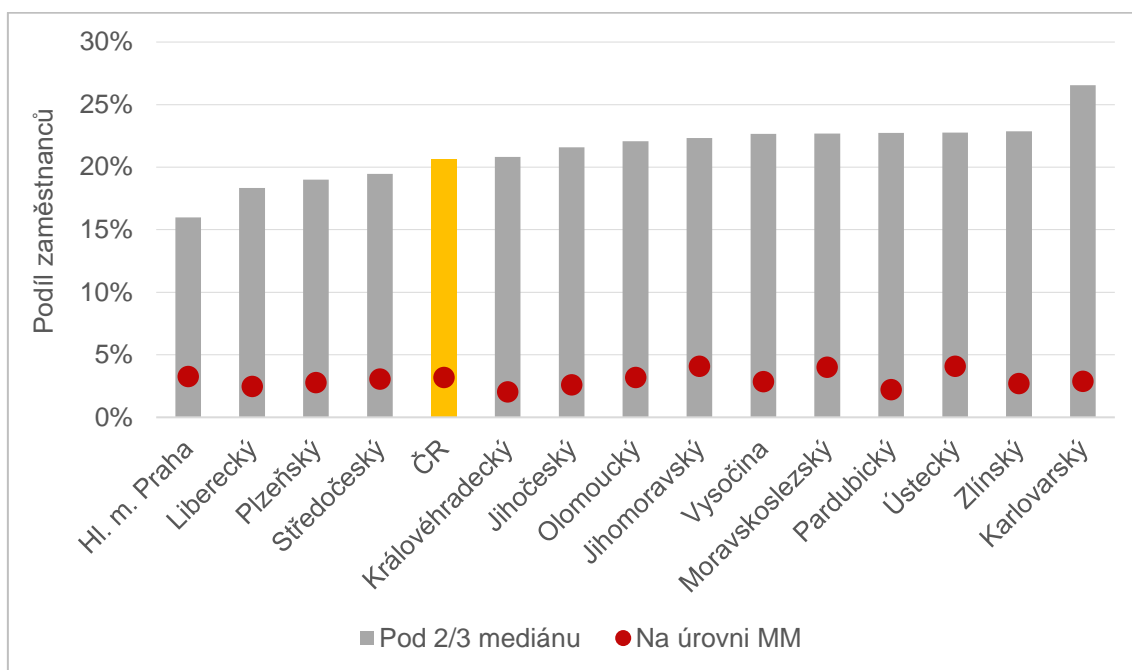


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

S úrovní odměňování v jednotlivých krajích úzce souvisí i počet zaměstnanců s nízkým výdělkem. Jak ukazuje obrázek 4, v roce 2015 byl **podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou ve všech krajích podobný**. Nejvíce zaměstnanců s minimální mzdou bylo v tomto roce v Jihomoravském a Ústeckém kraji (v obou 4,1 % zaměstnanců). Naopak nejméně bylo zaměstnanců s minimální mzdou v Královéhradeckém kraji (2,1 %). Podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy tak ve všech krajích v roce 2015 osciloval kolem republikového průměru ve výši 3 %. **Větší rozdíly** mezi kraji však

byly v roce 2015 identifikovány z hlediska podílu zaměstnanců s výdělkem nižším než 2/3 mediánu hrubé měsíční mzdy. Z obrázku 4 vyplývá, že v roce 2015 pracovalo nejméně nízkovýdělkových zaměstnanců v hlavním městě Praze (16 % zaměstnanců). Na druhém konci pomyslného žebříčku skončil Karlovarský kraj, kde měla v roce 2015 více než čtvrtina zaměstnanců výdělek nižší než 2/3 mediánu mzdy. Odměna 27 % zaměstnanců v Karlovarském kraji se tak v roce 2015 pohybovala mezi minimální mzdou a 2/3 mediánu hrubé měsíční mzdy (15 818 Kč). Vysoká kumulace zaměstnanců odměňovaných nízkou mzdou souvisí v Karlovarském kraji s nižší vzdělanostní úrovní obyvatelstva i odvětvovou specializací kraje, jak bude ukázáno dále.

Obrázek 4: Podíl zaměstnanců odměňovaných nízkým výdělkem v krajích (ČR, 2015)



Pozn.: Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

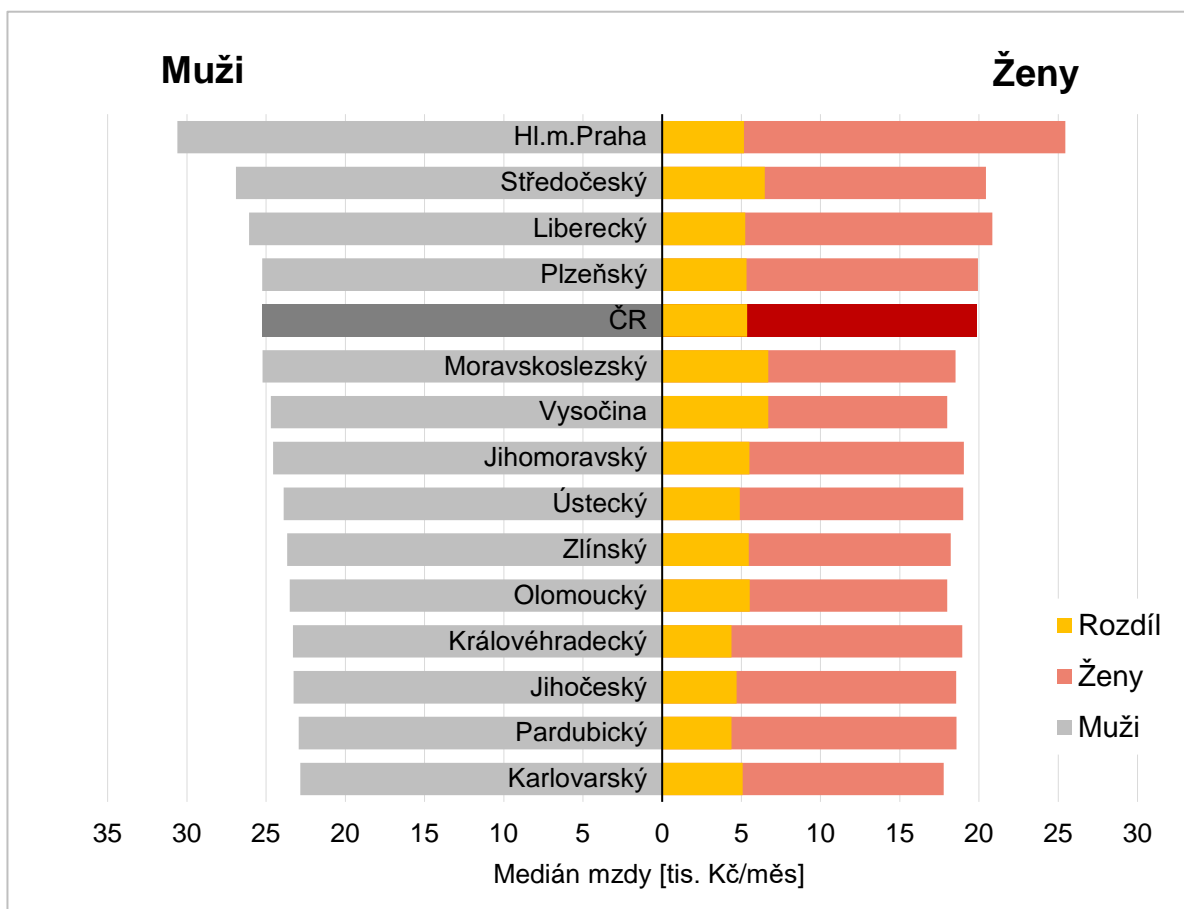
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v jednotlivých krajích podle 4 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání, odvětví a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena jak pro celou mzdovou sféru, tak na souboru ekonomických subjektů, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období (tzv. panel).

1.1 Odměňování ve mzdové sféře ČR

Úroveň mezd je v České republice – stejně jako v jednotlivých krajích – ovlivněna osobnostními charakteristikami zaměstnanců (vzdělání, věk, pohlaví) i charakteristikami jejich zaměstnavatele (velikost, odvětví ekonomické činnosti, existence kolektivní smlouvy atd.).

Z hlediska osobnostních charakteristik hrají u zaměstnanců velkou roli pohlaví a vzdělání. Výsledky podle pohlaví ukazují, že v České republice (a potažmo i ve všech krajích) je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 5). Rozdíl mezi mediánem mzdy mužů a žen se pohyboval v roce 2015 mezi 4 a 7 tis. Kč ve prospěch mužů. Rozdíl mezi úrovní mezd mužů a žen však nelze jednoduše zaměřovat s diskriminací v odměňování, a bylo by nutné zkoumat podrobně strukturu zaměstnání a osobnostní charakteristiky konkrétních zaměstnanců.

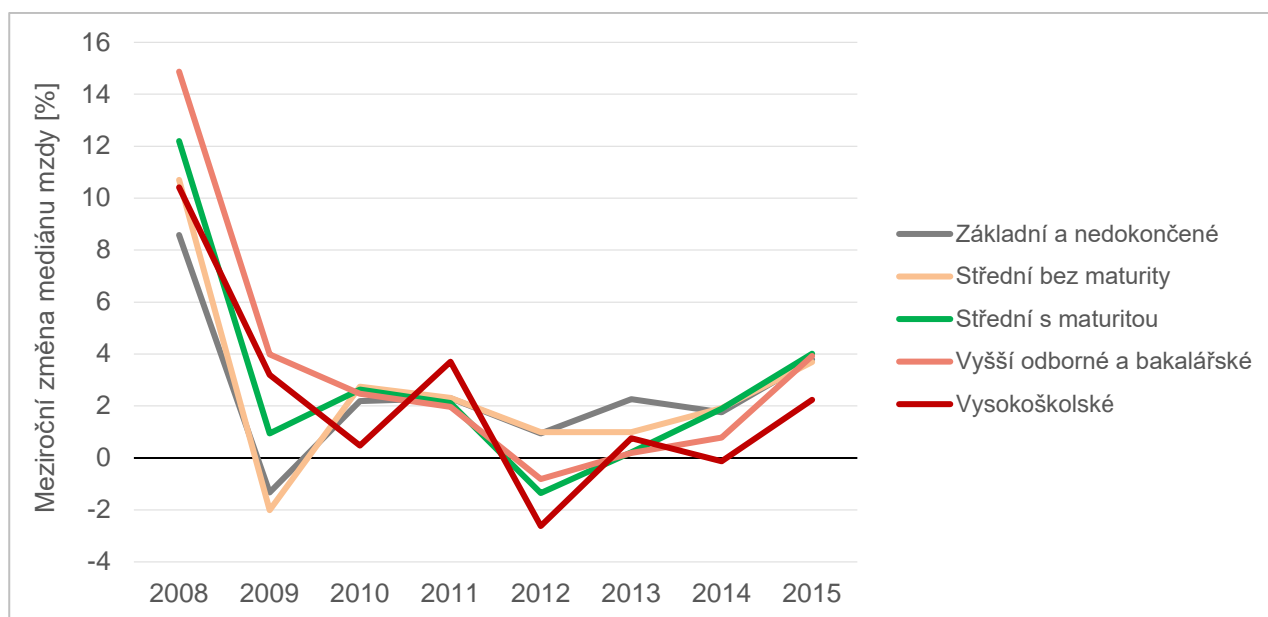
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Krajské studie jasně ukázaly, že **s rostoucím vzděláním roste i úroveň mezd a platů**. Medián hrubé měsíční mzdy je dlouhodobě nejvyšší u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním (v roce 2015 více než 36 tis. Kč) a nejnižší u zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním (17 tis. Kč). Ve mzdové sféře České republiky tak činil v roce 2015 rozdíl mezi mediánem mzdy vysokoškoláka a zaměstnance se základním vzděláním více než 19 tis. Kč. Nejvyšší rozdíl mezi mzdou zaměstnanců s vysokoškolským a základním vzděláním byl v hlavním městě Praze, kde dosáhl v roce 2015 téměř 26 tis. Kč. Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy na obrázku 6 navíc naznačuje, že **vzdělání hraje velkou roli nejen z hlediska absolutní úrovně mzdy, ale i z hlediska vývoje mezd**. Vývoj mezd během sledovaného období totiž ukazuje, že vzdělanostní kategorie zaměstnanců reagovaly na ekonomickou krizi odlišným způsobem. Zatímco u zaměstnanců s nižším vzděláním došlo ke zpomalení růstu mezd nebo k jejímu poklesu již na samotném počátku ekonomické krize (tj. v roce 2009), mzdy zaměstnanců s vyšším vzděláním reagovaly se zpožděním. Vývoj na obrázku 6 je tak plně v souladu s chováním firem během ekonomické krize, kdy jsou nejprve propouštěni zaměstnanci s nižší kvalifikací a teprve ve druhé vlně zaměstnanci s vyšší kvalifikací a manažeři. Vývoj mezd v posledních 2 letech navíc dokládá, že skutečně roste poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích se středním vzděláním s maturitou i bez maturity. Meziroční růst mezd zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou dosáhl v roce 2014 téměř 2 % a v roce 2015 překročil 4 %. Mzdy zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity rostly v roce 2014 stejným tempem a v roce 2015 se meziroční nárůst přiblížil zmíněným 4 %. **Ve srovnání s vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci rostly mzdy středoškoláků dvojnásobným tempem**. Pro úplnost dodejme, že rychlý růst mezd zaměstnanců s nižší úrovní vzdělání je v posledních letech ovlivněn nejen rostoucí poptávkou zaměstnavatelů, ale i zvyšováním minimální mzdy (viz dále).

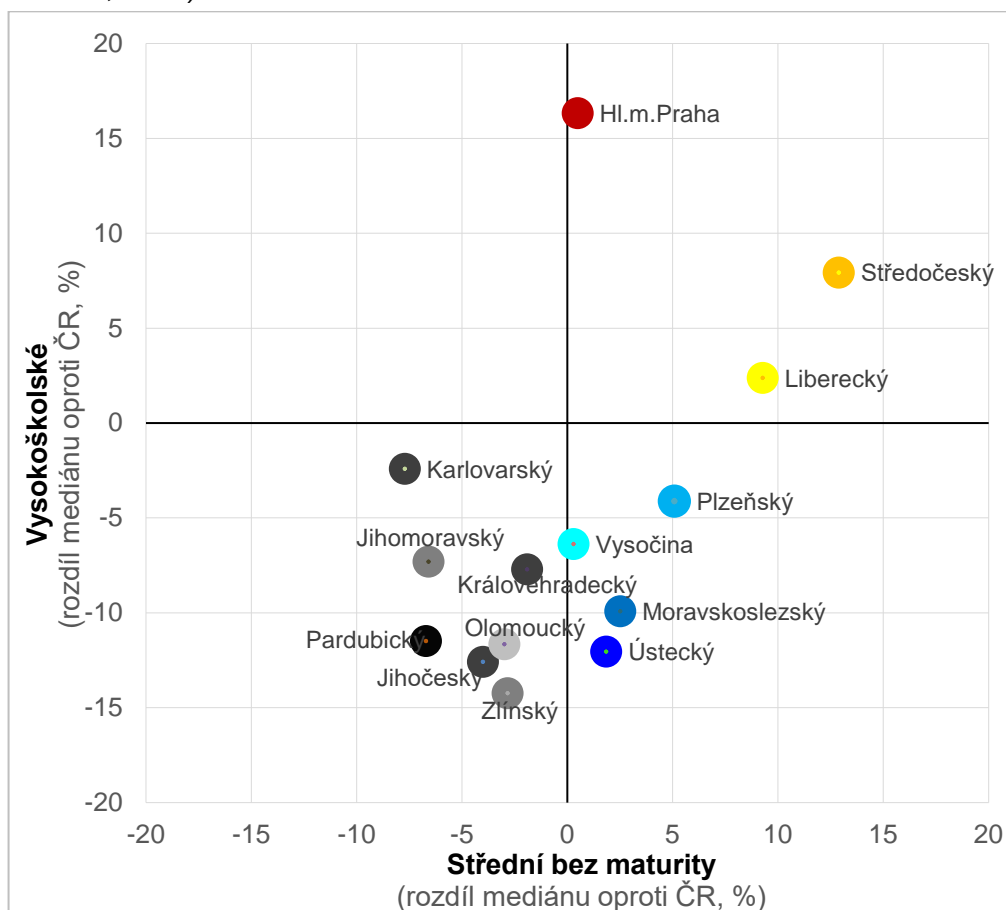
Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Rozdíly mezi kraji v úrovni odměňování podle dosaženého vzdělání ilustruje obrázek 7 na příkladu zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním a zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity.

Obrázek 7: Rozdíly v úrovni odměňování mezi jednotlivými kraji a ČR u vybraných stupňů vzdělání (mzdová sféra ČR, 2015)



Pozn: Hodnoty odpovídají podílu mezi mediánem hrubé měsíční mzdy pro daný stupeň vzdělání ve mzdové sféře příslušného kraje a mediánem hrubé měsíční mzdy pro daný stupeň vzdělání ve mzdové sféře České republiky. Formální zápis je následující:

$$Rozdíl_i^{vzdělání} = \frac{Median_HMM_i^{vzdělání}}{Median_HMM_{ČR}^{vzdělání}} \cdot 100 - 100,$$

kde i označuje kraj, $vzdělání$ zvolený stupeň ukončeného vzdělání.

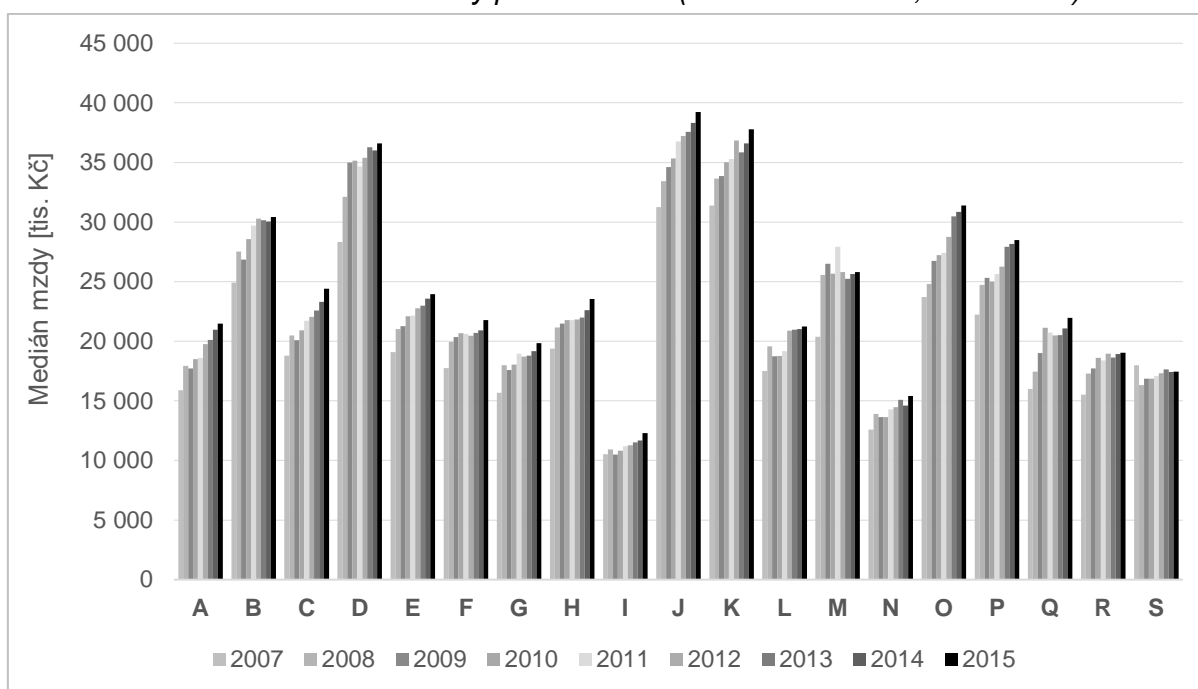
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Jednotlivé kraje se rozdělily do několika barevně odlišených shluků, které víceméně charakterizují i specializaci kraje v rámci národního hospodářství. Z obrázku 7 je jasně patrné specifické postavení **hlavního města Prahy**, kde jsou **nadprůměrně vysoké mzdy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců**. To je dáno nadprůměrně **vysokým podílem vysokoškoláků** pracujících v hlavním městě. **Ve Středočeském a Libereckém kraji jsou nadprůměrné mzdy vysokoškoláků i zaměstnanců s nižším vzděláním**, což

souvisí se specializací obou krajů a vyšší poptávkou po kvalifikovaných zaměstnancích z obou vzdělanostních skupin. Třetí skupinu krajů reprezentuje např. **Pižeňský kraj**, ve kterém je oproti ČR nižší medián hrubé měsíční mzdy u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců a zároveň **nadprůměrná úroveň mezd zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity**. I v tomto kraji souvisí úroveň mezd se specializací na průmyslová odvětví a **vysokou poptávkou po kvalifikovaných pracovnících s výučním listem**. Poslední skupinu krajů reprezentuje např. **Karlovarský kraj**, kde jsou **podprůměrné mzdy** vysokoškoláků i zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity. Z obrázku 7 je patrné, že v dolních kvadrantech se kumuluje většina krajů, které se potýkají s problémy na trhu práce mj. v podobě vyšší nezaměstnanosti i v době oživení ekonomiky (např. Karlovarský, Ústecký, Moravskoslezský či Olomoucký kraj).

Úroveň mezd ovlivňuje i odvětvová specializace kraje. V posledních letech **rostou mzdy téměř ve všech odvětvích** (viz obrázek 8), nicméně **rozdíly mezi odvětvími se v dlouhodobém horizontu spíše prohlubují**. Důvodem je nejen rozdílné tempo růstu mezd v jednotlivých odvětvích, ale i odlišná výchozí absolutní úroveň mezd. Vyšší úroveň mezd a zároveň vyšší tempa růstu jsou typická pro odvětví, která patří mezi lídry národních ekonomik. V rámci české ekonomiky tak můžeme mezi lídry zařadit informační a komunikační činnosti (sekce J klasifikace CZ-NACE), peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K) či výrobu a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (sekce D). Mezi odvětví, která z makroekonomického pohledu v lepším případě stagnují, patří např. ubytování, stravování a pohostinství (sekce I), administrativní a podpůrné činnosti (sekce N) nebo ostatní činnosti (sekce S).

Obrázek 8: Medián hrubé měsíční mzdy podle odvětví (mzdová sféra ČR, 2007-2015)

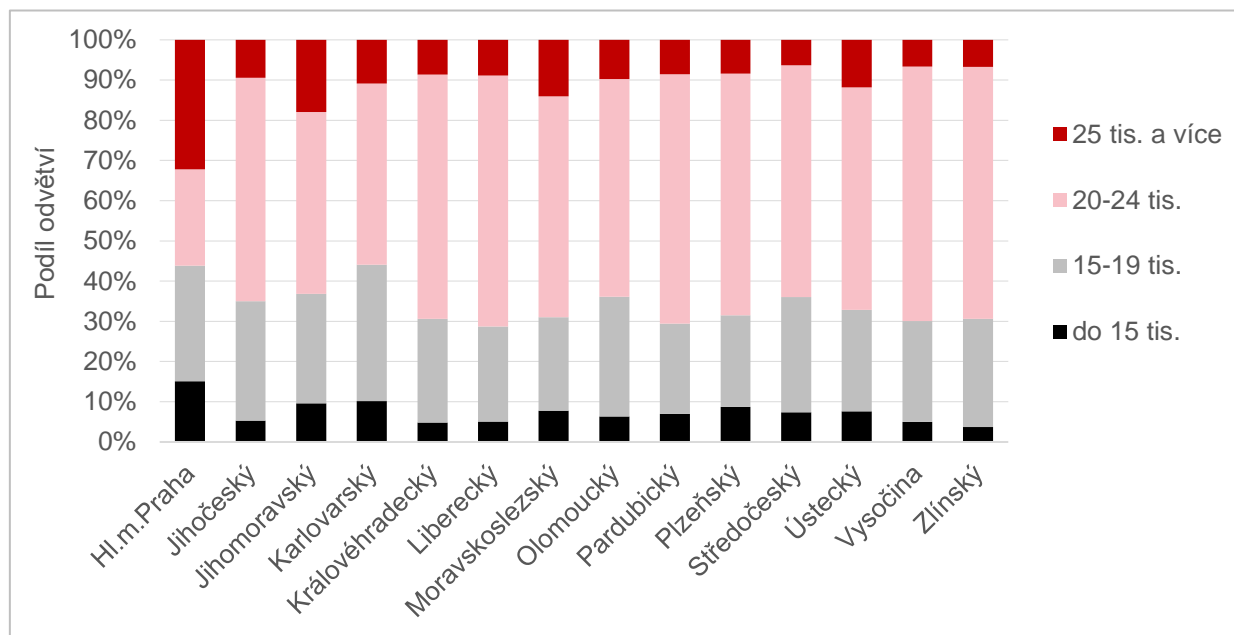


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Alternativní pohled na odvětvovou strukturu zaměstnanosti nabízí obrázek 9. Obrázek 9 využívá strukturu zaměstnanosti podle odvětvových skupin, nicméně odvětví nejsou shlukována do skupin na základě příbuznosti produktivní činnosti, ale právě podle blízkosti úrovně odměňování. Z obrázku 9 je patrné, že **nízká úroveň mezd v Karlovarském kraji** je mj. ovlivněna i vyšší **specializací na odvětví, kde je nižší úroveň mezd**. Zajímavé je i postavení hlavního města Prahy. Na jednu stranu byl v Praze v roce 2015 nejvyšší podíl zaměstnanců v odvětvích s nejvyššími výdělky, na druhou stranu zde byl i nejvyšší podíl odvětví s mediánovou mzdou nižší než 15 tis. Kč. Důsledky vyplývající z vyššího zastoupení nízkovýdělkových odvětví nejsou v Praze tak zásadní jako v případě ostatních krajů, neboť i v případě těchto odvětví jsou do Prahy situovány centrály společností nebo společnosti nabízející kvalitnější služby (např. v oblasti ubytování, stravování či zdravotní péče). Z tohoto důvodu jsou pro Prahu typické vyšší mzdy i v odvětvích charakteristických nižší úrovní odměňování.

Obrázek 9: Struktura zaměstnanosti v krajích podle odvětvové úrovně výdělků (mzdová sféra ČR, 2015)



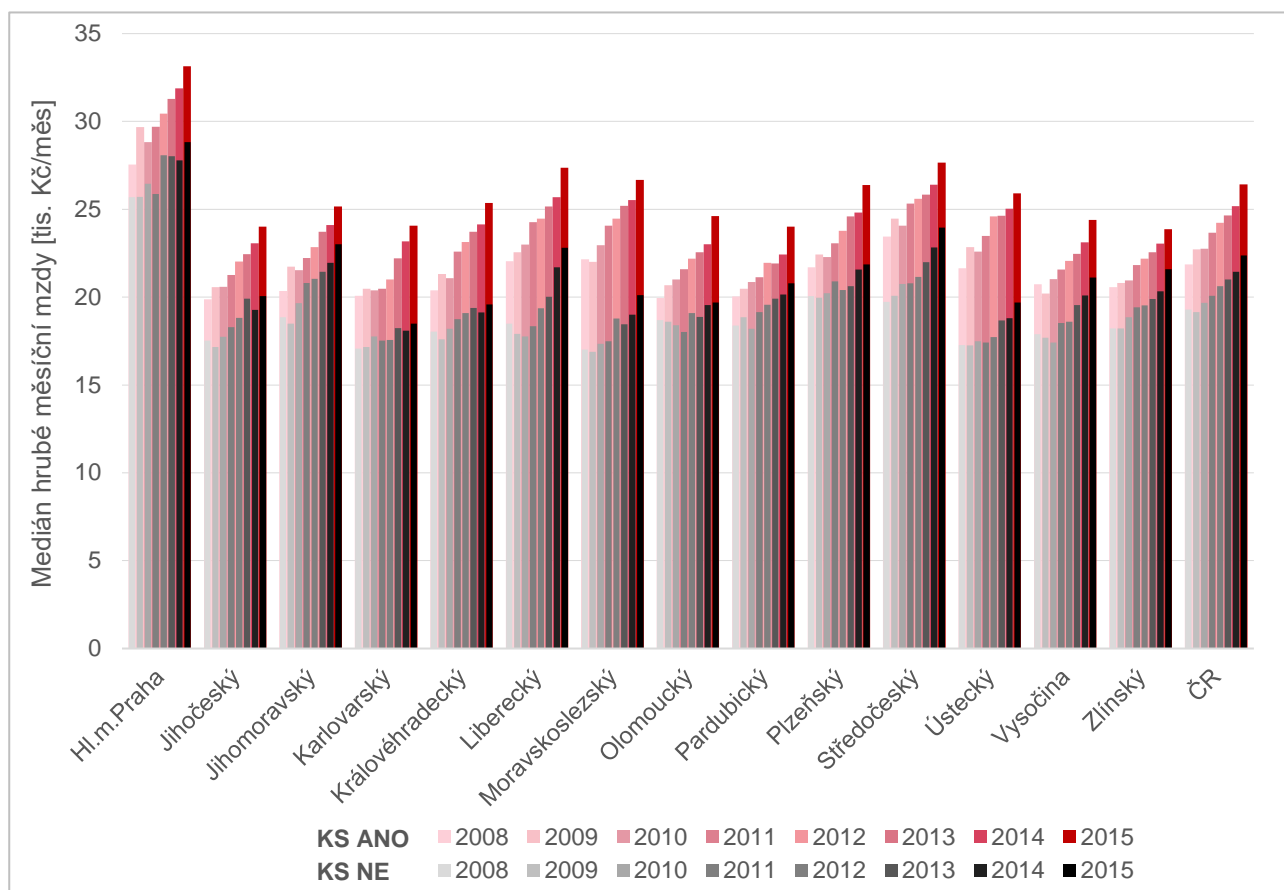
Pozn.: Odvětví byla seskupena podle úrovně mediánu hrubé měsíční mzdy v příslušných odvětvích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015. Do kategorie s mediánem nižším než 15 tis. Kč byly zařazeny sekce I a N. Medián hrubé měsíční mzdy mezi 15 a 20 tis. Kč byl v roce 2015 v sekcích A, G, L, Q, R a S. Medián mzdy mezi 20 a 25 tis. Kč byl v sekcích C, E, F a H. Do skupiny s mediánem mzdy vyšším než 25 tis. Kč byly zařazeny sekce B, D, J, K, M, O a P. Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky tříděné podle existence kolektivní smlouvy ukazují, že je **dlouhodobě vyšší úroveň mezd v subjektech, kde probíhá kolektivní vyjednávání** (anebo se na ně vztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně). V roce 2015 dosáhl v České republice

medián hrubé měsíční mzdy v ekonomických subjektech, kde byla uzavřena kolektivní smlouva, 26 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy necelých 22 tis. Kč (viz obrázek 10). Největší rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy v subjektech s uzavřenou kolektivní smlouvou a bez ní byl v roce 2015 v Moravskoslezském kraji (6 548 Kč), naopak nejmenší rozdíl byl v Jihomoravském kraji (2 154 Kč). Rozdíl mezi úrovní odměňování v subjektech s kolektivní smlouvou a bez ní však nelze plně interpretovat jako vliv odborových organizací na úroveň mezd. Pro stanovení vlivu odborů na výši mezd by bylo nutné analyzovat podrobně i strukturu ekonomických subjektů podle velikosti a odvětví, neboť odborové organizace působí spíše ve velkých společnostech, kde je obecně i vyšší úroveň mezd.

Obrázek 10: Medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

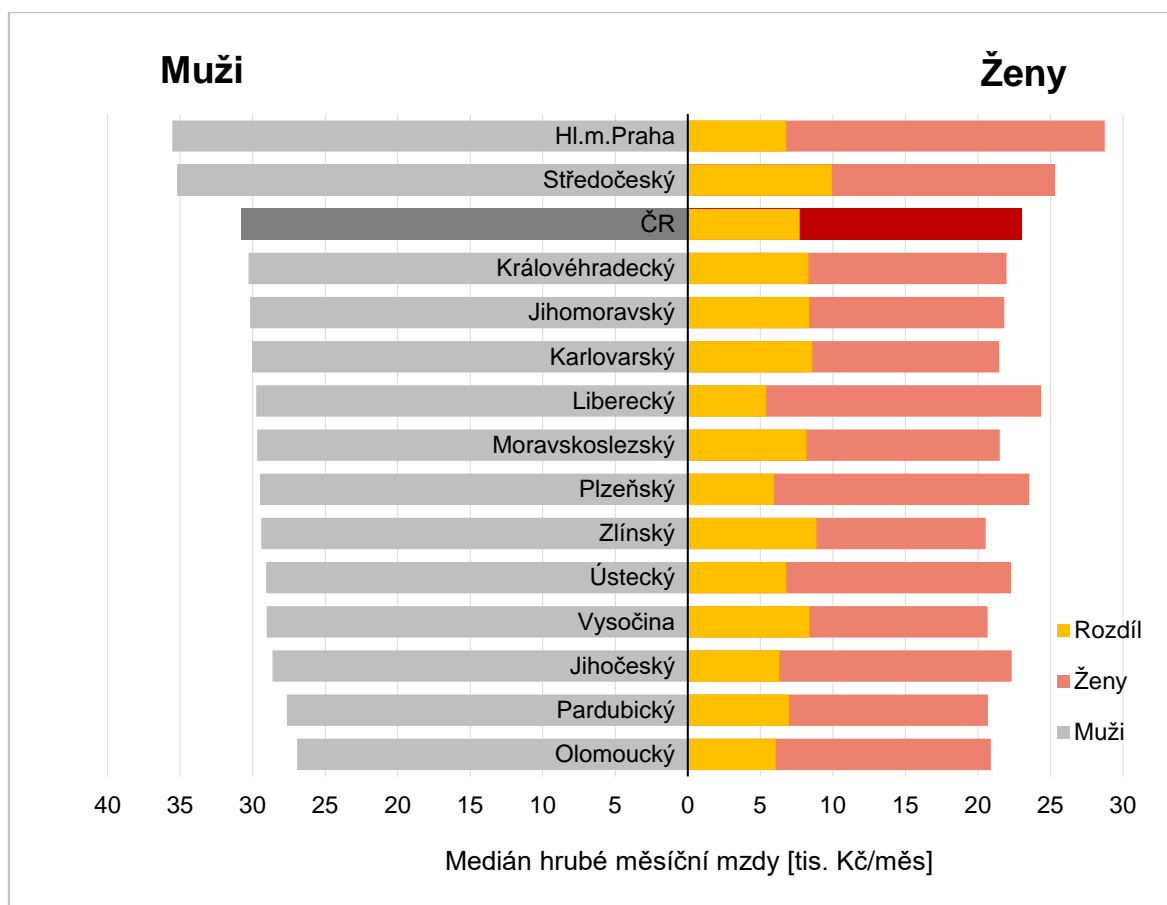
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

1.2 Odměňování v rámci panelu firem

Růst mezd na úrovni České republiky může být ovlivněn nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období. Tento soubor (tzv. **panel**) je tvořen **ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci**.

Z hlediska pohlaví jsou výsledky kvantifikované v rámci panelu firem podobné výsledkům za celou mzdovou sféru. I na panelu firem je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 11). Rozdíl mezi mediánem mzdy mužů a žen se pohyboval v roce 2015 v rámci panelu firem mezi 5 a 10 tis. Kč ve prospěch mužů. I v tomto případě je však nutné upozornit, že rozdíl mezi úrovní mezd mužů a žen nelze jednoduše zaměřovat s diskriminací v odměňování, a bylo by nutné zkoumat podrobně strukturu zaměstnání a osobnostní charakteristiky konkrétních zaměstnanců.

Obrázek 11: Medián hrubé měsíční mzdy v krajích podle pohlaví na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015)



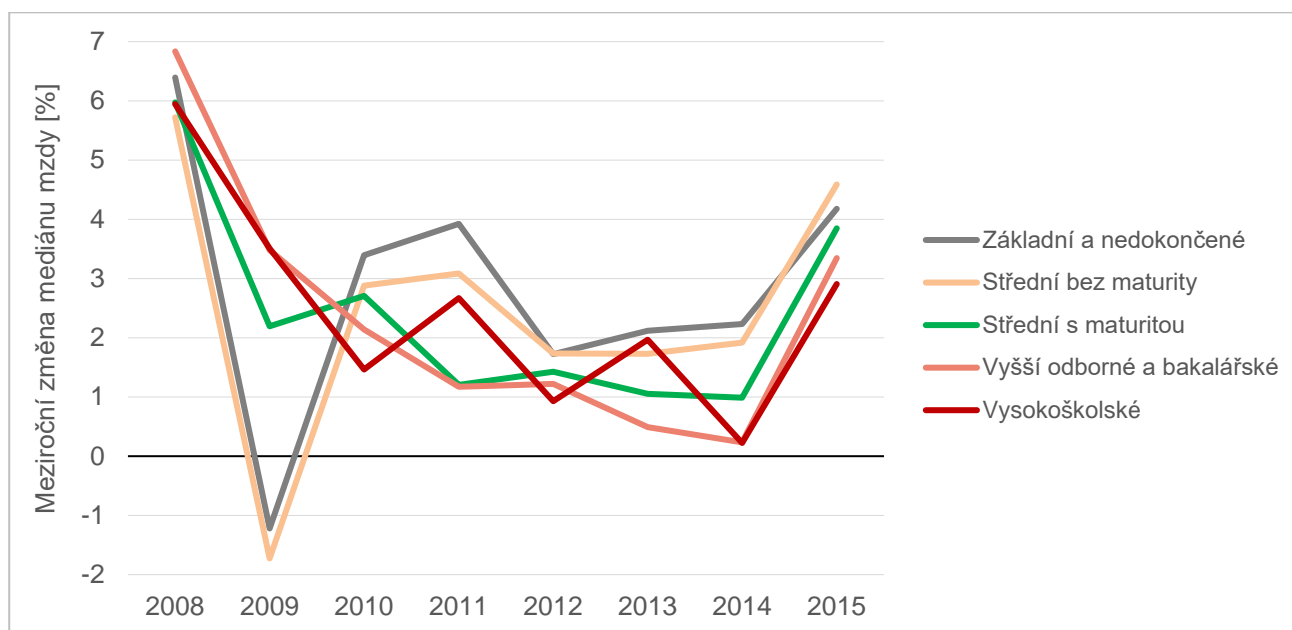
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Zajímavé je i srovnání úrovně mezd mužů a žen mezi panelem firem a mzdovou sférou. **V rámci panelu firem totiž byly mzdy vyšší než ve mzdové sféře**, a to jak na úrovni České republiky, tak v jednotlivých krajích. To je dáno mj. i tím, že **v panelu** jsou zahrnuty pouze **subjekty s 250 a více zaměstnanci**, u nichž je úroveň odměňování obecně vyšší. Mzdová sféra pak pokrývá všechny zaměstnavatele odměňující mzdou bez ohledu na počet zaměstnanců.

V rámci panelu bylo – stejně jako v případě celé mzdové sféry – potvrzeno, že **s rostoucím vzděláním se zvyšuje i mzda**. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků v rámci panelu firem v České republice téměř 46 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním necelých 21 tis. Kč. Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil v rámci panelu firem více než 25 tis. Kč. Ze srovnání s výsledky za mzdovou sféru České republiky je zřejmé, že mzdy jsou v rámci panelu firem položené výše.

Vývoj mezd podle vzdělání na panelu firem ukazuje obrázek 12. Vývoj mediánu mzdy jednotlivých vzdělanostních skupin vykazuje podobné trendy jako v celé mzdové sféře (viz obrázek 6), nicméně **dopady ekonomické krize pocítili v rámci panelu firem především zaměstnanci se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity**. Ve srovnání s celou mzdovou sférou se úroveň mezd v rámci panelu firem zvyšuje rychlejším tempem, nicméně trendy zůstávají podobné. V roce 2015 rostly nejrychleji mzdy zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity, přičemž meziroční růst dosáhl 4,6 % (tj. o 0,9 p.b. více než ve mzdové sféře České republiky).

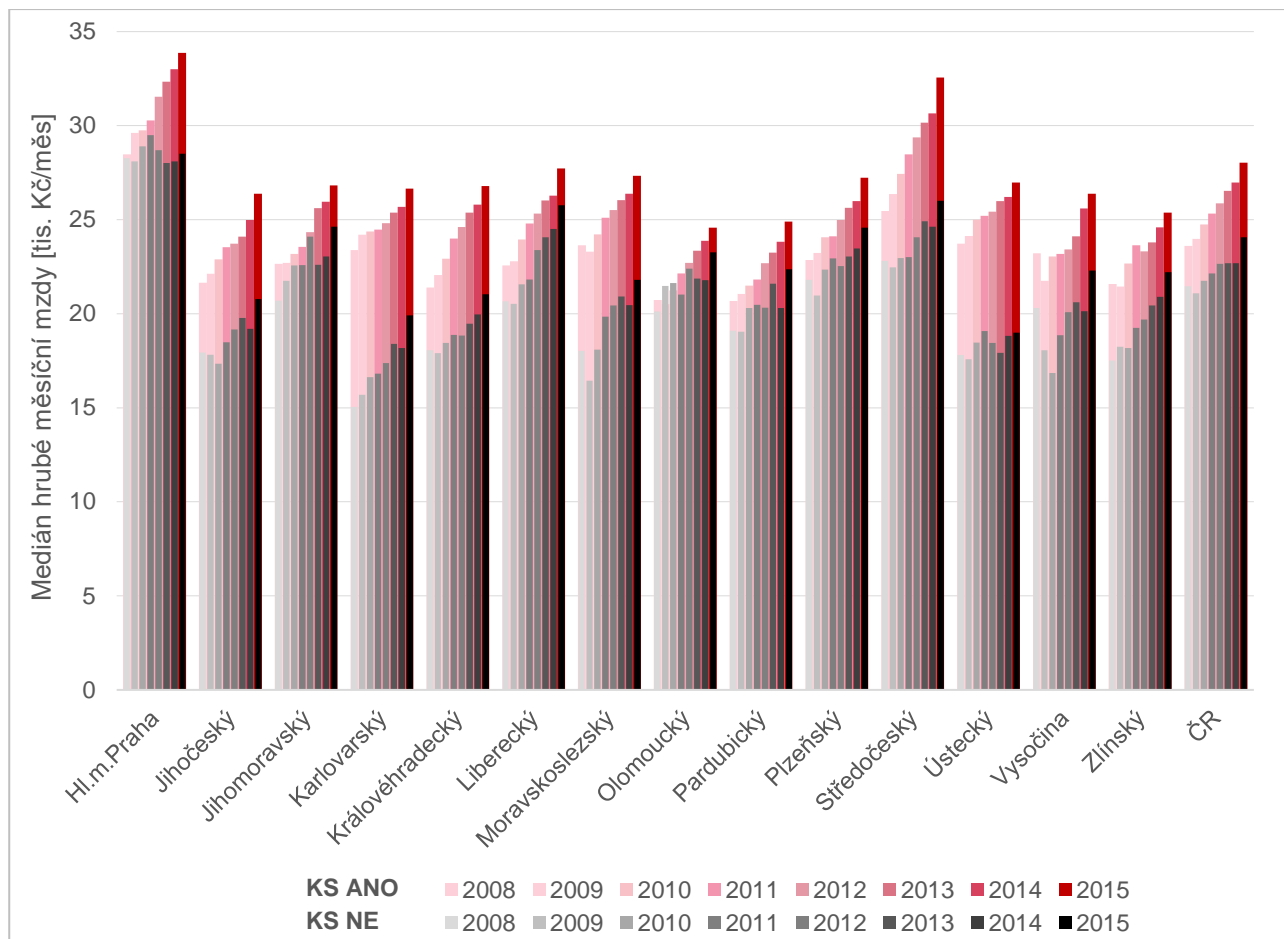
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

V rámci panelu firem byl kvantifikován i vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy. Výsledky na obrázku 13 ukazují, že existence kolektivní smlouvy hrála v České republice (a potažmo i v jednotlivých krajích) velkou roli, neboť **mzdy subjektů s kolektivní smlouvou byly vyšší než medián mzdy v subjektech nepokrytých kolektivní smlouvou**. V rámci panelu firem činil v roce 2015 medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 28 tis. Kč, zatímco u ostatních zaměstnanců 24 tis. Kč (tj. o 4 tis. Kč měsíčně méně). V roce 2015 byl v rámci panelu firem identifikován největší rozdíl mezi oběma skupinami zaměstnanců v Ústeckém kraji (8 tis. Kč) a nejmenší v Olomouckém kraji (1 tis. Kč).

Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy v krajích podle existence kolektivních smluv na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

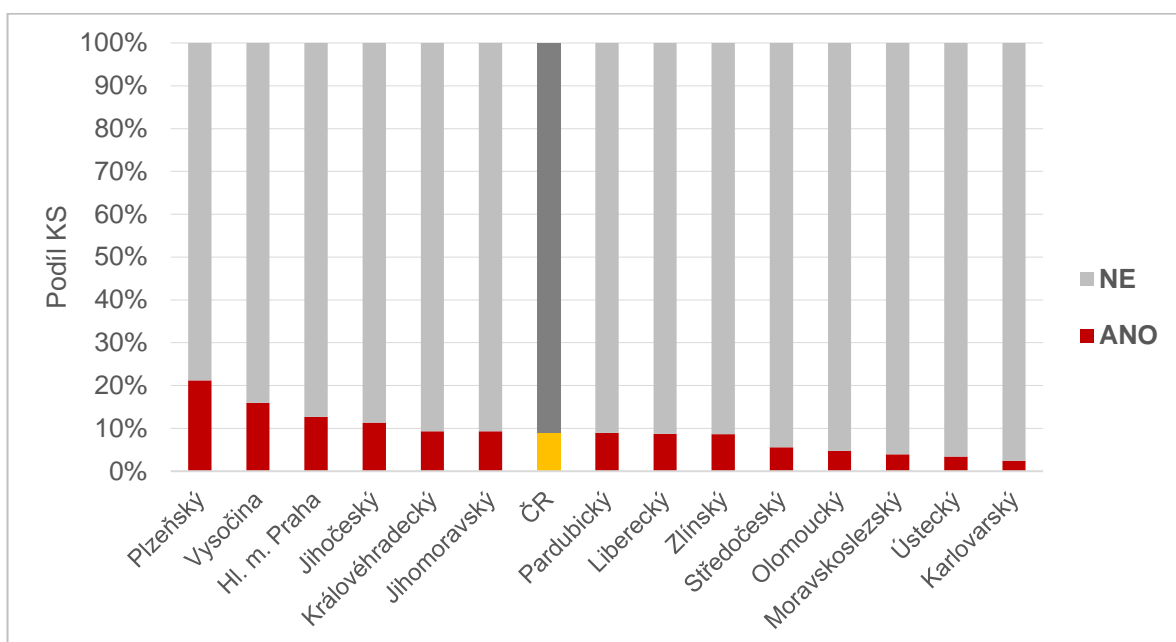
2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR

Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují úroveň odměňování i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání ve mzdové oblasti v České republice i v jednotlivých krajích. Na rozdíl od krajských studií budou výsledky doplněny i o vývoj smluvních ujednání na panelu kolektivních smluv v rámci šetření IPP, ze kterého údaje v této kapitole vychází.

2.1 Podmínky odměňování ve mzdové sféře ČR

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. V České republice (a potažmo v jednotlivých krajích) byly během sledovaného období identifikovány podniky, kde byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší měsíční minimální mzda**, než činil zákonný limit. V roce 2015 byla podniková minimální mzda sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. u 9 % kolektivních smluv v České republice (viz obrázek 14). V rámci republiky se této otázce věnovaly nejčastěji kolektivní smlouvy v Plzeňském kraji (21 % kolektivních smluv), naopak nejméně v Karlovarském kraji (2 % smluv).

Obrázek 14: Podíl kolektivních smluv sjednávajících vyšší měsíční minimální mzdu v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)

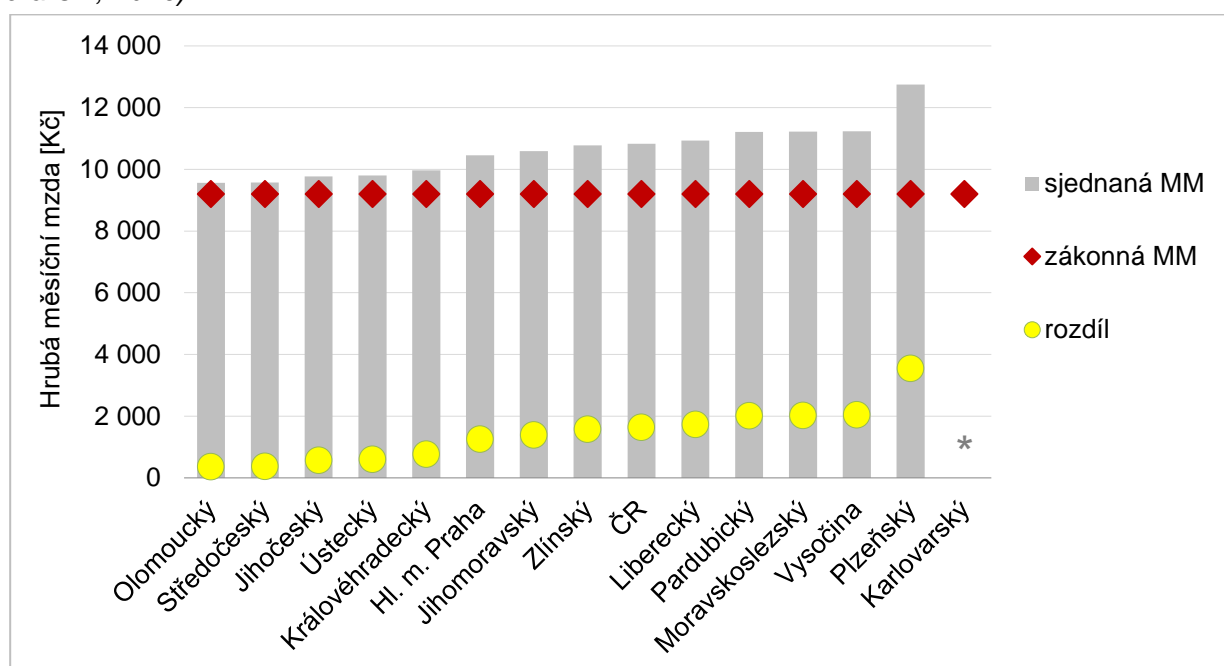


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou byl kvantifikován v roce 2015 v **Plzeňském kraji** (viz obrázek 15). V Plzeňském kraji byla minimální mzda sjednávána v průměrné výši 12 746 Kč, což bylo o **3 546 Kč** více než činila zákonná sazba měsíční minimální mzdy v tomto roce. Na druhou stranu byla v některých krajích (Olomoucký nebo Středočeský kraj) minimální měsíční mzda sjednávána de facto na úrovni zákonné sazby, což může souviset s rychlejším tempem zvyšování zákonné minimální mzdy v posledních letech a s tím souvisejícím přesunutím pozornosti na jiné oblasti kolektivního vyjednávání.

Obrázek 15: Měsíční minimální mzda sjednávána v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)

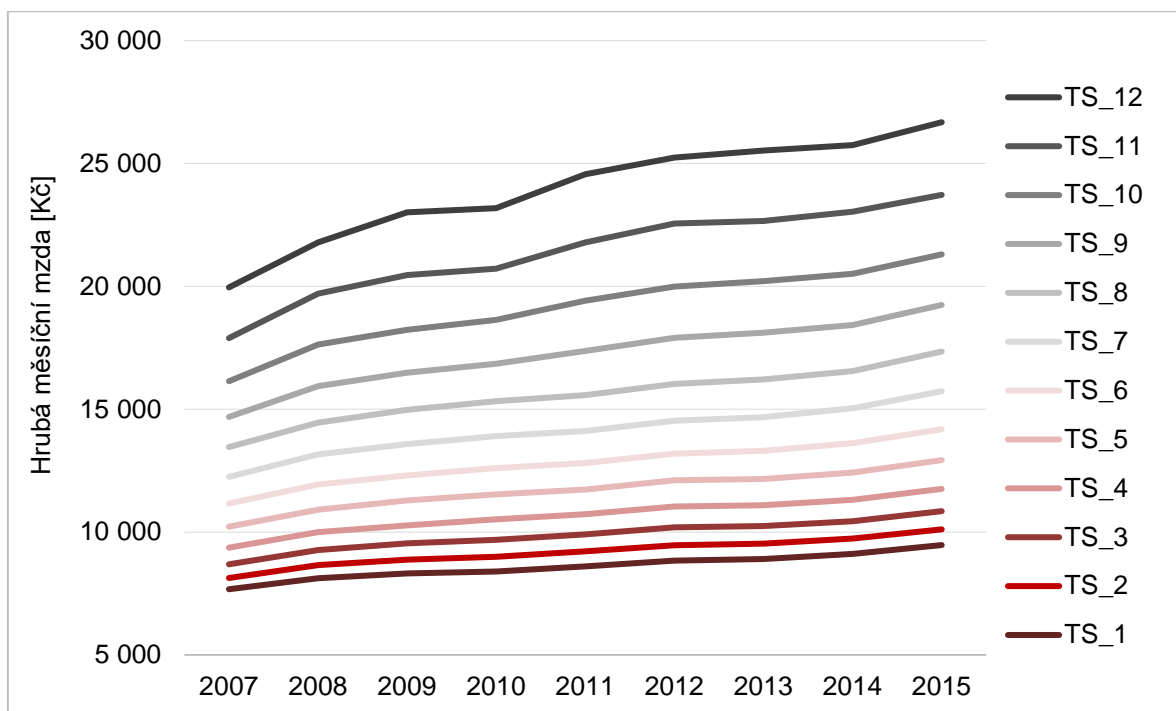


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Za Karlovarský kraj není hodnota publikovatelná z důvodu zachování anonymity (*).

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Úroveň mezd v jednotlivých podnicích pak ovlivňují kromě minimální mzdy i mzdové tarify, které do jisté míry zohledňují rozdílnost jednotlivých zaměstnání podle náročnosti. Ve mzdové sféře České republiky byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, a proto je na obrázku 16 znázorněn vývoj měsíčních mzdových tarifů v **nejčastějším 12stupňovém tarifním systému**. Z obrázku je zřejmé, že se sjednávány mzdové tarify v období 2007-2015 průběžně zvyšovaly. **Během období stagnace minimální mzdy rostly rychleji vyšší mzdové tarify, nicméně v posledních letech rostou rychleji nižší mzdové tarify**. Lze tedy říci, že ve mzdové sféře byl v posledních letech kladen větší důraz na zapracování nové úrovně zákonné minimální mzdy do sjednáváných mzdových tarifů především u tarifů, jichž se legislativní změna bezprostředně týkala.

Obrázek 16: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

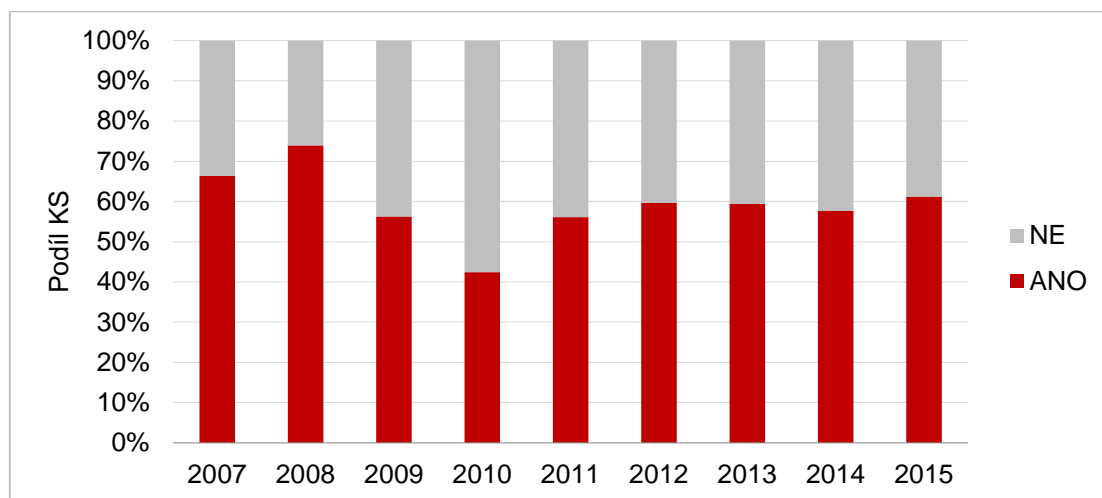
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy ve mzdové sféře zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývalo **61 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 17). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl ve mzdové sféře sjednán formou

- zvýšení mzdových tarifů (26 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (23 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (13 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (6 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné reálné mzdy (1 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána v 10 % kolektivních smluv ve mzdové sféře. Celkem 12 % smluv dále zohledňovalo i vazbu vývoje mezd na ekonomické podmínky společnosti, která kolektivní smlouvu uzavřela.

Z obrázku 17 je rovněž patrné, že **vývoj podílu** kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ovlivňuje **ekonomický cyklus**. V období, kdy dosáhla česká ekonomika svého dna, poklesl z pochopitelných důvodů i podíl kolektivních smluv, kde byl sjednáván mzdový vývoj.

Obrázek 17: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015

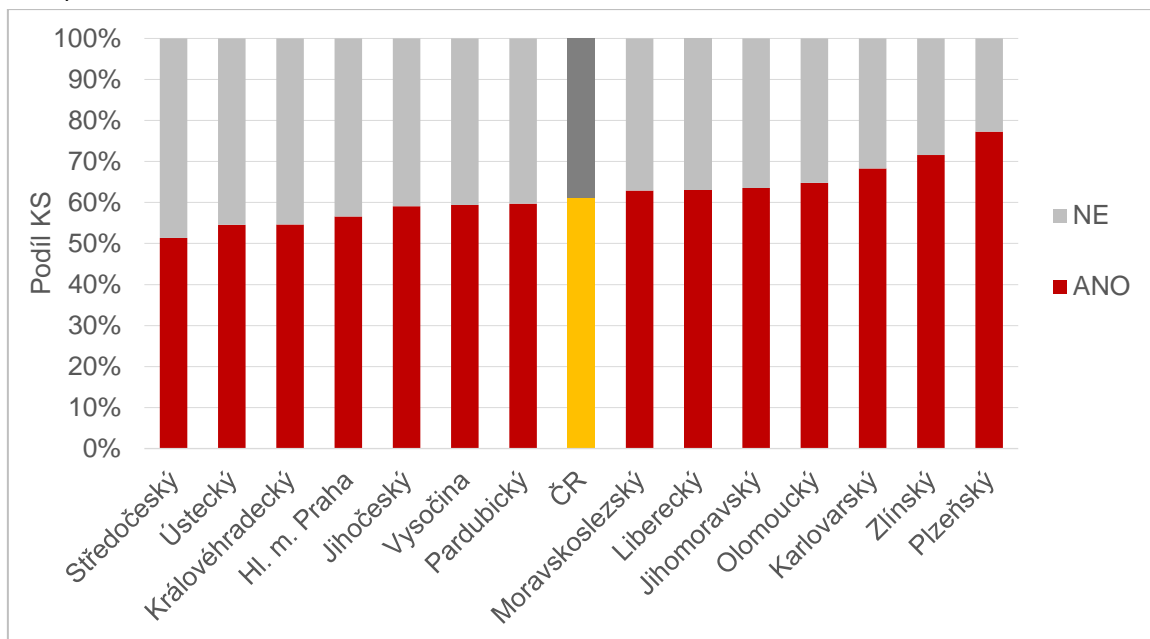


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Na krajské úrovni je věnována mzdovému vývoji odlišná pozornost (viz obrázek 18). **Nejvíce kolektivních smluv** sjednávalo v roce 2015 **mzdový vývoj v Plzeňském kraji** (77 % kolektivních smluv v kraji), naopak nejméně ve Středočeském kraji (51 % smluv v kraji).

Obrázek 18: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem podle krajů (mzdová sféra ČR, 2015)

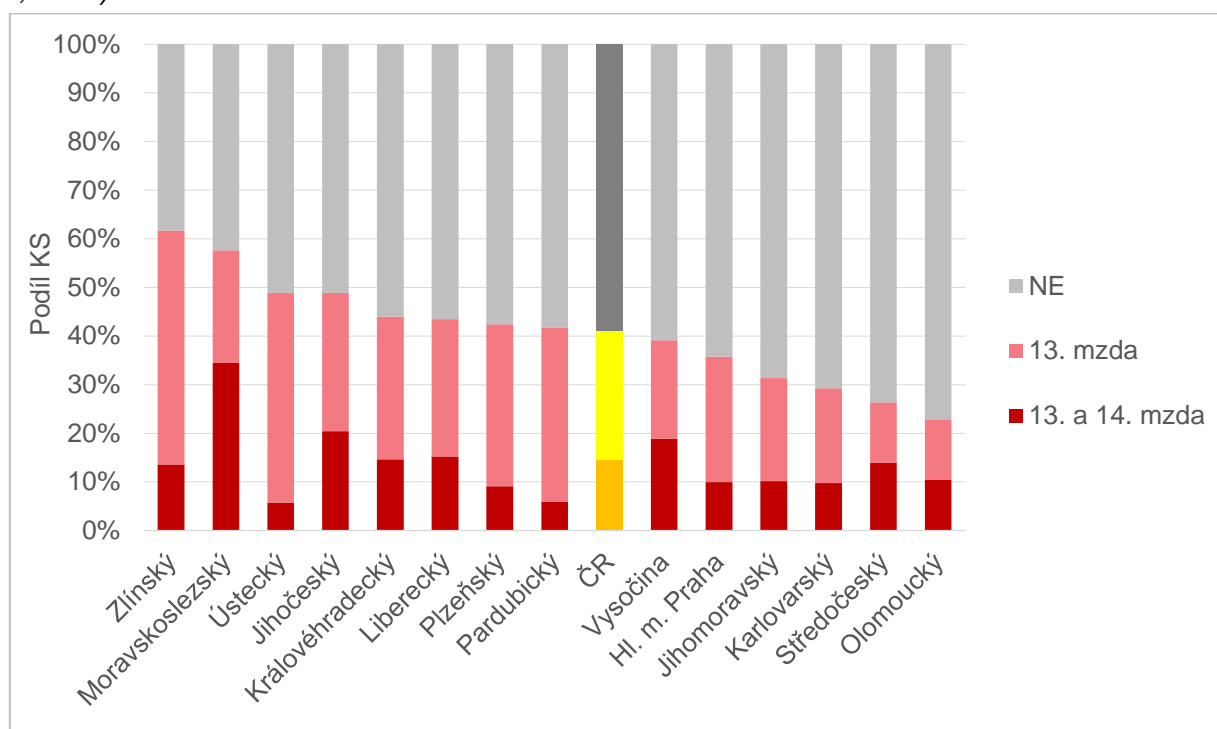


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Úroveň odměňování ovlivňují i ujednání týkající se **poskytování 13. a 14. mzdy**. Z obrázku 19 vyplývá, že v roce 2015 byla další mzda sjednána **nejčastěji ve Zlínském a Moravskoslezském kraji**. V těchto krajích byla tato výhoda sjednána ve více než polovině kolektivních smluv. V Moravskoslezském kraji bylo zároveň nejčastěji sjednáváno i poskytnutí 14. mzdy – tato výhoda byla sjednána ve třetině kolektivních smluv v tomto kraji.

Obrázek 19: Podíl kolektivních smluv se sjednanou 13. a 14. mzdou podle krajů (mzdová sféra ČR, 2015)

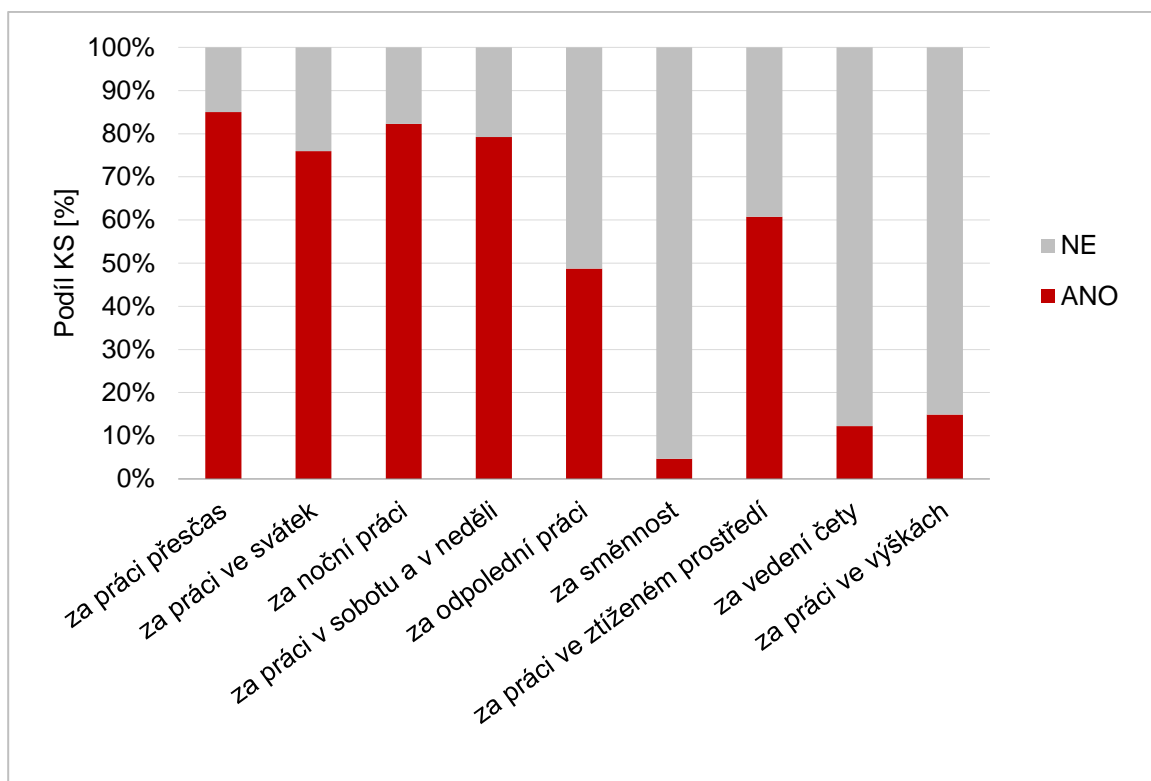


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V roce 2015 byly ve mzdové sféře **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas** (85 % kolektivních smluv), **za noční práci** (82 %) a **práci v sobotu a neděli** (79 % kolektivních smluv). Častěji byly sjednávány i příplatky za práci ve svátek (76 % kolektivních smluv) a za práci ve ztíženém pracovním prostředí (61 % kolektivních smluv). Ostatní příplatky byly ve mzdové sféře sjednávány v méně než polovině kolektivních smluv.

Obrázek 20: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky (mzdová sféra ČR, 2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

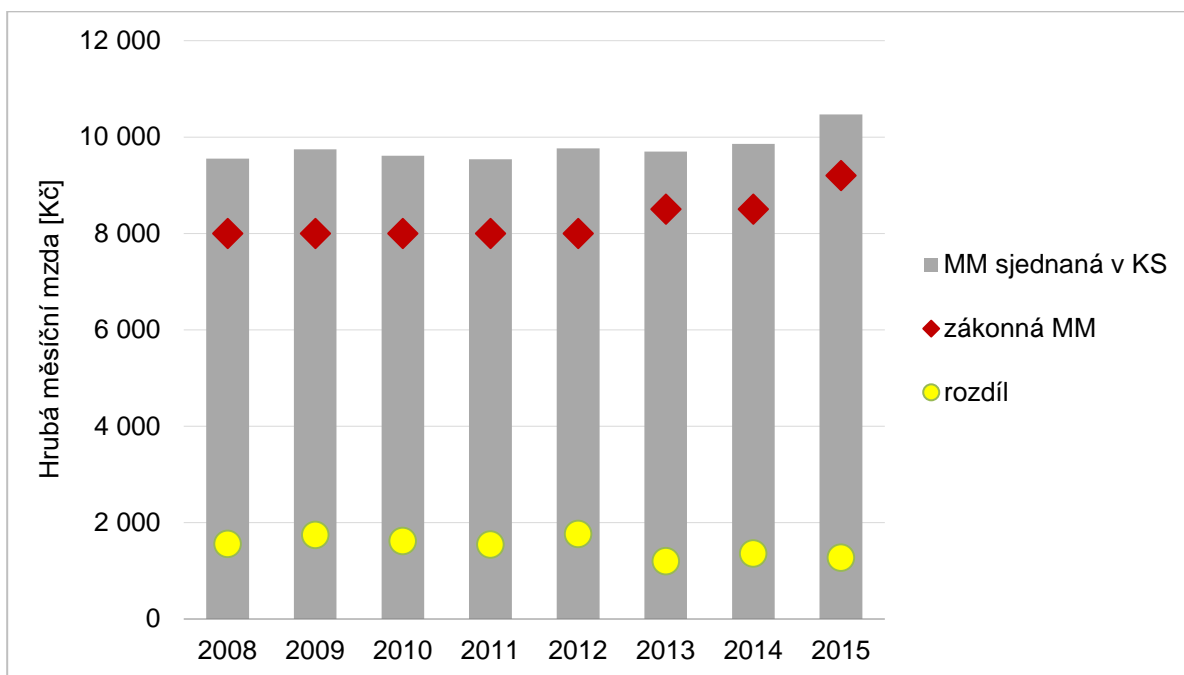
2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv

Podíl ekonomických subjektů, ve kterých byly v rámci kolektivního vyjednávání na úrovni České republiky sjednány vybrané podmínky v oblasti odměňování, je ovlivněn nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury kolektivních smluv. Aby byl **eliminován vliv struktury kolektivních smluv**, bude v této části věnována pozornost **vývoji podmínek odměňování sjednávaných v souboru kolektivních smluv**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období.

Celkovou úroveň mezd ovlivňuje i v rámci panelu zákonná minimální mzda. V panelu byly během sledovaného období identifikovány podniky, kde byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší minimální mzda**, než činil zákonný limit. V roce 2008 byla podniková měsíční minimální mzda sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. u 9 % kolektivních smluv v rámci panelu, zatímco **v roce 2015 to bylo u 12 % subjektů s kolektivní smlouvou**. Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou byl v rámci panelu kvantifikován v roce 2012 (viz obrázek 21). Důvodem je pravděpodobně

oživení české ekonomiky spojené s dlouhou stagnací zákonné minimální mzdy na 8 000 Kč měsíčně.

Obrázek 21: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)

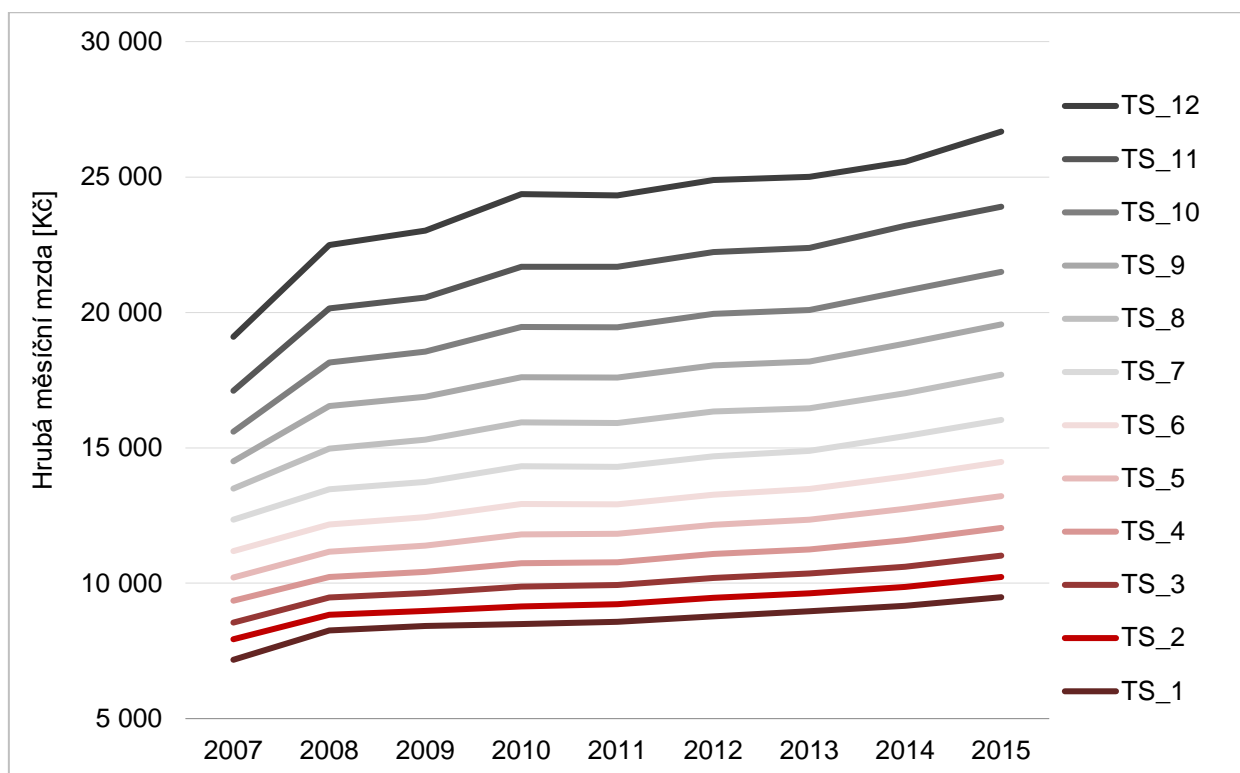


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Úroveň mezd v jednotlivých podnicích pak ovlivňují kromě minimální mzdy i mzdové tarify, které do jisté míry zohledňují rozdílnost jednotlivých zaměstnání podle náročnosti. V rámci panelu byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, a proto je na obrázku 22 znázorněn vývoj měsíčních mzdových tarifů v **nejčastějším 12stupňovém tarifním systému**. Z obrázku je zřejmé, že se sjednávané mzdové tarify v období 2007-2015 průběžně zvyšovaly. V rámci panelu rostly **během období stagnace minimální mzdy rychleji vyšší mzdové tarify**. V letech 2014 a 2015 rostla v rámci panelu nejrychleji průměrná výše 4.-9. tarifu, zatímco u vyšších tarifních stupňů se tempo růstu ve srovnání s předchozím obdobím zpomalilo.

Obrázek 22: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy v rámci panelu zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se v roce 2015 v rámci panelu zabývalo **71 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 23). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl v panelu sjednán formou

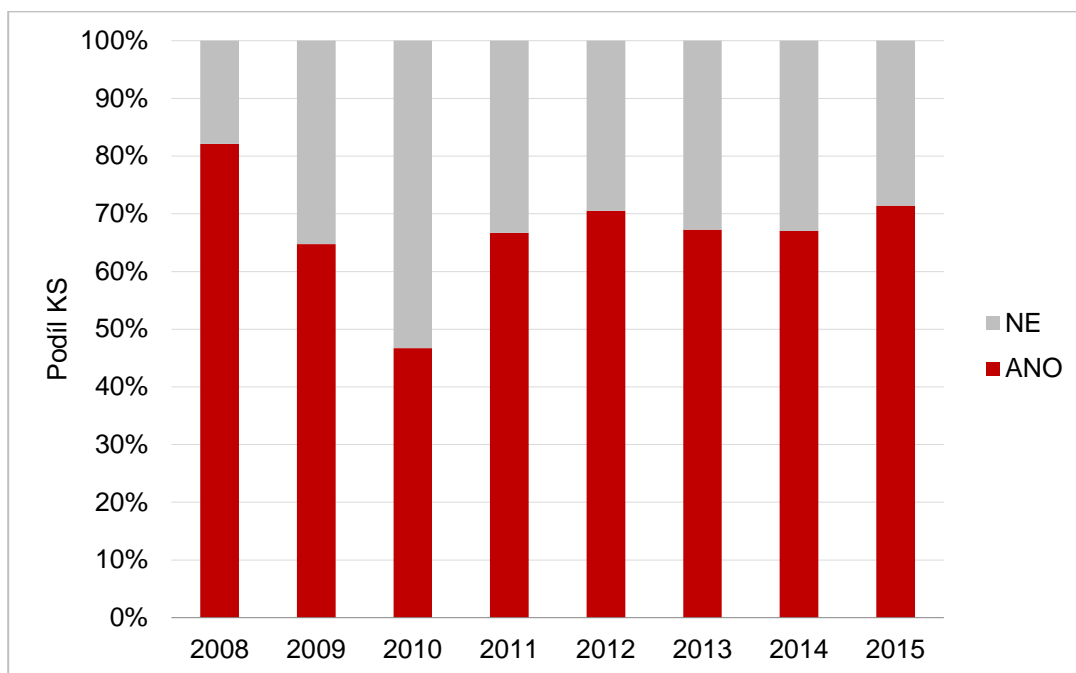
- zvýšení mzdových tarifů (33 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (27 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (12 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (10 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné reálné mzdy (2 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána ve 14 % kolektivních smluv v rámci panelu. Celkem 20 % smluv dále zohledňovalo i vazbu vývoje mezd na ekonomické podmínky společnosti, která kolektivní smlouvu uzavřela.

Z obrázku 23 je rovněž patrné, že **vývoj podílu** kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem **ovlivňuje ekonomický cyklus**. V období, kdy dosáhla česká

ekonomika svého dna, poklesl z pochopitelných důvodů i podíl kolektivních smluv, kde byl sjednáván mzdový vývoj.

Obrázek 23: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)

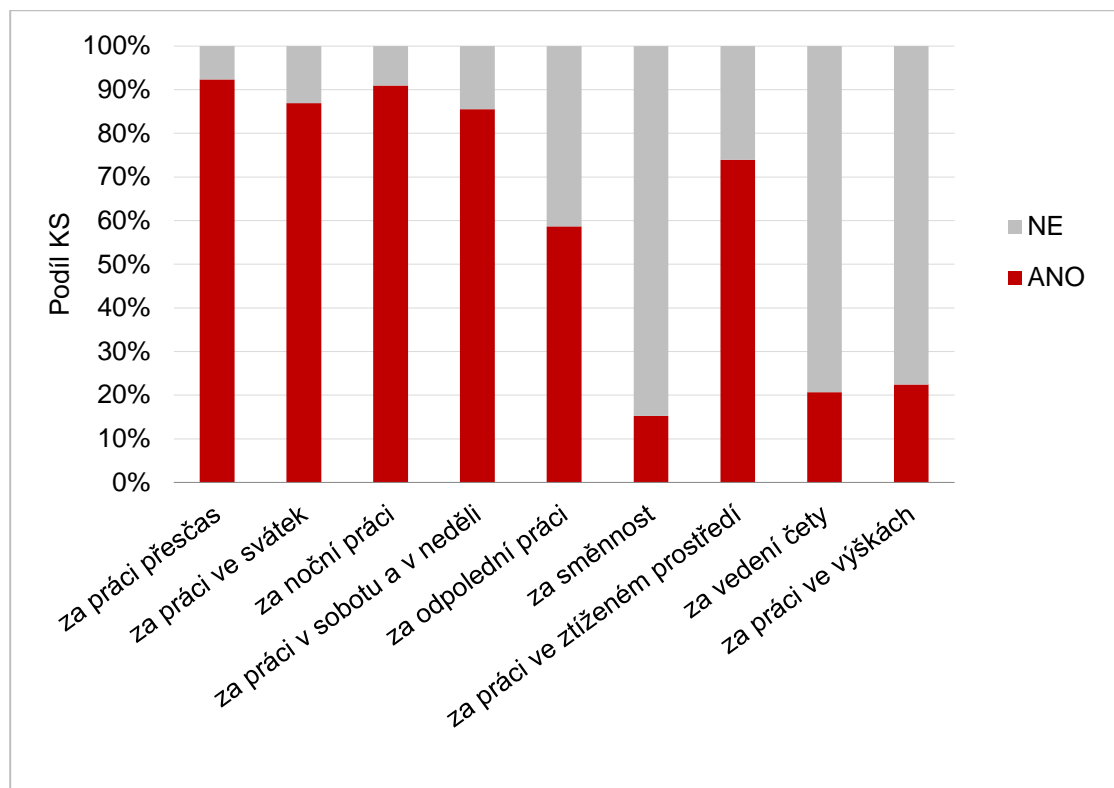


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V roce 2015 byly rámci panelu **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas** (92 % kolektivních smluv), **za noční práci** (91 % smluv), **práci ve svátek** (87 % smluv) a **práci v sobotu a neděli** (86 % smluv). Častěji byly sjednávány i příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí (74 % kolektivních smluv) a za odpolední práci (59 % smluv). Ostatní příplatky byly v rámci panelu kolektivních smluv sjednávány v omezené míře (viz obrázek 24). Ve srovnání s výsledky za celou mzdovou sférou však lze říci, že v roce 2015 byly všechny příplatky zobrazené na obrázku 24 sjednávány častěji v rámci panelu.

Obrázek 24: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

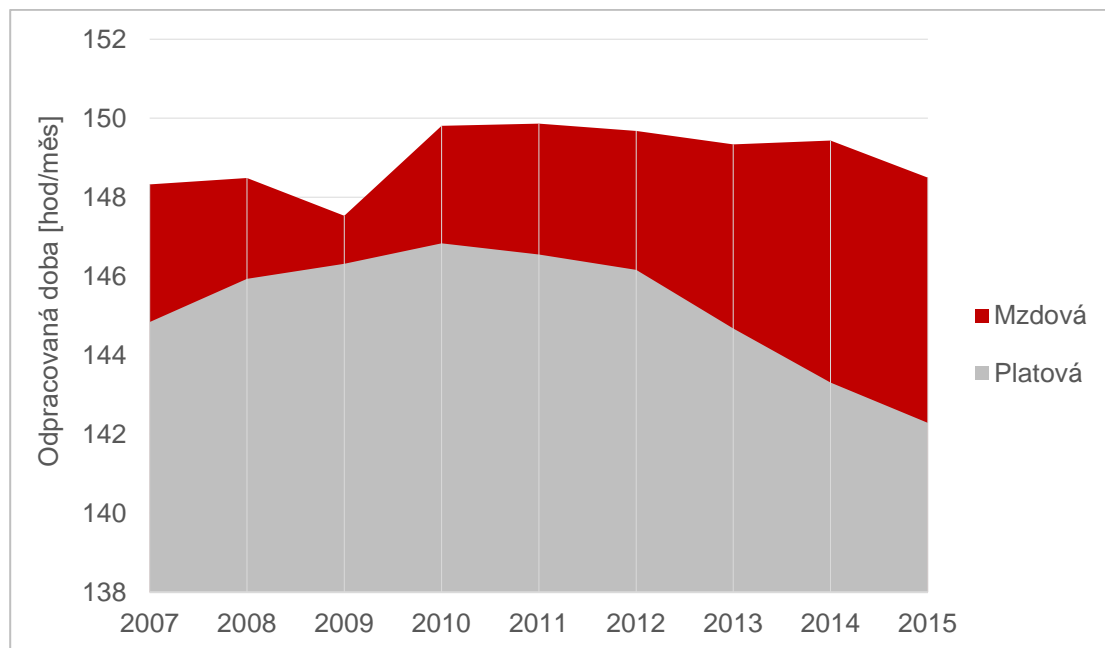
B. PRACOVNÍ DOBA

3 Pracovní doba v České republice

O aktuální situaci na trhu práce nevypovídá jen úroveň odměňování, ale i objem odpracované doby. **Odpracovaná doba** je mj. i **důležitým indikátorem ekonomického vývoje**, neboť umožňuje v předstihu podchytit obrat ve vývoji ekonomiky – ať v pozitivním, či negativním smyslu. Situace na trhu práce v oblasti odměňování byla nastíněna v předchozích kapitolách. Cílem této kapitoly bude proto nabídnout pohled z druhé strany, tj. z hlediska odpracované doby či absence v práci.

Vývoj průměrné odpracované doby v České republice v letech 2007-2015 ukazuje obrázek 25. Z obrázku je patrné, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali** ve všech letech průměrně **méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. V roce 2015 odpracovali zaměstnanci mzdové sféry průměrně více než 148 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 142 hodin měsíčně. Zaměstnanci platové sféry tak odpracovali v roce 2015 průměrně o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci mzdové sféry.

Obrázek 25: Průměrná odpracovaná doba podle sfér (ČR, 2007-2015)



Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

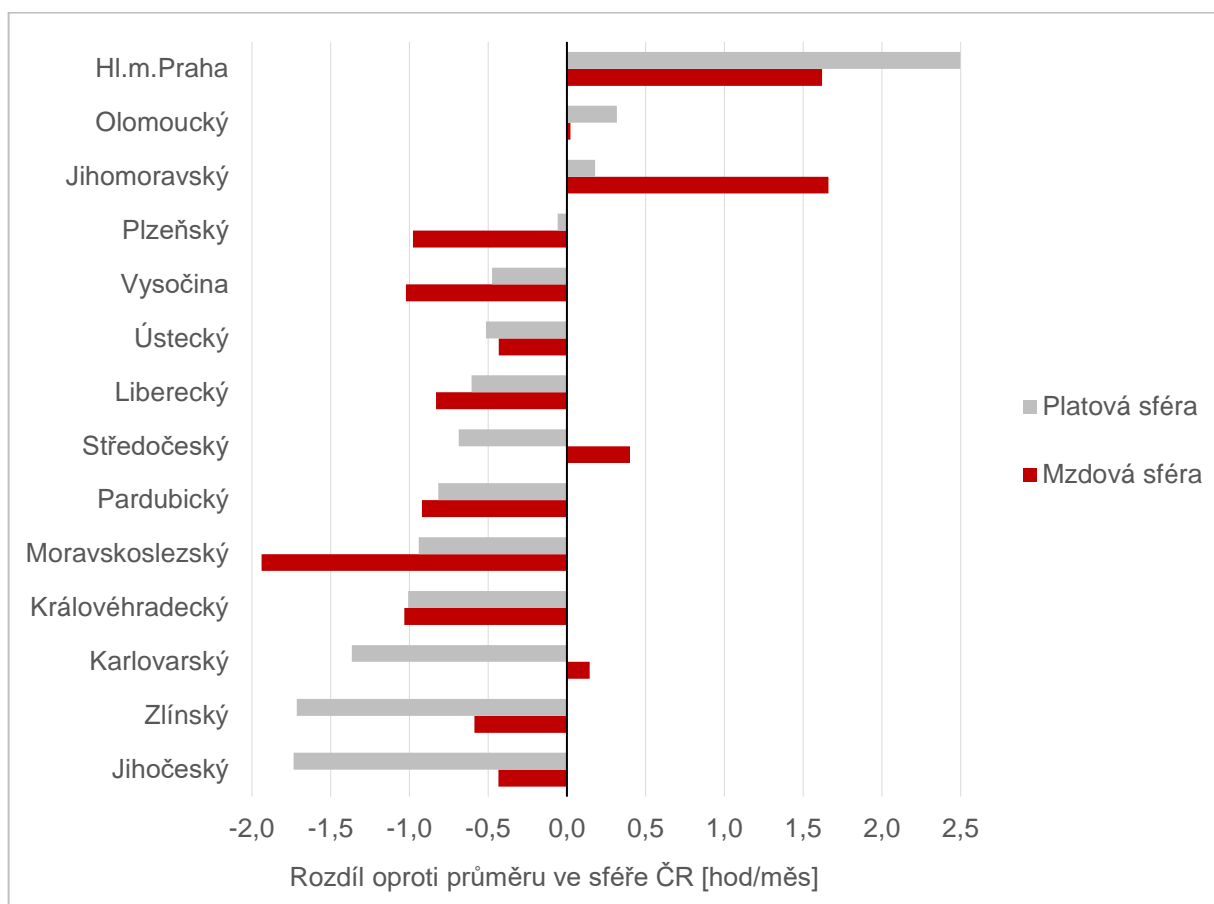
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska vývoje odpracované doby je zřejmé, že **ve mzdové sféře reaguje odpracovaná doba velmi rychle na aktuální situaci** v ekonomice. V roce 2009 totiž došlo ve mzdové sféře k výkyvu průměrné odpracované doby směrem dolů, což souviselo

nepochybně s útlumem ekonomické činnosti z důvodu ekonomické krize. **Reakce platové sféry** na ekonomický vývoj byla z hlediska odpracované doby **zpožděná**. Platová sféra navíc reagovala na ekonomickou krizi odlišným způsobem – v České republice totiž průměrná odpracovaná doba v platové sféře rostla až do roku 2010. Důvodem může být vyšší zatížení úřadů státní správy hledáním vhodných nástrojů umožňujících oživit ekonomiku a snahami o jejich implementaci. Během ekonomické krize bylo nutné řešit i problémy spojené např. s růstem počtu nezaměstnaných, což mohlo (spolu s dalšími změnami) rovněž přispět k růstu průměrné odpracované doby.

Postavení krajů z hlediska rozsahu odpracované doby v rámci České republiky ukazuje obrázek 26. Obecně lze říci, že **v hlavním městě Praze odpracují zaměstnanci platové sféry největší počet hodin** v rámci České republiky a ve mzdové sféře druhý nejvyšší počet hodin hned za Jihomoravským krajem. Ukazuje se tak, že na jednu stranu jsou zaměstnanci v hlavním městě Praze odměňováni nadprůměrnými výdělky ve srovnání s průměrem České republiky, ale na druhou stranu odpracují největší počet hodin.

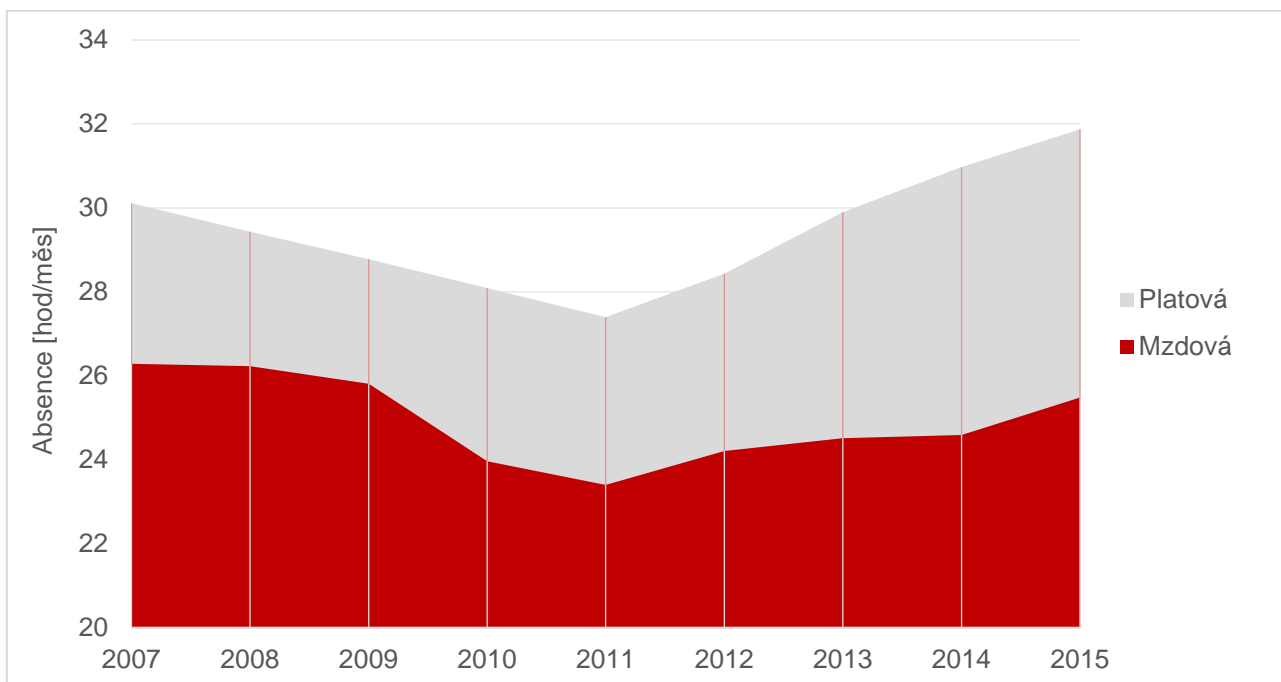
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Kromě odpracované doby se často sleduje i úroveň absence zaměstnanců. **Celková absence v práci** je v České republice **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně téměř 32 hodin měsíčně. Ve mzdové sféře zameškali zaměstnanci 25 hodin měsíčně, tj. o necelých 7 hodin měsíčně méně než zaměstnanci platové sféry (viz obrázek 27). Tento rozdíl vyplývá zejména z vyššího podílu placené absence v platové sféře.

Obrázek 27: Vývoj celkové absence podle sfér (ČR, 2007-2015)

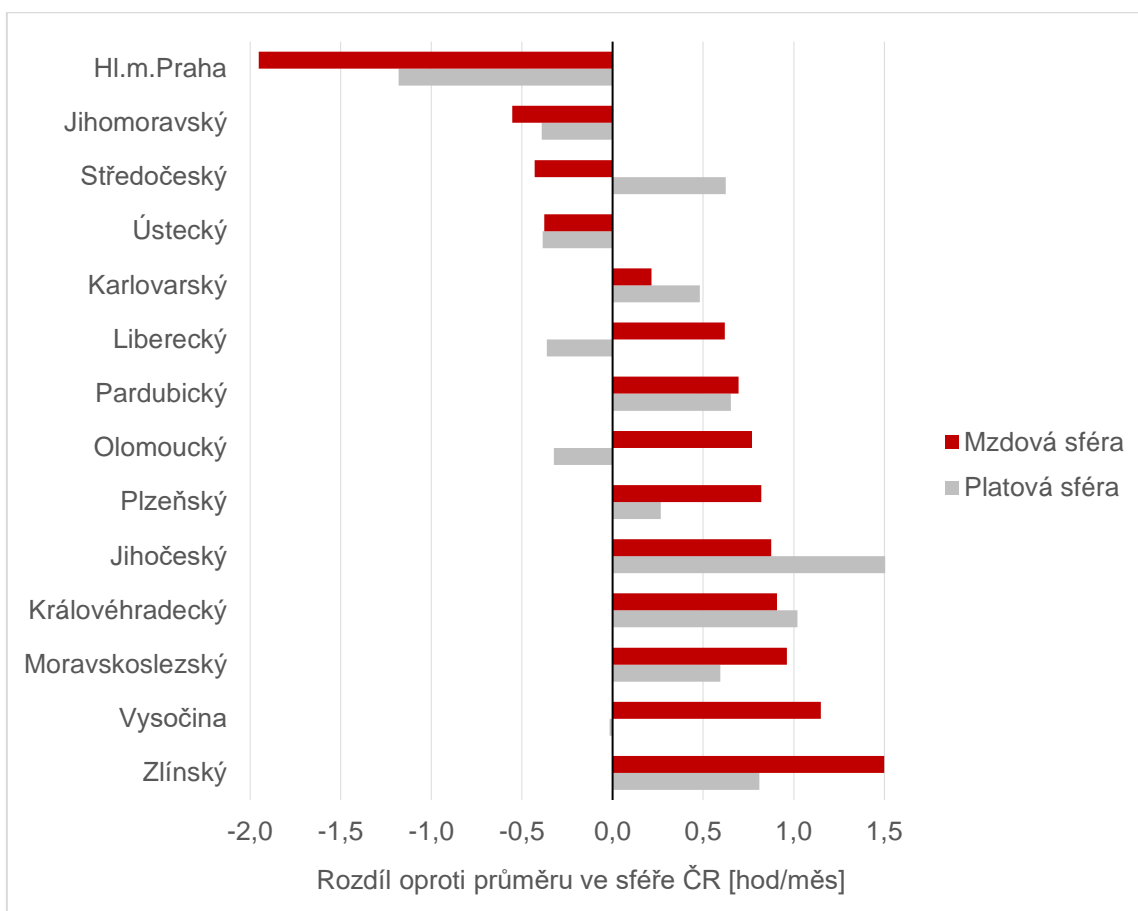


Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Stejně jako v případě odpracované doby jsou mezi kraji velké rozdíly i z hlediska absence v práci. V roce 2015 byla průměrná **absence nejnižší ve mzdové sféře v hlavním městě Praze**, kde zaměstnanci chyběli v práci průměrně o 2 hodiny měsíčně méně než průměrný český zaměstnanec této sféry. Naopak **nejvíce** hodin strávili absencí zaměstnanci mzdové sféry **ve Zlínském kraji**, kde zameškali průměrně o 1,5 hodiny více než průměrný zaměstnanec mzdové sféry v České republice. V platové sféře byla absence nejvyšší v Jihočeském kraji, kde zaměstnanci chyběli v průměru o 1,5 hodiny měsíčně více než průměrný zaměstnanec platové sféry v České republice (viz obrázek 28).

Obrázek 28: Průměrná celková absence v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Podobně jako v kapitole týkající se odměňování bude i zde sledován vývoj pracovní doby podle různých hledisek. Hlavní pozornost bude věnována úrovni odpracované doby a absence ve mzdové sféře, a to podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy. Všechna hlediska budou zkoumána jak v rámci celé mzdové sféry v České republice, tak na panelu ekonomických subjektů.

3.1 Pracovní doba ve mzdové sféře ČR

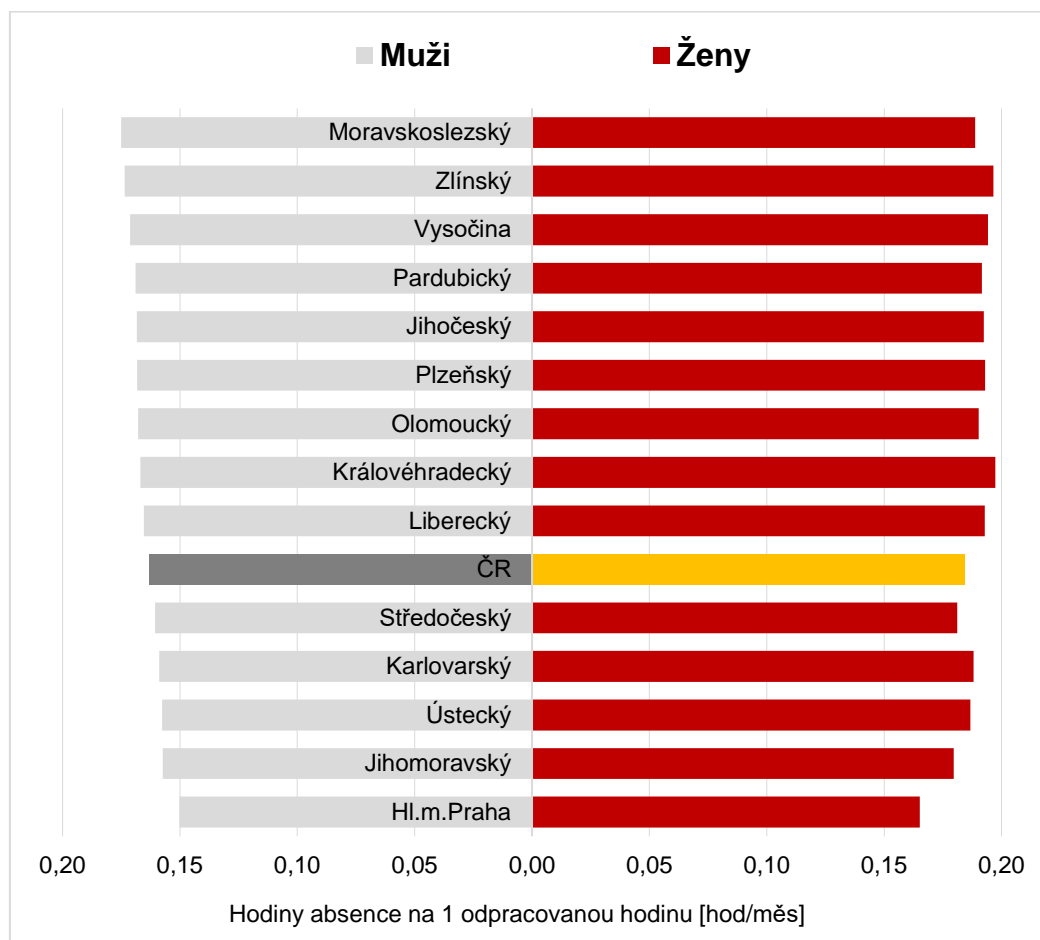
Odpracovaná doba i absence je v České republice ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnance přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

POHLAVÍ

Z hlediska pohlaví **odpracují ve mzdové sféře** v České republice průměrně **vyšší počet hodin muži** ve srovnání se ženami. V roce 2015 odpracovali muži měsíčně průměrně 150 hodin, tj. o 4 hodiny měsíčně více než ženy. Krajské studie navíc potvrdily, že vyšší objem odpracované doby je pro muže charakteristický napříč Českou republikou. Na základě tohoto výsledku lze usuzovat, že muži věnují práci obecně více prostoru než ženy, což se – spolu s dalšími faktory – projevuje i v jejich vyšším podílu na řídicích pozicích.

V neprospěch žen hovoří i výsledky z hlediska absence. **U žen** byla v České republice, a potažmo i ve všech krajích, po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů. Ze srovnání objemu odpracované doby a celkové absence pak vyplývá, že u žen je počet hodin absence připadajících na jednu odpracovanou hodinu vyšší než u mužů, a to jak na úrovni České republiky, tak ve všech krajích (viz obrázek 29).

Obrázek 29: Počet hodin absence připadajících na 1 odpracovanou hodinu podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)

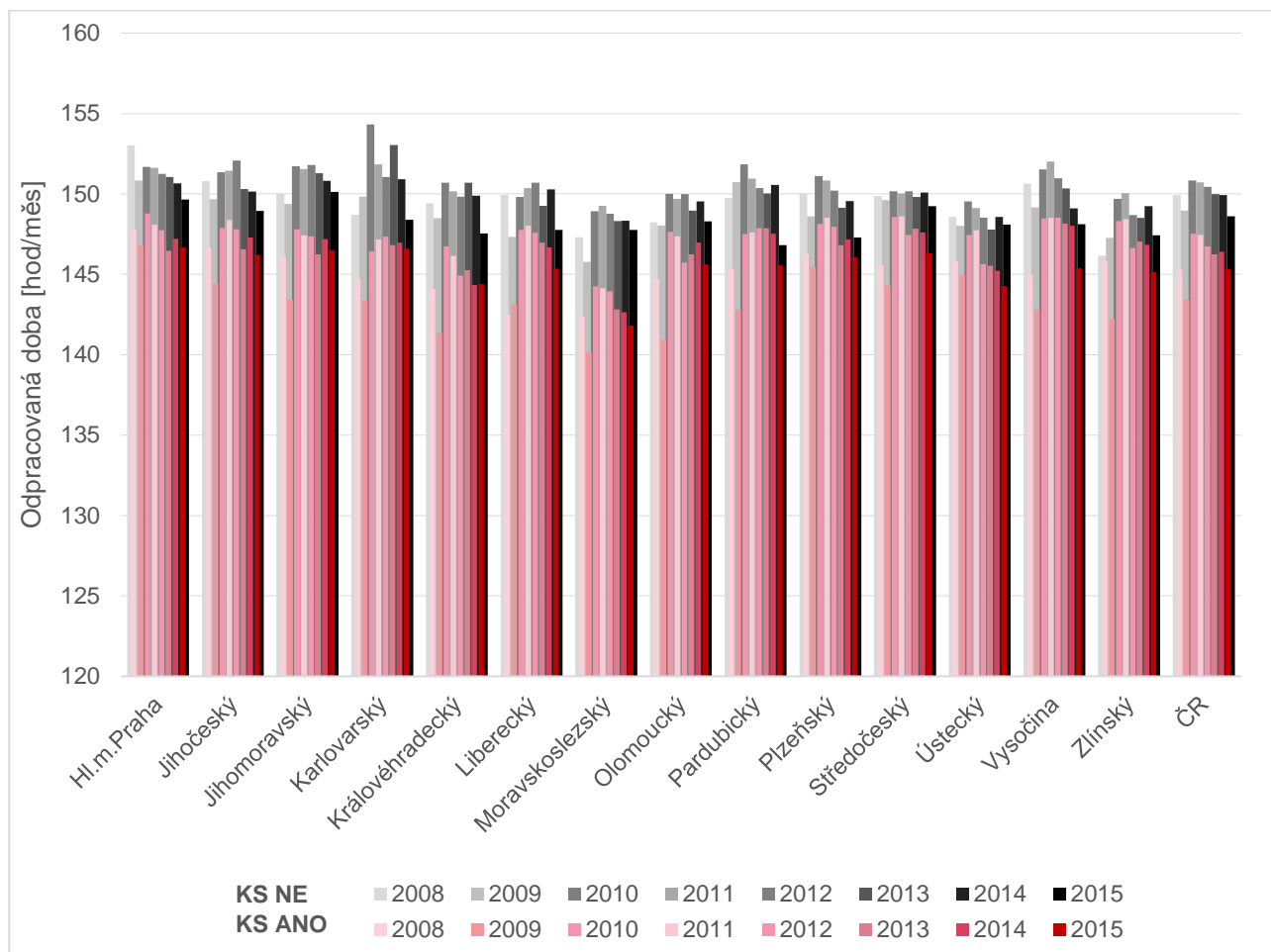


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Z hlediska odpracované doby hraje v České republice velkou roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** v subjektech **s uzavřenou kolektivní smlouvou** odpracovali v roce 2015 měsíčně v průměru **145 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy více než 148 hodin** měsíčně, tj. průměrně o 3 hodiny měsíčně více. Obrázek 30 potom dokresluje situaci i v rámci krajů. Ve všech krajích v celém sledovaném období platilo, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou odpracovali měsíčně menší počet hodin než ostatní zaměstnanci.

Obrázek 30: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky dále ukazují, že v České republice byla **celková absence vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou**. V roce 2015 byla vykázána průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 28 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 26 hodin. Důvodem je mj. odlišná struktura celkové absence i rozdílný rozsah placené absence v těchto subjektech (viz dále). Rozdílnou strukturu celkové absence ukazují obrázek 31. Z tohoto obrázku vyplývá, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** trávili v roce 2015 měsíčně **vyšší počet hodin dovolenou** než ostatní zaměstnanci.

Obrázek 31: Struktura celkové absence v práci podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR, 2015)



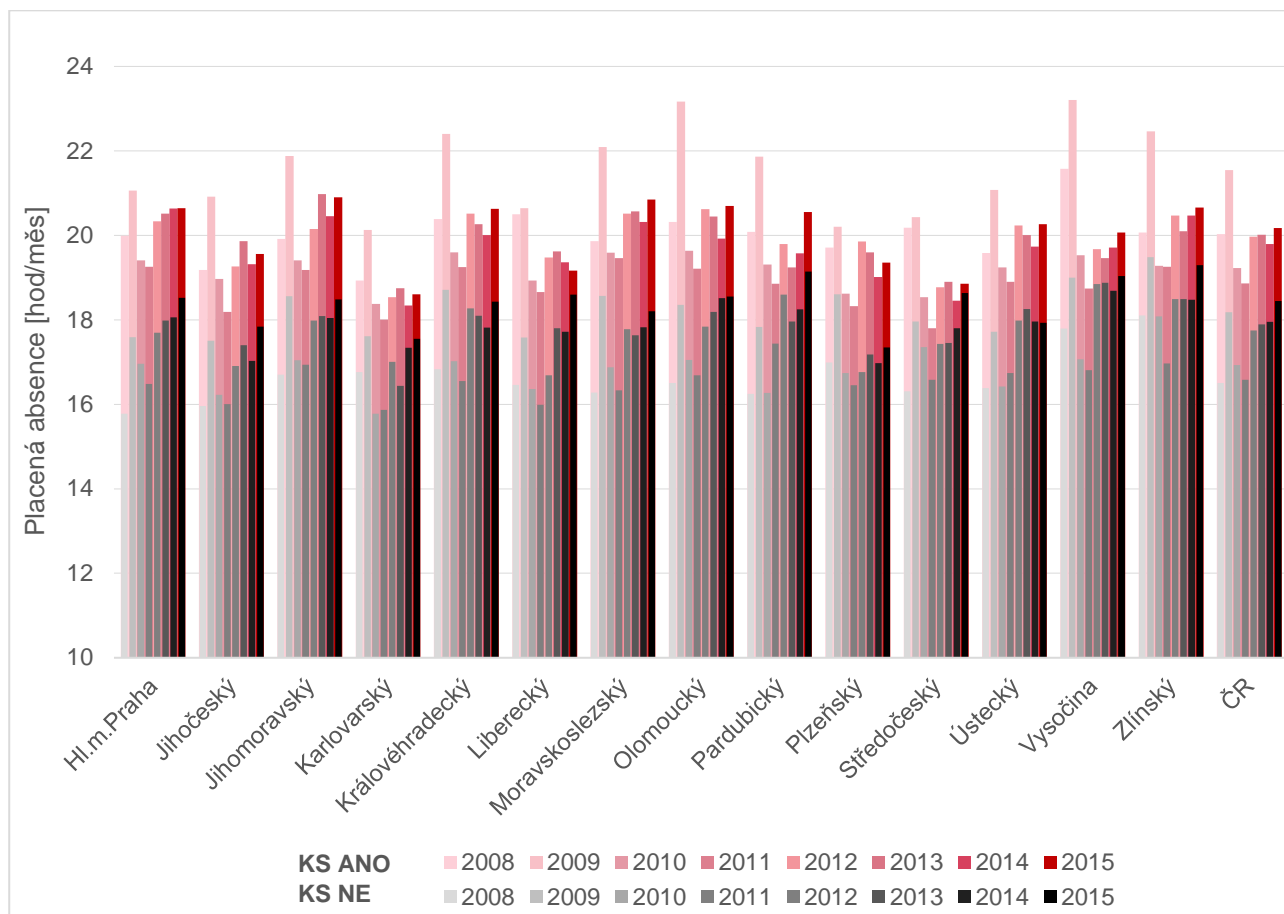
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Jak bylo uvedeno výše, úroveň celkové absence ovlivňuje míra placené absence. V případě placené absence nemusí zaměstnanci kalkulovat s výpadkem příjmu jako v případě neplacené absence. Jak bude ukázáno v poslední kapitole, subjekty pokryté kolektivní smlouvou poskytují svým zaměstnancům náhradu mzdy i v případech, kdy jim to zákon přímo nenařizuje. Díky tomu byla dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 32). V roce 2015 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenou absenci v rozsahu 20 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně). Rozdíly ve prospěch zaměstnanců pokrytých

kolektivní smlouvou byly ve sledovaném období pozorovány ve všech krajích České republiky.

Obrázek 32: Placená absence podle existence kolektivní smlouvy v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



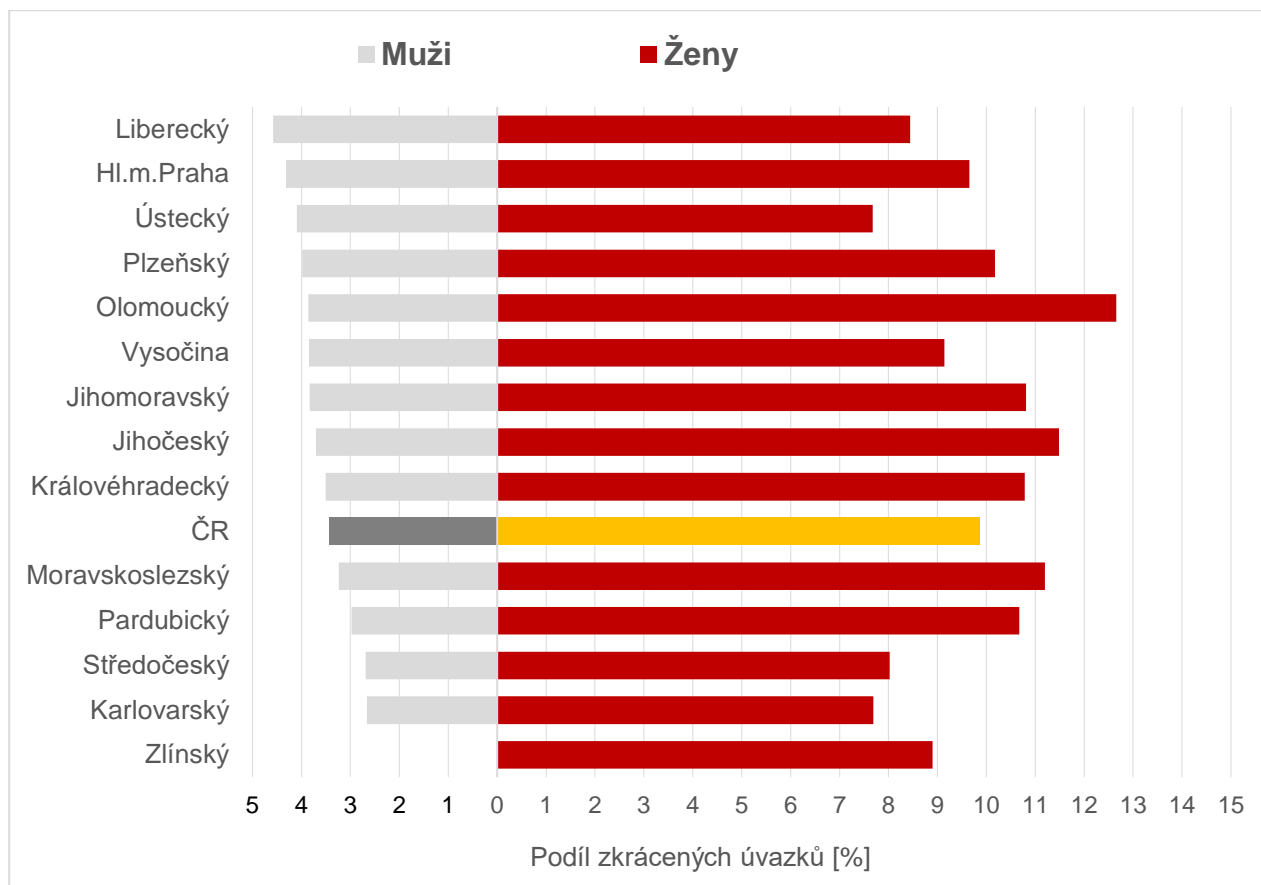
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

S délkou pracovní doby souvisí i četnost využívání zkrácených úvazků. Výsledky ukazují, že v České republice jsou **zkrácené úvazky využívány u méně než desetin úvazků**. Využívání zkrácených úvazků se v České republice mezi kraji liší, nicméně ve všech krajích jsou zkrácené úvazky využívány **častěji ženami** (viz obrázek 33). V některých krajích jsou zkrácené úvazky využívány častěji v ekonomických subjektech pokrytých kolektivní smlouvou, nicméně tento faktor nehraje z hlediska využívání zkrácených úvazků tak zásadní roli jako právě pohlaví.

Obrázek 33: Využívání zkrácených úvazků v krajích podle pohlaví (mzdová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

3.2 Pracovní doba v rámci panelu firem

Výsledky z hlediska odpracované doby mohou být – stejně jako u odměňování – ovlivněny nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období. Tento soubor (tzv. **panel**) je tvořen **ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci**.

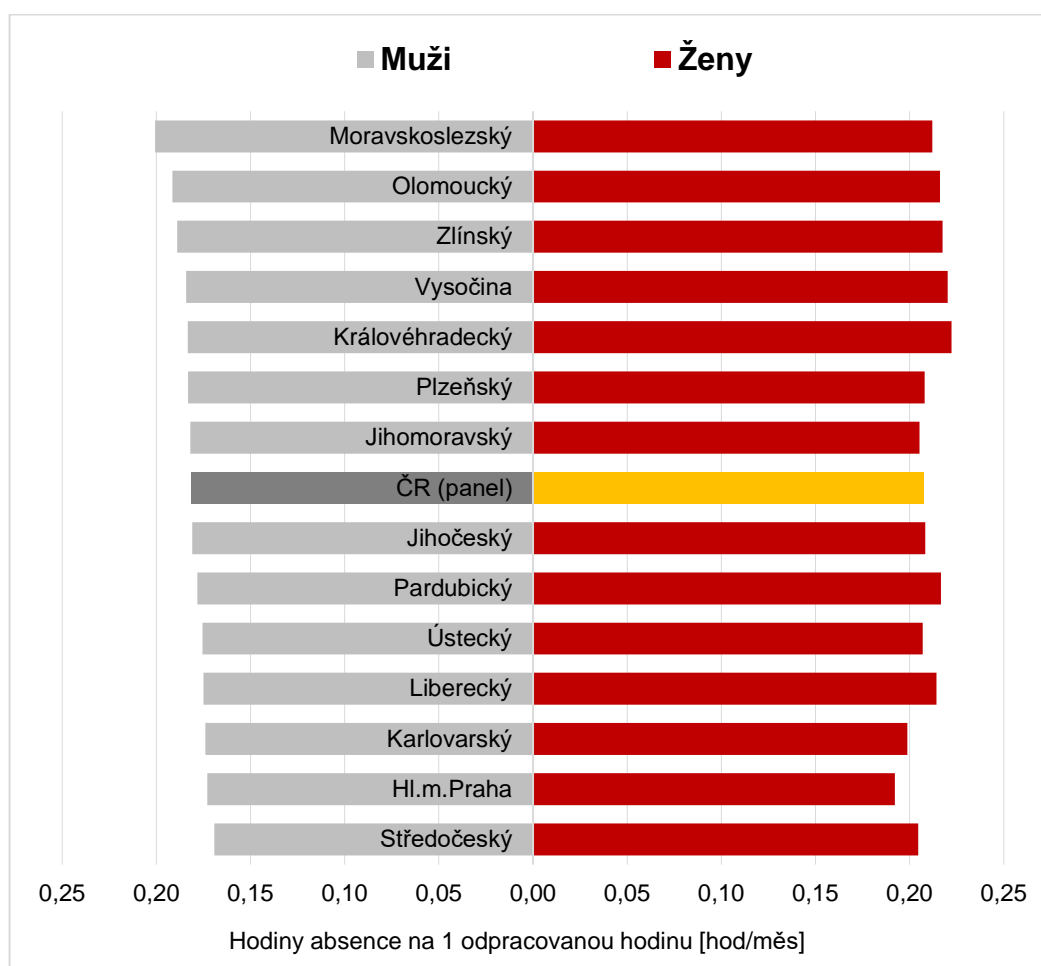
POHLAVÍ

Výsledky v rámci panelu firem jsou velmi podobné výsledkům za celou mzdovou sféru. V rámci panelu firem se u odpracované doby projevují rozdíly z hlediska pohlaví (viz obrázek 34). **Muži odpracovali i u panelových firem v České republice i v jednotlivých krajích průměrně větší počet hodin než ženy**. V roce 2015 odpracovali muži v rámci

panelu průměrně více než 145 hodin měsíčně, zatímco ženy 142 hodin (tj. o 3 hodiny méně). Rozdíl mezi pohlavími je v České republice srovnatelný v rámci panelu s rozdílem na úrovni celé mzdové sféry. Obě pohlaví však v rámci panelu odpracovala průměrně méně hodin než zaměstnanci celé mzdové sféry.

U žen byla v rámci panelu jak na úrovni České republiky, tak ve všech krajích, po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů. Ze srovnání objemu odpracované doby a celkové absence pak vyplývá, že u žen je i v rámci panelu firem počet hodin absence připadajících na jednu odpracovanou hodinu vyšší než u mužů, a to jak na úrovni České republiky, tak ve všech krajích (viz obrázek 34).

Obrázek 34: Počet hodin absence připadajících na 1 odpracovanou hodinu podle pohlaví v rámci panelu firem v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)

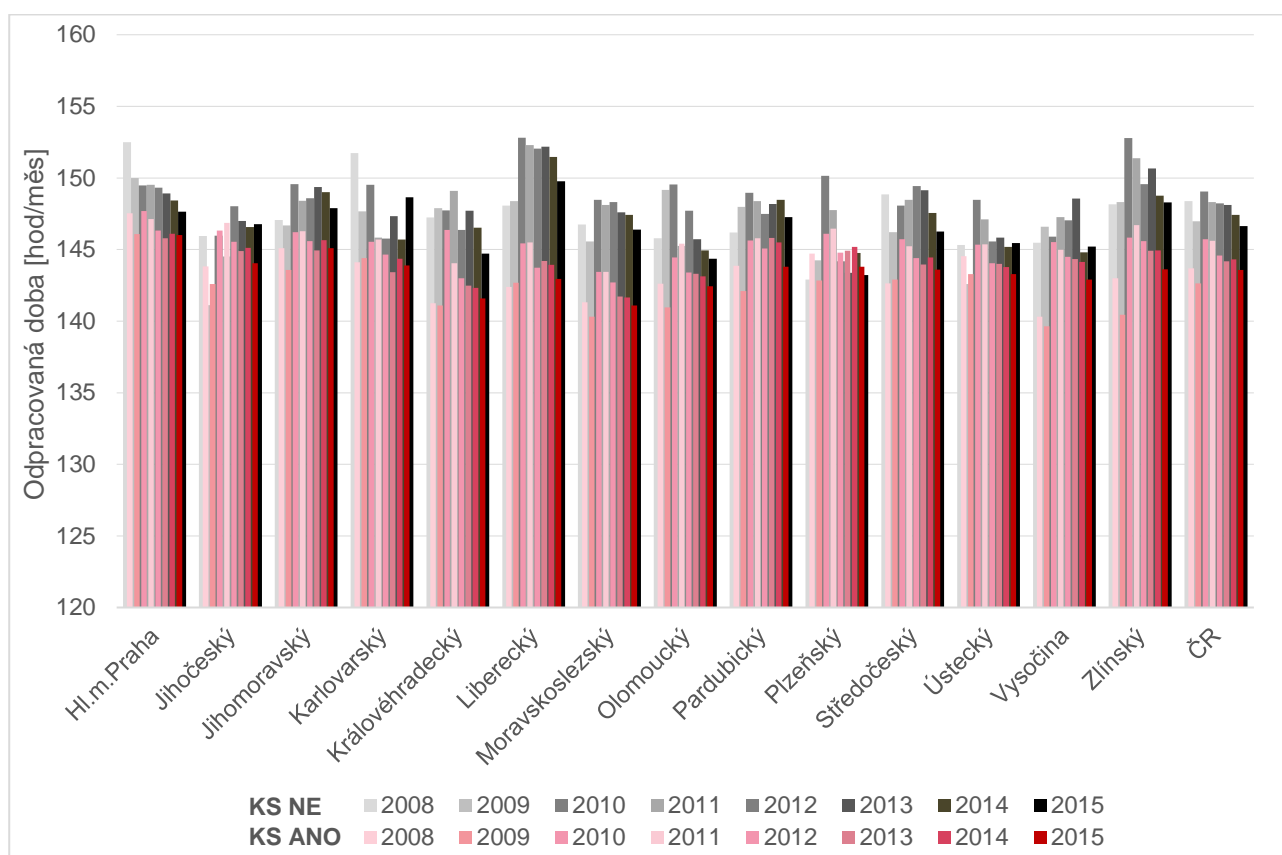


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Z hlediska odpracované doby hraje i v rámci panelu velkou roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** v subjektech **s uzavřenou kolektivní smlouvou** odpracovali v roce 2015 měsíčně v průměru **144 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy** **147 hodin** měsíčně, tj. průměrně o 3 hodiny měsíčně více. Obrázek 35 dokresluje situaci i v rámci krajů. Ve všech krajích (kromě Plzeňského) v roce 2015 platilo, že v rámci panelu firem byl počet odpracovaných hodin vyšší v subjektech bez kolektivní smlouvy.

Obrázek 35: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky dále ukazují, že v České republice byla **celková absence vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou**. V roce 2015 byla vykázána v rámci panelu průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 28 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 27 hodin. Důvodem je mj. odlišná struktura celkové absence i

rozdílný rozsah placené absence v těchto subjektech (viz dále). Rozdílnou strukturu celkové absence ukazuje obrázek 36. Z tohoto obrázku vyplývá, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** trávili v roce 2015 měsíčně **vyšší počet hodin dovolenou** a menší počet hodin nemocí než ostatní zaměstnanci.

Obrázek 36: Struktura celkové absence v práci v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015)

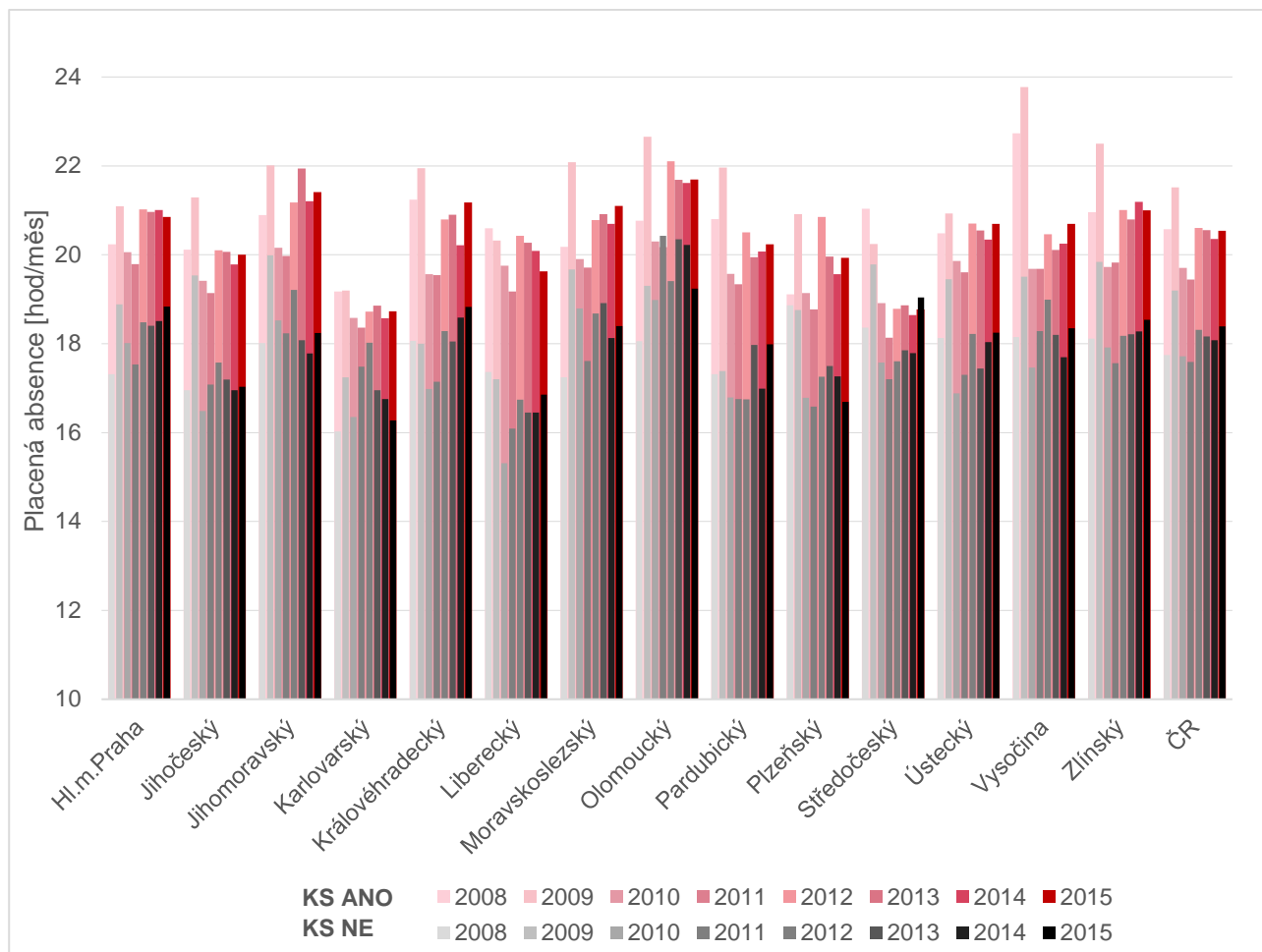


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Jak bylo uvedeno výše, úroveň celkové absence ovlivňuje míra placené absence. V rámci panelu firem byla – stejně jako v celé mzdové sféře – dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 37). V roce 2015 měli zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenu absenci v rozsahu více než 20 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně). Rozdíly ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byly v roce 2015 pozorovány nejen v rámci panelu za Českou republiku, ale i ve všech krajích.

Obrázek 37: Placená absence podle existence kolektivní smlouvy v rámci panelu firem v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



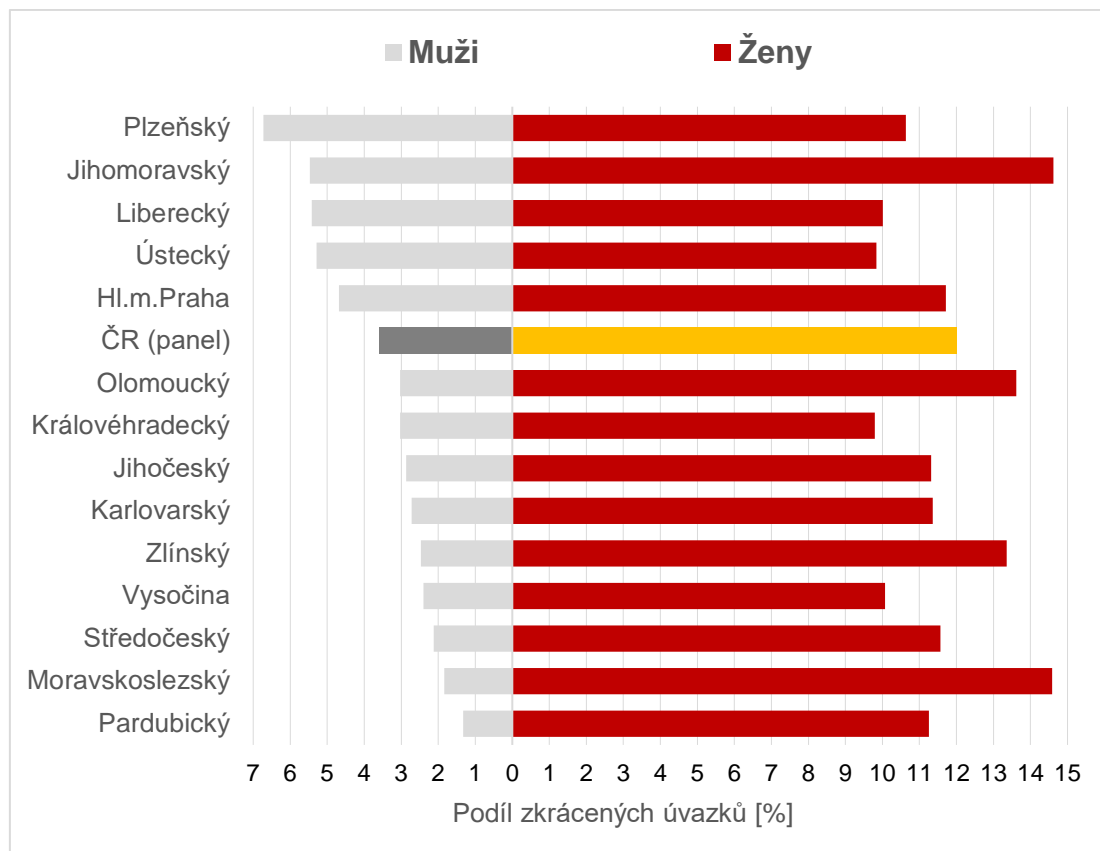
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

S délkou pracovní doby souvisí i četnost využívání zkrácených úvazků. V rámci panelu firem jsou zkrácené úvazky využívány častěji než v celé mzdové sféře České republiky. Stejně jako v celé České republice jsou však i v rámci panelu využívány **zkrácené úvazky častěji ženami** a stále existují rozdíly mezi kraji z hlediska četnosti zkrácených úvazků (viz obrázek 38).

Obrázek 38: Využívání zkrácených úvazků podle pohlaví v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

4 Pracovní doba v kolektivních smlouvách v České republice

Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují délku pracovní doby i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude tato kapitola věnována problematice kolektivního vyjednávání z hlediska pracovní doby v České republice i v jednotlivých krajích. Podobně jako ve druhé kapitole budou i zde výsledky doplněny o vývoj smluvních ujednání na panelu kolektivních smluv v rámci šetření IPP, ze kterého údaje v této kapitole vychází.

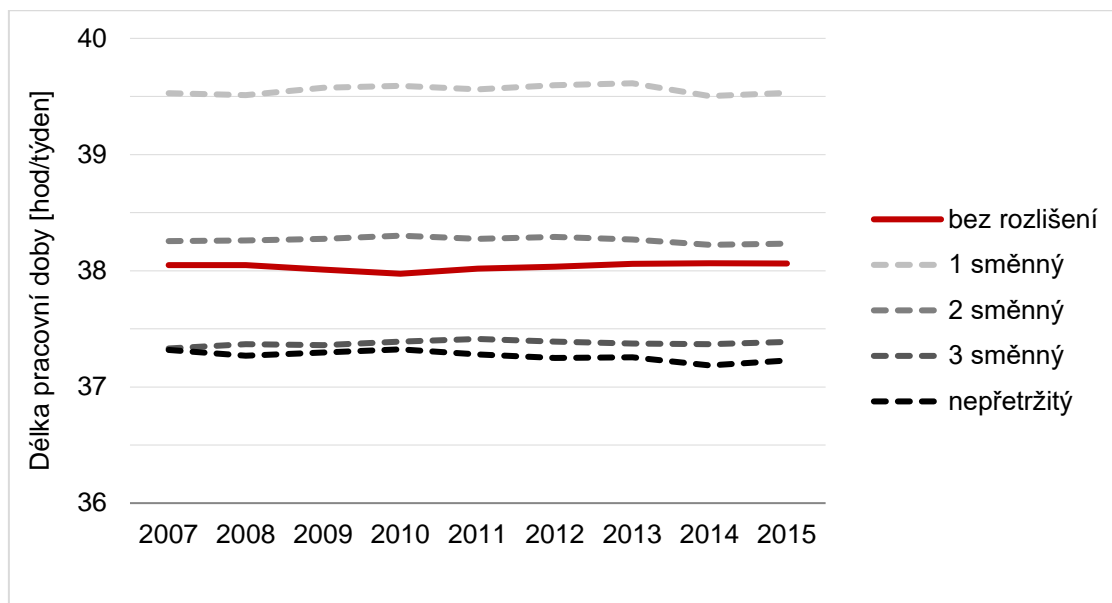
4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR

Pracovní dobou se v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednána v 94 % smluv ve mzdové sféře. Jak ukazuje obrázek 39, **délka pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách byla v průměru nižší než zákonem stanovená maximální hranice**. V roce 2015 byla sjednávána týdenní pracovní doba ve mzdové sféře České republiky průměrně

- 38,1 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 1,9 hodin týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)
- 39,5 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,5 hodin týdně méně),
- 38,23 hodin ve 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,52 hodin méně),
- 37,4 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. o 0,1 hodiny méně) a
- 37,2 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,3 hodiny méně).

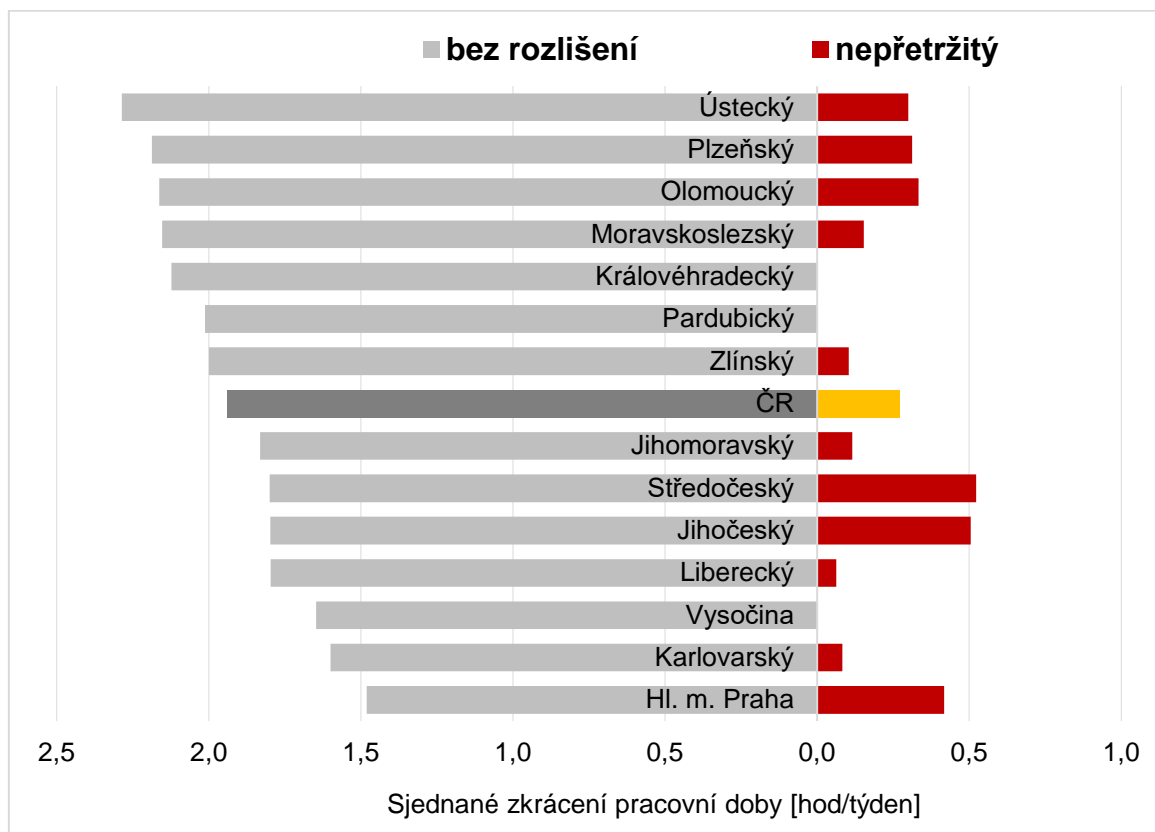
Rozdíly mezi kraji z hlediska délky sjednávávané pracovní doby ilustruje obrázek 40. **Nejkratší pracovní doba byla obecně bez rozlišení sjednávána v roce 2015 v Ústeckém kraji**, kde byla v průměru **o 2,3 hodiny kratší** než zákonný limit. **V nepřetržitém pracovním režimu byla nejkratší pracovní doba sjednávána ve Středočeském kraji**, kde byla sjednaná délka pracovní doby v průměru **o 0,5 hodiny kratší** než zákonný limit v roce 2015.

Obrázek 39: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015



Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

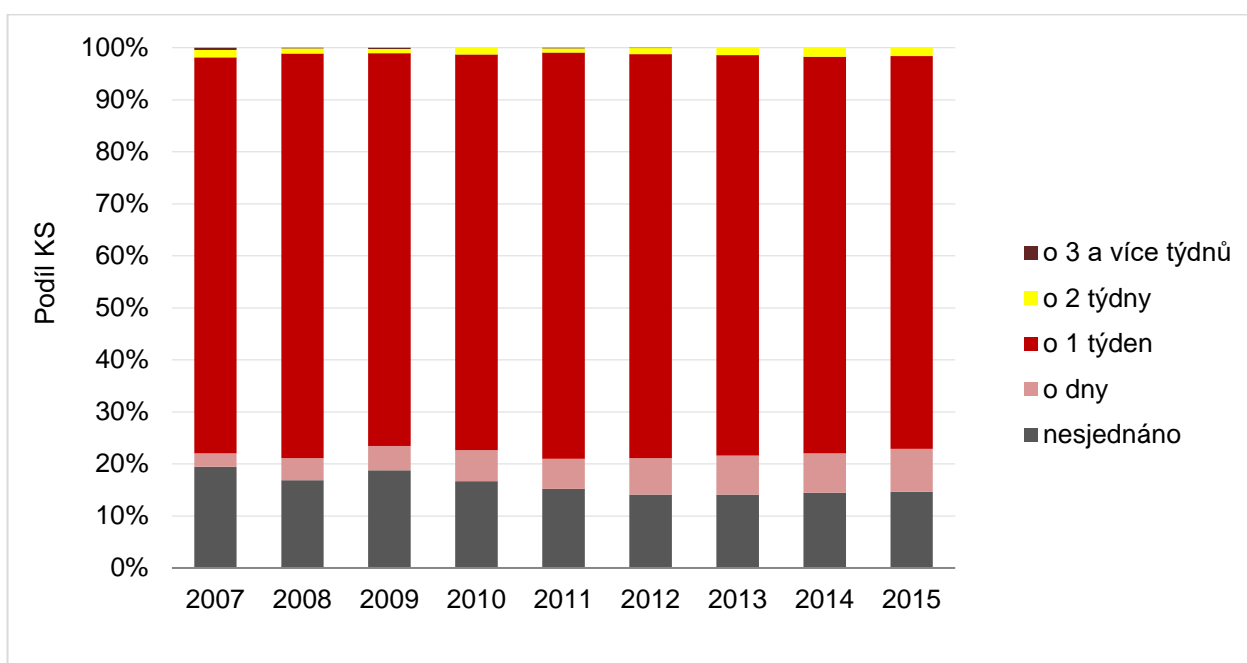
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv ve mzdové sféře České republiky velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 85 % kolektivních smluv. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (75 % smluv)**. Ve 2 % kolektivních smluv byla ve mzdové sféře sjednána dovolená v délce 6 týdnů. V 8 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41).

Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednáváný v kolektivních smlouvách (mzdová sféra ČR, 2007-2015)

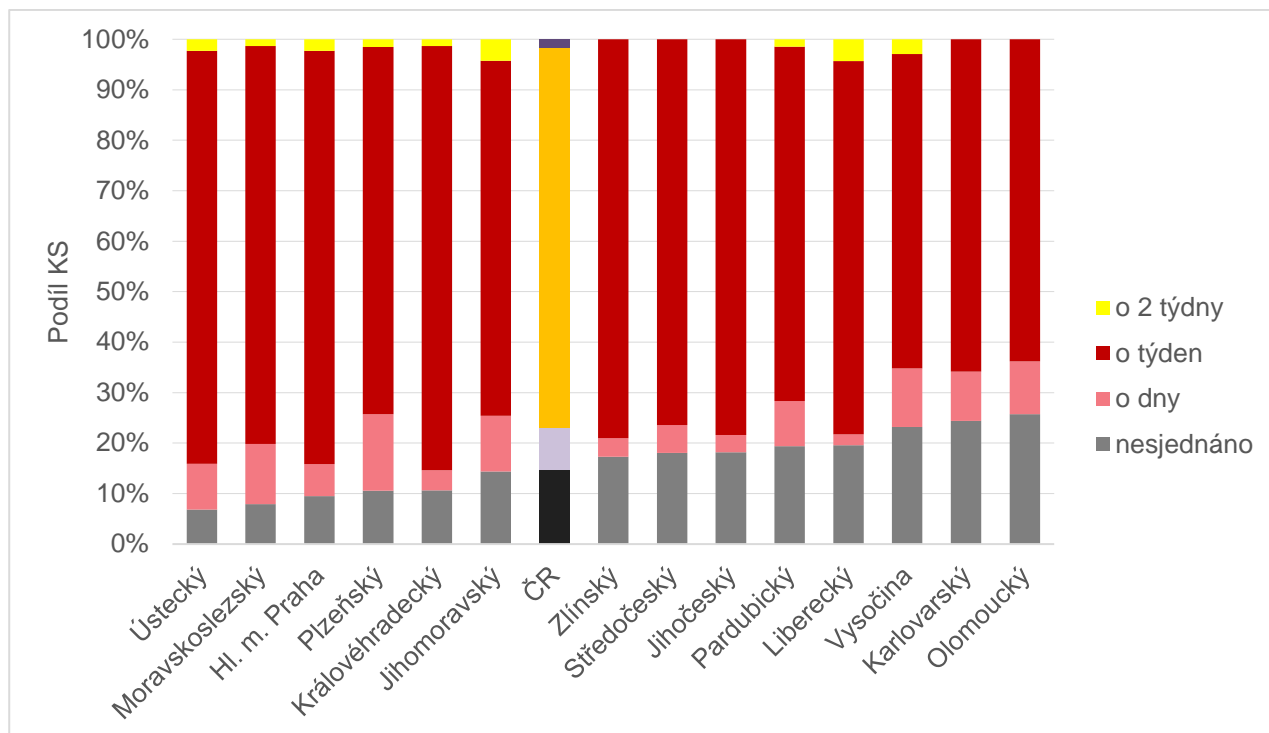


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Situaci v jednotlivých krajích z hlediska sjednáváného nároku na delší dovolenou ukazuje obrázek 42. Z obrázku je patrné, že **nejčastěji** byl **zvýšený nárok na dovolenou** sjednáván v roce 2015 **v Ústeckém kraji** (93 % kolektivních smluv). Na druhou stranu však v České republice existují i kraje, kde nebyl zvýšený nárok na dovolenou sjednáván ve čtvrtině kolektivních smluv – viz Olomoucký a Karlovarský kraj na obrázku 42.

Obrázek 42: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



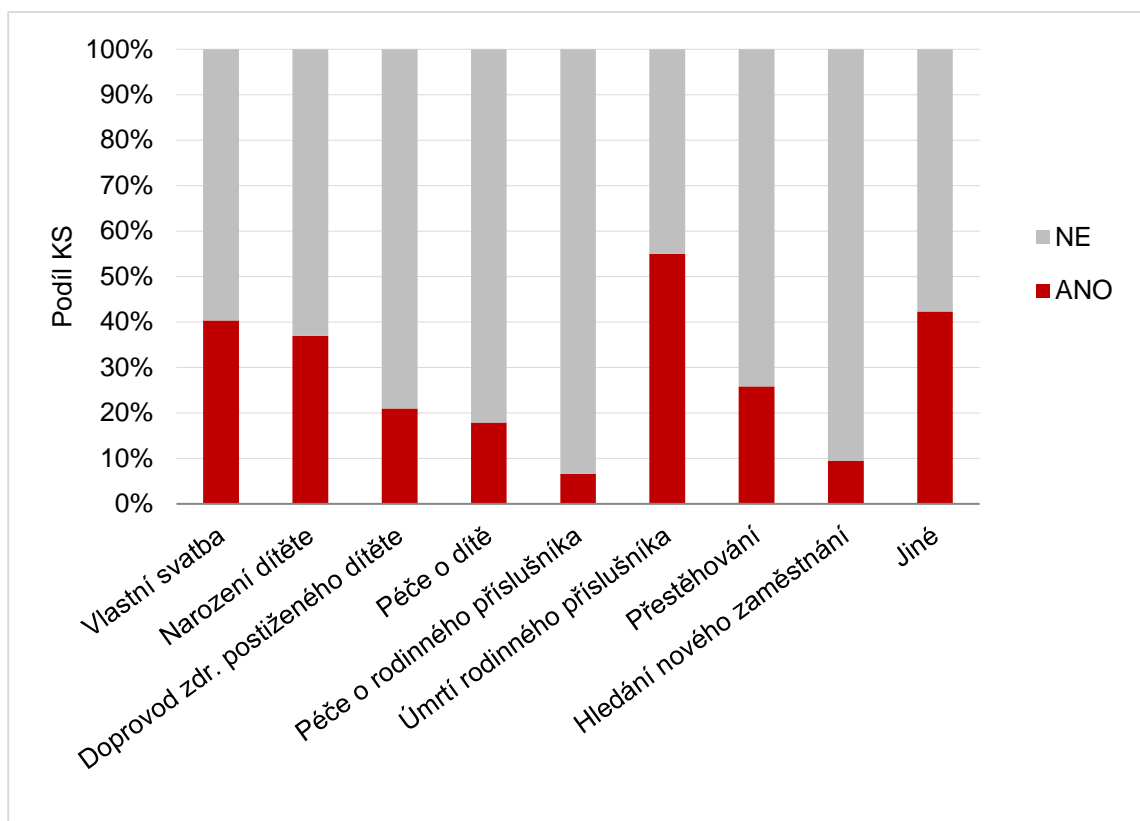
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

V kolektivních smlouvách bylo ve mzdové sféře České republiky sjednáváno také poskytování pracovního **volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance** (viz obrázek 43). Nejčastěji byly dny volna navíc sjednávány u následujících překážek v práci na straně zaměstnance:

- **úmrtí rodinného příslušníka (55 % kolektivních smluv v roce 2015),**
- vlastní svatba (40 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (37 % smluv),
- přestěhování (26 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (21 % smluv),
- péče o dítě (18 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (9 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (7 % smluv).

Obrázek 43: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance (mzdová sféra ČR, 2015)

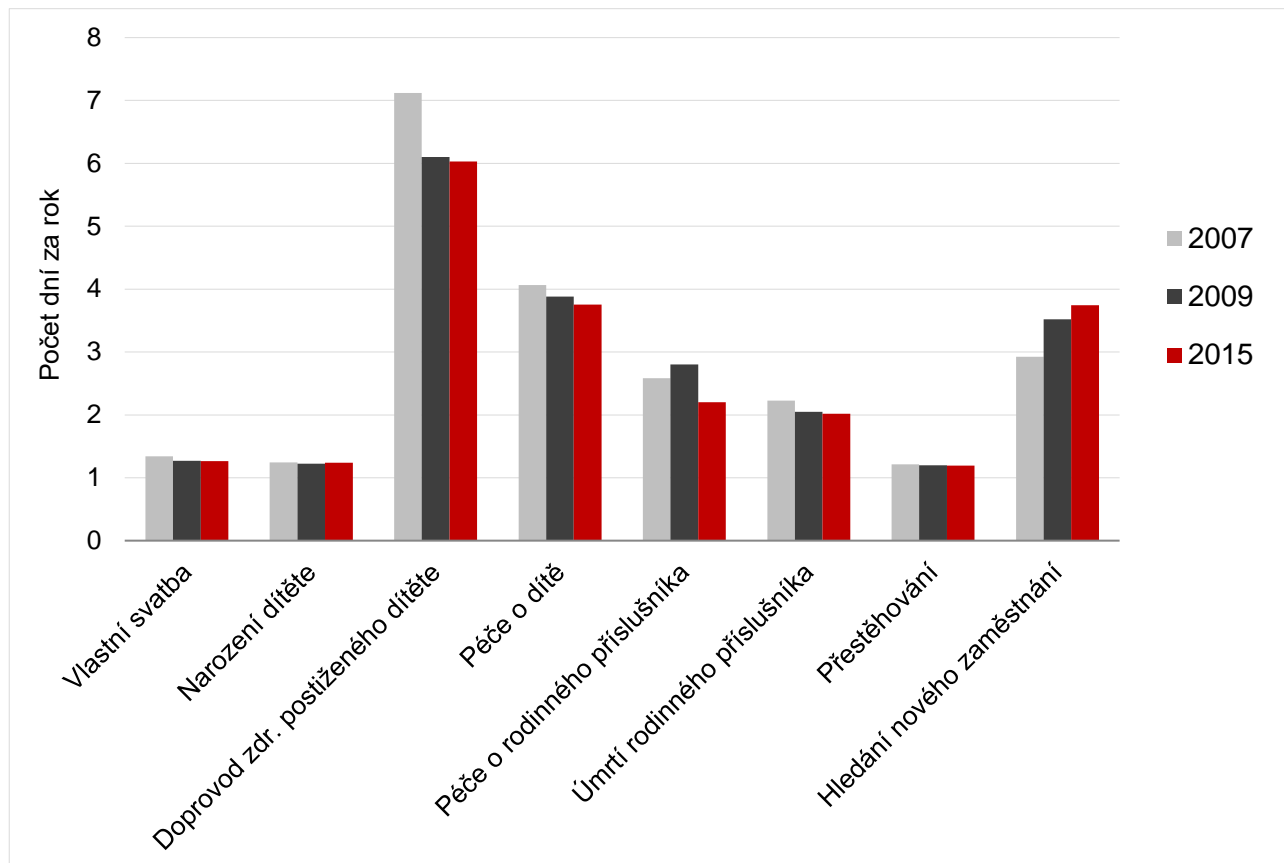


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Rozsah poskytnutí volna, které je sjednáváno u překážek na straně zaměstnance, se liší podle typu překážky (viz obrázek 44). Průměrný počet dní volna se během sledovaného období ve mzdové sféře příliš neměnil u překážek v podobě **vlastní svatby, narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka nebo přestěhování**. U těchto překážek se počet placených dní volna pohyboval průměrně mezi **1-2 dny** ročně. Největší počet placených dní byl ve mzdové sféře spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb, kde bylo během sledovaného období poskytováno průměrně **6-7 dní placeného volna za rok**. Druhou překážkou v pořadí z hlediska dotace placených dní volna byla **péče o dítě**, kde se průměrný počet dní během sledovaného období pohyboval kolem hranice **4 dní** za rok.

Obrázek 44: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy na základě kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, roky 2007, 2009 a 2015)

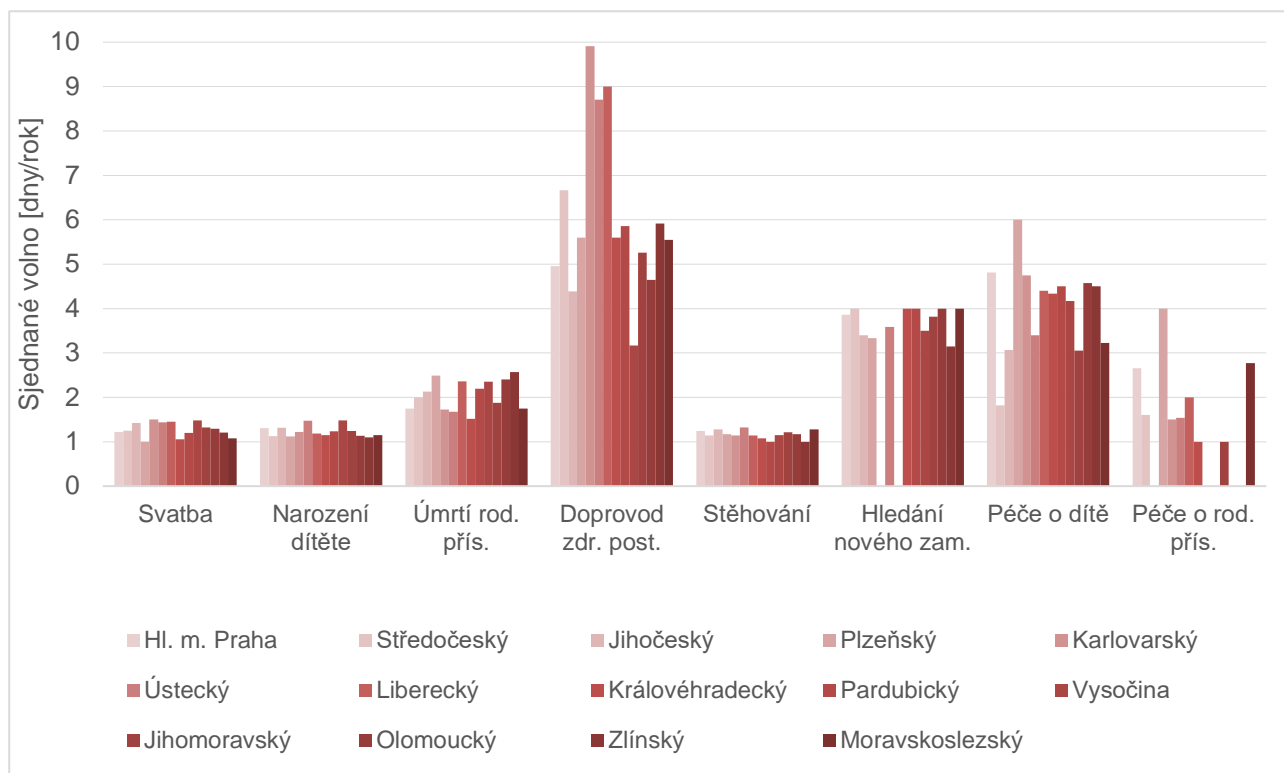


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Z mezikrajského srovnání výsledků kolektivního vyjednávání vyplývá, že u některých překážek v práci nejsou mezi kraji výrazné rozdíly. Ve všech krajích je sjednáván **podobný průměrný počet dnů** poskytnutého volna v případě **vlastní svatby zaměstnance, narození dítěte manželce zaměstnance** a v případě **přestěhování**. Ve všech těchto případech je v jednotlivých krajích sjednáváno placené volno v délce 1 dne nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Z obrázku 45 je však patrné, že u ostatních překážek v práci na straně zaměstnance existují mezi kraji výrazné rozdíly. **Největší rozdíly** mezi kraji byly v roce 2015 u překážky v podobě **doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb**. Nejvíce dní volna bylo poskytováno v roce 2015 v Karlovarském kraji (10 dní), nejméně v kraji Vysočina (3 dny). Rozdíl mezi maximálním a minimálním počtem sjednaných dní volna činil u této překážky 7 dní.

Obrázek 45: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy podle kolektivních smluv v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



Pozn.: Doprovod zdr. post. označuje doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

4.2 Ujednání týkající se pracovní doby v rámci panelu kolektivních smluv

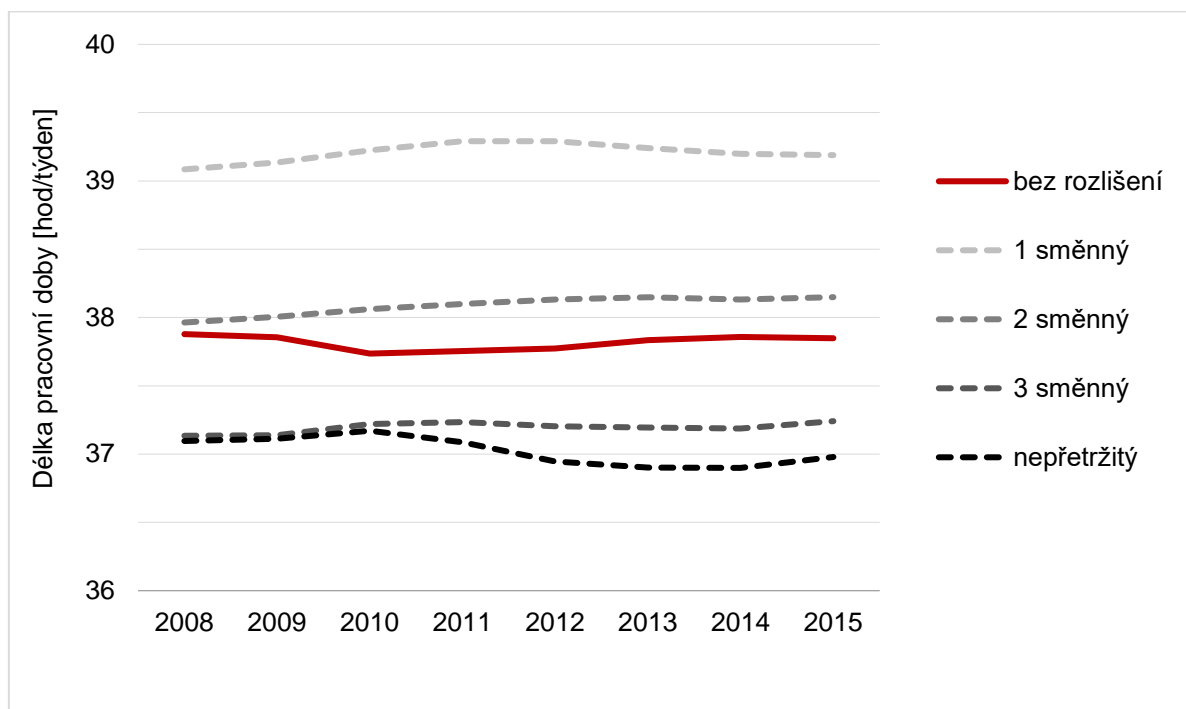
Výsledky kolektivního vyjednávání v rámci panelu kolektivních smluv obecně vykazují podobné trendy jako kolektivní vyjednávání v celé mzdové sféře.

V rámci panelu kolektivních smluv se pracovní dobou v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednána v 97 % smluv. Jak ukazuje obrázek 46, **délka pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách byla i v rámci panelu v průměru nižší než zákonem stanovená maximální hranice**. V roce 2015 byla sjednávána týdenní pracovní doba v panelu průměrně

- 37,8 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 2,2 hodin týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)
- 39,2 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,8 hodin týdně méně),

- 38,15 hodin ve 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,60 hodin méně),
- 37,2 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. o 0,3 hodiny méně) a
- 37,0 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,5 hodiny méně).

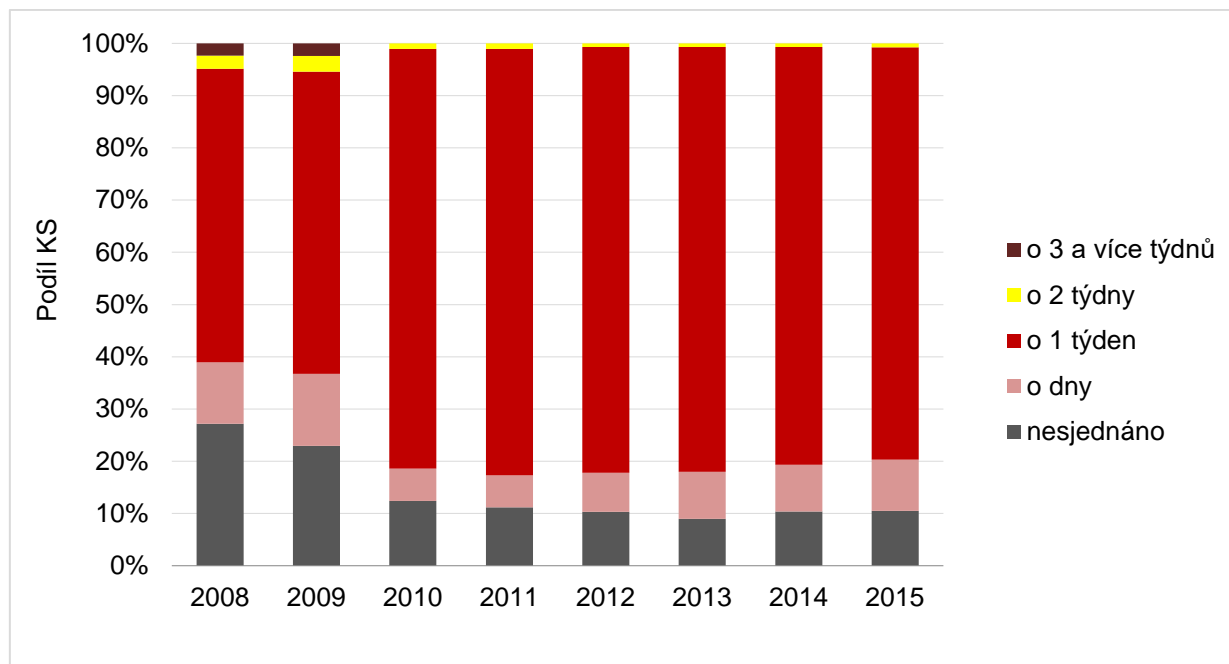
Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv v rámci panelu kolektivních smluv velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 89 % kolektivních smluv v rámci panelu. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (79 % smluv)**. V necelém 1 % kolektivních smluv byla v rámci panelu sjednána dovolená v délce 6 týdnů. V 10 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 47).

Obrázek 47: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



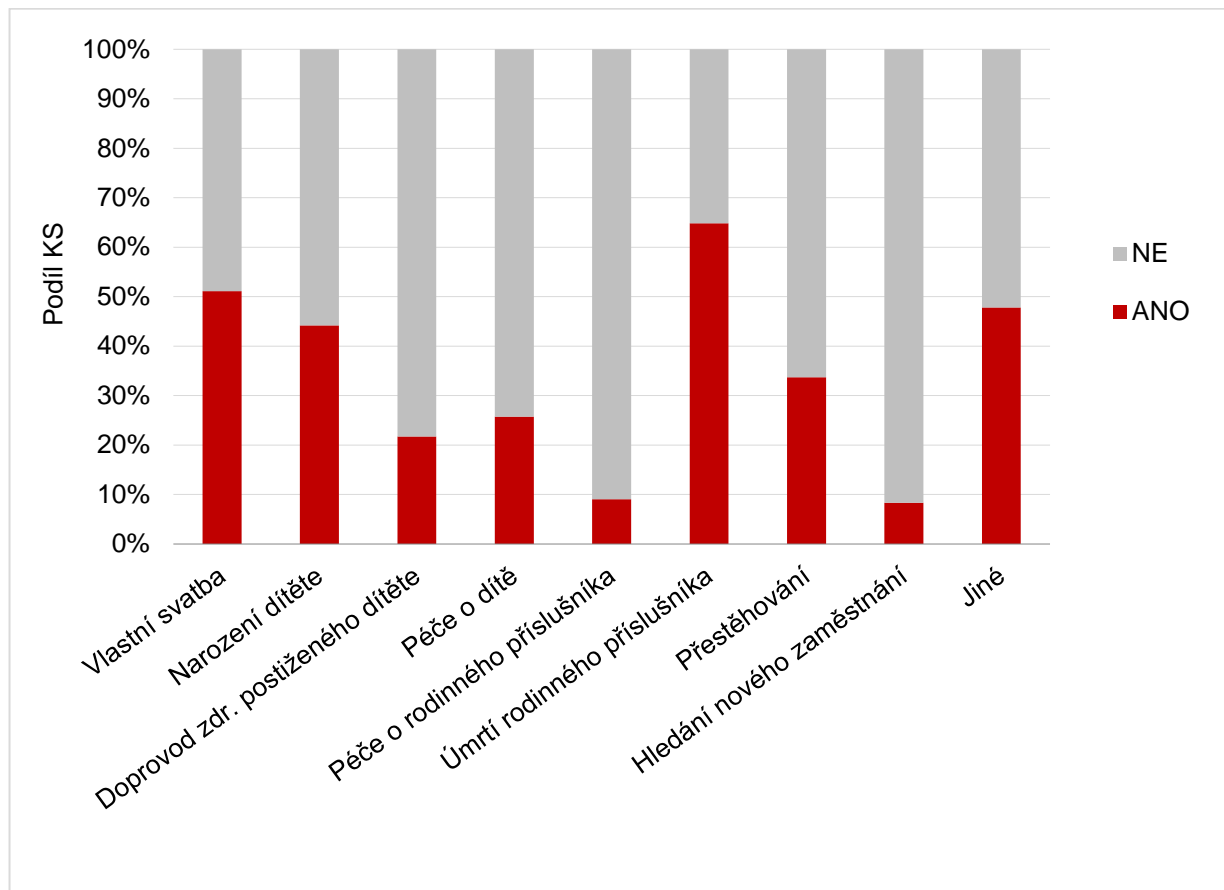
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

V kolektivních smlouvách bylo v rámci panelu sjednáváno také poskytování pracovního **volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance** (viz obrázek 48). Nejčastěji byly dny volna navíc sjednávány u následujících překážek v práci na straně zaměstnance:

- **úmrtí rodinného příslušníka (65 % kolektivních smluv v roce 2015),**
- vlastní svatba (51 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (44 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (22 % smluv),
- přestěhování (34 % smluv),
- péče o dítě (26 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (8 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (9 % smluv).

Obrázek 48: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2015)

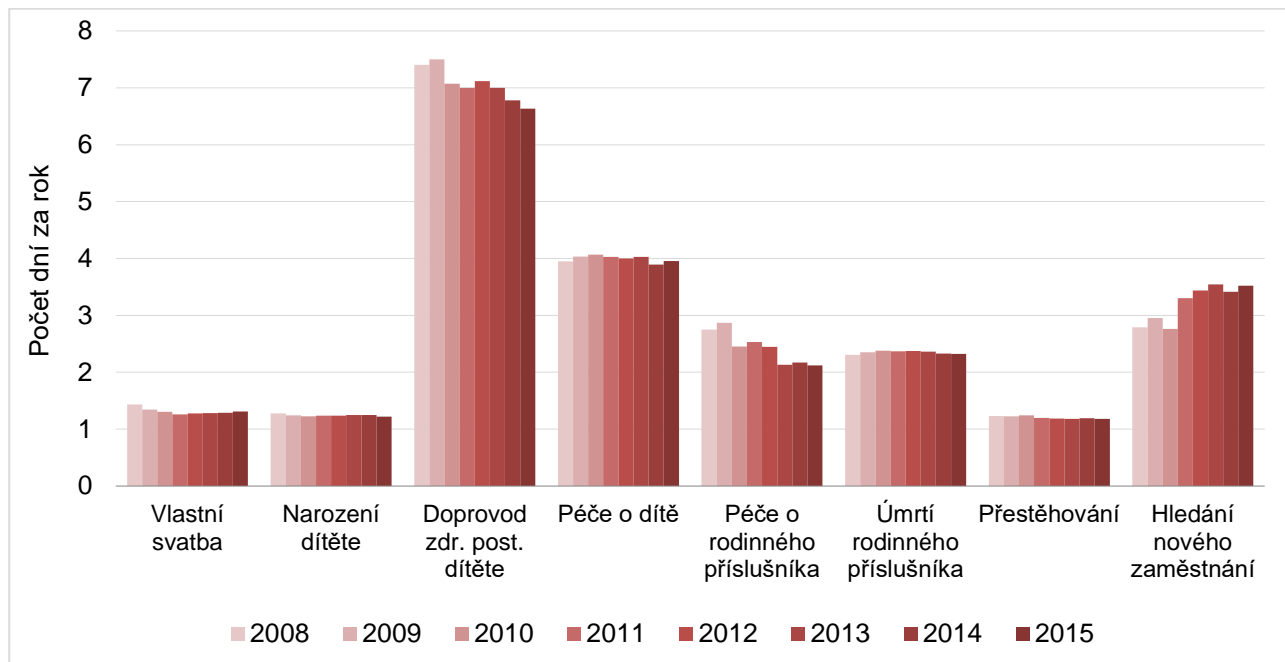


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Rozsah poskytnutí volna, které je sjednáváno u překážek na straně zaměstnance, se liší podle typu překážky, nicméně se v rámci panelu příliš nemění v čase (viz obrázek 49). Průměrný počet dní volna se během sledovaného období v rámci panelu téměř nezměnil u překážek v podobě **vlastní svatby, narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka nebo přestěhování**. U těchto překážek se počet placených dní volna pohyboval průměrně mezi **1-2 dny** ročně. Největší počet placených dní byl v rámci panelu spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb, kde bylo během sledovaného období poskytováno průměrně **7 dní placeného volna za rok**. Druhou překážkou v pořadí z hlediska dotace placených dní volna byla **péče o dítě**, kde se průměrný počet dní během sledovaného období pohyboval kolem hranice **4 dní** za rok.

Obrázek 49: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy podle kolektivních smluv sjednávaných v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Pozn.: Doprovod zdr. post. označuje doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb.
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Závěr

Krajské studie ukázaly, že **mezi kraji existují odlišnosti jak z hlediska úrovně odměňování, tak z hlediska odpracované doby či absence**. Situace na trhu práce závisí v České republice i v jednotlivých krajích na mnoha faktorech, které nemusí být na první pohled s trhem práce spojeny. Z pohledu jednotlivých krajů hraje velkou roli vzdělanostní struktura ekonomicky aktivních obyvatel, úroveň podnikatelské aktivity, specializace kraje v rámci národního hospodářství, diversifikace obyvatel z hlediska národností, geografická poloha, hustota obyvatelstva, aktuální fáze ekonomického cyklu či struktura zaměstnanosti z hlediska podnikatelské (mzdové) a nepodnikatelské (platové) sféry. Souhrnná zpráva dokládá, že úroveň **odměňování v platové sféře** je ve srovnání se mzdovou sférou mnohem více **nivelizovaná**. Vývoj v platové sféře je totiž ve velké míře ovlivněn státními rozpočtovými pravidly a centrálně stanovenými platovými tabulkami, zatímco vývoj ve mzdové sféře vypovídá více o ekonomickém cyklu.

Úroveň ekonomické výkonnosti jednotlivých krajů se odráží i na regionálních trzích práce. Mezi kraje s **vyšší úrovní odměňování** patří v České republice především **hlavní město Praha, Středočeský a Plzeňský kraj**. Postavení hlavního města Prahy je velmi specifické, neboť jsou zde soustředěny centrální úřady státní správy i regionální řídicí centra soukromých společností, což s sebou nese vyšší poptávku po vysoce kvalifikovaných pracovnících. Plzeňský i Středočeský kraj se ve srovnání s republikovým průměrem více specializují na průmyslová odvětví, a i přes vyšší podíl zaměstnanců bez vysokoškolského vzdělání patří mezi lídry české ekonomiky. Na druhé straně pomyslného žebříčku pak stojí **Karlovarský kraj**, kde je úroveň odměňování **dlouhodobě nejnižší**. V Karlovarském kraji se tak silně projevuje nižší vzdělanostní úroveň ekonomicky aktivních osob i specializace na odvětví s nižší přidanou hodnotou.

Z hlediska pracovní doby výsledky ukazují, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali ve všech letech průměrně méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. Na druhou stranu však byla v platové sféře vyšší celková absence v práci, což souvisí s vyšším podílem placené absence v platové sféře. Nejvyšší počet odpracovaných hodin byl v roce 2015 vykázan v hlavním městě Praze. Ukazuje se tak, že vyšší úroveň odměňování je v hlavním městě Praze vykoupena vyšší odpracovanou dobou.

Kromě celkového vývoje mezd a pracovní doby byla v krajských studiích sledována i další hlediska. Výsledky například ukazují, že ve všech krajích byly vykázaný **vyšší mzdy u zaměstnanců s vyšším vzděláním a u mužů**. Zároveň byly vyšší mzdy indikovány **u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou**. Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd je patrný i z analýzy kolektivních smluv, kde je mzdové oblasti věnována velká pozornost.

Z hlediska pracovní doby bylo v jednotlivých krajích zjištěno, že ženy odpracují měsíčně průměrně méně hodin než muži. **U žen** byla navíc vykazována **vyšší průměrná měsíční absence**, a to během celého sledovaného období. U pracovní doby se – stejně jako u odměňování – projevuje pozitivně kolektivní vyjednávání. Souhrnné výsledky ukázaly, že

v letech 2007-2015 **odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou průměrně méně hodin** ve srovnání se zaměstnanci, u jejichž zaměstnavatele kolektivní smlouva uzavřena nebyla. Roli hrálo kolektivní vyjednávání i z hlediska absence – u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byl vykazován **vyšší rozsah placené absence** ve srovnání se zaměstnanci, jichž se kolektivní smlouva netýkala.

Z krajských studií jasně vyplývá, že situaci na trhu práce v jednotlivých krajích ovlivňuje struktura ekonomických subjektů, a potažmo i struktura jejich zaměstnanců. **Snahy o zvyšování úrovně mezd** v kraji by proto měly jít **rukou v ruce se strukturálními změnami** na území daného kraje, ať už v podobě změny struktury regionálního hospodářství, nebo změny kvalifikační struktury obyvatel (a to nejen z hlediska úrovně, ale i oborů). Strukturální změny by však neměly být vedeny snahou o unifikaci krajů a jejich srovnání s průměrem České republiky. Vhodným příkladem může být Plzeňský kraj se svým nadprůměrným podílem zaměstnanců s nižší úrovní vzdělání. Průmyslová odvětví však tyto osoby plně absorbují, aniž by docházelo k negativním jevům v podobě vysoké nezaměstnanosti. Struktura zaměstnanosti je tak v souladu se specializací kraje.

Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
Průmysl a stavebnictví	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
Služby	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

