

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
Středočeský kraj

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

Autorský tým:

Věra Zavadilíková, Kateřina Duspivová, Tereza Mynářová, Pavla Doleželová, Pavel Popovský, Roman Kasal, 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 | 11 |
| 1.2.1 Ekonomické postavení obyvatel..... | 11 |
| 1.2.2 Struktura zaměstnanosti | 13 |
| 1.2.3 Nezaměstnanost | 15 |
| 1.2.4 Podnikatelská aktivita | 17 |
| 1.3 Ekonomická výkonnost | 19 |
| 2 Odměňování..... | 22 |
| 2.1 Mzdová sféra České republiky | 25 |
| 2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel) | 28 |
| 2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře .. | 31 |
| 3 Pracovní doba..... | 36 |
| 3.1 Mzdová sféra České republiky | 38 |
| 3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel) | 44 |
| 3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře.... | 50 |
| Závěr | 55 |
| Příloha | 56 |

Seznam tabulek

| | |
|--|----|
| <i>Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel ve Středočeském kraji v období 2007-2015</i> | 9 |
| <i>Tabulka 2: Počet cizinců ve Středočeském kraji v období 2007-2015</i> | 10 |
| <i>Tabulka 3: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let ve Středočeském kraji v období 2007-2015</i> | 12 |
| <i>Tabulka 4: Počet podnikatelů podle právní formy ve Středočeském kraji v letech 2007-2015</i> | 18 |
| <i>Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců ve Středočeském kraji v letech 2007-2015</i> | 19 |
| <i>Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce ve Středočeském kraji v letech 2007-2014</i> | 20 |

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| <i>Obrázek 1: Struktura cizinců ve Středočeském kraji podle státního občanství v období 2007-2015</i> | 10 |
| <i>Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let ve Středočeském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)</i> | 11 |
| <i>Obrázek 3: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle vzdělání ve Středočeském kraji v období 2007-2015</i> | 13 |
| <i>Obrázek 4: Struktura zaměstnaných osob podle vzdělání ve Středočeském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)</i> | 14 |
| <i>Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví ve Středočeském kraji v období 2007-2014</i> | 15 |
| <i>Obrázek 6: Vývoj nezaměstnanosti ve Středočeském kraji a České republice v období 2007-2015</i> | 16 |
| <i>Obrázek 7: Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání ve Středočeském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)</i> | 17 |
| <i>Obrázek 8: Struktura hrubé přidané hodnoty podle odvětví ve Středočeském kraji v období 2007-2014</i> | 21 |
| <i>Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy ve Středočeském kraji v letech 2007-2015</i> | 22 |
| <i>Obrázek 10: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle sfér ve Středočeském kraji v letech 2007-2015</i> | 23 |
| <i>Obrázek 11: Vývoj diferenciací odměňování ve mzdové a platové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015</i> | 24 |
| <i>Obrázek 12: Vývoj podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy ve Středočeském kraji v letech 2010-2015</i> | 25 |

| | |
|---|----|
| Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 26 |
| Obrázek 14: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 27 |
| Obrázek 15: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 28 |
| Obrázek 16: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 29 |
| Obrázek 17: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 30 |
| Obrázek 18: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivních smluv na panelu firem ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 31 |
| Obrázek 19: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 32 |
| Obrázek 20: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 33 |
| Obrázek 21: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 34 |
| Obrázek 22: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v roce 2015..... | 35 |
| Obrázek 23: Průměrná odpracovaná doba podle sfér ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 36 |
| Obrázek 24: Průměrná odpracovaná doba ve Středočeském kraji v roce 2015 ve srovnání s ostatními kraji..... | 37 |
| Obrázek 25: Vývoj celkové absence podle sfér ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 38 |
| Obrázek 26: Odpracovaná doba podle pohlaví ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 39 |
| Obrázek 27: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 40 |
| Obrázek 28: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 41 |
| Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 42 |
| Obrázek 30: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v roce 2015..... | 42 |
| Obrázek 31: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 43 |
| Obrázek 32: Využívání zkrácených úvazků ve mzdové sféře podle existence kolektivní smlouvy ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 44 |

| | |
|---|----|
| Obrázek 33: Odpracovaná doba podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 45 |
| Obrázek 34: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 46 |
| Obrázek 35: Celková absence podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 47 |
| Obrázek 36: Celková absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 48 |
| Obrázek 37: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v roce 2015..... | 48 |
| Obrázek 38: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 49 |
| Obrázek 39: Využívání zkrácených úvazků podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem ve Středočeském kraji v letech 2008-2015..... | 50 |
| Obrázek 40: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávaná v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 51 |
| Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015..... | 52 |
| Obrázek 42: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v roce 2015..... | 53 |
| 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 ve Středočeském kraji v letech 2007, 2009 a 2015 | 54 |

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 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 výdělků (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 ve Středočeském 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

Středočeský kraj byl v roce 2015 největším krajem z hlediska počtu obyvatel ČR. **V roce 2015** zde žilo **12,5 % obyvatel České republiky** (více jak 1,3 milionu obyvatel, viz tabulka 1). Z hlediska rozlohy patří Středočeský kraj mezi největší kraje České republiky (11 015 km²) a zabírá 14 % území ČR. Hustota zalidnění je 120 obyvatel/km². Kraj obklopuje hlavní město Prahu, což významně ovlivňuje demografický i ekonomický vývoj kraje. Úzká vazba s hlavním městem je z pohledu Středočeského kraje výhodná a projevuje se pozitivně nejen z hlediska celkové ekonomické úrovně, ale i v dalších oblastech (viz dále).

Počet obyvatel ve Středočeském kraji v posledních dvaceti letech plynule rostl. Během sledovaného období, tj. mezi roky 2007 a 2015, došlo k navýšení počtu obyvatel **o více jak 125 tisíc**. V roce **2008** kraj zaznamenal **největší přirozený přírůstek obyvatel** (2,5 ‰) a také **největší přírůstek přistěhováním** (21,3 ‰). V následujícím roce, tj. v roce 2009, klesl přírůstek obyvatel Středočeského kraje téměř o polovinu. Od této doby má přírůstek obyvatel stále klesající tendenci, nicméně ve srovnání s ostatními kraji se stále jedná o nadprůměrná tempa růstu. Vysoký přírůstek stěhováním je ve Středočeském kraji ovlivněn úzkou vazbou na hlavní město Prahu, kdy se především osoby v produktivním věku stěhují do Středočeského kraje a dojíždí za prací do hlavního města. Díky tomuto trendu je Středočeský kraj nejmladším krajem v České republice – průměrný věk zde činil v roce 2015 necelých 41 let, zatímco v České republice průměrně 42 let. **Příznivá demografická struktura** se pak projevuje pozitivně i z hlediska kladného přirozeného přírůstku (viz výše).

Jak již bylo zmíněno výše, migrace hraje v případě Středočeského kraje klíčovou roli z hlediska vývoje počtu obyvatel. Velkou roli sehrává blízkost hlavního města Prahy i vývoj regionální ekonomiky, což pozitivně ovlivňuje nejen stěhování obyvatel s českou národností, ale i **mezinárodní migraci**. Z tabulky 2 vyplývá, že ve Středočeském kraji žilo

v roce 2015 téměř **62 tis. cizinců**. Cizinci tvořili **4,6 % obyvatelstva** tohoto kraje, tzn. každý 22. obyvatel Středočeského kraje byl v roce 2015 cizinec. Při porovnání s hodnotami podílu počtu cizinců za celou ČR (4,4 %) je podíl cizinců ve Středočeském kraji nepatrně vyšší. Největších hodnot zaznamenal podíl cizinců na obyvatelstvu kraje v roce 2008, nicméně v souvislosti s ekonomickou krizí podíl klesal podobně jako v ostatních krajích. Oživení ekonomiky však s sebou v posledních letech sledovaného období přineslo opětovný růst podílu cizinců na obyvatelích kraje. Pro úplnost dodejme, že ve Středočeském kraji žije dlouhodobě přibližně 13 % cizinců evidovaných na území České republiky, což je druhý nejvyšší podíl hned po hlavním městě Praze.

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel ve Středočeském 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 |
| | | | [%] | | |
| 2007 | 1 201 827 | 11,5 | 22,4 | 1,7 | 20,6 |
| 2008 | 1 230 691 | 11,7 | 23,7 | 2,5 | 21,3 |
| 2009 | 1 247 533 | 11,8 | 13,6 | 2,0 | 11,6 |
| 2010 | 1 264 978 | 12,0 | 13,9 | 2,2 | 11,7 |
| 2011 | 1 279 345 | 12,1 | 11,3 | 1,5 | 9,8 |
| 2012 | 1 291 816 | 12,2 | 9,7 | 1,3 | 8,4 |
| 2013 | 1 302 336 | 12,3 | 8,1 | 1,0 | 7,1 |
| 2014 | 1 315 299 | 12,4 | 9,9 | 1,7 | 8,2 |
| 2015 | 1 326 876 | 12,5 | 8,8 | 1,2 | 7,6 |

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

Z celkového počtu cizinců žijících v roce 2015 ve Středočeském kraji tvořili největší podíl **Slováci (30 %)** a **Ukrajinci (26 %)**. Dále jsou zde zastoupeni v **8 % Vietnamci** a **7 % Rusové**. Obrázek 1 ukazuje, že se během sledovaného období zvýšil ve Středočeském kraji podíl Slováků na úkor osob s ukrajinským občanstvím.

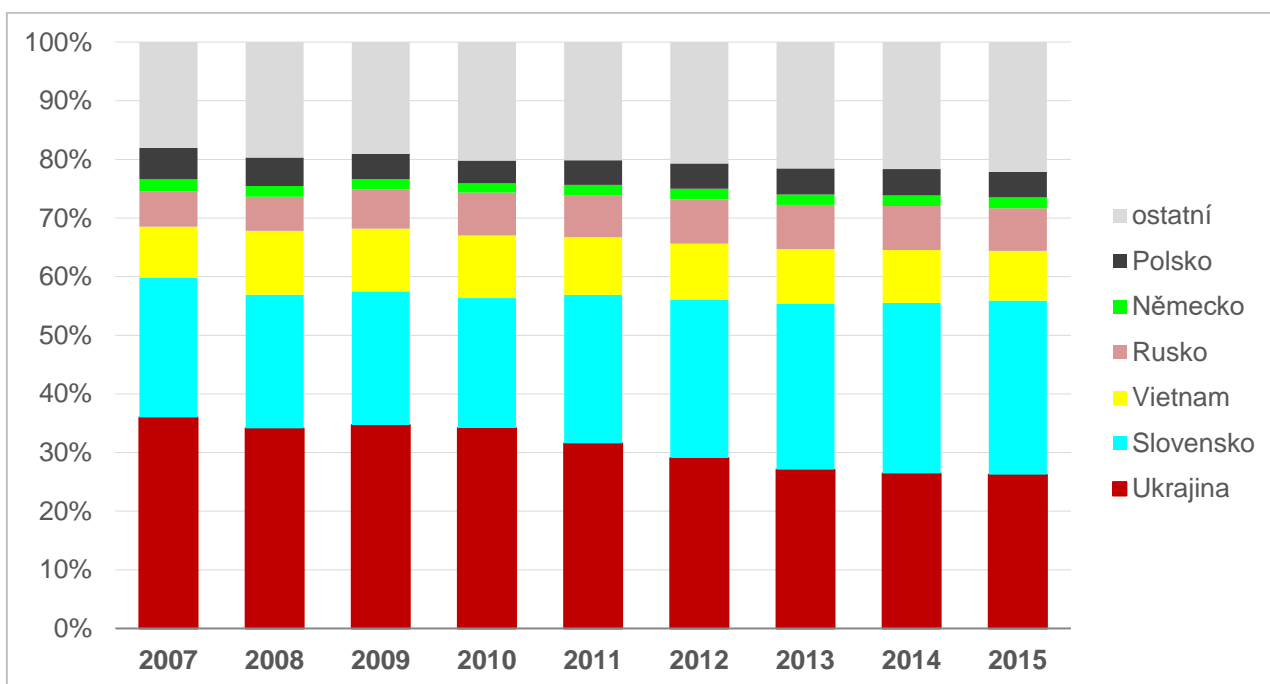
Tabulka 2: Počet cizinců ve Středočeském kraji v období 2007-2015

| 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 | 50 273 | 12,8 | 4,2 | 3,8 |
| 2008 | 60 123 | 13,7 | 4,9 | 4,2 |
| 2009 | 58 490 | 13,5 | 4,7 | 4,1 |
| 2010 | 57 757 | 13,6 | 4,6 | 4,0 |
| 2011 | 57 522 | 13,2 | 4,5 | 4,1 |
| 2012 | 56 810 | 13,0 | 4,4 | 4,1 |
| 2013 | 57 850 | 13,2 | 4,4 | 4,2 |
| 2014 | 59 860 | 13,3 | 4,6 | 4,3 |
| 2015 | 61 682 | 13,3 | 4,6 | 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.

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



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

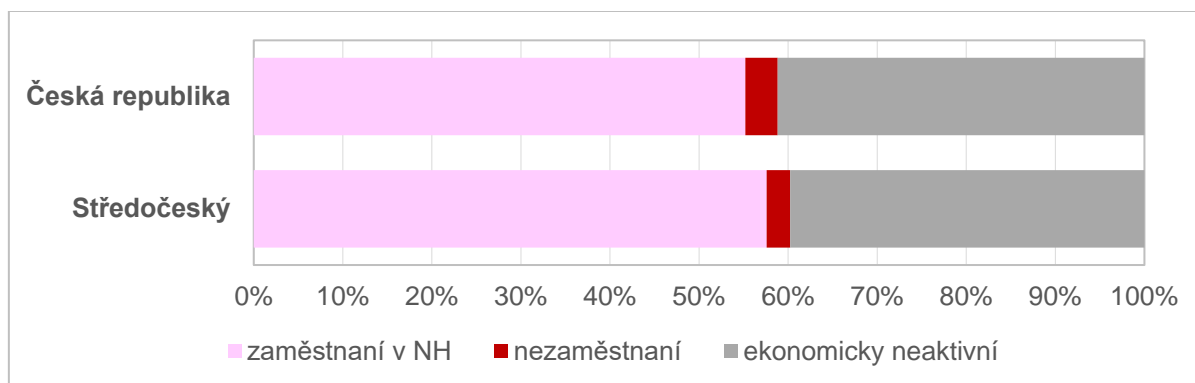
1.2 Zaměstnanost a podnikatelská aktivita

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

Ve Středočeském kraji jsou **obyvatelé ekonomicky aktivnější** ve srovnání s průměrem České republiky (viz obrázek 2). Míra ekonomické aktivity¹ se pohybovala ve Středočeském kraji v letech 2007-2015 na úrovni 60 %, zatímco v České republice průměrně na úrovni 59 %. Středočeský kraj je rovněž jedním z mála krajů, kde se obecná **míra nezaměstnanosti**² pohybovala po celé sledované období **pod republikovým průměrem**. Míra nezaměstnanosti tak ve sledovaném období ve Středočeském kraji byla v průměru 4,3 %, zatímco v České republice 6,2 %.

Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let ve Středočeském 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.

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

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

Vývoj ukazatelů týkajících se ekonomického postavení obyvatel ve Středočeském kraji ukazuje tabulka 3. Vývoj jednotlivých ukazatelů byl ve sledovaném období ovlivněn ekonomickou krizí a postupným oživením ekonomiky. Vývoj ekonomiky se ve Středočeském kraji promítl nejvýrazněji ve vývoji počtu nezaměstnaných. V roce 2009 došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti na 4,4 %, přičemž růst nezaměstnanosti pokračoval i v roce 2010 a to až na 5,2 %. K předkrizové úrovni se nezaměstnanost ve Středočeském kraji přiblížila až v roce 2015. Specifický vývoj byl ve Středočeském kraji zaznamenán u počtu zaměstnaných osob, který během ekonomické krize překvapivě mírně rostl. Vývoj počtu zaměstnaných osob je však ve Středočeském kraji ovlivněn nejen demografickou strukturou obyvatelstva, ale i blízkostí hlavního města Prahy, což znamená i významnou migraci obyvatelstva za prací. Během fází poklesu ekonomické výkonnosti může u center docházet ke zvýšení intenzity dojížděky kvůli soustředění velkého počtu pracovišť. S tímto efektem souvisí i následné stěhování obyvatelstva, které se již promítá do statistiky ekonomického postavení obyvatelstva.

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

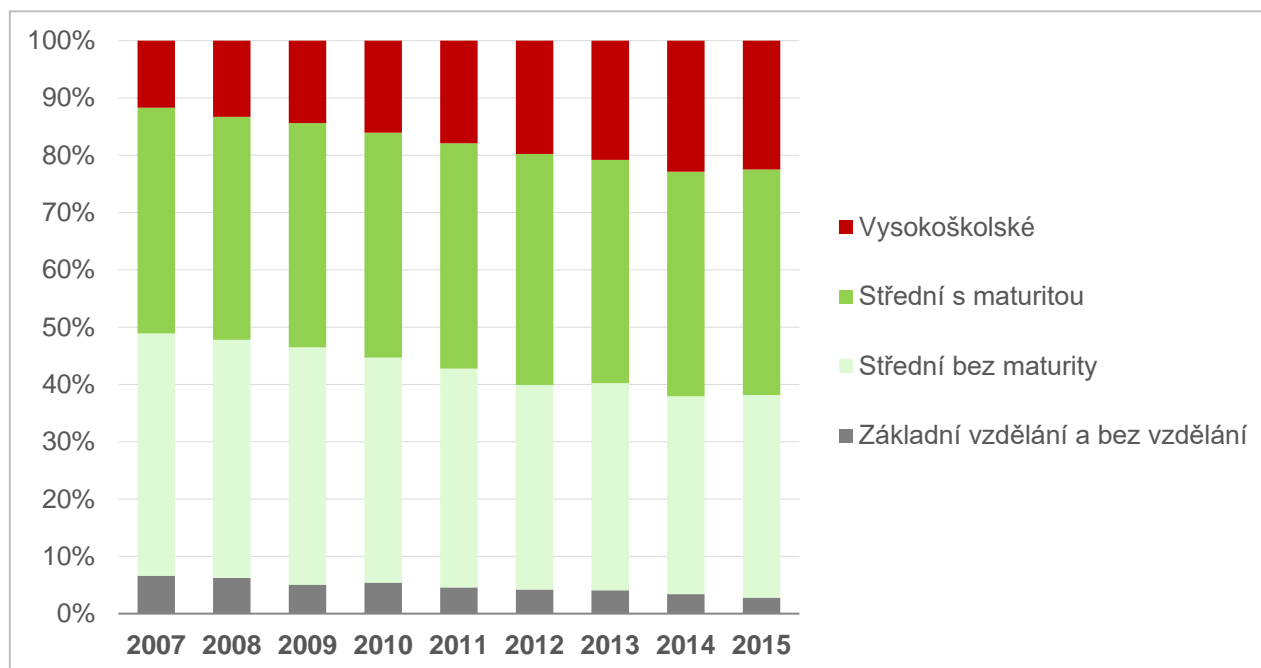
| Rok | Pracovní síla | | | Ekonomicky neaktivní | Míra ekonomické aktivity | Míra nezaměstnanosti |
|-------------|---------------|------------|--------------|----------------------|--------------------------|----------------------|
| | Celkem | z toho | | | | |
| | | Zaměstnaní | Nezaměstnaní | | | |
| [tis. osob] | | | | | [%] | |
| 2007 | 601,7 | 581,4 | 20,4 | 407,8 | 59,6 | 3,4 |
| 2008 | 615,4 | 599,4 | 16,0 | 417,5 | 59,6 | 2,6 |
| 2009 | 629,2 | 601,4 | 27,8 | 425,9 | 59,6 | 4,4 |
| 2010 | 635,5 | 602,2 | 33,3 | 428,3 | 59,7 | 5,2 |
| 2011 | 643,0 | 610,4 | 32,6 | 429,3 | 60,0 | 5,1 |
| 2012 | 653,9 | 623,7 | 30,3 | 428,5 | 60,4 | 4,6 |
| 2013 | 660,6 | 626,2 | 34,4 | 427,4 | 60,7 | 5,2 |
| 2014 | 667,7 | 633,5 | 34,3 | 425,9 | 61,1 | 5,1 |
| 2015 | 672,5 | 649,2 | 23,2 | 427,6 | 61,1 | 3,5 |

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 ve Středočeském kraji mění i jejich struktura. **Mezi roky 2007 a 2015 se téměř zdvojnásobil podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním** (viz obrázek 3). Podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním činil v roce 2015 celkem 22 %, což představuje nárůst o 11 p.b. oproti roku 2007. Vysoký růst podílu osob s vysokoškolským vzděláním byl ve Středočeském kraji kompenzován poklesem podílu osob se středním vzděláním bez maturity (pokles o 7 p.b. na 35% podíl v roce 2015) a osob se základním vzděláním či bez vzdělání (pokles o 4 p.b. na 3 % v roce 2015). **Zaměstnané osoby se středním vzděláním s maturitou tvořily během sledovaného období stabilně dvě pětiny** zaměstnaných osob.

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

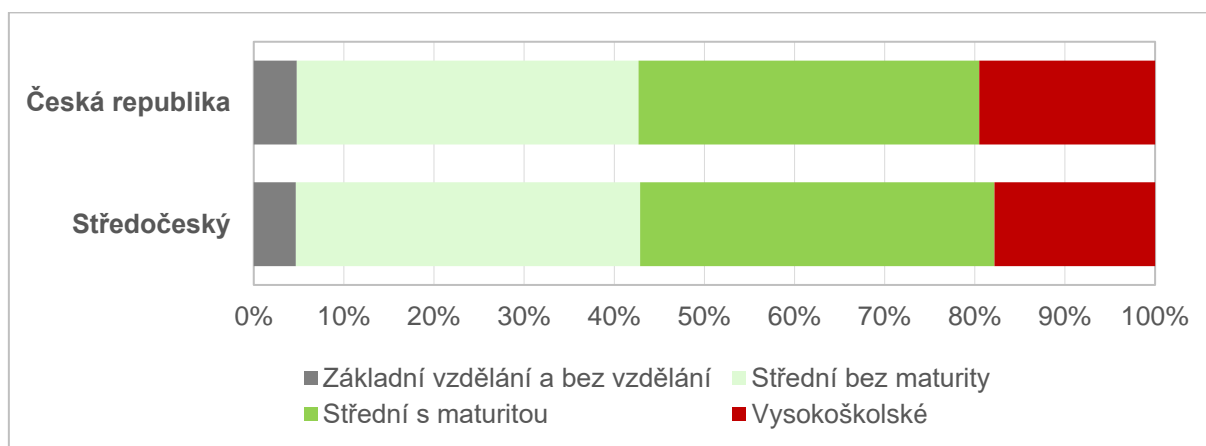


Pozn.: Počty zaměstnaných osob podle vzdělání ve Středočeském kraji obsahuje tabulka II v příloze.
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Průměrná **struktura zaměstnaných osob odpovídala** během sledovaného období **struktuře na úrovni České republiky** (viz obrázek 4). Podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním činil ve Středočeském kraji průměrně 18 %, což bylo jen o 2 p.b. méně než na úrovni České republiky. Podíl vysokoškoláků byl ve Středočeském

kraji třetí nejvyšší v rámci České republiky, což z velké části souvisí s blízkostí hlavního města Prahy. Podíl zaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity činil ve Středočeském kraji 38 %, a rovnal se tak republikové úrovni. U podílu zaměstnaných osob se středním vzděláním s maturitou se hodnota za Středočeský kraj pohybovala mírně nad republikovou úrovní. U zaměstnaných osob se základním vzděláním či bez vzdělání byla hodnota ve Středočeském kraji 5 % rovna republikovému průměru.

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

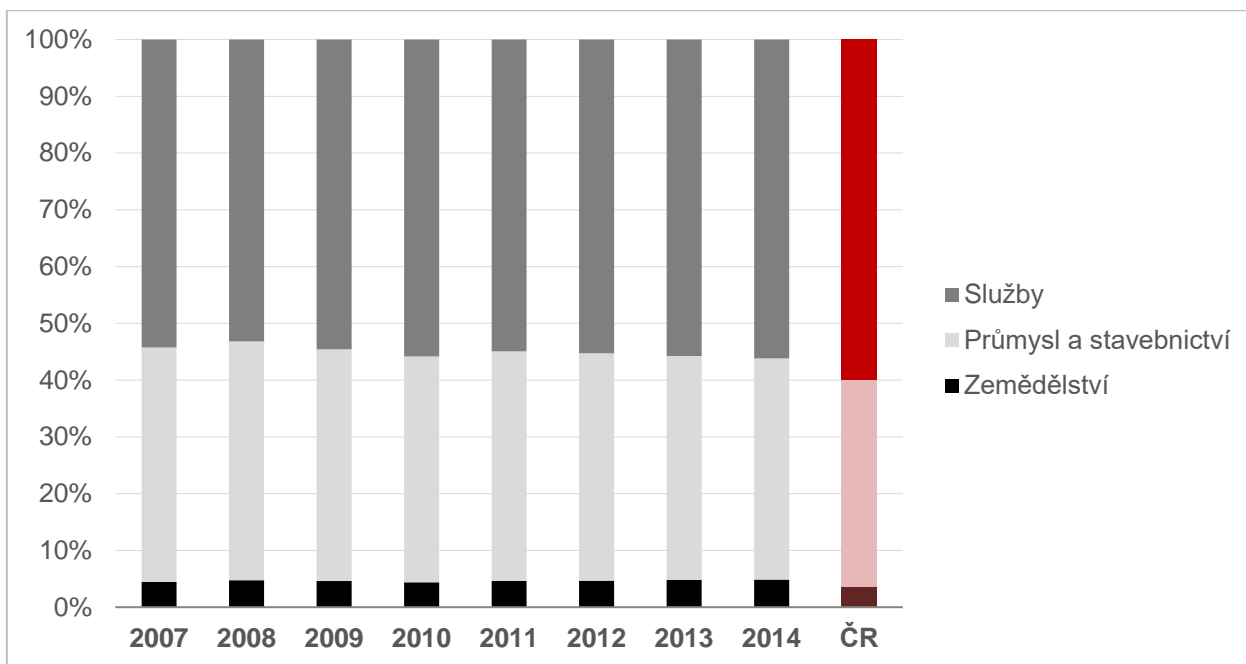


Pozn.: Vývoj počtu zaměstnaných osob podle vzdělání ve Středočeském kraji ukazuje tabulka II v příloze.

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

Z hlediska odvětví byla **zaměstnanost** ve Středočeském kraji soustředěna v roce 2014 do **sektoru služeb (56 %)**. Na druhém místě je **sektor průmyslu a stavebnictví (39 %)** a třetí je **sektor zemědělství (5 %)**. Ve srovnání s republikovým průměrem byl pro Středočeský kraj charakteristický vyšší podíl průmyslu a zemědělství, a naopak nižší podíl služeb (obrázek 5).

Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví ve Středočeském 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.

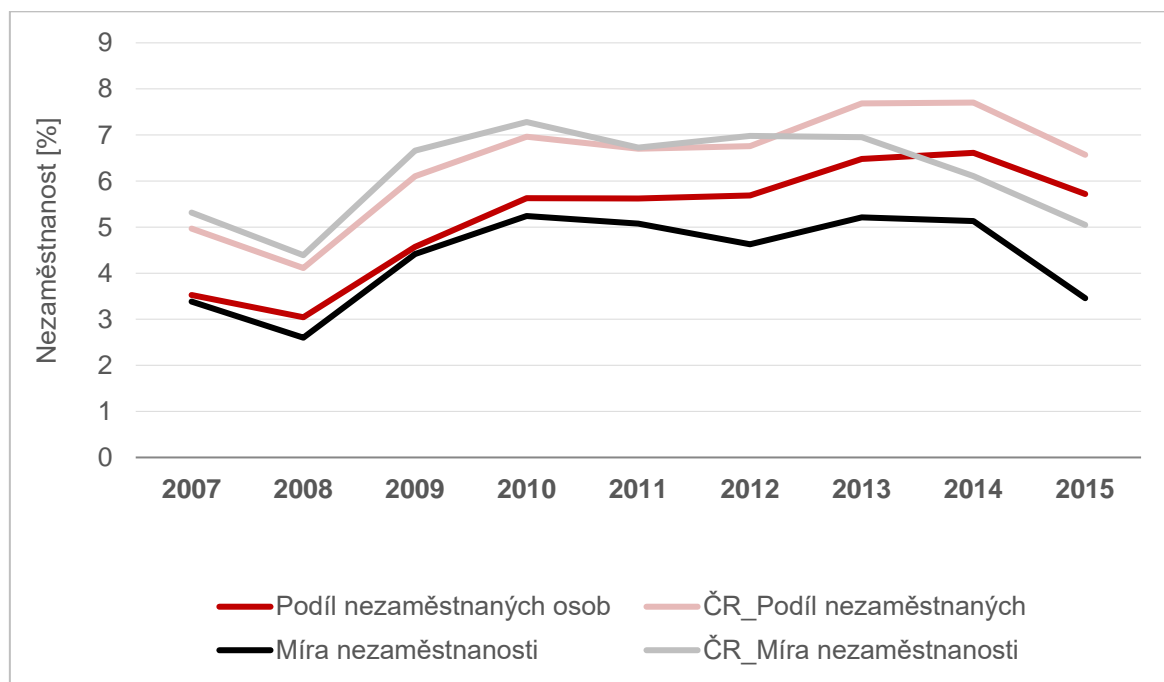
1.2.3 Nezaměstnanost

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 konstruována 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** jsou ve Středočeském kraji dlouhodobě **nižší** ve srovnání s republikovou úrovní. Vývoj míry nezaměstnanosti odpovídal ve sledovaném období aktuální fázi ekonomického cyklu. **Vývoj podílu nezaměstnaných**

osob se v některých letech mírně lišil, neboť byl **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 ve Středočeském kraji a České republice v období 2007-2015



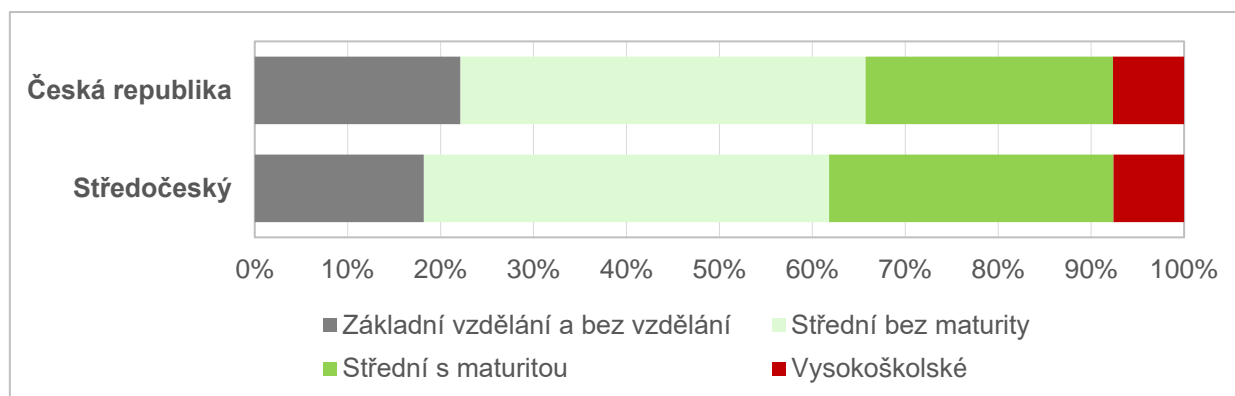
Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován 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 ve Středočeském kraji mnoho neliší od struktury na úrovni České republiky (viz obrázek 7). Ve Středočeském kraji tvořili **nezaměstnaní s vysokoškolským vzděláním** průměrně **8 % nezaměstnaných**, což odpovídá i republikovému průměru. Shodné hodnoty s republikovým průměrem dosáhl i podíl nezaměstnaných osob se **středním vzděláním bez maturity**, kterých bylo **44 %**. Podíl nezaměstnaných se **středním vzděláním s maturitou** byl oproti republikovému průměru

(27 %) o 4 p.b. vyšší a činil **31 %**. Naopak o 4 p.b. oproti republikovému průměru (22 %) byl nižší podíl nezaměstnaných se **základním vzděláním (18 % v kraji)**. 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 ve Středočeském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)*



Pozn.: Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání ve Středočeském 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

Ve Středočeském kraji působilo v roce 2015 více než **175 tis. ekonomických subjektů**. Z tohoto celkového počtu bylo v kraji aktivních přes **139 tis. podnikatelů - fyzických osob** a na **25 tis. obchodních společností**. Na **1 000 obyvatel ve Středočeském kraji** tak připadalo **105 podnikatelů – fyzických osob** a **19 obchodních společností** (viz tabulka 4). Ve srovnání s průměrným údajem o počtu podnikatelů – fyzických osob za Českou republiku vykazoval Středočeský kraj nadprůměrnou podnikatelskou aktivitu. V České republice totiž připadalo na 1 000 obyvatel jen 97 podnikatelů – fyzických osob. Zato průměrný podíl obchodních společností připadajících na 1 000 obyvatel ČR se pohybuje na 29, to znamená, že ve Středočeském kraji je podíl obchodních společností o třetinu nižší.

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 ve Středočeském 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 | 144 343 | 114 782 | 29 561 | 17 336 | 96 | 14 |
| 2008 | 159 017 | 124 083 | 34 934 | 20 274 | 101 | 16 |
| 2009 | 161 649 | 128 399 | 33 250 | 19 274 | 103 | 15 |
| 2010 | 168 004 | 129 921 | 38 083 | 21 268 | 103 | 17 |
| 2011 | 176 907 | 136 782 | 40 125 | 22 301 | 107 | 17 |
| 2012 | 184 393 | 140 356 | 44 037 | 24 283 | 109 | 19 |
| 2013 | 178 387 | 138 020 | 40 367 | 24 752 | 106 | 19 |
| 2014 | 175 024 | 138 493 | 36 531 | 24 091 | 105 | 18 |
| 2015 | 175 353 | 139 311 | 36 042 | 24 620 | 105 | 19 |

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.

Ve Středočeském kraji tvořili zaměstnavatelé v roce 2015 téměř **16 % celkového počtu ekonomických subjektů**. Středočeský kraj obsadil po hlavním městě Praze a Jihomoravském kraji třetí pozici z hlediska absolutního počtu zaměstnavatelů, nicméně v poměru k počtu obyvatel se jednalo o jeden z nejnižších podílů v rámci ČR. **Na 10 000 obyvatel** připadalo ve Středočeském kraji **208 zaměstnavatelů** (viz tabulka 5), zatímco průměr za Českou republiku byl 268 zaměstnavatelů. Nejvíce zaměstnavatelů ve Středočeském kraji tvořily **malé firmy s méně než 50 zaměstnanci** (více než 26 tis. v roce 2015). V roce 2015 připadalo na 10 000 obyvatel ve Středočeském kraji **1,5 zaměstnavatele s více než 250 zaměstnanci**, což byl ve srovnání s Českou republikou podprůměrný údaj. V České republice byl tento průměr byl na úrovni 2,1.

Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců ve Středočeském 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 | 28 303 | 27 017 | 1 096 | 160 | 30 | 235 | 1,6 |
| 2008 | 29 091 | 27 755 | 1 145 | 160 | 31 | 236 | 1,6 |
| 2009 | 28 217 | 26 944 | 1 097 | 153 | 23 | 226 | 1,4 |
| 2010 | 28 610 | 27 339 | 1 086 | 159 | 26 | 226 | 1,5 |
| 2011 | 28 482 | 27 228 | 1 067 | 167 | 20 | 223 | 1,5 |
| 2012 | 28 283 | 27 070 | 1 032 | 159 | 22 | 219 | 1,4 |
| 2013 | 27 610 | 26 417 | 1 010 | 163 | 20 | 212 | 1,4 |
| 2014 | 27 747 | 26 560 | 1 001 | 166 | 20 | 211 | 1,4 |
| 2015 | 27 570 | 26 350 | 1 016 | 175 | 29 | 208 | 1,5 |

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

V roce 2014 připadal na Středočeský kraj hrubý domácí produkt ve výši 484 mld. Kč (viz tabulka 6), což byla po hlavním městě Praze druhá nejvyšší hodnota. **Středočeský kraj tak vygeneroval v tomto roce 11,3 % hrubého domácího produktu České republiky. Na jednoho obyvatele ve Středočeském kraji připadal hrubý domácí produkt ve výši 369 tis. Kč, a dosahoval tak 91 % průměru České republiky.** HDP na obyvatele dosáhl v roce 2014 **ve Středočeském kraji 77 % průměru Evropské unie** vyjádřeného ve standardu kupní síly.

S ekonomickou výkonností úzce souvisí i **produktivita práce**. V roce 2014 byl ve Středočeském kraji vygenerován **za jednu odpracovanou hodinu** hrubý domácí produkt ve výši **487 Kč**, což bylo **o 3,5 % více ve srovnání s průměrem ČR**.

Vývoj sledovaných nominálních ukazatelů ekonomické výkonnosti v tabulce 6 ukazuje, že si Středočeský kraj **dlouhodobě udržuje své postavení** v rámci České republiky i Evropské unie. Vývoj reálného hrubého domácího produktu však naznačuje, že Středočeský kraj patří k lídrům z hlediska růstu objemových indexů HDP. **Za posledních 20 let vzrostl HDP ve stálých cenách ve Středočeském kraji o 91 %, zatímco v České**

republiky průměrně o 53 %. Rovněž vývoj v rámci období 2007-2015 dokládá nadstandardní postavení Středočeského kraje – reálný produkt zde totiž rostl několikanásobně vyšším tempem než ve většině ostatních krajů.

Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce ve Středočeském 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 | 414 893 | 10,8 | 349 521 | 94,2 | 20 338 | 78,5 | 411,8 | 97,7 | 177,4 |
| 2008 | 439 322 | 10,9 | 361 055 | 93,8 | 19 776 | 76,1 | 431,1 | 100,0 | 190,8 |
| 2009 | 419 852 | 10,7 | 338 680 | 90,6 | 18 326 | 75,1 | 409,5 | 94,9 | 177,0 |
| 2010 | 419 500 | 10,6 | 333 680 | 88,8 | 18 249 | 71,8 | 414,3 | 95,4 | 179,5 |
| 2011 | 439 972 | 10,9 | 345 593 | 90,2 | 19 459 | 74,6 | 432,0 | 97,8 | 191,4 |
| 2012 | 447 887 | 11,1 | 348 294 | 90,6 | 19 681 | 74,3 | 451,8 | 100,5 | 189,6 |
| 2013 | 450 361 | 11,0 | 347 177 | 89,5 | 19 852 | 74,4 | 456,6 | 100,3 | 186,3 |
| 2014 | 483 511 | 11,3 | 369 335 | 91,2 | 21 172 | 77,0 | 487,5 | 103,5 | 191,1 |

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

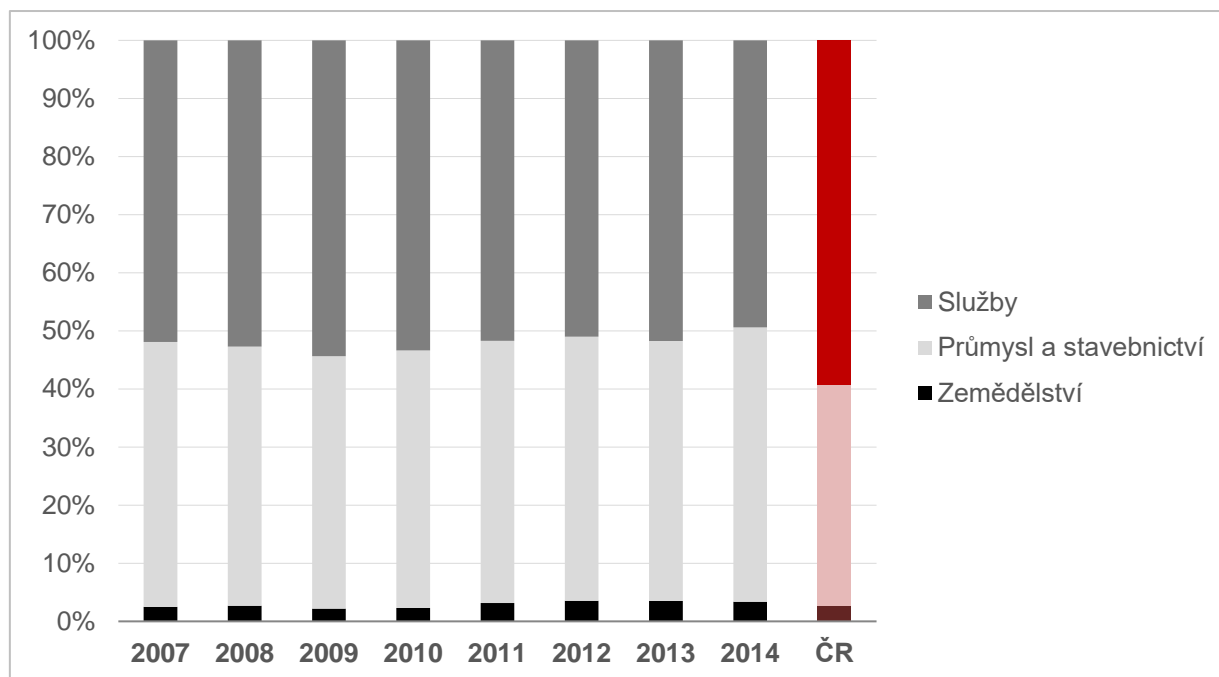
Zdroj: ČSÚ (národní účty), Eurostat, vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

Struktura hrubé přidané hodnoty⁴ podle odvětví ve Středočeském kraji ukazuje, že v roce 2014 více než **47 % hrubé přidané hodnoty v sektoru průmyslu a stavebnictví** generovala 39% zaměstnanost v příslušných odvětvích, zatímco **49 % hrubé přidané hodnoty v sektoru služeb** generovala 56% zaměstnanost v tomto sektoru. Hrubá přidaná hodnota v zemědělství činila pouhá 3 % (vs. zaměstnanost v zemědělství ve výši 5 %). Dlouhodobý vývoj hrubé přidané hodnoty v jednotlivých odvětvích indikuje, že po ukončení

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

ekonomické krize opět **roste podíl průmyslu a stavebnictví** ve Středočeském kraji na úkor služeb (viz obrázek 8).

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



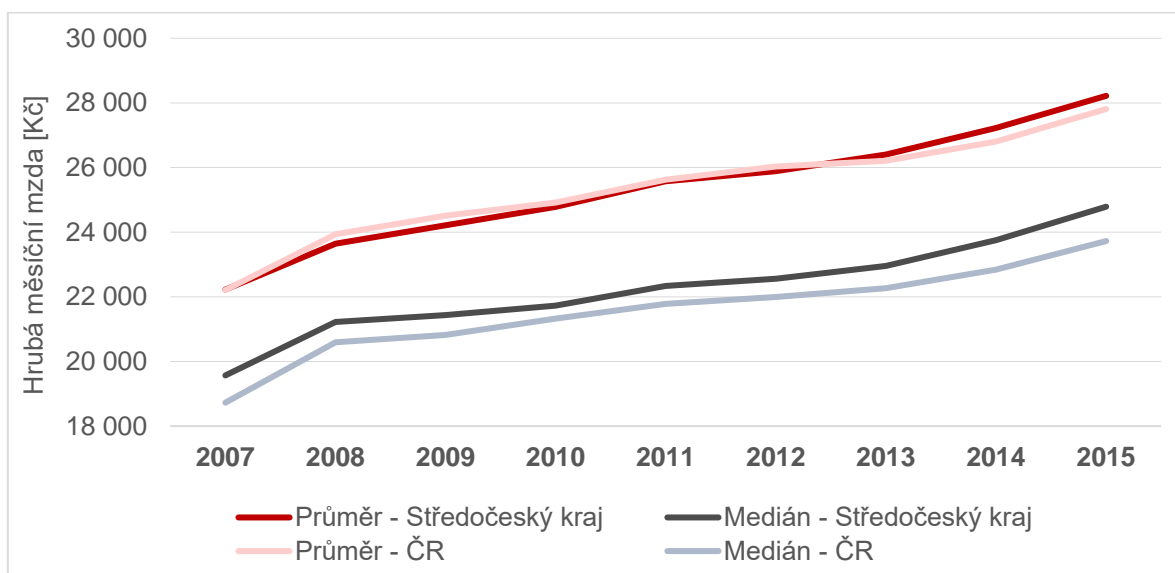
Pozn.: Struktura hrubé přidané hodnoty je vypočtena na základě údajů národních účtů o hrubé přidané hodnotě v běžných cenách v jednotlivých odvětvích v daném roce. Definice odvětvových skupin uvádí tabulka I v příloze. Údaje o struktuře hrubé přidané hodnoty podle sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka 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.

2 Odměňování

Úroveň odměňování ve Středočeském kraji úzce souvisí s postavením kraje v české ekonomice. Úroveň mezd a platů se ve Středočeském kraji pohybovala kolem úrovně průměrných hodnot v České republice, a to bez ohledu na zvolenou statistickou charakteristiku (tj. medián nebo průměr). **V roce 2015 byl medián hrubé měsíční mzdy ve Středočeském kraji vyšší o 4,5 % než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda⁵ byla ve Středočeském kraji ve stejném roce vyšší o 1,5 %.**

Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy ve Středočeském 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 sféru**⁶. 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

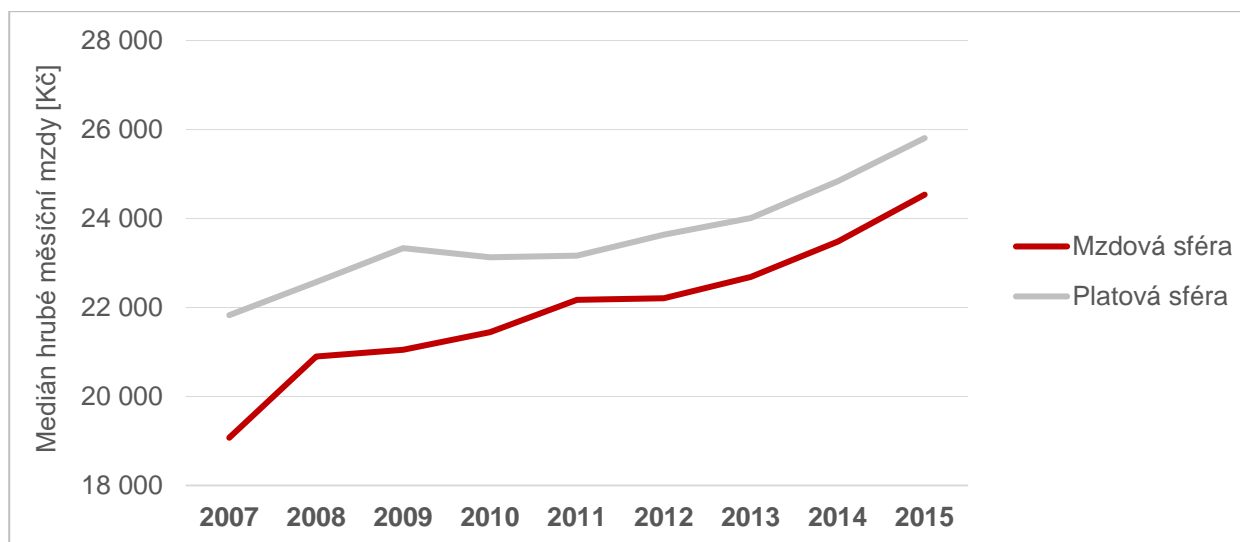
⁵ Průměrná hrubá měsíční mzda byla z důvodů srovnatelnosti kvantifikována stejnou metodikou ze shodného datového zdroje (strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výděлку) jako medián.

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.

centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i strukturou poptávaných zaměstnání⁷. Rozdíly mezi sférami se ve Středočeském kraji projevují dvěma způsoby:

- **medián** hrubé měsíční mzdy (tj. mzda prostředního zaměstnance) je ve Středočeském kraji **vyšší v platové sféře** (viz obrázek 10). Tento jev je způsoben **vyšším podílem zaměstnanců s vyšším vzděláním v platové sféře** ve Středočeském kraji.
- **průměr** hrubé měsíční mzdy je ve Středočeském kraji **vyšší ve mzdové sféře**, což je dáno vyšší diferenciací odměňování právě ve mzdové sféře. Z obrázku 11 je patrné, že 80 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo v roce 2015 hrubou měsíční mzdu v rozpětí 12 301-45 451 Kč, zatímco v platové sféře pobíralo 80 % zaměstnanců plat v rozpětí 14 569-37 231 Kč.

Obrázek 10: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle sfér ve Středočeském 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.

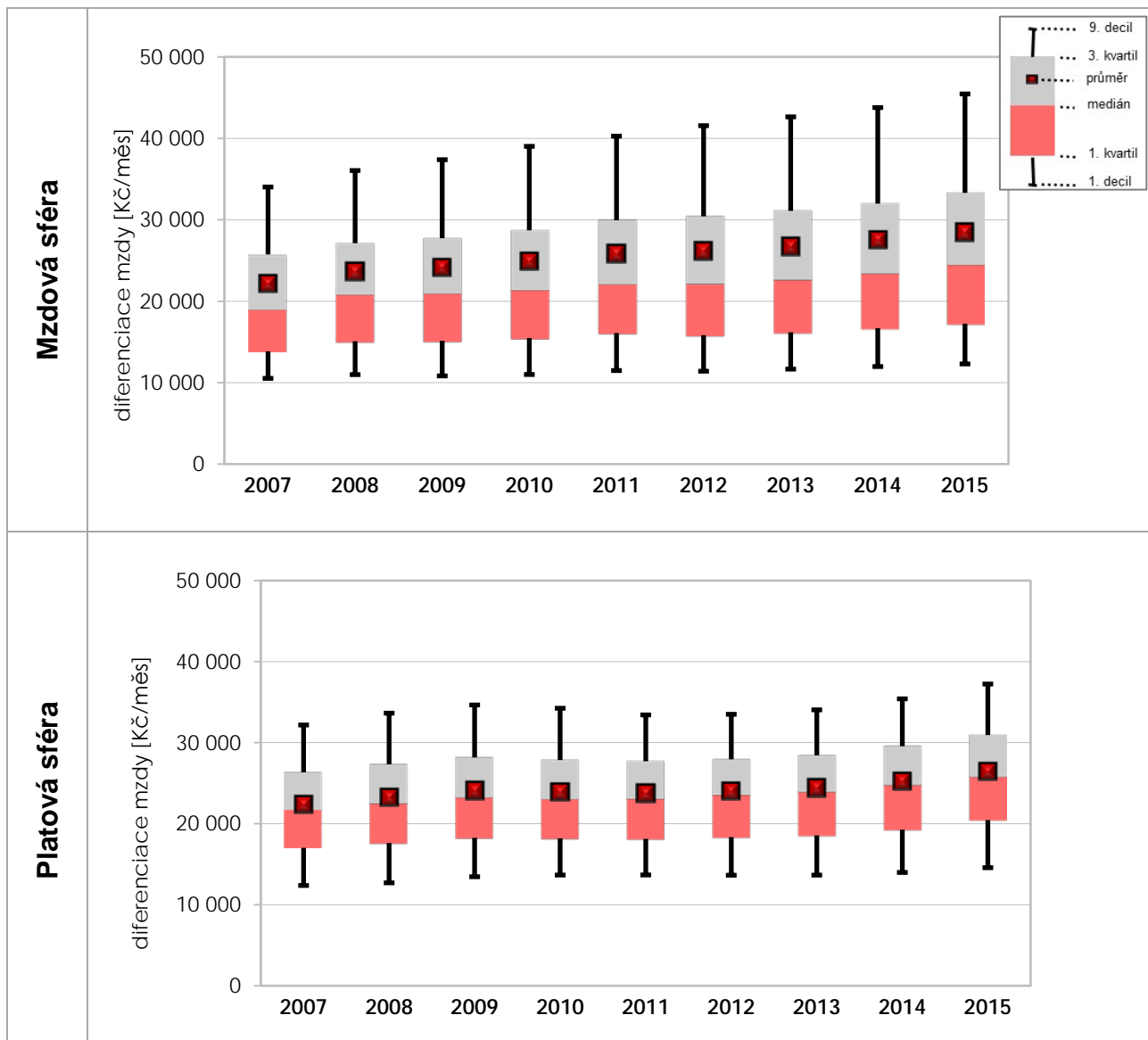
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska vývoje mzdového rozdělení ve Středočeském kraji je z obrázku 11 zřejmé, že ve sledovaném období **roste úroveň odměny za práci v obou sférách**. Decilové rozpětí

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

(tj. rozdíl mezi 9. a 1. decilem) hrubé měsíční mzdy/platu však vzrostlo v platové sféře mezi roky 2007 a 2015 o necelé 3 tis. Kč, zatímco ve mzdové sféře o necelých 10 tis. Kč. **Ve mzdové sféře se tak rychleji zvyšuje diferenciací odměňování ve srovnání s platovou sférou.**

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

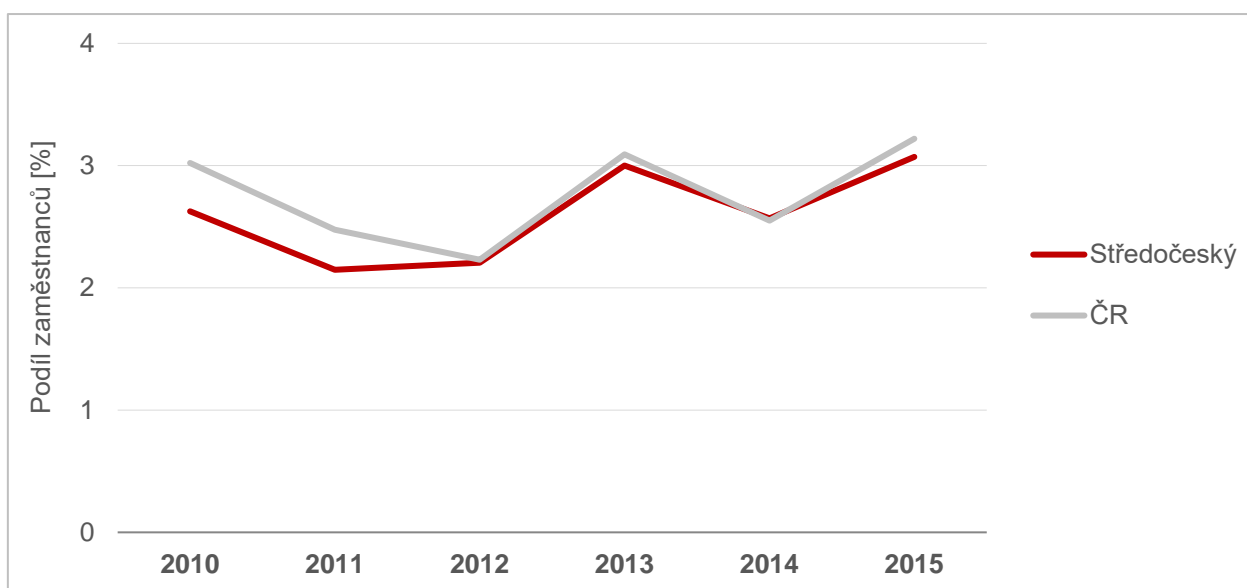


Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 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.

Ve Středočeském kraji se pohybuje podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy kolem republikového průměru (viz obrázek 12). **Podíl nízkovýdělkových zaměstnanců** (tj. zaměstnanců se mzdou nižší než 2/3 mediánu) je ve Středočeském kraji **nižší** než v celé České republice. V roce 2015 činil podíl nízkovýdělkových zaměstnanců ve Středočeském kraji 19 %, zatímco v České republice průměrně 21 %.

Obrázek 12: Vývoj podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy ve Středočeském 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.

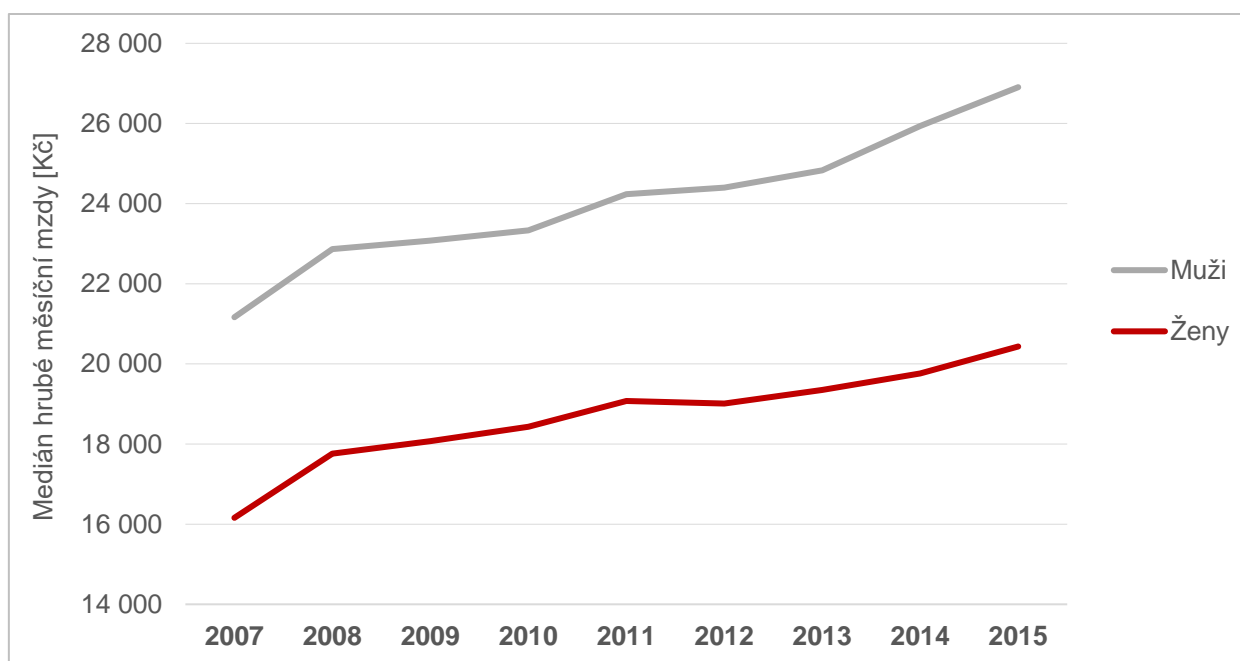
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd ve Středočeském kraji podle 3 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena jak pro 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 ve Středočeském 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 ve Středočeském 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 navíc v čase pomalu zvyšuje – v roce 2007 byl rozdíl mezi mediánem mzdy obou pohlaví 5 006 Kč ve prospěch mužů, v roce 2015 to bylo již 6 471 Kč. Rozdíl mezi úrovní mezd mužů a žen však nelze jednoduše zaměňovat s diskriminací v odměňování, a bylo by nutné zkoumat podrobně strukturu zaměstnání a osobnostní charakteristiky konkrétních zaměstnanců.

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

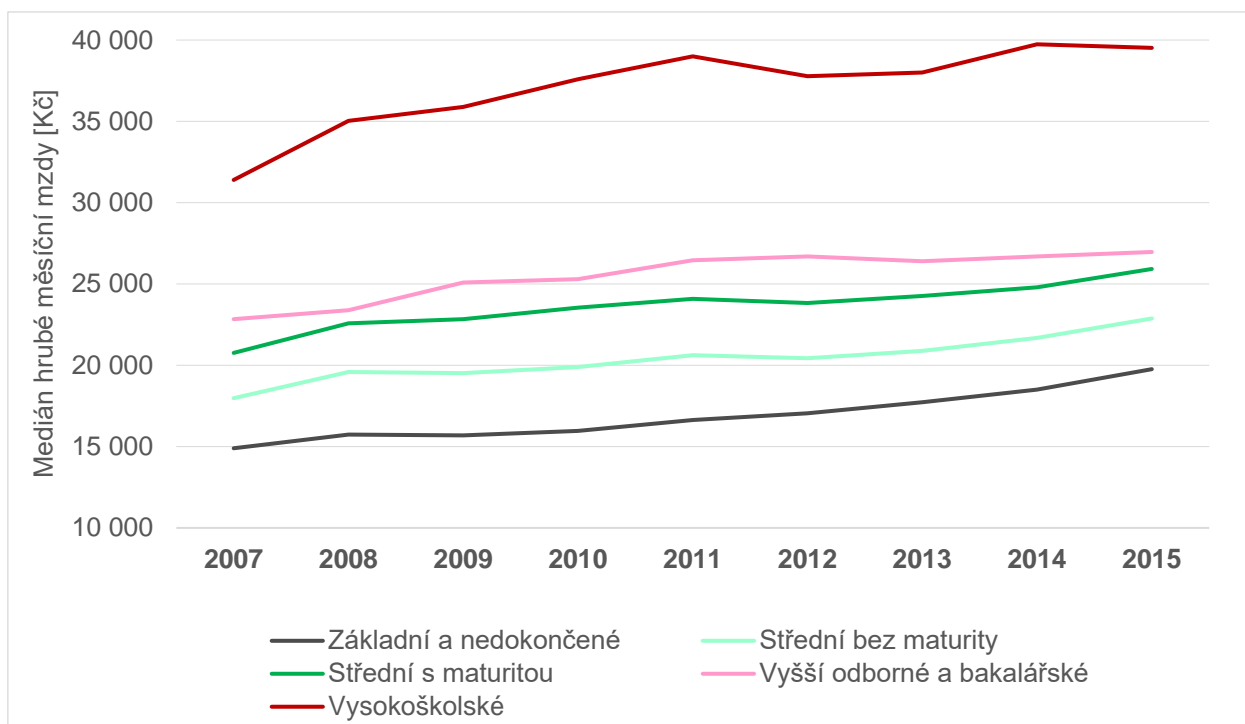


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XI v příloze.

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

Výsledky podle vzdělání pak ukazují, že ve Středočeském 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 40 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním 20 tis. Kč. **Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním** ve Středočeském kraji činil **20 tis. Kč**.

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

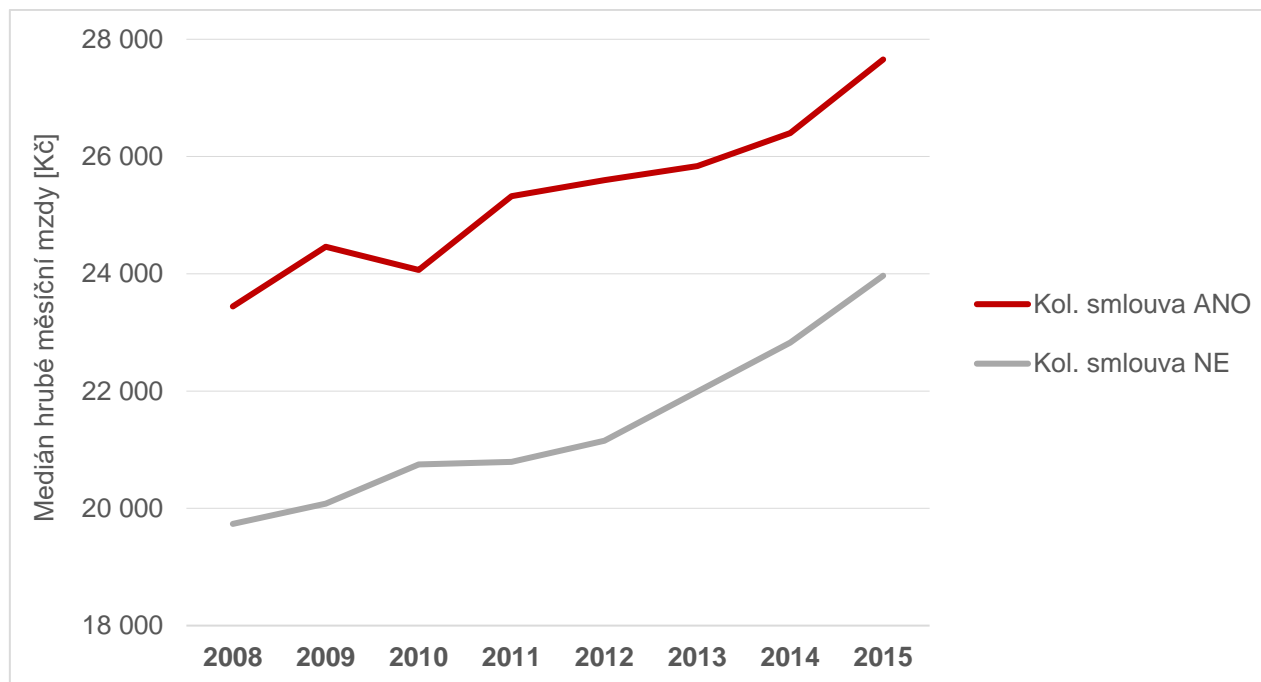


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XII v příloze.

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 ve Středočeském kraji medián hrubé měsíční mzdy v ekonomických subjektech, kde byla uzavřena kolektivní smlouva, 28 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy necelých 24 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 ve Středočeském kraji v letech 2008-2015



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

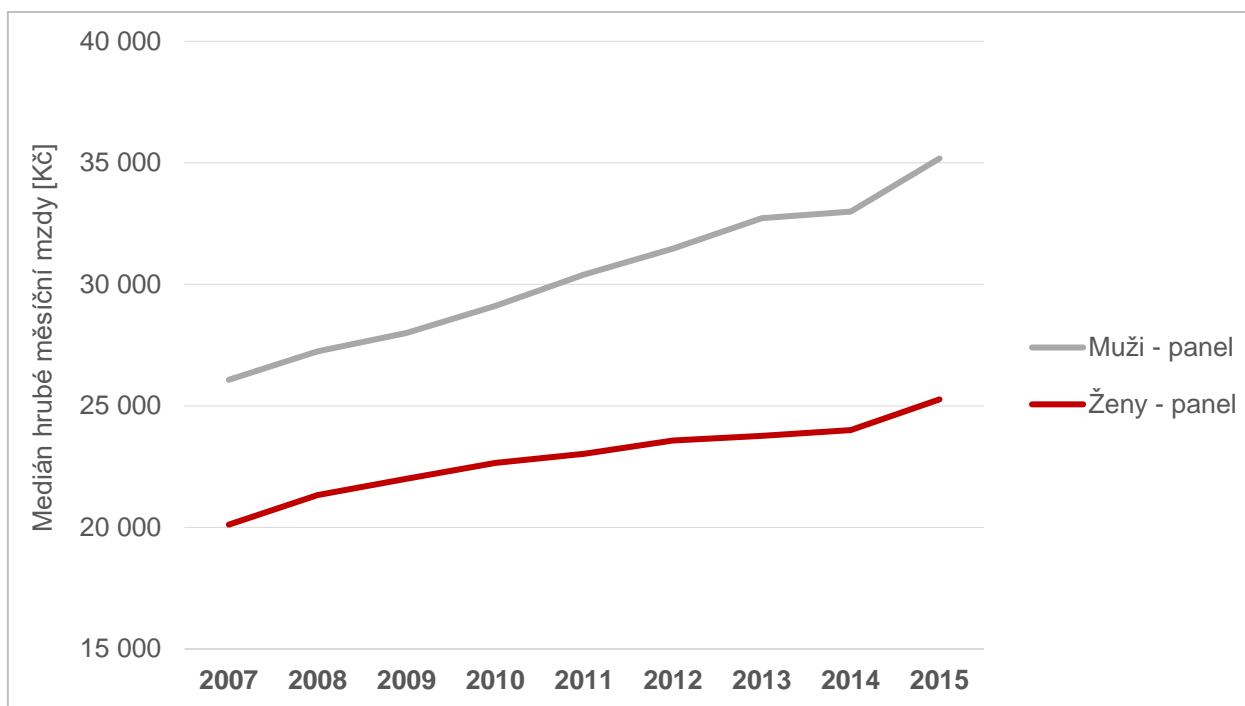
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 ve Středočeském 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 se i v rámci panelu postupně zvyšuje rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen – v roce 2007 činil tento rozdíl na panelu firem 5 960 Kč, zatímco v roce 2015 již 9 914 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 ve Středočeském kraji v letech 2007-2015



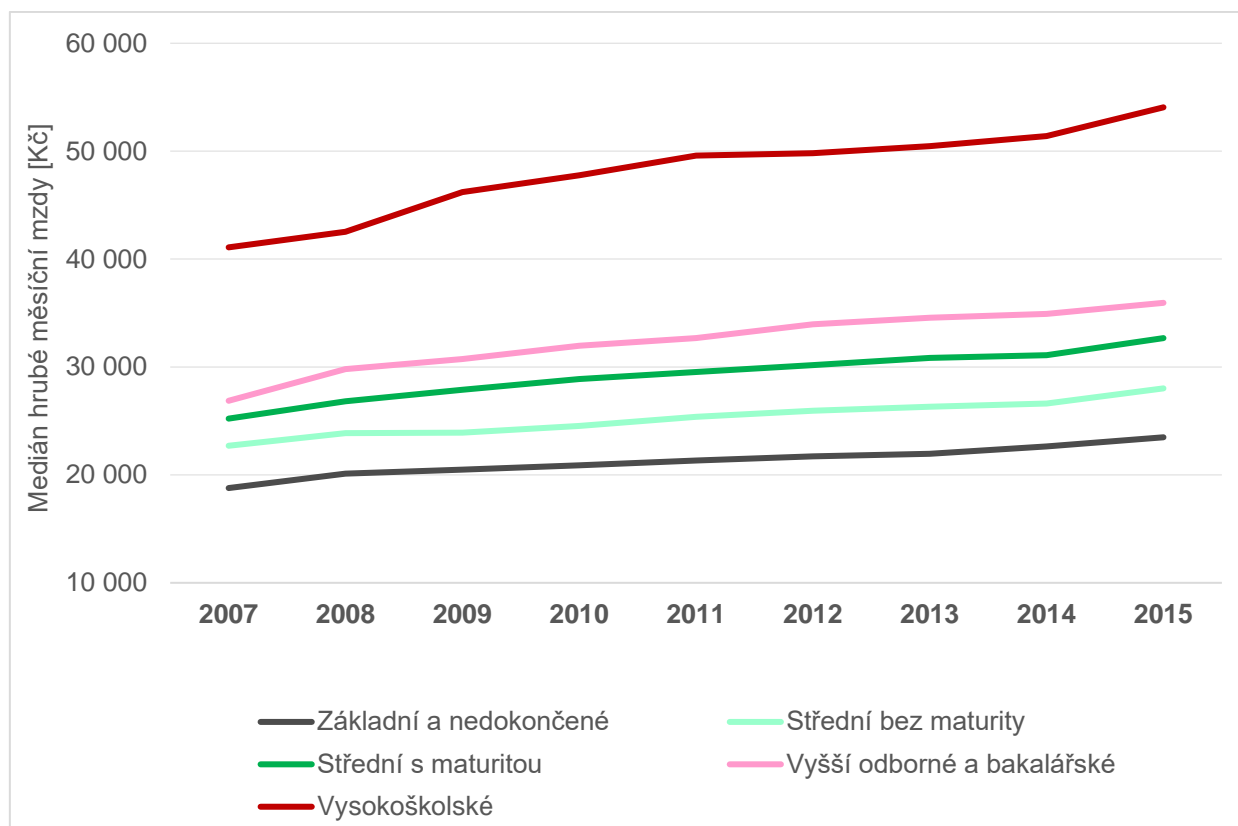
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIV v příloze.

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 ve Středočeském kraji 54 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním 23 tis. Kč. Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil v rámci panelu firem 31 tis. Kč. Ze srovnání s výsledky za mzdovou sféru ve Středočeském 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 ve Středočeském kraji v letech 2007-2015

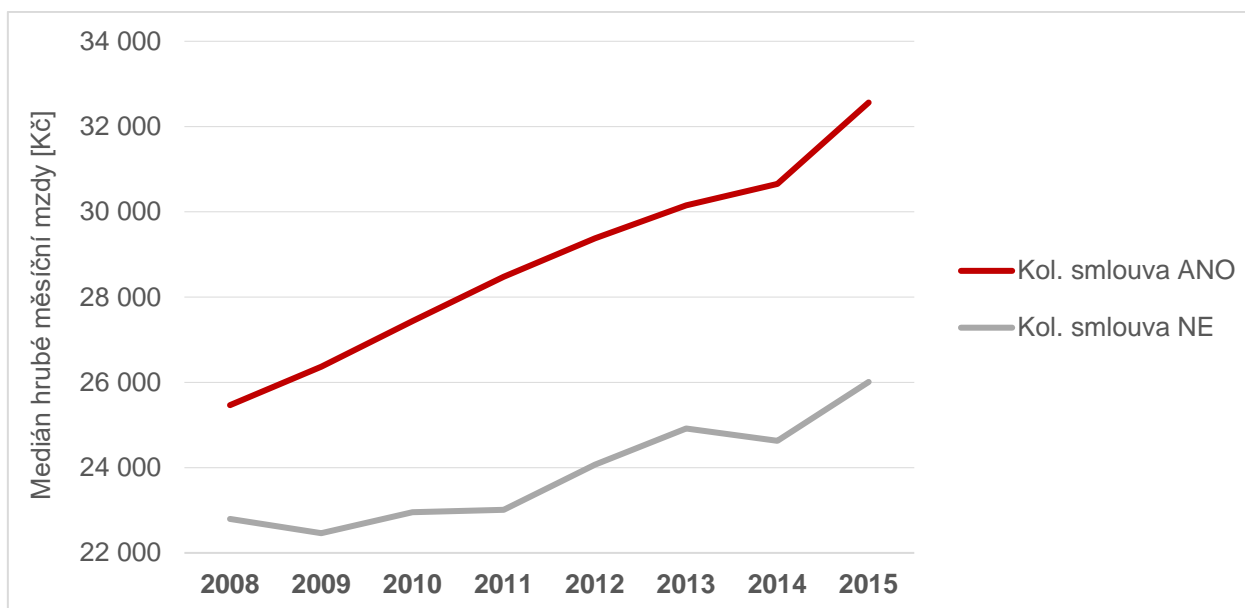


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XV v příloze.

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 ve Středočeském kraji **rostly mzdy v obou skupinách subjektů. Mezi roky 2008 a 2015** však vzrostly mzdy **v subjektech s kolektivní smlouvou o 28 %**, zatímco **v ostatních subjektech o 14 %**. V rámci panelu firem se tak ve sledovaném období zvyšoval rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou a bez ní. Rozdíl činil v roce 2008 necelé 3 tis. Kč ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou, zatímco v roce 2015 téměř 7 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 ve Středočeském kraji v letech 2008-2015



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

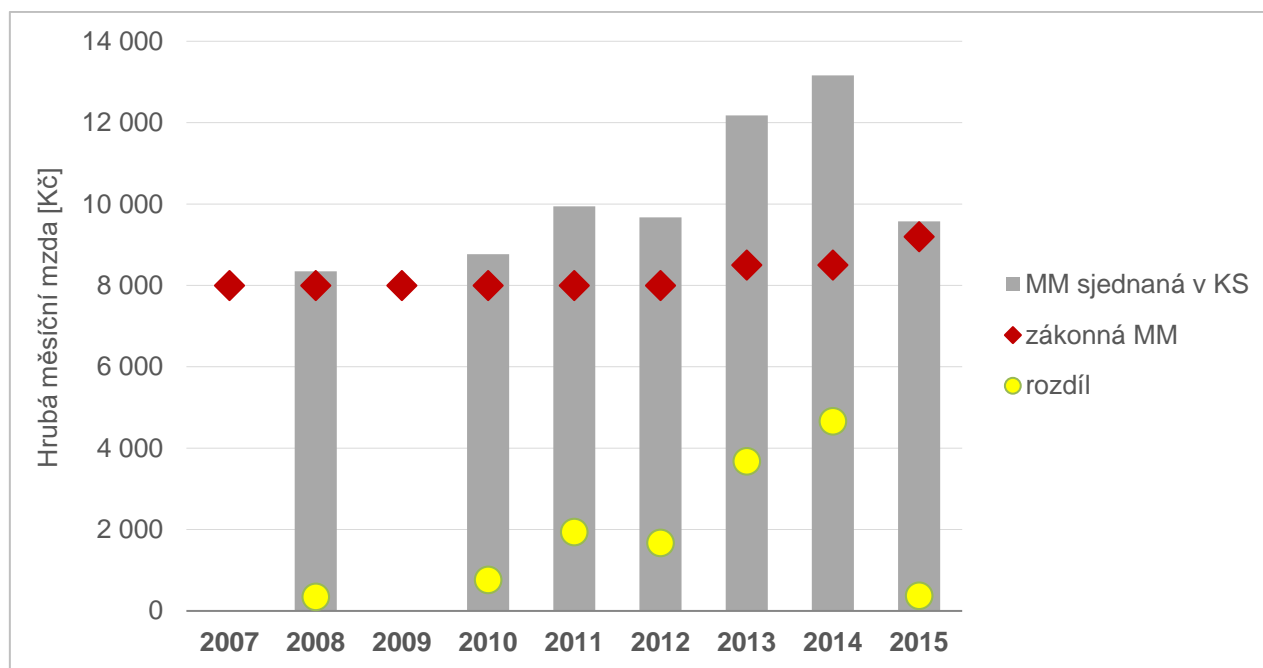
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 ve Středočeském kraji.

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. Ve Středočeském kraji byly během sledovaného období identifikovány podniky, kde 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 1 % kolektivních smluv ve Středočeském kraji, zatímco **v roce 2015** to bylo u **6 % subjektů s kolektivní smlouvou**. Od roku 2010 se rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou postupně zvyšoval, přičemž v roce 2014 dosáhl nejvyšší hodnoty 4 663 Kč (viz obrázek 19). Důvodem je pravděpodobně oživení české ekonomiky. V roce 2015 rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou klesl na pouhých 375 Kč. Důvodem může být rychlejší navyšování minimální mzdy nebo změna struktury kolektivních smluv zařazených do šetření.

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

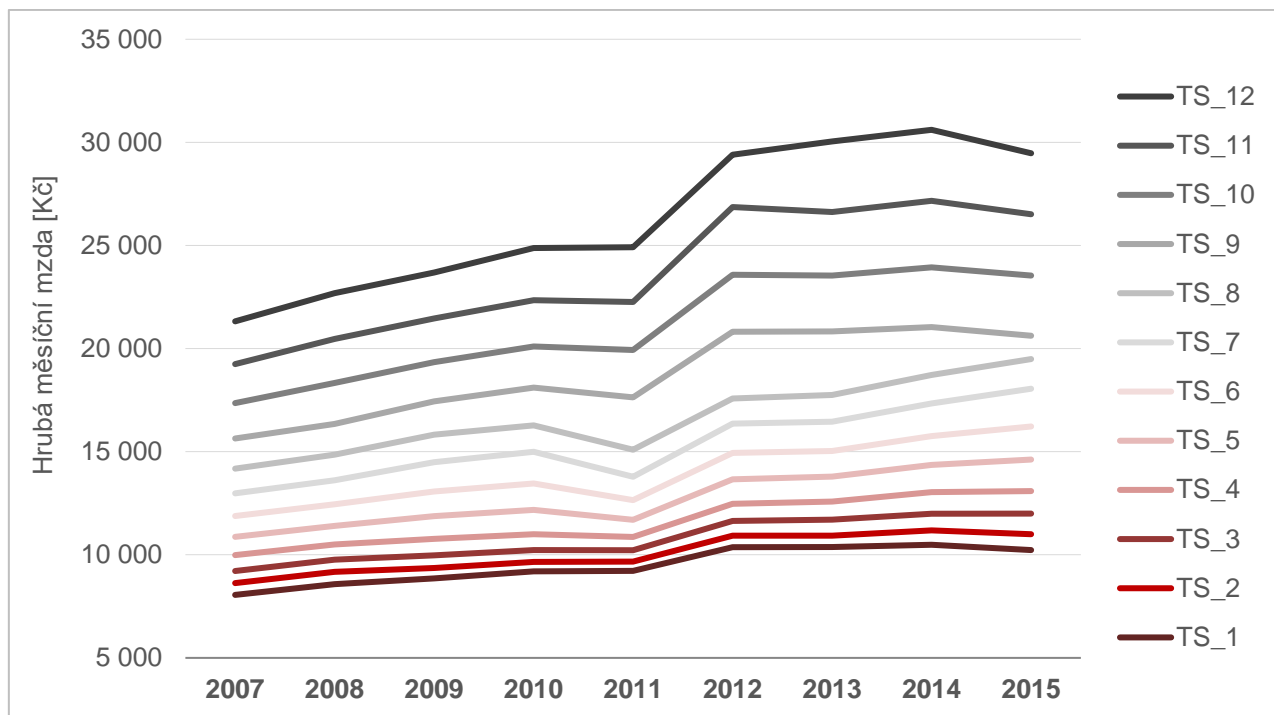


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVII v příloze. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). V letech 2007 a 2009 nesplňují údaje publikační kritéria.

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 Středočeském kraji byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, a proto je na obrázku 20 znázorněn vývoj měsíčních mzdových tarifů v **nejčastějším 12stupňovém tarifním systému**. **Během období stagnace minimální mzdy rostly rychleji vyšší mzdové tarify**. Po skokovém navýšení všech tarifů v roce 2012 začíná většina vyšších tarifů stagnovat, ne-li klesat. V posledních dvou letech je patrný výrazný pokles meziročního tempa růstu u nejvyšších mzdových tarifů. Nejvyšší mzdové tarify rostly na konci sledovaného období nižšími tempy než nejnižší mzdové tarify. Je tedy zřejmé, že v posledních letech je věnována větší **pozornost** spíše **zapracování zákonné úpravy minimální mzdy** do nejnižších mzdových tarifů, jichž se změna bezprostředně týká. Z obrázku je patrné, že **u 5.-8. mzdového tarifu** zůstává i v posledních dvou letech zachováno **průměrné meziroční tempo** na úrovni **4 %**, a tyto tarify tak patří mezi nejrychleji rostoucí ve Středočeském kraji. Pro úplnost však dodejme, že pokles příslušných tarifů může být způsoben i změnou počtu kolektivních smluv či struktury firem, které dodávají data do šetření kolektivních smluv (Informace o pracovních podmínkách, IPP), ze kterých tato analýza čerpá. Na úrovni České republiky bude možné vývoj ověřit i na panelu firem v rámci IPP podobným způsobem, jako bylo učiněno v kapitole 2.2 týkající se mezd.

Obrázek 20: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ve Středočeském 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 ve Středočeském kraji zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývala přibližně **polovina kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 21). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl ve Středočeském kraji sjednán formou

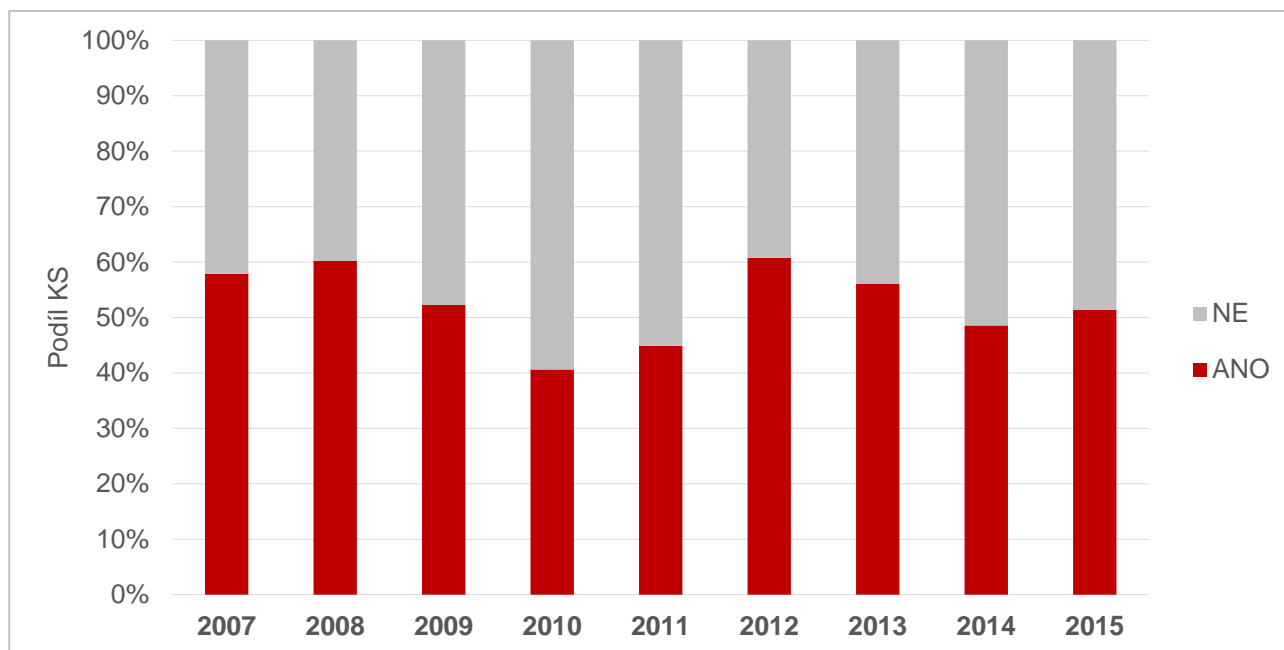
- zvýšení mzdových tarifů (22 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (22 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (10 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (10 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána ve více než 15 % kolektivních smluv ve Středočeském kraji. Celkem 3 % 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. Největší pokles byl v roce 2010.

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

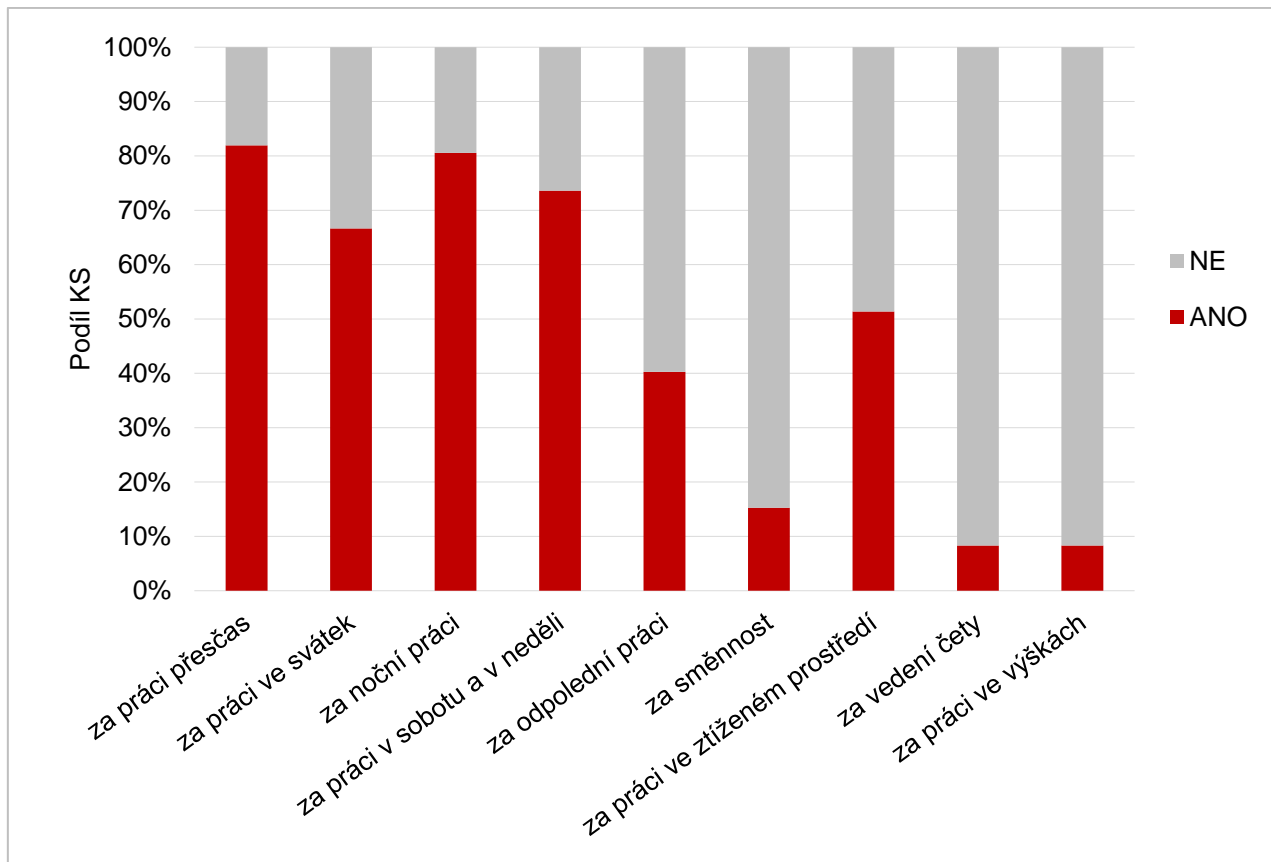


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIX v příloze.

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 ve Středočeském kraji **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas** (82 % kolektivních smluv), **za noční práci** (81 % kolektivních smluv) a **za práci v sobotu a v neděli** (74 % kolektivních smluv). Častěji byly sjednávány i příplatky **za práci ve svátek** (67 % kolektivních smluv), za práci ve ztíženém pracovním prostředí (51 % kolektivních smluv) a za odpolední práci (40 % kolektivních smluv). Ostatní příplatky byly ve Středočeském kraji sjednávány v omezené míře (viz obrázek 22).

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



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

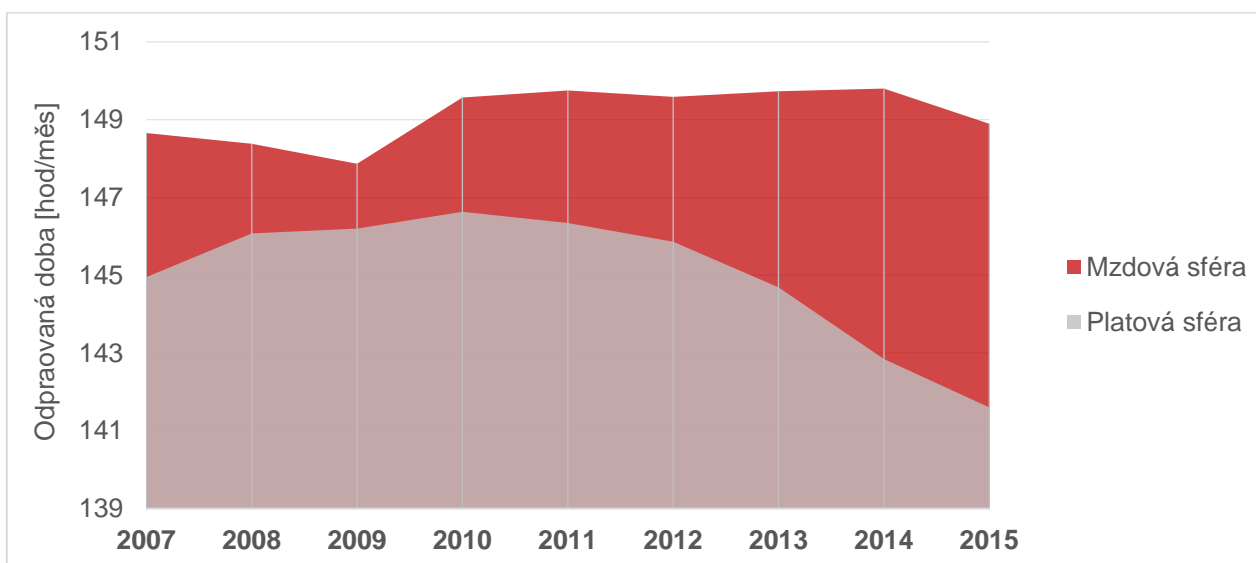
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

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 ve Středočeském 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 ve Středočeském 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 149 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 142 hodin měsíčně. Zaměstnanci platové sféry tak odpracovali v roce 2015 o 7 hodin měsíčně méně než zaměstnanci mzdové sféry.

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



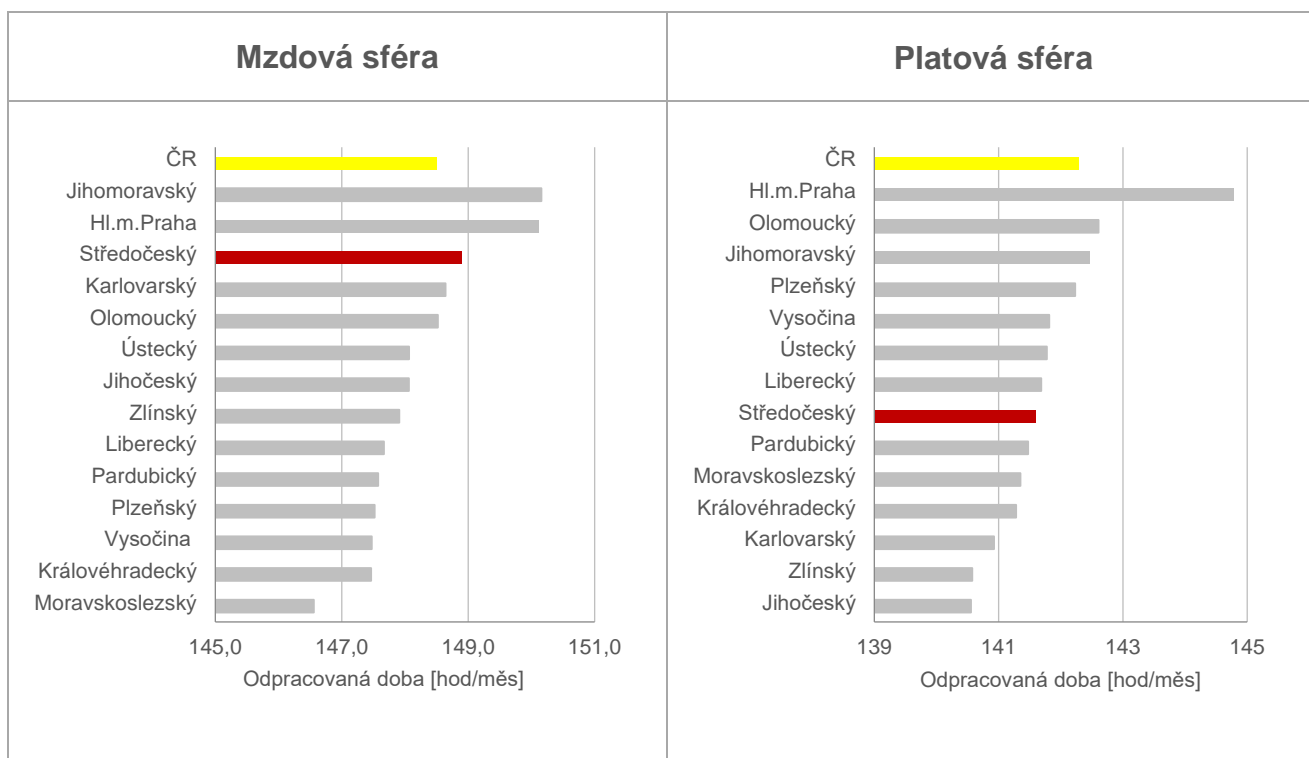
Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXII v příloze.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska vývoje odpracované doby je zřejmé, že **ve mzdové sféře reaguje odpracovaná doba velmi rychle na aktuální situaci** v ekonomice. V letech 2008 a 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 – ve Středočeském kraji totiž průměrná odpracovaná doba v platové sféře rostla až do roku 2010. Důvodem může být vyšší zatížení úřadů státní správy hledáním vhodných nástrojů hospodářské politiky a snahami o jejich implementaci. Během ekonomické krize bylo nutné řešit i problémy spojené s růstem počtu nezaměstnaných, což mohlo (spolu s dalšími změnami) rovněž přispět k růstu průměrné odpracované doby.

Postavení kraje z hlediska rozsahu odpracované doby v rámci České republiky ukazuje obrázek 24. Obecně lze říci, že **ve Středočeském kraji odpracují zaměstnanci mzdové sféry 3. největší počet hodin měsíčně** v rámci České republiky a **zaměstnanci platové sféry zaujímají 8. místo v rámci ČR**.

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

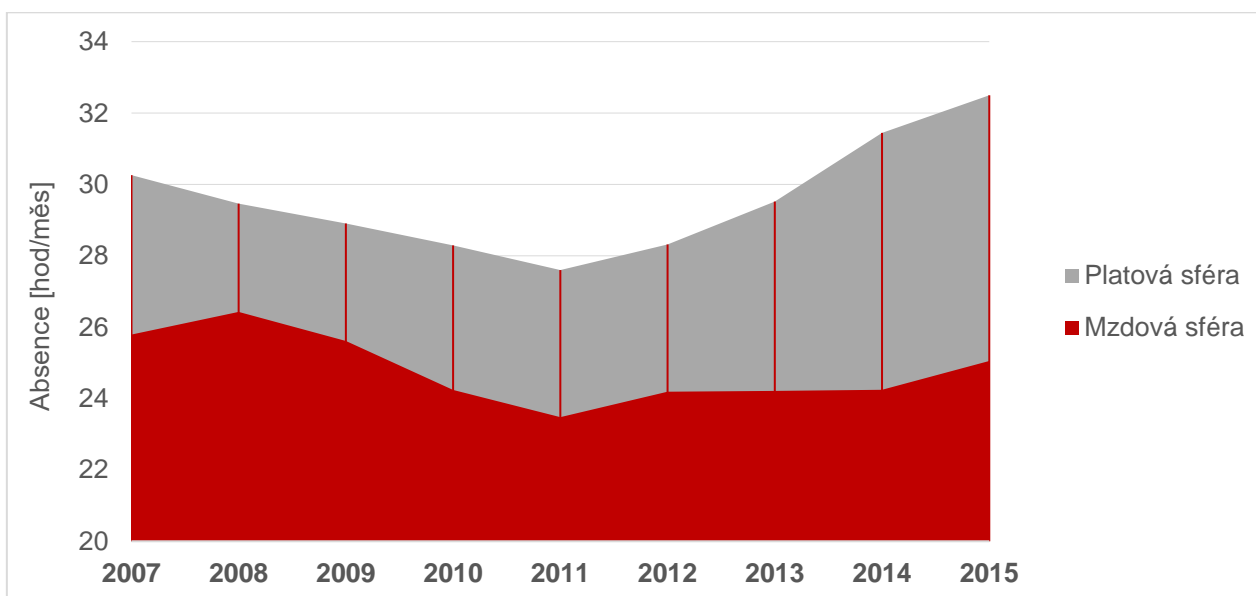


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Kromě odpracované doby se často sleduje i úroveň absence zaměstnanců. **Celková absence v práci** je ve Středočeském kraji **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně 32 hodin měsíčně. Ve mzdové sféře zameškali

zaměstnanci 25 hodin měsíčně, tj. o 7 hodin měsíčně méně než zaměstnanci platové sféry (viz obrázek 25). Tento rozdíl vyplývá ve Středočeském kraji nejen z vyššího podílu placené absence v platové sféře, ale i z potenciálně vyšší ušlé mzdy ve sféře mzdové, což zaměstnance motivuje k nižší absenci.

Obrázek 25: Vývoj celkové absence podle sfér ve Středočeském 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 absenci ve mzdové sféře, a to podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy. Všechna hlediska budou zkoumána jak v rámci celé mzdové sféry ve Středočeském kraji, tak na panelu ekonomických subjektů. Poslední část kapitoly bude věnována ujednáním v podnikových kolektivních smlouvách, která se týkala pracovní doby.

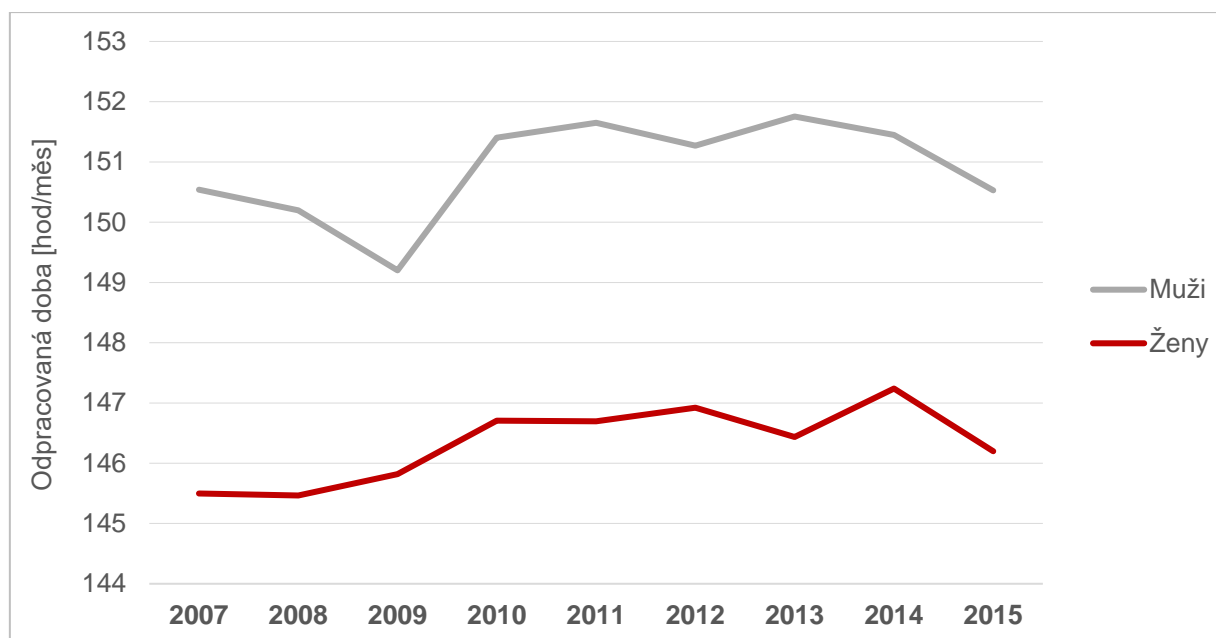
3.1 Mzdová sféra České republiky

Odpracovaná doba i absence je ve Středočeském kraji ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnance přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

ODPRACOVANÁ DOBA

Z hlediska pohlaví odpracují **ve mzdové sféře ve Středočeském kraji** průměrně **vyšší počet hodin muži** ve srovnání se ženami (viz obrázek 26). V roce 2015 odpracovali muži měsíčně průměrně 151 hodin, tj. o 4 hodiny měsíčně více než ženy. Na základě tohoto výsledku lze usuzovat, že ve Středočeském 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 ve Středočeském kraji v letech 2007-2015

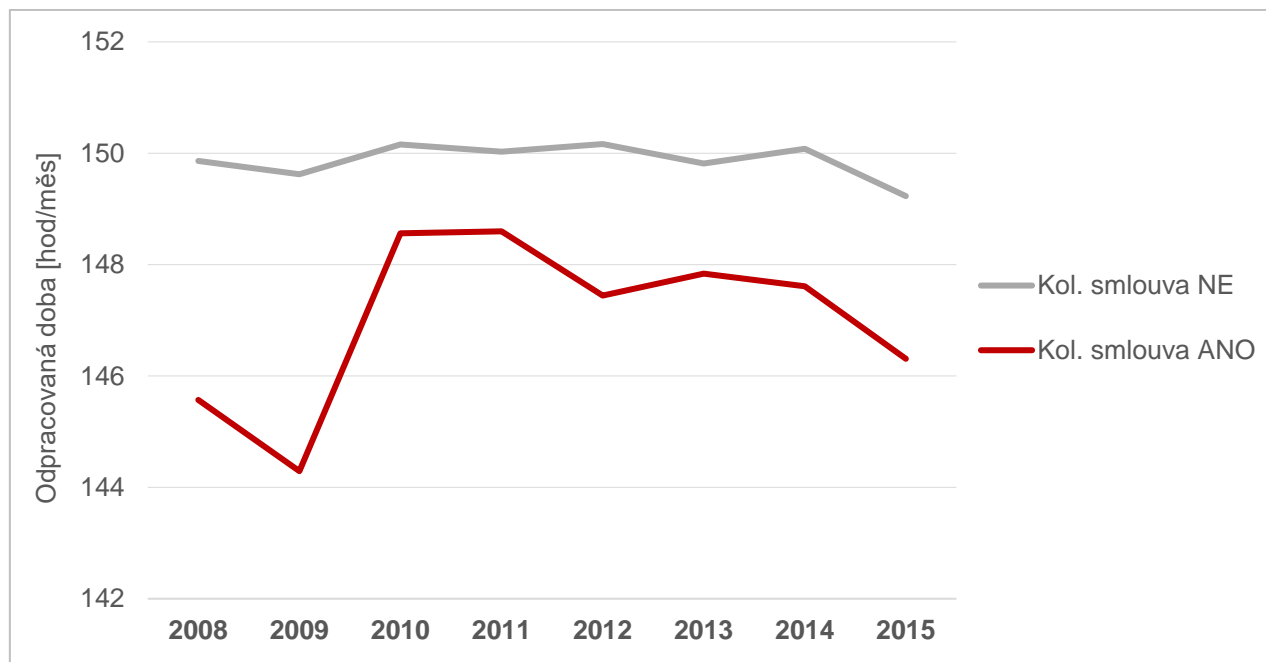


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIV v příloze.

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

Z hlediska odpracované doby hraje ve Středočeském kraji velkou roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** v subjektech **s uzavřenou kolektivní smlouvou** odpracovali v roce 2015 měsíčně v průměru **146 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy 149 hodin** měsíčně, tj. průměrně o 3 hodiny měsíčně více.

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



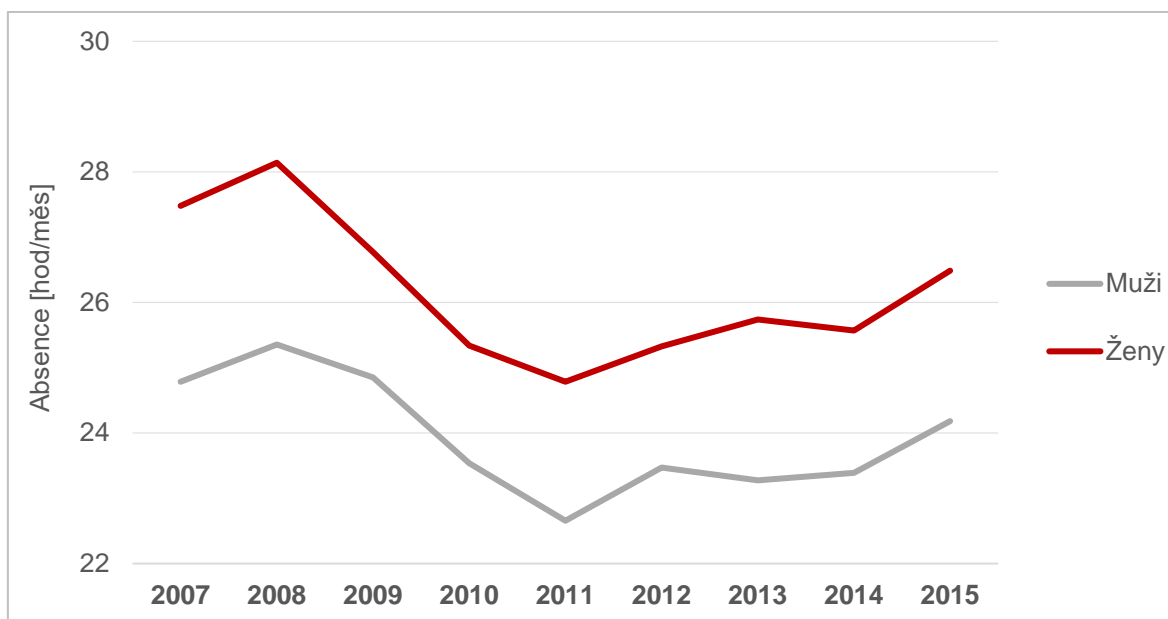
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXV v příloze.

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 ve Středočeském kraji po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů (viz obrázek 28). V roce 2015 strávily ženy absencí průměrně 26 hodin měsíčně, zatímco muži 24 hodin, tj. o 2 hodiny méně než ženy.

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

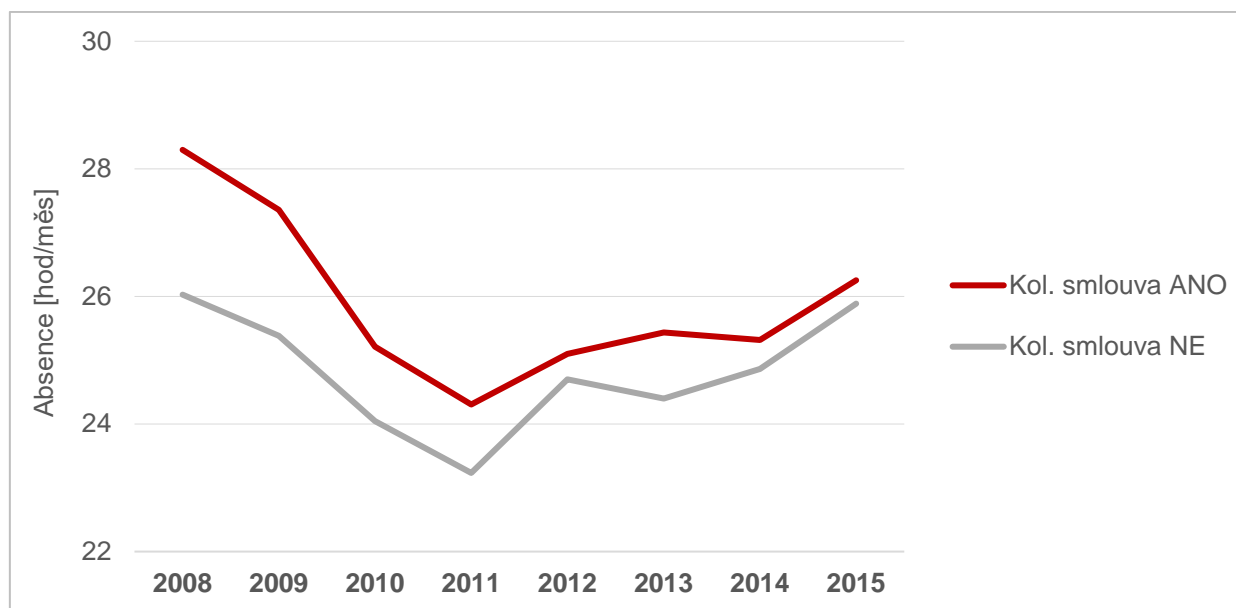


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVII v příloze.

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

Výsledky dále ukazují, že ve Středočeském kraji byla **celková absence 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 26,3 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 25,9 hodin. Rozdíly mezi oběma skupinami zaměstnanců se v čase snižují, nicméně absence zůstává delší u subjektů pokrytých kolektivní smlouvou. Důvodem může být mj. i odlišný rozsah placené absence v těchto subjektech. Obrázek 30 totiž ukazuje, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou tráví měsíčně vyšší počet hodin dovolenou a nemocí.

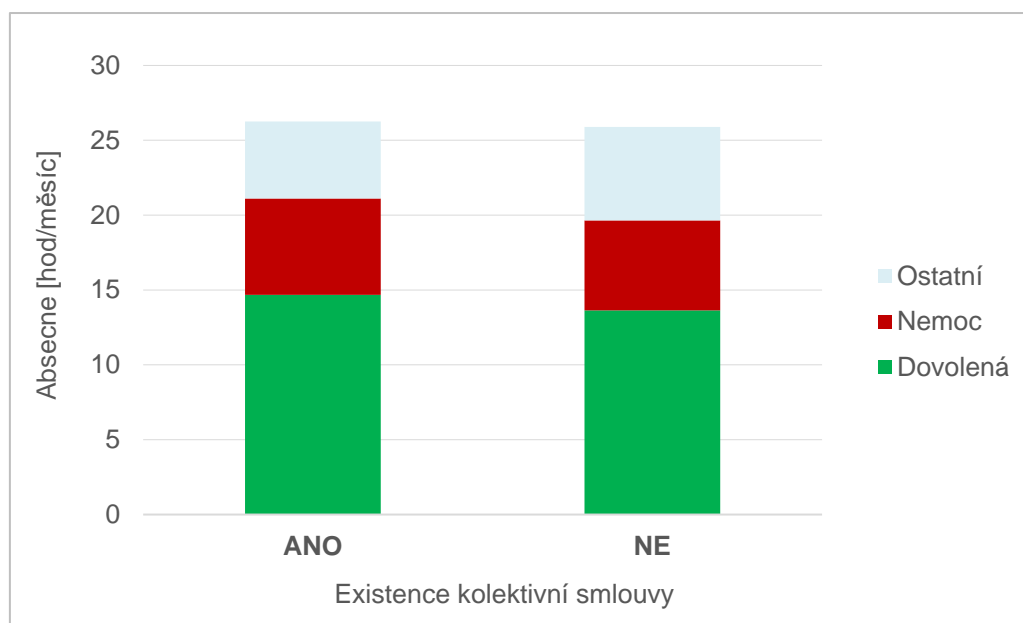
Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2008-2015



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 ve Středočeském kraji v roce 2015

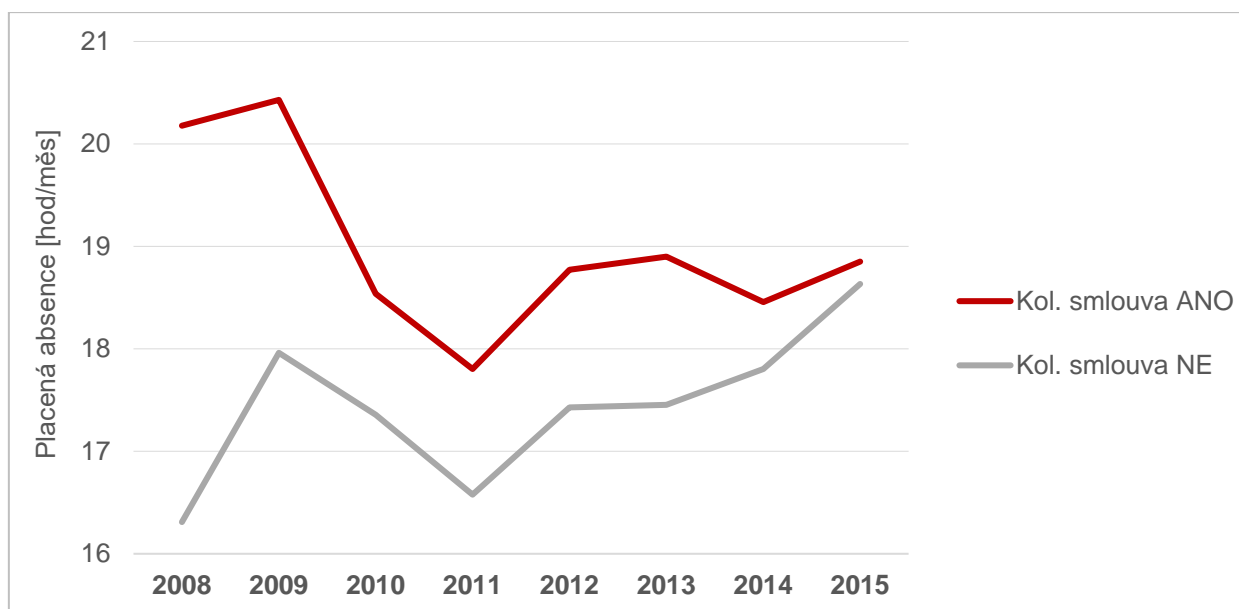


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVI v příloze.

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 ve Středočeském kraji pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenou absenci v rozsahu 18,9 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18,6 hodin měsíčně (tj. o 0,3 hodiny měsíčně méně). Rozdíl v roce 2015 byl nejmenší za celé sledované období.

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



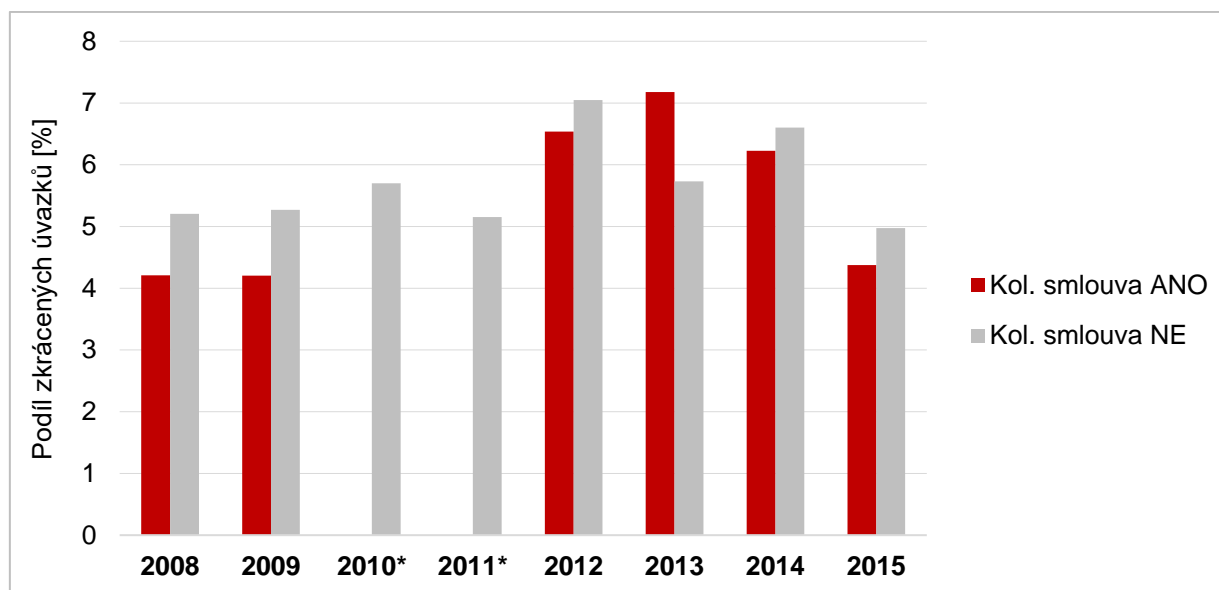
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIX v příloze.

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 ve Středočeském kraji jsou **zkrácené úvazky využívány u méně než 8 % úvazků**. Z obrázku 32 je patrné, že existence kolektivní smlouvy nehraje z hlediska využívání zkrácených úvazků ve Středočeském kraji tak zásadní roli jako v případě odměňování nebo délky pracovní doby.

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



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXX v příloze. V letech 2010 a 2011 nesplňují všechny údaje publikační kritéria.

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

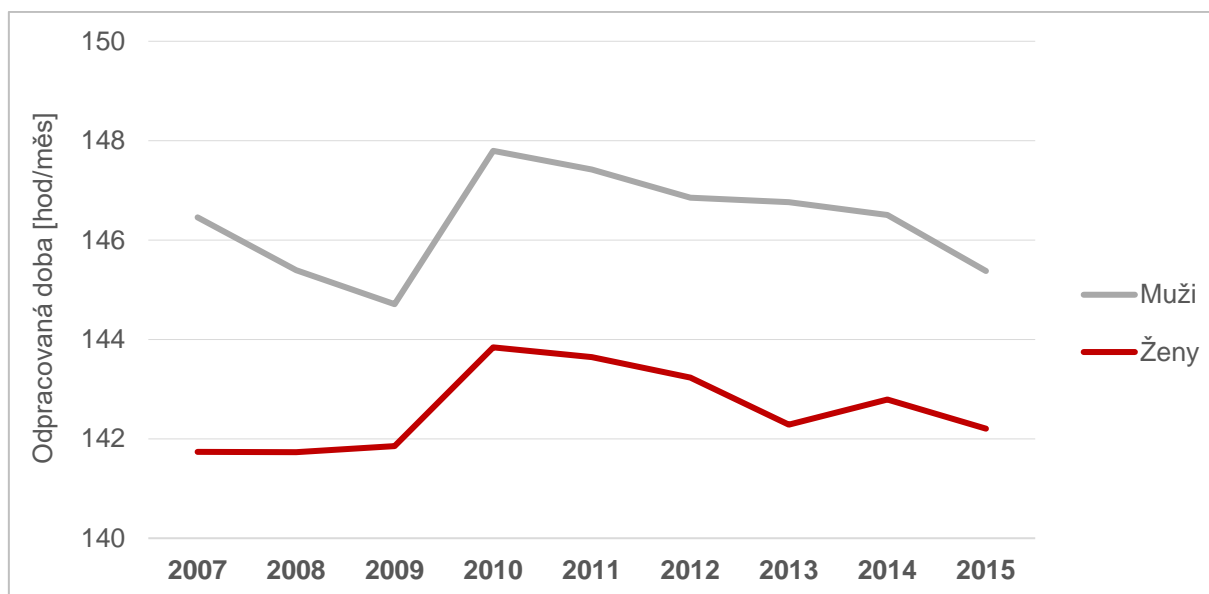
3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

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 pracovní doby 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 ve Středočeském kraji průměrně větší počet hodin** než ženy. V roce 2015 odpracovali muži průměrně 145 hodin měsíčně, zatímco ženy 142 hodin (tj. o 3 hodiny méně). Rozdíl mezi pohlavími je ve Středočeském kraji srovnatelný v rámci panelu s rozdílem 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: Odpracovaná doba podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2007-2015

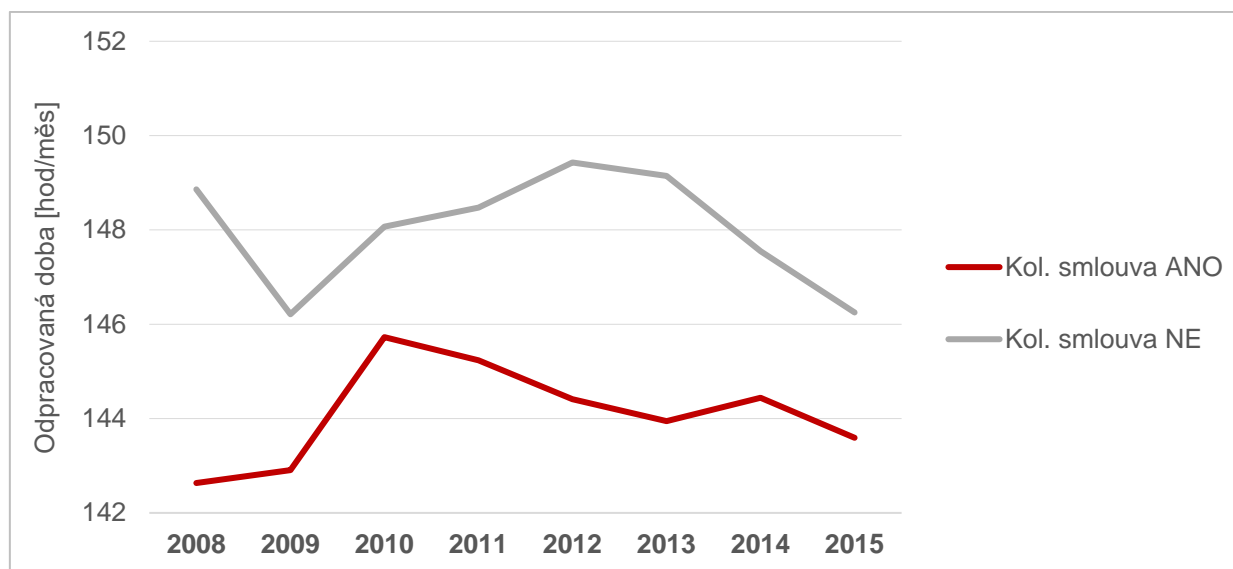


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXI v příloze.

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 méně** než zaměstnanci ostatních subjektů (viz obrázek 34). V roce 2015 odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou průměrně skoro 144 hodin měsíčně, zatímco ostatní zaměstnanci 146 hodin. Rozdíl mezi oběma skupinami činí průměrně více jak 2 hodiny měsíčně ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou. Stejně jako u pohlaví je i u tohoto hlediska patrná nižší úroveň odpracované doby u obou skupin zaměstnanců ve srovnání s celou mzdovou sférou ve Středočeském kraji.

Obrázek 34: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem ve mzdové sféře ve Středočeském kraji v letech 2008-2015

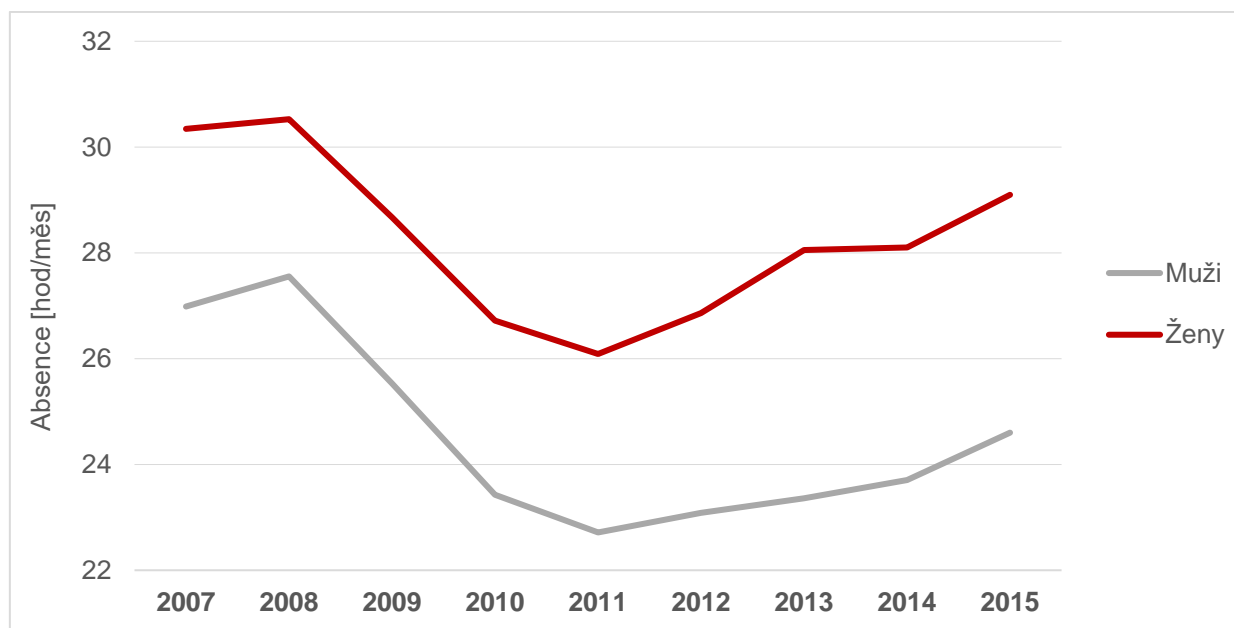


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXII v příloze.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ABSENCE

Úroveň celkové absence je v rámci panelu firem ve Středočeském 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 29 hodin měsíčně, zatímco u mužů 25 hodin. Rozdíl mezi pohlavími ve výši 4 hodin je tak vyšší než rozdíl mezi pohlavími ve mzdové sféře z hlediska celkové absence.

Obrázek 35: Celková absence podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem ve Středočeském kraji v letech 2007-2015



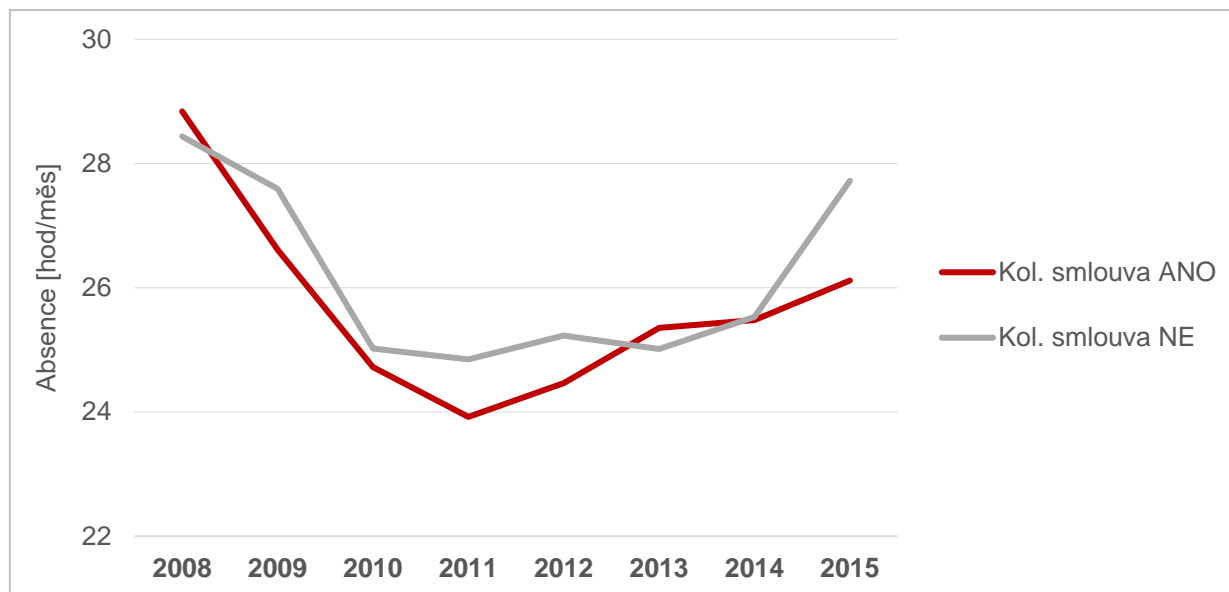
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIV v příloze.

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

Průměrná měsíční absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byla po většinu sledovaného období **v rámci panelu firem nižší** než absence zaměstnanců, jichž se kolektivní smlouva netýkala (viz obrázek 36). V roce 2015 činila průměrná absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 26 hodin měsíčně, zatímco u ostatních zaměstnanců to bylo skoro 28 hodin. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou je ve výši téměř 2 hodin.

Stejně jako v celé mzdové sféře ve Středočeském kraji existují i v rámci panelu firem **rozdíly ve struktuře celkové absence** (viz obrázek 37). **Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** stráví v průměru **15 hodin měsíčně na dovolené**, zatímco **ostatní** zaměstnanci pouze **14 hodin**. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou činí v rámci panelu firem z hlediska dovolené průměrně 1 hodinu za měsíc. Nemocí strávili v roce 2015 zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou o 1 hodinu méně (6,5 hodin měsíčně) než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy (7,4 hodiny měsíčně).

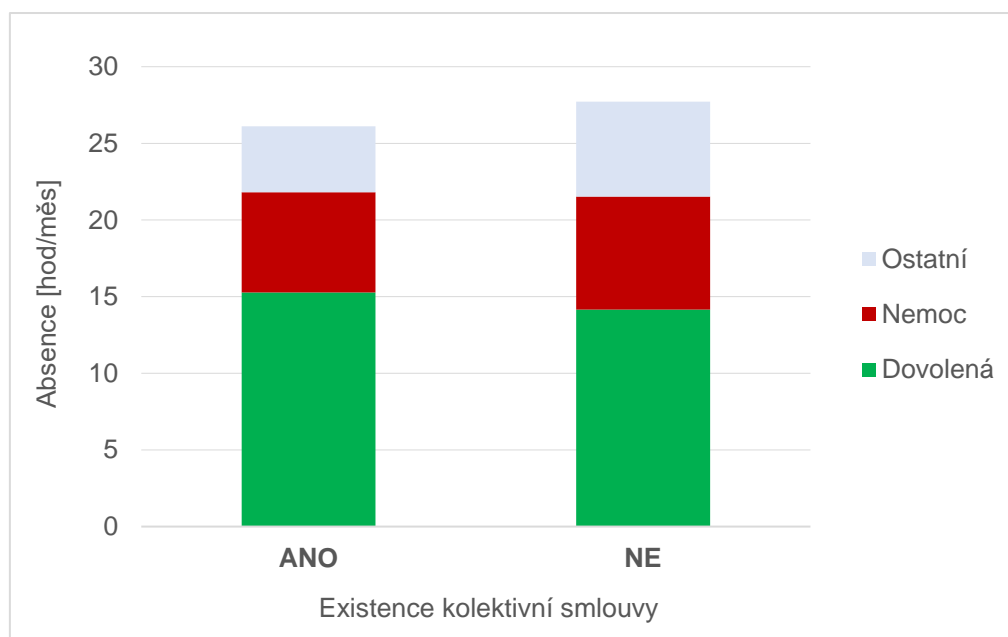
Obrázek 36: Celková absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem ve Středočeském kraji v letech 2008-2015



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 ve Středočeském kraji v roce 2015

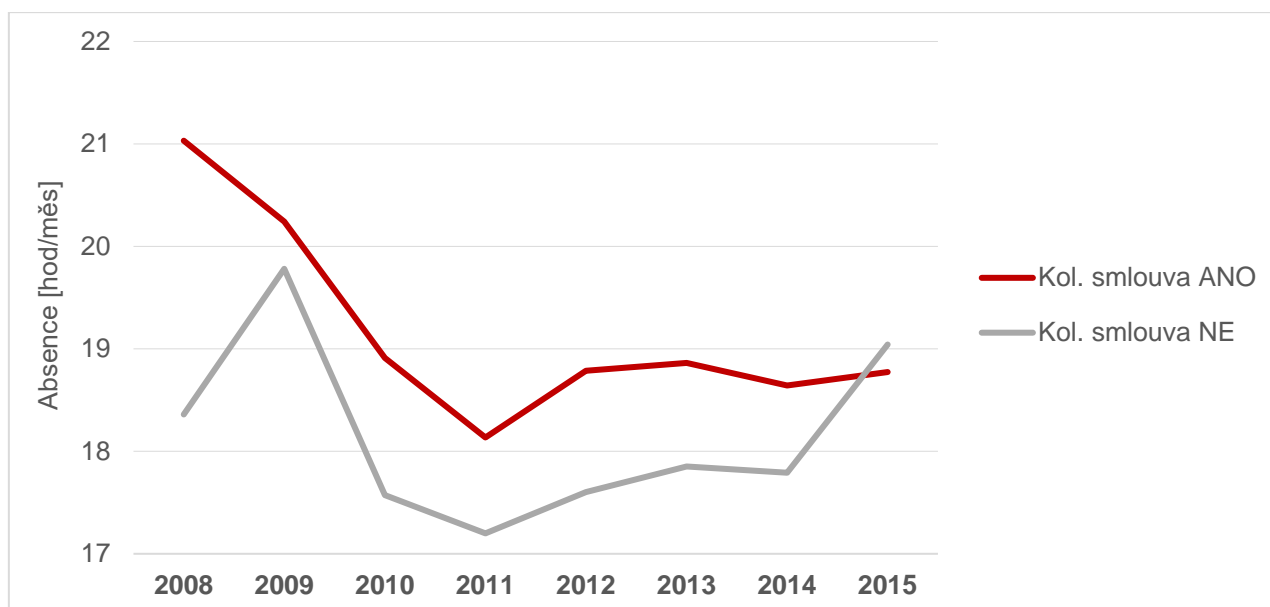


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIII v příloze.

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

Výsledky v rámci panelu firem rovněž potvrzují, že ve **Středočeském kraji** byla po většinu sledovaného období **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 38). V roce 2014 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou v rámci panelu firem placenou absenci v rozsahu 19 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 1 hodinu měsíčně méně). V roce 2015 nastala ve vývoji placené absence v rámci panelu firem ve Středočeském kraji změna. Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou v rámci panelu firem sice čerpali placenou absenci ve standardním rozsahu 19 hodin měsíčně, nicméně u zaměstnanců nepokrytých kolektivní smlouvou rozsah placené absence vzrostl na 19 hodin měsíčně a rozdíl mezi oběma skupinami zaměstnanců byl minimalizován.

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



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

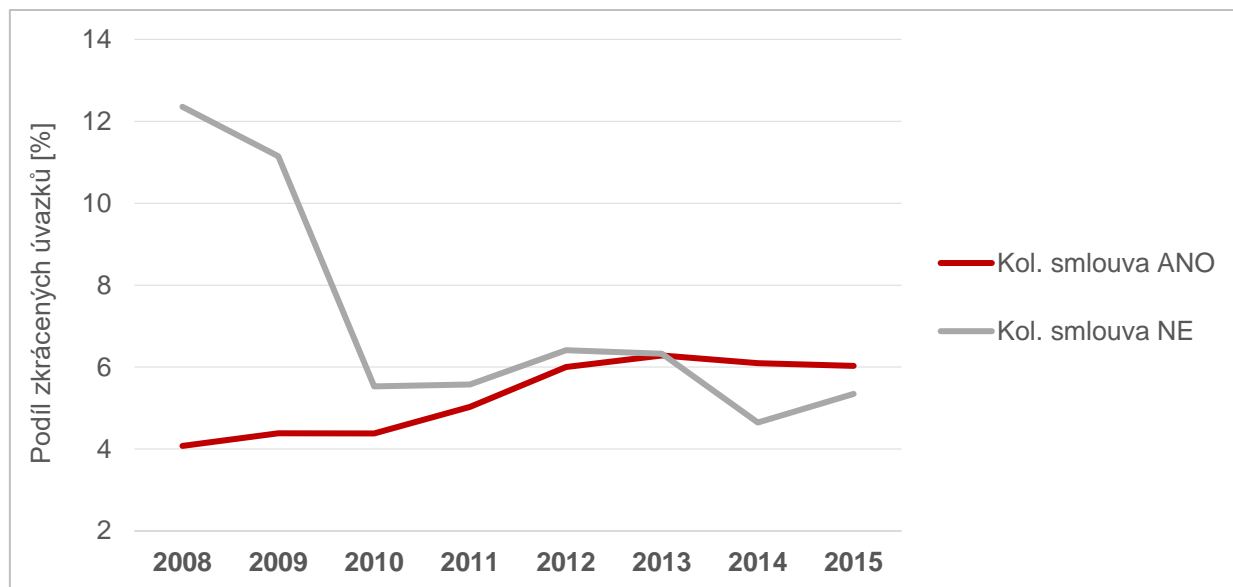
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

Posledním hlediskem, které bylo v rámci panelu firem zkoumáno, byla existence zkrácených úvazků. Z obrázku 39 je patrné, že zkrácené úvazky byly využívány nejčastěji v subjektech nepokrytých kolektivní smlouvou v období ekonomické krize. Oživení ekonomiky s sebou přineslo postupný pokles podílu zkrácených úvazků v této skupině subjektů. V posledních

letech se podíl zkrácených úvazků pohybuje mezi **4 a 6 %** jak v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou, tak bez ní.

Obrázek 39: Využívání zkrácených úvazků podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem ve Středočeském 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

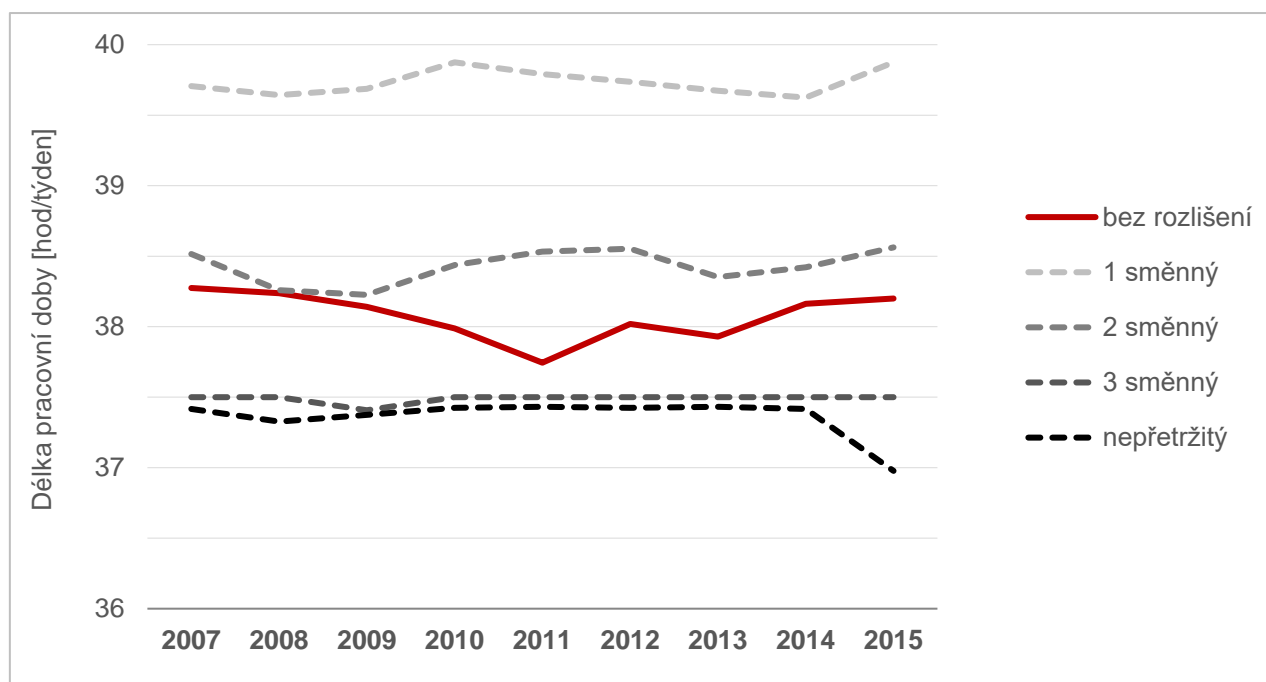
Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují celkovou odpracovanou dobu a strukturu absence i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání z hlediska pracovní doby ve Středočeském kraji.

Pracovní dobou se v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednávána v 90 % 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 ve Středočeském kraji průměrně

- 38,2 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 1,8 hodiny týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem),
- 39,9 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,1 hodiny týdně méně),

- 38,6 hodin ve 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,15 hodin méně),
- 37,5 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. stejná délka) a
- 37,0 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,5 hodiny méně).

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

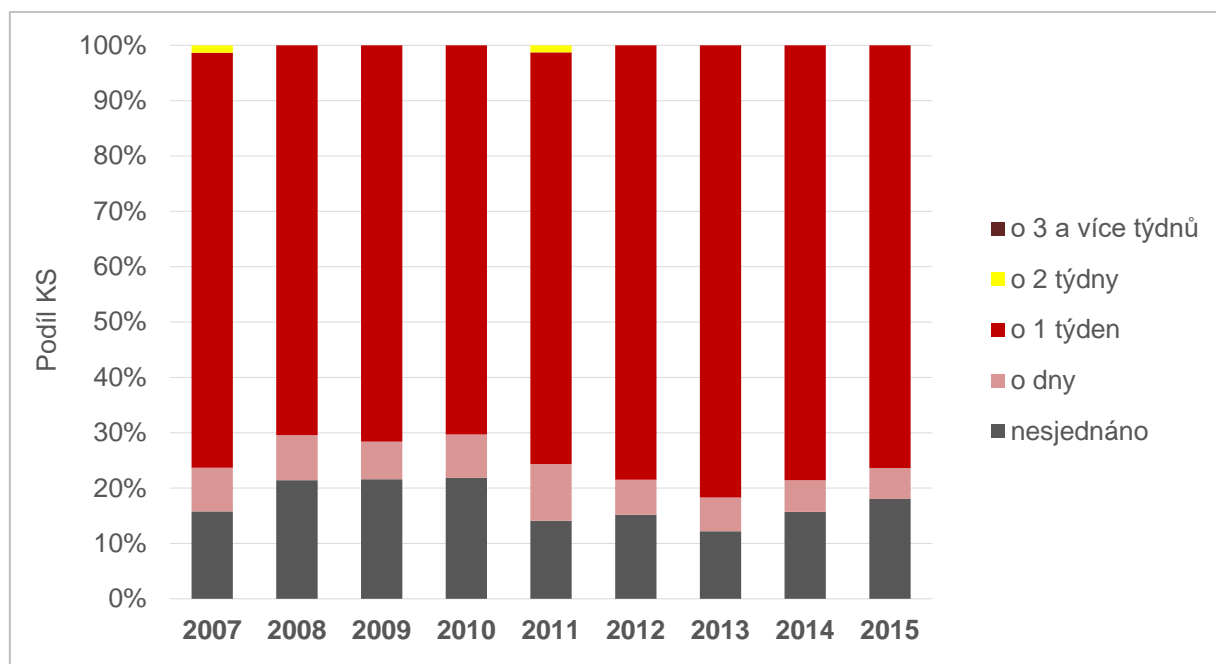


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVIII v příloze.

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

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv ve Středočeském kraji velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 82 % kolektivních smluv v tomto kraji. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (76 % smluv)**. Prodloužení o 2 a více týdnů neobsahovala ve Středočeském kraji žádná kolektivní smlouva. V **6 %** kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41).

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



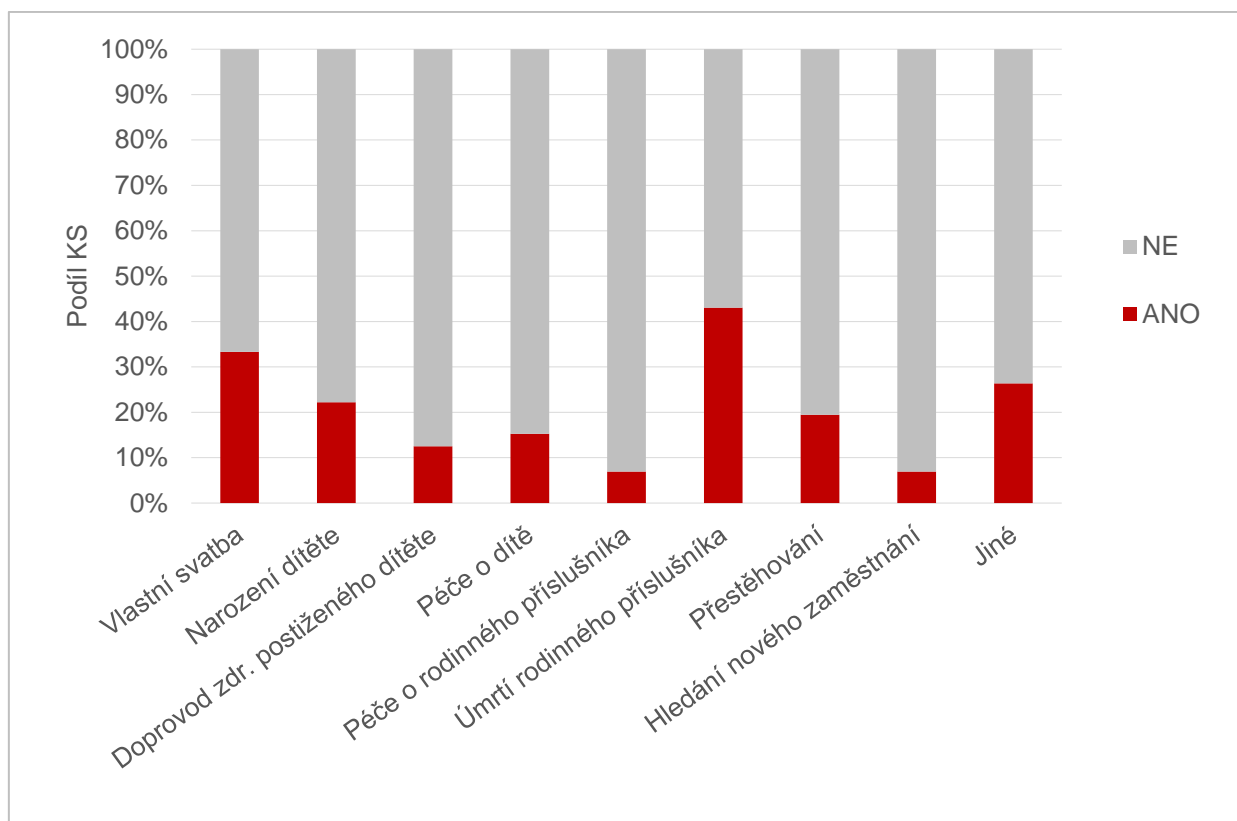
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIX v příloze.

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

V kolektivních smlouvách bylo ve Středočeském 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 (43 % kolektivních smluv v roce 2015),**
- vlastní svatba (33 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (22 % smluv),
- přestěhování (19 % smluv),
- péče o dítě (15 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (13 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (7 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (7 % smluv).

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

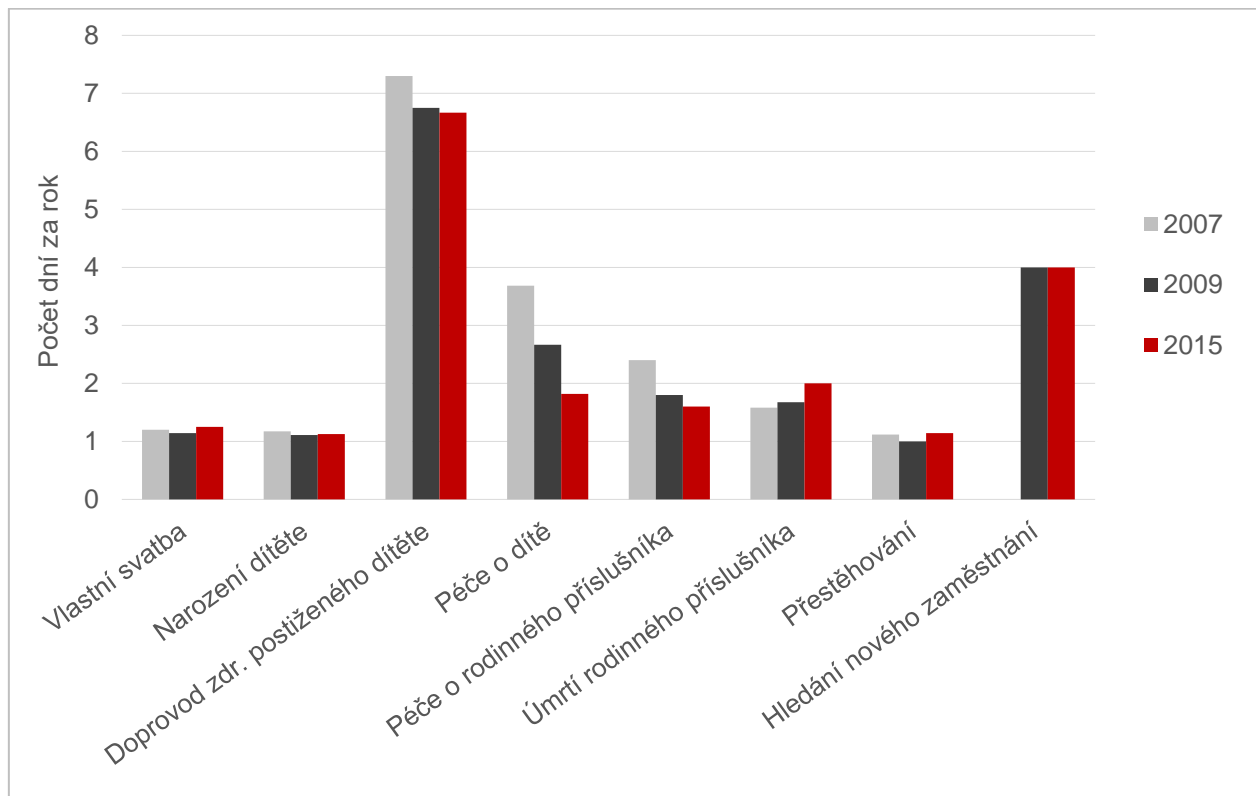


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

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 ve Středočeském kraji příliš neměnil u překážek v podobě **vlastní svatby, narození dítěte nebo přestěhování**, kde se počet placeného volna pohyboval průměrně mezi **1-2 dny** ročně. Největší počet placených dní byl ve Středočeském kraji 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 bylo volno na **hledání nového zaměstnání**, kde se průměrný počet dnů pohyboval na úrovni **4 dnů** ročně. Další placenou překážkou ve Středočeském kraji byla **péče o dítě**, kde se průměrný počet dní pohyboval v rozmezí **2-4 dnů placeného volna za rok**.

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 ve Středočeském kraji v letech 2007, 2009 a 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.

Závěr

Středočeský kraj je krajem, který vykazuje v rámci České republiky **průměrnou a v některých směrech i mírně nadprůměrnou ekonomickou výkonnost**. K tomuto výsledku přispívá mnoho faktorů – blízkost hlavního města Prahy, vyšší podíl ekonomicky aktivních osob, vyšší podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním či vyšší diversifikace obyvatel z hlediska národností (vyšší podíl cizinců žijících na území kraje). Kombinace všech faktorů pak vytvořila mix, který Středočeský kraj na čelních pozicích z ekonomického hlediska v rámci České republiky. Středočeský kraj **vygeneroval** v roce 2014 celkem **11 % hrubého domácího produktu České republiky**. V roce 2014 byl ve Středočeském kraji vygenerován **za jednu odpracovanou hodinu** hrubý domácí produkt ve výši **487 Kč**, což bylo o 4 % více ve srovnání s průměrem ČR.

Úroveň odměňování ve Středočeském kraji úzce souvisí s postavením kraje v české ekonomice. Úroveň mezd a platů byla ve Středočeském kraji nadprůměrná, a to bez ohledu na zvolenou statistickou charakteristiku (tj. medián nebo průměr). **V roce 2015 byl medián hrubé měsíční mzdy ve Středočeském kraji vyšší o 4,5 % než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda** byla ve Středočeském kraji ve stejném roce **vyšší o 1,5 %**.

Podrobnější výsledky ukazují, že ve Středočeském kraji byly vykázány **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 ve Středočeském kraji zjištěno, že **zaměstnanci v platové sféře** odpracovali během sledovaného období **průměrně menší počet hodin než zaměstnanci ve mzdové sféře**. Z hlediska pohlaví odpracovaly méně hodin ženy. **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. 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. Roli hrálo kolektivní vyjednávání i z hlediska absence – u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byl vykazován **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 ve Středočeském 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 | 581,4 | 38,4 | 245,9 | 229,1 | 68,0 |
| 2008 | 599,4 | 37,4 | 249,1 | 233,2 | 79,6 |
| 2009 | 601,4 | 30,3 | 249,2 | 235,2 | 86,5 |
| 2010 | 602,2 | 32,6 | 236,5 | 236,4 | 96,6 |
| 2011 | 610,4 | 28,0 | 233,1 | 240,1 | 109,3 |
| 2012 | 623,7 | 26,3 | 222,6 | 251,3 | 123,4 |
| 2013 | 626,2 | 25,5 | 226,3 | 244,0 | 130,2 |
| 2014 | 633,5 | 21,6 | 218,6 | 248,2 | 144,9 |
| 2015 | 649,2 | 18,1 | 229,5 | 255,6 | 145,9 |

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 ve Středočeském 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 | 4,4 | 4,8 | 4,6 | 4,4 | 4,6 | 4,7 | 4,8 | 4,9 |
| B | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |
| C | 29,7 | 31,6 | 30,1 | 28,3 | 29,4 | 29,5 | 29,4 | 29,3 |
| D | 0,6 | 0,4 | 0,4 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 |
| E | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,3 |
| F | 9,5 | 8,5 | 8,8 | 9,6 | 9,1 | 8,7 | 8,1 | 7,8 |
| G | 15,8 | 16,0 | 15,9 | 16,4 | 16,7 | 16,8 | 17,2 | 17,3 |
| H | 7,7 | 6,1 | 7,4 | 7,5 | 7,4 | 7,6 | 8,1 | 8,3 |
| I | 3,4 | 4,2 | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 3,5 | 3,5 | 3,7 |
| J | 0,9 | 1,2 | 0,9 | 1,1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 | 0,9 |
| K | 1,4 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,6 |
| L | 1,6 | 1,3 | 1,6 | 1,6 | 1,4 | 1,6 | 1,4 | 1,4 |
| M | 4,1 | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 3,3 | 3,6 | 3,6 | 3,8 |
| N | 3,2 | 3,2 | 2,9 | 2,8 | 2,5 | 2,7 | 2,7 | 2,6 |
| O | 5,6 | 4,6 | 4,6 | 5,2 | 4,9 | 4,8 | 4,7 | 4,6 |
| P | 4,0 | 4,6 | 4,7 | 4,7 | 4,8 | 4,8 | 5,0 | 4,9 |
| Q | 4,0 | 4,9 | 5,0 | 5,1 | 5,3 | 5,3 | 5,4 | 5,3 |
| R | 1,2 | 1,1 | 1,2 | 1,0 | 1,0 | 0,9 | 0,9 | 1,0 |
| S | 1,3 | 1,4 | 1,6 | 1,6 | 1,6 | 1,7 | 1,5 | 1,5 |
| T | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 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 ve Středočeském kraji a v České republice v letech 2007-2015

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

Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** je 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.

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

Tabulka V: Počet nezaměstnaných osob ve Středočeském 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 | 20,4 | 5,1 | 9,2 | 5,5 | 0,5 |
| 2008 | 16,0 | 3,9 | 6,8 | 4,3 | 0,9 |
| 2009 | 27,8 | 6,3 | 11,6 | 7,7 | 2,1 |
| 2010 | 33,3 | 5,2 | 16,0 | 10,3 | 1,9 |
| 2011 | 32,6 | 6,0 | 14,8 | 10,0 | 1,9 |
| 2012 | 30,3 | 5,6 | 12,9 | 9,2 | 2,6 |
| 2013 | 34,4 | 5,9 | 14,3 | 11,2 | 3,1 |
| 2014 | 34,3 | 4,8 | 13,8 | 11,7 | 3,9 |
| 2015 | 23,2 | 3,1 | 10,6 | 7,3 | 2,3 |

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 VI: Struktura hrubé přidané hodnoty ve Středočeském 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 | 2,5 | 2,7 | 2,2 | 2,3 | 3,2 | 3,6 | 3,5 | 3,4 |
| B | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| C | 36,9 | 35,0 | 32,9 | 34,5 | 35,9 | 36,0 | 35,5 | 38,4 |
| D | 1,9 | 2,6 | 3,0 | 2,4 | 2,5 | 2,9 | 3,0 | 2,8 |
| E | 1,0 | 1,0 | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 1,1 | 1,0 | 1,1 |
| F | 5,4 | 5,6 | 6,1 | 5,9 | 5,4 | 5,2 | 5,0 | 4,8 |
| G | 11,5 | 11,2 | 10,7 | 10,5 | 10,5 | 10,9 | 10,5 | 9,9 |
| H | 8,2 | 7,9 | 8,7 | 9,1 | 8,8 | 8,4 | 8,2 | 8,0 |
| I | 1,6 | 1,8 | 1,9 | 1,8 | 1,7 | 1,5 | 1,5 | 1,4 |
| J | 1,8 | 2,1 | 2,1 | 1,7 | 1,6 | 1,5 | 1,4 | 1,4 |
| K | 1,0 | 1,0 | 1,2 | 1,2 | 1,4 | 1,1 | 2,4 | 2,2 |
| L | 10,2 | 10,4 | 11,2 | 10,8 | 10,3 | 10,2 | 10,2 | 9,4 |
| M | 3,2 | 3,5 | 3,6 | 3,4 | 3,2 | 3,2 | 3,4 | 3,3 |
| N | 1,5 | 1,5 | 1,3 | 1,2 | 1,2 | 1,1 | 1,2 | 1,2 |
| O | 5,7 | 5,3 | 5,8 | 5,7 | 5,2 | 5,1 | 5,0 | 4,7 |
| P | 2,8 | 2,9 | 3,1 | 3,1 | 3,0 | 3,1 | 3,2 | 3,0 |
| Q | 2,5 | 3,4 | 3,0 | 3,1 | 3,2 | 3,1 | 3,2 | 3,2 |
| R | 0,9 | 0,9 | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,7 |
| S | 0,9 | 0,8 | 0,9 | 1,0 | 0,9 | 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 ve Středočeském kraji a České republice v letech 2007-2015

| Rok | Medián hrubé měsíční mzdy | | | Průměrná hrubá měsíční mzda | | |
|------|---------------------------|--------|----------------------|-----------------------------|--------|----------------------|
| | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR |
| | [Kč/měs] | | [%] | [Kč/měs] | | [%] |
| 2007 | 19 569 | 18 726 | 104,5 | 22 224 | 22 209 | 100,1 |
| 2008 | 21 225 | 20 596 | 103,1 | 23 646 | 23 939 | 98,8 |
| 2009 | 21 437 | 20 821 | 103,0 | 24 213 | 24 511 | 98,8 |
| 2010 | 21 726 | 21 326 | 101,9 | 24 784 | 24 918 | 99,5 |
| 2011 | 22 335 | 21 782 | 102,5 | 25 578 | 25 625 | 99,8 |
| 2012 | 22 561 | 21 997 | 102,6 | 25 887 | 26 033 | 99,4 |
| 2013 | 22 958 | 22 266 | 103,1 | 26 403 | 26 211 | 100,7 |
| 2014 | 23 754 | 22 844 | 104,0 | 27 226 | 26 802 | 101,6 |
| 2015 | 24 789 | 23 726 | 104,5 | 28 219 | 27 811 | 101,5 |

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 ve Středočeském kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

| Rok | Medián hrubé měsíční mzdy | | | | | |
|------|---------------------------|--------|----------------------|------------------|--------|----------------------|
| | Mzdová sféra | | | Platová sféra | | |
| | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR |
| | [Kč/měs] | | [%] | [Kč/měs] | | [%] |
| 2007 | 19 072 | 17 976 | 106,1 | 21 827 | 22 147 | 98,6 |
| 2008 | 20 899 | 20 086 | 104,0 | 22 572 | 22 835 | 98,8 |
| 2009 | 21 048 | 20 064 | 104,9 | 23 334 | 23 716 | 98,4 |
| 2010 | 21 445 | 20 669 | 103,8 | 23 128 | 23 608 | 98,0 |
| 2011 | 22 172 | 21 224 | 104,5 | 23 164 | 23 838 | 97,2 |
| 2012 | 22 209 | 21 295 | 104,3 | 23 636 | 24 305 | 97,2 |
| 2013 | 22 686 | 21 572 | 105,2 | 24 009 | 24 563 | 97,7 |
| 2014 | 23 482 | 22 097 | 106,3 | 24 837 | 25 393 | 97,8 |
| 2015 | 24 536 | 22 971 | 106,8 | 25 807 | 26 347 | 98,0 |

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 a platová sféra byla označována jako nepodnikatelská sféra.

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

Tabulka IX: Diferenciace mezd ve Středočeském 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 | 10 524 | 13 844 | 19 072 | 25 749 | 34 026 | 22 193 |
| 2008 | 10 988 | 15 082 | 20 899 | 27 129 | 36 047 | 23 708 |
| 2009 | 10 829 | 15 139 | 21 048 | 27 733 | 37 380 | 24 229 |
| 2010 | 11 003 | 15 475 | 21 445 | 28 703 | 39 018 | 24 937 |
| 2011 | 11 485 | 16 094 | 22 172 | 29 940 | 40 273 | 25 884 |
| 2012 | 11 407 | 15 834 | 22 209 | 30 425 | 41 556 | 26 225 |
| 2013 | 11 662 | 16 188 | 22 686 | 31 089 | 42 640 | 26 742 |
| 2014 | 11 979 | 16 688 | 23 482 | 31 980 | 43 780 | 27 561 |
| 2015 | 12 301 | 17 247 | 24 536 | 33 310 | 45 451 | 28 508 |
| PLATOVÁ SFÉRA | | | | | | |
| 2007 | 12 375 | 17 019 | 21 827 | 26 344 | 32 178 | 22 409 |
| 2008 | 12 700 | 17 617 | 22 572 | 27 336 | 33 638 | 23 265 |
| 2009 | 13 455 | 18 255 | 23 334 | 28 174 | 34 648 | 24 120 |
| 2010 | 13 662 | 18 193 | 23 128 | 27 854 | 34 245 | 23 925 |
| 2011 | 13 674 | 18 128 | 23 164 | 27 701 | 33 423 | 23 795 |
| 2012 | 13 641 | 18 349 | 23 636 | 27 943 | 33 500 | 24 107 |
| 2013 | 13 655 | 18 558 | 24 009 | 28 438 | 34 047 | 24 446 |
| 2014 | 13 980 | 19 259 | 24 837 | 29 563 | 35 406 | 25 294 |
| 2015 | 14 569 | 20 458 | 25 807 | 30 935 | 37 231 | 26 453 |

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 ve Středočeském kraji a České republice v letech 2010-2015

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

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 ve Středočeském kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

| Rok | Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře | | | | | |
|------|---|--------|----------------------|------------------|--------|----------------------|
| | Muži | | | Ženy | | |
| | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR |
| | [Kč/měs] | | [%] | [Kč/měs] | | [%] |
| 2007 | 21 165 | 19 863 | 106,6 | 16 159 | 15 662 | 103,2 |
| 2008 | 22 864 | 21 995 | 104,0 | 17 759 | 17 104 | 103,8 |
| 2009 | 23 078 | 21 952 | 105,1 | 18 070 | 17 233 | 104,9 |
| 2010 | 23 334 | 22 549 | 103,5 | 18 432 | 17 889 | 103,0 |
| 2011 | 24 237 | 23 153 | 104,7 | 19 074 | 18 419 | 103,6 |
| 2012 | 24 398 | 23 199 | 105,2 | 19 009 | 18 584 | 102,3 |
| 2013 | 24 830 | 23 565 | 105,4 | 19 348 | 18 802 | 102,9 |
| 2014 | 25 938 | 24 243 | 107,0 | 19 760 | 19 162 | 103,1 |
| 2015 | 26 905 | 25 224 | 106,7 | 20 434 | 19 852 | 102,9 |

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 ve Středočeském 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] | | | | |
| Středočeský kraj | | | | | |
| 2007 | 14 898 | 17 977 | 20 761 | 22 837 | 31 398 |
| 2008 | 15 734 | 19 584 | 22 576 | 23 390 | 35 036 |
| 2009 | 15 689 | 19 516 | 22 838 | 25 090 | 35 886 |
| 2010 | 15 970 | 19 895 | 23 540 | 25 297 | 37 594 |
| 2011 | 16 630 | 20 625 | 24 085 | 26 461 | 38 998 |
| 2012 | 17 049 | 20 439 | 23 830 | 26 697 | 37 776 |
| 2013 | 17 730 | 20 884 | 24 260 | 26 398 | 38 008 |
| 2014 | 18 505 | 21 680 | 24 798 | 26 690 | 39 738 |
| 2015 | 19 760 | 22 880 | 25 923 | 26 968 | 39 524 |
| 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 | 105,1 | 109,0 | 107,4 | 109,2 | 102,0 |
| 2008 | 102,2 | 107,3 | 104,1 | 97,4 | 103,1 |
| 2009 | 103,3 | 109,1 | 104,3 | 100,5 | 102,3 |
| 2010 | 102,9 | 108,3 | 104,7 | 98,8 | 106,7 |
| 2011 | 104,8 | 109,7 | 104,9 | 101,4 | 106,7 |
| 2012 | 106,4 | 107,6 | 105,2 | 103,1 | 106,1 |
| 2013 | 108,2 | 108,9 | 106,9 | 101,8 | 106,0 |
| 2014 | 111,0 | 110,9 | 107,3 | 102,1 | 110,9 |
| 2015 | 114,2 | 112,9 | 107,8 | 99,3 | 107,9 |

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 XIII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře ve Středočeském 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 | | |
| | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR |
| | [Kč/měs] | | [%] | [Kč/měs] | | [%] |
| 2008 | 23 443 | 21 860 | 107,2 | 19 735 | 19 299 | 102,3 |
| 2009 | 24 462 | 22 726 | 107,6 | 20 081 | 19 141 | 104,9 |
| 2010 | 24 066 | 22 764 | 105,7 | 20 749 | 19 677 | 105,4 |
| 2011 | 25 325 | 23 658 | 107,0 | 20 792 | 20 073 | 103,6 |
| 2012 | 25 597 | 24 237 | 105,6 | 21 154 | 20 628 | 102,6 |
| 2013 | 25 837 | 24 654 | 104,8 | 21 990 | 21 004 | 104,7 |
| 2014 | 26 401 | 25 188 | 104,8 | 22 825 | 21 452 | 106,4 |
| 2015 | 27 656 | 26 414 | 104,7 | 23 968 | 22 378 | 107,1 |

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 ve Středočeském 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 | 26 074 | 20 114 |
| 2008 | 27 245 | 21 333 |
| 2009 | 27 998 | 22 004 |
| 2010 | 29 117 | 22 653 |
| 2011 | 30 406 | 23 028 |
| 2012 | 31 470 | 23 578 |
| 2013 | 32 725 | 23 765 |
| 2014 | 32 995 | 24 006 |
| 2015 | 35 180 | 25 267 |

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 ve Středočeském 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 | 18 782 | 22 702 | 25 215 | 26 869 | 41 085 |
| 2008 | 20 119 | 23 869 | 26 816 | 29 797 | 42 534 |
| 2009 | 20 491 | 23 909 | 27 886 | 30 742 | 46 207 |
| 2010 | 20 889 | 24 543 | 28 885 | 31 964 | 47 762 |
| 2011 | 21 339 | 25 380 | 29 531 | 32 673 | 49 581 |
| 2012 | 21 716 | 25 953 | 30 167 | 33 956 | 49 813 |
| 2013 | 21 956 | 26 311 | 30 845 | 34 562 | 50 467 |
| 2014 | 22 633 | 26 611 | 31 094 | 34 920 | 51 397 |
| 2015 | 23 485 | 28 017 | 32 675 | 35 943 | 54 059 |

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 ve Středočeském 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 | 25 466 | 22 798 |
| 2009 | 26 368 | 22 463 |
| 2010 | 27 437 | 22 955 |
| 2011 | 28 477 | 23 009 |
| 2012 | 29 377 | 24 071 |
| 2013 | 30 151 | 24 919 |
| 2014 | 30 653 | 24 628 |
| 2015 | 32 563 | 26 010 |

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 ovlivněný 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 ve Středočeském 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] | x | 8 346 | | 8 766 | 9 942 | 9 674 | 12 179 | 13 163 | 9 575 |
| | Rozdíl oproti zákonné MM | [Kč] | x | 346 | | 766 | 1 942 | 1 674 | 3 679 | 4 663 | 375 |
| | Počet KS | [počet KS] | 1 | 4 | | 6 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| | Podíl KS | [%] | 1,3 | 4,1 | | 9,4 | 6,4 | 5,1 | 6,1 | 5,7 | 5,6 |
| Hodinová (při pracovní době 40 hod./týden) | Částka sjednaná v KS | [Kč/hod] | | | | | x | x | | | x |
| | Rozdíl oproti zákonné MM | [Kč] | | | | | x | x | | | x |
| | Počet KS | [počet KS] | | | | | 1 | 1 | | | 2 |
| | Podíl KS | [%] | | | | | 1,3 | 1,3 | | | 2,8 |
| Hodinová (při pracovní době 37,5 hod./týden) | Částka sjednaná v KS | [Kč/hod] | | | | | | | | | |
| | Rozdíl oproti zákonné MM | [Kč] | | | | | | | | | |
| | Počet KS | [počet KS] | | | | | | | | | |
| | Podíl KS | [%] | | | | | | | | | |

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 ve Středočeském kraji v letech 2007-2015

| Tarifní stupeň | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|----------------|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | [Kč/měs] | | | | | | | | |
| 1 | 8 055 | 8 572 | 8 855 | 9 194 | 9 223 | 10 370 | 10 375 | 10 486 | 10 232 |
| 2 | 8 627 | 9 171 | 9 362 | 9 658 | 9 670 | 10 924 | 10 928 | 11 184 | 10 994 |
| 3 | 9 213 | 9 762 | 9 975 | 10 225 | 10 219 | 11 644 | 11 701 | 11 987 | 11 997 |
| 4 | 9 985 | 10 498 | 10 770 | 10 994 | 10 866 | 12 468 | 12 580 | 13 036 | 13 089 |
| 5 | 10 870 | 11 402 | 11 875 | 12 174 | 11 694 | 13 663 | 13 792 | 14 356 | 14 618 |
| 6 | 11 881 | 12 447 | 13 067 | 13 458 | 12 649 | 14 937 | 15 034 | 15 757 | 16 222 |
| 7 | 12 980 | 13 613 | 14 489 | 14 995 | 13 787 | 16 360 | 16 456 | 17 339 | 18 053 |
| 8 | 14 178 | 14 856 | 15 822 | 16 272 | 15 095 | 17 579 | 17 753 | 18 717 | 19 491 |
| 9 | 15 640 | 16 344 | 17 439 | 18 106 | 17 634 | 20 813 | 20 836 | 21 043 | 20 622 |
| 10 | 17 356 | 18 329 | 19 342 | 20 102 | 19 935 | 23 581 | 23 540 | 23 939 | 23 540 |
| 11 | 19 247 | 20 469 | 21 458 | 22 348 | 22 262 | 26 865 | 26 622 | 27 166 | 26 514 |
| 12 | 21 321 | 22 688 | 23 685 | 24 878 | 24 912 | 29 404 | 30 046 | 30 609 | 29 475 |

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

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

| KS se sjednaným mzdovým vývojem | Jednotka | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------------|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Počet KS | [počet KS] | 44 | 59 | 46 | 26 | 35 | 48 | 46 | 34 | 37 |
| Podíl KS | [%] | 57,9 | 60,2 | 52,3 | 40,6 | 44,9 | 60,8 | 56,1 | 48,6 | 51,4 |

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 ve Středočeském 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] | 59 | 82 | 73 | 54 | 64 | 65 | 68 | 55 | 59 |
| | Podíl KS | [%] | 77,6 | 83,7 | 83,0 | 84,4 | 82,1 | 82,3 | 82,9 | 78,6 | 81,9 |
| za práci ve svátek (§ 115 ZP) | Počet KS | [počet KS] | 46 | 65 | 65 | 48 | 54 | 55 | 55 | 47 | 48 |
| | Podíl KS | [%] | 60,5 | 66,3 | 73,9 | 75,0 | 69,2 | 69,6 | 67,1 | 67,1 | 66,7 |
| za noční práci (§ 116 ZP) | Počet KS | [počet KS] | 58 | 78 | 73 | 56 | 65 | 65 | 69 | 54 | 58 |
| | Podíl KS | [%] | 76,3 | 79,6 | 83,0 | 87,5 | 83,3 | 82,3 | 84,1 | 77,1 | 80,6 |
| za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP) | Počet KS | [počet KS] | 48 | 73 | 65 | 50 | 58 | 63 | 63 | 50 | 53 |
| | Podíl KS | [%] | 63,2 | 74,5 | 73,9 | 78,1 | 74,4 | 79,7 | 76,8 | 71,4 | 73,6 |
| za odpolední práci | Počet KS | [počet KS] | 41 | 44 | 45 | 28 | 34 | 33 | 33 | 27 | 29 |
| | Podíl KS | [%] | 53,9 | 44,9 | 51,1 | 43,8 | 43,6 | 41,8 | 40,2 | 38,6 | 40,3 |
| za směnnost | Počet KS | [počet KS] | 4 | 6 | 8 | 9 | 14 | 13 | 11 | 6 | 11 |
| | Podíl KS | [%] | 5,3 | 6,1 | 9,1 | 14,1 | 17,9 | 16,5 | 13,4 | 8,6 | 15,3 |
| za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP) | Počet KS | [počet KS] | 43 | 59 | 50 | 34 | 38 | 41 | 42 | 36 | 37 |
| | Podíl KS | [%] | 56,6 | 60,2 | 56,8 | 53,1 | 48,7 | 51,9 | 51,2 | 51,4 | 51,4 |
| za vedení čety | Počet KS | [počet KS] | 7 | 14 | 8 | 4 | 9 | 6 | 12 | 9 | 6 |
| | Podíl KS | [%] | 9,2 | 14,3 | 9,1 | 6,3 | 11,5 | 7,6 | 14,6 | 12,9 | 8,3 |
| za práci ve výškách | Počet KS | [počet KS] | 5 | 9 | 5 | 6 | 5 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| | Podíl KS | [%] | 6,6 | 9,2 | 5,7 | 9,4 | 6,4 | 7,6 | 8,5 | 10,0 | 8,3 |

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 ve Středočeském 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] | 26 | 21 | 24 | 20 | 20 | 21 | 28 | 22 | 19 |
| | Podíl KS | [%] | 34,2 | 21,4 | 27,3 | 31,3 | 25,6 | 26,6 | 34,1 | 31,4 | 26,4 |
| Poskytnutí 14. mzdy | Počet KS | [počet KS] | 12 | 12 | 12 | 5 | 4 | 5 | 13 | 11 | 10 |
| | Podíl KS | [%] | 15,8 | 12,2 | 13,6 | 7,8 | 5,1 | 6,3 | 15,9 | 15,7 | 13,9 |
| Podmínky (kritéria) pro získání nároku na další mzdu sjednávané v KS: | | | | | | | | | | | |
| Dosažení hospodářského výsledku | Počet KS | [počet KS] | 11 | 15 | 9 | 8 | 14 | 12 | 15 | 11 | 10 |
| | Podíl KS | [%] | 14,5 | 15,3 | 10,2 | 12,5 | 17,9 | 15,2 | 18,3 | 15,7 | 13,9 |
| Počet odpracovaných dnů | Počet KS | [počet KS] | 7 | 11 | 7 | 3 | 8 | 8 | 12 | 11 | 9 |
| | Podíl KS | [%] | 9,2 | 11,2 | 8,0 | 4,7 | 10,3 | 10,1 | 14,6 | 15,7 | 12,5 |
| Jiné | Počet KS | [počet KS] | 4 | 5 | 2 | 6 | 5 | 4 | 6 | 3 | 3 |
| | Podíl KS | [%] | 5,3 | 5,1 | 2,3 | 9,4 | 6,4 | 5,1 | 7,3 | 4,3 | 4,2 |

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

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 ve Středočeském kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

| Rok | Celková absence | | | | | |
|------|------------------|------|----------------------|------------------|------|----------------------|
| | Mzdová sféra | | | Platová sféra | | |
| | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR |
| | [hod/měs] | | [%] | [hod/měs] | | [%] |
| 2007 | 25,8 | 26,3 | 98,1 | 30,3 | 30,1 | 100,5 |
| 2008 | 26,4 | 26,2 | 100,9 | 29,5 | 29,4 | 100,2 |
| 2009 | 25,6 | 25,8 | 99,3 | 28,9 | 28,8 | 100,4 |
| 2010 | 24,2 | 24,0 | 101,0 | 28,3 | 28,1 | 100,7 |
| 2011 | 23,5 | 23,4 | 100,3 | 27,6 | 27,4 | 100,7 |
| 2012 | 24,2 | 24,2 | 100,0 | 28,3 | 28,4 | 99,7 |
| 2013 | 24,2 | 24,5 | 98,8 | 29,5 | 29,9 | 98,7 |
| 2014 | 24,2 | 24,6 | 98,5 | 31,4 | 31,0 | 101,4 |
| 2015 | 25,1 | 25,5 | 98,2 | 32,5 | 31,9 | 101,9 |

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 ve Středočeském kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

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

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 ve Středočeském 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 | | |
| | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR |
| | [hod/měs] | | [%] | [hod/měs] | | [%] |
| 2008 | 145,6 | 145,3 | 100,2 | 149,9 | 149,9 | 100,0 |
| 2009 | 144,3 | 143,4 | 100,6 | 149,6 | 149 | 100,4 |
| 2010 | 148,6 | 147,5 | 100,7 | 150,2 | 150,8 | 99,6 |
| 2011 | 148,6 | 147,4 | 100,8 | 150,0 | 150,7 | 99,6 |
| 2012 | 147,4 | 146,7 | 100,5 | 150,2 | 150,4 | 99,8 |
| 2013 | 147,8 | 146,2 | 101,1 | 149,8 | 150 | 99,9 |
| 2014 | 147,6 | 146,4 | 100,8 | 150,1 | 149,9 | 100,1 |
| 2015 | 146,3 | 145,3 | 100,7 | 149,2 | 148,6 | 100,4 |

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 ve Středočeském 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] | | | | |
| Středočeský kraj | | | | | | | | |
| 2008 | 28,3 | 15,1 | 7,5 | 5,7 | 26,0 | 13,4 | 8,4 | 4,3 |
| 2009 | 27,4 | 15,5 | 6,0 | 5,9 | 25,4 | 13,5 | 5,9 | 6,0 |
| 2010 | 25,2 | 14,7 | 5,7 | 4,8 | 24,0 | 13,5 | 5,6 | 5,0 |
| 2011 | 24,3 | 14,4 | 5,7 | 4,2 | 23,2 | 13,1 | 6,0 | 4,2 |
| 2012 | 25,1 | 14,6 | 5,4 | 5,0 | 24,7 | 13,2 | 6,1 | 5,4 |
| 2013 | 25,4 | 14,9 | 5,6 | 4,9 | 24,4 | 13,1 | 5,7 | 5,5 |
| 2014 | 25,3 | 14,7 | 5,9 | 4,7 | 24,9 | 13,4 | 5,8 | 5,6 |
| 2015 | 26,3 | 14,7 | 6,4 | 5,1 | 25,9 | 13,6 | 6,0 | 6,2 |
| 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 ve Středočeském kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

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

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 ve Středočeském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

| Rok | Celková absence ve mzdové sféře | | | | | |
|------|---------------------------------|------|----------------------|-----------------------|------|----------------------|
| | Kolektivní smlouva ANO | | | Kolektivní smlouva NE | | |
| | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR |
| | [hod/měs] | | [%] | [hod/měs] | | [%] |
| 2008 | 28,3 | 28,7 | 98,6 | 26,0 | 25,6 | 101,7 |
| 2009 | 27,4 | 28,2 | 97,0 | 25,4 | 25,6 | 99,2 |
| 2010 | 25,2 | 25,7 | 98,1 | 24,0 | 23,5 | 102,3 |
| 2011 | 24,3 | 25,0 | 97,2 | 23,2 | 23,0 | 101,0 |
| 2012 | 25,1 | 26,0 | 96,5 | 24,7 | 24,0 | 102,9 |
| 2013 | 25,4 | 26,6 | 95,6 | 24,4 | 24,4 | 100,0 |
| 2014 | 25,3 | 26,5 | 95,5 | 24,9 | 24,6 | 101,1 |
| 2015 | 26,3 | 27,6 | 95,1 | 25,9 | 25,8 | 100,3 |

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: Vývoj placené absence ve mzdové sféře ve Středočeském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

| Rok | Placená absence ve mzdové sféře | | | | | |
|------|---------------------------------|------|----------------------|-----------------------|------|----------------------|
| | Kolektivní smlouva ANO | | | Kolektivní smlouva NE | | |
| | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR | Středočeský kraj | ČR | Relace kraje vůči ČR |
| | [hod/měs] | | [%] | [hod/měs] | | [%] |
| 2008 | 20,2 | 20,0 | 100,9 | 16,3 | 16,5 | 98,8 |
| 2009 | 20,4 | 21,5 | 95,0 | 18,0 | 18,2 | 98,7 |
| 2010 | 18,5 | 19,2 | 96,5 | 17,4 | 16,9 | 102,7 |
| 2011 | 17,8 | 18,9 | 94,2 | 16,6 | 16,6 | 99,9 |
| 2012 | 18,8 | 20,0 | 93,9 | 17,4 | 17,8 | 97,9 |
| 2013 | 18,9 | 20,0 | 94,5 | 17,5 | 17,9 | 97,5 |
| 2014 | 18,5 | 19,8 | 93,2 | 17,8 | 18,0 | 98,9 |
| 2015 | 18,9 | 20,2 | 93,3 | 18,6 | 18,4 | 101,3 |

Pozn.: **Placená absence** zahrnuje počet neodpracovaných hodin s náhradou či nekrácením mzdy. Uvádí se 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 ve Středočeském 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 | | |
| | Středočeský kraj | ČR | Rozdíl | Středočeský kraj | ČR | Rozdíl |
| | [%] | | [p.b.] | [%] | | [p.b.] |
| 2008 | 4,2 | 4,5 | -0,3 | 5,2 | 6,5 | -1,3 |
| 2009 | 4,2 | 6,1 | -1,9 | 5,3 | 6,2 | -0,9 |
| 2010 | - | 5,8 | - | 5,7 | 6,4 | -0,7 |
| 2011 | - | 5,8 | - | 5,2 | 6,1 | -0,9 |
| 2012 | 6,5 | 6,0 | 0,5 | 7,0 | 6,0 | 1,0 |
| 2013 | 7,2 | 6,4 | 0,8 | 5,7 | 5,9 | -0,2 |
| 2014 | 6,2 | 6,3 | -0,1 | 6,6 | 6,5 | 0,1 |
| 2015 | 4,4 | 5,9 | -1,5 | 5,0 | 6,1 | -1,1 |

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. Pro období 2010 a 2011 nejsou k dispozici údaje ve všech sledovaných kategoriích.

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

Tabulka XXXI: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře ve Středočeském 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 | 146,5 | 141,7 |
| 2008 | 145,4 | 141,7 |
| 2009 | 144,7 | 141,9 |
| 2010 | 147,8 | 143,8 |
| 2011 | 147,4 | 143,6 |
| 2012 | 146,9 | 143,2 |
| 2013 | 146,8 | 142,3 |
| 2014 | 146,5 | 142,8 |
| 2015 | 145,4 | 142,2 |

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 ve Středočeském 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 | 142,6 | 148,9 |
| 2009 | 142,9 | 146,2 |
| 2010 | 145,7 | 148,1 |
| 2011 | 145,2 | 148,5 |
| 2012 | 144,4 | 149,4 |
| 2013 | 143,9 | 149,1 |
| 2014 | 144,4 | 147,5 |
| 2015 | 143,6 | 146,2 |

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 ve Středočeském 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 | 15,4 | 7,3 | 6,1 | 28,4 | 14,5 | 8,8 | 5,1 |
| 2009 | 26,6 | 15,6 | 5,8 | 5,2 | 27,6 | 14,2 | 6,4 | 7,0 |
| 2010 | 24,7 | 15,4 | 5,5 | 3,8 | 25,0 | 13,8 | 6,3 | 4,9 |
| 2011 | 23,9 | 15,3 | 5,4 | 3,2 | 24,8 | 13,8 | 6,3 | 4,8 |
| 2012 | 24,5 | 15,3 | 5,2 | 3,9 | 25,2 | 13,7 | 6,4 | 5,1 |
| 2013 | 25,4 | 15,5 | 5,7 | 4,1 | 25,0 | 14,1 | 6,1 | 4,9 |
| 2014 | 25,5 | 15,4 | 5,9 | 4,1 | 25,5 | 13,7 | 6,7 | 5,2 |
| 2015 | 26,1 | 15,3 | 6,5 | 4,3 | 27,7 | 14,2 | 7,4 | 6,2 |

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 XXXIV: Celková absence ve mzdové sféře ve Středočeském 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 | 27,0 | 30,3 |
| 2008 | 27,6 | 30,5 |
| 2009 | 25,5 | 28,7 |
| 2010 | 23,4 | 26,7 |
| 2011 | 22,7 | 26,1 |
| 2012 | 23,1 | 26,9 |
| 2013 | 23,4 | 28,1 |
| 2014 | 23,7 | 28,1 |
| 2015 | 24,6 | 29,1 |

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 ve Středočeském 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 | 28,4 |
| 2009 | 26,6 | 27,6 |
| 2010 | 24,7 | 25,0 |
| 2011 | 23,9 | 24,8 |
| 2012 | 24,5 | 25,2 |
| 2013 | 25,4 | 25,0 |
| 2014 | 25,5 | 25,5 |
| 2015 | 26,1 | 27,7 |

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 ve Středočeském 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 | 21,0 | 18,4 |
| 2009 | 20,2 | 19,8 |
| 2010 | 18,9 | 17,6 |
| 2011 | 18,1 | 17,2 |
| 2012 | 18,8 | 17,6 |
| 2013 | 18,9 | 17,9 |
| 2014 | 18,6 | 17,8 |
| 2015 | 18,8 | 19,0 |

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 ve Středočeském 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 | 4,1 | 12,4 |
| 2009 | 4,4 | 11,1 |
| 2010 | 4,4 | 5,5 |
| 2011 | 5,0 | 5,6 |
| 2012 | 6,0 | 6,4 |
| 2013 | 6,3 | 6,3 |
| 2014 | 6,1 | 4,6 |
| 2015 | 6,0 | 5,3 |

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 ve Středočeském 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] | 68 | 85 | 78 | 60 | 71 | 70 | 73 | 63 | 65 |
| | [% KS] | 89,5 | 86,7 | 88,6 | 93,8 | 91,0 | 88,6 | 89,0 | 90,0 | 90,3 |
| Z toho: | | | | | | | | | | |
| a. obecně bez rozlišení | [počet KS] | 51 | 57 | 46 | 40 | 47 | 51 | 50 | 43 | 45 |
| | [% KS] | 67,1 | 58,2 | 52,3 | 62,5 | 60,3 | 64,6 | 61,0 | 61,4 | 62,5 |
| | [hod/týden] | 38,3 | 38,2 | 38,1 | 38,0 | 37,7 | 38,0 | 37,9 | 38,2 | 38,2 |
| b. v pracovních režimech | [počet KS] | 17 | 28 | 32 | 20 | 24 | 19 | 23 | 20 | 20 |
| | [% KS] | 22,4 | 28,6 | 36,4 | 31,3 | 30,8 | 24,1 | 28,0 | 28,6 | 27,8 |
| <i>Z toho:</i> | | | | | | | | | | |
| 1 směnný | [hod/týden] | 39,7 | 39,6 | 39,7 | 39,9 | 39,8 | 39,7 | 39,7 | 39,6 | 39,9 |
| 2 směnný | [hod/týden] | 38,5 | 38,3 | 38,2 | 38,4 | 38,5 | 38,6 | 38,4 | 38,4 | 38,6 |
| 3 směnný | [hod/týden] | 37,5 | 37,5 | 37,4 | 37,5 | 37,5 | 37,5 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| nepřetržitý | [hod/týden] | 37,4 | 37,3 | 37,4 | 37,4 | 37,4 | 37,4 | 37,4 | 37,4 | 37,0 |
| Rozvržení pracovní doby | | | | | | | | | | |
| Pružné rozvržení pracovní doby | [počet KS] | 5 | 7 | 9 | 6 | 7 | 10 | 10 | 11 | 11 |
| | [% KS] | 6,6 | 7,1 | 10,2 | 9,4 | 9,0 | 12,7 | 12,2 | 15,7 | 15,3 |
| Uplatnění konta pracovní doby dle § 86 ZP | [počet KS] | 4 | 3 | 4 | 5 | 8 | 5 | 7 | 3 | 3 |
| | [% KS] | 5,3 | 3,1 | 4,5 | 7,8 | 10,3 | 6,3 | 8,5 | 4,3 | 4,2 |
| Užití úkolové mzdy | [počet KS] | 9 | 10 | 14 | 8 | 7 | 5 | 6 | 5 | 6 |
| | [% KS] | 11,8 | 10,2 | 15,9 | 12,5 | 9,0 | 6,3 | 7,3 | 7,1 | 8,3 |

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 ve Středočeském 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] | 64 | 77 | 69 | 50 | 67 | 67 | 72 | 59 | 59 |
| | [% KS] | 84,2 | 78,6 | 78,4 | 78,1 | 85,9 | 84,8 | 87,8 | 84,3 | 81,9 |
| Z TOHO: | | | | | | | | | | |
| o dny | [% KS] | 7,9 | 8,2 | 6,8 | 7,8 | 10,3 | 6,3 | 6,1 | 5,7 | 5,6 |
| o 1 týden | [% KS] | 75,0 | 70,4 | 71,6 | 70,3 | 74,4 | 78,5 | 81,7 | 78,6 | 76,4 |
| o 2 týdny | [% KS] | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 1,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| o 3 a více týdnů | [% KS] | 0,0 | 0,0 | 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 ve Středočeském 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] | 20 | 27 | 35 | 23 | 25 | 29 | 25 | 26 | 24 |
| | Podíl KS | [% KS] | 26,3 | 27,6 | 39,8 | 35,9 | 32,1 | 36,7 | 30,5 | 37,1 | 33,3 |
| | Rozsah | [dny/rok] | 1,2 | 1,4 | 1,1 | 1,2 | 1,3 | 1,3 | 1,4 | 1,2 | 1,3 |
| Narození dítěte manželce zaměstnance | Počet KS | [počet KS] | 23 | 27 | 27 | 20 | 24 | 27 | 21 | 21 | 16 |
| | Podíl KS | [% KS] | 30,3 | 27,6 | 30,7 | 31,3 | 30,8 | 34,2 | 25,6 | 30,0 | 22,2 |
| | Rozsah | [dny/rok] | 1,2 | 1,2 | 1,1 | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb | Počet KS | [počet KS] | 10 | 18 | 16 | 13 | 11 | 14 | 9 | 11 | 9 |
| | Podíl KS | [% KS] | 13,2 | 18,4 | 18,2 | 20,3 | 14,1 | 17,7 | 11,0 | 15,7 | 12,5 |
| | Rozsah | [dny/rok] | 7,3 | 6,7 | 6,8 | 8,0 | 8,5 | 7,4 | 6,8 | 8,1 | 6,7 |
| Matkám z důvodu péče o dítě | Počet KS | [počet KS] | 19 | 17 | 12 | 10 | 14 | 19 | 16 | 13 | 11 |
| | Podíl KS | [% KS] | 25,0 | 17,3 | 13,6 | 15,6 | 17,9 | 24,1 | 19,5 | 18,6 | 15,3 |
| | Rozsah | [dny/rok] | 3,7 | 2,7 | 2,7 | 4,9 | 2,6 | 2,6 | 2,6 | 2,0 | 1,8 |
| Péče o rodinného příslušníka | Počet KS | [počet KS] | 5 | 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| | Podíl KS | [% KS] | 6,6 | 9,2 | 5,7 | 6,3 | 6,4 | 6,3 | 4,9 | 7,1 | 6,9 |
| | Rozsah | [dny/rok] | 2,4 | 2,1 | 1,8 | 1,3 | 2,4 | 2,0 | 1,5 | 1,4 | 1,6 |
| Úmrtí přímého rodinného příslušníka | Počet KS | [počet KS] | 31 | 42 | 40 | 26 | 36 | 42 | 36 | 37 | 31 |
| | Podíl KS | [% KS] | 40,8 | 42,9 | 45,5 | 40,6 | 46,2 | 53,2 | 43,9 | 52,9 | 43,1 |
| | Rozsah | [dny/rok] | 1,6 | 1,8 | 1,7 | 2,1 | 2,0 | 1,9 | 1,9 | 1,8 | 2,0 |
| Přestěhování | Počet KS | [počet KS] | 17 | 23 | 17 | 13 | 20 | 17 | 14 | 13 | 14 |
| | Podíl KS | [% KS] | 22,4 | 23,5 | 19,3 | 20,3 | 25,6 | 21,5 | 17,1 | 18,6 | 19,4 |
| | Rozsah | [dny/rok] | 1,1 | 1,1 | 1,0 | 1,2 | 1,3 | 1,2 | 1,1 | 1,1 | 1,1 |
| Hledání nového zaměstnání | Počet KS | [počet KS] | 2 | 5 | 6 | 3 | 6 | 6 | 3 | 4 | 5 |
| | Podíl KS | [% KS] | 2,6 | 5,1 | 6,8 | 4,7 | 7,7 | 7,6 | 3,7 | 5,7 | 6,9 |
| | Rozsah | [dny/rok] | 0,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 3,7 | 3,7 | 3,3 | 4,0 | 4,0 |
| Jiné | Počet KS | [počet KS] | 18 | 13 | 25 | 23 | 18 | 19 | 21 | 20 | 19 |
| | Podíl KS | [% KS] | 23,7 | 13,3 | 28,4 | 35,9 | 23,1 | 24,1 | 25,6 | 28,6 | 26,4 |

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 |

| | |
|---|-----------|
| <i>Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách (mzdová sféra ČR, 2007-2015)</i> | <i>51</i> |
| <i>Obrázek 42: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)</i> | <i>52</i> |
| <i>Obrázek 43: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance (mzdová sféra ČR, 2015)</i> | <i>53</i> |
| <i>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)</i> | <i>54</i> |
| <i>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)</i> | <i>55</i> |
| <i>Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)</i> | <i>56</i> |
| <i>Obrázek 47: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)</i> | <i>57</i> |
| <i>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)</i> | <i>58</i> |
| <i>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)</i> | <i>59</i> |

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.

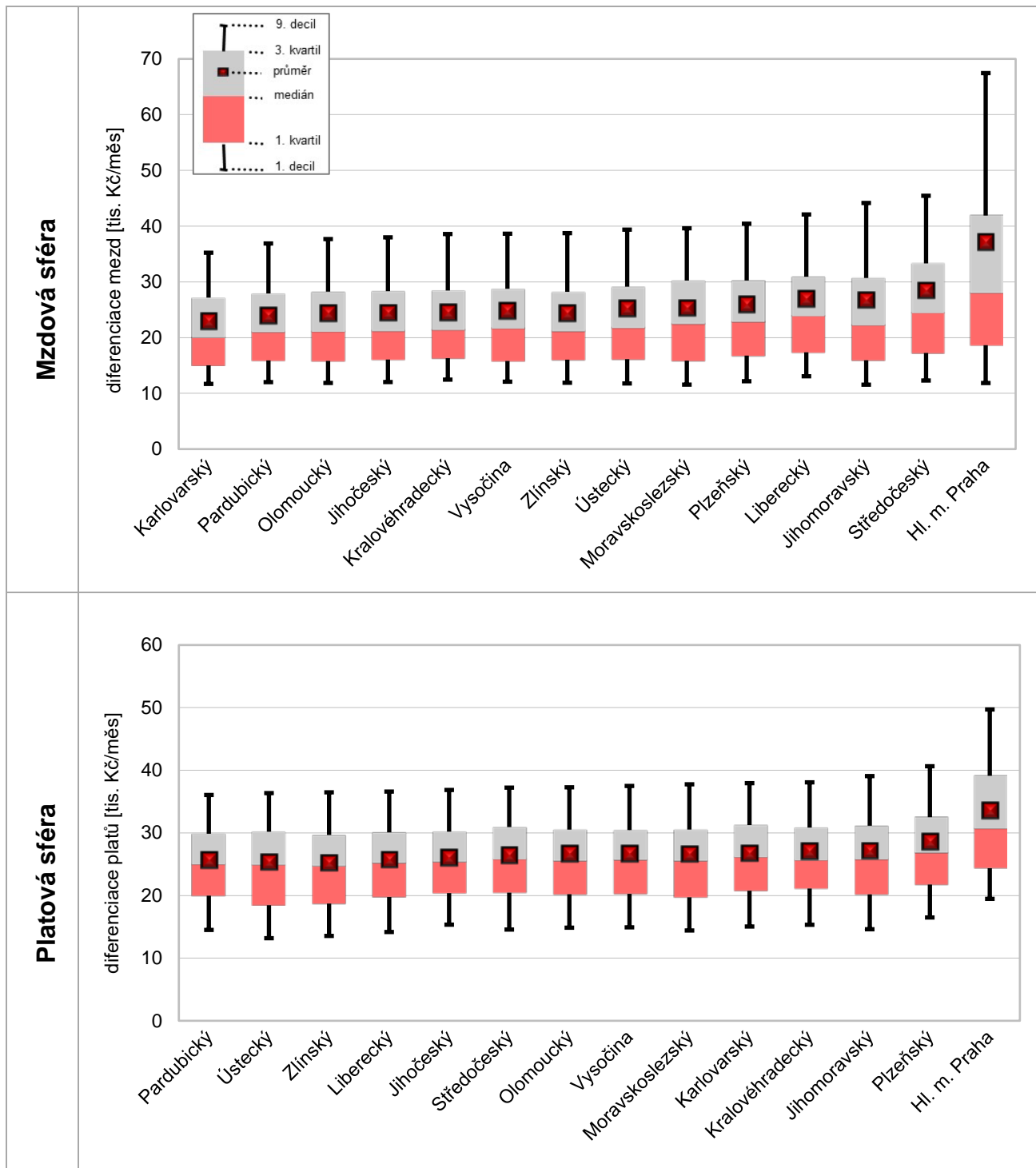
Trh práce v jednotlivých krajích ovlivňují výše zmíněné faktory a výsledek jejich spolupůsobení se projevuje navenek prostřednictvím absolutní úrovně mezd a platů. Ze srovnání mezd a platů v jednotlivých krajích vyplývá, že **hlavní město Praha** má v rámci České republiky **specifické postavení**. Vyšší 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.

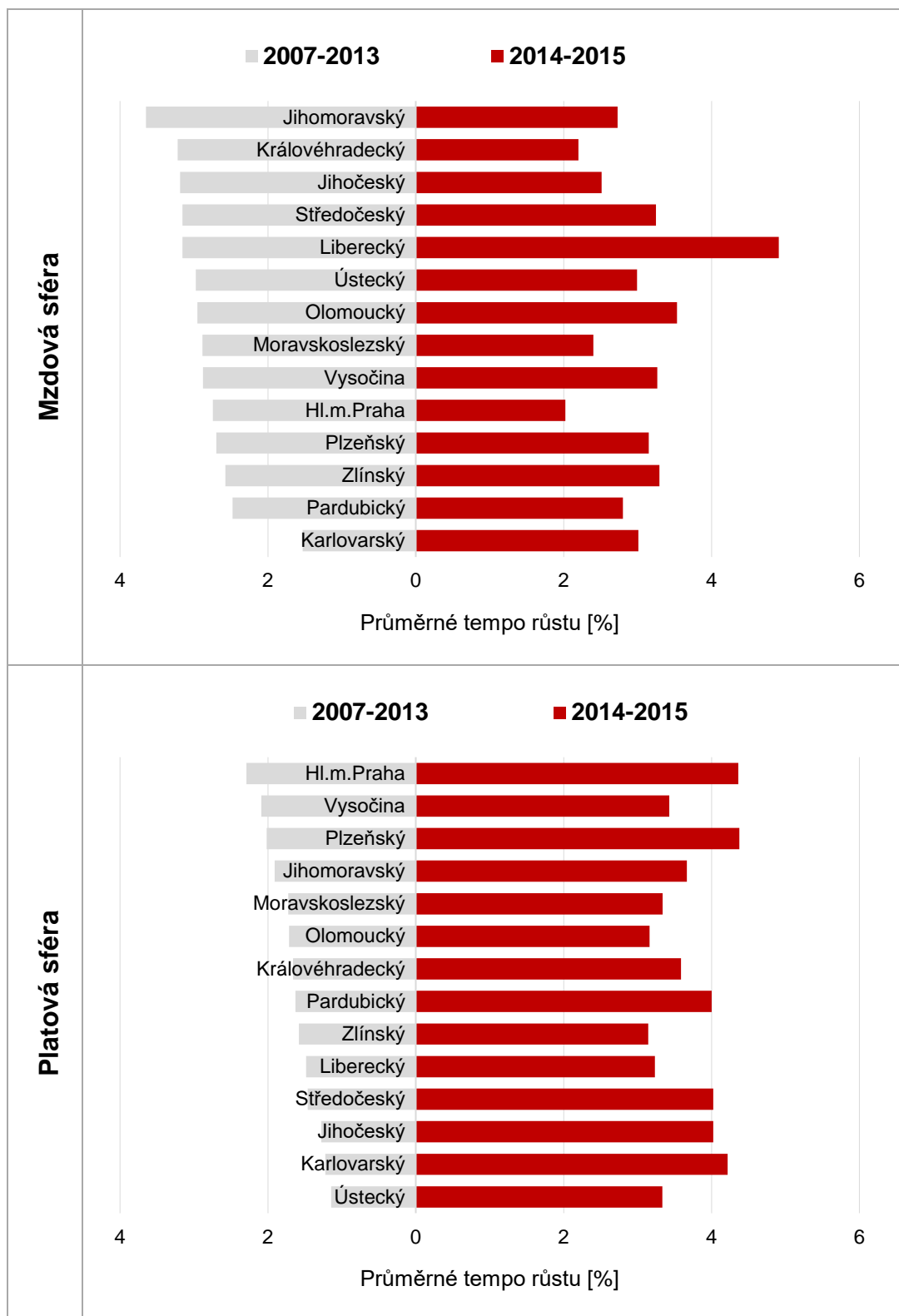
Absolutní úroveň mezd a platů je nepochybně **ovlivněna i vývojem trhu práce v posledních letech**, ne-li desetiletích. Kraje, které nastartovaly v minulosti svou regionální ekonomiku pomocí vhodných opatření, pak z těchto opatření těží i nadále mj. prostřednictvím vyššího růstu mezd především ve mzdové 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.

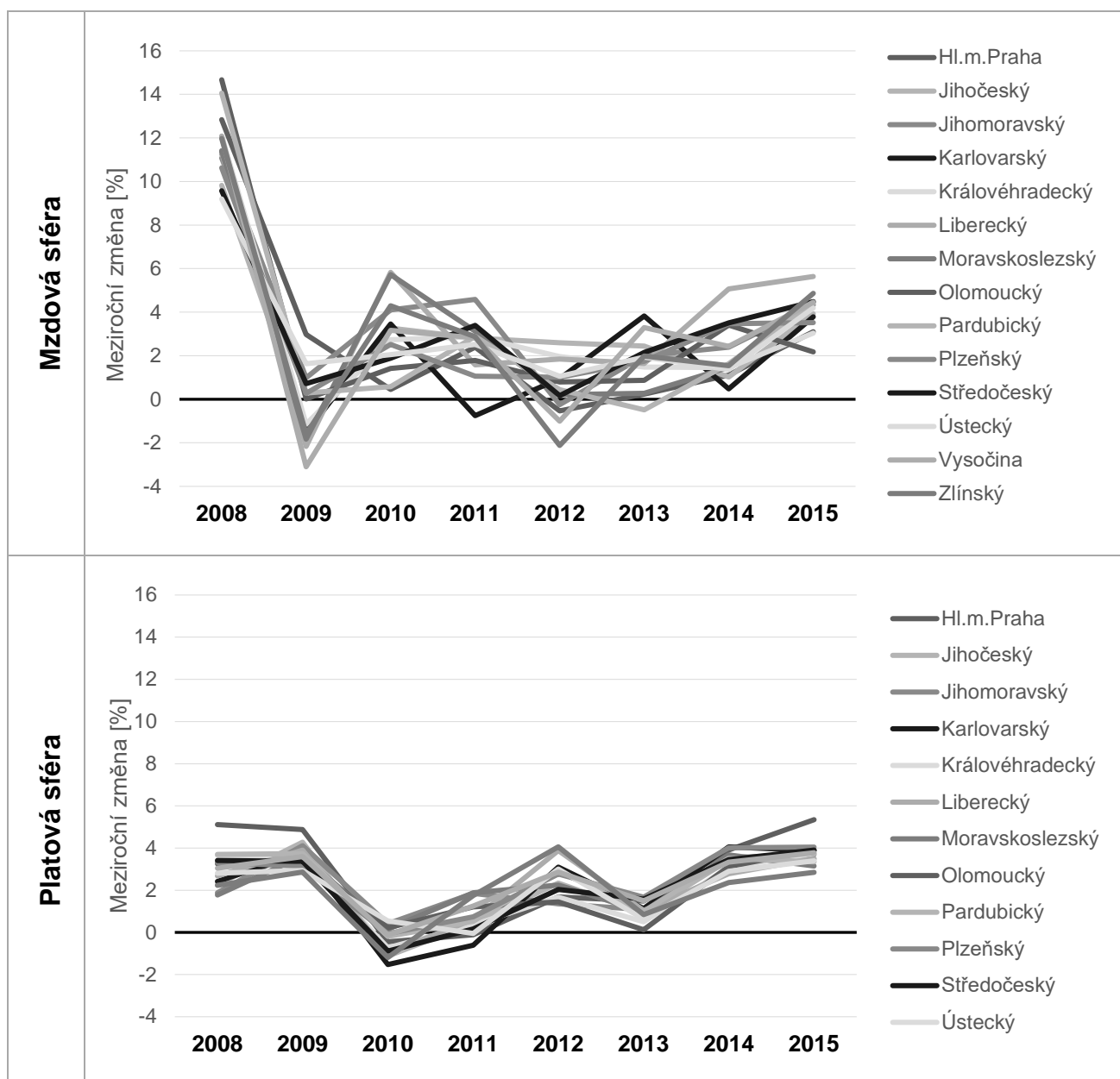
Obrázek 3 vhodným způsobem ilustruje i důsledky rozdílné odvětvové specializace krajů v rámci národního hospodářství a odlišného přístupu k řešení dopadů ekonomické krize. Ve mzdové sféře se úroveň mezd vyvíjí v každém kraji odlišným způsobem, přičemž společný trend v podobě růstu mezd byl přerušen ekonomickou 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)

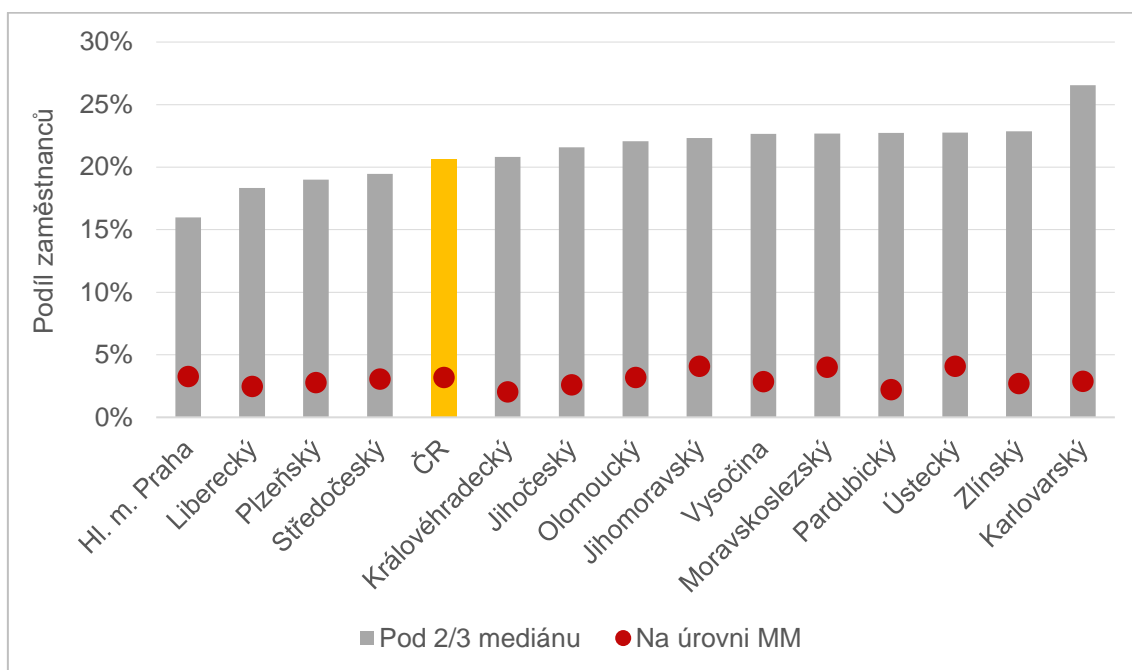


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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.

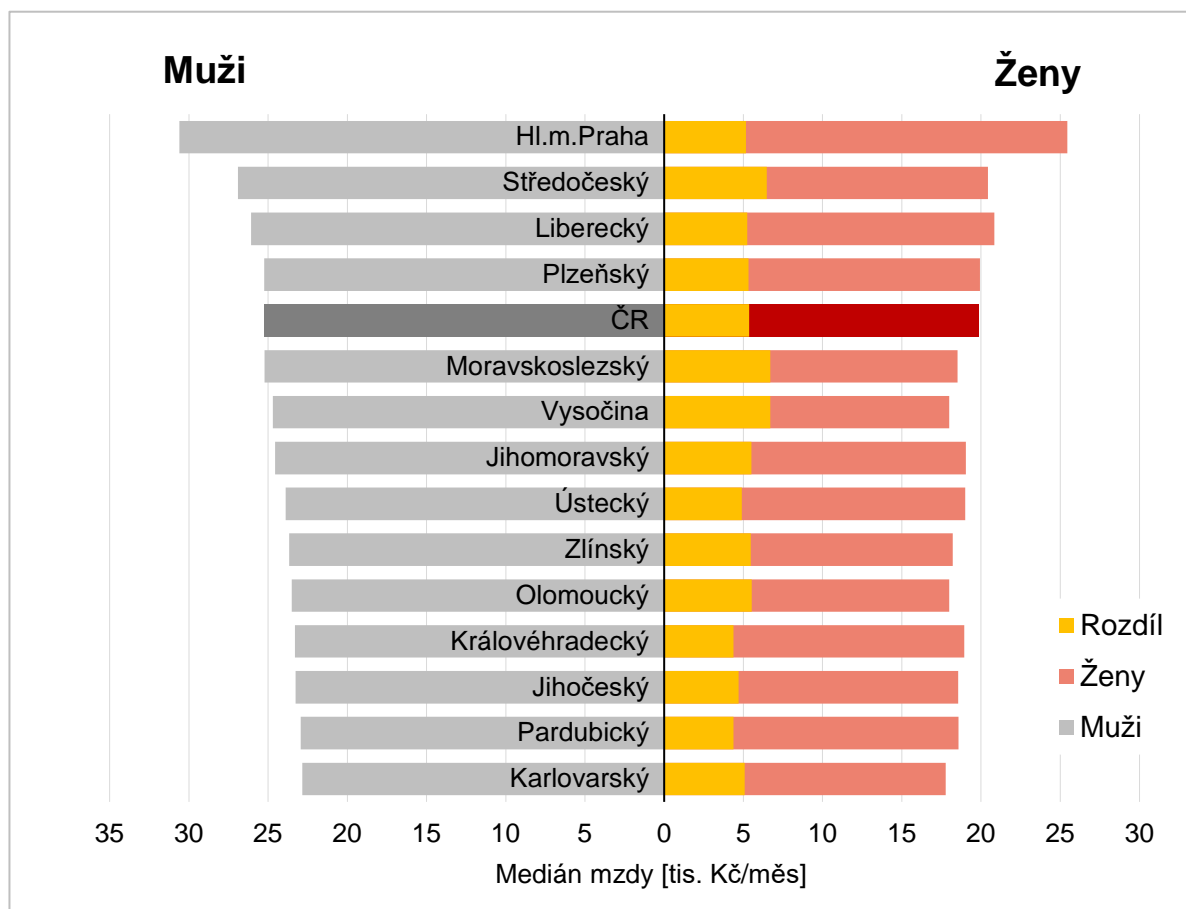
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v jednotlivých krajích podle 4 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání, odvětví a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena 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.

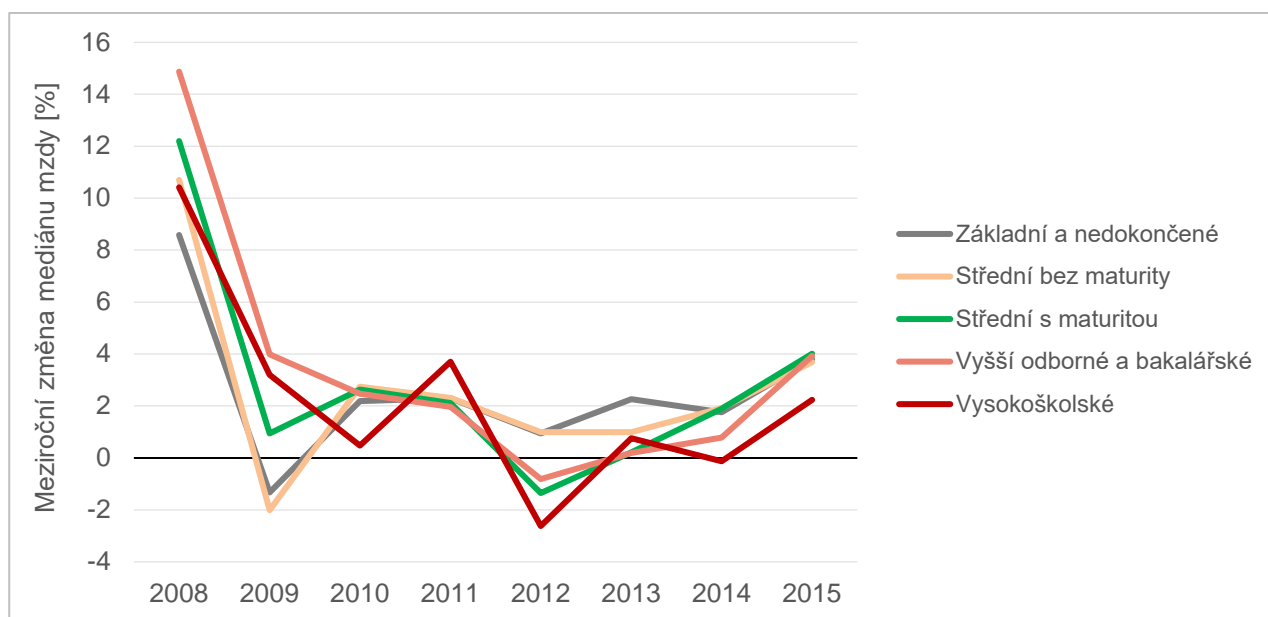
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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).

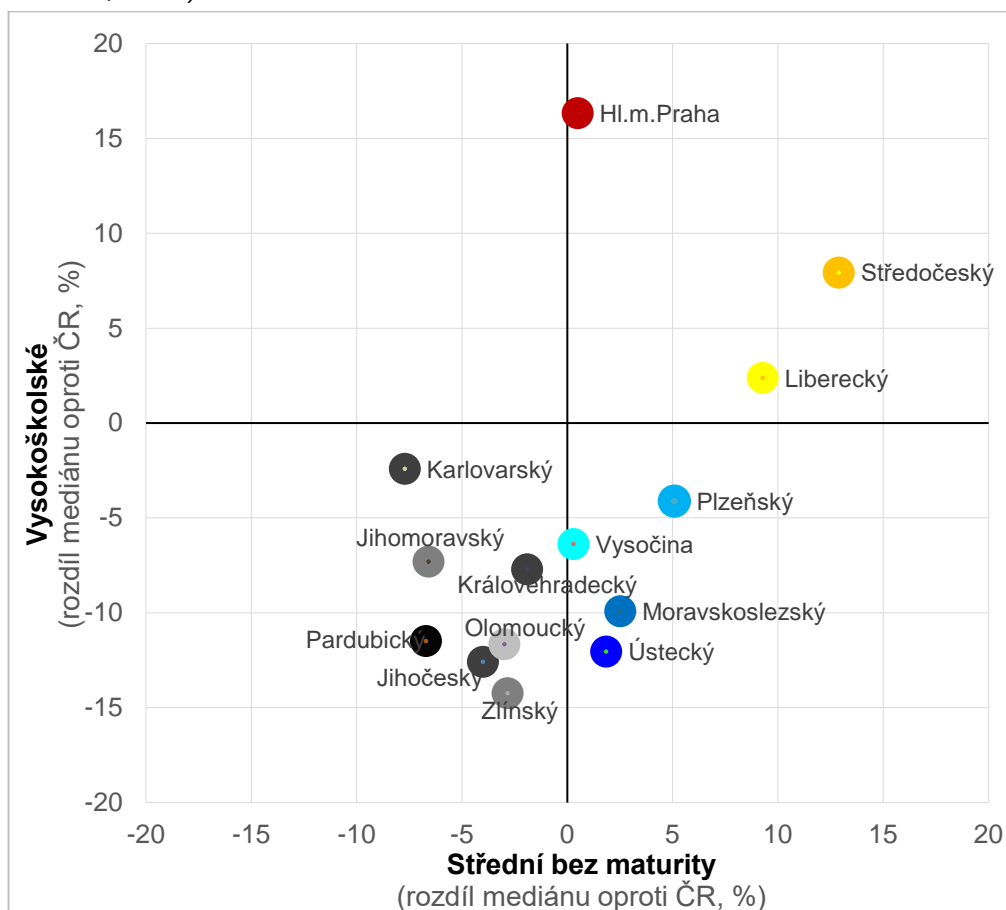
Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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.

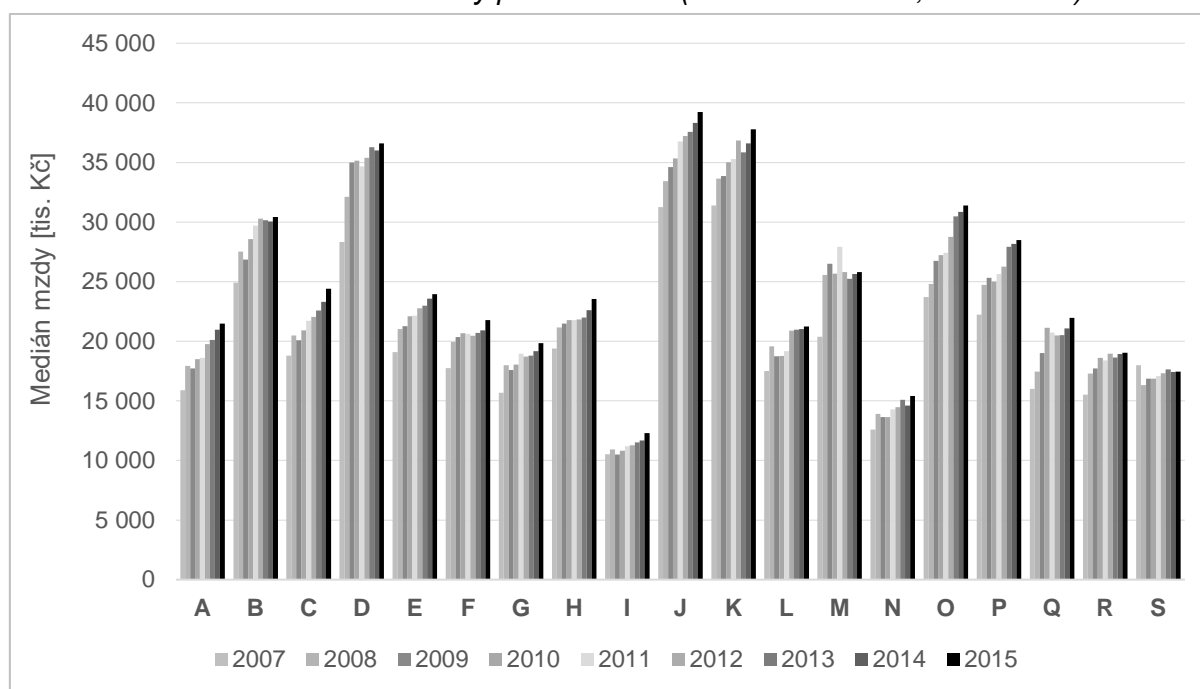
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)

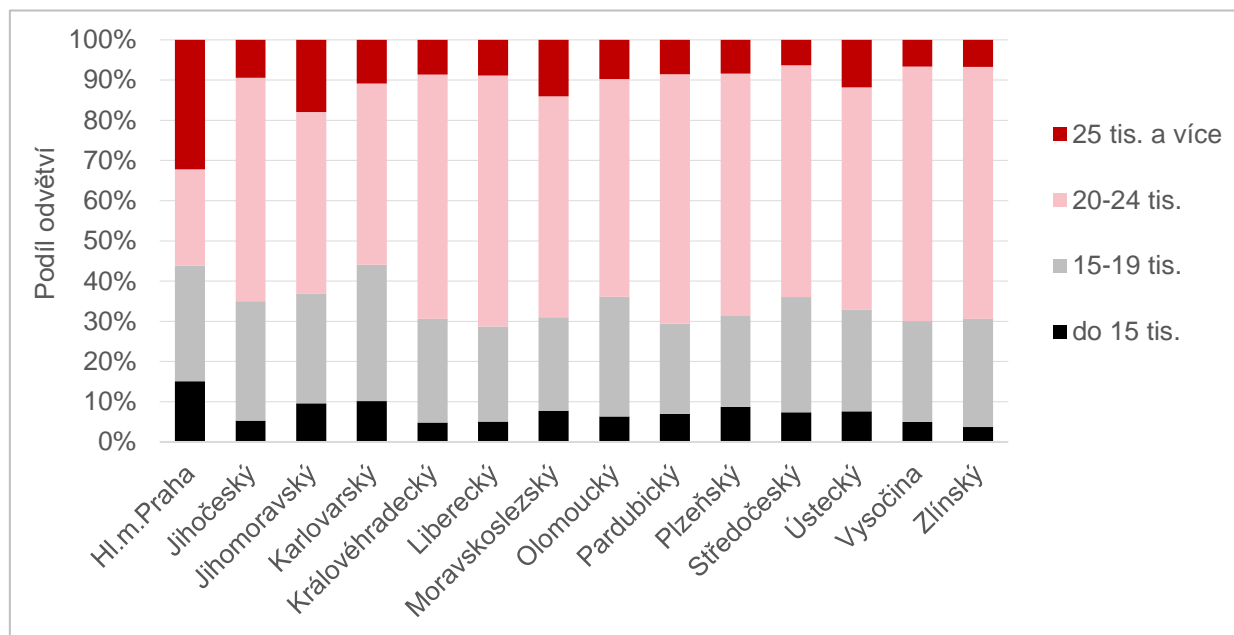


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

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)



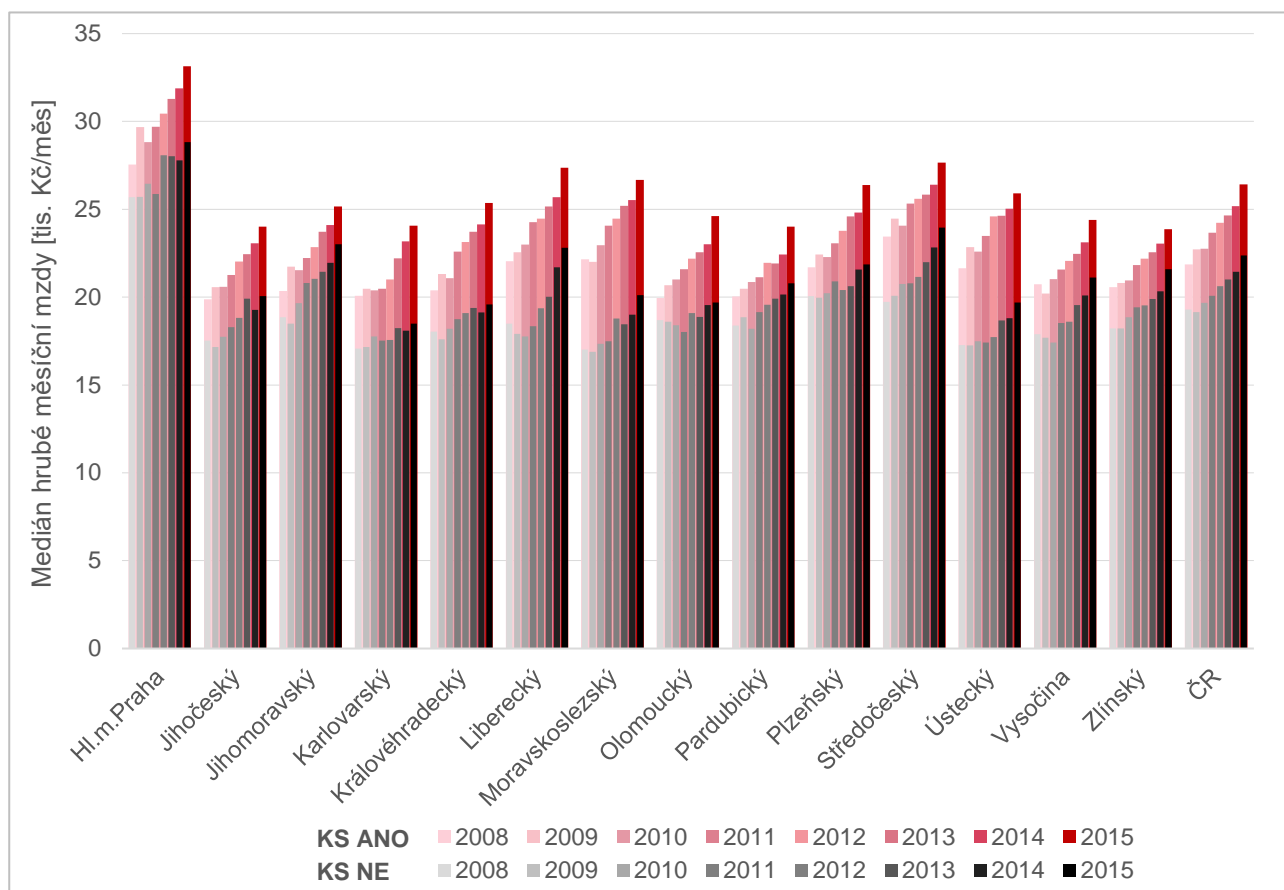
Pozn.: Odvětví byla seskupena podle úrovně mediánu hrubé měsíční mzdy v příslušných odvětvích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015. Do kategorie s mediánem nižším než 15 tis. Kč byly zařazeny sekce I a N. Medián hrubé měsíční mzdy mezi 15 a 20 tis. Kč byl v roce 2015 v sekcích A, G, L, Q, R a 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“.

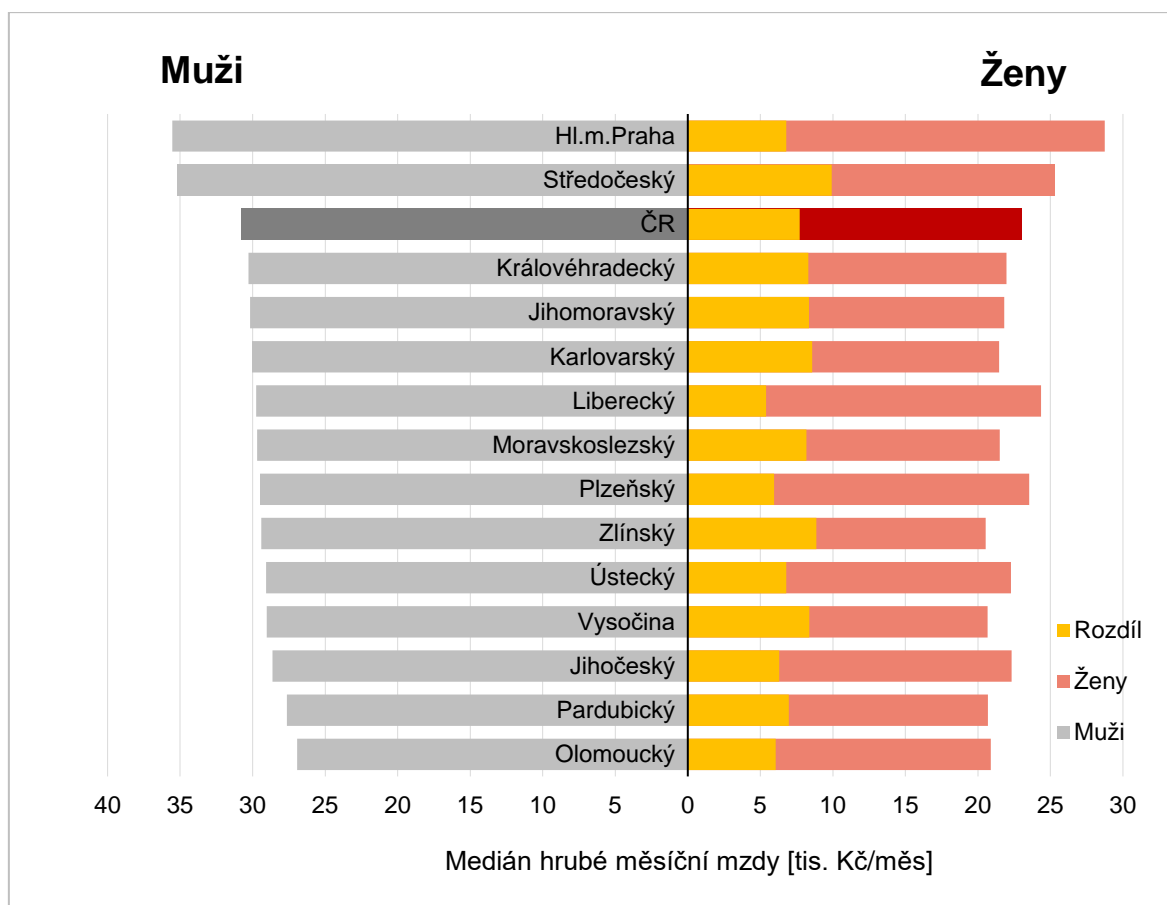
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)



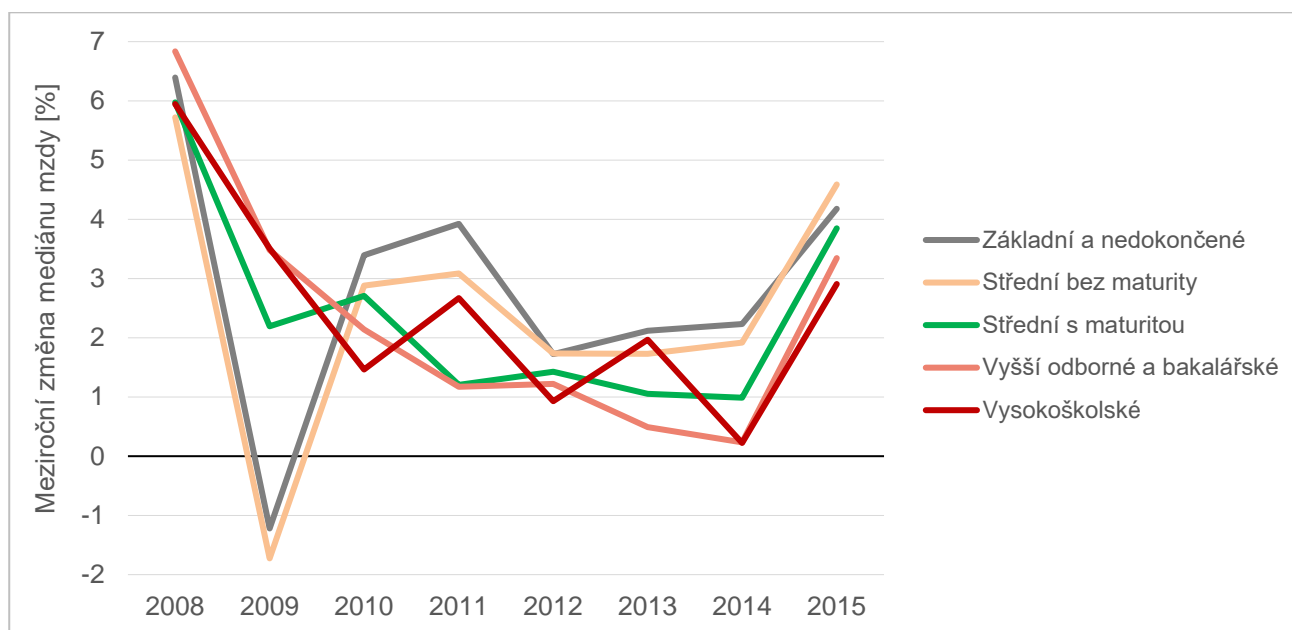
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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).

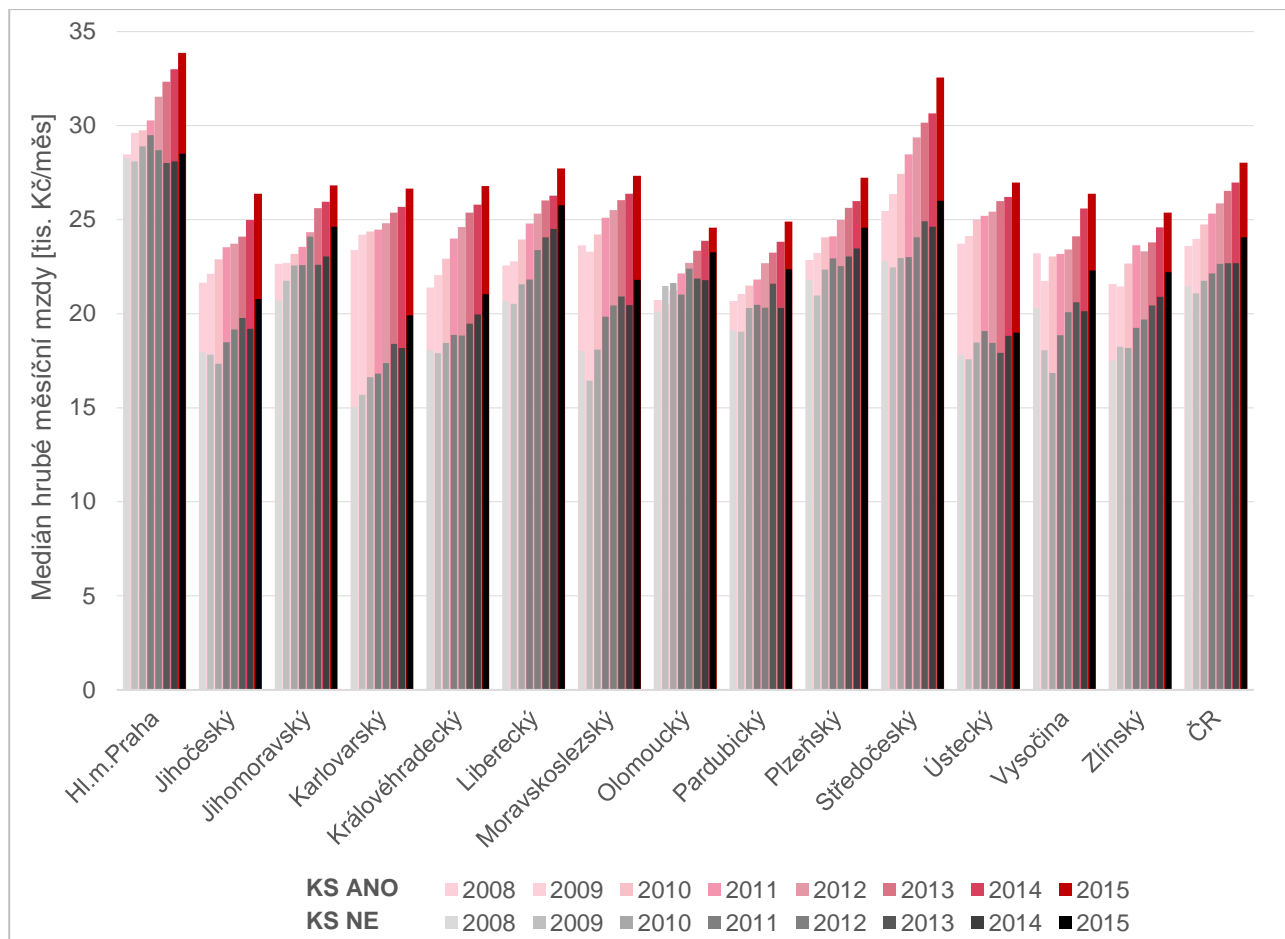
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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.

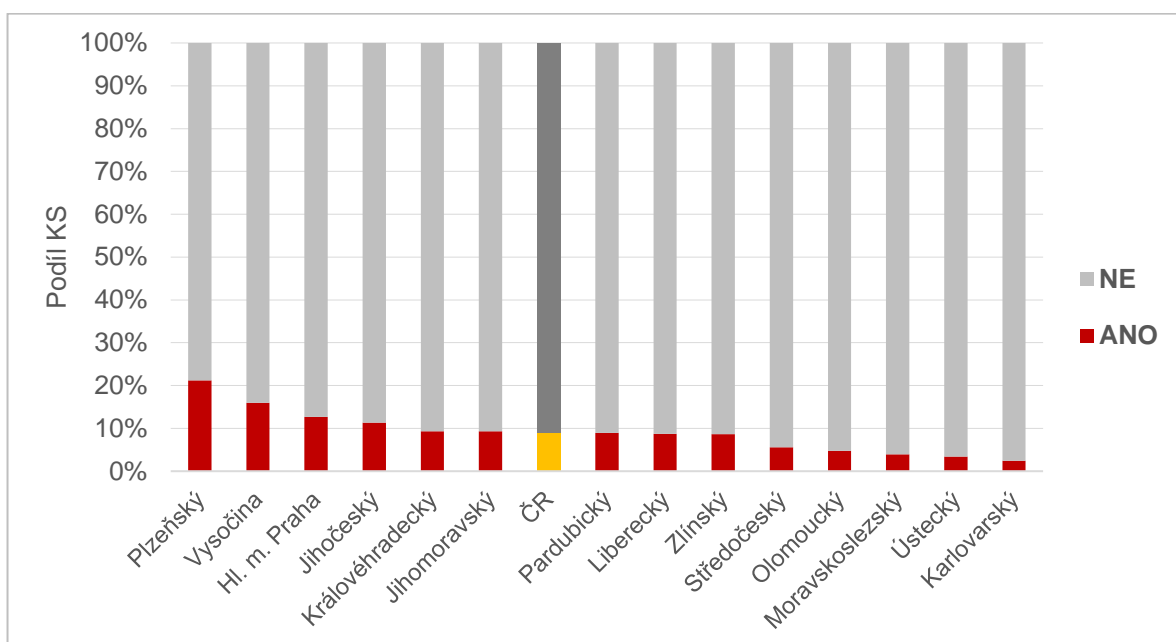
2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR

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)

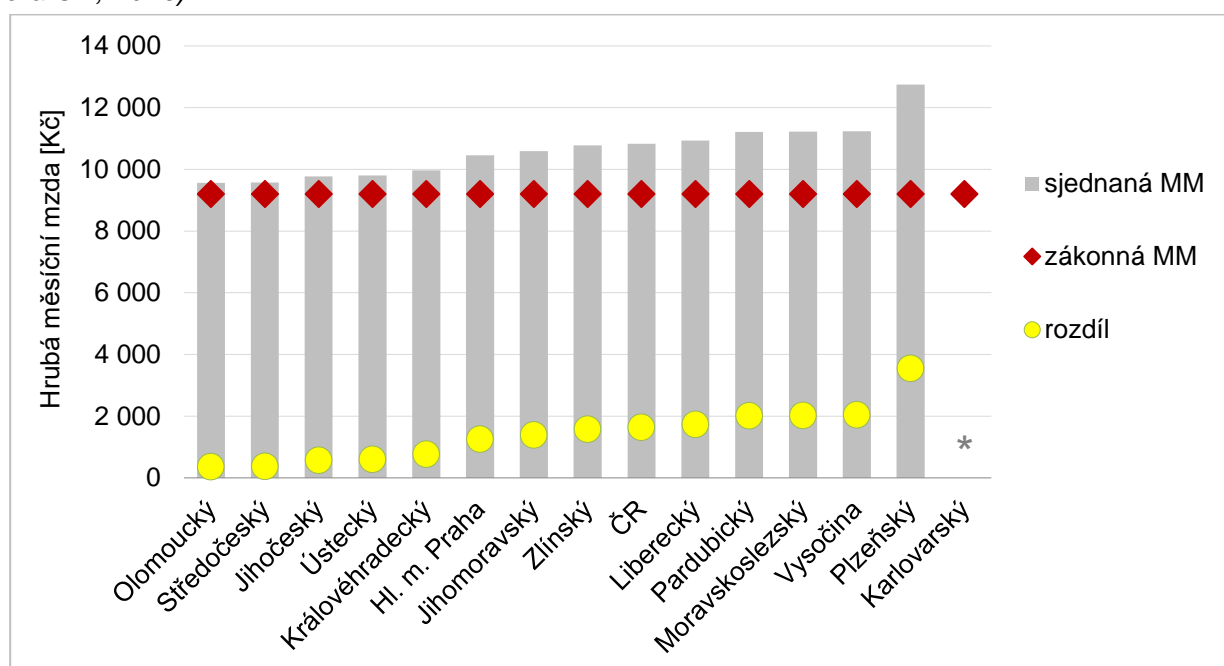


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“.

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)

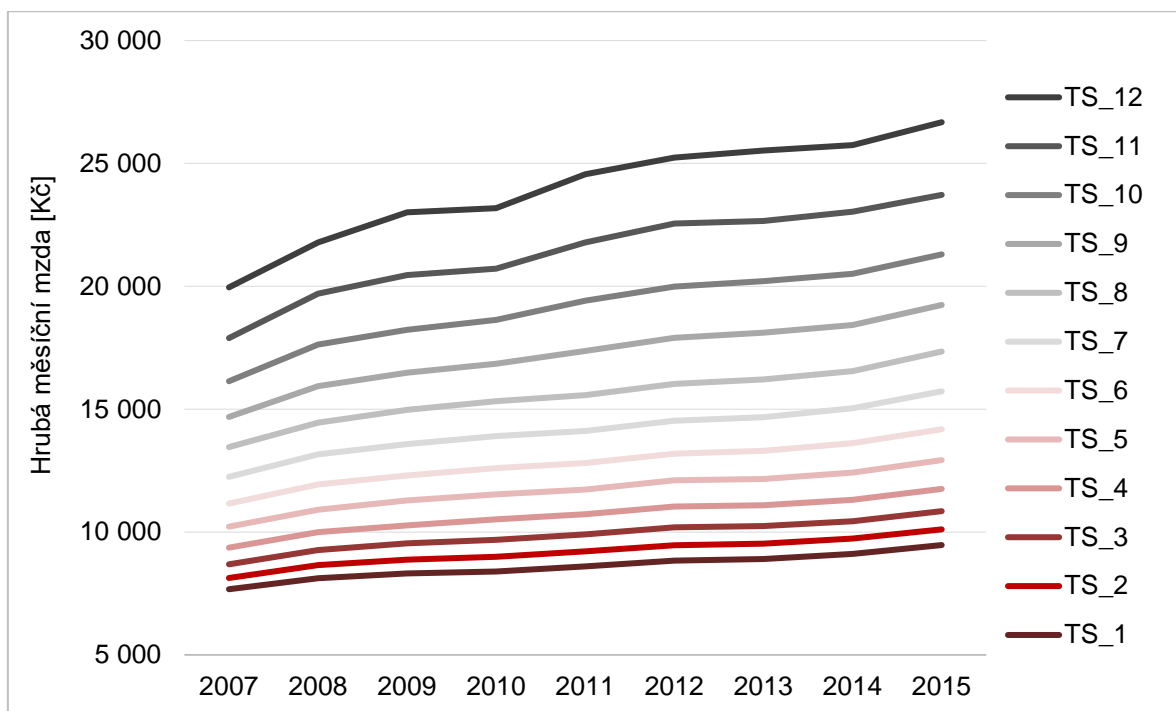


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Za Karlovarský kraj není hodnota publikovatelná z důvodu zachování anonymity (*).

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.

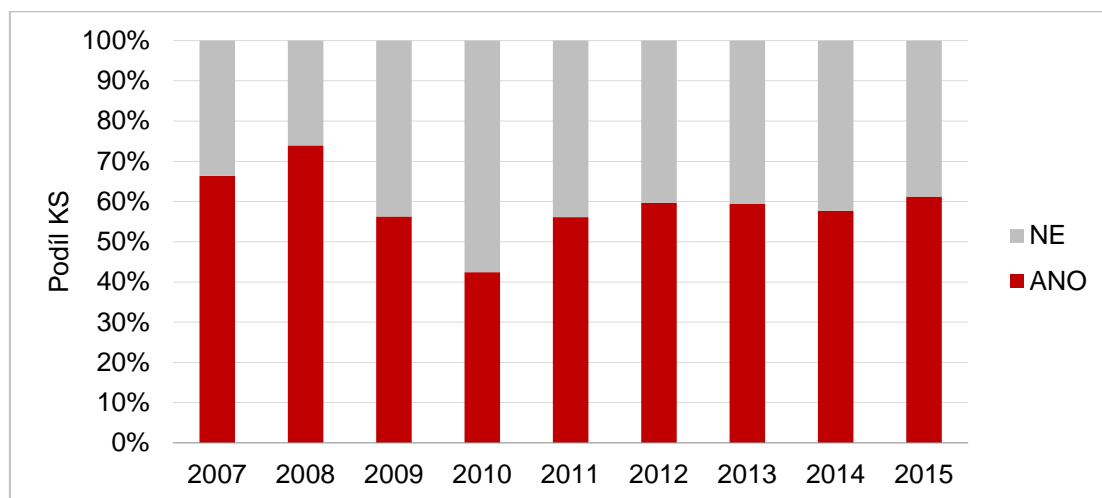
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy ve mzdové sféře zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývalo **61 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 17). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl ve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

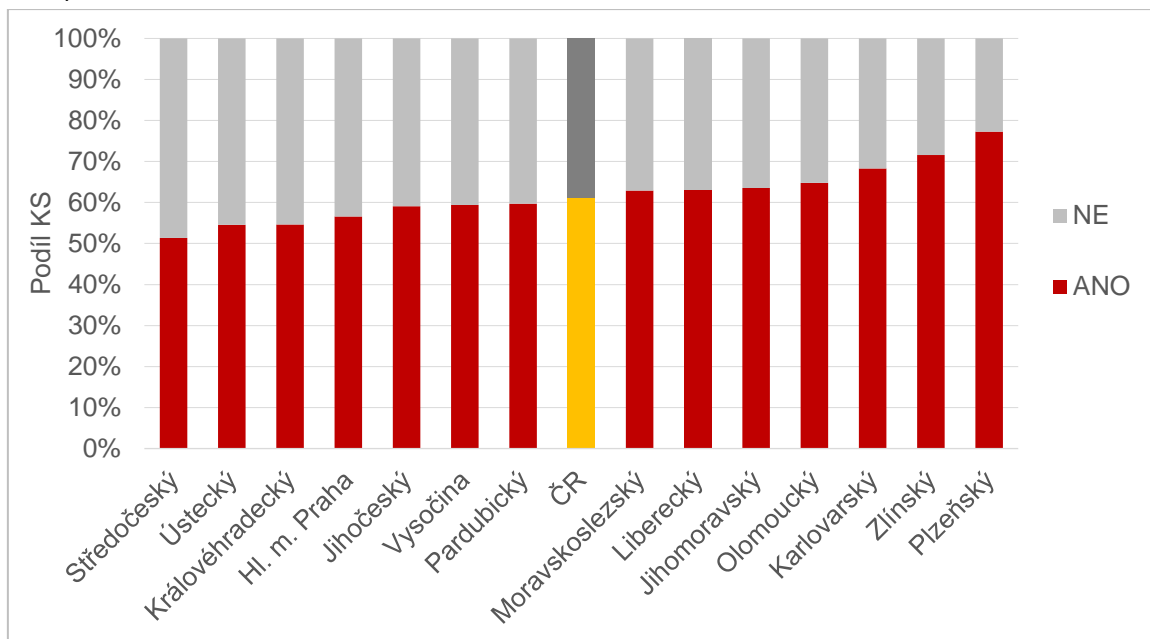


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

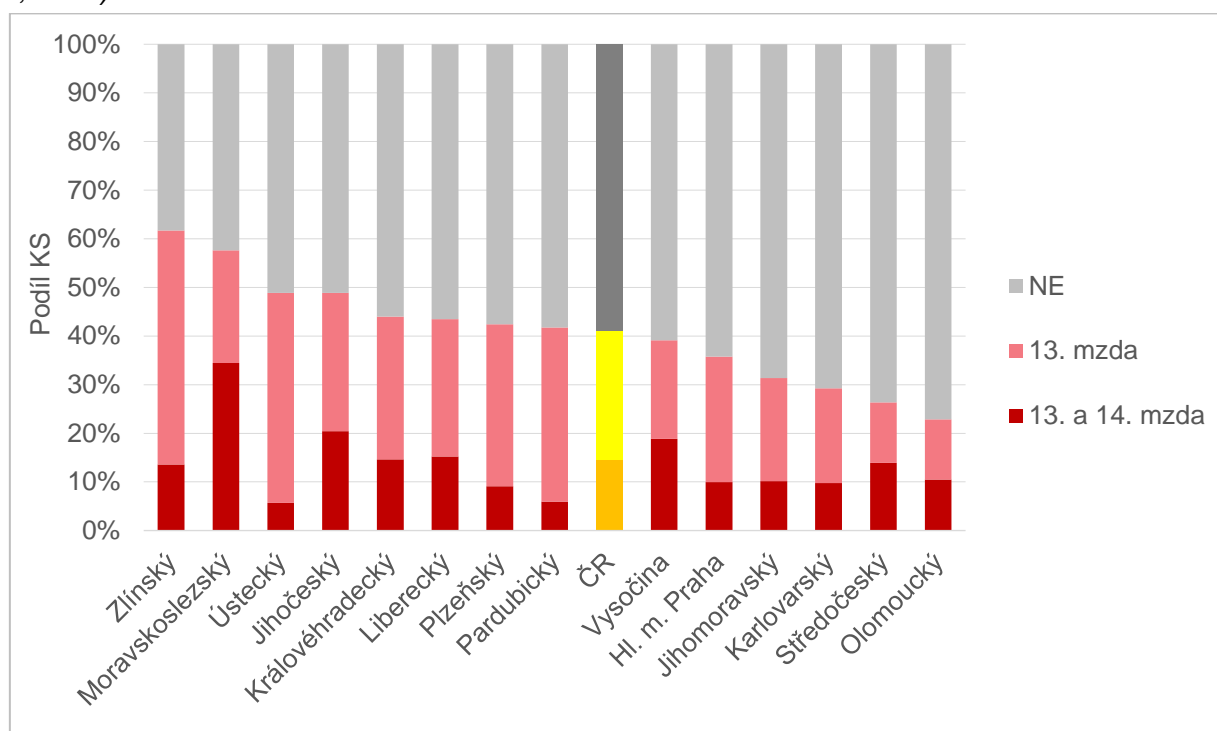


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

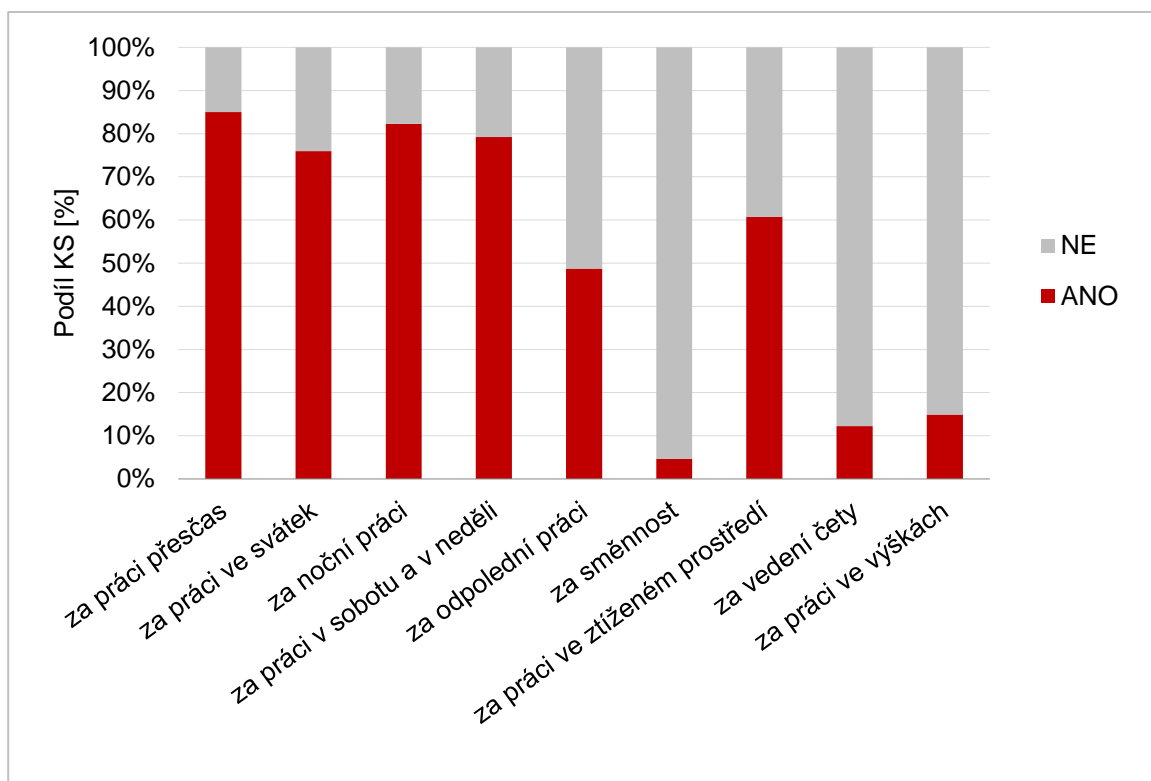


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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.

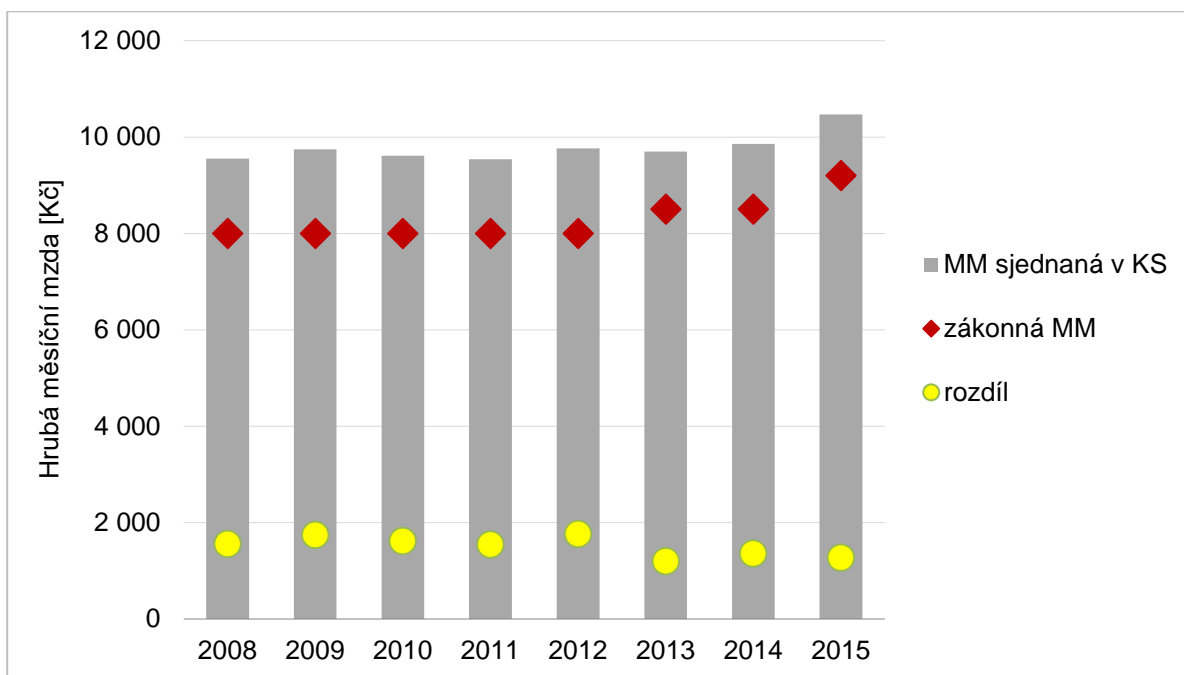
2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv

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)

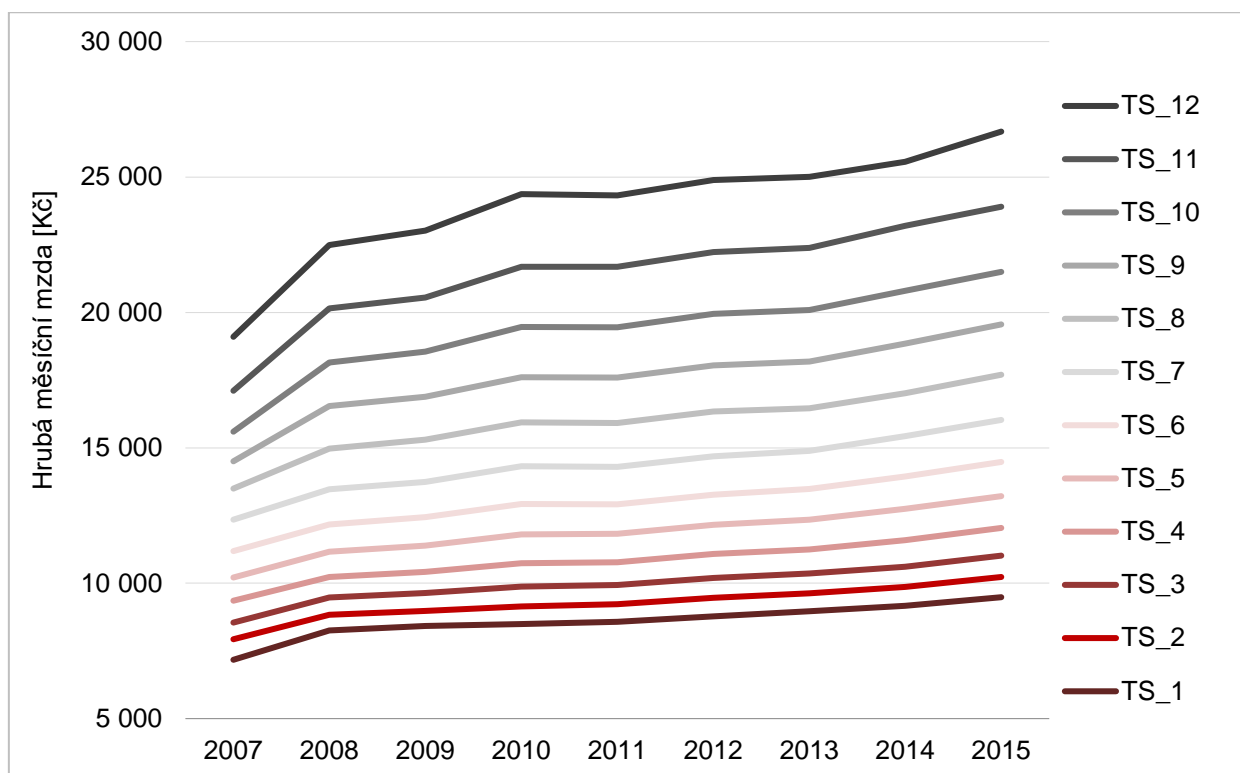


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

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

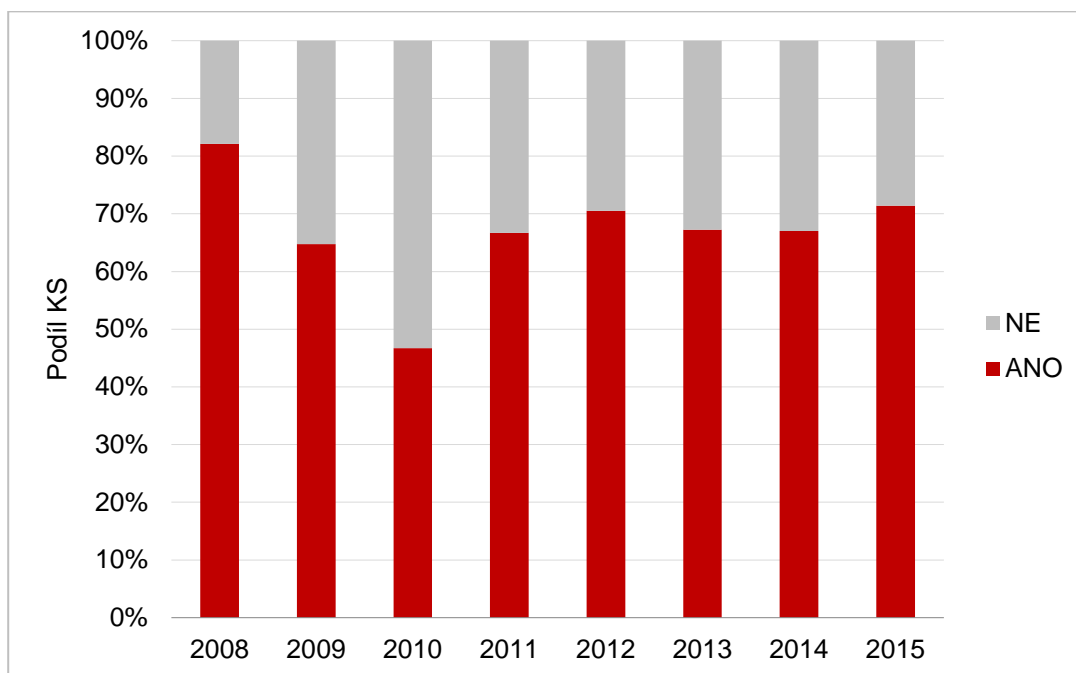
- zvýšení mzdových tarifů (33 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (27 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (12 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (10 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné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

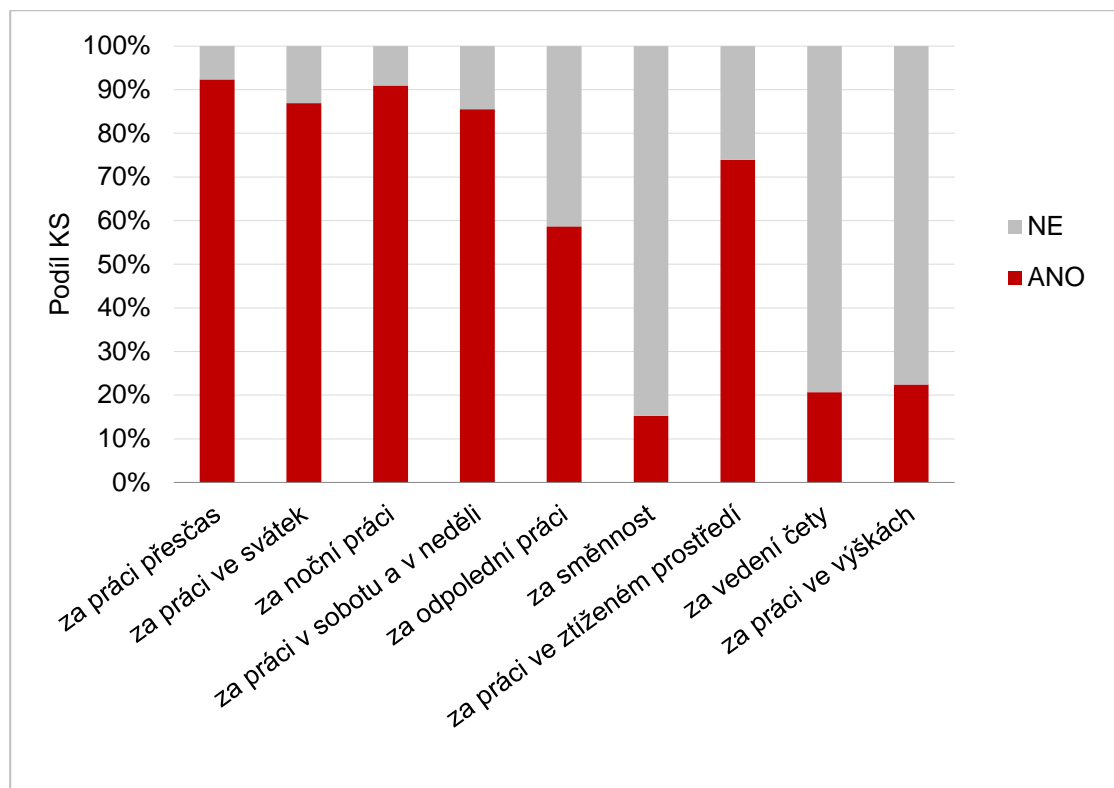


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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.

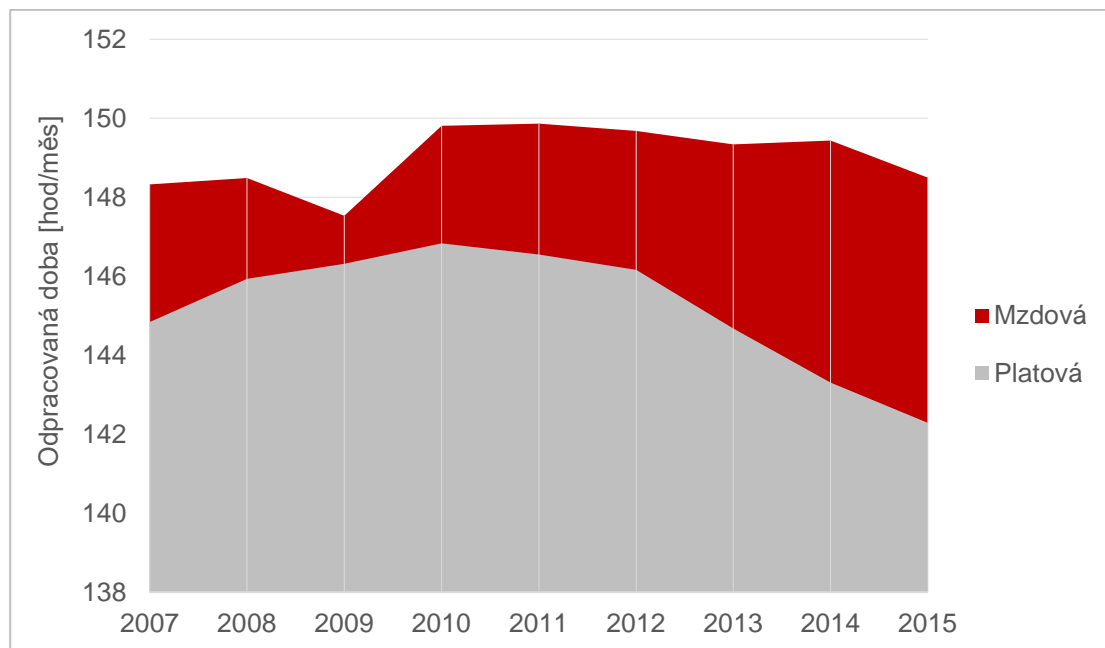
B. PRACOVNÍ DOBA

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.

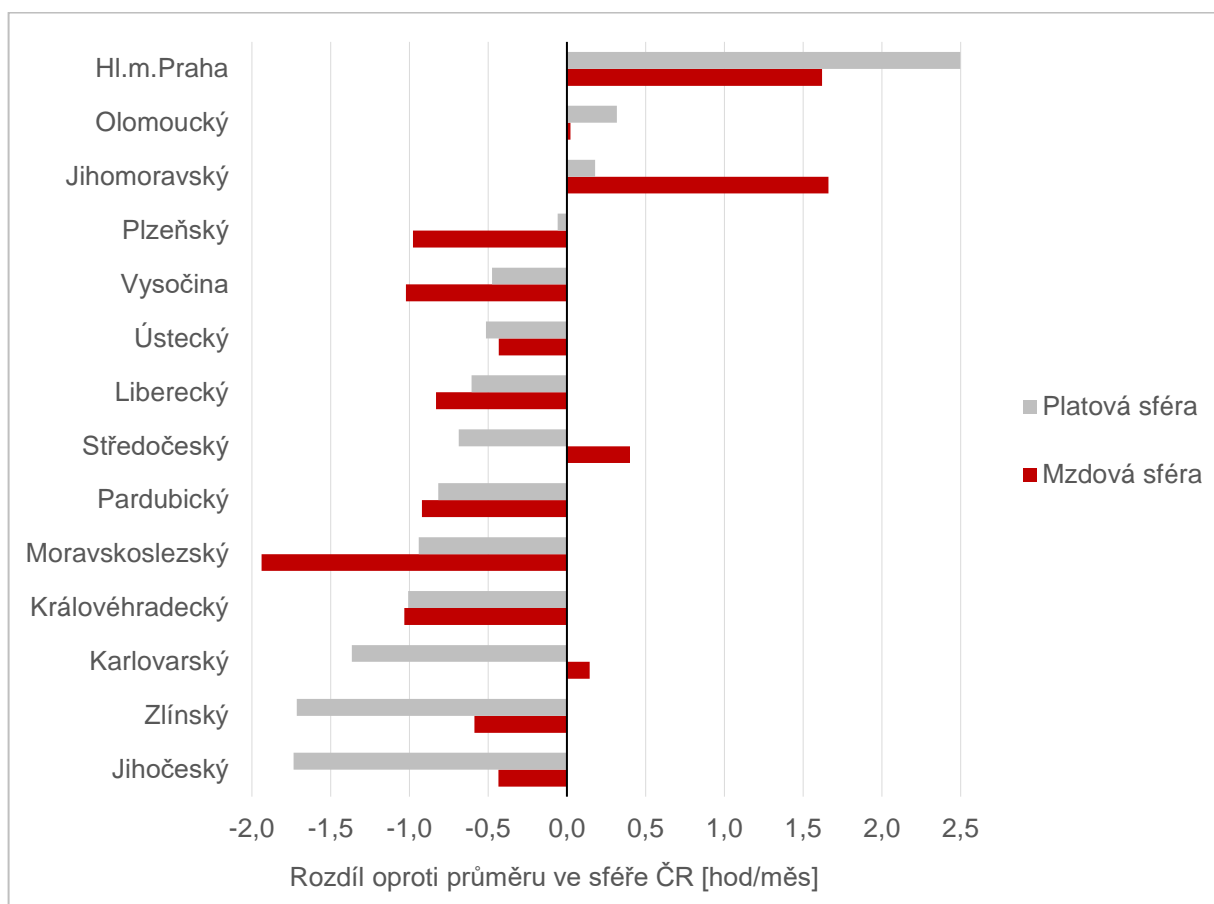
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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.

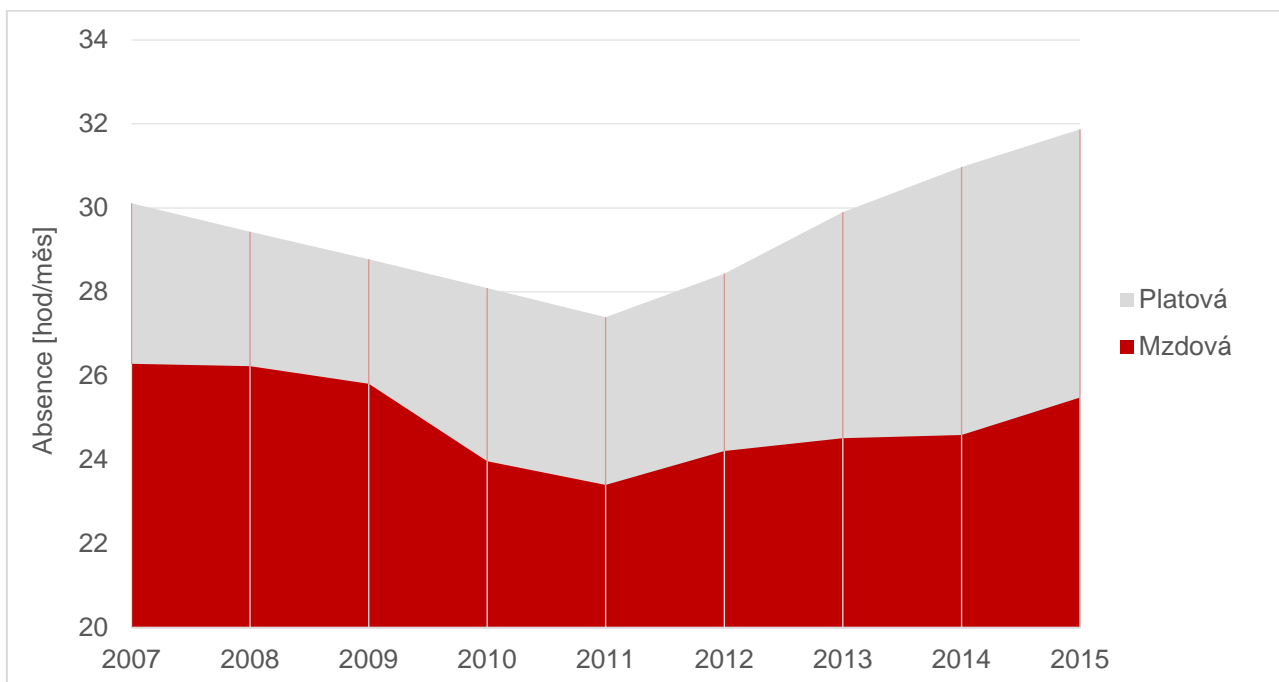
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



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)

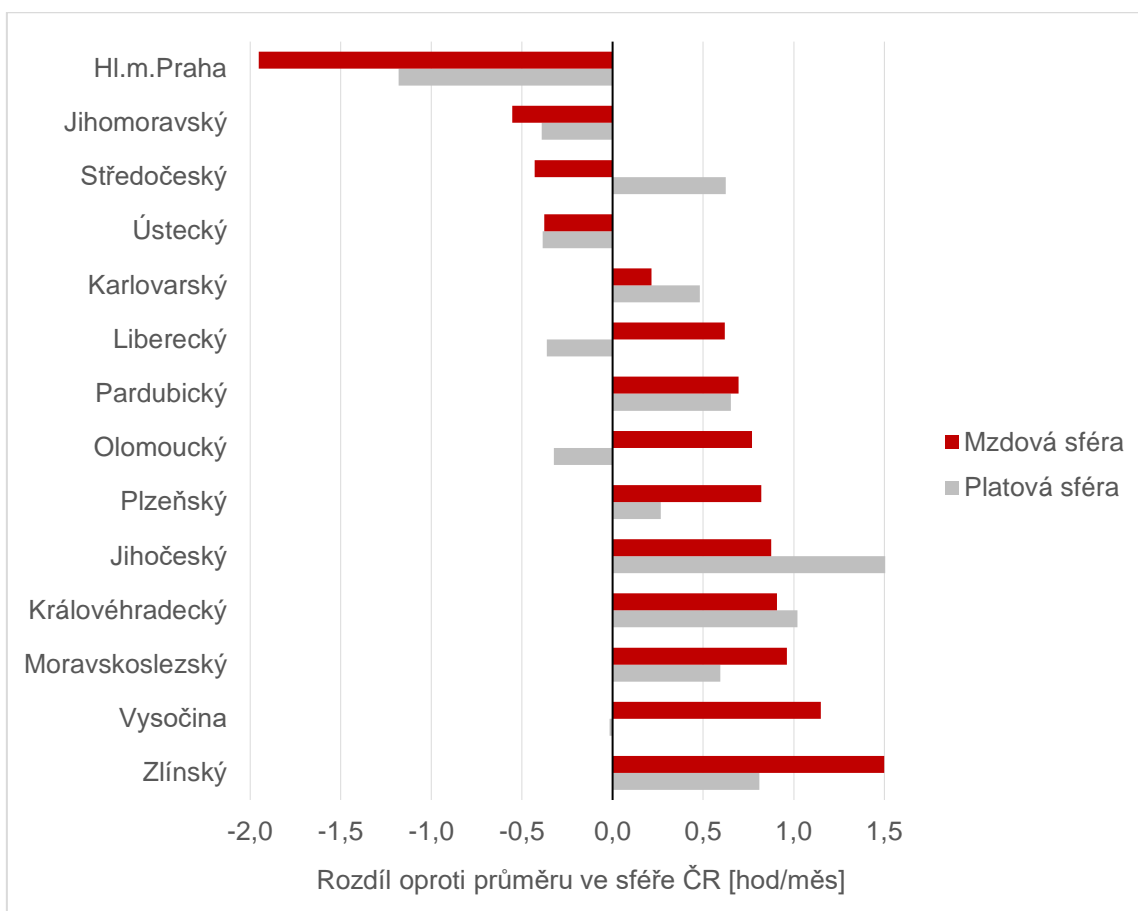


Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

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

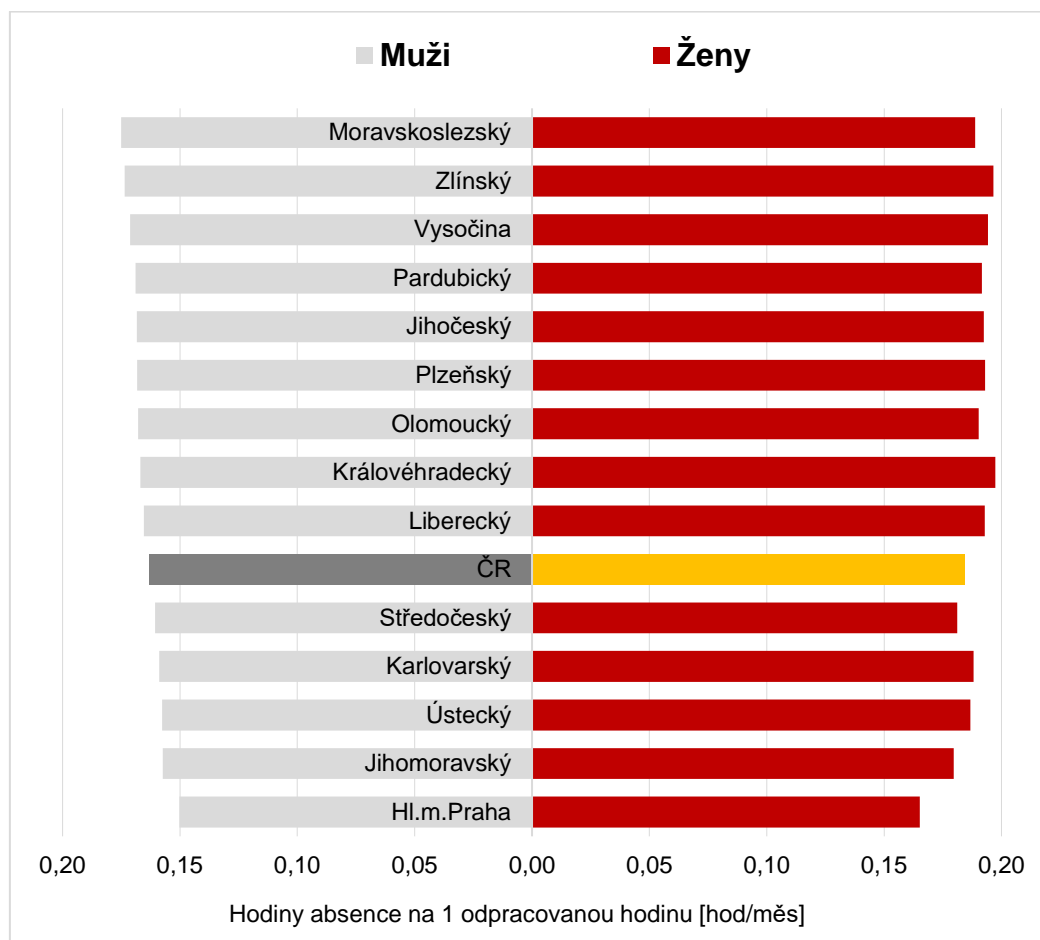
Odpracovaná doba i absence je v České republice ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnance přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

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)

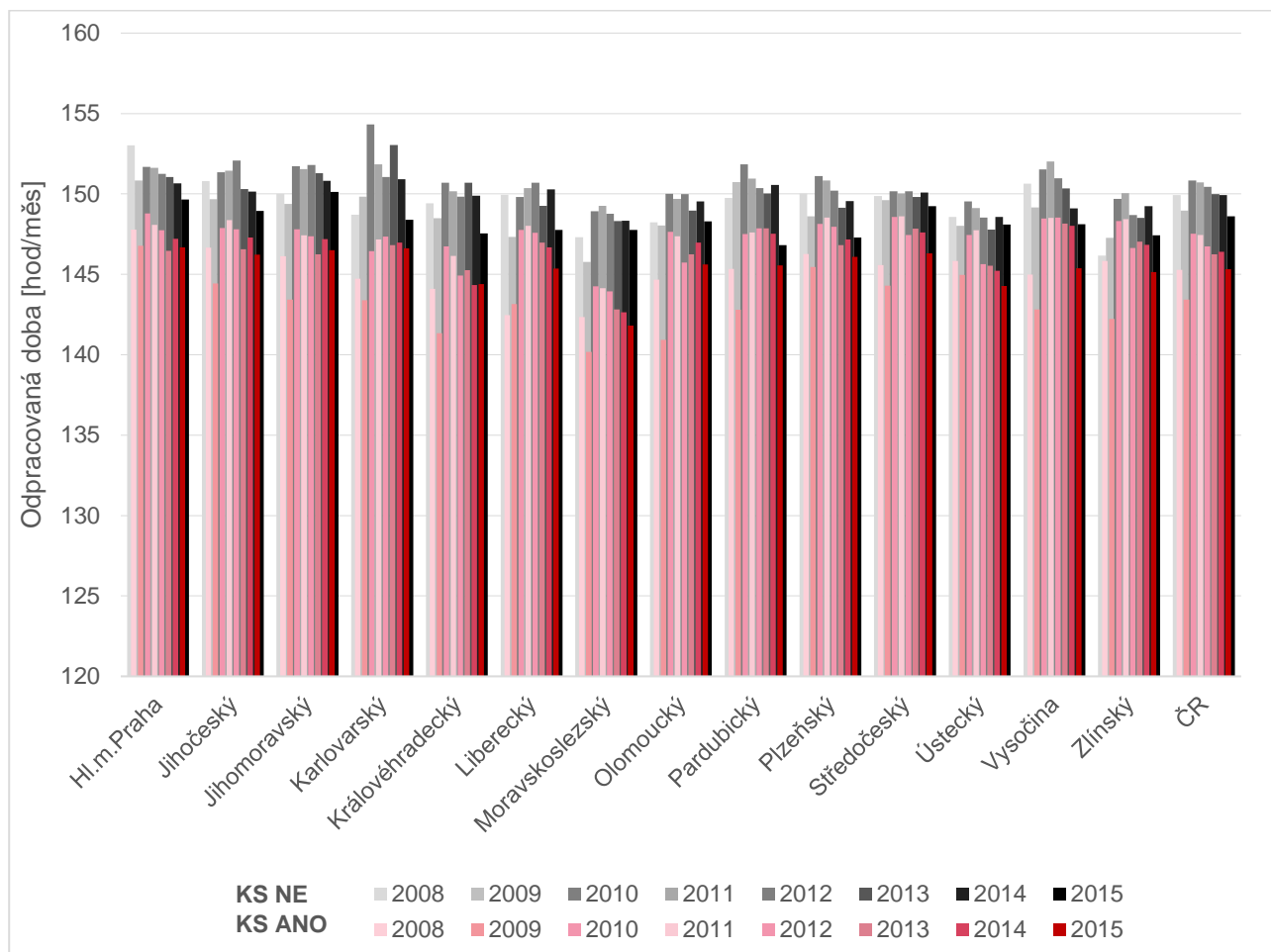


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)



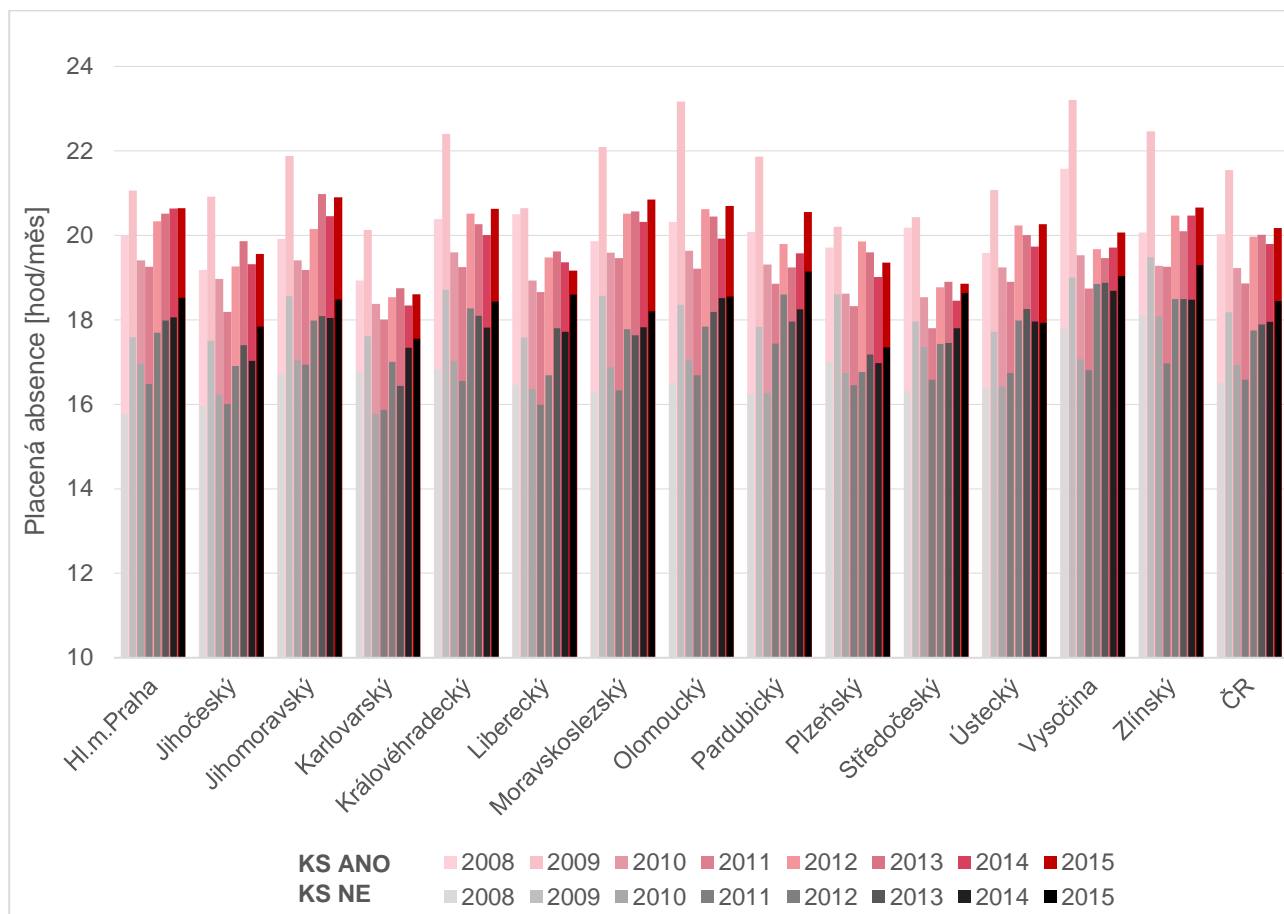
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)



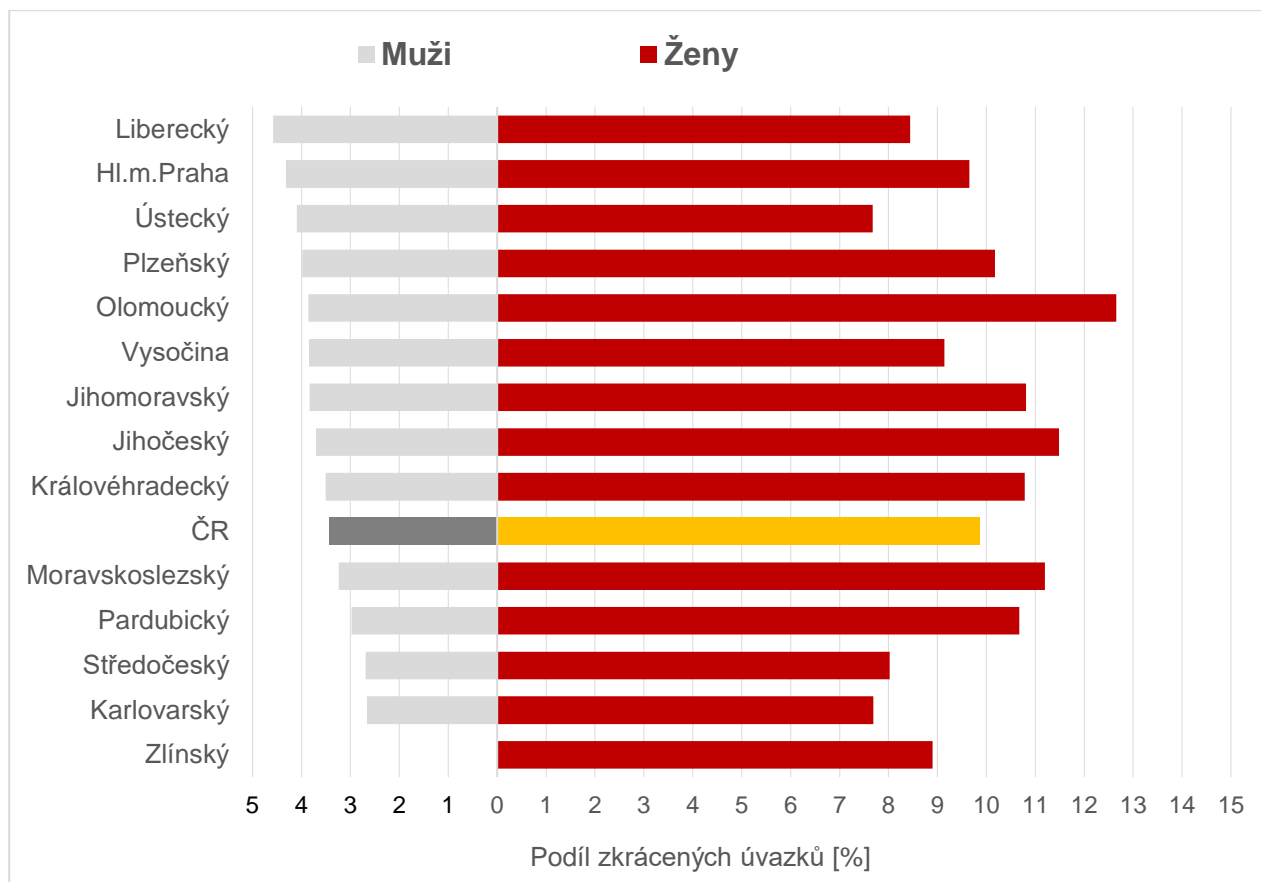
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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**.

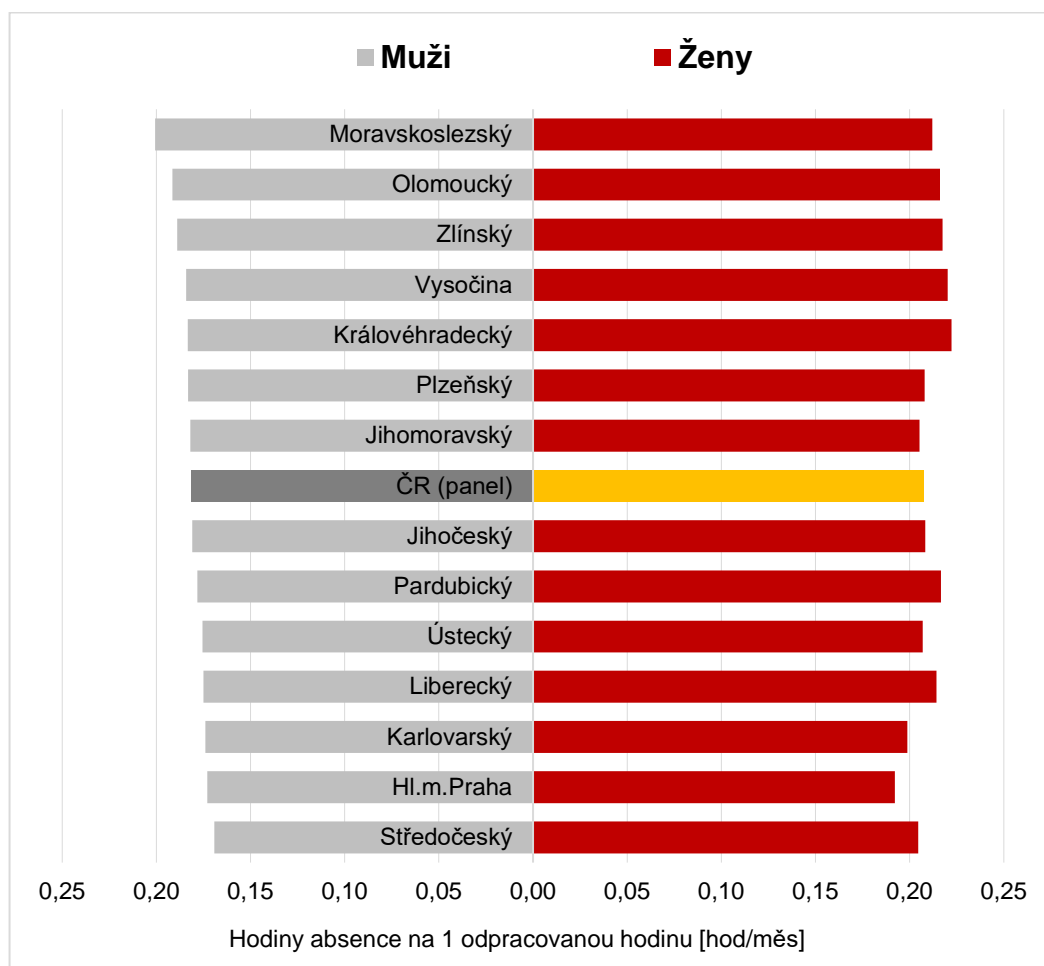
POHLAVÍ

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)

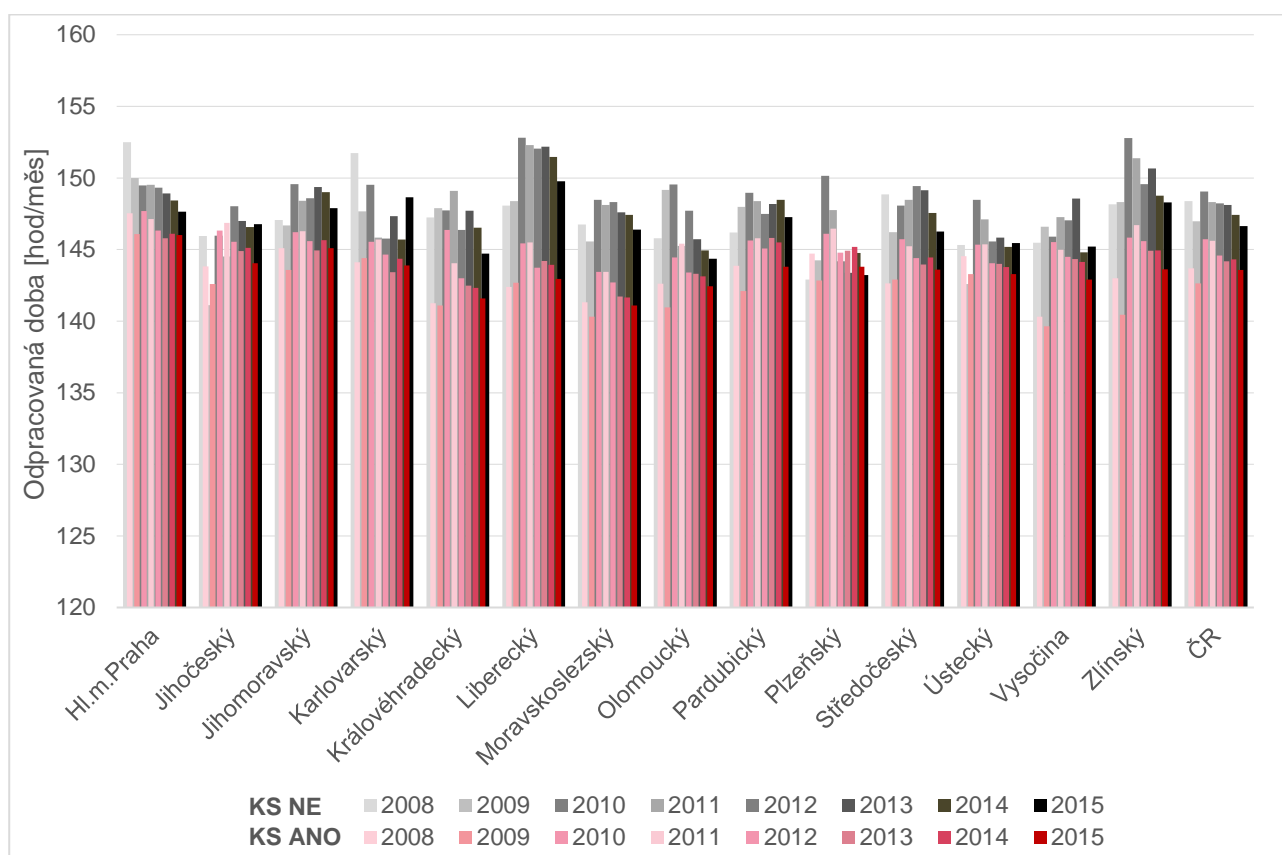


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)



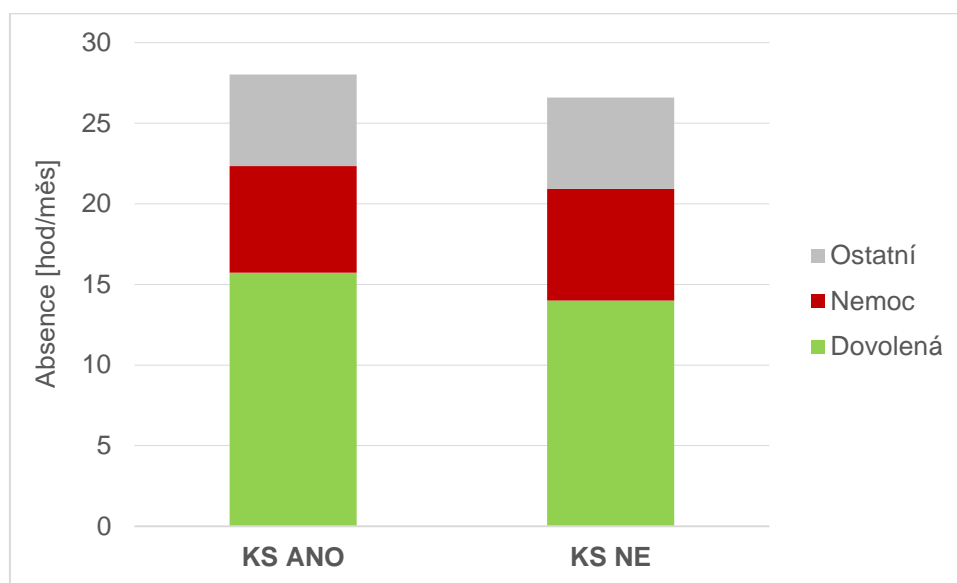
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)

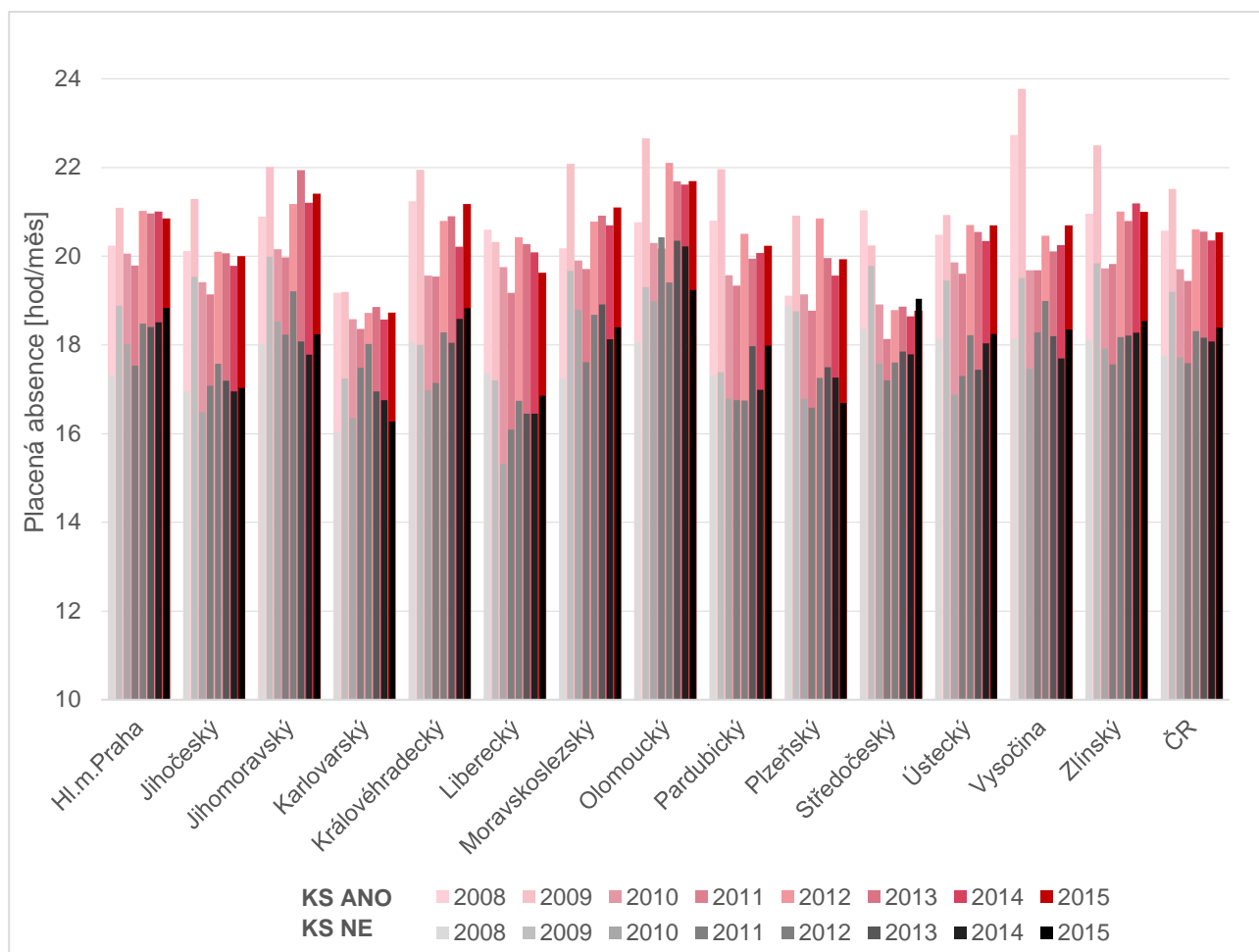


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)



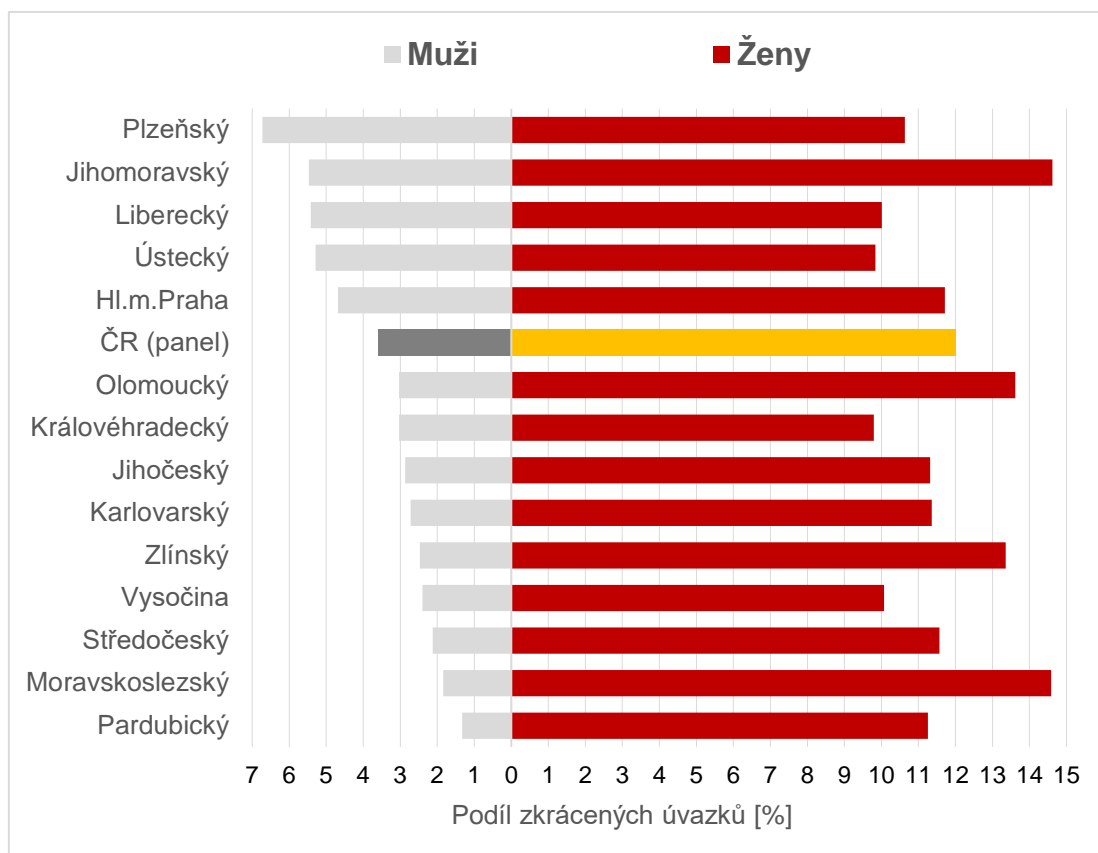
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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.

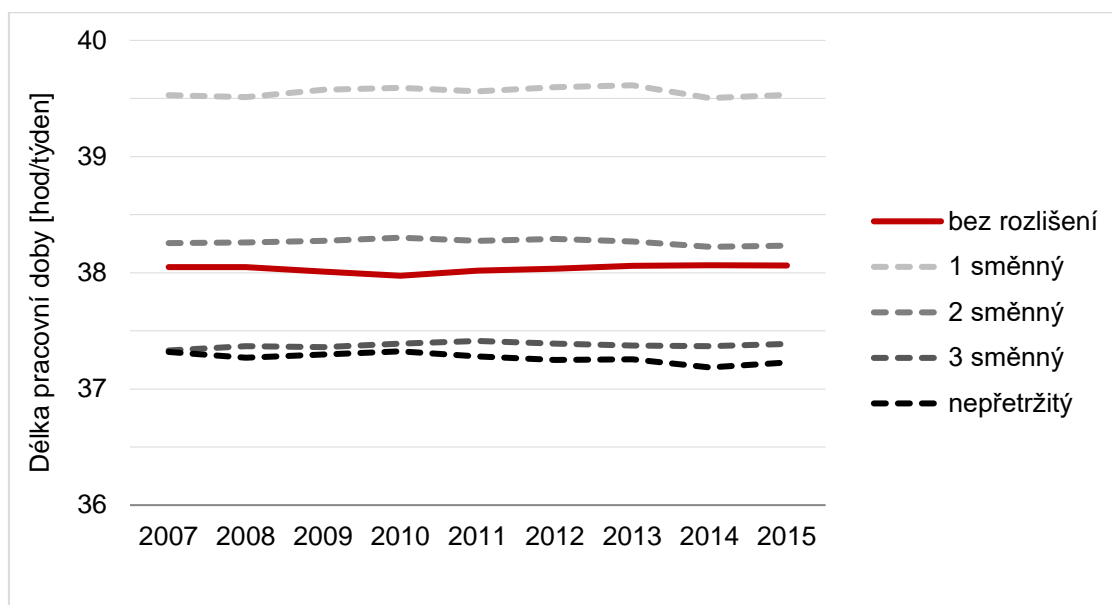
4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR

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).

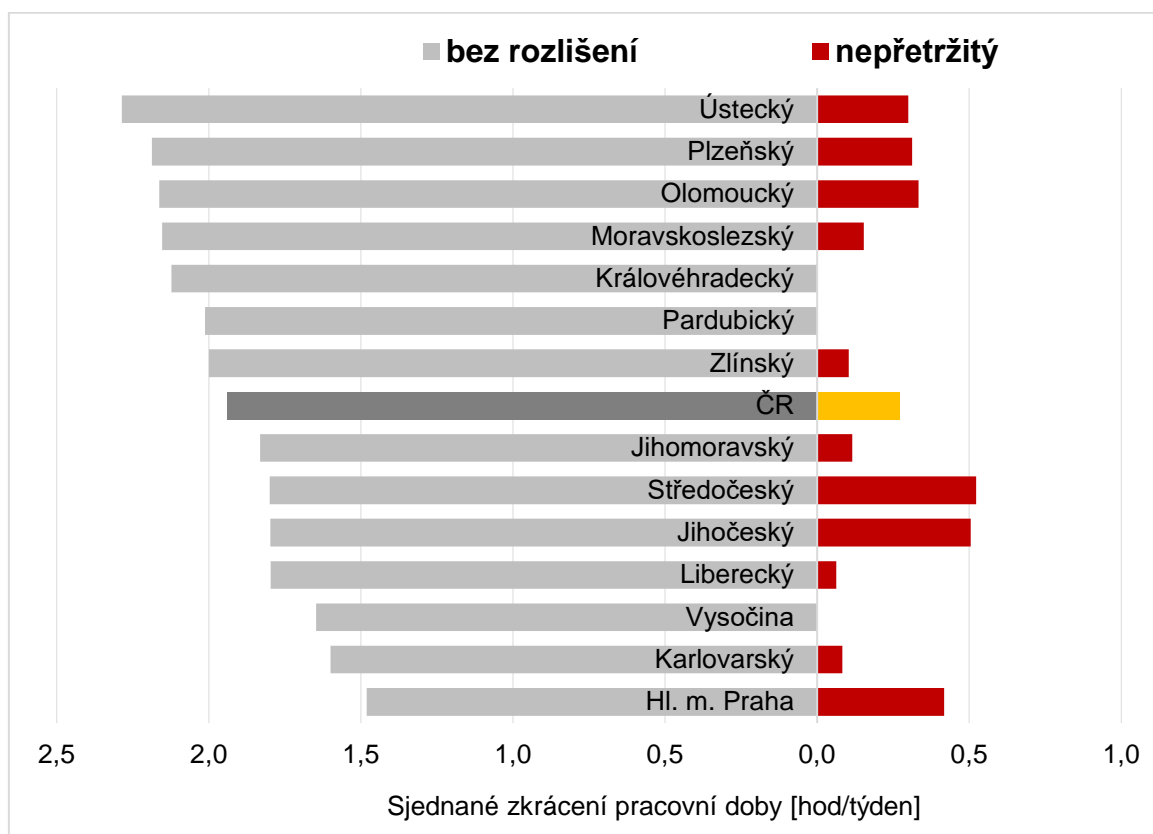
Rozdíly mezi kraji z hlediska délky sjednávávané pracovní doby ilustruje obrázek 40. **Nejkratší pracovní doba byla obecně bez rozlišení sjednávána v roce 2015 v Ústeckém kraji**, kde byla v průměru **o 2,3 hodiny kratší** než zákonný limit. **V nepřetržitém pracovním režimu byla nejkratší pracovní doba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

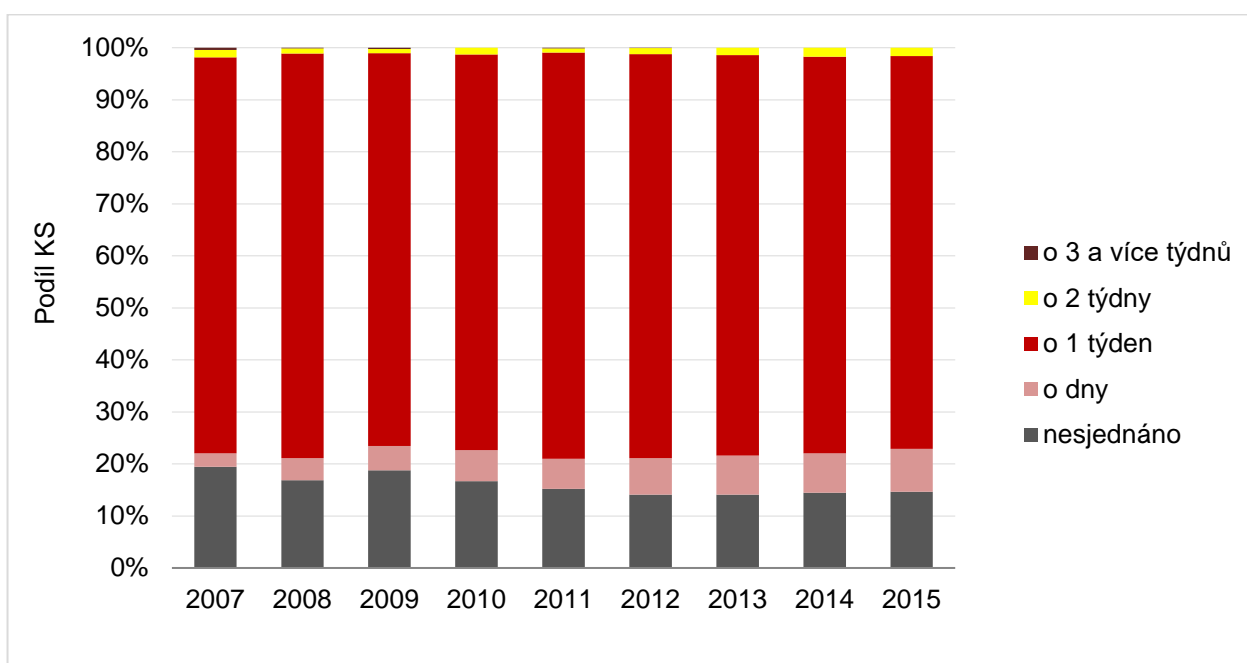
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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)

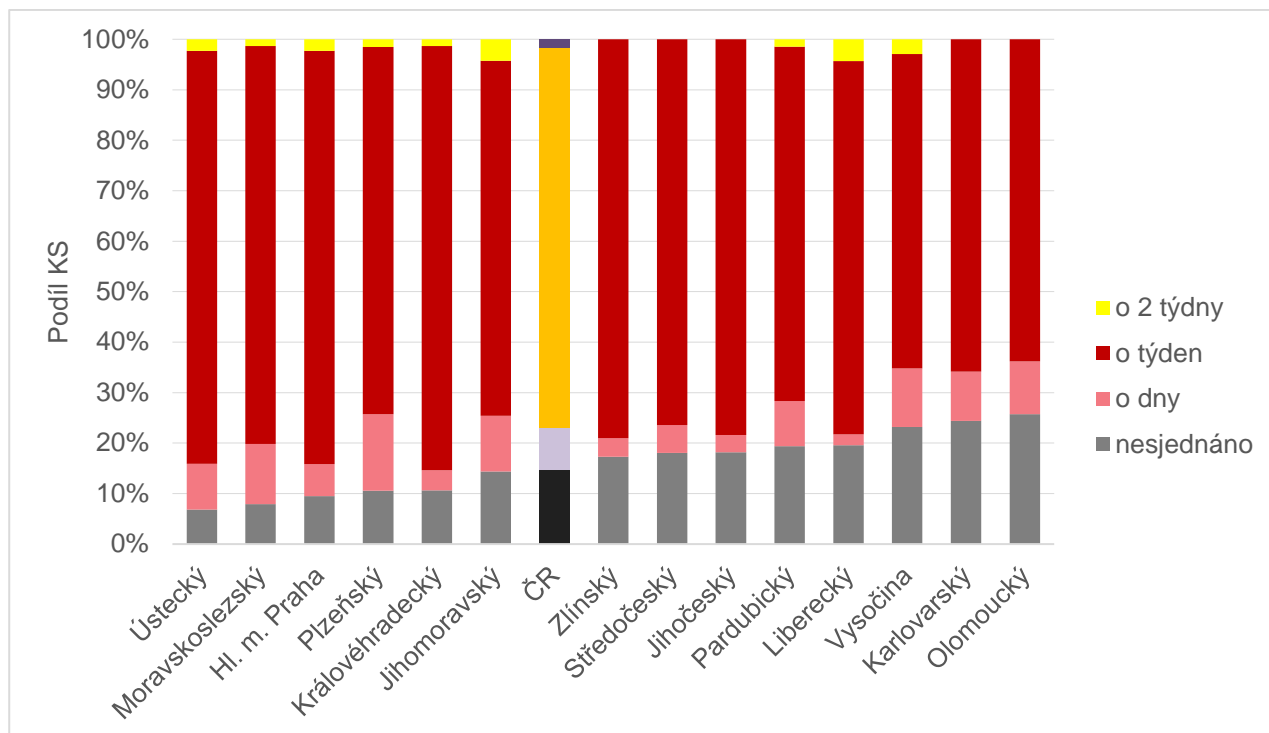


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

Situaci v jednotlivých krajích z hlediska sjednávání 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)



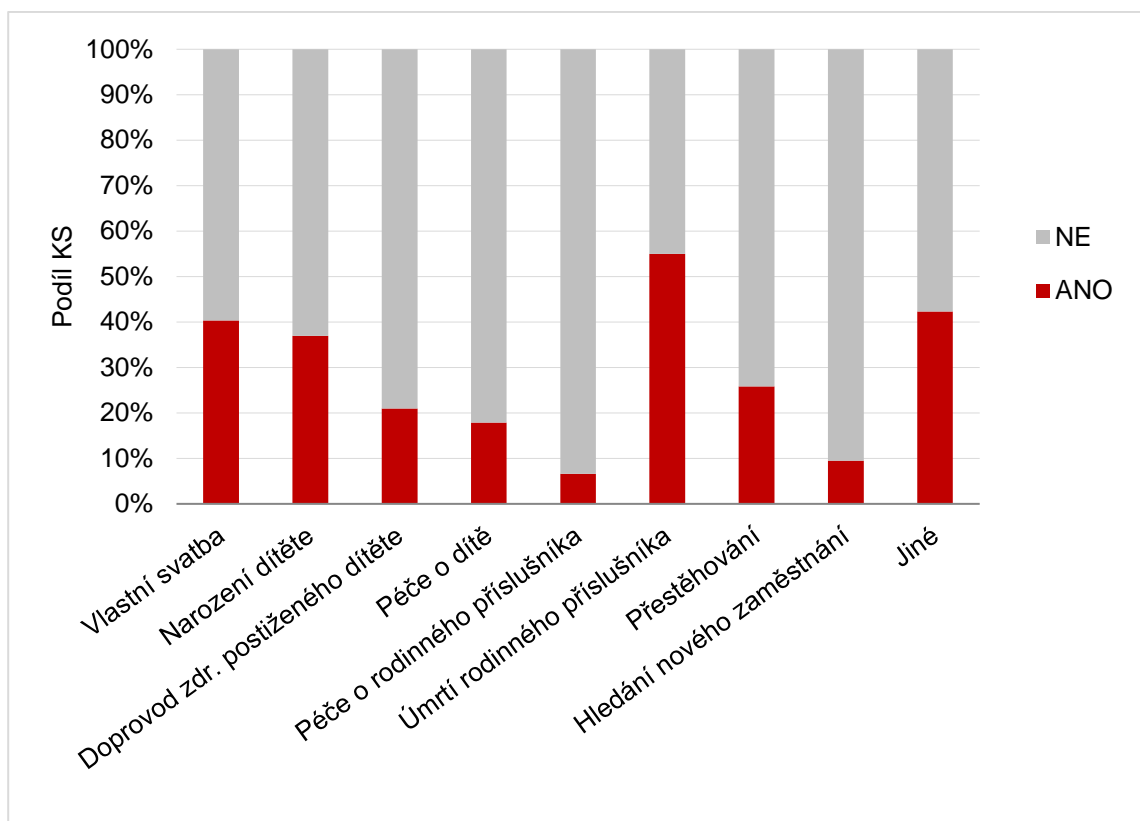
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)

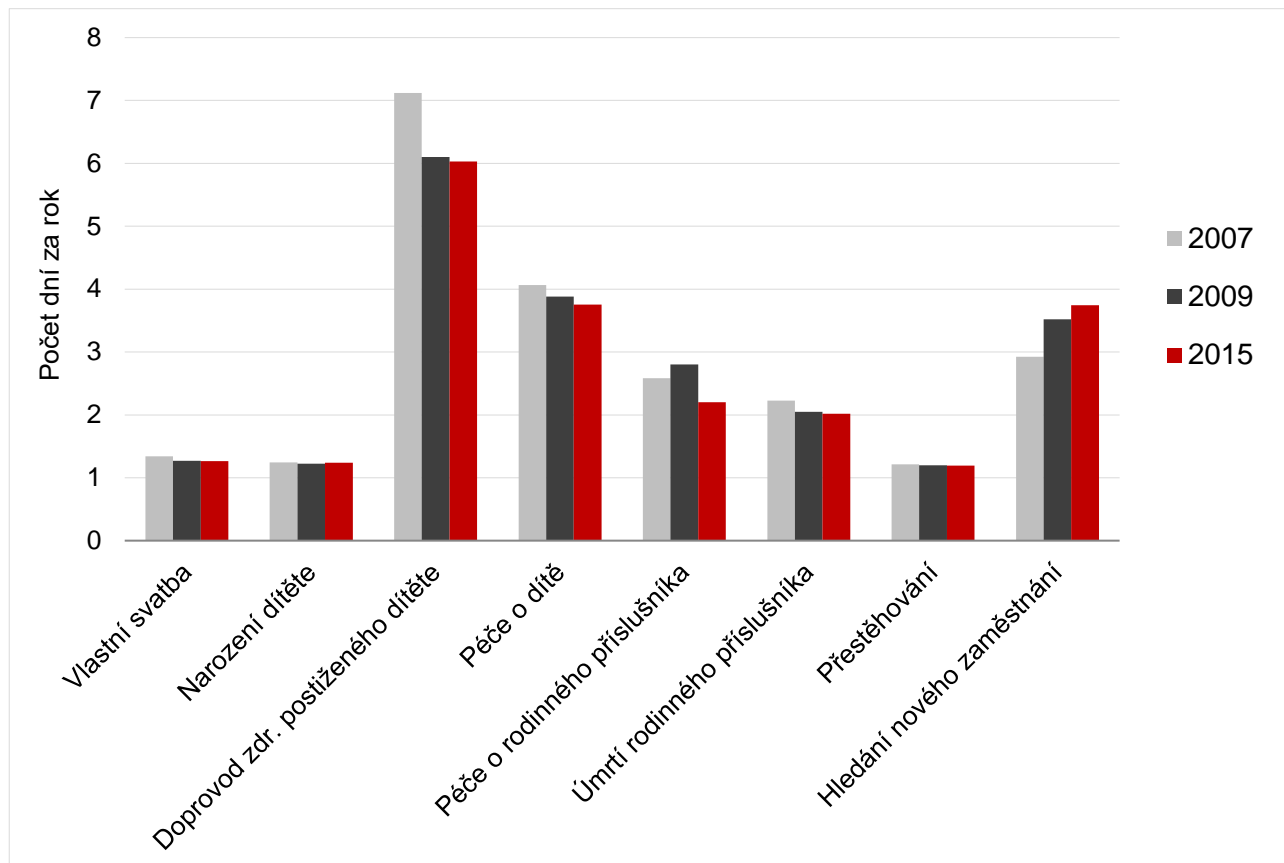


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

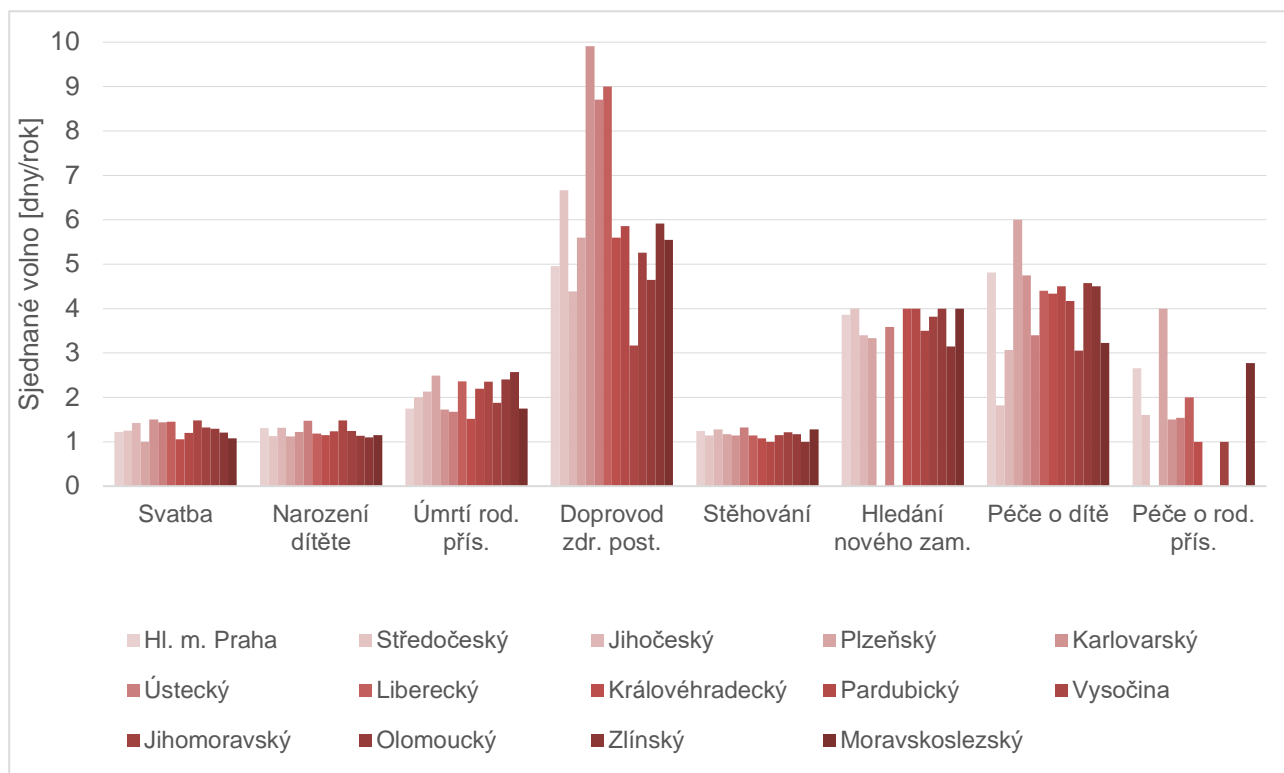


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

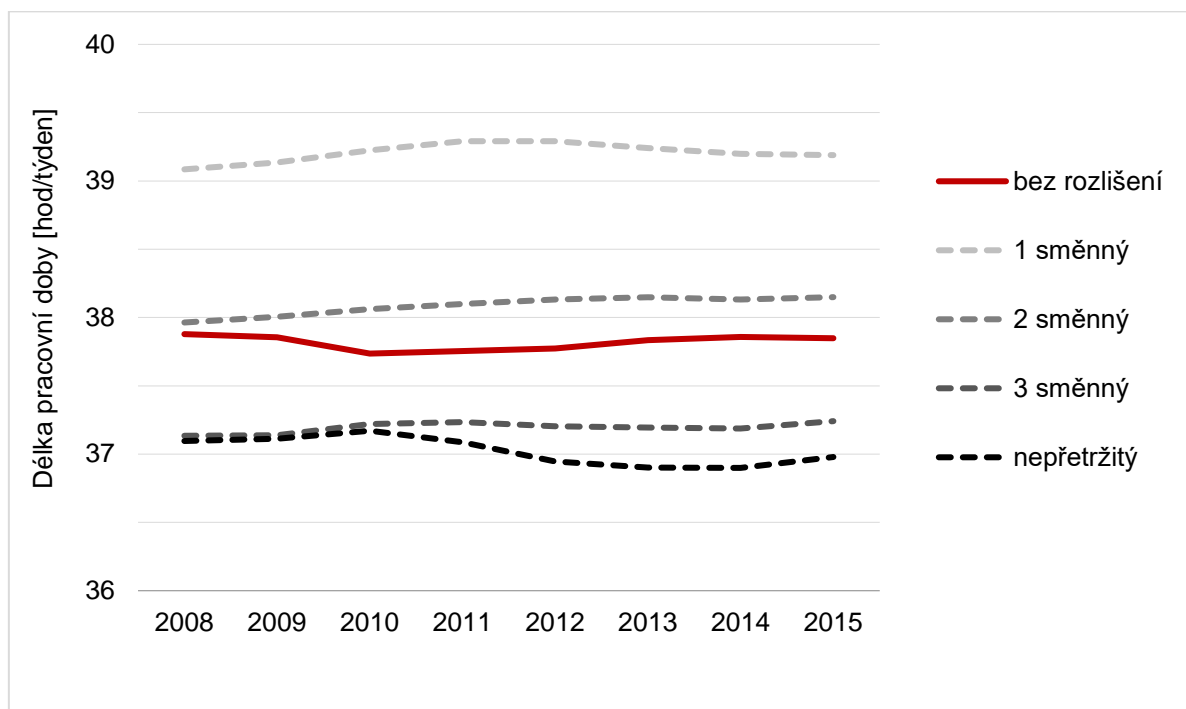
Výsledky kolektivního vyjednávání v rámci panelu kolektivních smluv obecně vykazují podobné trendy jako kolektivní vyjednávání v celé mzdové sféře.

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).

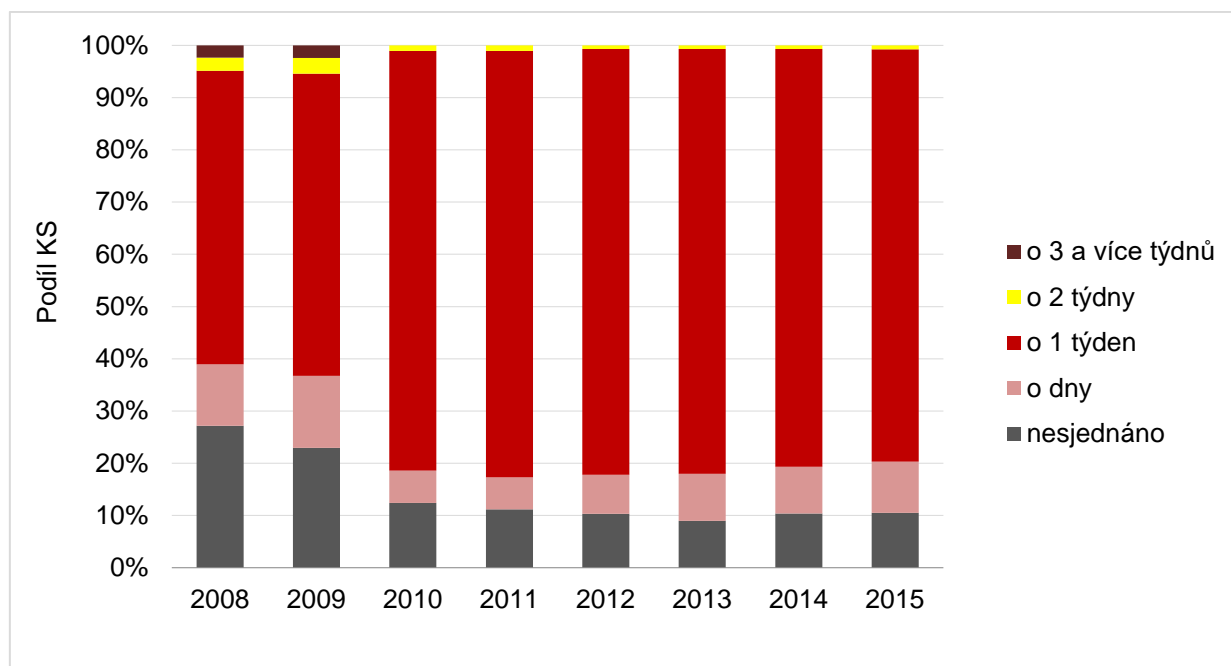
Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



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)



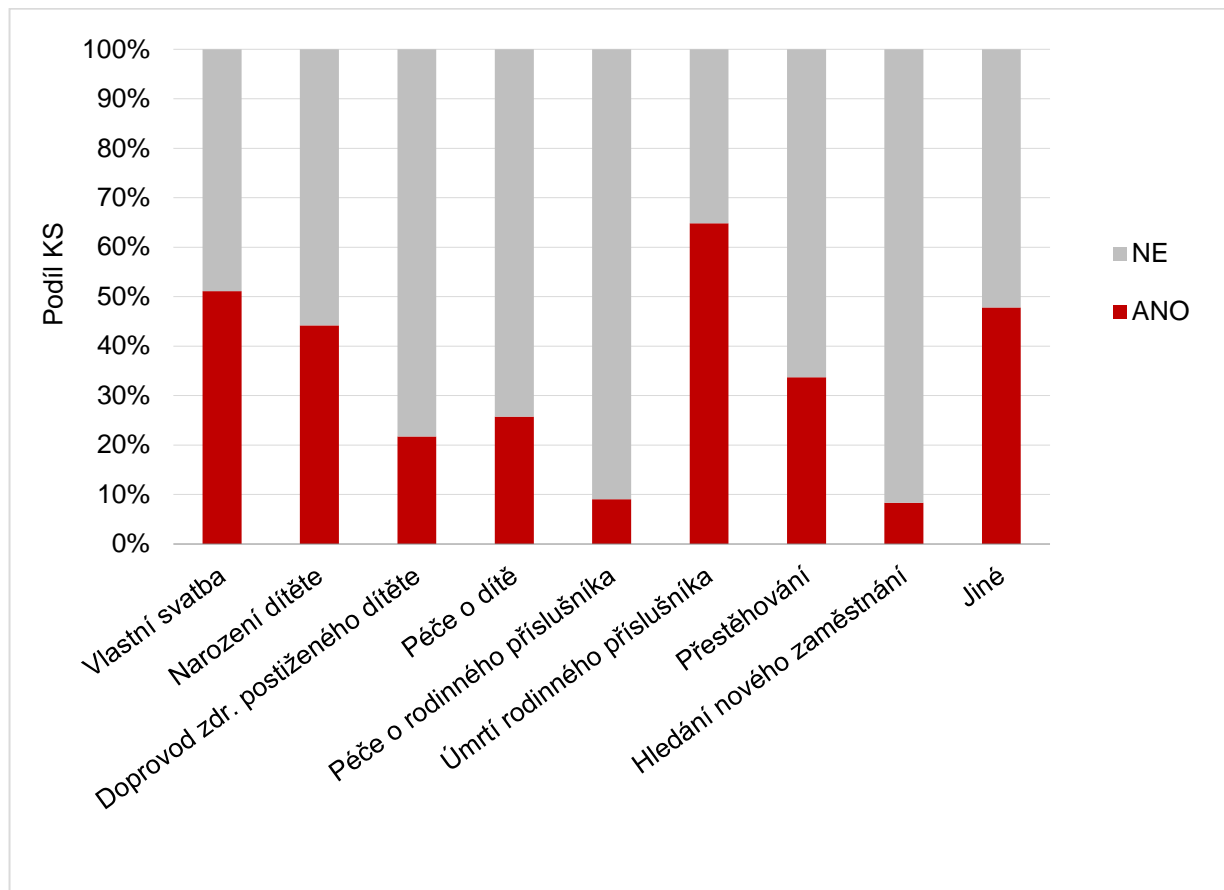
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

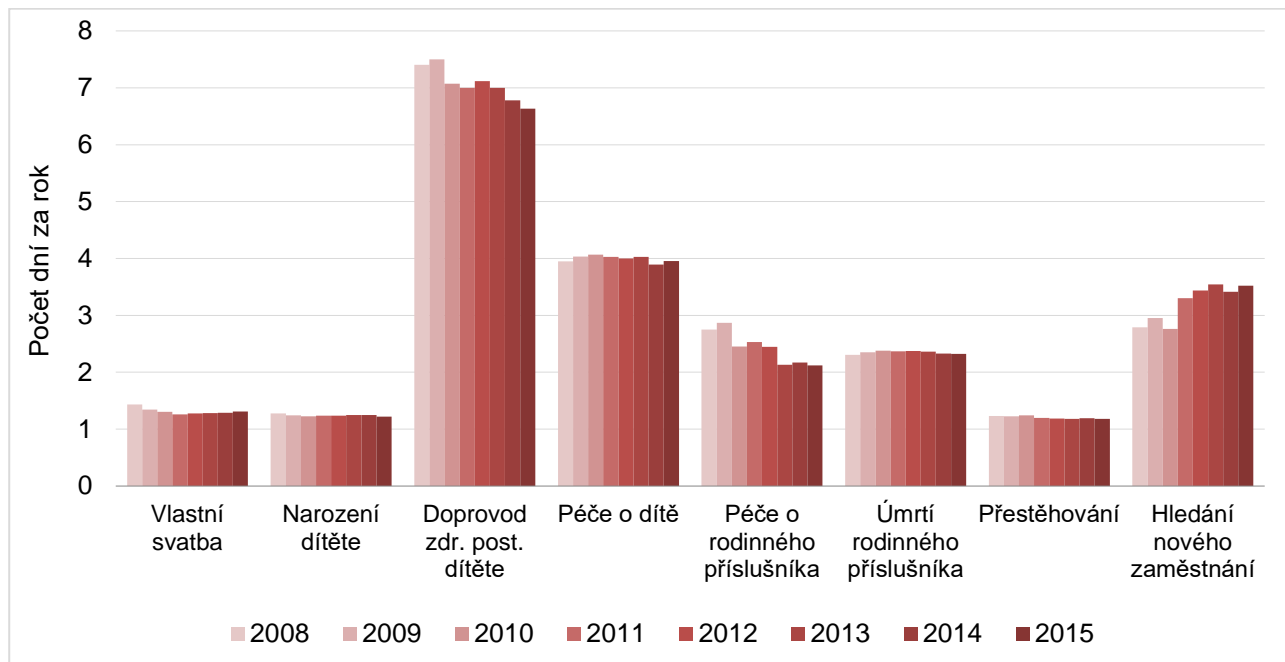


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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 |

