

# ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2023

Praha, říjen 2023



„Materiál byl realizován v rámci ustanovení § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.“

<b>MANAŽERSKÉ SHRUTÍ.....</b>	<b>5</b>
<b>1 VÝVOJ MEZD A PLATŮ.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy.....</b>	<b>7</b>
1.1.1 Charakteristika vývoje mezd v roce 2022 .....	8
1.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2023 .....	14
<b>1.2 Vývoj minimální mzdy .....</b>	<b>14</b>
<b>1.3 Minimální mzda v členských zemích EU.....</b>	<b>15</b>
<b>2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI.....</b>	<b>17</b>
<b>2.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni.....</b>	<b>17</b>
2.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně.....	17
2.1.2 Seznam KSVS pro rok 2023 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	18
2.1.3 Seznam KSVS pro rok 2023 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS.....	19
2.1.4 Účinnost KSVS.....	19
<b>2.2 Spolupráce smluvních stran.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS .....</b>	<b>20</b>
2.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2023 .....	20
2.3.2 Tarifní mzda a další složky mzdy sjednané v KSVS.....	24
<b>2.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS .....</b>	<b>27</b>
2.4.1 Pracovní doba a dovolená.....	27
2.4.2 Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru.....	28
2.4.3 Překážky v práci .....	29
<b>2.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS.....</b>	<b>30</b>
<b>2.6 Bezpečnost práce.....</b>	<b>30</b>
<b>2.7 Rozšiřování závaznosti KSVS.....</b>	<b>31</b>
2.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS.....	31
<b>3 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách .....</b>	<b>33</b>
3.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření.....	33
3.1.2 Využívání počítačového programu IPP .....	34
<b>3.2 Spolupráce smluvních stran.....</b>	<b>35</b>
3.2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací .....	35
3.2.2 Pluralita odborových organizací.....	36

<b>3.3</b>	<b>Odměňování zaměstnanců .....</b>	<b>37</b>
3.3.1	Formy odměňování sjednané v PKS .....	37
3.3.2	Mzdový vývoj sjednaný v PKS .....	37
3.3.3	Tarifní mzdy a jejich úroveň .....	39
3.3.4	Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd .....	40
3.3.5	Minimální mzda sjednaná v PKS .....	41
3.3.6	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy .....	41
<b>3.4</b>	<b>Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu</b>	<b>44</b>
<b>3.5</b>	<b>Pracovní podmínky sjednané v PKS .....</b>	<b>46</b>
3.5.1	Délka pracovní doby.....	46
3.5.2	Uplatňování konta pracovní doby.....	47
3.5.3	Zvýšení nároku na dovolenou.....	48
3.5.4	Odstupné.....	48
3.5.5	Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sladňování profesního a rodinného života .....	50
3.5.6	Agenturní zaměstnávání .....	50
3.5.7	Překážky v práci .....	50
<b>3.6</b>	<b>Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS .....</b>	<b>51</b>
3.6.1	Ubytování a doprava zaměstnanců .....	52
3.6.2	Stravování zaměstnanců .....	52
3.6.3	Penzijní a životní pojištění .....	53
3.6.4	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.....	53
<b>3.7</b>	<b>Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě.....</b>	<b>54</b>
3.7.1	Spolupráce smluvních stran.....	54
3.7.2	Pluralita odborových organizací.....	55
3.7.3	Platy zaměstnanců .....	55
3.7.4	Pracovní a sociální podmínky.....	57
<b>3.8</b>	<b>Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích.....</b>	<b>59</b>
3.8.1	Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů.....	59
3.8.2	Tvorba sociálního fondu.....	59
<b>4</b>	<b>KLÍČOVÉ ÚDAJE V ČLĚNĚNÍ DLE JEDNOTLIVÝCH OS.....</b>	<b>62</b>
<b>4.1</b>	<b>Odměňování zaměstnanců .....</b>	<b>62</b>
<b>4.2</b>	<b>Oblast zaměstnanosti.....</b>	<b>63</b>
<b>4.3</b>	<b>Oblast penzijního připojištění .....</b>	<b>67</b>
<b>4.4</b>	<b>Oblast BOZP .....</b>	<b>68</b>

<b>5</b>	<b>VÝSLEDKY PRŮZKUMU MEZI ZAMĚSTNAVATELI O POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITECH.....</b>	<b>69</b>
<b>6</b>	<b>PŘÍLOHY A TABULKY.....</b>	<b>75</b>

# Kolektivní smlouvy vyššího stupně

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ  
DÍKY ČMKOS



PRO ROK 2023  
BYLO V PŮSOBNOSTI ČMKOS UZAVŘENO  
17 KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ



## MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2023



RŮST MEZD JE V KSVS V PODNIKATELSKÉ SFĚŘE SJEDNÁN NÁSLEDUJÍCÍM ZPŮSOBEM

3 KSVS



Ve třech KSVS je sjednán konkrétní meziroční růst **průměrné nominální mzdy**, a to v rozmezí **5 až 7 %**.

7 KSVS



V sedmi KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd**, a to v rozmezí **7,5 až 10 %**.

2 KSVS



Ve dvou KSVS je dohodnuto zvýšení **průměrné reálné mzdy**, a to v rozmezí **1 až 4 %**.

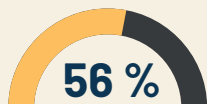
4 KSVS



Ve čtyřech KSVS bylo dohodnuto, že **nárůst mezd** bude **odpovídat inflaci**.



## SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

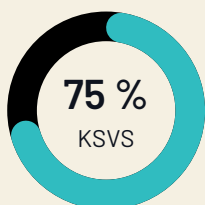


Vyšší kolektivní smlouvy se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací, což je dlouhodobě upraveno v cca 60 % KSVS.

Úprava bližších podmínek postupu při **informování odborové organizace** je v roce 2023 obsažena v **56 % KSVS**.

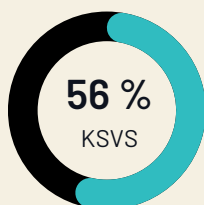


## BENEFITY A PRACOVNÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ V ROCE 2023



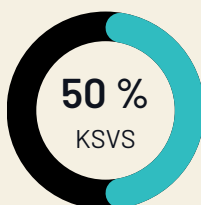
### PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

sjednává 75 % resp. 12 KSVS.  
Z toho ve 4 KSVS je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem, tj. 55 % ceny hlavního jídla.



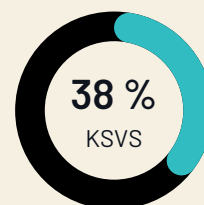
### DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednána v 56 % resp. 9 KSVS. Z toho 8 KSVS sjednává 5 týdnů dovolené a 1 KSVS dokonce 6 týdnů dovolené.



### PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 50 % resp. 8 KSVS. Z toho 4 KSVS sjednávají konkrétní výši příspěvku, která se pohybuje od 200 do 900 Kč měsíčně.



### ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY NA 37,5 hod. týdně

je sjednáno ve 38 % resp. 6 KSVS.

# Podnikové kolektivní smlouvy

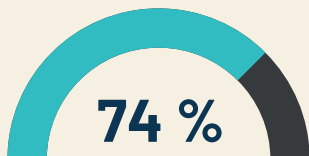
NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ DÍKY ODBORŮM  
V PODNIKATELSKÉ SFĚŘE ČR



V ROCE 2023 BYLO V RÁMCI ŠETŘENÍ  
INFORMACE O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH (IPP)  
ANALYZOVÁNO 1 298 PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV  
Z PODNIKATELSKÉ SFĚRY ČR



## MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2023



V ROCE 2023 JE RŮST  
MEZD SOUČÁSTÍ  
74,1 % PKS



### NEJČASTĚJŠÍ FORMY DOHODY O MZDOVÉM RŮSTU

49,5 %



V polovině PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení mzdových tarifů**, a to v průměrné výši **7,1 %**.

19,5 %



V pětině PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení průměrné nominální mzdy**, a to v průměrné výši **6,1 %**.

11,6 %



V necelých 12 % PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků**.

7,8 %



V téměř 8 % PKS je sjednán mzdový nárůst formou **udržení reálné mzdy**.



## PKS POZITIVNĚ OVLIVŇUJÍ VÝDĚLKOVOU ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ

KS ANO 41 350 Kč

KS NE 33 531 Kč

### ŽENY

KS ANO 38 312 Kč

KS NE 31 445 Kč

Z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV) vyplývá, že medián hrubé měsíční **mzdy** zaměstnanců v podnicích s uzavřenou **kolektivní smlouvou** je dlouhodobě **vyšší** než u zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy.

Tato **skutečnost platí** také v členění **podle pohlaví**.

**+ 7 819 Kč**

V ROCE 2022 BYL MEDIÁN MEZD  
V PODNICÍCH S KS O 23 % VYŠŠÍ  
NEŽ V PODNICÍCH BEZ KS

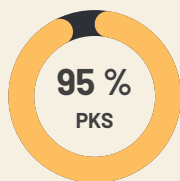
**+ 6 867 Kč**

V ROCE 2022 BYL MEDIÁN MEZD  
ŽEN V PODNICÍCH S KS O 22 %  
VYŠŠÍ NEŽ V PODNICÍCH BEZ KS



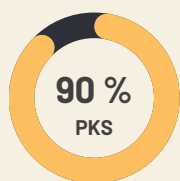
## BENEFITY A PRACOVNÍ PODMÍNKY V LETECH 2019 AŽ 2023

### PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ



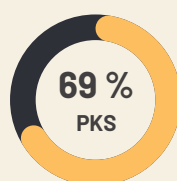
je dlouhodobě sjednán ve většině PKS.  
Průměrná výše příspěvku na jedno jídlo se zvýšila z 62 Kč v roce 2022 na 76 Kč v roce 2023.

### DOVOLENÁ NAVÍC



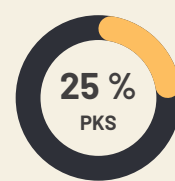
je v posledních letech sjednána v téměř 90 % PKS. Většina PKS (78 %) využívá možnosti prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden, tj. 5 týdnů dovolené.

### PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ



dlouhodobě sjednávají přibližně dvě třetiny PKS. Průměrná výše příspěvku v roce 2023 činí 849 Kč za měsíc, což je o 35 Kč více než v roce 2022.

### PŘÍSPĚVEK NA ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ



je od roku 2019 součástí přibližně čtvrtiny PKS. Průměrná výše příspěvku v roce 2023 činí 745 Kč za měsíc, což je o 29 Kč více než v roce 2022.

ČMKOS

ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE  
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

# 1 VÝVOJ MEZD A PLATŮ

V této kapitole je uveden přehled o vývoji průměrné nominální a reálné mzdy od roku 2016 do roku 2022 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2023). Dále informace o vývoji průměrných mezd za I. pololetí 2023, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2023 a informace o vývoji minimální mzdy (v ČR i v zahraničí). Údaje jsou čerpány z databáze Českého statistického úřadu (*dále jen „ČSÚ“*) a Informačního systému o průměrném výděлку (*dále jen „ISPV“*).

## 1.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy

**Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2016 až 2022**

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 <sup>1</sup>
<b>Národní hospodářství (v Kč)</b>	<b>27 764</b>	<b>29 638</b>	<b>32 051</b>	<b>34 578</b>	<b>36 176</b>	<b>38 277</b>	<b>40 317</b>
Index nominální mzdy meziroční (%)	104,4	106,8	108,1	107,9	104,6	105,8	105,3
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,7	102,6	102,2	102,9	103,2	103,8	115,1
Index reálné mzdy meziroční (%)	103,7	104,2	105,9	105,0	101,4	101,9	91,5
<b>Podnikatelská sféra (v Kč)</b>	<b>27 696</b>	*	*	*	*	*	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	104,4	*	*	*	*	*	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,7	*	*	*	*	*	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	103,7	*	*	*	*	*	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>1 158</i>	*	*	*	*	*	*
<b>Nepodnikatelská sféra (v Kč)</b>	<b>28 075</b>	*	*	*	*	*	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	104,6	*	*	*	*	*	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,7	*	*	*	*	*	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	103,9	*	*	*	*	*	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>1 244</i>	*	*	*	*	*	*
<b>Relace podnikatel. sféra/NH (%)</b>	<b>101,1</b>	*	*	*	*	*	*
<b>Relace nepodnikatelské sféra/ podnikatelská sféra (%)</b>	<b>101,3</b>	*	*	*	*	*	*

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců, [https://www.czso.cz/csu/czso/pnz\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/pnz_cr)

\* Od 1. čtvrtletí 2012 došlo k administrativnímu přesunu jednotek mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou. Toto třídění je zveřejněno ČSÚ naposledy za rok 2016 a od referenčního roku 2017 již není k dispozici.

<sup>1</sup> Předběžné údaje k 4.9. 2023

Vysvětlivky: **Průměrná hrubá mzda** představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů a bez náhrady mzdy/platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc.

**Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený** je přepočtem průměrného evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách podle délky jejich pracovních úvazků na zaměstnavatelem stanovenou (plnou) pracovní dobu.

### 1.1.1 Charakteristika vývoje mezd v roce 2022<sup>2</sup>

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2022-a-predikce-na-dalsi-obdobi>)

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2022 dosáhl 1 944,0 mld. Kč a byl tak nominálně o 7,4 % vyšší než v roce 2021. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě poklesla oproti roku 2021 o 6,7 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) ve stejném porovnání poklesla o 1,0 p. b. na 28,6 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 41,8 % (v předchozím roce 43,5 %).

**Spotřebitelské ceny za celý rok 2022** se v porovnání s rokem 2021 **zvýšily o 15,1 %** (v roce 2021 vzrostly o 3,8 %).

**Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2022 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:**

- **v národním hospodářství** výše **40 353 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 6,5 %, tj. o 2 450 Kč. Průměrná reálná mzda poklesla o 7,5 %.

Vzhledem k velmi vysokému meziročnímu tempu růstu spotřebitelských cen **průměrná reálná mzda klesla** nejvíce od roku 2000 a jednalo se o třetí případ poklesu (po letech 2012 a 2013).

Vývoj dynamiky průměrné nominální mzdy v národním hospodářství byl v jednotlivých čtvrtletích roku 2022 proměnlivý. V 1. čtvrtletí průměrná nominální mzda vzrostla o 7,3 %, ve 2. čtvrtletí 4,4 %, ve 3. čtvrtletí o 6,2 %. Ve 4. čtvrtletí se průměrná nominální mzda zvýšila o 7,9 % a dosáhla 43 412 Kč. Vzhledem k vysoké míře inflace ve všech čtvrtletích nastal výrazný pokles průměrných reálných mezd.

**Vývoj průměrného platu v jednotlivých odvětvích tzv. veřejné služby a správy** byl rozkolísaný a nerovnoměrný a z části byl ovlivněn zvýšením platových tarifů vybraným skupinám zaměstnanců od 1. září 2022 o 10 %. V odvětví „zdravotní, sociální péče“ došlo k meziročnímu nominálnímu poklesu o 4,3 %. Mírný nárůst byl zaznamenán v odvětví „vzdělávání“ (o 1,8 %). V odvětví „veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení“ se průměrný měsíční nominální plat meziročně zvýšil o 3,7 % a k nejvyššímu nárůstu o 8,2 % došlo v odvětví „kulturní, zábavní a sportovní činnosti“.

---

<sup>2</sup> MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2022 a predikce na další období.



## ▪ **Mzdy zaměstnanců v malých firmách**

Výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců pracujících v malých firmách (subjekty s méně než 20 zaměstnanci) v roce 2022 činila **30 281 Kč**, tj. **75,0 % průměrné mzdy v celém národním hospodářství**.

## ▪ **Čistá (nominální) průměrná mzda**

Čistá (nominální) průměrná mzda (podle propočtů MPSV) zaznamenala v důsledku nárůstu slevy na poplatníka vyšší meziroční nárůst než průměrná nominální hrubá mzda v národním hospodářství (před zdaněním) jak u zaměstnanců bez dětí, tak i u zaměstnanců s dětmi. Zatímco zvýšení hrubé mzdy představovalo 2 450 Kč (6,5 %), čistá mzda se zvýšila o 3 673 Kč, tj. o 13,8 % u bezdětného zaměstnance, o 13,2 % u zaměstnance s jedním dítětem, o 12,4 % u zaměstnance se dvěma dětmi a o 11,6 % u zaměstnance se třemi a více dětmi.

## ▪ **Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2022**

*Vývoj mezd v roce 2022 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:*

- pokračování meziročního zvyšování dynamiky růstu průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- výrazný vliv inflace na mzdový vývoj,
- pokles kupní síly výdělků zaměstnanců, který byl nejvyšší ve srovnatelné historické řadě o vývoji průměrné mzdy od roku 2000,
- mírný růst produktivity práce doprovázený poklesem průměrné reálné mzdy,
- malé zvýšení jak meziodvětvové (na makroúrovni), tak i územní diferenciací mezd zaměstnanců,
- rovněž i mírné zvýšení mzdové diferenciací na úrovni jednotlivých zaměstnanců (na mikroúrovni).

## ▪ **Produktivita práce a jednotkové náklady práce**

Dynamika úhrnné produktivity práce (v pojetí hrubého domácího produktu ve stálých cenách na 1 pracovníka v národním hospodářství) vzrostla ve sledovaném období meziročně o 0,8 % a byla vyšší o 8,3 p. b. než dynamika průměrné reálné mzdy.

Relace produktivity práce a mezd se promítla do vývoje **jednotkových mzdových nákladů**, které v meziročním pohledu **vzrostly nominálně o 5,7 %, reálně ale poklesly o 8,2 %**. Růst mezd tak **nepředstavoval riziko z pohledu udržení konkurenceschopnosti tuzemské produkce**.

## ▪ **Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**

Část mezd, které svým zaměstnancům dlužili zaměstnavatelé v platební neschopnosti, jim byla vyplacena Úřadem práce ČR na základě zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Celkem bylo takto k 31. 12. 2022 poskytnuto 178,5 mil. Kč (o 22,9 mil. Kč více než ke konci předchozího roku), z toho nejvíc v Ústeckém kraji (46,7 mil. Kč), v hl. m. Praze (38,8 mil. Kč), ve Středočeském kraji (16,9 mil. Kč), Pardubickém kraji (16,6 mil. Kč) a Moravskoslezském kraji (10,9 mil. Kč).

## ▪ Průměrný evidenční počet zaměstnanců

(Zdroj: [Český statistický úřad, Veřejná databáze](#))

Z údajů o průměrném evidenčním počtu zaměstnanců (přepočtených na plně zaměstnané) za rok 2022 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku zaznamenán **nárůst počtu zaměstnanců o 19,3 tis.**

Na nárůstu se **podílely nefinanční podniky** (o 15,2 tis.), **vládní sektor** (o 10,2 tis.) a k nárůstu rovněž došlo v sektoru **neziskové instituce sloužící domácnostem** (o 0,6 tis.). Naopak pokles počtu zaměstnanců byl zaznamenán ve dvou sektorech, **finanční podniky** (o 0,9 tis.) a **domácnosti**<sup>3</sup> (o 5,8).

**K nárůstu počtu zaměstnanců došlo v 8 odvětvích CZ-NACE.** Největší nárůst byl zaznamenán v odvětvích „vzdělávání“ (o 13,1 tis.), „zdravotní a sociální péče“ (o 9,7 tis.) a „velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel“ (o 8,0 tis.). Naopak největší pokles nastal v odvětvích „administrativní a podpůrné činnosti“ (o 8,6 tis.), „veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (o 4,6 tis.) a v odvětví „zpracovatelský průmysl“ (o 2,6 tis.).

Z hlediska krajů byl v pěti krajích zaznamenán nárůst počtu zaměstnanců. Největší nárůst byl v hl. m. Praze (o 19,9 tis.), dále pak ve Středočeském kraji (o 2,1 tis.), v Plzeňském kraji (o 1,9 tis.), v Jihomoravském kraji (o 1,6 tis.) a ještě v Pardubickém kraji (o 0,7 tis.). V ostatních krajích nastal pokles počtu zaměstnanců, který se pohyboval v rozmezí od -0,0 do -2,2 tis. Největší pokles počtu zaměstnanců nastal v Ústeckém kraji (o 2,2 tis.), dále pak v Moravskoslezském kraji (o 1,7 tis.) a v Jihočeském kraji (o 0,8 tis.).

## ▪ Vývoj mezd podle odvětví

(Zdroj: [Český statistický úřad, Veřejná databáze](#))

Podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dosáhlo **nejvyšší průměrné nominální mzdy** odvětví „informační a komunikační činnosti“ (71 588 Kč). Druhá nejvyšší průměrná nominální mzda byla v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ (68 001 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ (59 777 Kč).

**Celorepublikový průměr** (40 317 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „profesní, vědecké a technické činnosti“ (49 700 Kč), „zdravotní a sociální péče“ (43 975 Kč), „těžba a dobývání“ (43 067 Kč), „veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (42 774 Kč) a „vzdělávání“ (41 463 Kč).

**Nejnižší průměrná nominální mzda** byla v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ (23 446 Kč), druhá nejnižší v odvětví „administrativní a podpůrné činnosti“ (28 424 Kč) a třetí nejnižší v odvětví „ostatní činnosti“ 31 725 Kč), do kterého se řadí např. činnosti podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních organizací a odborových svazů, opravy počítačů a komunikačních zařízení a výrobků pro osobní potřebu, praní a chemické čištění, kadeřnické, kosmetické činnosti, pohřební služby apod.

Vzhledem k vysoké míře inflace se s výjimkou jednoho odvětví ve všech ostatních snížila kupní síla mzdy (v porovnání se stejným obdobím předchozího roku). Nejvyšší nárůst průměrné hrubé měsíční nominální mzdy, který překonal i inflaci, byl v odvětví „**činnosti v oblasti nemovitostí**“ (růst nominální mzdy o 15,2 % a růst reálné mzdy o 0,1 %). Druhý nejvyšší růst nominální mzdy byl v odvětví „**ostatní činnosti**“ (růst nominální mzdy o 12,4 %

---

<sup>3</sup> Za domácnosti jsou pokládány fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku.

ale pokles reálné mzdy o 2,3 %). Meziroční nárůst nominální mzdy přesahující 10 % byl ještě i v odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (růst nominální mzdy o 11,1 % ale pokles reálné mzdy o 3,5 %).

Pokles průměrné hrubé měsíční nominální mzdy byl zaznamenán v odvětví „**zdravotní a sociální péče**“ (pokles nominální mzdy o 5,2 % a pokles reálné mzdy o 17,6 %). Nejnižší nárůst průměrné hrubé měsíční nominální mzdy byl v odvětví „**vzdělávání**“ (nárůst nominální mzdy o 0,5 % a pokles reálné mzdy o 12,7 %).

Meziodvětvová mzdová diferenciaci v roce 2022 mírně vzrostla; variační koeficient průměrných mezd (podle sekcí CZ-NACE) se zvýšil o 0,4 p. b. na 29,6 %<sup>4</sup>.

#### ▪ **Mzdy podle velikosti zaměstnavatele**

(Zdroj: [Český statistický úřad, Veřejná databáze](#))

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

**Nejnižší průměrná mzda** byla ve velikostní kategorii „**do 19 zaměstnanců**“ (30 279 Kč). V této kategorii pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 823,4 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). **Nejvyšší průměrná mzda** byla v kategorii „**1 000 a více zaměstnanců**“ (47 832 Kč), ve které pracuje nejvyšší počet zaměstnanců (1 005,2 tis.).

Ve všech kategoriích došlo k nárůstu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy oproti předchozímu období. **Největší nárůst průměrné hrubé měsíční mzdy** byl zaznamenán v kategorii „**500 až 999 zaměstnanců**“ (nominálně nárůst o 8,4 % ale reálně pokles o 5,8 %). **Naopak nejmenší nárůst** byl zaznamenán v kategorii „**20 až 49 zaměstnanců**“. V této velikostní kategorii průměrná hrubá měsíční nominální mzda vzrostla o 1,5 %, ale průměrná hrubá měsíční reálná mzda se snížila o 11,8 %.

Pokles počtu zaměstnanců nastal pouze ve velikostní kategorii „1 až 19 zaměstnanců“ (o 12,3 tis.). Největší nárůst počtu zaměstnanců nastal v kategorii „100 až 249 zaměstnanců“ (o 8,4 tis.).

#### ▪ **Mzdy podle krajů**

(Zdroj: [Český statistický úřad, Veřejná databáze](#))

I v roce 2022 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje **hl. m. Praha**, který úroveň průměrné měsíční mzdy převyšoval celorepublikový průměr o 24,1 %. Průměrná měsíční mzda v tomto kraji byla 50 052 Kč. Nad úroveň průměrné měsíční mzdy, která činila 40 317 Kč, byl už pouze **Středočeský kraj** s průměrnou měsíční mzdou 40 810 Kč. S výjimkou Karlovarského a Pardubického kraje, všechny kraje překročily průměrnou měsíční mzdu 36 000 Kč.

Hranici 39 000 Kč zdolal už pouze jeden kraj – Jihomoravský kraj (39 517 Kč). Hranici 38 000 Kč překonal také pouze jeden kraj – Plzeňský (38 434 Kč). Hranici 37 000 Kč pokořily dva kraje – Královéhradecký kraj (37 675 Kč), Ústecký kraj (37 042 Kč).

Nejpočetnější skupinu tvořilo šest krajů, které dosáhly na průměrnou mzdu v rozmezí 36 000 Kč až 37 000 Kč – kraj Vysočina (36 948 Kč), Jihočeský kraj (36 768 Kč), Moravskoslezský kraj (36 607 Kč), Olomoucký kraj (36 411 Kč), Liberecký kraj (36 378 Kč) a Zlínský kraj (36 326 Kč).

---

<sup>4</sup><https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2022-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

Hranici 36 000 Kč nepřekročily dva kraje – Pardubický (35 952 Kč) a Karlovarský kraj s vůbec nejnižší průměrnou měsíční mzdou 34 915 Kč.

## Poznátky z Informačního systému o průměrném výdělků <sup>5</sup>

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2022-a-predikce-na-dalsi-obdobi>)

### ▪ Vývoj mezd na úrovni mediánu

**Medián mzdy** v roce 2022 činil **37 418 Kč** (ve mzdové sféře 36 104 Kč, v platové sféře 42 245 Kč) a **byl oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 5 995 Kč**. V platové sféře představoval tento rozdíl 3 014 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 6 899 Kč. Z toho vyplývá, že výdělků jednotlivých zaměstnanců ve mzdové sféře na rozdíl od sféry platové byly více diferencované. To bylo ovlivněno zejména vysokou absolutní úrovní vyplácených mezd (včetně prémie, mimořádných odměn a bonusů) vrcholovým manažerům a špičkovým specialistům v tomto sektoru.

Proti výraznějšímu posílení mzdové diferenciaci působila skutečnost, že průměrné (meziroční) tempo růstu výdělků řídicích pracovníků a manažerů (klasifikace CZ-ISCO, hlavní třída 1) bylo nižší než průměrná intenzita nárůstu mezd jimi řízených zaměstnanců (o 0,2 p. b.).

### ▪ Výdělková úroveň žen a mužů

**Průměrná mzda mužů** dosáhla v roce 2022 výše **47 239 Kč** a průměrná mzda žen **38 861 Kč**. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 3,5 p. b. nižší než u mužů a činila 4,5 %. **Rozdíl v průměrném výdělků mužů a žen činil 8 378 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 82,3 % a byla o 2,5 p. b. nižší než v roce 2021.

**Hodnota mediánu mezd mužů** činila ve sledovaném období **40 020 Kč** a **mediánu mezd žen 34 587 Kč**. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělků žen a mužů představovalo 86,4 % (absolutní rozdíl 5 433 Kč, což bylo **o 2 945 Kč méně** než v případě průměru).

### ▪ Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem z celkového počtu zaměstnanců (oproti stejnému období předchozího roku) **se zvýšil o 0,2 p. b. na hodnotu 67,5 %**. Obdobně se vyvíjela relace růstu nižších a vyšších výdělků; dynamika výdělků v 1. decilu byla v roce 2022 meziročně o 1,0 p. b. vyšší než v 9. decilu.

### ▪ Rozložení mezd

**Výdělek nepřekračující 16 200 Kč mělo pouze 0,8 % zaměstnanců** – ovšem např. v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 3,4 % a v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 3,3 %. **Výdělek nepřesahující 21 000 Kč** (tj. téměř úroveň 1. decilu) **mělo 9,1 % zaměstnanců** (v roce 2021 to bylo přibližně 12,0 %) – ovšem např. v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ 38,8 % zaměstnanců, „administrativní a podpůrné činnosti“ 29,6 % zaměstnanců a „činnosti v oblasti nemovitostí“ 21,2 % zaměstnanců.

---

<sup>5</sup> *Důležitým zdrojem informací o pracovních příjmech, resp. výdělcích jednotlivých zaměstnanců v České republice, které doplňují údaje ČSÚ, jsou data získaná z pravidelného statistického šetření o průměrném výdělků (ISPV). Na rozdíl od podnikového výkaznictví ČSÚ, které vychází z údajů o evidenčním počtu zaměstnanců a vyplácených mzdách za ekonomický subjekt, jehož účelem je makroekonomický pohled na mzdy, ISPV poskytuje data o mzdové úrovni jednotlivých skupin zaměstnanců i podle profesní struktury (včetně rozdělení na ženy a muže). Ve výsledcích o průměrných mzdách ČSÚ a ISPV jsou rozdíly vyplývající z rozdílného způsobu přepočtu zaměstnanců apod.*

**Mzda převyšující 70 000 Kč** (tj. téměř úroveň 9. decilu) byla vyplacena 9,0 % zaměstnancům (v roce 2021 mzda vyšší než 70 000 Kč byla vyplacena 8,5 % zaměstnancům) – v oddíle „IT a informační činnosti“ 42,7 %, v oddíle „telekomunikační činnosti“ 33,7 % a v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ 33,5 %. Oproti tomu v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ pouze 0,9 % zaměstnanců.

K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2022 patřili např. „nejvyšší představitelé společností“ (s průměrnou mzdou 153 042 Kč), „lékaři specialisté“ (91 085 Kč), „strojní inženýři“ (67 229 Kč) nebo „stavební inženýři“ (60 334 Kč).

Naopak k nejhůře odměňovaným profesím patřili zejména „uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech“ (22 327 Kč), „švadleny, šičky, vyšívači a pracovníci v příbuzných oborech“ (23 017 Kč) nebo „pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur“ (24 210 Kč).

#### ▪ **Mzda podle vzdělání**

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (42 342 Kč) téměř ve výši celorepublikové průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu cca 1,4krát vyšší (její úroveň dosáhla 62 269 Kč).

Z hlediska věku patřili k nejlépe placeným zaměstnancům ve věku 30–49 let, a to ve všech hlavních vzdělanostních kategoriích kromě vysokoškolského vzdělání, kde byli nejlépe odměňováni zaměstnanci ve věku 50 a více let. Největší rozdíly byly zaznamenány u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Průměrná mzda těchto zaměstnanců ve věku do 30 let činila 45 470 Kč (1,2násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku 30–49 let dosáhla 64 154 Kč (1,4násobek) a ve věku 50 a více let dosáhla úrovně 65 042 Kč (1,5násobek).

#### ▪ **Mzdy zaměstnanců v ČR podle státního občanství**

**Absolutně nejvyšší** průměrné mzdy 93 383 Kč v roce 2022 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (96 236 Kč), tak i v manuálních (42 396 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 59 366 Kč, avšak 1,6krát nižší než nejlépe placení Němci, byli občané Ruské federace. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě občané Slovenska (52 589 Kč).

Naopak nejnižší průměrnou mzdu 26 895 Kč pobírali zaměstnanci z Vietnamu, dále rovněž z Ukrajiny (31 360 Kč) a z Mongolska (32 222 Kč), u nich převažuje výkon manuálních prací.

#### ▪ **Mzda zaměstnanců s invalidním důchodem**

Průměrná mzda zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu prvního nebo druhého stupně dosáhla úrovně 29 840 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně byla o 2 073 Kč nižší a činila 27 767 Kč (tj. 64,0 % průměrné mzdy všech zaměstnanců).

#### ▪ **Práce na tzv. kratší pracovní úvazky**

Přestože práce na tzv. kratší pracovní úvazky není v ČR rozšířena jako v jiných zemích, dochází v poslední době k jejímu většímu využívání. Ve sledovaném období průměrná mzda zaměstnance, který pracoval na zkrácený úvazek, meziročně vzrostla o 3,7 % na 37 422 Kč (přepočteno na plný pracovní úvazek). Podrobné statistiky o výdělcích (včetně mzdové distribuce) jednotlivých skupin zaměstnanců z Informačního systému o průměrném výdělků jsou součástí materiálu: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2022-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

## 1.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2023

(Zdroj: [https://www.czso.cz/csu/czso/pmz\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr))

V prvním pololetí roku 2023 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců částky 42 249 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 3 198 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda tak nominálně vzrostla o 8,2 %, ale reálně poklesla o 4,8 %.

*Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by se mohl v roce 2023 pohybovat v intervalu 6,7 – 8,7 %. Reálná mzda by však mohla při zohlednění aktuálně predikované míry cenové inflace poklesnout v letošním roce o cca 3 %.*<sup>6</sup>

## 1.2 Vývoj minimální mzdy

Přehled o valorizaci minimální mzdy

Období	V Kč za měsíc	V Kč za hodinu
únor 1991	2 000	10,80
leden 1992	2 200	12,00
leden 1996	2 500	13,60
leden 1998	2 650	14,80
leden 1999	3 250	18,00
červenec 1999	3 600	20,00
leden 2000	4 000	22,30
červenec 2000	4 500	25,00
leden 2001	5 000	30,00
leden 2002	5 700	33,90
leden 2003	6 200	36,90
leden 2004	6 700	39,60
leden 2005	7 185	42,50
leden 2006	7 570	44,70
červenec 2006	7 955	48,10
2007 až 2012	8 000	48,10
srpen 2013	8 500	50,60
leden 2015	9 200	55,00
leden 2016	9 900	58,70
leden 2017	11 000	66,00
leden 2018	12 200	73,20
leden 2019	13 350	79,80
leden 2020	14 600	87,30
leden 2021	15 200	90,50
leden 2022	16 200	96,40
<b>leden 2023</b>	<b>17 300</b>	<b>103,80</b>

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

<sup>6</sup> <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2022-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

Základní sazby **minimální mzdy se naposledy zvýšily** s účinností **od 1. ledna 2023**, a to **na 17 300 Kč měsíčně**. Nezvyšování minimální mzdy v letech 2007–2012 vedlo k tomu, že byly výrazně oslabeny základní funkce minimální mzdy a významně poklesla její kupní síla a oslabila se tím úroveň ochrany osob pracujících za minimální mzdu. Stagnace minimální mzdy v uvedeném období způsobila její výrazné zaostávání za průměrnou mzdou, v roce 2018 se relace minimální mzdy k průměrné poprvé dostala na předkrizovou úroveň (tj. úroveň r. 2007) a v posledních třech letech se pohybuje kolem 40 %.

### **Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2016–2022**

<b>Rok</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022<sup>7</sup></b>
<b>Národní hospodářství (Kč)</b>	<b>27 764</b>	<b>29 638</b>	<b>32 051</b>	<b>34 578</b>	<b>36 176</b>	<b>38 277</b>	<b>40 317</b>
Index nominální mzdy meziroční (%)	104,4	106,8	108,1	107,9	104,6	105,8	105,3
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	100,7	102,6	102,2	102,9	103,2	103,8	115,1
Index reálné mzdy meziroční (%)	103,7	104,2	105,9	105,0	101,4	101,9	91,5
<b>Minimální mzda (Kč)</b>	<b>9 900</b>	<b>11 000</b>	<b>12 200</b>	<b>13 350</b>	<b>14 600</b>	<b>15 200</b>	<b>16 200</b>
<b>Meziroční index minimální mzdy (%)</b>	<b>107,6</b>	<b>111,1</b>	<b>110,9</b>	<b>109,4</b>	<b>109,4</b>	<b>104,1</b>	<b>106,6</b>
<b>Podíl MM/průměr. mzda</b>	<b>35,7</b>	<b>37,1</b>	<b>38,1</b>	<b>38,6</b>	<b>40,4</b>	<b>39,7</b>	<b>40,2</b>

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.

[https://www.czso.cz/csu/czso/pmz\\_cr](https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)

### **1.3 Minimální mzda v členských zemích EU**

I přes zvýšení minimální mzdy o 1 100 Kč v roce 2023 se podle údajů Eurostatu (viz tabulka níže) mírně zhoršilo postavení ČR v mezinárodním srovnání. Minimální mzda v ČR se tak stále řadí mezi ty nižší v rámci Evropské unie, po přepočtu činí 729 euro (v letech 2014 až 2023 se v přepočtu na euro pohybovala od 310 do 729 EUR – v závislosti od kurzu koruny k euro).

Z 22 členských zemí EU, v nichž je minimální mzda stanovena právním předpisem (od roku 2023 nově přibyl Kypr), vykazuje nižší minimální mzdu pouze Bulharsko (399 euro), Rumunsko (604 euro), Lotyšsko (620 euro), Maďarsko (624 euro), Chorvatsko (700 euro), Slovensko (700 euro) a Estonsko (725 euro). Oproti loňskému roku je minimální mzda vyšší než u nás v Polsku (811 euro).

Řada zemí má minimální mzdu několikanásobně vyšší, např. Lucembursko (2 508 euro), Německo (1 997 euro), Nizozemsko (1 995 euro), Belgie (1 955 euro), Irsko

<sup>7</sup> Předběžné údaje

(1 910 euro) či Francie (1 747 euro). Výrazně vyšší minimální mzdy mají např. i ve Španělsku (1 260 euro) nebo Slovinsku (1 203 euro).

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

Stát	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Belgie	1 502	1 502	1 532	1 563	1 563	1 594	1 626	1 626	1 842	<b>1 955</b>
Bulharsko	174	194	215	235	261	286	312	332	363	<b>399</b>
<b>Česká republika</b>	310	338	365	420	469	525	546	596	655	<b>729</b>
Německo	-	1 444	1 444	1 506	1 506	1 561	1 544	1 602	1 739	<b>1 997</b>
Estonsko	355	390	430	470	500	540	584	584	654	<b>725</b>
Irsko	1 462	1 462	1 546	1 563	1 614	1 656	1 707	1 724	1 775	<b>1 910</b>
Řecko	684	684	684	684	684	758	758	758	832	<b>910</b>
Španělsko	753	757	764	826	859	1 050	1 108	1 108	1 167	<b>1 260</b>
Francie	1 445	1458	1 467	1 480	1 498	1 521	1 539	1 555	1 646	<b>1 747</b>
Chorvatsko	398	399	414	442	466	507	546	567	622	<b>700</b>
Kypr	-	-	-	-	-	-	-	-	-	<b>940</b>
Lotyšsko	320	360	370	380	430	430	430	500	500	<b>620</b>
Litva	290	325	380	380	400	555	607	642	730	<b>840</b>
Lucembursko	1 921	1923	1 923	1 999	1 999	2 090	2 142	2 202	2 313	<b>2 508</b>
Maďarsko	328	333	350	413	418	461	452	476	504	<b>624</b>
Malta	718	720	728	736	748	762	777	785	792	<b>835</b>
Nizozemsko	1 495	1508	1 537	1 565	1 594	1 636	1 680	1 701	1 756	<b>1 995</b>
Polsko	404	418	417	473	480	529	583	619	642	<b>811</b>
Portugalsko	566	589	618	650	677	700	741	776	823	<b>887</b>
Rumunsko	205	235	276	319	407	439	461	467	516	<b>604</b>
Slovinsko	789	791	791	805	843	887	941	1 024	1 074	<b>1 203</b>
Slovensko	352	380	405	435	480	520	580	623	646	<b>700</b>
Velká Británie	1 301	1 510	1 443	1 414	1 467	1 517	1 583	-	-	-
Turecko	391	425	514	443	380	390	383	347	374	<b>474</b>
USA	920	1 123	1 132	1 101	1 078	1 104	1 122	1 057	1 210	<b>1 157</b>

Zdroj: Eurostat ([Statistics / Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat))

Meziroční rozdíly u zemí, které nejsou členy Eurozóny, jsou způsobeny změnou kurzů jejich měn vůči Euru.

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

Minimální mzdy jsou hrubé částky, tj. před srážkou daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení. Tyto srážky se liší od země k zemi. V tabulce nejsou (z členů EU) uvedeny údaje za Dánsko, Itálii, Rakousko, Finsko a Švédsko.



## **2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI**

### **2.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni**

#### **2.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně**

**Na rok 2023 z celkového počtu 31 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 14 odborových svazů celkem 17 kolektivních smluv vyššího stupně.**

Většina, 16 kolektivních smluv vyššího stupně je určena pro zaměstnance v podnikatelské sféře, jedna se vztahuje na zaměstnance ve státní službě (více viz bod 2.1.2. *Seznam KSVS pro rok 2023 uzavřených v působnosti ČMKOS*).

## 2.1.2 Seznam KSVS pro rok 2023 uzavřených v působnosti ČMKOS

č.	Odborový svaz	Zaměstnavatelský svaz	Platnost KSVS
1.	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2023–2032
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2023, ve znění dodatku č. 1 až č. 6
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2022–2025, ve znění dodatku č. 1
4.	OS KOVO	Asociace leteckého a kosmického průmyslu	2023
5.	OS KOVO	Elektrotechnická asociace České republiky	2023–2024, ve znění dodatku č. 1
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2023 (s možností prolongace do 31. 12. 2024)
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství	2023–2025 (s možností prolongace do 30. 6. 2026)
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	VEOLIA Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2023 (s možností prolongace do 30. 6. 2024)
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	2023 (s možností prolongace do 31. 12. 2024)
10.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Severočeská voda	2023 (s možností prolongace do 30. 6. 2024)
11.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2019–2024, ve znění dodatku č. 1 až č. 4
12.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2021–2024
13.	Odborový svaz energetiky a hornictví (OSEH)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2023–2032
14.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu	2023 (s možností prolongace do 30. 6. 2024)
15.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2023–2024
16.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2022–2025
17.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	Vláda ČR	2022–2024

### **2.1.3 Seznam KSVS pro rok 2023 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS**

Kromě KSVS OS sdružených v ČMKOS bylo pro rok 2023 odborovými svazy, které působí **mimo ČMKOS, uzavřeno ještě dalších 6 KSVS** (převzato ze seznamu MPSV ČR, <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mps-od-1.1.2007>):

1. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS na rok 2023 s možnou prolongací do 31. 3. 2024.
2. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS (pro akciové společnosti a s.r.o.) na rok 2023 s možnou prolongací do 31. 3. 2024.
3. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce MHD + VSD a Svaz dopravy ČR Sekce MHD – KSVS na léta 2021–2024.
4. OS skla, keramiky a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR – KSVS na rok 2023–2024 s možnou prolongací do 31. 12. 2025.
5. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů – KSVS na rok 2023, ve znění dodatku č. 1.
6. Odborový svaz Umbrella Mobility a Svaz zaměstnavatelů Umbrella Mobility – KSVS na rok 2023–2036.

### **2.1.4 Účinnost KSVS**

Roční období účinnosti KSVS je dlouhodobě nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze 6 KSVS je uzavřeno pro rok 2023. Dvě KSVS jsou uzavřeny na období 2 let, 2 KSVS na období 3 let, 3 KSVS na období 4 let, 1 KSVS na období 5 let, 1 KSVS na období 7 let a 2 KSVS na období 10 let.

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

## 2.2 Spolupráce smluvních stran

Vyšší kolektivní smlouvy (viz tabulka níže) se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací (dlouhodobě upraveno v cca **60 %** KSVS), konkretizaci rozsahu a obsahu materiálů, které mohou zaměstnavatelé přijímat pro projednání s odborovou organizací (dlouhodobě upraveno v **cca polovině KSVS**). Dále závazky zaměstnavatelů ohledně výběru členských příspěvků formou srážky ze mzdy (dohodnuto v téměř všech KSVS), zabezpečení místnosti pro činnost odborových organizací (dlouhodobě upraveno v **cca 85 %** KSVS) a vybavení místnosti pro činnosti odborové organizace (dohodnuto v cca **80 %** KSVS).

### Podmínky pro činnost odborových organizací

Rok	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Úprava bližších podmínek <u>postupu při</u>:</b>	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS	<b>KSVS</b>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
- <i>informování odborové organizace</i>	50,0	50,0	50,0	53,3	<b>56,3</b>
- <i>projednávání s odborovou organizací</i>	50,0	50,0	50,0	53,3	<b>50,0</b>
<b>Úprava bližších podmínek <u>o rozsahu</u>:</b>					
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	56,3	56,3	56,3	60,0	<b>56,3</b>
- <i>projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	43,8	43,8	43,8	46,7	<b>43,8</b>
<b>Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	<b>93,8</b>
<b>Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře</b>	12,5	12,5	12,5	13,3	<b>12,5</b>
<b>Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:</b>					
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	87,5	87,5	87,5	86,7	<b>81,3</b>
- <i>příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO</i>	25,0	25,0	25,0	26,7	<b>25,0</b>
- <i>vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)</i>	81,3	81,3	81,3	80,0	<b>75,0</b>
- <i>úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	62,5	62,5	62,5	60,0	<b>62,5</b>
- <i>jiné podmínky</i>	25,0	25,0	25,0	20,0	<b>25,0</b>
<b>Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků</b>	56,3	56,3	56,3	53,3	<b>50,0</b>

IPP Tabulky D19 a D20

## 2.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS

### 2.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2023

Z celkového počtu 16 KSVS (pro podnikatelskou sféru) je **konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednané pouze ve 3 KSVS**, a to v rozmezí **5,0 až 7,0 %**. V 7 KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd** (v rozmezí **7,5 až 10,0 %**), ve 2 KSVS je dohodnuto **zvýšení průměrné reálné mzdy** (v rozmezí **1,0 až 4,0 %**) a ve 4 KSVS bylo dohodnuto, že nárůst mezd bude odpovídat inflaci.

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

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

### **I. skupina – KSVS garantují nárůst průměrné nominální mzdy**

#### ***Příklady dohod:***

- *Smluvní strany se dohodly, že v roce 2023 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k nárůstu průměrných nominálních mezd ve srovnání s rokem 2022 o 5 %. Přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2023 vzroste ve srovnání s rokem 2022. Plnění tohoto závazku bude vyhodnocováno smluvními stranami podnikových kolektivních smluv čtvrtletně s tím, že podkladem pro hodnocení bude skutečný vývoj nominálních mezd v organizaci. Z výpočtu bude vyloučen objem mzdových prostředků vyplacených na manažerské platy a odpovídající počet manažerů. S ohledem na proměnlivost množství práce bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu rozsahu přesčasové práce a práce o sobotách a nedělích. Prostředky použité pro zvýšení mezd budou použity zejména pro posílení tarifních mezd v případě, že se u zaměstnavatele uplatňuje systém tarifních mezd.*
- *U jednotlivých zaměstnavatelů vzroste průměrná nominální mzda za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v roce 2023 ve srovnání s rokem 2022 minimálně o 5 %. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.*
- *Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií, nutných pro výplatu mzdových plnění, vzrostla průměrná mzda zaměstnanců odvětví nejméně o 7 % oproti úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.*

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

#### ***Příklady dohody:***

- *Zaměstnavatelé se zavazují, v rámci snahy o udržení reálné mzdy, brát zřetel jak na oprávněné zájmy zaměstnanců, tak i na výkonnost společnosti, její aktuální ekonomickou situaci a postavení na trhu. V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období dobré výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.), budou sociální partneři na podnikové úrovni hledat vhodný způsob a formu mzdového plnění. Výše mzdového plnění by měla zohlednit míru inflace, zvýšení životních nákladů zaměstnanců a odpovídat ekonomickým možnostem zaměstnavatele, výkonnosti a sociálnímu postavení jednotlivých skupin zaměstnanců a situaci na trhu práce.*
- *Svaz zavazuje zaměstnavatele, aby v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, nejpozději do jednoho měsíce po uzavření této kolektivní smlouvy, případně dodatku týkajícího se mzdového nárůstu, stanovili formou konkrétního čísla nebo konkrétně stanovené závislosti předpokládaný nárůst průměrného výdělků (bez ostatních osobních*

*nákladů) pro rok 2023, ve srovnání s rokem 2022 do konce března 2023. Smluvní strany budou usilovat o zachování růstu mezd odvozeného z tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace, **udržení úrovně reálných mezd** s přihlédnutím k životním nákladům zaměstnanců.*

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

#### ***Příklady dohody:***

- *Základní úprava mezd bude upravena na podmínky jednotlivých společností s tím, že **základní tarifní mzdy**, resp. mzdové náklady k 1.1.2023 **budou navýšeny** po započtení vlivu inflační doložky na tarifní mzdu v roce 2022 **v průměru o 10 %**. Konkrétní pravidla a podmínky tohoto navýšení základních tarifních mezd budou stanoveny pro každého zaměstnance, a to za podmínek dojednaných v jednotlivých podnikových kolektivních smlouvách jednotlivých společností.*
- ***Základní tarifní mzdy** a základní smluvní mzdy zaměstnanců **budou** k 1.1.2023 **navýšeny o 8,5 %** za podmínek stanovených v podnikové kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem.*

#### **Jiné typy závazků:**

- *Přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců se bude, zejména v závislosti na výkonnosti zaměstnavatele a jeho finanční situaci přizpůsobovat růstu životních nákladů.*
- *Zaměstnavatel se zavazuje, že dojde v roce 2023 k **navýšení reálných mezd** zaměstnanců **o 4 %** oproti roku 2022.  
*V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období kladné výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.) bude zahájeno na podnikové úrovni jednání o navýšení mezd zaměstnanců.**
- *Zaměstnavatel se zavazuje zaručit výši reálné mzdy tak, že **garantuje navýšení mezd o 1 %** nad skutečnou inflaci k měsíci červnu.*
- *Smluvní strany, vědomy si odpovědnosti za rozvoj odvětví, stabilizaci kvalifikovaných zaměstnanců a zachování sociálního smíru, se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat **růst reálných mezd**. Růst mezd je předmětem zejména podnikového kolektivního vyjednávání a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.*

## Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2016–2023

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	udržení RM + zvýšení TM* o 2 %	udržení RM + zvýšení TM o 2,3 %	udržení RM + zvýšení TM	udržení RM + zvýšení TM o 5 %	udržení RM + zvýšení TM o 4,5 %	udržení RM + zvýšení TM o 3,3 %	udržení RM + zvýšení TM o 4 %	udržení RM + zvýšení TM o 9,5 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	zvýšení NM*** o 1,5 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	udržení NM	udržení NM	zvýšení NM o 5 %
OS KOVO – Asociace leteckého a kosmického průmyslu	zvýšení NM o 3 %	zvýšení TM	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM	zvýšení NM	zvýšení NM o 5 %
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	zvýšení TM o 3,1 %	zvýšení TM o 6,5 %	zvýšení TM o 7,5 %	zvýšení TM o 9,1 %	zvýšení TM o 6,5 %	zvýšení TM o 3,7 %	zvýšení TM o 6 %	zvýšení TM o 7,5 %
OS hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	zvýšení TM o 1 100 Kč
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	zvýšení TM	zvýšení TM	-	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS pohostinství – Svaz obchodu a cest. ruchu	zvýšení mezd podle podm. platnost do 31.12. 2016	-	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	udržení RM	zvýšení RM o 5 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %
OS DLV – Svaz Veolia Malá Voda	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení TM o 5 %	zvýšení TM o 5 %	zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 3,5 %	zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 4,5 %	zvýšení TM o 10 %
OS DLV – Svaz zaměstnavatelů Severočeská voda								zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 8,5 %

OS DLV – Asociace papírenského pr.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Svaz zaměstn. dřevozprac. průmyslu	udržení PM**** platnost do 31.12. 2016	-	-	-	-	-	-	-
OS DLV – Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 6 %	zvýšení NM o 7 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 7 %
Unie zaměst. obchodu, logistiky a služeb – Svaz obchodu (UZO)	udržení RM platnost do 31.12. 2016	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 30.6. 2021	-	-
OS dopravy – Svaz dopravy ČR, sekce silniční dopravy	neuprav.	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS energetiky a hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	zvýšení TM o 1100 Kč

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

\*) TM – tarifní mzda, \*\*) RM – reálná mzda, \*\*\*) NM – nominální mzda, \*\*\*\*\*) PM – průměrná mzda

### 2.3.2 Tarifní mzda a další složky mzdy sjednávané v KSVS

#### ▪ Tarifní mzda

Tarifní systémy odměňování jsou v posledních letech sjednávány v méně než polovině KSVS. Pokud jde o počet tarifních tříd, převládá **dvanáctistupňový tarifní systém. Letos je sjednán v 31 % KSVS** (v roce 2022 v 33 % KSVS, v roce 2021 v 31 % KSVS). Tabulka IPP D1

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

#### Přehled o počtech KSVS upravujících růst mezd formou zvýšení mzdových tarifů

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% KSVS	33	39	29	40	50	43	47	44	44	38	40	<b>44</b>

IPP Tabulka D15

Úroveň mzdových tarifů – ve dvanáctistupňovém tarifním systému – je v jednotlivých KSVS značně diferencována a vyjednávání o nich bylo i letos mimořádně náročné. Průměrná hodnota **tarifní mzdy** v prvním tarifním stupni **nižší než 17 300 Kč**, tj. nižší než minimální



mzda platná pro rok 2023, je letos vykázána ve **4 KSVS** (*dtto v letech 2022 a 2021*). Podrobný přehled o výši sjednaných tarifních mezd je k dispozici ve výstupech IPP – Tabulky D1, D2.

▪ **Zařazování zaměstnanců**

Podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd (stupňů) jsou letos sjednány v **62,5 % KSVS** (*v roce 2022 v 66,7 % KSVS, v roce 2021 v 62,5 % KSVS*). IPP Tabulka D16

▪ **Mzdové příplatky sjednané v KSVS**

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

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

Rok	Příplatky za práci (%) KSVS			
	přesčas (vyšší než 25 % PV*)	v noci (vyšší než 10 % PV a sjednané jinak)	ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí**	o sobotách a nedělích (vyšší než 10 % PV a sjednané jinak)
2012	27	55	61	39
2013	28	55	72	44
2014	24	53	76	47
2015	27	53	73	47
2016	25	44	75	44
2017	29	50	64	50
2018	27	53	67	40
2019	25	50	63	44
2020	25	50	63	44
2021	25	50	63	44
2022	27	53	60	47
<b>2023</b>	<b>25</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

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

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

- **za práci přesčas**

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

- **za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí** – (dle § 117 ZP – příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy). Vyšší příplatek je letos sjednán **v 9, resp. 56 % KSVS**. Ve všech KSVS je příplatek **sjednán absolutní částkou**, která se pohybuje v rozmezí **od 10 do 15 Kč** za hodinu práce v tomto prostředí;
- **za práci v noci** – (dle § 116 ZP -za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku). Vyšší příplatek, a to v hodnotě **15 %** průměrného výdělku, je letos sjednán **ve 3 KSVS**. Možnost sjednat **příplatek za práci v noci jinak** než procentem z průměrného výdělku byla letos využita **v 6 KSVS** (v letech 2016 až 2022 v 5 KSVS). Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod a pohybuje se v rozmezí **od 10 do 26 Kč/hod** (v roce 2022 od 11,50 do 23,50 Kč/hod, v roce 2021 od 11,50 do 22 Kč/hod). **V 1 KSVS** byla zvolena kombinace obou možností, tj. za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však 26 Kč za hodinu;
- **za práci o sobotách a nedělích** – (dle § 118 ZP – za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku). Hodnota vyšší než 10 % průměrného výdělku je v roce 2023 sjednána **v 5 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), **ve 2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která **činí 11, resp. 26 Kč za hodinu** (v roce 2022 od 11 do 23,50 Kč/hod, v roce 2021 od 11 do 22 Kč/hod).

**Další typy příplatků** jsou v KSVS sjednávány pouze minimálně, např. letos je příplatek **za práci v odpolední směně** sjednán ve **4 KSVS** a jeho výše činí **od 5 do 8 Kč za hodinu**; příplatek **za práci ve výškách** v **1 KSVS** – ve výši **7 Kč za hodinu**; příplatek **za rizikové práce** ve **3 KSVS** ve výši **od 10,50 do 50 Kč za hodinu** práce v tomto prostředí.

▪ **Odměňování v době prostoje a v případě přerušování prací pro nepříznivé povětrnostní vlivy**

Náhrada mzdy vyšší, než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku) pro zaměstnance, kteří nebyli převedeni na jinou práci **v případě prostoje**, je pro rok **2023** sjednána **v 37,5 % KSVS** (v roce 2022 ve 40 % KSVS, v roce 2021 v 43,8 % KSVS). **Výše náhrady mzdy** v případě prostoje se v posledních šesti letech pohybuje **od 85 do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. *IPP Tabulka D16*

Vyšší náhrada mzdy při překážkách v práci **z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů**, než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 60 % průměrného výdělku), je sjednána **v 31,3 % KSVS** (v roce 2022 v 33,3 % KSVS, v roce 2021 v 37,5 % KSVS). **Výše náhrady** se pohybuje (stejně jako v letech 2014 až 2022) **od 70 do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. *IPP Tabulka D16*

▪ **Další složky mzdy**

**V 1 KSVS** je sjednáno poskytování **odměny při dovršení 50 let věku**. **Ve 2 KSVS** je letos sjednána odměna při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Tato odměna je letos poskytována ve výši **11 000 Kč**. *IPP Tabulka D13 a D14*

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

## 2.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS

### 2.4.1 Pracovní doba a dovolená

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

Rok	Zkrácení pracovní doby obecně na 37,5 hod. týdně (% KSVS)	Prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP (% KSVS)	Podmínky a vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (% KSVS)	Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně (% KSVS)
2012	44,4	61,1	27,8	33,3
2013	44,4	55,5	27,8	33,3
2014	47,1	52,9	29,4	35,3
2015	40,0	60,0	33,3	40,0
2016	43,8	50,0	31,3	37,5
2017	42,9	57,1	28,6	28,6
2018	40,0	46,7	40,0	40,0
2019	37,5	50,0	37,5	43,8
2020	37,5	50,0	37,5	43,8
2021	37,5	50,0	37,5	43,8
2022	40,0	53,3	33,3	40,0
<b>2023</b>	<b>37,5</b>	<b>56,3</b>	<b>31,3</b>	<b>37,5</b>

IPP Tabulky D22 a D23

#### ▪ Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně

Z výsledků je patrné, že v období ekonomické krize klesl rozsah vyjednávání o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy. Zatímco do roku 2008 bylo ujednání obsaženo ve více než 50 % KSVS, v období krize to bylo pouze v cca 44 % KSVS. Tento trend přetrvává i v roce 2023, kdy je zkrácení stanovené týdenní pracovní doby dohodnuto v 37,5 % KSVS. IPP Tabulka D22

▪ V době ekonomické krize mírně klesl i počet KSVS obsahujících dohodu o prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP, přesto právo na delší dovolenou zůstává i nadále nedílnou součástí cca poloviny KSVS. Jde o důležité ujednání, které v kontextu s rostoucím tlakem na flexibilitu pomáhá zaměstnancům lépe sladovat jejich rodinný a pracovní život. V letošním roce byla dovolená v délce 5 týdnů sjednána v 8 KSVS, v 1 KSVS bylo sjednáno prodloužení nároku na dovolenou dokonce v délce 6 týdnů. Zákoník práce umožňuje dohodnout prodloužení dovolené i o dny, tato možnost (stejně jako v předchozích letech) však v žádné KSVS využita nebyla. IPP Tabulka D22

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

### ▪ Zaměstnanost

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy v **5, resp. 31,3 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, **tyto podmínky jsou v roce 2023 upraveny v 1 KSVS** (dtto v roce 2022, v roce 2021 v žádné KSVS), kde jsou sjednány konkrétní podmínky pro práci z domova.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (dtto v letech 2017 až 2022). Podmínky pro **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** jsou dohodnuty ve **2 KSVS** a podmínky (programy) pro **návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené** jsou dohodnuty ve **2 KSVS**. IPP Tabulky D24 a D25

### ▪ Odborný rozvoj

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány v **63 % KSVS** (v roce 2022 v 67 % KSVS, v roce 2021 v 63 % KSVS). Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou. IPP Tabulka D31

### ▪ Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Obecné podmínky o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace jsou letos dohodnuty v **5 KSVS** (v roce 2022 ve 4 KSVS, v roce 2021 ve 4 KSVS). IPP Tabulka D31

### ▪ Odstupné

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

**Bližší podmínky** pro poskytování odstupného jsou sjednány v **6, resp. v 37,5 % KSVS** (v roce 2022 v 33,3 % KSVS, v roce 2021 v 31,3 % KSVS) a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

Rok	Odstupné (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. a) a c) ZP) **					
	u pracovního poměru do 1 roku		u pracovního poměru do 2 let		u pracovního poměru nad 2 roky	
	% KSVS	násobky PV*	% KSVS	násobky PV	% KSVS	násobky PV
2018	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 8,0
2019	38	1,0 – 4,0	38	1,0 – 3,0	44	1,0 – 8,0
2020	38	1,0 – 4,0	38	1,0 – 3,0	44	1,0 – 8,0
2021	38	1,0 – 4,0	38	1,0 – 3,0	44	1,0 – 8,0
2022	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 8,0
2022	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 8,0
<b>2023</b>	<b>44</b>	1,0 – 4,0	<b>44</b>	1,0 – 3,0	<b>50</b>	1,0 – 9,0

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

### 2.4.3 Překážky v práci

Z níže uvedeného přehledu je patrné, že i v roce 2023 nejvíce KSVS obsahuje ujednání o rozšíření placeného volna (nad rámec zákoníku práce) při úmrtí rodinného příslušníka (letos 50 % KSVS) a při příležitosti narození dítěte manželce zaměstnance (letos 44 % KSVS). Pokud jde o vývoj, tak lze konstatovat, že se v letošním roce počet KSVS, ve kterých je zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy poskytováno, téměř nezměnil. Podobný vývoj je také u rozsahu poskytnutého volna, které se dlouhodobě výrazně nemění.

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

Rok	Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod zdravot. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodinného přísl.	Vlastní svatba	Stěhování	Hledání nového zaměstnání	Matkám z důvodu péče o dítě	Zdravot. volno (sick days) <sup>8</sup>
2012	39	17	50	22	17	22	33	-
2013	39	17	56	22	17	17	33	-
2014	41	18	59	23	18	18	35	-
2015	47	20	67	27	20	20	40	-
2016	44	19	63	25	19	19	38	-
2017	43	21	57	29	21	21	43	7
2018	53	20	60	27	13	7	33	7
2019	50	19	56	31	13	6	38	6
2020	50	19	56	31	13	6	38	-
2021	50	19	56	31	13	6	38	-
2022	47	20	53	33	13	7	40	-
<b>2023</b>	<b>44</b>	<b>19</b>	<b>50</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>-</b>

IPP Tabulka D30

#### Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2023

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

IPP Tabulka D30

<sup>8</sup> V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

## 2.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2023**, sjednány v **7 KSVS**, tj. **44 %** (v roce 2022 ve 40 % KSVS, v roce 2021 v 38 % KSVS) s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.

V **25 % KSVS** jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu (v roce 2022 v 27 % KSVS, v roce 2021 v 25 % KSVS). IPP Tabulky D28 a D29

### Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na zvýhodněné stravování zaměstnanců je dlouhodobě upraven ve více než **70 % KSVS**. Pokud jde o konkrétní podmínky, tak v roce **2023** ve **4 KSVS**, tj. **25 %**, je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. ve výši **55 % ceny hlavního jídla** dohodnuté ve smlouvě. Ve 3 KSVS je příspěvek na závodní stravování poskytován bez rozlišení zdroje financování (ve výši 55, resp. 50 % ceny hlavního jídla) a ve zbylých **KSVS** je upraven pouze nárok na zvýhodněné stravování zaměstnanců, bez stanovení konkrétní výše příspěvku (výše příspěvku se obvykle stanoví v PKS). IPP Tabulka D26

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

### Další benefity sjednané v KSVS

- **Příspěvek na penzijní připojištění – závazek** o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je letos obsažen v **8 KSVS**, tj. v **50 %** (v roce 2022 v 47 % KSVS, v roce 2021 v 50 % KSVS). Z toho ve **4 KSVS** je sjednána i konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, kdy se jeho výše pohybuje **od 200 do 900 Kč měsíčně**, tj. cca stejná výše jako v letech 2017 až 2022. IPP Tabulka D27
- **Příspěvek na životní pojištění** je letos sjednán ve **2 KSVS**, tzn. v **13 %** (dtto v letech 2018 až 2022). Konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem je sjednána v **1 KSVS**, a to ve výši **450 Kč měsíčně**. IPP Tabulka D27
- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad výši uvedenou v ZP není ani letos upraveno v **žádné KSVS**. IPP Tabulka D30

## 2.6 Bezpečnost práce

Opatření technické a organizační upravující podmínky pro bezpečný výkon práce jsou obsaženy ve **všech KSVS**. Navíc se v **25 % KSVS** objevuje závazek zaměstnavatele ohledně **písemného vyhodnocování stavu BOZP**. IPP Tabulka D31

## 2.7 Rozšiřování závaznosti KSVS

### 2.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS

*Přehled rozšířených KSVS uzavřených v působnosti ČMKOS:*

#### Rozšiřování KSVS uzavřených OS STAVBA

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba České republiky**, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy na straně jedné a **Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR** na straně druhé:
  - **na roky 2019–2024.** *Sdělením č. 181/2019 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*
    - rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – *Sdělením č. 352/2020 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*
    - rozšíření Dodatku č. 2 k této KSVS – *Sdělením č. 282/2021 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*
    - rozšíření Dodatku č. 3 k této KSVS – *Sdělením č. 218/2022 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*
    - rozšíření Dodatku č. 4 k této KSVS – *Sdělením č. 239/2023 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*

#### Rozšiřování KSVS uzavřených OS dopravy

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem dopravy** na straně jedné a **Svazem dopravy ČR**, sekci silniční dopravy na straně druhé:
  - **na roky 2021–2024.** *Sdělením č. 254/2021 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39 a 49.41.*

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

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR**, Česko-moravským odborovým sdružením na straně jedné a **Asociací Českého papírenského průmyslu** na straně druhé:
  - **na rok 2023.** *Sdělením č. 139/2023 Sb. se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 17.11 a 17.12.*

**Rozšiřování KSVS uzavřených OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy**

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy na straně jedné a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu na straně druhé:**
  - **na rok 2023. Sdělením č. 138/2023 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.**

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



### 3 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

#### 3.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách

##### 3.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření

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

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

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

**Šetření mapuje obsah kolektivních smluv a jeho výstupy slouží:**

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

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

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

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

- podmínek pro rovné zacházení a oblast BOZP.

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

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

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

**Výstup za rok 2023 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 782 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:**

- **1 298 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,**
- **484 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě – z toho 132 PKS uzavřených obcí a krajem.**

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

**Publikace IPP za rok 2023** (stejně jako v minulosti) je k dispozici na všech odborových svazech sdružených v ČMKOS, a to bez ohledu na to, zda se OS šetření účastní, nebo nikoli (část OS, viz „*Rekapitulace kolektivních smluv*“ v úvodní části publikace IPP, vzorek PKS pro toto šetření neposkytuje). Výstupy IPP jsou rovněž k dispozici na webových stránkách MPSV ČR. **Součástí publikace je i hodnocení obsahu všech kolektivních smluv vyššího stupně.**

### **3.1.2 Využívání počítačového programu IPP**

Přes veškeré snahy ČMKOS počítačový program pro hodnocení obsahu kolektivních smluv využilo v roce 2023 **pouze 12 OS**, z nichž 3 nejsou sdruženy v ČMKOS.

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

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

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

## 3.2 Spolupráce smluvních stran

### 3.2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací

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

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

#### Podmínky pro činnost odborových organizací sjednané v PKS

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Podíl PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky <b>postupu při:</b>	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- <i>informování odborové organizace</i>	79,4	80,9	81,3	78,1	79,4	<b>82,5</b>
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací</i>	69,4	69,9	71,9	68,3	69,3	<b>72,3</b>
Podíl PKS, kde je sjednán širší <b>rozsah:</b>						
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	28,3	31,1	31,6	30,8	31,6	<b>31,1</b>
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	23,3	24,6	25,1	23,9	24,1	<b>24,4</b>
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	87,8	87,5	86,7	86,4	86,6	<b>87,1</b>
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	20,0	20,1	20,3	19,9	19,3	<b>19,7</b>
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	54,6	53,2	52,5	54,0	54,7	<b>58,6</b>
Podíl PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO a z toho formou:	88,1	88,4	88,0	88,9	89,3	<b>89,6</b>
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	90,4	90,1	89,9	90,2	89,1	<b>89,9</b>
- <i>příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO</i>	38,5	38,9	38,0	37,9	38,7	<b>38,2</b>
- <i>vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)</i>	67,7	69,2	68,0	70,3	69,9	<b>70,9</b>
- <i>úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	44,1	40,9	40,9	38,0	38,5	<b>38,1</b>
- <i>jiné podmínky</i>	20,6	20,9	21,3	22,6	20,4	<b>23,3</b>
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	32,8	30,6	28,8	28,0	29,0	<b>29,7</b>

IPP Tabulky A19a a A20a

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

Počet PKS, ve kterých jsou upraveny **podmínky pro poskytování informací odborové organizaci nad rámec ZP**, se dlouhodobě pohybuje kolem **30 % PKS** (letos byly upraveny v **31,1 % PKS**). Úprava bližších podmínek postupu projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP je dlouhodobě součástí více než 20 % PKS (konkrétně letos to bylo upraveno v **24,4 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **58,6 % PKS**.

### 3.2.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	% PKS					
1 odborová organizace	77,6	76,5	77,7	78,0	77,0	<b>76,3</b>
2 odborové organizace	10,8	11,5	10,5	10,0	11,4	<b>11,6</b>
3 odborové organizace	4,4	5,0	5,0	4,9	4,9	<b>4,9</b>
4 odborové organizace	2,1	1,7	1,5	1,8	1,7	<b>1,7</b>
5 a více odborových organizací	5,0	5,2	5,2	5,3	5,1	<b>5,5</b>

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **76,3 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **11,6 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **4,9 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **1,7 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **5,5 %** působí **pět a více odborových organizací**.

**Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 94,1 %,** kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, **byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi**, které u daného zaměstnavatele působí. **Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání 5,9 % PKS** (v roce 2022 při uzavírání 5,8 % PKS, v roce 2021 při uzavírání 7,6 % PKS). IPP Tabulka A20a

### 3.3 Odměňování zaměstnanců

#### 3.3.1 Formy odměňování sjednané v PKS

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu pravidelně sjednáváno ve více než **95 % PKS** (letos to je v 96,3 % PKS).

Avšak komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny pouze v **21,3 % PKS** (v roce 2022 v 25,1 % PKS, v roce 2021 v 27,8 % PKS).

Většina PKS, letos je to **75 % PKS** (v roce 2022 v 70,8 % PKS, v roce 2021 v 68,8 % PKS), stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP – tj. část podmínek se dohodne v kolektivní smlouvě, část stanoví zaměstnavatel ve vnitřním mzdovém předpisu a část se dohodne se zaměstnancem v individuální smlouvě. IPP Tabulka A18a

#### Formy odměňování

V podnikových kolektivních smlouvách jsou využívány prakticky všechny známé mzdové formy. V systému je zvlášť sledováno užití úkolové mzdy, které je v roce 2023 sjednáno v **13,2 % PKS** (dtto v roce 2022, v roce 2021 v 13,5 % PKS).

Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v **6,5 % PKS** (v roce 2022 v 6,7 % PKS, v roce 2021 v 6,5 % PKS). IPP Tabulka A17a

#### 3.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS

##### Počty PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% PKS	71,8	72,8	69,2	64,1	71,0	74,5

IPP Tabulka A15a

Do roku 2008 byl mzdový vývoj sjednáván v cca 75 % PKS. S nástupem hospodářské krize začal počet PKS upravujících mzdový vývoj klesat. K největším propadu došlo v roce **2010**, kdy dohoda o mzdovém vývoji byla obsažena pouze v **42,4 % PKS**. V roce 2011 došlo k obratu a tento rostoucí trend vydržel až do roku 2019. V roce 2020 a především pak v roce 2021 nastal výraznější pokles v podílu PKS, ve kterých je mzdový vývoj sjednán. Od loňského roku došlo opět ke změně trendu, kdy podíl PKS začal růst a v letošním roce je mzdový vývoj součástí **74,5 % PKS**. Pozitivním zjištěním je, že ani letos se sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy.

Nejrozšířenější formou dohody o mzdovém vývoji je letos dohoda o **zvýšení mzdových tarifů**. Tato dohoda je obsažena v **49,5 % PKS** (v roce 2022 v 45,6 % PKS, v roce 2021 v 34,9 % PKS). Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy – 19,5 % PKS** (v roce 2022 v 19,7 % PKS, v roce 2021 v 20,6 % PKS),
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 11,6 % PKS** (v roce 2022 v 10,7 % PKS, v roce 2021 v 9,3 % PKS),
- **udržení reálné mzdy – 7,8 % PKS** (v roce 2022 v 9,7 % PKS, v roce 2021 v 10,9 % PKS),
- **zvýšení průměrné reálné mzdy – 0,5 % PKS** (v roce 2022 v 1,1 % PKS, v roce 2021 v 1,7 % PKS),

- **udržení průměrné mzdy – 0,4 % PKS** (v roce 2022 v 0,2 % PKS, v roce 2021 v 1,5 % PKS).

**Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo 13,6 % PKS** (v roce 2022 v 14,8 % PKS, v roce 2021 v 13,1 % PKS).

**Přehled za celé sledované období:**

**Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	38,6	43,5	41,8	34,9	45,6	<b>49,5</b>
Průměrné zvýšení (v % PKS)	5,7	5,5	4,8	3,8	5,0	<b>7,1</b>

*IPP Tabulka A15a*

**Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	27,0	25,9	24,1	20,6	19,7	<b>19,5</b>
Průměrné zvýšení (v %)	5,1	5,0	4,2	3,2	4,4	<b>6,1</b>
z toho bez managementu (v %)	5,4	5,1	5,3	3,3	5,1	<b>6,7</b>

*IPP Tabulka A15a*

**Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	12,9	12,9	11,7	10,9	9,7	<b>7,8</b>
z toho bez managementu (v % PKS)	0,7	0,8	0,8	0,8	1,0	<b>0,7</b>

*IPP Tabulka A15a*

**Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	1,9	2,0	1,7	1,7	1,1	<b>0,5</b>
Průměrné zvýšení (v %)	2,3	2,4	2,0	2,0	2,0	<b>2,1</b>
z toho bez managementu (v %)	2,0	-	1,8	2,0	1,0	<b>1,0</b>

*IPP Tabulka A15a*

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

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	9,2	8,9	8,9	9,3	10,7	<b>11,6</b>
z toho bez managementu (v % PKS)	1,5	1,6	1,4	1,1	1,1	<b>0,9</b>

*IPP Tabulka A15a*

### 3.3.3 Tarifní mzdy a jejich úroveň

#### Tarifní systémy

V PKS jsou obsaženy tarifní systémy s počtem tarifních tříd od 3 do 20. Od roku 2017 i nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **15 % PKS**. Delší frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

#### Přehled PKS upravující měsíční 12stupňový tarifní systém:

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	20,0	18,5	16,2	15,1	16,2	<b>15,0</b>

IPP Tabulka A1a

#### Výše měsíční tarifní mzdy

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

Rok	Tarifní stupeň a rozpětí v Kč/měsíc				
		<b>1.</b>	<b>4.</b>	<b>7.</b>	<b>12.</b>
2018	rozpětí	10 738-13 211 Kč	12 575-16 640 Kč	15 908-22 304 Kč	25 487-40 304 Kč
	průměr	11 722 Kč	14 255 Kč	18 445 Kč	30 203 Kč
2019	rozpětí	11 647-14 552 Kč	12 484-18 135 Kč	15 787-24 060 Kč	27 164-43 393 Kč
	průměr	12 835 Kč	15 497 Kč	19 921 Kč	32 129 Kč
2020	rozpětí	11 984-15 090 Kč	14 995-18 815 Kč	18 404-24 278 Kč	27 021-37 790 Kč
	průměr	13 660 Kč	16 407 Kč	20 927 Kč	32 734 Kč
2021	rozpětí	12 970-15 802 Kč	16 197-19 782 Kč	20 154-26 502 Kč	23 363-46 792 Kč
	průměr	14 486 Kč	17 333 Kč	22 143 Kč	34 882 Kč
2022	rozpětí	12 973-17 159 Kč	15 673-20 410 Kč	19 317-27 585 Kč	25 326-49 073 Kč
	průměr	15 256 Kč	18 197 Kč	23 259 Kč	36 866 Kč
<b>2023</b>	<b>rozpětí</b>	<b>15 267-17 900 Kč</b>	<b>17 413-21 882 Kč</b>	<b>21 523-29 235 Kč</b>	<b>28 418-50 973 Kč</b>
	<b>průměr</b>	<b>16 573 Kč</b>	<b>19 652 Kč</b>	<b>25 166 Kč</b>	<b>40 066 Kč</b>

IPP Tabulka A2a

**Pokud jde o úroveň měsíčních mzdových tarifů** (v 12stupňovém tarifním systému) sjednaných v PKS, tak průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za všechny hodnocené PKS meziročně vzrostla o **8,6 %** a pohybuje se pod úrovní minimální mzdy (platné od 1. 1. 2023, tj. ve výši 17 300 Kč) u větší části OS, **celkem 6**. V těchto případech se rozdíly pohybují **od -89 do -2 033 Kč** (v roce 2022 to bylo u 8 OS a rozdíly se pohybovaly od -327 do -3 227 Kč, v roce 2021 to bylo u 5 OS a rozdíly se pohybovaly od -372 do -2 230 Kč).

Název OS	Průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v 1. tarifním stupni za OS celkem	Rozdíly mezi sjednanou úrovní tarifní mzdy v 1. tarifním stupni a minimální mzdou pro 2023 (tj. s částkou 17 300 Kč)
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.	16 022 Kč	-1 278 Kč
Hornictví, geologie a naftového prům.	17 085 Kč	-215 Kč
KOVO	15 529 Kč	-1 771 Kč
STAVBA	17 211 Kč	-89 Kč
Textilního, oděvního a kožedělného pr.	15 267 Kč	-2 033 Kč
UNIOS	15 951 Kč	-1 349 Kč

IPP Tabulka A2a

#### **Poznámka:**

V ostatních tarifních systémech, kromě 9stupňového, 10stupňového, 11stupňového, 13stupňového, 14stupňového a 17stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 17 300 Kč za měsíc.

IPP Tabulka A3

#### **Hodinové mzdové tarify**

**Hodinové mzdové tarify v 12stupňovém tarifním systému** jsou letos sjednány v **9 % PKS**, z toho: pro **40 hod.** pracovní týden v **3,7 % PKS** a pro **37,5 hod.** pracovní týden v **5,3 % PKS**.

**Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému** (3 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **18,4 % PKS**. IPP Tabulka A1a

#### **3.3.4 Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd**

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



## Rozsah a pravidla pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Rozsah ujednání (% PKS)</b>	58,4	58,5	56,3	55,2	54,5	<b>53,4</b>
<i>z toho:</i>						
Formou využívání <b>jednotného</b> katalogu	9,4	8,7	8,2	7,4	8,2	<b>7,9</b>
Formou využívání <b>oborového</b> katalogu	2,8	3,9	4,0	2,7	3,1	<b>2,7</b>
Formou využívání <b>vlastního</b> podnikového katalogu	49,9	49,3	48,4	47,9	46,2	<b>45,9</b>

IPP Tabulka A16a

### 3.3.5 Minimální mzda sjednaná v PKS

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

Rok	% PKS	Rozpětí minimální mzdy – Kč/měsíc
2018	4,4	od 12 767 do 15 861
2019	4,6	od 14 502 do 19 000
2020	4,0	od 15 550 do 19 500
2021	2,4	od 18 590 do 21 333
2022	2,7	od 19 383 do 24 300
<b>2023</b>	<b>3,9</b>	<b>od 18 639 do 24 733</b>

IPP Tabulka A1a

Podíl PKS, ve kterých je obsažen závazek zaměstnavatele na vyplácení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanoveno vládním nařízením, se dlouhodobě výrazně nemění a pohybuje se okolo 4 %. **V letošním roce je tento závazek sjednán v 3,9 % PKS.** Oproti loňskému roku se snížila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy** sjednaná v PKS o 493 Kč na **19 829 Kč.**

### Hodinová minimální mzda

**Vyšší hodinová minimální mzda** byla letos sjednána ve **2,9 % PKS** (v roce 2022 ve 2,0 % PKS, v roce 2021 v 2,5 % PKS) a její **průměrná hodnota při 40 hod. týdenní pracovní době činí 107,22 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 120,06 Kč** za každou hodinu práce. (Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2023 činí 103,80 Kč).

### 3.3.6 Příplatky ke mzdě a další složky mzdy

(Zdroj: IPP Tabulky A8a až A11a)

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

- **Příplatek za práci přesčas** je letos sjednán v **83,9 % PKS** (dtto v roce 2022, v roce 2021 v 83,8 % PKS) a jeho **průměrná výše činí:**
  - **v pracovní den – 26,3 % průměrného výdělku** (dtto v letech 2022 a 2021);

- **v sobotu a neděli** – **47,4 %** průměrného výdělku (*dtto v roce 2022, v roce 2021 47,7 % PV*);
- **bez rozlišení** – **27,4 %** průměrného výdělku (*v roce 2022 27,2 % PV, v roce 2021 27,0 % PV*);
- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **77,3 % PKS** (*v roce 2022 v 75,9 % PKS, v roce 2021 v 75,6 % PKS*). Výše příplatku činí **102,5 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **82,3 % PKS** (*v roce 2022 v 82,9 % PKS, v roce 2021 v 82,3 % PKS*). Průměrná výše příplatku činí **21,07 Kč/hod** (*v roce 2022 19,75 Kč/hod, v roce 2021 18,61 Kč/hod*), nebo **12,4 % PV**. Za posledních 6 let zde k žádné zásadní změně nedošlo;
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **57,0 % PKS** (*v roce 2022 v 58,8 % PKS, v roce 2021 v 59,0 % PKS*). Průměrná výše příplatku činí **10,60 Kč/hod.**, nebo **10,8 % průměrného výdělku** anebo **10,4 % základní sazby minimální mzdy**. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2018 prakticky nemění;
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v **79,2 % PKS** (*v roce 2022 v 79,4 % PKS, v roce 2021 v 78,3 % PKS*) a průměrná hodnota příplatku činí **23,4 % průměrného výdělku** (*23,0 % PV v roce 2022, 23,5 % PV v roce 2021*) nebo **26,85 Kč/hod.** (*v roce 2022 26,08 Kč/hod, v roce 2021 23,32 Kč/hod*).

**Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2023 dohodnuty:**

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v **46,2 % PKS, z toho:**
  - *procentem z průměrného výdělku* – v **4,7 % PKS** a jeho průměrná výše činí **8,1 % PV**;
  - *sazbou za hodinu* – v **94,7 % PKS** a jeho průměrná výše činí **8,89 Kč za hod**;
  - *jinou formou* – v **0,7 % PKS**.
- **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán v **14,5 % PKS, z toho:**
  - v **4,8 % PKS** procentem z PV a průměrná výše příplatku činí **16,8 %**;
  - v **9,6 % PKS** je příplatek stanoven v korunách za směnu a jeho průměrná výše činí **127,58 Kč** za směnu;
  - v **85,6 % PKS** je výše příplatku stanovena jinou formou.
- **Příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán v **15,1 % PKS** (*v roce 2022 v 15,7 % PKS, v roce 2021 v 15,6 % PKS*).
- **Příplatek za práci ve výškách** – v **12,0 % PKS** (*v roce 2022 v 12,8 % PKS, v roce 2021 v 13,1 % PKS*).
- **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – v **14,1 % PKS** (*v roce 2022 v 13,9 % PKS, v roce 2021 v 13,2 % PKS*).
- **Příplatek za znalost cizích jazyků** – v **0,8 % PKS** (*v roce 2022 v 0,6 % PKS, v roce 2021 v 0,7 % PKS*).
- **Příplatek za zaškolování** – v **9,8 % PKS** (*v roce 2022 v 9,2 % PKS, v roce 2021 v 8,6 % PKS*).
- **Jiné příplatky jsou letos sjednány v 43,3 % PKS** (*v roce 2022 v 42,4 % PKS, v roce 2021 v 41,0 % PKS*).
- **Další složky mzdy označované jako 13. a 14. mzda**

Nároky na složky mzdy, označované jako 13. a 14. mzda, příspěvek na dovolenou, příspěvek na Vánoce, týmová odměna, pololetní bonusy apod., se staly nedílnou součástí PKS.

V roce **2023** (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 50,5 % PKS** (v roce 2022 v 47,8 % PKS, v roce 2021 v 45,4 % PKS). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 17,6 % PKS** (v roce 2022 v 16,8 % PKS, v roce 2021 v 15,0 % PKS). *IPP Tabulka A11a*

**Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:**

- *dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy vyžaduje 31,7 % PKS;*
- *odpracování určitého počtu dnů – 19,9 % PKS;*
- *jiné podmínky pro výplatu jsou dohodnuty v 4,4 % PKS.*

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

- *procentem z tarifní mzdy v 12,8 % PKS;*
- *procentem z průměrného výdělku v 11,0 % PKS;*
- *jiné podmínky v 9,3 % PKS.*

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

▪ **Odměny při dovršení 50 let věku jsou dlouhodobě součástí více než poloviny PKS**, letos jsou upraveny v **53,0 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 4 252 do 8 108 Kč** (v roce 2022 od 4 018 do 8 275 Kč, v roce 2021 od 3 888 do 7 994 Kč). Rozsah vyjednání i výše zůstává dlouhodobě bez větších změn. *IPP Tabulka A13a*

▪ **Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně jsou součástí 63,1 % PKS** (v roce 2022 v 62,3 % PKS, v roce 2021 v 63,0 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 5 791 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 18 746 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2022 od 5 441 do 18 805 Kč, v roce 2021 od 5 239 do 18 170 Kč). Počet kolektivních smluv upravujících tyto odměny je na obdobné úrovni jako v předchozím roce. Také výše odměny se od loňského roku významně neliší. *IPP Tabulka A14a*

▪ **Odměny při pracovních výročích** zaměstnanců jsou sjednány v **56,5 % PKS** (v roce 2022 v 55,8 % PKS, v roce 2021 v 54,3 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 3 337 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 16 275 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2022 od 2 934 do 15 529 Kč, v roce 2021 od 2 991 do 15 051 Kč). *IPP Tabulka A12a*

▪ **Odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech** jsou stejně jako v předchozích letech sjednávány **pouze minimálně**, letos to je v **0,8 % PKS** (*dtto* v roce 2022, v roce 2021 v 0,7 % PKS). Průměrná výše odměny činí letos **11 636 Kč** (*14 500 Kč* v roce 2022, *16 111 Kč* v roce 2021). *IPP Tabulka A12a*

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

Z výstupu Informačního systému o průměrném výdělku<sup>9</sup> (dále jen „ISPV“) lze získat přehled o vývoji mezd u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a u zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla.

Tabulky uvedené v Příloha 1 ukazují srovnání úrovně mezd a délky odpracované doby v podnikatelské sféře u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy v letech 2018 až 2022.

#### **Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě ve vybraných obdobích:**

- průměrná mzda **celkem** v podnicích s **KS** byla:
  - v roce **2009 o 6,1 %** (resp. o 1 579 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2013 o 9,7 %** (resp. o 2 550 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2022 o 16,7 %** (resp. o 6 710 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  
- průměrná mzda **mužů** v podnicích s **KS** byla:
  - v roce **2009 o 4,6 %** (resp. o 1 352 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2013 o 8,6 %** (resp. o 2 503 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2022 o 14,5 %** (resp. o 6 391 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  
- průměrná mzda **žen** v podnicích s **KS** byla:
  - v roce **2009 o 7,5 %** (resp. o 1 602 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2013 o 9,4 %** (resp. o 2 133 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2022 o 17,4 %** (resp. o 6 290 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

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

- **medián mezd celkem** v podnicích s **KS** byl:
  - v roce **2009 o 13,0 %** (resp. o 2 656 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2013 o 16,0 %** (resp. o 3 423 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2022 o 23,3 %** (resp. o 7 819 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  
- **medián mezd mužů** v podnicích s **KS** byl:
  - v roce **2009 o 11,3 %** (resp. o 2 528 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2013 o 16,1 %** (resp. o 3 703 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce **2022 o 22,4 %** (resp. o 7 996 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

---

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

- **medián mezd žen v podnicích s KS byl:**
  - v roce 2009 o 15,3 % (resp. o 2 654 Kč) vyšší než v podnicích bez KS,
  - v roce 2013 o 15,6 % (resp. o 3 057 Kč) vyšší než v podnicích bez KS,
  - v roce 2022 o 21,8 % (resp. o 6 867 Kč) vyšší než v podnicích bez KS.

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

**Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) <sup>10</sup>** - (dle výstupu ISPV)

2021										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,83	45,17	40 777	43 785	37 125	35 169	37 070	32 800	0,68
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>45,11</b>	<b>25,87</b>	<b>19,24</b>	<b>44 385</b>	<b>46 799</b>	<b>41 140</b>	<b>39 155</b>	<b>40 737</b>	<b>36 896</b>	0,58
Kolektivní smlouva ne	53,88	28,42	25,46	37 809	41 069	34 169	31 442	33 208	29 638	0,76
<i>Neuvedeno</i>	<i>1,01</i>	<i>0,54</i>	<i>0,46</i>	<i>37 983</i>	<i>42 374</i>	<i>32 836</i>	<i>30 158</i>	<i>33 552</i>	<i>27 790</i>	<i>0,88</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+6 576</b>	<b>+5 730</b>	<b>+6 971</b>	<b>+7 713</b>	<b>+7 529</b>	<b>+7 258</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>117,4</b>	<b>114,0</b>	<b>120,4</b>	<b>124,5</b>	<b>122,7</b>	<b>124,5</b>	-

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>, tabulka A7

2022										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,33	45,67	43 413	47 239	38 861	37 418	40 020	34 587	0,68
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>45,09</b>	<b>25,59</b>	<b>19,50</b>	<b>46 899</b>	<b>50 336</b>	<b>42 387</b>	<b>41 350</b>	<b>43 740</b>	<b>38 312</b>	0,59
Kolektivní smlouva ne	52,16	27,20	24,97	40 189	43 945	36 097	33 531	35 744	31 445	0,76
<i>Neuvedeno</i>	<i>2,75</i>	<i>1,54</i>	<i>1,21</i>	<i>47 406</i>	<i>53 947</i>	<i>39 073</i>	<i>35 679</i>	<i>39 451</i>	<i>31 680</i>	<i>0,83</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+6 710</b>	<b>+6 391</b>	<b>+6 290</b>	<b>+7 819</b>	<b>+7 996</b>	<b>+6 867</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>116,7</b>	<b>114,5</b>	<b>117,4</b>	<b>123,3</b>	<b>122,4</b>	<b>121,8</b>	-

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2022>, tabulka A7

Definice pojmů použitých v tabulkách:

- **Průměrná hrubá měsíční mzda** – měsíční průměr hrubé mzdy na jednoho zaměstnance.

<sup>10</sup> Podrobné údaje za období 2018-2022 obsahuje příloha 1

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

### Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2014 až 2022 (dle výstupu ISPV)

Ze srovnání odpracované doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní vyplývá, že **zaměstnanci s kolektivní smlouvou odpracují za měsíc méně hodin než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy**. Největší rozdíl v počtu odpracovaných hodin za měsíc byl na počátku krize. Od roku 2014 až do roku 2016 se tento rozdíl nepatrně snižoval, ale od roku 2017 se opět mírně navýšil. V roce 2021 se rozdíl velmi výrazně snížil a jednalo se o **nejnižší zaznamenaný rozdíl v počtu odpracovaných hodin** za měsíc. V roce 2022 se rozdíl v počtu odpracovaných hodin opět mírně zvýšil.

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>146,4</b>	<b>145,3</b>	<b>145,4</b>	<b>144,1</b>	<b>143,1</b>	<b>143,0</b>	<b>136,8</b>	<b>139,5</b>	<b>140,3</b>
<b>Kolektivní smlouva ne</b>	149,9	148,6	148,7	148,6	147,9	147,2	141,1	140,3	142,9
<b>Rozdíly (KS ano – KS ne)</b>	<b>-3,5</b>	<b>-3,3</b>	<b>-3,3</b>	<b>-4,5</b>	<b>-4,8</b>	<b>-4,2</b>	<b>-4,3</b>	<b>-0,8</b>	<b>-2,6</b>
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	<b>97,7</b>	<b>97,8</b>	<b>97,8</b>	<b>97,0</b>	<b>96,8</b>	<b>97,1</b>	<b>97,0</b>	<b>99,4</b>	<b>98,2</b>

Zdroj: Výpočty ISPV

## 3.5 Pracovní podmínky sjednané v PKS

### 3.5.1 Délka pracovní doby

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

**Přehled o počtech PKS upravujících délku pracovní doby:**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
<b>% PKS</b>	92,4	91,7	91,9	91,0	90,4	<b>90,8</b>

IPP Tabulka A22a

**Průměrná sjednaná délka pracovní doby** (obecně bez rozlišení) pro rok 2023 činí **38,0 hodin týdně**. Pokud jde o průměrnou sjednanou týdenní pracovní dobu v jednotlivých pracovních režimech, tak za všechny hodnocené PKS činila:

Rok	Sjednaná týdenní délka pracovní doby (v hodinách za týden)				
	Obecně	u 1 směnného provozu	u 2 směnného provozu	u 3 směnného provozu	u nepřetržitého provozu
2018	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2019	38,1	39,7	38,3	37,4	37,3
2020	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2021	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2022	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
<b>2022</b>	<b>38,0</b>	<b>39,7</b>	<b>38,4</b>	<b>37,4</b>	<b>37,3</b>

IPP Tabulka A22a

### 3.5.2 Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce<sup>11</sup> lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 7,2 % PKS** (v roce 2022 v 7,3 % PKS, v roce 2021 v 7,9 % PKS). Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky při uplatnění konta při práci přesčas využilo 1,3 % PKS** (v roce 2022 1,4 % PKS, v roce 2021 1,3 % PKS). IPP Tabulka A17a

**Vyrovňovací období** při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v PKS činí v průměru **49,2 týdny** a pohybuje se **od 39 do 52 týdnů** (v roce 2022 v průměru 49,8 týdny a pohybovalo se od 36,4 do 52 týdnů, v roce 2021 v průměru 49,0 týdny a pohybovalo se od 32,5 do 52 týdnů). IPP Tabulka A17a

**Stálá mzda** nad rámec § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku byla sjednána v **1,8 % PKS** a její průměrná výše činí **94,9 % průměrného výdělku** (v roce 2022 v 1,9 % PKS a její průměrná výše činila 93,2 % PV, v roce 2021 ve 2,4 % PKS a její průměrná výše činila 93,6 % PV). IPP Tabulka A17a

**Pružné rozvržení pracovní doby** bylo letos dohodnuto v **30,1 % PKS** (v roce 2022 v 29,9 % PKS, v roce 2021 v 29,1 % PKS). IPP Tabulka A22a

**Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** jsou letos sjednány v **44,5 % PKS** (v roce 2022 v 42,2 % PKS, v roce 2021 v 44,0 % PKS). **Průměrná délka vyrovňovacího období** činí **48,5 týdnů** (v roce 2022 48,2 týdnů, v roce 2021 48,9 týdnů). IPP Tabulka A23a

<sup>11</sup>Aktuální právní úprava ustanovení § 86 ZP (možnost vyjednávat o kontě pracovní doby byla do ZP doplněna 1. 1. 2007)

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 (tj. ve veřejných službách a správě).

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovňovací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovňovacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovňovacím období.

Nižší maximální rozsah nařízené přesčasové práce, než stanoví zákoník práce, je dlouhodobě sjednáván v méně než 1 % PKS – letos je upraven pouze v **0,3 % PKS** (dříve v roce 2022, v roce 2021 v 0,5 % PKS). IPP Tabulka A23a

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno v **68,6 % PKS** (v roce 2022 v 67,1 % PKS, v roce 2021 v 68,9 % PKS). Zkrácení činí v průměru **50,3 týdnů** (v roce 2022 v průměru 50,2 týdnů, v roce 2021 v průměru 50,4 týdnů) a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu od **28,9 do 52 týdnů**. IPP Tabulka A23a

### 3.5.3 Zvýšení nároku na dovolenou

Počet kolektivních smluv, ve kterých je **prodloužen nárok na dovolenou**, zůstává po celé sledované období na úrovni kolem 85 % PKS. Letos je upraven v **89,6 % PKS** (dříve v roce 2022, v roce 2021 v 89,3 % PKS).

Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno v **78,2 % PKS**). Možnost prodloužit dovolenou o více než 1 týden je v kolektivních smlouvách využívána minimálně. S účinností od 1. ledna 2007 lze nárok na dovolenou prodloužit také o dny. Letos tuto možnost využilo **8,2 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4,6 dny**.

#### Přehled PKS obsahujících prodloužení nároku na dovolenou

Rok	o 1 týden % PKS	o 2 týdny % PKS	o 3 a více týdnů % PKS	o dny	
				% PKS	počet dnů
2018	76,7	2,4	-	8,3	4,1
2019	77,7	2,5	-	8,3	4,3
2020	76,1	2,7	-	9,0	4,3
2021	78,3	2,5	-	8,5	4,3
2022	78,0	2,8	-	8,8	4,4
<b>2023</b>	<b>78,2</b>	<b>3,2</b>	-	<b>8,2</b>	<b>4,6</b>

IPP Tabulka A22a

### 3.5.4 Odstupné

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

- v závislosti na délce pracovního poměru – upraveno v **36,7 % PKS** (v roce 2022 v 35,1 % PKS, v roce 2021 v 35,5 % PKS), tj. mírný meziroční nárůst PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- v závislosti na zkrácení výpovědní doby – v **31,8 % PKS** (v roce 2022 v 30,3 % PKS, v roce 2021 v 31,2 % PKS);
- v závislosti na věku zaměstnance – v **5,9 % PKS** (v roce 2022 v 6,5 % PKS, v roce 2021 v 6,2 % PKS);
- jiné podmínky pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **8,4 % PKS** (v roce 2022 v 8,1 % PKS, v roce 2021 v 8,0 % PKS). IPP Tabulka A21a



## Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS<sup>12</sup>

	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
<b>Rok 2018</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,8	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,6	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	51,9	1,3	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	7,2	1,3	2,4
<b>Rok 2019</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,6	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,5	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	50,6	1,4	4,6
- podle § 52 písm. d) ZP	7,2	1,3	2,7
<b>Rok 2020</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,1	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	31,7	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	49,3	1,3	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	9,0	1,3	2,9
<b>Rok 2021</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,1	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,1	1,1	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	49,8	1,3	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	8,5	1,3	3,1
<b>Rok 2022</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,5	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	32,6	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	49,4	1,3	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	8,7	1,3	2,8
<b>Rok 2023</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,4	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,3	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	50,5	1,3	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	9,2	1,3	2,8

IPP Tabulka A21a

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

### 3.5.5 *Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sladování profesního a rodinného života*

#### ▪ **Podmínky vývoje zaměstnanosti**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách jsou letos sjednány v **32,9 % PKS** (v roce 2022 v 32,1 % PKS, v roce 2021 v 34,6 % PKS). Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v **1,7 % PKS doprovázena kariérními plány**. V **31,9 % PKS** je dohodnuta **metodika obsazování volných pracovních míst** (v roce 2022 v 31,2 % PKS, v roce 2021 v 33,7 % PKS). **Úprava podmínek pro práci mimo firmu** je řešena pouze v několika PKS, letos je to v **0,8 % PKS** (dttto v letech 2022 a 2021). IPP Tabulka A25a

#### ▪ **Specifické formy práce**

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně sdílení pracovního místa upravují pouze 2 PKS. Práci bez „pevného stolu“ a práci bez stálého výkonu práce v letošním roce neupravuje žádná PKS. Bližší podmínky pro práci z domova jsou upravovány o trochu více, letos je upravovalo 40 PKS, což představovalo 3,1 % PKS (v roce 2022 2,6 % PKS, v roce 2021 1,7 % PKS). IPP Tabulka A25a

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

- *pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let* – letos upraveno v **2,9 % PKS**;
- *pro zaměstnávání zdravotně postižených* – letos dohodnuto v **3,3 % PKS**;
- *pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené* – upraveny v **3,5 % PKS**. IPP Tabulka A24a

### 3.5.6 *Agenturní zaměstnávání*

**Dohody upravující rozsah a podmínky agenturního zaměstnávání** jsou součástí kolektivních smluv **pouze u velmi malého počtu firem** – letos je to ve **2,7 % PKS** (dttto v roce 2022, v roce 2021 v 2,8 % PKS). IPP Tabulka A24a

#### ▪ **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty v **35,2 % PKS** (v roce 2022 v 33,1 % PKS, v roce 2021 v 33,4 % PKS), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **2,3 % PKS**. IPP Tabulka A31a

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

Počet PKS, jejichž součástí jsou opatření blíže konkretizující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, **se pohybuje kolem 40 %**. **Letos jsou taková opatření konkretizována v 38,4 % PKS** (v roce 2022 v 36,4 % PKS, v roce 2021 v 35,5 % PKS). IPP Tabulka A31a

### 3.5.7 *Překážky v práci*

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

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

		Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod. zdrav. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodin. přísl.	Vlast. svatba	Stěhování	Hledání nového zaměst.	Rodičům z důvodu péče o dítě	Zdravotní volno (sick days)
2018	% PKS	36,7	20,2	52,2	41,4	24,9	9,5	18,0	9,7
	počet dnů	1,3	6,3	2,1	1,3	1,2	3,7	3,8	3,2
2019	% PKS	36,6	21,3	53,6	40,7	24,2	9,5	17,9	10,8
	počet dnů	1,3	6,5	2,2	1,4	1,2	3,7	3,9	3,2
2020	% PKS	35,4	21,7	52,7	40,8	24,0	9,0	16,6	12,4
	počet dnů	1,3	6,4	2,1	1,4	1,2	3,6	3,9	3,2
2021	% PKS	35,5	20,3	51,8	41,0	22,9	8,5	16,7	13,2
	počet dnů	1,3	6,5	2,2	1,4	1,2	3,7	4,0	3,1
2022	% PKS	33,9	20,3	52,0	40,7	22,6	8,9	16,8	13,6
	počet dnů	1,3	6,3	2,2	1,4	1,2	3,6	3,9	3,0
2023	% PKS	<b>34,1</b>	<b>21,1</b>	<b>51,9</b>	<b>41,1</b>	<b>22,6</b>	<b>9,6</b>	<b>18,5</b>	<b>15,3</b>
	počet dnů	<b>1,3</b>	<b>6,7</b>	<b>2,2</b>	<b>1,4</b>	<b>1,2</b>	<b>3,6</b>	<b>4,2</b>	<b>3,1</b>

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

### 3.6 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

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

**Pro rok 2023 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána v 32,4 % z nich (v roce 2022 v 31,1 % PKS, v roce 2021 v 33,2 % PKS) a z toho:**

- **formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů v 10,2 % PKS a průměrná výše přidělu činí 2,2 % (v roce 2022 v 9,1 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,3 %, v roce 2021 v 10,5 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,3 %),**
- **formou přidělu z objemu vyplacených mezd v 19,7 % PKS a průměrná výše přidělu činí 1,9 % (v roce 2022 v 18,6 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,9 %, v roce 2021 v 17,8 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,9 %),**
- **absolutní částkou na zaměstnance v 7,4 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2 423 Kč (v roce 2022 v 5,3 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 295 Kč, v roce 2021 v 7,1 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 421 Kč),**
- tvorba sociálního fondu **jinou formou** byla dohodnuta v **56,8 % PKS.**

Tvorba ostatních programů je sjednána v **20,2 % PKS (v roce 2022 v 17,3 % PKS, v roce 2021 v 17,9 % PKS).** IPP Tabulka A28a

Právo odborové organizace **spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 29,2 % PKS**. Počet kolektivních smluv, ve kterých je sjednáno **užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců**, je pro rok 2023 dohodnuto **v 19,4 % PKS** a oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

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

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% PKS	9,9	12,1	13,9	14,1	16,7	<b>19,4</b>

IPP Tabulka A29a

#### • **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu (sociálního, stimulačního a FKSP) pro rok 2023**

**Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:**

- **na stravování – 25,5 %** (25,1 % v roce 2022, 23,7 % v roce 2021) z celkové tvorby fondu, tj. dlouhodobě přibližně čtvrtina prostředků fondu je určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,
- **na příspěvky na rekreace – 8,7 %** (9,2 % v roce 2022, 7,9 % v roce 2021),
- **na půjčky na bytové účely** pro zaměstnance – **2,1 %** (1,7 % v roce 2022, 2,2 % v roce 2021),
- **na dary** při pracovním a životním výročí – **3,4 %** (3,0 % v roce 2022, 3,3 % v roce 2021),
- **na sociální výpomoci** a sociální půjčky – **1,4 %** (1,5 % v letech 2022 a 2021),
- **na zdravotní služby, lázně, rehabilitace – 3,3 %** (3,1 % v roce 2022, 3,0 % v roce 2021),
- **na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce – 9,8 %** (9,0 % v roce 2022, 10,9 % v roce 2021).

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

### 3.6.1 **Ubytování a doprava zaměstnanců**

**Příspěvek na přechodné ubytování je součástí 2,7 % PKS. Příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí 9,1 % PKS a průměrná dohodnutá výše příspěvku na dopravu činí 977 Kč/měsíc nebo 68,6 % z ceny obvyklého jízdného (v roce 2022 933 Kč/měsíc nebo 71,8 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2021 805 Kč/měsíc nebo 74,1 % z ceny obvyklého jízdného).** IPP Tabulka A27a

### 3.6.2 **Stravování zaměstnanců**

**Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců je dlouhodobě součástí více než 90 % PKS. Letos je sjednán v 95,0 % PKS. Průměrná výše příspěvku se liší podle zdroje financování a pro rok 2023 byla dohodnuta následovně:**

- **z nákladů – 61,72 Kč** (v roce 2022 52,91 Kč, v roce 2021 45,75 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **54,7 % z ceny jídla** (v letech 2018 až 2022 se průměrná výše příspěvku pohybovala od 54,5 do 54,7 % z ceny jídla);
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP – 17,49 Kč** na jedno hlavní jídlo (v roce 2022 16,50 Kč, v roce 2021 15,62 Kč), resp. **25,8 % z ceny jídla** (v roce 2022 30,1 %, v roce 2021 25,0 %);
- **bez rozlišení zdrojů financování – 79,17 Kč** (v roce 2022 62,41 Kč, v roce 2021 57,54 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **58,5 %** (v roce 2022 56,3 %, v roce 2021 56,6 %) **z ceny jídla.**

- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 22,8 % PKS** (v roce 2022 v 25,0 % PKS, v roce 2021 v 26,2 % PKS) je dohodnuto, že zaměstnavatel sice bude poskytovat příspěvek na stravování zaměstnanců, ovšem jeho výše není v PKS stanovena. IPP Tabulka A26a

#### **V PKS je dále dohodnuto poskytování cenově zvýhodněného stravování:**

- **bývalým zaměstnancům**, celkem je taková úprava obsažena v **14,9 % PKS** (v roce 2022 v 14,2 % PKS, v roce 2021 v 14,1 % PKS);
- **zaměstnancům po dobu čerpání dovolené**, úprava je dlouhodobě obsažena v **1,9 až 3,0 % PKS**, letos je to ve **2,2 % PKS**;
- **zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti** je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS**, letos je to v **1,9 % PKS**. IPP Tabulka A26a

### **3.6.3 Penzijní a životní pojištění**

#### ▪ **Příspěvek na penzijní připojištění**

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2018 součástí cca **60 % PKS**. Letos je obsaženo v **68,9 % PKS**.

Letos činí průměrná výše příspěvku minimálně **641 Kč** a maximálně **1 038 Kč** za měsíc nebo v průměru činí **3,1 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance (v roce 2022 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 640 Kč do 975 Kč nebo v průměru činila 3,2 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance, v roce 2021 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 603 Kč do 966 Kč nebo v průměru činila 3,2 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance).

Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **55,2 % PKS** (v roce 2022 v 53,2 % PKS, v roce 2021 v 52,3 % PKS). IPP Tabulka A27a

#### ▪ **Příspěvek na životní pojištění**

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2018 součástí cca **25 % PKS**, letos je příspěvek sjednán v **24,5 % PKS**.

Průměrná výše příspěvku na životní pojištění činí: minimálně **587 Kč** za měsíc a maximálně **886 Kč** za měsíc (v roce 2022 od 580 Kč do 839 Kč za měsíc, v roce 2021 od 572 Kč do 852 Kč za měsíc). Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **19,8 % PKS** (v roce 2022 v 20,8 % PKS, v roce 2021 v 19,2 % PKS). IPP Tabulka A27a

### **3.6.4 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti**

Náhrada mzdy v prvních **14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec ZP** je sjednána v **0,4 % PKS** (dtto v roce 2022, v roce 2021 v 0,6 % PKS) a její výše činí **75,0 % průměrného výdělku** (v roce 2022 75,0 % PV, v roce 2021 78,1 % PV). IPP Tabulka A30a

### 3.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS za rok 2023 byl **484**, z toho na obce připadlo **132** PKS)

#### 3.7.1 Spolupráce smluvních stran

##### Přehled úpravy podmínek pro činnost odborových organizací sjednaných v PKS

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky <b>postupu při:</b>	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- <i>informování odborové organizace</i>	72,5	74,2	76,2	74,9	76,6	<b>76,7</b>
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací</i>	45,7	46,2	47,0	46,0	47,1	<b>46,5</b>
Počet PKS, kde je sjednán širší <b>rozsah:</b>						
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	12,6	14,5	15,1	12,9	13,9	<b>13,6</b>
- <i>projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	24,7	20,3	25,5	29,6	32,6	<b>32,2</b>
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	78,5	80,6	81,2	79,7	78,1	<b>75,4</b>
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	1,5	3,1	3,5	4,1	3,5	<b>3,7</b>
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	39,1	39,4	36,1	33,1	34,4	<b>34,1</b>
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a <b>z toho formou:</b>	87,1	84,3	87,6	89,3	89,8	<b>90,7</b>
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	92,5	92,3	93,5	94,1	93,6	<b>94,1</b>
- <i>příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO</i>	27,5	30,3	28,8	28,3	29,5	<b>26,9</b>
- <i>vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)</i>	80,0	80,7	83,3	86,3	86,8	<b>86,6</b>
- <i>úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	19,7	25,2	20,6	20,7	21,2	<b>19,6</b>
- <i>jiné podmínky</i>	20,0	20,4	17,5	14,6	16,0	<b>15,5</b>

IPP Tabulky B4a a B5a

Ve srovnání s rokem 2022 došlo v letošním roce k poklesu podílu kolektivních smluv, ve kterých byl sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (pokles o 2,7 p. b. oproti roku 2022). Nejvýraznější změna v tomto aspektu se uskutečnila v roce 2020, ve kterém podíl kolektivních smluv se sjednaným výběrem členských příspěvků srážkami z platu vzrostl až na 81,2 %.

### 3.7.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2018 % PKS	2019 % PKS	2020 % PKS	2021 % PKS	2022 % PKS	2023 % PKS
1 odborová organizace	82,6	82,2	81,7	82,1	81,8	<b>82,4</b>
2 odborové organizace	11,4	10,8	12,1	11,8	11,9	<b>10,5</b>
3 odborové organizace	2,8	3,7	3,5	3,3	3,3	<b>3,9</b>
4 odborové organizace	0,5	0,6	0,7	0,7	1,2	<b>1,0</b>
5 a více odborových organizací	2,8	2,8	2,0	2,2	1,8	<b>2,1</b>

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **82,4 %** zaměstnavatelů veřejné služby a správy působí **pouze jedna odborová organizace**. U **10,5 %** působí **dvě odborové organizace** a u zbytku zaměstnavatelů pak působí **3 a více odborových organizací**.

**V případech působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele byla PKS uzavírána společně v 89,4 %**. Jiný postup byl zvolen u **10,6 %** zaměstnavatelů (v roce 2022 u 10,1 %, v roce 2021 u 14,6 %).

### 3.7.3 Platy zaměstnanců

Způsob určování platu (IPP Tabulka B1a)

- určování platu *podle délky započitatelné praxe* je letos upraveno **30,8 % PKS** (v roce 2022 v 31,4 % PKS, v roce 2021 v 32,9 % PKS),
- určování platu *tarifem s rozpětím* je upraveno v **31,0 % PKS** (v roce 2022 v 29,9 % PKS, v roce 2021 v 28,3 % PKS), tzn. mírný meziroční nárůst.
  - **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v **9 PKS**. Z toho dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy je obsažena ve **2 PKS** a dohoda o růstu průměrného platu v **7 PKS**.
  - **Možnost meziročního snížení platu** je dohodnuta v **1,2 % PKS** (tj. celkem u 6 zaměstnavatelů), (v roce 2022 v 1,8 % PKS, v roce 2021 v 1,5 % PKS), a to:
- *snížením celkového objemu* prostředků na platy u **0,4 % PKS**, tj. 2 PKS, (v roce 2022 u 0,8 % PKS, v roce 2021 u 0,4 % PKS);
- *snížením některé složky platu* u **0,8 % PKS** (v roce 2022 u 1,0 % PKS, v roce 2021 u 1,1 % PKS).

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

**Bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	31,6	30,2	30,9	29,6	29,1	<b>27,3</b>

*IPP Tabulka B1a***Bližší podmínky pro poskytování odměn**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	21,7	23,4	21,8	18,5	19,1	<b>21,1</b>

*IPP Tabulka B1a***Bližší podmínky pro přiděl do fondu odměn ze zlepšeného hospodářského výsledku u příspěvkových organizací**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	1,0	1,2	1,0	0,9	0,8	<b>0,6</b>

*IPP Tabulka B1a***Pravidelný termín výplaty platu**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	81,6	80,9	79,7	79,5	80,1	<b>79,1</b>

*IPP Tabulka B1a***Pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně (§ 6 n. v. č. 341/2017 Sb.)**

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
% PKS	21,7	17,8	17,8	19,2	19,3	<b>19,4</b>

*IPP Tabulka B1a*



### 3.7.4 Pracovní a sociální podmínky

Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP dohodnutého v PKS od roku 2018

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
<b>2018</b>			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,6	1,8	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	9,8	1,4	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	16,2	1,8	3,2
<b>2019</b>			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,5	1,7	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	9,5	1,4	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	17,8	1,7	3,1
<b>2020</b>			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	8,4	1,7	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	7,9	1,4	1,8
- u pracovního poměru nad dva roky	15,1	1,7	2,7
<b>2021</b>			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	7,8	1,7	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	8,1	1,6	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	15,3	1,7	2,7
<b>2022</b>			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	8,6	1,6	2,2
- u pracovního poměru do dvou let	8,2	1,4	1,9
- u pracovního poměru nad dva roky	13,9	1,6	2,8
<b>2023</b>			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	<b>7,2</b>	<b>1,6</b>	<b>2,0</b>
- u pracovního poměru do dvou let	<b>6,8</b>	<b>1,3</b>	<b>1,8</b>
- u pracovního poměru nad dva roky	<b>14,0</b>	<b>1,6</b>	<b>2,9</b>

IPP tabulka č. B6a

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány v **12,0 % PKS** (v roce 2022 v 12,5 % PKS, v roce 2021 v 13,5 % PKS), a to v závislosti na:

- **délce trvání pracovního poměru** – v **9,7 % PKS** (v roce 2022 v 9,4 % PKS, v roce 2021 v 10,9 % PKS);
- **délce zkrácení výpovědní doby** – v **2,3 % PKS** (v roce 2022 v 3,5 % PKS, v roce 2021 v 3,3 % PKS);
- **věku zaměstnance** – v **1,0 % PKS** (v roce 2022 v 1,2 % PKS, v roce 2021 v 0,9 % PKS).

IPP Tabulka B6a

- **V oblasti zaměstnanosti jsou pro rok 2023 dohodnuty podmínky (programy):**
  - pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let – v **0,4 % PKS**;
  - pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením – v **0,2 % PKS**;

- pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené – v **6,6 % PKS**.

IPP Tabulka B6a

- **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl dohodnut v **84,7 % PKS** (v roce 2022 v 86,8 % PKS, v roce 2021 v 85,1 % PKS). IPP Tabulka B8a

**Průměrná dohodnutá výše příspěvku na stravování je:**

- z rozpočtu organizace **42,14 Kč na jedno hlavní jídlo**, resp. **50,3 % z ceny jídla** (v roce 2022 38,22 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 50,3 % z ceny jídla, v roce 2021 36,20 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 49,2 % z ceny jídla);
- z FKSP **22,51 Kč**, resp. **44,0 % z ceny jídla** (v roce 2022 19,86 Kč, resp. 44,0 % z ceny jídla, v roce 2021 17,93 Kč, resp. 31,8 % z ceny jídla).

**Příspěvek na stravování důchodcům** byl sjednán v **24,1 % PKS** (v roce 2022 v 24,7 % PKS, v roce 2021 v 23,8 % PKS). IPP Tabulka B8a

### **Struktura užití FKSP sjednaná v PKS**

**Pravidla pro čerpání FKSP** jsou letos součástí **87,5 % PKS** (v roce 2022 v 89,1 % PKS, v roce 2021 v 88,9 %). **Rozpočet FKSP** je součástí **44,9 % PKS** (v roce 2022 v 42,9 % PKS, v roce 2021 v 44,1 % PKS).

V letošním roce je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na závodní stravování**. V roce 2023 se jedná o 17,6 % z celkového objemu fondu, kdy došlo u této hodnoty ve srovnání s loňským rokem k mírnému nárůstu o cca 0,6 p. b. (v roce 2022 o 17,0 %, v roce 2021 o 16,4 %).

**Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:**

- **příspěvku na penzijní připojištění – 17,1 %** (dtto v roce 2022, v roce 2021 v 21,9 %) z celkového objemu;
- **příspěvku na rekreaci**. Letos se jedná o **15,8 %** (v roce 2022 v 17,4 %, v roce 2021 v 16,4 %) z celkového objemu fondu;
- **příspěvků na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce – 12,4 %** (v roce 2022 v 10,9 %, v roce 2021 v 12,1 %) z celkového objemu;
- **darů – 6,7 %** (v roce 2022 v 10,6 %, v roce 2021 v 4,7 %) z celkového objemu;
- **půjček na bytové účely a na pořízení bydlení – 1,6 %** (v roce 2022 v 1,0 %, v roce 2021 v 1,1 %) z celkového objemu; IPP Tabulka B7a

**Nejmenší objem** prostředků FKSP byl letos vyčleněn na **příspěvek na tělovýchovné a sportovní vybavení**, a to **0,1 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvek na závodní stravování a příspěvek na penzijní připojištění odčerpávají téměř 35 % z celkové tvorby FKSP. Všechny výše uvedené příspěvky odčerpávají cca 71 % z celkové tvorby FKSP.

- **Příspěvek na penzijní připojištění**

Z celkové plánované tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb je letos na penzijní připojištění zaměstnanců vyčleněno **17,1 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke snížení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 37,9 % PKS na **36,9 % PKS**). Ve srovnání s loňským rokem se také nepatrně snížila

průměrná minimální i maximální výše příspěvku. **Minimální** výše příspěvku je **302 Kč/měsíc** a **maximální** výše příspěvku je **507 Kč/měsíc**.

### Počet PKS upravujících poskytování příspěvku na penzijní připojištění a jeho výše

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023
% PKS	36,6	37,8	36,1	38,4	37,9	<b>36,9</b>
průměrná výše Kč/měsíc	min. 256 max. 330	min. 274 max. 360	min. 294 max. 455	min. 293 max. 494	min. 313 max. 519	<b>min. 302 max. 507</b>

IPP Tabulka B8a

#### ▪ Příspěvek na životní pojištění

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze **0,6 %** a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. Průměrné procento užití na příspěvek na životní pojištění se oproti loňskému roku mírně snížilo, zároveň se mírně snížil také **podíl PKS**, o 1,7 p. b. na **4,5 %** (v roce 2022 byl sjednán v 6,2 % PKS, v roce 2021 v 6,0 % PKS).

**Průměrná výše příspěvku činí min. 329 Kč a max. 506 Kč za měsíc** (v roce 2022 min. 353 Kč a max. 548 Kč za měsíc, v roce 2021 min. 354 Kč a max. 556 Kč za měsíc).

**Podmínky pro jeho poskytování** jsou upraveny ve **4,0 % PKS** (v roce 2022 v 5,3 % PKS, v roce 2021 v 5,1 % PKS). IPP Tabulka B8a

#### ▪ Náhrada platu při pracovní neschopnosti

**Náhrada platu v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec ZP** je sjednána pouze v **1,9 % PKS ve výši náhrady 86,7 % PV** (v roce 2022 ve 2,3 % PKS s náhradou 83,6 % PV, v roce 2021 ve 2,2 % PKS s náhradou 81,0 % PV). IPP Tabulka B9a

▪ **Odborný rozvoj – podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou sjednány v 59,1 % PKS** (v roce 2022 v 61,3 % PKS, v roce 2021 v 61,2 % PKS). IPP Tabulka B10a

▪ **Konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace je letos dohodnuta v 18,4 % PKS** (v roce 2022 v 19,5 % PKS, v roce 2021 v 18,5 % PKS). IPP Tabulka B10a

▪ **Podmínky BOZP – opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v 91,9 % PKS.** Písemné vyhodnocování stavu BOZP v **52,1 % PKS.** IPP Tabulka B10a

## 3.8 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích

### 3.8.1 Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů

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

### 3.8.2 Tvorba sociálního fondu

(Zdroj: IPP Tabulka C1a)

Z celkového počtu hodnocených PKS (uzavřených v působnosti obcí a krajů) **je tvorba sociálního fondu sjednána v 92,4 % PKS**, (v roce 2022 v 89,9 % PKS, v roce 2021 v 90,3 % PKS) a z toho:

- v **54,1 % PKS** (v roce 2022 v 49,6 % PKS, v roce 2021 v 46,2 % PKS) formou **přídělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy** a výše přídělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,9 %** (v roce 2022 4,0 %, v roce 2021 3,8 %);
- v **27,0 % PKS** formou **přídělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy** (v roce 2022 v 26,3 % PKS, v roce 2021 v 30,0 % PKS). Výše přídělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,9 %**;
- **absolutní částkou na 1 zaměstnance** – tato forma přídělu je letos dohodnuta v **3,3 % PKS**,
- **příděl stanovený jiným způsobem** byl sjednán v **13,1 % PKS**.

Právo odborové organizace **spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu** bylo sjednáno v **62,1 % PKS**. *IPP Tabulka C2a*

**Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2023 sjednána následovně:**

- **příspěvek na závodní stravování** – podíl příspěvku na stravování se oproti loňskému roku mírně snížil na **30,0 %** (v roce 2022 30,4 %, v roce 2021 31,8 %) z celkového objemu sociálního fondu. **Příspěvek na stravování** je dlouhodobě součástí cca 90 % PKS, letos je upraven v **93,9 % PKS** (v roce 2022 v 93,2 % PKS, v roce 2021 v 93,8 % PKS).

**Pokud jde o výši příspěvku, tak:**

- **průměrná výše příspěvku z rozpočtu** (obce, kraje) činí letos **51,03 Kč na jedno hlavní jídlo** (v roce 2022 42,00 Kč, v roce 2021 40,16 Kč), resp. **47,6 % z ceny jídla**;
- **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu** činí letos **33,08 Kč** (v roce 2022 28,94 Kč, v roce 2021 27,08 Kč), resp. **36,8 % z ceny jídla**;
- příspěvek **bez rozlišení zdrojů** financování je letos sjednán v průměrné výši **81,00 Kč**. *IPP Tabulka C3a*
- **příspěvek na rekreaci** – **11,4 %** (v roce 2022 12,2 %, v roce 2021 11,6 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na penzijní připojištění** – **16,5 %** (v roce 2022 15,9 %, v roce 2021 16,8 %) z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **69,7 % PKS** (v roce 2022 v 66,2 % PKS, v roce 2021 v 63,9 % PKS). Pokud jde o výši příspěvku, tak průměrná výše příspěvku činí **min. 431 a max. 525 Kč za měsíc** (v roce 2022 min. 435 a max. 548 Kč za měsíc, v roce 2021 min. 410 a max. 492 Kč za měsíc). *IPP Tabulka C4a*
- **příspěvek na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce** – **7,3 %** (v roce 2022 4,3 %, v roce 2021 4,7 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na ošatné** – **2,4 %** (v roce 2022 2,9 %, v roce 2021 2,8 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na životní pojištění** – **1,1 %** (v roce 2022 1,8 %, v roce 2021 2,1 %) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo **24,2 % PKS** (v roce 2022 v 20,3 % PKS, v roce 2021 v 20,1 % PKS) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 434 a max. 532 Kč za měsíc** (v roce 2022 min. 431 a max. 558 Kč, v roce 2021 min. 393 a max. 474 Kč); *IPP Tabulka C4a*
- **půjčky na bytové účely** – **1,4 %** (v roce 2022 1,3 %, v roce 2021 1,6 %) z celkového objemu sociálního fondu;

- **příspěvek na činnost odborové organizace – 0,5 % z celkového objemu fondu**  
(v roce 2022 v 0,8 %, v roce 2021 v 0,7 %).

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2023, které jsou k dispozici na všech OS (publikace) a na webových stránkách MPSV.

## 4 KLÍČOVÉ ÚDAJE V ČLĚNĚNÍ DLE JEDNOTLIVÝCH OS

### 4.1 Odměňování zaměstnanců

Počet PKS, ve kterých je odměňování zaměstnanců obecně upraveno, se ve srovnání s rokem 2022 mírně zvýšil (v roce 2023 v 1 250 PKS, v roce 2022 v 1 223 PKS).

V tabulce níže je uveden přehled podílu PKS, ve kterých je sjednáno využívání jednotlivých nástrojů, v členění dle odborových svazů.

Hodnocení OS a údaje z výstupu IPP									
Název OS	% PKS, ve kterých je odměňování upraveno v								
	KS*		VP*		IS*		Kombinaci		Meziroční vývoj
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	Pokles/nárůst úpravy v KS
OS dopravy	100	<b>100</b>	35,7	<b>50,0</b>	7,1	<b>16,7</b>	35,7	<b>50,0</b>	bez změny
OS DLV	90,8	<b>94,7</b>	60,0	<b>58,7</b>	60,0	<b>66,7</b>	83,1	<b>89,3</b>	nárůst
OS ECHO	92,1	<b>92,8</b>	48,7	<b>47,8</b>	67,1	<b>72,5</b>	81,6	<b>89,9</b>	mírný nárůst
OS hornictví	100	<b>100</b>	52,9	<b>69,2</b>	70,6	<b>84,6</b>	94,1	<b>100</b>	bez změny
OS KOVO	86,6	<b>86,6</b>	62,4	<b>67,4</b>	49,7	<b>55,2</b>	73,8	<b>78,0</b>	bez změny
OS potravin	72,6	<b>75,0</b>	33,9	<b>35,0</b>	53,2	<b>60,0</b>	56,5	<b>60,0</b>	mírný nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	81,8	<b>80,0</b>	27,3	<b>30,0</b>	54,5	<b>50,0</b>	63,6	<b>60,0</b>	mírný pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	66,7	<b>66,7</b>	100	<b>100</b>	-	-	66,7	<b>66,7</b>	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	84,6	<b>85,7</b>	92,3	<b>92,9</b>	38,5	<b>42,9</b>	84,6	<b>85,7</b>	mírný nárůst
UZO	80,0	<b>76,5</b>	80,0	<b>76,5</b>	33,3	<b>35,3</b>	66,7	<b>70,6</b>	pokles
OS vědy a výzkum	13,8	<b>20,0</b>	82,8	<b>86,7</b>	3,4	<b>3,3</b>	17,2	<b>23,3</b>	nárůst
OS STAVBA	92,7	<b>94,1</b>	43,1	<b>48,3</b>	36,7	<b>37,3</b>	55,0	<b>61,0</b>	mírný nárůst
OS TOK	84,0	<b>83,3</b>	44,0	<b>43,3</b>	32,0	<b>36,7</b>	56,0	<b>56,7</b>	mírný pokles
OS UNIOS	92,2	<b>91,4</b>	44,3	<b>44,3</b>	69,6	<b>72,9</b>	81,7	<b>84,3</b>	mírný pokles
OS vysokoškolský	47,4	<b>50,0</b>	100	<b>100</b>	78,9	<b>87,5</b>	84,2	<b>87,5</b>	mírný nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	92,0	<b>90,9</b>	60,0	<b>57,6</b>	52,0	<b>48,5</b>	76,0	<b>69,7</b>	mírný pokles
ČMOS civil. zaměstnanců armády	100	<b>100</b>	100	<b>100</b>	20,0	<b>40,0</b>	100	<b>100</b>	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	<b>100</b>	100	<b>100</b>	66,7	<b>66,7</b>	100	<b>100</b>	bez změny
Orchestr.hudebníků ČR	-	-	66,7	<b>66,7</b>	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2022 a 2023, Tabulka A18a

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

## 4.2 Oblast zaměstnanosti

### ▪ Specifické formy práce

Z hodnocení obsahu PKS se zdá, že tato oblast zatím není nedílnou součástí kolektivního vyjednávání. Podmínky pro specifické formy práce, jako je práce na sdílených pracovních místech, bez pevného pracoviště apod., se v kolektivních smlouvách objevují jen ojediněle. V několika málo kolektivních smlouvách jsou upraveny podmínky pro práci doma, sdílení pracovního místa a jiné formy práce a pracovní režimy, a to v **3,2 % PKS** ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. (IPP Tabulka A25a)

### ▪ Podmínky pro vzdělávání, doškolování a rekvalifikaci zaměstnanců

Z celkového počtu **18 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos v **9** z nich (ve srovnání s rokem 2022) k určitému nárůstu podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti **4 OS** došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu podílu PKS upravující odborný rozvoj zaměstnanců.

Níže v tabulce je uveden podíl PKS, ve kterých je upraven odborný rozvoj zaměstnanců, v členění dle jednotlivých OS.

<b>Hodnocení OS dle údajů IPP</b>			
<b>Název OS</b>	<b>% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena</b>		
	<b>Rok 2022</b>	<b>Rok 2023</b>	<b>Meziroční vývoj</b>
OS dopravy	50,0	<b>33,3</b>	pokles
OS DLV	58,5	<b>54,7</b>	pokles
OS ECHO	55,3	<b>56,5</b>	mírný nárůst
OS hornictví	-	<b>26,9</b>	nárůst
OS KOVO	21,3	<b>24,7</b>	nárůst
OS potravin	51,6	<b>51,7</b>	bez změny
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	54,5	<b>60,0</b>	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	<b>50,0</b>	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	61,5	<b>64,3</b>	mírný nárůst
UZO	20,0	<b>29,4</b>	nárůst
OS vědy a výzkum	58,6	<b>63,3</b>	nárůst
OS STAVBA	24,8	<b>32,2</b>	nárůst
OS TOK	-	-	-
OS UNIOS	40,9	<b>37,9</b>	mírný pokles
OS vysokoškolský	68,4	<b>75,0</b>	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	88,0	<b>78,8</b>	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	60,0	<b>60,0</b>	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	<b>100</b>	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	<b>33,3</b>	bez změny

Zdroj: IPP 2022 a 2023, Tabulka A31a

- **Zaměstnávání starších zaměstnanců**

Dle výstupu IPP opatření (programy) pro zlepšení zaměstnatelnosti zaměstnanců nad 50 let jsou v PKS stále spíše výjimkou (viz tabulka níže). Situace je prakticky stejná jako v předešlých letech. Z hodnocení nelze zjistit, zda se zaměstnavatelé odmítají touto otázkou v rámci kolektivního vyjednávání zabývat, nebo zda se to odborovým organizacím do kolektivních smluv nedaří prosadit. U části zaměstnavatelů to může být také řešeno vnitřním předpisem po projednání s odborovou organizací.

Název OS	Programy pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let dohodnuté v PKS (% PKS)					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
OS KOVO	3,9	4,1	4,4	4,2	4,6	<b>4,0</b>
OS ECHO	1,3	1,5	1,5	-	-	<b>2,9</b>
OS DLV	1,5	1,4	-	-	-	-
OS PPP (potravin)	1,5	-	1,5	1,8	-	-
UZO	7,1	6,7	6,3	-	6,7	<b>5,9</b>
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	-	-	-	-	-	<b>10,0</b>
OS peněžnictví a pojišťovnictví	7,1	14,3	18,2	12,5	15,4	<b>7,1</b>
OS STAVBA	6,4	6,7	5,5	5,6	5,5	<b>5,1</b>
OS TOK	2,9	2,9	3,6	-	-	-
OS UNIOS	1,6	0,8	0,7	0,8	0,9	<b>1,4</b>
OS vysokoškolský	4,8	5,0	5,0	6,7	5,3	<b>6,3</b>
ČMOS civil. zaměst. armády	25,0	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2018 až 2023, Tabulka A24a

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

Z celkového počtu 19 OS, ve kterých bylo upraveno zvýšení nároku na dovolenou, ve 4 z nich nastal pokles podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti 8 OS naopak došlo k nárůstu podílu PKS upravující zvýšení nároku na dovolenou.

Vývoj podle OS dle údajů IPP			
Název OS	% PKS upravující zvýšení dovolené celkem (tj. o dny, o 1 i více týdnů)		
	Rok 2022	Rok 2023	Meziroční vývoj
OS dopravy	64,3	<b>66,7</b>	mírný nárůst
OS DLV	95,4	<b>93,3</b>	mírný pokles
OS ECHO	98,7	<b>98,6</b>	bez změny
OS hornictví	88,2	<b>92,3</b>	nárůst
OS KOVO	88,3	<b>87,7</b>	mírný pokles
OS potravin	88,7	<b>91,7</b>	mírný nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	36,4	<b>40,0</b>	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100	<b>100</b>	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	84,6	<b>85,7</b>	mírný nárůst
UZO	60,0	<b>41,2</b>	pokles
OS vědy a výzkum	75,9	<b>76,7</b>	mírný nárůst
OS STAVBA	89,9	<b>89,8</b>	bez změny
OS TOK	76,0	<b>76,7</b>	mírný nárůst



OS UNIOS	97,4	<b>97,1</b>	mírný pokles
OS vysokoškolský	100	<b>100</b>	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	96,0	<b>100</b>	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	100	<b>100</b>	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	<b>100</b>	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	66,7	<b>66,7</b>	bez změny

Zdroj: IPP 2022 a 2023, Tabulka A22a

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

Průměrná délka sjednané pracovní doby v rozsahu 37,5 až 38 hod. týdně (obecně bez rozlišení pracovních režimů) je letos dosažena v PKS uzavřených v působnosti 7 OS (v roce 2022 v 8 OS).

Vývoj v jednotlivých OS dle výstupu IPP					
Název OS	% PKS, ve kterých je sjednána délka pracovní doby obecně bez rozlišení směnných režimů			Průměrná délka týdenní pracovní doby hod. /týden	
Rok	2022	2023	Meziroční vývoj	2022	2023
OS dopravy	85,7	<b>100</b>	nárůst	39,3	<b>39,4</b>
OS DLV	78,5	<b>82,7</b>	nárůst	37,9	<b>37,8</b>
OS ECHO	77,6	<b>82,6</b>	nárůst	37,6	<b>37,6</b>
OS hornictví	58,8	<b>73,1</b>	nárůst	37,5	<b>38,0</b>
OS KOVO	60,7	<b>61,1</b>	mírný nárůst	37,8	<b>37,7</b>
OS potravin	53,2	<b>56,7</b>	nárůst	38,0	<b>37,9</b>
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-
OS pošt. telekom. a nov. služeb	16,7	<b>16,7</b>	bez změny	-	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	69,2	<b>71,4</b>	mírný nárůst	39,2	<b>39,3</b>
UZO	40,0	<b>23,5</b>	pokles	39,6	<b>39,4</b>
OS vědy a výzkum	48,3	<b>40,0</b>	pokles	40,0	<b>40,0</b>
OS STAVBA	38,5	<b>34,7</b>	pokles	38,3	<b>38,3</b>
OS TOK	92,0	<b>90,0</b>	mírný pokles	37,6	<b>37,6</b>
OS UNIOS	71,3	<b>79,3</b>	nárůst	38,3	<b>38,3</b>
OS vysokoškolský	42,1	<b>37,5</b>	pokles	39,7	<b>39,6</b>
OS zdravotnictví a soc. péče	12,0	<b>9,1</b>	mírný pokles	37,5	<b>38,3</b>
ČMOS civil. zaměstnanci armády	80,0	<b>100</b>	nárůst	37,5	<b>37,5</b>
OS zaměstnanců letectví	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2022 a 2023 tabulka č. A22a

▪ **Rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci**

**I v letošním roce lze konstatovat, že vývoj je relativně stabilní.** V působnosti 9 OS došlo meziročně k určitému nárůstu podílu PKS, ve kterých je otázka diskriminace na pracovišti řešena (v působnosti 6 OS došlo k poklesu či mírnému poklesu). V PKS uzavřených ve veřejných službách a správě a službách a u obcí a krajů je zákaz diskriminace upraven **v 18,4 % PKS (v roce 2022 to bylo v 19,5 % PKS).**

V tabulce níže je uveden vývoj podílu PKS, ve kterých je řešena konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace, v členění dle odborových svazů.

Výstupy IPP							
Název OS	Konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace (% PKS)						Meziroční vývoj
	Rok	2018	2019	2020	2021	2022	
OS dopravy	-	-	-	-	21,4	<b>16,7</b>	pokles
OS DLV	54,4	50,7	58,0	60,7	61,5	<b>62,7</b>	mírný nárůst
OS ECHO	39,2	41,8	42,6	45,6	44,7	<b>43,5</b>	mírný pokles
OS hornictví	22,2	12,5	4,5	17,4	29,4	<b>15,4</b>	pokles
OS KOVO	27,2	29,5	29,6	33,0	34,1	<b>38,5</b>	nárůst
OS potravin	4,6	4,9	6,1	3,6	4,8	<b>5,0</b>	mírný nárůst
OS pohost, hotelů a cestov. ruchu	64,3	60,0	72,7	80,0	72,7	<b>70,0</b>	mírný pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	25,0	28,6	33,3	33,3	33,3	<b>33,3</b>	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	92,9	92,9	90,9	75,0	61,5	<b>64,3</b>	mírný nárůst
OS vědy a výzkum	12,5	10,7	10,0	12,5	17,2	<b>13,3</b>	pokles
UZO	71,4	60,0	56,3	56,3	53,3	<b>70,6</b>	nárůst
OS STAVBA	64,2	67,6	63,6	63,0	64,2	<b>66,9</b>	mírný nárůst
OS TOK	2,9	11,4	10,7	3,4	4,0	<b>6,7</b>	mírný nárůst
OS UNIOS	22,0	24,6	19,1	22,3	21,7	<b>25,0</b>	nárůst
OS vysokoškolský	47,6	45,0	40,0	33,3	42,1	<b>56,3</b>	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	44,0	40,9	36,8	33,3	40,0	<b>27,3</b>	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	50,0	40,0	50,0	40,0	40,0	<b>40,0</b>	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	75,0	100	75,0	100	<b>100</b>	bez změny

Zdroj: IPP 2018 až 2023, Tabulka č. A31a

### 4.3 Oblast penzijního připojištění

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

Z výstupu IPP vyplývá, že letos **došlo v působnosti 15 OS k nárůstu počtu PKS, upravujících tento závazek.** Pouze **jeden OS**, Odborový svaz pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy, **vykázal mírný pokles.**

Níže v tabulce je uvedený podíl PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění

<b>Hodnocení OS dle výstupů IPP</b>			
<b>Název OS</b>	<b>Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra</b>		
	<b>Rok 2022 % PKS</b>	<b>Rok 2023 % PKS</b>	<b>Meziroční vývoj</b>
OS dopravy	71,4	<b>83,3</b>	nárůst
OS DLV	69,2	<b>70,7</b>	mírný nárůst
OS ECHO	89,5	<b>91,3</b>	mírný nárůst
OS hornictví	70,6	<b>80,8</b>	nárůst
OS KOVO	65,7	<b>66,1</b>	mírný nárůst
OS potravin	62,9	<b>68,3</b>	nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	72,7	<b>80,0</b>	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	<b>50,0</b>	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	84,6	<b>85,7</b>	mírný nárůst
UZO	40,0	<b>41,2</b>	mírný nárůst
OS vědy a výzkum	44,8	<b>53,3</b>	nárůst
OS STAVBA	68,8	<b>74,6</b>	nárůst
OS TOK	44,0	<b>43,3</b>	mírný pokles
OS UNIOS	67,8	<b>71,4</b>	nárůst
OS vysokoškolský	21,1	<b>25,0</b>	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	80,0	<b>81,8</b>	mírný nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	60,0	<b>80,0</b>	nárůst
OS zaměstnanců letectví	100	<b>100</b>	bez změny

Zdroj: IPP 2022 a 2023, Tabulka A27a

## 4.4 Oblast BOZP

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

V letošním roce celkem 84,7 % PKS v podnikatelské sféře (v roce 2022 v 83,6 % PKS) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v **52,9 % PKS** se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve **veřejných službách** a správě: **91,9 % PKS** obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v **52,1 % PKS** závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP. *IPP Tabulky A31a a B10a*

Níže v tabulce je zobrazený přehled podílu PKS, ve kterých je sjednáno opatření k zajištění BOZP.

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	Opatření k zajištění BOZP – podnikatelská sféra		
	Rok 2022 % PKS	Rok 2023 % PKS	Meziroční vývoj
OS dopravy	71,4	<b>66,7</b>	pokles
OS DLV	98,5	<b>98,7</b>	bez změny
OS ECHO	97,4	<b>98,6</b>	mírný nárůst
OS hornictví	88,2	<b>92,3</b>	nárůst
OS KOVO	73,0	<b>73,4</b>	mírný nárůst
OS potravin	95,2	<b>91,7</b>	pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	90,9	<b>100,0</b>	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100,0	<b>100,0</b>	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	92,3	<b>85,7</b>	pokles
UZO	93,3	<b>94,1</b>	mírný nárůst
OS vědy a výzkum	82,8	<b>83,3</b>	mírný nárůst
OS STAVBA	81,7	<b>84,7</b>	nárůst
OS TOK	92,0	<b>90,0</b>	mírný pokles
OS UNIOS	98,3	<b>98,6</b>	bez změny
OS vysokoškolský	89,5	<b>93,8</b>	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	84,0	<b>90,9</b>	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	100,0	<b>100,0</b>	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100,0	<b>100,0</b>	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	<b>33,3</b>	bez změny

Zdroj: IPP 2022 a 2023, Tabulka A31a

## **5 VÝSLEDKY PRŮZKUMU MEZI ZAMĚSTNAVATELI O POSKYTOVANÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITECH**

Tato kapitola vychází z průzkumu s názvem BENEFITY 2023, který byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2023, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a benefity: změny na pozadí pandemie covid-19. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

### **Popis šetření BENEFITY 2023**

Cílem průzkumu bylo podchytit aktuální trendy v oblasti zaměstnaneckých benefitů a vybraných forem práce v ČR. Respondenti z řad zaměstnavatelů mzdové sféry ČR byli dotazováni na 21 benefitů (od příspěvku na stravování, dovolené navíc až po firemní školky) a 2 formy práce (možnost práce z domova/ na dálku a pružné rozvržení pracovní doby). Dílčím cílem šetření pak bylo srovnat výsledky s obdobnými průzkumy provedenými v letech 2016 a 2019. Šetření probíhalo v červnu letošního roku formou elektronického dotazníku. V rámci šetření bylo osloveno 3 912 ekonomických subjektů ze mzdové sféry. K 28. červnu 2023 bylo získáno celkem 1 686 dotazníků. Míra response činila 43 %, což umožnilo výsledky dopočíst na základní soubor ekonomických subjektů v České republice s 10 a více zaměstnanci a získat tak reprezentativní výsledky.

### **Poskytované benefity a formy práce**

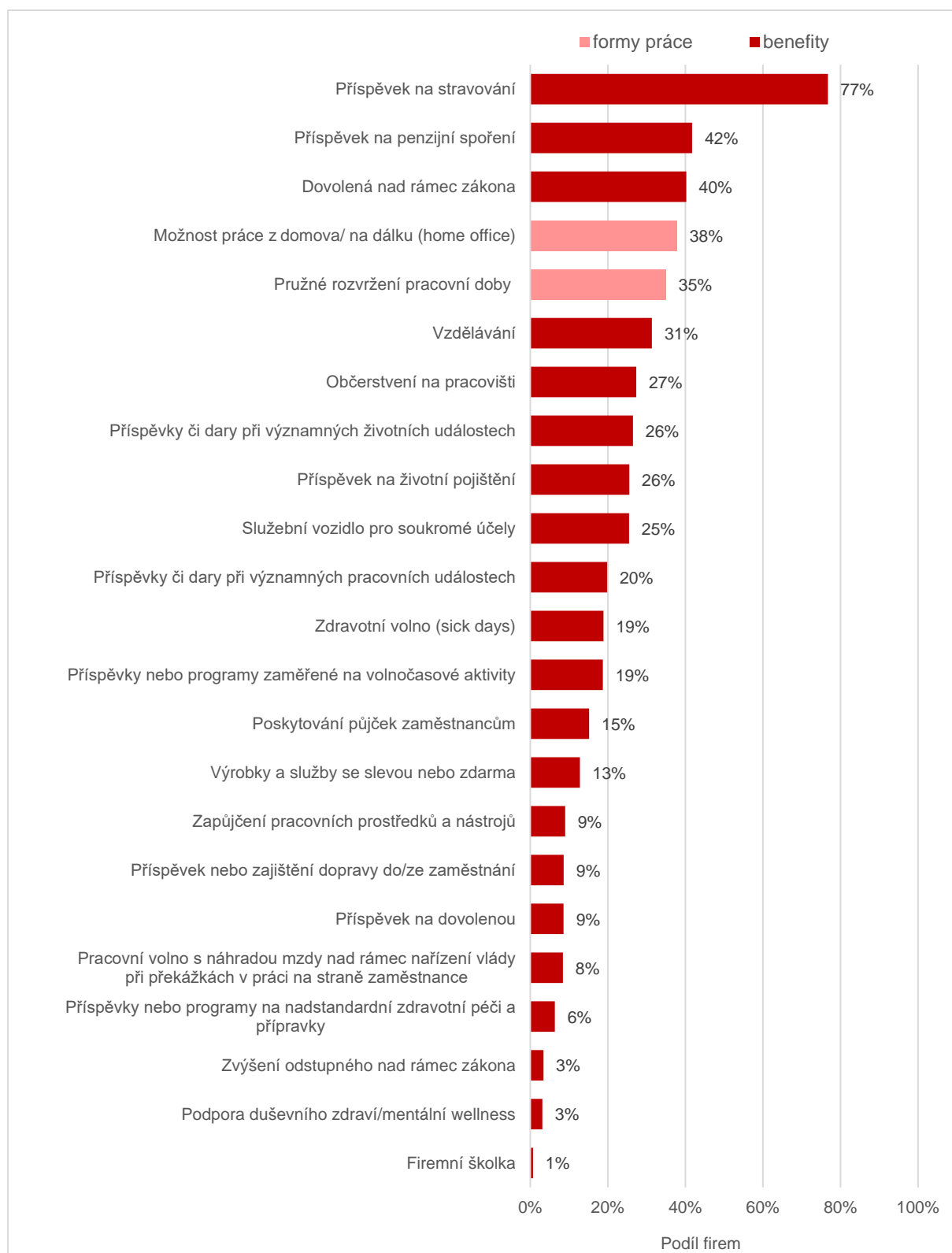
Z průzkumu vyplývá, že většina zaměstnavatelů (93 %) se oblastí benefitů zabývá a poskytuje svým zaměstnancům alespoň jeden benefit. V roce 2023 nabízely firmy svým zaměstnancům průměrně 5 benefitů. Dále se ukázalo, že s rostoucí velikostí firmy, roste podíl firem poskytujících daný benefit.

Obrázek 1 ukazuje podíl firem, které poskytují daný benefit či formu práce. Nejběžnějším benefitem je příspěvek na stravování (77 %) s tím, že průměrně firmy přispívají 84 Kč na jedno jídlo. Nejčastěji je příspěvek na stravování poskytován formou stravenkového paušálu. Tímto způsobem příspěvek vyplácí 64 % firem poskytujících příspěvek na stravování, a to v průměrné hodnotě 91 Kč na jedno jídlo. Z hlediska velikosti zaměstnavatele příspěvek na stravování poskytuje 95 % firem s 250 a více zaměstnanci, 86 % firem o velikosti 50 až 249 zaměstnanců a 74 % firem o velikosti 10 až 49 zaměstnanců.

K dalším často poskytovaným benefitům se řadí příspěvek na penzijní spoření (42 %), jehož průměrná výše letos činí 865 Kč měsíčně. Míra poskytování tohoto benefitu se také liší podle velikosti zaměstnavatele. Ve skupině velkých firem s 1000 a více zaměstnanci příspěvek na penzijní spoření poskytuje 86 %. V případě firem o velikosti 250 až 999 zaměstnanců tento podíl činí 74 %, u velikostní kategorie 50 až 249 zaměstnanců 62 % a v menších firmách o 10 až 49 zaměstnancích 35 %.

V pořadí dalšími benefity jsou dovolená nad rámec zákona (40 %) či vzdělávání (31 %). Co se týče dovolené nad rámec zákona, tak zaměstnavatelé nejčastěji poskytují 5 dní dovolené navíc.

Obrázek 1: Benefity a formy práce poskytované ve mzdové sféře v roce 2023



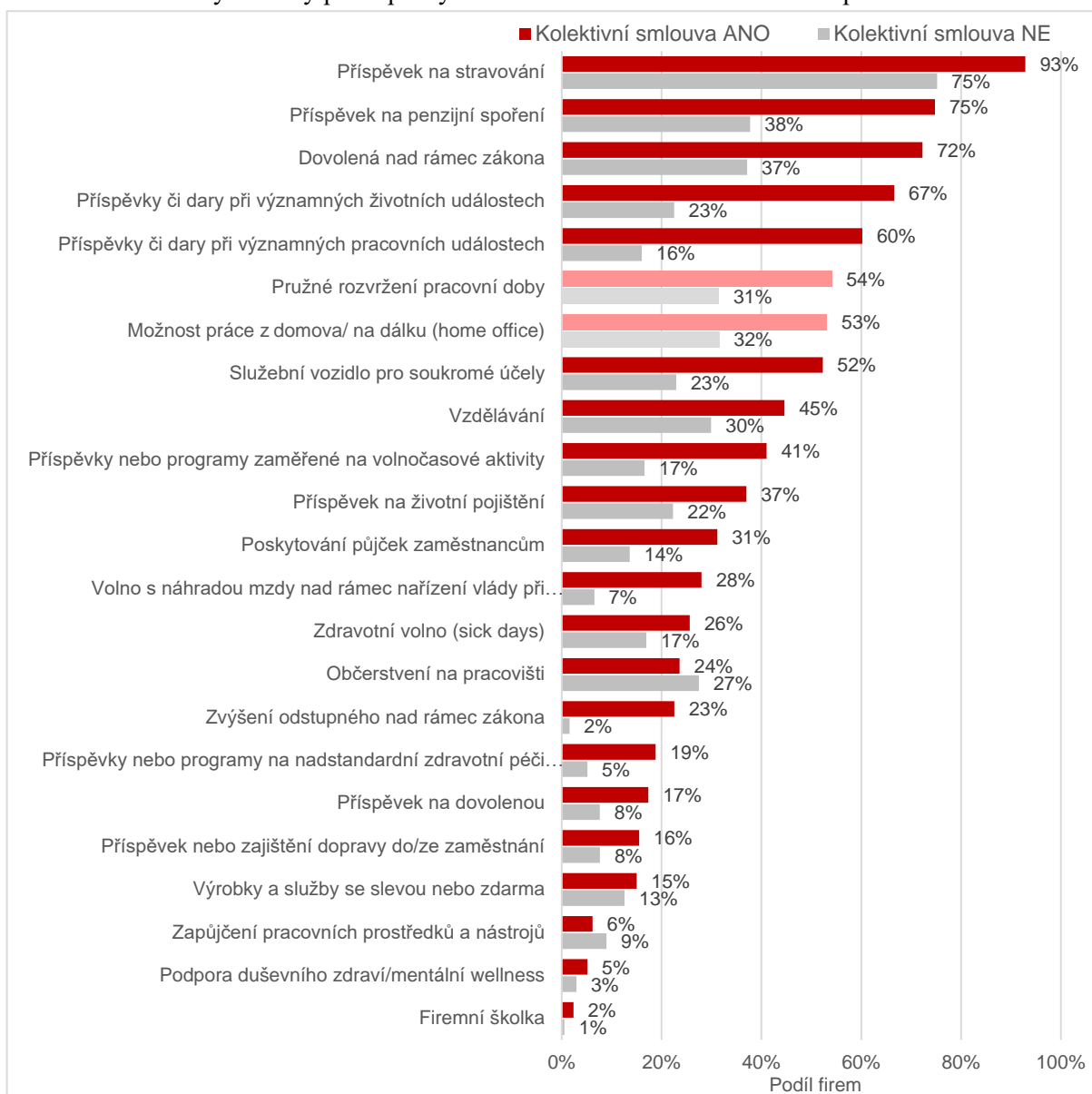
Zdroj: Šetření Benefity 2023, zpracování TREXIMA.

## Existence kolektivní smlouvy

Obrázek 2 zohledňuje existenci kolektivní smlouvy. Na první pohled je patrné, že většina benefitů a forem práce je poskytována častěji ve firmách s podnikovou kolektivní smlouvou. Výrazný rozdíl byl zjištěn např. u dovolené nad rámec zákona. Tento benefit poskytuje ve mzdové sféře 72 % zaměstnavatelů s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou oproti 37 % zaměstnavatelů bez kolektivní smlouvy.

Co se týče zaměstnavatelů s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou, tak jimi poskytované benefity nejsou vždy předmětem kolektivního vyjednávání. Někteří zaměstnavatelé poskytují benefity, ale nárok na ně nesjednávají v kolektivní smlouvě. Ne vždy je to vhodné, je potřeba citlivě pracovat s tím, jaké benefity zahrnout do kolektivní smlouvy. Přílišný tlak na zahrnutí benefitů do kolektivní smlouvy by mohl mít za důsledek omezení jejich poskytování ze strany zaměstnavatelů.

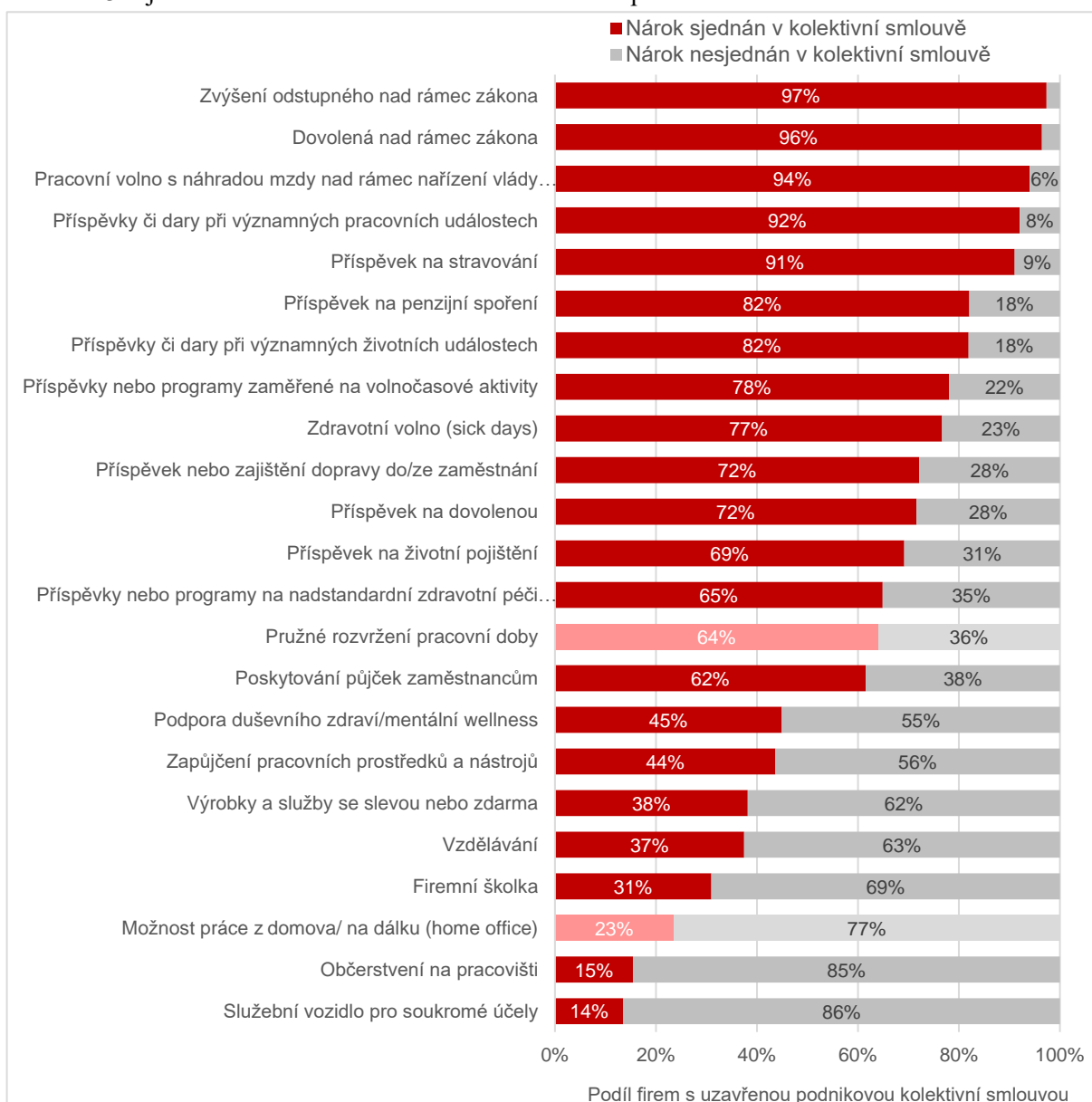
Obrázek 2: Benefity a formy práce poskytované ve mzdové sféře v roce 2023 podle existence KS



Zdroj: Šetření Benefity 2023, zpracování TREXIMA.

Z obrázku 3 je patrné, které benefity zaměstnavatelé do kolektivní smlouvy běžně zahrnují a které pouze výjimečně. Zaměstnavatelé do kolektivní smlouvy obvykle zahrnují zvýšení odstupného nad rámec zákona, dovolenou nad rámec zákona, pracovní volno s náhradou mzdy nad rámec nařízení vlády při překážkách v práci na straně zaměstnance, příspěvky či dary při významných pracovních událostech a příspěvek na stravování. Tyto benefity má v rámci své podnikové kolektivní smlouvy ošetřeno více než 90 % zaměstnavatelů poskytujících daný benefit. Naopak existují benefity, které jsou spíše individuálního charakteru a zaměstnavatelé je do kolektivní smlouvy zahrnují málokdy. Více než 80 % firem s podnikovou kolektivní smlouvou nabízejících služební vozidlo pro soukromé účely či občerstvení na pracovišti nemá nárok na tyto benefity ošetřené v kolektivní smlouvě. Také možnost práce z domova/ na dálku je předmětem kolektivní smlouvy méně často (23 %).

Obrázek 3: Sjednání nároku na konkrétní benefit či formu práce v kolektivní smlouvě



Zdroj: Šetření Benefits 2023, zpracování TREXIMA.

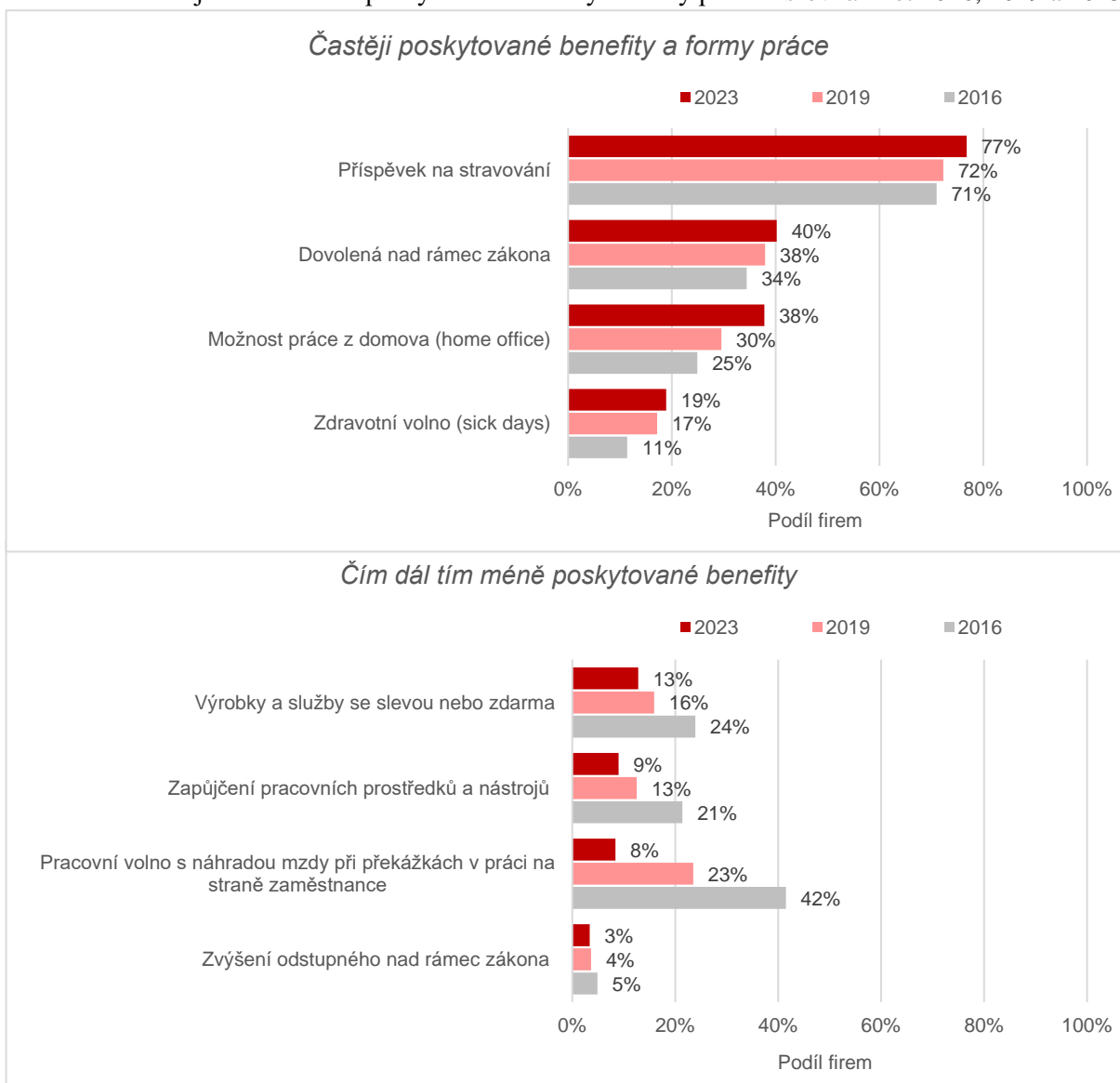


## Vývoj v oblasti benefitů a forem práce

Z hlediska meziročního vývoje 14 % zaměstnavatelů mzdové sféry uvedlo, že nabízí v roce 2023 větší počet benefitů než v roce 2022. 31 % firem pak předpokládá, že letos vynaloží na benefity větší objem finančních prostředků než v roce 2022.

Obrázek 4 se věnuje nejvýraznějším změnám v poskytování v benefitů a forem práce mezi lety 2016, 2019 a 2023. Mezi benefity, které jsou letos oproti letům 2016 a 2019 poskytovány častěji, patří příspěvek na stravování, dovolená nad rámec zákona, možnost práce z domova/ na dálku (home office) a zdravotní volno (sick days). Naopak od některých benefitů zaměstnavatelé ve větší či menší míře upouští, příkladem jsou pracovní volno s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance, zapůjčení pracovních prostředků a nástrojů, výrobky a služby se slevou nebo zdarma či zvýšení odstupného nad rámec zákona.

Obrázek 4: Častěji a méně často poskytované benefity a formy práce – srovnání let 2016, 2019 a 2023



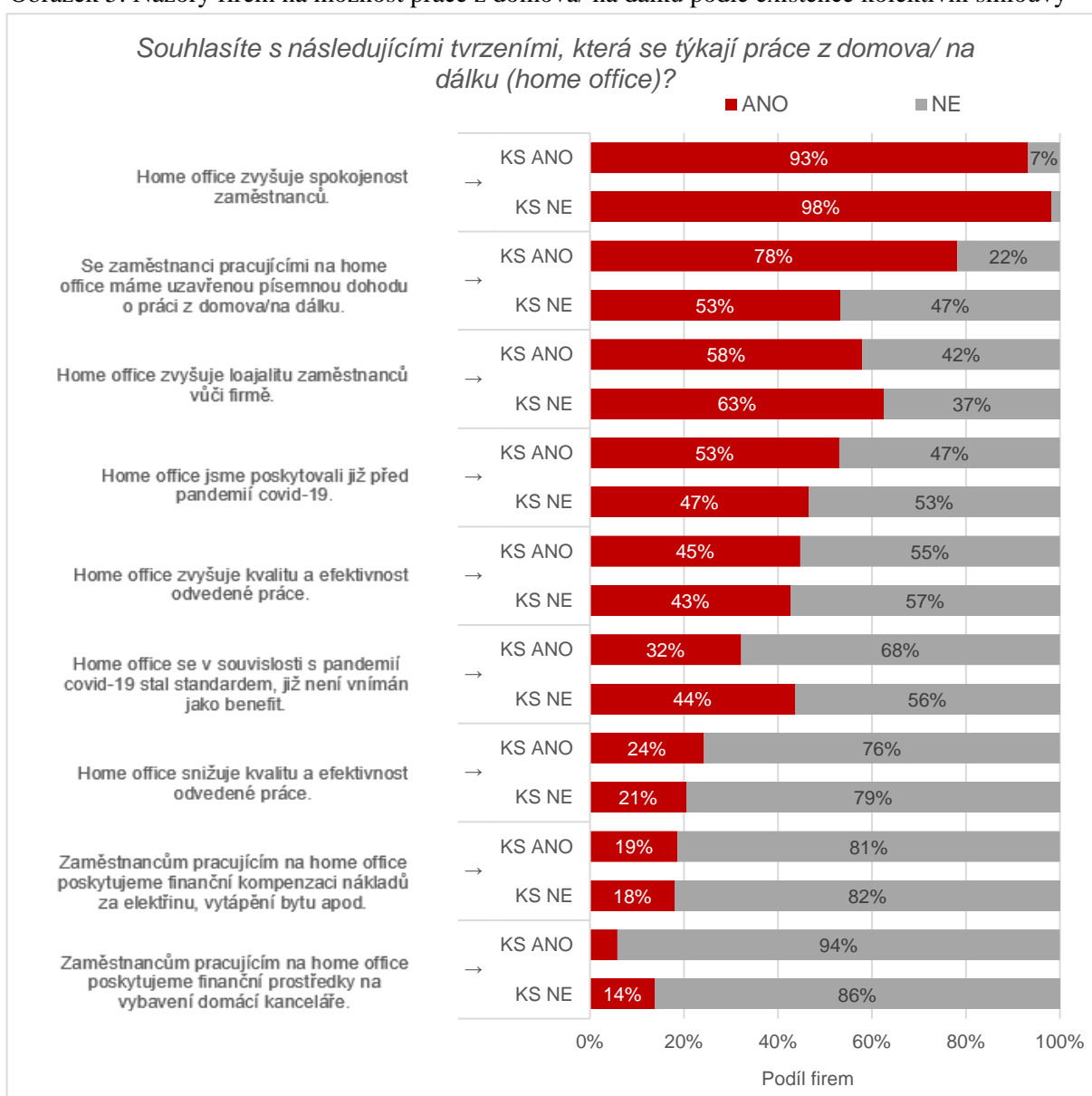
Zdroj: Šetření Benefity 2023, zpracování TREXIMA.

## Práce z domova/ na dálku

V poslední době došlo k výraznému rozšíření práce z domova/ na dálku u firem s podnikovou kolektivní smlouvou. Home office je specifický svou závislostí na vykonávané profesi i potřebách a postoji konkrétního zaměstnance, proto je individuální dohoda o práci na dálku mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vhodnější než jednoznačně nastavená pravidla v kolektivní smlouvě. Podíl zaměstnavatelů sjednávajících home office v kolektivní smlouvě v čase sice roste, ale právě z těchto důvodů je stále nízký.

Obrázek 5 popisuje, jak zaměstnavatelé vnímají home office podle existence kolektivní smlouvy. Většina firem souhlasí s tvrzením, že home office zvyšuje spokojenost zaměstnanců, přičemž podíl je o něco vyšší u firem bez kolektivní smlouvy (98 %) oproti firmám s uzavřenou podnikovou kolektivní smlouvou (93 %).

Obrázek 5: Názory firem na možnost práce z domova/ na dálku podle existence kolektivní smlouvy



Pozn.: Do výpočtů v grafu vstupují pouze firmy poskytující práci z domova/ na dálku (home office).

Zdroj: Šetření Benefits 2023, zpracování TREXIMA.

## **6 PŘÍLOHY A TABULKY**

**Příloha 1: Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) – 2018-2022**

## Příloha 1

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2018 až 2022 (dle výstupu ISPV)

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

2019										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,82	45,18	36 380	39 820	32 207	31 449	33 844	28 750	0,69
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>45,86</b>	<b>26,59</b>	<b>19,27</b>	<b>39 725</b>	<b>42 733</b>	<b>35 575</b>	<b>35 064</b>	<b>37 139</b>	<b>32 410</b>	0,61
Kolektivní smlouva ne	52,26	27,16	25,10	33 764	37 351	29 881	28 212	30 385	26 172	0,77
<i>Neuvedeno</i>	<i>1,88</i>	<i>1,06</i>	<i>0,82</i>	<i>27 527</i>	<i>30 038</i>	<i>24 279</i>	<i>23 583</i>	<i>24 291</i>	<i>21 793</i>	<i>0,65</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+5 961</b>	<b>+5 382</b>	<b>+5 694</b>	<b>+6 852</b>	<b>+6 754</b>	<b>+6 238</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>117,7</b>	<b>114,4</b>	<b>119,1</b>	<b>124,3</b>	<b>122,2</b>	<b>123,8</b>	-

2020										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,11	44,89	38 628	41 667	34 899	33 195	35 051	30 926	0,69
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>46,09</b>	<b>26,55</b>	<b>19,55</b>	<b>42 338</b>	<b>45 026</b>	<b>38 689</b>	<b>37 278</b>	<b>38 947</b>	<b>35 071</b>	0,59
Kolektivní smlouva ne	53,30	28,23	25,07	35 455	38 494	32 032	29 299	30 749	27 777	0,77
<i>Neuvedeno</i>	<i>0,61</i>	<i>0,33</i>	<i>0,28</i>	<i>35 546</i>	<i>42 828</i>	<i>26 997</i>	<i>28 276</i>	<i>35 331</i>	<i>22 965</i>	<i>0,79</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+6 883</b>	<b>+6 532</b>	<b>+6 657</b>	<b>+7 979</b>	<b>+8 198</b>	<b>+7 294</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>119,4</b>	<b>117,0</b>	<b>120,8</b>	<b>127,2</b>	<b>126,7</b>	<b>126,3</b>	-

2021										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,83	45,17	40 777	43 785	37 125	35 169	37 070	32 800	0,68
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>45,11</b>	<b>25,87</b>	<b>19,24</b>	<b>44 385</b>	<b>46 799</b>	<b>41 140</b>	<b>39 155</b>	<b>40 737</b>	<b>36 896</b>	0,58
Kolektivní smlouva ne	53,88	28,42	25,46	37 809	41 069	34 169	31 442	33 208	29 638	0,76
<i>Neuvedeno</i>	<i>1,01</i>	<i>0,54</i>	<i>0,46</i>	<i>37 983</i>	<i>42 374</i>	<i>32 836</i>	<i>30 158</i>	<i>33 552</i>	<i>27 790</i>	<i>0,88</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+6 576</b>	<b>+5 730</b>	<b>+6 971</b>	<b>+7 713</b>	<b>+7 529</b>	<b>+7 258</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>117,4</b>	<b>114,0</b>	<b>120,4</b>	<b>124,5</b>	<b>122,7</b>	<b>124,5</b>	-

2022										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,33	45,67	43 413	47 239	38 861	37 418	40 020	34 587	0,68
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>45,09</b>	<b>25,59</b>	<b>19,50</b>	<b>46 899</b>	<b>50 336</b>	<b>42 387</b>	<b>41 350</b>	<b>43 740</b>	<b>38 312</b>	0,59
Kolektivní smlouva ne	52,16	27,20	24,97	40 189	43 945	36 097	33 531	35 744	31 445	0,76
<i>Neuvedeno</i>	<i>2,75</i>	<i>1,54</i>	<i>1,21</i>	<i>47 406</i>	<i>53 947</i>	<i>39 073</i>	<i>35 679</i>	<i>39 451</i>	<i>31 680</i>	<i>0,83</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+6 710</b>	<b>+6 391</b>	<b>+6 290</b>	<b>+7 819</b>	<b>+7 996</b>	<b>+6 867</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>116,7</b>	<b>114,5</b>	<b>117,4</b>	<b>123,3</b>	<b>122,4</b>	<b>121,8</b>	-

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2022>, tabulka A7

**Definice pojmů použitých v tabulkách:**

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