

ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2024

Praha, říjen 2024



„Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2024, projektu ČMKOS s názvem Evropské rady zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.“

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ	5
1 VÝVOJ MEZD A PLATŮ	7
1.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy	7
1.1.1 Charakteristika vývoje mezd v roce 2023.....	8
1.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2024.....	15
1.2 Vývoj minimální mzdy	16
1.3 Minimální mzda v členských zemích EU	18
2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI.....	20
2.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni	20
2.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně	20
2.1.2 Seznam KSVS pro rok 2024 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	21
2.1.3 Seznam KSVS pro rok 2024 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS.....	22
2.1.4 Účinnost KSVS.....	22
2.2 Spolupráce smluvních stran.....	23
2.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS	24
2.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2024.....	24
2.3.2 Tarifní mzda a další složky mzdy sjednané v KSVS.....	27
2.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS	30
2.4.1 Pracovní doba a dovolená	30
2.4.2 Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru	31
2.4.3 Překážky v práci	32
2.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS.....	34
2.6 Bezpečnost práce	35
2.7 Rozšiřování závaznosti KSVS.....	35
2.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS.....	35
3 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI.....	37
3.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách	37
3.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření	37
3.1.2 Využívání počítačového programu IPP.....	39

3.2	Spolupráce smluvních stran.....	40
3.2.1	Podmínky pro činnost odborových organizací	40
3.2.2	Pluralita odborových organizací	41
3.3	Odměňování zaměstnanců	42
3.3.1	Formy odměňování sjednané v PKS	42
3.3.2	Mzdový vývoj sjednaný v PKS	42
3.3.3	Tarifní mzdy a jejich úroveň	45
3.3.4	Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd	46
3.3.5	Minimální mzda sjednaná v PKS	47
3.3.6	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy	48
3.4	Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu	50
3.5	Pracovní podmínky sjednané v PKS	53
3.5.1	Délka pracovní doby	53
3.5.2	Uplatňování konta pracovní doby	54
3.5.3	Zvýšení nároku na dovolenou.....	55
3.5.4	Odstupné	56
3.5.5	Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sladování profesního a rodinného života	58
3.5.6	Agenturní zaměstnávání.....	58
3.5.7	Překážky v práci	59
3.6	Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS.....	59
3.6.1	Ubytování a doprava zaměstnanců	61
3.6.2	Stravování zaměstnanců.....	61
3.6.3	Penzijní a životní pojištění	61
3.6.4	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	63
3.7	Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě	63
3.7.1	Spolupráce smluvních stran.....	63
3.7.2	Pluralita odborových organizací	64
3.7.3	Platy zaměstnanců.....	64
3.7.4	Pracovní a sociální podmínky	66
3.8	Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích.....	69
3.8.1	Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů	69

3.8.2	Tvorba sociálního fondu	69
4	KLÍČOVÉ ÚDAJE V ČLĚNĚNÍ DLE JEDNOTLIVÝCH OS	71
4.1	Odměňování zaměstnanců	71
4.2	Oblast zaměstnanosti.....	72
4.3	Oblast penzijního připojištění.....	76
4.4	Oblast BOZP	77
5	ZAMĚSTNAVATELÉ S POVINNOSTÍ POSKYTOVAT NADNÁRODNÍ INFORMACE	78
6	PŘÍLOHY A TABULKY	81

Kolektivní smlouvy vyššího stupně

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
U ODBOROVÝCH SVAZŮ SDRUŽENÝCH V ČMKOS

PRO ROK 2024
BYLO V PŮSOBNOSTI ČMKOS UZAVŘENO
16 KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ



MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2024



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 **3 až 5 %**. Jedná se o nižší tempo růstu ve srovnání s minulým rokem (5 až 7 %).

6 KSVS



V šesti KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd**, a to v rozmezí **6,1 až 8 %**. Jedná se o nižší tempo růstu ve srovnání s minulým rokem (7,5 až 10 %).

1 KSVS



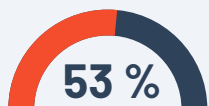
V jedné KSVS je dohodnuto zvýšení **průměrné reálné mzdy**, a to o **4 %**.

4 KSVS



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

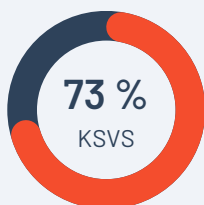
SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN



Vyšší kolektivní smlouvy se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací, což je dlouhodobě upraveno v cca 55 % KSVS.

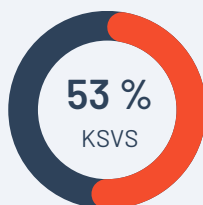
Úprava bližších podmínek postupu při **informování odborové organizace** je v roce 2024 obsažena v **53 % KSVS**.

BENEFITY A PRACOVNÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ V ROCE 2024



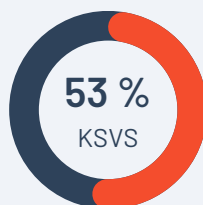
PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

sjednává 73 % resp. 11 KSVS.
Z toho v 5 KSVS je výše příspěvku
sjednána na úrovni horní hranice
dané zákonem,
tj. 55 % ceny hlavního jídla.



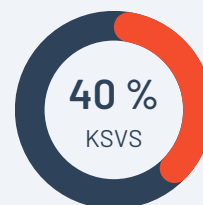
DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednána v 53 % resp.
8 KSVS. Z toho 7 KSVS sjednává
5 týdnů dovolené
a 1 KSVS dokonce 6 týdnů
dovolené.



PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 53 % resp. 8 KSVS.
Z toho 4 KSVS sjednávají
konkrétní výši příspěvku,
která se pohybuje od 300
do 900 Kč měsíčně.



ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY na 37,5 hod. týdně

je sjednáno ve 40 %
resp. 6 KSVS.

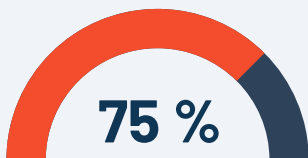
Podnikové kolektivní smlouvy

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE ČR

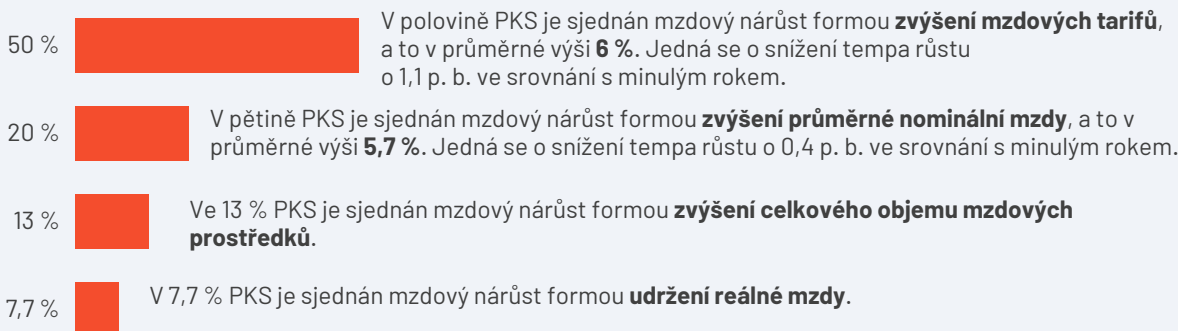
V ROCE 2024 BYLO V RÁMCI ŠETŘENÍ INFORMACE O PRACOVNÍCH
PODMÍNKÁCH (IPP) ANALYZOVÁNO 1 265 PODNIKOVÝCH
KOLEKTIVNÍCH SMLUV Z PODNIKATELSKÉ SFÉRY ČR

MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2024

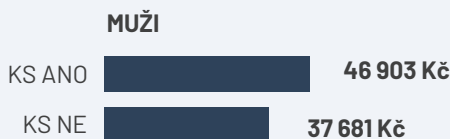
NEJČASTĚJŠÍ FORMY DOHODY O MZDOVÉM RŮSTU



V ROCE 2024 JE RŮST
MEZD SOUČÁSTÍ
74,8 % PKS



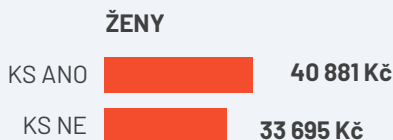
PKS POZITIVNĚ OVLIVŇUJÍ VÝDĚLKOVOU ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ



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

+ 9 222 Kč

V ROCE 2023 BYL MEDIÁN MEZD
MUŽŮ V PODNICÍCH S KS O 24 %
VYŠŠÍ NEŽ V PODNICÍCH BEZ KS



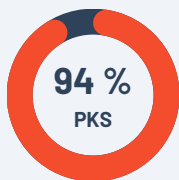
Tato **skutečnost platí** také v členění **podle pohlaví**.

+ 7 186 Kč

V ROCE 2023 BYL MEDIÁN MEZD
ŽEN V PODNICÍCH S KS O 21 %
VYŠŠÍ NEŽ V PODNICÍCH BEZ KS

NEJČASTĚJI POSKYTOVANÉ CELOPLOŠNÉ BENEFITY

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

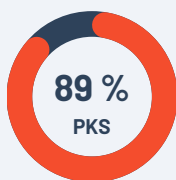


je dlouhodobě sjednán ve většině PKS. Průměrná výše příspěvku na jedno jídlo v roce 2024 činí 86 Kč, což je o 10 Kč více než v roce 2023.



Tento benefit se vztahuje na 96 % zaměstnanců.

DOVOLENÁ NAVÍC



je sjednána v 89 % PKS. Většina PKS (77 %) využívá možnosti prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden, tj. 5 týdnů dovolené.



Tento benefit se vztahuje na 91 % zaměstnanců.

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ



sjednává 70 % PKS. Průměrná výše příspěvku v roce 2024 činí 891 Kč za měsíc, což je o 42 Kč více než v roce 2023.



Tento benefit se vztahuje na 73 % zaměstnanců.

ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY



je součástí 59% PKS.



Tento benefit se vztahuje na 61 % zaměstnanců.

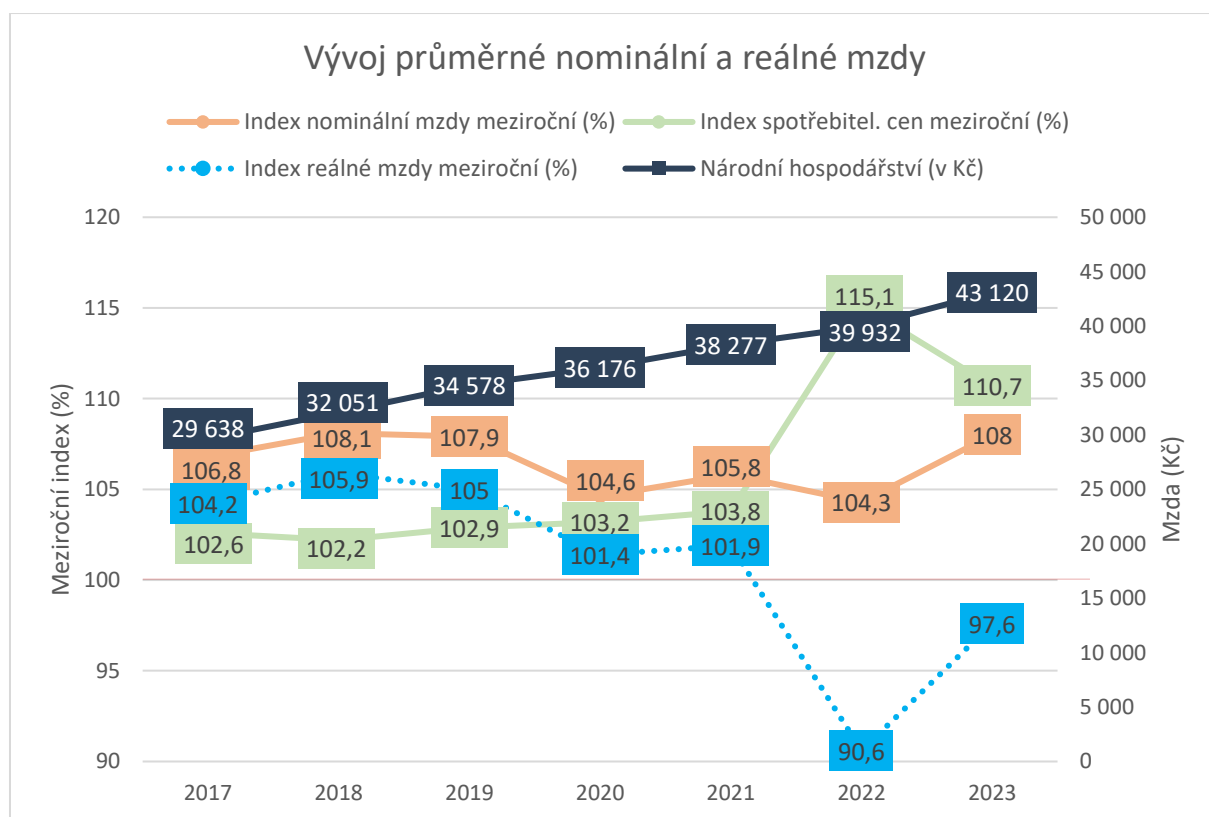
1 VÝVOJ MEZD A PLATŮ

V této kapitole je uveden přehled o vývoji průměrné nominální a reálné mzdy od roku 2017 do roku 2023 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2024). Dále informace o vývoji průměrných mezd za I. pololetí 2024, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2024 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

Na Obrázku 1.1 je zobrazen vývoj průměrné nominální a reálné mzdy spolu s vývojem indexu spotřebitelský cen a mezd v národním hospodářství. Z Obrázku je patrné, že mzda v národním hospodářství se ve sledovaném období stále zvyšuje, ale tempo růst nominální mzdy kolísá. Při zohlednění indexu spotřebitelských cen, v letech 2022 a 2023 dokonce nastal pokles průměrných reálných mezd.

Obrázek 1.1: Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy v letech 2017 až 2023



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

1.1.1 Charakteristika vývoje mezd v roce 2023¹

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2023 dosáhl 2 099,0 mld. Kč a byl tak nominálně o 7,9 % vyšší než v roce 2022. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě poklesla oproti roku 2022 o 2,5 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) ve stejném porovnání poklesla o 0,2 p. b. na 28,5 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 42,7 % (v předchozím roce 41,7 %).

Spotřebitelské ceny za celý rok 2023 se v porovnání s rokem 2022 **zvýšily o 10,7 %** (v roce 2022 vzrostly o 15,1 %).

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2023 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:

- **v národním hospodářství** výše **43 341 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 7,5 %, tj. o 3 024 Kč. Průměrná reálná mzda poklesla o 2,9 %.

Dynamika růstu průměrné nominální mzdy pokračovala v rozkolísaném vývoji posledních čtyř let. Po předchozím zvolnění mzdové dynamiky zaznamenala v loňském roce o 2,2 p. b. vyšší meziroční nárůst než v roce 2022.

Vývoj dynamiky průměrné nominální mzdy v národním hospodářství dosahoval významných nárůstů, ale byl doprovázen snižujícím se tempem. V 1. čtvrtletí průměrná nominální mzda vzrostla o 8,8 %, ve 2. čtvrtletí 8,0 %, ve 3. čtvrtletí o 7,1 %. Ve 4. čtvrtletí se průměrná nominální mzda zvýšila o 6,3 % a dosáhla 46 013 Kč. Vzhledem k vysoké míře inflace ve všech čtvrtletích opět nastal pokles průměrných reálných mezd.

Vývoj průměrného platu v jednotlivých odvětvích tzv. veřejné služby a správy byl ovlivněn úspornými opatřeními v platové sféře. Nejnižší meziroční nominální zvýšení bylo zaznamenáno v odvětví „vzdělávání“ (o 4,3 %). V odvětví „kulturní, zábavní a sportovní činnosti“ se průměrný měsíční nominální plat meziročně zvýšil o 6,4 % a v odvětví „zdravotní, sociální péče“ o 6,5 %. K nejvyššímu nárůstu o 7,5 % došlo v odvětví „veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení“.

¹ MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2023 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 **32 177 Kč**, tj. **74,2 % průměrné mzdy v celém národním hospodářství**.

▪ **Čistá (nominální) průměrná mzda**

Čistá (nominální) průměrná mzda (podle propočtů MPSV) zaznamenala v důsledku nezvyšování slevy na poplatníka nižší 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 3 024 Kč (7,5 %), čistá mzda se zvýšila o 2 241 Kč, tj. o 6,9 % u bezdětného zaměstnance, o 6,7 % u zaměstnance s jedním dítětem, o 6,3 % u zaměstnance se dvěma dětmi a o 5,9 % u zaměstnance se třemi a více dětmi.

▪ **Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2023**

Vývoj mezd v roce 2023 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:

- meziročně vyšší nominální nárůst průměrné mzdy,
- nižší dynamika růstu meziroční průměrné nominální mzdy v porovnání s mírou inflace,
- stále ještě přetrvávající pokles kupní síly průměrných výdělků zaměstnanců,
- pokles průměrné reálné mzdy byl zaznamenán v 18 z 19 sledovaných odvětvových agregacích CZ-NACE a v regionálním členění ve všech 14 krajích,
- přetrvávající pokles produktivity práce doprovázený mírně vyšším poklesem průměrné reálné mzdy,
- zvýšení meziodvětvové diferenciace, a naopak mírný pokles územní diferenciace mezd zaměstnanců (na makroúrovni),
- mírný nárůst mzdové diferenciace na úrovni jednotlivých zaměstnanců (na mikroúrovni).

▪ **Produktivita práce a jednotkové náklady práce**

Dynamika úhrnné produktivity práce (v pojetí hrubého domácího produktu ve stálých cenách na 1 pracovníka v národním hospodářství) poklesla ve sledovaném období meziročně o 1,0 %; toto snížení bylo o 1,9 p. b. nižší než pokles průměrné reálné mzdy.

Relace produktivity práce a mezd se promítla do vývoje jednotkových mzdových nákladů, které v meziročním pohledu vzrostly nominálně o 8,6 %, reálně ale poklesly o 1,9 %. 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. 2023 poskytnuto 206,1 mil. Kč (o 27,6 mil. Kč více než ke

konci předchozího roku), z toho nejvíce v hl. m. Praze (69,7 mil. Kč), v Jihomoravském kraji (30,7 mil. Kč), Jihočeském kraji (15,4 mil. Kč), Zlínském kraji (15,3 mil. Kč) a Moravskoslezském kraji (14,2 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 2023 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku zaznamenán **pokles počtu zaměstnanců o 5,5 tis.**

Na poklesu se **podílely domácnosti²** (o 8,4 tis.), **nefinanční podniky** (o 6,5 tis.), **finanční podniky** (o 1,0 tis.) a k poklesu rovněž došlo v sektoru **neziskové instituce sloužící domácnostem** (o 0,4 tis.). Naopak nárůst počtu zaměstnanců byl zaznamenán pouze ve vládním sektoru (o 10,7 tis.).

K nárůstu počtu zaměstnanců došlo v 9 odvětvích CZ-NACE. Největší nárůst byl zaznamenán v odvětvích „vzdělávání“ a „zdravotní a sociální péče“ (shodně o 10,2 tis.) a „ubytování, stravování a pohostinství“ (o 2,6 tis.). Naopak největší pokles nastal v odvětvích „zpracovatelský průmysl“ (o 18,1 tis.), „velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel“ (o 3,7 tis.) a v odvětví „stavebnictví“ (o 3,5 tis.).

Z hlediska krajů byl pouze ve dvou krajích zaznamenán nárůstu počtu zaměstnanců. Největší nárůst byl v hl. m. Praze (o 14,3 tis.) a dále pak v Plzeňském kraji (o 1,1 tis.).

V ostatních krajích nastal pokles počtu zaměstnanců, který se pohyboval v rozmezí od -0,2 (ve Středočeském kraji) do -3,2 tis. (v Moravskoslezském kraji).

▪ 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“ (78 159 Kč). Druhá nejvyšší průměrná nominální mzda byla v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ (71 910 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ (67 647 Kč).

Celorepublikový průměr (43 120 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „profesní, vědecké a technické činnosti“ (52 719 Kč), „těžba a dobývání“ (47 410 Kč), „zdravotní a sociální péče“ (46 400 Kč), „veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (45 966 Kč) a „vzdělávání“ (43 222 Kč).

² Za domácnosti jsou pokládány fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku.

Nejnižší průměrná nominální mzda byla v odvětví „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (25 360 Kč), druhá nejnižší v odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (30 104 Kč) a třetí nejnižší v odvětví „**ostatní činnosti**“ 33 055 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 pěti 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 „**ostatní činnosti**“ (růst nominální mzdy o 14,6 % a růst reálné mzdy o 3,5 %). Druhý nejvyšší růst nominální mzdy byl v odvětví „**výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla**“ (růst nominální mzdy o 14,2 % a růst reálné mzdy o 3,1 %). Růst reálné mzdy byl zaznamenán ještě v odvětvích „**informační a komunikační činnosti**“ a „**kulturní, zábavní a rekreační činnosti**“ (v obou shodě růst nominální mzdy o 11,1 %; růst reálné mzdy o 0,4 %) a také v odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (růst nominální mzdy o 10,7 %).

Pokles hrubé měsíční nominální mzdy nebyl zaznamenán v žádném odvětví. Nejnižší nárůst průměrné hrubé měsíční nominální mzdy byl v odvětví „**vzdělávání**“ (nárůst nominální mzdy o 3,2 % a pokles reálné mzdy o 6,8 %).

Meziodvětvová mzdová diferenciaci v roce 2023 mírně vzrostla; variační koeficient průměrných mezd (podle sekcí CZ-NACE) se zvýšil o 0,8 p. b. na 30,6 %³.

▪ **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**“ (30 888 Kč). V této kategorii pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 825,3 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). **Nejvyšší průměrná mzda** byla v kategorii „**1 000 a více zaměstnanců**“ (51 718 Kč), ve které pracuje nejvyšší počet zaměstnanců (999,4 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 10,8 % a reálně o 0,1 %). **Naopak nejmenší nárůst** byl zaznamenán v kategorii „**20 až 49 zaměstnanců**“. V této velikostní

³MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností

kategorii průměrná hrubá měsíční nominální mzda vzrostla o 5,3 %, ale průměrná hrubá měsíční reálná mzda se snížila o 4,9 %.

Pokles počtu zaměstnanců nastal pouze hned ve čtyřech velikostních kategoriích „1 až 19 zaměstnanců“ (o 16,4 tis.), „1 000 a více zaměstnanců“ (o 5,7 tis.), „20 až 49 zaměstnanců“ (o 1,1 tis.) a „50 až 99 zaměstnanců“ (o 0,5 tis.). Největší nárůst počtu zaměstnanců nastal v kategorii „100 až 249 zaměstnanců“ (o 11,0 tis.).

▪ **Mzdy podle krajů**

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

I v roce 2023 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 53 507 Kč. Nad úroveň průměrné měsíční mzdy, která činila 43 120 Kč, byl už pouze **Středočeský kraj** s průměrnou měsíční mzdou 43 728 Kč. S výjimkou Karlovarského kraje, všechny kraje překročily průměrnou měsíční mzdu 38 000 Kč.

Hranici 42 000 Kč zdolal už pouze jeden kraj – Jihomoravský kraj (42 338 Kč). Hranici 40 000 Kč překonaly hned tři kraje – Plzeňský kraj (40 846 Kč), Ústecký kraj (40 071 Kč) a Královéhradecký (40 021 Kč).

Tři kraje zdolaly hranici 39 000 Kč – Jihočeský kraj (39 628 Kč), Kraj Vysočina (39 370 Kč) a Liberecký kraj (39 039 Kč).

Nejpočetnější skupinu tvořily čtyři kraje, které dosáhly na průměrnou mzdu v rozmezí 38 000 Kč až 39 000 Kč – Moravskoslezský kraj (38 908 Kč), Olomoucký kraj (38 637 Kč), Zlínský kraj (38 504 Kč) a Pardubický kraj (38 422 Kč).

Hranici 38 000 Kč nepřekročil pouze **Karlovarský kraj** s vůbec nejnižší průměrnou měsíční mzdou 37 162 Kč.

Poznatky z Informačního systému o průměrném výdělku ⁴

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2023>)

▪ Vývoj mezd na úrovni mediánu

Medián mzdy v roce 2023 činil **39 518 Kč** (ve mzdové sféře 38 236 Kč, v platové sféře 44 330 Kč) a **byl oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 6 409 Kč**. V platové sféře představoval tento rozdíl 3 197 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 7 337 Kč. Z toho vyplývá, že výdělky jednotlivých zaměstnanců ve mzdové sféře na rozdíl od sféry platové byly více diferencované. To bylo ovlivněno zejména vysokou absolutní úrovní vyplácených mezd (včetně prémie, mimořádných odměn a bonusů) vrcholovým manažerům a špičkovým specialistům v tomto sektoru.

Proti výraznějšímu posílení mzdové 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 1,5 p. b.).

▪ Výdělková úroveň žen a mužů

Průměrná mzda mužů dosáhla v roce 2023 výše **50 010 Kč** a průměrná mzda žen **41 139 Kč**. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 0,1 p. b. nižší než u mužů a činila 6,5 %. **Rozdíl v průměrném výdělku mužů a žen činil 8 871 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 82,3 %, stejně jako v roce 2022.

Hodnota mediánu mezd mužů činila ve sledovaném období **42 231 Kč** a **mediánu mezd žen 36 669 Kč**. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělků žen a mužů představovalo 86,8 % (absolutní rozdíl 5 562 Kč, což bylo **o 3 309 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) **byl stejný jako v roce 2022, 67,6 %**. Dynamika výdělku v 1. decilu byla v roce 2023 meziročně o 1,7 p. b. vyšší než v 9. decilu.

⁴ Důležitým zdrojem informací o pracovních příjmech, resp. výdělcích jednotlivých zaměstnanců v České republice, které doplňují údaje ČSÚ, jsou data získaná z pravidelného statistického šetření o průměrném výdělku (ISPV). Na rozdíl od podnikového výkaznictví ČSÚ, které vychází z údajů o evidenčním počtu zaměstnanců a 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.

- **Rozložení mezd**

Výdělek nepřekračující 16 200 Kč mělo pouze 0,9 % zaměstnanců – ovšem např. v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 4,1 % a v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 3,5 %. **Výdělek nepřesahující 22 000 Kč** (tj. téměř úroveň 1. decilu) **mělo 9,4 % zaměstnanců** (v roce 2023 to bylo přibližně 9 %) – ovšem např. v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ 44,5 % zaměstnanců, „administrativní a podpůrné činnosti“ 31,0 % zaměstnanců a „činnosti v oblasti nemovitostí“ 20,7 % zaměstnanců.

Mzda převyšující 70 000 Kč (tj. téměř úroveň 9. decilu) byla vyplacena 10,7 % zaměstnancům (v roce 2022 mzda vyšší než 70 000 Kč byla vyplacena 9,0 % zaměstnancům) – v oddíle „IT a informační činnosti“ 47,9 %, v oddíle „telekomunikační činnosti“ 37,9 % a v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ 37,3 %. Oproti tomu v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ pouze 1,5 % zaměstnanců.

K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2023 patřili např. „nejvyšší představitelé společnosti“ (s průměrnou mzdou 156 814 Kč), „lékaři specialisté“ (93 827 Kč), „strojní inženýři“ (70 772 Kč) nebo „stavební inženýři“ (65 086 Kč).

Naopak k nejhůře odměňovaným profesím patřili zejména „uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech“ (24 048 Kč), „švadleny, šičky, vyšíváči a pracovníci v příbuzných oborech“ (25 041 Kč) nebo „pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur“ (25 261 Kč).

- **Mzda podle vzdělání**

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (44 696 Kč) téměř ve výši celorepublikové průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu cca 1,4krát vyšší (její úroveň dosáhla 65 788 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 48 695 Kč (1,3násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku 30–49 let dosáhla 67 306 Kč (1,4násobek) a ve věku 50 a více let dosáhla úrovně 68 912 Kč (1,5násobek).

- **Mzdy zaměstnanců v ČR podle státního občanství**

Absolutně nejvyšší průměrné mzdy 104 137 Kč v roce 2023 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (114 359 Kč), tak i v manuálních (44 748 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 69 243 Kč, avšak 1,5krát nižší než nejlépe placení Němci, byli občané Ruské federace. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě občané Slovenska (55 058 Kč).

Naopak nejnižší průměrnou mzdu 27 171 Kč pobírali zaměstnanci z Vietnamu, dále rovněž z Ukrajiny (33 136 Kč) a z Mongolska (34 219 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 31 175 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně byla o 1 978 Kč nižší a činila 29 197 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 6,3 % na 39 447 Kč (přepočteno na plný pracovní úvazek). Podrobné statistiky o výdělcích (včetně mzdové distribuce) jednotlivých skupin zaměstnanců z Informačního systému o průměrném výděлку jsou součástí materiálu: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2023>

1.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2024

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

V prvním pololetí roku 2024 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců částky 44 943 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 2 883 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda tak nominálně vzrostla o 6,9 % a reálné o 4,5 %.

Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by mohl v roce 2024 dosáhnout 6,9 %. Reálná mzda by mohla při zohlednění aktuálně predikované míry cenové inflace zaznamenat nárůst v letošním roce o cca 4,6 %.⁵

⁵ <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2023>

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	5000	30,00
leden 2002	5 700	33,90
leden 2003	6 200	36,90
leden 2004	6 700	39,60
leden 2005	7 185	42,50
leden 2006	7 570	44,70
červenec 2006	7 955	48,10
2007 až 2012	8 000	48,10
srpen 2013	8 500	50,60
leden 2015	9 200	55,00
leden 2016	9 900	58,70
leden 2017	11 000	66,00
leden 2018	12 200	73,20
leden 2019	13 350	79,80
leden 2020	14 600	87,30
leden 2021	15 200	90,50
leden 2022	16 200	96,40
leden 2023	17 300	103,80
leden 2024	18 900	112,5

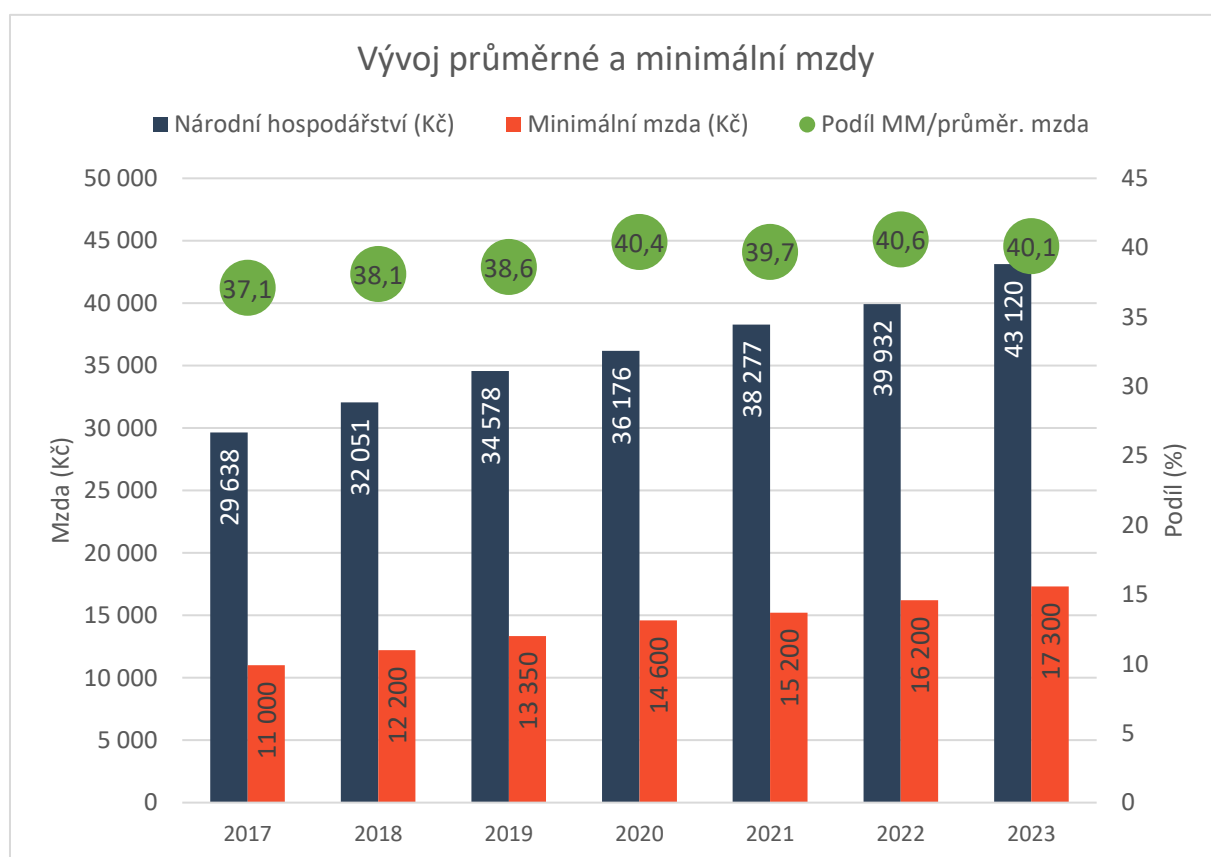
Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Základní sazby **minimální mzdy se naposledy zvýšily s účinností od 1. ledna 2024**, a to na **18 900 Kč měsíčně**. Podíl minimální a průměrné mzdy je v posledních čtyřech letech víceméně stabilní a pohybuje se kolem 40 %, jak ukazuje Obrázek 1.2.

Kromě samotného vývoje průměrné mzdy v národním hospodářství je důležité sledovat a zohlednit i vývoj indexu spotřebitelských cen. Vztah mezi vývojem indexu nominální a reálné mzdy je zobrazen na Obrázku 1.3 a v tabulce v Příloze 2. Růst reálné mzdy v roce 2020 začal zpomalovat a v posledních dvou letech (2022 a 2023) došlo dokonce k poklesu reálné mzdy.

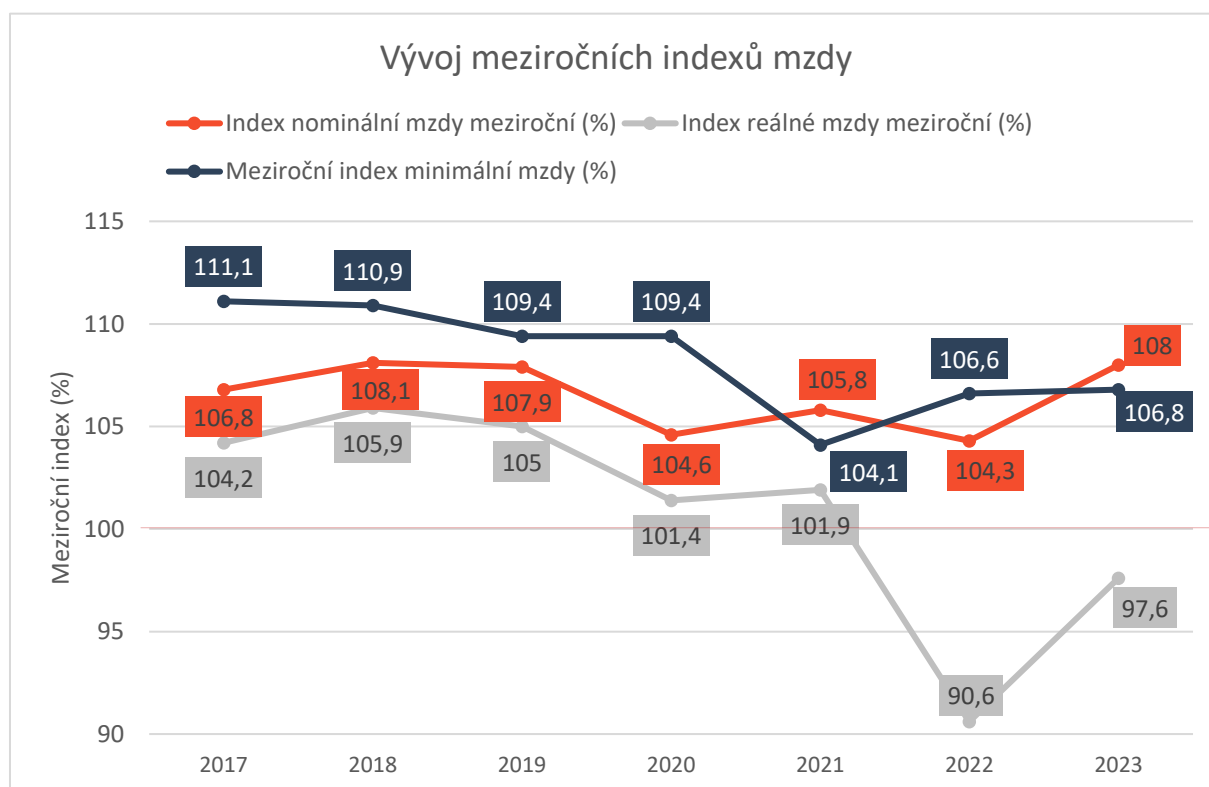
Ze srovnání vývoje indexu minimální mzdy a nominální mzdy vyplývá, že s výjimkou let 2021 a 2023 minimální mzda rostla rychleji než nominální mzda v národním hospodářství.

Obrázek 1.2 Vývoj průměrné a minimální mzdy v letech 2017–2023



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

Obrázek 1.3 Vývoj meziročních indexů mzdy v letech 2017-2023



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

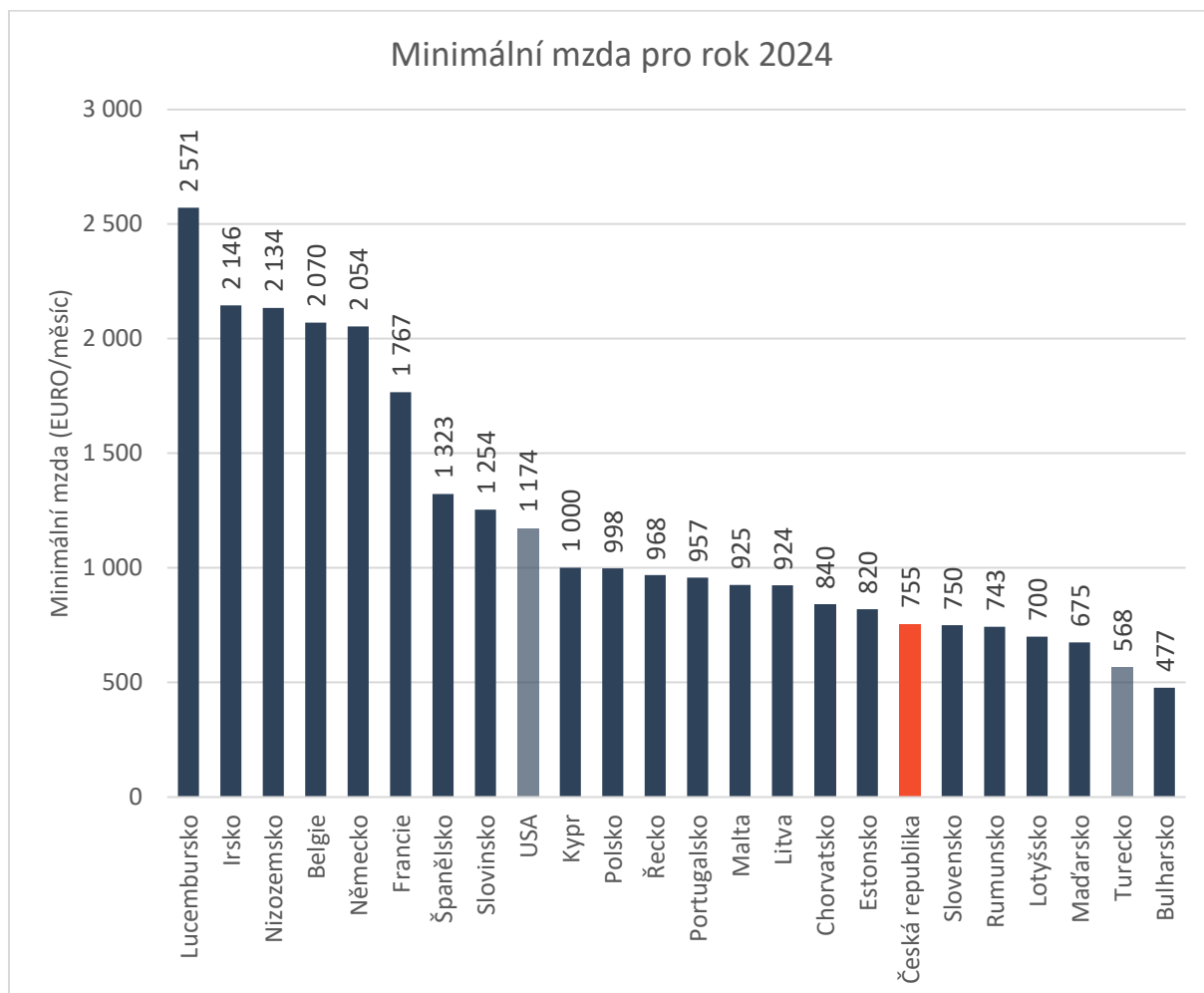
1.3 Minimální mzda v členských zemích EU

I přes zvýšení minimální mzdy o 1 100 Kč v roce 2024 se podle údajů Eurostatu (viz Obrázek 1.4. a Příloha 3) 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 755 euro (v letech 2015 až 2024 se v přepočtu na euro pohybovala od 338 do 755 EUR – v závislosti od kurzu koruny k euru).

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 (477 euro), Maďarsko (675 euro), Lotyšsko (700 euro), Rumunsko (743 euro) a Slovensko (750 euro). Oproti loňskému roku je minimální mzda vyšší než u nás v Estonsku (820 euro) a v Chorvatsku (840 euro).

Řada zemí má minimální mzdu několikanásobně vyšší, např. Lucembursko (2 571 euro), Irsko (2 146 euro), Nizozemsko (2 134 euro), Belgie (2 070 euro), Německo (2 054 euro). Výrazně vyšší minimální mzdy mají např. i ve Francii (1 767 euro), Španělsku (1 323 euro) nebo Slovinsku (1 254 euro).

Obrázek 1.4: Minimální mzda v členských zemích EU (kde je stanovena právním předpisem) a v některých dalších zemích (EURO/měsíc)



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

V grafu 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 2024 z celkového počtu 30 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 14 odborových svazů celkem 16 kolektivních smluv vyššího stupně.

Většina, 15 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 2024 uzavřených v působnosti ČMKOS*).

2.1.2 Seznam KSVS pro rok 2024 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, ve znění dodatku č. 1
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2025, ve znění dodatku č. 1 až č. 7
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2022–2025, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
4.	OS KOVO	Elektrotechnická asociace České republiky	2023–2024, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
5.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2023, ve znění dodatku č. 1 (s prolongací do 2024)
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství	2023–2025, ve znění dodatku č. 1 (s možností prolongace do 30. 6. 2026)
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2024 (s možností prolongace do 30. 6. 2025)
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	2023, ve znění dodatku č. 1 (s prolongací do 2024)
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Severočeská voda	2024–2025 (s možností prolongace do 30. 6. 2026)
10.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2024–2029
11.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2021–2024
12.	Odborový svaz energetiky a hornictví (OSEH)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2023–2032, ve znění dodatku č. 1
13.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu	2024 (s možností prolongace do 30. 6. 2025)
14.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2023–2024
15.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2022–2025, ve znění dodatku č. 1
16.	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 2024 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS

Kromě KSVS OS sdružených v ČMKOS bylo pro rok 2024 odborovými svazy, které působí **mimo ČMKOS, uzavřeno ještě dalších 8 KSVS** (převzato ze seznamu MPSV ČR, <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mpsv-od-1.1.2007>):

1. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS na rok 2024 s možnou prolongací do 31. 3. 2025.
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 2024 s možnou prolongací do 31. 3. 2025.
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, ve znění dodatku č. 1 (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 2024.
6. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Zemědělský svaz České republiky – KSVS na rok 2024.
7. Odborový svaz Umbrella Mobility a Svaz zaměstnavatelů Umbrella Mobility – KSVS na rok 2023–2036.
8. Nezávislý odborový svaz dopravy a logistiky Vysočina a Svaz podnikatelů v oblasti dopravy a logistiky Jihlava – KSVS na rok 2023–2035.

2.1.4 Účinnost KSVS

Roční období účinnosti KSVS je dlouhodobě nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze 2 KSVS jsou uzavřeny pro rok 2024. Pět KSVS je uzavřeno 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 9 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 **55 %** 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 **75 %** KSVS).

Podmínky pro činnost odborových organizací

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Úprava bližších podmínek <u>postupu při</u>:	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
- <i>informování odborové organizace</i>	50,0	50,0	53,3	56,3	53,3
- <i>projednávání s odborovou organizací</i>	50,0	50,0	53,3	50,0	53,3
Úprava bližších podmínek <u>o rozsahu</u>:					
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	56,3	56,3	60,0	56,3	53,3
- <i>projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	43,8	43,8	46,7	43,8	40,0
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	100,0	100,0	100,0	93,8	93,3
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	12,5	12,5	13,3	12,5	6,7
Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:					
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	87,5	87,5	86,7	81,3	80,0
- <i>příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO</i>	25,0	25,0	26,7	25,0	26,7
- <i>vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)</i>	81,3	81,3	80,0	75,0	73,3
- <i>úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	62,5	62,5	60,0	62,5	66,7
- <i>jiné podmínky</i>	25,0	25,0	20,0	25,0	26,7
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	56,3	56,3	53,3	50,0	46,7

IPP Tabulky D19 a D21

2.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS

2.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2024

Z celkového počtu 15 KSVS (pro podnikatelskou sféru) je **konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednán pouze ve 3 KSVS**, a to v rozmezí **3,0 až 5,0 %**. V 6 KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd** (v rozmezí **6,1 až 8,0 %**), v 1 KSVS je dohodnuto **zvýšení průměrné reálné mzdy (o 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:

- U jednotlivých zaměstnavatelů **vzroste průměrná nominální mzda** za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v roce 2024 ve srovnání s rokem 2023 **minimálně o 3 %**. 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 5 %** oproti úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.
- Zaměstnavatel se zavazuje zaručit minimální navýšení mezd tak, že od 1. 1. 2024 dojde k **minimálnímu navýšení mzdy každého zaměstnance** (základní mzda + prémie platné k 31. 12. 2023) **o 5 %**.

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 výdělku (bez ostatních osobních nákladů) pro rok 2024, ve srovnání s rokem 2023 do konce března 2024. Smluvní strany budou usilovat o zachování růstu mezd odvozeného z tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace, **udržení úrovně reálných mezd** s přihlédnutím k životním nákladům zaměstnanců.

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

Příklady dohody:

- **Základní tarifní mzdy budou k 1.1.2024 navýšeny o 7,5 %** oproti roku 2023. Konkrétní pravidla a podmínky tohoto navýšení základních tarifních mezd budou stanoveny pro každého zaměstnance, a to za podmínek dojednaných v podnikových kolektivních smlouvách jednotlivých společností.

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 2024 k **navýšení reálných mezd** zaměstnanců **o 4 %** oproti roku 2023.

V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období kladné výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.) bude zahájeno na podnikové úrovni jednání o navýšení mezd zaměstnanců.

- Smluvní strany, vědomy si odpovědnosti za rozvoj odvětví, stabilizaci kvalifikovaných zaměstnanců a zachování sociálního smíru, se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat **růst reálných mezd**. Růst mezd je předmětem zejména podnikového kolektivního vyjednávání a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.

Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2017–2024

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
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 2,3 %	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 %	udržení RM + zvýšení TM o 8 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	zvýšení NM*** o 2 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	udržení NM	udržení NM	zvýšení NM o 5 %	zvýšení NM o 3 %
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	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 %	zvýšení TM o 7,5 %
OS hornictví, geologie a NP – Svaz důlního a naftového průmyslu	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	zvýšení TM o 1 100 Kč	zvýšení TM o 6,1 %
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	zvýšení TM	-	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS pohostinství, hotelů a cest. r. – Svaz obchodu a cest. ruchu	-	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	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 %	zvýšení RM o 4 %
OS DLV – Svaz Malá Voda	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 %	zvýšení TM o 7,5 %
OS DLV – Svaz zaměstnavatelů Severočeská voda							zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 8,5 %	zvýšení NM o 5 %

OS DLV – Asociace Čes. papírenského pr.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	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 %	zvýšení NM o 5 %
Unie zaměst. obchodu, logistiky a služeb – Svaz obchodu (UZO)	-	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	zvýšení TM o 1100 Kč	zvýšení TM o 6,1 %

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

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 27 % KSVS (v roce 2023 v 31 % KSVS, v roce 2022 v 33 % 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 v posledních letech výrazně nemění. **Vyšší úroveň tarifních mezd (v působnosti ČMKOS) je letos dohodnuta v 6 KSVS, tj. 40 %.**

Přehled o počtech KSVS upravujících růst mezd formou zvýšení mzdových tarifů

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% KSVS	39	29	40	50	43	47	44	44	38	40	44	40

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 18 900 Kč**, tj. nižší než minimální mzda platná pro rok 2024, je letos vykázána ve **3 KSVS** (v letech 2023 a 2022 ve 4 KSVS). Podrobný přehled o výši sjednaných tarifních mezd je k dispozici ve výstupech IPP – Tabulky D1, D2.

▪ Zařazování zaměstnanců

Podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd (stupňů) jsou letos sjednány v **60 % KSVS** (v roce 2023 v 62,5 % KSVS, v roce 2022 v 66,7 % 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)
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
2023	25	56	56	44
2024	27	53	53	40

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

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

- **za práci přesčas**
 - **ve všední pracovní den – v 1 KSVS**, došlo k navýšení příplatku na **30 %** průměrného výdělku zaměstnance, v ostatních KSVS zůstává příplatek na úrovni zákona, tj. ve výši 25 % průměrného výdělku;
 - **o sobotách a nedělích – sjednán ve 4 KSVS**, hodnoty se pohybují **od 35 do 50 % průměrného výdělku** zaměstnance;
- **za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí – (dle § 117 ZP – příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy)**. Vyšší příplatek je letos sjednán **v 8, resp. 53 % 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 5 KSVS (v roce 2023 v 6 KSVS, v roce 2022 v 5 KSVS)**. Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod a pohybuje se v rozmezí **od 10 do 27,50 Kč/hod (v roce 2023 od 10 do 26 Kč/hod, v roce 2022 od 11,50 do 23,50 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 27,50 Kč za hodinu;
- **za práci o sobotách a nedělích – (dle § 118 ZP – za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku)**. Hodnota vyšší než 10 % průměrného výdělku je v roce 2024 sjednána **ve 4 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), **ve 2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která činí **11, resp. 27,50 Kč za hodinu (v roce 2023 od 11 do 26 Kč/hod, v roce 2022 od 11 do 23,50 Kč/hod)**.

Další typy příplatků jsou v KSVS sjednávány pouze minimálně, např. letos je příplatek **za práci v odpolední směně** sjednán **ve 3 KSVS** a jeho výše činí **od 5 do 8 Kč za hodinu**; příplatek **za rizikové práce** **ve 2 KSVS** ve výši **od 10,50 do 50 Kč za hodinu** práce v tomto prostředí.

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

Náhrada mzdy vyšší, než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku) pro zaměstnance, kteří nebyli převedeni na jinou práci **v případě prostoje**, je pro rok **2024** sjednána **ve 40 % KSVS (v roce 2023 v 37,5 % KSVS, v roce 2022 ve 40 % 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 **33,3 % KSVS** (v roce 2023 v 31,3 % KSVS, v roce 2022 v 33,3 % KSVS). **Výše náhrady** se pohybuje (stejně jako v letech 2014 až 2023) **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 13 000 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)
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
2023	37,5	56,3	31,3	37,5
2024	40,0	53,3	33,3	40,0

IPP Tabulky D23 a D24

- **Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně**

Z výsledků je patrné, že zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy je dlouhodobě obsaženo v cca 40 % KSVS. V letošním roce je toto ujednání dohodnuto ve 40 % KSVS. *IPP Tabulka D23*

- **Prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP je nedílnou součástí cca poloviny KSVS** s výjimkou roku 2018, kde se snížil podíl KSVS na 46,7 %. V letošním roce je toto ujednání sjednáno v 53 % KSVS. Prodloužení nároku na dovolenou je důležitým ujednáním, 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 7 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 D23*

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

- **Zaměstnanost**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **4, resp. 26,7 % 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 2024 upraveny v 1 KSVS** (*dtto v letech 2023 a 2022*), kde jsou sjednány konkrétní podmínky pro práci na dálku.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (*dtto v letech 2017 až 2023*), kde je stanoven maximální podíl agenturních zaměstnanců ve výši 25 %. 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 D25 a D26*

- **Odborný rozvoj**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány v **60 % KSVS** (*v roce 2023 v 63 % KSVS, v roce 2022 v 67 % KSVS*). Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou. *IPP Tabulka D33*

- **Rovné zacházení a zákaz diskriminace**

Obecné podmínky o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace jsou letos dohodnuty v **5 KSVS** (*dtto v roce 2023, v roce 2022 ve 4 KSVS*). *IPP Tabulka D33*

▪ 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. ve 40 % KSVS** (v roce 2023 v 37,5 % KSVS, v roce 2022 v 33,3 % 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
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
2023	44	1,0 – 4,0	44	1,0 – 3,0	50	1,0 – 9,0
2024	47	1,0 – 4,0	47	1,0 – 3,0	53	1,0 – 9,0

IPP Tabulka D22; *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 2024 nejvíce KSVS obsahuje ujednání **o rozšíření placeného volna** (nad rámec zákoníku práce) **při úmrtí rodinného příslušníka** (letos 60 % KSVS) a při příležitosti **narození dítěte manželce zaměstnance** (letos 47 % 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) ⁶
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	-
2023	44	19	50	31	13	6	38	-
2024	47	20	60	33	13	7	33	-

IPP Tabulka D32

Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2024

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 3 do 6 dnů za rok
Péče o rodinného příslušníka (letos ve dvou KSVS) - o 4 dny
Zdravotní volno (letos v žádné KSVS)

IPP Tabulka D32

⁶ 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 **2024**, sjednány v **6 KSVS**, tj. **40 %** (v roce 2023 v 44 % KSVS, v roce 2022 v 40 % KSVS) s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.

V 27 % KSVS jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu (v roce 2023 v 25 % KSVS, v roce 2022 v 27 % KSVS).
IPP Tabulky D30 a D31

Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na zvýhodněné stravování zaměstnanců je dlouhodobě upraven **ve více než 70 % KSVS**. Pokud jde o konkrétní podmínky, tak v roce **2024 ve 2 KSVS**, tj. **13 %**, 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 4 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 D27*

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 **53 %** (v roce 2023 v 50 % KSVS, v roce 2022 v 47 % KSVS). Z toho ve **4 KSVS** je sjednána i konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, kdy se jeho výše pohybuje **od 300 do 900 Kč měsíčně**, tj. cca stejná výše jako v letech 2017 až 2023. *IPP Tabulka D28*
- **Příspěvek na životní pojištění** je letos sjednán v **1 KSVS**, tzn. v **7 %** (v letech 2018 až 2023 ve 2 KSVS). Konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem je sjednána ve výši **500 Kč měsíčně**. *IPP Tabulka D28*
- **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 D32*

2.6 Bezpečnost práce

Opatření technické a organizační upravující podmínky pro bezpečný výkon práce jsou obsaženy ve všech KSVS. Navíc se v 20 % KSVS objevuje závazek zaměstnavatele ohledně písemného vyhodnocování stavu BOZP. IPP Tabulka D33

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** na straně druhé:
 - **na roky 2024–2029. Sdělením č. 135/2024 Sb.**, se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 22.23, 23.2, 23.3, 23.49, 23.5, 23.6, 23.7, 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** na straně jedné a **Asociací Českého papírenského průmyslu** na straně druhé:
 - **na rok 2024. Sdělením č. 105/2024 Sb.** se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 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 2024. Sdělením č. 106/2024 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 TRIXIMA, 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 2024 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 722 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:

- **1 265 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,**
- **457 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě – z toho 121 PKS uzavřených obcí a krajem.**

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

Publikace IPP za rok 2024 (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 2024 **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	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Podíl PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	80,9	81,3	78,1	79,4	82,5	82,5
- projednávání materiálů s odborovou organizací	69,9	71,9	68,3	69,3	72,3	73,1
Podíl PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- informování odborové organizace nad rámec ZP	31,1	31,6	30,8	31,6	31,1	30,7
- projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP	24,6	25,1	23,9	24,1	24,4	24,6
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	87,5	86,7	86,4	86,6	87,1	86,6
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	20,1	20,3	19,9	19,3	19,7	19,9
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	53,2	52,5	54,0	54,7	58,6	57,7
Podíl PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO a z toho formou:	88,4	88,0	88,9	89,3	89,6	89,8
- používání místností zaměstnavatele	90,1	89,9	90,2	89,1	89,9	89,7
- příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO	38,9	38,0	37,9	38,7	38,2	39,2
- vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	69,2	68,0	70,3	69,9	70,9	71,7
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	40,9	40,9	38,0	38,5	38,1	36,2
- jiné podmínky	20,9	21,3	22,6	20,4	23,3	24,2
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	30,6	28,8	28,0	29,0	29,7	29,9

IPP Tabulky A19a a A21a

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 **30,7 % 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 **24,6 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **57,7 % PKS**.

3.2.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	% PKS					
1 odborová organizace	76,5	77,7	78,0	77,0	76,3	76,1
2 odborové organizace	11,5	10,5	10,0	11,4	11,6	11,2
3 odborové organizace	5,0	5,0	4,9	4,9	4,9	5,1
4 odborové organizace	1,7	1,5	1,8	1,7	1,7	1,6
5 a více odborových organizací	5,2	5,2	5,3	5,1	5,5	5,9

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **76,1 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **11,2 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **5,1 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **1,6 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **5,9 %** působí **pět a více odborových organizací**.

Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 95,4 %, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, **byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi**, které u daného zaměstnavatele působí. **Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání 4,6 % PKS** (v roce 2023 při uzavírání 5,9 % PKS, v roce 2022 při uzavírání 5,8 % 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 96,4 % PKS). **Avšak komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny pouze v 22,0 % PKS** (v roce 2023 v 21,3 % PKS, v roce 2022 v 25,1 % PKS).

Většina PKS, letos je to 74,5 % PKS (v roce 2023 v 75 % PKS, v roce 2022 v 70,8 % 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

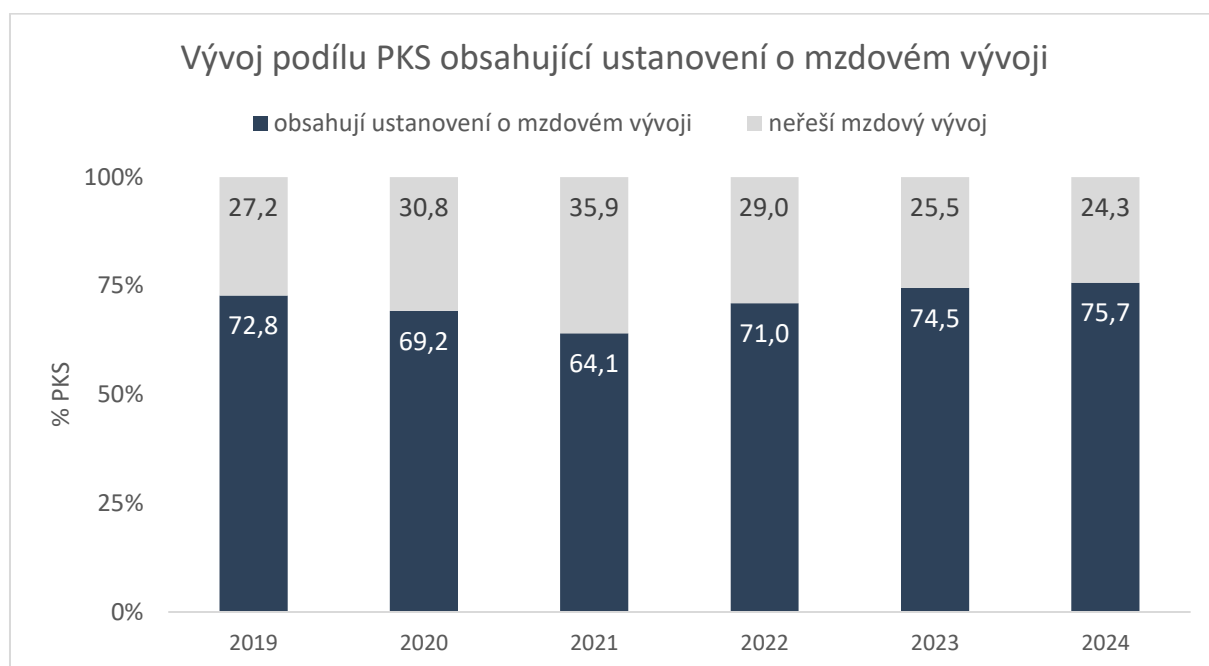
Formy odměňování

V podnikových kolektivních smlouvách jsou využívány prakticky všechny známé mzdové formy. V systému je zvláště sledováno užití úkolové mzdy, které je v roce 2024 sjednáno **v 12,4 % PKS** (v letech 2023 a 2022 v 13,2 % PKS). Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v **6,5 % PKS** (dtto v roce 2023, v roce 2022 v 6,7 % PKS). IPP Tabulka A17a

3.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS

Mzdový vývoj je dlouhodobě sjednán ve více než 70 % PKS a meziročně se mírně zvyšuje s výjimkou let 2020 a 2021, jak ukazuje Obrázek 3.1. V roce 2021 nastal výraznější pokles v podílu PKS, ve kterých je mzdový vývoj sjednán. V roce 2022 došlo ke změně trendu, kdy podíl PKS začal růst. V letošním roce je mzdový vývoj součástí **75,7 % PKS**. Pozitivním zjištěním je, že ani letos se **sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy**.

Obrázek 3.1: Vývoj podílu PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji v letech 2019–2024



Zdroj: IPP Tabulka A15a

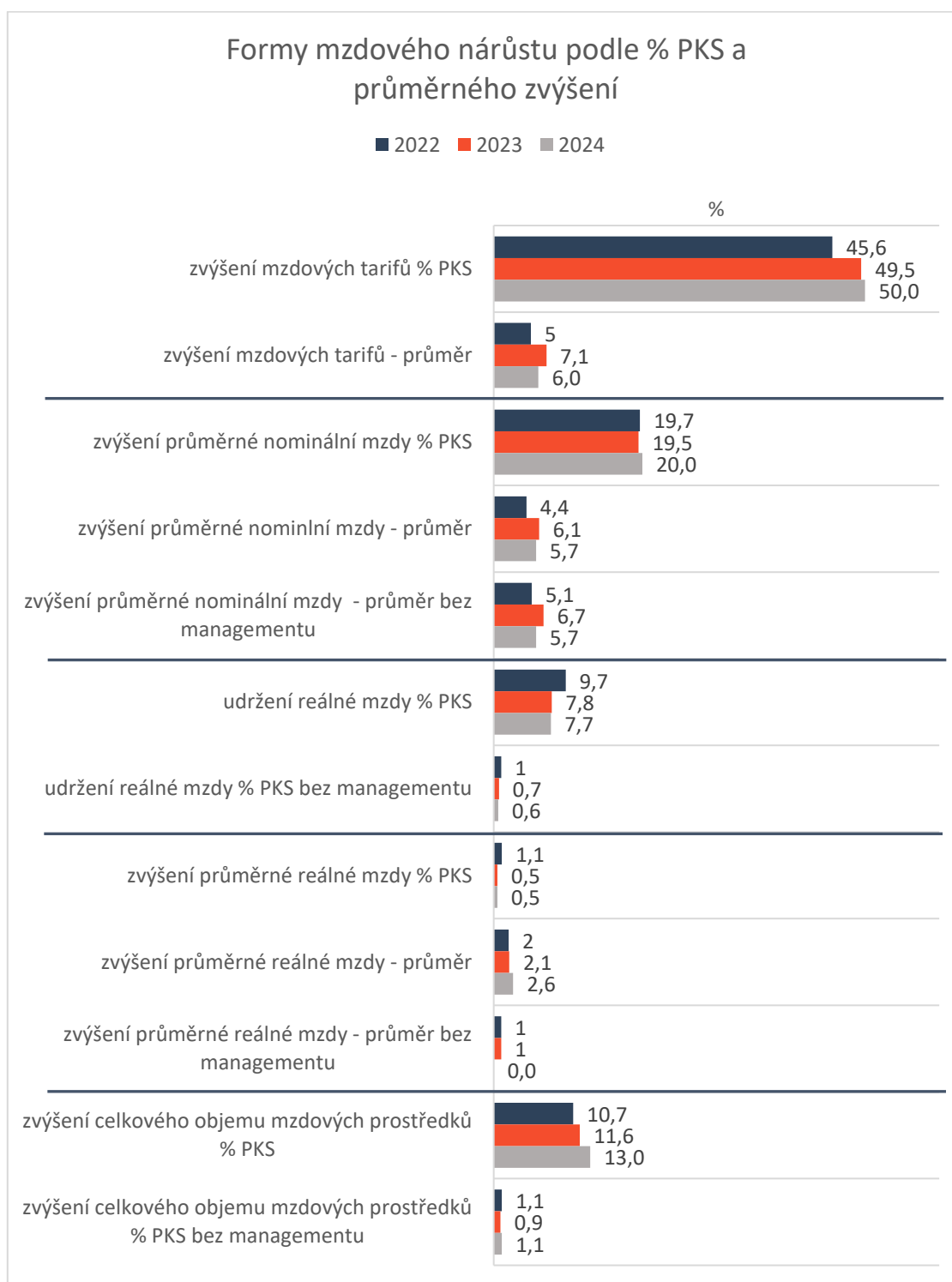
Nejrozšířenější formou dohody o mzdovém vývoji je letos dohoda o **zvýšení mzdových tarifů**. Tato dohoda je obsažena v **50 % PKS** (v roce 2023 v 49,5 % PKS, v roce 2022 v 45,6 % PKS). Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy – 20 % PKS** (v roce 2023 v 19,5 % PKS, v roce 2022 v 19,7 % PKS),
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 13 % PKS** (v roce 2023 v 11,6 % PKS, v roce 2022 v 10,7 % PKS),
- **udržení reálné mzdy – 7,7 % PKS** (v roce 2023 v 7,8 % PKS, v roce 2022 v 9,7 % PKS),
- **zvýšení průměrné reálné mzdy – 0,5 % PKS** (dtto v roce 2023, v roce 2022 v 1,1 % PKS),
- **udržení průměrné mzdy – 0,9 % PKS** (v roce 2023 v 0,4 % PKS, v roce 2022 v 0,2 % PKS).

Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo **15,2 % PKS** (v roce 2023 v 13,6 % PKS, v roce 2022 v 14,8 % PKS).

Přehled za celé sledované období je uveden na Obrázku 3.2 a v Příloze 4.

Obrázek 3.2: Formy mzdového vývoje v PKS v letech 2022–2024



Zdroj: 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 **14,9 % PKS**. Delší frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

Přehled PKS upravující měsíční 12stupňový tarifní systém:

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	18,5	16,2	15,1	16,2	15,0	14,9

IPP Tabulka A1a

Výše měsíční tarifní mzdy

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

Rok	Tarifní stupeň a rozpětí v Kč/měsíc				
		1.	4.	7.	12.
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
2023	rozpětí	15 267-17 900 Kč	17 413-21 882 Kč	21 523-29 235 Kč	28 418-50 973 Kč
	průměr	16 573 Kč	19 652 Kč	25 166 Kč	40 066 Kč
2024	rozpětí	15 844-20 300 Kč	19 398-23 570 Kč	24 570-31 142 Kč	33 096-51 041 Kč
	průměr	18 008 Kč	21 305 Kč	26 929 Kč	42 746 Kč

IPP Tabulka A2a

Pokud jde o úroveň měsíčních mzdových tarifů (v 12stupňovém tarifním systému) sjednaných v PKS, tak průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za všechny hodnocené PKS meziročně vzrostla o **8,7 %** a pohybuje se pod úrovní minimální mzdy (*platné od 1. 1. 2024, tj. ve výši 18 900 Kč*) u větší části OS, **celkem 6**. V těchto případech se rozdíly pohybují **od -91 do -3 056 Kč** (v roce 2023 to bylo u 6 OS a rozdíly se pohybovaly od -89 do -2 033 Kč, v roce 2022 to bylo u 8 OS a rozdíly se pohybovaly od -327 do -3 227 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 2024 (tj. s částkou 18 900 Kč)
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.	17 541 Kč	-1 359 Kč
ECHO	18 756 Kč	-144 Kč
KOVO	17 434 Kč	-1 466 Kč
STAVBA	18 809 Kč	-91 Kč
Textilního, oděvního a kožedělného pr.	15 844 Kč	-3 056 Kč
UNIOS	16 567 Kč	-2 333 Kč

IPP Tabulka A2a

Poznámka:

V ostatních tarifních systémech, kromě 3stupňového, 8stupňového, 10stupňového, 13stupňového, 17stupňového a 20stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 18 900 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 **3,9 % PKS** a pro **37,5 hod.** pracovní týden v **5,1 % PKS**.

Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému (3 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **18 % 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	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rozsah ujednání (% PKS)	58,5	56,3	55,2	54,5	53,4	53,4
z toho:						
Formou využívání jednotného katalogu	8,7	8,2	7,4	8,2	7,9	6,6
Formou využívání oborového katalogu	3,9	4,0	2,7	3,1	2,7	2,8
Formou využívání vlastního podnikového katalogu	49,3	48,4	47,9	46,2	45,9	47,0

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
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
2023	3,9	od 18 639 do 24 733
2024	4,2	od 20 240 do 24 914

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 4,2 % PKS.** Oproti loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy** sjednaná v PKS o 1 608 Kč na **21 437 Kč.**

Hodinová minimální mzda

Vyšší hodinová minimální mzda byla letos sjednána v **3,6 % PKS** (v roce 2023 ve 2,9 % PKS, v roce 2022 ve 2,0 % PKS) a její **průměrná hodnota při 40 hod. týdenní pracovní době činí 119,99 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 135,52 Kč** za každou hodinu práce. (Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2024 činí 112,50 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 **84,6 % PKS** (v letech 2023 a 2022 v 83,9 % PKS) a jeho průměrná výše činí:
 - **v pracovní den** – 26,3 % průměrného výdělku (dtto v letech 2023 a 2022);
 - **v sobotu a neděli** – 47,3 % průměrného výdělku (v letech 2023 a 2022 47,4 % PV);
 - **bez rozlišení** – 27,3 % průměrného výdělku (v roce 2023 27,4 % PV, v roce 2022 27,2 % PV);
- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **78,6 % PKS** (v roce 2023 v 77,3 % PKS, v roce 2022 v 75,9 % PKS). Výše příplatku činí **102,6 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **83,2 % PKS** (v roce 2023 v 82,3 % PKS, v roce 2022 v 82,9 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **22,54 Kč/hod** (v roce 2023 21,07 Kč/hod, v roce 2022 19,75 Kč/hod), nebo **12,6 % PV**. Za posledních 6 let zde k žádné zásadní změně nedošlo;
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **56,3 % PKS** (v roce 2023 v 57,0 % PKS, v roce 2022 v 58,8 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **11,40 Kč/hod.**, nebo **10,7 % průměrného výdělku** anebo **10,5 % 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 **80,8 % PKS** (v roce 2023 v 79,2 % PKS, v roce 2022 v 79,4 % PKS) a průměrná hodnota příplatku činí **23,6 % průměrného výdělku** (23,4 % PV v roce 2023, 23,0 % PV v roce 2022) nebo **27,53 Kč/hod.** (v roce 2023 26,85 Kč/hod, v roce 2022 26,08 Kč/hod).

Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2024 dohodnuty:

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v **47 % PKS, z toho:**
 - *procentem z průměrného výdělku* – v **5,2 % PKS** a jeho průměrná výše činí **8,3 % PV**;
 - *sazbou za hodinu* – v **94,1 % PKS** a jeho průměrná výše činí **9,50 Kč za hod**;
 - *jinou formou* – v **0,7 % PKS**.
- **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán v **16,3 % PKS, z toho:**
 - **v 4,4 % PKS procentem z PV** a průměrná výše příplatku činí **16,4 %**;
 - **v 9,7 % PKS je příplatek stanoven v korunách za směnu** a jeho průměrná výše činí **123,45 Kč** za směnu;
 - **v 85,9 % PKS je výše příplatku stanovena jinou formou**.
- **Příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán v **14,6 % PKS** (v roce 2023 v 15,1 % PKS, v roce 2022 v 15,7 % PKS).

- **Příplatek za práci ve výškách – v 13,2 % PKS** (v roce 2023 v 12,0 % PKS, v roce 2022 v 12,8 % PKS).
- **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – **v 14,2 % PKS** (v roce 2023 v 14,1 % PKS, v roce 2022 v 13,9 % PKS).
- **Příplatek za znalost cizích jazyků – v 0,9 % PKS** (v roce 2023 v 0,8 % PKS, v roce 2022 v 0,6 % PKS).
- **Příplatek za zaškolování – v 9,8 % PKS** (dtto v roce 2023, v roce 2022 v 9,2 % PKS).
- **Jiné příplatky jsou letos sjednány v 44,8 % PKS** (v roce 2023 v 43,3 % PKS, v roce 2022 v 42,4 % 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 **2024** (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 49,2 % PKS** (v roce 2023 v 50,5 % PKS, v roce 2022 v 47,8 % PKS). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 17,1 % PKS** (v roce 2023 v 17,6 % PKS, v roce 2022 v 16,8 % PKS). IPP Tabulka A11a

Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:

- *dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy vyžaduje 32,0 % PKS;*
- *odpracování určitého počtu dnů – 19,1 % PKS;*
- *jiné podmínky pro výplatu jsou dohodnuty v 3,9 % PKS.*

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

- *procentem z tarifní mzdy v 12,6 % PKS;*
- *procentem z průměrného výdělku v 10,8 % PKS;*
- *jiné podmínky v 9,5 % 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 **51,8 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 4 502 do 8 640 Kč** (v roce 2023 od 4 252 do 8 108 Kč, v roce 2022 od 4 018 do 8 275 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 60,6 % PKS** (v roce 2023 v 63,1 % PKS, v roce 2022 v 62,3 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 6 050 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 19 567 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2023 od 5 791 do 18 746 Kč, v roce 2022 od 5 441 do 18 805 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 výročních** zaměstnanců jsou sjednány v **58,1 % PKS** (v roce 2023 v 56,5 % PKS, v roce 2022 v 55,8 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 3 273 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 17 584 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2023 od 3 337 do 16 275 Kč, v roce 2022 od 2 934 do 15 529 Kč). *IPP Tabulka A12a*

▪ **Odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech** jsou stejně jako v předchozích letech sjednávány **pouze minimálně**, letos to je v **0,9 % PKS** (v letech 2023 a 2022 v 0,8 % PKS). Průměrná výše odměny činí letos **15 667 Kč** (11 636 Kč v roce 2023, 14 500 Kč v roce 2022). *IPP Tabulka A12a*

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

Z výstupu Informačního systému o průměrném výdělků⁷ (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 Příloze 5 ukazují srovnání úrovně mezd a délky odpracované doby v podnikatelské sféře u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy v letech 2019 až 2023.

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 2023 o **17,7 %** (resp. o 7 534 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

⁷ **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.**

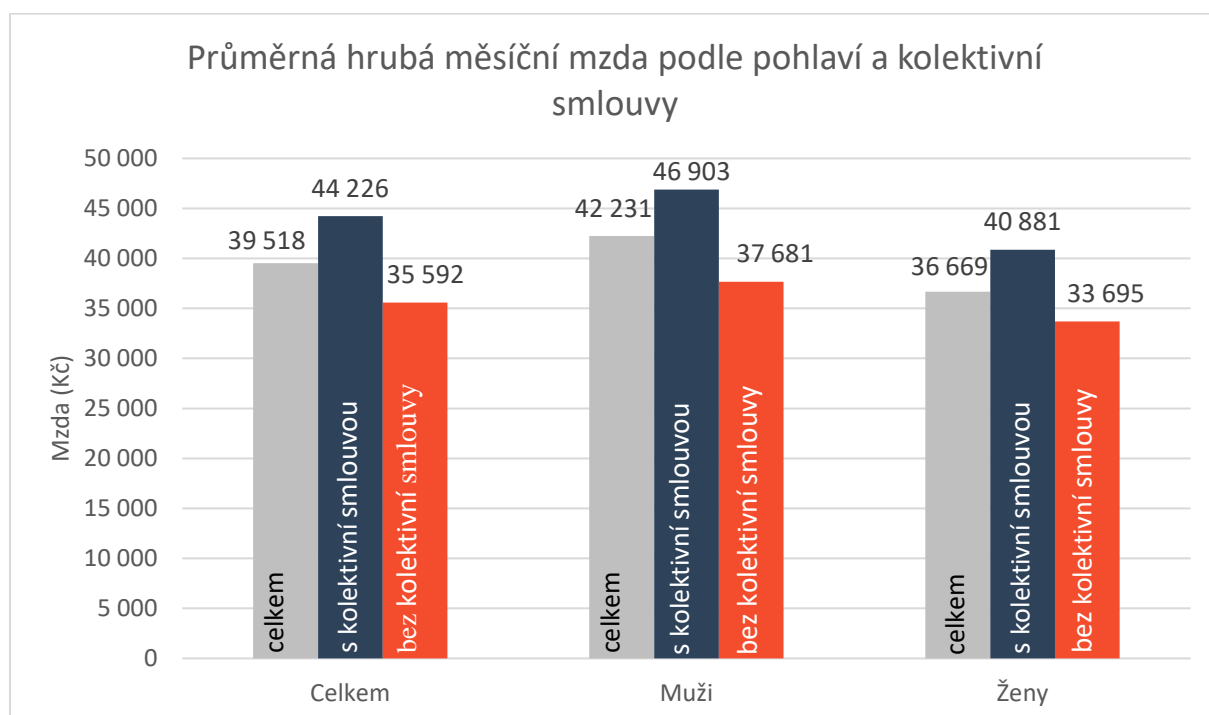
- průměrná mzda **mužů** v podnicích **s KS** byla:
 - v roce **2009 o 4,6 %** (resp. o 1 352 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce **2013 o 8,6 %** (resp. o 2 503 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce **2023 o 16,1 %** (resp. o 7 467 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- 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 **2023 o 17,7 %** (resp. o 6 783 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 **2023 o 24,3 %** (resp. o 8 634 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 **2023 o 24,5 %** (resp. o 9 222 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- **medián mezd žen** v podnicích **s KS** byl:
 - v roce **2009 o 15,3 %** (resp. o 2 654 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce **2013 o 15,6 %** (resp. o 3 057 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce **2023 o 21,3 %** (resp. o 7 186 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).

Obrázek 3.3: Hrubá měsíční mzda u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní podle pohlaví

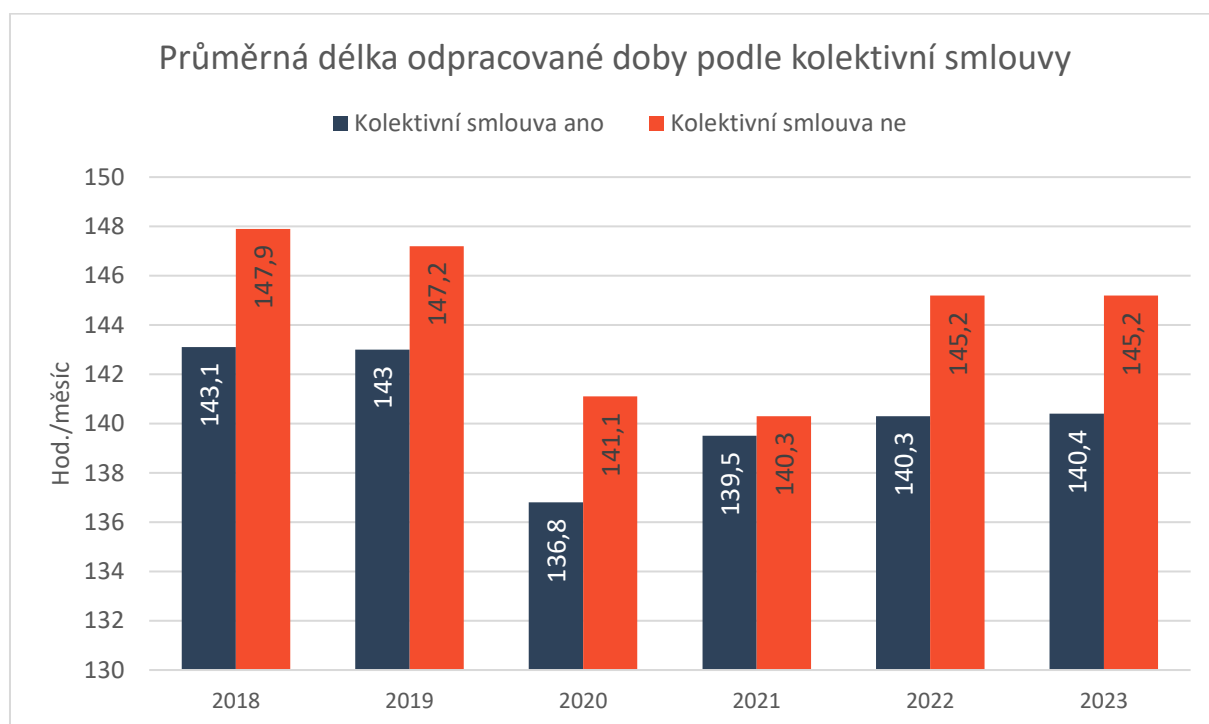


Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2023>, tabulka A7

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2018 až 2023 (dle výstupu ISPV)

Ze srovnání odpracované doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní uvedeného na Obrázku 3.4 a v Příloze 6 vyplývá, že **zaměstnanci s kolektivní smlouvou odpracují za měsíc méně hodin než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy**. Nejmenší rozdíl v počtu odpracovaných hodin nastal v době covidových restrikcí v roce 2021. Rozdíl se ale dlouhodobě drží na více než 4 hodinách za měsíc, s výjimkou roku 2021. V roce 2023 rozdíl v odpracovaných hodinách činí téměř 5 hodin ve prospěch zaměstnanců s kolektivní smlouvou.

Obrázek 3.4: Průměrná délka odpracované doby podle kolektivní smlouvy v letech 2018-2023



Zdroj: 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	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	91,7	91,9	91,0	90,4	90,8	90,3

IPP Tabulka A23a

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2024 činí **37,9 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
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
2023	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2024	37,9	39,7	38,3	37,4	37,3

IPP Tabulka A23a

3.5.2 Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce⁸ lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 7,8 % PKS (v roce 2023 v 7,2 % PKS, v roce 2022 v 7,3 % PKS).** Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky** při uplatnění **konta při práci přesčas využilo 1,4 % PKS (v roce 2023 1,3 % PKS, v roce 2022 1,4 % PKS).** IPP Tabulka A17a

Vyrovňovací období při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v PKS činí v průměru **49,3 týdny** a pohybuje se **od 41,6 do 52 týdnů (v roce 2023 v průměru 49,2 týdny a pohybovalo se od 39 do 52 týdnů, v roce 2022 v průměru 49,8 týdny a pohybovalo se od 36,4 do 52 týdnů).** IPP Tabulka A17a

Stálá mzda nad rámec § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku byla sjednána ve **2,1 % PKS a její průměrná výše činí 93,9 % průměrného výdělku (v roce 2023 v 1,8 % PKS a její průměrná výše činila 94,9 % PV, v roce 2022 v 1,9 % PKS a její průměrná výše činila 93,2 % PV).** IPP Tabulka A17a

Pružné rozvržení pracovní doby bylo letos dohodnuto v **30 % PKS (v roce 2023 v 30,1 % PKS, v roce 2022 v 29,9 % PKS).** IPP Tabulka A23a

⁸Aktuální 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.

Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou letos sjednány v **45 % PKS** (v roce 2023 v 44,5 % PKS, v roce 2022 v 42,2 % PKS). **Průměrná délka vyrovnávacího období činí 48,8 týdnů** (v roce 2023 48,5 týdnů, v roce 2022 48,2 týdnů). IPP Tabulka A24a

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** (dtto v letech 2023 a 2022). IPP Tabulka A24a

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno v **67,7 % PKS** (v roce 2023 v 68,6 % PKS, v roce 2022 v 67,1 % PKS). Zkrácení činí v průměru **50,4 týdnů** (v roce 2023 v průměru 50,3 týdnů, v roce 2022 v průměru 50,2 týdnů) a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu **od 26 do 52 týdnů**. IPP Tabulka A24a

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 89 % PKS. Letos je upraven v **89,2 % PKS** (v letech 2023 a 2022 v 89,6 % PKS).

Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno v **77,3 % 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 **8,0 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4,5 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
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
2023	78,2	3,2	-	8,2	4,6
2024	77,3	3,9	-	8,0	4,5

IPP Tabulka A23a

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 **38,2 % PKS** (v roce 2023 v 36,7 % PKS, v roce 2022 v 35,1 % PKS), tj. mírný meziroční nárůst PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- **v závislosti na zkrácení výpovědní doby** – v **31,8 % PKS** (dtto v roce 2023, v roce 2022 v 30,3 % PKS);
- **v závislosti na věku zaměstnance** – v **6,6 % PKS** (v roce 2023 v 5,9 % PKS, v roce 2022 v 6,5 % PKS);
- **jiné podmínky** pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **8,6 % PKS** (v roce 2023 v 8,4 % PKS, v roce 2022 v 8,1 % PKS). *IPP Tabulka A22a*

Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS⁹

	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
Rok 2019			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,6	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,5	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	50,6	1,4	4,6
- podle § 52 písm. d) ZP	7,2	1,3	2,7
Rok 2020			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,1	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	31,7	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	49,3	1,3	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	9,0	1,3	2,9
Rok 2021			
- 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
Rok 2022			
- 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
Rok 2023			
- 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
Rok 2024			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,3	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,0	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	51,0	1,3	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	9,6	1,3	3,1

⁹ 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 **32,6 % PKS** (v roce 2023 v 32,9 % PKS, v roce 2022 v 32,1 % PKS). Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v **1,6 % PKS doprovázena kariérními plány**. V **31,6 % PKS** je dohodnuta **metodika obsazování volných pracovních míst** (v roce 2023 v 31,9 % PKS, v roce 2022 v 31,2 % PKS). **Úprava podmínek pro práci mimo firmu** je řešena pouze v několika PKS, letos je to v **0,9 % PKS** (v letech 2023 a 2022 v 0,8 % PKS). IPP Tabulka A26a

▪ 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 na dálku jsou upravovány o trochu více, letos je upravovalo 59 PKS, což představovalo 4,7 % PKS (v roce 2023 3,1 % PKS, v roce 2022 2,6 % PKS). IPP Tabulka A26a

▪ 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 **3,1 % PKS**;
- **pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené** – upraveny v **3,2 % PKS**. IPP Tabulka A25a

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 **2,3 % PKS** (v letech 2023 a 2022 v 2,7 % PKS). IPP Tabulka A25a

▪ Odborný rozvoj zaměstnanců

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty v **34,2 % PKS** (v roce 2023 v 35,2 % PKS, v roce 2022 v 33,1 % PKS), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **3,0 % PKS**. IPP Tabulka A33a

▪ 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 ve 40,2 % PKS** (v roce 2023 v 38,4 % PKS, v roce 2022 v 36,4 % PKS). IPP Tabulka A33a

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)
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	34,1	21,1	51,9	41,1	22,6	9,6	18,5	15,3
	počet dnů	1,3	6,7	2,2	1,4	1,2	3,6	4,2	3,1
2024	% PKS	35,4	22,1	53,3	42,8	23,8	10,3	18,7	17,1
	počet dnů	1,4	6,7	2,2	1,4	1,2	3,7	4,2	3,1

IPP Tabulka A32a, 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 2024 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána v 31,1 % z nich (v roce 2023 v 32,4 % PKS, v roce 2022 v 31,1 % PKS) a z toho:

- **formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů v 11,2 % PKS a průměrná výše přidělu činí 2,3 % (v roce 2023 v 10,2 % PKS)**

a průměrná výše přídělu činila 2,2 %, v roce 2022 v 9,1 % PKS a průměrná výše přídělu činila 2,3 %),

- **formou přídělu z objemu vyplacených mezd v 19,8 % PKS a průměrná výše přídělu činí 1,6 % (v roce 2023 v 19,7 % PKS s průměrnou výší přídělu 1,9 %, v roce 2022 v 18,6 % PKS s průměrnou výší přídělu 1,9 %),**
- **absolutní částkou na zaměstnance v 6,4 % PKS a průměrná výše přídělu činila 2 360 Kč (v roce 2023 v 7,4 % PKS s průměrnou výší přídělu 2 423 Kč, v roce 2022 v 5,3 % PKS s průměrnou výší přídělu 2 295 Kč),**
- tvorba sociálního fondu **jinou formou** byla dohodnuta **v 56,7 % PKS.**

Tvorba ostatních programů je sjednána **v 19,1 % PKS** (v roce 2023 v 20,2 % PKS, v roce 2022 v 17,3 % PKS). IPP Tabulka A30a

Právo odborové organizace spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 30,0 % PKS. Počet kolektivních smluv, ve kterých je sjednáno **užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců**, je pro rok 2024 dohodnuto **v 20,5 % PKS** a oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

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

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	12,1	13,9	14,1	16,7	19,4	20,5

IPP Tabulka A31a

- **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu (sociálního, stimulačního a FKSP) pro rok 2024**

Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:

- **na stravování – 24,9 % (25,5 % v roce 2023, 25,1 % v roce 2022)** z celkové tvorby fondu, tj. dlouhodobě přibližně čtvrtina prostředků fondu je určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,
- **na příspěvky na rekreace – 9,7 % (8,7 % v roce 2023, 9,2 % v roce 2022),**
- **na půjčky na bytové účely** pro zaměstnance – **1,4 % (2,1 % v roce 2023, 1,7 % v roce 2022),**
- **na dary** při pracovním a životním výročí – **2,9 % (3,4 % v roce 2023, 3,0 % v roce 2022),**
- **na sociální výpomoci** a sociální půjčky – **1,2 % (1,4 % v roce 2023, 1,5 % v roce 2022),**
- **na zdravotní služby, lázně, rehabilitace – 3,2 % (3,3 % v roce 2023, 3,1 % v roce 2022),**
- **na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce – 10,8 % (9,8 % v roce 2023, 9,0 % v roce 2022).**

Struktura užití fondu se dlouhodobě nijak zásadně nemění. IPP Tabulka A31a

3.6.1 Ubytování a doprava zaměstnanců

Příspěvek na přechodné ubytování je součástí **0,9 % PKS** a **průměrná dohodnutá výše příspěvku** na přechodné ubytování činí **3 600 Kč/měsíc**. **Příspěvek na dopravu** zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí **10,0 % PKS** a **průměrná dohodnutá výše příspěvku** na dopravu činí **984 Kč/měsíc** nebo **68,5 % z ceny obvyklého jízdného** (v roce 2023 977 Kč/měsíc nebo 68,6 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2022 933 Kč/měsíc nebo 71,8 % z ceny obvyklého jízdného). IPP Tabulky A28a a A29a

3.6.2 Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců je **dlouhodobě součástí více než 90 % PKS**. Letos je sjednán v **94,0 % PKS**. **Průměrná výše příspěvku** se liší podle zdroje financování a **pro rok 2024** byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů – 72,87 Kč** (v roce 2023 61,72 Kč, v roce 2022 52,91 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **54,8 % z ceny jídla** (v letech 2018 až 2023 se průměrná výše příspěvku pohybovala od 54,5 do 54,7 % z ceny jídla);
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP – 18,07 Kč** na jedno hlavní jídlo (v roce 2023 17,49 Kč, v roce 2022 16,50 Kč), resp. **20,0 % z ceny jídla** (v roce 2023 25,8 %, v roce 2022 30,1 %);
- **bez rozlišení zdrojů financování – 88,28 Kč** (v roce 2023 79,17 Kč, v roce 2022 62,41 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **57,7 %** (v roce 2023 58,5 %, v roce 2022 56,3 %) **z ceny jídla**.
- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 24,9 % PKS** (v roce 2023 v 22,8 % PKS, v roce 2022 v 25,0 % PKS) je dohodnuto, že zaměstnavatel sice bude poskytovat příspěvek na stravování zaměstnanců, ovšem jeho výše není v PKS stanovena. IPP Tabulka A27a

V PKS je dále dohodnuto poskytování cenově zvýhodněného stravování:

- **bývalým zaměstnancům**, celkem je taková úprava obsažena v **13,5 % PKS** (v roce 2023 v 14,9 % PKS, v roce 2022 v 14,2 % PKS);
- **zaměstnancům po dobu čerpání dovolené**, úprava je dlouhodobě obsažena v **1,7 až 3,0 % PKS**, letos je to v **1,7 % PKS**;
- **zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti** je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS**, letos je to v **1,6 % PKS**. IPP Tabulka A27a

3.6.3 Penzijní a životní pojištění

▪ Příspěvek na penzijní připojištění

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2021 součástí cca **68 % PKS**. Letos je obsaženo v **70,3 % PKS**.

Letos činí **průměrná výše příspěvku minimálně 656 Kč** za měsíc a **maximálně 1 103 Kč** za měsíc nebo **v průměru činí 3,2 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu

zaměstnanec (v roce 2023 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 641 Kč do 1 038 Kč nebo v průměru činila 3,1 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnanec, 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 zaměstnanec).

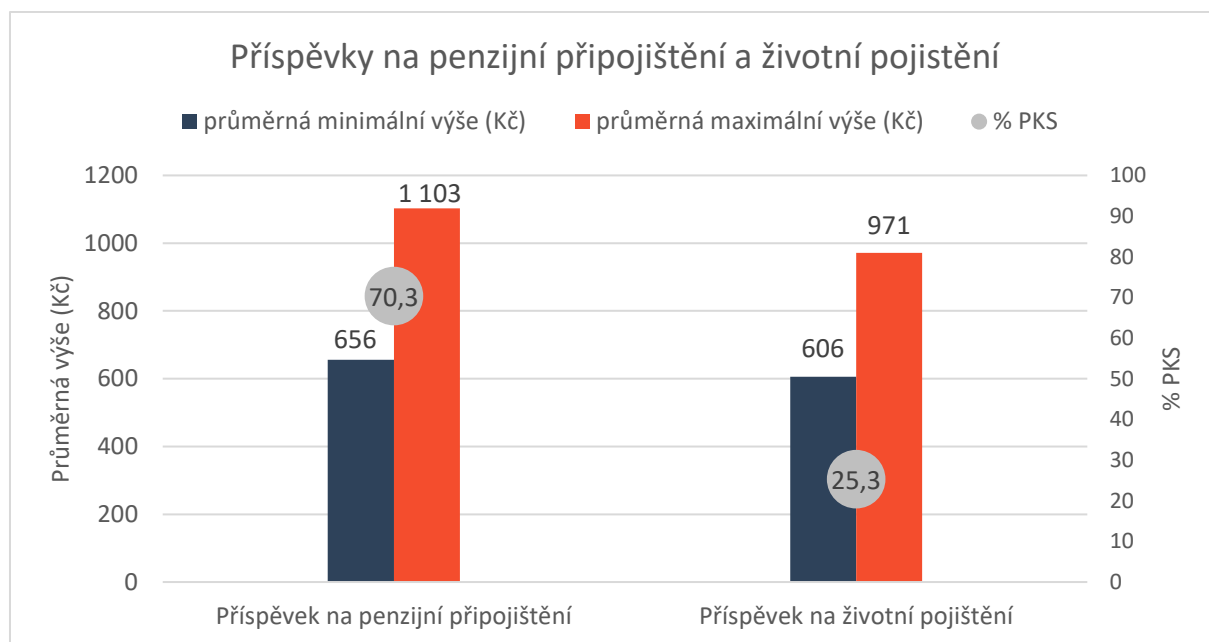
Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **56,4 % PKS** (v roce 2023 v 55,2 % PKS, v roce 2022 v 53,2 % PKS). IPP Tabulka A28a

▪ Příspěvek na životní pojištění

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2018 součástí cca **25 % PKS**, letos je příspěvek sjednán v **25,3 % PKS**.

Průměrná výše příspěvku na životní pojištění činí minimálně 606 Kč za měsíc a maximálně 971 Kč za měsíc (v roce 2023 od 587 Kč do 886 Kč za měsíc, v roce 2022 od 580 Kč do 839 Kč za měsíc). **Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v 19,8 % PKS** (dtto v roce 2023, v roce 2022 v 20,8 % PKS). IPP Tabulka A28a

Obrázek 3.5: Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění



Zdroj: IPP Tabulka A28a

3.6.4 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec ZP je sjednána v **0,5 % PKS** (v letech 2023 a 2022 v 0,4 % PKS) a její výše činí **77,5 % průměrného výdělku** (v letech 2023 a 2022 75,0 % PV). IPP Tabulka A32a

3.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS za rok 2024 byl **457**, z toho na obce připadlo **121 PKS**)

3.7.1 Spolupráce smluvních stran

Přehled úpravy podmínek pro činnost odborových organizací sjednaných v PKS

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	74,2	76,2	74,9	76,6	76,7	75,9
- projednávání materiálů s odborovou organizací	46,2	47,0	46,0	47,1	46,5	47,7
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- informování odborové organizace nad rámec ZP	14,5	15,1	12,9	13,9	13,6	12,7
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	20,3	25,5	29,6	32,6	32,2	30,9
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	80,6	81,2	79,7	78,1	75,4	78,1
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	3,1	3,5	4,1	3,5	3,7	3,3
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	39,4	36,1	33,1	34,4	34,1	33,7
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	84,3	87,6	89,3	89,8	90,7	90,4
- používání místností zaměstnavatele	92,3	93,5	94,1	93,6	94,1	93,5
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	30,3	28,8	28,3	29,5	26,9	26,4
- vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	80,7	83,3	86,3	86,8	86,6	84,5
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	25,2	20,6	20,7	21,2	19,6	19,6
- jiné podmínky	20,4	17,5	14,6	16,0	15,5	15,3

IPP Tabulky B4a a B5a

Ve srovnání s rokem 2023 došlo v letošním roce k nárůstu podílu kolektivních smluv, ve kterých byl sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (nárůst o 2,7 p. b. oproti roku 2023). 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	2019 % PKS	2020 % PKS	2021 % PKS	2022 % PKS	2023 % PKS	2024 % PKS
1 odborová organizace	82,2	81,7	82,1	81,8	82,4	83,6
2 odborové organizace	10,8	12,1	11,8	11,9	10,5	10,1
3 odborové organizace	3,7	3,5	3,3	3,3	3,9	2,8
4 odborové organizace	0,6	0,7	0,7	1,2	1,0	1,1
5 a více odborových organizací	2,8	2,0	2,2	1,8	2,1	2,4

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **83,6 %** zaměstnavatelů veřejné služby a správy působí **pouze jedna odborová organizace**. U **10,1 %** působí **dvě odborové organizace** a u **zbytku** zaměstnavatelů pak působí **3 a více odborových organizací**.

V případě působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele byla PKS uzavírána společně v 86,7 %. Jiný postup byl zvolen u 13,3 % zaměstnavatelů (v roce 2023 u 10,6 %, v roce 2022 u 10,1 %).

3.7.3 Platy zaměstnanců

Způsob určování platu (IPP Tabulka B1a)

- určování platu **podle délky započitatelné praxe** je letos upraveno **30,9 % PKS** (v roce 2023 v 30,8 % PKS, v roce 2022 v 31,4 % PKS),
- určování platu **tarifem s rozpětím** je upraveno v **30,2 % PKS** (v roce 2023 v 31,0 % PKS, v roce 2022 v 29,9 % PKS), tzn. mírný meziroční nárůst.
 - **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v **8 PKS**, z toho dohoda o růstu průměrného platu v procentech je obsažena v **8 PKS**. Dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy letos není obsažena v **žádné PKS**.
 - **Možnost meziročního snížení platu** je dohodnuta v **0,4 % PKS** (tj. celkem u 2 zaměstnavatelů), (v roce 2023 v 1,2 % PKS, v roce 2022 v 1,8 % PKS), a to:
- **snížením celkového objemu** prostředků na platy u **0,2 % PKS**, tj. 1 PKS, (v roce 2023 u 0,4 % PKS, v roce 2022 u 0,8 % PKS);
- **snížením některé složky platu** u **0,2 % PKS** (v roce 2023 u 0,8 % PKS, v roce 2022 u 1,0 % 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	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	30,2	30,9	29,6	29,1	27,3	31,5

IPP Tabulka B1a

Bližší podmínky pro poskytování odměn

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	23,4	21,8	18,5	19,1	21,1	21,7

IPP Tabulka B1a

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

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	1,2	1,0	0,9	0,8	0,6	0,7

IPP Tabulka B1a

Pravidelný termín výplaty platu

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	80,9	79,7	79,5	80,1	79,1	80,5

IPP Tabulka B1a

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

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	17,8	17,8	19,2	19,3	19,4	17,5

IPP Tabulka B1a

3.7.4 Pracovní a sociální podmínky

Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP dohodnutého v PKS od roku 2019

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
2019			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,5	1,7	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	9,5	1,4	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	17,8	1,7	3,1
2020			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	8,4	1,7	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	7,9	1,4	1,8
- u pracovního poměru nad dva roky	15,1	1,7	2,7
2021			
- 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
2022			
- 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
2023			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	7,2	1,6	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	6,8	1,3	1,8
- u pracovního poměru nad dva roky	14,0	1,6	2,9
2024			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	7,4	1,5	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	7,4	1,1	1,6
- u pracovního poměru nad dva roky	14,2	1,5	2,9

IPP tabulka č. B6a

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány v **12,0 % PKS** (dtto v roce 2023, v roce 2022 v 12,5 % PKS), a to v závislosti na:

- **délce trvání pracovního poměru** – v **9,6 % PKS** (v roce 2023 v 9,7 % PKS, v roce 2022 v 9,4 % PKS);

- **délce zkrácení výpovědní doby** – v **2,2 % PKS** (v roce 2023 v 2,3 % PKS, v roce 2022 v 3,5 % PKS);
- **věku zaměstnance** – v **0,2 % PKS** (v roce 2023 v 1,0 % PKS, v roce 2022 v 1,2 % PKS).

IPP Tabulka B6a

- **V oblasti zaměstnanosti jsou pro rok 2024 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 **4,2 % PKS**.

IPP Tabulka B6a

- **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl dohodnut v **81,5 % PKS** (v roce 2023 v 84,7 % PKS, v roce 2022 v 86,8 % PKS).

IPP Tabulka B8a

Průměrná dohodnutá výše příspěvku na stravování je:

- z rozpočtu organizace **46,60 Kč na jedno hlavní jídlo**, resp. **53,2 % z ceny jídla** (v roce 2023 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);
- z FKSP **19,26 Kč**, resp. **39,5 % z ceny jídla** (v roce 2023 22,51 Kč, resp. 44,0 % z ceny jídla, v roce 2022 19,86 Kč, resp. 44,0 % z ceny jídla).

Příspěvek na stravování důchodcům byl sjednán v **18,8 % PKS** (v roce 2023 v 24,1 % PKS, v roce 2022 v 24,7 % PKS). IPP Tabulka B8a

Struktura užití FKSP sjednaná v PKS

Pravidla pro čerpání FKSP jsou letos součástí **87,8 % PKS** (v roce 2023 v 87,5 % PKS, v roce 2022 v 89,1 %). **Rozpočet FKSP** je součástí **42,3 % PKS** (v roce 2023 v 44,9 % PKS, v roce 2022 v 42,9 % PKS).

V letošním roce je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na penzijní připojištění**. V roce 2024 se jedná o 22,1 % z celkového objemu fondu, kdy došlo u této hodnoty ve srovnání s loňským rokem k mírnému nárůstu o cca 5 p. b. (v letech 2023 a 2022 o 17,1 %).

Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:

- **příspěvku na závodní stravování** – **16,7 %** (v roce 2023 v 17,6 %, v roce 2022 v 17,0 %) z celkového objemu;
- **příspěvku na rekreaci**. Letos se jedná o **14,0 %** (v roce 2023 v 15,8 %, v roce 2022 v 17,4 %) z celkového objemu fondu;

- **příspěvků na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce – 10,2 %** (v roce 2023 v 12,4 %, v roce 2022 v 10,9 %) z celkového objemu;
- **darů – 7,1 %** (v roce 2023 v 6,7 %, v roce 2022 v 10,6 %) z celkového objemu;
- **příspěvků na náklady provozu kulturních, rekreačních, sportovních zařízení – 1,1 %** (v roce 2023 v 0,9 %, v roce 2022 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 **0,2 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvek na závodní stravování a příspěvek na penzijní připojištění odčerpávají téměř 39 % 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 **22,1 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke zvýšení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 36,9 % PKS na **42,3 % PKS**). Ve srovnání s loňským rokem se naopak nepatrně snížila průměrná minimální i maximální výše příspěvku. **Minimální** výše příspěvku je **284 Kč/měsíc** a **maximální** výše příspěvku je **436 Kč/měsíc**.

Počet PKS upravujících poskytování příspěvku na penzijní připojištění a jeho výše

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	37,8	36,1	38,4	37,9	36,9	42,3
průměrná výše Kč/měsíc	min. 274 max. 360	min. 294 max. 455	min. 293 max. 494	min. 313 max. 519	min. 302 max. 507	min. 284 max. 436

IPP Tabulka B8a

▪ **Příspěvek na životní pojištění**

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze **0,8 %** a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. Průměrné procento užití FKSP na příspěvek na životní pojištění se oproti loňskému roku mírně zvýšilo, zároveň se mírně zvýšil také **podíl PKS**, o 2,9 p. b. na **7,4 %** (v roce 2023 byl sjednán v 4,5 % PKS, v roce 2022 v 6,2 % PKS).

Průměrná výše příspěvku se letos snížila a činí **min. 312 Kč** a **max. 390 Kč za měsíc** (v roce 2023 min. 329 Kč a max. 506 Kč za měsíc, v roce 2022 min. 353 Kč a max. 548 Kč za měsíc).

Podmínky pro jeho poskytování jsou upraveny v **6,3 % PKS** (v roce 2023 ve 4,0 % PKS, v roce 2022 v 5,3 % 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 **1,5 % PKS ve výši náhrady 86,4 % PV** (v roce 2023 v 1,9 % PKS s náhradou 86,7 % PV, v roce 2022 ve 2,3 % PKS s náhradou 83,6 % PV). IPP Tabulka B9a

- **Odborný rozvoj** – podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou sjednány v **58,4 % PKS** (v roce 2023 v 59,1 % PKS, v roce 2022 v 61,3 % PKS). IPP Tabulka B10a
- **Konkretizace rovného zacházení** a zákaz diskriminace je letos dohodnuta v **19,5 % PKS** (v roce 2023 v 18,4 % PKS, v roce 2022 v 19,5 % PKS). IPP Tabulka B10a
- **Podmínky BOZP** – opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v **91,5 % PKS**. Písemné vyhodnocování stavu BOZP v **52,3 % 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 93,4 % PKS**, (v roce 2023 v 92,4 % PKS, v roce 2022 v 89,9 % PKS) a z toho:

- v **48,7 % PKS** (v roce 2023 v 54,1 % PKS, v roce 2022 v 49,6 % PKS) **formou přidělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy** a výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,9 %** (dtto v roce 2023, v roce 2022 4,0 %);
- v **27,4 % PKS formou přidělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy** (v roce 2023 v 27,0 % PKS, v roce 2022 v 26,3 % PKS). Výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **4,4 %**;
- **absolutní částkou na 1 zaměstnance** – tato forma přidělu je letos dohodnuta v **2,7 % PKS**,
- přiděl stanovený **jiným způsobem** byl sjednán v **17,7 % PKS**.

Právo odborové organizace **spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu** bylo sjednáno v **65,3 % PKS**. IPP Tabulka C2a

Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2024 sjednána následovně:

- **příspěvek na závodní stravování** – podíl příspěvku na stravování se oproti loňskému roku mírně zvýšil na **32,2 %** (v roce 2023 30,0 %, v roce 2022 30,4 %) z celkového objemu sociálního fondu. **Příspěvek na stravování** je dlouhodobě součástí cca 90 % PKS, letos je upraven v **92,6 % PKS** (v roce 2023 v 93,9 % PKS, v roce 2022 v 93,2 % PKS).
Pokud jde o výši příspěvku, tak:
 - **průměrná výše příspěvku z rozpočtu** (obce, kraje) činí letos **57,80 Kč na jedno hlavní jídlo** (v roce 2023 51,03 Kč, v roce 2022 42,00 Kč), resp. **49,0 % z ceny jídla**;
 - **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu** činí letos **38,61 Kč** (v roce 2023 33,08 Kč, v roce 2022 28,94 Kč), resp. **38,7 % z ceny jídla**;
 - příspěvek **bez rozlišení zdrojů** financování je letos sjednán v průměrné výši **104,17 Kč**. IPP Tabulka C3a
- **příspěvek na penzijní připojištění** – **13,5 %** (v roce 2023 16,5 %, v roce 2022 15,9 %) z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **69,4 % PKS** (v roce 2023 v 69,7 % PKS, v roce 2022 v 66,2 % PKS). Pokud jde o výši příspěvku, její průměrná výše se zvýšila a činí **min. 513 a max. 593 Kč za měsíc** (v roce 2023 min. 431 a max. 525 Kč za měsíc, v roce 2022 min. 435 a max. 548 Kč za měsíc). IPP Tabulka C4a
- **příspěvek na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce** – **8,1 %** (v roce 2023 7,3 %, v roce 2022 4,3 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na rekreaci** – **8,0 %** (v roce 2023 11,4 %, v roce 2022 12,2 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **dary** – **5,8 %** (v roce 2023 3,9 %, v roce 2022 4,0 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na ošatné** – **2,2 %** (v roce 2023 2,4 %, v roce 2022 2,9 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **půjčky na bytové účely** – **1,2 %** (v roce 2023 1,4 %, v roce 2022 1,3 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na životní pojištění** – **0,8 %** (v roce 2023 1,1 %, v roce 2022 1,8 %) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo **24,0 % PKS** (v roce 2023 v 24,2 % PKS, v roce 2022 v 20,3 % PKS) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 551 a max. 664 Kč za měsíc** (v roce 2023 min. 434 a max. 532 Kč, v roce 2022 min. 431 a max. 558 Kč); IPP Tabulka C4a
- **příspěvek na činnost odborové organizace** – **0,7 %** z celkového objemu fondu (v roce 2023 v 0,5 %, v roce 2022 v 0,8 %).

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2024, 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 2023 mírně snížil (v roce 2024 v 1 220 PKS, v roce 2023 v 1 250 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
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	Pokles/nárůst úpravy v KS
OS dopravy	100	100	50,0	50,0	16,7	16,7	50,0	50,0	bez změny
OS DLV	94,7	96,4	58,7	56,0	66,7	60,7	89,3	83,3	mírný nárůst
OS ECHO	92,8	91,8	47,8	52,1	72,5	58,9	89,9	87,7	mírný pokles
OS hornictví	100	95,7	69,2	65,2	84,6	65,2	100	91,3	pokles
OS KOVO	86,6	87,7	67,4	67,9	55,2	53,4	78,0	77,7	mírný nárůst
OS potravin	75,0	74,1	35,0	38,9	60,0	55,6	60,0	57,4	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	80,0	70,0	30,0	40,0	50,0	40,0	60,0	50,0	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	66,7	66,7	100	100	-	-	66,7	66,7	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	85,7	85,7	92,9	85,7	42,9	28,6	85,7	78,6	bez změny
UZO	76,5	87,5	76,5	75,0	35,3	37,5	70,6	75,0	nárůst
OS vědy a výzkum	20,0	23,3	86,7	90,0	3,3	6,7	23,3	26,7	nárůst
OS STAVBA	94,1	92,8	48,3	51,4	37,3	37,8	61,0	63,1	mírný pokles
OS TOK	83,3	88,2	43,3	47,1	36,7	32,4	56,7	61,8	nárůst
OS UNIOS	91,4	90,4	44,3	44,3	72,9	67,8	84,3	79,1	mírný pokles
OS vysokoškolský	50,0	43,8	100	100	87,5	87,5	87,5	87,5	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	90,9	97,0	57,6	66,7	48,5	48,5	69,7	87,9	nárůst
ČMOS civil. zaměstnanců armády	100	100	100	100	40,0	40,0	100	100	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	100	100	66,7	66,7	100	100	bez změny
Orchestr.hudebníků ČR	-		66,7	100	-		-		-

Zdroj: IPP 2023 a 2024, 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 4,8 % PKS** ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. (IPP Tabulka A26a)

- **Podmínky pro vzdělávání, doškolování a rekvalifikaci zaměstnanců**

Z celkového počtu **18 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos pouze ve **3** z nich (ve srovnání s rokem 2023) k určitému nárůstu podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti **8 OS** došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějším 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.

Hodnocení OS dle údajů IPP			
Název OS	% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena		
	Rok 2023	Rok 2024	Meziroční vývoj
OS dopravy	33,3	33,3	bez změny
OS DLV	54,7	50,0	pokles
OS ECHO	56,5	53,4	pokles
OS hornictví	26,9	21,7	pokles
OS KOVO	24,7	23,8	mírný pokles
OS potravin	51,7	55,6	nárůst
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	60,0	60,0	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	50,0	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	64,3	50,0	pokles
UZO	29,4	25,0	pokles
OS vědy a výzkum	63,3	60,0	pokles
OS STAVBA	32,2	34,2	mírný nárůst
OS TOK	-	-	-
OS UNIOS	37,9	35,7	mírný pokles
OS vysokoškolský	75,0	75,0	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	78,8	81,8	mírný nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	60,0	60,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	33,3	bez změny

Zdroj: IPP 2023 (Tabulka A31a) a IPP 2024 (Tabulka A33a)

- **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)					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
OS KOVO	4,1	4,4	4,2	4,6	4,0	4,0
OS ECHO	1,5	1,5	-	-	2,9	2,7
OS DLV	1,4	-	-	-	-	-
OS PPP (potravin)	-	1,5	1,8	-	-	-
UZO	6,7	6,3	-	6,7	5,9	-
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	-	-	-	-	10,0	20,0
OS peněžnictví a pojišťovnictví	14,3	18,2	12,5	15,4	7,1	14,3
OS STAVBA	6,7	5,5	5,6	5,5	5,1	5,4
OS TOK	2,9	3,6	-	-	-	-
OS UNIOS	0,8	0,7	0,8	0,9	1,4	0,9
OS vysokoškolský	5,0	5,0	6,7	5,3	6,3	-
ČMOS civil. zaměst. armády	-	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2019 až 2023 (Tabulka A24a), IPP 2024 (Tabulka A25a)

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

Z celkového počtu 19 OS, ve kterých bylo upraveno zvýšení nároku na dovolenou, v 6 z nich nastal pokles podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti 7OS 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 2023	Rok 2024	Meziroční vývoj
OS dopravy	66,7	100	nárůst
OS DLV	93,3	85,7	pokles
OS ECHO	98,6	97,3	mírný pokles
OS hornictví	92,3	91,3	mírný pokles
OS KOVO	87,7	87,3	mírný pokles
OS potravin	91,7	88,9	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	40,0	50,0	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100	100	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	85,7	100	nárůst
UZO	41,2	43,8	mírný nárůst

OS vědy a výzkum	76,7	76,7	bez změny
OS STAVBA	89,8	94,6	nárůst
OS TOK	76,7	76,5	bez změny
OS UNIOS	97,1	97,4	mírný nárůst
OS vysokoškolský	100	100	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	100	84,8	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	100	100	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	66,7	100	nárůst

Zdroj: IPP 2023 (Tabulka A22a), IPP 2024 (Tabulka A23a)

▪ **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 2023 v 7 OS).

Vývoj v jednotlivých OS dle výstupu IPP					
Název OS	% PKS, ve kterých je sjednána délka pracovní doby obecně bez rozlišení směnných režimů			Průměrná délka týdenní pracovní doby hod. /týden	
	2023	2024	Meziroční vývoj	2023	2024
OS dopravy	100	100	bez změny	39,4	39,0
OS DLV	82,7	76,2	pokles	37,8	37,8
OS ECHO	82,6	72,6	pokles	37,6	37,6
OS hornictví	73,1	78,3	nárůst	38,0	37,6
OS KOVO	61,1	60,8	mírný pokles	37,7	37,7
OS potravin	56,7	51,9	pokles	37,9	38,0
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-
OS pošt. telekom. a nov. služeb	16,7	16,7	bez změny	-	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	71,4	71,4	bez změny	39,3	39,5
UZO	23,5	25,0	mírný nárůst	39,4	40,0
OS vědy a výzkum	40,0	40,0	bez změny	40,0	40,0
OS STAVBA	34,7	35,1	mírný nárůst	38,3	38,3
OS TOK	90,0	88,2	mírný pokles	37,6	37,6
OS UNIOS	79,3	79,1	bez změny	38,3	38,2
OS vysokoškolský	37,5	18,8	pokles	39,6	40,0
OS zdravotnictví a soc. péče	9,1	12,1	nárůst	38,3	38,1
ČMOS civil. zaměstnanci armády	100	100	bez změny	37,5	37,5
OS zaměstnanců letectví	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2023 (Tabulka A22a), IPP 2024 (Tabulka A23a)

▪ **Rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci**

I v letošním roce lze konstatovat, že vývoj je relativně stabilní. V působnosti 7 OS došlo meziročně k určitému nárůstu podílu PKS, ve kterých je otázka diskriminace na pracovišti řešena (v působnosti 5 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 19,5 % PKS (v roce 2023 to bylo v 18,4 % PKS).**

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

Název OS	Výstupy IPP						Meziroční vývoj
	Koncretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace (% PKS)						
Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
OS dopravy	-	-	-	21,4	16,7	33,3	nárůst
OS DLV	50,7	58,0	60,7	61,5	62,7	65,5	mírný nárůst
OS ECHO	41,8	42,6	45,6	44,7	43,5	53,4	nárůst
OS hornictví	12,5	4,5	17,4	29,4	15,4	26,1	nárůst
OS KOVO	29,5	29,6	33,0	34,1	38,5	38,6	bez změny
OS potravin	4,9	6,1	3,6	4,8	5,0	7,4	mírný nárůst
OS pohost, hotelů a cestov. ruchu	60,0	72,7	80,0	72,7	70,0	60,0	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	28,6	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	92,9	90,9	75,0	61,5	64,3	78,6	nárůst
OS vědy a výzkum	10,7	10,0	12,5	17,2	13,3	13,3	bez změny
UZO	60,0	56,3	56,3	53,3	70,6	68,8	mírný pokles
OS STAVBA	67,6	63,6	63,0	64,2	66,9	66,7	bez změny
OS TOK	11,4	10,7	3,4	4,0	6,7	5,9	mírný pokles
OS UNIOS	24,6	19,1	22,3	21,7	25,0	24,3	mírný pokles
OS vysokoškolský	45,0	40,0	33,3	42,1	56,3	50,0	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	40,9	36,8	33,3	40,0	27,3	51,5	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	40,0	50,0	40,0	40,0	40,0	40,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	75,0	100	75,0	100	100	100	bez změny

Zdroj: IPP 2019 až 2023 (Tabulka A31a), IPP 2024 (Tabulka A33a)

4.3 Oblast penzijního připojištění

- Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců

Z výstupu IPP vyplývá, že letos došlo v působnosti 9 OS k nárůstu počtu PKS a v působnosti 3 odborových svazů k poklesu počtu PKS upravujících tento závazek.

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

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra		
	Rok 2023 % PKS	Rok 2024 % PKS	Meziroční vývoj
OS dopravy	83,3	100	nárůst
OS DLV	70,7	69,0	mírný pokles
OS ECHO	91,3	91,8	mírný nárůst
OS hornictví	80,8	82,6	mírný nárůst
OS KOVO	66,1	67,8	mírný nárůst
OS potravin	68,3	64,8	pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	80,0	90,0	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	50,0	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	85,7	85,7	bez změny
UZO	41,2	50,0	nárůst
OS vědy a výzkum	53,3	56,7	nárůst
OS STAVBA	74,6	77,5	mírný nárůst
OS TOK	43,3	38,2	pokles
OS UNIOS	71,4	73,9	mírný nárůst
OS vysokoškolský	25,0	25,0	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	81,8	81,8	bez změny
ČMOS civil. zaměst. armády	80,0	80,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny

Zdroj: IPP 2023 (Tabulka A27a), IPP 2024 (Tabulka A28a)

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 84,1 % PKS v podnikatelské sféře (v roce 2023 v 84,7 % PKS) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v **52,0 % PKS** se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve **veřejných službách** a správě: **91,5 % PKS** obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v **52,3 % 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 2023 % PKS	Rok 2024 % PKS	Meziroční vývoj
OS dopravy	66,7	66,7	bez změny
OS DLV	98,7	91,7	pokles
OS ECHO	98,6	98,6	bez změny
OS hornictví	92,3	91,3	mírný pokles
OS KOVO	73,4	73,7	mírný nárůst
OS potravin	91,7	88,9	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	100	100	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100	100	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	85,7	85,7	bez změny
UZO	94,1	93,8	mírný pokles
OS vědy a výzkum	83,3	83,3	bez změny
OS STAVBA	84,7	82,9	mírný pokles
OS TOK	90,0	91,2	mírný nárůst
OS UNIOS	98,6	98,3	mírný pokles
OS vysokoškolský	93,8	93,8	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	90,9	93,9	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	100	100	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	33,3	bez změny

Zdroj: IPP 2023 (Tabulka A31a), IPP 2024 (Tabulka A33a)

5 ZAMĚSTNAVATELÉ S POVINNOSTÍ POSKYTOVAT NADNÁRODNÍ INFORMACE

Povinnost poskytovat nadnárodní informace vychází z §288 Zákoníku práce (č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Tento paragraf se vztahuje na zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru jako celku nebo alespoň dvou zaměstnavatelů nebo organizačních složek zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů, které se nacházejí alespoň ve dvou členských státech. Právo zaměstnanců zaměstnavatelů s působností na území členského státu na nadnárodní informace a projednání se uskutečňuje ujednaným postupem pro nadnárodní informace a projednání nebo prostřednictvím evropské rady zaměstnanců.

V tomto paragrafu se konkrétně uvádí, že povinnost poskytovat nadnárodní informace a projednání se vztahuje

- a) na zaměstnavatele a skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států se sídlem nebo místem podnikání v České republice,
- b) na organizační složky zaměstnavatele s působností na území členských států umístěné v České republice,
- c) na reprezentanty zaměstnavatele nebo skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států, kteří mají sídlo nebo místo podnikání v České republice.

Zaměstnavatel s působností na území členských států musí mít alespoň 1 000 zaměstnanců v členských státech a alespoň ve 2 členských státech po 150 zaměstnancích.

Skupina zaměstnavatelů je více zaměstnavatelů spojených jedním řídicím zaměstnavatelem, která má v členských státech dohromady alespoň 1 000 zaměstnanců, alespoň 2 zaměstnavatelé ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států mají sídlo nebo místo podnikání nebo umístěnou organizační složku ve 2 různých členských státech a alespoň 1 zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jednom členském státě a jiný zaměstnavatel ze skupiny zaměstnavatelů s působností na území členských států zaměstnává alespoň 150 zaměstnanců v jiném členském státě.

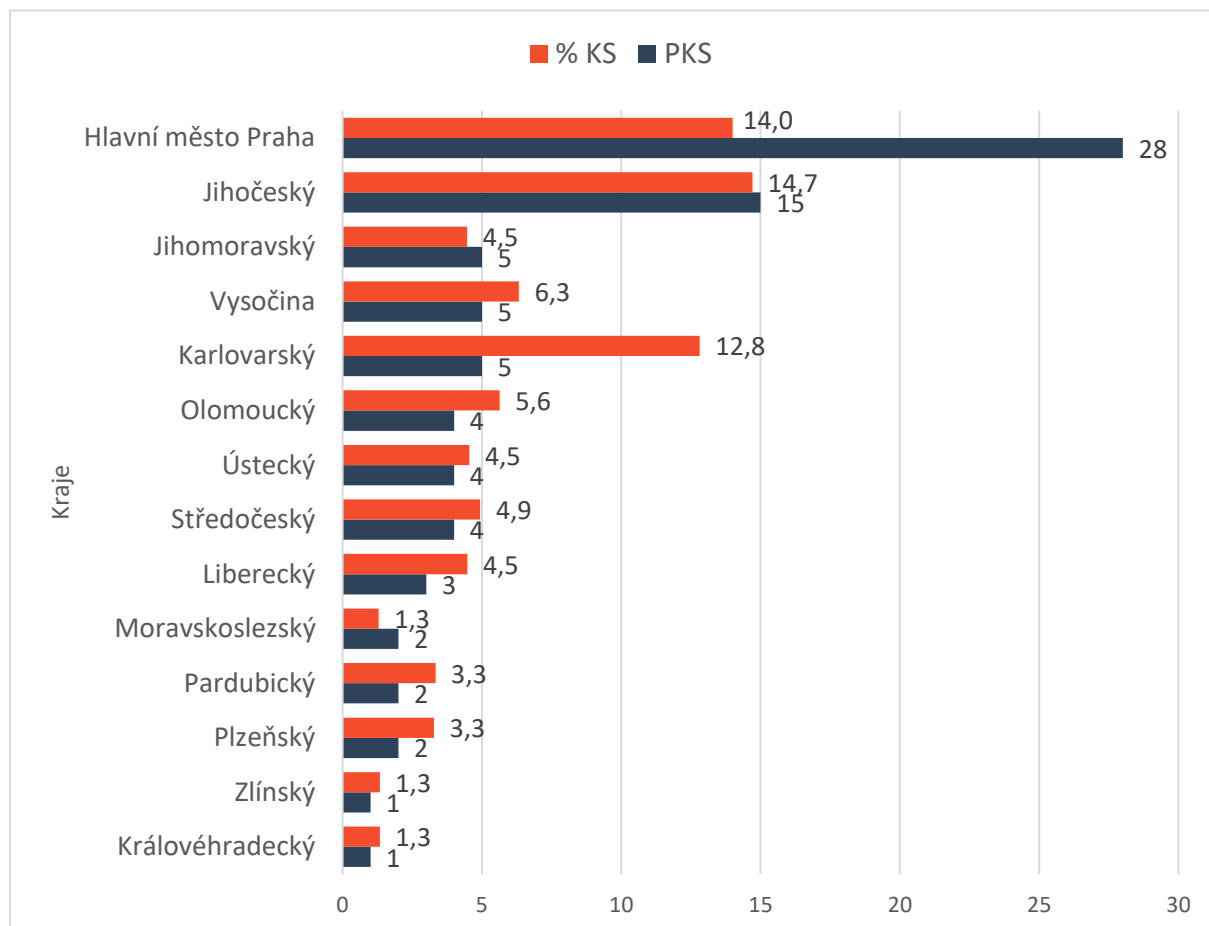
Šetření IPP sleduje v kolektivních smlouvách povinnost poskytovat tyto nadnárodní informace dle zmíněného §288 ZP.

V letošním roce se povinnost zaměstnavatelů poskytovat nadnárodní informace objevuje v PKS pouze ojediněle. Tato povinnost byla sjednána v 81, resp. 6,4 % PKS. Z hlediska třídění podle odborových svazů se nejčastěji jedná o OS STAVBA – 40 PKS a OS KOVO – 33 PKS. Naopak tato povinnost nebyla předmětem kolektivního vyjednávání u 17 OS.

Pohled na třídění podle krajů nabízí obrázek 1. Nejčastěji je povinnost poskytovat nadnárodní informace uvedena ve smlouvách uzavřených v kraji Hlavní město Praha – 28 PKS, tj. 14,0 % a

v Jihočeském kraji – 15 PKS, tj. 14,7 %. Nejméně často se toto ujednání vyskytuje ve smlouvách uzavřených v Královéhradeckém kraji – 1 PKS, tj. 1,3 % a Zlínském kraji – 1 PKS, tj. 1,3 %.

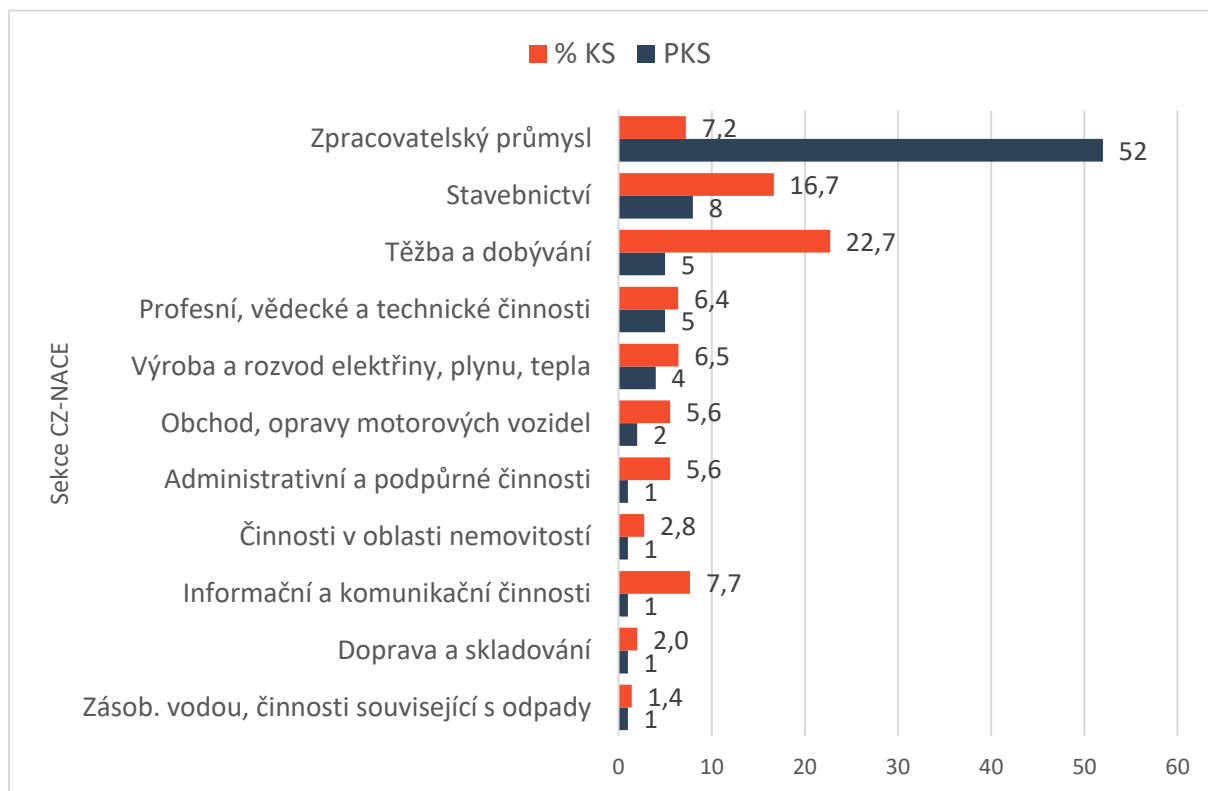
Obrázek 5.1: Nadnárodní informace podle výskytu v PKS v členění podle krajů



Zdroj: IPP 2024, zpracování TRIXIMA.

Z šetření IPP dále vyplývá, že povinnost poskytovat nadnárodní informace se objevuje častěji ve výrobních odvětvích (70 PKS) než v nevýrobních (11 PKS). Podrobnější odvětvové třídění podle sekcí ekonomických činností CZ-NACE ukazuje obrázek 2. Z obrázku je patrné, že nejčastěji je povinnost poskytovat nadnárodní informace součástí PKS ve zpracovatelském průmyslu – 52 PKS, tj. 7,2 %, ve Stavebnictví – 8 PKS, tj. 16,7 % a v těžbě a dobývání – 5 PKS, tj. 22,7 %. Podrobněji lze zkoumat odvětví dle oddílů klasifikace CZ-NACE. Z dat IPP je patrné, že nejvyšší počet kolektivních smluv, obsahujících povinnost poskytovat nadnárodní informace je v oddílu 23 CZ-NACE – Výroba ostatních nekovových minerálních výrobků (20 PKS), následuje oddíl 29 CZ-NACE – Výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů (9 PKS) a oddíl 25 CZ-NACE – Výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků, kromě strojů a zařízení (7 PKS).

Obrázek 5.2: Nadnárodní informace podle výskytu v PKS v členění podle odvětví



Zdroj: IPP 2024, zpracování TREXIMA.

6 PŘÍLOHY A TABULKY

- Příloha 1:** Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2017 až 2023
- Příloha 2:** Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2017–2023
- Příloha 3:** Minimální mzda v členských zemích EU (kde je stanovena právním předpisem) a v některých dalších zemích (EURO/měsíc)
- Příloha 4:** Formy mzdového nárůstu v PKS
- Příloha 5:** Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) – 2019-2023
- Příloha 6:** Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2015 až 2023

Příloha 1

Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2017 až 2023

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁰
Národní hospodářství (v Kč)	29 638	32 051	34 578	36 176	38 277	39 932	43 120
Index nominální mzdy meziroční (%)	106,8	108,1	107,9	104,6	105,8	104,3	108,0
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	102,6	102,2	102,9	103,2	103,8	115,1	110,7
Index reálné mzdy meziroční (%)	104,2	105,9	105,0	101,4	101,9	90,6	97,6

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

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.

¹⁰ Předběžné údaje platné k 3.9.2024.

Příloha 2

Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2017–2023

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023¹¹
Národní hospodářství (Kč)	29 638	32 051	34 578	36 176	38 277	39 932	43 120
Index nominální mzdy meziroční (%)	106,8	108,1	107,9	104,6	105,8	104,3	108,0
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	102,6	102,2	102,9	103,2	103,8	115,1	110,7
Index reálné mzdy meziroční (%)	104,2	105,9	105,0	101,4	101,9	90,6	97,6
Minimální mzda (Kč)	11 000	12 200	13 350	14 600	15 200	16 200	17 300
Meziroční index minimální mzdy (%)	111,1	110,9	109,4	109,4	104,1	106,6	106,8
Podíl MM/průměr. mzda	37,1	38,1	38,6	40,4	39,7	40,6	40,1

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.

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

¹¹ Předběžné údaje

Příloha 3

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

Stát	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Belgie	1 502	1 532	1 563	1 563	1 594	1 626	1 626	1 842	1 955	2 070
Bulharsko	194	215	235	261	286	312	332	363	399	477
Česká republika	338	365	420	469	525	546	596	655	729	755
Německo	1 444	1 444	1 506	1 506	1 561	1 544	1 602	1 739	1 997	2 054
Estonsko	390	430	470	500	540	584	584	654	725	820
Irsko	1 462	1 546	1 563	1 614	1 656	1 707	1 724	1 775	1 910	2 146
Řecko	684	684	684	684	758	758	758	832	910	968
Španělsko	757	764	826	859	1 050	1 108	1 108	1 167	1 260	1 323
Francie	1458	1 467	1 480	1 498	1 521	1 539	1 555	1 646	1 747	1 767
Chorvatsko	399	414	442	466	507	546	567	622	700	840
Kypr	-	-	-	-	-	-	-	-	940	1 000
Lotyšsko	360	370	380	430	430	430	500	500	620	700
Litva	325	380	380	400	555	607	642	730	840	924
Lucembursko	1923	1 923	1 999	1 999	2 090	2 142	2 202	2 313	2 508	2 571
Maďarsko	333	350	413	418	461	452	476	504	624	675
Malta	720	728	736	748	762	777	785	792	835	925
Nizozemsko	1508	1 537	1 565	1 594	1 636	1 680	1 701	1 756	1 995	2 134
Polsko	418	417	473	480	529	583	619	642	811	998
Portugalsko	589	618	650	677	700	741	776	823	887	957
Rumunsko	235	276	319	407	439	461	467	516	604	743
Slovinsko	791	791	805	843	887	941	1 024	1 074	1 203	1 254
Slovensko	380	405	435	480	520	580	623	646	700	750
Velká Británie	1 510	1 443	1 414	1 467	1 517	1 583	-	-	-	-
Turecko	425	514	443	380	390	383	347	374	474	568
USA	1 123	1 132	1 101	1 078	1 104	1 122	1 057	1 210	1 157	1 174

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

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

Příloha 4

Formy mzdového nárůstu

Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	43,5	41,8	34,9	45,6	49,5	50,0
Průměrné zvýšení (v % PKS)	5,5	4,8	3,8	5,0	7,1	6,0

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	25,9	24,1	20,6	19,7	19,5	20,0
Průměrné zvýšení (v %)	5,0	4,2	3,2	4,4	6,1	5,7
z toho bez managementu (v %)	5,1	5,3	3,3	5,1	6,7	5,7

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	12,9	11,7	10,9	9,7	7,8	7,7
z toho bez managementu (v % PKS)	0,8	0,8	0,8	1,0	0,7	0,6

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	2,0	1,7	1,7	1,1	0,5	0,5
Průměrné zvýšení (v %)	2,4	2,0	2,0	2,0	2,1	2,6
z toho bez managementu (v %)	-	1,8	2,0	1,0	1,0	-

IPP Tabulka A15a

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

Rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
% PKS	8,9	8,9	9,3	10,7	11,6	13,0
z toho bez managementu (v % PKS)	1,6	1,4	1,1	1,1	0,9	1,1

IPP Tabulka A15a

Příloha 5

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2019 až 2023 (dle výstupu ISPV)

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
Kolektivní smlouva ano	45,86	26,59	19,27	39 725	42 733	35 575	35 064	37 139	32 410	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>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+5 961	+5 382	+5 694	+6 852	+6 754	+6 238	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	117,7	114,4	119,1	124,3	122,2	123,8	-

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
Kolektivní smlouva ano	46,09	26,55	19,55	42 338	45 026	38 689	37 278	38 947	35 071	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>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 883	+6 532	+6 657	+7 979	+8 198	+7 294	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	119,4	117,0	120,8	127,2	126,7	126,3	-

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
Kolektivní smlouva ano	45,11	25,87	19,24	44 385	46 799	41 140	39 155	40 737	36 896	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>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 576	+5 730	+6 971	+7 713	+7 529	+7 258	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	117,4	114,0	120,4	124,5	122,7	124,5	-

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
Kolektivní smlouva ano	45,09	25,59	19,50	46 899	50 336	42 387	41 350	43 740	38 312	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>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 710	+6 391	+6 290	+7 819	+7 996	+6 867	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	116,7	114,5	117,4	123,3	122,4	121,8	-

2023										
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	53,97	46,03	45 927	50 010	41 139	39 518	42 231	36 669	0,68
Kolektivní smlouva ano	42,40	23,97	18,43	50 133	53 926	45 199	44 226	46 903	40 881	0,58
Kolektivní smlouva ne	53,16	27,65	25,51	42 599	46 459	38 416	35 592	37 681	33 695	0,76
<i>Neuvedeno</i>	<i>4,43</i>	<i>2,35</i>	<i>2,09</i>	<i>45 601</i>	<i>51 842</i>	<i>38 580</i>	<i>36 652</i>	<i>40 447</i>	<i>32 298</i>	<i>0,81</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+7 534	+7 467	+6 783	+8 634	+9 222	+7 186	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	117,7	116,1	117,7	124,3	124,5	121,3	-

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2023>, 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).

Příloha 6

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2015 až 2023

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Kolektivní smlouva ano	145,3	145,4	144,1	143,1	143,0	136,8	139,5	140,3	140,4
Kolektivní smlouva ne	148,6	148,7	148,6	147,9	147,2	141,1	140,3	145,2	145,2
Rozdíly (KS ano – KS ne)	-3,3	-3,3	-4,5	-4,8	-4,2	-4,3	-0,8	-4,9	-4,8
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	97,8	97,8	97,0	96,8	97,1	97,0	99,4	96,6	96,7

Zdroj: Výpočty ISPV