

# ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2019

Praha, říjen 2019

<b>1</b>	<b>KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1</b>	<b>Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni.....</b>	<b>4</b>
1.1.1	Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně.....	4
1.1.2	Seznam KSVS pro rok 2019 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	5
1.1.3	Seznam KSVS pro rok 2019 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS.....	6
1.1.4	Účinnost KSVS.....	6
<b>1.2</b>	<b>Spolupráce smluvních stran.....</b>	<b>7</b>
<b>1.3</b>	<b>Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS .....</b>	<b>8</b>
1.3.1	Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy .....	8
1.3.2	Vývoj minimální mzdy a přehled o sjednávání minimální mzdy v KSVS.....	15
1.3.3	Podmínky odměňování sjednané v KSVS.....	18
<b>1.4</b>	<b>Pracovní podmínky sjednané v KSVS .....</b>	<b>25</b>
1.4.1	Pracovní doba a dovolená.....	25
1.4.2	Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru .....	26
1.4.3	Překážky v práci .....	27
<b>1.5</b>	<b>Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS.....</b>	<b>28</b>
<b>1.6</b>	<b>Bezpečnost práce.....</b>	<b>29</b>
<b>1.7</b>	<b>Rozšiřování závaznosti KSVS.....</b>	<b>30</b>
1.7.1	Rozšíření závaznosti KSVS.....	30
<b>2</b>	<b>KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI.....</b>	<b>31</b>
<b>2.1</b>	<b>Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách .....</b>	<b>31</b>
2.1.1	Sběr dat, obsah a výstupy šetření.....	31
2.1.2	Využívání počítačového programu IPP .....	32
<b>2.2</b>	<b>Spolupráce smluvních stran.....</b>	<b>33</b>
2.2.1	Podmínky pro činnost odborových organizací .....	33
2.2.2	Pluralita odborových organizací .....	34
<b>2.3</b>	<b>Odměňování zaměstnanců .....</b>	<b>34</b>
2.3.1	Formy odměňování sjednané v PKS.....	34
2.3.2	Mzdový vývoj sjednaný v PKS .....	35
2.3.3	Tarifní mzdy a jejich úroveň.....	37
2.3.4	Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd.....	38
2.3.5	Minimální mzda sjednaná v PKS .....	39
2.3.6	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy.....	39

<b>2.4</b>	<b>Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu</b>	<b>42</b>
<b>2.5</b>	<b>Pracovní podmínky sjednané v PKS</b>	<b>47</b>
2.5.1	Délka pracovní doby	47
2.5.2	Uplatňování konta pracovní doby	47
2.5.3	Zvýšení nároku na dovolenou	48
2.5.4	Odstupné	49
2.5.5	Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sladčování profesního a rodinného života	51
2.5.6	Agenturní zaměstnávání	51
2.5.7	Překážky v práci	52
<b>2.6</b>	<b>Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS</b>	<b>53</b>
2.6.1	Ubytování a doprava zaměstnanců	54
2.6.2	Stravování zaměstnanců	54
2.6.3	Penzijní a životní pojištění	55
2.6.4	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	55
<b>2.7</b>	<b>Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě</b>	<b>56</b>
2.7.1	Spolupráce smluvních stran	56
2.7.2	Pluralita odborových organizací	57
2.7.3	Platy zaměstnanců	57
2.7.4	Pracovní a sociální podmínky	59
<b>2.8</b>	<b>Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích</b>	<b>62</b>
2.8.1	Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů	62
2.8.2	Tvorba sociálního fondu	62
<b>3</b>	<b>KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ</b>	<b>64</b>
<b>3.1</b>	<b>Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv</b>	<b>64</b>

# 1 **KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI**

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

### 1.1.1 ***Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně***

Na rok 2019 z celkového počtu 30 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 15 odborových svazů celkem 17 kolektivních smluv vyššího stupně *(ve třech případech KSVS na rok 2019 uzavřena nebyla)*<sup>1</sup>.

Většina, 16 kolektivních smluv vyššího stupně je určena pro zaměstnance v podnikatelské sféře, jedna se vztahuje na zaměstnance ve státní službě (více viz bod 1.1.2. *Seznam KSVS pro rok 2019 uzavřených v působnosti ČMKOS*).

---

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

Platnost KSVS, uzavřené mezi OS KOVO a Sdružením automobilového průmyslu, skončila 31. 12. 2015. Nová smlouva dosud uzavřena nebyla.

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

### 1.1.2 Seznam KSVS pro rok 2019 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	2018–2022, ve znění dodatku č. 1
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2020, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2017–2020, ve znění dodatku č. 1, č. 2, č. 3 a č. 4
4.	OS KOVO	Asociace leteckých a kosmických výrobců	2019, ve znění dodatku č. 1
5.	OS KOVO	Elektrotechnická asociace České republiky	2019–2020
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2019
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství	2017–2019, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	VEOLIA Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2019 (s možností prolongace do 30. 6. 2020)
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	2019
10.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2019–2024
11.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2017–2020
12.	Odborový svaz energetiky a hornictví (Severočeské sdružení)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2018–2022, ve znění dodatku č. 1
13.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	2019 (s možností prolongace do 30. 6. 2020)
14.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2017-2019
15.	Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2017-2018, ve znění dodatku č. 1 (s prolongací do 2019)
16.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2019-2020
17.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	Vláda ČR	2019

### **1.1.3 Seznam KSVS pro rok 2019 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS**

Kromě KSVS OS sdruženými v ČMKOS bylo pro rok 2019 odborovými svazy, které působí **mimo ČMKOS, uzavřeno ještě dalších 5 KSVS** (převzato ze seznamu MPSV ČR, <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mps-od-1.1.2007>):

1. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS na rok 2019 s možnou prolongací do 31. 3. 2020.
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 2019 s možnou prolongací do 31. 3. 2020.
3. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce MHD + VSD a Svaz dopravy ČR Sekce MHD – KSVS na léta 2017-2020.
4. OS skla, keramiky a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu – KSVS na rok 2019-2020.
5. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Zemědělský svaz ČR, Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů – KSVS na rok 2019, ve znění dodatku č. 1.

### **1.1.4 Účinnost KSVS**

Roční období účinnosti KSVS je dlouhodobě nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze 6 KSVS je uzavřeno pro rok 2019. Dvě KSVS jsou uzavřeny na období 2 let, 3 KSVS na období 3 let, 3 KSVS na období 4 let a 3 KSVS na období 5 let.

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

## 1.2 Spolupráce smluvních stran

Vyšší kolektivní smlouvy (viz tabulka níže) se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací (dlouhodobě upraveno v cca **60 %** KSVS), konkretizaci rozsahu a obsahu materiálů, které mohou zaměstnavatelé přijímat pro projednání s odborovou organizací (dlouhodobě upraveno v **cca polovině KSVS**). Dále závazky zaměstnavatelů ohledně výběru členských příspěvků formou srážky ze mzdy (dohodnuto téměř ve všech KSVS), zabezpečení místnosti pro činnost odborových organizací (dlouhodobě upraveno v **cca 90 %** KSVS) a vybavení místnosti pro činnosti odborové organizace (dohodnuto v cca **80 %** KSVS).

### Podmínky pro činnost odborových organizací

Rok	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Úprava bližších podmínek <u>postupu při</u>:</b>	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
- <i>informování odborové organizace</i>	60,0	56,3	64,3	53,3	<b>50,0</b>
- <i>projednávání s odborovou organizací</i>	53,3	43,8	57,1	53,3	<b>50,0</b>
<b>Úprava bližších podmínek <u>o rozsahu</u>:</b>					
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	66,7	56,3	64,3	60,0	<b>56,3</b>
- <i>projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	53,3	43,8	50,0	46,7	<b>43,8</b>
<b>Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy</b>	100	93,8	100,0	100,0	<b>100,0</b>
<b>Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře</b>	13,3	12,5	14,3	13,3	<b>12,5</b>
<b>Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:</b>					
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	93,3	87,5	85,7	86,7	<b>87,5</b>
- <i>příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO</i>	20,0	18,8	14,3	20,0	<b>25,0</b>
- <i>vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)</i>	86,7	81,3	78,6	80,0	<b>81,3</b>
- <i>úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	73,3	62,5	57,1	60,0	<b>62,5</b>
- <i>jiné podmínky</i>	13,3	18,8	7,1	20,0	<b>25,0</b>
<b>Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků</b>	53,3	50,0	42,9	60,0	<b>56,3</b>

IPP Tabulky D19 a D20

### 1.3 Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS

V úvodní části této kapitoly je uveden přehled o vývoji průměrné nominální a reálné mzdy od roku 2012 do roku 2018 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2019). Dále informace o vývoji průměrných mezd za I. pololetí 2019, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2019 a informace o vývoji minimální mzdy (v ČR i v zahraničí). Údaje jsou čerpány z databáze Českého statistického úřadu (*dále jen „ČSÚ“*) a Informačního systému o průměrném výděлку (*dále jen „ISPV“*).

Ve druhé části je uveden přehled závazků tykajících se mzdového vývoje a dalších složek mzdy dohodnutých v KSVS – dle výstupu Informací o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách na rok 2019 (*dále jen „IPP“*).

#### 1.3.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy

**Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2012 až 2018**

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 <sup>2</sup>
<b>Národní hospodářství (v Kč)</b>	<b>25 067</b>	<b>25 035</b>	<b>25 768</b>	<b>26 591</b>	<b>27 764</b>	<b>29 638</b>	<b>31 868</b>
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,5	99,9	102,9	103,2	104,4	106,8	107,5
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7	102,6	102,2
Index reálné mzdy meziroční (%)	99,2	98,5	102,5	102,9	103,7	104,2	105,3
<b>Podnikatelská sféra (v Kč)</b>	<b>25 078</b>	<b>24 986</b>	<b>25 742</b>	<b>26 538</b>	<b>27 696</b>	*	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,6	99,6	103,0	103,1	104,4	*	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7	*	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	99,3	98,2	102,6	102,8	103,7	*	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>631</i>	<i>-92</i>	<i>756</i>	<i>796</i>	<i>1 158</i>	*	*
<b>Nepodnikatelská sféra (v Kč)</b>	<b>25 014</b>	<b>25 255</b>	<b>25 884</b>	<b>26 831</b>	<b>28 075</b>	*	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,1	101,0	102,5	103,7	104,6	*	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7	*	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	98,8	99,6	102,1	103,4	103,9	*	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>520</i>	<i>241</i>	<i>629</i>	<i>947</i>	<i>1 244</i>	*	*
<b>Relace nepodnikatel. sféra/NH (%)</b>	99,8	100,9	100,5	100,9	101,1	*	*
<b>Relace nepodnikatelské sféra/ podnikatelská sféra (%)</b>	99,7	101,1	100,6	101,1	101,3	*	*

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

<sup>2</sup> předběžné údaje



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

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

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

### 1.3.1.1 Charakteristika vývoje průměrné mzdy v roce 2018

#### Charakteristika vývoje mezd v roce 2018<sup>3</sup>

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2018-a-predikce-na-dalsi-obdobi>)

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2018 dosáhl 1 555,8 mld. Kč a byl tak nominálně o 9,8 % vyšší než v roce 2017. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě vzrostla oproti roku 2017 o 7,5 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) se ve stejném porovnání zvýšila o 1,3 p. b. na 29,3 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 45,4 % (v předchozím roce 44,7 %).

**Spotřebitelské ceny za celý rok 2018** se v porovnání s rokem 2017 zvýšily o 2,1 % (v roce 2017 vzrostly o 2,5 %).

**Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2018 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:**

- **v národním hospodářství** výše **31 885 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 8,1 %, tj. o 2 390 Kč. Průměrná reálná mzda vzrostla o 5,9 %.

**Průměrná reálná mzda** zaznamenala nárůst o 5,9 %, což je nejvyšší nárůst reálné mzdy od roku 2002.

Vývoj dynamiky průměrné nominální mzdy v národním hospodářství byl v prvních 3 čtvrtletích roku 2018 vyrovnaný, ve 4. čtvrtletí ale již nárůst průměrné nominální mzdy nedosahoval takové úrovně jako v předešlých čtvrtletích. V 1. čtvrtletí nominální mzdy vzrostly o 8,6 %, ve 2. čtvrtletí o 8,7 %, ve 3. čtvrtletí o 8,5 % a ve 4. čtvrtletí o 6,9 %. Ve 4. čtvrtletí průměrná hrubá měsíční nominální mzda v národním hospodářství pokořila hranici třiceti tří tisíc korun a dosáhla 33 840 Kč.

**V odvětvích tzv. veřejné služby a správy** bylo v roce 2018 dosaženo nadprůměrného meziročního nominálního nárůstu průměrného platu, který převyšoval 10 %. K nejvýznamnějšímu zvýšení průměrného platu došlo v odvětví „vzdělávání“ s nárůstem o 10,7 %. Odvětví „zdravotní a sociální péče“ a „kulturní, zábavní a sportovní činnosti“ si polepšila shodně o 10,5 %.

<sup>3</sup> MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2018.

## Mzdy zaměstnanců v malých firmách

Výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců pracujících v malých firmách (právnícké a fyzické osoby s méně než 20 zaměstnanci) v roce 2018 činila **23 141 Kč**, tj. **72,6 % průměrné mzdy v celém národním hospodářství**.

## Čistá (nominální) průměrná mzda

Čistá (nominální) průměrná mzda (podle propočtů MPSV) zaznamenala nižší meziroční nárůst než průměrná nominální hrubá mzda v národním hospodářství (před zdaněním) u zaměstnanců bez dětí i u zaměstnanců s dětmi. Zatímco zvýšení hrubé mzdy představovalo 2 390 Kč (8,1 %), čistá mzda se zvýšila o cca 1 645 Kč u bezdětného zaměstnance (o 7,3 %) a u zaměstnance s jedním dítětem o 1 795 Kč (o 7,6 %). U zaměstnanců se dvěma dětmi se čistá mzda zvýšila o 1 645 Kč, tj. o 6,5 %, a u zaměstnanců se třemi a více dětmi se mzda zvýšila také o 1 645 Kč (o 6,1 %).

## Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2018

*Vývoj mezd v roce 2018 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:*

- významné zrychlení dynamiky růstu meziroční průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- vyšší relativní nárůst nižších výdělků,
- významné zvýšení kupní síly výdělků zaměstnanců, které bylo největší za posledních šestnáct let,
- vyšší dynamika růstu mezd oproti nárůstu produktivity práce,
- mírné snížení (na makroúrovni) jak meziodvětvové diference, tak i územní diference mezd zaměstnanců,
- rovněž i snížení mzdové diference na úrovni jednotlivých zaměstnanců (na mikroúrovni).

## Produktivita práce a jednotkové náklady práce

Dynamika úhrnné produktivity práce (v pojetí hrubého domácího produktu ve stálých cenách na 1 pracovníka v národním hospodářství) vzrostla ve sledovaném období meziročně o 1,3 % a zaostala o 4,6 p. b. za dynamikou průměrné reálné mzdy.

Relace produktivity práce a mezd se promítla do vývoje **jednotkových mzdových nákladů**, které v meziročním pohledu **vzrostly nominálně o 6,7 % a reálně o 4,5 %, což však stále ještě vzhledem k příznivému ekonomickému vývoji nepředstavovalo vážnější riziko z pohledu udržení konkurenceschopnosti tuzemské produkce**.

## Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Část mezd, které svým zaměstnancům dlužili 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. 2018 poskytnuto 257,2 mil. Kč (o 89,9 mil. Kč více než ke konci předchozího roku), z toho nejvíc v hl. m. Praze (134,4 mil. Kč), Jihomoravském kraji (25,4 mil. Kč), Zlínském kraji (20,2 mil. Kč), Středočeském kraji (13,8 mil. Kč) a Kraji Vysočina (12,1 mil. Kč).

## Průměrný evidenční počet zaměstnanců

(Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2018-3lj28y9f6u>)

Z údajů o průměrném evidenčním počtu zaměstnanců (přepočtených na plnou pracovní dobu) za rok 2018 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku zaznamenán **nárůst počtu zaměstnanců o 61,5 tis.** Na nárůstu se **podílely nefinanční podniky** (o 52,7 tis.), **vládní sektor** (o 14,9 tis.), **neziskové instituce sloužící domácnostem** (o 3,7 tis.) a **finanční instituce** (o 0,9 tis.). Naopak v institucionálním sektoru domácnosti došlo k poklesu průměrného evidenčního počtu zaměstnanců o 10,8 tis.

**Ke zvýšení počtu zaměstnanců došlo v 16 odvětvích CZ-NACE.** Největší nárůst byl zaznamenán v odvětvích „**velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**“ (o 13,2 tis.), „**zpracovatelský průmysl**“ (o 11,3 tis.) a „**vzdělávání**“ (o 8,7 tis.). **Pokles** byl zaznamenán v odvětvích „**těžba a dobývání**“ (o 1,0 tis.), „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (o 0,3 tis.) a „**kulturní, zábavní a rekreační činnosti**“ (o 0,2 tis.).

Z hlediska krajů byl ve všech krajích kromě Karlovarského zaznamenán nárůst počtu zaměstnanců. K největšímu nárůstu došlo v Hl. m. Praha (o 29,1 tis.), v Jihomoravském kraji (o 6,7 tis.) a ve Středočeském kraji (o 5,4 tis.).

## Vývoj mezd podle odvětví

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/60863777/11002418q4121.pdf/a4868261-a227-4b09-8ef2-854d8a5e2f29?version=1.2>)

Podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dosáhlo **nejvyšší nominální průměrné mzdy** odvětví „**informační a komunikační činnosti**“ (55 436 Kč). Druhá nejvyšší nominální průměrná mzda byla v odvětví „**peněžnictví a pojišťovnictví**“ (54 640 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „**výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**“ (46 308 Kč).

**Celorepublikový průměr** (31 885 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „**profesní, vědecké a technické činnosti**“ (38 426 Kč), „**těžba a dobývání**“ (35 908 Kč), „**veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**“ (36 296 Kč), „**zdravotní a sociální péče**“ (33 711 Kč).

**Nejnižší nominální průměrná mzda** byla v odvětví „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (18 699 Kč), druhá nejnižší v odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (20 966 Kč) a dále také v odvětví „**ostatní činnosti**“ (24 513 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 vyšším meziročnímu růstu průměrné měsíční mzdy ve srovnání s mírou inflace, která činila 2,1 %, ve všech odvětvích vzrostla kupní síla mzdy (v porovnání se stejným obdobím předchozího roku). **Největší nárůst** byl v odvětvích „**vzdělávání**“ (nominálně o 10,7 % a reálně o 8,6 %), „**zdravotní a sociální péče**“ a „**kulturní, zábavní a rekreační činnosti**“ (v obou odvětvích shodný nárůst, nominálně o 10,5 % a reálně o 8,4 %).

Meziodvětvová mzdová diferenciaci v roce 2018 poklesla; variační koeficient průměrných mezd (podle sekcí CZ-NACE) se snížil p 0,9 p. b. na 29,5 %<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup><https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2018-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

## Mzdy podle velikosti zaměstnavatele

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/60863777/11002418q4124.pdf/388856da-7e6e-472f-a708-6c1ab7c13820?version=1.2>)

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“ (23 141 Kč). V této kategorie pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 842,9 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). **Nejvyšší průměrná mzda** byla v kategorii „1 000 a více zaměstnanců“ (38 395 Kč), ve které pracuje nejvyšší počet zaměstnanců (1 011,5 tis.).

Ve všech kategoriích došlo k nominálnímu nárůstu průměrné hrubé měsíční mzdy oproti předchozímu období. **Největší nárůst průměrné hrubé měsíční mzdy** byl zaznamenán v kategoriích „50 až 99 zaměstnanců“ a „1 000 a více zaměstnanců“ (v obou kategoriích shodný nárůst; nominálně o 8,7 % a reálně o 6,6 %). **Naopak nejmenší nárůst** byl zaznamenán v kategorii „250 až 499 zaměstnanců“ (nominálně o 6,7 % a reálně o 4,6 %).

Stejně jako v předchozím období v kategorii „20 až 49 zaměstnanců“ nastal pokles počtu zaměstnanců (o 16 tis.). Oproti předchozímu roku došlo k poklesu i v kategorii „500 až 999 zaměstnanců“ (o 1,0 tis.). V ostatních kategoriích počet zaměstnanců vzrostl, přičemž k nejvyššímu nárůstu došlo v kategorii „1 000 a více zaměstnanců“ (o 25,6 tis.).

## Mzdy podle krajů

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/60863777/11002418q4126.pdf/2190a63f-8b14-4dd2-b792-d03b8de9c00d?version=1.2>)

I v roce 2018 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje Hl. m. Prahy, který úroveň průměrné měsíční mzdy převyšoval celorepublikový průměr o 25,5 %. Průměrná měsíční mzda v tomto kraji byla 40 011 Kč.

Nad úroveň průměrné měsíční mzdy, která činila 31 885 Kč, byl ještě Středočeský kraj (32 492 Kč). Průměrnou měsíční mzdu 30 000 Kč překročily dva kraje – Jihomoravský (30 778 Kč) a Plzeňský kraj (30 722 Kč).

Hranici 29 000 Kč překonaly hned čtyři kraje – Liberecký (29 725 Kč), Královéhradecký (29 434 Kč), Ústecký (29 404 Kč) a Kraj Vysočina (29 301 Kč).

Nejpočetnější skupinu tvořilo šest krajů, které dosáhly na průměrnou mzdu v rozmezí 28 000 Kč až 29 000 Kč – Jihočeský kraj (28 808 Kč), Moravskoslezský kraj (28 801 Kč), Olomoucký kraj (28 705 Kč), Pardubický kraj (28 687 Kč), Zlínský kraj (28 374 Kč) a Karlovarský kraj (28 003 Kč).

## Poznatky z Informačního systému o průměrném výdělku <sup>5</sup>

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2018-a-predikce-na-dalsi-obdobi>)

### Vývoj mezd na úrovni mediánu

**Medián mzdy** v roce 2018 činil **29 184 Kč** (ve mzdové sféře 28 144 Kč, v platové sféře 33 029 Kč) a byl oproti hodnotě **průměrné měsíční mzdy nižší o 4 500 Kč**. V platové sféře představoval tento rozdíl 2 408 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 5 177 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 výdělku řídicích pracovníků a manažerů (klasifikace CZ-ISCO, hlavní třída 1) bylo nižší než průměrná intenzita nárůstu mezd jimi řízených zaměstnanců (o 1,8 p. b.).

### Výdělková úroveň žen a mužů

**Průměrná mzda mužů** dosáhla v roce 2018 výše **37 008 Kč** a průměrná mzda žen **29 627 Kč**. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 0,8 p. b. vyšší než u mužů a činila 8,8 %. **Rozdíl v průměrném výdělku mužů a žen činil 7 381 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 80,1 % a byla o 0,8 p. b. vyšší než v roce 2017.

**Hodnota mediánu mezd mužů** činila ve sledovaném období **31 433 Kč** a mediánu mezd žen **26 678 Kč**. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělku žen a mužů představovalo 84,9 % (absolutní rozdíl 4 755 Kč, což bylo o 2 626 Kč méně než v případě průměru).

### Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem z celkového počtu zaměstnanců (oproti stejnému období předchozího roku) se snížil o **0,3 p. b. na hodnotu 67,3 %**. Obdobně se vyvíjela relace růstu nižších a vyšších výdělků; dynamika výdělku v 9. decilu byla v roce 2018 meziročně o 1,0 p. b. nižší než v 1. decilu.

### Rozložení mezd

**Výdělek nepřekračující 12 200 Kč mělo pouze 0,4 % zaměstnanců** – ovšem např. v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 1,4 %. **Výdělek nepřesahující 16 000 Kč mělo 10,6 % zaměstnanců** (v roce 2017 se jednalo přibližně o 14,8 %) – ovšem v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 49,1 % zaměstnanců, v odvětví „administrativní a podpůrné činnosti“ 34,9 % zaměstnanců a v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 17,9 % zaměstnanců.

---

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

**Mzda převyšující 50 000 Kč** byla vyplacena 11,6 % zaměstnancům (v roce 2018 mzda vyšší než 50 000 Kč byla vyplacena 9,3 %) – v oddílech „IT a informační činnosti“ 48,0 % zaměstnanců, „telekomunikační činnosti“ 38,0 % a v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ 39,8 %. Oproti tomu v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ tuto mzdu pobíralo pouze 1,5 % zaměstnanců.

K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2018 patřili např. „nejvyšší představitelé společností“ (s průměrnou mzdou 117 311 Kč), „lékaři specialisté“ (69 481 Kč), „strojní inženýři“ (51 765 Kč) nebo „učitelé na VŠ a VOŠ“ (51 189 Kč).

K nejhůře odměňovaným profesím patřili zejména „krejčí, kožešníci a kloboučníci“ (17 962 Kč), „uklízeči a pomocníci v hotelích, admin., průmysl. a jiných objektech“ (16 219 Kč) nebo „tradiční zpracovatelé textilu, kůží a příbuzných materiálů“ (16 169 Kč).

### **Mzda podle vzdělání**

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (32 797 Kč) přibližně ve výši celorepublikové průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu 1,5 vyšší (její úroveň dosáhla 50 036 Kč).

Z hlediska věku patřili k nejlépe placeným zaměstnancům ve věku 30–49 let, a to ve všech hlavních vzdělanostních kategoriích s výjimkou kategorie „základní a nedokončené vzdělání“. Největší rozdíly byly zaznamenány u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Průměrná mzda těchto zaměstnanců ve věku do 30 let činila 35 574 Kč (1,2násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku 30–49 let dosáhla 52 750 Kč (1,5násobek) a ve věku 50 a více let dosáhla úrovně 52 047 Kč (1,6násobek).

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

**Absolutně nejvyšší** průměrné mzdy 107 683 Kč v roce 2018 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (118 468 Kč), tak i v manuálních (35 812 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 40 664 Kč, avšak 2,6krát nižší než nejlépe placení Němci, byli pracovníci ze Slovenska. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě občané Bulharska (38 695 Kč) a Rumunska (35 296 Kč). Naopak nejnižší průměrnou mzdu 24 300 Kč pobírali zaměstnanci z Mongolska, o něco více pobírali zaměstnanci se státním občanstvím Vietnamu (24 353 Kč) a Ukrajiny (26 263 Kč), u nichž převažuje výkon manuálních prací.

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

Průměrná mzda zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu prvního nebo druhé stupně dosáhla úrovně 23 616 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně bylo o 1 714 Kč nižší a činila 21 902 Kč (tj. 65 % 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 10,9 % na 29 638 Kč (přečteno na plný pracovní úvazek).

Podrobné statistiky o výdělcích (včetně mzdové distribuce) jednotlivých skupin zaměstnanců z Informačního systému o průměrném výdělku jsou součástí hodnocení. <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2018-a-predikce-na-dalsi-obdobi>



### 1.3.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2019

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

V prvním pololetí roku 2019 průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců činila 33 297 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 2 271 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda tak nominálně rostla o 7,3 % a reálně o 4,4 %.<sup>6</sup>

*Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by se mohl v roce 2019 pohybovat v intervalu 6,3 - 8,3 %. V roce 2020 se předpokládá nižší přírůstek v rozmezí 4,5 – 6,5 %. Reálná mzda by mohla při zohlednění predikované míry cenové inflace vzrůst v letošním roce o cca 6,2 % a příští rok by pak mohla vzrůst o cca 5,1 %.*<sup>7</sup>

### 1.3.2 Vývoj minimální mzdy a přehled o sjednávání minimální mzdy v KSVS

#### Přehled o valorizaci minimální mzdy

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

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

<sup>6</sup> Od 1. čtvrtletí 2017 ČSÚ přestal zveřejňovat průměrné mzdy tříděné na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru.

<sup>7</sup> <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2018-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

**Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2012–2018**

<b>Rok</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018<sup>8</sup></b>
<b>Národní hospodářství (Kč)</b>	<b>25 067</b>	<b>25 035</b>	<b>25 768</b>	<b>26 591</b>	<b>27 764</b>	<b>29 638</b>	<b>31 868</b>
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,5	99,9	102,9	103,2	104,4	106,8	107,5
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	103,3	101,4	100,4	100,3	100,7	102,6	102,2
Index reálné mzdy meziroční (%)	99,2	98,5	102,5	102,9	103,7	104,2	105,3
<b>Minimální mzda (Kč)</b>	<b>8 000</b>	<b>8 500</b>	<b>8 500</b>	<b>9 200</b>	<b>9 900</b>	<b>11 000</b>	<b>12 200</b>
<b>Meziroční index minimální mzdy (%)</b>	<b>100</b>	<b>106,2</b>	<b>100,0</b>	<b>108,2</b>	<b>107,6</b>	<b>111,1</b>	<b>110,9</b>
<b>Podíl MM/průměrná mzda</b>	<b>31,9</b>	<b>34,0</b>	<b>33,0</b>	<b>34,6</b>	<b>35,7</b>	<b>37,1</b>	<b>38,3</b>

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.

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

---

<sup>8</sup> předběžné údaje



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

Stát	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Belgie	1 388	1 415	1 444	1 502	1 502	1 502	1 532	1 563	1 563	<b>1 594</b>
Bulharsko	123	123	138	159	174	194	215	235	261	<b>286</b>
<b>Česká republika</b>	302	319	310	318	310	340	365	420	469	<b>519</b>
Německo	-	-	-	-	-	1 440	1 440	1 498	1 498	<b>1 557</b>
Estonsko	278	278	290	320	355	390	430	470	500	<b>540</b>
Irsko	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 546	1 563	1 614	<b>1 656</b>
Řecko	863	863	877	684	684	684	684	684	684	<b>758</b>
Španělsko	739	748	748	753	753	757	764	826	859	<b>1 050</b>
Francie	1 344	1 365	1 398	1 430	1 445	1 458	1 467	1 480	1 498	<b>1 521</b>
Chorvatsko	385	381	373	372	398	399	414	442	466	<b>506</b>
Lotyšsko	254	282	286	287	320	360	370	380	430	<b>430</b>
Litva	232	232	232	290	290	325	380	380	400	<b>555</b>
Lucembursko	1 683	1 758	1 801	1 874	1 921	1 923	1 923	1 999	1 999	<b>2 071</b>
Maďarsko	272	281	296	335	328	341	350	413	418	<b>464</b>
Malta	660	665	680	703	718	720	728	736	748	<b>762</b>
Nizozemsko	1 408	1 424	1 447	1 469	1 495	1 508	1 537	1 565	1 594	<b>1 636</b>
Polsko	321	349	336	393	404	422	417	473	480	<b>523</b>
Portugalsko	554	566	566	566	566	589	618	650	677	<b>700</b>
Rumunsko	142	157	162	158	205	238	276	319	407	<b>446</b>
Slovinsko	597	748	763	784	789	791	791	805	843	<b>887</b>
Slovensko	308	317	327	338	352	380	405	435	480	<b>520</b>
Velká Británie	1 076	1 136	1 202	1 250	1 301	1 525	1 443	1 414	1 467	<b>1 525</b>
Turecko	338	385	363	416	392	418	514	443	380	<b>422</b>
USA	872	940	971	952	920	1 146	1 132	1 101	1 078	<b>1 098</b>

Zdroj: Eurostat ([http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en))  
 Meziroční rozdíly ve výši MM v ČR v letech 2010 až 2012 jsou způsobeny přepočtem na Euro, obdobně to platí i u dalších zemí, které nejsou členy Eurozóny, kde se projevují i změny kurzů jejich měn vůči Euro.

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

Minimální mzdy jsou hrubé částky, tj. před srážkou daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení. Tyto srážky se liší od země k zemi. V tabulce nejsou (z členů EU) uvedeny údaje za Dánsko, Itálii, Kypr, Rakousko, Finsko a Švédsko. V tabulce naopak je uvedené i Německo, které od roku 2015 zavedlo minimální mzdu.

Úroveň minimální mzdy v ČR v letech 2010 až 2019 se v přepočtu na euro pohybovala od 302 do 519 EUR (v závislosti od kurzu koruny k euru). **Nižší minimální mzda než v ČR je jen v Bulharsku, Chorvatsku, Lotyšsku, Maďarsku, Rumunsku**

a Turecku. Odstup ČR od zemí, kde je dosahována nejvyšší úroveň minimální mzdy, je cca 1 000 – 1 530 EUR.

### 1.3.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS

#### 1.3.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2019

Z celkového počtu 16 KSVS je konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednan pouze ve 3 KSVS, a to ve výši 3 a 7 %. V 7 KSVS je dohodnut nárůst tarifních (základních) mezd (v rozmezí 3 až 9,1 %) a v 7 KSVS bylo dohodnuto, že nárůst mezd bude odpovídat inflaci.

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

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

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

##### *Příklady dohod:*

- *U jednotlivých zaměstnavatelů vzroste průměrná nominální mzda za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v příslušném kalendářním roce ve srovnání s předchozím kalendářním rokem **minimálně o 3 %**. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.*
- *Smluvní strany se dohodly, že v roce 2019 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k nárůstu **průměrných nominálních mezd** ve srovnání s rokem 2018 o 3 %. Přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2019 vzroste ve srovnání s rokem 2018. Plnění tohoto závazku bude vyhodnocováno smluvními stranami podnikových kolektivních smluv čtvrtletně s tím, že podkladem pro hodnocení bude skutečný vývoj nominálních mezd v organizaci. Z výpočtu bude vyloučen objem mzdových prostředků vyplacených na manažerské platy a odpovídající počet manažerů. S ohledem na proměnlivost množství práce bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu rozsahu přesčasové práce a práce o sobotách a nedělích. Prostředky použité pro zvýšení mezd budou použity zejména pro posílení tarifních mezd v případě, že se u zaměstnavatele uplatňuje systém tarifních mezd.*
- *Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií, nutných pro výplatu mzdových plnění, **vzrostla průměrná mzda** zaměstnanců odvětví **nejméně o 7 %** oproti úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.*

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

##### *Příklady dohody:*

- *Zaměstnavatelé se zavazují, v rámci snahy o **udržení reálné mzdy**, brát zřetel jak na oprávněné zájmy zaměstnanců, tak i na výkonnost společnosti, její aktuální ekonomickou situaci a postavení na trhu.*

*V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období dobré výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.), budou sociální partneři na podnikové úrovni hledat vhodný způsob a formu mzdového plnění.*

*Výše mzdového plnění by měla zohlednit míru inflace, zvýšení životních nákladů zaměstnanců a odpovídat ekonomickým možnostem zaměstnavatele, výkonnosti a sociálnímu postavení jednotlivých skupin zaměstnanců a situaci na trhu práce.*

- *Účastníci smlouvy se dohodli, že **reálné mzdy** zaměstnanců po dobu účinnosti této smlouvy **nepoklesnou**. Pokud by došlo v důsledku poklesu odbytu ke zhoršení hospodářských výsledků nebo k vyššímu nárůstu inflace proti předpokladu uplatněnému vládou při sestavování státního rozpočtu a tím i k ohrožení plnění tohoto závazku, bude o tomto ustanovení z podnětu kterékoliv z účastníků znovu jednáno, a to na úrovni této smlouvy (bude-li se jednat o 3 nebo více zaměstnavatelů) nebo na úrovni podnikové kolektivní smlouvy (bude-li se jednat o méně než 3 zaměstnavatele). Plnění tohoto závazku se hodnotí průběžně v jednotlivých kalendářních letech, a to při kontrole plnění smlouvy.  
Forma a způsob zvýšení nominálních mezd, stejně jako případný nárůst reálných mezd, se sjednávají v podnikové kolektivní smlouvě.*
- *Zaměstnavatelé se zavazují, že po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy **navýší** v každém kalendářním/finančním roce **mzdy** nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen **o průměrnou roční míru inflace** za minulý kalendářní rok zveřejňovanou Českým statistickým úřadem, a to za předpokladu vykázaných pozitivních hospodářských výsledků u jednotlivých zaměstnavatelů. Tento závazek se považuje za splněný, pokud ke zvýšení mezd u nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde v průměru – tedy při zohlednění celkového navýšení mezd všech nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde k navýšení v průměru alespoň o průměrnou roční míru inflace.*
- *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 2019, ve srovnání s rokem 2018 do konce března 2019. 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** (základní smluvní mzdy u nemanážerských profesí) **budou k 1.1.2019 navýšeny o 5 %** oproti roku 2018. 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.*

*Pokud výše inflace k srpnu 2019 převyší 3,5 % zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za září 2019 jako kompenzaci inflace jednorázovou odměnu vypočtenou ze základní měsíční*

*mzdy každého oprávněného zaměstnance, a to ve výši skutečné srpnové inflace vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen procentní změnou průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců zjištěné ze zdrojů Českého statistického úřadu, ponížené o 3,5 %. Do odměny se započtou všechny složky mzdy, závisících na základní mzdě /příplatky, pololetní odměny, ..., a to za období leden - prosinec 2019, tj. 12 měsíců, a to s přepočtením na konkrétní částku se zaokrouhlením na 50 Kč nahoru.*

#### **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 udržovat výši reálné mzdy tak, že garantuje **navyšování mezd o 1 % nad skutečnou inflaci**, a to dle skutečné inflace vyjádřené přírůstkem průměrného ročního indexu spotřebitelských cen procentní změnou průměrné cenové hladiny za 12 posledních měsíců proti průměru 12 předchozích měsíců zjištěné ze zdrojů českého statistického úřadu k srpnu 2018.*
- *Zaměstnavatel se zavazuje, že dojde v roce 2019 k **navýšení reálných mezd** zaměstnanců **o 3 %** oproti roku 2018.  
*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.*
- *Jednotliví zaměstnavatelé **zvýší celkový objem mzdových prostředků** nejméně o 1 % k 1. 1. 2019.*

## Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2012–2019

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	na úrovni inflace	zvýšení TM*	na úrovni inflace	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	zvýšení TM o 2 %, příplatků o 3 %	zvýšení TM	zvýšení TM a příplatků	udržení RM + zvýšení TM o 1,5%	udržení RM + zvýšení TM o 2%	udržení RM + zvýšení TM o 2,3%	udržení RM + zvýšení TM	udržení RM + zvýšení TM o 5 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	min. o 1,7 %	min. o 1,5 %	min. o 1,5 %	min. NM*** o 1,5 %	zvýšení NM o 1,5 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 3 %
OS KOVO – Asociace leteckých výrobců	1 %	2 %	2 %	2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení TM	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %
OS KOVO – Svaz sléváren	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2015	-	-	-	-
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	odhad 1-1,9 %	zvýšení TM	zvýšení TM	zvýšení TM o 1,5 %	zvýšení TM o 3,1 %	zvýšení TM o 6,5 %	zvýšení TM o 7,5 %	zvýšení TM o 9,1 %
OS hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	zvýšení TM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	zvýšení TM	zvýšení TM	-	neuprav
OS pohostinství – Svaz obchodu a cest. ruchu	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	zvýšení mezd podle podm. platnost do 31.12. 2016	-	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %
OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	neuprav.	neuprav.	neuprav.	udržení RM	udržení RM	zvýšení RM o 5 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 3 %
OS DLV – Svaz Veolia Malá Voda	o 3,5 %	o 2,5 %	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení TM o 5 %
OS DLV – Asociace papírenského pr.	na úrovni inflace	neuprav.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Svaz zaměstn. dřevozprac. průmyslu	neuprav.	neuprav.	platnost do 31. 12. 2014	-	udržení PM**** platnost do 31.12. 2016	-	-	-
OS DLV – Asociace lesnických a	-	-	-	-	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM

dřevozpracujících podniků									
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	na úrovni r. 2011	na úrovni r. 2012	na úrovni r. 2013- <i>platnost do 31.12.2014</i>	-	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 6 %	zvýšení NM o 7 %	
Unie zaměst. obchodu, logistiky a služeb – Svaz obchodu (UZO)	neuprav.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2016	-	udržení RM	udržení RM	
OS pošt., telekomunik. a novinových služeb – Český svaz zaměst. pošt, telekom. a distribuce tisku	neuprav.	neuprav.	<i>platnost do 31. 3. 2014</i>	-	-	-	-	-	
OS dopravy – Svaz dopravy ČR, sekce silniční dopravy	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	
OS energetiky a hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu		udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	

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

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

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

#### • Tarifní mzda

Tarifní systémy odměňování jsou v posledních letech sjednávány v méně než polovině KSVS. Pokud jde o počet tarifních tříd, převládá **dvanáctistupňový tarifní systém. Letos je sjednán v 31 % KSVS (v roce 2018 v 33 %, v roce 2017 v 43 %, v roce 2016 v 38 %, v roce 2015 v 40 % a v roce 2014 v 47 % KSVS). Tabulka IPP D1**

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

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

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% KSVS	65	35	18	23	33	39	29	40	50	43	47	<b>44</b>

*IPP Tabulka D15*

Úroveň mzdových tarifů – ve dvanáctistupňovém tarifním systému – je v jednotlivých KSVS značně diferencována a vyjednání o nich bylo i letos mimořádně náročné. Průměrná hodnota **tarifní mzdy** v prvním tarifním stupni **nižší než 13 350 Kč**, tj. nižší než minimální mzda platná pro rok 2019, je letos vykázána ve **4 KSVS (v roce 2018 a 2017 ve 4 KSVS,**

v roce 2016 ve 2 KSVS, v roce 2015 v 1 KSVS a v roce 2014 ve 3 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 **62,5 % KSVS** (v roce 2018 v 66,7 %, v roce 2017 v 78,6 %, v roce 2016 v 68,8 %, v roce 2015 v 73,3 % a v roce 2014 v 76 % 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	<i>Příplatky za práci</i> (%) 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)
2007	39	94	83	72
2008	23	88	76	71
2009	35	82	76	53
2010	41	65	71	53
2011	29	59	71	41
2012	27	55	61	39
2013	28	55	72	44
2014	24	53	76	47
2015	27	53	73	47
2016	25	44	75	44
2017	29	50	64	50
2018	27	53	67	40
<b>2019</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>44</b>

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

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

- **za práci přesčas**
  - **ve všední pracovní den** – v **1 KSVS**, došlo k navýšení příplatku na **30 %** průměrného výdělku zaměstnance, v ostatních KSVS zůstává příplatek na úrovni zákona, tj. ve výši **25 %** průměrného výdělku;
  - **o sobotách a nedělích** – **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 10, resp. 63 % KSVS**, z toho v 1 KSVS ve výši 15 % minimální mzdy a v 9 KSVS je příplatek **sjednán absolutní částkou**, která se pohybuje v rozmezí **od 8 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 letech 2016 až 2018 v 5 KSVS, v roce 2015 v 6 KSVS a v roce 2014 v 7 KSVS). Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod a pohybuje se v rozmezí **od 11,50 do 21 Kč/hod.** (v roce 2018 od 10 do 19,50 Kč/hod., v roce 2017 od 9 do 18,50 Kč/hod., v roce 2016 od 9 do 18 Kč/hod., v roce 2015 od 7,50 do 17,50 Kč/hod. a v roce 2014 od 7,50 do 17 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 21 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 2019 sjednána **v 5 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), **ve 2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která **činí 11, resp. 21 Kč za hodinu** (v roce 2018 ve 2 KSVS ve výši 11 Kč/hod a 19,50 Kč/hod, v roce 2017 ve 2 KSVS ve výši 11 Kč/hod a 18,50 Kč/hod, v roce 2016 ve 2 KSVS ve výši 10 Kč/hod a 18 Kč/hod, v roce 2015 v 1 KSVS ve výši 17,50 Kč a v roce 2014 ve 2 KSVS ve výši 12 a 17 Kč).

**Další typy příplatků** jsou v KSVS sjednávány pouze minimálně, např. letos je příplatek **za práci v odpolední směně** sjednán ve **4 KSVS** a jeho výše činí **od 5 Kč do 7 Kč za hodinu**; příplatek **za práci ve výškách** v **1 KSVS** – ve výši **6 Kč za hodinu**; příplatek **za rizikové práce** ve **3 KSVS** ve výši **od 8,50 Kč do 50,00 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 **2019** sjednána **v 43,8 % KSVS** (v roce 2018 v 46,7 % KSVS, v roce 2017 v 42,9 % KSVS, v roce 2016 v 50 % KSVS, v roce 2015 to bylo v 46,7 % KSVS a v roce 2014 v 41 % KSVS). **Výše**



**náhrady mzdy** v případě prostoje se v posledních pěti letech pohybuje od **85 % do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. IPP Tabulka D16

Vyšší náhrada mzdy při překážkách v práci z důvodu **nepříznivých povětrnostních vlivů** než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 60 % průměrného výdělku) je sjednána v **37,5 % KSVS** (v roce 2018 ve 40 % KSVS, v roce 2017 v 42,9 % KSVS, v roce 2016 v 50,0 % KSVS, v roce 2015 v 46,7 % KSVS a v roce 2014 v 47 % KSVS). **Výše náhrady** se pohybuje (stejně jako v letech 2014 až 2018) **od 70 % do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. IPP Tabulka D16

- **Další složky mzdy**

**Ve 2 KSVS** je sjednáno poskytování **odměny při dovršení 50 let věku**. **Ve 3 KSVS** je letos sjednána odměna při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Jejich výše se pohybuje, stejně jako v loňském roce, v rozmezí **od 1 000 do 9 000 Kč** (v roce 2017 to bylo 8 000 Kč, v letech 2016 a 2015 to bylo od 1 000 Kč do 8 000 Kč, v roce 2014 to bylo od 1 000 do 6 000 Kč). IPP Tabulka D13 a D14

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

## 1.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS

### 1.4.1 Pracovní doba a dovolená

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

Rok	Zkrácení pracovní doby obecně na 37,5 hod. týdně (% KSVS)	Prodloužení nároku na dovolenou o jeden týden (% KSVS)	Podmínky a vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (% KSVS)	Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně (% KSVS)
2007	55,6	66,7	16,7	33,3
2008	52,9	52,9	5,9	23,5
2009	47,1	58,8	29,4	41,2
2010	47,1	52,9	29,4	35,3
2011	41,1	58,8	29,4	35,3
2012	44,4	61,1	27,8	33,3
2013	44,4	55,5	27,8	33,3
2014	47,1	52,9	29,4	35,3
2015	40,0	60,0	33,3	40,0
2016	43,8	50,0	31,3	37,5
2017	42,9	57,1	28,6	28,6
2018	40,0	46,7	40,0	40,0
<b>2019</b>	<b>37,5</b>	<b>50,0</b>	<b>37,5</b>	<b>43,8</b>

IPP Tabulky D22 a D23

- **Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně** – z tabulky je patrné, že v období ekonomické krize klesl rozsah vyjednávání o kratší pracovní době bez snížení mzdy. Zatímco do roku 2008 bylo ujednání obsaženo ve více než 50 % KSVS, v období krize to bylo pouze v cca 44 % KSVS. Tento trend přetrvává i v roce 2019, kdy je zkrácení pracovní doby dohodnuto v 37,5 % KSVS. *IPP Tabulka D22*

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

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

- **Zaměstnanost**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **4, resp. 25 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, **tyto podmínky v žádné KSVS pro rok 2019 (stejně jako v letech 2014–2018) upraveny nejsou**. Z výstupu IPP nelze zjistit důvody.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (v letech 2018 a 2017 v 1 KSVS, v roce 2016 ve 2 KSVS, v letech 2015 a 2014 se jednalo o 1 KSVS). Podmínky pro **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** jsou dohodnuty ve **2 KSVS** a podmínky (programy) pro **návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené** jsou dohodnuty ve **2 KSVS**. *IPP Tabulky D24 a D25*

- **Odborný rozvoj**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány v **63 % KSVS** (*v roce 2018 v 60 % KSVS, v roce 2017 v 64 % KSVS, v roce 2016 v 56 % KSVS, v roce 2015 v 60 % KSVS a v roce 2014 v 59 % KSVS*). Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou. *IPP Tabulka D31*

- **Rovné zacházení a zákaz diskriminace**

Obecné podmínky o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace jsou letos dohodnuty ve **4 KSVS** (*v roce 2018 ve 3 KSVS, v roce 2017 ve 4 KSVS, v roce 2016 v 5 KSVS, v roce 2015 ve 3 KSVS a v roce 2014 to bylo ve 4 KSVS*). *IPP Tabulka D31*

▪ **Odstupné**

**Odstupné nad rámec ZP**

Rok	Odstupné (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. a) a c) ZP)**					
	u pracovního poměru do 1 roku		u pracovního poměru do 2 let		u pracovního poměru nad 2 roky	
	% KSVS	násobky PV*	% KSVS	násobky PV	% KSVS	násobky PV
2014	41	1,0 – 4,0	41	1,0 – 3,0	47	1,0 – 6,0
2015	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 6,0
2016	44	1,0 – 4,0	44	1,0 – 3,0	50	1,0 – 7,0
2017	43	1,0 – 4,0	43	1,0 – 3,0	50	1,0 – 8,0
2018	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 8,0
<b>2019</b>	<b>38</b>	1,0 – 4,0	<b>38</b>	1,0 – 3,0	<b>44</b>	1,0 – 8,0

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

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

**Bližší podmínky** pro poskytování odstupného jsou sjednány **v 5, resp. v 31,3 % KSVS** (v roce 2018 v 33,3 % KSVS, v roce 2017 v 35,7 % KSVS, v roce 2016 v 37,5 % KSVS, v roce 2015 v 33 % KSVS a v roce 2014 v 35 % KSVS) a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

### 1.4.3 Překážky v práci

Z níže uvedeného přehledu je patrné, že i v roce 2019 nejvíce KSVS obsahuje ujednání o rozšíření placeného volna (nad rámec zákoníku práce) při úmrtí rodinného příslušníka (letos 56 % KSVS) a při příležitosti narození dítěte manželce zaměstnance (letos 50 % 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, výrazně nezměnil. Podobný vývoj je také u rozsahu poskytnutého volna, které se dlouhodobě téměř nemění.

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

Rok	Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod zdravot. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodinného přísl.	Vlastní svatba	Stěhování	Hledání nového zaměstnání	Matkám z důvodu péče o dítě	Zdravot. volno (sick days) <sup>9</sup>
2007	44	22	50	11	16	17	33	-
2008	29	24	47	23	18	24	29	-
2009	35	24	65	35	24	18	35	-
2010	41	18	65	29	24	24	35	-
2011	41	18	59	24	24	24	35	-
2012	39	17	50	22	17	22	33	-
2013	39	17	56	22	17	17	33	-
2014	41	18	59	23	18	18	35	-
2015	47	20	67	27	20	20	40	-
2016	44	19	63	25	19	19	38	-
2017	43	21	57	29	21	21	43	7
2018	53	20	60	27	13	7	33	7
<b>2019</b>	<b>50</b>	<b>19</b>	<b>56</b>	<b>31</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>38</b>	<b>6</b>

IPP Tabulka D30

**Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2019**

Narození dítěte manželce zaměstnance – <b>o 1 den</b>
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zdravotnického zařízení – <b>od 3 do 12 dnů za rok</b>
Úmrtí rodinného příslušníka – <b>od 1 do 3 dnů</b>
Vlastní svatba – <b>o 1 den</b>
Přestěhování – <b>o 1 den</b>
Hledání nového zaměstnání – <b>o 5 dnů</b>
Matkám z důvodu péče o dítě – <b>od 1 do 6 dnů za rok</b>
Péče o rodinného příslušníka (letos ve dvou KSVS) - <b>o 4 dny</b>
Zdravotní volno (letos v jedné KSVS) - <b>o 2 dny</b>

IPP Tabulka D30

## 1.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2019**, sjednány v **6, resp. 38 % KSVS** (v roce 2018 v 33 % KSVS, v roce 2017 ve 43 % KSVS, v roce 2016 ve 44 % KSVS, v roce 2015 v 40 % KSVS a v roce 2014 v 41 % KSVS) s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.

<sup>9</sup> V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

Ve **25 % KSVS** jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu. *(Pokud jde o dlouhodobý vývoj počtu KSVS, ve kterých bylo dohodnuto spolurozhodování o užití fondu, tak je následující: v roce 2018 ve 20 % KSVS, v roce 2017 v 29 % KSVS, v roce 2016 v 25 % KSVS, v roce 2015 v 33 % KSVS a v roce 2014 v 29 % KSVS). IPP Tabulky D28 a D29*

### Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na zvýhodněné stravování zaměstnanců je dlouhodobě upraven **ve více než 70 % KSVS. Pokud jde o konkrétní podmínky, tak v roce 2019 v 5, resp. 31 % KSVS**, je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. **ve výši 55 % ceny hlavního jídla** dohodnuté ve smlouvě. Ve 3 KSVS je příspěvek na závodní stravování poskytován bez rozlišení zdroje financování (ve výši 55, resp. 50 % ceny hlavního jídla) a ve zbylých KSVS je upraven pouze nárok na zvýhodněné stravování zaměstnanců, bez stanovení konkrétní výše příspěvku (výše příspěvku se obvykle stanoví v PKS). *IPP Tabulka D26*

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

### Další benefity sjednané v KSVS

- **Příspěvek na penzijní připojištění – závazek** o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je letos obsažen **v 8, resp. v 50 % KSVS** *(v roce 2018 v 53 % KSVS, v roce 2017 ve 43 % KSVS, v roce 2016 ve 44 % KSVS, v roce 2015 v 47 % KSVS a v roce 2014 v 41 % KSVS)*. Z toho ve **4 KSVS** je sjednána i konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, kdy se jeho výše pohybuje **od 100 do 600 Kč měsíčně**, tj. stejná výše jako v letech 2014 až 2018. *IPP Tabulka D27*
- **Příspěvek na životní pojištění** je letos sjednán **ve 2, resp. v 13 % KSVS** *(v roce 2018 v 13 % KSVS a v letech 2014 až 2017 nebyl sjednán v žádné KSVS)*. Konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem je sjednána v **1 KSVS**, a to ve výši **200 Kč měsíčně**. *IPP Tabulka D27*
- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnance není ani letos upraveno v **žádné KSVS**. Rovněž náhradu mzdy nad rámec zákona od 4. dne pracovní neschopnosti zaměstnance žádá KSVS neupravuje. *IPP Tabulka D30*

## 1.6 Bezpečnost práce

Opatření technické a organizační upravující podmínky pro bezpečný výkon práce jsou obsaženy **ve všech KSVS**. Navíc v **31 % KSVS** se objevuje závazek zaměstnavatele ohledně písemného vyhodnocování stavu BOZP. *IPP Tabulka D31*

## 1.7 Rozšiřování závaznosti KSVS

### 1.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS

*Přehled rozšířených KSVS uzavřených v působnosti ČMKOS a číslo sdělení MPSV, kterým byla příslušná smlouva nebo dodatek k této smlouvě rozšířen:*

#### **Rozšiřování KSVS uzavřených OS STAVBA**

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba ČR, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy na straně jedné a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR na straně druhé:**
  - **na roky 2019–2024. Sdělením č. 181/2019 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.**

#### **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 2017-2020. Sdělením č. 241/2017 Sb. se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem odvětvové klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39, 49.41 a 52.29.**

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

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy na straně jedné a Asociací textilního – oděvního – kožedělného průmyslu na straně druhé:**
  - **na rok 2019. Sdělením č. 122/2019 Sb. se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.**

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

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravským odborovým sdružením na straně jedné a Asociací Českého papírenského průmyslu na straně druhé:**
  - **na rok 2019. Sdělením č. 247/2019 Sb. se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 17.11 a 17.12.**

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

## 2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Výstup za rok 2019 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 584 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:**

- 1 259 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,
- 325 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě – z toho 124 PKS uzavřených obcí a krajem.

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

**Publikace IPP za rok 2019** (stejně jako v minulosti) je k dispozici na všech odborových svazech sdružených v ČMKOS, a to bez ohledu na to, zda se OS šetření účastní, nebo nikoli (*část OS, viz „Rekapitulace kolektivních smluv“ v úvodní části publikace IPP, vzorek PKS pro toto šetření neposkytuje*). Výstupy IPP jsou rovněž k dispozici na webových stránkách MPSV ČR. **Součástí publikace je i hodnocení obsahu všech kolektivních smluv vyššího stupně.**

### **2.1.2 Využívání počítačového programu IPP**

Přes veškeré snahy ČMKOS počítačový program pro hodnocení obsahu kolektivních smluv využilo v roce 2019 **pouze 12 OS**, z nichž 3 nejsou sdruženy v ČMKOS.

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

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

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



## 2.2 Spolupráce smluvních stran

### 2.2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací

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

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

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky <b>postupu při:</b>	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	78,4	77,9	80,0	79,4	79,4	<b>80,9</b>
- projednávání materiálů s odborovou organizací	67,9	68,0	68,6	68,1	69,4	<b>69,9</b>
Počet PKS, kde je sjednán širší <b>rozsah:</b>						
- informování odborové organizace nad rámec ZP	25,1	25,2	27,0	29,5	28,3	<b>31,1</b>
- projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP	18,5	20,3	21,8	22,6	23,3	<b>24,6</b>
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	89,0	89,2	87,9	88,4	87,8	<b>87,5</b>
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	17,8	18,9	19,4	19,7	20,0	<b>20,1</b>
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	51,3	52,9	51,1	54,2	54,6	<b>53,2</b>
Počet PKS, kde jsou konkretizovány <b>podmínky pro činnost ZO a z toho formou:</b>	87,2	88,0	88,0	88,7	88,1	<b>88,4</b>
- používání místností zaměstnavatele	88,3	88,7	88,5	89,6	90,4	<b>90,1</b>
- příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO	37,3	39,4	39,3	38,7	38,5	<b>38,9</b>
- vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	63,8	65,3	63,3	67,5	67,7	<b>69,2</b>
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	45,0	45,8	43,5	43,8	44,1	<b>40,9</b>
- jiné podmínky	20,2	19,3	20,3	21,2	20,6	<b>20,9</b>
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	35,4	35,2	32,5	32,7	32,8	<b>30,6</b>

IPP Tabulky A19a a A20a

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

Počet PKS, ve kterých jsou upraveny **podmínky pro poskytování informací odborové organizaci nad rámec ZP**, se dlouhodobě pohybuje nad **27 % PKS** (letos byly upraveny v **31,1 % PKS**). Úprava bližších podmínek postupu projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP je dlouhodobě součástí více než 20 % PKS (konkrétně letos to bylo upraveno v **24,6 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **53,2 % PKS**.

## 2.2.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	% PKS					
1 odborová organizace	77,0	78,0	78,0	75,6	77,6	<b>76,5</b>
2 odborové organizace	10,0	9,4	9,4	11,3	10,8	<b>11,5</b>
3 odborové organizace	5,7	6,0	5,0	5,2	4,4	<b>5,0</b>
4 odborové organizace	1,8	1,9	1,7	2,0	2,1	<b>1,7</b>
5 a více odborových organizací	5,4	4,7	5,9	6,0	5,0	<b>5,2</b>

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **76,5 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **11,5 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **5,0 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **1,7 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **5,2 %** působí **pět a více odborových organizací**.

**Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 95,3 %,** kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, **byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi**, které u daného zaměstnavatele působí. **Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání 4,7 % PKS** (v roce 2018 při uzavírání 4,8 % PKS, v roce 2017 při uzavírání 4,7 % PKS, v roce 2016 při uzavírání 3,9 % PKS, v roce 2015 při uzavírání 5,6 % PKS a v roce 2014 při uzavírání 4,7 % PKS). IPP Tabulka A20a

## 2.3 Odměňování zaměstnanců

### 2.3.1 Formy odměňování sjednané v PKS

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

**Avšak komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny pouze v 26,2 % PKS** (v roce 2018 v 26,7 % PKS, v roce 2017 v 27,3 % PKS, v roce 2016 v 27,3 % PKS, v roce 2015 to bylo v 28,3 % PKS a v roce 2014 v 29,5 % PKS).

Většina PKS, letos je to **70,1 % PKS** (v roce 2018 v 69,3 % PKS, v letech 2017 i 2016 v 69,4 % PKS, v roce 2015 v 67,9 % PKS a v roce 2014 to bylo v 66,7 % PKS), stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP – tj. část podmínek se dohodne v kolektivní smlouvě, část stanoví zaměstnavatel ve vnitřním mzdovém předpisu a část se dohodne se zaměstnancem v individuální smlouvě. IPP Tabulka A18a

### Formy odměňování

V podnikových kolektivních smlouvách jsou využívány prakticky všechny známé mzdové formy. V systému je zvlášť sledováno užití úkolové mzdy, které je v roce 2019 sjednáno v **14,5 % PKS** (v roce 2018 v 14,3 % PKS, v roce 2017 v 14,4 % PKS, v roce 2016 v 15,1 % PKS, v roce 2015 v 14,8 % PKS a v roce 2014 v 16 % PKS).

Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v **7,9 % PKS** (v roce 2018 v 7,0 % PKS, v roce 2017 v 7,2 % PKS, v roce 2016 v 7,7 % PKS, v roce 2015 v 7,4 % a v roce 2014 v 7,6 % PKS). IPP Tabulka A17a

### 2.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS

#### Počty PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	57,7	61,2	66,1	68,7	71,8	<b>72,8</b>

IPP Tabulka A15a

Do roku 2008 byl mzdový vývoj sjednáván v cca 75 % PKS. S nástupem hospodářské krize začal počet PKS upravujících mzdový vývoj klesat. K největšímu propadu došlo v roce **2010**, kdy dohoda o mzdovém vývoji byla obsažena pouze v **42,4 % PKS**. V roce 2011 došlo k obratu a tento rostoucí trend nadále pokračuje. Letos je mzdový vývoj součástí již **72,8 % PKS**. Pozitivním zjištěním je, že ani letos se **sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy**.

Nejrozšířenější formou dohody o mzdovém vývoji je letos dohoda o **zvýšení mzdových tarifů**. Tato dohoda je obsažena ve **43,5 % PKS** (v roce 2018 v 38,6 % PKS, v roce 2017 v 34,3 % PKS, v roce 2016 v 31,6 % PKS, v roce 2015 v 25,9 % a v roce 2014 v 20,2 % PKS). Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy – 25,9 % PKS** (v roce 2018 v 27,0 % PKS, v roce 2017 v 26,4 % PKS, v roce 2016 v 25,6 % PKS, v roce 2015 v 23,3 % PKS a v roce 2014 v 23,3 % PKS),
- **udržení reálné mzdy – 12,9 % PKS** (v roce 2018 v 12,9 % PKS, v roce 2017 v 11,8 % PKS, v roce 2016 v 12,1 % PKS, v roce 2015 v 12,9 % PKS a v roce 2014 v 13,6 % PKS),
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 8,9 % PKS** (v roce 2018 v 9,2 % PKS, v roce 2017 v 8,6 % PKS, v roce 2016 v 8,0 % PKS, v roce 2015 v 6,1 % PKS a v roce 2014 v 5,7 % PKS),
- **zvýšení průměrné reálné mzdy – 2,0 % PKS** (v roce 2018 v 1,9 % PKS, v roce 2017 v 1,7 % PKS, v roce 2016 v 1,5 % PKS, v roce 2015 v 1,5 % PKS a v roce 2014 v 1,6 % PKS),

- **udržení průměrné mzdy – 0,2 % PKS** (v roce 2018 v 0,5 % PKS, v roce 2017 v 0,7 % PKS, v roce 2016 v 1,2 % PKS, v roce 2015 v 2,7 % PKS a v roce 2014 v 2,8 % PKS).

**Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo 18,6 % PKS** (v roce 2018 v 16,8 % PKS, v roce 2017 v 13,7 % PKS, v roce 2016 v 12,9 % PKS, v roce 2015 v 10,5 % PKS a v roce 2014 v 8,7 % PKS).

**Přehled za celé sledované období:**

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	20,2	25,9	31,6	34,3	38,6	<b>43,5</b>
Průměrné zvýšení (v % PKS)	2,5	2,6	3,4	4,3	5,7	<b>5,5</b>

IPP Tabulka A15a

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	23,3	23,3	25,6	26,4	27,0	<b>25,9</b>
Průměrné zvýšení (v %)	2,5	2,6	3,0	3,5	5,1	<b>5,0</b>
z toho bez managementu (v % PKS)	2,5	3,3	2,8	3,0	5,4	<b>5,1</b>

IPP Tabulka A15a

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	13,6	12,9	12,1	11,8	12,9	<b>12,9</b>
z toho bez managementu (v % PKS)	0,5	0,6	0,6	0,4	0,7	<b>0,8</b>

IPP Tabulka A15a

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	1,6	1,5	1,5	1,7	1,9	<b>2,0</b>
Průměrné zvýšení (v %)	2,1	1,9	1,8	1,7	2,3	<b>2,4</b>
z toho bez managementu (v % PKS)	1,2	-	-	-	2,0	-

IPP Tabulka A15a

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	5,7	6,1	8,0	8,6	9,2	<b>8,9</b>
z toho bez managementu (v % PKS)	0,7	0,5	0,6	0,9	1,5	<b>1,6</b>

IPP Tabulka A15a

### 2.3.3 Tarifní mzdy a jejich úroveň

#### Tarifní systémy

V PKS jsou obsaženy tarifní systémy s počtem tarifních tříd od 2 do 20. Od roku 2014 i nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **18,5 % PKS**. Delší frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	24,8	23,9	22,2	20,8	20,0	<b>18,5</b>

IPP Tabulka A1a

#### Výše měsíční tarifní mzdy

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

Rok	Tarifní stupeň a rozpětí v Kč/měsíc				
		1.	4.	7.	12.
2014	rozpětí	7 762-10 028 Kč	8 860-13 059 Kč	11 643-17 970 Kč	18 895-31 406 Kč
	průměr	9 110 Kč	11 313 Kč	15 034 Kč	25 750 Kč
2015	rozpětí	7 762-10 832 Kč	8 860-13 544 Kč	11 643-19 227 Kč	18 895-31 870 Kč
	průměr	9 472 Kč	11 757 Kč	15 729 Kč	26 678 Kč
2016	rozpětí	8 095-11 417 Kč	9 111-14 883 Kč	11 673-19 994 Kč	20 066-34 820 Kč
	průměr	10 016 Kč	12 435 Kč	16 534 Kč	27 395 Kč
2017	rozpětí	9 183-12 463 Kč	11 592-16 038 Kč	14 532-21 019 Kč	23 499-36 292 Kč
	průměr	10 855 Kč	13 428 Kč	17 600 Kč	28 927 Kč
2018	rozpětí	10 738-13 211 Kč	12 575-16 640 Kč	15 908-22 304 Kč	25 487-40 304 Kč
	průměr	11 722 Kč	14 255 Kč	18 445 Kč	30 203 Kč
2019	rozpětí	<b>11 647-14 552 Kč</b>	<b>12 484-18 135 Kč</b>	<b>15 787-24 060 Kč</b>	<b>27 164-43 393 Kč</b>
	průměr	<b>12 835 Kč</b>	<b>15 497 Kč</b>	<b>19 921 Kč</b>	<b>32 129 Kč</b>

IPP Tabulka A2a

**Pokud jde o úroveň měsíčních mzdových tarifů** (v 12stupňovém tarifním systému) sjednaných v PKS, tak průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za všechny hodnocené PKS meziročně vzrostla **o 9,5 %** a pohybuje se pod úrovní minimální mzdy (platné od 1. 1. 2019, tj. ve výši 13 350 Kč) u většiny OS, **celkem 8**. V těchto případech se rozdíl pohybuje **od -69 do -1 703 Kč** (v roce 2018 to bylo u 6 OS a rozdíl se pohybovaly od -252 do -1 462 Kč, v roce 2017 to bylo u 7 OS a rozdíl se pohybovaly od -275 do -1 817 Kč, v roce 2016 to bylo 5 OS a rozdíl se pohybovaly od -292 do -1 805 Kč, v roce 2015 to byly 3 OS a rozdíl se pohybovaly od -60 do -1 438 Kč a v roce 2014 rovněž ve 3 OS a rozdíl se pohybovaly od -46 do -738 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 2019 (tj. s částkou 13 350 Kč)
ECHO	13 215 Kč	-135 Kč
KOVO	12 351 Kč	-999 Kč
Pracovníků zemědělství a výživy	13 228 Kč	-122 Kč
STAVBA	13 281 Kč	-69 Kč
Textilního, oděvního a kožedělného pr.	12 414 Kč	-936 Kč
UNIOS	11 647 Kč	-1 703 Kč
Vysokoškolský OS	11 733 Kč	-1 617 Kč
Zdravotnictví a sociální péče	12 172 Kč	-1 178 Kč

IPP Tabulka A2a

#### Poznámka:

V ostatních tarifních systémech, kromě 3stupňového, 8stupňového, 9stupňového, 10stupňového, 11stupňového, 13stupňového, 14stupňového, 16stupňového a 17stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 13 350 Kč za měsíc.

IPP Tabulka A3

#### Hodinové mzdové tarify

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

**Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému** (2 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **20,5 % PKS**. IPP Tabulka A1a

#### 2.3.4 Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

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

#### Rozsah a pravidla pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Rozsah ujednání (% PKS)</b>	60,5	60,3	59,5	60,1	58,4	<b>58,5</b>
<i>z toho:</i>						
Formou využívání <b>jednotného katalogu</b>	12,8	11,3	10,6	9,6	9,4	<b>8,7</b>
Formou využívání <b>oborového katalogu</b>	4,0	3,5	3,5	3,0	2,8	<b>3,9</b>
Formou využívání <b>vlastního podnikového katalogu</b>	49,8	50,9	50,4	52,1	49,9	<b>49,3</b>

IPP Tabulka A16a

### 2.3.5 Minimální mzda sjednaná v PKS

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

Rok	% PKS	Rozpětí minimální mzdy – Kč/měsíc
2014	12,0	od 8 870 do 13 000
2015	9,1	od 9 916 do 12 272
2016	5,3	od 10 611 do 12 859
2017	5,2	od 11 444 do 13 945
2018	4,4	od 12 767 do 15 861
<b>2019</b>	<b>4,6</b>	<b>od 14 502 do 19 000</b>

IPP Tabulka A1a

Podíl PKS, ve kterých je obsažen závazek zaměstnavatele na vyplácení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanoveno vládním nařízením, od roku 2014 výrazně klesl a dlouhodobě se pohybuje na úrovni cca 5 %. V letošním roce je tento závazek sjednán v 4,6 % PKS. Oproti loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy** sjednaná v PKS o 1 055 Kč na **15 660 Kč**.

#### Hodinová minimální mzda

**Vyšší hodinová minimální mzda** byla letos sjednána v **1,7 % PKS** (v roce 2018 v 1,8 % PKS, v roce 2017 v 2,6 % PKS, v roce 2016 v 2,0 % PKS, v roce 2015 to bylo v 3,7 % PKS a v roce 2014 v 4,8 % PKS) a její **průměrná hodnota při 40 hod.** týdenní pracovní době činí **85,59 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 96,65 Kč** za každou hodinu práce. (Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2019 činí 79,80 Kč.)

### 2.3.6 Příplatky ke mzdě a další složky mzdy

(Zdroj: IPP Tabulky A8a až A11a)

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

- **Příplatek za práci přesčas** je letos sjednán v **84,6 % PKS** (v roce 2018 v 84,6 % PKS, v roce 2017 v 84,3 % PKS, v roce 2016 v 83,8 % PKS, v roce 2015 v 85 % PKS a v roce 2014 v 83,5 % PKS) a jeho **průměrná výše činí**:
  - **v pracovní den** – **26,4 %** průměrného výdělku (v roce 2018 26,3 % PV, v roce 2017 26,2 % PV, v roce 2016 26,1 % PV, v roce 2015 to bylo 26,2 % PV a v roce 2014 26,1 % PV);
  - **v sobotu a neděli** – **47,7 %** průměrného výdělku (v roce 2018 47,7 % PV, v roce 2017 47,8 % PV, v roce 2016 48,3 % PV, v roce 2015 48,0 % a v roce 2014 48,4 % PV);
  - **bez rozlišení** – **26,7 %** průměrného výdělku (v roce 2018 a 2017 26,6 % PV, v letech 2014–2016 26,5 % PV);
- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **76,7 % PKS** (v roce 2018 v 76,2 % PKS, v roce 2017 v 75,9 % PKS, v roce 2016 v 75,7 % PKS, v roce 2015 v 75,9 % PKS a v roce 2014 v 74,9 % PKS). Výše příplatku činí **102,6 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **82,7 % PKS** (v roce 2018 v 82,3 % PKS, v roce 2017 v 82,2 % PKS, v roce 2016 v 82,0 % PKS, v roce 2015 v 82,3 % PKS a v roce 2014

v 81,1 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **17,26 Kč/hod** (v roce 2018 15,82 Kč/hod, v roce 2017 15,14 Kč/hod, v roce 2016 14,59 Kč/hod, v roce 2015 14,25 Kč/hod a v roce 2014 14,11 Kč/hod), nebo **11,7 % PV**. Za posledních 6 let k žádné zásadní změně nedošlo;

- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **60,4 % PKS** (v roce 2018 a 2017 v 59,0 % PKS, v roce 2016 v 59,5 % PKS, v roce 2015 v 60,8 % PKS a v roce 2014 v 62,1 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **9,16 Kč/hod.**, nebo **10,9 % průměrného výdělku** anebo **10,4 % základní sazby minimální mzdy**. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2014 prakticky nemění;
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v **79,9 % PKS** (v roce 2018 v 78,5 % PKS, v roce 2017 v 78,7 % PKS, v roce 2016 v 78,2 % PKS, v roce 2015 v 79,2 % PKS a v roce 2014 v 77,6 % PKS) a průměrná hodnota příplatku činí **23,6 % průměrného výdělku** (v roce 2018 22,9 % PV, v roce 2017 23,6 % PV, v roce 2016 23,6 % PV, v roce 2015 23,3 % PV a v roce 2014 23,2 % PV) nebo **23,53 Kč/hod.** (v roce 2018 21,19 Kč/hod, v roce 2017 20,58 Kč/hod, v roce 2016 19,52 Kč/hod, v roce 2015 19,86 Kč/hod a v roce 2014 20,97 Kč/hod).

**Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2018 dohodnuty:**

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v **48,5 % PKS**, z toho:
  - procentem z průměrného výdělku – v **3,1 % PKS** a jeho průměrná výše příplatku činí **8,6 % PV**;
  - sazbou za hodinu – v **96,1 % PKS** a jeho průměrná výše činí **8,16 Kč za hod**;
  - jinou formou – v **0,8 % PKS**.
- **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán v **13,5 % PKS**, z toho:
  - v **6,5 % PKS** procentem z PV a průměrná výše příplatku činí **18,5 %**;
  - v **15,9 % PKS** je příplatek stanoven v korunách za směnu a jeho průměrná výše činí **106,49 Kč** za směnu;
  - v **77,6 % PKS** je výše příplatku stanovena jinou formou.
- **Příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán v **15,3 % PKS** (v roce 2018 v 14,4 % PKS, v roce 2017 v 14,3 % PKS, v roce 2016 v 15,1 % PKS, v roce 2015 v 15,1 % PKS a v roce 2014 v 14,7 % PKS).
- **Příplatek za práci ve výškách** – v **13,5 % PKS** (v roce 2018 v 13,9 % PKS, v roce 2017 v 14,9 % PKS, v roce 2016 v 14,5 % PKS, v roce 2015 v 14,9 % PKS a v roce 2014 v 15,7 % PKS).
- **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – v **14,3 % PKS**.
- **Příplatek za znalost cizích jazyků** – v **1,1 % PKS** (v roce 2018 a 2017 v 0,9 % PKS, v roce 2016 v 1,0 % PKS, v roce 2015 v 1,2 % PKS a v roce 2014 v 1,1 % PKS).
- **Příplatek za zaškolování** – v **7,9 % PKS** (v roce 2018 v 7,7 % PKS, v roce 2017 v 7,1 % PKS, v roce 2016 v 7,8 % PKS, v roce 2015 v 7,7 % PKS a v roce 2014 v 7,2 % PKS).
- **Jiné příplatky jsou letos sjednány ve 40,1 % PKS** (v roce 2018 v 39,7 % PKS, v roce 2017 v 41,4 % PKS, v roce 2016 v 42,3 % PKS, v roce 2015 v 39,6 % PKS a v roce 2014 v 41,2 % 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 2019 (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 44,6 % PKS** (v roce 2018 v 43,7 % PKS, v roce 2017 v 43,0 % PKS, v roce 2016 v 42,5 % PKS, v roce 2015 v 41,1 % PKS a v roce 2014 v 43,3 % PKS). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 16,0 % PKS** (v roce 2018 v 15,7 % PKS, v roce 2017 v 15,6 % PKS, v roce 2016 v 14,5 % PKS, v roce 2015 v 14,4 % PKS a v roce 2014 v 15,1 % PKS). IPP Tabulka A11a

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

- *dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy* vyžaduje **28,0 % PKS;**
- *odpracování určitého počtu dnů* – **17,6 % PKS;**
- *jiné podmínky* pro výplatu jsou dohodnuty v **4,3 % PKS.**

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

- *procentem z tarifní mzdy* v **10,1 % PKS;**
- *procentem z průměrného výdělku* v **11,0 % PKS;**
- *jiné podmínky* v **7,9 % 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 **55,8 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 3 593 do 7 801 Kč** (v roce 2018 od 3 475 do 7 446 Kč, v roce 2017 od 3 502 do 7 868 Kč, v roce 2016 od 3 433 do 7 432 Kč, v roce 2015 od 3 432 do 7 654 Kč a v roce 2014 od 3 551 do 7 128 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 **66,1 % PKS** (v roce 2018 v 65,2 % PKS, v roce 2017 v 64,9 % PKS, v roce 2016 v 66,8 % PKS, v roce 2015 v 67,2 % PKS a v roce 2014 v 66,8 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 4 891 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 16 210 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2018 od 4 823 do 15 612 Kč, v roce 2017 od 4 813 do 15 765 Kč, v roce 2016 od 4 785 do 14 574 Kč, v roce 2015 od 4 517 do 13 939 Kč a v roce 2014 od 4 740 do 13 957 Kč). Počet kolektivních smluv upravujících tyto odměny je na obdobné úrovni jako v předchozím roce. I výše odměny se od loňského roku významně neliší. IPP Tabulka A14a

▪ **Odměny při pracovních výročích** zaměstnanců jsou sjednány v **54,6 % PKS** (v roce 2018 v 54,7 % PKS, v roce 2017 v 52,8 % PKS, v roce 2016 v 53,6 % PKS, v roce 2015 v 52,8 % PKS a v roce 2014 v 52 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 3 265 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 13 602 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2018 od 3 181 do 12 779 Kč, v roce 2017 od 2 788 do 12 303 Kč, v roce 2016 od 2 842 do 11 467 Kč, v roce 2015 od 2 618 do 11 208 Kč a v roce 2014 od 2 394 do 10 911 Kč). IPP Tabulka A12a

▪ **Odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech** jsou stejně jako v předchozích letech sjednávány **pouze minimálně**, letos to je v **0,7 % PKS** (v roce 2018 v 1,1 % PKS, v roce 2017 v 0,8 % PKS, v roce 2016 v 0,6 % PKS, v roce 2015 v 0,5 % PKS a v roce 2014 v 0,6 % PKS). Průměrná výše odměny činí letos **10 889 Kč** (v roce 2018 10 214 Kč, v roce 2017 8 800 Kč, v roce 2016 11 429 Kč a v roce 2014 to bylo 9 750 Kč). IPP Tabulka A12a

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

Z výstupu Informačního systému o průměrném výdělku<sup>10</sup> (dále jen „ISPV“) lze získat **přehled o vývoji mezd u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a u zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla.**

Níže uvedené tabulky ukazují srovnání úrovně mezd a délky odpracované doby v podnikatelské sféře u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy v letech 2009 až 2018.

### **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 2018 o 10,2 % (resp. o 3 431 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- průměrná mzda **mužů** v podnicích s **KS** byla:
  - v roce 2009 o 4,6 % (resp. o 1 352 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce 2013 o 8,6 % (resp. o 2 503 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
  - v roce 2018 o 8,1 % (resp. o 3 039 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 2018 o 11,1 % (resp. o 3 276 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 2018 o 16,2 % (resp. o 4 570 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 2018 o 16,0 % (resp. o 4 835 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 2018 o 14,7 % (resp. o 3 822 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**.

---

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

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

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2009 až 2018 (dle výstupu ISPV)

2009										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	56,55	43,45	26 677	29 953	22 414	22 229	24 158	19 797	0,97
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>41,23</b>	<b>25,40</b>	<b>15,83</b>	<b>27 656</b>	<b>30 631</b>	<b>22 882</b>	<b>23 037</b>	<b>24 956</b>	<b>19 993</b>	<b>0,89</b>
Kolektivní smlouva ne	41,27	24,76	16,51	26 077	29 279	21 278	20 381	22 428	17 339	1,17
<i>Neuvedeno</i>	<i>17,50</i>	<i>6,39</i>	<i>11,11</i>	<i>25 783</i>	<i>29 985</i>	<i>23 435</i>	<i>24 019</i>	<i>27 178</i>	<i>22 604</i>	<i>0,52</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč</b>	-	-	-	<b>+1 579</b>	<b>+1 352</b>	<b>+1 604</b>	<b>+2 656</b>	<b>+2 528</b>	<b>+2 654</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) – v %</b>	-	-	-	<b>106,1</b>	<b>104,6</b>	<b>107,5</b>	<b>113,0</b>	<b>111,3</b>	<b>115,3</b>	-

2010										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	56,01	43,99	26 881	30 192	22 666	22 608	24 693	20 070	0,88
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>48,13</b>	<b>30,29</b>	<b>17,84</b>	<b>27 459</b>	<b>29 956</b>	<b>23 219</b>	<b>23 220</b>	<b>24 871</b>	<b>20 490</b>	<b>0,85</b>
Kolektivní smlouva ne	31,29	17,38	13,91	27 025	31 141	21 886	21 001	23 714	17 909	1,05
<i>Neuvedeno</i>	<i>20,58</i>	<i>8,34</i>	<i>12,24</i>	<i>25 312</i>	<i>29 074</i>	<i>22 749</i>	<i>23 133</i>	<i>25 760</i>	<i>21 674</i>	<i>0,59</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč</b>	-	-	-	<b>+434</b>	<b>-1 185</b>	<b>+1 333</b>	<b>+2 219</b>	<b>+1 157</b>	<b>+2 581</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) – v %</b>	-	-	-	<b>101,6</b>	<b>96,2</b>	<b>106,1</b>	<b>110,6</b>	<b>104,9</b>	<b>114,4</b>	-

2011										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Var. koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	55,72	44,28	25 645	28 234	22 389	21 826	23 460	19 808	0,82
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>37,66</b>	<b>23,57</b>	<b>14,09</b>	<b>28 216</b>	<b>30 840</b>	<b>23 827</b>	<b>23 771</b>	<b>25 470</b>	<b>20 851</b>	<b>0,82</b>
Kolektivní smlouva ne	32,64	19,15	13,49	24 805	27 305	21 255	19 821	21 528	17 625	0,95
<i>Neuvedeno</i>	<i>29,70</i>	<i>12,99</i>	<i>16,71</i>	<i>23 309</i>	<i>24 876</i>	<i>22 091</i>	<i>21 345</i>	<i>22 115</i>	<i>20 851</i>	<i>0,61</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč</b>	-	-	-	<b>+3 411</b>	<b>+3 535</b>	<b>+2 572</b>	<b>+3 950</b>	<b>+3 942</b>	<b>+3 226</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) v %</b>	-	-	-	<b>113,8</b>	<b>112,9</b>	<b>112,1</b>	<b>119,9</b>	<b>118,3</b>	<b>118,3</b>	-

2012										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,46	44,54	26 033	28 873	22 496	21 997	23 652	20 042	0,87
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>47,62</b>	<b>27,51</b>	<b>20,11</b>	<b>28 542</b>	<b>31 488</b>	<b>24 513</b>	<b>24 447</b>	<b>26 249</b>	<b>22 270</b>	0,78
Kolektivní smlouva ne	38,98	20,95	18,03	26 066	29 080	22 563	21 068	22 482	19 436	0,96
<i>Neuvedeno</i>	<i>13,40</i>	<i>7,00</i>	<i>6,40</i>	<i>17 019</i>	<i>17 976</i>	<i>15 973</i>	<i>14 813</i>	<i>15 507</i>	<i>14 184</i>	<i>0,61</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+2 476</b>	<b>+2 408</b>	<b>+1 950</b>	<b>+3 379</b>	<b>+3 767</b>	<b>+2 834</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>109,5</b>	<b>108,3</b>	<b>108,6</b>	<b>116,0</b>	<b>116,8</b>	<b>114,6</b>	-

2013										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,31	44,69	26 211	29 026	22 729	22 266	23 955	20 271	0,80
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>46,97</b>	<b>26,86</b>	<b>20,11</b>	<b>28 802</b>	<b>31 750</b>	<b>24 864</b>	<b>24 804</b>	<b>26 647</b>	<b>22 652</b>	0,72
Kolektivní smlouva ne	39,62	21,41	18,21	26 252	29 247	22 731	21 381	22 944	19 595	0,88
<i>Neuvedeno</i>	<i>13,42</i>	<i>7,04</i>	<i>6,38</i>	<i>17 023</i>	<i>17 954</i>	<i>15 996</i>	<i>14 875</i>	<i>15 548</i>	<i>14 256</i>	<i>0,59</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>2 550</b>	<b>2 503</b>	<b>2 133</b>	<b>3 423</b>	<b>3 703</b>	<b>3 057</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>109,7</b>	<b>108,6</b>	<b>109,4</b>	<b>116,0</b>	<b>116,1</b>	<b>115,6</b>	-

2014										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,22	44,78	26 802	29 721	23 203	22 844	24 670	20 660	0,80
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>47,15</b>	<b>26,99</b>	<b>20,15</b>	<b>29 384</b>	<b>32 325</b>	<b>25 446</b>	<b>25 478</b>	<b>27 363</b>	<b>23 174</b>	0,72
Kolektivní smlouva ne	40,42	21,65	18,77	26 859	30 167	23 042	21 859	23 635	19 834	0,89
<i>Neuvedeno</i>	<i>12,43</i>	<i>6,57</i>	<i>5,86</i>	<i>16 826</i>	<i>17 557</i>	<i>16 005</i>	<i>14 789</i>	<i>15 414</i>	<i>14 316</i>	<i>0,52</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+2 525</b>	<b>+2 158</b>	<b>+2 404</b>	<b>+3 619</b>	<b>+3 728</b>	<b>+3 340</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>109,4</b>	<b>107,2</b>	<b>110,4</b>	<b>116,6</b>	<b>115,8</b>	<b>116,8</b>	-

2015										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,08	44,92	27 811	30 842	24 094	23 726	25 688	21 461	0,79
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>46,02</b>	<b>26,39</b>	<b>19,63</b>	<b>30 711</b>	<b>33 732</b>	<b>26 652</b>	<b>26 660</b>	<b>28 696</b>	<b>24 268</b>	0,70
Kolektivní smlouva ne	40,67	21,58	19,08	27 839	31 347	23 871	22 762	24 770	20 533	0,87
<i>Neuvedeno</i>	<i>13,31</i>	<i>7,11</i>	<i>6,21</i>	<i>17 701</i>	<i>18 581</i>	<i>16 692</i>	<i>15 305</i>	<i>15 913</i>	<i>14 620</i>	<i>0,56</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+2 872</b>	<b>+2 385</b>	<b>+2 781</b>	<b>+3 898</b>	<b>+3 926</b>	<b>+3 735</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>110,3</b>	<b>107,6</b>	<b>111,7</b>	<b>117,1</b>	<b>115,8</b>	<b>118,2</b>	-

2016										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,45	44,55	29 056	32 065	25 309	24 982	26 973	22 651	0,77
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>45,73</b>	<b>26,12</b>	<b>19,62</b>	<b>31 906</b>	<b>34 989</b>	<b>27 801</b>	<b>27 798</b>	<b>29 801</b>	<b>25 352</b>	0,68
Kolektivní smlouva ne	39,66	21,30	18,36	28 870	32 230	24 972	23 959	25 835	21 760	0,85
<i>Neuvedeno</i>	<i>14,61</i>	<i>8,04</i>	<i>6,57</i>	<i>20 639</i>	<i>22 132</i>	<i>18 814</i>	<i>17 248</i>	<i>18 740</i>	<i>16 090</i>	<i>0,67</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+3 036</b>	<b>+2 759</b>	<b>+2 829</b>	<b>+3 839</b>	<b>+3 966</b>	<b>+3 592</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>110,5</b>	<b>108,6</b>	<b>111,3</b>	<b>116,0</b>	<b>115,4</b>	<b>116,5</b>	-

2017										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,18	44,82	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	24 477	0,74
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>45,04</b>	<b>25,79</b>	<b>19,25</b>	<b>34 199</b>	<b>37 358</b>	<b>29 965</b>	<b>29 943</b>	<b>32 138</b>	<b>27 281</b>	0,65
Kolektivní smlouva ne	41,97	22,32	19,65	31 145	34 832	26 955	25 837	27 924	23 694	0,83
<i>Neuvedeno</i>	<i>12,99</i>	<i>7,07</i>	<i>5,92</i>	<i>20 276</i>	<i>21 403</i>	<i>18 932</i>	<i>16 334</i>	<i>17 113</i>	<i>15 631</i>	<i>0,59</i>
<b>Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)</b>	-	-	-	<b>+3 054</b>	<b>+2 526</b>	<b>+3 010</b>	<b>+4 106</b>	<b>+4 214</b>	<b>+3 587</b>	-
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	-	-	-	<b>109,8</b>	<b>107,3</b>	<b>111,2</b>	<b>115,9</b>	<b>115,1</b>	<b>115,1</b>	-

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

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2018>, tabulka A7

Tabulky pro roky 2012 až 2014 obsahují aktualizovaná data k červnu 2016.

Tabulka pro rok 2016 obsahuje aktualizovaná data k červnu 2018.

#### **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).

#### **Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2010 až 2018(dle výstupu ISPV)**

Ze srovnání odpracované doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní vyplývá, že zaměstnanci s kolektivní smlouvou odpracují za měsíc méně hodin než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy. Největší rozdíl v počtu odpracovaných hodin za měsíc byl na počátku krize. Od roku 2013 až do roku 2016 se tento rozdíl nepatrně snižoval, ale v roce 2017 se mírně navýšil a dostal se na stejnou úroveň jako v roce 2013. V loňském roce se rozdíl opět mírně snížil.

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Kolektivní smlouva ano</b>	<b>147,5</b>	<b>147,4</b>	<b>146,7</b>	<b>146,2</b>	<b>146,4</b>	<b>145,3</b>	<b>145,4</b>	<b>144,0</b>	<b>143,0</b>
<b>Kolektivní smlouva ne</b>	<b>150,8</b>	<b>150,7</b>	<b>150,4</b>	<b>150,0</b>	<b>149,9</b>	<b>148,6</b>	<b>148,7</b>	<b>147,8</b>	<b>146,6</b>
<b>Rozdíly (KS ano – KS ne)</b>	<b>-3,3</b>	<b>-3,3</b>	<b>-3,7</b>	<b>-3,8</b>	<b>-3,5</b>	<b>-3,3</b>	<b>-3,3</b>	<b>-3,8</b>	<b>-3,6</b>
<b>Podíl (KS ano/KS ne) (v %)</b>	<b>97,8</b>	<b>97,8</b>	<b>97,5</b>	<b>97,5</b>	<b>97,7</b>	<b>97,8</b>	<b>97,8</b>	<b>97,4</b>	<b>97,5</b>

Zdroj: Výpočty ISPV

## 2.5 Pracovní podmínky sjednané v PKS

### 2.5.1 Délka pracovní doby

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

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	93,8	93,8	93,8	92,7	92,4	91,7

IPP Tabulka A22a

**Průměrná sjednaná délka pracovní doby** (obecně bez rozlišení) pro rok 2019 činí **38,1 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
2014	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2015	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2016	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2017	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2018	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
<b>2019</b>	<b>38,1</b>	<b>39,7</b>	<b>38,3</b>	<b>37,4</b>	<b>37,3</b>

IPP Tabulka A22a

### 2.5.2 Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce<sup>11</sup> lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 7,4 % PKS (v roce 2018 v 7,3 % PKS, v roce 2017 v 7,7 % PKS, v roce 2016 v 6,5 % PKS, v roce 2015**

<sup>11</sup>Aktuální právní úprava ustanovení § 86 ZP (možnost vyjednat 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 vyrovnávací 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 vyrovnávacím 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 vyrovnávacím období.

v 7,9 % PKS a v roce 2014 v 7,9 % PKS). Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky** při uplatnění **konta při práci přesčas využilo 0,9 % PKS** (v roce 2018 0,7 % PKS, v roce 2017 0,8 % PKS, v roce 2016 to bylo 0,7 % PKS, v letech 2015 a 2014 se jednalo o 0,6 % PKS). IPP Tabulka A17a

**Vyrovňovací období** při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v KS činí v průměru **48,3 týdny** a pohybuje se **od 31,2 do 52 týdnů** (v roce 2018 v průměru 47,7 týdny a pohybovalo se od 36,4 do 52 týdnů, v roce 2017 v průměru 49,2 týdny a pohybovalo se od 26 do 52 týdnů, v roce 2016 v průměru 49,2 týdny a pohybovalo se od 37,1 do 52 týdnů, v roce 2015 v průměru 49 týdnů a pohybovalo se od 26,0 do 52 týdnů a v roce 2014 v průměru 49,5 týdnů a pohybovalo se od 48,4 do 52 týdnů). IPP Tabulka A17a

**Stálá mzda** nad rámec § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku byla sjednána v **1,9 % PKS** a její **průměrná výše činí 94,8 % průměrného výdělku** (v roce 2018 v 1,7 % PKS a její průměrná výše činila 96,9 % PV, v roce 2017 v 1,6 % PKS a její průměrná výše činila 96,2 % PV, v roce 2016 v 1,2 % PKS a její průměrná výše činila 95,9 % PV, v roce 2015 v 1,6 % PKS a její průměrná výše dosáhla 95,0 % PV a v roce 2014 v 1,2 % PKS a její průměrná výše činila 95,8 % PV). IPP Tabulka A17a

**Pružné rozvržení pracovní doby** bylo letos dohodnuto v **27,9 % PKS** (v roce 2018 v 27,6 % PKS, v roce 2017 v 29,7 % PKS, v roce 2016 v 26,7 % PKS, v roce 2015 v 26,1 % PKS a v roce 2014 25,0 % PKS). IPP Tabulka A22a

**Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby** jsou letos sjednány v **43,6 % PKS** (v roce 2018 v 43,5 % PKS, v roce 2017 v 43,9 % PKS, v roce 2016 v 43,6 % PKS, v roce 2015 v 41,5 % PKS a v roce 2014 v 40,5 % PKS). **Průměrná délka vyrovnávacího období** činí **48,7 týdnů** (v roce 2018 48,1 týdnů, v roce 2017 48,1 týdnů, v letech 2016-2014 48,3 týdnů). IPP Tabulka A23a

**Nižší maximální rozsah nařízené přesčasové práce**, než stanoví zákoník práce, je dlouhodobě sjednáván v méně než 1 % PKS – letos je upraven pouze v **0,2 % PKS** (v roce 2018 v 0,3 % PKS, v roce 2017 v 0,2 % PKS, v roce 2016 v 0,3 % PKS, v letech 2015 a 2014 to bylo v 0,2 % PKS). IPP Tabulka A23a

**Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně**, je sjednáno v **69,3 % PKS** (v roce 2018 v 69,1 % PKS, v roce 2017 v 71,2 % PKS, v roce 2016 v 69,7 % PKS, v roce 2015 bylo dohodnuto v 69,1 % PKS a v roce 2014 v 68,2 % PKS). Zkrácení činí v průměru **50,0 týdnů** (v roce 2018 v průměru 49,9 týdnů, v roce 2017 v průměru 50,2 týdnů, v roce 2016 v průměru 50,2 týdnů, v roce 2015 v průměru 50,3 týdnů a v roce 2014 v průměru 50,2 týdnů) a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu **od 26 do 52 týdnů**. IPP Tabulka A23a

### 2.5.3 Zvýšení nároku na dovolenou

Počet kolektivních smluv, ve kterých je **prodloužen nárok na dovolenou**, zůstává po celé sledované období na úrovni kolem 85 % PKS. Letos je upraven v **88,4 % PKS** (v roce 2018 v 87,4 % PKS, v roce 2017 v 87,6 % PKS, v roce 2016 v 85,8 % PKS, v roce 2015 v 85,3 % PKS a v roce 2014 v 85,5 % PKS).

Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno v **77,7 % 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 **8,3 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4,3 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
2014	76,3	1,7	0,0	7,5	3,8
2015	75,5	1,6	0,0	8,2	4,0
2016	75,7	1,9	0,0	8,2	4,0
2017	78,0	1,8	-	7,7	4,0
2018	76,7	2,4	-	8,3	4,1
<b>2019</b>	<b>77,7</b>	<b>2,5</b>	<b>-</b>	<b>8,3</b>	<b>4,3</b>

IPP Tabulka A22a

### 2.5.4 Odstupné

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

- **v závislosti na délce pracovního poměru** – upraveno v **36,4 % PKS** (v roce 2018 v 36,6 % PKS, v roce 2017 v 36,7 % PKS, v roce 2016 v 36,1 % PKS, v roce 2015 v 35,1 % PKS a v roce 2014 v 34,2 % PKS), tj. mírný meziroční nárůst PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- **v závislosti na zkrácení výpovědní doby** – v **31,1 % PKS** (v roce 2018 v 32,7 % PKS, v roce 2017 v 32,6 % PKS, v roce 2016 v 32,4 % PKS, v roce 2015 v 33,4 % PKS a v roce 2014 v 31,9 % PKS);
- **v závislosti na věku zaměstnance** – v **7,2 % PKS** (v roce 2018 v 6,8 % PKS, v roce 2017 v 7,2 % PKS, v roce 2016 v 6,8 % PKS, v roce 2015 v 6,3 % PKS a v roce 2014 v 6,2 % PKS);
- **jiné podmínky** pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **6,9 % PKS**.  
IPP Tabulka A21a

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

	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
<b>Rok 2014</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	30,8	1,5	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	31,8	1,2	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	50,6	1,4	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	6,0	1,3	2,7
<b>Rok 2015</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	33,0	1,5	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,5	1,2	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	51,7	1,4	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	6,7	1,3	2,6
<b>Rok 2016</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,8	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	32,6	1,2	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	51,4	1,4	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	6,7	1,3	2,6
<b>Rok 2017</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	33,2	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,9	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	52,1	1,3	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	7,1	1,3	2,6
<b>Rok 2018</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,8	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,6	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	51,9	1,3	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	7,2	1,3	2,4
<b>Rok 2019</b>			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,6	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,5	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	50,6	1,4	4,6
- podle § 52 písm. d) ZP	7,2	1,3	2,7

IPP Tabulka A21a

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

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

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

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách jsou letos sjednány v **35,7 % PKS** (v roce 2018 v 34,0 % PKS, v roce 2017 v 35,7 % PKS, v roce 2016 v 34,2 % PKS, v roce 2015 v 32,8 % PKS a v roce 2014 v 33,1 % PKS). Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v **1,3 % PKS doprovázena kariérními plány**. V **35,1 % PKS** je dohodnuta **metodika obsazování volných pracovních míst** (v roce 2018 v 33,4 % PKS, v roce 2017 v 35,2 % PKS, v roce 2016 v 33,6 % PKS, v roce 2015 v 32,2 % PKS a v roce 2014 v 32,5 % PKS). **Úprava podmínek pro práci mimo firmu** je řešena pouze v několika PKS, letos je to v **0,7 % PKS** (v roce 2018 v 0,5 % PKS, v roce 2017 v 0,5 % PKS, v roce 2016 v 0,5 % PKS, v letech 2015 i 2014 se jednalo o 0,4 % PKS). IPP Tabulka A25a

#### ▪ **Specifické formy práce**

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně práci bez „pevného stolu“ upravují pouze 2 PKS. Práci bez stálého výkonu a sdílení pracovního místa upravuje pouze 1 PKS. Bližší podmínky pro práci na doma jsou upravovány o trochu více, letos je upravovalo 14 PKS, což představovalo stejně jako v roce 2018 1,1% PKS (v roce 2017 0,9 % PKS, v roce 2016 0,7 % PKS a v letech 2015–2014 0,5 % PKS). IPP Tabulka A25a

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

- *pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let* – letos upraveno v **3,1 % PKS**;
- *pro zaměstnávání zdravotně postižených* – letos dohodnuto v **3,0 % PKS**;
- *pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené* – upraveny v **5,8 % PKS**. IPP Tabulka A24a

### 2.5.6 *Agenturní zaměstnávání*

**Dohody upravující rozsah a podmínky agenturního zaměstnávání** jsou součástí kolektivních smluv **pouze u velice malého počtu firem** – letos je to ve **2,9 % PKS** (v roce 2018 v 2,6 % PKS, v roce 2017 v 2,3 % PKS, v roce 2016 v 2,1 % PKS, v roce 2015 ve 2,5 % PKS a v roce 2014 ve 2,1 % PKS). IPP Tabulka A24a

#### ▪ **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty ve **33,8 % PKS** (v roce 2018 v 34,8 % PKS, v roce 2017 v 36,3 % PKS, v roce 2016 v 34,5 % PKS, v roce 2015 v 33,0 % PKS a v roce 2014 v 33,9 % PKS), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **1,8 % PKS**. IPP Tabulka A31a

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

Počet PKS, jejichž součástí jsou opatření blíže konkretizující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, **se pohybuje kolem 30 %**. **Letos jsou taková opatření konkretizována ve 33,0 % PKS** (v roce 2018 v 32,1 % PKS, v roce 2017 v 30,9 % PKS, v roce 2016 v 30,8 % PKS, v roce 2015 v 28,6 % PKS a v roce 2014 v 29,6 % PKS). IPP Tabulka A31a

### 2.5.7 Překážky v práci

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

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

		Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod. zdrav. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodin. přísl.	Vlast. svatba	Stěhování	Hledání nového zaměst.	Rodičům z důvodu péče o dítě	Zdravotní volno (sick days) <sup>13</sup>
2014	% PKS	36,1	20,8	55,4	40,5	27,2	9,9	19,0	-
	počet dnů	1,2	6,0	2,0	1,3	1,2	3,6	3,7	-
2015	% PKS	37,0	21,0	55,0	40,4	25,9	9,5	17,9	-
	počet dnů	1,2	6,0	2,0	1,3	1,2	3,7	3,8	-
2016	% PKS	36,8	21,9	54,6	41,3	26,1	9,8	19,0	-
	počet dnů	1,3	6,0	2,0	1,3	1,2	3,7	3,8	-
2017	% PKS	37,3	21,3	54,1	41,5	26,2	9,9	19,2	7,4
	počet dnů	1,3	6,3	2,0	1,3	1,2	3,8	3,8	3,1
2018	% PKS	36,7	20,2	52,2	41,4	24,9	9,5	18,0	9,7
	počet dnů	1,3	6,3	2,1	1,3	1,2	3,7	3,8	3,2
<b>2019</b>	<b>% PKS</b>	<b>36,6</b>	<b>21,3</b>	<b>53,6</b>	<b>40,7</b>	<b>24,2</b>	<b>9,5</b>	<b>17,9</b>	<b>10,8</b>
	<b>počet dnů</b>	<b>1,3</b>	<b>6,5</b>	<b>2,2</b>	<b>1,4</b>	<b>1,2</b>	<b>3,7</b>	<b>3,9</b>	<b>3,2</b>

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

<sup>13</sup> V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

## 2.6 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

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

**Pro rok 2019 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána v 32,3 % z nich (v roce 2018 v 34,1 % PKS, v roce 2017 v 34,3 % PKS, v roce 2016 v 35,9 % PKS, v roce 2015 v 33,4 % a v roce 2014 v 33,2 % PKS) a z toho:**

- **formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů v 11,1 % PKS a průměrná výše přidělu činí 2,3 % (v roce 2018 v 11,4 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,3 %, v roce 2017 v 9,7 % PKS s průměrnou výší přidělu 2,4 %, v roce 2016 v 11,0 % PKS s průměrnou výší přidělu 2,3 %, v roce 2015 v 12,3 % PKS s průměrnou výší přidělu 2,2 % a v roce 2014 v 14,3 % PKS s průměrnou výší přidělu 2,1 %),**
- **formou přidělu z objemu vyplacených mezd v 18,9 % PKS a průměrná výše přidělu činí 1,8 % (v roce 2018 v 18,4 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,9 %, v roce 2017 v 19,2 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,9 %, v roce 2016 v 17,6 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,9 %, v roce 2015 v 18,6 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,8 % a v roce 2014 v 18,1 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,8 %),**
- **absolutní částkou na zaměstnance v 7,4 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2 097 Kč (v roce 2018 v 7,2 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 185 Kč, v roce 2017 v 6,6 % PKS s průměrnou výší přidělu 1 823 Kč, v roce 2016 v 5,8 % PKS s průměrnou výší přidělu 1 794 Kč, v roce 2015 v 6,7 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 676 Kč a v roce 2014 v 7,5 % PKS s průměrnou výší přidělu 3 026 Kč),**
- **tvorba sociálního fondu jinou formou byla dohodnuta v 57,0 % PKS.**

Tvorba ostatních programů je sjednána v **17,2 % PKS** (v roce 2018 v 16,2 % PKS, v roce 2017 v 16,5 % PKS, v roce 2016 v 16,4 % PKS, v roce 2015 v 17,3 % PKS a v roce 2014 v 16,8 % PKS). IPP Tabulka A28a

**Právo odborové organizace spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 28,9 % PKS.** Počet kolektivních smluv, ve kterých je sjednáno **užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců**, je pro rok 2019 dohodnuto v **12,1 % PKS** a oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% PKS	9,4	9,8	10,8	10,6	9,9	12,1

IPP Tabulka A29a

- **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu (sociálního, stimulačního a FKSP) pro rok 2019**

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

- **na stravování – 24,0 % (v roce 2018 22,3 %, v roce 2017 22,9 %, v roce 2016 22,3 %, v roce 2015 22,9 % a v roce 2014 22,4 % z celkové tvorby fondu),** tj. dlouhodobě necelá čtvrtina prostředků fondu je určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,

- **na příspěvky na rekreace – 7,6 %** (v roce 2018 10,2 %, v roce 2017 8,9 %, v roce 2016 10,4 %, v roce 2015 11,1 % a v roce 2014 12,4 z celkové tvorby fondu),
- **na půjčky na bytové účely** pro zaměstnance – **1,5 %** (v roce 2018 2,1 %, v roce 2017 1,9 %, v roce 2016 2,2 %, v roce 2015 2,2 % a v roce 2014 3 % z celkové tvorby fondu),
- **na dary** při pracovním a životním výročí – **3,2 %** (v roce 2018 4,5 %, v roce 2017 3,3 %, v roce 2016 3,1 %, v roce 2015 3,2 % a v roce 2014 3,3 % z celkové tvorby fondu),
- **na sociální výpomoci** a sociální půjčky – **1,4 %** (v roce 2018 2,2 %, v roce 2017 1,5 %, v roce 2016 1,6 %, v roce 2015 2,2 % a v roce 2014 3,1 % z celkové tvorby fondu),
- **na zdravotní služby, lázně, rehabilitace – 5,0 %** (v roce 2018 6,6 %, v roce 2017 4,3 %, v roce 2016 4,1 %, v roce 2015 3,9 % a v roce 2014 5,8 % z celkové tvorby fondu).

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

### 2.6.1 Ubytování a doprava zaměstnanců

**Příspěvek na přechodné ubytování** je součástí **2,5 % PKS**. **Příspěvek na dopravu** zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí **7,0 % PKS** a **průměrná dohodnutá výše příspěvku** na dopravu činí **759 Kč/měsíc** nebo **65,8 % z ceny obvyklého jízdného** (v roce 2018 667 Kč/měsíc nebo 63,2 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2017 651 Kč/měsíc nebo 66,7 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2016 562 Kč/měsíc nebo 66,1 %, v roce 2015 678 Kč/měsíc nebo 62,4 % a v roce 2014 příspěvek 535 Kč měsíčně nebo 62,7 % z ceny obvyklého jízdného). IPP Tabulka A27a

### 2.6.2 Stravování zaměstnanců

**Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců je dlouhodobě součástí více než 90 % PKS**. Letos je sjednán v **95,6 % PKS**. **Průměrná výše příspěvku** se liší podle zdroje financování a **pro rok 2019** byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů – 42,92 Kč** (v roce 2018 40,47 Kč, v roce 2017 39,31 Kč, v roce 2016 37,99 Kč, v roce 2015 36,59 Kč a v roce 2014 35,28 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **54,5 % z ceny jídla** (v letech 2014 až 2018 se průměrná výše příspěvku pohybovala od 54,6 do 54,7 % z ceny jídla);
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP – 13,93 Kč** na jedno hlavní jídlo (v roce 2018 13,98 Kč, v roce 2017 14,02 Kč, v roce 2016 12,82 Kč, v roce 2015 13,36 Kč a v roce 2014 13,34 Kč na jedno hlavní jídlo), resp. **21,2 % z ceny jídla** (v roce 2018 20,8 %, v roce 2017 19,2 %, v letech 2014 a 2015 19,7 % z ceny jídla);
- **bez rozlišení zdrojů financování – 48,81 Kč** (v roce 2018 45,02 Kč, v roce 2017 42,21 Kč, v roce 2016 38,59 Kč, v roce 2015 38,09 Kč a v roce 2014 37,8 Kč) **na jedno hlavní jídlo**, resp. **56,4 %** (v roce 2018 56,1 %, v roce 2017 55,8 %, v roce 2016 55,8 %, v roce 2015 55,8 % a v roce 2014 to bylo 55,7 %) **z ceny jídla**.
- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 24,8 % PKS** (v roce 2018 v 26,5 % PKS, v roce 2017 v 26,2 % PKS, v roce 2016 v 25,8 % PKS, v roce 2015 23,4 % PKS a v roce 2014 23,5 % PKS) je dohodnuto, že zaměstnavatel sice bude poskytovat příspěvek na stravování zaměstnanců, ovšem jeho výše není v PKS stanovena. IPP Tabulka A26a

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

- **bývalým zaměstnancům**, celkem je taková úprava obsažena v **14,9 % PKS** (v roce 2018 v 15,0 % PKS, v roce 2017 v 15,2 % PKS, v roce 2016 v 14,8 % PKS, v roce 2015 v 14,7 % PKS a v roce 2014 v 15,6 % PKS);

- *zaměstnancům po dobu čerpání dovolené*, úprava je dlouhodobě obsažena ve **2 až 3 % PKS**, letos je to v **2,5 % PKS**;
- *zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti* je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS**, letos je to ve **2,1 % PKS**. IPP Tabulka A26a

### 2.6.3 *Penzijní a životní pojištění*

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

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2010 součástí cca **60 % PKS**. Letos je obsaženo v **65,7 % PKS**.

- Letos se průměrná výše příspěvku pohybuje v rozpětí **od 539 Kč do 869 Kč** nebo v průměru činí **3,1 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,
- v roce 2018 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí **od 500 Kč do 806 Kč** nebo v průměru činila **3,0 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,
- v roce 2017 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí **od 492 Kč do 791 Kč** nebo v průměru činila **2,9 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,
- v roce 2016 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí **od 463 Kč do 736 Kč** nebo v průměru činila **3,0 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,
- v roce 2015 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí **od 452 Kč do 700 Kč** nebo v průměru činila **3,1 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,
- v roce 2014 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí **od 430 Kč do 678 Kč** nebo v průměru činila **2,9 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance.

Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **49,6 % PKS** (v roce 2018 v 47,5 % PKS, v roce 2017 v 49,2 % PKS, v roce 2016 v 46,9 % PKS, v roce 2015 v 45,7 % PKS a v roce 2014 v 44,1 % PKS). IPP Tabulka A27a

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

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2010 součástí cca **25 % PKS**, letos je příspěvek sjednán v **25,3 % PKS**.

**Průměrná výše příspěvku na životní pojištění činí: minimálně 507 Kč za měsíc a maximálně 759 Kč za měsíc** (v roce 2018 od 504 Kč do 753 Kč za měsíc, v roce 2017 to bylo od 478 Kč do 734 Kč za měsíc, v roce 2016 od 468 Kč do 686 Kč za měsíc, v roce 2015 od 453 do 665 Kč za měsíc a v roce 2014 od 426 do 661 Kč za měsíc). **Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny**, stejně jako loni, v **20,5 % PKS** (v roce 2017 v 19,3 % PKS, v roce 2016 v 18,9 % PKS, v roce 2015 v 18,3 % PKS a v roce 2014 v 18,9 % PKS). IPP Tabulka A27a

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

**Náhrada mzdy za první tři dny nemoci** je letos sjednána v **6,2 % PKS** (v roce 2018 v 6,0 % PKS, v roce 2017 v 6,5 % PKS, v roce 2016 v 7,3 % PKS, v roce 2015 v 6,7 % PKS a v roce 2014 v 7,2 % PKS).

**Průměrná výše náhrady činí buď 57,6 % průměrného výdělku, nebo 248 Kč za den** (v roce 2018 57,8 % PV nebo 249 Kč za den, v roce 2017 56,1 % PV nebo 222 Kč za den, v roce 2016 55,3 % PV nebo 283 Kč za den, v roce 2015 57,7 % PV nebo 266 Kč na den a v roce 2014 58,9 % PV nebo 266 Kč na den). **Jiná forma náhrady** je sjednána v **1,9 % PKS** (v roce 2018 2,4 % PKS, v roce 2017 2,1 % PKS, v roce 2016 2,3 % PKS, v roce 2015 2,3 % PKS a v roce 2014 2,0 % PKS).

**Náhrada mzdy od 4. dne pracovní neschopnosti nad rámec ZP** je sjednána v **0,6 % PKS** (v roce 2018 v 0,7 % PKS, v roce 2017 v 0,7 % PKS, v roce 2016 v 0,6 % PKS, v roce 2015 v 0,3 % PKS a v roce 2014 v 0,2 % PKS) a její výše činí **73,6 % průměrného výdělku** (v roce 2018 77,2 % PV, v roce 2017 77,8 % PV, v roce 2016 75,6 % PV, v roce 2015 72,5 % PV a v roce 2014 71,7 % PV). IPP Tabulka A30a

## 2.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS na rok 2019 byl **325**, z toho na obce připadlo **124** PKS)

### 2.7.1 Spolupráce smluvních stran

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky <b>postupu při:</b>	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	72,3	72,3	74,7	74,0	72,5	<b>74,2</b>
- projednávání materiálů s odborovou organizací	36,1	43,7	45,6	45,8	45,7	<b>46,2</b>
Počet PKS, kde je sjednán širší <b>rozsah:</b>						
- informování odborové organizace nad rámec ZP	11,5	11,8	12,0	11,5	12,6	<b>14,5</b>
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	25,4	21,8	24,4	24,6	24,7	<b>20,3</b>
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	72,5	83,2	75,1	72,3	78,5	<b>80,6</b>
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	2,4	3,8	1,6	1,4	1,5	<b>3,1</b>
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	31,7	37,2	36,4	37,2	39,1	<b>39,4</b>
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost <b>ZO, a z toho formou:</b>	87,2	85,5	87,8	88,3	87,1	<b>84,3</b>
- používání místností zaměstnavatele	92,5	92,1	90,8	93,5	92,5	<b>92,3</b>
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	24,0	28,6	25,7	24,6	27,5	<b>30,3</b>
- vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	80,2	80,3	78,0	80,3	80,0	<b>80,7</b>
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	24,6	29,3	23,6	21,4	19,7	<b>25,2</b>
- jiné podmínky	12,0	15,5	15,2	18,1	20,0	<b>20,4</b>

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

Ve srovnání s rokem 2018 došlo v letošním roce k navýšení podílu kolektivních smluv, ve kterých byl sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (navýšení o 2,1 p. b. oproti roku 2018). Ještě výraznější změna v tomto aspektu se uskutečnila v roce 2015, ve kterém podíl kolektivních smluv se sjednaným výběrem členských příspěvků srážkami z platu vzrostl až na 83,2 %.



## 2.7.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2014 % PKS	2015 % PKS	2016 % PKS	2017 % PKS	2018 % PKS	2019 % PKS
1 odborová organizace	82,7	83,8	83,6	83,3	82,6	<b>82,2</b>
2 odborové organizace	12,8	10,9	12,0	11,0	11,4	<b>10,8</b>
3 odborové organizace	1,8	2,4	2,5	3,1	2,8	<b>3,7</b>
4 odborové organizace	0,3	0,9	0,0	0,2	0,5	<b>0,6</b>
5 a více odborových organizací	2,4	2,1	1,8	2,4	2,8	<b>2,8</b>

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **82,2 %** zaměstnavatelů veřejné správy a služeb působí **pouze jedna odborová organizace**. U **10,8 %** 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 86,2 %**. Jiný postup byl zvolen u **13,8 %** zaměstnavatelů (v roce 2018 u 11,6 %, v roce 2017 u 10,0 %, v roce 2016 u 8,5 %, v roce 2015 u 7,3 % a v roce 2014 u 9,1 % zaměstnavatelů).

## 2.7.3 Platy zaměstnanců

**Způsob určování platu** (IPP Tabulka B1a)

- určování platu *podle délky započitatelné praxe* je letos upraveno **36,0 % PKS** (v roce 2018 v 39,1 % PKS, v roce 2017 v 37,2 % PKS, v roce 2016 v 35,5 % PKS, v roce 2015 v 38,3 % PKS a v roce 2014 v 33,8 % PKS), tzn. mírný meziroční pokles,
- určování platu *tarifem s rozpětím* je upraveno v **23,1 % PKS** (v roce 2018 v 29,0 % PKS, v roce 2017 v 30,8 % PKS, v roce 2016 v 27,4 % PKS, v roce 2015 v 26,0 % PKS a v roce 2014 v 29,3 % PKS), tzn. meziroční pokles.
- **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v **10 PKS**. Z toho dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy je obsažena ve **3 PKS** a dohoda o růstu průměrného platu v **7 PKS**.
- **Možnost meziročního snižování platu** je dohodnuta v **2,1 % PKS** (tj. celkem u 7 zaměstnavatelů), (v roce 2018 v 1,8 % PKS, v roce 2017 v 2,4 % PKS, v roce 2016 to bylo v 2,6 % PKS, v roce 2015 to bylo v 3,3 % PKS a v roce 2014 v 2,6 % PKS), a to:
  - **snižením celkového objemu** prostředků na platy u **0,6 % PKS**, tj. 2 PKS, (v roce 2018 0,5 % PKS, v roce 2017 1,0 % PKS, v roce 2016 v 1,2 % PKS, v roce 2015 v 1,8 % PKS a v roce 2014 v 1,3 % PKS);
  - **snižením některé složky platu** **1,5 % PKS** (v roce 2018 v 1,3 % PKS, v roce 2017 v 1,4 % PKS, v roce 2016 v 1,4 % PKS, v roce 2015 v 1,5 % PKS a v roce 2014 v 1,3 % 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	2014	2015	2016	2017	2018	<b>2019</b>
% PKS	30,1	32,2	32,5	35,1	31,6	<b>30,2</b>

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	<b>2019</b>
% PKS	20,9	21,5	19,6	19,6	21,7	<b>23,4</b>

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	<b>2019</b>
% PKS	0,5	0,6	1,4	0,5	1,0	<b>1,2</b>

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	<b>2019</b>
% PKS	79,8	80,2	80,0	80,9	81,6	<b>80,9</b>

*IPP Tabulka B1a***Pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně (§ 6 n.v. 564/2006 Sb., účinný od 1. 1. 2011)**

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	<b>2019</b>
% PKS	22,5	21,2	20,3	19,3	21,7	<b>17,8</b>

*IPP Tabulka B1a*

## 2.7.4 Pracovní a sociální podmínky

### Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP dohodnutého v PKS od roku 2014

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
<b>2014</b>			
<b>- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP</b>			
- u pracovního poměru do jednoho roku	12,3	1,7	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	12,8	1,3	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	14,7	1,8	2,9
<b>2015</b>			
<b>- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP</b>			
- u pracovního poměru do jednoho roku	10,0	1,9	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	10,9	1,3	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	15,6	1,9	2,9
<b>2016</b>			
<b>- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP</b>			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,2	1,8	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	9,0	1,3	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	13,6	1,8	2,9
<b>2017</b>			
<b>- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP</b>			
- u pracovního poměru do jednoho roku	8,8	1,7	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	8,8	1,3	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	14,6	1,7	2,8
<b>2018</b>			
<b>- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP</b>			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,6	1,8	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	9,8	1,4	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	16,2	1,8	3,2
<b>2019</b>			
<b>- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP</b>			
- u pracovního poměru do jednoho roku	<b>9,5</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>
- u pracovního poměru do dvou let	<b>9,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>
- u pracovního poměru nad dva roky	<b>17,8</b>	<b>1,7</b>	<b>3,1</b>

IPP tabulka č. B6a

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány v **14,8 % PKS** (v roce 2018 v 13,6 % PKS, v roce 2017 v 12,4 % PKS, v roce 2016 v 12,2 % PKS, v roce 2015 v 13,9 % PKS a v roce 2014 v 11,3 % PKS), a to v závislosti na:

- **délce trvání pracovního poměru** – v **12,9 % PKS** (v roce 2018 v 11,4 % PKS, v roce 2017 v 9,8 % PKS, v roce 2016 v 9,9 % PKS, v roce 2015 v 10,9 % PKS a v roce 2014 v 7,6 % PKS);
- **délce zkrácení výpovědní doby** – v **1,8 % PKS** (v roce 2018 v 2,8 % PKS, v roce 2017 v 3,6 % PKS, v roce 2016 v 3,2 % PKS, v roce 2015 v 3,5 % PKS a v roce 2014 v 4,5 % PKS);
- **věku zaměstnance** – v **0,6 % PKS** (v roce 2018 v 0,8 % PKS, v roce 2017 v 0,7 % PKS, v roce 2016 v 0,5 % PKS, v roce 2015 v 0,9 % PKS a v roce 2014 v 1,0 % PKS).

IPP Tabulka B6a

- **V oblasti zaměstnanosti jsou pro rok 2019 dohodnuty podmínky (programy):**

- pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let – v **0,9 % PKS**;
- pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením – v **0,3 % PKS**;
- pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené – v **9,2 % PKS**.

IPP Tabulka B6a

- **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl dohodnut v **90,0 % PKS** (v roce 2018 v 86,6 % PKS, v roce 2017 v 85,1 % PKS, v roce 2016 v 87,5 % PKS, v roce 2015 v 86,6 % PKS a v roce 2014 v 85,9 % PKS).  
IPP Tabulka B8a

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

- **z rozpočtu organizace 33,82 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 52,8 % z ceny jídla** (v roce 2018 30,68 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 51,3 % z ceny jídla, v roce 2017 29,52 Kč na jedno jídlo, resp. 51,2 % z ceny jídla, v roce 2016 30,51 Kč na jedno jídlo, resp. 53,1 % z ceny jídla, v roce 2015 27,19 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 54,6 % a v roce 2014 27,27 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 52,1 % z ceny jídla);
- **z FKSP 16,22 Kč, resp. 25,2 % z ceny jídla** (v roce 2018 14,82 Kč, resp. 26,5 % z ceny jídla, v roce 2017 12,32 Kč, resp. 32,0 % z ceny jídla, v roce 2016 11,47 Kč, resp. 32,4 % z ceny jídla, v roce 2015 10,56 Kč, resp. 33,3 % z ceny jídla a v roce 2014 10,56 Kč, resp. 35,0 % z ceny jídla)

**Příspěvek na stravování důchodcům** byl sjednán ve **25,9 % PKS** (v roce 2018 v 24,4 % PKS, v roce 2017 v 21,9 % PKS, v roce 2016 v 26,3 % PKS, v roce 2015 v 27,8 % PKS a v roce 2014 v 26,6 % PKS). IPP Tabulka B8a

**Struktura užití FKSP sjednaná v PKS**

**Pravidla pro čerpání FKSP** jsou letos součástí **87,6 % PKS** (v roce 2018 v 89,7 % PKS, v roce 2017 v 87,4 % PKS, v roce 2016 v 86,9 % PKS, v roce 2015 v 87,5 % PKS a v roce 2014 v 86,3 % PKS). **Rozpočet FKSP** je součástí **52,7 % PKS** (v roce 2018 v 46,9 % PKS, v roce 2017 v 44,0 % PKS, v roce 2016 v 46,4 % PKS, v roce 2015 v 49,1 % PKS a v roce 2014 v 44,9 %).

Stejně jako v loňském roce i letos je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na penzijní pojištění**. V roce 2018 se jedná o 18,61 % z celkového objemu fondu a oproti loňskému roku nastal pokles o více než 2 p. b. (v roce 2018 20,65 %, v roce 2017 25,92 %, v roce 2016 17,32 %, v roce 2015 27,8 % PKS a v roce 2014 23,8 % PKS).

**Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:**

- **příspěvku na závodní stravování**. Letos se jedná o **15,23 %** (v roce 2018 v 17,35 %, v roce 2017 v 17,98 %, v roce 2016 v 30,95 %, v roce 2015 v 23,33 % a v roce 2014 to bylo 24,5 %) z celkového objemu fondu.
- **příspěvku na rekreaci – 15,03 %** (v roce 2018 v 13,97 %, v roce 2017 v 11,54 %, v roce 2016 v 11,12 %, v roce 2015 v 13,03 % a v roce 2014 19,27 %) z celkového objemu;
- **příspěvků na tělovýchovné a sportovní akce – 15,14 %** (v roce 2018 v 13,98 %, v roce 2017 10,34 %, v roce 2016 6,95 %, v roce 2015 6,0 % a v roce 2014 5,6 %) z celkového objemu;
- **darů – 5,88 %** (v roce 2018 v 6,0 %, v roce 2017 v 6,68 %, v roce 2016 v 6,04 %, v roce 2015 7,47 % a v roce 2014 5,9 %) z celkového objemu;

- **půjček na bytové účely a na pořízení bydlení – 0,71 %** (v roce 2018 v 1,03 %, v roce 2017 1,21 %, v roce 2016 2,13 %, v roce 2015 2,79 % a v roce 2014 1,76 %) z celkového objemu; IPP Tabulka B7a

**Nejmenší objem** prostředků FKSP byl stejně jako v loňském roce vyčleněn na **příspěvek na tělovýchovné a sportovní vybavení**, a to **0,02 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na stravování odčerpávají téměř 34 % 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 **18,61 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke zvýšení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 36,6 % PKS na **37,8 % PKS**). Oproti loňskému roku se zvýšila průměrná výše příspěvku. **Minimální** výše příspěvku je **274 Kč/měsíc** a **maximální** výše příspěvku **360 Kč/měsíc**.

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

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	<b>2019</b>
% PKS	29,3	32,9	27,3	34,4	36,6	<b>37,8</b>
průměrná výše Kč/měsíc	min. 188 max. 224	min. 171 max. 216	min. 198 max. 243	min. 214 max. 315	min. 256 max. 330	<b>min. 274 max. 360</b>

IPP Tabulka B8a

- **Příspěvek na životní pojištění**

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze **0,97 %** a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. Průměrné procento užití na příspěvek na životní pojištění se oproti loňskému roku mírně zvýšil, zároveň se ale mírně snížil **podíl PKS**, o 0,5 p. b. na **7,5 %** (v roce 2018 byl sjednán v 8,0 % PKS, v roce 2017 byl sjednán v 6,6 % PKS, v roce 2016 byl sjednán v 4,8 % PKS, v roce 2015 byl sjednán v 3,2 % PKS a v roce 2014 v 3,9 % PKS).

**Průměrná výše příspěvku činí min. 370 Kč a max. 474 Kč za měsíc** (v roce 2018 min. 265 Kč a max. 355 Kč za měsíc, v roce 2017 min. 203 Kč a max. 300 Kč za měsíc, v roce 2016 min. 247 Kč a max. 298 Kč za měsíc, v roce 2015 min. 218 Kč a max. 230 Kč za měsíc a v roce 2014 min. 219 Kč a max. 256 Kč).

**Podmínky pro jeho poskytování** jsou upraveny v **5,5 % PKS** (v roce 2018 v 5,7 % PKS, v roce 2017 v 5,0 % PKS, v roce 2016 v 3,5 % PKS, v roce 2015 v 3,5 % PKS a v roce 2014 v 2,7 % PKS). IPP Tabulka B8a

- **Náhrada platu při pracovní neschopnosti**

**Náhrada platu za první tři dny pracovní neschopnosti** je sjednána v **10,5 % PKS**, v průměrné výši **59,6 % průměrného výdělku** anebo absolutní částkou ve výši **350 Kč za den** (v roce 2018 v 8,1 % PKS a náhrada byla ve výši 200 Kč za den nebo 59,2 % PV, v roce 2017 v 7,6 % PKS a náhrada byla ve výši 200 Kč za den či 56,8 % PV, v roce 2016 v 8,3 % PKS a náhrada byla ve výši 200 Kč za den či 56,0 % PV, v roce 2015 v 8,6 % PKS a náhrada byla ve výši 200 Kč a v roce 2014 v 7,6 % PKS a náhrada činila 55,4 % PV).

Náhrada platu od 4. dne pracovní neschopnosti je sjednána pouze v 1,5 % PKS ve výši náhrady 81,0 % PV (v roce 2018 v 1,0 % PKS s náhradou 81,3 % PV, v roce 2017 v 0,7 % PKS s náhradou 83,3 % PV, v roce 2016 v 0,5 % PKS, v roce 2015 v 0,6 % PKS a v roce 2014 v 0,8 % PKS s průměrnou výší náhrady 81,7 % PV). IPP Tabulka B9a

- **Odborný rozvoj** – podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou sjednány v 61,2 % PKS (v roce 2018 v 56,3 % PKS, v roce 2017 v 57,3 % PKS, v roce 2016 v 59,4 % PKS, v roce 2015 v 58,1 % PKS a v roce 2014 v 57,3 % PKS). IPP Tabulka B10a

- **Konkretizace rovného zacházení** a zákaz diskriminace je letos dohodnuta ve 20,9 % PKS (v roce 2018 v 18,9 % PKS, v roce 2017 20,0 % PKS, v roce 2016 v 19,8 % PKS, v roce 2015 v 20,6 % PKS a v roce 2014 v 21,2 % PKS). IPP Tabulka B10a

- **Podmínky BOZP** – opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v 92,6 % PKS. Písemné vyhodnocování stavu BOZP v 45,5 % PKS. IPP Tabulka B10a

## 2.8 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích

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

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

### 2.8.2 Tvorba sociálního fondu

(Zdroj: IPP Tabulka C1a)

Z celkového počtu hodnocených PKS (uzavřených v působnosti obcí a krajů) je tvorba sociálního fondu sjednána v 94,4 % PKS, (v roce 2018 v 94,0 % PKS, v roce 2017 v 94,0 % PKS, v roce 2016 v 93,1 % PKS, v roce 2015 v 94,3 % PKS a v roce 2014 v 95,2 % PKS) a z toho:

- v 48,7 % PKS (v roce 2018 v 46,8 % PKS, v roce 2017 v 47,3 % PKS, v roce 2016 v 54,1 % PKS, v roce 2015 55,2 % PKS a v roce 2014 57,5 % PKS) formou přidělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy a výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí 3,9 % (v roce 2018 3,7 %, v roce 2017 3,5 %, v roce 2016 3,4 %, v roce 2015 3,2 % a v roce 2014 3,2 %);
- v 28,2 % PKS formou přidělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy (v roce 2018 v 31,0 % PKS, v roce 2017 v 29,1 % PKS, v roce 2016 24,4 % PKS, v roce 2015 24,1 % PKS a v roce 2014 22,5 % PKS). Výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí 3,6 %;
- absolutní částkou na 1 zaměstnance – tato forma přidělu je letos dohodnuta v 4,3 % PKS,
- přiděl stanovený jiným způsobem byl sjednán v 13,7 % PKS.

Právo odborové organizace spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu bylo sjednáno v 69,4 % PKS. IPP Tabulka C2a

**Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2019 sjednána následovně:**

- **příspěvky na závodní stravování** – podíl příspěvku na stravování se oproti loňskému roku mírně zvýšil na 32,33 % (v roce 2018 31,59 %, v roce 2017 33,24 %, v roce

2016 32,7 %, v roce 2015 30,82 % a v roce 2014 31,2 %) z celkového objemu sociálního fondu. **Příspěvek na stravování** je dlouhodobě součástí cca 90 % PKS, letos je upraven v **94,4 % PKS** (v roce 2018 v 91,8 % PKS, v roce 2017 v 95,7 % PKS, v roce 2016 v 95,2 % PKS, v roce 2015 v 93,5 % PKS a v roce 2014 v 92,1 % PKS).

**Pokud jde o výši příspěvku, tak:**

- **průměrná výše příspěvku z rozpočtu** (obce, kraje) činí letos **36,11 Kč na jedno hlavní jídlo** (v roce 2018 32,15 Kč, v roce 2017 30,43 Kč, v roce 2016 28,87 Kč, v roce 2015 27,08 Kč a v roce 2014 27,66 Kč na jedno hlavní jídlo), resp. **51,5 % z ceny jídla**;
- **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu** činí letos **24,78 Kč** (v roce 2018 23,92 Kč, v roce 2017 23,00 Kč, v roce 2016 22,68 Kč, v roce 2015 20,40 Kč a v roce 2014 19,83 Kč), resp. **36,9 % z ceny jídla**;
- příspěvek **bez rozlišení zdrojů** financování je letos sjednán v průměrné výši **80,00 Kč**.  
*IPP Tabulka C3a*
  - **příspěvky na rekreaci – 12,94 %** (v roce 2018 12,86 %, v roce 2017 10,81 %, v roce 2016 9,38 %, v roce 2015 12,99 % a v roce 2014 16,54 %) z celkového objemu sociálního fondu;
  - **příspěvek na penzijní připojištění – 16,20 %** (v roce 2018 16,28 %, v roce 2017 15,63 %, v roce 2016 17,51 %, v roce 2015 17,19 % a v roce 2014 18,97 %) z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **66,1 % PKS** (v roce 2018 v 62,7 % PKS, v roce 2017 v 65,0 % PKS, v roce 2016 v 62,8 % PKS, v roce 2015 v 56,9 % PKS a v roce 2014 v 57,1 % PKS). Pokud jde o výši příspěvku, tak průměrná výše příspěvku činí **min. 364 a max. 438 Kč za měsíc** (v roce 2018 min. 343 a max. 440 Kč za měsíc, v roce 2017 min. 330 a max. 391 Kč za měsíc, v roce 2016 min. 291 a max. 385 Kč, v roce 2015 min. 285 a max. 343 Kč za měsíc a v roce 2014 min. 287 a max. 364 Kč za měsíc). *IPP Tabulka C4a*
  - **příspěvek na ošatné – 4,25 %** (v roce 2018 3,42 %, v roce 2017 5,37 %, v roce 2016 4,13 %, v roce 2015 2,71 % a v roce 2014 3,95 %) z celkového objemu sociálního fondu;
  - **půjčky na bytové účely – 1,82 %** (v roce 2018 2,19 %, v roce 2017 1,8 %, v roce 2016 2,23 %, v roce 2015 3,14 % a v roce 2014 2,6 %) z celkového objemu sociálního fondu;
  - **příspěvek na životní pojištění – 1,61 %** (v roce 2018 2,08 %, v roce 2017 3,49 %, v roce 2016 2,58 %, v roce 2015 2,7 % a v roce 2014 2,2 %) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo **25,0 % PKS** (v roce 2018 v 25,4 % PKS, v roce 2017 v 20,5 % PKS, v roce 2016 v 15,9 % PKS, v roce 2015 v 14,6 % PKS a v roce 2014 v 19 % PKS) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 393 a max. 453 Kč za měsíc** (v roce 2018 min. 394 a max. 506 Kč, v roce 2017 min. 411 a max. 465 Kč, v roce 2016 min. 376 a max. 428 Kč, v roce 2015 min. 378 a max. 416 Kč a v roce 2014 min. 357 a max. 397 Kč za měsíc); *IPP Tabulka C4a*
  - **příspěvek na činnost odborové organizace – 0,52 % z celkového objemu fondu** (v roce 2018 0,67 %, v roce 2017 0,55 %, v roce 2016 0,57 %, v roce 2015 0,58 % a v roce 2014 0,52 %).

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2019, jsou k dispozici na všech OS a na webových stránkách MPSV.

### 3 **KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ**

#### 3.1 **Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv**

##### ***b) Dbát, aby komplexní úprava pravidel pro odměňování byla součástí kolektivní smlouvy***

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu sjednáno **96,3 % PKS** (v roce 2018 v 96,0 % PKS, v roce 2017 i v roce 2016 v 96,7 % PKS, v letech 2014 až 2015 bylo sjednáno v 96,2 % PKS). **Z toho jsou komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy však upraveny pouze ve 26,2 % PKS** (v roce 2018 v 26,7 % PKS, v roce 2017 v 27,3 % PKS, v roce 2016 v 27,3 % PKS, v roce 2015 v 28,3 % PKS a v roce 2014 v 29,5 % PKS). **Většina PKS, letos je to 70,1 % PKS** (v roce 2018 v 69,3 % PKS, v roce 2017 v 69,4 % PKS, v roce 2016 v 69,4 % PKS, v roce 2015 v 67,9 % PKS a v roce 2014 v 66,7 % PKS), **stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP** – tj. část podmínek se dohodne v **kolektivní smlouvě**, část stanoví zaměstnavatel ve **vnitřním mzdovém předpisu** a část se dohodne se zaměstnancem v **individuální smlouvě**. *IPP Tabulka A18a*

V tabulce níže je uveden přehled o četnosti využívání jednotlivých nástrojů. Počet PKS celkem, ve kterých je odměňování zaměstnanců obecně upraveno, se ve srovnání s rokem 2018 mírně zvýšil.



## Počet PKS, ve kterých je upraveno odměňování

Hodnocení OS a údaje z výstupu IPP									
Název OS	% PKS, ve kterých je odměňování upraveno v								
	KS*		VP*		IS*		Kombinaci		Meziroční vývoj
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	Pokles/nárůst úpravy v KS
OS dopravy	100	<b>100</b>	3,6	<b>3,8</b>	-	-	3,6	<b>3,8</b>	bez změny
OS DLV	88,2	<b>87,0</b>	51,5	<b>46,4</b>	64,7	<b>62,3</b>	83,8	<b>78,3</b>	mírný pokles
OS ECHO	88,6	<b>91,0</b>	46,8	<b>40,3</b>	65,8	<b>74,6</b>	75,9	<b>83,6</b>	mírný nárůst
OS hornictví	88,9	<b>95,8</b>	63,0	<b>70,8</b>	74,1	<b>75,0</b>	81,5	<b>91,7</b>	nárůst
OS KOVO	86,0	<b>89,1</b>	60,3	<b>62,3</b>	54,1	<b>49,6</b>	74,8	<b>75,2</b>	nárůst
OS potravin	83,1	<b>83,6</b>	23,1	<b>18,0</b>	38,5	<b>47,5</b>	44,6	<b>50,8</b>	mírný nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	92,9	<b>93,3</b>	14,3	<b>20,0</b>	57,1	<b>53,3</b>	64,3	<b>60,0</b>	mírný nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	75,0	<b>57,1</b>	87,5	<b>100</b>	25,0	<b>28,6</b>	62,5	<b>57,1</b>	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	78,6	<b>78,6</b>	100	<b>100</b>	35,7	<b>28,6</b>	85,7	<b>78,6</b>	bez změny
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	71,4	<b>73,3</b>	78,6	<b>86,7</b>	50,0	<b>26,7</b>	71,4	<b>73,3</b>	mírný nárůst
OS vědy a výzkum	15,6	<b>17,9</b>	84,4	<b>85,7</b>	3,1	<b>3,6</b>	18,8	<b>21,4</b>	mírný nárůst
OS STAVBA	89,0	<b>87,6</b>	47,7	<b>47,6</b>	38,5	<b>39,0</b>	56,0	<b>56,2</b>	mírný pokles
OS TOK	88,6	<b>85,7</b>	37,1	<b>48,6</b>	37,1	<b>28,6</b>	62,9	<b>62,9</b>	mírný pokles
OS UNIOS	95,1	<b>94,9</b>	47,2	<b>48,3</b>	73,2	<b>72,9</b>	85,4	<b>86,4</b>	mírný pokles
OS vysokoškolský	42,9	<b>35,0</b>	100	<b>100</b>	76,2	<b>80,0</b>	81,0	<b>85,0</b>	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	96,0	<b>90,9</b>	44,0	<b>59,1</b>	60,0	<b>59,1</b>	76,0	<b>81,8</b>	pokles
ČMOS civil. zaměstnanců armády	50,0	<b>80,0</b>	75,0	<b>80,0</b>	25,0	<b>40,0</b>	75,0	<b>80,0</b>	nárůst
OS zaměstnanců letectví	50,0	<b>50,0</b>	75,0	<b>75,0</b>	50,0	<b>75,0</b>	50,0	<b>50,0</b>	bez změny
Orchestr.hudebníků ČR	-	-	66,7	<b>66,7</b>	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2018 a 2019, Tabulka A18a

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

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

### a) pokračovat ve sjednávání podmínek pro uplatňování specifických forem práce

Z hodnocení obsahu PKS se zdá, že tato oblast zatím není nedílnou součástí kolektivního vyjednávání. Podmínky pro specifické formy práce, jako je práce na sdílených pracovních místech, bez pevného pracoviště apod., se v kolektivních smlouvách objevují jen ojediněle. V několika málo kolektivních smlouvách jsou upraveny podmínky pro práci doma, práci bez „pevného stolu“ a jiné formy práce a pracovní režimy, a to letos celkem v **1,2 % PKS** (v letech 2018 a 2017 v 1,1 % PKS, v roce 2016 v 0,9 % PKS, v letech 2015 a 2014 to bylo v 0,5 % PKS) ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. Této oblasti bude proto věnována pozornost i v následujících letech.

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

**Počty PKS upravujících odborný rozvoj zaměstnanců**

<b>Hodnocení OS dle údajů IPP</b>			
<b>Název OS</b>	<b>% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena</b>		
	<b>Rok 2018</b>	<b>Rok 2019</b>	<b>Meziroční vývoj</b>
OS dopravy	3,6	3,8	mírný nárůst
OS DLV	36,4	59,4	nárůst
OS ECHO	58,2	59,7	mírný nárůst
OS hornictví	40,7	33,3	pokles
OS KOVO	23,5	24,4	mírný nárůst
OS potravin	50,8	45,9	pokles
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	71,4	66,7	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	42,9	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	92,9	85,7	pokles
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	28,6	26,7	mírný pokles
OS vědy a výzkum	62,5	60,7	mírný pokles
OS STAVBA	24,8	24,8	bez změny
OS TOK	-	-	-
OS UNIOS	38,2	37,3	mírný pokles
OS vysokoškolský	81,0	75,0	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	64,0	63,6	mírný pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	75,0	80,0	nárůst
OS zaměstnanců letectví	100,0	75,0	pokles
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	33,3	bez změny

*Zdroj: IPP 2018 a 2019, Tabulka A31a*

Z celkového počtu **18 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos v 5 z nich (ve srovnání s rokem 2018) k určitému nárůstu podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti **11 OS** došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu podílu PKS upravující odborný rozvoj zaměstnanců.

*c) zaměstnávání starších zaměstnanců*

Název OS	Programy pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let dohodnuté v PKS (% PKS)					
	2014	2015	2016	2017	2018	2019
OS KOVO	3,4	3,4	3,3	4,5	3,9	<b>4,1</b>
OS ECHO	-	2,0	-	1,2	1,3	<b>1,5</b>
OS DLV	1,7	3,7	1,4	1,3	1,5	<b>1,4</b>
OS PPP (potravin)	1,7	0	1,3	1,3	1,5	-
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	8,3	8,3	8,3	6,7	7,1	<b>6,7</b>
OS peněžnictví a pojišťovnictví	-	-	-	6,7	7,1	<b>14,3</b>
OS STAVBA	2,6	3,3	6,4	7,0	6,4	<b>6,7</b>
OS TOK	2,6	2,8	2,6	2,9	2,9	<b>2,9</b>
OS UNIOS	-	0,9	1,5	1,0	1,6	<b>0,8</b>
OS vysokoškolský	5,0	5,3	4,8	5,6	4,8	<b>5,0</b>
ČMOS civil. zaměst. armády	33,3	25,0	25,0	25,0	25,0	-

Zdroj: IPP 2014 až 2019, Tabulka A24a

▪ *Zvýšení dovolené nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce*

Vývoj podle OS dle údajů IPP			
Název OS	% PKS upravující zvýšení dovolené celkem (tj. o dny, o 1 i více týdnů)		
	Rok 2018	Rok 2019	Meziroční vývoj
OS dopravy	67,9	<b>69,2</b>	mírný nárůst
OS DLV	92,6	<b>89,9</b>	mírný pokles
OS ECHO	96,2	<b>98,5</b>	mírný nárůst
OS hornictví	92,6	<b>95,8</b>	nárůst
OS KOVO	87,9	<b>88,9</b>	mírný nárůst
OS potravin	86,2	<b>86,9</b>	mírný nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	28,6	<b>26,7</b>	mírný pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100,0	<b>85,7</b>	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	92,9	<b>92,9</b>	bez změny
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	50,0	<b>60,0</b>	nárůst
OS vědy a výzkum	81,3	<b>85,7</b>	nárůst
OS STAVBA	84,4	<b>87,6</b>	nárůst
OS TOK	65,7	<b>65,7</b>	bez změny
OS UNIOS	95,9	<b>95,8</b>	bez změny
OS vysokoškolský	100,0	<b>95,0</b>	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	100,0	<b>90,9</b>	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	100,0	<b>100,0</b>	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100,0	<b>100,0</b>	bez změny

Zdroj: IPP 2018 a 2019, Tabulka A22a

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

Průměrná délka sjednané pracovní doby v rozsahu 37,5 až 38 hod. týdně (obecně bez rozlišení pracovních režimů) je letos dosažena pouze v PKS uzavřených v působnosti 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	
	2018	2019	Meziroční vývoj	2018	2019
OS dopravy	82,1	<b>84,6</b>	mírný nárůst	38,8	<b>38,8</b>
OS DLV	80,9	<b>75,4</b>	pokles	38,0	<b>37,8</b>
OS ECHO	79,7	<b>76,1</b>	pokles	37,7	<b>37,7</b>
OS hornictví	77,8	<b>83,3</b>	nárůst	37,7	<b>37,8</b>
OS KOVO	65,5	<b>64,6</b>	mírný pokles	37,8	<b>37,8</b>
OS potravin	55,4	<b>57,4</b>	mírný nárůst	38,1	<b>37,9</b>
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-
OS pošt. telekom. a nov. služeb	-	-	-	-	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	64,3	<b>64,3</b>	bez změny	39,7	<b>39,7</b>
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	28,6	<b>46,7</b>	nárůst	38,8	<b>39,3</b>
OS vědy a výzkum	43,8	<b>46,4</b>	mírný nárůst	40,0	<b>40,0</b>
OS STAVBA	42,2	<b>43,8</b>	mírný nárůst	38,5	<b>38,4</b>
OS TOK	91,4	<b>88,6</b>	mírný pokles	37,5	<b>37,5</b>
OS UNIOS	79,7	<b>78,8</b>	mírný pokles	38,4	<b>38,5</b>
OS vysokoškolský	33,3	<b>30,0</b>	pokles	39,6	<b>39,6</b>
OS zdravotnictví a soc. péče	16,0	<b>4,5</b>	pokles	38,1	-
ČMOS civil. zaměstnanci armády	75,0	<b>80,0</b>	nárůst	37,5	<b>37,5</b>
OS zaměstnanců letectví	75,0	<b>50,0</b>	pokles	38,3	-

Zdroj: IPP 2018 a 2019 tabulka č. A22a

• *Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců*

<b>Hodnocení OS dle výstupů IPP</b>			
<b>Název OS</b>	<b>Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra</b>		
	<b>Rok 2018 % PKS</b>	<b>Rok 2019 % PKS</b>	<b>Meziroční vývoj</b>
OS dopravy	67,9	<b>73,1</b>	nárůst
OS DLV	64,7	<b>71,0</b>	nárůst
OS ECHO	86,1	<b>91,0</b>	nárůst
OS hornictví	85,2	<b>83,3</b>	mírný pokles
OS KOVO	57,8	<b>63,9</b>	nárůst
OS potravin	56,9	<b>60,7</b>	nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	78,6	<b>73,3</b>	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	<b>42,9</b>	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	71,4	<b>78,6</b>	nárůst
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	50,0	<b>53,3</b>	nárůst
OS vědy a výzkum	46,9	<b>46,4</b>	mírný pokles
OS STAVBA	64,2	<b>72,4</b>	nárůst
OS TOK	40,0	<b>42,9</b>	mírný nárůst
OS UNIOS	65,9	<b>64,4</b>	mírný pokles
OS vysokoškolský	23,8	<b>25,0</b>	mírný nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	76,0	<b>59,1</b>	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	50,0	<b>60,0</b>	nárůst
OS zaměstnanců letectví	100,0	<b>100,0</b>	bez změny

*Zdroj: IPP 2018 a 2019, Tabulka A27a*

▪ **Rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci**

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

Výstupy IPP							
Název OS	Konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace (% PKS)						Meziroční vývoj
Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
OS dopravy	PKS tuto oblast neřeší						-
OS DLV	45,0	38,9	45,2	48,0	54,4	<b>50,7</b>	pokles
OS ECHO	29,1	20,4	29,7	34,9	39,2	<b>41,8</b>	mírný nárůst
OS hornictví	14,3	16,7	10,5	14,8	22,2	<b>12,5</b>	pokles
OS KOVO	28,7	29,0	28,5	28,2	27,2	<b>29,5</b>	mírný nárůst
OS potravin	5,0	4,8	4,0	5,3	4,6	<b>4,9</b>	mírný nárůst
OS pohost, hotelů a cestov. ruchu	57,1	58,3	64,3	64,3	64,3	<b>60,0</b>	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	27,3	20,0	14,3	25,0	25,0	<b>28,6</b>	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	95	100	100	93,3	92,9	<b>92,9</b>	bez změny
OS vědy a výzkum	15,2	15,6	15,6	14,7	12,5	<b>10,7</b>	mírný pokles
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	50	41,7	50,0	53,3	71,4	<b>60,0</b>	pokles
OS STAVBA	60,7	58,7	65,1	59,6	64,2	<b>67,6</b>	nárůst
OS TOK	2,6	-	2,6	2,9	2,9	<b>11,4</b>	nárůst
OS UNIOS	18,9	17,1	19,2	19,2	22,0	<b>24,6</b>	mírný nárůst
OS vysokoškolský	50,0	47,4	47,6	55,6	47,6	<b>45,0</b>	mírný pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	18,5	30,4	42,1	42,1	44,0	<b>40,9</b>	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	33,3	25,0	25,0	50,0	50,0	<b>40,0</b>	pokles
OS zaměstnanců letectví	-	-	80,0	80,0	100	<b>75,0</b>	pokles

Zdroj: IPP 2018 a 2019, Tabulka č. A31a

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

- **v 5,8 % PKS v podnikatelské sféře** (v roce 2018 v 5,9 % PKS, v roce 2017 v 5,6 % PKS, v roce 2016 v 5,3 % PKS, v roce 2015 v 5,5 % PKS a v roce 2014 v 5,6 % PKS); IPP Tabulka A24a
- **v 9,2 % PKS v nepodnikatelské sféře** (v roce 2018 v 8,1 % PKS, v roce 2017 v 6,4 % PKS, v roce 2016 v 6,9 % PKS, v roce 2015 v 6,2 % PKS a v roce 2014 v 6,3 % PKS); IPP Tabulka B6a

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

**v podnikatelské sféře:**

- možnost čerpat **placené volno** při příležitosti **vlastní svatby** zaměstnance je upraveno v **40,7 % PKS**, při **narození dítěte** v **36,6 % PKS** a **matkám při péči o dítě** v **17,9 % PKS**; IPP Tabulka A30a

**ve veřejných službách a správě:**

- možnost čerpat **placené volno** na **vlastní svatbu** je letos upraveno v **6,5 % PKS**, při **narození dítěte** v **8,9 % PKS** a **matkám při péči o dítě** v **12,3 % PKS**. IPP Tabulka B9a;

- ***Tvorba sociálního fondu, zaměstnaneckých programů a poskytování zaměstnaneckých výhod***

Z výstupu IPP vyplývá, že u většiny PKS poskytování základních benefitů zůstalo v podstatě zachováno (tzn. příspěvek na závodní stravování, na penzijní připojištění, na životní pojištění, na rekreaci, dopravu do zaměstnání ale i další). Pokud jde o sociální fondy, tak celkem je jejich tvorba sjednána v **32,3 % PKS** u zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou. U obcí a krajů je tvorba sociálního fondu upravena v **94,4 %** ze všech sledovaných PKS. *IPP Tabulka A28a, IPP Tabulka C1a*

- ***Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání***

Podmínky pro dopravu zaměstnanců jsou dlouhodobě upraveny v cca **6 % PKS**, v letošním roce v **7,0 % PKS**. *IPP Tabulka A27a*

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

Letos celkem **84,0 % PKS** v podnikatelské sféře (v roce 2018 v **82,9 % PKS**, v roce 2017 v **83,1 % PKS**, v roce 2016 v **82,8 % PKS**, v roce 2015 v **81,1 % PKS** a v roce 2014 v **82,2 % PKS**) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v **51,7 % PKS** se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve veřejných službách a správě: **92,6 % PKS** obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v **45,5 % PKS** závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP. *IPP Tabulky A31a a B10a*