

ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2022

Praha, říjen 2022



„Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS § 320a písm. a) ZP 2022 – Dopady zelené ekonomiky na trh práce, pracovněprávní a sociální ochranu, ochranu soukromí zaměstnanců a sociální dialog“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

1	MANAŽERSKÉ SHRUTÍ	4
1.1	Kolektivní smlouvy vyššího stupně	4
1.2	Podnikové kolektivní smlouvy	5
2	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI.....	6
2.1	Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni.....	6
2.1.1	Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně.....	6
2.1.2	Seznam KSVS pro rok 2022 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	7
2.1.3	Seznam KSVS pro rok 2022 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS.....	8
2.1.4	Účinnost KSVS.....	8
2.2	Spolupráce smluvních stran.....	9
2.3	Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS	9
2.3.1	Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy	10
2.3.2	Vývoj minimální mzdy a přehled o sjednávání minimální mzdy v KSVS.....	17
2.3.3	Podmínky odměňování sjednané v KSVS	20
2.4	Pracovní podmínky sjednané v KSVS	27
2.4.1	Pracovní doba a dovolená	27
2.4.2	Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru	28
2.4.3	Překážky v práci	29
2.5	Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS.....	30
2.6	Bezpečnost práce.....	30
2.7	Rozšiřování závaznosti KSVS.....	31
2.7.1	Rozšíření závaznosti KSVS.....	31
3	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI.....	33
3.1	Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách	33
3.1.1	Sběr dat, obsah a výstupy šetření.....	33
3.1.2	Využívání počítačového programu IPP	34
3.2	Spolupráce smluvních stran.....	35
3.2.1	Podmínky pro činnost odborových organizací	35
3.2.2	Pluralita odborových organizací	36
3.3	Odměňování zaměstnanců	37
3.3.1	Formy odměňování sjednané v PKS.....	37
3.3.2	Mzdový vývoj sjednaný v PKS	37

3.3.3	Tarifní mzdy a jejich úroveň.....	39
3.3.4	Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd.....	40
3.3.5	Minimální mzda sjednaná v PKS	41
3.3.6	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy.....	41
3.4	Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu	44
3.5	Pracovní podmínky sjednané v PKS	46
3.5.1	Délka pracovní doby.....	46
3.5.2	Uplatňování konta pracovní doby.....	47
3.5.3	Zvýšení nároku na dovolenou.....	48
3.5.4	Odstupné	48
3.5.5	Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sld'ování profesního a rodinného života.....	50
3.5.6	Agenturní zaměstnávání	50
3.5.7	Překážky v práci	50
3.6	Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS	51
3.6.1	Ubytování a doprava zaměstnanců	52
3.6.2	Stravování zaměstnanců	52
3.6.3	Penzijní a životní pojištění.....	53
3.6.4	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.....	53
3.7	Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě.....	54
3.7.1	Spolupráce smluvních stran	54
3.7.2	Pluralita odborových organizací	55
3.7.3	Platy zaměstnanců	55
3.7.4	Pracovní a sociální podmínky.....	57
3.8	Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích.....	59
3.8.1	Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů	59
3.8.2	Tvorba sociálního fondu	59
4	KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	61
5	VLIV EPIDEMIE COVID-19 NA OBSAH A ROZSAH SJEDNANÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV	69
5.1	Kolektivní smlouvy vyššího stupně	69
5.2	Podnikové kolektivní smlouvy	69
6	DOPADY ZELENÉ EKONOMIKY NA OBSAH SJEDNANÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV	73
7	PŘÍLOHY A TABULKY	74

1 MANAŽERSKÉ SHRUTÍ

1.1 Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Kolektivní smlouvy vyššího stupně

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ DÍKY ČMKOS



2022 16 KSVS

PRO ROK 2022 BYLO V PŮSOBNOSTI ČMKOS UZAVŘENO
16 KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ



MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2022



RŮST MEZD JE V KSVS V PODNIKATELSKÉ SFĚŘE SJEDNÁN NÁSLEDUJÍCÍM ZPŮSOBEM

2 KSVS



Ve dvou KSVS je sjednán konkrétní meziroční růst **průměrné nominální mezd**, a to ve výši **4 %**.

6 KSVS



V šesti KSVS je dohodnut nárůst **tarifních (základních) mezd**, a to v rozmezí **4-6 %**.

2 KSVS



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

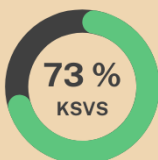
6 KSVS



V šesti KSVS bylo dohodnuto, že **nárůst mezd** bude odpovídat **inflaci**.

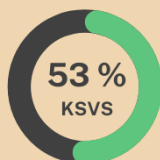


PRACOVNÍ PODMÍNKY A BENEFITY SJEDNANÉ V ROCE 2022



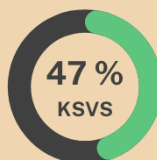
PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

sjednává 73 % resp. 11 KSVS.
Z toho ve 4 KSVS je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem, tj. 55 % ceny hlavního jídla.



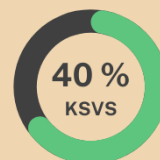
DOVOLENÁ NAVÍC

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



PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 47 % resp. 7 KSVS. Z toho 3 KSVS sjednávají konkrétní výši příspěvku, která se pohybuje od 200 do 600 Kč měsíčně.



ZKRÁCENÁ PRACOVNÍ DOBA NA 37,5 HOD. TÝDNĚ

je sjednána ve 40 % resp. 6 KSVS.

1.2 Podnikové kolektivní smlouvy

Podnikové kolektivní smlouvy

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ DÍKY ODBORŮM
V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE ČR



V ROCE 2022 BYLO V RÁMCI ŠETŘENÍ
INFORMACE O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH (IPP)
ANALYZOVÁNO 1 276 PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV
Z PODNIKATELSKÉ SFÉRY ČR



MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2022



V ROCE 2022
JE RŮST MEZD
SOUČÁSTÍ
71 % PKS



NEJČASTĚJŠÍ FORMY DOHODY O MZDOVÉM RŮSTU

45,6 %



Ve 45,6 % PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení mzdových tarifů**, a to v průměrné výši **5 %**.

19,7 %



V 19,7 % PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení průměrné nominální mzdy**, a to v průměrné výši **4,4 %**.

10,7 %



V 10,7 % PKS je sjednán mzdový nárůst formou **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků**.

9,7 %



V 9,7 % PKS je sjednán mzdový nárůst formou **udržení reálné mzdy**.



PRACOVNÍ PODMÍNKY A BENEFITY V LETECH 2019 AŽ 2022

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ



je dlouhodobě sjednán ve většině PKS. Průměrná výše příspěvku na jedno jídlo se zvýšila z necelých 56 Kč v roce 2021 na více než 62 Kč v roce 2022.

DOVOLENÁ NAVÍC



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

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ



dlouhodobě sjednávají přibližně dvě třetiny PKS. Průměrná výše příspěvku se zvýšila ve srovnání s rokem 2021 o 24 Kč a v roce 2022 činí 814 Kč za měsíc.

ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY



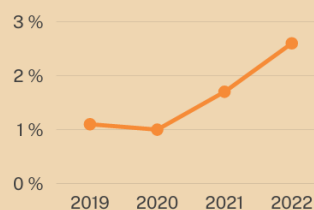
je dlouhodobě sjednáváno přibližně v polovině PKS. Většina z nich sjednává délku pracovní doby v rozsahu 37,5 hod. týdně.

PRÁCE DOMA

Využití práce z domu se v praxi v posledních letech rozšířilo také v souvislosti s epidemií onemocnění Covid-19.

Většina podniků využívajících práci doma má podmínky pro její uplatňování obsaženy ve vnitřním předpisu společnosti či směrnících. Úprava práce doma na úrovni kolektivního vyjednávání zatím není standardem.

Lze však pozorovat, že podíl kolektivních smluv, které se prací doma zabývají, v posledních letech vzrostl z 1,1 % PKS v roce 2019 na 2,6 % PKS v roce 2022.



2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI

2.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni

2.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně

Na rok 2022 z celkového počtu 31 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 14 odborových svazů celkem 16 kolektivních smluv vyššího stupně.

Většina, 15 kolektivních smluv vyššího stupně je určena pro zaměstnance v podnikatelské sféře, jedna se vztahuje na zaměstnance ve státní službě (více viz bod 2.1.2. *Seznam KSVS pro rok 2022 uzavřených v působnosti ČMKOS*).

2.1.2 Seznam KSVS pro rok 2022 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 až č. 4
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2023, ve znění dodatku č. 1 až č. 5
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2022–2025
4.	OS KOVO	Asociace leteckých a kosmických výrobců	2022
5.	OS KOVO	Elektrotechnická asociace České republiky	2021, ve znění dodatku č. 1 (s prodloužením do 2022)
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2021 ve znění dodatku č. 1 (s prodloužením do 2022)
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství	2020–2022, 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	2022 (s možností prodloužení do 30. 6. 2023)
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	2021 ve znění dodatku č. 1 (s prodloužením do 2022)
10.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2019–2024, ve znění dodatku č. 1 až č. 3
11.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2021–2024
12.	Odborový svaz energetiky a hornictví (Severočeské sdružení)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2018–2022, ve znění dodatku č. 1 až č. 3
13.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu	2022 (s možností prodloužení do 30. 6. 2023)
14.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2020–2021 ve znění dodatku č. 1 (s prodloužením do 2022)
15.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2022–2025
16.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	Vláda ČR	2022–2024

2.1.3 Seznam KSVS pro rok 2022 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS

Kromě KSVS OS sdružených v ČMKOS bylo pro rok 2022 odborovými svazy, které působí **mimo ČMKOS, uzavřeno ještě dalších 6 KSVS** (převzato ze seznamu MPSV ČR, <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mps-od-1.1.2007>):

1. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS na rok 2022 s možnou prolongací do 31. 3. 2023.
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 2022 s možnou prolongací do 31. 3. 2023.
3. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce MHD + VSD a Svaz dopravy ČR Sekce MHD – KSVS na léta 2021-2024.
4. OS skla, keramiky a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR – KSVS na rok 2021-2022 s možnou prolongací do 2023.
5. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Zemědělský svaz ČR – KSVS na rok 2022.
6. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů – KSVS na rok 2022.

2.1.4 Účinnost KSVS

Roční období účinnosti KSVS je dlouhodobě nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze 3 KSVS jsou uzavřeny pro rok 2022. Tři KSVS jsou uzavřeny na období 2 let, 3 KSVS na období 3 let, 3 KSVS na období 4 let, 3 KSVS na období 5 let a 1 KSVS na období 7 let.

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

2.2 Spolupráce smluvních stran

Vyšší kolektivní smlouvy (viz tabulka níže) se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací (dlouhodobě upraveno v cca 60 % KSVS), konkretizaci rozsahu a obsahu materiálů, které mohou zaměstnavatelé přijímat pro projednání s odborovou organizací (dlouhodobě upraveno v cca polovině KSVS). Dále závazky zaměstnavatelů ohledně výběru členských příspěvků formou srážky ze mzdy (dohodnuto 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	2018	2019	2020	2021	2022
Úprava bližších podmínek <u>postupu při</u>:	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)
- informování odborové organizace	53,3	50,0	50,0	50,0	53,3
- projednávání s odborovou organizací	53,3	50,0	50,0	50,0	53,3
Úprava bližších podmínek <u>o rozsahu</u>:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	60,0	56,3	56,3	56,3	60,0
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	46,7	43,8	43,8	43,8	46,7
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	13,3	12,5	12,5	12,5	13,3
Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:					
- používání místností zaměstnavatele	86,7	87,5	87,5	87,5	86,7
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	20,0	25,0	25,0	25,0	26,7
- vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)	80,0	81,3	81,3	81,3	80,0
- úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO	60,0	62,5	62,5	62,5	60,0
- jiné podmínky	20,0	25,0	25,0	25,0	20,0
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	60,0	56,3	56,3	56,3	53,3

IPP Tabulky D19 a D20

2.3 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 2015 do roku 2021 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2022). Dále informace o vývoji průměrných mezd za I. pololetí 2022, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2022 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 týkajících se mzdového vývoje a dalších složek mzdy dohodnutých v KSVS – dle výstupu Informací o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách na rok 2022 (dále jen „IPP“).

2.3.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy

Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2015 až 2021

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 ¹
Národní hospodářství (v Kč)	26 591	27 764	29 638	32 051	34 578	36 176	37 903
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,2	104,4	106,8	108,1	107,9	104,6	104,8
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,3	100,7	102,6	102,2	102,9	103,2	103,8
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,9	103,7	104,2	105,9	105,0	101,4	101,0
Podnikatelská sféra (v Kč)	26 538	27 696	*	*	*	*	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,1	104,4	*	*	*	*	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,3	100,7	*	*	*	*	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,8	103,7	*	*	*	*	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	796	1 158	*	*	*	*	*
Nepodnikatelská sféra (v Kč)	26 831	28 075	*	*	*	*	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,7	104,6	*	*	*	*	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,3	100,7	*	*	*	*	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	103,4	103,9	*	*	*	*	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	947	1 244	*	*	*	*	*
Relace podnikatel. sféra/NH (%)	100,9	101,1	*	*	*	*	*
Relace nepodnikatelské sféra/ podnikatelská sféra (%)	101,1	101,3	*	*	*	*	*

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

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

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

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

¹ Předběžné údaje k 5.9. 2022

2.3.1.1 Charakteristika vývoje průměrné mzdy v roce 2021

Charakteristika vývoje mezd v roce 2021²

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2021-a-predikce-na-dalsi-obdobi>)

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2021 dosáhl 1 808,3 mld. Kč a byl tak nominálně o 6,2 % vyšší než v roce 2020. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě vzrostla oproti roku 2020 o 2,3 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) ve stejném porovnání poklesla o 0,3 p. b. na 29,6 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 44,7 % (v předchozím roce 44,8 %).

Spotřebitelské ceny za celý rok 2021 se v porovnání s rokem 2020 **zvýšily o 3,8 %** (v roce 2020 vzrostly o 3,2 %).

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2021 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:

- **v národním hospodářství výše 37 839 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 6,1 %, tj. o 2 177 Kč. Průměrná reálná mzda vzrostla o 2,2 %.

Vzhledem k dostatečně vysokému růstu nominální mzdy i přes vyšší meziroční tempo růstu spotřebitelských cen se **průměrná reálná mzda opět zvýšila** (o 2,2 %).

Vývoj dynamiky průměrné nominální mzdy v národním hospodářství byl ještě ovlivněn dozrívající koronavirovou krizí. Do vývoje mezd za rok 2021 se ve velké míře promítlo ukončení restrikcí v době celosvětové pandemické koronavirové krize. Tyto restriktce se nejvíce projevíly ve 2. čtvrtletí 2020, což vedlo k velmi výraznému meziročnímu nárůstu průměrné nominální mzdy ve 2. čtvrtletí 2021 (o 11,5 %). Následující dvě čtvrtletí byl meziroční nárůst průměrné nominální mzdy výrazně nižší a vzhledem k rostoucí míře inflace průměrná reálná mzda ve 3. čtvrtletí vzrostla pouze o 1,5 % a ve 4. čtvrtletí dokonce poklesla o 2,0 %. Ve 4. čtvrtletí průměrná hrubá měsíční nominální mzda v národním hospodářství překonala hranici čtyřiceti tisíc korun a dosáhla 40 135 Kč.

V polovině odvětví tzv. veřejné služby a správy došlo k nadprůměrnému meziročnímu nominálnímu nárůstu průměrného platu. V roce 2021 nejvýznamnější zvýšení průměrného platu bylo v odvětví „zdravotní, sociální služby“ s nárůstem 12,2 %. Na tomto nárůstu měly podíl především mimořádné covidové odměny. K dalšímu nadprůměrnému meziročnímu nárůstu průměrného měsíčního nominálního platu došlo v odvětví „vzdělávání“ (o 7 %). V odvětví „kulturní, zábavní a sportovní činnosti“ se průměrný měsíční nominální plat meziročně zvýšil o 2,2 % a nejnižší nárůst průměrného platu byl zaznamenán v odvětví „veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení“ (o 1,3 %).

Mzdy zaměstnanců v malých firmách

Výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců pracujících v malých firmách (subjekty s méně než 20 zaměstnanci) v roce 2021 činila **27 815 Kč**, tj. **73,5 % průměrné mzdy v celém národním hospodářství**.

² MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2021 a predikce na další období.

Čistá (nominální) průměrná mzda

Čistá (nominální) průměrná mzda (podle propočtů MPSV) zaznamenala v důsledku nárůstu slevy na poplatníka a slevy na dvě a více vyživovaných dětí vyšší meziroční nárůst než průměrná nominální hrubá mzda v národním hospodářství (před zdaněním) jak u zaměstnanců bez dětí, tak i u zaměstnanců s dětmi. Zatímco zvýšení hrubé mzdy představovalo 2 177 Kč (6,1 %), čistá mzda se zvýšila o cca 3 673 Kč, tj. o 13,8 % u bezdětného zaměstnance, o 13,2 % u zaměstnance s jedním dítětem. U zaměstnanců se dvěma dětmi se čistá mzda zvýšila o 12,4 %, a u zaměstnanců se třemi a více dětmi se mzda zvýšila o 11,6 %.

Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2021

Vývoj mezd v roce 2021 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:

- téměř dvojnásobné meziroční zvýšení dynamiky růstu průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- vliv „protikoronavirových opatření“ na mzdový vývoj,
- zvýšení kupní síly výdělků zaměstnanců, které však bylo druhé nejnižší od roku 2013,
- žádoucí předstih růstu produktivity práce před vykazovanou dynamikou mezd,
- mírné snížení jak meziodvětvové (na makroúrovni), tak i územní diferenciací mezd zaměstnanců,
- mírné snížení, resp. stagnace mzdové diferenciací na úrovni jednotlivých zaměstnanců (na mikroúrovni).

Produktivita práce a jednotkové náklady práce

Dynamika úhrnné produktivity práce (v pojetí hrubého domácího produktu ve stálých cenách na 1 pracovníka v národním hospodářství) vzrostla ve sledovaném období meziročně o 3,2 % a byla vyšší o 1,0 p. b. než dynamika průměrné reálné mzdy.

Relace produktivity práce a mezd se promítla do vývoje **jednotkových mzdových nákladů**, které v meziročním pohledu **vzrostly nominálně o 2,8 %, reálně ale poklesly o 1,0 %**. **Růst mezd tak nepředstavoval riziko z pohledu udržení konkurenceschopnosti tuzemské produkce.**

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Část mezd, které svým zaměstnancům dlužili zaměstnavatelé v platební neschopnosti, jim byla vyplacena Úřadem práce ČR na základě zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Celkem bylo takto k 31. 12. 2021 poskytnuto 155,6 mil. Kč (o 118,3 mil. Kč méně než ke konci předchozího roku), z toho nejvíc v hl. m. Praze (81,9 mil. Kč), Jihomoravském kraji (15,2 mil. Kč), Moravskoslezském kraji (11,3 mil. Kč), Plzeňském kraji (10,2 mil. Kč), Karlovarském kraji a Pardubickém kraji (shodně 6,7 mil. Kč).

Průměrný evidenční počet zaměstnanců

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

Z údajů o průměrném evidenčním počtu zaměstnanců (přepočtených na plně zaměstnané) za rok 2021 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku zaznamenán **pokles počtu zaměstnanců, o 12,4 tis.**

Na poklesu se **podílely nefinanční podniky** (o 16,7 tis.), **domácnosti** (o 10,4) a také **finanční podniky** (o 1,6 tis.). Naopak ve **vládním sektoru** byl zaznamenán nárůst průměrného

evidenčního počtu zaměstnanců (o 14,3 tis.) a k nárůstu došlo rovněž v sektoru **neziskové instituce sloužící domácnostem** (o 2,0 tis.).

K poklesu počtu zaměstnanců došlo v 11 odvětvích CZ-NACE. Největší pokles byl zaznamenán v odvětvích „**zpracovatelský průmysl**“ (o 8,4 tis.), „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (o 6,6 tis.) a „**doprava a skladování**“ (o 5,1 tis.). Naopak největší nárůst nastal v odvětvích „**vzdělávání**“ (o 9,5 tis.), „**zdravotní a sociální péče**“ (o 6,1 tis.) a v odvětví „**velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel**“ (o 5,2 tis.).

Z hlediska krajů byl s výjimkou tří krajů ve všech ostatních krajích zaznamenán **pokles počtu zaměstnanců**. K největšímu poklesu došlo v Moravskoslezském kraji (o 7,2 tis.), dále pak v Karlovarském kraji a v Ústeckém kraji (v obou shodně o 2,2 tis.). V ostatních krajích se pokles počtu zaměstnanců pohyboval v rozmezí od -1,7 do -0,3 tis.

Nárůst počtu zaměstnanců nastal pouze v kraji hl. m. Praha (o 3,2 tis.), ve Středočeském kraji (o 2,9 tis.) a v Libereckém kraji (o 0,1 tis.).

Vývoj mezd podle odvětví

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

Podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dosáhlo **nejvyšší průměrné nominální mzdy** odvětví „**informační a komunikační činnosti**“ (65 351 Kč). Druhá nejvyšší průměrná nominální mzda byla v odvětví „**peněžnictví a pojišťovnictví**“ (61 469 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „**výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**“ (54 763 Kč).

Celorepublikový průměr (37 903 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „**zdravotní a sociální péče**“ (46 392 Kč), „**profesní, vědecké a technické činnosti**“ (45 818 Kč), „**veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**“ (41 181 Kč), „**vzdělávání**“ (40 747 Kč) a „**těžba a dobývání**“ (39 711 Kč).

Nejnižší průměrná nominální mzda byla v odvětví „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (21 640 Kč), druhá nejnižší v odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (26 038 Kč) a třetí nejnižší v odvětví „**ostatní činnosti**“ (28 049 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 vyšší míře inflace došlo v sedmi odvětvích ke snížení kupní síly mzdy (v porovnání se stejným obdobím předchozího roku). Nejnižší růst průměrné hrubé měsíční nominální mzdy a zároveň nejvyšší pokles průměrné hrubé měsíční reálné mzdy nastal v odvětvích „**kulturní, zábavní a rekreační činnosti**“ (růst nominální mzdy o 0,3 % a pokles reálné mzdy o 3,5 %), „**veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**“ (růst nominální mzdy o 1,0 % a pokles reálné mzdy o 2,8 %).

Největší nárůst nominální i reálné mzdy byl v odvětvích „**činnosti v oblasti nemovitostí**“ (nominálně o 11,5 % a reálně o 7,7 %) a „**zdravotní a sociální péče**“ (nominálně o 11,1 % a reálně o 7,3 %).

Meziodvětvová mzdová diferenciaci v roce 2021 poklesla; variační koeficient průměrných mezd (podle sekcí CZ-NACE) se snížil o 0,9 p. b. na 29,0 %³.

³<https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2021-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

Mzdy podle velikosti zaměstnavatele

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

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

Nejnižší průměrná mzda byla ve velikostní kategorii „do 19 zaměstnanců“ (28 077 Kč). V této kategorii pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 821,1 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). **Nejvyšší průměrná mzda** byla v kategorii „1 000 a více zaměstnanců“ (45 341 Kč), ve které pracuje nejvyšší počet zaměstnanců (998,9 tis.).

Ve všech kategoriích došlo k nárůstu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy oproti předchozímu období. **Největší nárůst průměrné hrubé měsíční mzdy** byl zaznamenán v kategorii „250 až 499 zaměstnanců“ (nominálně o 6,1 % a reálně o 2,3 %). **Naopak nejmenší nárůst** byl zaznamenán v kategorii „20 až 49 zaměstnanců“. V této velikostní kategorii průměrná hrubá měsíční nominální mzda vzrostla o 2,0 %, ale průměrná hrubá měsíční reálná mzda se snížila o 1,8 %.

Ve čtyřech kategoriích nastal pokles počtu zaměstnanců. Největší pokles byl zaznamenán v kategorii „do 19 zaměstnanců“ (o 7,2 tis.), dále v kategoriích „250 až 499 zaměstnanců“ (o 6,3 tis.) a „500 až 999 zaměstnanců“ (o 3,0 tis.). Největší nárůst počtu zaměstnanců nastal v kategorii „100 až 249 zaměstnanců“ (o 2,5 tis.).

Mzdy podle krajů

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

I v roce 2021 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje **hl. m. Praha**, který úrovní průměrné měsíční mzdy převyšoval celorepublikový průměr o 22,6 %. Průměrná měsíční mzda v tomto kraji byla 46 452 Kč. Nad úrovní průměrné měsíční mzdy, která činila 37 903 Kč, byl už pouze **Středočeský kraj** s průměrnou měsíční mzdou 38 176 Kč. S výjimkou Karlovarského a Zlínského kraje, všechny kraje překročily průměrnou měsíční mzdu 34 000 Kč.

Hranici 37 000 Kč zdolal pouze jeden kraj – Jihomoravský kraj (37 256 Kč). Hranici 36 000 Kč překonal také pouze jeden kraj – Plzeňský (36 395 Kč). Hranici 35 000 Kč pokořily tři kraje – Královéhradecký kraj (35 922 Kč), Ústecký kraj (35 504 Kč) a kraj Vysočina (35 101 Kč).

Nejpočetnější skupinu tvořilo pět krajů, které dosáhly na průměrnou mzdu v rozmezí 34 000 Kč až 35 000 Kč – Liberecký kraj (34 806 Kč), Jihočeský kraj (34 779 Kč), Olomoucký kraj (34 586 Kč), Moravskoslezský kraj (34 446 Kč) a Pardubický kraj (34 082 Kč).

Hranici 34 000 Kč **nepřekročily dva kraje** – **Zlínský** (33 903 Kč) a **Karlovarský kraj** s vůbec nejnižší průměrnou měsíční mzdou 33 180 Kč.

Poznatky z Informačního systému o průměrném výdělku ⁴

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2021-a-predikce-na-dalsi-obdobi>)

Vývoj mezd na úrovni mediánu

Medián mzdy v roce 2021 činil **35 169 Kč** (ve mzdové sféře 33 552 Kč, v platové sféře 41 921 Kč) a **byl oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 5 608 Kč**. V platové sféře představoval tento rozdíl 2 861 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 6 325 Kč. Z toho vyplývá, že výdělky jednotlivých zaměstnanců ve mzdové sféře na rozdíl od sféry platové byly více diferencované. To bylo ovlivněno zejména vysokou absolutní úrovní vyplácených mezd (včetně prémie, mimořádných odměn a bonusů) vrcholovým manažerům a špičkovým specialistům v tomto sektoru.

Proti výraznějšímu posílení mzdové diferenciaci působila skutečnost, že průměrné (meziroční) tempo růstu výdělků řídících pracovníků a manažerů (klasifikace CZ-ISCO, hlavní třída 1) bylo nižší než průměrná intenzita nárůstu mezd jimi řízených zaměstnanců (o 2,6 p. b.).

Výdělková úroveň žen a mužů

Průměrná mzda mužů dosáhla v roce 2021 výše **43 785 Kč** a průměrná mzda žen **37 125 Kč**. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 1,2 p. b. vyšší než u mužů a činila 6,2 %. **Rozdíl v průměrném výdělku mužů a žen činil 6 660 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 84,8 % a byla o 1,1 p. b. vyšší než v roce 2020.

Hodnota mediánu mezd mužů činila ve sledovaném období **37 070 Kč** a **mediánu mezd žen 32 800 Kč**. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělků žen a mužů představovalo 88,5 % (absolutní rozdíl 4 270 Kč, což bylo **o 2 390 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 0,4 p. b. na hodnotu 67,5 %**. Opačně se vyvíjela relace růstu nižších a vyšších výdělků; dynamika výdělku v 1. decilu byla v roce 2021 meziročně o 0,5 p. b. nižší než v 9. decilu.

Rozložení mezd

Výdělek nepřekračující 15 200 Kč mělo pouze 0,9 % zaměstnanců – ovšem např. v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 3,6 % a v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 2,8 %. **Výdělek nepřesahující 20 000 Kč** (tj. téměř úroveň 1. decilu) **mělo 9,8 % zaměstnanců** (v roce 2020 to bylo přibližně 12,6 %) – ovšem např. v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ 46,6 % zaměstnanců, „administrativní a podpůrné činnosti“ 31,9 % zaměstnanců a „ostatní profesní, vědecké a technické činnosti“ 25,2 % zaměstnanců.

⁴ Důležitým zdrojem informací o pracovních příjmech, resp. výdělcích jednotlivých zaměstnanců v České republice, které doplňují údaje ČSÚ, jsou data získaná z pravidelného statistického šetření o průměrném výdělku (ISPV). Na rozdíl od podnikového výkaznictví ČSÚ, které vychází z údajů o evidenčním počtu zaměstnanců a vyplácených mzdách za ekonomický subjekt, jehož účelem je makroekonomický pohled na mzdy, ISPV poskytuje data o mzdové úrovni jednotlivých skupin zaměstnanců i podle profesní struktury (včetně rozdělení na ženy a muže). Ve výsledcích o průměrných mzdách ČSÚ a ISPV jsou rozdíly, které vyplývají zejména z odlišné definice podnikatelské a nepodnikatelské sféry ČSÚ a mzdové a platové sféry ISPV, rozdílného způsobu přepočtu zaměstnanců apod.

Mzda převyšující 60 000 Kč (tj. téměř úroveň 9. decilu) byla vyplacena 11,9 % zaměstnancům (v roce 2020 mzda vyšší než 60 000 Kč byla vyplacena 10,1 % zaměstnancům) – v oddíle „IT a informační činnosti“ 46,2 %, v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ 36,9 % a v oddíle „telekomunikační činnosti“ 34,9 %. Oproti tomu v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ pouze 1,1 % zaměstnanců.

K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2021 patřili např. „nejvyšší představitelé společností“ (s průměrnou mzdou 145 229 Kč), „lékaři specialisté“ (90 541 Kč), „všeobecné sestry se specializací“ (63 700 Kč) nebo „strojní inženýři“ (61 337 Kč).

Naopak k nejhůře odměňovaným profesím patřili zejména „tradiční zpracovatelé textilu, kůží a příbuzných materiálů“ (20 281 Kč), „uklízeči a pomocníci v kancelářích, hotelích, průmyslových a jiných objektech“ (21 217 Kč) a „švadleny, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech“ (21 416 Kč).

Mzda podle vzdělání

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (39 817 Kč) téměř ve výši celorepublikové průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu cca 1,4krát vyšší (její úroveň dosáhla 58 879 Kč).

Z hlediska věku patřili k nejlépe placeným zaměstnancům ve věku 30–49 let, a to ve všech hlavních vzdělanostních kategoriích kromě vysokoškolského vzdělání, kde byli nejlépe odměňováni zaměstnanci ve věku 50 a více let. Největší rozdíly byly zaznamenány u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Průměrná mzda těchto zaměstnanců ve věku do 30 let činila 42 892 Kč (1,2násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku 30–49 let dosáhla 60 823 Kč (1,4násobek) a ve věku 50 a více let dosáhla úrovně 61 697 Kč (1,5násobek).

Mzdy zaměstnanců v ČR podle státního občanství

Absolutně nejvyšší průměrné mzdy 97 958 Kč v roce 2021 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (101 531 Kč), tak i v manuálních (37 542 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 52 236 Kč, avšak 1,9krát nižší než nejlépe placení Němci, byli občané Ruské federace. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě občané Slovenska (48 521 Kč).

Naopak nejnižší průměrnou mzdu 24 702 Kč pobírali zaměstnanci z Vietnamu, dále rovněž z Mongolska (29 709 Kč) a z Ukrajiny (30 098 Kč), u nich převažuje výkon manuálních prací.

Mzda zaměstnanců s invalidním důchodem

Průměrná mzda zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu prvního nebo druhého stupně dosáhla úrovně 28 012 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně byla o 1 669 Kč nižší a činila 26 343 Kč (tj. 64,6 % 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 7,7 % na 36 022 Kč (přepočteno na plný pracovní úvazek).

Podrobné statistiky o výdělcích (včetně mzdové distribuce) jednotlivých skupin zaměstnanců z Informačního systému o průměrném výdělku jsou součástí materiálu: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2021-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

2.3.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2022

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

V prvním pololetí roku 2022 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců částky 39 033 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 2 135 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda tak nominálně vzrostla o 5,8 %, ale reálně poklesla o 6,8 %.

*Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by se mohl v roce 2022 pohybovat v intervalu 3,5 – 5,5 %. Reálná mzda by však mohla při zohlednění aktuálně predikované míry cenové inflace poklesnout v letošním roce o cca 7 %.*⁵

2.3.2 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	5000	30,00
leden 2002	5 700	33,90
leden 2003	6 200	36,90
leden 2004	6 700	39,60
leden 2005	7 185	42,50
leden 2006	7 570	44,70
červenec 2006	7 955	48,10
2007 až 2012	8 000	48,10
srpen 2013	8 500	50,60
leden 2015	9 200	55,00
leden 2016	9 900	58,70
leden 2017	11 000	66,00
leden 2018	12 200	73,20
leden 2019	13 350	79,80
leden 2020	14 600	87,30
leden 2021	15 200	90,50
leden 2022	16 200	96,40

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

⁵ <https://www.mpsv.cz/web/cz/analiza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2021-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

Základní sazby **minimální mzdy se naposledy zvýšily** s účinností **od 1. ledna 2022**, a to na **16 200 Kč měsíčně**. Nezvyšování minimální mzdy v letech 2007–2012 vedlo k tomu, že byly výrazně oslabeny základní funkce minimální mzdy a významně poklesla její kupní síla a oslabila se tím úroveň ochrany osob pracujících za minimální mzdu. Stagnace minimální mzdy v uvedeném období způsobila její výrazné zaostávání za průměrnou mzdou, v roce 2018 se relace minimální mzdy k průměrné poprvé dostala na předkrizovou úroveň (tj. úroveň r. 2007).

Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2015–2021

Rok	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021⁶
Národní hospodářství (Kč)	26 591	27 764	29 638	32 051	34 578	36 176	37 903
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,2	104,4	106,8	108,1	107,9	104,6	104,8
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	100,3	100,7	102,6	102,2	102,9	103,2	103,8
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,9	103,7	104,2	105,9	105,0	101,4	101,0
Minimální mzda (Kč)	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600	15 200
Meziroční index minimální mzdy (%)	108,2	107,6	111,1	110,9	109,4	109,4	104,1
Podíl MM/průměr. mzda	34,6	35,7	37,1	38,1	38,6	40,4	40,1

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.

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

2.3.2.1 Minimální mzda v členských zemích EU

Po zvýšení minimální mzdy o 1 000 Kč v roce 2022 se podle údajů Eurostatu (viz tab. 2.3.2.1) mírně zlepšilo postavení ČR v mezinárodním srovnání. I přes toto navýšení se ale minimální mzda v ČR stále řadí mezi ty nižší v rámci Evropské unii, po přepočtu činí 655 euro (v letech 2013 až 2022 se v přepočtu na euro pohybovala od 308 do 655 EUR – v závislosti od kurzu koruny k euru). Z 21 členských zemí EU, v nichž je minimální mzda stanovena právním předpisem, vykazuje **nižší minimální mzdu pouze Bulharsko (363 euro), Lotyšsko (500 euro), Maďarsko (504 euro), Rumunsko (516 euro), Chorvatsko (622 euro), Polsko (642 euro), Slovensko (646 euro) a Estonsko (654 euro)**. Naopak řada zemí má minimální mzdu **několikanásobně vyšší, Lucembursko (2 313 euro), Belgie (1 842 euro), Irsko (1 775 euro), Nizozemí (1 756 euro) či Německo (1 744 euro)**. Výrazně vyšší minimální mzdy mají např. i ve Španělsku (1 167 euro) či Slovinsku (1 074 euro).

⁶ Předběžné údaje

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

Stát	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Belgie	1 502	1 502	1 502	1 532	1 563	1 563	1 594	1 626	1 626	1 842
Bulharsko	159	174	194	215	235	261	286	312	332	363
Česká republika	308	310	338	365	420	469	525	546	596	655
Německo	-	-	1 444	1 444	1 506	1 506	1 561	1 544	1 602	1 744
Estonsko	320	355	390	430	470	500	540	584	584	654
Irsko	1 462	1 462	1 462	1 546	1 563	1 614	1 656	1 707	1 724	1 775
Řecko	684	684	684	684	684	684	758	758	758	832
Španělsko	753	753	757	764	826	859	1 050	1 108	1 108	1 167
Francie	1 430	1 445	1 458	1 467	1 480	1 498	1 521	1 539	1 555	1 646
Chorvatsko	401	398	399	414	442	466	507	546	567	622
Lotyšsko	284	320	360	370	380	430	430	430	500	500
Litva	290	290	325	380	380	400	555	607	642	730
Lucembursko	1 874	1 921	1 923	1 923	1 999	1 999	2 090	2 142	2 202	2 313
Maďarsko	332	328	333	350	413	418	461	452	476	504
Malta	703	718	720	728	736	748	762	777	785	792
Nizozemsko	1 478	1 495	1 508	1 537	1 565	1 594	1 636	1 680	1 701	1 756
Polsko	369	404	418	417	473	480	529	583	619	642
Portugalsko	566	566	589	618	650	677	700	741	776	823
Rumunsko	179	205	235	276	319	407	439	461	467	516
Slovinsko	784	789	791	791	805	843	887	941	1 024	1 074
Slovensko	338	352	380	405	435	480	520	580	623	646
Velká Británie	1 190	1 301	1 510	1 443	1 414	1 467	1 517	1 583	-	-
Turecko	405	391	425	514	443	380	390	383	347	374
USA	961	920	1 123	1 132	1 101	1 078	1 104	1 122	1 057	1 210

Zdroj: Eurostat (http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en)
 Meziroční rozdíly u zemí, které nejsou členy Eurozóny, jsou způsobeny změnou kurzů jejich měn vůči Euru.

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

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

2.3.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS

2.3.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2022

Z celkového počtu 15 KSVS (pro podnikatelskou sféru) je **konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednan pouze ve 2 KSVS, a to ve výši 4 %**. V 6 KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd** (v rozmezí **4,0 až 6,0 %**), ve 2 KSVS je dohodnuto **zvýšení průměrné reálné mzdy** (v rozmezí **1,0 až 4,0 %**) a v 6 KSVS bylo dohodnuto, že nárůst mezd bude odpovídat inflaci.

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

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

I. skupina – KSVS garantují nárůst průměrné nominální mzdy

Příklady dohod:

- *Smluvní strany se dohodly, že v roce 2022 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k **nárůstu průměrných nominálních mezd** ve srovnání s rokem 2021. Přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2022 vzroste ve srovnání s rokem 2021.*
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 4 %** 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.

- 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 2022, ve srovnání s rokem 2021 do konce března 2022. 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** (i základní smluvní mzdy u nemanážerských profesí) **budou** k 1.1.2022 **navýšeny minimálně o 4,5 %** oproti roku 2021. 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 inflace k září 2022 převýší hranici 3,5 % alespoň o jednu desetinu procenta, zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za říjen 2022 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, závisejících na základní mzdě/příplatky, pololetní odměny.../, a to za období leden–prosinec 2022, tj. 12 měsíců, a to s přepočtením na konkrétní částku se zaokrouhlením na 50 Kč nahoru. Výše této odměny ze základní mzdy bude započtena do průměrné základní mzdy pro potřeby vyjednávání úprav mezd v následujícím roce.

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** každému zaměstnanci, 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 2022.

- *Zaměstnavatel se zavazuje, že dojde v roce 2022 k **navýšení reálných mezd** zaměstnanců o 4 % oproti roku 2021.*
V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období kladné výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.) bude zahájeno na podnikové úrovni jednání o navýšení mezd zaměstnanců.
- *Smluvní strany, vědomy si odpovědnosti za rozvoj odvětví, stabilizaci kvalifikovaných zaměstnanců a zachování sociálního smíru, se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat **růst reálných mezd**. Růst mezd je předmětem zejména podnikového kolektivního vyjednávání a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.*

Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2015–2022

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	udržení RM + zvýšení TM o 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 %	udržení RM + zvýšení TM o 4,5 %	udržení RM + zvýšení TM o 3,3 %	udržení RM + zvýšení TM o 4 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	min. NM*** o 1,5 %	zvýšení NM o 1,5 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	udržení NM	udržení NM
OS KOVO – Asociace leteckých výrobců	2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení TM	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM	zvýšení NM
OS KOVO – Svaz sléváren	udržení RM platnost do 31.12. 2015	-	-	-	-	-	-	-
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	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 %	zvýšení TM o 6,5 %	zvýšení TM o 3,7 %	zvýšení TM o 6 %
OS hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	neuprav.	zvýšení TM	zvýšení TM	-	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS pohostinství – Svaz obchodu a cest. ruchu	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 %	neuprav	neuprav	neuprav

OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	udržení RM	udržení RM	zvýšení RM o 5 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %
OS DLV – Svaz Veolia Malá Voda	zvýšení TM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení RM o 1 %	zvýšení TM o 5 %	zvýšení TM o 5 %	zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 3,5 %	zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 4,5 %
OS DLV – Asociace papírenského pr.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Svaz zaměstn. dřevozprac. průmyslu	-	udržení PM**** platnost do 31.12. 2016	-	-	-	-	-	-
OS DLV – Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	-	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	-	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 6 %	zvýšení NM o 7 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 4 %
Unie zaměst. obchodu, logistiky a služeb – Svaz obchodu (UZO)	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2016	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 30.6. 2021	-
OS pošt., telekomunik. a novinových služeb – Český svaz zaměst. pošt, telekom. a distribuce tisku	-	-	-	-	-	-	-	-
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	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*

2.3.3.2 Tarifní mzda a další složky mzdy sjednáváné 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 33 % KSVS (v roce 2021 v 31 % KSVS). Tabulka IPP D1**

Mzdové tarify jsou sjednávány jako minimální a nepodkročitelné. Pokud jde o valorizaci tarifních mezd, níže uvedený přehled ukazuje, že se počet KSVS s meziroční valorizací mzdových tarifů od období krize výrazně zvýšil. **Vyšší úroveň tarifních mezd (v působnosti ČMKOS) je letos dohodnuta v 6 KSVS, tj. 40 %.**

Přehled o počtech KSVS upravujících růst mezd formou zvýšení mzdových tarifů

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% KSVS	23	33	39	29	40	50	43	47	44	44	38	40

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 16 200 Kč**, tj. nižší než minimální mzda platná pro rok 2022, je letos vykázána ve **4 KSVS (dtto v roce 2021)**. Podrobný přehled o výši sjednaných tarifních mezd je k dispozici ve výstupech IPP – Tabulky D1, D2.

- **Zařazování zaměstnanců**

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

- **Mzdové příplatky sjednané v KSVS**

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

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

Rok	Příplatky za práci (%) KSVS			
	přesčas (vyšší než 25 % PV*)	v noci (vyšší než 10 % PV a sjednané jinak)	ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí**	o sobotách a nedělích (vyšší než 10 % PV a sjednané jinak)
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
2019	25	50	63	44
2020	25	50	63	44
2021	25	50	63	44
2022	27	53	60	47

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 9, resp. 60 % KSVS**. Ve všech KSVS je příplatek **sjednán absolutní částkou**, která se pohybuje v rozmezí **od 8,9 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** (dtto v letech 2016 až 2021). Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod a pohybuje se v rozmezí **od 11,50 do 23,5 Kč/hod** (v roce 2021 od 11,50 do 22 Kč/hod). **V 1 KSVS** byla zvolena kombinace obou možností, tj. za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však 23,5 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 2022 sjednána v **5 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), ve **2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která činí **11, resp. 23,5 Kč za hodinu** (v roce 2021 od 11 do 22 Kč/hod).

Další typy příplatků jsou v KSVS sjednávány pouze minimálně, např. letos je příplatek **za práci v odpolední směně** sjednán ve **4 KSVS** a jeho výše činí **od 5 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 9,50 Kč do 50 Kč za hodinu** práce v tomto prostředí.

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

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

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

- **Další složky mzdy**

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

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

2.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS

2.4.1 Pracovní doba a dovolená

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

Rok	Zkrácení pracovní doby obecně na 37,5 hod. týdně (% KSVS)	Prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP (% KSVS)	Podmínky a vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (% KSVS)	Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně (% KSVS)
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
2019	37,5	50,0	37,5	43,8
2020	37,5	50,0	37,5	43,8
2021	37,5	50,0	37,5	43,8
2022	40,0	53,3	33,3	40,0

IPP Tabulky D22 a D23

▪ **Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně** – z výsledků je patrné, že v období ekonomické krize klesl rozsah vyjednávání o zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy. Zatímco do roku 2008 bylo ujednání obsaženo ve více než 50 % KSVS, v období krize to bylo pouze v cca 44 % KSVS. Tento trend přetrvává i v roce 2022, kdy je zkrácení stanovené týdenní pracovní doby dohodnuto ve 40 % 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 sladit jejich rodinný a pracovní život. V letošním roce byla dovolená v délce 5 týdnů sjednána v 7 KSVS, v 1 KSVS bylo sjednáno prodloužení nároku na dovolenou dokonce v délce 6 týdnů. Zákoník práce umožňuje dohodnout prodloužení dovolené i o dny, tato možnost (*stejně jako v předchozích letech*) však v žádné KSVS využita nebyla. IPP Tabulka D22

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

▪ **Zaměstnanost**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **4, resp. 26,7 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, **tyto podmínky jsou v roce 2022 upraveny v 1 KSVS** (v letech 2017–2021 v žádné KSVS), kde jsou sjednány konkrétní podmínky pro práci z domova.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (dtto v letech 2017 až 2021). 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 **67 % KSVS** (v roce 2021 v 63 % KSVS). Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou. IPP Tabulka D31

▪ **Rovné zacházení a zákaz diskriminace**

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

▪ **Odstupné**

Odstupné nad rámec ZP

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 33,3 % KSVS** (v roce 2021 v 31,3 % KSVS) a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

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

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

2.4.3 Překážky v práci

Z níže uvedeného přehledu je patrné, že i v roce 2022 nejvíce KSVS obsahuje ujednání **o rozšíření placeného volna** (nad rámec zákoníku práce) **při úmrtí rodinného příslušníka** (letos 53 % KSVS) a při příležitosti **narození dítěte manželce zaměstnance** (letos 48 % KSVS). Pokud jde o vývoj, tak lze konstatovat, že se v letošním roce počet KSVS, ve kterých je zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy poskytováno, téměř nezměnil. Podobný vývoj je také u rozsahu poskytnutého volna, které se dlouhodobě výrazně nemění.

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

Rok	Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod zdravot. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodinného přísl.	Vlastní svatba	Stěhování	Hledání nového zaměstnání	Matkám z důvodu péče o dítě	Zdravot. volno (sick days) ⁷
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
2019	50	19	56	31	13	6	38	6
2020	50	19	56	31	13	6	38	-
2021	50	19	56	31	13	6	38	-
2022	47	20	53	33	13	7	40	-

IPP Tabulka D30

Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2022

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

IPP Tabulka D30

⁷ V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

2.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2022**, sjednány v **6, resp. 40 % KSVS** (v roce 2021 v 38 % KSVS) s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.

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

Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na zvýhodněné stravování zaměstnanců je dlouhodobě upraven **ve více než 70 % KSVS**. **Pokud jde o konkrétní podmínky, tak v roce 2022 ve 4, resp. 27 % 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 **7, resp. v 47 % KSVS** (v roce 2021 v 50 % KSVS). Z toho ve **3 KSVS** je sjednána i konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, kdy se jeho výše pohybuje **od 200 do 600 Kč měsíčně**, tj. stejná výše jako v letech 2017 až 2021. *IPP Tabulka D27*
- **Příspěvek na životní pojištění** je letos sjednán **ve 2, resp. v 13 % KSVS** (*dtto v letech 2018 až 2021*). Konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem je sjednána v **1 KSVS**, a to ve výši **350 Kč měsíčně**. *IPP Tabulka D27*
- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad výši uvedenou v ZP není ani letos upraveno v **žádné KSVS**. *IPP Tabulka D30*

2.6 Bezpečnost práce

Opatření technické a organizační upravující podmínky pro bezpečný výkon práce jsou obsaženy **ve všech KSVS**. Navíc se v **27 % KSVS** objevuje závazek zaměstnavatele ohledně **písemného vyhodnocování stavu BOZP**. *IPP Tabulka D31*

2.7 Rozšiřování závaznosti KSVS

2.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS

Přehled rozšířených KSVS uzavřených v působnosti ČMKOS:

Rozšiřování KSVS uzavřených OS STAVBA

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba České republiky**, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy na straně jedné a **Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR** na straně druhé:
 - **na roky 2019–2024.** *Sdělením č. 181/2019 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převážující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*
 - rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – *Sdělením č. 352/2020 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převážující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*
 - rozšíření Dodatku č. 2 k této KSVS – *Sdělením č. 282/2021 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převážující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.*
 - rozšíření Dodatku č. 3 k této KSVS – *Sdělením č. 218/2022 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převážující 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 2021–2024.** *Sdělením č. 254/2021 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převážující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39 a 49.41.*

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

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR**, Česko-moravským odborovým sdružením na straně jedné a **Asociací Českého papírenského průmyslu** na straně druhé:
 - **na rok 2021.** *Sdělením č. 351/2021 Sb. se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převážující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 17.11 a 17.12.*

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

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy** na straně jedné a **Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu** na straně druhé:
 - **na rok 2022.** *Sdělením č. 31/2022 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převážující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.*

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

3 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

3.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách

3.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření

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

Pro dosažení uvedených cílů potřebují stát i oba smluvní partneři komplexní a kvalitní informační základnu. Takovou 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 2022 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 764 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:

- **1 276 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,**
- **488 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě – z toho 144 PKS uzavřených obcí a krajem.**

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

Publikace IPP za rok 2022 (stejně jako v minulosti) je k dispozici na všech odborových svazech sdružených v ČMKOS, a to bez ohledu na to, zda se OS šetření účastní, nebo nikoli (*část OS, viz „Rekapitulace kolektivních smluv“ v úvodní části publikace IPP, vzorek PKS pro toto šetření neposkytuje*). Výstupy IPP jsou rovněž k dispozici na webových stránkách MPSV ČR. **Součástí publikace je i hodnocení obsahu všech kolektivních smluv vyššího stupně.**

3.1.2 Využívání počítačového programu IPP

Přes veškeré snahy ČMKOS počítačový program pro hodnocení obsahu kolektivních smluv využilo v roce 2022 **pouze 12 OS**, z nichž 3 nejsou sdruženy v ČMKOS.

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

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

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

3.2 Spolupráce smluvních stran

3.2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací

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

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

Podmínky pro činnost odborových organizací sjednané v PKS

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	79,4	79,4	80,9	81,3	78,1	79,4
- projednávání materiálů s odborovou organizací	68,1	69,4	69,9	71,9	68,3	69,3
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- informování odborové organizace nad rámec ZP	29,5	28,3	31,1	31,6	30,8	31,6
- projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP	22,6	23,3	24,6	25,1	23,9	24,1
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	88,4	87,8	87,5	86,7	86,4	86,6
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	19,7	20,0	20,1	20,3	19,9	19,3
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	54,2	54,6	53,2	52,5	54,0	54,7
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO a z toho formou:						
- používání místností zaměstnavatele	89,6	90,4	90,1	89,9	90,2	89,1
- příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO	38,7	38,5	38,9	38,0	37,9	38,7
- vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	67,5	67,7	69,2	68,0	70,3	69,9
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	43,8	44,1	40,9	40,9	38,0	38,5
- jiné podmínky	21,2	20,6	20,9	21,3	22,6	20,4
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	32,7	32,8	30,6	28,8	28,0	29,0

IPP Tabulky A19a a A20a

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

Počet PKS, ve kterých jsou upraveny **podmínky pro poskytování informací odborové organizaci nad rámec ZP**, se dlouhodobě pohybuje kolem **30 % PKS** (letos byly upraveny v **31,6 % 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 **24,1 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **54,7 % PKS**.

3.2.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	% PKS					
1 odborová organizace	75,6	77,6	76,5	77,7	78,0	77,0
2 odborové organizace	11,3	10,8	11,5	10,5	10,0	11,4
3 odborové organizace	5,2	4,4	5,0	5,0	4,9	4,9
4 odborové organizace	2,0	2,1	1,7	1,5	1,8	1,7
5 a více odborových organizací	6,0	5,0	5,2	5,2	5,3	5,1

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **77,0 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **11,4 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **4,9 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **1,7 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **5,1 %** působí **pět a více odborových organizací**.

Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 94,2 %, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, **byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi**, které u daného zaměstnavatele působí. Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání **5,8 % PKS** (v roce 2021 při uzavírání **7,6 % PKS**).
IPP Tabulka A20a

3.3 Odměňování zaměstnanců

3.3.1 Formy odměňování sjednané v PKS

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu pravidelně sjednáváno ve **více než 95 % PKS** (letos to je v 95,8 % PKS).

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

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

Formy odměňování

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

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

3.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS

Počty PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	68,7	71,8	72,8	69,2	64,1	71,0

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 vydržel až do roku 2019. V roce 2020 a především pak v loňském roce nastal výraznější pokles v podílu PKS, ve kterých je mzdový vývoj sjednán. V letošním roce došlo opět ke změně trendu, kdy je mzdový vývoj součástí **71,0 % PKS**. Pozitivním zjištěním je, že ani letos se **sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy**.

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

- **zvýšení průměrné nominální mzdy – 19,7 % PKS** (v roce 2021 v 20,6 % PKS),
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 10,7 % PKS** (v roce 2021 v 9,3 % PKS),
- **udržení reálné mzdy – 9,7 % PKS** (v roce 2021 v 10,9 % PKS),
- **zvýšení průměrné reálné mzdy – 1,1 % PKS** (v roce 2021 v 1,7 % PKS),
- **udržení průměrné mzdy – 0,2 % PKS** (v roce 2021 v 1,5 % PKS).

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

Přehled za celé sledované období:

Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	34,3	38,6	43,5	41,8	34,9	45,6
Průměrné zvýšení (v % PKS)	4,3	5,7	5,5	4,8	3,8	5,0

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	26,4	27,0	25,9	24,1	20,6	19,7
Průměrné zvýšení (v %)	3,5	5,1	5,0	4,2	3,2	4,4
z toho bez managementu (v %)	3,0	5,4	5,1	5,3	3,3	5,1

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	11,8	12,9	12,9	11,7	10,9	9,7
z toho bez managementu (v % PKS)	0,4	0,7	0,8	0,8	0,8	1,0

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	1,7	1,9	2,0	1,7	1,7	1,1
Průměrné zvýšení (v %)	1,7	2,3	2,4	2,0	2,0	2,0
z toho bez managementu (v %)	-	2,0	-	1,8	2,0	1,0

IPP Tabulka A15a

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

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	8,6	9,2	8,9	8,9	9,3	10,7
z toho bez managementu (v % PKS)	0,9	1,5	1,6	1,4	1,1	1,1

IPP Tabulka A15a

3.3.3 Tarifní mzdy a jejich úroveň

Tarifní systémy

V PKS jsou obsaženy tarifní systémy s počtem tarifních tříd od 2 do 20. Od roku 2017 i nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **16,2 % PKS**. Delší frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

Přehled PKS upravující měsíční 12stupňový tarifní systém:

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	20,8	20,0	18,5	16,2	15,1	16,2

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.
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	11 647-14 552 Kč	12 484-18 135 Kč	15 787-24 060 Kč	27 164-43 393 Kč
	průměr	12 835 Kč	15 497 Kč	19 921 Kč	32 129 Kč
2020	rozpětí	11 984-15 090 Kč	14 995-18 815 Kč	18 404-24 278 Kč	27 021-37 790 Kč
	průměr	13 660 Kč	16 407 Kč	20 927 Kč	32 734 Kč
2021	rozpětí	12 970-15 802 Kč	16 197-19 782 Kč	20 154-26 502 Kč	23 363-46 792 Kč
	průměr	14 486 Kč	17 333 Kč	22 143 Kč	34 882 Kč
2022	rozpětí	12 973-17 159 Kč	15 673-20 410 Kč	19 317-27 585 Kč	25 326-49 073 Kč
	průměr	15 256 Kč	18 197 Kč	23 259 Kč	36 866 Kč

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 **5,3 %** a pohybuje se pod úrovní minimální mzdy (platné od 1. 1. 2022, tj. ve výši 16 200 Kč) u větší části OS, **celkem 8**. V těchto případech se rozdíly pohybují **od -327 do -3 227 Kč** (v roce 2021 to bylo u 5 OS a rozdíly se pohybovaly od -372 do -2 230 Kč).

Název OS	Průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v 1. tarifním stupni za OS celkem	Rozdíly mezi sjednanou úrovní tarifní mzdy v 1. tarifním stupni a minimální mzdou pro 2022 (tj. s částkou 16 200 Kč)
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.	15 555 Kč	-645 Kč
ECHO	15 873 Kč	-327 Kč
Hornictví, geologie a naftového prům.	15 785 Kč	-415 Kč
KOVO	14 509 Kč	-1 691 Kč
STAVBA	15 704 Kč	-496 Kč
Textilního, oděvního a kožedělného pr.	14 063 Kč	-2 137 Kč
UNIOS	14 397 Kč	-1 803 Kč
Vysokoškolský	12 973 Kč	-3 227 Kč

IPP Tabulka A2a

Poznámka:

V ostatních tarifních systémech, kromě 9stupňového, 10stupňového, 11stupňového, 13stupňového, 14stupňového, 17stupňového a 20stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 16 200 Kč za měsíc.

IPP Tabulka A3

Hodinové mzdové tarify

Hodinové mzdové tarify v 12stupňovém tarifním systému jsou letos sjednány v **9,1 % PKS**, z toho: pro **40 hod.** pracovní týden v **3,4 % PKS** a pro **37,5 hod.** pracovní týden v **5,7 % PKS**.

Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému (2 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **18,5 % PKS**. IPP Tabulka A1a

3.3.4 Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

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

Rozsah a pravidla pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Rozsah ujednání (% PKS)	60,1	58,4	58,5	56,3	55,2	54,5
z toho:						
Formou využívání jednotného katalogu	9,6	9,4	8,7	8,2	7,4	8,2
Formou využívání oborového katalogu	3,0	2,8	3,9	4,0	2,7	3,1
Formou využívání vlastního podnikového katalogu	52,1	49,9	49,3	48,4	47,9	46,2

IPP Tabulka A16a

3.3.5 Minimální mzda sjednaná v PKS

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

Rok	% PKS	Rozpětí minimální mzdy – Kč/měsíc
2017	5,2	od 11 444 do 13 945
2018	4,4	od 12 767 do 15 861
2019	4,6	od 14 502 do 19 000
2020	4,0	od 15 550 do 19 500
2021	2,4	od 18 590 do 21 333
2022	2,7	od 19 383 do 24 300

IPP Tabulka A1a

Podíl PKS, ve kterých je obsažen závazek zaměstnavatele na vyplácení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanoveno vládním nařízením, se od roku 2017 do roku 2020 výrazně neměnil a pohyboval se okolo 5 %. V loňském roce nastal **výraznější pokles, který pokračoval i v roce 2022, kdy je tento závazek sjednán v 2,7 % PKS**. Oproti loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy sjednaná v PKS o 919 Kč na 20 322 Kč**.

Hodinová minimální mzda

Vyšší hodinová minimální mzda byla letos sjednána ve **2,0 % PKS** (v roce 2021 v 2,5 % PKS) a její **průměrná hodnota při 40 hod. týdenní pracovní době činí 104,80 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 108,30 Kč** za každou hodinu práce. (Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2022 činí 96,40 Kč.)

3.3.6 Příplatky ke mzdě a další složky mzdy

(Zdroj: IPP Tabulky A8a až A11a)

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

- **Příplatek za práci přesčas** je letos sjednán v **83,9 % PKS** (v roce 2021 v 83,8 % PKS) a jeho **průměrná výše činí:**
 - **v pracovní den** – **26,3 %** průměrného výdělku (dtto v roce 2021);
 - **v sobotu a neděli** – **47,4 %** průměrného výdělku (v roce 2021 47,7 % PV);
 - **bez rozlišení** – **27,2 %** průměrného výdělku (v roce 2021 27,0 % PV);

- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **75,9 % PKS** (v roce 2021 v 75,6 % PKS). Výše příplatku činí **102,6 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **82,9 % PKS** (v roce 2021 v 82,3 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **19,75 Kč/hod** (v roce 2021 18,61 Kč/hod), nebo **12,2 % PV**. Za posledních 6 let k žádné zásadní změně nedošlo;
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **58,8 % PKS** (v roce 2021 v 59,0 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **10,05 Kč/hod.**, nebo **10,7 % průměrného výdělku** anebo **10,4 % základní sazby minimální mzdy**. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2017 prakticky nemění;
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v **79,4 % PKS** (v roce 2021 v 78,3 % PKS) a průměrná hodnota příplatku činí **23,0 % průměrného výdělku** (23,5 % PV v roce 2021) nebo **26,08 Kč/hod.** (v roce 2021 23,32 Kč/hod).

Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2022 dohodnuty:

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v **47,7 % PKS, z toho:**
 - *procentem z průměrného výdělku* – v **4,3 % PKS** a jeho průměrná výše příplatku činí **7,5 % PV**;
 - *sazbou za hodinu* – v **95,2 % PKS** a jeho průměrná výše činí **8,71 Kč za hod**;
 - *jinou formou* – v **0,5 % PKS**.
- **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán v **15,6 % PKS, z toho:**
 - v **4,0 % PKS** procentem z PV a průměrná výše příplatku činí **15,1 %**;
 - v **12,1 % PKS** je příplatek stanoven v korunách za směnu a jeho průměrná výše činí **112,33 Kč** za směnu;
 - v **83,9 % PKS** je výše příplatku stanovena jinou formou.
- **Příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán v **15,7 % PKS** (v roce 2021 v 15,6 % PKS).
- **Příplatek za práci ve výškách** – v **12,8 % PKS** (v roce 2021 v 13,1 % PKS).
- **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – v **13,9 % PKS** (v roce 2021 v 13,2 % PKS).
- **Příplatek za znalost cizích jazyků** – v **0,6 % PKS** (v roce 2021 v 0,7 % PKS).
- **Příplatek za zaškolování** – v **9,2 % PKS** (v roce 2021 v 8,6 % PKS).
- **Jiné příplatky** jsou letos sjednány ve **42,4 % PKS** (v roce 2021 v 41,0 % PKS).
- **Další složky mzdy označované jako 13. a 14. mzda**

Nároky na složky mzdy, označované jako 13. a 14. mzda, příspěvek na dovolenou, příspěvek na Vánoce, týmová odměna, pololetní bonusy apod., se staly nedílnou součástí PKS. V roce **2022** (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 47,8 % PKS** (v roce 2021 v 45,4 % PKS). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 16,8 % PKS** (v roce 2021 v 15,0 % PKS). IPP Tabulka A11a

Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:

- *dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy* vyžaduje **31,4 % PKS**;
- *odpracování určitého počtu dnů* – **18,7 % PKS**;
- *jiné podmínky* pro výplatu jsou dohodnuty v **4,9 % PKS**.

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

- procentem z tarifní mzdy v **11,6 % PKS**;
- procentem z průměrného výdělku v **11,0 % PKS**;
- jiné podmínky v **9,0 % 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 **52,4 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 4 018 do 8 275 Kč** (v roce 2021 od 3 888 do 7 994 Kč). Rozsah vyjednání i výše zůstává dlouhodobě bez větších změn. *IPP Tabulka A13a*

▪ **Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně** jsou součástí **62,3 % PKS** (v roce 2021 v 63,0 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 5 441 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 18 805 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2021 od 5 239 do 18 170 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 **55,8 % PKS** (v roce 2021 v 54,3 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 2 934 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 15 529 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2021 od 2 991 do 15 051 Kč). *IPP Tabulka A12a*

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

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

Z výstupu Informačního systému o průměrném výděлку⁸ (dále jen „ISPV“) lze získat přehled o vývoji mezd u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a u zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla.

Tabulky uvedené v Příloha 1 ukazují srovnání úrovně mezd a délky odpracované doby v podnikatelské sféře u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy v letech 2017 až 2021.

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 2021 o 17,4 % (resp. o 6 576 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 2021 o 14,0 % (resp. o 5 730 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 2021 o 20,4 % (resp. o 6 971 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 2021 o 24,5 % (resp. o 7 713 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 2021 o 22,7 % (resp. o 7 529 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

⁸ ISPV – je statistické šetření MPSV, které pravidelně monitoruje výdělkovou úroveň zaměstnanců a pracovní doby v ČR. **Ve mzdové sféře** (původně v podnikatelské sféře) se jedná o výběrové šetření, které probíhá čtvrtletně. Od roku 2011 jsou do souboru zahrnuti i dříve nesledovaní zaměstnanci malých a středních podniků s méně než 10 zaměstnanci, a také zaměstnanci neziskových institucí a podnikatelů-fyzických osob, tj. systém sleduje celou zaměstnaneckou populaci ČR. **V platové sféře** (původně nepodnikatelské sféře) se jedná o plošné šetření, které probíhá pololetně u všech subjektů. V ISPV se do mzdové sféry zařazují subjekty, které odměňují mzdou, viz § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Platovou sféru tvoří v ISPV ekonomické subjekty, které odměňují platem, viz § 109 odst. 3 zákoník práce. Výstupy ISPV je možno získat na www.ispv.cz.

- **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 2021 o 24,5 % (resp. o 7 258 Kč) vyšší než v podnicích bez KS.

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

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) ⁹ - (dle výstupu ISPV)

2020										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,96	45,04	38 527	41 616	34 756	33 256	35 198	30 843	0,68
Kolektivní smlouva ano	46,12	26,61	19,51	42 356	45 037	38 699	37 313	38 994	35 082	0,59
Kolektivní smlouva ne	51,63	27,11	24,52	35 562	38 774	32 009	29 478	31 217	27 759	0,77
<i>Neuvedeno</i>	<i>2,25</i>	<i>1,24</i>	<i>1,01</i>	<i>28 058</i>	<i>30 332</i>	<i>25 256</i>	<i>23 619</i>	<i>24 365</i>	<i>22 496</i>	<i>0,65</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 794	+6 263	+6 690	+7 835	+7 777	+7 323	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	119,1	116,2	120,9	126,6	124,9	126,4	-

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

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

Definice pojmů použitých v tabulkách:

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

⁹ Podrobné údaje za období 2017-2021 obsahuje příloha 1

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

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2013 až 2021 (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 od roku 2017 se opět mírně navýšil. V roce 2021 se rozdíl výrazně snížil a jedná se o **nejnižší zaznamenaný rozdíl v počtu odpracovaných hodin** za měsíc.

Rok	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Kolektivní smlouva ano	146,2	146,4	145,3	145,4	144,1	143,1	143,0	136,8	139,5
Kolektivní smlouva ne	150,0	149,9	148,6	148,7	148,6	147,9	147,2	141,1	140,3
Rozdíly (KS ano – KS ne)	-3,8	-3,5	-3,3	-3,3	-4,5	-4,8	-4,2	-4,3	-0,8
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	97,5	97,7	97,8	97,8	97,0	96,8	97,1	97,0	99,4

Zdroj: Výpočty ISPV

3.5 Pracovní podmínky sjednané v PKS

3.5.1 Délka pracovní doby

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

Přehled o počtech PKS upravujících délku pracovní doby:

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	92,7	92,4	91,7	91,9	91,0	90,4

IPP Tabulka A22a

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2022 činí **38,0 hodin týdně**. Pokud jde o průměrnou sjednanou týdenní pracovní dobu v jednotlivých pracovních režimech, tak za všechny hodnocené PKS činila:

	Sjednaná týdenní délka pracovní doby (v hodinách za týden)				
Rok	Obecně	u 1 směnného provozu	u 2 směnného provozu	u 3 směnného provozu	u nepřetržitého provozu
2017	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2018	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2019	38,1	39,7	38,3	37,4	37,3
2020	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2021	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2022	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3

IPP Tabulka A22a

3.5.2 Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce¹⁰ lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 7,3 % PKS (v roce 2021 v 7,9 % PKS).** Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky při uplatnění konta při práci přesčas využilo 1,4 % PKS (v roce 2021 1,3 % PKS).** IPP Tabulka A17a

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

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

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

Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou letos sjednány v **42,2 % PKS** (v roce 2021 v 44,0 % PKS). **Průměrná délka vyrovňovacího období** činí **48,2 týdnů** (v roce 2021 48,9 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 **0,3 % PKS** (v roce 2021 v 0,5 % PKS). IPP Tabulka A23a

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno v **67,1 % PKS** (v roce 2021 v 68,9 % PKS). Zkrácení činí v průměru **50,2 týdnů** (v roce 2021

¹⁰ Aktuální právní úprava ustanovení § 86 ZP (možnost vyjednávat o kontě pracovní doby byla do ZP doplněna 1. 1. 2007)

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

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

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

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

v průměru 50,4 týdnů) a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu **od 31,2 do 52 týdnů**. IPP Tabulka A23a

3.5.3 Zvýšení nároku na dovolenou

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

Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno **v 78,0 % 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 **8,8 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4,4 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
2017	78,0	1,8	-	7,7	4,0
2018	76,7	2,4	-	8,3	4,1
2019	77,7	2,5	-	8,3	4,3
2020	76,1	2,7	-	9,0	4,3
2021	78,3	2,5	-	8,5	4,3
2022	78,0	2,8	-	8,8	4,4

IPP Tabulka A22a

3.5.4 Odstupné

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

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

Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS¹¹

	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
Rok 2017			
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
Rok 2018			
- 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
Rok 2019			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,6	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,5	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	50,6	1,4	4,6
- podle § 52 písm. d) ZP	7,2	1,3	2,7
Rok 2020			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,1	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	31,7	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	49,3	1,3	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	9,0	1,3	2,9
Rok 2021			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,1	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,1	1,1	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	49,8	1,3	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	8,5	1,3	3,1
- Rok 2022			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,5	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	32,6	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	49,4	1,3	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	8,7	1,3	2,8

IPP Tabulka A21a

¹¹ Odstupné při výpovědi dané zaměstnancem podle § 52 písm. a) ZP, tj. v případě – ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, podle § 52 písm. c) ZP, tj. – stane-li se zaměstnanec nadbytečným; při výpovědi dané zaměstnancem a podle § 52 písm. d) ZP, tj. – nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci.

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

▪ **Podmínky vývoje zaměstnanosti**

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

▪ **Specifické formy práce**

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně sdílení pracovního místa upravují pouze 2 PKS. Práci bez „pevného stolu“ a práci bez stálého výkonu práce v letošním roce neupravuje žádná PKS. Bližší podmínky pro práci na doma jsou upravovány o trochu více, letos je upravovalo 33 PKS, což představovalo 2,6 % PKS (v roce 2021 1,7 % PKS). IPP Tabulka A25a

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

- **pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** – letos upraveno v **3,1 % PKS**;
- **pro zaměstnávání zdravotně postižených** – letos dohodnuto v **2,5 % PKS**;
- **pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené** – upraveny v **2,8 % PKS**. IPP Tabulka A24a

3.5.6 *Agenturní zaměstnávání*

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

▪ **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty v **33,1 % PKS** (v roce 2021 v 33,4 % PKS), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **2,1 % 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 v 36,4 % PKS** (v roce 2021 v 35,5 % PKS). IPP Tabulka A31a

3.5.7 *Překážky v práci*

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

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

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

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

3.6 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

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

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

- **formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků** a ostatních osobních nákladů **v 9,1 % PKS** a **průměrná výše přidělu činí 2,3 %** (v roce 2021 v 10,5 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,3 %),
- **formou přidělu z objemu vyplacených mezd v 18,6 % PKS** a **průměrná výše přidělu činí 1,9 %** (v roce 2021 v 17,8 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,9 %),
- **absolutní částkou na zaměstnance v 5,3 % PKS** a **průměrná výše přidělu činila 2 295 Kč** (v roce 2021 v 7,1 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 421 Kč),
- tvorba sociálního fondu **jinou formou** byla dohodnuta **v 58,9 % PKS**.

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

¹² V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

Právo odborové organizace spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 27,4 % PKS. Počet kolektivních smluv, ve kterých je sjednáno **užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců**, je pro rok 2022 dohodnuto **v 16,7 % PKS** a oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

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

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	10,6	9,9	12,1	13,9	14,1	16,7

IPP Tabulka A29a

• **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu (sociálního, stimulačního a FKSP) pro rok 2022**

Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:

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

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

3.6.1 Ubytování a doprava zaměstnanců

Příspěvek na přechodné ubytování je součástí 2,4 % PKS. Příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí 9,6 % PKS a průměrná dohodnutá výše příspěvku na dopravu činí 933 Kč/měsíc nebo 71,8 % z ceny obvyklého jízdného (v roce 2021 805 Kč/měsíc nebo 74,1 % z ceny obvyklého jízdného). IPP Tabulka A27a

3.6.2 Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců je dlouhodobě součástí více než 90 % PKS. Letos je sjednán v 94,8 % PKS. Průměrná výše příspěvku se liší podle zdroje financování a pro rok 2022 byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů – 52,91 Kč (v roce 2021 45,75 Kč)** na jedno hlavní jídlo, resp. **54,7 % z ceny jídla** (v letech 2017 až 2021 se průměrná výše příspěvku pohybovala od 54,5 do 54,6 % z ceny jídla);
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP – 16,50 Kč** na jedno hlavní jídlo (v roce 2021 15,62 Kč), resp. **30,1 % z ceny jídla** (v roce 2021 25,0 %);
- **bez rozlišení zdrojů financování – 62,41 Kč (v roce 2021 57,54 Kč)** na jedno hlavní jídlo, resp. **56,3 % (v roce 2021 56,6 %) z ceny jídla.**
- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 25,0 % PKS (v roce 2021 v 26,2 % PKS)** je dohodnuto, že zaměstnavatel sice bude poskytovat příspěvek na stravování zaměstnanců, ovšem jeho výše není v PKS stanovena. IPP Tabulka A26a

V PKS je dále dohodnuto poskytování cenově zvýhodněného stravování:

- *bývalým zaměstnancům*, celkem je taková úprava obsažena v **14,2 % PKS** (v roce 2021 v 14,1 % PKS);
- *zaměstnancům po dobu čerpání dovolené*, úprava je dlouhodobě obsažena ve **1,9 až 3,0 % PKS**, letos je to v **1,9 % PKS**;
- *zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti* je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS**, letos je to ve **1,7 % PKS**. IPP Tabulka A26a

3.6.3 Penzijní a životní pojištění

▪ Příspěvek na penzijní připojištění

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2017 součástí cca **60 % PKS**. Letos je obsaženo v **66,6 % PKS**.

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

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

▪ Příspěvek na životní pojištění

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2017 součástí cca **25 % PKS**, letos je příspěvek sjednán v **24,9 % PKS**.

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

3.6.4 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

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

3.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS za rok 2022 byl **488**, z toho na obce připadlo **148** PKS)

3.7.1 Spolupráce smluvních stran

Přehled úpravy podmínek pro činnost odborových organizací sjednaných v PKS

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- <i>informování odborové organizace</i>	74,0	72,5	74,2	76,2	74,9	76,6
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací</i>	45,8	45,7	46,2	47,0	46,0	47,1
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	11,5	12,6	14,5	15,1	12,9	13,9
- <i>projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	24,6	24,7	20,3	25,5	29,6	32,6
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	72,3	78,5	80,6	81,2	79,7	78,1
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	1,4	1,5	3,1	3,5	4,1	3,5
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	37,2	39,1	39,4	36,1	33,1	34,4
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	88,3	87,1	84,3	87,6	89,3	89,8
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	93,5	92,5	92,3	93,5	94,1	93,6
- <i>příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO</i>	24,6	27,5	30,3	28,8	28,3	29,5
- <i>vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)</i>	80,3	80,0	80,7	83,3	86,3	86,8
- <i>úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	21,4	19,7	25,2	20,6	20,7	21,2
- <i>jiné podmínky</i>	18,1	20,0	20,4	17,5	14,6	16,0

IPP Tabulky B4a a B5a

Ve srovnání s rokem 2021 došlo v letošním roce k poklesu podílu kolektivních smluv, ve kterých byl sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (pokles o 1,6 p. b. oproti roku 2021). Nejvýraznější změna v tomto aspektu se uskutečnila v roce 2020, ve kterém podíl kolektivních smluv se sjednaným výběrem členských příspěvků srážkami z platu vzrostl až na 81,2 %.

3.7.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2017 % PKS	2018 % PKS	2019 % PKS	2020 % PKS	2021 % PKS	2022 % PKS
1 odborová organizace	83,3	82,6	82,2	81,7	82,1	81,8
2 odborové organizace	11,0	11,4	10,8	12,1	11,8	11,9
3 odborové organizace	3,1	2,8	3,7	3,5	3,3	3,3
4 odborové organizace	0,2	0,5	0,6	0,7	0,7	1,2
5 a více odborových organizací	2,4	2,8	2,8	2,0	2,2	1,8

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **81,8 %** zaměstnavatelů veřejné služby a správy působí **pouze jedna odborová organizace**. U **11,9 %** 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 89,9 %. Jiný postup byl zvolen u 10,1 % zaměstnavatelů (v roce 2021 u 14,6 %).

3.7.3 Platy zaměstnanců

Způsob určování platu (IPP Tabulka B1a)

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

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

Bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	35,1	31,6	30,2	30,9	29,6	29,1

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

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	19,6	21,7	23,4	21,8	18,5	19,1

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

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	0,5	1,0	1,2	1,0	0,9	0,8

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

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	80,9	81,6	80,9	79,7	79,5	80,1

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

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	19,3	21,7	17,8	17,8	19,2	19,3

IPP Tabulka B1a

3.7.4 Pracovní a sociální podmínky

Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP dohodnutého v PKS od roku 2017

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
2017			
při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- 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
2018			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,6	1,8	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	9,8	1,4	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	16,2	1,8	3,2
2019			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,5	1,7	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	9,5	1,4	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	17,8	1,7	3,1
2020			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	8,4	1,7	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	7,9	1,4	1,8
- u pracovního poměru nad dva roky	15,1	1,7	2,7
2021			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	7,8	1,7	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	8,1	1,6	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	15,3	1,7	2,7
2022			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	8,6	1,6	2,2
- u pracovního poměru do dvou let	8,2	1,4	1,9
- u pracovního poměru nad dva roky	13,9	1,6	2,8

IPP tabulka č. B6a

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

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

IPP Tabulka B6a

- **V oblasti zaměstnanosti jsou pro rok 2022 dohodnuty podmínky (programy):**
 - pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let – v **0,6 % PKS**;
 - pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením – v **0,2 % PKS**;
 - pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené – v **6,8 % PKS**.

IPP Tabulka B6a

- **Příspěvky na závodní stravování**

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

Průměrná dohodnutá výše příspěvku na stravování je:

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

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

Struktura užití FKSP sjednaná v PKS

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

V letošním roce je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na rekreaci**. V roce 2022 se jedná o 17,4 % z celkového objemu fondu, kdy došlo u této hodnoty ve srovnání s loňským rokem k mírnému nárůstu o cca 1,0 p. b. (v roce 2021 o 16,4 %).

Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:

- **příspěvku na penzijní připojištění – 17,1 %** (v roce 2021 v 21,9 %) z celkového objemu;
- **příspěvku na závodní stravování**. Letos se jedná o **17,0 %** (v roce 2021 v 20,4 %) z celkového objemu fondu.
- **příspěvků na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce – 10,9 %** (v roce 2021 v 12,1 %) z celkového objemu;
- **darů – 10,6 %** (v roce 2021 v 4,7 %) z celkového objemu;
- **půjček na bytové účely a na pořízení bydlení – 1,0 %** (v roce 2021 v 1,1 %) z celkového objemu; IPP Tabulka B7a

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

Příspěvek na rekreaci a příspěvek na penzijní připojištění odčerpávají téměř 35 % z celkové tvorby FKSP. Všechny výše uvedené příspěvky odčerpávají cca 74 % z celkové tvorby FKSP.

- **Příspěvek na penzijní připojištění**

Z celkové plánované tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb je letos na penzijní připojištění zaměstnanců vyčleněno **17,1 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke snížení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 38,4 % PKS na **37,9 % PKS**). Ve srovnání s loňským rokem se zvýšila průměrná minimální i maximální výše příspěvku. **Minimální výše příspěvku je 313 Kč/měsíc** a **maximální výše příspěvku je 519 Kč/měsíc**.

Počet PKS upravujících poskytování příspěvku na penzijní připojištění a jeho výše

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022
% PKS	34,4	36,6	37,8	36,1	38,4	37,9
průměrná výše Kč/měsíc	min. 214 max. 315	min. 256 max. 330	min. 274 max. 360	min. 294 max. 455	min. 293 max. 494	min. 313 max. 519

IPP Tabulka B8a

▪ Příspěvek na životní pojištění

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze **1,3 %** 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 zvýšilo, zároveň se mírně zvýšil **podíl PKS**, o 0,2 p. b. na **6,2 %** (v roce 2021 byl sjednán v 6,0 % PKS).

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

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

▪ Náhrada platu při pracovní neschopnosti

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

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

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

▪ **Podmínky BOZP – opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v 90,6 % PKS.** Písemné vyhodnocování stavu BOZP v **52,0 % PKS**. IPP Tabulka B10a

3.8 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích

3.8.1 Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů

Zaměstnanci obcí a krajů jsou odměňováni platem (výsledky vyjednávání viz výše), avšak pokud jde o sociální podmínky, 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.**

3.8.2 Tvorba sociálního fondu

(Zdroj: IPP Tabulka C1a)

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

- v **49,6 % PKS** (v roce 2021 v 46,2 % PKS) **formou přidělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy** a výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **4,0 %** (v roce 2021 3,8 %);

- v **26,3 % PKS** formou přidělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy (v roce 2021 v 30,0 % PKS). Výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,9 %**;
- **absolutní částkou na 1 zaměstnance** – tato forma přidělu je letos dohodnuta v **3,8 % PKS**,
- přiděl stanovený **jiným způsobem** byl sjednán v **15,8 % PKS**.

Právo odborové organizace **spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu** bylo sjednáno v **59,5 % PKS**. *IPP Tabulka C2a*

Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2022 sjednána následovně:

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

Pokud jde o výši příspěvku, tak:

- **průměrná výše příspěvku z rozpočtu** (obce, kraje) činí letos **42,00 Kč na jedno hlavní jídlo** (v roce 2021 40,16 Kč), resp. **49,3 % z ceny jídla**;
- **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu** činí letos **28,94 Kč** (v roce 2021 27,08 Kč), resp. **32,0 % z ceny jídla**;
- příspěvek **bez rozlišení zdrojů** financování je letos sjednán v průměrné výši **66,00 Kč**. *IPP Tabulka C3a*
- **příspěvky na rekreaci** – **12,2 %** (v roce 2021 11,6 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na penzijní připojištění** – **15,9 %** (v roce 2021 16,8 %) z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **66,2 % PKS** (v roce 2021 v 63,9 % PKS). Pokud jde o výši příspěvku, tak průměrná výše příspěvku činí **min. 435 a max. 548 Kč za měsíc** (v roce 2021 min. 410 a max. 492 Kč za měsíc). *IPP Tabulka C4a*
- **příspěvek na ošatné** – **2,9 %** (v roce 2021 2,8 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na životní pojištění** – **1,8 %** (v roce 2021 2,1 %) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo **20,3 % PKS** (v roce 2021 v 20,1 % PKS) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 431 a max. 558 Kč za měsíc** (v roce 2021 min. 393 a max. 474 Kč); *IPP Tabulka C4a*
- **půjčky na bytové účely** – **1,3 %** (v roce 2021 1,6 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na činnost odborové organizace** – **0,8 % z celkového objemu fondu** (v roce 2021 v 0,7 %).

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2022, které jsou k dispozici na všech OS (publikace) a na webových stránkách MPSV.

4 KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Dbát, aby komplexní úprava pravidel pro odměňování byla součástí kolektivní smlouvy

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu sjednáno **95,8 % PKS** (v roce 2021 v 96,6 % PKS). Z toho jsou komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy však upraveny pouze v **25,1 % PKS** (v roce 2021 v 27,8 % PKS). Většina PKS, letos je to **70,8 % PKS** (v roce 2021 v 68,8 % PKS), stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP – tj. část podmínek se dohodne v kolektivní smlouvě, část stanoví zaměstnavatel ve **vnitřním mzdovém předpisu** a část se dohodne se zaměstnancem **v individuální smlouvě**. IPP Tabulka A18a

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 2021 mírně snížil.

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
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	Pokles/nárůst úpravy v KS
OS dopravy	100	100	-	35,7	-	7,1	-	35,7	bez změny
OS DLV	94,0	90,8	54,8	60,0	52,4	60,0	79,8	83,1	pokles
OS ECHO	92,6	92,1	47,1	48,7	70,6	67,1	83,8	81,6	mírný pokles
OS hornictví	100	100	69,6	52,9	73,9	70,6	91,3	94,1	bez změny
OS KOVO	85,0	86,6	61,0	62,4	46,7	49,7	69,4	73,8	mírný nárůst
OS potravin	78,2	72,6	30,9	33,9	47,3	53,2	54,5	56,5	pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	90,0	81,8	20,0	27,3	60,0	54,5	70,0	63,6	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	66,7	66,7	100	100	33,3	-	66,7	66,7	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	81,3	84,6	100	92,3	31,3	38,5	81,3	84,6	nárůst
UZO	81,3	80,0	81,3	80,0	43,8	33,3	75,0	66,7	mírný pokles
OS vědy a výzkum	21,9	13,8	87,5	82,8	3,1	3,4	25,0	17,2	pokles
OS STAVBA	92,6	92,7	41,7	43,1	37,0	36,7	55,6	55,0	bez změny
OS TOK	82,8	84,0	37,9	44,0	31,0	32,0	51,7	56,0	mírný nárůst
OS UNIOS	94,6	92,2	44,6	44,3	73,8	69,6	84,6	81,7	mírný pokles
OS vysokoškolský	33,3	47,4	100	100	80,0	78,9	80,0	84,2	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	95,8	92,0	58,3	60,0	70,8	52,0	83,3	76,0	pokles
ČMOS civil. zaměstnanců armády	80,0	100	100	100	40,0	20,0	100	100	nárůst
OS zaměstnanců letectví	75,0	100	100	100	50,0	66,7	75,0	100	nárůst
Orchestr.hudebníků ČR	-	-	66,7	66,7	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2021 a 2022, 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, sdílení pracovního místa a jiné formy práce a pracovní režimy, a to v **2,7 % PKS** ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře.

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

Počty PKS upravujících odborný rozvoj zaměstnanců

Hodnocení OS dle údajů IPP			
Název OS	% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena		
	Rok 2021	Rok 2022	Meziroční vývoj
OS dopravy	5,6	50,0	nárůst
OS DLV	51,2	58,5	nárůst
OS ECHO	54,4	55,3	mírný nárůst
OS hornictví	30,4	-	pokles
OS KOVO	24,0	21,3	mírný pokles
OS potravin	47,3	51,6	nárůst
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	60,0	54,5	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	50,0	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	81,3	61,5	pokles
UZO	18,8	20,0	mírný nárůst
OS vědy a výzkum	62,5	58,6	pokles
OS STAVBA	25,0	24,8	mírný pokles
OS TOK	3,4	-	pokles
OS UNIOS	42,3	40,9	mírný pokles
OS vysokoškolský	73,3	68,4	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	66,7	88,0	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	60,0	60,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	75,0	100	nárůst
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	33,3	bez změny

Zdroj: IPP 2021 a 2022, Tabulka A31a

Z celkového počtu **17 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos v **7** z nich (ve srovnání s rokem 2021) k určitému nárůstu podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti **9** OS došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu podílu PKS upravující odborný rozvoj zaměstnanců.

c) zaměstnávání starších zaměstnanců

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

Název OS	Programy pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let dohodnuté v PKS (% PKS)					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
OS KOVO	4,5	3,9	4,1	4,4	4,2	4,6
OS ECHO	1,2	1,3	1,5	1,5	-	-
OS DLV	1,3	1,5	1,4	-	-	-
OS PPP (potravin)	1,3	1,5	-	1,5	1,8	-
UZO	6,7	7,1	6,7	6,3	-	6,7
OS peněžnictví a pojišťovnictví	6,7	7,1	14,3	18,2	12,5	15,4
OS STAVBA	7,0	6,4	6,7	5,5	5,6	5,5
OS TOK	2,9	2,9	2,9	3,6	-	-
OS UNIOS	1,0	1,6	0,8	0,7	0,8	0,9
OS vysokoškolský	5,6	4,8	5,0	5,0	6,7	5,3
ČMOS civil. zaměst. armády	25,0	25,0	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2017 až 2022, 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 2021	Rok 2022	Meziroční vývoj
OS dopravy	72,2	64,3	pokles
OS DLV	86,9	95,4	nárůst
OS ECHO	98,5	98,7	mírný nárůst
OS hornictví	91,3	88,2	pokles
OS KOVO	88,3	88,3	bez změny
OS potravin	83,6	88,7	nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	30,0	36,4	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100	100	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	93,8	84,6	pokles
UZO	62,5	60,0	mírný pokles
OS vědy a výzkum	81,3	75,9	pokles
OS STAVBA	88,9	89,9	mírný nárůst
OS TOK	82,8	76,0	pokles
OS UNIOS	96,9	97,4	mírný nárůst
OS vysokoškolský	100	100	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	95,8	96,0	mírný nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	100	100	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	66,7	66,7	bez změny

Zdroj: IPP 2021 a 2022, Tabulka A22a

Z celkového počtu 19 OS, ve kterých bylo upraveno zvýšení nároku na dovolenou, v 6 z nich nastal pokles podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti 7 OS naopak došlo k nárůstu podílu PKS upravující zvýšení nároku na dovolenou.

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

Průměrná délka sjednané pracovní doby **v rozsahu 37,5 až 38 hod. týdně** (obecně bez rozlišení pracovních režimů) je letos dosažena v PKS uzavřených v působnosti **8 OS** (v roce 2020 v 6 OS).

Vývoj v jednotlivých OS dle výstupu IPP					
Název OS	% PKS, ve kterých je sjednána délka pracovní doby obecně bez rozlišení směnných režimů			Průměrná délka týdenní pracovní doby hod. /týden	
Rok	2021	2022	Meziroční vývoj	2021	2022
OS dopravy	100	85,7	pokles	38,9	39,3
OS DLV	72,6	78,5	nárůst	37,8	37,9
OS ECHO	79,4	77,6	mírný pokles	37,6	37,6
OS hornictví	78,3	58,8	pokles	38,1	37,5
OS KOVO	63,4	60,7	mírný pokles	37,8	37,8
OS potravin	54,5	53,2	mírný pokles	38,0	38,0
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-
OS pošt. telekom. a nov. služeb	16,7	16,7	bez změny	-	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	68,8	69,2	mírný nárůst	39,3	39,2
UZO	37,5	40,0	mírný nárůst	40,0	39,6
OS vědy a výzkum	43,8	48,3	nárůst	40,0	40,0
OS STAVBA	38,0	38,5	mírný nárůst	38,3	38,3
OS TOK	86,2	92,0	nárůst	37,6	37,6
OS UNIOS	74,6	71,3	mírný pokles	38,5	38,3
OS vysokoškolský	46,7	42,1	pokles	39,6	39,7
OS zdravotnictví a soc. péče	4,2	12,0	nárůst	-	37,5
ČMOS civil. zaměstnanci armády	80,0	80,0	bez změny	37,5	37,5
OS zaměstnanců letectví	25,0	-	pokles	-	-

Zdroj: IPP 2021 a 2022 tabulka č. A22a

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

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra		
	Rok 2021 % PKS	Rok 2022 % PKS	Meziroční vývoj
OS dopravy	72,2	71,4	mírný pokles
OS DLV	67,9	69,2	mírný nárůst
OS ECHO	92,6	89,5	pokles
OS hornictví	78,3	70,6	pokles
OS KOVO	63,9	65,7	mírný nárůst
OS potravin	60,0	62,9	mírný nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	90,0	72,7	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	33,3	50,0	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	93,8	84,6	pokles
UZO	56,3	40,0	pokles
OS vědy a výzkum	50,0	44,8	pokles
OS STAVBA	68,5	68,8	mírný nárůst
OS TOK	34,5	44,0	nárůst
OS UNIOS	66,2	67,8	mírný nárůst
OS vysokoškolský	13,3	21,1	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	79,2	80,0	mírný pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	60,0	60,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny

Zdroj: IPP 2021 a 2022, Tabulka A27a

Z výstupu IPP i z hodnocení OS vyplývá, že letos **došlo v působnosti 8 OS k nárůstu počtu PKS, upravujících tento závazek, naopak 8 OS vykázalo pokles či mírný pokles.**

- **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	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
OS dopravy	-	-	-	-	-	21,4	nárůst
OS DLV	48,0	54,4	50,7	58,0	60,7	61,5	mírný nárůst
OS ECHO	34,9	39,2	41,8	42,6	45,6	44,7	mírný pokles
OS hornictví	14,8	22,2	12,5	4,5	17,4	29,4	nárůst
OS KOVO	28,2	27,2	29,5	29,6	33,0	34,1	mírný nárůst
OS potravin	5,3	4,6	4,9	6,1	3,6	4,8	mírný nárůst
OS pohost, hotelů a cestov. ruchu	64,3	64,3	60,0	72,7	80,0	72,7	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	25,0	25,0	28,6	33,3	33,3	33,3	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	93,3	92,9	92,9	90,9	75,0	61,5	pokles
OS vědy a výzkum	14,7	12,5	10,7	10,0	12,5	17,2	nárůst
UZO	53,3	71,4	60,0	56,3	56,3	53,3	mírný pokles
OS STAVBA	59,6	64,2	67,6	63,6	63,0	64,2	mírný nárůst
OS TOK	2,9	2,9	11,4	10,7	3,4	4,0	mírný nárůst
OS UNIOS	19,2	22,0	24,6	19,1	22,3	21,7	mírný pokles
OS vysokoškolský	55,6	47,6	45,0	40,0	33,3	42,1	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	42,1	44,0	40,9	36,8	33,3	40,0	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	50,0	50,0	40,0	50,0	40,0	40,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	80,0	100	75,0	100	75,0	100	nárůst

Zdroj: IPP 2017 až 2022, Tabulka č. A31a

V působnosti 11 OS došlo meziročně k určitému nárůstu podílu PKS, kde je otázka diskriminace na pracovišti řešena (v působnosti 5 OS došlo k poklesu či mírnému poklesu). V PKS uzavřených ve veřejných službách a správě a službách a u obcí a krajů je zákaz diskriminace upraven v **19,5 % PKS** (v roce 2021 to bylo v 18,5 % PKS).

• **Vytváření prorodinného prostředí u zaměstnavatelů**

Jde o celý komplex opatření, v rámci kolektivního vyjednávání jsou v PKS upraveny zejména podmínky při péči o rodinné příslušníky, možnosti úpravy pracovní doby, poskytování plnění ze sociálního fondu, poskytnutí náhrady mzdy v případě vyřizování sociálních dávek, péče o dítě, doprovod dítěte do školy apod. U péče o zdravotně postižené se většinou jedná o navýšení počtu dnů s náhradou mzdy v případě jejich doprovodu do zdravotnického zařízení.

Pokud jde o trendy za všechny hodnocené PKS, počet PKS, které taková opatření upravují, spíše stagnuje, např.:

- závazek zaměstnavatele, že bude vytvářet specifické podmínky (programy) pro ulehčení **návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené**, je obsažen:
 - v **2,8 % PKS v podnikatelské sféře** (v roce 2021 v 3,0 % PKS), IPP Tabulka A24a
 - v **6,8 % PKS v nepodnikatelské sféře** (v roce 2021 v 6,5 % 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 **33,9 % PKS** a *matkám při péči o dítě* v **16,8 % PKS**; IPP Tabulka A30a

ve veřejných službách a správě:

- možnost čerpat *neplacené volno* na *vlastní svatbu* je letos upraveno v **7,0 % PKS**, při *narození dítěte* v **15,8 % PKS** a *matkám při péči o dítě* v **9,8 % 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 **31,1 % PKS** u zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou. U obcí a krajů je tvorba sociálního fondu upravena v **89,9 %** 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 **9,6 % PKS**. Bohužel z výstupu IPP zde nelze určit, zda o příspěvek není zájem, nebo zda se poskytuje na základě vnitřního předpisu, anebo zda má odborová organizace problém jej prosadit. IPP Tabulka A27a

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

Cíl se daří plnit, a i letos celkem **83,6 % PKS** v podnikatelské sféře (v roce 2021 v **83,3 % PKS**) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v **52,8 % PKS** se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve veřejných službách a správě: **90,6 % PKS** obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v **52,0 % PKS** závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP. IPP Tabulky A31a a B10a

5 VLIV EPIDEMIE COVID-19 NA OBSAH A ROZSAH SJEDNANÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV

Epidemie koronaviru, která ovlivňuje ekonomiku České republiky již od roku 2020, má významné dopady na trhu práce. Odborové organizace musely reagovat na řadu faktorů, které v souvislosti s epidemií v České republice dopadaly na zaměstnance a jejich pracovní podmínky. Tato kapitola se věnuje nepřímému posouzení vlivu epidemie COVID-19 na obsah a rozsah kolektivních smluv vyplývajících z analýzy šetření Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách (IPP). V rámci analýzy jsou srovnávány informace o podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách od roku 2019 do roku 2022 jak v kolektivních smlouvách vyššího stupně, tak v podnikových kolektivních smlouvách. Díky tomuto srovnání (před epidemií v roce 2019 a během epidemie v letech 2020, 2021 a 2022) je možné nepřímo sledovat dopady epidemie COVID-19 na kolektivní vyjednávání v jednotlivých oblastech.

5.1 Kolektivní smlouvy vyššího stupně

Jednou z **nejdůležitějších oblastí kolektivního vyjednávání je mzdový vývoj**. Obecně platí, že mzdový vývoj sjednaný v kolektivních smlouvách reflektuje celkový vývoj v ekonomice, zejména vývoj cen. **Z analýzy vyplývá, že u kolektivních smluv vyššího stupně nedošlo v posledních čtyřech letech v souvislosti s epidemií COVID-19 k významným dopadům na podíl sjednaných kolektivních smluv věnujících se této oblasti**, viz tabulka *Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2015–2022* na straně 22. **Z hlediska obsahu kolektivních smluv vyššího stupně reflektuje sjednaný mzdový vývoj stav v ekonomice**, který byl ovlivněn průběhem epidemie COVID-19. Ze stejné tabulky na straně 22 lze u některých kolektivních smluv vyššího stupně **pozorovat zejména v roce 2021 pokles dynamiky meziročního vývoje u mzdových tarifů a vývoje nominální mzdy**.

Epidemie COVID-19 proměnila trh práce z hlediska rozsahu **využívání práce z domu**. Šetření IPP dlouhodobě sleduje sjednávání podmínek práce z domu v kolektivních smlouvách vyššího stupně. Zatímco **do roku 2021 nebyla práce z domu sjednána v žádné KSVS, v roce 2022 se už konkrétním podmínkám práce z domu věnuje jedna kolektivní smlouva vyššího stupně**.

Vliv epidemie na další sledovaná ujednání v kolektivních smlouvách vyššího stupně nelze potvrdit. Analýza tak ukazuje, že existující vliv epidemie COVID-19 na obsah a rozsah kolektivních smluv vyššího stupně lze pozorovat pouze v oblasti mzdového vývoje a sjednávání podmínek práce z domu.

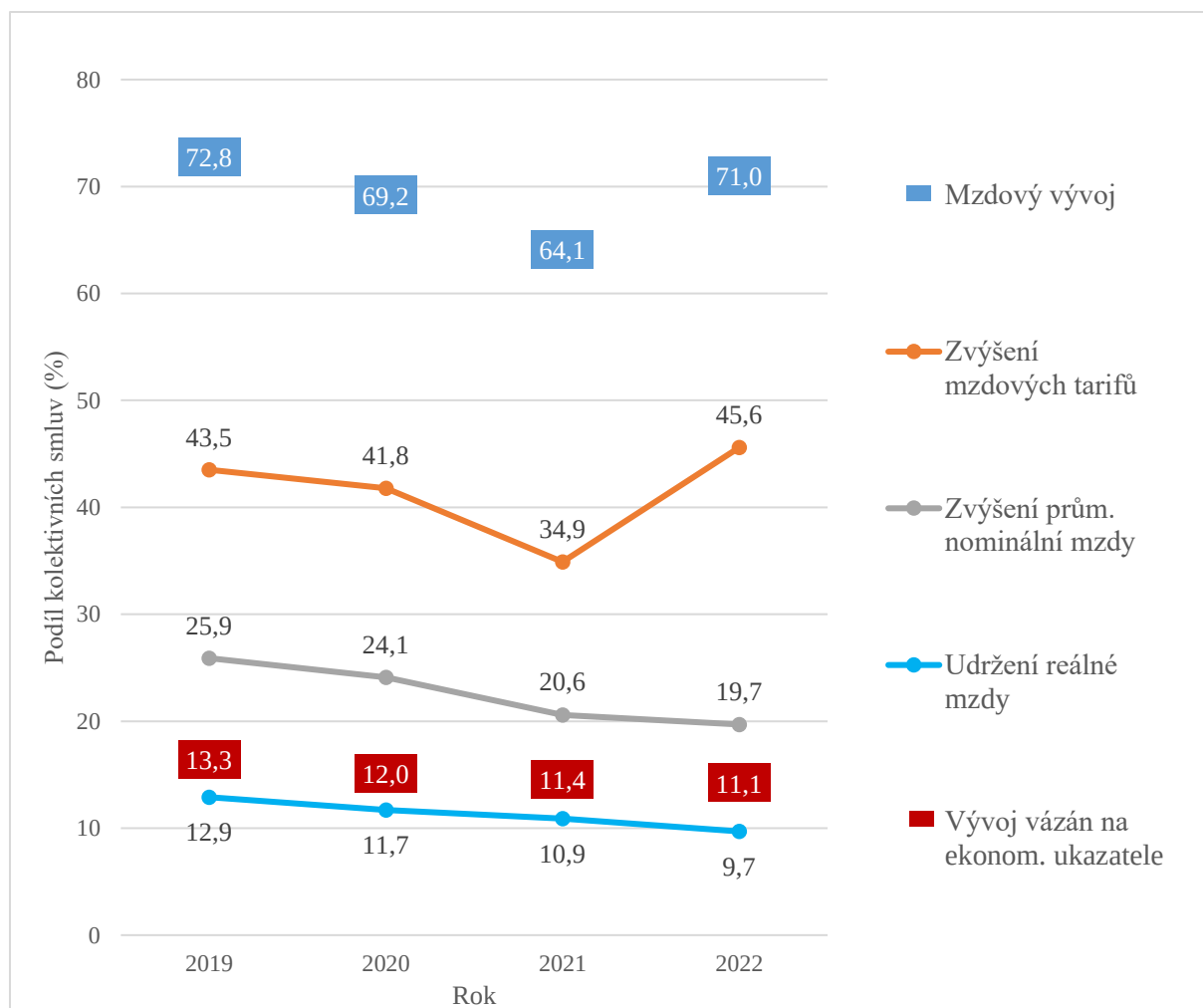
5.2 Podnikové kolektivní smlouvy

Na úrovni podnikových kolektivních smluv lze ve výsledcích IPP pozorovat **pokles podílu kolektivních smluv obsahující ustanovení o mzdovém vývoji zejména v roce 2021, což mohlo být nepřímo ovlivněno epidemií COVID-19**. Následující Graf 1 ukazuje, že podíl kolektivních smluv, které se věnovaly mzdovému vývoji, byl před vznikem epidemie v roce 2019 na úrovni 72,8 %. V roce 2020 došlo k mírnému poklesu na 69,2 % PKS a nejnižší podíl PKS se mzdovému vývoji věnoval v roce 2021 v 64,1 % PKS. V roce 2021 jsme tak mohli zaznamenat nejvyšší dopad epidemie na vývoj mezd v podnikových kolektivních smlouvách. **V roce 2022 pak dochází opět k meziročnímu růstu podílu kolektivních smluv obsahujících tato ujednání o 6,9 p. b. na 71 % PKS**.

Křivky v grafu ukazují konkrétní vybrané formy mzdového vývoje, které jsou v podnikových kolektivních smlouvách sjednávány. U zvyšování mezd prostřednictvím mzdových tarifů lze pozorovat výrazný pokles podílu kolektivních smluv sjednávající tento způsob mzdového růstu opět zejména v roce 2021, kdy meziročně došlo k poklesu o 6,9 p. b. V roce 2022 podíl PKS sjednávající tuto formu mzdového růstu vzrostl na nejvyšší úroveň ve sledovaných obdobích a to na 45,6 % PKS. Naopak u forem mzdového růstu vázaného na nominální nebo reálnou mzdu pozorujeme dlouhodobý pokles podílu kolektivních smluv, které tuto formu využívají. U zvyšování mezd podle průměrné nominální mzdy došlo k poklesu z 25,9 % PKS v roce 2019 na 19,7 % PKS v roce 2022. Podíl kolektivních smluv, které mají mzdový růst vázan na reálné mzdy poklesl z 12,9 % PKS v roce 2019 na 9,7 % PKS v roce 2022.

Graf 1 zároveň ukazuje podíl kolektivních smluv, které mají mzdový vývoj vázaný na ekonomické ukazatele firmy. Výsledky naznačují, že dochází k mírnému poklesu podílu kolektivních smluv, které mají mzdový růst vázan na ekonomické ukazatele firmy z 13,3 % PKS v roce 2019 na 11,1 % PKS v roce 2022.

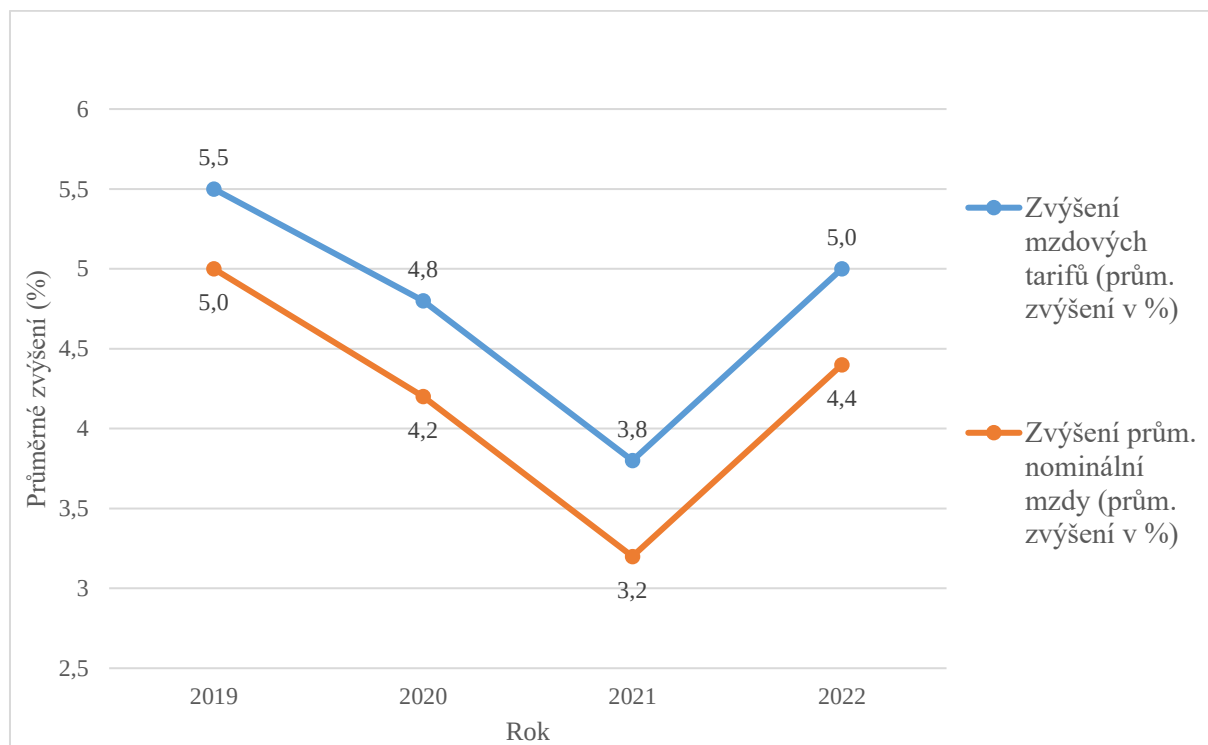
Graf 1 Podíl podnikových kolektivních smluv sjednávající vývoji mezd v letech 2019–2022



Zdroj: IPP 2019 až 2022, Tabulka č. A15a

Při pohledu na konkrétní ujednání o mzdovém růstu, lze sledovat, že obsah kolektivních smluv opět reflektuje vývoj v ekonomice, která byla ovlivněna průběhem epidemie COVID-19. Zejména v roce 2021 tak **docházelo v některých kolektivních smlouvách k meziročnímu poklesu tempa růstu průměrných mezd**. Pozitivním zjištěním ale je, že **se sociální partneři v žádné podnikové kolektivní smlouvě nedohodli ve sledovaných obdobích na snižování mezd**. Následující Graf 2 proto shrnuje výsledky průměrného zvýšení mezd dle sjednaných forem dohod o mzdovém růstu v podnikových kolektivních smlouvách. Co se týče zvyšování mzdových tarifů došlo zejména v roce 2021 k poklesu průměrného tempa růstu mezd sjednaných tímto způsobem (z 5,5 % v roce 2019 a 4,8 % v roce 2020 na 3,8 % v roce 2021). **V roce 2022 se průměrné tempo růstu základní složky mzdy opět meziročně zvýšilo na 5 %,** nedosahuje však předkovidové úrovně. Podobný průběh lze pozorovat u vývoje průměrných nominálních mezd. V roce 2019 bylo průměrné zvýšení nominálních mezd o 5 %. V roce 2020 došlo k poklesu průměrného tempa růstu na 4,2 % a nejnižšího průměrného tempa růstu dosahovaly nominální mzdy opět v roce 2021 a to 3,2 %. V roce 2022 potom došlo k meziročnímu růstu na 4,4 %.

Graf 2 Průměrné zvýšení mezd sjednané v podnikových kolektivních smlouvách v letech 2019–2022

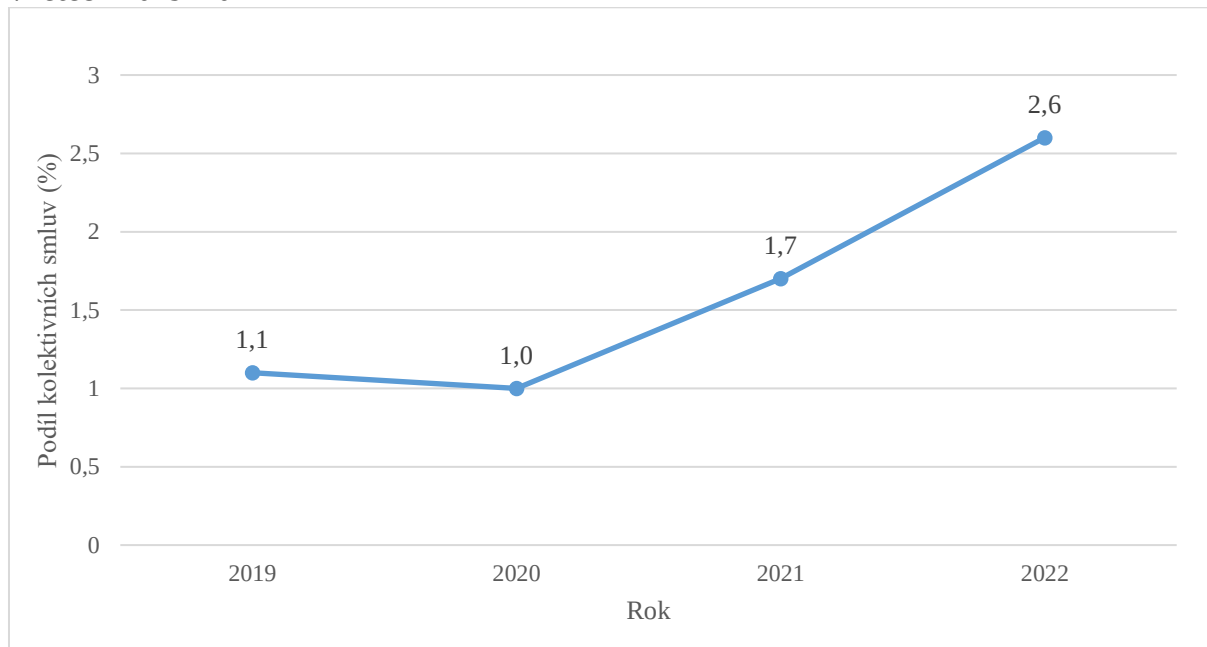


Zdroj: IPP 2019 až 2022, Tabulka č. A15a

Nejvýraznější změnou, která ovlivnila pracovní prostředí zaměstnanců v důsledku epidemie, je zavádění práce z domu. S touto moderní formou práce přichází řada problémů, které zaměstnance trápí a odborové organizace se tomuto tématu musí stále častěji věnovat. Většina podniků má tuto specifickou formu práce upravenou ve vnitřním předpisu společnosti či směrnících a její úprava na úrovni kolektivního vyjednávání není nutná. I přesto lze pozorovat, že **podíl podnikových kolektivních smluv, které řeší možnosti práce z domu se v posledních letech zvyšuje**. Výsledky šetření kolektivních smluv IPP ukazují, že **v roce 2019 se práci z domu věnovalo pouze 1,1 % podnikových kolektivních smluv v podnikatelské sféře**

a v roce 2020 to bylo 1 % PKS. **V roce 2021 už je práce z domu sjednávána v 1,7 % PKS a v roce 2022 tento podíl vzrostl až na 2,6 % PKS.**

Graf 3 Podíl podnikových kolektivních smluv sjednávající podmínky pro práci z domu v letech 2019–2022



Zdroj: IPP 2019 až 2022, Tabulka č. A25a

Z šetření pod názvem *Role kolektivního vyjednávání z pohledu zaměstnanců*¹³, které bylo realizováno v roce 2020 mezi zaměstnanci vyplývá, že zájem zaměstnanců využívat příležitostnou práci z domu je u 35 % respondentů tohoto šetření. Zaměstnavatelé také častěji tuto formu práce umožňují a z výsledků tohoto šetření rovněž vyplývá, že se zvýšila možnost zaměstnanců tuto formu práce využívat po zkušenostech v souvislosti s epidemií COVID-19, a to konkrétně u 19 % respondentů. V posledních letech, proto v důsledku vyššího využívání práce z domu, roste vliv odborů v oblasti ochrany zaměstnanců při využívání této formy práce a kolektivní vyjednávání tuto skutečnost reflektuje.

Z analýzy kolektivních smluv dále vyplývá, že **u dalších oblastí sjednáváných v kolektivních smlouvách se vliv epidemie koronaviru na rozsah nebo obsah těchto ujednání nepotvrdil.** Mezi další ujednání, která patří v kolektivních smlouvách mezi nejčastější, lze zařadit například příspěvky na stravování (které dlouhodobě sjednává více než 90 % PKS), dovolenou nad rámec zákona (kterou sjednává dlouhodobě kolem 85 % PKS), délku pracovní doby (kterou sjednává více než 90 % PKS) nebo příspěvek na penzijní připojištění (který sjednává více než 60 % PKS). Vliv ekonomického vývoje během epidemie COVID-19 neměl zásadní vliv na výši těchto ukazatelů sjednaných v podnikových kolektivních smlouvách.

¹³ Šetření bylo provedeno v rámci analýzy pro Asociaci samostatných odborů na téma *Role a význam kolektivního vyjednávání v době 4. průmyslové revoluce* (2020). Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/ASO_pr%C5%AFzkum_Role_a_v%C3%BDznam_KV_202.pdf.

6 DOPADY ZELENÉ EKONOMIKY NA OBSAH SJEDNANÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV

V souvislosti s implementováním opatření vyplývajících z dokumentu *Green Deal* neboli *Zelená dohoda pro Evropu* se očekávají dopady na sociální dialog a potažmo i na kolektivní smlouvy. V rámci tohoto projektu proto **došlo k průzkumu zavádění opatření souvisejících s dokumentem *Green Deal* do kolektivních smluv**. V rámci šetření IPP byly v letošním roce odborové svazy dotazovány na tuto problematiku formou dotazníku prostřednictvím následujících otázek:

- *Zahrnuje vaše kolektivní smlouva opatření, které souvisí s očekáváním změn ve výrobě nebo organizace práce? ANO – NE*
- *Odkazuje se některá část nebo ustanovení kolektivní smlouvy na opatření související s *European Green Deal*? ANO – NE*
- *Pokud ano, jaká:*

Z výsledků tohoto průzkumu vyplývá, že **kolektivní smlouvy na rok 2022 se tomuto tématu nevěnují**. Jedná se o novou oblast, na kterou kolektivní smlouvy zatím nereagovaly. Dá se předpokládat, že v budoucnu mohou být některá opatření související s dopady zelené ekonomiky na trh práce součástí kolektivního vyjednávání jak na úrovni vyššího stupně, tak na úrovni podnikových kolektivních smluv.

7 PŘÍLOHY A TABULKY

**Příloha č. 1: Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez v ní
v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) – 2017-2021**

Příloha 1

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2017 až 2021 (dle výstupu ISPV)

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
Kolektivní smlouva ano	45,04	25,79	19,25	34 199	37 358	29 965	29 943	32 138	27 281	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>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+3 054	+2 526	+3 010	+4 106	+4 214	+3 587	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	109,8	107,3	111,2	115,9	115,1	115,1	-

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
Kolektivní smlouva ano	44,47	25,17	19,30	37 221	40 631	32 771	32 723	35 126	29 885	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>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+3 431	+3 039	+3 276	+4 570	+4 835	+3 822	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	110,2	108,1	111,1	116,2	116,0	114,7	-

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

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

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

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

Definice pojmů použitých v tabulkách:

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