

ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2021

Praha, říjen 2021



Materiál byl realizován v rámci projektu ČMKOS „§ 320a ZP 2021 – Agenturní zaměstnávání (AZ) v právní úpravě a praxi, potírání nelegálních forem AZ“, který je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

I. ČÁST.....	5
1 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI.....	6
1.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni.....	6
1.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně.....	6
1.1.2 Seznam KSVS pro rok 2021 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	7
1.1.3 Seznam KSVS pro rok 2021 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS.....	8
1.1.4 Účinnost KSVS.....	8
1.2 Spolupráce smluvních stran.....	9
1.3 Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS	9
1.3.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy	10
1.3.2 Vývoj minimální mzdy a přehled o sjednávání minimální mzdy v KSVS.....	17
1.3.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS	19
1.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS	26
1.4.1 Pracovní doba a dovolená.....	26
1.4.2 Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru	27
1.4.3 Překážky v práci	28
1.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS.....	29
1.6 Bezpečnost práce.....	29
1.7 Rozšiřování závaznosti KSVS.....	30
1.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS.....	30
2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI.....	31
2.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách	31
2.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření.....	31
2.1.2 Využívání počítačového programu IPP	32
2.2 Spolupráce smluvních stran.....	33
2.2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací	33
2.2.2 Pluralita odborových organizací	34
2.3 Odměňování zaměstnanců	34
2.3.1 Formy odměňování sjednané v PKS.....	34
2.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS	35
2.3.3 Tarifní mzdy a jejich úroveň.....	36
2.3.4 Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd.....	38

2.3.5	Minimální mzda sjednaná v PKS	38
2.3.6	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy.....	39
2.4	Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu	41
2.5	Pracovní podmínky sjednané v PKS.....	43
2.5.1	Délka pracovní doby	43
2.5.2	Uplatňování konta pracovní doby.....	44
2.5.3	Zvýšení nároku na dovolenou.....	45
2.5.4	Odstupné	45
2.5.5	Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sňadování profesního a rodinného života.....	47
2.5.6	Agenturní zaměstnávání	47
2.5.7	Překážky v práci	47
2.6	Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS	48
2.6.1	Ubytování a doprava zaměstnanců	49
2.6.2	Stravování zaměstnanců	49
2.6.3	Penzijní a životní pojištění.....	50
2.6.4	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.....	50
2.7	Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě.....	51
2.7.1	Spolupráce smluvních stran	51
2.7.2	Pluralita odborových organizací	52
2.7.3	Platy zaměstnanců	52
2.7.4	Pracovní a sociální podmínky.....	53
2.8	Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích	56
2.8.1	Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů	56
2.8.2	Tvorba sociálního fondu	56
3	KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	58
3.1	Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv	58
II.	ČÁST	65
4	ČASOVÉ ŘADY VYBRANÝ UKAZATELŮ V LETECH 2019-2021.....	66
4.1	Kolektivní vyjednávání v podnikatelské sféře.....	66
4.1.1	Mzdový vývoj sjednaný v PKS	66
4.1.2	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy.....	67
4.1.3	Odměny při jubileích, prvním odchodu do důchodu a za pomoc při živelných událostech	71

4.1.4	Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS	72
4.2	Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě.....	74
4.3	Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích	76
5	PŘÍLOHY A TABULKY	78

I. ČÁST

1 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI

1.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni

1.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně

Na rok 2021 z celkového počtu 31 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 15 odborových svazů celkem 17 kolektivních smluv vyššího stupně.

Většina, 16 kolektivních smluv vyššího stupně je určena pro zaměstnance v podnikatelské sféře, jedna se vztahuje na zaměstnance ve státní službě (více viz bod 1.1.2. *Seznam KSVS pro rok 2021 uzavřených v působnosti ČMKOS*).

1.1.2 Seznam KSVS pro rok 2021 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, č. 2 a č. 3
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2023, ve znění dodatku č. 1, č. 2, č. 3 a č. 4
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2017–2020, ve znění dodatku č. 1, č. 2, č. 3, č. 4, č. 5 a č. 6 (s prolongací do 2021)
4.	OS KOVO	Asociace leteckých a kosmických výrobců	2021
5.	OS KOVO	Elektrotechnická asociace České republiky	2021
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2021 (s možností prolongace 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
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	VEOLIA Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2021 (s možností prolongace do 30. 6. 2022)
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	2021 (s možností prolongace 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 a č. 2
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 a č. 2
13.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	2021 (s možností prolongace do 30. 6. 2022)
14.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2020–2021
15.	Unie zaměstnanců obchodu, logistiky a služeb	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2017–2018, ve znění dodatku č. 1, č. 2 a č. 3 (s prolongací do 30. 6. 2021)
16.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2019–2020, ve znění dodatku č. 1 (s prolongací do 2021)
17.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	Vláda ČR	2019–2021

1.1.3 Seznam KSVS pro rok 2021 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS

Kromě KSVS OS sdružených v ČMKOS bylo pro rok 2021 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-mpsv-od-1.1.2007>):

1. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS na rok 2021 s možnou prolongací do 31. 3. 2022.
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 2021 s možnou prolongací do 31. 3. 2022.
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 2021.
6. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Českomoravský svaz zemědělských podnikatelů – KSVS na rok 2021.

1.1.4 Účinnost KSVS

Roční období účinnosti KSVS je dlouhodobě nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze 6 KSVS je uzavřeno pro rok 2021. Jedna KSVS je uzavřena na období 2 let, 3 KSVS na období 3 let, 1 KSVS na období 4 let, 5 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.

1.2 Spolupráce smluvních stran

Vyšší kolektivní smlouvy (viz tabulka níže) se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací (dlouhodobě upraveno v cca 60 % KSVS), konkretizaci rozsahu a obsahu materiálů, které mohou zaměstnavatelé přijímat pro projednání s odborovou organizací (dlouhodobě upraveno v cca polovině KSVS). Dále závazky zaměstnavatelů ohledně výběru členských příspěvků formou srážky ze mzdy (dohodnuto 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	2017	2018	2019	2020	2021
Úprava bližších podmínek <u>postupu při</u>:	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)
- informování odborové organizace	64,3	53,3	50,0	50,0	50,0
- projednávání s odborovou organizací	57,1	53,3	50,0	50,0	50,0
Úprava bližších podmínek <u>o rozsahu</u>:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	64,3	60,0	56,3	56,3	56,3
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	50,0	46,7	43,8	43,8	43,8
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	14,3	13,3	12,5	12,5	12,5
Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:					
- používání místností zaměstnavatele	85,7	86,7	87,5	87,5	87,5
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	14,3	20,0	25,0	25,0	25,0
- vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)	78,6	80,0	81,3	81,3	81,3
- úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO	57,1	60,0	62,5	62,5	62,5
- jiné podmínky	7,1	20,0	25,0	25,0	25,0
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	42,9	60,0	56,3	56,3	56,3

IPP Tabulky D19 a D20

1.3 Vývoj mezd a platů a podmínky odměňování sjednané v KSVS

V úvodní části této kapitoly je uveden přehled o vývoji průměrné nominální a reálné mzdy od roku 2014 do roku 2020 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2021). Dále informace o vývoji průměrných mezd za I. pololetí 2021, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2021 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 2021 (dále jen „IPP“).

1.3.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy

Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2014 až 2020

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 ¹
Národní hospodářství (v Kč)	25 768	26 591	27 764	29 638	32 051	34 578	35 662
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,9	103,2	104,4	106,8	108,1	107,9	103,1
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,4	100,3	100,7	102,6	102,2	102,9	103,2
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,5	102,9	103,7	104,2	105,9	105,0	99,9
Podnikatelská sféra (v Kč)	25 742	26 538	27 696	*	*	*	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,0	103,1	104,4	*	*	*	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,4	100,3	100,7	*	*	*	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,6	102,8	103,7	*	*	*	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	756	796	1 158	*	*	*	*
Nepodnikatelská sféra (v Kč)	25 884	26 831	28 075	*	*	*	*
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,5	103,7	104,6	*	*	*	*
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	100,4	100,3	100,7	*	*	*	*
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,1	103,4	103,9	*	*	*	*
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	629	947	1 244	*	*	*	*
Relace podnikatel. sféra/NH (%)	100,5	100,9	101,1	*	*	*	*
Relace nepodnikatelské sféra/ podnikatelská sféra (%)	100,6	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.

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 3.9.2020

1.3.1.1 Charakteristika vývoje průměrné mzdy v roce 2020

Charakteristika vývoje mezd v roce 2020²

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2020-a-predikce-na-dalsi-obdobi>)

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2020 dosáhl 1 700,9 mld. Kč a byl tak nominálně o 1,7 % vyšší než v roce 2019. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě poklesla oproti roku 2019 o 1,5 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) se ve stejném porovnání zvýšila o 1,0 p. b. na 30,1 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 44,7 % (v předchozím roce 45,0 %).

Spotřebitelské ceny za celý rok 2020 se v porovnání s rokem 2019 **zvýšily o 3,2 %** (v roce 2019 vzrostly o 2,8 %).

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2020 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:

- **v národním hospodářství výše 35 611 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 4,4 %, tj. o 1 500 Kč. Průměrná reálná mzda vzrostla o 1,2 %.

Průměrná reálná mzda zaznamenala nárůst o 1,2 % a vzhledem k vyššímu meziročnímu tempu růstu spotřebitelských cen a nižší dynamice průměrné nominální mzdy se jednalo o nejnižší posílení průměrné reálné mzdy od roku 2013.

Vývoj dynamiky průměrné nominální mzdy v národním hospodářství byl významně ovlivněn restrikcemi v době celosvětové pandemické koronavirové krize. Tyto restrikce se nejvíce projevíly ve 2. čtvrtletí 2020, kdy nominální mzdy vzrostly pouze o 0,7 % a vzhledem k vyšší míře inflace, která činila 3,1 %, reálná mzda dokonce klesla o 2,3 %. V 1. čtvrtletí nominální mzdy v národním hospodářství vzrostly o 5,2 %, ve 2. čtvrtletí o 0,7 %, ve 3. čtvrtletí o 5,2 % a ve 4. čtvrtletí o 6,5 %. Ve 4. čtvrtletí průměrná hrubá měsíční nominální mzda v národním hospodářství překonala hranici třiceti osmi tisíc korun a dosáhla 38 525 Kč.

Ve většině odvětví tzv. veřejné služby a správy došlo v souhrnu k nadprůměrnému meziročnímu nominálnímu nárůstu průměrného platu. V roce 2020 došlo k nejvýznamnějšímu zvýšení průměrného platu v odvětvích „zdravotní, sociální péče“ s nárůstem 13,8 % a ve „vzdělávání“ o 7,8 %. V odvětví „veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení“ se nominální průměrný plat meziročně zvýšil o 5,1 %. Nejnižší nárůst průměrného platu byl zaznamenán v odvětví „kulturní, zábavní a sportovní činnosti“ (o 1,6 %).

Mzdy zaměstnanců v malých firmách

Výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců pracujících v malých firmách (subjekty s méně než 20 zaměstnanci) v roce 2020 činila **25 810 Kč**, tj. **72,5 % průměrné mzdy v celém národním hospodářství**.

Čistá (nominální) průměrná mzda

Čistá (nominální) průměrná mzda (podle propočtů MPSV) zaznamenala nižší meziroční nárůst než průměrná nominální hrubá mzda v národním hospodářství (před zdaněním) u zaměstnanců bez dětí i u zaměstnanců s dětmi. Zatímco zvýšení hrubé mzdy představovalo

² MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2020 a predikce na další období.

1 500 Kč (4,4 %), čistá mzda se zvýšila o cca 1 034 Kč, tj. o 4,0 % u bezdětného zaměstnance, o 3,9 % u zaměstnance s jedním dítětem. U zaměstnanců se dvěma dětmi se čistá mzda zvýšila o 3,6 %, a u zaměstnanců se třemi a více dětmi se mzda zvýšila o 3,4 %.

Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2020

Vývoj mezd v roce 2020 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:

- další zpomalení dynamiky růstu meziroční průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- vliv „koronavirové krize“ na mzdový vývoj,
- nejnižší posílení reálné úrovně průměrné mzdy od roku 2013,
- nesoulad relace růstu mezd a produktivity práce (růst mezd a pokles produktivity práce),
- mírné zvýšení (na makroúrovni) meziodvětvové a naopak snížení územní diferenciací mezd zaměstnanců,
- v zásadě 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) poklesla ve sledovaném období meziročně o 4,2 % a zaostala o 5,4 p. b. za dynamikou průměrné reálné mzdy.

Relace produktivity práce a mezd se promítla do vývoje **jednotkových mzdových nákladů**, které v meziročním pohledu **vzrostly nominálně o 9,0 % a reálně o 5,6 %**, což však stále ještě **nepředstavovalo vážnější riziko z pohledu udržení konkurenceschopnosti tuzemské produkce**.

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Část mezd, které svým zaměstnancům dlužili zaměstnavatelé v platební neschopnosti, jim byla vyplacena Úřadem práce ČR na základě zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Celkem bylo takto k 31. 12. 2020 poskytnuto 273,9 mil. Kč (o 3,8 mil. Kč méně než ke konci předchozího roku), z toho nejvíc v hl. m. Praze (102,7 mil. Kč), Moravskoslezském kraji (49,7 mil. Kč), Jihomoravském kraji (24,3 mil. Kč), Karlovarském kraji (22,7 mil. Kč) a Středočeském kraji (19,7 mil. Kč).

Průměrný evidenční počet zaměstnanců

(Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2020>)

Z údajů o průměrném evidenčním počtu zaměstnanců (přepočtených na plně zaměstnané) za rok 2020 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku zaznamenán **pokles počtu zaměstnanců o 82,5 tis.** Na poklesu se **podílely nefinanční podniky** (o 85,2 tis.), **domácnosti** (o 10,4) a také **neziskové instituce sloužící domácnostem** (o 2,2 tis.). Naopak ve **vládním sektoru** byl zaznamenán nárůst průměrného evidenčního počtu zaměstnanců (o 14,3 tis.) a k nárůstu došlo rovněž v sektoru **finanční podniky** (o 1,0 tis.).

K poklesu počtu zaměstnanců došlo ve 12 odvětvích CZ-NACE. Největší pokles byl zaznamenán v odvětvích „**zpracovatelský průmysl**“ (o 40,5 tis.), „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (o 24,2 tis.) a „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (o 14,8). Naopak největší nárůst nastal v odvětvích „**vzdělávání**“ (o 9,9 tis.), „**zdravotní a sociální péče**“ (o 7,3 tis.) a v odvětví „**činnosti v oblasti nemovitostí**“ (o 3,0 tis.).

Z hlediska krajů byl ve všech krajích zaznamenán pokles počtu zaměstnanců. K největšímu poklesu došlo v Moravskoslezském kraji (o 14,2 tis.), dále pak v Hl. m. Praha (o 9,5 tis.) a v Jihomoravském kraji (o 7,7 tis.). V ostatních krajích se pokles počtu zaměstnanců pohyboval v rozmezí od -6,5 do -2,8 tis.

Vývoj mezd podle odvětví

(Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2020>)

Podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dosáhlo **nejvyšší nominální průměrné mzdy** odvětví „**informační a komunikační činnosti**“ (62 008 Kč). Druhá nejvyšší nominální průměrná mzda byla v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ (59 401 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ (52 363 Kč).

Celorepublikový průměr (35 662 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „profesní, vědecké a technické činnosti“ (42 410 Kč), „zdravotní a sociální péče“ (41 076 Kč), „veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (40 653 Kč), „vzdělávání“ (38 023 Kč) a „těžba a dobývání“ (37 320 Kč).

Nejnižší nominální průměrná mzda byla v odvětví „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (19 904 Kč), druhá nejnižší v odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (24 479 Kč) a třetí nejnižší v odvětví „**ostatní činnosti**“ (25 952 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 nižšímu meziročnímu růstu průměrné měsíční mzdy ve srovnání s mírou inflace, která činila 3,2 %, či dokonce k meziročnímu poklesu průměrné měsíční mzdy, ve 13 odvětvích se snížila kupní síla mzdy (v porovnání se stejným obdobím předchozího roku). Největší pokles nastal v odvětvích „**činnosti v oblasti nemovitostí**“ (nominálně o 6,9 % a reálně o 10,1 %) a „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (nominálně o 4,9 % a reálně 8,1 %). Naopak k největší nárůst byl v odvětvích „**zdravotní a sociální péče**“ (nominálně o 10,0 % a reálně o 6,8 %), „**vzdělávání**“ (nominálně o 7,4 % a reálně o 4,2 %) a „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (nominálně o 6,6 % a reálně o 3,4 %).

Meziodvětvová mzdová diferenciaci v roce 2020 vzrostla; variační koeficient průměrných mezd (podle sekcí CZ-NACE) se zvýšil o 0,6 p. b. na 30,1 %³.

Mzdy podle velikosti zaměstnavatele

(Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2020>)

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**“ (26 020 Kč). V této kategorii pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 817,6 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). **Nejvyšší průměrná mzda** byla v kategorii „**1 000 a více zaměstnanců**“ (43 212 Kč), ve které pracuje nejvyšší počet zaměstnanců (1 002,1 tis.).

³<https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2020-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

Ve všech kategoriích došlo k nominálnímu nárůstu průměrné hrubé měsíční mzdy oproti předchozímu období. **Největší nárůst průměrné hrubé měsíční mzdy** byl zaznamenán v kategorii „1 000 a více zaměstnanců“ (nominálně o 4,6 % a reálně o 1,4 %). **Naopak nejmenší nárůst** byl zaznamenán v kategorii „1 až 19 zaměstnanců“. V této velikostní kategorii nominální průměrná hrubá měsíční mzda vzrostla o 1,2 %, ale reálná průměrná hrubá měsíční mzda se snížila o 2,0 %.

S výjimkou kategorie „1 až 19 zaměstnanců“ nastal ve všech kategoriích pokles počtu zaměstnanců. Největší pokles byl zaznamenán v kategorii „20 až 49 zaměstnanců“ (o 38,5 tis.), dále v kategoriích „500 až 999 zaměstnanců“ (o 18,0 tis.) a „100 až 249 zaměstnanců“ (o 15,1 tis.). Počet zaměstnanců vzrostl pouze v kategorii „1 až 19 zaměstnanců“ (o 9,3 tis.).

Mzdy podle krajů

(Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2020>)

I v roce 2020 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje Hl. m. Prahy, který úroveň průměrné měsíční mzdy převyšoval celorepublikový průměr o 23,0 %. Průměrná měsíční mzda v tomto kraji byla 43 847 Kč.

Nad úroveň průměrné měsíční mzdy, která činila 35 662 Kč, byl už pouze Středočeský kraj s průměrnou měsíční mzdou 36 449 Kč. S výjimkou Karlovarského a Zlínského kraje, všechny kraje překročily průměrnou měsíční mzdu 32 000 Kč.

Hranici 34 000 Kč zdolaly dva kraje – Jihomoravský kraj (34 843 Kč) a Plzeňský kraj (34 441 Kč).

Hranici 33 000 Kč překonaly tři kraje – Královéhradecký (33 703 Kč), Ústecký kraj (33 468 Kč) a Liberecký kraj (33 110 Kč).

Nejpočetnější skupinu tvořilo pět krajů, které dosáhly na průměrnou mzdu v rozmezí 32 000 Kč až 33 000 Kč – Kraj Vysočina (32 737 Kč), Jihočeský kraj (32 726 Kč), Olomoucký kraj (32 476 Kč), Pardubický kraj (32 124 Kč), Moravskoslezský kraj (32 088 Kč).

Hranici 32 000 Kč nepřekročily dva kraje – Zlínský kraj (31 494 Kč) a Karlovarský kraj s vůbec nejnižší průměrnou měsíční mzdou 31 187 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-2020-a-predikce-na-dalsi-obdobi>)

Vývoj mezd na úrovni mediánu

Medián mzdy v roce 2020 činil **33 256 Kč** (ve mzdové sféře 31 579 Kč, v platové sféře 39 900 Kč) a **byl oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 5 271 Kč**. V platové sféře představoval tento rozdíl 2 655 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 6 048 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

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 vyplacených 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.

úrovni vyplácených mezd (včetně prémie, mimořádných odměn a bonusů) vrcholovým manažerům a špičkovým specialistům v tomto sektoru.

Proti výraznějšímu posílení mzdové diferenciaci působila skutečnost, že průměrné (meziroční) tempo růstu výdělků řídicích pracovníků a manažerů (klasifikace CZ-ISCO, hlavní třída 1) bylo nižší než průměrná intenzita nárůstu mezd jimi řízených zaměstnanců (o 3,0 p. b.).

Výdělková úroveň žen a mužů

Průměrná mzda mužů dosáhla v roce 2020 výše **41 616 Kč** a průměrná mzda žen **34 756 Kč**. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 3,2 p. b. vyšší než u mužů a činila 7,9 %. **Rozdíl v průměrném výdělku mužů a žen činil 6 860 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 83,5 % a byla o 1,2 p. b. vyšší než v roce 2019.

Hodnota mediánu mezd mužů činila ve sledovaném období **35 198 Kč** a mediánu mezd žen **30 843 Kč**. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělků žen a mužů představovalo 87,6 % (absolutní rozdíl 4 355 Kč, což bylo o 2 505 Kč méně než v případě průměru).

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem z celkového počtu zaměstnanců (oproti stejnému období předchozího roku) **se zvýšil o 0,2 p. b. na hodnotu 67,4 %**. Podobně se vyvíjela relace růstu nižších a vyšších výdělků; dynamika výdělku v 1. decilu byla v roce 2020 meziročně o 2,1 p. b. vyšší než v 9. decilu.

Rozložení mezd

Výdělek nepřekračující 14 600 Kč mělo pouze 1,1 % zaměstnanců – ovšem např. v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 5,9 % a v odvětví „činnosti v oblasti nemovitostí“ 4,3 %. **Výdělek nepřesahující 19 000 Kč** (tj. téměř úroveň 1. decilu) **mělo 10,5 % zaměstnanců** (v roce 2019 to bylo přibližně 13,6 %) – ovšem např. v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ 50,6 % zaměstnanců, „administrativní a podpůrné činnosti“ 35,0 % zaměstnanců a „výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků“ 25,1 % zaměstnanců.

Mzda převyšující 60 000 Kč (tj. téměř úroveň 9. decilu) byla vyplacena 10,1 % zaměstnancům (v roce 2019 mzda vyšší než 60 000 Kč byla vyplacena 8,3 % zaměstnancům) – v oddíle „IT a informační činnosti“ 43,2 %, v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ 34,8 % a v oddíle „telekomunikační činnosti“ 34,4 %. Oproti tomu v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ pouze 1,2 % zaměstnanců.

K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2020 patřili např. „nejvyšší představitelé společností“ (s průměrnou mzdou 132 937 Kč), „lékaři specialisté“ (81 015 Kč), „strojní inženýři“ (58 555 Kč) nebo „všeobecné sestry se specializací“ (57 104 Kč).

Naopak k nejhůře odměňovaným profesím patřili zejména „uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech“ (19 694 Kč), „tradiční zpracovatelé textilu, kůží a příbuzných materiálů“ (19 799 Kč) a „švadleny, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech“ (20 495 Kč).

Mzda podle vzdělání

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (37 462 Kč) téměř ve výši celorepublikové průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu cca 1,5 vyšší (její úroveň dosáhla 56 237 Kč).

Z hlediska věku patřili k nejlépe placeným zaměstnancům ve věku 30–49 let, a to ve všech hlavních vzdělanostních kategoriích. Největší rozdíly byly zaznamenány u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Průměrná mzda těchto zaměstnanců ve věku do 30 let činila

40 402 Kč (1,2násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku 30–49 let dosáhla 58 723 Kč (1,5násobek) a ve věku 50 a více let dosáhla úrovně 58 646 Kč (1,5násobek).

Mzdy zaměstnanců v ČR podle státního občanství

Absolutně nejvyšší průměrné mzdy 114 292 Kč v roce 2020 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (121 520 Kč), tak i v manuálních (34 210 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 46 359 Kč, avšak 2,5krát nižší než nejlépe placení Němci, byli občané Ruské federace. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě zaměstnanci ze Slovenska (45 751 Kč), Rumunska (39 736 Kč) a Polska (38 421 Kč).

Naopak nejnižší průměrnou mzdu 23 421 Kč pobírali zaměstnanci z Vietnamu, dále rovněž z Mongolska (27 642 Kč) a z Ukrajiny (28 586 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 26 611 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně byla o 505 Kč nižší a činila 26 106 Kč (tj. 68 % 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 8,2 % na 34 307 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-2020-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

1.3.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2021

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

V prvním pololetí roku 2021 průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla částky 36 807 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 2 519 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda tak nominálně rostla o 7,3 %, ale reálně poklesla o 4,7 %.⁵

Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by se mohl v roce 2021 pohybovat v intervalu 1,8-3,8 %. Reálná mzda by mohla při zohlednění predikované míry cenové inflace vzrůst v letošním roce o cca 0,4 %.⁶

⁵ Od 1. čtvrtletí 2017 ČSÚ přestal zveřejňovat průměrné mzdy tříděné na podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru.

⁶ <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2020-a-predikce-na-dalsi-obdobi>

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

Přehled o valorizaci minimální mzdy

Období	V Kč za měsíc	V Kč za hodinu
únor 1991	2 000	10,80
leden 1992	2 200	12,00
leden 1996	2 500	13,60
leden 1998	2 650	14,80
leden 1999	3 250	18,00
červenec 1999	3 600	20,00
leden 2000	4 000	22,30
červenec 2000	4 500	25,00
leden 2001	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

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

Základní sazby **minimální mzdy se naposledy zvýšily** s účinností **od 1. ledna 2021**, a to **na 15 200 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).

I přes uvedené zvýšení minimální mzdy o 600 Kč v roce 2021 se podle údajů Eurostatu (viz tab. 1.3.2.1) v podstatě nezměnilo postavení ČR v mezinárodním srovnání. **Minimální mzda v ČR patří mezi nejnižší v Evropské unii**, po přepočtu činí 596 euro. Z 21 členských zemí EU, v nichž je minimální mzda stanovena právním předpisem, vykazuje nižší minimální mzdu pouze Bulharsko (332 euro), Rumunsko (467 euro), Maďarsko (476 euro), Lotyšsko (500 euro), Chorvatsko (567 euro) a Estonsko (584 euro). Naopak řada zemí má minimální mzdu několikanásobně vyšší – Lucembursko (2 202 euro), Nizozemí (1 701 euro), Belgie

(1 626 euro), či Německo (1 585 euro). Dvojnásobnou výši české minimální mzdy mají např. i ve Španělsku (1 108 euro), výrazně vyšší má i Slovinsko (1 024 euro) a lépe je na tom i Polsko (619 euro) a Slovensko (623 euro).

Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2014–2020

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020⁷
Národní hospodářství (Kč)	25 768	26 591	27 764	29 638	32 051	34 578	35 662
Index nominální mzdy meziroční (%)	102,9	103,2	104,4	106,8	108,1	107,9	103,1
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	100,4	100,3	100,7	102,6	102,2	102,9	103,2
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,5	102,9	103,7	104,2	105,9	105,0	99,9
Minimální mzda (Kč)	8 500	9 200	9 900	11 000	12 200	13 350	14 600
Meziroční index minimální mzdy (%)	100,0	108,2	107,6	111,1	110,9	109,4	109,4
Podíl MM/průměr. mzda	33,0	34,6	35,7	37,1	38,1	38,6	40,9

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.

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

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

Stát	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Belgie	1 472	1 502	1 502	1 502	1 532	1 563	1 563	1 594	1 626	1 626
Bulharsko	148	159	174	194	215	235	261	286	312	332
Česká republika	312	308	310	338	365	420	469	525	546	596
Německo	-	-	-	1 444	1 444	1 506	1 506	1 561	1 544	1 585
Estonsko	290	320	355	390	430	470	500	540	584	584
Irsko	1 462	1 462	1 462	1 462	1 546	1 563	1 614	1 656	1 707	1 724
Řecko	684	684	684	684	684	684	684	758	758	758
Španělsko	748	753	753	757	764	826	859	1 050	1 108	1 108
Francie	1 426	1 430	1 445	1 458	1 467	1 480	1 498	1 521	1 539	1 555
Chorvatsko	374	401	398	399	414	442	466	507	546	567
Lotyšsko	287	284	320	360	370	380	430	430	430	500
Litva	232	290	290	325	380	380	400	555	607	642
Lucembursko	1 801	1 874	1 921	1 923	1 923	1 999	1 999	2 090	2 142	2 202
Maďarsko	323	332	328	333	350	413	418	461	452	476
Malta	685	703	718	720	728	736	748	762	777	785
Nizozemsko	1 456	1 478	1 495	1 508	1 537	1 565	1 594	1 636	1 680	1 701

⁷ předběžné údaje

Polsko	353	369	404	418	417	473	480	529	583	619
Portugalsko	566	566	566	589	618	650	677	700	741	776
Rumunsko	157	179	205	235	276	319	407	439	461	467
Slovinsko	763	784	789	791	791	805	843	887	941	1 024
Slovensko	327	338	352	380	405	435	480	520	580	623
Velká Británie	1 244	1 190	1 301	1 510	1 443	1 414	1 467	1 517	1 583	-
Turecko	412	405	391	425	514	443	380	390	383	347
USA	998	961	920	1 123	1 132	1 101	1 078	1 104	1 122	1 057

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. V tabulce naopak je uvedené i Německo, které od roku 2015 zavedlo minimální mzdu.

Úroveň minimální mzdy v ČR v letech 2012 až 2021 se v přepočtu na euro pohybovala od 308 do 596 EUR (v závislosti od kurzu koruny k euru). **Nižší minimální mzda, než v ČR je jen v Bulharsku, Estonsku, Chorvatsku, Lotyšsku, Maďarsku a Rumunsku.** Odstup ČR od zemí, kde je dosahována nejvyšší úroveň minimální mzdy, je cca 1 000 – 1 600 EUR.

1.3.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS

1.3.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2021

Z celkového počtu 16 KSVS (pro podnikatelskou sféru) je konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednan pouze ve 2 KSVS, a to ve výši 2 %. V 6 KSVS je dohodnut nárůst tarifních (základních) mezd (v rozmezí 2,2 až 3,7 %), ve 2 KSVS je dohodnuto zvýšení průměrné reálné mzdy (v rozmezí 1,0 až 4,0 %) a v 7 KSVS bylo dohodnuto, že nárůst mezd bude odpovídat inflaci.

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

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

I. skupina – KSVS garantují nárůst průměrné nominální mzdy

Příklady dohod:

- *Smluvní strany se dohodly, že v roce 2021 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k nárůstu průměrných nominálních mezd ve srovnání s rokem 2020. Přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2021 vzroste ve srovnání s rokem 2020.*

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 2 %** oproti úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.*

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

Příklady dohody:

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

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

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

- *Účastníci smlouvy se dohodli, že **reálné mzdy** zaměstnanců po dobu účinnosti této smlouvy **nepoklesnou**. Pokud by došlo v důsledku poklesu odbytu ke zhoršení hospodářských výsledků nebo k vyššímu nárůstu inflace proti předpokladu uplatněnému vládou při sestavování státního rozpočtu a tím i k ohrožení plnění tohoto závazku, bude o tomto ustanovení z podnětu kterékoliv z účastníků znovu jednáno, a to na úrovni této smlouvy (bude-li se jednat o 3 nebo více zaměstnavatelů) nebo na úrovni podnikové kolektivní smlouvy (bude-li se jednat o méně než 3 zaměstnavatele). Plnění tohoto závazku se hodnotí průběžně v jednotlivých kalendářních letech, a to při kontrole plnění smlouvy.*

Forma a způsob zvýšení nominálních mezd, stejně jako případný nárůst reálných mezd, se sjednávají v podnikové kolektivní smlouvě.

- *Zaměstnavatelé se zavazují, že po dobu účinnosti této kolektivní smlouvy **navýší** v každém kalendářním/finančním roce **mzdy** nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen **o průměrnou roční míru inflace** za minulý kalendářní rok zveřejňovanou Českým statistickým úřadem, a to za předpokladu vykázaných pozitivních hospodářských výsledků u jednotlivých zaměstnavatelů. Tento závazek se považuje za splněný, pokud ke zvýšení mezd u nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde v průměru – tedy při zohlednění celkového navýšení mezd všech nevedoucích zaměstnanců provozů prodejen dojde k navýšení v průměru alespoň o průměrnou roční míru inflace.*

- Svaz zavazuje zaměstnavatele, aby v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, nejpozději do jednoho měsíce po uzavření této kolektivní smlouvy, případně dodatku týkajícího se mzdového nárůstu, stanovili formou konkrétního čísla nebo konkrétně stanovené závislosti předpokládaný nárůst průměrného výdělku (bez ostatních osobních nákladů) pro rok 2021, ve srovnání s rokem 2020 do konce března 2021. 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 1.1.2021 navýšeny o 3,5 %** oproti roku 2020. 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 2021 převýší hranici 3,5 % alespoň o jednu desetinu procenta, zaměstnavatel vyplatí ve mzdě za říjen 2021 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 2021, 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 2021.
- Zaměstnavatel se zavazuje, že dojde v roce 2021 k **navýšení reálných mezd** zaměstnanců **o 4 %** oproti roku 2020. 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 2014–2021

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	na úrovni inflace	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	zvýšení TM a příplatků	udržení RM + zvýšení TM o 1,5%	udržení RM + zvýšení TM o 2%	udržení RM + zvýšení TM o 2,3%	udržení RM + zvýšení TM	udržení RM + zvýšení TM o 5 %	udržení RM + zvýšení TM o 4,5 %	udržení RM + zvýšení TM o 3,3 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	min. o 1,5 %	min. NM*** o 1,5 %	zvýšení NM o 1,5 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	udržení NM
OS KOVO – Asociace leteckých výrobců	2 %	2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení TM	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM
OS KOVO – Svaz sléváren	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2015	-	-	-	-	-	-
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	zvýšení TM	zvýšení TM o 1,5 %	zvýšení TM o 3,1 %	zvýšení TM o 6,5 %	zvýšení TM o 7,5 %	zvýšení TM o 9,1 %	zvýšení TM o 6,5 %	zvýšení TM o 3,7 %
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.	neuprav.	zvýšení TM	zvýšení TM	-	neuprav	neuprav	neuprav
OS pohostinství – Svaz obchodu a cest. ruchu	neuprav.	neuprav.	zvýšení mezd podle podm. platnost do 31.12. 2016	-	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	neuprav	neuprav
OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	neuprav.	udržení RM	udržení RM	zvýšení RM o 5 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %
OS DLV – Svaz Veolia Malá Voda	zvýšení TM a příplatků	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 %
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	platnost do 31. 12. 2014	-	udržení PM**** platnost do 31.12. 2016	-	-	-	-	-
OS DLV – Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	-	-	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	na úrovni r. 2013- platnost do 31.12. 2014	-	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 6 %	zvýšení NM o 7 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 2 %
Unie zaměst. obchodu, logistiky a služeb – Svaz obchodu (UZO)	udržení RM	udržení RM	udržení RM platnost do 31.12. 2016	-	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS pošt., telekomunik. a novinových služeb – Český svaz zaměst. pošt, telekom. a distribuce tisku	platnost do 31. 3. 2014	-	-	-	-	-	-	-
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

1.3.3.2 Tarifní mzda a další složky mzdy sjednávané v KSVS

- Tarifní mzda**

Tarifní systémy odměňování jsou v posledních letech sjednávány v méně než polovině KSVS. Pokud jde o počet tarifních tříd, převládá **dvanáctistupňový tarifní systém. Letos je sjednán v 31 % KSVS (dtto v roce 2020). 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. 38 %.**

Přehled o počtech KSVS upravujících růst mezd formou zvýšení mzdových tarifů

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% KSVS	18	23	33	39	29	40	50	43	47	44	44	38

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 15 200 Kč**, tj. nižší než minimální mzda platná pro rok 2021, je letos vykázána ve **4 KSVS** (*dtto v roce 2020*). Podrobný přehled o výši sjednaných tarifních mezd je k dispozici ve výstupech IPP – Tabulky D1, D2.

▪ **Zařazování zaměstnanců**

Podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd (stupňů) jsou letos sjednány v **62,5 % KSVS** (*dtto v roce 2020*). IPP Tabulka D16

▪ **Mzdové příplatky sjednané v KSVS**

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

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

Rok	<i>Příplatky za práci</i> <i>(%) KSVS</i>			
	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)
2008	23	88	76	71
2009	35	82	76	53
2010	41	65	71	53
2011	29	59	71	41
2012	27	55	61	39
2013	28	55	72	44
2014	24	53	76	47
2015	27	53	73	47
2016	25	44	75	44
2017	29	50	64	50
2018	27	53	67	40
2019	25	50	63	44
2020	25	50	63	44
2021	25	50	63	44

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

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

- **za práci přesčas**
 - **ve všední pracovní den – v 1 KSVS**, došlo k navýšení příplatku na **30 %** průměrného výdělku zaměstnance, v ostatních KSVS zůstává příplatek na úrovni zákona, tj. ve výši **25 %** průměrného výdělku;
 - **o sobotách a nedělích – sjednán ve 4 KSVS**, hodnoty se pohybují **od 35 do 50 %** průměrného výdělku zaměstnance;
- **za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí** – (dle § 117 ZP – příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy). Vyšší příplatek je letos sjednán **v 10, resp. 63 % KSVS**, z toho v 1 KSVS ve výši 15 % minimální mzdy a v 9 KSVS je příplatek **sjednán absolutní částkou**, která se pohybuje v rozmezí **od 8 do 15 Kč** za hodinu práce v tomto prostředí;
- **za práci v noci** – (dle § 116 ZP -za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku). Vyšší příplatek, a to v hodnotě **15 %** průměrného výdělku, je letos sjednán **ve 3 KSVS**. Možnost sjednat **příplatek za práci v noci jinak**, než procentem z průměrného výdělku byla letos využita **v 5 KSVS** (v letech 2016 až 2020 v 5 KSVS). Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod a pohybuje se v rozmezí **od 11,50 do 22 Kč/hod.** (dtto v roce 2020). **V 1 KSVS** byla zvolena kombinace obou možností, tj. za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však 22 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 2021 sjednána **v 5 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), **ve 2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která činí **11, resp. 22 Kč za hodinu** (dtto v roce 2020).

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 přerušení prací pro nepříznivé povětrnostní vlivy**

Náhrada mzdy vyšší, než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku) pro zaměstnance, kteří nebyli převedeni na jinou práci **v případě prostoje**, je pro **rok 2021** sjednána **v 43,8 % KSVS** (dtto v roce 2020). **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 37,5 % KSVS** (dtto v roce 2020). **Výše náhrady** se pohybuje (stejně jako v letech 2014 až 2020) **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 **9 000 Kč**. *IPP Tabulka D13 a D14*

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

1.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS

1.4.1 Pracovní doba a dovolená

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

Rok	Zkrácení pracovní doby obecně na 37,5 hod. týdně (% KSVS)	Prodloužení nároku na dovolenou 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

IPP Tabulky D22 a D23

▪ **Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně** – z tabulky je patrné, že v období ekonomické krize klesl rozsah vyjednávání o 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 2021, kdy je zkrácení stanovené týdenní pracovní doby dohodnuto v 37,5 % KSVS. *IPP Tabulka D22*

▪ V době ekonomické krize mírně klesl i počet KSVS obsahujících dohodu **o prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP, přesto právo na delší dovolenou zůstává i nadále nedílnou součástí cca poloviny KSVS**. Jde o důležité ujednání, které v kontextu s rostoucím tlakem na flexibilitu pomáhá zaměstnancům lépe 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. Jak je uvedeno v této KSVS, úprava výměry dovolené může být u vybraných členů

zaměstnavatelského svazu upravena jiným způsobem. Zákoník práce umožňuje dohodnout prodloužení dovolené i o dny, tato možnost (*stejně jako v předchozích letech*) však v žádné KSVS využita nebyla. IPP Tabulka D22

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

▪ Zaměstnanost

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **4, resp. 25 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, **tyto podmínky v žádné KSVS pro rok 2021 (stejně jako v letech 2014–2020) upraveny nejsou**. Z výstupu IPP nelze zjistit důvody.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (dtto v letech 2017 až 2020). Podmínky pro **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** jsou dohodnuty ve **2 KSVS** a podmínky (programy) pro **návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené** jsou dohodnuty ve **2 KSVS**. IPP Tabulky D24 a D25

▪ Odborný rozvoj

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány v **63 % KSVS** (dtto v roce 2020). 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 2020). IPP Tabulka D31

▪ Odstupné

Odstupné nad rámec ZP

Rok	Odstupné (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. a) a c) ZP) **					
	u pracovního poměru do 1 roku		u pracovního poměru do 2 let		u pracovního poměru nad 2 roky	
	% KSVS	násobky PV*	% KSVS	násobky PV	% KSVS	násobky PV
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

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

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

Bližší podmínky pro poskytování odstupného jsou sjednány **v 5, resp. v 31,3 % KSVS** (dtto v roce 2020) a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

1.4.3 Překážky v práci

Z níže uvedeného přehledu je patrné, že i v roce 2021 nejvíce KSVS obsahuje ujednání **o rozšíření placeného volna** (nad rámec zákoníku práce) **při úmrtí rodinného příslušníka** (letos 56 % KSVS) a při příležitosti **narození dítěte manželce zaměstnance** (letos 50 % KSVS). Pokud jde o vývoj, tak lze konstatovat, že se v letošním roce počet KSVS, ve kterých je zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy poskytováno, 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) ⁸
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	-

IPP Tabulka D30

Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2021

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

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

1.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2021**, sjednány v **6, resp. 38 % KSVS** (dtto v roce 2020) s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.

Ve 25 % KSVS jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu (dtto v roce 2020). *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 2021 v 5, resp. 31 % KSVS**, je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. **ve výši 55 % ceny hlavního jídla** dohodnuté ve smlouvě. Ve 3 KSVS je příspěvek na závodní stravování poskytován bez rozlišení zdroje financování (ve výši 55, resp. 50 % ceny hlavního jídla) a ve zbylých **KSVS** je upraven pouze nárok na zvýhodněné stravování zaměstnanců, bez stanovení konkrétní výše příspěvku (výše příspěvku se obvykle stanoví v PKS). *IPP Tabulka D26*

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

Další benefity sjednané v KSVS

- **Příspěvek na penzijní připojištění – závazek** o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je letos obsažen v **8, resp. v 50 % KSVS** (dtto v roce 2020). Z toho ve **4 KSVS** je sjednána i konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, kdy se jeho výše pohybuje **od 100 do 600 Kč měsíčně**, tj. stejná výše jako v letech 2014 až 2020. *IPP Tabulka D27*
- **Příspěvek na životní pojištění** je letos sjednán **ve 2, resp. v 13 % KSVS** (dtto v letech 2018 až 2020). Konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem je sjednána v **1 KSVS**, a to ve výši **200 Kč měsíčně**. *IPP Tabulka D27*
- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad výši uvedenou v ZP není ani letos upraveno **v žádné KSVS**. *IPP Tabulka D30*

1.6 Bezpečnost práce

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

1.7 Rozšiřování závaznosti KSVS

1.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS

Od roku 2008 dochází k rozšiřování závaznosti KSVS v podstatě ve stále stejných odvětvích, a to především ve stavebním průmyslu, dopravě, papírenském průmyslu a textilním a kožedělném průmyslu.⁹

Přehled rozšířených KSVS uzavřených v působnosti ČMKOS:

Rozšiřování KSVS uzavřených OS STAVBA

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

Rozšiřování KSVS uzavřených OS dopravy

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

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

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

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

⁹ Pro rok 2021 bohužel nebyla KSVS v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu rozšířena z důvodu administrativní chyby při podání návrhu na rozšíření závaznosti KSVS ze strany zaměstnavatelského svazu.

2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

2.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách

2.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření

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

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

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

Šetření mapuje obsah kolektivních smluv a jeho výstupy slouží:

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

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

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

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

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

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

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

Výstup za rok 2021 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 775 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:

- 1 316 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,
- 459 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 2021 (stejně jako v minulosti) je k dispozici na všech odborových svazech sdružených v ČMKOS, a to bez ohledu na to, zda se OS šetření účastní, nebo nikoli (*část OS, viz „Rekapitulace kolektivních smluv“ v úvodní části publikace IPP, vzorek PKS pro toto šetření neposkytuje*). Výstupy IPP jsou rovněž k dispozici na webových stránkách MPSV ČR. **Součástí publikace je i hodnocení obsahu všech kolektivních smluv vyššího stupně.**

2.1.2 Využívání počítačového programu IPP

Přes veškeré snahy ČMKOS počítačový program pro hodnocení obsahu kolektivních smluv využilo v roce 2021 **pouze 12 OS**, z nichž 3 nejsou sdruženy v ČMKOS.

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

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

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

2.2 Spolupráce smluvních stran

2.2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací

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

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

Podmínky pro činnost odborových organizací sjednané v PKS

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	80,0	79,4	79,4	80,9	81,3	78,1
- projednávání materiálů s odborovou organizací	68,6	68,1	69,4	69,9	71,9	68,3
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- informování odborové organizace nad rámec ZP	27,0	29,5	28,3	31,1	31,6	30,8
- projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP	21,8	22,6	23,3	24,6	25,1	23,9
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	87,9	88,4	87,8	87,5	86,7	86,4
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	19,4	19,7	20,0	20,1	20,3	19,9
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	51,1	54,2	54,6	53,2	52,5	54,0
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO a z toho formou:						
- používání místností zaměstnavatele	88,5	89,6	90,4	90,1	89,9	90,2
- příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO	39,3	38,7	38,5	38,9	38,0	37,9
- vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	63,3	67,5	67,7	69,2	68,0	70,3
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	43,5	43,8	44,1	40,9	40,9	38,0
- jiné podmínky	20,3	21,2	20,6	20,9	21,3	22,6
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	32,5	32,7	32,8	30,6	28,8	28,0

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 nad **27 % PKS** (letos byly upraveny v **30,8 % 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 **23,9 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **54,0 % PKS**.

2.2.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	% PKS					
1 odborová organizace	78,0	75,6	77,6	76,5	77,7	78,0
2 odborové organizace	9,4	11,3	10,8	11,5	10,5	10,0
3 odborové organizace	5,0	5,2	4,4	5,0	5,0	4,9
4 odborové organizace	1,7	2,0	2,1	1,7	1,5	1,8
5 a více odborových organizací	5,9	6,0	5,0	5,2	5,2	5,3

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **78,0 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **10,0 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **4,9 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **1,8 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **5,3 %** působí **pět a více odborových organizací**.

Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 92,4 %, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi, které u daného zaměstnavatele působí. Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání 7,6 % PKS (v roce 2020 při uzavírání 6,8 % PKS).
IPP Tabulka A20a

2.3 Odměňování zaměstnanců

2.3.1 Formy odměňování sjednané v PKS

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu pravidelně sjednáváno ve **více než 95 % PKS** (letos to je v **96,6 % PKS**).

Avšak komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny pouze v 27,8 % PKS (v roce 2020 v 26,3 % PKS).

Většina PKS, letos je to 68,8 % PKS (v roce 2020 v 69,6 % 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 2021 sjednáno v **13,5 % PKS** (v roce 2020 v 14,3 % PKS).

Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v **6,5 % PKS** (v roce 2020 v 7,8 % PKS). IPP Tabulka A17a

2.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS

Počty PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	66,1	68,7	71,8	72,8	69,2	64,1

IPP Tabulka A15a

Do roku 2008 byl mzdový vývoj sjednáván v cca 75 % PKS. S nástupem hospodářské krize začal počet PKS upravujících mzdový vývoj klesat. K největším propadu došlo v roce **2010**, kdy dohoda o mzdovém vývoji byla obsažena pouze v **42,4 % PKS**. V roce 2011 došlo k obratu a tento rostoucí trend vydržel do roku 2019. V loňském, a především v letošním roce nastal výraznější pokles v podílu PKS, ve kterých je sjednán mzdový vývoj. Letos je mzdový vývoj součástí **64,1 % 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 **34,9 % PKS** (v roce 2020 v 41,8 % PKS). Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy – 20,6 % PKS** (v roce 2020 v 24,1 % PKS),
- **udržení reálné mzdy – 10,9 % PKS** (v roce 2020 v 11,7 % PKS),
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 9,3 % PKS** (v roce 2020 v 8,9 % PKS),
- **zvýšení průměrné reálné mzdy – 1,7 % PKS** (dtto v roce 2020),
- **udržení průměrné mzdy – 1,5 % PKS** (v roce 2020 v 0,2 % PKS).

Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo **13,1 % PKS** (v roce 2020 v 17,3 % PKS).

Přehled za celé sledované období:

Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	31,6	34,3	38,6	43,5	41,8	34,9
Průměrné zvýšení (v % PKS)	3,4	4,3	5,7	5,5	4,8	3,8

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	25,6	26,4	27,0	25,9	24,1	20,6
Průměrné zvýšení (v %)	3,0	3,5	5,1	5,0	4,2	3,2
z toho bez managementu (v % PKS)	2,8	3,0	5,4	5,1	5,3	3,3

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	12,1	11,8	12,9	12,9	11,7	10,9
z toho bez managementu (v % PKS)	0,6	0,4	0,7	0,8	0,8	0,8

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	1,5	1,7	1,9	2,0	1,7	1,7
Průměrné zvýšení (v %)	1,8	1,7	2,3	2,4	2,0	2,0
z toho bez managementu (v % PKS)	-	-	2,0	-	1,8	2,0

IPP Tabulka A15a

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

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	8,0	8,6	9,2	8,9	8,9	9,3
z toho bez managementu (v % PKS)	0,6	0,9	1,5	1,6	1,4	1,1

IPP Tabulka A15a

2.3.3 Tarifní mzdy a jejich úroveň**Tarifní systémy**

V PKS jsou obsaženy tarifní systémy s počtem tarifních tříd od 2 do 20. Od roku 2016 i nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **15,1 % PKS**. Delší frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

Přehled PKS upravující měsíční 12stupňový tarifní systém:

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	22,2	20,8	20,0	18,5	16,2	15,1

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.
2016	rozpětí	8 095-11 417 Kč	9 111-14 883 Kč	11 673-19 994 Kč	20 066-34 820 Kč
	průměr	10 016 Kč	12 435 Kč	16 534 Kč	27 395 Kč
2017	rozpětí	9 183-12 463 Kč	11 592-16 038 Kč	14 532-21 019 Kč	23 499-36 292 Kč
	průměr	10 855 Kč	13 428 Kč	17 600 Kč	28 927 Kč
2018	rozpětí	10 738-13 211 Kč	12 575-16 640 Kč	15 908-22 304 Kč	25 487-40 304 Kč
	průměr	11 722 Kč	14 255 Kč	18 445 Kč	30 203 Kč
2019	rozpětí	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

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 **6,0 %** a pohybuje se pod úrovní minimální mzdy (platné od 1. 1. 2021, tj. ve výši 15 200 Kč) u větší části OS, **celkem 5**. V těchto případech se rozdíly pohybují **od -372 do -2 230 Kč** (v roce 2020 to bylo u 8 OS a rozdíly se pohybovaly od -87 do -2 616 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 2021 (tj. s částkou 15 200 Kč)
Dřevozprac.odv., lesního a vodního hosp.	14 742 Kč	-458 Kč
KOVO	13 871 Kč	-1 329 Kč
STAVBA	14 828 Kč	-372 Kč
Textilního, oděvního a kožedělného pr.	14 763 Kč	-437 Kč
UNIOS	12 970 Kč	-2 230 Kč

IPP Tabulka A2a

Poznámka:

V ostatních tarifních systémech, kromě 3stupňového, 8stupňového, 9stupňového, 10stupňového, 11stupňového, 13stupňového, 14stupňového a 17stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 15 200 Kč za měsíc.

IPP Tabulka A3

Hodinové mzdové tarify

Hodinové mzdové tarify v 12stupňovém tarifním systému jsou letos sjednány v **9,0 % PKS**, z toho: pro **40 hod.** pracovní týden v **3,0 % PKS** a pro **37,5 hod.** pracovní týden v **6,0 % PKS**.

Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému (2 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **19,3 % PKS**. IPP Tabulka A1a

2.3.4 Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

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

Rozsah a pravidla pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Rozsah ujednání (% PKS)	59,5	60,1	58,4	58,5	56,3	55,2
z toho:						
Formou využívání jednotného katalogu	10,6	9,6	9,4	8,7	8,2	7,4
Formou využívání oborového katalogu	3,5	3,0	2,8	3,9	4,0	2,7
Formou využívání vlastního podnikového katalogu	50,4	52,1	49,9	49,3	48,4	47,9

IPP Tabulka A16a

2.3.5 Minimální mzda sjednaná v PKS**Přehled o počtech PKS, ve kterých je sjednána vyšší měsíční minimální mzda**

Rok	% PKS	Rozpětí minimální mzdy – Kč/měsíc
2016	5,3	od 10 611 do 12 859
2017	5,2	od 11 444 do 13 945
2018	4,4	od 12 767 do 15 861
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

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 2016 až do loňského roku výrazně neměnil a pohyboval se okolo 5 %. V letošním roce nastal výraznější pokles a tento závazek je sjednán v 2,4 % PKS. Oproti loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy** sjednaná v PKS o 2 322 Kč na **19 403 Kč**.

Hodinová minimální mzda

Vyšší hodinová minimální mzda byla letos sjednána v **2,5 % PKS** (v roce 2020 v 2,8 % PKS) a její **průměrná hodnota při 40 hod. týdenní pracovní době činí 94,18 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 105,08 Kč** za každou hodinu práce. (Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2021 činí 90,50 Kč.)

2.3.6 Příplatky ke mzdě a další složky mzdy

(Zdroj: IPP Tabulky A8a až A11a)

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

- **Příplatek za práci přesčas** je letos sjednán v **83,8 % PKS** (v roce 2020 v 84,4 % PKS) a jeho **průměrná výše činí:**
 - **v pracovní den** – 26,3 % průměrného výdělku (dtto v roce 2020);
 - **v sobotu a neděli** – 47,7 % průměrného výdělku (v roce 2020 47,9 % PV);
 - **bez rozlišení** – 27,0 % průměrného výdělku (dtto v roce 2020);
- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **75,6 % PKS** (v roce 2020 v 76,4 % PKS). Výše příplatku činí **102,7 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **82,3 % PKS** (v roce 2020 v 83,0 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **18,61 Kč/hod** (v roce 2020 18,17 Kč/hod), nebo **11,9 % PV**. Za posledních 6 let k žádné zásadní změně nedošlo;
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **59,0 % PKS** (v roce 2020 v 59,2 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **9,70 Kč/hod.**, nebo **10,7 % průměrného výdělku** anebo **10,4 % základní sazby minimální mzdy**. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2014 prakticky nemění;
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v **78,3 % PKS** (v roce 2020 v 79,7 % PKS) a průměrná hodnota příplatku činí **23,5 % průměrného výdělku** (23,3 % PV v roce 2020) nebo **23,32 Kč/hod.** (v roce 2020 23,86 Kč/hod).

Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2021 dohodnuty:

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v **47,0 % PKS, z toho:**
 - **procentem z průměrného výdělku** – v **4,0 % PKS** a jeho průměrná výše příplatku činí **8,1 % PV**;
 - **sazbou za hodinu** – v **95,0 % PKS** a jeho průměrná výše činí **9,17 Kč za hod**;
 - **jinou formou** – v **1,0 % PKS**.
- **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán v **14,3 % PKS, z toho:**
 - **v 4,8 % PKS procentem z PV** a průměrná výše příplatku činí **12,9 %**;
 - **v 13,3 % PKS je příplatek stanoven v korunách za směnu** a jeho průměrná výše činí **97,66 Kč** za směnu;
 - **v 81,9 % PKS je výše příplatku stanovena jinou formou**.
- **Příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán v **15,6 % PKS** (v roce 2020 v 15,5 % PKS).
- **Příplatek za práci ve výškách** – v **13,1 % PKS** (v roce 2020 v 12,7 % PKS).
- **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – v **13,2 % PKS** (v roce 2020 v 14,3 % PKS).

- **Příplatek za znalost cizích jazyků – v 0,7 % PKS** (v roce 2020 v 0,8 % PKS).
- **Příplatek za zaškolování – v 8,6 % PKS** (v roce 2020 v 8,2 % PKS).
- **Jiné příplatky jsou letos sjednány ve 41,0 % PKS** (v roce 2020 v 40,3 % 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 **2021** (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 45,4 % PKS** (v roce 2020 v 44,6 % PKS). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 15,0 % PKS** (v roce 2020 v 14,8 % PKS). IPP Tabulka A11a

Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:

- *dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy vyžaduje 29,3 % PKS;*
- *odpracování určitého počtu dnů – 17,0 % PKS;*
- *jiné podmínky pro výplatu jsou dohodnuty v 4,1 % PKS.*

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

- *procentem z tarifní mzdy v 10,6 % PKS;*
- *procentem z průměrného výdělku v 10,3 % PKS;*
- *jiné podmínky v 7,9 % PKS.*

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

▪ **Odměny při dovršení 50 let věku jsou dlouhodobě součástí více než poloviny PKS**, letos jsou upraveny v **52,9 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 3 888 do 7 994 Kč** (v roce 2020 od 3 765 do 7 570 Kč). Rozsah vyjednání i výše zůstává dlouhodobě bez větších změn. IPP Tabulka A13a

▪ **Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně jsou součástí 63,0 % PKS** (v roce 2020 v 64,2 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 5 239 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 18 170 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2020 od 5 140 do 17 852 Kč). Počet kolektivních smluv upravujících tyto odměny je na obdobné úrovni jako v předchozím roce. I výše odměny se od loňského roku významně neliší. IPP Tabulka A14a

▪ **Odměny při pracovních výročích** zaměstnanců jsou sjednány v **54,3 % PKS** (v roce 2020 v 55,5 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 2 991 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 15 051 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2020 od 3 015 do 14 545 Kč). IPP Tabulka A12a

▪ **Odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech** jsou stejně jako v předchozích letech sjednávány **pouze minimálně**, letos to je v **0,7 % PKS** (v roce 2020 v 0,8 % PKS). Průměrná výše odměny činí letos **16 111 Kč** (v roce 2020 13 300 Kč). IPP Tabulka A12a

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

Z výstupu Informačního systému o průměrném výdělku¹⁰ (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 2009 až 2020.

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 2020 o 19,1 % (resp. o 6 794 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 2020 o 16,2 % (resp. o 6 263 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 2020 o 20,9 % (resp. o 6 690 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 2020 o 26,6 % (resp. o 7 835 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 2020 o 24,9 % (resp. o 7 777 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

¹⁰ **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 2020 o 26,4 % (resp. o 7 323 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) - (dle výstupu ISPV)¹¹

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	54,93	45,07	36 336	39 699	32 237	31 434	33 763	28 795	0,69
Kolektivní smlouva ano	45,41	26,30	19,11	39 866	42 934	35 645	35 190	37 321	32 475	0,61
Kolektivní smlouva ne	52,27	27,35	24,92	33 677	37 073	29 949	28 098	30 106	26 242	0,77
<i>Neuvedeno</i>	2,33	1,28	1,05	27 171	29 379	24 463	23 386	24 429	21 933	0,62
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 189	+5 861	+5 696	+7 092	+7 215	+6 233	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	118,4	115,8	119,0	125,2	124,0	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	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>	2,25	1,24	1,01	28 058	30 332	25 256	23 619	24 365	22 496	0,65
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	-

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>, tabulka A7

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

Tabulka pro rok 2016 obsahuje aktualizovaná data k červnu 2018.

¹¹ Podrobné údaje za období 2009-2020 obsahuje příloha 1

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 diferenciací mezd (čím nižší číslo, tím menší diferenciací).

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2012 až 2020 (dle výstupu ISPV)

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

Rok	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kolektivní smlouva ano	146,7	146,2	146,4	145,3	145,4	144,0	143,0	143,0	136,8
Kolektivní smlouva ne	150,4	150,0	149,9	148,6	148,7	147,8	146,6	147,2	141,1
Rozdíly (KS ano – KS ne)	-3,7	-3,8	-3,5	-3,3	-3,3	-3,8	-3,6	-4,2	-4,3
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	97,5	97,5	97,7	97,8	97,8	97,4	97,5	97,1	97,0

Zdroj: Výpočty ISPV

2.5 Pracovní podmínky sjednané v PKS

2.5.1 Délka pracovní doby

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

Přehled o počtech PKS upravujících délku pracovní doby:

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	93,8	92,7	92,4	91,7	91,9	91,0

IPP Tabulka A22a

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2021 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
2016	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2017	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2018	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
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

IPP Tabulka A22a

2.5.2 Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce¹² lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 7,9 % PKS** (v roce 2020 v 7,2 % PKS). Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky při uplatnění konta při práci přesčas využilo 1,3 % PKS** (v roce 2020 1,0 % PKS). IPP Tabulka A17a

Vyrovňovací období při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v PKS činí v průměru **49,0 týdnů** a pohybuje se **od 32,5 do 52 týdnů** (v roce 2020 v průměru 49,5 týdnů a pohybovalo se od 40,8 do 52 týdnů). IPP Tabulka A17a

Stálá mzda nad rámec § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku byla sjednána ve **2,4 % PKS** a **její průměrná výše činí 93,6 % průměrného výdělku** (v roce 2020 ve 2,0 % PKS a její průměrná výše činila 94,3 % PV). IPP Tabulka A17a

Pružné rozvržení pracovní doby bylo letos dohodnuto v **29,1 % PKS** (v roce 2020 v 27,4 % PKS). IPP Tabulka A22a

Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou letos sjednány v **44,0 % PKS** (v roce 2020 v 43,3 % PKS). **Průměrná délka vyrovňovacího období činí 48,9 týdnů** (v roce 2020 48,6 týdnů). IPP Tabulka A23a

¹²Aktuální právní úprava ustanovení § 86 ZP (možnost vyjednávat o kontě pracovní doby byla do ZP doplněna 1. 1. 2007)

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

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

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

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

Nižší maximální rozsah nařízené přesčasové práce, než stanoví zákoník práce, je dlouhodobě sjednáván v méně než 1 % PKS – letos je upraven pouze v **0,5 % PKS** (v roce 2020 v 0,3 % PKS). IPP Tabulka A23a

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno v **68,9 % PKS** (v roce 2020 v 67,7 % PKS). Zkrácení činí v průměru **50,4 týdnů** (v roce 2020 v průměru 50,3 týdnů) a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu **od 31,8 do 52 týdnů**. IPP Tabulka A23a

2.5.3 Zvýšení nároku na dovolenou

Počet kolektivních smluv, ve kterých je **prodloužen nárok na dovolenou**, zůstává po celé sledované období na úrovni kolem 85 % PKS. Letos je upraven v **89,3 % PKS** (v roce 2020 v 87,8 % PKS).

Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno v **78,3 % PKS**). Možnost prodloužit dovolenou o více než 1 týden je v kolektivních smlouvách využívána minimálně. S účinností od 1. ledna 2007 lze nárok na dovolenou prodloužit také o dny. Letos tuto možnost využilo **8,5 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4,3 dny**.

Přehled PKS obsahujících prodloužení nároku na dovolenou

Rok	o 1 týden % PKS	o 2 týdny % PKS	o 3 a více týdnů % PKS	o dny	
				% PKS	počet dnů
2016	75,7	1,9	0,0	8,2	4,0
2017	78,0	1,8	-	7,7	4,0
2018	76,7	2,4	-	8,3	4,1
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

IPP Tabulka A22a

2.5.4 Odstupné

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

- **v závislosti na délce pracovního poměru** – upraveno v **35,5 % PKS** (v roce 2020 v 34,0 % PKS), tj. mírný meziroční pokles PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- **v závislosti na zkrácení výpovědní doby** – v **31,2 % PKS** (v roce 2020 v 31,6 % PKS);
- **v závislosti na věku zaměstnance** – v **6,2 % PKS** (v roce 2020 v 6,6 % PKS);
- **jiné podmínky** pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **8,0 % PKS** (v roce 2020 v 6,2 % PKS). IPP Tabulka A21a

Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS¹³

	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
Rok 2016			
- <i>podle § 52 písm. a) až c) ZP</i>			
- <i>u pracovního poměru do jednoho roku</i>	31,8	1,4	2,3
- <i>u pracovního poměru do dvou let</i>	32,6	1,2	2,0
- <i>u pracovního poměru nad dva roky</i>	51,4	1,4	4,5
- <i>podle § 52 písm. d) ZP</i>	6,7	1,3	2,6
Rok 2017			
- <i>podle § 52 písm. a) až c) ZP</i>			
- <i>u pracovního poměru do jednoho roku</i>	33,2	1,4	2,3
- <i>u pracovního poměru do dvou let</i>	33,9	1,2	2,1
- <i>u pracovního poměru nad dva roky</i>	52,1	1,3	4,5
- <i>podle § 52 písm. d) ZP</i>	7,1	1,3	2,6
Rok 2018			
- <i>podle § 52 písm. a) až c) ZP</i>			
- <i>u pracovního poměru do jednoho roku</i>	32,8	1,4	2,3
- <i>u pracovního poměru do dvou let</i>	33,6	1,2	2,1
- <i>u pracovního poměru nad dva roky</i>	51,9	1,3	4,3
- <i>podle § 52 písm. d) ZP</i>	7,2	1,3	2,4
Rok 2019			
- <i>podle § 52 písm. a) až c) ZP</i>			
- <i>u pracovního poměru do jednoho roku</i>	32,6	1,4	2,3
- <i>u pracovního poměru do dvou let</i>	33,5	1,2	2,1
- <i>u pracovního poměru nad dva roky</i>	50,6	1,4	4,6
- <i>podle § 52 písm. d) ZP</i>	7,2	1,3	2,7
Rok 2020			
- <i>podle § 52 písm. a) až c) ZP</i>			
- <i>u pracovního poměru do jednoho roku</i>	31,1	1,4	2,3
- <i>u pracovního poměru do dvou let</i>	31,7	1,2	2,1
- <i>u pracovního poměru nad dva roky</i>	49,3	1,3	4,3
- <i>podle § 52 písm. d) ZP</i>	9,0	1,3	2,9
Rok 2021			
- <i>podle § 52 písm. a) až c) ZP</i>			
- <i>u pracovního poměru do jednoho roku</i>	32,1	1,4	2,3
- <i>u pracovního poměru do dvou let</i>	33,1	1,1	2,0
- <i>u pracovního poměru nad dva roky</i>	49,8	1,3	4,4
- <i>podle § 52 písm. d) ZP</i>	8,5	1,3	3,1

IPP Tabulka A21a

¹³ Odstupné při výpovědi dané zaměstnancem podle § 52 písm. a) ZP, tj. v případě – ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, podle § 52 písm. c) ZP, tj. – stane-li se zaměstnanec nadbytečným; při výpovědi dané zaměstnancem a podle § 52 písm. d) ZP, tj. – nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci.

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

▪ Podmínky vývoje zaměstnanosti

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách jsou letos sjednány v **34,6 % PKS** (v roce 2020 v 35,6 % PKS). Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v **1,4 % PKS doprovázena kariérními plány**. V **33,7 % PKS** je dohodnuta **metodika obsazování volných pracovních míst** (v roce 2020 v 34,8 % PKS). **Úprava podmínek pro práci mimo firmu** je řešena pouze v několika PKS, letos je to v **0,8 % PKS** (v roce 2020 v 0,9 % PKS). IPP Tabulka A25a

▪ Specifické formy práce

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně práci bez „pevného stolu“, sdílení pracovního místa a práci bez stálého výkonu práce upravuje pouze 1 PKS. Bližší podmínky pro práci na doma jsou upravovány o trochu více, letos je upravovalo 23 PKS, což představovalo 1,7 % PKS (v roce 2020 1,0 % PKS). IPP Tabulka A25a

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

- **pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** – letos upraveno v **2,9 % PKS**;
- **pro zaměstnávání zdravotně postižených** – letos dohodnuto v **2,9 % PKS**;
- **pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené** – upraveny v **3,0 % PKS**. IPP Tabulka A24a

2.5.6 Agenturní zaměstnávání

Dohody upravující rozsah a podmínky agenturního zaměstnávání jsou součástí kolektivních smluv **pouze u velice malého počtu firem** – letos je to ve **2,8 % PKS** (v roce 2020 v 2,5 % PKS). IPP Tabulka A24a

▪ Odborný rozvoj zaměstnanců

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty v **33,4 % PKS** (dtto v roce 2020), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **1,9 % 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 35,5 % PKS** (v roce 2020 v 32,3 % PKS). IPP Tabulka A31a

2.5.7 Překážky v práci

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

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

		Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod. zdrav. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodin. přísl.	Vlast. svatba	Stěhování	Hledání nového zaměst.	Rodičům z důvodu péče o dítě	Zdravotní volno (sick days) ¹⁴
2016	% PKS	36,8	21,9	54,6	41,3	26,1	9,8	19,0	-
	počet dnů	1,3	6,0	2,0	1,3	1,2	3,7	3,8	-
2017	% PKS	37,3	21,3	54,1	41,5	26,2	9,9	19,2	7,4
	počet dnů	1,3	6,3	2,0	1,3	1,2	3,8	3,8	3,1
2018	% PKS	36,7	20,2	52,2	41,4	24,9	9,5	18,0	9,7
	počet dnů	1,3	6,3	2,1	1,3	1,2	3,7	3,8	3,2
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

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

2.6 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

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

Pro rok 2021 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána v 33,2 % z nich (v roce 2020 v 32,6 % PKS) a z toho:

- **formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků** a ostatních osobních nákladů **v 10,5 % PKS** a **průměrná výše přidělu činí 2,3 %** (v roce 2020 v 10,9 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,4 %),
- **formou přidělu z objemu vyplacených mezd v 17,8 % PKS** a **průměrná výše přidělu činí 1,9 %** (v roce 2020 v 18,9 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,9 %),
- **absolutní částkou na zaměstnance v 7,1 % PKS** a **průměrná výše přidělu činila 2 421 Kč** (v roce 2020 v 7,0 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 121 Kč),
- tvorba sociálního fondu **jinou formou** byla dohodnuta **v 57,9 % PKS**.

Tvorba ostatních programů je sjednána **v 17,9 % PKS** (v roce 2020 v 17,3 % PKS). IPP Tabulka A28a

¹⁴ V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

Právo odborové organizace spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 29,4 % PKS. Počet kolektivních smluv, ve kterých je sjednáno **užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců**, je pro rok 2021 dohodnuto **v 14,1 % PKS** a oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

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

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	10,8	10,6	9,9	12,1	13,9	14,1

IPP Tabulka A29a

• **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu (sociálního, stimulačního a FKSP) pro rok 2021**

Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:

- **na stravování – 23,7 %** (19,9 % v roce 2020) z celkové tvorby fondu, tj. dlouhodobě necelá čtvrtina prostředků fondu je určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,
- **na příspěvky na rekreace – 7,9 %** (9,0 % v roce 2020),
- **na půjčky na bytové účely** pro zaměstnance – **2,2 %** (1,5 % v roce 2020),
- **na dary** při pracovním a životním výročí – **3,3 %** (3,1 % v roce 2020),
- **na sociální výpomoci** a sociální půjčky – **1,5 %** (1,4 % v roce 2020),
- **na zdravotní služby, lázně, rehabilitace – 3,0 %** (4,6 % v roce 2020),
- **na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce – 10,9 %** (10,8 % v roce 2020).

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

2.6.1 Ubytování a doprava zaměstnanců

Příspěvek na přechodné ubytování je součástí 2,0 % PKS. Příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí 8,1 % PKS a průměrná dohodnutá výše příspěvku na dopravu činí 805 Kč/měsíc nebo 74,1 % z ceny obvyklého jízdného (v roce 2020 758 Kč/měsíc nebo 71,1 % z ceny obvyklého jízdného). IPP Tabulka A27a

2.6.2 Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců je dlouhodobě součástí více než 90 % PKS. Letos je sjednán v **95,1 % PKS.** **Průměrná výše příspěvku** se liší podle zdroje financování a **pro rok 2021** byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů – 45,75 Kč** (v roce 2020 45,54 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **54,6 % z ceny jídla** (v letech 2014 až 2020 se průměrná výše příspěvku pohybovala od 54,5 do 54,6 % z ceny jídla);
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP – 15,62 Kč** na jedno hlavní jídlo (v roce 2020 14,47 Kč), resp. **25,0 % z ceny jídla** (v roce 2020 24,0 %);
- **bez rozlišení zdrojů financování – 57,54 Kč** (v roce 2020 52,44 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **56,6 %** (v roce 2020 56,3 %) **z ceny jídla.**
- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 26,2 % PKS** (v roce 2020 v 25,3 % 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 **14,1 % PKS** (v roce 2020 v 14,7 % PKS);
- *zaměstnancům po dobu čerpání dovolené*, úprava je dlouhodobě obsažena ve **2 až 3 % PKS**, letos je to v **2,0 % PKS**;
- *zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti* je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS**, letos je to ve **1,7 % PKS**. IPP Tabulka A26a

2.6.3 Penzijní a životní pojištění

▪ Příspěvek na penzijní připojištění

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2010 součástí cca **60 % PKS**. **Letos je obsaženo v 66,3 % PKS.**

Letos se průměrná výše příspěvku pohybuje v rozpětí **od 603 Kč do 966 Kč** nebo **v průměru činí 3,2 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance (v roce 2020 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 588 Kč do 945 Kč nebo v průměru činila 3,1 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance).

Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **52,3 % PKS** (v roce 2020 v 49,7 % PKS). IPP Tabulka A27a

▪ Příspěvek na životní pojištění

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2010 součástí cca **25 % PKS**, **letos je příspěvek sjednán v 23,5 % PKS.**

Průměrná výše příspěvku na životní pojištění činí: minimálně 572 Kč za měsíc a **maximálně 852 Kč** za měsíc (v roce 2020 od 548 Kč do 849 Kč za měsíc). **Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v 19,2 % PKS** (dtto v roce 2020). IPP Tabulka A27a

2.6.4 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec ZP je sjednána v 0,6 % PKS (v roce 2020 v 0,5 % PKS) a její výše činí **78,1 % průměrného výdělku** (v roce 2020 74,2 % PV). IPP Tabulka A30a

2.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS na rok 2021 byl 459, z toho na obce připadlo 144 PKS)

2.7.1 Spolupráce smluvních stran

Přehled úpravy podmínek pro činnost odborových organizací sjednaných v PKS

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	74,7	74,0	72,5	74,2	76,2	74,9
- projednávání materiálů s odborovou organizací	45,6	45,8	45,7	46,2	47,0	46,0
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- informování odborové organizace nad rámec ZP	12,0	11,5	12,6	14,5	15,1	12,9
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	24,4	24,6	24,7	20,3	25,5	29,6
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	75,1	72,3	78,5	80,6	81,2	79,7
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	1,6	1,4	1,5	3,1	3,5	4,1
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	36,4	37,2	39,1	39,4	36,1	33,1
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	87,8	88,3	87,1	84,3	87,6	89,3
- používání místností zaměstnavatele	90,8	93,5	92,5	92,3	93,5	94,1
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	25,7	24,6	27,5	30,3	28,8	28,3
- vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	78,0	80,3	80,0	80,7	83,3	86,3
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	23,6	21,4	19,7	25,2	20,6	20,7
- jiné podmínky	15,2	18,1	20,0	20,4	17,5	14,6

IPP Tabulky B4a a B5a

Ve srovnání s rokem 2020 došlo v letošním roce k poklesu podílu kolektivních smluv, ve kterých byl sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (pokles o 1,5 p. b. oproti roku 2020). Nejvýraznější změna v tomto aspektu se uskutečnila v loňském roce, ve kterém podíl kolektivních smluv se sjednaným výběrem členských příspěvků srážkami z platu vzrostl až na 81,2 %.

2.7.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2016 % PKS	2017 % PKS	2018 % PKS	2019 % PKS	2020 % PKS	2021 % PKS
1 odborová organizace	83,6	83,3	82,6	82,2	81,7	82,1
2 odborové organizace	12,0	11,0	11,4	10,8	12,1	11,8
3 odborové organizace	2,5	3,1	2,8	3,7	3,5	3,3
4 odborové organizace	0,0	0,2	0,5	0,6	0,7	0,7
5 a více odborových organizací	1,8	2,4	2,8	2,8	2,0	2,2

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **82,1 %** zaměstnavatelů veřejné správy a služeb působí **pouze jedna odborová organizace**. U **11,8 %** působí **dvě odborové organizace** a u zbytku zaměstnavatelů pak působí **3 a více odborových organizací**.

V případě působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele byla PKS uzavírána společně v **85,4 %**. Jiný postup byl zvolen u **14,6 %** zaměstnavatelů (v roce 2020 u **10,8 %**).

2.7.3 Platy zaměstnanců

Způsob určování platu (IPP Tabulka B1a)

- určování platu *podle délky započitatelné praxe* je letos upraveno **32,9 % PKS** (dtto v roce),
- určování platu *tarifem s rozpětím* je upraveno v **28,3 % PKS** (v roce 2020 v **25,5 % PKS**), tzn. mírný meziroční nárůst.
 - **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v **9 PKS**. Z toho dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy je obsažena v **1 PKS** a dohoda o růstu průměrného platu v **8 PKS**.
 - **Možnost meziročního snižování platu** je dohodnuta v **1,5 % PKS** (tj. celkem u 7 zaměstnavatelů), (v roce 2020 v **2,5 % PKS**), a to:
 - **snížením celkového objemu** prostředků na platy u **0,4 % PKS**, tj. 2 PKS, (v roce 2020 u **1,0 % PKS**);
 - **snížením některé složky platu** u **1,1 % PKS** (v roce 2020 u **1,5 % 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	32,5	35,1	31,6	30,2	30,9	29,6

IPP Tabulka B1a

Bližší podmínky pro poskytování odměn

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	19,6	19,6	21,7	23,4	21,8	18,5

IPP Tabulka B1a

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

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	1,4	0,5	1,0	1,2	1,0	0,9

IPP Tabulka B1a

Pravidelný termín výplaty platu

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	80,0	80,9	81,6	80,9	79,7	79,5

IPP Tabulka B1a

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

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	20,3	19,3	21,7	17,8	17,8	19,2

IPP Tabulka B1a

2.7.4 Pracovní a sociální podmínky**Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP dohodnutého v PKS od roku 2016**

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
2016			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,2	1,8	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	9,0	1,3	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	13,6	1,8	2,9
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

IPP tabulka č. B6a

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány v **13,5 % PKS** (v roce 2020 v 13,1 % PKS), a to v závislosti na:

- **délce trvání pracovního poměru** – v **10,9 % PKS** (v roce 2020 v 10,6 % PKS);
- **délce zkrácení výpovědní doby** – v **3,3 % PKS** (v roce 2020 v 2,5 % PKS);
- **věku zaměstnance** – v **0,9 % PKS** (v roce 2020 v 1,0 % PKS).

IPP Tabulka B6a

- **V oblasti zaměstnanosti jsou pro rok 2021 dohodnuty podmínky (programy):**
 - pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let – v **0,2 % PKS**;
 - pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením – v **0,2 % PKS**;
 - pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené – v **6,5 % PKS**.

IPP Tabulka B6a

- **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl dohodnut v **85,1 % PKS** (v roce 2020 v 84,6 % PKS). IPP Tabulka B8a

Průměrná dohodnutá výše příspěvku na stravování je:

- **z rozpočtu organizace 36,20 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 49,2 % z ceny jídla** (v roce 2020 34,21 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 52,6 % z ceny jídla);
- **z FKSP 17,93 Kč, resp. 31,8 % z ceny jídla** (v roce 2020 17,01 Kč, resp. 33,4 % z ceny jídla).

Příspěvek na stravování důchodcům byl sjednán v **23,8 % PKS** (v roce 2020 v 24,8 % PKS). IPP Tabulka B8a

Struktura užití FKSP sjednaná v PKS

Pravidla pro čerpání FKSP jsou letos součástí **88,9 % PKS** (v roce 2020 v 87,2 % PKS). **Rozpočet FKSP** je součástí **44,1 % PKS** (v roce 2020 v 44,4 % PKS).

Stejně jako v loňském roce i letos je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na penzijní pojištění**. V roce 2021 se jedná o 21,92 % z celkového objemu fondu, kdy došlo u této hodnoty ve srovnání s loňským rokem k mírnému nárůstu o cca 3,0 p. b. (v roce 2020 o 18,96 % PKS).

Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:

- **příspěvku na závodní stravování**. Letos se jedná o **20,36 %** (v roce 2020 v 17,10 %) z celkového objemu fondu.

- **příspěvku na rekreaci – 16,43 %** (v roce 2020 v 15,14) z celkového objemu;
- **příspěvků na tělovýchovné a sportovní akce – 12,05 %** (v roce 2020 v 12,39 %) z celkového objemu;
- **darů – 4,68 %** (v roce 2020 v 5,07 %) z celkového objemu;
- **půjček na bytové účely a na pořízení bydlení – 1,12 %** (v roce 2020 v 1,09 %) z celkového objemu; IPP Tabulka B7a

Nejmenší objem prostředků FKSP byl vyčleněn na **příspěvek odborové organizaci**, a to **0,12 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvek na penzijní připojištění a příspěvek na stravování odčerpávají více než 42 % z celkové tvorby FKSP. Všechny výše uvedené příspěvky odčerpávají cca 77 % z celkové tvorby FKSP.

▪ **Příspěvek na penzijní připojištění**

Z celkové plánované tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb je letos na penzijní připojištění zaměstnanců vyčleněno **21,92 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke zvýšení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 36,1 % PKS na **38,4 % PKS**). Ve srovnání s loňským rokem se zvýšila průměrná maximální výše příspěvku. **Minimální** výše příspěvku je **293 Kč/měsíc** a **maximální** výše příspěvku je **494 Kč/měsíc**.

Počet PKS upravujících poskytování příspěvku na penzijní připojištění a jeho výše

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021
% PKS	27,3	34,4	36,6	37,8	36,1	38,4
průměrná výše Kč/měsíc	min. 198 max. 243	min. 214 max. 315	min. 256 max. 330	min. 274 max. 360	min. 294 max. 455	min. 293 max. 494

IPP Tabulka B8a

▪ **Příspěvek na životní pojištění**

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze **0,71 %** a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. Průměrné procento užití na příspěvek na životní pojištění se oproti loňskému roku mírně snížilo, zároveň se mírně zvýšil **podíl PKS**, o 0,4 p. b. na **6,0 %** (v roce 2020 byl sjednán v 5,6 % PKS).

Průměrná výše příspěvku činí min. 354 Kč a max. 556 Kč za měsíc (v roce 2020 min. 355 Kč a max. 534 Kč za měsíc).

Podmínky pro jeho poskytování jsou upraveny ve **5,1 % PKS** (v roce 2020 v 4,5 % 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 **2,2 % PKS ve výši náhrady 81,0 % PV** (v roce 2020 v 2,2 % PKS s náhradou 81,1 % PV). IPP Tabulka B9a

▪ **Odborný rozvoj – podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou sjednány v 61,2 % PKS** (v roce 2020 v 61,1 % PKS). IPP Tabulka B10a

▪ **Konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace je letos dohodnuta v 18,5 % PKS** (v roce 2020 v 19,1 % PKS). IPP Tabulka B10a

- **Podmínky BOZP** – opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v **91,1 % PKS**. Písemné vyhodnocování stavu BOZP v **50,1 % PKS**. IPP Tabulka B10a

2.8 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích

2.8.1 Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů

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

2.8.2 Tvorba sociálního fondu

(Zdroj: IPP Tabulka C1a)

Z celkového počtu hodnocených PKS (uzavřených v působnosti obcí a krajů) **je tvorba sociálního fondu sjednána v 90,3 % PKS, (v roce 2020 v 91,3 % PKS) a z toho:**

- v **46,2 % PKS (v roce 2020 v 50,0 % PKS) formou přidělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy** a výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,8 % (v roce 2020 3,9 %)**;
- v **30,0 % PKS formou přidělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy (v roce 2020 v 25,4 % PKS)**. Výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,7 %**;
- **absolutní částkou na 1 zaměstnance** – tato forma přidělu je letos dohodnuta v **4,6 % PKS**,
- přiděl stanovený **jiným způsobem** byl sjednán v **16,2 % PKS**.

Právo odborové organizace **spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu** bylo sjednáno v **59,0 % PKS**. IPP Tabulka C2a

Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2021 sjednána následovně:

- **příspěvky na závodní stravování** – podíl příspěvku na stravování se oproti loňskému roku mírně snížil na **31,82 % (v roce 2020 33,78 %)** z celkového objemu sociálního fondu. **Příspěvek na stravování** je dlouhodobě součástí cca 90 % PKS, letos je upraven v **93,8 % PKS (v roce 2020 v 92,0 % PKS)**.

Pokud jde o výši příspěvku, tak:

- **průměrná výše příspěvku z rozpočtu (obce, kraje) činí letos 40,16 Kč na jedno hlavní jídlo (v roce 2020 38,29 Kč), resp. 50,0 % z ceny jídla;**
- **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu činí letos 27,08 Kč (v roce 2020 26,28 Kč), resp. 44,7 % z ceny jídla;**
- příspěvek **bez rozlišení zdrojů** financování je letos sjednán v průměrné výši **63,33 Kč**. IPP Tabulka C3a

- **příspěvky na rekreaci** – **11,56 % (v roce 2020 11,84 %)** z celkového objemu sociálního fondu;

- **příspěvek na penzijní připojištění** – **16,75 % (v roce 2020 17,17 %)** z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **63,9 % PKS (v roce 2020 v 64,5 % PKS)**. Pokud jde o výši příspěvku, tak průměrná výše příspěvku činí **min. 410 a max. 492 Kč za měsíc (v roce 2020 min. 406 a max. 489 Kč za měsíc)**. IPP Tabulka C4a

- **příspěvek na ošatné – 2,75 %** (v roce 2020 4,48 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na životní pojištění – 2,08 %** (v roce 2020 2,50 %) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo **20,1 % PKS** (v roce 2020 v 24,6 % PKS) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 393 a max. 474 Kč za měsíc** (v roce 2020 min. 417 a max. 501 Kč); IPP Tabulka C4a
- **půjčky na bytové účely – 1,63 %** (v roce 2020 1,60 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na činnost odborové organizace – 0,71 % z celkového objemu fondu** (v roce 2020 v 0,57 %).

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2021, které jsou k dispozici na všech OS (publikace) a na webových stránkách MPSV.

3 KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

3.1 Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv

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

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu sjednáno **96,6 % PKS** (v roce 2020 v 95,9 % PKS). **Z toho jsou komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy však upraveny pouze ve 27,8 % PKS** (v roce 2020 v 26,3 % PKS). **Většina PKS, letos je to 68,8 % PKS** (v roce 2020 v 69,6 % 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 2020 nepatrně zvýšil.

Počet PKS, ve kterých je upraveno odměňování

Hodnocení OS a údaje z výstupu IPP									
Název OS	% PKS, ve kterých je odměňování upraveno v								
	KS*		VP*		IS*		Kombinaci		Meziroční vývoj
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	Pokles/nárůst úpravy v KS
OS dopravy	100	100	3,8	-	-	-	3,8	-	pokles
OS DLV	91,3	94,0	56,5	54,8	47,8	52,4	76,8	79,8	nárůst
OS ECHO	94,1	92,6	44,1	47,1	69,1	70,6	88,2	83,8	pokles
OS hornictví	90,9	100	77,3	69,6	77,3	73,9	90,9	91,3	mírný nárůst
OS KOVO	85,9	85,0	63,3	61,0	53,6	46,7	73,8	69,4	pokles
OS potravin	77,3	78,2	27,3	30,9	48,5	47,3	56,1	54,5	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	90,9	90,0	27,3	20,0	63,6	60,0	72,7	70,0	mírný pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	66,7	66,7	100	100	33,3	33,3	66,7	66,7	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	72,7	81,3	100	100	27,3	31,3	72,7	81,3	nárůst
UZO	68,8	81,3	75,0	81,3	31,3	43,8	56,3	75,0	nárůst
OS vědy a výzkum	20,0	21,9	86,7	87,5	3,3	3,1	23,3	25,0	mírný nárůst
OS STAVBA	90,9	92,6	42,7	41,7	32,7	37,0	50,9	55,6	nárůst
OS TOK	92,9	82,8	39,3	37,9	28,6	31,0	60,7	51,7	pokles
OS UNIOS	96,3	94,6	46,3	44,6	74,3	73,8	86,8	84,6	mírný pokles
OS vysokoškolský	45,0	33,3	100	100	80,0	80,0	85,0	80,0	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	78,9	95,8	78,9	58,3	47,4	70,8	78,9	83,3	nárůst
ČMOS civil. zaměstnanců armády	75,0	80,0	75,0	100	25,0	40,0	75,0	100	nárůst
OS zaměstnanců letectví	66,7	75,0	100	100	100	50,0	100	75,0	pokles
Orchestr.hudebníků ČR	-	-	66,7	66,7	-	-	-	-	bez změny

Zdroj: IPP 2020 a 2021, Tabulka A18a

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

Z hodnocení obsahu PKS se zdá, že tato oblast zatím není nedílnou součástí kolektivního vyjednávání. Podmínky pro specifické formy práce, jako je práce na sdílených pracovních místech, bez pevného pracoviště apod., se v kolektivních smlouvách objevují jen ojediněle. V několika málo kolektivních smlouvách jsou upraveny podmínky pro práci doma, práci bez „pevného stolu“, práci bez stálého výkonu práce, sdílení pracovního místa a jiné formy práce a pracovní režimy, a to v **1,9 % PKS** ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. Této oblasti bude proto věnována pozornost i v následujících letech.

Počty PKS upravujících odborný rozvoj zaměstnanců

Hodnocení OS dle údajů IPP			
Název OS	% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena		
	Rok 2020	Rok 2021	Meziroční vývoj
OS dopravy	3,8	5,6	mírný nárůst
OS DLV	55,1	51,2	pokles
OS ECHO	55,9	54,4	mírný pokles
OS hornictví	36,4	30,4	pokles
OS KOVO	23,8	24,0	mírný nárůst
OS potravin	50,0	47,3	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	63,6	60,0	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	50,0	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	90,9	81,3	pokles
UZO	12,5	18,8	nárůst
OS vědy a výzkum	60,0	62,5	mírný nárůst
OS STAVBA	21,8	25,0	nárůst
OS TOK	-	3,4	nárůst
OS UNIOS	39,0	42,3	nárůst
OS vysokoškolský	85,0	73,3	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	68,4	66,7	mírný pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	50,0	60,0	nárůst
OS zaměstnanců letectví	100	75,0	pokles
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	33,3	bez změny

Zdroj: IPP 2020 a 2021, Tabulka A31a

Z celkového počtu **19 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos v **8** z nich (ve srovnání s rokem 2020) k určitému nárůstu podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti **9** OS došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu podílu PKS upravujících odborný rozvoj zaměstnanců.

Název OS	Programy pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let dohodnuté v PKS (% PKS)					
	2016	2017	2018	2019	2020	2021
OS KOVO	3,3	4,5	3,9	4,1	4,4	4,2
OS ECHO	-	1,2	1,3	1,5	1,5	-
OS DLV	1,4	1,3	1,5	1,4	-	-
OS PPP (potraviny)	1,3	1,3	1,5	-	1,5	1,8
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	8,3	6,7	7,1	6,7	6,3	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	-	6,7	7,1	14,3	18,2	12,5
OS STAVBA	6,4	7,0	6,4	6,7	5,5	5,6
OS TOK	2,6	2,9	2,9	2,9	3,6	-
OS UNIOS	1,5	1,0	1,6	0,8	0,7	0,8
OS vysokoškolský	4,8	5,6	4,8	5,0	5,0	6,7
ČMOS civil. zaměst. armády	25,0	25,0	25,0	-	-	-

Zdroj: IPP 2016 až 2021, 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 2020	Rok 2021	Meziroční vývoj
OS dopravy	69,2	72,2	nárůst
OS DLV	84,1	86,9	mírný nárůst
OS ECHO	98,5	98,5	bez změny
OS hornictví	95,5	91,3	pokles
OS KOVO	87,5	88,3	mírný nárůst
OS potravin	86,4	83,6	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	36,4	30,0	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100,0	100,0	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	90,9	93,8	mírný nárůst
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	50,0	62,5	nárůst
OS vědy a výzkum	80,0	81,3	mírný nárůst
OS STAVBA	88,2	88,9	mírný nárůst
OS TOK	71,4	82,8	nárůst
OS UNIOS	96,3	96,9	mírný nárůst
OS vysokoškolský	95,0	100,0	nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	84,2	95,8	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	100,0	100,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100,0	100,0	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	66,7	66,7	bez změny

Zdroj: IPP 2020 a 2021, Tabulka A22a

K poklesu počtu PKS upravujících zvýšení dovolené došlo v působnosti 2 OS a 1 OS vykázal mírný pokles. Naproti tomu většina OS vykázaly nárůst či mírný nárůst (celkem 11 OS).

• **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 **6 OS** (dttto v roce 2020).

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	2020	2021	Meziroční vývoj	2020	2021
OS dopravy	84,6	100	nárůst	38,8	38,9
OS DLV	72,5	72,6	bez změny	37,9	37,8
OS ECHO	83,8	79,4	pokles	37,6	37,6
OS hornictví	81,8	78,3	pokles	38,1	38,1
OS KOVO	64,5	63,4	mírný pokles	37,8	37,8
OS potravin	51,5	54,5	nárůst	37,9	38,0
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-

OS pošt. telekom. a nov. služeb	16,7	16,7	bez změny	-	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	54,5	68,8	nárůst	39,6	39,3
Zaměst. obchodu, logistiky a sl.	43,8	37,5	pokles	39,6	40,0
OS vědy a výzkum	43,3	43,8	mírný nárůst	40,0	40,0
OS STAVBA	39,1	38,0	mírný pokles	38,4	38,3
OS TOK	85,7	86,2	mírný nárůst	37,5	37,6
OS UNIOS	78,7	74,6	pokles	38,5	38,5
OS vysokoškolský	40,0	46,7	nárůst	39,7	39,6
OS zdravotnictví a soc. péče	-	4,2	nárůst	-	-
ČMOS civil. zaměstnanci armády	75,0	80,0	nárůst	37,5	37,5
OS zaměstnanců letectví	-	25,0	nárůst	-	-

Zdroj: IPP 2020 a 2021 tabulka č. A22a

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

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra		
	Rok 2020 % PKS	Rok 2021 % PKS	Meziroční vývoj
OS dopravy	73,1	72,2	mírný pokles
OS DLV	65,2	67,9	mírný nárůst
OS ECHO	94,1	92,6	mírný pokles
OS hornictví	81,8	78,3	pokles
OS KOVO	63,3	63,9	mírný nárůst
OS potravin	57,6	60,0	mírný nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	90,9	90,0	mírný pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	33,3	33,3	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	81,8	93,8	nárůst
UZO	50,0	56,3	nárůst
OS vědy a výzkum	50,0	50,0	bez změny
OS STAVBA	66,4	68,5	mírný nárůst
OS TOK	39,3	34,5	pokles
OS UNIOS	65,4	66,2	mírný nárůst
OS vysokoškolský	20,0	13,3	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	63,2	79,2	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	75,0	60,0	pokles
OS zaměstnanců letectví	100,0	100,0	bez změny

Zdroj: IPP 2020 a 2021, 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 7 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	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
OS dopravy	PKS tuto oblast neřeší						-
OS DLV	45,2	48,0	54,4	50,7	58,0	60,7	mírný nárůst
OS ECHO	29,7	34,9	39,2	41,8	42,6	45,6	nárůst
OS hornictví	10,5	14,8	22,2	12,5	4,5	17,4	nárůst
OS KOVO	28,5	28,2	27,2	29,5	29,6	33,0	nárůst
OS potravin	4,0	5,3	4,6	4,9	6,1	3,6	mírný pokles
OS pohost, hotelů a cestov. ruchu	64,3	64,3	64,3	60,0	72,7	80,0	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	14,3	25,0	25,0	28,6	33,3	33,3	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	100	93,3	92,9	92,9	90,9	75,0	pokles
OS vědy a výzkum	15,6	14,7	12,5	10,7	10,0	12,5	mírný nárůst
UZO	50,0	53,3	71,4	60,0	56,3	56,3	bez změny
OS STAVBA	65,1	59,6	64,2	67,6	63,6	63,0	mírný pokles
OS TOK	2,6	2,9	2,9	11,4	10,7	3,4	pokles
OS UNIOS	19,2	19,2	22,0	24,6	19,1	22,3	mírný nárůst
OS vysokoškolský	47,6	55,6	47,6	45,0	40,0	33,3	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	42,1	42,1	44,0	40,9	36,8	33,3	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	25,0	50,0	50,0	40,0	50,0	40,0	pokles
OS zaměstnanců letectví	80,0	80,0	100	75,0	100,0	75,0	pokles

Zdroj: IPP 2020 a 2021, Tabulka č. A31a

V působnosti 7 OS došlo meziročně k určitému nárůstu počtu PKS, kde je otázka diskriminace na pracovišti řešena (na druhé straně však v působnosti 8 OS došlo k poklesu či mírnému poklesu). V PKS uzavřených ve veřejných službách a správě a službách a u obcí a krajů je zákaz diskriminace upraven **v 18,5 % PKS** (v roce 2020 to bylo v 19,1 % PKS).

- **Vytváření prorodinného prostředí u zaměstnavatelů**
- závazek zaměstnavatele, že bude vytvářet specifické podmínky (programy) pro ulehčení **návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené**, je obsažen:
 - **v 3,0 % PKS v podnikatelské sféře** (v roce 2020 v 6,8 % PKS), IPP Tabulka A24a
 - **v 6,5 % PKS v nepodnikatelské sféře** (v roce 2020 v 8,4 % PKS); IPP Tabulka B6a
- poskytování volna **nad rámec zákoníku práce při příležitosti:**

v podnikatelské sféře:

- možnost čerpat **placené volno** při příležitosti **vlastní svatby** zaměstnanec je upraveno v **41,0 % PKS**, při **narození dítěte** v **35,5 % PKS** a **matkám při péči o dítě** v **16,7 % PKS**; IPP Tabulka A30a

ve veřejných službách a správě:

- možnost čerpat **neplacené volno** na **vlastní svatbu** je letos upraveno v **6,3 % PKS**, při **narození dítěte** v **14,8 % PKS** a **matkám při péči o dítě** v **10,5 % 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 **33,2 % PKS** u zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou. U obcí a krajů je tvorba sociálního fondu upravena v **90,3 %** 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 **8,1 % PKS**. IPP Tabulka A27a

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

Letos celkem **83,3 % PKS** v podnikatelské sféře (v roce 2020 v **83,1 % PKS**) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v **52,1 % PKS** se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve veřejných službách a správě: **91,1 % PKS** obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v **50,1 % PKS** závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP. IPP Tabulky A31a a B10a

II. ČÁST

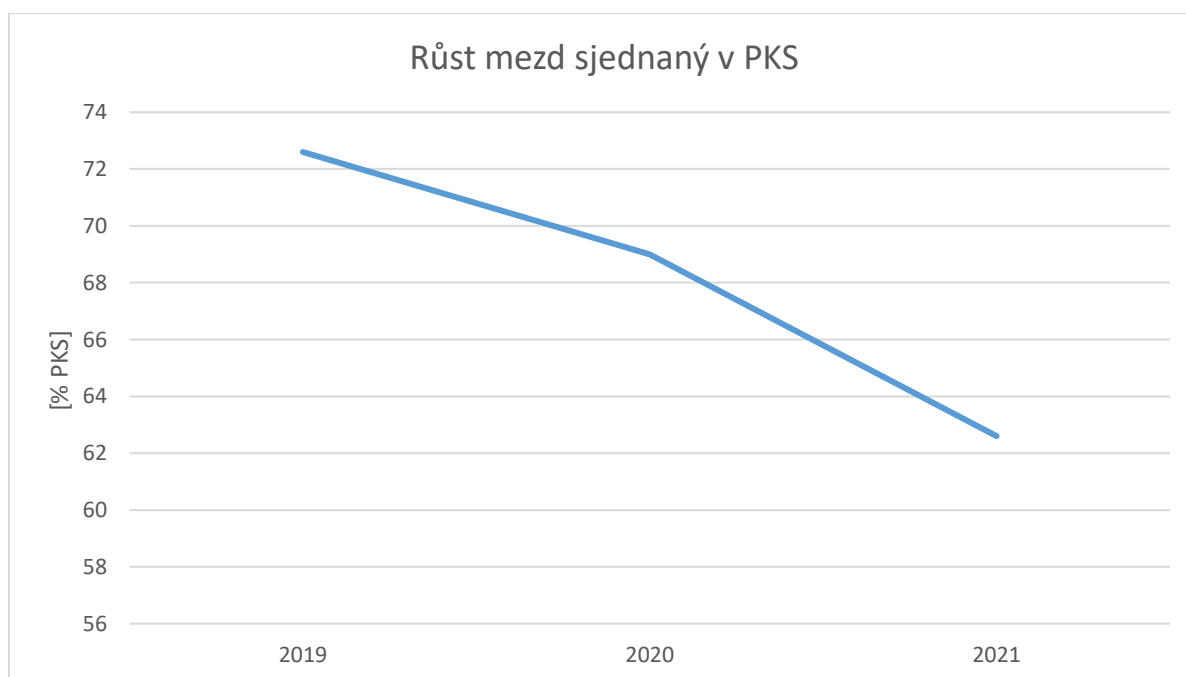
4 ČASOVÉ ŘADY VYBRANÝ UKAZATELŮ V LETECH 2019-2021

4.1 Kolektivní vyjednávání v podnikatelské sféře

4.1.1 Mzdový vývoj sjednaný v PKS

Rok		2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Sjednáno ustanovení o mzdovém vývoji (% PKS)		72,8	69,2	64,1	95,1	92,6
Udržením průměrné mzdy (% PKS)		0,2	0,2	1,5	100,0	750,0
Růstem mezd (% PKS), z toho formou:		72,6	69,0	62,6	95,0	90,7
zvýšením mzdových tarifů	(% PKS)	43,5	41,8	34,9	96,1	83,5
	<i>prům. zvýšení v %</i>	5,5	4,8	3,8	87,3	79,2
zvýšením průměrné nominální mzdy	(% PKS)	25,9	24,1	20,6	93,1	85,5
	<i>prům. zvýšení v %</i>	5,0	4,2	3,2	84,0	76,2
zvýšení průměrné reálné mzdy	(% PKS)	2,0	1,7	1,7	85,0	100,0
	<i>prům. zvýšení v %</i>	2,4	2,0	2,0	83,3	100,0
zvýšením celkového objemu mzdových prostředků		(% PKS)	8,9	8,9	9,3	100,0
udržením reálné mzdy		(% PKS)	12,9	11,7	10,9	90,7

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A15a



4.1.2 Příplatky ke mzdě a další složky mzdy

Příplatek za práci přesčas

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za práci přesčas (% PKS)	84,6	84,4	83,8	99,8	99,3
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>					
<i>v pracovní den</i>	26,4	26,3	26,3	99,6	100,0
<i>v sobotu a neděli</i>	47,7	47,9	47,7	100,4	99,6
<i>bez rozlišení</i>	26,7	27,0	27,0	101,1	100,0

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A8a

Příplatek za práci ve svátek

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za práci ve svátek (% PKS)	76,7	76,4	75,6	99,6	99,0
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	102,6	102,5	102,7	99,9	100,2

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A8a

Příplatek za noční práci

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za noční práci (% PKS)	82,7	83,0	82,3	100,4	99,2
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/hod)</i>	17,26	18,17	18,61	105,3	102,4
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	11,7	11,8	11,9	100,9	100,8

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A8a

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (% PKS)	60,4	59,2	59,0	98,0	99,7
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/hod)</i>	9,16	9,49	9,70	103,6	102,2
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	10,9	11,4	10,7	104,6	93,9

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A8a

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za práci v sobotu a v neděli (% PKS)	79,9	79,7	78,3	99,7	98,2
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/hod)</i>	23,53	23,86	23,32	101,4	97,7
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	23,6	23,3	23,5	98,7	100,9

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A8a

Příplatek za odpolední směnu

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za odpolední směnu (% PKS)	48,5	47,9	47,0	98,8	0,981
Z toho					
Procentem z průměrného výdělku (% PKS)	3,1	3,1	4,0	100,0	129,0
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	8,6	7,9	8,1	91,9	102,5
Sazbou za hodinu (% PKS)	96,1	95,4	95,0	99,3	99,6
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/hod)</i>	8,16	8,78	9,17	107,6	104,4
Jinou formou (% PKS)	0,8	1,5	1,0	187,5	66,7

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A9a

Příplatek za směnnost

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za směnnost (% PKS)	13,5	13,8	14,3	102,2	103,6
Z toho					
Procentem z průměrného výdělku (% PKS)	6,5	5,7	4,8	87,7	84,2
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	18,5	14,4	12,9	77,8	89,6
Sazbou za směnu (% PKS)	15,9	14,4	13,3	90,6	92,4
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/směna)</i>	106,49	95,74	97,66	89,9	102,0
Jinou formou (% PKS)	77,6	79,9	81,9	103,0	102,5

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A9a

Příplatek za vedení čety

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek vedení čety (% PKS)	15,3	15,5	15,6	101,3	100,6
Z toho					
Procentem z průměrného výdělku (% PKS)	0,4	0,3	0,4	75,0	133,3
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	7,6	8,3	7,6	109,2	91,6
Sazbou za hodinu (% PKS)	11,4	11,6	11,8	101,8	101,7
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/hod)</i>	7,03	8,34	7,76	118,6	93,0
Jinou formou (% PKS)	3,6	3,5	3,4	97,2	97,1

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A9a

Příplatek za práci ve výškách

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za práci ve výškách (% PKS)	13,5	12,7	13,1	94,1	103,1
Z toho					
Procentem z průměrného výdělku (% PKS)	0,2	0,1	0,2	50,0	200,0
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	-	-	-	-	-
Sazbou za hodinu (% PKS)	13,3	12,5	12,8	94,0	102,4
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/hod)</i>	6,41	6,38	6,98	99,5	109,4
Jinou formou (% PKS)	-	0,1	0,2	-	200,0

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A9a

Příplatek za rizikové práce

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za rizikové práce (% PKS)	14,3	14,3	13,2	100,0	92,3
Z toho					
Procentem z průměrného výdělku (% PKS)	0,4	0,4	0,4	100,0	100,0
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	8,3	8,3	8,3	100,0	100,0
Sazbou za hodinu (% PKS)	13,3	13,3	12,2	100,0	91,7
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/hod)</i>	26,96	23,46	25,10	87,0	107,0
Jinou formou (% PKS)	0,6	0,6	0,6	100,0	100,0

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A10a

Příplatek za znalost cizích jazyků

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za znalost cizích jazyků (% PKS)	1,1	0,8	0,7	72,7	87,5
Z toho					
Procentem z průměrného výdělku (% PKS)	0,2	0,2	0,1	100,0	50,0
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	-	-	-	-	-
Sazbou za hodinu (% PKS)	0,7	0,5	0,5	71,4	100,0
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/měs)</i>	733	850	767	116,0	90,2
Jinou formou (% PKS)	0,2	0,2	0,2	100,0	100,0

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A10a

Příplatek za zaškolování

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příplatek za zaškolování (% PKS)	7,9	8,2	8,6	103,8	104,9
Z toho					
Procentem z průměrného výdělku (% PKS)	1,2	1,7	1,5	141,7	88,2
<i>Průměrná výše příplatku (% PV)</i>	10,2	10,1	10,0	99,0	99,0
Sazbou za hodinu (% PKS)	1,7	2,1	2,0	123,5	95,2
<i>Průměrná výše příplatku (Kč/měs)</i>	720	880	919	122,2	104,4
Jinou formou (% PKS)	5,0	4,4	5,1	88,0	115,9

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A10a

Další složky mzdy označované jako 13. a 14. mzda

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Poskytnutí 13. mzdy (% PKS)	44,6	44,6	45,4	100,0	101,8
Poskytnutí 14. mzdy (% PKS)	16,0	14,8	15,0	92,5	101,4

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A11a

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

Odměny při jubileích

Rok		2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Odměny při dovršení 50 let věku (% PKS)		55,8	54,3	52,9	97,3	97,4
Průměrná výše odměny (Kč)	<i>Délka trvání zaměstnání do 5 let</i>	3 593	3 765	3 888	104,8	103,3
	<i>Délka trvání zaměstnání více než 25 let</i>	7 801	7 570	7 994	97,0	105,6

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A13a

Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně

Rok		2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Odměny při prvním odchodu do důchodu (% PKS)		66,1	64,2	63,0	97,1	98,1
Průměrná výše odměny (Kč)	<i>Délka trvání zaměstnání do 5 let</i>	4 891	5 140	5 239	105,1	101,9
	<i>Délka trvání zaměstnání více než 40 let</i>	16 210	17 852	18 170	110,1	101,8

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A14a

Odměny při pracovních výročích

Rok		2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Odměny při pracovních výročích (% PKS)		54,6	55,5	54,3	101,6	97,8
Průměrná výše odměny (Kč)	<i>Délka trvání zaměstnání do 5 let</i>	3 265	3 015	2 991	92,3	99,2
	<i>Délka trvání zaměstnání více než 40 let</i>	13 602	14 545	15 051	106,9	103,5

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A12a

Odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech

Rok		2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Odměny za pomoc při živelných událostech (% PKS)		0,7	0,8	0,7	114,3	87,5
Průměrná výše odměny (Kč)		10 889	13 300	16 111	122,1	121,1

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky A12a

4.1.4 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

Tvorba sociálního fondu a ostatních sociálních programů

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Tvorba sociálního fondu (% PKS), z toho:	32,3	32,6	33,2	100,9	101,8
Přídělem z plánovaného objemu mzdových prostředků (% PKS)	11,1	10,9	10,5	98,2	96,3
<i>Přídělem z plánovaného objemu mzdových prostředků (prům. procento přídělu)</i>	2,3	2,4	2,3	104,4	95,8
Přídělem z objemu vyplacených mezd (% PKS)	18,9	18,9	17,8	100,0	94,2
<i>Přídělem z objemu vyplacených mezd (prům. procento přídělu)</i>	1,8	1,9	1,9	105,6	100,0
Přídělem absolutní částkou na zaměstnance (% PKS)	7,4	7,0	7,1	94,6	101,4
<i>Přídělem absolutní částkou na zaměstnance (prům. Kč)</i>	2 097	2 121	2 421	101,1	114,1
Tvorba ostatních sociálních programů (bez rozlišení zdrojů) (% PKS), z toho:	17,2	17,3	17,9	100,6	103,5
Přídělem z objemu vyplacených mezd (% PKS)	7,8	7,3	7,7	93,6	105,5
<i>Přídělem z objemu vyplacených mezd (prům. procento přídělu)</i>	2,1	2,3	2,2	109,5	95,7
Přídělem absolutní částkou na zaměstnance (% PKS)	18,4	22,9	24,3	124,5	106,1
<i>Přídělem absolutní částkou na zaměstnance (průměrné procento)</i>	7 465	7 377	7 982	98,8	108,2

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka A28a

Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání (% PKS), z toho:	7,0	6,7	8,1	95,7	120,9
<i>Průměrná výše příspěvku (Kč/měs)</i>	759	758	805	99,9	106,2
<i>Průměrná výše příspěvku (procentem z ceny jízdného)</i>	65,8	71,1	74,1	108,0	104,2

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka A27a

Příspěvek na závodní stravování

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na závodní stravování (% PKS)	95,6	95,3	95,1	99,7	99,8
<i>Výše příspěvku z nákladů:</i>					
průměrný příspěvek v Kč	42,92	45,54	45,75	106,1	100,5
průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla	54,5	54,6	54,6	100,2	100,0
<i>Výše příspěvku ze zisku, sociálního fondu, FKSP</i>					
průměrný příspěvek v Kč	13,93	14,47	15,62	103,9	107,9
průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla	21,2	24,0	25,0	113,2	104,2
<i>Výše příspěvku bez rozlišení zdrojů financování</i>					
průměrný příspěvek v Kč	48,81	52,44	57,54	107,4	109,7
průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla	56,4	56,3	56,6	99,8	100,5
<i>Bez uvedení výše příspěvku (% PKS)</i>	24,8	25,3	26,2	102,0	103,6

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka A26a

Příspěvek na penzijní připojištění

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na penzijní připojištění (% PKS)	65,7	65,1	66,3	99,1	101,8
<i>Průměrná výše příspěvku (Kč/měs)</i>	708	771	790	108,9	102,5
<i>Průměrná minimální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	539	588	603	109,1	102,6
<i>Průměrná maximální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	869	945	966	108,7	102,2
Průměrné procento z měsíčního vyměřovacího základu	3,1	3,1	3,2	100,0	103,2

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka A27a

Příspěvek na životní pojištění

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na životní pojištění (% PKS)	25,3	23,6	23,5	93,3	99,6
<i>Průměrná výše příspěvku (Kč/měs)</i>	637	704	719	110,5	102,1
<i>Průměrná minimální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	507	548	572	108,1	104,4
<i>Průměrná maximální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	759	849	852	111,9	100,4

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka A27a

4.2 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

Odměny při jubileích

Rok		2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Odměny při dovršení 50 let věku (% PKS)		45,8	48,1	45,7	105,0	95,0
Průměrná výše odměny (Kč)	Délka trvání zaměstnání do 5 let	3 301	3 602	3 562	109,1	98,9
	Délka trvání zaměstnání více než 25 let	4 746	4 647	4 514	97,9	97,1

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky B2a

Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně

Rok		2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Odměny při prvním odchodu do důchodu (% PKS)		44,3	46,2	44,8	104,3	97,0
Průměrná výše odměny (Kč)	Délka trvání zaměstnání do 5 let	3 757	4 432	4 343	118,0	98,0
	Délka trvání zaměstnání více než 40 let	6 160	5 948	5 640	96,6	94,8

Zdroj: IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulky B3a

Příspěvek na závodní stravování

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na závodní stravování (% PKS)	90,0	84,6	85,1	94,0	100,6
<i>Výše příspěvku z rozpočtu:</i>					
<i>průměrný příspěvek v Kč</i>	33,82	34,21	36,20	101,2	105,8
<i>průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla</i>	52,8	52,6	49,2	99,6	93,5
<i>Výše příspěvku z FKSP</i>					
<i>průměrný příspěvek v Kč</i>	16,22	17,01	17,93	104,9	105,4
<i>průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla</i>	25,2	33,4	31,8	132,5	95,2
<i>Bez uvedení výše příspěvku (% PKS)</i>	25,4	29,3	32,1	115,4	109,6

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka B8a

Příspěvek na penzijní připojištění

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na penzijní připojištění (% PKS)	37,8	36,1	38,4	95,5	106,4
<i>Průměrná výše příspěvku (Kč/měs)</i>	322	389	412	120,8	105,9
<i>Průměrná minimální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	274	294	293	107,3	99,7
<i>Průměrná maximální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	360	455	494	126,4	108,6

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka B8a

Příspěvek na životní pojištění

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na životní pojištění (% PKS)	7,5	5,6	6,0	74,7	107,1
<i>Průměrná výše příspěvku (Kč/měs)</i>	432	462	471	106,9	101,9
<i>Průměrná minimální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	370	355	354	95,9	99,7
<i>Průměrná maximální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	474	534	556	112,7	104,1

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka B8a

4.3 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích

Příspěvek na závodní stravování

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na závodní stravování (% PKS), z toho:	94,4	92,0	93,8	97,5	102,0
<i>Výše příspěvku z rozpočtu:</i>					
<i>průměrný příspěvek v Kč</i>	36,11	38,29	40,16	106,0	104,9
průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla	51,5	49,7	50,0	96,5	100,6
<i>Výše příspěvku ze sociálního fondu</i>					
<i>průměrný příspěvek v Kč</i>	24,78	26,28	27,08	106,1	103,0
průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla	36,9	41,9	44,7	113,6	106,7
<i>Výše příspěvku bez rozlišení zdrojů financování</i>					
<i>průměrný příspěvek v Kč</i>	80,00	75,00	63,33	93,8	84,4
průměrný příspěvek stanovený procentem z ceny jídla	-	-	-	-	-
<i>Bez uvedení výše příspěvku (% PKS)</i>	5,1	6,3	5,9	123,5	93,7

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka C3a

Příspěvek na penzijní připojištění

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na penzijní připojištění (% PKS)	66,1	64,5	63,9	97,6	99,1
<i>Průměrná výše příspěvku (Kč/měs)</i>	403	450	453	111,7	100,7
<i>Průměrná minimální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	364	406	410	111,5	101,0
<i>Průměrná maximální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	438	489	492	111,6	100,6
Průměrné procento z měsíčního vyměřovacího základu	3,2	3,1	3,4	96,9	109,7

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka C4a

Příspěvek na životní pojištění

Rok	2019	2020	2021	Index 20/19	Index 21/20
Příspěvek na životní pojištění (% PKS)	25,0	24,6	20,1	98,4	81,7
<i>Průměrná výše příspěvku (Kč/měs)</i>	426	462	437	108,5	94,6
<i>Průměrná minimální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	393	417	393	106,1	94,2
<i>Průměrná maximální výše příspěvku (Kč/měs)</i>	453	501	474	110,6	94,6

IPP 2019, 2020 a 2021, Tabulka C4a

5 PŘÍLOHY A TABULKY

**Příloha č. 1: Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez v ní
v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) – 2009-2020**

Příloha 1

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2009 až 2020 (dle výstupu ISPV)

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

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

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

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

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

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

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

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

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	54,93	45,07	36 336	39 699	32 237	31 434	33 763	28 795	0,69
Kolektivní smlouva ano	45,41	26,30	19,11	39 866	42 934	35 645	35 190	37 321	32 475	0,61
Kolektivní smlouva ne	52,27	27,35	24,92	33 677	37 073	29 949	28 098	30 106	26 242	0,77
<i>Neuvedeno</i>	<i>2,33</i>	<i>1,28</i>	<i>1,05</i>	<i>27 171</i>	<i>29 379</i>	<i>24 463</i>	<i>23 386</i>	<i>24 429</i>	<i>21 933</i>	<i>0,62</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 189	+5 861	+5 696	+7 092	+7 215	+6 233	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	118,4	115,8	119,0	125,2	124,0	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	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	-

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>, tabulka A7

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

Tabulka pro rok 2016 obsahuje aktualizovaná data k červnu 2018.

Definice pojmů použitých v tabulkách:

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