

ZPRÁVA O PRŮBĚHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

na vyšším stupni a na podnikové úrovni
v roce 2016

Praha, říjen 2016

1	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI.....	5
1.1	Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni.....	5
1.1.1	Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně.....	5
1.1.2	Seznam KSVS pro rok 2016 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	6
1.1.3	Seznam KSVS pro rok 2016 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS.....	7
1.1.4	Účinnost KSVS.....	7
1.1.5	Vztahy mezi sociálními partnery.....	7
1.1.6	Délka kolektivního vyjednávání.....	8
1.2	Spolupráce smluvních stran.....	8
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.....	20
1.4	Pracovní podmínky sjednané v KSVS.....	27
1.4.1	Pracovní doba a dovolená.....	27
1.4.2	Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru.....	28
1.4.3	Překážky v práci.....	29
1.5	Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS.....	30
1.6	Bezpečnost práce.....	31
1.7	Rozšiřování závaznosti KSVS.....	31
1.7.1	Obecné podmínky pro rozšiřování.....	31
1.7.2	Rozšíření závaznosti KSVS.....	31
1.8	Shrnutí.....	33
2	KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI.....	35
2.1	Rozsah a trendy kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.....	35
2.1.1	Trendy kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni v působnosti ČMKOS.....	35
2.1.2	Vývoj kolektivního vyjednávání u malých zaměstnavatelů.....	36
2.1.3	Důvody neuzavření podnikové kolektivní smlouvy.....	37
2.2	Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách.....	38
2.2.1	Sběr dat, obsah a výstupy šetření.....	38
2.2.2	Využívání počítačového programu IPP.....	39
2.3	Spolupráce smluvních stran.....	39
2.3.1	Podmínky pro činnost odborových organizací.....	39

2.3.2	Pluralita odborových organizací	41
2.4	Odměňování zaměstnanců	41
2.4.1	Formy odměňování sjednané v PKS.....	42
2.4.2	Mzdový vývoj sjednaný v PKS	42
2.4.3	Tarifní mzdy a jejich úroveň.....	44
2.4.4	Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd.....	46
2.4.5	Minimální mzda sjednaná v PKS	47
2.4.6	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy.....	48
2.5	Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu	50
2.6	Pracovní podmínky sjednané v PKS	56
2.6.1	Délka pracovní doby.....	56
2.6.2	Uplatňování konta pracovní doby.....	57
2.6.3	Zvýšení nároku na dovolenou.....	58
2.6.4	Odstupné	59
2.6.5	Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sladčování profesního a rodinného života.....	60
2.6.6	Agenturní zaměstnávání	61
2.6.7	Překážky v práci	63
2.7	Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS	64
2.7.1	Ubytování a doprava zaměstnanců	66
2.7.2	Stravování zaměstnanců	66
2.7.3	Penzijního a životního pojištění a další benefity sjednané v PKS.....	67
2.7.4	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.....	67
2.8	Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě.....	68
2.8.1	Spolupráce smluvních stran	68
2.8.2	Pluralita odborových organizací	69
2.8.3	Platy zaměstnanců	69
2.8.4	Pracovní a sociální podmínky.....	71
2.9	Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích	74
2.9.1	Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů	74
2.9.2	Tvorba sociálního fondu	74
3	KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ	77
3.1	Formy	77
3.2	Vliv ekonomického prostředí na kolektivní vyjednávání, názory a poznatky OS..	78
3.3	Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv	81

4	INFORMACE O REALIZACI DOHOD UZAVÍRANÝCH SOCIÁLNÍMI PARTNERY NA EVROPSKÉ ÚROVNI.....	90
4.1	Implementace dohod evropských sociálních partnerů.....	90
5	KOLEKTIVNÍ SPORY	91
5.1	Přehled o kolektivních sporech řešených prostřednictvím zprostředkovatele	91
5.2	Přehled o kolektivních sporech řešených prostřednictvím rozhodce.....	98
5.3	Přehled o vyhlášení stávkových pohotovostí	99
5.4	Přehled o vyhlášení stávky	102
6	ZÁVĚR	103
7	CÍLE PRO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ	103
8	PŘÍLOHY A TABULKY	107

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 2016 z celkového počtu 29 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 11 odborových svazů celkem 17 kolektivních smluv vyššího stupně (ve dvou případech KSVS na rok 2016 uzavřena nebyla)¹.

Z celkového počtu 17 KSVS je 16 určeno pro zaměstnance v podnikatelské sféře a jedna KSVS je uzavřena pro učňovská zařízení, tj. pro zaměstnance v nepodnikatelské sféře (více viz bod 1.1.2. Seznam KSVS v působnosti ČMKOS platných pro rok 2016).

Přehled o rozsahu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni v působnosti ČMKOS

	Počet uzavřených KSVS	Počet zaměstnavatelů celkem, na které se KSVS vztahují	<u>z toho:</u> počet zaměstnavatelů, na které byla KSVS rozšířena	Počet zaměstnanců celkem, na které se KSVS vztahují	<u>z toho:</u> počet zaměstnanců, na které byla KSVS rozšířena
2000	22	.	2 092	643 534	172 922
2001	17	4 559	3 357	690 676	238 959
2002	17	6 227	2 868	853 547	250 499
2003	17	6 347	2 932	931 255	305 975
2004	19	4 636	0	571 451	0
2005	18	7 977	3 130	821 701	250 00
2006	19	9 349	3 819	988 435	367 950
2007	19	9 349	3 819	998 435	367950
2008	17	7 189	3 975	970 466	362 514
2009	18	9 145	4 040	903 412	358 763
2010	18	9 988	4 828	691 289	284 680
2011	18	7 981	4 577	567 963	220 000
2012	19	7 933	4 356	629 733	228 952
2013	19	7 156	3 919	620 665	232 047
2014	18	*	3760	*	*
2015	16	*	*	*	*

Zdroj: OS sdružené v ČMKOS

***Celkový přehled o rozsahu KSVS v roce 2015 nelze poskytnout z důvodu nedodání dat od některých OS -oproti roku 2014 došlo k dalšímu snížení počtu OS, které poskytly informace (viz Příloha č. 1)**

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

Platnost KSVS, uzavřené mezi OS poštovních, telekomunikačních a poštovních služeb a Českým svazem zaměstnavatelů pošt, telekomunikací a distribuce tisku, vypršela v březnu 2014 a nová smlouva uzavřena nebyla.

1.1.2 Seznam KSVS pro rok 2016 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-Společenství těžařů ČR	2013 – 2017, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2015 – 2016, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2016
4.	OS KOVO	Asociace leteckých výrobců	2016
5.	OS KOVO	Českomoravská elektrotechnická asociace	2015 – 2016
6.	OS KOVO	Sdružení učňovských zařízení	2015 – 2016
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství, Českomoravské odborové sdružení	Asociace Českého papírenského průmyslu	2015 – 2016
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	2013 – 2016, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2016
10.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice	Svaz zaměstnavatelů dřevozpracujícího průmyslu v ČR	2016
11.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví v České republice	2016 - 2019
12.	OS pracovníků obchodu	Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	2015 – 2016
13.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2012 – 2016, ve znění dodatku č. 1, č. 2, č. 3, č. 4 a č. 5
14.	Českomoravský OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu České republiky	2015 – 2016
15.	OS dopravy	Svaz dopravy ČR – Sekce silniční dopravy	2013 – 2016, ve znění dodatku č. 1
16.	Severočeské sdružení odborových organizací důlního průmyslu (Odborový svaz energetiky a hornictví)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu – Společenství těžařů ČR	2013 – 2017, ve znění dodatku č. 1
17.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního-oděvního-kožedělného průmyslu	2016 – 30. 6. 2017

Kromě výše uvedených KSVS existuje ještě rámcová kolektivní smlouva pro zaměstnance armády „**Kolektivní smlouva 2012, ve znění 9. doplňku**“. **Kolektivní smlouvu uzavřel ČMOS civilních zaměstnanců armády a Samostatné odborové sdružení zaměstnanců resortu MO ČR s Ministerstvem obrany ČR.** Smlouva upravuje vztahy mezi Ministerstvem obrany a Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády a Samostatným odborovým sdružením resortu MO ČR a celkem se vztahuje na 90 ZO OS armády. Součástí smlouvy jsou dále dohody upravující:

- **pracovní podmínky zaměstnanců** (podmínky nerovnoměrného rozvržení pracovní doby, rozsah práce přesčas, podmínky a rozsah pracovní pohotovosti apod.);

- **nároky zaměstnanců** (pravidla pro stanovení platu, podmínky a výše odstupného, podmínky pro poskytování odměny při životním a pracovním jubileu, bližší podmínky pro poskytování zvláštních příplatků apod.);
- **zaměstnanost** (zveřejňování volných míst, bližší podmínky sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou);
- **bezpečnost a ochrana zdraví při práci;**
- **pravidla pro zjišťování a používání průměrného výdělku** v rezortu Ministerstva obrany (Příloha smlouvy).

1.1.3 Seznam KSVS pro rok 2016 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS

Kromě KSVS OS sdruženými v ČMKOS bylo pro rok 2016 odborovými svazy, které působí **mimo ČMKOS, uzavřeno ještě dalších 5 KSVS** (převzato ze seznamu MPSV ČR, <http://www.mpsv.cz/cs/3619>):

1. OS skla, keramiky a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR – KSVS na léta 2015 – 2016,
2. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství – KSVS na rok 2016,
3. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silničního hospodářství (pro a.s. a s.r.o.) – KSVS na rok 2016,
4. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce MHD+VSD a Svaz dopravy ČR Sekce MHD – KSVS na léta 2013–2016,
5. OS pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů ČR a Zemědělský svaz ČR – KSVS na rok 2016

1.1.4 Účinnost KSVS

Roční období účinnosti KSVS je postupně nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze **4 KSVS** jsou uzavřeny s platností **pro rok 2016**, zbytek má delší dobu platnosti, a to: **7 KSVS** je uzavřeno na období **2 let**, **3 KSVS** na období **4 let** a **3 KSVS** na období **5 let**.

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

1.1.5 Vztahy mezi sociálními partnery

Kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelnými svazy, se kterými jsou standardně uzavírány KSVS v působnosti ČMKOS, bylo i letos poměrně složité, přesto se (kromě dvou OS) smlouvu nebo dodatek k již platné KSVS na rok 2015 podařilo uzavřít.

Vcelku pozitivní zkušenost zaznamenal OS Stavba – vyjednávání o dodatku č. 2 KSVS probíhalo standardně, kdy návrh OS nebyl tentokrát jednoznačně odmítnut, ale byla deklarována snaha o dohodu, nicméně v řádově nižším procentu navýšení. OS vstupoval do jednání s požadavkem nárůstu minimálních mzdových tarifů o 3,5 % a po pozitivním zásahu nejvyššího představitele sociálních partnerů došlo nakonec ke kompromisnímu řešení a i díky vnějším vlivům se nakonec podařilo uzavřít dohodu na navýšení tarifních mezd o 1,5 %. Zde

je třeba upozornit na skutečnost, že OS v roce 2014 uzavřel dohodu o růstu minimálních mzdových tarifů o 1 % na dva roky. Díky změně postoje vládní koalice se tak podařilo zaměstnavatelský svaz přesvědčit o změně původního stanoviska, kdy zcela jasně dopředu deklaroval svůj záměr pro další jednání, že v případě nezlepšení se situace v oboru, vylučuje další navyšování minimálních mzdových tarifů v roce 2015. Vztahy mezi sociálními partnery se pozitivně stabilizovaly a zdá se, že s nástupem oživení, dojde i při kolektivním vyjednávání k určité stabilizaci.

Dobrou zkušenost má **OS civilních zaměstnanců armády**, v působnosti kterého sice klasické kolektivní vyjednávání vyššího stupně není realizováno, V rámci organizační složky státu však předsednictvo ČMOSA uzavírá tzv. „rámcovou“ kolektivní smlouvu s ministerstvem obrany, kde mohou existovat souběžně i KS u jednotlivých statutárních orgánů, které však nemohou být v rozporu s touto KS (zaměstnavatelem – obsah viz výše).

Dobrym příkladem spolupráce je dohoda sociálních partnerů o zřízení mzdové komise, která je součástí KSVS pro odvětví peněžnictví a pojišťovnictví (uzavřená pro období 2012 až 2016). Mzdová komise zastoupená čtyřmi reprezentanty za každou stranu, zasedá minimálně dvakrát ročně a o předsednictví se střídají oba partneři kolektivního vyjednávání v pravidelných ročních intervalech. Vztahy mezi sociálními partnery při vyjednávání KSVS jsou korektní.

Za zmínku naopak stojí např. nepříznivá situace v působnosti OS UNIOS, kde zaměstnavatelské svazy – Sdružení komunálních služeb, Česká asociace odpadového hospodářství, Svaz českých a moravských bytových družstev a Český plynárenský svaz, Teplárenské sdružení ČR – nejsou ochotny kolektivně vyjednat.

S problémy se při kolektivním vyjednávání potýkal i **TOK**, přestože vyjednávací skupiny obou sociálních partnerů se shodli na finální podobě KSVS a výši všech závazků v ní uvedených, KSVS nakonec ze strany zaměstnavatelů podepsána nebyla.

Zbytek OS konstatuje, že kolektivní vyjednávání se zaměstnavatelskými svazy byla a jsou složitá, ale vztahy mezi sociálními partnery i atmosféra při kolektivním vyjednávání, zejména tam, kde jednání skončila uzavřením KSVS, byly korektní, resp. standardní.

1.1.6 Délka kolektivního vyjednávání

Doba potřebná ke kolektivnímu vyjednávání, která končí uzavřením KSVS, se v jednotlivých případech liší. Pokud jde o rok 2015, nejdéle trvalo kolektivní vyjednávání 25 týdnů, a to při vyjednávání o KSVS pro lesní hospodářství. Celkem vyjednávání o uzavření KSVS, resp. dodatků ke KSVS, **na rok 2015 trvalo od 6 do 25 týdnů** (na rok 2014 od 5 do 25 týdnů na rok 2013 od 5 do 35 týdnů, na rok 2012 od 5 do 40 týdnů, na rok 2011 od 7 do 28 týdnů, na rok 2010 od 5 do 36 týdnů, na rok 2009 od 5 do 25 týdnů, na rok 2008 od 7 do 45 týdnů, na rok 2007 od 6 do 32 týdnů a na rok 2006 od 4 do 30 týdnů).

1.2 Spolupráce smluvních stran

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

upraveno v cca 90 % KSVS) a vybavení místnosti pro činnosti odborové organizace (dohodnuto v cca 80 % KSVS).

Podmínky pro činnost odborových organizací

Rok	2008	2009	2010	2011	2012
Úprava bližších podmínek postupu při:	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
- informování odborové organizace	58,8	64,7	64,7	64,7	66,7
- projednávání s odborovou organizací	35,3	47,1	47,1	52,9	50,0
Úprava bližších podmínek o rozsahu:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	47,1	52,9	52,9	52,9	50,0
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	41,2	41,2	47,1	41,2	44,4
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	100	100	100	100	94
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	11,8	5,9	5,9	5,8	5,5
Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:					
- používání místností zaměstnavatele	88,2	88,2	88,2	88,2	88,9
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	17,6	23,5	23,5	17,6	16,7
- vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)	23,5	23,5	76,5**	76,5	72,2
- úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO	58,8	64,7	58,9	64,7	61,1
- jiné podmínky	-	-	5,9	11,8	11,1
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	29,4	35,3	29,4	35,3	38,8
Zmocnění k vydání vnitřního předpisu*	17,6	-	-	-	-

IPP Tabulky D19 a D20; *Text ustanovení § 305 zákoníku práce byl rozhodnutím ÚS zrušen;

** Výrazný nárůst je z důvodu, že do roku 2009 se sledovalo pouze připojení k internetu a od roku 2010 jde o komplexní vybavení místností pro činnost ZO.

Rok	2013	2014	2015	2016
Úprava bližších podmínek postupu při:	KSVS	KSVS	KSVS	KSVS
	(%)	(%)	(%)	(%)
- informování odborové organizace	61,1	58,8	60,0	56,3
- projednávání s odborovou organizací	50,0	52,9	53,3	43,8
Úprava bližších podmínek o rozsahu:				
- informování odborové organizace nad rámec ZP	61,1	58,8	66,7	56,3
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	44,4	41,2	53,3	43,8
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	84	94,1	100	93,8
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	5,5	11,8	13,3	12,5
Konkretizace podmínek pro činnost ZO, a to:				
- používání místností zaměstnavatele	88,9	88,2	93,3	87,5
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	16,7	17,6	20,0	18,8
- vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)	77,8	82,3	86,7	81,3
- úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO	61,1	64,7	73,3	62,5
- jiné podmínky	11,1	11,8	13,3	18,8
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	38,9	47,0	53,3	50,0

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 2009 do roku 2015 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2016). Dále informace o vývoji průměrných mezd za I. pololetí 2016, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2016 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 výdělků (*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 2016 (*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 2008 až 2015

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Národní hospodářství (v Kč)	23 344	23 864	24 455	25 067	25 035	25 607	26 467
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,3	102,2	102,5	102,5	99,9	102,3	103,4
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,0	101,5	101,9	103,3	101,4	100,4	100,3
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,3	100,7	100,6	99,2	98,5	101,9	103,1
Podnikatelská sféra (v Kč)	23 104	23 733	24 447	25 078	24 986	25 546	26 396
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,0	102,7	103,0	102,6	99,6	102,2	103,3
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,0	101,5	101,9	103,3	101,4	100,4	100,3
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,0	101,2	101,1	99,3	98,2	101,8	103,0
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>665</i>	<i>624</i>	<i>714</i>	<i>631</i>	<i>-92</i>	<i>560</i>	<i>850</i>
Nepodnikatelská sféra (v Kč)	24 411	24 453	24 494	25 014	25 255	25 879	26 787
Index nominální mzdy meziroční (%)	104,6	100,2	100,2	102,1	101,0	102,5	103,5
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	101,1	101,5	101,9	103,3	101,4	100,4	100,3
Index reálné mzdy meziroční (%)	103,6	98,7	98,7	98,8	99,6	102,1	103,2
<i>Meziroční nárůst/pokles v Kč</i>	<i>1 077</i>	<i>42</i>	<i>41</i>	<i>520</i>	<i>241</i>	<i>624</i>	<i>908</i>
Relace nepodnikatel. sféra/NH (%)	104,6	102,5	100,2	99,8	100,9	101,1	101,2
Relace nepodnikatelské sféra/ podnikatelská sféra (%)	105,7	103,0	100,2	99,7	101,1	101,3	101,5

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců,

<https://www.czso.cz/documents/10180/41068473/w-11002415q4p1b.pdf/42b78ab5-da48-4fbd-b1ef-6edb0aa2978e?version=1.3>

<https://www.czso.cz/csu/czso/evidencni-pocet-zamestnancu-a-jejich-mzdy-4-ctvrtleti-2015>

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

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

1.3.1.1 Charakteristika vývoje průměrné mzdy v roce 2015

Charakteristika vývoje mezd v roce 2015²

(Zdroj: http://www.mpsv.cz/files/clanky/25953/Analiza_rok_2015_text.pdf)

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2015 dosáhl 1 221,4 mld. Kč a byl

² MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2015.

tak nominálně o 5,3 % vyšší než v roce 2014. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě vzrostla oproti roku 2014 o 5,0 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) se ve stejném porovnání zvýšila o 0,1 p. b. na 27,3 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 44,1 % (v předchozím roce 43,8 %). **Podíl příjmů ze závislé činnosti** na celkových čistých peněžních příjmech domácností zaměstnanců (ve statistice rodinných účtů) činil 80,9 % v roce 2015 (tj. přibližně stejně jako v roce 2014).

Spotřebitelské ceny za celý rok 2015 se v porovnání s rokem 2014 **zvýšily o 0,3 %** (v roce 2014 vzrostly o 0,4 %).

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2015 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:

- **v národním hospodářství** výše **26 467 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 3,4 %, tj. o 860 Kč. Průměrná reálná mzda vzrostla o 3,1 %.
- **v podnikatelské sféře** úroveň **26 396 Kč** – nominálně meziroční nárůst o 3,3 %, reálná mzda vzrostla o 3,0 %;
- **v nepodnikatelské sféře** výše **26 787 Kč** – nominálně meziroční růst o 3,5 %, reálně meziroční nárůst o 3,2 %.

Průměrná reálná mzda zaznamenala nárůst o 3,1 %, což je nejvyšší nárůst reálné mzdy od roku 2007.

Po počátečním pozvolném růstu průměrné nominální mzdy v národním hospodářství (2,3 % v 1. čtvrtletí 2015; 3,5 % ve 2. čtvrtletí 2015 a 3,7 % ve 3. čtvrtletí 2015) došlo v samotném 4. čtvrtletí k nejvyššímu čtvrtletnímu nárůstu průměrné mzdy, a to ve výši 3,9 % (reálně o 3,8 %). Na rozdíl od kumulovaných výsledků za celý rok, které byly ovlivněny vývojem v prvních dvou čtvrtletích roku, byla dynamika růstu průměrné mzdy v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v posledním čtvrtletí opačná. Průměrná mzda v podnikatelské sféře vzrostla výrazněji, a to nominálně o 3,9 % (reálně o 3,8 %), průměrný plat se v nepodnikatelské sféře zvýšil o 3,7 % (reálně o 3,6 %). Ve 4. čtvrtletí činila úroveň průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství 28 152 Kč.

V rámci nepodnikatelské sféry bylo ve všech odvětví s výjimkou odvětví „vzdělávání“ dosaženo **nadprůměrného meziročního nominálního nárůstu** převyšujícího 4 %. Nejvyšší nárůst 4,9 % byl zaznamenán v odvětví „zdravotní a sociální péče“. Naopak nejméně si polepšili zaměstnanci v odvětví „vzdělávání“, ve kterém byl průměrný plat zvýšen o 1,7 %.

Mzdy zaměstnanců v malých firmách

Výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců pracujících v malých firmách (právnícké a fyzické osoby s **méně než 20 zaměstnanci**) podnikatelské sféry v roce 2015 činila **18 910 Kč**, tj. **71,4 % celospolečenského výdělkového průměru**; v porovnání se stejným obdobím roku 2014 došlo v důsledku vyšší dynamiky mezd v malých firmách ke zvýšení tohoto podílu (o 0,9 p. b.)

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 a zaměstnanců s 1 dítětem. Zatímco zvýšení hrubé mzdy představovalo 860 Kč (3,4 %), čistá mzda se zvýšila o cca 593 Kč, tj. u bezdětného zaměstnance o 3,0 % a u

zaměstnanec s jedním dítětem o 2,8 %. Vyšší nárůst čistých mezd byl vykázán u zaměstnanců se dvěma a více dětmi, a to vzhledem ke zvýšení daňové slevy na druhé vyživované dítě o 200 Kč za měsíc (2 400 Kč za rok) a u třetího a dalšího vyživovaného dítěte o 300 Kč za měsíc (3 600 Kč za rok) v zákoně o daních z příjmu. Čistá průměrná mzda se tedy zvýšila o 3,6 % u zaměstnanec se dvěma dětmi a o 4,7 % u zaměstnanec se třemi dětmi.

U všech sledovaných kategorií zaměstnanců (bezdětných i s dětmi) došlo v roce 2015 k nárůstu reálné čisté mzdy, a to jak v nepodnikatelské, tak i podnikatelské sféře – v rozsahu 2,5 až 4,5 %.

Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2015

Vývoj mezd v roce 2015 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:

- významné zrychlení dynamiky růstu meziroční průměrné nominální mzdy v národním hospodářství,
- vyšší relativní nárůst nižších výdělků,
- růst průměrného platu v nepodnikatelské sféře vzhledem ke mzdovému vývoji v 1. pololetí roku 2015 byl vyšší proti průměrné mzdě ve sféře podnikatelské,
- zvýšení kupní síly výdělků zaměstnanců, které bylo největší za posledních osm let,
- mírně vyšší dynamika růstu mezd oproti nárůstu produktivity práce,
- mírné snížení (na makroúrovni) jak meziodvětvové diference, tak i územní diference mezd zaměstnanců,
- v zásadě stagnace mzdové diference na úrovni jednotlivých zaměstnanců (na mikroúrovni).

Produktivita práce a jednotkové náklady práce

Dynamika úhrnné produktivity práce (v pojetí hrubého domácího produktu ve stálých cenách na 1 pracovníka v národním hospodářství) vzrostla ve sledovaném období meziročně o 3,0 % a zaostala o 0,1 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 0,4 % a reálně o 0,1 %, což však nepředstavovalo vážnější riziko z pohledu udržení konkurenceschopnosti tuzemské produkce.**

Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Část mezd, které svým zaměstnancům dlužili insolventní zaměstnavatelé v režimu konkurzního řízení, 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. 2015 poskytnuto 229,5 mil. Kč (o 162,4 mil. Kč méně než k 31. 12. 2014), z toho nejvíce v hl. m. Praze (58,6 mil. Kč), Jihomoravském kraji (55,8 mil. Kč) a Moravskoslezském kraji (22,2 mil. Kč).

Průměrný evidenční počet zaměstnanců

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/41068473/w-11002415q4129.pdf/875a5826-fb8e-486b-95f3-20fe6f60a758?version=1.1>)

Z údajů o průměrném evidenčním počtu zaměstnanců (přepočtených na plnou pracovní dobu) za rok 2015 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku zaznamenán **nárůst počtu zaměstnanců o 69,8 tis.** Na nárůstu se **podílely nefinanční podniky** (o 74,4 tis.), **vládní sektor** (o 6,4 tis.) a **neziskové instituce sloužící domácnostem**

(o 1,0 tis.). Naopak v institucionálních sektorech finanční instituce a domácnosti došlo k poklesu průměrného evidenčního počtu zaměstnanců o 0,4, resp. o 11,6 tis.

Ke zvýšení počtu zaměstnanců došlo ve 13 odvětví CZ-NACE. Největší nárůst byl zaznamenán v odvětvích „zpracovatelský průmysl“ (o 32,5 tis.) a „administrativní a podpůrné činnosti“ (o 8,8 tis.). V 6 odvětvích CZ-NACE došlo k poklesu počtu zaměstnanců. **Největší pokles** byl zaznamenán v odvětvích „stavebnictví“ (o 2,5 tis.) a „těžba a dobývání“ (o 1,1 tis.).

Z hlediska krajů byl pokles počtu zaměstnanců zaznamenán pouze v Karlovarském kraji. V ostatních krajích došlo k nárůstu počtu zaměstnanců, přičemž největší nárůst byl zaznamenán v Hl. m. Praha (o 19,5 tis.), ve Středočeském kraji (o 8,8 tis.) a v Jihomoravském kraji (o 7,5 tis.).

Vývoj mezd podle odvětví

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/41068473/w-11002415q4121.pdf/da98c187-8a98-4a3d-a29c-22645ff8360d?version=1.1>)

Podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dosáhlo **nejvyšší nominální průměrné mzdy** odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ (48 673 Kč). Druhá nejvyšší nominální průměrná mzda byla v odvětví „informační a komunikační činnosti“ (48 295 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ (41 071 Kč).

Celorepublikový průměr (26 467 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „těžba a dobývání“ (31 588 Kč), „profesní, vědecké a technické činnosti“ (33 025 Kč), „veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení“ (28 868 Kč) a „zdravotní a sociální péče“ (26 776 Kč).

Nejnižší nominální průměrná mzda byla v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ (14 957 Kč), „administrativní a podpůrné činnosti“ (17 449 Kč) a v odvětví „ostatní činnosti“ (20 541 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.

Pouze v odvětví „výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu“ byl zaznamenán **pokles nominální průměrné mzdy** oproti předchozímu období. (nominálně o 0,5 %, reálně o 0,8 %).

Vzhledem k nízké míře inflace (0,3 %) došlo ve všech ostatních odvětvích k posílení kupní síly mzdy (v porovnání se stejným obdobím předchozího roku). **Největší nárůst** byl v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ (nominálně o 6,6 %, reálně o 6,3 %), „stavebnictví“ (nominálně o 4,9 %, reálně o 4,6 %) a „zdravotní a sociální péče“ (nominálně o 4,9 %, reálně o 4,6 %).

Meziodvětvová mzdová diference v roce 2015 **poklesla**; variační koeficient průměrných mezd (podle sekcí CZ-NACE) se snížil o 1,3 p. b. na 32,4 %.

Mzdy podle velikosti zaměstnavatele

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/41068473/w-11002415q4124.pdf/90b63be6-6a18-4f60-865e-4d7b0eb0ecab?version=1.1>)

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 (19 090 Kč). V této kategorii pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 816,8 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). Nejvyšší průměrná mzda byla v kategorii 1 000 a více zaměstnanců (31 436 Kč), ve které pracuje největší počet zaměstnanců (926,0 tis.).

Ve všech kategoriích došlo k nominálnímu nárůstu průměrné hrubé mzdy oproti předchozímu období. Největší nárůst byl zaznamenán v kategorii do 19 zaměstnanců (nominálně o 4,4%, reálně o 4,1 %). Naopak nejmenší nárůst byl zaznamenán v kategorii 1 000 a více zaměstnanců (nominálně o 2,4 % a reálně o 2,1 %). V této kategorii došlo k nejvyššímu nárůstu počtu zaměstnanců (o 34,1 tis.).

Stejně jako v předchozím období došlo ke snížení počtu zaměstnanců v kategorii 20 až 49 zaměstnanců (o 17,9 tis.). Ve všech ostatních kategoriích byl zaznamenán nárůst počtu zaměstnanců.

Mzdy podle krajů

(Zdroj: <https://www.czso.cz/documents/10180/41068473/w-11002415q4126.pdf/7b1e8ea2-f5c7-4075-aba9-58f1d311245f?version=1.1>)

V roce 2015 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje Hl. m. Prahy. Průměrná mzda v tomto kraji byla 33 852 Kč. Oproti roku 2014 byl nad úroveň průměrné mzdy (26 467 Kč) ještě Středočeský kraj (26 527 Kč). Nad hranici 25 000 Kč byl ještě i Plzeňský (25 574 Kč) a Jihomoravský kraj (25 718 Kč).

Čtyři kraje, Jihočeský, Liberecký, Královéhradecký a Moravskoslezský kraj, měly průměrnou mzdu převyšující 24 000 Kč.

Nejpočetnější skupina, kterou tvoří pět krajů, dosáhla průměrné měsíční mzdy v rozmezí 23 000 Kč až 24 000 Kč. Do této skupiny patří Ústecký kraj, Pardubický kraj, Kraj Vysočina, Olomoucký kraj a Zlínský kraj.

Vůbec nejnižší průměrná mzda byla zjištěna v Karlovarském kraji (22 750 Kč).

Poznátky z Informačního systému o průměrném výdělku ³

(Zdroj: http://www.mpsv.cz/files/clanky/25953/Analyza_rok_2015_text.pdf)

Vývoj mezd na úrovni mediánu

Medián mzdy v roce 2015 činil 23 726 Kč (ve mzdové sféře 22 971 Kč, v platové sféře 26 347 Kč) a byl oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 4 085 Kč. V platové sféře představoval tento rozdíl 1 624 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 4 806 Kč. Z toho vyplývá, že výdělků jednotlivých zaměstnanců ve mzdové sféře na rozdíl od sféry platové byly více diferencované. To bylo ovlivněno zejména vysokou absolutní úrovní vyplácených mezd (včetně prémie, mimořádných odměn a bonusů) vrcholovým manažerům a špičkovým specialistům v tomto sektoru.

Proti posílení mzdové diferenciaci působila dále skutečnost, že průměrné (meziroční) tempo růstu výdělků řídicích pracovníků a manažerů (klasifikace CZ-ISCO, hlavní třída 1) bylo nižší než průměrná intenzita nárůstu mezd jimi řízených zaměstnanců (o 0,4 p. b.).

³ Důležitým zdrojem informací o pracovních příjmech, resp. výdělcích jednotlivých zaměstnanců v České republice, které doplňují údaje ČSÚ, jsou data získaná z pravidelného statistického šetření o průměrném výdělku (ISPV). Na rozdíl od podnikového výkaznictví ČSÚ, které vychází z údajů o evidenčním počtu zaměstnanců a vyplácených mzdách za ekonomický subjekt, jehož účelem je makroekonomický pohled na mzdy, ISPV poskytuje data o mzdové úrovni jednotlivých skupin zaměstnanců i podle profesní struktury (včetně rozdělení na ženy a muže). Ve výsledcích o průměrných mzdách ČSÚ a ISPV jsou rozdíly, které vyplývají zejména z odlišné definice podnikatelské a nepodnikatelské sféry ČSÚ a mzdové a platové sféry ISPV, rozdílného způsobu přepočtu zaměstnanců, apod.

Výdělková úroveň žen a mužů

Průměrná mzda mužů dosáhla v roce 2015 výše 30 842 Kč a průměrná mzda žen 24 094 Kč. Dynamika jejich růstu byla u mužů i u žen v roce 2015 stejná (3,8 %). **Rozdíl v průměrném výdělku mužů a žen činil 6 748 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 78,1 % a byla přibližně stejná jako v roce 2014.

Hodnota mediánu mezd mužů činila ve sledovaném období 25 688 Kč a mediánu mezd žen 21 461 Kč. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělků žen a mužů představovalo 83,5 % (absolutní rozdíl 4 227 Kč, což bylo o 2 521 Kč méně než v případě průměru).

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem z celkového počtu zaměstnanců (oproti stejnému období předchozího roku) **se snížil o 0,3 p. b. na hodnotu 67,7 %**. Opačně se však vyvíjela relace růstu nižších a vyšších výdělků; dynamika výdělku v 9. decilu (nárůst o 4,0 %) převýšila v roce 2015 meziročně o 1,5 p. b. nárůst výdělku v 1. decilu (nárůst o 2,5 %).

Rozložení mezd

Výdělek nepřekračující 9 200 Kč mělo pouze 0,45 % zaměstnanců – ovšem např. v odvětví „administrativní a podpůrné činnosti“ 2,5 %.

V pásmu 22 -24 tis. Kč se snížil počet zaměstnanců na 7,86 % (oproti 8,1 % zaměstnanců v roce 2014). Mzda převyšující 30 000 Kč byla vyplacena 29,1 % (ve srovnání s rokem 2014 došlo ke zvýšení o 2,4 p. b.) – v oddílu „IT a informační činnosti“ 72,88 %, v „telekomunikační činnosti“ 70,15 % a v „peněžnictví a pojišťovnictví“ 67,86 % zaměstnanců. K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2015 patřili např. „nejvyšší představitelé společností“ (s průměrnou mzdou 94 459 Kč), „lékaři specialisté“ (56 446 Kč) nebo „strojní inženýři“ (44 490 Kč). Naopak k nejhůře k placeným profesím patřili zejména „švadleny, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech“ (14 738 Kč), „pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur“ (13 929 Kč) nebo „uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech“ (13 090 Kč).

Mzda podle vzdělání

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (27 262 Kč) přibližně ve výši průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu téměř 1,6 krát vyšší (její úroveň dosáhla 42 958 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 29 let činila 29 750 Kč (1,3 násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku od 30 do 49 let dosáhla 45 849 Kč (1,6 násobek) a ve věku nad 50 let dosáhla úrovně 44 389 Kč (1,7 násobek).

Mzdy zaměstnanců v ČR podle státního občanství

Absolutně nejvyšší průměrné mzdy 104 518 Kč v roce 2015 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (102 356 Kč), tak i v manuálních (29 177 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 33 372 Kč, avšak 3krát nižší průměrnou mzdou než nejlépe placení Němci, se stali pracovníci ze Slovenska. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě občané Ruské federace (33 279 Kč) a Polsko (28 223 Kč). Naopak nejnižší průměrnou mzdu 18 544 Kč pobírali zaměstnanci z Mongolska, dále také z Ukrajiny (20 727 Kč) a Vietnamu (21 496 Kč), u nichž převažuje výkon manuálních prací.

Mzda zaměstnanců s invalidním důchodem

Průměrná mzda zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu prvního nebo druhého stupně dosáhla úrovně 18 397 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně byla o 790 Kč nižší a činila 17 607 Kč (tj. cca 63,3 % 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 pracovní úvazek, meziročně vzrostla o 1,7 % na 23 699 Kč (přepočteno na plný pracovní úvazek).

Podrobné statistiky o výdělcích (včetně mzdové distribuce) jednotlivých skupin zaměstnanců z Informačního systému o průměrném výděлку jsou součástí hodnocení. <http://www.mpsv.cz/cs/25952>

1.3.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2016

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

V prvním pololetí roku 2016 průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců činila:

- **v národním hospodářství 26 898 Kč** a v meziročním srovnání činil **přírůstek 1 075 Kč** (nominální růst o **4,2 %**). Spotřebitelské ceny se za uvedené období zvýšily o 0,4 % a mzda se tak reálně zvýšila o **3,8 %**;
- **v podnikatelské sféře 26 957 Kč**. Oproti stejnému období minulého roku došlo k nárůstu o 1 094 Kč, resp. nominálně o **4,2 %** a reálně o **3,8 %**;
- **v nepodnikatelské sféře 26 625 Kč**. Oproti stejnému období minulého roku došlo k nárůstu o 980 Kč, resp. nominálně o **3,8 %** a reálně o **3,4 %**.

Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by se mohl v roce 2016 pohybovat v intervalu 3,1 – 5,5 %. Reálná mzda by mohla v roce 2016 při zohlednění predikované míry cenové inflace vzrůst až o 5,0 %.

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

Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2009–2015

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Národní hospodářství (v Kč)	23 344	23 864	24 455	25 067	25 078	25686	26467
Index nominální mzdy meziroční (%)	103,3	102,2	102,5	102,5	100,0	102,4	102,7
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	101,0	101,5	101,9	103,3	101,4	100,4	100,3
Index reálné mzdy meziroční (%)	102,3	100,7	100,6	99,2	98,6	102,0	102,4
Minimální mzda (v Kč)	8 000	8 000	8 000	8 000	8 500	8 500	9200
Meziroční index minimální mzdy (v %)	100	100	100	100	106,2	100,0	108,2
Podíl MM/průměrná mzda	34,7	33,5	32,7	31,9	33,9	33,0	34,8

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.

Základní sazby minimální mzdy se naposledy zvýšily s účinností od 1. ledna 2015, a to na **9 200 Kč měsíčně**, resp. **55,00 Kč za hodinu**. 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 způsobila, že její výše v současné době postačí pouze na zajištění výživy a základních osobních potřeb, nestačí však k pokrytí nejnужnějších nákladů na bydlení. Tento problém nepomohlo odstranit ani zvýšení minimální mzdy pro rok

2016. Zaměstnanci pracující za minimální mzdu proto v souvislosti s úhradou nezbytných nákladů na bydlení musejí i nadále žádat o příspěvek na bydlení (systém státní sociální podpory) a mohou získat i doplatek na bydlení (ze systému pomoci v hmotné nouzi).

V porovnání se životním minimem jednotlivce (3 410 Kč), ke kterému jsou dopočteny náklady na bydlení v závislosti podle velikosti obce a vlastnické formy bydlení, je totiž čistá minimální mzda (8 188 Kč) až o 2 845 Kč měsíčně nižší. A nedosahuje ani hranice příjmové chudoby (9 901 Kč v roce 2014). **Osoba pracující za minimální mzdu je tak ohrožena příjmovou chudobou.**

I přes uvedené zvýšení minimální mzdy o 700 Kč v roce 2015 se podle údajů Eurostatu (viz tab. 1.3.2.1) nezměnilo postavení ČR v mezinárodním srovnání. **Minimální mzda v ČR patří mezi nejnižší v Evropské unii**, po přepočtu činí 332 euro. Z 22 členských zemí EU, v nichž je minimální mzda stanovena právním předpisem, vykazuje nižší minimální mzdu pouze Litva (300 euro), Rumunsko (218 euro) a Bulharsko (184 euro). Naopak řada zemí má minimální mzdu naopak několikanásobně vyšší – Lucembursko (1 923 euro), Belgie (1 502 euro), Nizozemí (1 502 euro) či Německo 1 473 euro). Více než dvojnásobnou výši minimální mzdy mají např. v Řecku (684 euro), Španělsku (757 euro) nebo ve Slovinsku (791 euro).

Zákoník práce umožňuje v kolektivní smlouvě dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanoví vláda. Z níže uvedeného přehledu je však patrné, že prakticky od roku 1998 se dohoda o zvýšení minimální mzdy nad vládou stanovenou úroveň v KSVS (uzavřenými OS v působnosti ČMKOS) vyskytuje jen zřídka, i když v posledních 2 letech lze zaznamenat mírné zlepšení – v roce 2015 je upravena ve 3 KSVS. Jde o oblast, která je řešena spíše v podnikových kolektivních smlouvách.

Přehled o rozsahu a výši minimální mzdy sjednané v KSVS

Rok	Počet KSVS	Výše minimální mzdy sjednána v KSVS v Kč/měsíc
1994	7	od 2 500 do 2 800
1995	5	od 2 500 do 3 000
1996	3	od 2 600 do 2 900
1997	2	od 2 920 do 3 200
1998	1	3 450
1999	1	3 750
2000 – 2002	0	-
2003	1	6 500
2004	1	7 000
2005	1	7 485
2006	1	8 255
2007	0	-
2008	1	8 320
2009	1	8 800
2010	1	8 800
2011	0	-
2012	0	-
2013	1	8 450*
2014	2	8 700 a 9 050
2015	3	9 300 až 10 000

* KSVS uzavřena 26. 11. 2012

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

Stát	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Belgie	1 310	1 388	1 388	1 415	1 444	1 502	1 502	1 502	1 502
Bulharsko	112	123	123	123	138	159	174	184	215
Česká republika	300	298	302	319	310	318	310	332	366
Německo								1 473	1 473
Estonsko	278	278	278	278	290	320	355	390	430
Irsko	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 462	1 546
Řecko	794	818	863	863	877	684	684	684	684
Španělsko	700	728	739	748	748	753	753	757	764
Francie	1 280	1 321	1 344	1 365	1 398	1 430	1 445	1458	1 467
Chorvatsko		373	385	381	373	372	396	396	408
Lotyšsko	230	254	254	282	286	287	320	360	370
Litva	232	232	232	232	232	290	290	300	350
Lucembursko	1 570	1 642	1 683	1 758	1 801	1 874	1 921	1923	1 923
Maďarsko	272	268	272	281	296	335	342	333	353
Malta	617	635	660	665	680	697	718	720	728
Nizozemsko	1 335	1 381	1 408	1 424	1 447	1 469	1 486	1502	1 508
Polsko	313	307	321	349	336	393	404	410	431
Portugalsko	497	525	554	566	566	566	566	589	618
Rumunsko	139	149	142	157	162	158	190	218	233
Slovinsko	539	589	597	748	763	784	789	791	791
Slovensko	241	296	308	317	327	338	352	380	405
Velká Británie	1 242	995	1 076	1 136	1 202	1 250	1 251	1379	1 529
Turecko	354	310	338	385	363	416	362	424	518
USA	689	816	872	940	971	952	911	1035	1 155

Zdroj: Eurostat. Meziroční rozdíly ve výši MM v ČR v letech 2008 až 2012 jsou způsobeny přepočtem na Euro, obdobně to platí i u dalších zemí, které nejsou členy Eurozóny, kde se projevují i změny kurzů jejich měn vůči Euru.

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00155>

Jde o měsíční národní minimální mzdu. 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. Od roku 2015 je v tabulce uvedené i Německo, které od loňského roku zavedlo minimální mzdu.

Úroveň minimální mzdy v ČR v letech 2007 až 2016 se v přepočtu na euro pohybovala od 291 do 366 EUR (v závislosti od kurzu koruny k euru). **Nižší minimální mzda než v ČR je**

jen v Bulharsku, Litvě, 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 2016

Vzhledem ke značně rozdílným podmínkám, ve kterých jednotlivé OS kolektivně vyjednávají a uzavírají KSVS, Sněm ČMKOS doporučil OS, aby se při kolektivním vyjednávání na vyšší stupni zaměřily především na uzavření vyšších kolektivních smluv, součástí kterých bude základní rámec upravující odměňování zaměstnanců a mzdový vývoj v odvětví.

Z celkového počtu 17 KSVS je konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednan pouze ve 3 KSVS, a to ve výši 1,5 a 3 %. V 8 KSVS jsou dohodnuty nárůsty tarifních (základních) mezd (v rozmezí 1,7 až 3,1 %) a v 7 KSVS bylo dohodnuto, že nárůst mezd bude odpovídat inflaci. Zbytek KSVS buď mzdový vývoj vůbec neupravuje, nebo se sociální partneři dohodli, že meziroční růst nominální mzdy bude předmětem kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

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

I. skupina – KSVS garantují nárůst průměrné nominální mzdy

Příklady dohod:

- *U jednotlivých zaměstnavatelů vzroste průměrná nominální mzda za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v příslušném kalendářním roce ve srovnání s předchozím kalendářním rokem **minimálně o 1,5 %**. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.*
- *Smluvní strany se dohodly, že v roce 2016 dojde u jednotlivých zaměstnavatelů k **nárůstu průměrných nominálních mezd** ve srovnání s rokem 2015 o 3 %. Přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2016 vzroste ve srovnání s rokem 2015. 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.*
- *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 nominálních mezd**. Růst nominálních mezd je předmětem kolektivního vyjednávání především na úrovni zaměstnavatelů a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.*

- Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií, nutných pro výplatu mzdových plnění, **vzrostla průměrná mzda** zaměstnanců odvětví textilního, oděvního a kožedělného průmyslu **nejméně o 3 %** oproti úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.

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

Příklady dohody:

- Zaměstnavatel se zavazuje, že **nedojde k poklesu reálných mezd** zaměstnanců. 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 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.
- 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. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, je toto rozhodnutí v jeho kompetenci.
- 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 podle ustanovení článku 48 a násl.
- Zaměstnavatelé budou usilovat o takový **růst mezd**, aby **nedocházelo k jejich reálnému poklesu**. Vyskytnou-li se prokazatelné signály o poklesu reálných mezd zaměstnanců, bude to smluvními stranami považováno za situaci opravňující kteroukoliv ze smluvních stran této kolektivní smlouvy zahájit jednání o změně tohoto závazku kolektivní smlouvy ve smyslu ustanovení § 8 odst. 5 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

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:

- K 1. 1. 2016 dojde k úpravě mezd, a to průměrným nárůstem základní mzdy o 1 % u každého oprávněného zaměstnance, a to přepočtením % na absolutní hodnotu, která bude pro každého zaměstnance stejná, vypočtená z průměrné základní mzdy ve společnosti. Tento princip bude dohodnut v kolektivní smlouvě dané společnosti. Obdobně se bude postupovat ve společnostech, které nemají tarifní mzdy a smluvní mzdy pro zaměstnance uplatňují i v nemanážerských profesích.*

Zároveň s touto úpravou mezd zaměstnavatel přepočte průměrné navýšení za výše uvedenou inflaci za období leden – září 2016 a tento rozdíl vyplatí jako jednorázovou odměnu ve mzdě za říjen 2016 zpětně. Do přepočtu tohoto jednorázového vyrovnání budou zahrnuty všechny složky mzdy, závislé na základní mzdě.

Pokud bude inflace zjištěná v září 2016 menší než 0,4 %, bude jako úprava mezd k od 1. 10. 2016 provedeno navýšení příspěvku zaměstnavatele zaměstnanci podle jeho výběru do penzijního připojištění nebo životního pojištění ve výši 0,5 % vypočteného z průměrné základní mzdy ve společnosti minimálně 100 Kč.

Jiné typy závazků:

- Přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců se bude, zejména v závislosti na výkonnosti zaměstnavatele a jeho finanční situaci, přizpůsobovat růstu životní nákladů.*

Zaměstnanců se nezávisle na celkové hospodářské situaci zaměstnavatele garantuje minimální mzda, která činí 10 000,- Kč měsíčně, a to po uplynutí sjednané zkušební doby zaměstnance.
- 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.*
- Zaměstnavatelé se zavazují, že pro rok 2016 zajistí, aby celková průměrná mzda zaměstnanců dosáhla minimálně úrovně skutečnosti roku 2015. Pokud výsledky hospodaření roku 2015 dovolí, zaměstnavatel v podnikové kolektivní smlouvě zvýší celkovou průměrnou měsíční mzdu zaměstnanců pro kalendářní rok 2016 oproti skutečnosti roku 2015 až o 5 %. Pro další roky se přírůstek průměrných mezd stanoví dohodou smluvních stran.*

Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2009 – 2016

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	neuprav.	neuprav.	neuprav.	na úrovni inflace	zvýšení TM*	na úrovni inflace	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	5 %	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM o 2 %, příplatků o 3 %	zvýšení TM	zvýšení TM a příplatků	udržení RM + zvýšení TM o 1,5 %	udržení RM + zvýšení TM o 2 %
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	3,5 %	na úrovni r. 2009	min. o 1,7 %	min. o 1,7 %	min. o 1,5 %	min. o 1,5 %	min. NM o 1,5 %	zvýšení NM o 1,5 %
OS KOVO – Asociace leteckých výrobců	3 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %	2 %	zvýšení NM o 3 %
OS KOVO – Svaz sléváren	neuprav.	neuprav.	neuprav.	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM	-
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	1,5-2 %	na úrovni roku 2009	zvýšení TM a příplatků	odhad 1 – 1,9 %	zvýšení TM	zvýšení TM	zvýšení TM o 1,5 %	zvýšení TM o 3,1 %
OS hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	na úrovni inflace	na úrovni inflace	na úrovni inflace	zvýšení TM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	zvýšení TM
OS pohostinství – Svaz obchodu a cest. ruchu	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.
OS UNIOS – Česká plynárenská	+ 4 % TM	<i>místo KSVS se uzavírá PKS pro více zaměstnavatelů</i>						
OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	neuzav.	udržení RM	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Svaz Veolia Voda	6,5 %	o 2 %	o 2,7 %	o 3,5 %	o 2,5 %	zvýšení TM a příplatků	zvýšení TM o 1 %	zvýšení RM o 1 %
OS DLV – Asociace papírenského průmyslu	na úrovni inflace	neuprav.	na úrovni inflace	na úrovni inflace	neuprav.	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Svaz zaměstn. dřevozprac. průmyslu	-	-	-	neuprav.	neuprav.	<i>platnost do 31. 12. 2014</i>	-	udržení PM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	na úrovni inflace	na úrovni r. 2009	na úrovni r. 2010	na úrovni r. 2011	na úrovni r. 2012	na úrovni r. 2013- <i>platnost</i>	-	zvýšení NM o 3 %

						do 31.12.201 4		
OS obchodu – Svaz obchodu	na úrovni inflace	neuprav.	na úrovni inflace	neuprav. en	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS pošt., telekomunik. a novinových služeb – Český svaz zaměst. pošt, telekom. a distribuce tisku	neuprav	neuprav.	neuprav.	neuprav.	neuprav.	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

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 dlouhodobě sjednávány ve více než polovině **KSVS**. Pokud jde o počet tarifních tříd, převládá **dvanáctistupňový tarifní systém; letos je sjednán v 38 % KSVS** (v roce 2015 v 40 %, v roce 2014 v 47 %, v roce 2013 v 50 %, v roce 2012 v 56 %, v roce 2011 v 64 %, v roce 2010 v 53 %, v letech 2009 a 2008 v 58 % KSVS).

Mzdové tarify jsou sjednávány jako minimální a nepodkročitelné. Pokud jde o valorizaci tarifních mezd, tak níže uvedený přehled ukazuje, že počet KSVS s meziroční valorizací mzdových tarifů v období krize výrazně poklesl. **Vyšší úroveň tarifních mezd** (v působnosti ČMKOS) **je letos dohodnuta v 8, tj. 50 % KSVS**.

Přehled o počtech KSVS upravujících růst mezd formou zvýšení mzdových tarifů

Rok	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% KSVS	88	83	83	79	95	95	80	83	85	95	85	83	83	72

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% KSVS	65	35	18	23	33	39	29	40	50

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 9 900 Kč**, tj. nižší než minimální mzda platná pro rok 2016, je letos vykázána ve **2 KSVS** (v roce 2015 v 1 KSVS, v letech 2014, 2011 a 2010 ve 3 KSVS, v letech 2013 a 2012 to bylo rovněž v 1 KSVS). Podrobný přehled o výši sjednaných tarifních mezd je k dispozici ve výstupech IPP – Tabulky D1, D2.

▪ **Zařazování zaměstnanců**

Podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd (stupňů) jsou letos sjednány v **68,8 % KSVS** (v roce 2015 v 73,3 %, v letech 2014 a 2011 to bylo v 76 %, v letech 2013 a 2012 v 77%, v letech 2010 a 2009 v 82 % KSVS). IPP Tabulka D16

▪ **Mzdové příplatky sjednané v KSVS**

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

Přehled příplatků sjednaných v KSVS nad rámec zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.⁴

Rok	Příplatky za práci (%) KSVS			
	přesčas (vyšší než 25 % PV*)	v noci (vyšší než 10 % PV a sjednané jinak)	ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí**	o sobotách a nedělích (vyšší než 10 % PV a sjednané jinak)
2002	33	94	83	61
2003	35	94	88	59
2004	40	95	85	35
2005	47	94	88	35
2006	39	94	78	33
2007	39	94	83	72
2008	23	88	76	71
2009	35	82	76	53
2010	41	65	71	53
2011	29	59	71	41
2012	27	55	61	39
2013	28	55	72	44
2014	24	53	76	47
2015	27	53	73	47
2016	25	44	75	44

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. Výjimkou je pouze příplatek za práci v noci, u něhož oproti předchozím rokům došlo k výraznějšímu poklesu. **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;

⁴ Do konce roku 2006 – nad rámec zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, a nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, ve znění pozdějších předpisů.

- **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 12, resp. 75 % KSVS**, z toho **v 1 KSVS** ve výši 10 % průměrného výdělku, **ve 2 KSVS** ve výši **15 %** minimální mzdy a **v 9 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která se pohybuje v rozmezí **od 6 Kč do 9,90 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 2 KSVS**. Možnost sjednat **příplatek za práci v noci jinak** než procentem z průměrného výdělku byla letos využita **v 5 KSVS** (v roce 2015 v 6 KSVS, v roce 2014 to bylo v 7 KSVS, v letech 2011 až 2013 v 8 KSVS). Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod. a pohybuje se v rozmezí **od 9 do 18 Kč/hod.** (v roce 2015 od 7,50 do 17,50 Kč, v roce 2014 od 7,50 do 17 Kč/hod., v roce 2013 od 8 do 16,50 Kč/hod., v roce 2012 od 9 do 16 Kč, v roce 2011 od 6,20 do 15,50 Kč/hod., v roce 2010 od 6,20 do 14,60 Kč/hod.). **V 1 KSVS** byla zvolena kombinace obou možností, tj. za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však 18 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 2016 sjednána **v 7 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), **ve 2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která činí **10, resp. 18 Kč za hodinu** (v roce 2015 v 1 KSVS ve výši 17,50 Kč, v roce 2014 ve 2 KSVS ve výši 12 a 17 Kč, stejně jako v letech 2013 (ve výši 9 a 16,50 Kč), 2012 (ve výši 8 a 16 Kč) a 2011 (ve výši 8 a 15,50 Kč/hod.), v roce 2010 byl příplatek sjednán ve 3 KSVS a jeho výše se pohybovala od 8 do 14,50 Kč za hod.).

Další typy příplatků jsou v KSVS sjednávány pouze minimálně, např. letos je příplatek **za práci v odpolední směně** sjednán ve **3 KSVS** a jeho výše činí **5 a 5,50 Kč za hodinu**; příplatek **za práci ve výškách** v **1 KSVS** – ve výši **5,80 Kč za hodinu**; příplatek **za rizikové práce** ve **3 KSVS** ve výši od **6,50 Kč do 50,00 Kč za hodinu** práce v tomto prostředí.

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

Náhrada mzdy vyšší než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku) pro zaměstnance, kteří nebyli převedeni na jinou práci **v případě prostoje**, je pro **rok 2016** sjednána **v 50,0 % KSVS** (v roce 2015 v 46,7 % KSVS, v roce 2014 to bylo v 41 % KSVS, v letech 2013 a 2012 v 39 % KSVS, v roce 2011 a 2010 v 41 % KSVS, v roce 2009 v 35 % KSVS a v roce 2008 v 29,4 % KSVS). **Výše náhrady mzdy** v případě prostoje se v posledních pěti letech pohybuje **od 85 % do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. *IPP Tabulka D16*

Vyšší náhrada mzdy při překážkách v práci **z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů** než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 60 % průměrného výdělku) je sjednána **v 50,0 % KSVS** (v roce 2015 v 46,7 % KSVS, v roce 2014 v 47 % KSVS, v roce 2013 v 44 % KSVS, v roce 2012 v 39 % KSVS, v roce 2011 v 41 % KSVS, v roce 2010 v 35 % KSVS a v roce 2009 v 29 % KSVS). **Výše náhrady** se pohybuje (stejně jako v letech 2014 a 2015) **od 70 % do 100 % průměrného**

výdělku zaměstnance (v roce 2011 a 2012 od 65 do 100 % PV a v roce 2010 od 70 % do 100 % PV). IPP Tabulka D16

- **Další složky mzdy**

Ve 2 KSVS je sjednáno poskytování **odměny při dovršení 50 let věku**. **Ve 3 KSVS** je letos sjednána odměna při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Jejich výše se stejně jako loni pohybuje v rozmezí **od 1 000 do 8 000 Kč** (v letech 2014, 2013 a 2012 to bylo od 1 000 do 6 000 Kč, v roce 2011 od 1 000 do 5 000 Kč, v roce 2010 od 1 000 do 3 000 Kč). IPP Tabulka D14

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

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 hod týdně:

Rok	Zkrácení pracovní doby obecně na 37,5 hod. týdně (% KSVS)	Prodloužení nároku na dovolenou o jeden týden (% KSVS)	Podmínky a vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (% KSVS)	Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně (% KSVS)
2001	44,4	83,3	-	-
2002	55,5	83,3	-	-
2003	55,2	76,4	-	-
2004	55,0	80,0	-	-
2005	58,8	82,3	-	-
2006	55,6	72,2	-	-
2007	55,6	66,7	16,7	33,3
2008	52,9	52,9	5,9	23,5
2009	47,1	58,8	29,4	41,2
2010	47,1	52,9	29,4	35,3
2011	41,1	58,8	29,4	35,3
2012	44,4	61,1	27,8	33,3
2013	44,4	55,5	27,8	33,3
2014	47,1	52,9	29,4	35,3
2015	40,0	60,0	33,3	40,0
2016	43,8	50,0	31,3	37,5

IPP Tabulky D22 a D23

- **Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně** – z tabulky je patrné, že v období ekonomické krize klesl rozsah vyjednávání o kratší pracovní době bez snížení mzdy. Zatímco do roku 2008 bylo ujednání obsaženo v cca 55 % KSVS, v období krize to bylo pouze v cca 44 % KSVS a tento trend přetrvává i v roce 2016, kdy je zkrácení pracovní doby dohodnuto ve 43,8 % 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 poloviny KSVS. Jde o důležité ujednání, které v kontextu s rostoucím tlakem na flexibilitu a existenci tzv. karenční doby při pracovní neschopnosti pomáhá zaměstnancům lépe sladovat jejich rodinný a pracovní život. Zákoník práce umožňuje dohodnout prodloužení dovolené i o dny, tato možnost (*stejně jako v předchozích letech*) však v žádné KSVS využita nebyla. *IPP Tabulka D22*

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

▪ Zaměstnanost

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **4, resp. 25 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, **tyto podmínky v žádné KSVS pro rok 2016 (stejně jako v letech 2012 - 2015) upraveny nejsou**. Z výstupu IPP nelze zjistit důvody.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo ve **2 KSVS** (v letech 2015 a 2014 se jednalo o 1 KSVS a v předchozích letech tato oblast v KSVS řešena nebyla). 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 v **1 KSVS**. *IPP Tabulky D24 a D25*

▪ Odborný rozvoj

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány v **56 % KSVS** (v roce 2015 v 60 % KSVS, v roce 2014 v 59 % KSVS, v roce 2013 v 56 % KSVS, v roce 2012 v 61 %, v roce 2011 v 59 % a v letech 2010, 2009 a 2008 v 64 % KSVS). Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou. *IPP Tabulka D31*

▪ Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Obecné podmínky o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace jsou letos dohodnuty v **5 KSVS** (v roce 2015 ve 3 KSVS, v letech 2014 a 2013 to bylo ve 4 KSVS). *IPP Tabulka D31*

▪ Odstupné

Odstupné nad rámec ZP

Rok	Odstupné (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. a) a c) ZP)**					
	u pracovního poměru do 1 roku		u pracovního poměru do 2 let		u pracovního poměru nad 2 roky	
	% KSVS	násobky PV*	% KSVS	násobky PV	% KSVS	násobky PV
2012	50	1,0 – 2,0	55	1,0 – 3,0	44	1,0 – 6,0
2013	39	1,0 – 4,0	39	1,0 – 3,0	44	1,0 – 6,0
2014	41	1,0 – 4,0	41	1,0 – 3,0	47	1,0 – 6,0
2015	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 6,0
2016	44	1,0 – 4,0	44	1,0 – 3,0	50	1,0 – 7,0

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

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

Bližší podmínky pro poskytování odstupného jsou sjednány v 6, resp. v 37,5 % KSVS (v roce 2015 v 33 % KSVS, v roce 2014 v 35 % KSVS, v roce 2013 a 2012 v 33 % KSVS, v roce 2011 v 29 % KSVS, v roce 2010 v 23,5 % KSVS) a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

1.4.3 Překážky v práci

Z níže uvedeného přehledu je patrné, že i v roce 2016 nejvíce KSVS obsahuje ujednání o rozšíření placeného volna (nad rámec zákoníku práce) při úmrtí rodinného příslušníka (letos 63 % KSVS) a při příležitosti narození dítěte manželce zaměstnance (letos 44 % KSVS). Pokud jde o vývoj, tak lze konstatovat, že ani počet KSVS ani rozsah volna se dlouhodobě výrazně nemění.

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

Rok	Narození dítěte manželce zaměstnance	Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodinného příslušníka	Vlastní svatba	Přestěhování	Hledání nového zaměstnání	Matkám z důvodu péče o dítě
2001	50	28	67	22	17	22	44
2002	39	28	67	19	17	22	39
2003	35	29	65	24	18	24	25
2004	60	25	65	15	10	20	30
2005	47	23	64	18	12	24	35
2006	44	17	56	11	11	17	33
2007	44	22	50	11	16	17	33
2008	29	24	47	23	18	24	29
2009	35	24	65	35	24	18	35
2010	41	18	65	29	24	24	35
2011	41	18	59	24	24	24	35
2012	39	17	50	22	17	22	33
2013	39	17	56	22	17	17	33
2014	41	18	59	23	18	18	35
2015	47	20	67	27	20	20	40
2016	44	19	63	25	19	19	38

IPP Tabulka D30

Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2016

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 – od 4 do 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

IPP Tabulka D30

1.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2016**, sjednány v **7, resp. 44 % KSVS** (v roce 2015 v 40 % KSVS, v roce 2014 v 41 % KSVS, v letech 2013 a 2012 v 28 %, v roce 2011 a 2010 v 41 % a v roce 2009 byly součástí 47 % KSVS) s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách. **V 25 % KSVS** jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu. (Pokud jde o dlouhodobý vývoj počtu KSVS, ve kterých bylo dohodnuto spolurozhodování o užití fondu, tak je následující: v roce 2015 v 33 % KSVS, v roce 2014 v 29 % KSVS, v roce 2013 v 33 % KSVS, v roce 2012 v 39 % KSVS, v roce 2011 v 35 % KSVS, v roce 2010 v 29 % KSVS, v roce 2009 v 35 % KSVS, v roce 2008 v 47 % KSVS a v roce 2007 v 60 % KSVS). IPP Tabulky D28 a D29

Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na zvýhodněné stravování zaměstnanců je dlouhodobě upraven ve více než **80 % KSVS**. Pokud jde o konkrétní podmínky, tak v roce **2016 ve 3, resp. 19 % KSVS**, je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. **ve výši 55 % ceny hlavního jídla** dohodnuté ve smlouvě. Ve 3 KSVS je příspěvek na závodní stravování poskytován bez rozlišení zdroje financování (ve výši 55, resp. 50 % ceny hlavního jídla) a ve zbylých KSVS je upraven pouze nárok na zvýhodněné stravování zaměstnanců, bez stanovení konkrétní výše příspěvku (výše příspěvku se obvykle stanoví v PKS). IPP Tabulka D26

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

Další benefity sjednané v KSVS

- **Příspěvek na penzijní připojištění – závazek** o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je letos obsažen v **7, resp. ve 44 % KSVS** (v roce 2015 v 47 % KSVS, v roce 2014 v 41 % KSVS, v letech 2013 – 2011 v 44 % KSVS, v roce 2010 v 47 % KSVS a v roce 2009 to bylo v 41 % KSVS). Z toho ve **3 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 2013 až 2015 (v roce 2012 to bylo 100 až 500 Kč, v letech 2011, 2010 a 2009 to bylo v rozsahu od 100 do 350 Kč/měs.). IPP Tabulka D27
- **Příspěvek na životní pojištění pro rok 2016 není**, stejně jako v přechozích dvou letech, **sjednan v žádné KSVS** (v letech 2013 a 2012 v 5 KSVS, v roce 2011 v 1 KSVS, v roce 2010 a 2009 to bylo ve 2 KSVS). IPP Tabulka D27
- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy za první 3 dny pracovní neschopnosti zaměstnance není ani letos upraveno v žádné KSVS (poslední úprava byla v roce 2011, a to v 1 KSVS a výše náhrady činila 25 % PV). Rovněž náhradu mzdy nad rámec zákona od 4. dne pracovní neschopnosti zaměstnance žádá KSVS neupravuje. IPP Tabulka D30

1.6 Bezpečnost práce

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

1.7 Rozšiřování závaznosti KSVS

1.7.1 Obecné podmínky pro rozšiřování

Pokud jde o obecné podmínky pro rozšiřování závaznosti KSVS, k žádné změně nedošlo. Rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele upravuje ustanovení § 7 a 7a zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně musí podat obě smluvní strany, přičemž podmínkou je, že alespoň jedna z nich musí v odvětví, na něž se navrhuje rozšířit závaznost této kolektivní smlouvy, reprezentovat největší počet zaměstnanců. Na řízení o splnění zákonných podmínek pro rozšíření závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně se subsidiárně používá správní řád (zákon č. 500/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Pokud jsou splněny veškeré podmínky stanovené zákonem, rozšíří se přímo ze zákona závaznost dané KSVS na další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE, a to bez ohledu na to, zda u nich působí či nepůsobí odborová organizace.

O rozšíření závaznosti KSVS vydává MPSV sdělení ve Sbírce zákonů a od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení tohoto sdělení je pak předmětná KSVS závazná pro ostatní zaměstnavatele s převažující činností v daném odvětví, s výjimkou zaměstnavatele:

- na kterého byl nejpozději k tomuto dni prohlášen konkurs,
- který k tomuto dni zaměstnává více než 50 % fyzických osob se zdravotním postižením,
- který k tomuto dni zaměstnává méně než 20 zaměstnanců,
- u kterého došlo k mimořádné události, jejíž následky k tomuto dni trvají, nebo
- pro kterého je závazná jiná kolektivní smlouva vyššího stupně.

1.7.2 Rozšíření závaznosti KSVS

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

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

Rozšiřování KSVS uzavřených OS STAVBA

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba ČR, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravenství Čech a Moravy a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR:**
 - **na roky 2008 – 2010. Sdělením č. 154/2008 Sb. se tato smlouva stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností (OKEČ)/CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.**

- rozšíření Dodatku č. 2 k této KSVS – Sdělením č. **237/2009 Sb.**, kterým byla závaznost rozšíření této KSVS prodloužena do 31. 3. 2010.
- rozšíření Dodatku č. 3 k této KSVS – Sdělením č. **144/2010 Sb.**, kterým byla platnost této KSVS i závaznost rozšíření prodloužena do 31. 3. 2011.
- **na roky 2011 – 2013. Sdělením č. 183/2011 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
 - rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. **153/2012 Sb.** 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
- **na roky 2013 – 2016. Sdělením č. 187/2013 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
 - rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. **121/2014 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
 - rozšíření Dodatku č. 2 k této KSVS – Sdělením č. **117/2015 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, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.
- **na roky 2016 – 2019. Sdělením č. 175/2016 Sb.**, se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 16.23, 22.23, 23.2, 23.3, 23.5, 23.6, 23.9, 41, 42 a 43.

Rozšiřování KSVS uzavřených OS dopravy

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem dopravy a Svazem dopravy ČR, sekci silniční dopravy, na straně druhé:**
 - **na roky 2009 – 2012. Sdělením č. 210/2009 Sb.** se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem odvětvové klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39, 49.41 a 52.29.
 - **na roky 2013 – 2016. Sdělením č. 92/2013 Sb.** se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39, 49.41 a 52.29.
 - rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. **157/2016 Sb.**, kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 49.39, 49.41 a 52.29.

Rozšiřování KSVS uzavřených OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy na straně jedné a Asociací textilního - oděvního - kožedělného průmyslu na straně druhé:**

- **na rok 2009.** *Sdělením č. 161/2009 Sb.* byla tato KSVS závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15.
- **na rok 2010.** *Sdělením č. 110/2010 Sb.* byla tato KSVS závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností označeném kódem Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15.
- **na rok 2011.** *Sdělením MPSV č. 101/2011 Sb.* byla tato KSVS závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15.
- **na rok 2012.** *Sdělením č. 138/2012 Sb.* se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.
- **na rok 2013.** *Sdělením MPSV č. 85/2013 Sb.* se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 13, 14 a 15.
- **na rok 2014.** *Sdělením MPSV č. 51/2014 Sb.* se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.
- **na rok 2016.** *Sdělením č. 174/2016 Sb.* se stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE:13, 14 a 15.

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

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR, Česko-moravským odborovým sdružením na straně jedné a Asociací Českého papírenského průmyslu na straně druhé:**
 - **pro rok 2009.** *Sdělením č. 308/2009 Sb.* se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 17.11, 17.12, 17.21, 17.22, 17.23, 17.29.
 - **pro rok 2013.** *Sdělením č. 173/2013 Sb.* se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 17.11 a 17.22.
 - **pro rok 2015.** *Sdělení č. 186/2015 Sb.* se stala závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 17.11 a 17.12.

Komplexní znění rozšířených kolektivních smluv vyššího stupně je k dispozici na úřadech práce a na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (<http://www.mpsv.cz/cs/3856>).

1.8 Shrnutí

Ke konci září 2015 bylo v působnosti ČMKOS uzavřeno 16 KSVS, tj. o dvě méně než v roce 2014. To znamená, že dlouhodobý cíl zabránit snižování počtu uzavíraných KSVS, se naplnit nepodařilo naplnit. Pokud jde o vývoj mezd, lze konstatovat, že ve srovnání s rokem 2014 se úprava podmínek odměňování, obsažených v KSVS, zásadně nezměnila. V KSVS je vesměs dohodnuto udržení reálné mzdy, resp. zvýšení tarifních mezd, a to při splnění dohodnutých podmínek. Dvě KSVS pro 2015 růst mezd vůbec neupravují s tím, že tato oblast bude upravena v podnikových kolektivních smlouvách.

Pokud jde o další obsah KSVS, tak většina OS ve svých hodnoceních konstatuje, že kolektivní vyjednávání na rok 2015 bylo opět poměrně náročné. Ne vždy se podařilo dojednat již dříve dosažený standard – (více viz výstupy IPP 2015). Nejsložitější byla jednání a také nejvíce kompromisů bylo učiněno ve mzdové oblasti a u některých benefitů, některým svazům se KSVS nepodařilo uzavřít.

2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

2.1 Rozsah a trendy kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni

Podle údajů OS sdružených v ČMKOS u zaměstnavatelů, u kterých působí jejich odborové organizace, bylo na rok 2015 uzavřeno 3 910 podnikových kolektivních smluv, které se vztahují na 1 315,3 tis. zaměstnanců, což představuje cca 31,6 % všech zaměstnanců v ČR⁵.

Přehled o počtech uzavřených PKS, počtech zaměstnavatelů, u kterých působí ZO (MO) OS a počtech zaměstnanců chráněných PKS

	Počet zaměstnavatelů, kde působí ZO (MO) OS	Počet PKS uzavřených u zaměstnavatelů, kde působí ZO (MO) OS	Celkový počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde působí ZO (MO) OS
2000	9 137	4 242	1 566 082
2001	8 675	4 231	1 416 515
2002	8 407	4 221	1 417 385
2003	7 741	3 945	1 479 780
2004	7 314	3 651	1 458 371
2005	6 793	3 402	1 410 194
2006	6 684	3 398	1 387 117
2007	6 645	3 238	1 392 746
2008	6 380	3 155	1 481 224
2009	6 132	3 082	1 439 212
2010	5 565	4 812	1 329 224
2011	5 501	4 904	1 357 854
2012	5 356	4 680	1 351 127
2013	5 087	4 739	1 361 065
2014	4 913	3 966	1 289 998
2015	4 803	3 910	1 315 259

Zdroj: dle údajů OS sdružených v ČMKOS

Upozornění – nejedná se o komplexní přehled o rozsahu kolektivního vyjednávání. Údaje jsou pouze za OS, které se šetření v rámci ČMKOS účastní, oproti roku 2014 jejich počet o několik OS opět poklesl. Tím je zcela vyloučeno jakékoli meziroční srovnání i zobecnění trendů. (Přehled OS, které se šetření účastní a které nikoli, je patrný z tabulkových příloh).

2.1.1 Trendy kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni v působnosti ČMKOS⁶

Meziroční vývoj dle stavu k 15. 9. 2015:

- počet zaměstnavatelů, u kterých působí ZO (MO) OS – ve srovnání s rokem 2014 – mírný pokles;

⁵ Zdroj ČSÚ: Počet zaměstnanců v národním hospodářství činil 4 161,3 tis. Zdroj: ČSÚ „Míra zaměstnanosti a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil ve 2. čtvrtletí daného roku“ – ve 2. Q roku 2014 to bylo 4 064,1 tis., ve 2. Q roku 2013 4 074,0 tis. a ve 2. Q roku 2009 – 4 107,1 tis.

⁶ Meziroční změny mohou být způsobeny změnou OS, které postoupily údaje o KV, a změnou počtu KS.

- *počet zaměstnanců u zaměstnavatelů, u kterých působí ZO (MO) OS* – ve srovnání s rokem 2014 – *mírný nárůst;*
- *počet podnikových kolektivních smluv u zaměstnavatelů, kde působí ZO (MO) OS* – ve srovnání s rokem 2014 *počtu uzavřených PKS stagnoval.*

2.1.2 Vývoj kolektivního vyjednávání u malých zaměstnavatelů

Kolektivní vyjednávání u zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců do 50, kde působí ZO (MO) OS

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Počet zaměstnavatelů	943	1 014	1 245	1 152	995	1 046	1 030	1 009
Počet uzavřených PKS	690	805	903	820	717	713	710	707
Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Počet zaměstnavatelů	938	830	782	753	732	718*	697*	
Počet uzavřených PKS	652	600	593	560	612	545	538	

*Z uvedeného počtu 697 malých zaměstnavatelů působí cca 505, resp. 72,4 % (v roce 2014 to bylo 71 %, v roce 2013 69,5 %, v roce 2012 70,3 %, v roce 2011 cca 70 %, v roce 2010 cca 65 % a v roce 2009 cca 56 %) v tzv. podnikatelské sféře a zbytek zaměstnavatelů je ve veřejných službách a správě.

Z údajů OS vyplývá, že letos (ve srovnání s rokem 2014) došlo k mírnému poklesu jak počtu malých zaměstnavatelů (do 50 zaměstnanců), kde působí odborová organizace, tak i počtu uzavřených PKS.

▪ Rozsah kolektivního vyjednávání u zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců od 51 do 100, kde působí ZO (MO) OS

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Počet zaměstnavatelů	760	744	1 018	946	898	895	854	819
Počet uzavřených PKS	539	564	828	788	729	740	676	623
Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Počet zaměstnavatelů	804	731	745	672	651	638	614*	
Počet uzavřených PKS	651	553	599	610	547	516	483	

*Z uvedeného počtu 614 zaměstnavatelů působí v tzv. podnikatelské sféře 392, tj. 64 % (v roce 2014 64 %, v roce 2013 62 %, v roce 2012 cca 64 %, v roce 2011 v cca 65 %, v roce 2010 cca 69 % a v roce 2009 cca 59 %) a zbytek zaměstnavatelů je ve veřejných službách a správě.

Z údajů za rok 2015 je patrný určitý meziroční pokles počtu těchto zaměstnavatelů, kde působí odborová organizace. Pokud jde o počet uzavřených podnikových kolektivních smluv u této skupiny zaměstnavatelů, tak se situace zásadně nezměnila. Z celkového počtu zaměstnavatelů

s počtem zaměstnanců od 51 do 100, kde působí ZO OS, byly v letech 2014–2015 kolektivní smlouvy uzavřeny u cca 80 % z nich (v předchozím období u cca 90 %).

2.1.3 *Důvody neuzavření podnikové kolektivní smlouvy*

- Neochota zaměstnavatele se dopředu k něčemu smluvně zavazovat, popř. respektovat požadavky zaměstnanců, obstrukce při vyjednávání, někdy i nechut' ZO využít v případě sporu o uzavření KS další zákonné prostředky (zprostředkovatel, rozhodce),
- i přes opakované dobré výsledky nechťejí někteří zaměstnavatelé přistoupit k jednání, zejména pak odmítají závazek ohledně mzdového vývoje,
- finanční problémy zaměstnavatele, obava zaměstnanců z propouštění z ekonomických důvodů po uzavření PKS se zdůvodněním, že na dojednané výhody musí zaměstnavatel ušetřit jinde,
- některé odborové organizace dospěly k názoru, že PKS není nutná vzhledem k zaměstnavatelem poskytovaným mzdám nad regionální průměr a benefitům nad úroveň ZP, nebo ve firmě existuje ústní dohoda se zaměstnavatelem, anebo zaměstnavatel poskytuje výhody i bez kolektivní smlouvy a odbory si myslí, že by víc nedohodly;

K dalším dlouhodobě se opakujícím důvodům patří zejména:

- některé odborové organizace, zejména místní (MO) nechťejí uzavírat PKS, v některých k datu zpracování tohoto formuláře kolektivní vyjednávání ještě probíhá. Dle dostupných informací všichni, kteří o uzavření PKS skutečně vážně usilovali, toto snažení dotáhli dříve nebo později do úspěšného konce. Ty odborové organizace, které smlouvu nemají uzavřenou, se domnívají, že ji nepotřebují. Řadě organizací postačuje existence vyšší kolektivní smlouvy a doplnění vnitřními předpisy zaměstnavatele,
- slabé vedení základní organizace, které se obává jít do sporu se zaměstnavatelem, jenž odmítá kolektivně vyjednat, nebo nedostatečná aktivita ze strany ZO,
- malý procentuální poměr členů ZO v poměru k počtu zaměstnanců,
- vedení firmy odmítá vést dialog o kolektivním vyjednávání, nechce připustit uzavření kolektivní smlouvy, na straně ZO OS chybí odvaha nebo podpora k použití nátlakových akcí (obava ze sankcí ze strany zaměstnavatele, strach z propouštění apod.),
- finanční problémy firem, obava zaměstnanců z propouštění z ekonomických důvodů po uzavření PKS s odůvodněním – máte výhody, musíme šetřit,
- negativní přístup příslušného statutárního orgánů ke kolektivnímu vyjednávání či k odborům.

Důvody, proč se odborovým organizacím nedaří uzavřít kolektivní smlouvu, se v průběhu let moc nemění. Většinou se jedná o odborové organizace s malým počtem členů a nejčastější překážkou sjednání smlouvy je neochota zaměstnavatele k jednání, špatná ekonomická situace zaměstnavatele, nedostatečná aktivita, slabá pozice nebo dokonce nezájem odborové organizace, nechut' členů a zaměstnanců jít do konfliktu se zaměstnavatelem, odborové organizaci postačuje ústní dohoda se zaměstnavatelem. Z dostupných informací ale také vyplývá, že tam kde odborová organizace o uzavření PKS skutečně vážně usilovala, toto snažení dříve nebo později nakonec dotáhla do úspěšného konce.

2.2 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách

2.2.1 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 2016 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 728 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:

- **1 294 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,**
- **434 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě - z toho 145 PKS uzavřených obcí a krajem.**

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

Publikace IPP za rok 2016 (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.**

2.2.2 *Využívání počítačového programu IPP*

Přes veškeré snahy ČMKOS počítačový program pro hodnocení obsahu kolektivních smluv využilo v roce 2016 **pouze 13 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.**

2.3 **Spolupráce smluvních stran**

2.3.1 *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	2007	2008	2009	2010	2011
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	52,2	65,8	68,5	73,2	73,2
- projednávání materiálů s odborovou organizací	43,4	55,2	59,9	62,5	62,3
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	16,7	20,7	22,2	23,4	23,2
- projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP	10,3	14,0	12,2	16,8	19,3
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	86,4	87,4	88,6	89,3	89,2
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	25,9	19,3	19,4	20,7	19,6
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	33,9	37,2	40,8	49,5	50,6
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO a z toho formou:	75,4	80,5	83,5	85,0	84,9
- používání místností zaměstnavatele	67,6	87,4	87,2	86,4	87,1
- příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO	21,4	30,1	35,5	37,1	37,0
- vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	24,9	36,9	37,7	53,9**	59,3
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	31,0	49,4	51,8	45,7	43,4
- jiné podmínky	19,5	28,9	26,8	20,3	20,6
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	26,6	32,7	30,0	34,3	35,6
Zmocnění pro zaměstnavatele k vydání vnitřního předpisu *	12,0	12,6	-	-	-

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	76,1	76,8	78,4	77,9	80,0
- projednávání materiálů s odborovou organizací	65,2	66,8	67,9	68,0	68,6
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	25,7	24,0	25,1	25,2	27,0
- projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP	20,3	18,6	18,5	20,3	21,8
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	89,6	88,7	89,0	89,2	87,9
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	19,3	17,9	17,8	18,9	19,4
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	50,5	50,2	51,3	52,9	51,1
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	87,8	87,5	87,2	88,0	88,0
- používání místností zaměstnavatele	87,2	77,6	88,3	88,7	88,5
- příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO	37,2	29,8	37,3	39,4	39,3
- vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	58,4	53,0	63,8	65,3	63,3
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	43,9	39,8	45,0	45,8	43,5
- jiné podmínky	20,1	16,5	20,2	19,3	20,3
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	33,7	33,8	35,4	35,2	32,5

IPP Tabulky A19a a A20a

* Příslušná věta ustanovení § 305 zákoníku práce, byla rozhodnutím ÚS v roce 2008 zrušena, údaj je v tabulce ponechán kvůli informaci, jak se toto ustanovení promítlo do PKS.

** Do roku 2009 se sledovalo pouze připojení k internetu, od roku 2010 jde o komplexní vybavení místností pro činnosti ZO OS.

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

Počet PKS, ve kterých jsou upraveny **podmínky pro poskytování informací odborové organizaci nad rámec ZP**, se dlouhodobě pohybuje kolem **25 % PKS** (letos byly upraveny v **27,0 % PKS**). Úprava bližších podmínek postupu projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP je dlouhodobě součástí cca 20 % PKS (konkrétně letos to bylo upraveno v **21,8 % PKS**, v roce 2015 v **20,3 % PKS**, v roce 2014 v **18,5 % PKS**, v roce 2013 v **18,6 %** a v roce 2012 to bylo v **20,3 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **51,1 % PKS**.

2.3.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	% PKS								
1 odborová organizace	79,5	78,3	78,5	78,6	76,9	77,0	77,0	78,0	78,0
2 odborové organizace	8,1	7,7	8,3	8,9	9,2	10,6	10,0	9,4	9,4
3 odborové organizace	3,4	5,5	5,2	5,0	5,3	5,2	5,7	6,0	5,0
4 odborové organizace	1,9	2,2	2,1	2,2	2,7	1,8	1,8	1,9	1,7
5 a více odborových organizací	7,1	6,3	6,0	5,3	5,8	5,4	5,4	4,7	5,9

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, tak u **78 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **9,4 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **5 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **1,7 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **5,9 %** působí **pět a více odborových organizací**.

Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 96,1 %, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, **byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi**, které u daného zaměstnavatele působí. **Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání 3,9 % PKS** (v roce 2015 při uzavírání **5,6 % PKS**, v roce 2014 při uzavírání **4,7 % PKS**, v roce 2013 při uzavírání **3,9 % PKS**, v roce 2012 při uzavírání **4 % PKS**, v roce 2011 při uzavírání **3,9 % PKS**, v roce 2010 při uzavírání **3,5 % PKS**, v roce 2009 při uzavírání **3,1 % PKS** a v roce 2008 při uzavírání **13,1 % PKS**).

2.4 Odměňování zaměstnanců

Posláním této zprávy je dle dohody s OS poskytnout přehled, o čem se kolektivně vyjednává a jaká je četnost jednotlivých ujednání obsažených v PKS. Tzn., že i v kapitole odměňování se sledují zejména počty PKS, ve kterých je oblast odměňování zaměstnanců sjednána. Komentář k výši jednotlivých složek mzdy je ve zprávě uveden spíše okrajově.

2.4.1 *Formy odměňování sjednané v PKS*

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu pravidelně sjednáváno ve více než **96 % PKS** (letos to je v 96,7 % PKS).

Avšak komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny pouze ve 27,3 % PKS (v roce 2015 to bylo v 28,3 % PKS, v roce 2014 v 29,5 % PKS, v roce 2013 v 29,3 % PKS, v roce 2012 v 28 %, v roce 2011 v 31 %, v roce 2010 v 32,4 % a v roce 2009 ve 40 % PKS, tzn. od počátku krize (2009) počet PKS, ve kterých jsou dohodnuta komplexní pravidla odměňování, klesl o 11,7 p. b.). **Většina PKS, letos je to 69,4 % PKS** (v roce 2015 67,9 % PKS, v roce 2014 66,7 % PKS, v roce 2013 to bylo 69,9 % PKS, v roce 2012 68,3 %, v roce 2011 65,3 % PKS, v roce 2010 63,7 % a v roce 2009 v 55 % 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 2016 sjednáno v **15,1 % PKS** (v roce 2015 v 14,8 % PKS, v roce 2014 v 16 % PKS, v roce 2013 v 16,2 % PKS, v roce 2012 v 16,8 % PKS, v roce 2011 v 17,3 % PKS, v roce 2010 v 15,7 % PKS, v roce 2009 v 14,3 % PKS).

Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v **7,7 % PKS** (v roce 2015 v 7,4 %, v roce 2014 v 7,6 % PKS, v roce 2013 v 8,0 % PKS, v roce 2012 v 8,1 % PKS, v roce 2011 v 7,3 % PKS, v roce 2010 v 6,8 % PKS a v roce 2009 v 8,2 % PKS). IPP Tabulka A17a

2.4.2 *Mzdový vývoj sjednaný v PKS*

Počty PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
% PKS	65	67,5	72,3	76,8	76,7	78,2	73,3	77,2

Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
% PKS	72,9	66,4	74,0	56,2	42,4	56,1	59,7	59,4

Rok	2014	2015	2016
% PKS	57,7	61,2	66,1

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 mzdový vývoj byl sjednán již v 56,1 % PKS a tento rostoucí trend pokračuje. Letos je mzdový vývoj součástí **66,1 % PKS**. Pozitivní 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 **31,6 % PKS** (v roce 2015 v 25,9 % PKS, v roce 2014 20,2 %, v roce 2013 v 20,4 % PKS, v roce 2012 v 20,8 PKS, v roce 2011 v 18,4 % PKS, v roce 2010 v 13,4 % PKS, v roce 2009 v 22,4 % PKS a v roce 2008 v 28,1 % PKS). Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy – 25,6 % PKS** (v roce 2015 v 23,3 % PKS, v roce 2014 v 23,3 % PKS, v roce 2013 to bylo v 22,1 % PKS, v roce 2012 v 22,8 % PKS, v roce 2011 to bylo v 21,7 % PKS, v roce 2010 pouze v 15,7 % PKS, v roce 2009 v 26,6 % PKS a v roce 2008 v 41,3 % PKS),
- **udržení reálné mzdy – 12,1 % PKS** (v roce 2015 v 12,9 % PKS, v roce 2014 v 13,6 % PKS, v roce 2013 v 14,0 % PKS, v roce 2012 v 12,6 % PKS, v roce 2011 v 11,5 % PKS, v roce 2010 v 12,9 % PKS, v roce 2009 10,4 % PKS a v roce 2008 v 9,9 % PKS),
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 8,0 % PKS** (v roce 2015 v 6,1 % PKS, v roce 2014 v 5,7 % PKS, v roce 2013 a 2012 v 6,8 % PKS, v roce 2011 v 5,5 % PKS, v roce 2010 v 4,3 % PKS, v roce 2009 6,1 % PKS a v roce 2008 6,8 % PKS),
- **zvýšení průměrné reálné mzdy – 1,5 % PKS** (v roce 2015 v 1,5 % PKS, v roce 2014 v 1,6 % PKS, v roce 2013 v 1,7 % PKS, v roce 2012 a 2011 v 1,9 % PKS, v roce 2010 v 1,4 % PKS, v roce 2009 v 1,9 % PKS a v roce 2008 v 4,0 % PKS),
- **udržení průměrné mzdy – 1,2 % PKS** (v roce 2015 v 2,7 % PKS, v roce 2014 v 2,8 % PKS, v roce 2013 3,2 % PKS, v roce 2012 4,5 % PKS a v roce 2011 4,4 % PKS).

Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo **12,9 % PKS** (v roce 2015 10,5 % PKS, v roce 2014 8,7 % PKS, v roce 2013 8,3 % PKS, v roce 2012 8,0 % PKS, v roce 2011 6,9 % PKS, v roce 2010 5,5 % PKS, v roce 2009 10,5 % PKS a v roce 2008 13,8 % PKS).

Přehled za celé sledované období:

Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	19,7	28,1	22,4	13,4	18,4	20,8	20,4	20,2	25,9	31,6
Průměrné zvýšení (v %)	3,7	5,5	4,5	2,9	2,9	2,9	2,8	2,5	2,6	3,4

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% PKS	40,6	32,9	32,4	31,5	40,5	39,0	39,4	39,9	40,1	42,2
Průměrné zvýšení (v %)	10,9	9,5	8,2	5,1	5,2	5,2	4,1	3,8	3,9	3,9
z toho bez manag. (v %)	11,3	9,8	8,9	5,7	5,1	5,6	4,2	3,6	4,2	3,6

pokračování

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	41,9	41,3	26,6	15,7	21,7	22,8	22,1	23,3	23,3	25,6
Průměrné zvýšení (v %)	4,2	5,4	4,4	3,1	2,9	2,8	2,8	2,5	2,6	3,0
z toho bez manag. (v %)	3,7	5,2	4,7	3,5	2,5	2,2	2,3	2,5	3,3	2,8

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% PKS	7,9	9,2	12,2	15,9	11,7	12,9	12,3	10,8	9,1	11,2
z toho bez manag. (%) PKS)	3,0	1,7	0,7	1,8	1,3	1,1	1,0	0,9	0,7	0,6

pokračování

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	7,4	9,9	10,4	12,9	11,5	12,6	14,0	13,6	12,9	12,1
z toho bez manag. (%) PKS)	0,7	0,6	0,7	1,1	0,7	0,6	0,8	0,5	0,6	0,6

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% PKS	4,1	5,2	7,4	5,4	4,9	4,5	4,7	3,8	3,5	3,3
Průměrné zvýšení (v %)	-	-	4,9	3,6	3,3	2,5	2,2	2,9	2,7	2,1
z toho bez manag. (v %)	2,5	0,8	-	-	1,6	2,4	3,2	-	-	-

pokračování

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	3,4	4,0	1,9	1,4	1,9	1,9	1,7	1,6	1,5	1,5
Průměrné zvýšení (v %)	2,4	2,4	2,4	2,2	2,3	2,0	1,8	2,1	1,9	1,8
z toho bez manag. (v %)	-	2,2	-	-	-	1,2	0,9	1,2	-	-

IPP Tabulka A15a

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

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
% PKS	4,6	3,7	4,2	4,4	3,6	2,8	4,8	3,5	4,1	4,3
z toho bez manag. (%) PKS)	1,1	0,8	0,4	1,3	0,5	0,2	0,4	0,5	0,5	0,7

pokračování

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	5,5	6,8	6,1	4,3	5,5	6,8	6,8	5,7	6,1	8,0
z toho bez manag. (%) PKS)	0,4	0,3	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5	0,7	0,5	0,6

IPP Tabulka A15a

2.4.3 Tarifní mzdy a jejich úroveň**Tarifní systémy**

V PKS jsou obsaženy tarifní systémy s počtem tarifních tříd od 2 do 20. Od roku 2012 nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **22,2 % PKS**. Další frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

Přehled PKS upravující měsíční 12stupňový tarifní systém:

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	36,3	44,4	42,3	43,1	40,5	39,4	37,8	33,3	35,2	32,6

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	29,8	27,5	27,3	25,5	27,1	25,3	24,8	23,9	22,2

IPP Tabulka A1a

Výše měsíční tarifní mzdy

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

Rok	Tarifní stupeň a rozpětí v Kč/měsíc			
	1.	4.	7.	12.
2000	3 250 až 5 456	4 195 až 7 808	5 517 až 11 549	8 717 až 19 388
2001	4 366 až 5 881	5 368 až 7 909	6 667 až 11 750	10 900 až 21 999
2002	5 255 až 6 087	6 091 až 8 719	7 874 až 12 940	12 268 až 21 852
2003	5 067 až 6 585	6 116 až 9 019	7 960 až 13 141	12 913 až 21 929
2004	5 505 až 6 714	6 624 až 8 939	8 309 až 12 098	13 636 až 22 426
2005	5 863 až 7 186	7 145 až 9 277	8 490 až 13 860	14 703 až 21 634
2006	6 240 až 7 795	7 371 až 10 921	9 183 až 13 311	15 127 až 23 749
2007	5 767 až 8 401	6 347 až 10 903	8 387 až 14 312	14 563 až 26 100
2008	6 255 až 9 075 průměr 8 123	7 431 až 12 565 průměr 9 992	9 372 až 18 028 průměr 13 164	15 567 až 30 710 průměr 21 787
2009	6 908 až 9 503 průměr 8 312	8 184 až 12 908 průměr 10 277	10 322 až 18 557 průměr 13 578	16 686 až 35 973 průměr 23 007
2010	7 032 až 8 932 průměr 8 390	8 446 až 12 675 průměr 10 516	10 808 až 17 633 průměr 13 907	18 007 až 28 323 průměr 23 184
2011	7 256 až 9 567 průměr 8 610	8 374 až 12 615 průměr 10 726	10 515 až 17 588 průměr 14 113	17 208 až 30 481 průměr 24 565
2012	7 105 až 10 390 průměr 8 836	8 510 až 12 938 průměr 11 041	10 771 až 18 297 průměr 14 531	18 471 až 34 540 průměr 25 245
2013	7 654 až 10 293 průměr 8 905	9 004 až 13 589 průměr 11 092	11 504 až 19 021 průměr 14 680	18 276 až 33 562 průměr 25 529
2014	7 762 až 10 028 průměr 9 110	8 860 až 13 059 průměr 11 313	11 643 až 17 970 průměr 15 034	18 895 až 31 406 průměr 25 750
2015	7 762 až 10 832 průměr 9 472	8 860 až 13 544 průměr 11 757	11 643 až 19 227 průměr 15 729	18 895 až 31 870 průměr 26 678
2016	8 095 až 11 417	9 111 až 14 883	11 673 až 19 994	20 066 až 34 820
	průměr 10 016	průměr 12 435	průměr 16 534	průměr 27 395

IPP Tabulka A2a

Pokud jde o úroveň měsíčních mzdových tarifů v prvním tarifním stupni (v 12stupňovém tarifním systému) sjednaných v PKS, tak průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za všechny hodnocené PKS meziročně vzrostla o **5,7 %** a dosáhla úrovně minimální mzdy (*platné od 1. 1. 2016, tj. ve výši 9 900 Kč*) u všech OS, **kromě 5.** V těchto případech se rozdíly pohybují **od -292 do -1 805 Kč** (v roce 2015 to byly 3 OS a rozdíly se pohybovaly od -60 do -1 438 Kč, v roce 2014 to byly také 3 OS a rozdíly se pohybovaly od -46 do -738 Kč, v roce 2013 rovněž ve 3 OS a rozdíly se pohybovaly od -281 do -895 Kč, v roce 2012 ve dvou OS a rozdíly se pohybovaly od -281 do -895 Kč, v roce 2011 u 4 OS a rozdíly se pohybovaly od -29 Kč do -744 Kč a v roce 2010 to bylo u 5 OS a rozdíly se pohybovaly od -16 Kč do -968 Kč).

Název OS	Průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za OS celkem	Rozdíly mezi sjednanou úrovní tarifní mzdy v 1. tarifním stupni a minimální mzdou pro 2016 (tj. s částkou 9 900 Kč)
OS doprava	8 095 Kč	-1 805 Kč
OS dřevozprac. odvětví, lesního a vodního hosp.	9 608 Kč	-292 Kč
NOS potravinářského průmyslu a příbuz. odvětví	9 529 Kč	-371 Kč
OS UNIOS	9 555 Kč	-345 Kč
Vysokoškolský OS	9 322 Kč	-578 Kč

IPP Tabulka A2a

Poznámka:

V ostatních tarifních systémech, kromě 13stupňového, 16stupňového a 17stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni vyšší než 9 900 Kč za měsíc. IPP Tabulka A3

Hodinové mzdové tarify

Hodinové mzdové tarify v 12stupňovém tarifním systému jsou letos sjednány v **14,0 % PKS**, z toho: pro **40 hod.** pracovní týden v **5,3 % PKS** a pro **37,5 hod.** pracovní týden v **8,7 % PKS**.

Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému (2 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **23,1 % PKS**.

2.4.4 Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

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

Rozsah a pravidla pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Rozsah ujednání (% PKS)	58,2	57,5	57,9	54,4	52,6	53,0	62,7	65,0
<i>z toho:</i>								
Formou využívání jednotného katalogu	14,6	14,6	13,3	11,3	10,4	10,3	9,7	11,6
Formou využívání oborového katalogu	6,2	6,6	5,1	4,8	4,2	4,1	3,1	4,4
Formou využívání vlastního podnikového katalogu	43,9	43,2	45,9	43,5	43,3	44,3	54,1	54,5

pokračování

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Rozsah ujednání (% PKS)	62,6	60,3	59,1	61,4	59,0	60,5	60,3	59,5
<i>z toho:</i>								
Formou využívání jednotného katalogu	11,3	11,6	11,8	12,8	10,7	12,8	11,3	10,6
Formou využívání oborového katalogu	5,1	4,5	3,4	3,7	3,9	4,0	3,5	3,5
Formou využívání vlastního podnikového katalogu	51,5	49,5	49,7	50,7	49,9	49,8	50,9	50,4

IPP Tabulka A16a

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

Rok	% PKS	rozpětí minimální mzdy - Kč/měsíc
1995	31,7	od 2 200 do 3 078
1996	9,5	od 2 671 do 3 553
1997	6,9	od 2 897 do 3 744
1998	20,9	od 3 040 do 4 546
1999	11,9	od 3 491 do 4 941
2000	13,7	od 4 119 do 6 098
2001	8,9	od 5 280 do 6 030
2002	7,3	od 6 125 do 6 608
2003	6,3	od 6 766 do 7 368
2004	3,8	od 7 153 do 7 991
2005	6,6	od 7 215 do 7 973
2006	4,1	od 7 748 do 8 379
2007	4,2	od 8 288 do 8 938
2008	5,7	od 8 133 do 9 509
2009	7,6	od 8 584 do 11 000
2010	8,1	od 8 673 do 11 667
2011	9,5	od 8 533 do 13 600
2012	8,5	od 9 173 do 13 500
2013	12,1	od 8 563 do 13 000
2014	12,0	od 8 870 do 13 000
2015	9,1	od 9 916 do 12 272
2016	5,3	od 10 611 do 12 859

IPP Tabulka A1a

Počet PKS, ve kterých je obsažen závazek zaměstnavatele na vyplácení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanovené vládním nařízením, se v letošním roce oproti roku 2015 **snížil o 3,8 p. b. na 5,3 % PKS** (v roce 2015 v 9,1 % PKS, v roce 2014 v 12,0 % PKS, v roce 2013 to bylo v 12,1 % PKS, v letech 2001 až 2012 se počet PKS garantujících vyšší minimální mzdu než stanoví nařízení vlády- pohyboval od 4,1 do 9,5 % PKS). Oproti loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy sjednaná v PKS o 1 131 Kč na 11 964 Kč.**

Hodinová minimální mzda

Vyšší hodinová minimální mzda byla letos sjednána v **2,0 % PKS** (v roce 2015 v 3,7 % PKS, v roce 2014 to bylo v 4,8 % PKS, v roce 2013 v 4,7 % PKS, v roce 2012 v 4,4 %

PKS, v roce 2011 v 4,9 % PKS a v roce 2010 v 4,2 % PKS) a její **průměrná hodnota při 40 hod.** týdenní pracovní době činí **65,60 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 77,56 Kč** za každou hodinu práce. (Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2016 činí 58,70 Kč.)

2.4.6 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 2015 v 85 % PKS, v roce 2014 v 83,5 % PKS, v roce 2013 v 83,9 % PKS, v roce 2012 v 84,4 % PKS, v roce 2011 v 84,5 % PKS, roce 2010 v 85,1 % PKS a v roce 2009 v 84,7 % PKS) a jeho **průměrná výše činí**:
 - **v pracovní den** – **26,1 %** průměrného výdělku (v roce 2015 to bylo 26,2 % PV, v roce 2014 26,1 % PV a v letech 2013 – 2009 25,9 % PV);
 - **v sobotu a neděli** – **48,3 %** průměrného výdělku (v roce 2015 48,0 %, v roce 2014 48,4 %, v roce 2013 48,3 %, v roce 2012 48,2 %, v letech 2011, 2010 a 2009 činila 48,7 % PV);
 - **bez rozlišení** – **26,5 %** průměrného výdělku, (tj. stejně jako v letech 2009 – 2015);
- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **75,7 % PKS** (v roce 2015 v 75,9 % PKS, v roce 2014 v 74,9 % PKS, v roce 2013 v 74,4 % PKS, v roce 2012 v 77,3 % PKS, v roce 2011 a 2010 v 76,4 % PKS a v roce 2009 v 75,8 % PKS). Výše příplatku činí **101,7 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **82,0 % PKS** (v roce 2015 v 82,3 % PKS, v roce 2014 v 81,1 % PKS, v letech 2010 – 2013 v 82,3 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **14,59 Kč/hod.** (v roce 2015 14,25 Kč/hod, v roce 2014 14,11 Kč/hod, v roce 2013 13,40 Kč/hod, v roce 2012 13,50, v roce 2011 13,30, v roce 2010 13,00 Kč/hod a v roce 2009 12,60 Kč/hod.), nebo **11,2 % PV**. Za posledních 5 let k žádné zásadní změně nedošlo;
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **59,5 % PKS** (v roce 2015 v 60,8 % PKS, v roce 2014 v 62,1 % PKS, v roce 2013 v 61,9 % PKS, v roce 2012 62,9 % PKS, v roce 2011 v 61,3 % PKS, v roce 2010 v 60,4 % PKS a v roce 2009 v 61,4 % KS). Průměrná výše příplatku činí **7,67 Kč/hod.**, nebo **10,7 % průměrného výdělku** nebo **10,6 % základní sazby minimální mzdy**. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2009 prakticky nemění;
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v **78,2 % PKS** (v roce 2015 v 79,2 % PKS, v roce 2014 v 77,6 % PKS, v roce 2013 v 78,0 % PKS, v roce 2012 78,6 % PKS, v roce 2011 v 77,2 % PKS, v roce 2010 v 78,4 % PKS) a průměrná hodnota příplatku činí **23,6 % průměrného výdělku** (v roce 2015 23,3 % PKS, v roce 2014 23,2 % PV, v roce 2013 23,4 % PV, v roce 2012 22,2 %, v roce 2011 22,4 % a v roce 2010 23,5 % PV) nebo **19,52 Kč/hod.** (v roce 2015 19,86 Kč/hod, v roce 2014 20,97 Kč/hod., v roce 2013 21,40 Kč/hod., v roce 2012 21,50 Kč v roce 2011 21,12 Kč a v roce 2010 17,84 Kč/hod.).

Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2016 dohodnuty:

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v **47,8 % PKS**, z toho:
 - **procentem z průměrného výdělku** – ve **4,4 % PKS** a jeho průměrná výše příplatku činí **8,4 % PV**;

- *sazbou za hodinu* – v **94,8 % PKS** a jeho průměrná výše činí **7,05 Kč za hod**;
- *jinou formou* – v **0,8 % PKS**;
 - **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán v **13,0 % PKS**, z *toho*:
 - v **8,9 % PKS procentem z PV** a průměrná výše příplatku činí **12,7 %**;
 - v **22,0 % PKS je příplatek stanoven v korunách za směnu** a jeho průměrná výše činí **93,61 Kč** za směnu;
 - v **69,1 % PKS je výše příplatku stanovena jinou formou**.
 - **Příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán v **15,1 % PKS** (v roce 2015 v 15,1 % PKS, v roce 2014 v 14,7 %, v roce 2013 v 15,5 % PKS, v roce 2012 v 15 % PKS, v roce 2011 v 16,7 % PKS, v roce 2010 v 14,4 % PKS),
 - **Příplatek za práci ve výškách** – v **14,5 % PKS** (v roce 2015 v 14,9 % PKS, v roce 2014 v 15,7 % PKS, v roce 2013 v **16,6 % PKS**, v roce 2012 v 15,5 % PKS, v roce 2011 v 18,4 % PKS, v roce 2010 v 16,6 % PKS),
 - **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – v **13,4 % PKS**;
 - **Příplatek za znalost cizích jazyků** – v **1,0 % PKS** (v roce 2015 v 1,2 % PKS, v letech 2010 až 2014 v 1,1 % PKS),
 - **Příplatek za zaškolování** – v **7,8 % PKS** (v roce 2015 v 7,7 % PKS, v roce 2014 v 7,2 % PKS, v letech 2013 a 2012 v **8,6 % PKS**, v roce 2011 v 8,5 % PKS a v roce 2010 v 6,7 % PKS),
 - **Jiné příplatky jsou letos sjednány ve 42,3 % PKS** (v roce 2015 v 39,6 % PKS, v roce 2014 v 41,2 % PKS, v roce 2013 v 37,8 % PKS, v roce 2012 v 39,3 % PKS, v roce 2011 ve 41,6 % PKS, v roce 2010 ve 40,50 % 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 **2016** (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 42,5 % PKS** (v roce 2015 v 41,1 % PKS, v roce 2014 v 43,3 % PKS, v roce 2013 v 43,4 % PKS, v roce 2012 v 42,3 % PKS, v roce 2011 v 43,4 % PKS, v roce 2010 v 42,3 % PKS a v roce 2009 v 34,7 % PKS). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 14,5 % PKS** (v roce 2015 v 14,4 % PKS, v roce 2014 v 15,1 % PKS, v roce 2013 v 14,5 % PKS, v roce 2012 v 13,8 % PKS, v roce 2011 v 14,3 % PKS, v roce 2010 v 14,8 % PKS a v roce 2009 v 15,3 % PKS). IPP Tabulka A11a

Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:

- *dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy* vyžaduje **24,7 % PKS**;
- *odpracování určitého počtu dnů* – **16,2 % PKS**;
- *jiné podmínky pro výplatu* jsou dohodnuty v **4,9 % PKS**.

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

- *procentem z tarifní mzdy* v **9,0 % PKS**;
- *procentem z průměrného výdělku* v **9,7 % 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 cca 60 % PKS**, letos jsou upraveny v **56,9 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 3 433 do 7 432 Kč**

(v roce 2015 od 3 432 Kč do 7 654 Kč, v roce 2014 od 3 551 do 7 128 Kč v roce 2013 od 3 456 do 7 194 Kč, v roce 2012 od 3 541 do 7 354, v roce 2011 od 3 480 do 7 270 Kč, v roce 2010 od 3 555 do 7 062 Kč, v roce 2009 to bylo od 3 178 do 6 181 Kč). Rozsah vyjednání i výše zůstává dlouhodobě bez větších změn. IPP Tabulka A13a

- **odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně jsou součástí 66,8 % PKS** (v roce 2015 v 67,2 % PKS, v roce 2014 v 66,8 % PKS, v roce 2013 v 65,3 % PKS, v roce 2012 v 66,2 % PKS, v roce 2011 64,7 % PKS, v letech 2010, 2009 a 2008 cca 64 % PKS a v roce 2007 53 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 4 785 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 14 574 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2015 od 4 517 Kč do 13 939 Kč, v roce 2014 od 4 740 Kč do 13 957 Kč, v roce 2013 od 4 592 Kč do 11 920 Kč, v roce 2012 od 5 166 do 12 742 Kč, v roce 2011 od 5 148 do 12 364 Kč, v roce 2010 od 4 870 do 12 188 Kč, v roce 2009 od 4 045 do 10 639 Kč). Je patrný mírný meziroční pokles počtu PKS upravujících tyto odměny. Pokud jde o výši odměny, ta se oproti předchozímu období mírně zvýšila. IPP Tabulka A14a

- **odměny při pracovních výročích** zaměstnanců jsou sjednány v **53,6 % PKS** (v roce 2015 v 52,8 % PKS, v roce 2014 v 52 % PKS, v letech 2010 – 2013 v cca 51 % PKS, v roce 2009 v 48 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 2 842 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 11 467 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2015 od 2 618 Kč do 11 208 Kč, v roce 2014 od 2 394 Kč do 10 911 Kč, v roce 2013 od 2 490 Kč do 10 899 Kč). IPP Tabulka A12a

- **odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech** jsou stejně jako v předchozích letech sjednávány **pouze minimálně**, letos to je v **0,6 % PKS** (v roce 2015 v 0,5 % PKS, v roce 2014 v 0,6 % PKS, v roce 2013 v 0,5 % PKS, v roce 2012 v 0,4 % PKS, v roce 2011 v 0,5 % PKS, v roce 2010 to bylo v pouze 0,1 % PKS). Průměrná výše odměny činí letos **11 429 Kč** (v roce 2014 9 750 Kč, v roce 2013 to bylo 8 571 Kč a v roce 2012 7 000 Kč). IPP Tabulka A12a

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

Z výstupu Informačního systému o průměrném výdělku⁷ (dále jen „ISPV“) lze získat **přehled o vývoji mezd u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a u zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla.**

Níže uvedené tabulky ukazují srovnání úrovně mezd a délky odpracované doby v podnikatelské sféře u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy v letech 2003 až 2015, resp. 2009 až 2015 pro srovnání vývoje délky odpracované doby.

⁷ **ISPV** – je statistické šetření MPSV, které pravidelně monitoruje výdělkovou úroveň zaměstnanců a pracovní doby v České republice. **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, ve znění pozdějších předpisů. Platovou sféru tvoří v ISPV ekonomické subjekty, které odměňují platem, viz. § 109 odst. 3 zákoník práce. **Výstupy ISPV dostává každý OS prostřednictvím ČMKOS zdarma.**

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2003 až 2015 (dle výstupu ISPV)

2003										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	55,67	44,32	19 510	21 983	16 404	16 707	18 221	14 838	0,79
Kolektivní smlouva ano	66,79	38,08	28,71	19 273	21 518	16 296	16 998	18 494	15 022	0,69
Kolektivní smlouva ne	20,73	12,39	8,34	20 603	23 246	16 676	15 811	17 370	13 454	1,03
<i>Neuvedeno</i>	<i>12,46</i>	<i>5,19</i>	<i>7,26</i>	<i>18 960</i>	<i>22 377</i>	<i>16 516</i>	<i>16 259</i>	<i>17 592</i>	<i>15 332</i>	<i>0,81</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) - v Kč	-	-	-	-1 330	-1728	-380	+1 187	+1 124	+1 568	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	93,5	92,6	97,7	107,5	106,5	111,7	-

2004										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	56,83	43,17	20 545	23 044	17 256	17 706	19 329	15 645	0,79
Kolektivní smlouva ano	38,21	25,08	13,13	20 928	23 080	16 818	17 817	19 350	14 580	0,85
Kolektivní smlouva ne	13,92	8,75	5,16	20 546	22 816	16 698	16 208	17 718	13 771	0,92
<i>Neuvedeno</i>	<i>47,88</i>	<i>23,00</i>	<i>24,87</i>	<i>20 240</i>	<i>23 091</i>	<i>17 604</i>	<i>17 993</i>	<i>19 931</i>	<i>16 530</i>	<i>0,70</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) - v Kč	-	-	-	+382	+264	+120	+1 609	+1 632	+809	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	101,9	101,2	100,7	109,9	109,2	105,9	-

2005										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	57,07	42,93	21 674	24 271	18 221	18 589	20 265	16 443	0,78
Kolektivní smlouva ano	49,15	31,76	17,39	21 870	23 820	18 310	18 884	20 258	16 305	0,77
Kolektivní smlouva ne	9,48	5,54	3,94	21 358	24 441	17 026	16 709	18 474	14 274	0,97
<i>Neuvedeno</i>	<i>41,37</i>	<i>19,78</i>	<i>21,59</i>	<i>21 513</i>	<i>24 948</i>	<i>18 367</i>	<i>18 631</i>	<i>20 834</i>	<i>16 994</i>	<i>0,74</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) - v Kč	-	-	-	+512	-621	+1 284	+2 175	+1 784	+2 031	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - v %	-	-	-	102,4	97,5	107,5	113,0	109,7	114,2	-

2006										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	57,30	42,70	22 908	25 593	19 305	19 512	21 185	17 310	0,83
Kolektivní smlouva ano	48,43	30,61	17,82	22 904	25 115	19 107	19 694	21 279	16 817	0,82
Kolektivní smlouva ne	28,10	16,94	11,16	23 268	26 155	18 886	18 098	20 007	15 392	0,98
<i>Neuvedeno</i>	<i>23,47</i>	<i>9,75</i>	<i>13,71</i>	<i>22 486</i>	<i>26 118</i>	<i>19 903</i>	<i>20 475</i>	<i>22 908</i>	<i>19 235</i>	<i>0,62</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč	-	-	-	-364	-1 040	+221	+1 596	+1 272	+1 425	-
Rozdíl (KS ano/KS ne)- v %	-	-	-	98,4	96,0	101,2	108,8	106,4	109,3	-

2007										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	57,61	42,39	24 604	27 489	20 684	20 908	22 850	18 322	0,83
Kolektivní smlouva ano	47,66	30,15	17,51	24 603	27 059	20 374	21 321	23 248	18 008	0,81
Kolektivní smlouva ne	37,60	22,69	14,91	25 317	28 410	20 609	19 847	21 979	16 667	0,95
<i>Neuvedeno</i>	<i>14,74</i>	<i>4,78</i>	<i>9,96</i>	<i>22 793</i>	<i>25 824</i>	<i>21 339</i>	<i>21 739</i>	<i>23 730</i>	<i>20 956</i>	<i>0,44</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč	-	-	-	-714	-1 351	-235	+1 474	+1 269	+1 341	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) - - v %	-	-	-	97,2	95,2	98,9	107,4	105,8	108,0	-

2008										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců			Průměrná mzda			Medián mezd			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100	57,36	42,64	26 349	29 628	21 939	22 217	24 447	19 380	0,86
Kolektivní smlouva ano	46,38	29,23	17,15	26 469	29 091	22 000	22 685	24 582	19 482	0,82
Kolektivní smlouva ne	37,34	22,19	15,55	26 990	30 667	21 741	21 064	23 703	17 586	0,99
<i>Neuvedeno</i>	<i>15,88</i>	<i>5,93</i>	<i>9,95</i>	<i>24 476</i>	<i>28 390</i>	<i>22 143</i>	<i>22 938</i>	<i>25 910</i>	<i>21 525</i>	<i>0,49</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) – v Kč	-	-	-	-521	-1 576	+259	+1 621	+879	+1 896	-
Rozdíl (KS ano/KS ne) – v %	-	-	-	98,1	94,9	101,2	107,7	103,7	110,8	-

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
<i>Neuvedeno</i>	<i>17,50</i>	<i>6,39</i>	<i>11,11</i>	<i>25 783</i>	<i>29 985</i>	<i>23 435</i>	<i>24 019</i>	<i>27 178</i>	<i>22 604</i>	<i>0,52</i>
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
<i>Neuvedeno</i>	<i>20,58</i>	<i>8,34</i>	<i>12,24</i>	<i>25 312</i>	<i>29 074</i>	<i>22 749</i>	<i>23 133</i>	<i>25 760</i>	<i>21 674</i>	<i>0,59</i>
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			Variační 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
<i>Neuvedeno</i>	<i>29,70</i>	<i>12,99</i>	<i>16,71</i>	<i>23 309</i>	<i>24 876</i>	<i>22 091</i>	<i>21 345</i>	<i>22 115</i>	<i>20 851</i>	<i>0,61</i>
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	

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>

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

Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě na počátku ekonomické krize a v roce 2015:

- 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 2015 o 10,3 % (resp. 2 872 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 2015 o 7,6 % (resp. o 2 385 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 2015 o 11,7 % (resp. o 2 781 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 2015 o 17,1 % (resp. o 3 898 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 2015 o 15,8 % (resp. o 3 926 Kč) vyšší než v podnicích bez **KS**,
- medián mezd **žen** v podnicích s **KS** byl:
 - v roce 2009 o 15,3 % (resp. o 2 654 Kč) vyšší než v podnicích bez **KS**,
 - v roce 2015 o 18,2 % (resp. o 3 735 Kč) vyšší než v podnicích bez **KS**.

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

Definice pojmů použitých v tabulkách:

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

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2007 až 2015 (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. Naopak od roku 2013 se rozdíl v počtu odpracovaných hodin mírně snižuje.

Kolektivní smlouva	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	Odpracovaná doba v hod/měs.								
Kolektivní smlouva ano	149,9	145,3	143,4	147,5	147,4	146,7	146,2	146,4	145,3
Kolektivní smlouva ne	152,2	149,9	149,0	150,8	150,7	150,4	150,0	149,9	148,6
Rozdíl (KS ano-KS ne)	-2,3	-4,6	-5,6	-3,3	-3,3	-3,7	-3,8	-3,5	-3,3
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	98,5	96,9	96,2	97,8	97,8	97,5	97,5	97,7	97,8

Zdroj: Výpočty ISPV

2.6 Pracovní podmínky sjednané v PKS**2.6.1 Délka pracovní doby**

Zkrácení pracovní doby (alespoň v jednom z pracovních režimů) je dlouhodobě sjednáváno v cca 94 % PKS a patří k významným úspěchům kolektivního vyjednávání. V roce 2016 je sjednáno v **93,8 % PKS**.

Přehled o počtech PKS upravujících délku pracovní doby:

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
% PKS	90,1	94,0	94,7	95,6	95,6	94,9	94,2	93,6	95,0	95,5	95,2

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	94,7	94,8	95,0	94,0	93,7	93,8	93,8	93,8

IPP Tabulka A22a

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2016 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
2000	40,4	41,9	40,7	40,1	39,2
2001 ⁸	38,0	39,6	38,3	37,3	37,2
2002	38,0	39,7	38,3	37,2	37,2
2003	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2004	38,0	39,7	38,3	37,3	37,3
2005	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2006	38,0	39,7	38,4	37,3	37,2
2007	38,0	39,5	38,3	37,3	37,3
2008	38,0	39,5	38,3	37,4	37,3
2009	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2010	38,8	39,6	38,3	37,7	37,3
2011	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3
2012	38,0	39,6	38,3	37,4	37,2
2013	38,1	39,6	38,3	37,4	37,3
2014	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2015	38,1	39,5	38,2	37,4	37,2
2016	38,0	39,6	38,3	37,4	37,3

IPP Tabulka A22a

2.6.2 Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce⁹ lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 6,5 % PKS (v roce 2015 v 7,9 % PKS, v roce 2014 v 7,9 % PKS, v roce 2013 v 6,9 % PKS, v roce 2012 to bylo v 8,4 % PKS, v roce 2011 v 8,5 % PKS, v roce 2010 v 7,1 % PKS, v roce 2009 v 5,9 % PKS, v roce 2008 v 4,1 % PKS a v roce 2007 4,4 % PKS).** Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky při uplatnění konta při práci přesčas využilo 0,7 % PKS (v roce 2015 a 2014 se jednalo o 0,6 % PKS, v roce 2013 a 2012 to bylo 0,5 % KS).** IPP Tabulka A17a

Vyrovňovací období při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v KS činí v průměru **49,2 týdny** a pohybuje se **od 37,1 do 52 týdnů** (v roce 2015 vyrovňovací období bylo v průměru

⁸ Týdenní pracovní doba je počínaje rokem 2001 stanovena jako „čistá pracovní doba“, tj. bez přestávek na jídlo a oddech. Zákoník práce umožňuje zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy pod rozsah stanovený zákoníkem práce, tj. pod 40 hod. týdně.

⁹ Aktuální právní úprava ustanovení § 86 ZP (možnost vyjednávat o kontě pracovní doby byla do ZP doplněna 1. 1. 2007)

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

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

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

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

49 týdnů a pohybovalo se od 26,0 do 52 týdnů, v roce 2014 činilo v průměru 49,5 týdnů a pohybovalo se od 48,4 do 52 týdnů, v roce 2013 činilo v průměru 48,3 týdnů a pohybovalo se od 39 do 52 týdnů, v roce 2012 46,3 týdnů a pohybovalo se od 34,2 do 52 týdnů, v roce 2011 44,3 týdnů a pohybovalo se od 39 do 52 týdnů, v roce 2010 45,2 týdnů a pohybovalo se od 43,3 týdnů do 52 týdnů). IPP Tabulka A17a

Stálá mzda nad rámec § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku byla sjednána v **1,2 % PKS** a její průměrná výše činí **96,2 % průměrného výdělku** (v roce 2015 v 1,6 % PKS a její průměrná výše dosáhla 95,0 % PV, v roce 2014 v 1,2 % PKS a její průměrná výše činila 95,8 % PV, v roce 2013 v 0,9 % PKS a její průměrná výše činila 97,0 % PV, v roce 2012 v 1,2 % PKS a její průměrná hodnota činila 96,1 % PV, v roce 2011 v 1,4 % PKS v průměrné výši 95,3 % PV a v roce 2010 v 1 % PKS v průměrné výši 98,8 % PV). IPP Tabulka A17a

Pružné rozvržení pracovní doby bylo letos dohodnuto v **26,7 % PKS** (v roce 2015 v 26,1 % PKS, v roce 2014 25,0 % PKS, v roce 2013 v 23,4 % PKS, v roce 2012 v 25,6 % PKS, v roce 2011 v 23,4 % PKS a v roce 2010 v 22,9 % PKS). IPP Tabulka A22a

Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou letos sjednány v **43,6 % PKS** (v roce 2015 v 41,5 % PKS, v roce 2014 v 40,5 % PKS, v roce 2013 v 39,4 % PKS, v roce 2012 v 40,8 % PKS, v roce 2011 v 36,8 % PKS, v roce 2010 v 35,9 % PKS, v roce 2009 a 2008 v cca 31,0 % PKS). **Průměrná délka vyrovnávacího období** činí, stejně jako loni, **48,3 týdnů** (v roce 2013 47,8 týdnů, v roce 2012 47,7 týdnů, v roce 2011 47,7 týdnů, v roce 2010 a 2009 v 47,4 týdnů). IPP Tabulka A23a

Nižší maximální rozsah nařízené přesčasové práce než stanoví zákoník práce, je dlouhodobě sjednáván v méně než 1 % PKS, letos je to upraveno pouze v **0,3 % PKS** (v letech 2015 a 2014 to bylo v 0,2 % PKS, v roce 2013 v 0,3 % PKS). IPP Tabulka A23a

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno v **69,7 % PKS** (v roce 2015 to bylo dohodnuto v 69,1 % PKS, v roce 2014 v 68,2 % PKS, v roce 2013 to bylo dohodnuto v 66,4 % PKS, v roce 2012 v 68,7 % PKS, v roce 2011 v 66,9 % PKS, v roce 2010 v 67,2 % PKS a v roce 2009 v 64,2 % PKS). Zkrácení činí v průměru **50,2 týdnů** (v roce 2015 v průměru 50,3 týdnů, v letech 2011 až 2014 v průměru 50,2 týdnů) a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu **od 28 do 52 týdnů**. IPP Tabulka A23a

2.6.3 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 upraveno v **85,8 % PKS** (v roce 2015 v 85,3 % PKS, v roce 2014 v 85,5 % PKS, v roce 2013 v 85,9 % PKS, v roce 2012 v 85,8 % PKS). Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno v **75,7 % PKS**). Možnost prodloužit dovolenou o více než 1 týden je v kolektivních smlouvách využívána minimálně. S účinností od 1. ledna 2007 lze nárok na dovolenou prodloužit také o dny. Letos tuto možnost využilo **8,2 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4 dny**.

Přehled PKS obsahujících prodloužení nároku na dovolenou

Rok	o 1 týden % PKS	o 2 týdny % PKS	o 3 a více týdnů % PKS	o dny	
				% PKS	počet dnů
2000	79,2	0,4			
2001	79,2	0,2			
2002	77,5	0,3			

2003	75,9	0,3			
2004	76,5	0,5			
2005	76,8	0,6			
2006	78,0	1,0			
2007	76,3	1,4	0,4	2,6	3,9
2008	83,1	1,0	0,1	4,3	3,7
2009	75,6	0,8	0,2	4,7	3,9
2010	76,3	1,3	0,0	6,0	3,8
2011	78,2	0,8	0,2	5,8	3,6
2012	77,8	1,2	0,1	7,0	3,5
2013	77,0	1,4	0,0	7,5	3,5
2014	76,3	1,7	0,0	7,5	3,8
2015	75,5	1,6	0,0	8,2	4,0
2016	75,7	1,9	0,0	8,2	4,0

IPP Tabulka A22a

2.6.4 Odstupné

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

- **v závislosti na délce pracovního poměru** – upraveno v **36,1 % PKS** (v roce 2015 v 35,1 % PKS, v roce 2014 v 34,2 % PKS, v roce 2013 v 31,9 % PKS, v roce 2012 v 32,7 % PKS, v roce 2011 v 32,5 % PKS, v roce 2010 v 31,2 % PKS, v roce 2009 v 29,5 % PKS), tj. mírný meziroční nárůst PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- **v závislosti na zkrácení výpovědní doby** – v **32,4 % PKS** (v roce 2015 v 33,4 % PKS, v roce 2014 v 31,9 % PKS, v roce 2013 v 31,6 % PKS, v roce 2012 v 34,7 % PKS, v roce 2011 32,6 % PKS, v roce 2010 v 31,0 % PKS, v roce 2009 25,8 % PKS);
- **v závislosti na věku zaměstnance** – v **6,8 % PKS** (v roce 2015 v 6,3 % PKS, v roce 2014 v 6,2 % PKS, v roce 2013 v 5,6 % PKS, v roce 2012 v 5,4 % PKS, v roce 2011 v 6,0 % PKS, v roce 2010 v 5,5 % PKS);
- **jiné podmínky** pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **7,4 % PKS**.
IPP Tabulka A21a

Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS¹⁰

Při výpovědi zaměstnance	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
Rok 2007			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	43,4	1,6	4,0
- podle § 52 písm. d) ZP	3,7	1,9	4,0
Rok 2008			

¹⁰ 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.

- podle § 52 písm. a) až c) ZP	47,5	1,5	4,1
- podle § 52 písm. d) ZP	3,3	1,9	4,2
Rok 2009			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	49,3	1,4	3,6
- podle § 52 písm. d) ZP	4,6	1,2	2,9
Rok 2010			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	51,7	1,3	4,1
- podle § 52 písm. d) ZP	5,0	1,3	3,0
Rok 2011			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP	53,2	1,3	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	6,2	1,3	2,9
Rok 2012			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,0	1,6	2,6
- u pracovního poměru do dvou let	32,5	1,1	2,2
- u pracovního poměru nad dva roky	52,8	1,4	4,2
- podle § 52 písm. d) ZP	8,6	1,2	2,6
Rok 2013			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	28,5	1,6	2,5
- u pracovního poměru do dvou let	29,2	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	48,7	1,4	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	5,8	1,1	2,4
Rok 2014			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	30,8	1,5	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	31,8	1,2	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	50,6	1,4	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	6,0	1,3	2,7
Rok 2015			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	33,0	1,5	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,5	1,2	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	51,7	1,4	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	6,7	1,3	2,6
Rok 2016			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,8	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	32,6	1,2	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	51,4	1,4	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	6,7	1,3	2,6

IPP Tabulka A21a

2.6.5 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 **34,2 % PKS** (v roce 2015 v 32,8 % PKS, v roce 2014 v 33,1 % PKS, v roce 2013 v 32,9 % PKS, v roce 2012 v 33,5 % PKS, v roce 2011 v 31,8 % PKS, v roce 2010 v 32,3 % PKS a v roce 2009 v cca 29 % PKS). Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v **0,9 % PKS doprovázena kariérními plány**. V **33,6 % PKS** je dohodnuta **metodika obsazování volných pracovních míst** (v roce 2015 v 32,2 % PKS, v roce 2014 v 32,5 % PKS, v roce 2013 v 32,3 % PKS v roce 2012 v 32,9 % PKS, v roce 2011 v 31,4 % PKS, v roce 2010 v 31,7 % PKS a v roce 2009 v 28 % PKS). **Úprava**

podmínek pro práci mimo firmu je řešena pouze v několika PKS, letos je to v **0,5 % PKS** (v letech 2015 i 2014 se jednalo o 0,4 % PKS). IPP Tabulka A25a

▪ **Specifické formy práce**

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně práci bez „pevného stolu“ stejně jako jiné formy práce a pracovní režimy upravuje pouze 1 PKS. V minulých letech bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce neupravovala žádná PKS. Několik PKS, **letos 0,7 % PKS** (v letech 2015 – 2013 0,5 % PKS, v roce 2012 0,8 % PKS, v roce 2011 0,7 % PKS a v roce 2010 0,3 % PKS), upravuje podmínky pro práci doma. IPP Tabulka A25a

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

- **pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** – letos upraveno v cca **2,6 % PKS**;

- **pro zaměstnávání zdravotně postižených** – letos dohodnuto v **3,3 % PKS**;

- **pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené** – dlouhodobě upraveny v **5,3% PKS**. IPP Tabulka A24a

2.6.6 Agenturní zaměstnávání

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

Reakce OS na otázku ohledně využívání agenturního zaměstnávání (českých občanů i cizinců):

OS KOVO – firmy stále ve značné míře využívají agenturní zaměstnávání. Zatímco v době krize počet agenturních zaměstnanců výrazně poklesl, od roku 2011 se jejich počet v působnosti OS KOVO zvyšuje. Vývoj na pracovním trhu potvrzuje, že zaměstnavatelé, i pokud se vymanili z krize, nevytvářejí pracovní místa na dobu neurčitou, ale upřednostňují rizikovou zaměstnanost, tedy především agenturní zaměstnávání, zaměstnávání OSVČ a práci na dobu určitou.

Pokud jde o podíl agenturních zaměstnanců ve firmách v působnosti OS, tak dle údajů vycházejí z ročního zjišťování OS KOVO:

<i>stav k 31. 12. 2014:</i>	zaměstnanců kmenových:	276 986
	agenturních:	28 970
	součet všech:	305 956
	podíl agenturních:	9,5 %
<i>stav k 31. 12. 2013:</i>	zaměstnanců kmenových:	287 422
	agenturních:	21 792
	součet všech:	309 214
	podíl agenturních:	7,04 %

Z porovnání vývoje v posledních dvou letech vyplývá, že přestože došlo k poklesu zaměstnanců v podnicích spadajících pod OS KOVO, tak absolutní počet i procento agenturních zaměstnanců stoupl. **Jako problematické se mj. jeví nerovné zacházení, neproškolení v oblasti BOZP, snižování počtu kmenových zaměstnanců a jejich náhrada agenturními – přímý dopad na odborovou organizovanost.**

OS hornictví – OS má velmi negativní zkušenosti s využíváním agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnanci sice mají formálně stejné pracovní podmínky, praxe je však jiná. Např. při „výplatě“ obdrží stejné peníze jako kmenoví zaměstnanci, avšak ti to mají jako mzdu, zatímco agenturní zaměstnanci mají mzdu nižší a jsou „dopláceni“ přes cestovní náhrady, což je v důsledku ke škodě jak jim, tak státu. Nedodržuje se zásada dočasnosti, každý zaměstnavatel si tento pojem vykládá po svém. Zaměstnanci pracují na stejných pozicích roky. Inspektoráty práce tyto (a další) problémy neřeší, odůvodňují to nejasnou legislativou.

V případě, že agentura zkrachuje, je proces domáhání se svých nároků pro zaměstnance formálně složitý a zdlouhavý. Zpravidla jde o zaměstnance, kteří nejsou zvyklí orientovat se v našich právních předpisech a nevědí, co mají v takové situaci dělat, kam se mají obrátit. Zaplatit právníka si nemohou, když jim přestane chodit mzda. Většina z nich žije od výplaty k výplatě, takže výpadek jedné mzdy je pro ně finančním problémem.

V rámci OKD došlo k tomu, že agentura zkrachovala, a protože OKD zaměstnance nutně potřebovalo, zaměstnalo je přímo, ale jen na dobu určitou. Až skončí výběrové řízení na novou agenturu, pracovní smlouvy jim neprodlouží a oni se opět stanou agenturními zaměstnanci.

Uzavření kolektivní smlouvy pro agenturní zaměstnance je zcela vyloučeno. OKD odborům pouze poskytuje informaci, že agenturní zaměstnance využívá, ale o jakýchkoliv aspektech agenturního zaměstnávání odmítá jednat.

Počet agenturních zaměstnanců je v průběhu let stabilní. Ve vztahu k OKD je počet agenturních zaměstnanců zanedbatelný, jsou však využíváni v rámci jedné organizační jednotky a v té je to přes 20 %. Velkým problémem je též zaměstnávání přes dodavatelské firmy (mimo agentury práce).

OS pohostinství – s agenturním zaměstnáváním má OS spíše negativní zkušenosti a také se nedaří aplikovat výsledky kolektivního vyjednávání na agenturní zaměstnance. Podíl agenturních zaměstnanců je obtížné vyčíslit – v odvětví pohostinství se jedná především o pracovníky housekeepingu a úklidu. Jejich počet se odvíjí od kapacity ubytovacího a stravovacího zařízení. U těchto zaměstnanců je největším problémem překračování limitů přesčasové práce a úroveň odměňování. Bohužel tento stav nemůže OS nijak ovlivnit, protože se nejedná o odborově organizované zaměstnance, je složité je odborově organizovat, protože se u nich vyskytuje vysoká fluktuace.

OS potravin – Agenturní zaměstnávání nemá dopad na výsledky KV, PKS je ve většině oblastí platná i pro tyto zaměstnance. Do PKS jsou zapracována omezení agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnanci jsou nájímáni především k pokrytí výkyvů ve výrobě bez výraznějších změn v jejich počtu. Problematická je oblast odměňování a bezpečnosti práce.

OS obchodu – V působnosti OSPO se agenturní zaměstnanci využívají méně, cizinci spíše navazují pracovní vztah přímo se zaměstnavatelským subjektem, ze zákona musí mít agenturní zaměstnanci srovnatelné pracovní a mzdové podmínky s kmenovými zaměstnanci, takže KS se přímo s agenturami práce neuzavírají. Podíl agenturních zaměstnanců se pohybuje cca mezi 5 – 8 %.

OS UNIOS – V rámci svazu není větší počet zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají agenturní zaměstnance. Kolektivní smlouvy jsou sjednané, kromě informovanosti odborové organizace o zaměstnávání agenturních zaměstnanců, smlouvy neřeší podmínky těchto zaměstnanců. U zaměstnavatele Panasonic je poměr 60 % stálých zaměstnanců a 40 % agenturních. Informace o růstu počtu agenturních zaměstnanců OS nemá. Stálým zaměstnancům se nelíbí, že zaměstnavatel zaměstnancům agentur hradí další příspěvky – na bydlení a docházku do zaměstnání.

OS stavba – zatím má nedostatek konkrétnějších poznatků, podle vlastní analýzy OS je využívání agenturního zaměstnávání v oboru stavební výroba ve firmách, kde působí OS, velmi okrajové, až zanedbatelné. Ve výrobě stavebních hmot se případy vyskytují, nicméně požadavek na uzavírání KS i pro tyto zaměstnance nebyl v rámci OS zaznamenán. OS poskytuje v této oblasti konzultace a servis s cílem omezit, či odstranit negativní důsledky tohoto typu zaměstnávání.

- **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty ve **34,5 % PKS** (v roce 2015 v 33,0 % PKS, v roce 2014 v 33,9 % PKS, v roce 2013 v 34,0 % PKS, v roce 2012 v 33,0 % PKS, v roce 2011 v 32,1 % PKS, v roce 2010 ve 32,7 % PKS, v roce 2009 v 26,9 % PKS), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **1,6 % PKS**. IPP Tabulka A31a

- **Rovné zacházení a sladování rodinného a pracovního života**

Počet PKS, součástí kterých jsou opatření blíže konkretizující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, **se pohybuje kolem 30 %**. **Letos jsou taková opatření konkretizována ve 30,8 % PKS** (v roce 2015 v 28,6 % PKS, v roce 2014 v 29,6 % PKS, v roce 2013 to bylo v 32,1 % PKS, v roce 2012 33 % PKS, v roce 2011 v 30,7 % PKS, v roce 2010 v 28,8 % PKS, v roce 2009 a 2008 v cca 24,5 % PKS). IPP Tabulka A31a

2.6.7 *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. příslušníka	Vlast. svatba	Stěhování	Hledání nového zaměstnání	Rodičům z důvodu péče o dítě
2008	% PKS	36,3	22,0	54,6	36,1	30,5	9,9	19,1
	počet dnů	1,2	6,4	2,0	1,3	9,9	3,4	3,9
2009	% PKS	38,8	23,1	56,6	55,9	30,6	10,6	18,4
	počet dnů	1,2	6,1	2,0	2,1	1,2	3,5	3,9
2010	% PKS	38,0	23,3	55,9	41,3	30,4	10,4	21,2
	počet dnů	1,3	6,5	2,1	1,2	1,2	3,7	3,8
2011	% PKS	34,7	20,8	55,6	41,9	28,8	11,1	21,0
	počet dnů	1,3	6,3	2,3	1,2	1,2	3,7	3,8
2012	% PKS	35,7	22,7	55,7	42,2	28,0	13,8	20,8
	počet dnů	1,3	6,2	2,0	1,2	1,2	3,7	3,9
2013	% PKS	34,4	21,4	54,5	39,3	26,8	11,6	19,9
	počet dnů	1,2	6,1	2,0	1,2	1,2	3,7	3,8
2014	% PKS	36,1	20,8	55,4	40,5	27,2	9,9	19,0
	počet dnů	1,2	6,0	2,0	1,3	1,2	3,6	3,7
2015	% PKS	37,0	21,0	55,0	40,4	25,9	9,5	17,9
	počet dnů	1,2	6,0	2,0	1,3	1,2	3,7	3,8
2016	% PKS	36,8	21,9	54,6	41,3	26,1	9,8	19,0
	počet dnů	1,3	6,0	2,0	1,3	1,2	3,7	3,8

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

2.7 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 2016 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána ve 35,9 % z nich (v roce 2015 v 33,4 %, v roce 2014 v 33,2 % PKS, v roce 2013 v 32,2 % PKS, v roce 2012 v 31,1 % PKS, v roce 2011 v 29,8 % PKS, v letech 2010 – 2008 v cca 31 % PKS) a z toho:

- **formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů v 11,0 % PKS a průměrná výše přidělu činí 2,3 %** (v loňském roce to bylo sjednáno v 12,3% PKS a průměrná výše přidělu činila 2,2 %, v roce 2014 v 14,3 % PKS a průměrná výše přidělu 2,1 % a v letech 2010 – 2013 v 15,4 % PKS a průměrná výše přidělu 2,0 %),
- **formou přidělu z objemu vyplacených mezd v 17,6 % PKS a průměrná výše přidělu činí 1,9 %** (v roce 2015 to bylo 18,6 % PKS a průměrná výše přidělu 1,8 %, v roce 2014 v 18,1 % PKS a průměrná výše přidělu 1,8 %, v roce 2013 to bylo v 18,3 % PKS a průměrná výše tvorby činila 1,8 %, v roce 2012 v 21,8 % PKS a průměrná výše přidělu činila 1,8 v roce 2011 v 19 % PKS, výše přidělu činila 1,9 %, v roce 2010 v 20,3 % PKS, výše přidělu činila 1,9 %),
- **absolutní částkou na zaměstnance v 5,8 % PKS a průměrná výše přidělu činila 1 794 Kč** (v roce 2015 v 6,7 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 676 Kč, v roce 2014

v 7,5 % PKS a průměrná výše přidělu činila 3 026 Kč, v roce 2013 v 8 % PKS a průměrný přiděl 2 528 Kč, v roce 2012 v 7,4 % PKS, průměrný přiděl 2 514 Kč, v roce 2011 8,8 % PKS a výše přidělu činila 2 999 Kč, v roce 2010 v 7,8 % PKS a výše přidělu činila 1 857 Kč),

- tvorba sociálního fondu **jinak** byla dohodnuta v **61,7 % PKS**.

Tvorba ostatních programů je sjednána v **16,4 % PKS** (v roce 2015 v 17,3 % PKS, v roce 2014 v 16,8 % PKS, v roce 2013 v 17,1 % PKS, v roce 2012 v 15,6 % PKS, v roce 2011 v 16,1 % PKS, v roce 2010 v 15 % PKS, v roce 2009 v 13,2 % PKS). IPP Tabulka A28a

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 2016 dohodnuto v **10,8 % PKS**. Oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

Přehled o počtech PKS, ve kterých je sjednáno užití fondu prostřednictvím osobních účtů

Rok	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
% PKS	6,0	3,7	3,4	2,9	3,6	3,2	2,8	3,4	3,5	4,8	6,3

Rok	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	7,1	9,7	9,9	10,2	10,0	9,4	9,8	10,8

IPP Tabulka A29a

- **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu (sociálního, stimulačního a FKSP) pro rok 2016**

Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:

- **na stravování – 22,3 %** (v roce 2015 22,9 %, v roce 2014 22,4 %, v roce 2013 24,4 %, v roce 2012 21,6 %, v roce 2011 21,5 %, v roce 2010 14,7 %, v roce 2009 19,6 % z celkové tvorby fondu), tj. dlouhodobě necelá čtvrtina prostředků fondu je určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,
- **na příspěvky na rekreace – 10,4 %** (v roce 2015 11,1 %, v roce 2014 12,4 %, v roce 2013 13 %, v roce 2012 to bylo 10,2 % PKS, v roce 2011 11,61 %, v roce 2010 8,9 %, v roce 2009 v 5,7 % z celkové tvorby fondu),
- **na půjčky na bytové účely** pro zaměstnance – **2,2 %** (v roce 2015 2,2 %, v roce 2014 3 %, v roce 2013 2,1 %, v roce 2012 2,8 % a v předchozích několika letech to bylo 1,6 % z celkové tvorby fondu),
- **na dary** při pracovním a životním výročí – **3,1 %** (v roce 2015 3,2 %, v roce 2014 3,3 %, v roce 2013 3,1 %, v roce 2012 4,1 %, v roce 2011 4,3 %, v roce 2010 2,6 % a v roce 2009 2,7 % z celkové tvorby fondu),
- **na sociální výpomoci** a sociální půjčky – **1,6 %** (v roce 2015 2,2 %, v roce 2014 3,1 %, v roce 2013 2,3 %, v roce 2012 5,4 %, v roce 2011 5,5 %, v roce 2010 1,5 % a v roce 2009 1,3 % z celkové tvorby fondu),
- **na zdravotní služby, lázně, rehabilitace – 4,1 %** (v roce 2015 3,9 %, v roce 2014 5,8 %, v roce 2013 6,6 %, v roce 2012 5,2 %, v roce 2011 4,5 %, v roce 2010 3,1 % a v roce 2009 3,2 % z celkové tvorby fondu).

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

2.7.1 *Ubytování a doprava zaměstnanců*

Příspěvek na přechodné ubytování je součástí **2,0 % PKS**. **Příspěvek na dopravu** zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí **4,9 % PKS** a **průměrná dohodnutá výše příspěvku** na dopravu činí **562 Kč/měsíc** nebo **66,1 % z ceny obvyklého jízdného** (v roce 2015 678 Kč/měsíc nebo 62,4 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2014 příspěvek 535 Kč měsíčně nebo 62,7 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2013 to bylo 489 Kč měsíčně nebo 65,4 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2012 457 Kč/měs. nebo 65,0 % z ceny obvyklého jízdného, v roce 2011 337 Kč/měs. nebo 59,2 % z ceny obvyklého jízdného a v roce 2010 393 Kč/měs. nebo 56,8 % z ceny obvyklého jízdného). IPP Tabulka A27a

2.7.2 *Stravování zaměstnanců*

Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců je dlouhodobě součástí více než 90 % PKS. Letos je sjednán v **96,0 % PKS**. **Průměrná výše příspěvku** se liší podle zdroje financování a **pro rok 2016** byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů – 37,99 Kč** (v roce 2015 36,59 Kč, v roce 2014 35,28 Kč, v roce 2013 34,30 Kč, v roce 2012 34 Kč, v roce 2011 32,84 Kč, v roce 2010 32,45 Kč, v roce 2009 33,32 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **54,6 % z ceny jídla** (v letech 2014 a 2015 54,7 %, v letech 2011 až 2013 to bylo 54,6 %, v roce 2010 56,8 %, v roce 2009 54,7 % z ceny jídla);
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP – 12,82 Kč** na jedno hlavní jídlo (v roce 2015 13,36 Kč, v roce 2014 13,34 Kč, v roce 2013 13,17 Kč, v roce 2012 13,12 Kč, v roce 2011 12,20 Kč, v roce 2010 11,26 Kč a v roce 2009 to bylo 10,55 Kč na jedno hlavní jídlo), resp. **21,7 % z ceny jídla** (v letech 2014 a 2015 19,7 %, v roce 2013 26,2 %, v roce 2012 26,5 %, roce 2011 27,9 % a v roce 2010 30,6 % z ceny jídla);
- **bez rozlišení zdrojů financování – 38,59 Kč** (v roce 2015 38,09 Kč, v roce 2014 37,8 Kč, v roce 2013 35,7 Kč, v roce 2012 35,10 Kč, v roce 2011 35,20 Kč, v roce 2010 33,89 Kč, v roce 2009 35,64 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **55,8 %** (v roce 2015 55,8 %, v roce 2014 to bylo 55,7 %, v roce 2013 55,6 %, v roce 2012 56,1 %, v roce 2011 55,3 %, v roce 2010 a 2009 56 %) **z ceny jídla**.
- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 25,8 % PKS** (v roce 2015 23,4 % PKS, v roce 2014 23,5 % PKS, v roce 2013 21,8 %, v roce 2012 21, 6 % PKS, v roce 2011 v 21,3 % PKS a v roce 2010 v 22 % 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 **14,8 % PKS** (v roce 2015 v 14,7 % PKS, v roce 2014 v 15,6 % PKS, v roce 2013 v 14,1 % PKS, v roce 2012 v 16,6 % PKS, v roce 2011 v 15,3 % PKS, v roce 2010 v 16 % PKS a v roce 2009 v 13,5 % PKS);
- **zaměstnancům po dobu čerpání dovolené**, úprava je dlouhodobě obsažena ve **2 až 3 % PKS**, letos je to v **2,5 % PKS**;
- **zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti** je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS**, letos je to ve **1,7 % PKS**. IPP Tabulka A26a

2.7.3 *Penzijního a životního pojištění a další benefity sjednané v PKS*

▪ **Příspěvek na penzijní připojištění**

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2010 součástí cca **59 % PKS. Letos je obsaženo v 60,6 % PKS.**

- **Letos** se průměrná výše příspěvku pohybuje v rozpětí **od 463 Kč do 736 Kč** nebo **v průměru činí 3,0 %** z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,
- *v roce 2015 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 452 Kč do 700 Kč nebo v průměru činí 3,1 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2014 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 430 Kč do 678 Kč nebo v průměru činí 2,9 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2013 se výše příspěvku pohybovala od 407 Kč do 658 Kč, nebo v průměru činila 2,9 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2012 od 394 Kč do 634 Kč, nebo v průměru činila 3,0 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance,*
- *v roce 2011 od 405 do 647 Kč, nebo 3 % z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance*
- *v roce 2010 to od 389 Kč do 531 Kč, nebo 2,9 % z měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance.*

Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny **v 46,9 % PKS** (v roce 2015 v 45,7 % PKS, v roce 2014 v 44,1 % PKS, v roce 2013 v 42,2 % PKS, v roce 2012 v 44,2 % PKS, v roce 2011 v 44 % PKS, v roce 2010 v 42,5 % PKS). IPP Tabulka A27a

▪ **Příspěvek na životní pojištění**

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2010 součástí cca **21 % PKS, letos je příspěvek sjednán v 23,6 % PKS. Průměrná výše příspěvku na životní pojištění činí: minimálně 468 Kč** za měsíc a **maximálně 686 Kč** za měsíc (v roce 2015 to bylo od 453 do 665 Kč za měsíc, v roce 2014 to bylo od 426 do 661 Kč za měsíc, v roce 2013 to bylo od 433 do 623 Kč za měsíc, v roce 2012 od 429 do 611 Kč za měsíc, v roce 2011 od 462 do 630 Kč za měsíc a v roce 2010 od 430 do 532 Kč za měsíc). **Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v 18,9 % PKS** (v roce 2015 v 18,3 % PKS, v roce 2014 v 18,9 % PKS, v roce 2013 v 17,7 % PKS, v roce 2012 v 17 % PKS, v roce 2011 v 16,6 % PKS, v roce 2010 v 14,8 % PKS). IPP Tabulka A27a

2.7.4 *Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti*

Náhrada mzdy za první tři dny nemoci je letos sjednána v **7,3 % PKS** (v roce 2015 v 6,7 % PKS, v roce 2014 v 7,2 % PKS, v roce 2013 v 6,8 % PKS, v roce 2012 v 7,5 % PKS, v roce 2011 v 6,8 % PKS, v roce 2010 to bylo 6,3 % PKS).

Průměrná výše náhrady činí buď 55,3 % průměrného výdělku, nebo 283 Kč za den (v roce 2015 57,7 % PV nebo 266 Kč na den, v roce 2014 58,9 % PV nebo 266 Kč na den, v roce 2013 57 % PV nebo 257 Kč za den, v roce 2012 58,2 % PV nebo 253 Kč za den, v roce 2011 56,6 % PV nebo 254 Kč za den a v roce 2010 58,9 % PV nebo 224 Kč za den). **Jiná forma náhrady je sjednána v 2,3 % PKS** (v roce 2015 2,3 % PKS, v roce 2014 2,0 % PKS, v roce 2013 1,9 % PKS, v roce 2012 v 2,1 % PKS, v roce 2011 v 1,6 % PKS, v roce 2010 v 2,2 % PKS).

Náhrada mzdy od 4. dne pracovní neschopnosti nad rámec ZP je sjednána v **0,6 % PKS** (v roce 2015 v 0,3 % PKS, v roce 2014 v 0,2 % PKS, v roce 2013 v 0,2 % PKS, v roce 2012 v 0,3 % PKS, v roce 2011 a 2010 v 0,4 % PKS, v roce 2009 v 0,5 % PKS) a její výše činí **75,6 % průměrného výdělku** (v roce 2015 72,5 % PV, v roce 2014 a 2013 71,7 % PV, v letech 2010 až 2012 to bylo 74 % PV). IPP Tabulka A30a

2.8 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS na rok 2016 byl **434**, z toho obce představovaly **145**.)

2.8.1 Spolupráce smluvních stran

Přehled úpravy podmínek pro činnost odborových organizací sjednaných v PKS

Rok	2007	2008	2009	2010	2011
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	66,3	52,8	59,2	64,1	69,6
- projednávání materiálů s odborovou organizací	29,9	22,5	25,6	31,3	37,0
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	10,7	6,4	18,5	10,8	6,5
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	6,8	7,8	15,2	18,2	18,6
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	73,4	73,3	72,0	74,9	74,8
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	7,1	5,3	4,2	5,5	3,7
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	15,4	25,0	15,8	30,9	32,3
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	75,4	73,3	78,6	79,7	81,7
- používání místností zaměstnavatele	94,1	93,2	90,5	94,3	92,0
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	30,2	30,7	27,7	33,6	34,0
- vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	52,9	47,7	53,8	75,1*	78,3
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	46,7	31,4	32,6	33,0	34,9
- jiné podmínky	39,6	41,3	52,3	15,9	15,9

pokračování

Rok	2012	2013	2014	2015	2016
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- informování odborové organizace	70,2	69,7	72,3	72,3	74,7
- projednávání materiálů s odborovou organizací	38,3	36,5	36,1	43,7	45,6
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:					
- informování odborové organizace nad rámec ZP	9,6	7,9	11,5	11,8	12,0
- projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP	28,0	26,1	25,4	21,8	24,4
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	74,6	73,0	72,5	83,2	75,1
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	4,1	2,7	2,4	3,8	1,6
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	33,4	34,5	31,7	37,2	36,4
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	86,8	85,1	87,2	85,5	87,8
- používání místností zaměstnavatele	93,4	93,0	92,5	92,1	90,8
- příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO	28,7	26,5	24,0	28,6	25,7
- vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	87,5	80,5	80,2	80,3	78,0
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	30,7	25,1	24,6	29,3	23,6
- jiné podmínky	16,3	16,0	12,0	15,5	15,2

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

Oproti roku 2015 došlo k výraznějšímu snížení v podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (snížení o 8,1 p. b.).

2.8.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
1 odborová organizace	84,5	82,1	83,5	82,3	84,5	84,5	82,7	83,8	83,6
2 odborové organizace	9,4	11,3	10,3	10,6	9,3	10,2	12,8	10,9	12,0
3 odborové organizace	1,9	2,7	1,9	2,2	2,6	2,5	1,8	2,4	2,5
4 odborové organizace	1,7	0,9	1,2	1,6	0,8	0,5	0,3	0,9	0,0
5 a více odborových organizací	2,8	3,0	3,1	3,4	2,8	2,2	2,4	2,1	1,8

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **83,6 %** zaměstnavatelů veřejné správy a služeb působí **pouze jedna odborová organizace**. U **12,0 %** 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 91,5 %**. Jiný postup byl zvolen u **8,5 %** zaměstnavatelů (v roce 2015 u 7,3 %, v roce 2014 u 9,1 %, v roce 2013 u 9,7 %, v roce 2012 v 10 % PKS, v roce 2011 u 14 %, v roce 2010 u 10 % a v roce 2009 u 8,3 % zaměstnavatelů).

2.8.3 Platy zaměstnanců

Způsob určování platu (IPP Tabulka B1a)

- určování platu *podle délky započitatelné praxe* je letos upraveno **35,5 % PKS** (v roce 2015 v 38,3 % PKS, v roce 2014 v 33,8 % PKS, v roce 2013 to bylo v 31,5 % PKS, v roce 2012 v 26,9 % PKS, v roce 2011 to bylo v 22 % PKS), tzn. mírný meziroční nárůst,
- určování platu *tarifem s rozpětím* je upraveno v **27,4 % PKS** (v roce 2015 v 26,0 % PKS, v roce 2014 v 29,3 % PKS, v roce 2013 v 26,3 % PKS, v roce 2012 v 25,6 % PKS, v roce 2011 to bylo v 24,8 % PKS), tzn. meziroční nárůst.
 - **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v **8 PKS**. Z toho dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy je obsažena ve **3 PKS** a dohoda o růstu průměrného platu v **5 PKS**.
 - **Možnost meziročního snižování platu** je dohodnuta v **2,6 % PKS** (tj. celkem u 11 zaměstnavatelů). (V roce 2015 to bylo v 3,3 % PKS, v roce 2014 v 2,6 % PKS, v roce 2013 v 3,0 % PKS, v roce 2012 v 4,1 % PKS, v roce 2011 v 3,5 % PKS), a to:
 - *snížením celkového objemu* prostředků na platy u **1,2 % PKS**, tj. 5 PKS, (v roce 2015 v 1,8 % PKS, v roce 2014 v 1,3 % PKS, v roce 2013 v 1,0 % PKS, v roce 2012 to bylo u 1,8 % PKS, v roce 2011 u 1,9 % PKS);
 - *snížením některé složky platu* **1,4 % PKS** (v roce 2015 v 1,5 % PKS, v roce 2014 v 1,3 % PKS, v roce 2013 v 2,0 % PKS, v roce 2012 v 2,3 % PKS, v roce 2011 u 1,6 % PKS).

V kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší podmínky pro poskytování vybraných složek platů v rámci daném příslušným právním předpisem. Pro názornost uvádíme přehled některých sledovaných údajů tak, jak byl v posledních letech sjednán v PKS:

Bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	33,6	32,6	44,0	33,7	40,9	36,4	38,5	27,9	32,3	41,6	35,0	41,4

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	35,2	33,3	32,5	29,2	27,7	29,3	30,1	32,2	32,5

IPP Tabulka B1a

Bližší podmínky pro poskytování odměn

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	54,0	54,0	59,0	41,0	52,8	51,8	49,1	46,4	42,6	50,8	43,7	23,4

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	25,8	20,5	23,2	18,3	17,1	17,4	20,9	21,5	19,6

IPP Tabulka B1a

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

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	11,8	8,3	4,2	5,3	3,0	3,5	1,8	1,3	2,5	1,7	3,2	2,7

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	1,7	1,8	1,2	1,5	0,7	0,7	0,5	0,6	1,4

IPP Tabulka B1a

Pravidelný termín výplaty platu

Rok	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
% PKS	56,8	62,7	55,2	57,2	63,8	65,4	73,9	71,2	73,8	73,6	75,2	82,5

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	80,3	78,0	81,3	82,9	80,1	81,6	79,8	80,2	80,0

IPP Tabulka B1a

Pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně v první až čtvrté (do konce roku 2006) první až páté platové třídě (do konce roku 2010)

Rok	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
% PKS	4,0	18,5	21,6	23,9	26,3	24,3	13,8	23,0	26,4	27,7	26,9	29,7	23,8	24,4

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

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	20,8	23,6	21,1	22,5	21,2	20,3

IPP Tabulka B1a

2.8.4 Pracovní a sociální podmínky

Zvýšení odstupného nad rámec zákoníku práce

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
% PKS	15,4	24,8	21,0	23,4	26,1	26,2	18,3	20,8	19,9	20,3	17,7
průměrné zvýšení násobky PV*	1,7	1,9	1,6	1,6	1,7	1,9	min. 1,8 max. 3,2	min. 1,9 max. 2,9	min. 1,6 max. 2,6	min. 2,0 max. 3,3	min. 1,9 max. 3,5

IPP Tabulka B6a, *průměrného výdělku

Zvýšení odstupného dohodnutého v PKS od roku 2012

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
2012			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	9,1	1,6	2,2
- u pracovního poměru do dvou let	10,4	1,6	2,2
- u pracovního poměru nad dva roky	16,3	1,8	3,3
2013			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	11,7	1,7	2,2
- u pracovního poměru do dvou let	12,2	1,3	1,6
- u pracovního poměru nad dva roky	13,4	1,9	3,1
2014			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	12,3	1,7	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	12,8	1,3	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	14,7	1,8	2,9
2015			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	10,0	1,9	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	10,9	1,3	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	15,6	1,9	2,9
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

IPP tabulka č. B6a

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány v **12,2 % PKS** (v roce 2015 v 13,9 % PKS, v roce 2014 v 11,3 % PKS, v roce 2013 v 10,2 % PKS, v roce 2012 v 13,2 % PKS, v roce 2011 v 12,4 % PKS, v roce 2010 v 14,4 % PKS a v roce 2009 v 12,5 % PKS), a to v závislosti na:

- **délce trvání pracovního poměru** – v **9,9 % PKS** (v roce 2015 v 10,9 % PKS, v roce 2014 v 7,6 % PKS, v roce 2013 v 6,0 % PKS, v roce 2012 v 7,8 % PKS, v roce 2011 v 6,5 % PKS, v roce 2010 v 7,2 % PKS a v roce 2009 v 6,8 % PKS);

- **délce zkrácení výpovědní doby** – v **3,2 % PKS** (v roce 2015 v 3,5 % PKS, v roce 2014 v 4,5 % PKS, v roce 2013 v 4,7 % PKS, v roce 2012 v 5,2 % PKS, v roce 2011 v 5,6 % PKS, v roce 2010 v 7,2 % PKS a v roce 2009 v 5,4 % PKS);

- **věku zaměstnance – 0,5 % PKS** (v roce 2015 v 0,9 % PKS, v roce 2014 i 2013 v 1,0 % PKS, v roce 2012 v 1,3 % PKS, v roce 2011 v 0,6 % PKS, v roce 2010 1,2 % PKS a v roce 2009 v 0,9 % PKS).

- **V oblasti zaměstnanosti jsou PKS rok 2016 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 **6,9 % PKS.**

- **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl dohodnut v **87,5 % PKS** (v roce 2015 v 86,6 % PKS, v roce 2014 v 85,9 % PKS, v roce 2013 v 81,2 % PKS, v roce 2012 v 81,4 % PKS, v roce 2011 v 82,5 % PKS, v roce 2010 to bylo v 86 % PKS, v roce 2009 v 77,2 % PKS). IPP Tabulka B8a

Průměrná dohodnutá výše příspěvku na stravování je:

- **z rozpočtu organizace 30,51 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 53,1 % z ceny jídla** (v roce 2015 27,19 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 54,6 %, v roce 2014 27,27 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 52,1 %, v roce 2013 26,10 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 52,4 %, v roce 2012 26,10 Kč, resp. 53 %, v roce 2011 25,30 Kč resp. 54 % z ceny jídla);
- **z FKSP 11,47 Kč, resp. 32,4 % z ceny jídla** (v roce 2015 10,56 Kč, resp. 33,3 % z ceny jídla, v roce 2014 10,56 Kč, resp. 35,0 %, v roce 2013 10,70 Kč, resp. 49,1 %, v roce 2012 10,80 Kč, resp. 49,1 %, v roce 2011 13,10 resp. 34,2 % z ceny jídla)

Příspěvek na stravování důchodcům byl sjednán ve **26,3 % PKS** (v roce 2015 v 27,8 % PKS, v roce 2014 v 26,6 % PKS, v roce 2013 v 28,1 % PKS, v roce 2012 v 28,1 % PKS, v roce 2011 v 24 % PKS, v roce 2010 v 32,3 % PKS, v roce 2009 v 34 % PKS). IPP Tabulka B8a

- **Struktura užití FKSP sjednaná v PKS**

Pravidla pro čerpání FKSP jsou letos součástí **86,9 % PKS** (v roce 2015 v 87,5 % PKS, v roce 2014 v 86,3 % PKS, v roce 2013 v 84,7 PKS, v roce 2012 v 85,4 % PKS, v roce 2011 v 86,3 % PKS, v roce 2010 82,1 % PKS a v roce 2009 v 73 % PKS). **Rozpočet FKSP** je součástí **46,4 % PKS** (v roce 2015 v 49,1 % PKS, v roce 2014 v 44,9 %, v roce 2013 v 44,0 % PKS, v roce 2012 40,7 % PKS, v roce 2011 43,2 % PKS, v roce 2010 49,8 % PKS a v roce 2009 40 % PKS).

- Oproti loňskému roku je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na závodní stravování**. Letos se jedná o 30,95 % (v roce 2015 v 23,33 %, v roce 2014 to bylo 24,5 %, v roce 2013 24,5 %, v roce 2012 24,5 %, v roce 2011 to bylo 27,4 %, v roce 2010 to bylo 22,2 %, v roce 2009 24,1% a v roce 2008 23,6 %) z celkového objemu fondu.

Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:

- **příspěvek na penzijní připojištění – 17,32 %** (v roce 2015 27,8 % PKS, v roce 2014 23,8 % PKS, v roce 2013 20,7 %, v roce 2012 13,7 %, v roce 2011 15,6 %, v roce 2010 15,9 %, v roce 2009 13,0 %, v roce 2008 16,3 % a v roce 2007 11,4 %) z celkového objemu.

- **příspěvku na rekreaci – 11,12 %** (v roce 2015 v 13,03 %, v roce 2014 19,27 %, v roce 2013 11 %, v roce 2012 13,1 %, v roce 2011 7,6 %, v roce 2010 11,4 % a v letech 2009 a 2008 14,5 %) z celkového objemu;
- **darů – 6,04 %** (v roce 2015 7,47 %, v roce 2014 5,9 %, v roce 2013 6,3 %, v roce 2012 5,8 %, v roce 2011 5,5 %, v roce 2010 4,8 % a v roce 2009 6,6 %) z celkového objemu;
- **příspěvků na tělovýchovné a sportovní akce – 6,95 %** (v roce 2015 6,0 %, v roce 2014 5,6 %, v roce 2013 7,4 %, v roce 2012 5,9 %, v roce 2011 6,8 %, v roce 2010 v 8,75 % a v roce 2009 4,9 %) z celkového objemu;
- **půjček na bytové účely a na pořízení bydlení – 2,13 %** (v roce 2015 2,79 %, v roce 2014 1,76 %, v roce 2013 6,3 %, v roce 2012 4,8 % v roce 2011 3,6 %, v roce 2010 7,33 % a v roce 2009 7,5 %) z celkového objemu; IPP Tabulka B7a

Nejmenší objem prostředků FKSP byl v letošním roce vyčleněn na **příspěvek na pracovní oděvy a obuv a na jednotné oblečení**, a to **0,04 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na stravování odčerpávají cca polovinu z celkové tvorby FKSP. Všechny výše uvedené příspěvky odčerpávají cca 75 % z celkové tvorby FKSP.

▪ Příspěvek na penzijní připojištění

Z celkové plánované tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb je letos na penzijní připojištění zaměstnanců vyčleněno **17,32 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke snížení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 32,9 % PKS na **27,3 % PKS**). Oproti loňskému roku se zvýšila průměrná výše příspěvku. **Minimální** výše příspěvku je **198 Kč/měsíc** a **maximální** výše příspěvku **243 Kč/měsíc**.

Počet PKS upravujících poskytování příspěvku na penzijní připojištění a jeho výše

Rok	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
% PKS	21,2	12,8	26,4	22,4	22,9	35,6	36,3	31,2	36,7
průměrná výše Kč/měsíc	147	177	175	204	209	211	234	206	min. 220 max. 258

pokračování

Rok	2011	2012	2013	2014	2015	2016
% PKS	34,4	27,3	29,5	29,3	32,9	27,3
průměrná výše Kč/měsíc	min. 182 max. 235	min. 163 max. 215	min. 179 max. 238	min. 188 max. 224	min. 171 max. 216	min. 198 max. 243

IPP Tabulka B8a

▪ Příspěvek na životní pojištění

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze **0,44 %** a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. Od roku 2012 se podíl PKS, ve kterých je příspěvek na životní pojištění sjednán, snižoval. Letos se podíl PKS mírně zvýšil na **3,5 %** (v roce 2015 byl sjednán v 3,2 % PKS, v roce 2014 v 3,9 % PKS, v roce 2013 v 4,4 % PKS, v roce 2012 v 5,5 % PKS, v roce 2011 v 4,9 % PKS, v roce 2010 v 4,4 % PKS a v roce 2009 v 3,7 % PKS).

Průměrná výše příspěvku činí min. 247 Kč a max. 298 Kč za měsíc (v roce 2015 min. 218 Kč a max. 230 Kč za měsíc, v roce 2014 min. 219 Kč a max. 256 Kč, v roce 2013 min. 175

a max. 250 Kč., v roce 2012 min. 206 a max. 267 Kč za měsíc v roce 2011 min. 212 Kč a max. 278 Kč, v roce 2010 min. 215 a max. 294 Kč) za měsíc.

Podmínky pro jeho poskytování jsou upraveny v **3,5 % PKS** (v roce 2015 v 3,5 % PKS, v roce 2014 v 2,7 % PKS, v roce 2013 v 3,6 % PKS, v roce 2012 v 4,3 % PKS, v roce 2011 v 3,8 % PKS, v roce 2010 v 3,1 % PKS a v roce 2009 v 2,8 % PKS). IPP Tabulka B8a

▪ **Náhrada platu při pracovní neschopnosti**

Náhrada platu za první tři dny pracovní neschopnosti je sjednána v **8,3 % PKS**, v průměrné výši **56,0 % průměrného výdělků** anebo absolutní částkou ve výši **200 Kč za den** (v roce 2015 v 8,6 % PKS a náhrada byla ve výši 200 Kč, v roce 2014 v 7,6 % PKS a náhrada činila 55,4 % PV, v roce 2013 v 6,0 % PKS a náhrada činila 52,8 % PV, v roce 2012 v 4,9 % PKS a náhrada činila 57,1 % PV, v roce 2011 4,7 % PKS a průměrná výše náhrady činila 55,0 % PV).

Náhrada platu od 4. dne pracovní neschopnosti je sjednána pouze v **0,5 % PKS** (v roce 2015 v 0,6 % PKS, v roce 2014 v 0,8 % PKS a průměrná výše náhrady 81,7 % PV, v roce 2013 v 0,7 % PKS a průměrná výše náhrady činila 71,7 %, v roce 2012 v 1,0 % PKS a v průměrné výši náhrady 73,5 % PV, v roce 2011 v 0,9 % PKS ve výši 85 % PV, v roce 2010 v 0,7 % PKS ve výši náhrady 83,3 % PV). IPP Tabulka B9a

▪ **Odborný rozvoj** – podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou sjednány v **59,4 % PKS** (v roce 2015 v 58,1 % PKS, v roce 2014 v 57,3 % PKS, v roce 2013 v 59,6 % PKS, v roce 2012 v 61,4 % PKS). IPP Tabulka B10a

▪ **Konkretizace rovného zacházení** a zákaz diskriminace je letos dohodnuta v **19,8 % PKS** (v roce 2015 v 20,6 % PKS, v roce 2014 v 21,2 % PKS, v roce 2013 to bylo v 20,8 % PKS, v roce 2012 v 17,6 % PKS).

▪ **Podmínky BOZP** – opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v **90,1 % PKS**. Písemné vyhodnocování stavu BOZP v **49,3 % PKS**.

2.9 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích

2.9.1 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.**

2.9.2 Tvorba sociálního fondu

(Zdroj: IPP Tabulka C1a)

Z celkového počtu hodnocených PKS (uzavřených v působnosti obcí a krajů) je tvorba sociálního fondu sjednána v **93,1 % PKS**, (v roce 2015 v 94,3 % PKS, v roce 2014 v 95,2 % PKS, v roce 2013 to bylo v 93,4 % PKS, v roce 2012 93, 2 % PKS, v roce 2011 v 92,8 % PKS, v roce 2010 a 2009 92,8 % PKS) a z toho:

- v **54,1 % PKS** (v roce 2015 55,2 % PKS, v roce 2014 57,5 % PKS, v roce 2013 54,7 % PKS, v roce 2012 v 52,4 % PKS, v roce 2011 v 46,5 %) **formou přidělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy** a výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,4 %** (v roce 2015 3,2 %, v roce 2014 3,2 %, v roce 2013 3,3 %, v roce 2011

3,2 %, v roce 2010 3,5 %, v roce 2009 a 2008 3,5 %, v roce 2007 3,2 %, v roce 2006 3,1 %);

- v **24,4 % PKS formou přidělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy** (v roce 2015 24,1 % PKS, v roce 2014 22,5 % PKS, v roce 2013 v 24 % PKS, v letech 2012 až 2008 v cca 31,5 % PKS). Výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,3 %**;
- **absolutní částkou na 1 zaměstnance** – tato forma přidělu je letos dohodnuta v **4,4 % PKS**,
- přiděl stanovený **jiným způsobem** byl sjednán v **23,7 % PKS**.

Právo odborové organizace **spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu** bylo sjednáno v **65,5 % PKS**. IPP Tabulka C2a

Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2016 sjednána následovně:

- **příspěvky na závodní stravování** – podíl příspěvku na stravování se postupně zvyšuje a letos činí **32,70 %** (v roce 2015 30,82 %, v roce 2014 31,2 %, v roce 2013 29,6 %, v roce 2012 28,9 %, v roce 2011 28,6 %, v roce 2010 26,7 %) z celkového objemu sociálního fondu. **Příspěvek na stravování** je součástí cca 90 % PKS, letos je upraven v **95,2 % PKS** (v roce 2015 v 93,5 % PKS, v roce 2014 v 92,1 % PKS, v roce 2013 v 89,1 % PKS, v roce 2012 v 91 % PKS, v roce 2011 90 % PKS, v roce 2010 v 84,7 % PKS).

Pokud jde o výši příspěvku, tak:

- **průměrná výše příspěvku z rozpočtu** (obce, kraje) činí letos **28,87 Kč na jedno hlavní jídlo** (v roce 2015 27,08 Kč, v roce 2014 27,66 Kč, v roce 2013 a 2012 25,90 Kč, v roce 2011 26,90 Kč na jedno hlavní jídlo), resp. **47,8 % z ceny jídla**;
- **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu** činí letos **22,68 Kč** (v roce 2015 20,40 Kč, v roce 2014 19,83 Kč, v roce 2013 19 Kč, v roce 2012 18,50 Kč, v roce 2012 v roce 2011 17,80 Kč, v roce 2010 to bylo 19 Kč);
- příspěvek **bez rozlišení zdrojů** financování je letos sjednán v průměrné výši **44,33 Kč**. IPP Tabulka C3a
 - **příspěvky na rekreaci** – **9,38 %** (v roce 2015 12,99 %, v roce 2014 16,54 %, v roce 2013 14,0 %, v roce 2012 14,5 %, v roce 2011 15,7 %, v roce 2010 19,5 % a v roce 2009 18,7 %) z celkového objemu sociálního fondu;
 - **příspěvek na penzijní připojištění** – **17,51 %** (v roce 2015 17,19 %, v roce 2014 18,97 %, v roce 2013 15,4 %, v roce 2012 15,8 %, v roce 2011 14,8 %, v roce 2010 15 % PKS) z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **62,8 % PKS** (v roce 2015 v 56,9 % PKS, v roce 2014 v 57,1 % PKS, v roce 2013 v 53,1 % PKS, v roce 2012 v 54,1 % PKS, v roce 2011 56,8 %, v roce 2010 56,6 % PKS, v roce 2009 v 67 % PKS). Pokud jde o výši příspěvku, tak průměrná výše příspěvku činí **min. 291 a max. 385 Kč za měsíc** (v roce 2015 min. 285 a max. 343 Kč za měsíc, v roce 2014 min. 287 a max. 364 Kč za měsíc, v roce 2013 min. 276 a max. 355 Kč za měsíc, v roce 2012 min. 285 a max. 374 Kč za měsíc, v roce 2011 min. 268 a max. 36 Kč, v roce 2010 min. 273 Kč za měsíc max. 352 Kč). IPP Tabulka C4a
 - **příspěvek na ošatné** – **4,13 %** (v roce 2015 2,71 %, v roce 2014 3,95 %, v roce 2013 6,3 % v roce 2012 v 6,1, v roce 2011 7 %, v roce 2010 5,4 % a v roce 2009 6,2 %) z celkového objemu sociálního fondu;

- **půjčky na bytové účely – 2,23 %** (v roce 2015 3,14 %, v roce 2014 2,6 %, v roce 2013 2,3 %, v roce 2012 2,9 %, v roce 2011 2,82, v roce 2010 3,31 % a v roce 2009 4,0 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na životní pojištění – 2,58 %** (v roce 2015 2,7 %, v roce 2014 2,2 %, v roce 2013 3,1 %, v roce 2012 3,5 %, v roce 2011 3,1 %, v roce 2010 2,42 % a v roce 2009 3,2 %) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo **15,9 % PKS** (v roce 2015 v 14,6 % PKS, v roce 2014 v 19 % PKS, v roce 2013 v 19,5 % PKS, v roce 2012 v 18 % PKS, v roce 2011 v 16,5 % PKS, v roce 2010 v 15,9 % PKS a v roce 2009 3,7 % PKS) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 376 a max. 428 Kč za měsíc** (v roce 2015 min. 378 a max. 416 Kč, v roce 2014 min. 357 a max. 397 Kč, v roce 2013 min. 394 a max. 417 Kč za měsíc, v roce 2012 min. 354 a max. 407 Kč za měsíc v roce 2011 min. 331 a max. 397 Kč za měsíc, v roce 2010 min. 297 a max. 375 Kč měsíčně); IPP Tabulka C4a
- **příspěvek na činnost odborové organizace – 0,57 % z celkového objemu fondu** (v roce 2015 0,58 %, v roce 2014 0,52 %, v roce 2013 0,57 %, v roce v roce 2012 0,54 %, 2011 0,67 %, v roce 2010 0,71 % a v roce 2009 0,4 %).

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2016, jsou k dispozici na všech OS a na webových stránkách MPSV.

3 KOORDINACE KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

3.1 Formy

Koordinaci (usměrňování) kolektivního vyjednávání v působnosti ČMKOS probíhá ve **třech vzájemně propojených rovinách.**

- První je koordinace na úrovni Evropské odborové konfederace (dále jen „EOK“), prostřednictvím Výboru pro koordinaci kolektivního vyjednávání. Cíle pro příslušný kalendářní rok jsou vyhlašovány prostřednictvím Rezoluce Výkonného výboru EOK.
- Druhá rovina koordinace probíhá na úrovni ČMKOS, a to prostřednictvím cílů pro kolektivní vyjednávání vyhlášených každoročně Sněmem ČMKOS (na základě doporučení Rady ČMKOS). Obsah a plnění těchto cílů – viz hodnocení níže. Dále ČMKOS vypracovává metodickou pomůcku pod názvem „Vzorový obsah kolektivní smlouvy pro podnikatelskou i nepodnikatelskou sféru“.
- Třetí je koordinace kolektivního vyjednávání v rámci působnosti odborových svazů. Formy a metody koordinace kolektivního vyjednávání v rámci jednotlivých OS jsou různé a patří k nim např. – OS využívají cíle vyhlášené ČMKOS a návazně zpracovávají vlastní strategii a vlastní vzorové kolektivní smlouvy (včetně metodické pomůcky pro kolektivní vyjednávání), osobní pomoc poskytována regionálními pracovníky a dalšími specialisty OS (formou konzultací, přípravy návrhu PKS nebo i přímou účastí při vyjednávání). Koordinace vyjednávání prostřednictvím návrhu KSVS, případně jsou stanovena vlastní minima pro návrhy PKS příslušnou sekci. Koordinace prostřednictvím týmů pro kolektivní vyjednávání. Značná část OS provádí rozbor PKS pro srovnání dosažených výsledků, zpracovává ekonomické a právní analýzy jako podklad pro vyjednávání, využívá výsledků hodnocení KS prováděného firmou Trexima spol. s r.o. Většina OS organizuje pravidelné školení a semináře atd.

Letos byly OS prostřednictvím „Formuláře o průběhu kolektivního vyjednávání a na vyšší úrovni a na podnikové úrovni v roce 2015“ požádány, aby sdělily svůj názor na dosavadní koordinaci kolektivního vyjednávání v působnosti ČMKOS a zda by uvítaly jinou roli ČMKOS, případně jakou.

Reakce OS na tento dotaz:

OS KOVO – stávající koordinaci prostřednictvím cílů stanovených Sněmem ČMKOS jako doporučující oblasti pro sjednávání KSVS i PKS považuje za vhodnou motivační formu. Jako problém vidí termín stanovení cílů Sněmem v závěru roku, kdy již většina kolektivních jednání probíhá, či byla uzavřena.

OS vysokoškolský – považuje stávající roli ČMKOS za dostatečnou;

OS věda a výzkum – uvítali by přidělení OS konkrétnímu poradci pro KV;

OS hornictví – nepožaduje změnu;

OS Stavba – nepožaduje změnu, pozitivně hodnotí manifestační mítink na podporu KV;

OS školství – nepožaduje změnu;

OS UNIOS – nepožaduje změnu;

OS dopravy – nepožaduje změnu;

OS obchodu – uvítal by iniciativu v oblasti legislativní – zahrnout některé negativní případy chování zaměstnavatelů při KV v zákoně o inspekci práce mezi přestupky či delikty;

OS armády – současný stav vyhovuje;

OS potravin – nepožaduje změnu.

3.2 Vliv ekonomického prostředí na kolektivní vyjednávání, názory a poznatky OS

Ve snaze poskytnout co nejkomplexnější informaci, tj. kromě statistických údajů také informaci o tom, v jaké atmosféře kolektivní vyjednávání v letošním roce probíhalo, **byly OS** (prostřednictvím Formuláře o rozsahu kolektivního vyjednávání na rok 2015) **požádány o sdělení jejich názoru, poznatků a zkušeností, a to zejména o tom:**

1) Zda a jak ekonomický vývoj (růst/pokles) a situace na trhu práce ovlivnily průběh a výsledky kolektivního vyjednávání. Zde jsou reakce OS:

OS KOVO – celkově lze konstatovat, že situace u převažující části zaměstnavatelů v působnosti OS KOVO se po ukončení ekonomické krize zlepšuje. Je to ovlivněno i schopností orientovat se na trhy, kde jsou jejich výrobky uplatnitelné. Dále skuteností, zda firmy investovaly do moderních technologií a byly schopny vyvíjet nové nebo inovované výrobky, které mají šanci uspět na současném trhu. To platí pro všechna odvětví kovoprůmyslu bez rozdílu. V lepší situaci jsou firmy se silným zahraničním vlastníkem, a to i přesto, že české dceřiné společnosti odvádějí většinou celý zisk svým matkám v zahraničí. Nicméně nemají problém s překlenutím dočasné finanční situace. Také u menších firem, kterým se daří flexibilně reagovat na požadavky zákazníků, se situace zlepšuje. Částečně pozitivně se to projevuje v KV, ať už jde o nárůst mezd, nebo zlepšování pracovních podmínek.

OS ECHO – při kolektivním vyjednávání pro rok 2015 docházelo jako každoročně k problémům ve mzdové oblasti. I přes problémy se podařilo v obou sekcích KSVS uzavřít, jak chemické, tak i energetické. V energetice došlo k nárůstu tarifů o cca 1,5 %. V chemické sekci došlo k navýšení příplatků o 0,50 Kč.

OS stavba – lze konstatovat, že situace v odvětví stavebnictví se již nezhoršuje, pozitivní obrat jednoznačně přinesl návrh státního rozpočtu pro rok 2015. Došlo ke stabilizaci zakázkové náplně a beze sporu i k mírnému oživení. Bohužel v předchozích letech došlo k velmi výraznému propouštění, a to i ve velkých firmách, propouštění již není signalizováno, naopak se začínají postupně objevovat informace o nedostatku kvalifikované pracovní síly. Rok 2014 byl výsledkově pro většinu firem obratem k lepšímu, i když to firmy přiznávají jen velice opatrně. Nicméně i nadále jsou vyjednávání velmi složitá a zástupci zaměstnanců jsou odhodláni prosadit zpět odpovídající výši mezd i benefitů, a to zejména tam, kde došlo ke krácení již dříve sjednaných. Podobná situace je na úrovni odvětví, kdy cílem je apelovat na zrušení dočasného snížení některých výhod, např. snížený přesčasového příplatku, krácení volna při překážkách v práci, snížení odstupného. Na podnikové úrovni se daří postupně rušit dočasné krácení např. příspěvku na penzijní a životní pojištění, krácení prodloužené dovolené, omezení ročních bonusů apod. I když se z těchto trendů se ve všech případech zatím v roce 2015 nepodařilo vymanit, situace se bezesporu zlepšuje.

OS hornictví – KV stále negativně ovlivňuje nejistá budoucnost těžebního odvětví, která je důsledkem toho, že všechny dosavadní vlády se bojí rozhodovat a nezbytná rozhodnutí stále jen oddalují.

OS potravin – u nadnárodních společností zesílila snaha o udržení průměrné mzdy na úrovni regionu (šetření společnosti Hay Group). V polovině uzavřených KS se podařilo vyjednat mzdový nárůst přímo a obecně se dá říci, že jsou zaměstnavatelé k vyjednávání o mzdách vstřícnější.

OS UNIOS – podniky vesměs nechtějí žádné zvyšování mezd nebo benefitů, odbory někdy musí bojovat i o udržení stávajícího stavu.

Plynárenství: RWE – průběžně dochází k poklesu zaměstnanců, mzdový nárůst byl na r. 2015 sjednaný ve výši 2 %. Pražská plynárenská – po změně většinového vlastníka (nyní město Praha) velmi obtížné kolektivní vyjednávání, snaha o snížení benefitů, růst mezd sjednaný ve výši 1,1 %.

Veřejně prospěšné služby (technické služby) – jedná se většinou o obecní podniky. U těchto podniků je vyjednávání obtížné, protože obce chtějí zajistit činnost s minimálními náklady. Vedení podniků je jmenované obcí, a to málokdy zvyšuje požadavky na náklady.

Podniky tepelného hospodářství – vykazují slušné zisky, ale nárůst mezd sjednaný pro r. 2015 byl 0 – 2 %.

Bytová družstva – problémem je, že do řízení družstva zasahuje mnohdy velmi neodborně představenstvo družstva, přestože řízení má na starosti ředitel. Mzdový růst pro r. 2015 byl sjednán v průměru cca 1 %.

OS dřevo – dlouhodobě se snaží uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně i podnikové kolektivní smlouvy. V letošním roce se snížil počet kolektivních smluv vyššího stupně o jednu (uzavřeny jsou jen 3 KSVS) a snižuje se i počet uzavřených podnikových kolektivních smluv. Ačkoliv je v současné době avizován ekonomický růst, neprojevuje se toto příliš na kolektivním vyjednávání, ani na růstu mezd zaměstnanců.

OS pohostinství – ve vyjednávání o mzdách opět nedošlo k pokroku bez ohledu na to, že odvětví pohostinství a ubytování dosáhlo výrazného růstu tržeb (6,5 %). Stále přetrvávají výmluvy zaměstnavatelů na přetrvávající krizi v cestovním ruchu, i když ve skutečnosti pominula, výpadek turistů z Ruska z roku 2014 byl poměrně rychle nahrazen. Zaměstnavatelé rovněž argumentují vysokými náklady práce, ve skutečnosti jsou kmenoví zaměstnanci některých pracovišť nahrazováni agenturními zaměstnanci, což významně snižuje mzdové náklady.

OS vysokoškolský – krize kolektivní vyjednávání veřejných vysokých škol přímo neovlivnila, nepřímo je však mírou stagnace rozpočtu vysokých škol.

OS armády – v nepodnikatelské sféře (organizační složka státu MO příspěvkové organizace) vyplývají možnosti kolektivního vyjednávání na úrovni rezortu MO, popř. jednotlivých organizačních článků s právní subjektivitou, zejména z tripartitních jednání, ze schváleného státního rozpočtu a z platné legislativy. Zde se ekonomický růst projevil jednoznačně kladně. V podnikatelské sféře rezortu MO (státní podniky) se hospodářský růst nemůže projevit jako v jiných odvětvích vzhledem ke komplikovanému a často naprosto absurdnímu systému zadávání veřejných zakázek. To negativně ovlivňuje hospodaření státních podniků rezortu MO a negativně ovlivňuje zejména kolektivní vyjednávání o mzdách. To neplatí pro Vojenské lesy a statky s. p., které mají velmi dobré ekonomické výsledky.

OS věda a výzkum – stagnace mezd ve většině pracovišť v působení OS.

OS školství – ekonomický vývoj (růst a pokles) se ve školství projevují zprostředkovaně přes státní rozpočet. Stejně jako v předcházejících letech ovlivňuje kolektivní vyjednávání snížení přidělu prostředku do FKSP a množství peněz v rozpočtu škol a školských zařízení.

OS zdravotnictví – ve zdravotnických zařízeních je částečně mírně se zlepšující tendence, nicméně je velká závislost na nastavení výše úhrad, složitá předvídatelnost. Kde je zřizovatel kraj, převládá velká snaha šetřit a vykazovat úspory. U zřizovatelů měst je někdy i lepší situace. V lázeňství došlo k částečné stabilizaci (ne vždy pozitivní) situace, přetrvávající problémy – odkazy zaměstnavatelů na nedostatek financí, pacientů, ... zastrasování převisem nabídky lidských zdrojů, i deklarováno, že zřizovatel si „nepřeje“ KS. Sociální služby – situace mírně lepší, dle zřizovatelů v podstatě kopíruje zdravotnictví. Pokud je zařízení zapojeno do procesu transformace, zpravidla dostane vyšší dotaci. Jedná se spíše o důsledky vládních škrtů a politiky reforem předchozích vlád.

2) Zda změna politiky vlády a postoj vlády k sociálnímu dialogu má vliv na průběh a výsledky kolektivního vyjednávání, pokud v čem a jak:

Reakce OS

OS stavba – určitě ano. Při vyjednávání dodatku č. 2 ke KSVS na jaře letošního roku se podařilo dohodnout na navýšení tarifů o 1,5 %, a to díky tomu, že se podařilo v rámci jednání s vládními představiteli prohlubovat dialog s příslušnými ministerstvy, na čemž má velkou zásluhu náš OS. Na oplátku sociální partner – Svaz podnikatelů ve stavebnictví – přistoupil při vyjednávání na kompromis v oblasti růstu tarifních mezd. Velkou roli hraje samozřejmě výrazně prorůstový postoj vlády v oblasti investic, zejména do dopravní infrastruktury, ale zejména zde byl i vcelku nezanedbatelný vliv růstu minimální mzdy a minimálních mzdových tarifů. Došlo ke stabilizaci v této oblasti, sociální dialog, resp. kolektivní vyjednávání, je opět považován za běžnou a standardní součást podnikatelského prostředí. Odbory jsou postupně více vnímány jako strana, se kterou je třeba jednat.

OS KOVO – zlepšení komunikace v rámci národní tripartity a vůle vlády vyjít vstříc požadavkům odborů na změnu legislativy v pracovněprávní oblasti se nemohlo projevit na zlepšení KV, ani na vyšší ani na podnikové úrovni pro rok 2015. Oblast kovosektoru je z cca 99 % oblastí soukromého vlastnictví, takže vláda může pozitivně ovlivňovat KV pouze zprostředkovaně prostřednictvím legislativních opatření. Současná vládní koalice zatím plní své sliby v tomto ohledu, ale postoj zaměstnavatelů se tím pro rok 2015 výrazně nezměnil.

OS hornictví – obecně vstřícnější postoj vlády k sociálnímu dialogu se promítá i do průběhu kolektivního vyjednávání. Zvyšování mezd obecně podporuje i navyšování minimální mzdy.

OS pohostinství – bezprostřední vliv na kolektivní vyjednávání politika vlády jako celek nemá. Pozitivně je ze strany odborových organizací vnímán růst minimální mzdy a jednotlivých úrovní zaručené mzdy, neboť se od nich odvíjí tarifní systémy sjednávané v kolektivních smlouvách. Vstřícný postoj vlády k sociálnímu dialogu však má určitě dopad na kolektivní vyjednávání – zejména zaměstnavatelé reagují na požadavky odborových organizací méně hystericky než v minulých letech. Neznamena to ovšem, že jsou těmto požadavkům ochotni vyhovět.

OS UNIOS – určitě ano, ale výsledek se projeví za delší období.

OS civilních zaměstnanců armády – pozitivně se projevuje zejména v organizační složce státu a příspěvkových organizacích, kde je zajištěn odpovídající nárůst platů a jeho rozdělení, některá další zvýhodnění a benefity, které jsou v pravomoci ministra, popřípadě statutárních orgánů rezortu. Ve státních podnicích rezortu je, kromě VLS s. p., situace komplikovanější, ale je snaha ji v součinnosti s rezortem řešit. Začíná se kolektivně vyjednávat i v rámci státní služby.

OS státních orgánů a organizací – pozitivní vliv, OS v souvislosti s přijetím zákona o státní službě předpokládá uzavření kolektivní smlouvy (dohody) vyššího stupně.

OS ECHO – změna politiky vlády zatím ne, avšak kladný přístup vlády k sociálnímu dialogu má pozitivní vliv na kolektivní vyjednávání.

OS školství – zatím nemá poznatky, že by změna politiky vlády měla vliv na kolektivní vyjednávání ve školách a školských zařízeních.

OS pracovníků potravinářského průmyslu – pozitivní vliv, řada KS ve mzdové oblasti kopíruje zvyšování minimální mzdy a stupně zaručené mzdy. Ochota k kolektivnímu vyjednávání však spíše pramení ze zlepšující se ekonomické situace podniků.

OS vysokoškolský – vliv v této oblasti se projevuje pouze nepřímo, a to prostřednictvím stavu rozpočtu vysokých škol.

3.3 Promítnutí cílů vyhlášených Sněmem ČMKOS do kolektivních smluv

Hodnocení, zda a jak se odborovým organizacím dařilo cíle vyhlášené Sněmem ČMKOS pro kolektivní vyjednávání pro rok 2014 promítnout do kolektivních smluv, vychází z výstupu ISPP a z reakcí OS sdělených prostřednictvím Formuláře o rozsahu kolektivního vyjednávání v roce 2015.

▪ **Odměňování zaměstnanců**

Sněm ČMKOS pro letošní rok doporučil:

vést kolektivní vyjednávání tak, aby podle ekonomické situace a hospodářské situace odvětví, podniku vzrostla průměrná nominální mzda v roce 2015 za podnikatelskou sféru o 5 % a dále důsledně prosazovat, aby:

- a) **docházelo ke zmrazování či snižování mezd zaměstnanců** pouze na základě obecných tvrzení o probíhající hospodářské krizi. Mzdový vývoj dohodnutý v kolektivních smlouvách musí odrážet skutečnou hospodářskou situaci odvětví, resp. firmy. Dbát, aby opatření vedoucí ke snižování mezd byla přijímána jako dočasná;
- b) **komplexní úprava pro odměňování byla součástí podnikové kolektivní smlouvy a usilovat o zvýšení minimální mzdy nad rámec stanovený nařízením vlády**

- **Reakce OS na dotaz, zda mzdový vývoj dohodnutý v kolektivních smlouvách, odráží skutečnou hospodářskou situaci odvětví, firmy:**

OS KOVO – v KSVS ano, v PKS – částečně. Z hodnocených PKS uzavřených pro rok 2014, ve srovnání s předchozím rokem k zásadnímu zlepšení ani zhoršení.

OS stavba – mzdový vývoj dohodnutý v KSVS neodráží skutečnou ekonomickou situaci v odvětví, v PKS odráží hospodářskou situaci firem pouze částečně. Díky určité setrvačnosti a zejména díky dlouhodobějším smlouvám se nedaří dostatečně pružně reagovat na zlepšující se hospodářskou situaci jednotlivých firem. Oživení (výraznější) se projevuje postupně, a tak je pravděpodobné, že tento vývoj bude promítnut až s určitým zpožděním při vyjednávání smluv či dodatků pro rok 2016.

OS ECHO – v KSVS i PKS pouze částečně.

OS peněžnictví a pojišťovnictví – v KSVS ne – i přes dobré hospodářské výsledky nechce strana zaměstnavatelů uzavřít některé závazky týkající se mzdového vývoje pro sektor jako celek. Přetrvává obava z pokračující recese a možného opakování krize. V PKS ne – nárůst v PKS většinou nepokrývá růst inflaci, důvody jsou stejné jako v případě KSVS, dohody o navyšování a udržení reálných mezd jsou rozdílné mezi jednotlivými zaměstnavateli.

OS potravinářského průmyslu – v PKS většinou ano.

OS pohostinství – v KSVS není vůbec sjednán, pouze odkaz na PKS, SOCR ČR nechce zavazovat své členy ujednáním o valorizaci mezd. V PKS ne, vlastníci firem nejsou ochotni poskytnout zaměstnancům větší podíl na zisku v jakékoli podobě.

OS UNIOS – v PKS uzavřených v působnosti OS pouze částečně.

OS hornictví – v KSVS ani PKS ne.

OS dřevo – v KSVS ano, v PKS ne – nevěle zaměstnavatele k navýšení mzdových prostředků, investice zaměstnavatele do výroby.

OS TOK – v PKS ano.

OS zdravotnictví – v PKS částečně.

OS civilních zaměstnanců armády – v PKS ano.

OS vysokoškolský – ne.

- **Reakce OS na dotaz, zda v případě, že u zaměstnavatele (zaměstnavatelů) již pominuly důvody, které v předchozích letech vedly ke zmrazování či snižování mezd, omezování (resp. rušení) benefitů, využívání ustanovení § 209 ZP o překážkách v práci na straně zaměstnavatele apod., se dařilo dohodnout, aby se mzdové a ostatní nároky zaměstnancům opět vyplácely v původní výši, OS sdělily:**

OS KOVO – dle zpracovaného hodnocení PKS uzavřených pro rok 2015, ve srovnání s předchozím rokem, nedošlo k zásadnímu zlepšení či zhoršení ve srovnání s rokem 2014.

OS potravinářského průmyslu – ano, polovina podniků má mzdový nárůst přímo v PKS, jsou dojednávány další benefity.

OS vysokoškolský – ne, vysoké školství je trvale podfinancované, takže důvody nepominuly, rozpočtová situace vysokých škol se nezlepšila, kritické je zejména institucionální financování výuky.

OS zdravotnictví – v některých zařízeních ano, v některých nechtějí přistoupit na vyšší mzdy, či benefity.

OS TOK – zaměstnavatelé se stále s odkazem na předchozí krizi neochotně vrací k původně dojednaným benefitům, naproti tomu některé firmy, prosperující i v dobách krize, udržely vysoký standard.

OS UNIOS – ne, možné obavy zaměstnavatelů, že zlepšení není trvalé.

OS pohostinství – ne.

▪ **Kolektivní vyjednávání o platech**

- **Novely právních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě vytvořily prostor i pro kolektivní vyjednávání o platech. OS byly požádány, aby uvedly své poznatky, zda a jak se to promítlo do průběhu a výsledku kolektivního vyjednávání.**

Reakce OS:

OS státních orgánů a organizací – význam kolektivního vyjednávání o platech vzrostl, zaměstnavatelé se snaží prosazovat platové podmínky formou vnitřních předpisů.

OS Stavba – ve středních školách, středních učilištích, a jedné základní škole, ve kterých OS působí, dle dostupných informací je stále toto využíváno v omezené míře, určitě je to v menšině případů.

OS školství – rozšíření možnosti kolektivního vyjednávání v oblasti odměňování se prakticky v kolektivním vyjednávání neprojevuje.

OS civilních zaměstnanců armády – vyjednávání o platech lze hodnotit velmi kladně.

OS UNIOS – sjednává se výše odměn, zařazení některých zaměstnanců do platových stupňů a výše odstupného.

OS zdravotnictví – zaměstnavatelé platové předpisy vždy respektují, KV probíhá ve větší pohodě, v rámci platové sféry došlo k navýšení. U tzv. určení platového tarifu zvláštním způsobem, vítáme změnu vedoucí k návratu k předešlé právní úpravě, pozitivně se odrazila zejména v odměňování u poskytovatelů sociálních služeb – možnost zvláštního určení platového tarifu byla mnohdy využívána v neprospěch zaměstnanců, oblast odměňování mnohdy nebyla řešena v rámci kolektivního vyjednávání, zaměstnavatel tuto část kolektivní smlouvy razantně odmítl a řešil odměňování vnitřním předpisem.

Pouze připomínáme, že určování platu: podle délky započitatelné praxe je letos upraveno **35,5 % PKS**, tarifem s rozpětím je upraveno v **27,4 % PKS**. Podmínky pro uplatnění smluvních platů jsou součástí **2,1 % PKS**. Meziroční růst průměrného platu byl dohodnut v **5,9 % PKS** (tj. celkem v 8 PKS). Možnost meziročního **snížování platu je dohodnuta v 2,6 % PKS** (tj. celkem u 11 zaměstnavatelů) – více viz kapitola 2.8. Hodnocení PKS ve veřejných službách a zprávě.

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

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu sjednáno v **96,7 % PKS** (v letech 2009 až 2015 bylo sjednáno v 96,2 % PKS). **Z toho jsou komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy však upraveny pouze ve 27,3 % PKS** (v roce 2015 v 28,3 % PKS, v roce 2014 v 29,5 % PKS, v roce 2013 to bylo v 29,3 % PKS, v roce 2012 v 28 %, v roce 2011 v 31 %, v roce 2010 v 32,4 % a v roce 2009 ve 40 % PKS, tzn. od počátku krize (2009) počet PKS, ve kterých jsou dohodnuta komplexní pravidla odměňování, klesl o 10,5 p. b.). **Většina PKS, letos je to 69,4 % PKS** (v roce 2015 v 67,9 % PKS, v roce 2014 v 66,7 %, v roce 2013 v 69,9 % PKS, v roce 2012 v 68,3 %, v roce 2011 v 65,3 % PKS, v roce 2010 v 63,7 % a v roce 2009 v 55 % 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 2015 mírně snížil. Cíl se daří plnit částečně.

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
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	Pokles/nárůst úpravy v KS
OS dopravy	100	100	2,9	3,3	-	-	2,9	3,3	bez změny
OS DLV	85,2	82,2	50,0	58,9	63,0	56,2	83,3	75,3	mírný pokles
OS ECHO	100	98,4	61,2	56,3	81,6	87,5	91,8	95,3	mírný pokles
OS hornictví	95,8	94,7	66,7	57,9	79,2	89,5	87,5	89,5	mírný pokles
OS KOVO	90,0	90,2	56,5	60,0	53,3	53,1	75,3	76,2	bez změny
OS potravin	77,8	76,0	17,5	21,3	31,7	38,7	36,5	40,0	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	83,3	92,9	8,3	14,3	58,3	57,1	50,0	64,3	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	60,0	42,9	80,0	85,7	40,0	14,3	50,0	28,6	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	94,1	94,1	100	100	35,3	41,2	100	100	bez změny
OS obchod	91,7	83,3	83,3	75,0	41,7	41,7	75,0	58,3	pokles
OS vědy a výzkum	12,5	12,5	81,3	84,4	3,1	3,1	15,6	15,6	bez změny
OS Stavba	90,1	89,9	43,0	46,8	32,2	38,5	49,6	56,9	bez změny
OS TOK	88,9	89,5	52,8	52,6	33,3	23,7	72,2	60,5	bez změny
OS UNIOS	96,6	94,6	53,8	46,9	72,6	71,5	86,3	84,6	mírný pokles
OS vysokoškolský	42,1	38,1	100	100	68,4	76,2	73,7	81,0	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	91,3	89,5	52,2	52,6	47,8	57,9	73,9	78,9	mírný pokles
ČMOS civil. zaměstnanců armády	50,0	50,0	75,0	75,0	-	-	50,0	50,0	bez změny

Zdroj: IPP 2015 a 2016, Tabulka A18a

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

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

a) pokračovat ve sjednávání podmínek pro uplatňování specifických forem práce

Z hodnocení obsahu PKS se zdá, že tato oblast zatím není nedílnou součástí kolektivního vyjednávání. Podmínky pro specifické formy práce, jako je práce na sdílených pracovních místech, bez pevného pracoviště apod., nejsou součástí kolektivních smluv. V několika málo kolektivních smlouvách jsou upraveny podmínky pro práci doma, práci bez „pevného stolu“ a jiné formy práce a pracovní režimy a to letos celkem v **0,9 % PKS** (v letech 2015 a 2014 to bylo v **0,5 % PKS**, v roce 2013 v **0,7 % PKS**, v roce 2012 v **0,8 % PKS**, v roce 2011 v **0,8 % PKS**) ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. Této oblasti bude proto věnována pozornost i v následujících letech.

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

Počty PKS upravujících odborný rozvoj zaměstnanců

Hodnocení OS dle údajů IPP			
Název OS	% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena		
	Rok 2015	Rok 2016	Meziroční vývoj
OS dopravy	5,7	6,7	mírný nárůst
OS DLV	48,1	47,9	bez změny
OS ECHO	77,6	67,2	pokles
OS hornictví	33,3	47,4	nárůst
OS KOVO	25,9	23,8	mírný pokles
OS potravin	42,9	48,0	nárůst
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	58,3	64,3	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	30,0	28,6	mírný pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	76,5	82,4	nárůst
OS obchodu	33,3	25,0	pokles
OS vědy a výzkum	62,5	62,5	bez změny
OS Stavba	20,7	25,7	nárůst
OS TOK	2,8	-	-
OS UNIOS	39,3	40,0	bez změny
OS vysokoškolský	63,2	66,7	mírný nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	60,9	73,7	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	75,0	75,0	bez změny

Zdroj: IPP 2015 a 2016, Tabulka A31a

Z celkového počtu **16 OS**, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos v 8 z nich (ve srovnání s rokem 2015) k určitému nárůstu počtu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti **4 OS** došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu jejich počtu. Většina kolektivních smluv obsahuje ujednání o prominutí nákladů na školení (další vzdělávání) v případě, že zaměstnanec pečuje o dítě nebo se dostane nezaviněně do svízelné finanční situace apod. **Z uvedených údajů je zřejmé, že tento cíl se daří plnit pouze částečně**, a že část PKS tuto oblast prakticky vůbec neřeší. Jde o dlouhodobou záležitost, a proto budeme vývoj závazků ohledně odborného vzdělávání zaměstnanců i nadále sledovat.

c) zaměstnávání starších zaměstnanců

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

Název OS	Programy pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let dohodnuté v PKS (% PKS)							
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
OS KOVO	3	3	-	2,4	3,2	3,4	3,4	3,3
OS ECHO	22	3	4,8	2,9	2,2	-	2,0	-
OS DLV	3	1,8	1,4	3,0	3,0	1,7	3,7	1,4
OS PPP (potravin)	1	-	3,3	1,6	1,4	1,7	0	1,3
OS obchod	9	4,5	7,7	5,9	6,3	8,3	8,3	8,3
OS hornictví	-	33,3	-	-	-	-	-	-
OS Stavba	-	-	1,7	2,3	2,4	2,6	3,3	6,4
OS TOK	-	-	-	-	2,3	2,6	2,8	2,6
OS UNIOS	-	-	-	-	1,7	-	0,9	1,5
OS zdravotnictví	-	-	10	3,8	3,1	-	-	-
OS vysokoškolský	-	-	-	10	11,1	5,0	5,3	4,8
ČMOS civil. zaměst. armády	-	-	-	33,3	25,0	33,3	25,0	25,0

Zdroj: IPP 2015 a 2016, 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 2015	Rok 2016	Meziroční vývoj
OS dopravy	71,4	70,0	mírný pokles
OS DLV	85,2	84,9	bez změny
OS ECHO	98,0	98,4	bez změny
OS hornictví	95,8	100,0	nárůst
OS KOVO	85,0	86,3	mírný nárůst
OS potravin	84,1	84,0	bez změny
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	33,3	28,6	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	80,0	71,4	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	88,2	88,2	bez změny
OS obchodu	58,3	58,3	bez změny
OS vědy a výzkum	81,3	84,4	mírný nárůst
OS Stavba	82,6	86,2	mírný nárůst
OS TOK	77,8	73,7	pokles
OS UNIOS	96,6	96,2	bez změny
OS vysokoškolský	94,7	95,2	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	100,0	94,7	mírný pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	100,0	100,0	bez změny

Zdroj: IPP 2015 a 2016, Tabulka A22a

Plnění tohoto cíle je vcelku příznivé. K poklesu počtu PKS upravujících zvýšení dovolené došlo v působnosti 5 OS, většinou se jedná o mírný pokles, takže lze konstatovat, že plnění tohoto cíle není krizí citelně zasaženo.

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

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

Vývoj v jednotlivých OS dle výstupu IPP					
Název OS	% PKS, ve kterých je sjednána délka pracovní doby obecně bez rozlišení směnných režimů			Průměrná délka týdenní pracovní doby hod. /týden	
	Rok	2015	2016	Meziroční vývoj	2015
OS dopravy	80,0	80,0	bez změny	38,7	38,4
OS DLV	90,7	79,5	pokles	37,9	37,9
OS ECHO	87,8	87,5	bez změny	37,5	37,5
OS hornictví	75,0	84,2	nárůst	37,9	37,7
OS KOVO	70,3	68,7	mírný pokles	37,9	37,8
OS potravin	63,5	53,3	pokles	37,9	37,9
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-
OS pošt. telekom. a nov. služeb	40,0	42,9	mírný nárůst	38,8	39,2
OS peněžnictví a pojišťovnictví	58,8	58,8	bez změny	39,8	39,8
OS obchodu	33,3	50,0	nárůst	39,4	39,2
OS vědy a výzkum	50,0	46,9	mírný pokles	40,0	40,0
OS Stavba	43,8	45,0	mírný nárůst	38,4	38,3
OS TOK	94,4	89,5	nárůst	37,6	37,6
OS UNIOS	65,8	75,4	nárůst	38,5	38,5
OS vysokoškolský	31,6	28,6	mírný pokles	39,6	39,6
OS zdravotnictví a soc. péče	17,4	21,1	mírný nárůst	37,5	38,1
ČMOS civil. zaměstnanci armády	75,0	75,0	bez změny	37,5	37,5

Zdroj: IPP 2015 a 2016 tabulka č. A22a

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

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra		
	Rok 2015 (% PKS)	Rok 2016 (% PKS)	Meziroční vývoj
OS dopravy	68,6	70,0	mírný nárůst
OS DLV	53,7	57,5	mírný nárůst
OS ECHO	91,8	87,5	pokles
OS hornictví	79,2	94,7	nárůst
OS KOVO	56,2	57,1	bez změny
OS potravin	54,0	58,7	nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	83,3	78,6	pokles
OS pošt. telekom. a nov. služeb	30,0	14,3	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	70,6	70,6	bez změny
OS obchodu	58,3	41,7	pokles
OS vědy a výzkum	43,8	43,8	bez změny
OS Stavba	54,5	66,1	nárůst
OS TOK	33,3	31,6	mírný pokles
OS UNIOS	57,3	59,2	mírný nárůst
OS vysokoškolský	21,1	19,0	mírný pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	78,3	68,4	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	25,0	25,0	bez změny

Zdroj: IPP 2015 a 2016, Tabulka A27a

Z výstupu IPP i z hodnocení OS vyplývá, že vývoj v této oblasti je vcelku stabilní. Letos ve srovnání s rokem 2014 **došlo v působnosti 7 OS k určitému nárůstu počtu PKS, upravujících tento závazek, naopak 5 OS vykázalo určitý nárůst.**

▪ **Rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci**

Usnesením č. 162/2004 uložila Rada ČMKOS zahrnout rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci do cílů pro kolektivní vyjednávání a pravidelně sledovat, zda a jak je v kolektivních smlouvách uzavíraných v působnosti OS problematika rovných příležitostí prosazována.

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	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
OS dopravy	PKS tuto oblast neřeší							
OS DLV	59	60	52,2	48,5	45,0	38,9	45,2	nárůst
OS ECHO	39	40	39,1	42,2	29,1	20,4	29,7	nárůst
OS hornictví	0	10	11,1	25,0	14,3	16,7	10,5	pokles
OS KOVO	26	30	32,1	32,3	28,7	29,0	28,5	bez změny
OS potravin	2	6,4	6,3	4,1	5,0	4,8	4,0	bez změny
OS pohost, hotelů a cestov.ruchu	53	61	60,0	56,3	57,1	58,3	64,3	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50	70	70,0	40	27,3	20,0	14,3	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	57	68	89,5	94,7	95	100,0	100,0	bez změny
OS vědy a výzkum	4	13,3	16,1	15,6	15,2	15,6	15,6	bez změny
OS obchod	27	69,2	64,7	37,5	50	41,7	50,0	nárůst
OS Stavba	49	50	59,8	61,3	60,7	58,7	65,1	nárůst
OS TOK	-	-	6,7	2,3	2,6	-	2,6	-
OS UNIOS	6	21,7	18,0	19,5	18,9	17,1	19,2	mírný nárůst
OS vysokoškolský			70,0	66,7	50,0	47,4	47,6	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	29	45	19,2	21,9	18,5	30,4	42,1	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	33	-	33,3	25,0	33,3	25,0	25,0	bez změny

Zdroj: IPP 2015 a 2016, Tabulka č. A31a

I v letošním roce lze konstatovat, že vývoj je stabilní. U působnosti 5 OS došlo meziročně k určitému nárůstu počtu PKS, kde je otázka diskriminace na pracovišti řešena (na druhé straně však v působnosti 6 OS došlo k mírnému poklesu). V PKS uzavřených ve veřejných službách a správě a službách a u obcí a krajů je zákaz diskriminace upraven v **21,2 % PKS** (v roce 2013 to bylo v 26,6 % PKS).

• **Vytváření prorodinného prostředí u zaměstnavatelů**

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

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

- závazek zaměstnavatele, že bude vytvářet specifické podmínky (programy) pro ulehčení **návratu zaměstnanců z rodičovské dovolené**, je obsažen:
 - v **5,5 % PKS v podnikatelské sféře** (v roce 2014 v 5,6 % PKS, v roce 2013 a 2012 to bylo v 7 % PKS, v roce 2011 v 8,6 % PKS, v roce 2010 v 8,5 % PKS),
 - v **6,2 % PKS v nepodnikatelské sféře** (v roce 2014 v 6,3 % PKS, v roce 2013 to bylo v 5,2 % PKS, v roce 2011 a 2010 4,8 % PKS);

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

v podnikatelské sféře:

- možnost čerpat **placené volno** při příležitosti **vlastní svatby** zaměstnance dlouhodobě upraveno v **40,4 % PKS**, při **narození dítěte** v **37 % PKS** a **matkám při péči o dítě** v **17,9 % PKS**;

ve veřejných službách a správě:

- možnost čerpat **neplacené volno** na **vlastní svatbu** je letos upraveno v **6,5 % PKS**, při **narození dítěte** v **14,2 % PKS** a **matkám při péči o dítě** v **15,0 % 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 **33,4 % PKS** u zaměstnavatelů, kteří odměňují zaměstnance mzdou. U obcí a krajů je tvorba sociálního fondu dlouhodobě upravena v **94,3 %** ze všech sledovaných PKS.

- **Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání**

Podmínky pro dopravu zaměstnanců jsou dlouhodobě upraveny v cca **4 % PKS**. Bohužel z výstupu IPP zde nelze určit, zda o příspěvek není zájem, nebo zda se poskytuje na základě vnitřního předpisu, anebo zda má odborová organizace problém jej prosadit.

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

Cíl se daří plnit a i letos celkem **81,1 % PKS** v podnikatelské sféře (v roce 2014 v 82,2 % PKS, v roce 2013 v 83,3 % PKS, v roce 2012 83 % PKS, v roce 2011 v 81 % PKS, v roce 2010 77 % PKS a v roce 2009 73,4 % PKS) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v **53,6 % PKS** se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve veřejných službách a správě: **89,7 % PKS** obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v **44,2 % PKS** závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP. IPP Tabulky A31a a B10a

4 *INFORMACE O REALIZACI DOHOD UZAVÍRANÝCH SOCIÁLNÍMI PARTNERY NA EVROPSKÉ ÚROVNI*

4.1 Implementace dohod evropských sociálních partnerů

V průběhu let 2002 – 2010 vyjednali mezi sebou evropští sociální partneři již čtyři autonomní rámcové dohody, a to:

- **Rámcová dohoda o práci na dálku** (tzv. telework, dohoda byla přijata v roce 2002),
- **Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací** (z roku 2004),
- **Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti** (z roku 2007) a
- **Rámcová dohoda o trzích práce přístupných všem** (z roku 2010).

Vyjednány byly rovněž tři akční rámce – **Akční rámec pro celoživotní rozvoj kompetencí a kvalifikací** v roce 2002, **Akční rámec v oblasti rovnosti žen a mužů** v roce 2005 a **Akční rámec k zaměstnanosti mládeže** (2013).

Texty dokumentů jsou k dispozici v češtině na intranetu ČMKOS pod záložkou „Evropský sociální dialog“. České překlady jsou odsouhlaseny oběma sociálními partnery, takže v rámci kolektivního vyjednávání by neměly být v tomto ohledu žádné problémy. Autonomní dohody ani akční rámce nejsou právně závazné, **avšak jejich závaznost pro odbory i zaměstnavatele v České republice vyplývá z členství národních sociálních partnerů v evropských strukturách.**

ČMKOS usiluje o to, aby se základní ustanovení těchto dohod stala součástí právních předpisů (především zákoníku práce). Částečně se to již podařilo realizovat, mezi ČMKOS a organizacemi zaměstnavatelů probíhala vyjednávání zejména o implementaci určitých aspektů z **Rámcové dohody o trzích práce přístupných všem** a výstupy se v některých případech již promítly i do změn zákonů. Např. změna příliš rigidních podmínek pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, změna v délce odpočinku mezi směnami, která umožní flexibilnější zaměstnávání v nepřetržitých a dvousměnných provozech v některých odvětvích, nová úprava nepřipustnosti nelegálního zaměstnávání, zavedení „sdílení práce“, zavedení možnosti předčasného odchodu do starobního důchodu z doplňkového penzijního připojištění, apod. Dohody sociálních partnerů jsou naplňovány i prostřednictvím různých projektů, seminářů, informování.

V rámci ČMKOS však panuje obecná shoda v tom, že hlavním nástrojem provádění těchto dohod by však měly být kolektivní smlouvy. Přestože např. v KSVS uzavřených OS KOVO se Svazem Sléváren, Českomoravskou elektronickou asociací a Asociací leteckých výrobců je obsažen závazek, že se nebude v žádné formě tolerovat obtěžování a násilí na pracovišti, musíme konstatovat, že širší promítnutí dohod do kolektivních smluv zatím chybí. Připomínáme, že otázka implementace dohod v roce 2015 (stejně jako v předchozích letech) byla řešena pouze v **cca 2 % podnikových kolektivních smluv.**

Bližší podmínky pro eliminaci stresu spojeného s prací jsou v podnikatelské sféře součástí pouze 0,4 % PKS, ve sféře veřejných služeb a správy 0,6 % PKS. Pokud jde o podmínky (postupy) pro případ obtěžování a násilí na pracovišti, tak jsou v podnikatelské sféře upraveny v 1,6 % PKS a v nepodnikatelské v 1,2 % PKS. Podmínky pro realizaci zbývajících dohod nejsou součástí kolektivních smluv. ISPP Tabulky A31a B10a.

- v roce 2008 3 (OS KOVO, OS DLV a OS obchodu)
- v roce 2009 1 (OS Stavba)
- v roce 2010 1 (OS obchod)
- v roce 2011 1 (OS KOVO)
- v roce 2012 2 (OS Stavba, OS DLV)
- v roce 2013 1 (OS Stavba)¹¹
- v roce 2014 0
- **v roce 2015 0**

▪ **Řízení před zprostředkovatelem při uzavírání PKS:**

- rok 2003 – 21 (14x v působnosti OS KOVO, 2x v působnosti OS hornictví a OS DLV, 1x v působnosti OS ECHO, OS dopravy a OS státních orgánů)
- rok 2004 – 10 (7x v působnosti OS KOVO, 1x v působnosti OS státních orgánů, OS výrobních a účelových organizací kultury a Vysokoškolský OS)
- rok 2005 – 8 (3x v působnosti OS KOVO a OS státních orgánů, 1x v působnosti OS dopravy a OS zdravotnictví)
- rok 2006 – 9 (1x v působnosti OS hornictví a OS dopravy, 5x v působnosti OS KOVO, 2 x OS zdravotnictví)
- rok 2007 – 5 (2x v působnosti OS KOVO, 1x v působnosti OS pohostinství, NOS potravin a Vysokoškolského OS)
- rok 2008 – 10 (7x v působnosti OS KOVO, 1x v působnosti OS DLV, OS zdravotnictví a OS obchodu),
- rok 2009 – 2 (1x OS KOVO a OS zdravotnictví).
- rok 2010 – 3 (OS hornictví, OS KOVO, OS obchod)
- rok 2011 – 4 (OS ECHO, OS zdravotnictví, OS doprava a OS peněžnictví)
- rok 2012 – 11 (OS hornictví, 3x OS KOVO, OS školství, OS dopravy, OS DLV, OS státní orgány, 2x OS zdravotnictví, OS vysokoškolsky)
- rok 2013 – 8 (OS doprava 3x, OS KOVO 2x, OS DLV 1x, OS obchod 2x)
- rok 2014 – 15 (1 OS ECHO, 9x OS, 2x OS obchod, 1x DLV, 1x OS zdravotnictví, 1x OS pohostinství)
- **rok 2015 – 6 (3x OS KOVO, 2x OS obchod, 1x OS doprava).**

¹¹ Jednalo se o spor ohledně růstu minimálních mzdových tarifů. OS předložil požadavek na růst ve výši 5 %, zaměstnavatelský svaz ani po opakovaných jednáních nebyl ochoten ustoupit ze své 0. Došlo k dohodě na osobě zprostředkovatele, resp. zaměstnavatelský svaz souhlasil s návrhem OS. Výsledkem bylo doporučení zprostředkovatele na navýšení min. mzdových tarifů o 1,7 %, což bylo pro OS akceptovatelné, nicméně strana zaměstnavatelů i když dopředu deklarovala svou ochotu doporučení zprostředkovatele přijmout, podmínila přijetí souhlasem svého nejvyššího orgánu. K tomu nakonec došlo a minimální tarify vzrostly o 1,7 %.

Názvy společností, které použily služby zprostředkovatele při uzavírání PKS

Rok 2008

OS KOVO

1. AVX Czech Republic s.r.o. – mzdový vývoj, 5 týdnů dovolené, PKS uzavřena s jednou ZO, s jednou ZO dosud neuzavřena.
2. Visteon - Autopal, s. r.o. – mzdový vývoj, PKS uzavřena.
3. Česká zbrojovka a.s., Uherský Brod – mzdový vývoj, PKS uzavřena.
4. CARTHAMUS a.s. – mzdy – obě strany se dohodly před 1. jednáním u zprostředkovatele.
5. Alcoa Fujikora Czech s.r.o., Stříbro – mzdový vývoj, řízení před zprostředkovatelem nebylo ukončeno, poněvadž před vydáním jeho rozhodnutí se strany dohodly na uzavření kolektivní smlouvy ve sporné oblasti.
6. Humpolecké strojírny, Humpolec – mzdový vývoj, po předání návrhu zprostředkovateli byla PKS uzavřena.
7. International Automotive Components Group s. r. o., Hodonín, předmětem sporu byl mzdový nárůst včetně jeho rozvržení do tarifní a pobídkové složky a rozsah dovolené nad rámec ZP. Jednání před zprostředkovatelem skončilo uzavřením PKS.
8. Českomoravská elektrotechnická asociace (EIA) – mzdový vývoj. Jednání před zprostředkovatelem bylo neúspěšné, po dohodě smluvních stran KSVS byl spor předán rozhodci.

Součinnost se zprostředkovateli byla ve většině případů bezproblémová a konkrétní odůvodnění návrhu bylo odborně na výši. Byly vyžádány potřebné podklady od obou smluvních stran včetně osobního jednání. Výjimkou bylo jednání před zprostředkovatelem v případě sporu Visteon Autopal s.r.o., kde vystupování zprostředkovatele spolu s právním zástupcem firmy bylo velice nestandardní a na hraně zákona o kolektivním vyjednávání. Stranou odborů byly jimi navrhované postupy v řízení před zprostředkovatelem odmítnuty s tím, že zprostředkovatel následně předal návrh na řešení sporu.

Polovina kolektivních sporů řešených před zprostředkovatelem skončila v roce 2008 uzavřením kolektivní smlouvy. Pouze ve dvou případech bylo řízení postoupeno rozhodci. Ve zbylých případech probíhá jednání. K vyhlášení stávky nedošlo, tzn., spory skončily v řízení před rozhodcem nebo vyhlášením stávkové pohotovosti. Ve dvou případech jednání před zprostředkovatelem (v době zpracování zprávy) ještě pokračovalo. Ve většině případů je problémem mzdová část kolektivní smlouvy.

OS obchod:

1. Svaz obchodu a cestovního ruchu – spor o mzdový nárůst,
2. Moraviapress Břeclav – spor o mzdy, příplatky a některé benefity, po řízení před zprostředkovatelem došlo k dohodě. Činnost zprostředkovatele je hodnocena pozitivně.

OS zdravotnictví

Fakultní nemocnice Brno – spor o navýšení mzdových prostředků, zatím k uzavření PKS nedošlo

Rok 2009

OS KOVO

1) TES Vsetín s.r.o. – předmětem sporu byl mzdový vývoj, příplatky a srážení členských příspěvků zaměstnavatelem. Jednání před zprostředkovatelem skončilo uzavřením PKS. V působnosti OS KOVO spolupráce se zprostředkovatelem byla konstruktivní a postup korektní. Většina jednání proběhla telefonicky nebo elektronickou formou pošty. Smluvní strany se dohodly na jím předloženém kompromisním návrhu řešení klíčových otázek ve druhém pokusu zprostředkování výchozího textu PKS.

OS Stavba

2) Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR – předmětem sporu bylo navýšení minimálních mzdových tarifů v KSVS. Obě strany přijaly doporučení zprostředkovatele (mzdové tarify byly navýšeny o 2,3 %). Jednání před zprostředkovatelem bylo korektní, ale následný postup (zřejmě pod tlakem zaměstnavatelské strany) byl nestandardní. Byl vydán jakýsi návrh doporučení bez konkrétního procentního navýšení mezd. Ten byl na základě tlaku ze strany OS stažen a poté byl vydán definitivní výrok, který obsahoval vše, co zprostředkovatel doporučil.

OS zdravotnictví

3) Fakultní nemocnice Ostrava (Odborová organizace FN Ostrava) – řešení přiznání složky platu domluvené v PKS – řešení v čase přípravy zprávy probíhalo.

Rok 2010

1) **OS KOVO – navýšení** odstupného při avizovaném skončení výroby

2) **OS obchod** – institut zprostředkovatele byl v roce 2010 použit v jednom případě, kdy nedošlo k dohodě o obsahu PKS v oblasti mezd (příplatků) a péče o zaměstnance. Řízení před zprostředkovatelem probíhalo standardně a korektně, zprostředkovatel kromě účasti obou stran připustil i účast odborných poradců z OS a spor dle názoru OS korektně a objektivně vyřešil tak, že nebylo potřeba nového zprostředkovatele ani rozhodce.

Rok 2011**OS KOVO**

1) Českomoravská elektrotechnická asociace (ELA) – spor o uzavření kolektivní smlouvy byl vyhlášen z důvodu nedohody na výši mzdového vývoje. Žádost zprostředkovateli podaly obě smluvní strany KSVS společně. OS KOVO navrhoval nárůst průměrné nominální mzdy o 4 %, ELA navrhovala zachování průměrných nominálních mezd. Obě smluvní strany akceptovaly návrh zprostředkovatele na meziroční nárůst průměrné nominální mzdy o 1,7 %. Přístup i kvalita zprostředkovatele byly na odpovídající výši. Po osobním jednání se zástupci obou smluvních stran se snažil zohlednit jejich argumenty ve svém návrhu.

OS ECHO

2) Česká rafinérská a.s. Litvínov – uzavření kolektivní smlouvy ve mzdové oblasti. Řízení před zprostředkovatelem nepřineslo zlepšení pro zaměstnance. Návrhy odborové organizace nebyly zaměstnavatelem akceptovány. Důvodem řízení před zprostředkovatelem bylo:

1. vývoj nominální mzdy v roce 2011
2. vymezení okruhu zaměstnanců s mimotarifní mzdou
3. výše mzdových tarifů
4. výše odměn při prvním odchodu do důchodu a věrnostních odměn

5. poskytování osobního příplatku
6. vymezení objemu mzdových prostředků na rok 2011
7. započítávání času potřebného k osobní očiště do pracovní doby
8. výše příspěvku zaměstnavatele na provoz a činnost odborů

Na žádost zaměstnavatele určilo osobu zprostředkovatele MPSV. Zprostředkovatel po jednání s oběma sociálními partnery navrhl řešení sporu dne 12. 5. 2011. Ve stěžejní záležitosti růstu mezd navrhl meziroční nárůst o 2,1 %. S tím vyslovil souhlas zaměstnavatel, odbory nikoli. Odbory svolaly členskou schůzi, jejímž výstupem bylo dále jednat. Do 9. 9. 2011 nebyla PKS uzavřena.

OS zdravotnictví

3) Dětská lázeňská léčebna Lázně Kynžvart. Do 15. 9. 2011 nebyla PKS uzavřena.

OS peněžnictví

4) Zástupci smluvních stran v **Komerční bance, a.s.** se ani přes veškeré úsilí vynaložené během několikaměsíčního procesu kolektivního vyjednávání (od září 2010 do ledna 2011) nedohodli na znění dodatku ke Kolektivní smlouvě na rok 2011. Zaměstnavatel nechtěl ustoupit ani zčásti požadavkům odborové organizace v oblasti nárůstu mezd a benefitů, a to ani po opakovaném jednání zástupců zaměstnanců s nejvyšším vedením banky. V měsíci únoru obě smluvní strany požádaly o vyřešení sporu zprostředkovatele, kterým se stal JUDr. Petr Hůrka. Za jeho výrazného přispění došlo v březnu (tj. po cca měsíčním smírcím jednání) ke konečné dohodě a uzavření kompromisního znění Dodatku č. 4 ke kolektivní smlouvě, a to s účinností od 1. 4. 2011.

ROK 2012

OS Stavba

1) **OS stavba – dodatek ke KSVS pro rok 2012.** Jednalo se o dodatek ke KSVS, který měl za cíl zvýšení minimálních mzdových tarifů. OS předložil požadavek na růst ve výši 5 %, zaměstnavatelský svaz ani po opakovaných jednáních nebyl ochoten ustoupit ze své 0. Došlo k dohodě na osobě zprostředkovatele, resp. OS souhlasil s návrhem protistrany. Výsledkem bylo doporučení zprostředkovatele na navýšení min. mzdových tarifů o 2 %, což bylo pro OS akceptovatelné, nicméně strana zaměstnavatelů s tím nesouhlasila. Po dalším jednání došlo na kompromis a minimální tarify pro rok 2012 vzrostly o 1,9 %.

OS hornictví

2) **OKD a.s.** – zprostředkovatel jednal rychle a návrh byl přijat zaměstnavatelem i odbory.

OS KOVO

3) **Letov letecká výroba s.r.o. Praha 9** – mzdová dohoda, následně došlo k uzavření PKS.

4) **BRAWE, spol. s r. o.** – mzdová dohoda, následně došlo k uzavření PKS.

5) **Zetor TRACTORS, a. s.** – mzdová dohoda, následně došlo k uzavření PKS.

Ve všech sporech postupovali zprostředkovatelé standardně s výsledkem uzavření PKS. V případě zprostředkovatele a.s. ZETOR jisté rozpaky vzbuzuje skutečnost, že zprostředkovatel neřešil pouze sporné otázky, na nichž se strany nemohly shodnout, nýbrž navíc ve své zprávě vypsál i veškerá nadstandardní ustanovení nad rámec pracovních předpisů ve prospěch zaměstnanců, které nebyly předmětem sporu (např. zvýšení odstupného, vyšší stupnici zaručené mzdy, vyšší příplatky za ztížené pracovní prostředí, různé prémie a odměny apod.). Je tedy otázkou, jak se k těmto iniciativně zprostředkovatelem sepsaným

nadstandardním benefitům zaměstnavatel postaví při příštím kolektivním vyjednávání a zda se nakonec z tohoto důvodu neukáže role zprostředkovatele jako negativní.

OS DLV

6) **OS DLV-neochota** svazů zaměstnavatelů vyjednat o KSVS dřevařského průmyslu. KSVS uzavřena.

7) **KV Arena** – dohoda a mzda a rozvrh směn. PKS uzavřena.

OS doprava

8) **NOSRETI a. s. Ostrava** – obstrukce při KV. PKS uzavřena.

OS vysokoškolský

9) **Masaryková univerzita Brno** – v současné době již bylo dosaženo shody v nejdůležitější otázce – navýšení mzdových tarifů. Nyní se pracuje na detailech dalších ustanovení. K dořešení zůstává otázka, na jakou dobu bude KS uzavřena. Zaměstnavatel by považoval za nejvhodnější dobu neurčitou nebo alespoň období několika let. Odborová organizace považuje uzavření KS na dobu delší než jeden rok za možné, pokud se podaří sjednat rozumným způsobem mechanismus zvyšování tarifů do budoucna. Celkově se situace jeví tak, že jednání směřuje k uzavření KS k 1. 1. 2013.

ROK 2013

OS dopravy

1) **Letiště Brno a.s.** – mzdy, došlo k dohodě.

2) **Lomis a.s.** – řízení probíhá.

3) **Menzies a.s.** – neochota zaměstnavatele uzavřít PKS. Výsledek – PKS nebyla uzavřena.

OS KOVO

3) **G4Security** (ochrana JE Dukovany) – mzdová oblast, zprostředkovatel po důkladném seznámení se sporem doporučil nárůst mezd ve mzdovém vývoji blížící se návrhu odborů, tzn. udržení reálné mzdy. PKS byla uzavřena – činnost **zprostředkovatele byla hodnocena velmi dobře**.

4) **TES Vsetín s.r.o.** – nárůst průměrné nominální mzdy a základní mzdy. Smluvní strany se dohodly na návrhu věcného řešení sporu zprostředkovatelem a dodatek kolektivní smlouvy dne 16. 8. 2013 uzavřely (nárůst průměrné nominální mzdy oproti roku 2012 je 2,3 % a nárůst hodinových tarifů o částku 3,- Kč/hodinu práce). **Řízení před zprostředkovatelem proběhlo efektivně (elektronickou formou – emaily a telefonicky). Zprostředkovateli nebyly poskytnuty všechny nezbytné podklady. Z dostupných podkladů zprostředkovatel podal návrh, který byl smluvními stranami přijat.**

OS DLV

5) **Arena** – mzdová oblast – **kvalitu práce hodnotíme jako standardní.**

ROK 2014

OS KOVO

1. Mölnlycke Health Care Klinipro s.r.o. - spor o uzavření PKS, PKS uzavřena
2. ECOCOAL Slag Handling s.r.o. - spor o uzavření PKS, PKS neuzavřena
3. Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. – spor o uzavření PKS, PKS uzavřena
4. Taforge a.s. - spor o uzavření PKS, PKS neuzavřena
5. Tafonco a.s.- spor o uzavření PKS, PKS neuzavřena
6. M-Preymesser Lipovka-Odborová organizace požádala MPSV o určení zprostředkovatele, sporem je uzavření KS(návrh předložila OO), v jednání
7. Valeo Compressor Europe, s. r. o., Humpolec – spor o uzavření PKS (zejména mzdová část a spolurozhodování), žádost ze strany ZO Zexel Valeo, návrh zprostředkovatele byl odborovou organizací akceptován, zaměstnavatel souhlasil pouze s výběrem bodů, což vedlo ze strany odborů k vyhlášení stávkové pohotovosti.
8. Motorpal, a. s., Jihlava – spor o uzavření PKS, návrh ze strany 4 ZO Motorpal, očekává se vyjádření účastníků sporu ke kompromisnímu návrhu zprostředkovatele.
9. Spor o uzavření kolektivní smlouvy mezi Základní organizací OS KOVO ZBROJOVKA Vsetín, a. s. IČ 14612291 a společností WOCO STV s. r. o. se sídlem Na Hrázi 1452, 755 01 Vsetín, IČ 47975261 – řízení před zprostředkovatelem pokračuje.

Přístup a kvalita práce zprostředkovatele obecně hodnotí OS následovně:

- zaměstnavatel (resp. jeho právní zástupce) zpravidla neguje každý krok odborové organizace, principiálně odmítá sociální dialog a podobně postupuje v řízení před zprostředkovatelem. Komunikace mezi stranami je omezena pouze na písemnou formu. Zástupci odborové organizace nemají problém se součinností zprostředkovatele,
- účastníci řízení poskytovali zprostředkovatelům požadovanou součinnost a podklady. Ze strany zprostředkovatelů byl dán dostatečný prostor pro vyjádření smluvních stran.

OS ECHO

10) Benzina s.r.o. – mzdové nároky. Řízení před zprostředkovatelem proběhlo efektivně- KS byla uzavřena.

ROK 2015

OS KOVO

1. Motorpal a. s., Jihlava x 4 ZO: Jihlava, Batelov, Velké Meziříčí, Jemnice – spor o uzavření PKS, o zprostředkovatele žádaly ZO OS KOVO, hlavním předmětem sporu: mzdové úrovně a povaha mzdového předpisu. Kompromisní návrh zprostředkovatele nebyl zaměstnavatelem přijat. Spor pokračoval, ZO vyhlásily stávkovou pohotovost, nová kompromisní kolektivní smlouva uzavřena po více než ročním vyjednávání.
2. OKIN INDUSTRY CZ, s.r.o. v působnosti ZO OS KOVO ČESKÁ ZBROJOVKA a. s. – požadavek odborové organizace na růst tarifů a pohyblivé složky mzdy o 1 %. Řízení před zprostředkovatelem proběhlo úspěšně. Požadavek odborové organizace byl potvrzen a nakonec sjednán v PKS (zprostředkovatel navrhl celý mzdový vývoj v rámci tarifní složky mzdy). Součinnost se zprostředkovatelem byla dobrá. Zprostředkovatele navrhl zaměstnavatel.
3. IG WATTEEUW ČR, s.r.o. – spor o mzdovou část, PKS k termínu zpracování zprávy neuzavřena.

OS obchod

1. MAKRO – spor o mzdový předpis a benefity, řešen problém tzv. regionálních mezd, po jednání před zprostředkovatelem KS uzavřena. Funkce zprostředkovatele byla oběma stranami hodnocena kladně.

2. IKEA – spor o mzdový předpis jako součást KS, po jednání před zprostředkovatelem KS neuzavřena. Funkce zprostředkovatele byla hodnocena negativně, neboť navrhl, aby mzdový systém byl mimo kolektivní smlouvu.

OS dopravy

1. ČSA a.s. – neshoda ve mzdové oblasti, zaměstnavatel na návrh zprostředkovatele nepřistoupil, přístup a kvalita práce zprostředkovatele byla ze strany odborové organizace bez výhrad.

5.2 Přehled o kolektivních sporech řešených prostřednictvím rozhodce

Při řízení před rozhodcem mají smluvní strany a rozhodce povinnost si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost a rozhodce při stanovování konkrétního obsahu kolektivní smlouvy musí spor rozhodnout v mezích návrhů smluvních stran. Z malého využití institutu rozhodce je zřejmé, že smluvní strany příliš nestojí o uzavření kolektivní smlouvy s určitým obsahem, na který nebudou mít vliv.

▪ Při uzavírání KSVS

- rok 2003 až 2007 – 0
- rok 2008 – 1 (v působnosti OS KOVO). Jednání se týkalo mzdového vývoje a na řízení před rozhodcem se obě smluvní strany dohodly.
- rok 2009 – 0
- rok 2010 – 0
- rok 2011 – 0
- rok 2012 – 0
- rok 2013 – 0
- rok 2014 – 0
- **rok 2015 – 0**

▪ Při uzavírání PKS

- rok 2003 – 5 (v působnosti OS KOVO)
- rok 2004 – 2 (v působnosti OS KOVO)
- rok 2005 – 2 (v působnosti OS KOVO)
- rok 2006 – 1 (v působnosti OS zdravotnictví)
- rok 2007 a 2008 – 0
- rok 2009 – 0
- rok 2010 – 0
- rok 2011 – 0
- rok 2012 – 0
- rok 2013 – 1 (OS DLV - Arena – mzdová oblast (s prací rozhodce JUDr. Brůhy byl OS hluboce nespokojen).

- rok 2014 – 0
- **rok 2015 – 0**
-

5.3 Přehled o vyhlášení stávkových pohotovostí

Stávková pohotovost při uzavírání KSVS

- rok 2003 – nebyla vyhlášena
- rok 2004 – byla vyhlášena 1x (*OS DLV*)
- rok 2005 – byla vyhlášena 1x (*OS DLV*)
- rok 2006 až 2008 – nebyla vyhlášena
- rok 2009 – nebyla vyhlášena
- rok 2010 – byla vyhlášena 1 x (*OS obchod*)
- rok 2011 – 0
- rok 2012 – 0
- rok 2013 – 0
- rok 2014 – 0
- **rok 2015 – 0**

Stávková pohotovost při uzavírání PKS

- rok 2003 – 6x (*5x v působnosti OS KOVO, 1x v působnosti OS armády*)
- rok 2004 – 15x (*14 v působnosti OS KOVO a 1x v působnosti OS ECHO*)
- rok 2005 – 1x (*OS KOVO – Škoda auto a.s., spor o uzavření kolektivní smlouvy*)
- rok 2006 – 3x (*1x v působnosti OS dopravy – Krodos a.s., spor týkající se mzdové oblasti kolektivní smlouvy, 1x v působnosti OS obchodu – Plus Discount a 1x v působnosti OS KOVO*)
- rok 2007 – 1x (*OS KOVO – mzdová oblast PKS*)
- rok 2008 – 7x (*5x v působnosti OS KOVO, 1x v působnosti OS zdravotnictví a OS dopravy*)
- rok 2009 – nebyla vyhlášena
- rok 2010 – 6x (*5x OS KOVO, 1x OS obchod*)
- rok 2011 – byla vyhlášena 2x (*OS doprava a OS ECHO*).
- rok 2012 – 0
- rok 2013 – 2x (*OS doprava 1x, OS KOVO 1x*)
- rok 2014 – 8x (*1x OS doprava, OS školství, 6x OS KOVO*)
- **rok 2015 – 4x (2x OS doprava, 2x OS KOVO)**

Názvy společností, kde byla vyhlášena stávková pohotovost při uzavírání PKS

2008

OS KOVO

1. Visteon Autopal Nový Jičín – mzdová oblast, došlo k uzavření PKS
2. Carthamus a.s. - mzdová oblast, došlo k uzavření PKS
3. Engel strojírenská spol. s r.o. - mzdová oblast, došlo k uzavření PKS
4. AVX – nárůst mezd, 5 týdnů dovolené, zaměstnavatel začal komunikovat se ZO, PKS v době hodnocení nebyla uzavřena, v případě další ZO u něho působící došlo k uzavření PKS
5. Česká zbrojovka a.s. (Uherský Brod) – mzdový vývoj, došlo k uzavření PKS

OS zdravotnictví

6. Fakultní nemocnice Brno – nesouhlas s rozhodnutím zprostředkovatele na navýšení platových prostředků pouze o 1 %.

- **Důvody vyhlášení stávkové pohotovosti**

2008

- Zaměstnavatel přestal plnit závazky z uzavřené PKS, nová PKS uzavřena nebyla.
- Proti politice Ministerstva zdravotnictví.
- Snižování výdajů v regionálním školství a odměňování.

2009

- Vyhlášení stávkové pohotovosti výkonné rady OS zdravotnictví v zařízeních sociálních služeb týkající se problematiky sociálních služeb (odměňování, nedostatek financí apod.).
- 17. 8. vyhlášena stávková pohotovost za zlepšení odměňování v holdingu krajských nemocnic akciových společností v Královéhradeckém kraji.
- TESCO ČR – stávková pohotovost s cílem upozornit na poddimenzovaný stav zaměstnanců na provozovnách a jejich přetěžování – částečně splnila svůj účel.

2010

OS KOVO – institut stávkové pohotovosti byl vyhlášen u 6 zaměstnavatelů, z toho z důvodu uzavírání PKS u 5. Důvodem bylo sjednávání mezd a navýšení odstupného při rozvázání pracovního poměru – požadavky odborů byly splněny.

2011

OS ECHO – Česká rafinérská, a.s. Litvínov – v průběhu řízení před zprostředkovatelem byla dne 6. 4. 2011 vyhlášena stávková pohotovost. S ohledem na to, že návrh zprostředkovatele byl nedostatečný, hlasovalo se o vyhlášení stávky (58,5 % bylo pro). Vzhledem k tomu, že nedošlo ke splnění zákonné podmínky (2/3 zaměstnanců), stávka vyhlášena nebyla. Požadavky odborové organizace nebyly splněny, přesto byla kolektivní smlouva podepsána.

2013

OS doprava – Autobusy K. Vary – ke dni zpracování zprávy – probíhá kolektivní vyjednávání – nedohoda o růstu mezd

OS KOVO – EVRAZ VÍTKOVICE STEEL a. s. – stávková pohotovost byla vyhlášena ode dne 12. 4. 2013 na neomezenou dobu. Důvody jejího vyhlášení: Budoucnost společnosti jako celku

- obavy o plánování uzavření provozu Ocelárny
- další snižování počtu zaměstnanců, které je vázáno uzavřením ocelárny - údržba, válcovna Kvarto, administrativa, dodavatele služeb a zboží.
- Neustálý tlak na snižování počtu pracovníků, který vede k velmi špatné atmosféře mezi nimi a obtížné situace na prozovech společnosti. Kroky zamýšlené a prezentované představiteli společnosti v médiích, se kterými hrubě nesouhlasíme, by silně zasáhly, již tak zmítaný region nezaměstnaností.
- Způsob implementace nového mzdového systému dohodnutého v KS, systému odměňování zaměstnanců.

2014

OS KOVO

1. Valeo Compressor Europe, s. r. o., Humpolec – spor o uzavření PKS přetrvávající i po řízení před zprostředkovatelem, PKS byla následně uzavřena, stávková pohotovost zrušena - vyjednané podmínky převyšují parametry prosazované zaměstnavatelem na začátku kolektivního vyjednávání i před vstupem odborů do stávkové pohotovosti.
2. Poldi Trade a.s., Poldi s.r.o. – *pozdní* vyplácení mezd, problém ještě není uspokojivě vyřešen, hrozí výstražná stávka.
3. Hyundai Motor Manufacturing Czech s.r.o. – uzavřena PKS
4. Taforge a.s. - spor o uzavření PKS, PKS neuzavřena
5. Tafonco a.s. - spor o uzavření PKS, PKS neuzavřena

2015

OS KOVO

- 1) MOTORPAL a. s., Jihlava – spor o uzavření KS, KS uzavřena
- 2) FUTABA Czech, s. r. o., Havlíčkův Brod – spor o uzavření KS, KS uzavřena

OS dopravy

- 1) ČSA a.s
- 2) Nordsud s. r. o. – došlo k uzavření KS.

5.4 Přehled o vyhlášení stávky

Podmínky vyhlášení stávky:

Pro vyhlášení stávky je zákonem stanoveno kvórum potřebné k vyhlášení stávky. Se stávkou musí souhlasit alespoň dvě třetiny zaměstnanců zaměstnavatele zúčastněných na hlasování o stávce, jichž se má kolektivní smlouva týkat, za předpokladu, že se hlasování zúčastnila alespoň polovina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má kolektivní smlouva týkat (tzn. alespoň jedna třetina všech zaměstnanců zaměstnavatele, jichž se má kolektivní smlouva týkat na rozdíl od původní „nejméně poloviny“). Zaměstnavateli je dále nutno oznamovat počet zaměstnanců, kteří se stávky zúčastní, a seznamy pracovišť, která nebudou v době stávky v provozu.

Přehled stávek při kolektivním vyjednávání

Při uzavírání vyšších kolektivních smluv

Stávka při uzavírání KSVS			
Rok	Počet stávek	Název OS a odvětví	Výsledky stávky
2003 až 2011	0	-	
2012	0		
2013	0		
2014	0		
2015	0		

Při uzavírání podnikových kolektivních smluv

Stávka při uzavírání PKS			
Rok	Počet stávek	Název OS a ZO (MO) OS	Výsledky stávky
2003 až 2004	0	-	
2005	1	OS KOVO, Škoda auto a.s. o uzavření mzdové části PKS	Cíle byly splněny
2006 až 2011	0		
2012	0		
2013	0		
2014	0		
2015	2	OS dopravy, ČSA a.s., nepřijetí návrhu zprostředkovatele ve mzdové oblasti zaměstnavatelem	stávka zakázána předběžným opatřením soudu
		OS KOVO, IG WATTEEUW ČR, s. r. o. Stávka byla vyhlášena 29. 9. 2015 z důvodu neúspěšného jednání před zprostředkovatelem, ukončena 7. 10. 2015.	PKS k termínu zpracování zprávy neuzavřena

Stávka jako krajní prostředek při řešení kolektivních sporů není v praxi příliš využívána. Ve sledovaném období 2003 až 2012 byla vyhlášena pouze 1x, a to v roce 2005 při uzavírání podnikové kolektivní smlouvy působnosti OS KOVO.

V období 2006–2014 byla spíše využívána tzv. stávková pohotovost (hrozba stávkou). Tato situace se však změnila v roce 2015, kdy **byla stávka vyhlášena dokonce ve dvou případech** – OS KOVO a OS dopravy.

6 ZÁVĚR

Poznatky OS i výstupy ISPP ukazují, že hospodářská krize v kombinaci s důsledky restrikcí realizovaných pravicovými vládami vedly k propadu či útlumu výroby v celé řadě odvětví a ke snížení výdajů na platy ve veřejných službách a správě – což se zákonitě promítlo i do průběhu a výsledků kolektivního vyjednávání.

V roce 2015 však v oblasti kolektivního vyjednávání nastává jisté oživení, zaměstnavatelé jsou sociálnímu dialogu více nakloněni, berou odbory jako partnera pro jednání, což je pozitivně ovlivněno i přístupem současné vlády k sociálnímu dialogu.

Podklady pro zpracování zprávy:

1. Texty 16 kolektivních smluv vyššího stupně uzavřených pro rok 2015.
2. Data o rozsahu, průběhu a dalších souvislostech kolektivního vyjednávání poskytnutá odborovými svazy sdruženými v ČMKOS prostřednictvím „Formuláře o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni i na podnikové úrovni v roce 2015“.
3. Výsledky ISPP – pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách (sjednaných v podnikových a ve vyšších kolektivních smlouvách).
4. Výsledky on-line systému o rozsahu kolektivního vyjednávání v roce 2015.

7 CÍLE PRO KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Návrh cílů pro kolektivní vyjednávání na rok 2016

1. V oblasti odměňování

Sněm ČMKOS doporučuje vést kolektivní vyjednávání tak, aby podle celkové ekonomické situace a podle hospodářské situace v odvětví, podniku (firmě) **vzrostla průměrná nominální mzda v roce 2016 za podnikatelskou sféru** celkem ve srovnání s rokem 2015 **o 5 %**.

Dále důsledně prosazovat, aby:

- mzdový vývoj dohodnutý v kolektivních smlouvách odrážel nárůst spotřebitelských cen a skutečnou hospodářskou situaci firmy (odvětví);
- komplexní úprava pravidel pro odměňování byla součástí podnikové kolektivní smlouvy a usilovat o zvýšení minimální mzdy nad rámec stanovený nařízením vlády.

Pokud jde o vyjednávání s vládou o systému **odměňování pro zaměstnance ve veřejných službách a správě**, tak Sněm ČMKOS doporučuje do konce roku 2015 vést vyjednávání tak, aby:

- **růst průměrného platu v roce 2016 ve srovnání s rokem 2015 činil 5 procent;**
- byla odstraněna diskriminace zaměstnanců při zvláštním způsobu jejich zařazování do platové třídy a určení platového tarifu (viz § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce);

- aby při jednání s vládou byl nastolen požadavek na vytvoření systému kolektivního vyjednávání a uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně pro zaměstnance ve veřejných službách a správě.

2. V oblasti zaměstnanosti

V zájmu udržení, resp. zvýšení zaměstnanosti a zachování důstojných pracovních podmínek pokračovat ve sjednávání:

- závazku zaměstnavatele o prioritním zaměstnávání zaměstnanců na dobu neurčitou;
- rozsahu agenturního zaměstnání ve firmách a sjednávání rovných podmínek pro kmenové i agenturní zaměstnance v oblasti odměňování, pracovní doby a bezpečnosti práce, a to po celou dobu práce ve firmě (podniku). Cílem je zvyšování (stabilizace) počtu kmenových zaměstnanců a garance rovného zacházení;
- podmínek při uplatňování specifických forem práce, tj. pro práci na zkrácený úvazek, pro práci doma, pro práci na sdíleném pracovním místě atd.;
- podmínek pro vzdělávání, doškolení a rekvalifikaci zaměstnanců jako nástroje pro udržení zaměstnanosti a zvyšování efektivnosti jejich práce;
- sledovat vývoj ohledně možnosti poskytování příspěvku v době částečné nezaměstnanosti („kurzarbeit“), tj. systému zaměřeného na udržení pracovních míst u zaměstnavatelů, kteří v důsledku hospodářské krize nebo působení nepředvídaných vnějších faktorů, nejsou ve svých provozovnách schopni přidělovat svým zaměstnancům práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (po určitou stanovenou dobu);
- zvyšování rozsahu odstupného nad rámec zákoníku práce;
- sociálních plánů, včetně rekvalifikačních programů a odstupného nad rámec zákoníku práce pro případ hromadného propouštění zaměstnanců.

Dále Sněm ČMKOS doporučuje více pozornosti věnovat

a) zaměstnanosti starších osob a zdravotně postižených osob, zejména:

- usilovat o to, aby součástí PKS byly **programy** dalšího vzdělávání a zlepšování odborných dovedností starších zaměstnanců s cílem předcházet jejich propouštění;
- preferovat při organizačních změnách spojených s propouštěním starších zaměstnanců **aktivní opatření** jako poradenství, rekvalifikace apod. před finančním odškodněním v podobě navýšení odstupného, pokud to povede k udržení pracovních míst zaměstnanců starších 50 let;

b) zaměstnanosti mladých, zejména:

- usilovat o to, aby součástí PKS byly závazky zaměstnavatelů zaměřené na podporu odborného středoškolského vzdělání. Cílem je dosažení vyššího souladu mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a dosaženým vzděláním mladých lidí;
- usilovat o sjednávání **programů** poskytujících mladým zaměstnancům možnost systematického doplňování jejich odborných znalostí a dovedností a předcházet tak jejich propouštění z důvodu nedostatečné (resp. neodpovídající) kvalifikace;
- vytvářet podmínky pro aplikaci programu MPSV ČR „Podpora zaměstnávání mladých uchazečů do 30 let“ (financovaného z Evropského sociálního fondu).

3. Usilovat o zachování zastoupení zaměstnanců v dozorčí radě akciové společnosti

- formou závazku zaměstnavatele předložit takový návrh valné hromadě akciové společnosti.

4. V oblasti sladování profesního, soukromého a rodinného života a v oblasti rovného zacházení pokračovat ve sjednávání:

- dovolené nad rámec zákoníku práce;
- vhodné úpravy pracovní doby a poskytování placeného volna pro zaměstnance v případě osobních překážek v práci na straně zaměstnance nad rámec zákoníku práce (u zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě poskytování neplaceného volna);
- možnosti pracovat na kratší úvazek, pokud o to zaměstnanec s povinnostmi k rodině požádá;
- sociálního fondu (resp. obdobného fondu, programu) a současně usilovat, aby odpovídající část výdajů tohoto fondu byla určena ke sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců, a to zejména formou příspěvků na rodinnou rekreaci, příspěvků na dětskou rekreaci, na kulturní vyžití rodin, půjčky na bydlení atd.;
- opatření, vedoucích ke zlepšení přechodného ubytování a dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání, například formou svozu zaměstnanců z méně přístupných oblastí apod., tj. podle místních podmínek a potřeb;
- systému sledování mzdového vývoje podle pohlaví a následně podle konkrétní situace přijmout opatření vedoucí k postupnému odstraňování rozdílu ve výdělcích mužů a žen.

5. V oblasti penzijního připojištění a doplňkového penzijního spoření:

- pokračovat ve sjednávání příspěvků na penzijní připojištění¹² a doplňkové penzijní spoření¹³ a **usilovat, aby součástí PKS byla forma i výše poskytování příspěvku;**
- dbát, aby zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají zaměstnance vykonávající namáhavé a zdraví škodlivé práce, se v PKS zavázali poskytovat uvedeným zaměstnancům vyšší příspěvky tak, aby uvedení zaměstnanci měli možnost v případě potřeby využít možnosti čerpání tzv. předdůchodu¹⁴ z doplňkového penzijního spoření.

6. V oblasti BOZP

Důsledně dbát, aby v rámci úsporných opatření nedocházelo ke snižování úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci a v rámci kolektivního vyjednávání prosazovat:

- opatření, která povedou k vytváření bezpečného pracovního prostředí a pracovních podmínek a ke snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce;
- opatření ke zmírnění stresu v zaměstnání, tj. opatření, která budou obsahovat metody jeho identifikace a návrhy vedoucí k jeho předcházení.

Návrh cílů pro kolektivní vyjednávání na vyšším stupni v roce 2016

(schválené Radou ČMKOS dne 13. 7. 2015)

¹² Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijní připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících

¹³ Zákon č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření

¹⁴ V rámci předdůchodu lze odejít do starobního důchodu až o 5 let před dosažením důchodového věku.

Vzhledem ke značně rozdílným podmínkám, ve kterých jednotlivé OS kolektivně vyjednávají a uzavírají kolektivní smlouvy vyššího stupně, **Rada ČMKOS doporučuje se zaměřit při kolektivním vyjednávání na vyšším stupni především na to, aby došlo k uzavření KSVS, součástí kterých bude základní rámec pro odměňování zaměstnanců, mzdový vývoj v odvětví a opatření vedoucí k udržení stávajících, resp. k tvorbě nových pracovních míst;**

Dále (v souladu s Programem ČMKOS) Rada ČMKOS doporučuje usilovat o to, aby součástí KSVS byla opatření, která povedou k:

- **rozšíření kontrolní činnosti při zaměstnávání cizinců a agenturních zaměstnanců.** Cílem je zamezit **nelegálnímu zaměstnávání** a současně garantovat rovné zacházení v oblasti odměňování, pracovní doby a bezpečnosti práce pro všechny zaměstnance, a to po celou dobu práce ve firmě (podniku);
- **prohloubení vzdělávání zaměstnanců.** Cílem je rozšířit počet zaměstnanců zařazených do jednotlivých forem vzdělávání a dosáhnout, aby součástí systému vzdělávání byly i specifické programy pro věkově starší zaměstnance, aby se tak předcházelo jejich propouštění;
- **zlepšení podmínek pro zaměstnávání absolventů škol a zdravotně postižených osob,** kteří jsou nejvíce zasaženi nezaměstnaností;
- **zlepšení prorodinného prostředí u zaměstnavatelů.** Cílem je dosáhnout lepší ochrany zaměstnanců s povinnostmi k rodině před propouštěním, zavedení vhodné úpravy pracovní doby a vhodných forem pracovního vztahu, umožnit poskytování pracovního volna podle potřeb zaměstnanců s povinností k rodině, usnadnit návrat zaměstnanců do zaměstnání po rodičovské dovolené, zlepšit dostupnost dopravy do a ze zaměstnání apod.;
- implementaci dohod evropských sociálních partnerů a Akčního rámce Evropských sociálních partnerů v oblasti rovnosti mužů a žen.

Pokud jde o vyjednávání s vládou o podmínkách odměňování pro zaměstnance ve veřejných službách správě a službách, Rada ČMKOS doporučuje vést vyjednávání tak, aby růst průměrného hrubého platu v roce 2016 činil 5 procent.

ČMKOS bude v podnikatelském sektoru prosazovat v rámci veřejných vystoupení a jednání svých představitelů pro rok 2016 mzdový nárůst v rozmezí 3 až 5 % reálné mzdy s tím, že bude možné v rámci kolektivního vyjednávání dohodnout nižší růst reálných mezd v podnicích, jejichž ekonomická situace je nepříznivá.

8 *PŘÍLOHY A TABULKY*

Příloha č. 1: Přehled o rozsahu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni za OS a ČMKOS

Příloha č. 2: Přehled o rozsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni za OS a ČMKOS