



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

Regionální analýza v rámci projektu ČMKOS  
„Zkracování pracovní doby“, CZ.03.1.52/0.0/0.0/15\_002/0001831

# ODMĚŇOVÁNÍ A PRACOVNÍ DOBA

## REGION Moravskoslezský kraj

*Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky*

**Autorský tým:**

Tereza Mynářová, Kateřina Duspivová, Pavla Doleželová, Roman Kasal, Pavel Popovský,  
Pavel Spáčil, Pavel Mrázek

## Obsah

Seznam tabulek .....	4
Seznam obrázků .....	4
<b>Úvod .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Charakteristika kraje .....</b>	<b>8</b>
1.1 Obyvatelstvo .....	8
1.2 Zaměstnanost a podnikatelská aktivita .....	10
1.2.1 Ekonomické postavení obyvatel.....	11
1.2.2 Struktura zaměstnanosti .....	12
1.2.3 Nezaměstnanost .....	14
1.2.4 Podnikatelská aktivita .....	16
1.3 Ekonomická výkonnost .....	18
<b>2 Odměňování.....</b>	<b>21</b>
2.1 Mzdová sféra České republiky .....	25
2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel) .....	27
2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ..	30
<b>3 Pracovní doba.....</b>	<b>35</b>
3.1 Mzdová sféra České republiky .....	38
3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel) .....	43
3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře....	49
<b>Závěr .....</b>	<b>54</b>
Příloha .....	55

## Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v Moravskoslezském kraji v období 2007-2015.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabulka 2: Počet cizinců v Moravskoslezském kraji v období 2007-2015.....</i>	<i>9</i>
<i>Tabulka 3: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Moravskoslezském kraji v období 2007-2015.....</i>	<i>12</i>
<i>Tabulka 4: Počet podnikatelů podle právní formy v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2014.....</i>	<i>19</i>

## Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Struktura cizinců v Moravskoslezském kraji podle státního občanství v období 2007-2015.....</i>	<i>10</i>
<i>Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Moravskoslezském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015).....</i>	<i>11</i>
<i>Obrázek 3: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle vzdělání v Moravskoslezském kraji v období 2007-2015.....</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 4: Struktura zaměstnaných osob podle vzdělání v Moravskoslezském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015).....</i>	<i>13</i>
<i>Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví v Moravskoslezském kraji v období 2007-2014.....</i>	<i>14</i>
<i>Obrázek 6: Vývoj nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji a České republice v období 2007-2015.....</i>	<i>15</i>
<i>Obrázek 7: Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v Moravskoslezském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015).....</i>	<i>16</i>
<i>Obrázek 8: Struktura hrubé přidané hodnoty podle odvětví v Moravskoslezském kraji v období 2007-2014.....</i>	<i>20</i>
<i>Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....</i>	<i>21</i>
<i>Obrázek 10: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle sfér v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 11: Vývoj diferenciací odměňování ve mzdové a platové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....</i>	<i>23</i>
<i>Obrázek 12: Vývoj podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy v Moravskoslezském kraji v letech 2010-2015.....</i>	<i>24</i>

Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	25
Obrázek 14: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	26
Obrázek 15: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015.....	27
Obrázek 16: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	28
Obrázek 17: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	29
Obrázek 18: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivních smluv na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015.....	30
Obrázek 19: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	31
Obrázek 20: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednáváné v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	32
Obrázek 21: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	33
Obrázek 22: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015.....	34
Obrázek 23: Průměrná odpracovaná doba podle sfér v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	35
Obrázek 24: Průměrná odpracovaná doba v Moravskoslezském kraji v roce 2015 ve srovnání s ostatními kraji.....	36
Obrázek 25: Vývoj celkové absence podle sfér v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	37
Obrázek 26: Odpracovaná doba podle pohlaví ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	38
Obrázek 27: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015.....	39
Obrázek 28: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	40
Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015.....	40
Obrázek 30: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015.....	41
Obrázek 31: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015.....	42
Obrázek 32: Využívání zkrácených úvazků ve mzdové sféře podle existence kolektivní smlouvy v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015.....	43

---

Obrázek 33: Odpracovaná doba podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015 .....	44
Obrázek 34: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015 .....	45
Obrázek 35: Celková absence podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	46
Obrázek 36: Celková absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015.....	46
Obrázek 37: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015.....	47
Obrázek 38: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015 .....	48
Obrázek 39: Využívání zkrácených úvazků podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015 .....	49
Obrázek 40: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015 .....	50
Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015.....	51
Obrázek 42: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015.....	52
Obrázek 43: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy na základě kolektivních smluv sjednávány ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007, 2009 a 2015.....	53

## Úvod

Aktuální trendy na českém trhu práce jsou ovlivněny nejen současným ekonomickým vývojem, ale i strukturálními změnami, které probíhaly v minulých desetiletích – a ve větší či menší míře stále přetrvávají v různé podobě. Změny na trhu práce (ať už z důvodů strukturálních, nebo cyklických) se projevují v jednotlivých krajích České republiky odlišným způsobem. To je dáno nejen odlišným ekonomickým zázemím daného kraje, ale i rozdílnou demografickou a sociálně-ekonomickou strukturou obyvatelstva. Rozdíly mezi kraji se pak nutně projevují na trhu práce. Nejviditelnějším, a zároveň snadno měřitelným, projevem rozdílů mezi kraji je úroveň odměňování a délka pracovní doby. Z tohoto důvodu bude cílem krajských analýz poukázat na zásadní rozdíly mezi jednotlivými kraji z hlediska struktury obyvatelstva, ekonomické aktivity obyvatel či podnikatelské aktivity. Díky těmto informacím bude možné zasadit do širšího rámce vývoj odměňování a pracovní doby na území daného kraje.

V krajské analýze budou využita primárně data Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Z datových zdrojů ČSÚ budou využity především statistiky v podobě výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), demografická statistika, organizační statistika a data z národních účtů. Z datových zdrojů MPSV budou využity údaje ze strukturální mzdové statistiky pod názvem Informační systém o průměrném výdělků (ISPV), šetření kolektivních smluv pod názvem Informace o pracovních podmínkách (IPP) a údaje o registrované nezaměstnanosti. Metodický popis jednotlivých šetření viz na webových stránkách garanta konkrétního šetření.

Struktura krajské analýzy bude následující. První kapitola bude věnována charakteristice kraje ze socio-ekonomického hlediska. Druhá kapitola se bude zabývat vývojem úrovně odměňování v letech 2007-2015. Vývoj na krajském trhu práce bude dokreslen ve třetí kapitole, ve které bude zkoumán vývoj z hlediska pracovní doby.

Údaje v analýze vypovídají primárně o vývoji v Moravskoslezském kraji. V některých případech je provedeno srovnání s Českou republikou či ostatními kraji. V těchto případech je vhodné dbát zvýšené pozornosti z hlediska geografické příslušnosti údaje, aby nedocházelo k záměně výsledků na krajské a republikové úrovni.

## 1 Charakteristika kraje

**Úroveň odměňování i objem odpracované doby ovlivňuje mnoho faktorů** – od ekonomických (např. odvětvová struktura ekonomických subjektů) přes demografické (např. struktura obyvatelstva podle vzdělání) po psychologické (např. preference jednotlivců z hlediska rozsahu volného času). Aby bylo možné nahlížet na odměňování a pracovní dobu v kraji komplexně, bude v této části věnována pozornost **ekonomickým a demografickým faktorům**, které je možné většinou popsat pomocí standardizovaných mezinárodně uznávaných ukazatelů. Kapitola bude zaměřena na 3 klíčové oblasti – **obyvatelstvo** (a s tím související migraci), dále na **zaměstnanost a podnikatelskou aktivitu** a na **ekonomickou výkonnost** Moravskoslezského kraje. U všech zmíněných oblastí bude zároveň sledováno i postavení Moravskoslezského kraje v rámci České republiky.

### 1.1 Obyvatelstvo

Moravskoslezský kraj se v roce 2015 vyznačoval 3. nejvyšším počtem obyvatel v ČR (více obyvatel měly Středočeský kraj a hl. m. Praha). **V roce 2015 zde žilo 11,5 % obyvatel České republiky** (více než 1,2 mil. obyvatel, viz tabulka 1).

S výjimkou mírného růstu v roce 2008 se počet obyvatel Moravskoslezského kraje postupně snižuje, mezi lety 2008 až 2015 klesl o téměř 3 %. Jak je patrné z tabulky 1, od roku 2010 vykazoval kraj záporný přirozený přírůstek obyvatel, to znamená, že počet zemřelých osob byl vyšší než počet živě narozených. K úbytku obyvatel Moravskoslezského kraje přispívala ve sledovaném období i migrace, přičemž od roku 2009 se z kraje každý rok odstěhovala více než 2 ‰ obyvatel. O tom, že kraji ubývá obyvatel, svědčí i klesající podíl na obyvatelstvu ČR.

Počet cizinců, kteří žijí v Moravskoslezském kraji, po poklesu v letech 2009-2010 opět roste a v roce 2015 byl nejvyšší ve sledovaném období. V roce 2015 byl počet cizinců žijících v kraji 6. nejvyšší v ČR, v uvedeném roce jich v kraji žilo přes 24 tisíc.

Z tabulky 2 vyplývá, že k největšímu meziročnímu růstu počtu cizinců došlo v kraji v roce 2008, tedy ještě před ekonomickou krizí, kdy se zvýšil o 11 %. Podíl cizinců na obyvatelstvu Moravskoslezského kraje se během sledovaného období nijak výrazně neměnil. Krátkodobý pokles lze přičítat ekonomické krizi, během které bylo na místním trhu práce složitější získat uplatnění. V roce 2015 činil podíl cizinců na obyvatelstvu 2 % - jinými slovy, každý 50. obyvatel kraje byl cizinec. Moravskoslezský kraj se v tomto ohledu nachází pod průměrem ČR, kde cizinci tvořili ve sledovaném období průměrně 4,1 % obyvatel. Pro úplnost dodejme, že v kraji v roce 2015 žilo **5,3 % všech cizinců žijících na území ČR**.



Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v Moravskoslezském kraji v období 2007-2015

Rok	Počet obyvatel k 31.12. [osoby]	Podíl na obyvatelstvu ČR [%]	Přírůstek obyvatelstva		
			Celkem	z toho	
				přirozený přírůstek	přírůstek stěhováním
			[‰]		
2007	1 249 897	12,1	0,5	0,6	-0,1
2008	1 250 255	12,0	0,3	0,3	-0,1
2009	1 247 373	11,9	-2,3	0,0	-2,3
2010	1 243 220	11,8	-3,3	-0,2	-3,2
2011	1 230 613	11,7	-3,3	-1,3	-2,0
2012	1 226 602	11,7	-3,3	-1,1	-2,2
2013	1 221 832	11,6	-3,9	-1,4	-2,5
2014	1 217 676	11,6	-3,4	-0,9	-2,5
2015	1 213 311	11,5	-3,6	-1,4	-2,2

Zdroj: ČSÚ (demografická statistika), vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

Tabulka 2: Počet cizinců v Moravskoslezském kraji v období 2007-2015

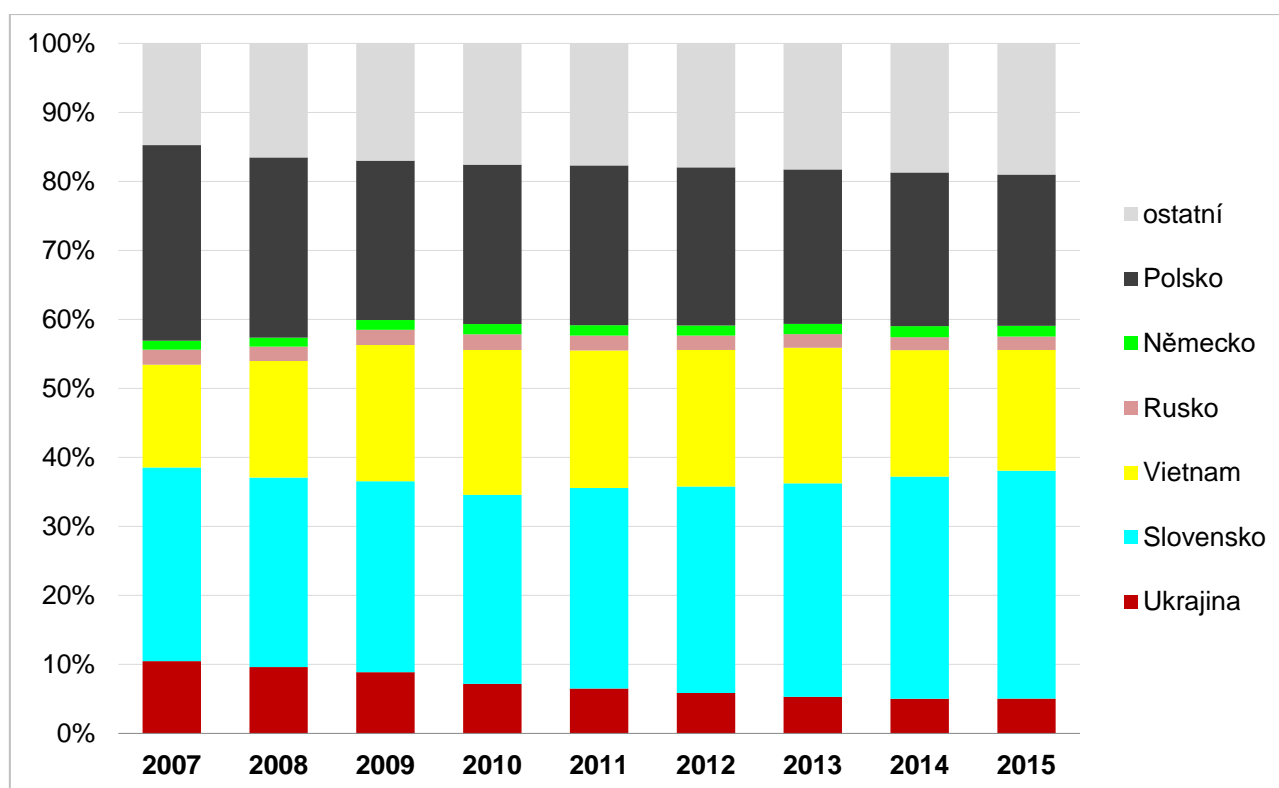
Rok	Počet cizinců k 31.12.	Podíl kraje na celkovém počtu cizinců v ČR	Podíl cizinců na obyvatelstvu kraje	Podíl cizinců v ČR
	[osoby]	[%]	[%]	[%]
2007	22 962	5,9	1,8	3,8
2008	25 496	5,8	2,0	4,2
2009	23 687	5,5	1,9	4,1
2010	22 570	5,3	1,8	4,0
2011	22 786	5,2	1,9	4,1
2012	23 117	5,3	1,9	4,1
2013	23 702	5,4	1,9	4,2
2014	23 924	5,3	2,0	4,3
2015	24 493	5,3	2,0	4,4

Pozn.: Celkový počet cizinců nezahrnuje cizince s platným azylem v České republice.

Zdroj: ČSÚ (Ředitelství služby cizinecké policie), vlastní výpočty. Data platná k 28. 6. 2016.

Z celkového počtu cizinců, kteří v roce 2015 žili v Moravskoslezském kraji, tvořili **33 % Slováci, 22 % Poláci a 17 % Vietnamci** (viz obrázek 1). Zatímco zastoupení Slováků se ve sledovaném období zvýšilo (z 28 % v roce 2007 na zmíněných 33 %), podíl Poláků klesl – rovněž z původních 28 % na 22 %. Srovnání s ostatními kraji zároveň ukazuje, že podíl Poláků je v Moravskoslezském kraji nejvyšší v České republice a podíl Slováků po Zlínském kraji druhý nejvyšší. Naopak Ukrajinci jsou v kraji zastoupeni nejméně z celé republiky. Podíl Rusů a Němců žijících v Moravskoslezském kraji je třetí nejnižší v ČR.

Obrázek 1: Struktura cizinců v Moravskoslezském kraji podle státního občanství v období 2007-2015



Zdroj: ČSÚ (Ředitelství služby cizinecké policie), vlastní výpočty. Data platná k 4. 7. 2016.

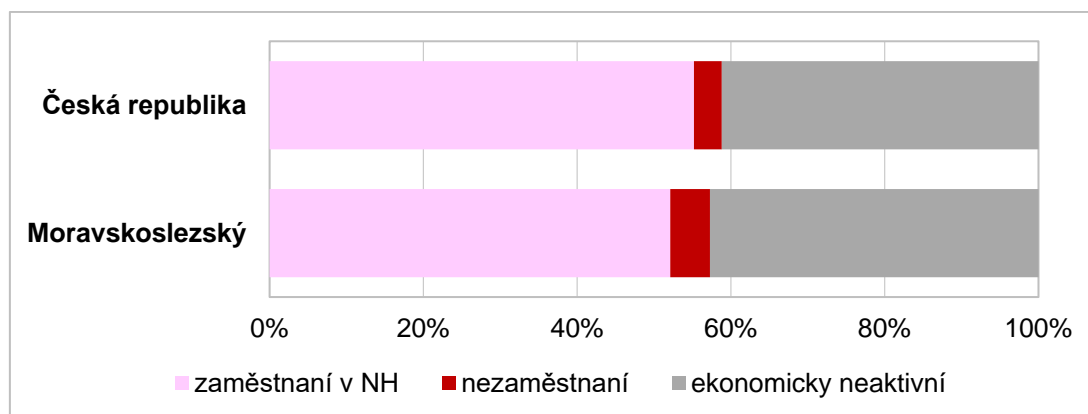
## 1.2 Zaměstnanost a podnikatelská aktivita

Z hlediska zaměstnanosti bude v této části věnována pozornost především ekonomickému postavení obyvatel Moravskoslezského kraje, struktuře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a podnikatelské aktivitě.

### 1.2.1 Ekonomické postavení obyvatel

V Moravskoslezském kraji jsou obyvatelé **méně ekonomicky aktivní, než činí průměr České republiky** (viz obrázek 2). Míra ekonomické aktivity<sup>1</sup> se v kraji v letech 2007-2015 pohybovala v průměru na 57 %. Míra ekonomické aktivity byla v tomto kraji nejnižší v ČR, nicméně spolu s Moravskoslezským krajem vykazovaly tuto hodnotu ještě Ústecký a Olomoucký kraj. Moravskoslezský kraj zároveň spolu s Karlovarským a Ústeckým krajem vykazoval po celé sledované období nejvyšší obecnou **míru nezaměstnanosti**<sup>2</sup>. V letech 2007-2015 činila míra nezaměstnanosti v průměru 9 %, zatímco republikový průměr se pohyboval na úrovni 6,2 %.

Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Moravskoslezském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)



Pozn.: Na obrázku je znázorněna průměrná struktura obyvatel ve věku 15 a více let z hlediska ekonomické aktivity v období 2007-2015.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Vývoj ukazatelů týkajících se ekonomického postavení obyvatel byl ve sledovaném období ovlivněn především hospodářskou krizí, dvojitou recesí a postupným oživením ekonomiky. Jak ukazuje tabulka 3, ekonomický pokles se v Moravskoslezském kraji promítl v nárůstu počtu nezaměstnaných. Od roku 2014 se počet nezaměstnaných v kraji opět snižuje a v roce 2015 se dokonce dostal na nejnižší hodnotu ve sledovaném období. Počet zaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji po roce 2008 analogicky klesl. Od roku 2012 ale opět roste a v roce 2015 se již blížil předkrizovým hodnotám.

<sup>1</sup> Míra ekonomické aktivity je definována jako podíl zaměstnaných a nezaměstnaných osob na obyvatelích starších 15 let.

<sup>2</sup> Míra nezaměstnanosti je definována jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. Více viz kapitola 1.2.3.

Tabulka 3: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Moravskoslezském kraji v období 2007-2015

Rok	Pracovní síla			Ekonomicky neaktivní	Míra ekonomické aktivity	Míra nezaměstnanosti
	Celkem	z toho				
		Zaměstnaní	Nezaměstnaní			
	[tis. osob]					
2007	605	553	51	464	56,6	8,5
2008	614	569	45	457	57,3	7,4
2009	617	557	60	454	57,6	9,7
2010	605	544	61	462	56,7	10,2
2011	596	541	55	457	56,6	9,3
2012	600	543	57	449	57,2	9,5
2013	604	544	60	441	57,8	9,9
2014	601	549	52	439	57,8	8,6
2015	600	551	49	436	57,9	8,1

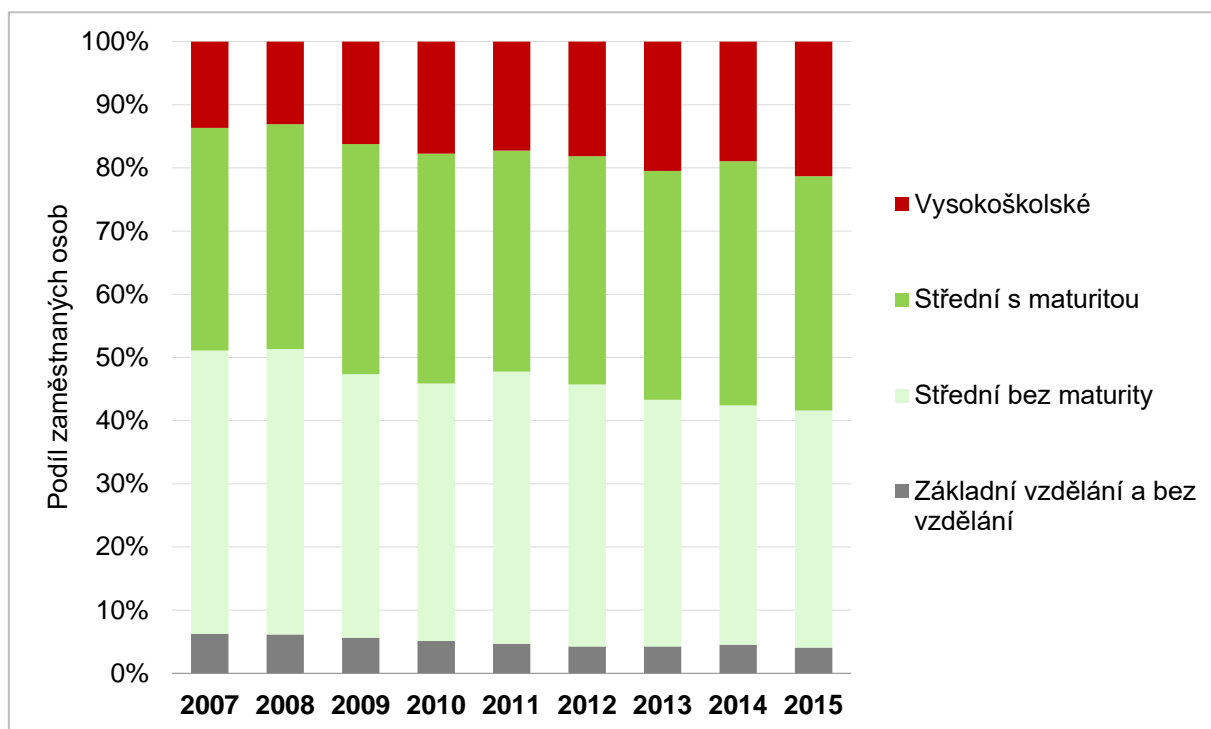
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

### 1.2.2 Struktura zaměstnanosti

Kromě změny počtu zaměstnaných osob se v Moravskoslezském kraji změnila i jejich struktura. **Mezi roky 2007 a 2015 narostl podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním** (viz obrázek 3). Podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním činil v roce 2015 celkem 21 %, což ve srovnání s rokem 2007 představuje nárůst o 8 p.b. Stejně tak se zvýšil podíl zaměstnanců se středoškolským vzděláním s maturitou, a to o 2 p.b. na 37 %. Podíl zaměstnanců se středoškolským vzděláním bez maturity a zaměstnanců se základní školou mezi lety 2007 a 2015 naopak klesl.

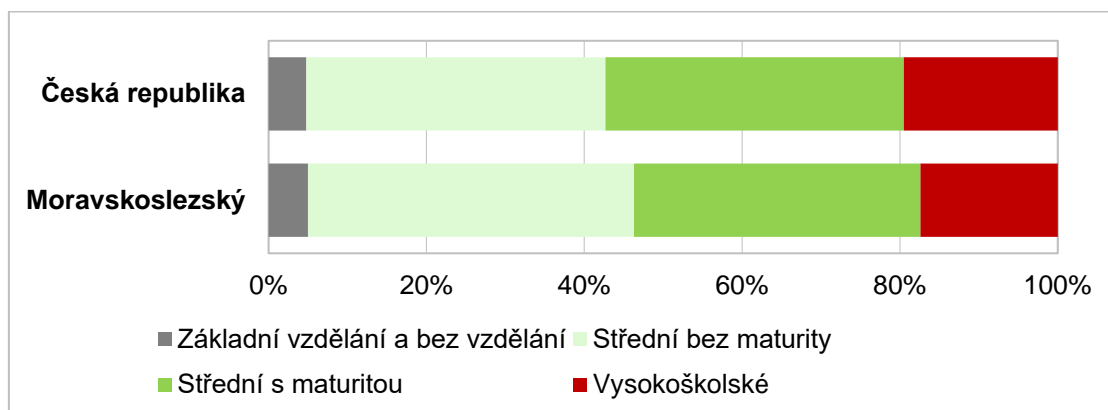
**Podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním v Moravskoslezském kraji se nachází pod průměrem České republiky** (obrázek 4). Ve sledovaném období činil podíl vysokoškoláků v Moravskoslezském kraji průměrně 17 %, zatímco celorepublikově to je průměrně 20 %. Podíl zaměstnaných osob se středoškolským vzděláním s maturitou byl v kraji nepatrně nižší než na republikové úrovni (36 % v Moravskoslezském kraji vs. 38 % v ČR). Nejčastěji jsou v kraji zastoupeni středoškoláci bez maturity – jejich podíl převyšuje republikový průměr (41 % v Moravskoslezském kraji vs. 38 % v ČR). Podíl zaměstnaných osob se základním vzděláním či bez vzdělání byl shodný s průměrem ČR, a to 5 %.

Obrázek 3: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle vzdělání v Moravskoslezském kraji v období 2007-2015



Pozn.: Počty zaměstnaných osob podle vzdělání v Moravskoslezském kraji obsahuje tabulka II v příloze.  
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

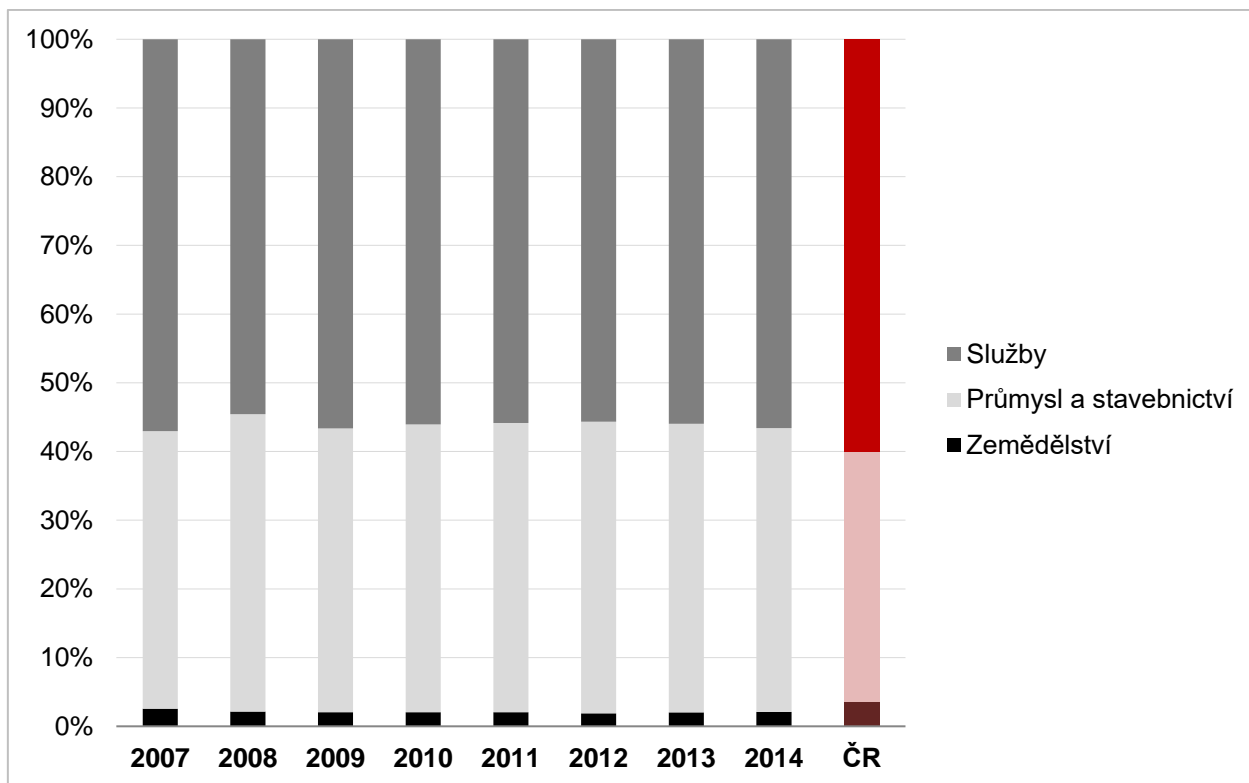
Obrázek 4: Struktura zaměstnaných osob podle vzdělání v Moravskoslezském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)



Pozn.: Vývoj počtu zaměstnaných osob podle vzdělání v Moravskoslezském kraji ukazuje tabulka II v příloze.  
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Z hlediska odvětví je **zaměstnanost v Moravskoslezském kraji soustředěna z 57 % do sektoru služeb**. Jak ukazuje obrázek 5, je to méně než celorepublikový průměr, který činí 60 %. Naopak, podíl zaměstnaných v odvětvích spadajících do průmyslu a stavebnictví je v Moravskoslezském kraji ve srovnání s průměrem ČR vyšší (41 % vs. 36 % v ČR).

Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví v Moravskoslezském kraji v období 2007-2014



Pozn.: Struktura zaměstnanosti je vypočtena na základě údajů národních účtů o celkovém počtu odpracovaných hodin v jednotlivých odvětvích v daném roce. Definice odvětvových skupin uvádí tabulka I v příloze. Údaje o struktuře zaměstnanosti podle sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka III v příloze. Údaj za ČR vychází z ročních národních účtů za rok 2014. Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

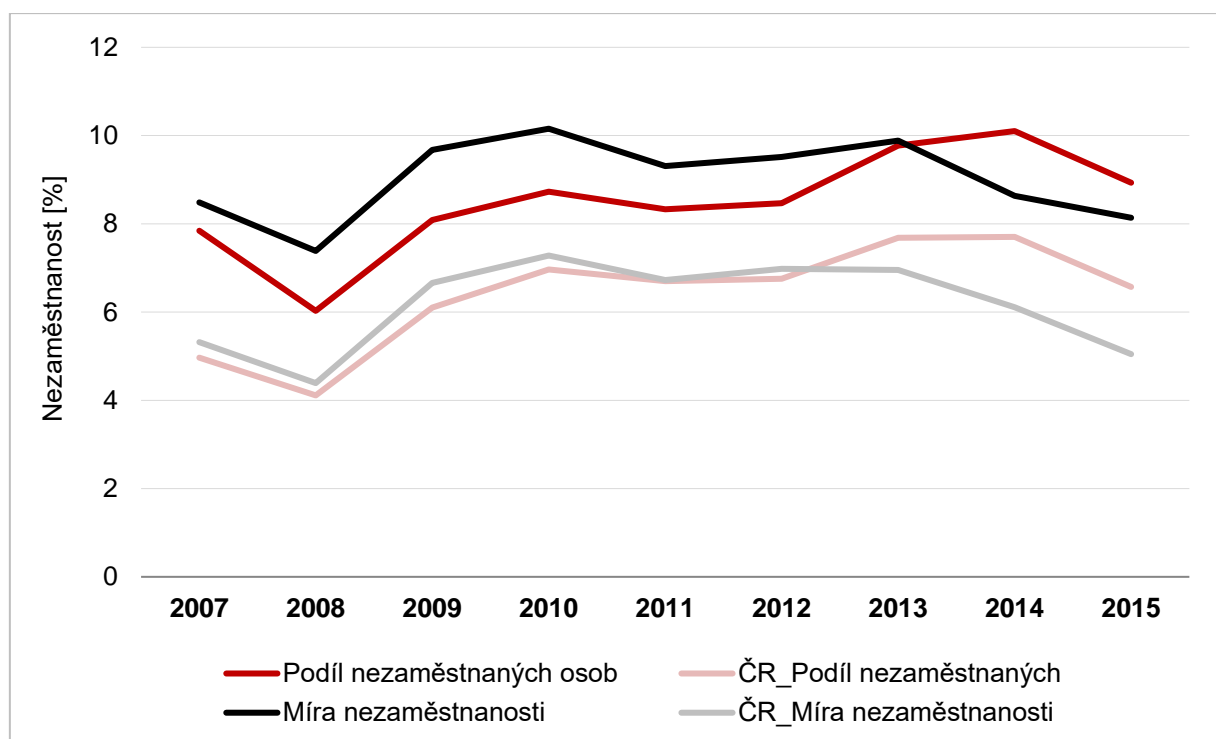
### 1.2.3 Nezaměstnanost

Vývoj nezaměstnanosti lze hodnotit pomocí dvou ukazatelů – jednak pomocí výše zmíněné obecné míry nezaměstnanosti, jednak pomocí podílu nezaměstnaných osob. **Míra nezaměstnanosti** je kvantifikována na základě údajů zjištěných v rámci výběrového šetření pracovních sil, které je v gesci ČSÚ, a je konstruovaná podle **mezinárodně uznávaných metodických doporučení** (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** lze považovat spíše za národní ukazatel, neboť je definován jako podíl **dosažitelných uchazečů o zaměstnání** ve věku 15-64 let a všech obyvatel ve stejném věku. Počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání je definován podle § 24 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti. Z tohoto důvodu není možné takto definovaný podíl nezaměstnaných osob mezinárodně srovnávat, neboť mezi zeměmi existují mj. i rozdíly v definici „registrovaného nezaměstnaného“. **Vývoj podílu nezaměstnaných osob** nesleduje pouze ekonomický cyklus, ale je ve velké míře **ovlivněn i legislativními změnami**. Vliv na vývoj

počtu nezaměstnaných osob registrovaných na úřadech práce mají např. úpravy délky podpůrní doby, výše podpory v nezaměstnanosti, nekolidujícího zaměstnání či veřejné služby. Změny ve zmíněných oblastech ve prospěch nezaměstnaných mohou vést k tomu, že se registrace na úřadě práce stává výhodnější, a počet registrovaných nezaměstnaných roste, ačkoli je ekonomický vývoj příznivý (tj. obecná míra nezaměstnanosti klesá).

Vývoj obou zmíněných ukazatelů ukazuje obrázek 6. Podíl nezaměstnaných se v roce 2015 v Moravskoslezském kraji nacházel o necelých **2,4 p.b. nad republikovou úrovní** (8,9 % vs. 6,6 % v České republice), **míra nezaměstnanosti** byla v Moravskoslezském kraji **o 3,1 p.b. vyšší, než činil průměr ČR** – v roce 2015 se jednalo o 8,1 %.

Obrázek 6: Vývoj nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji a České republice v období 2007-2015



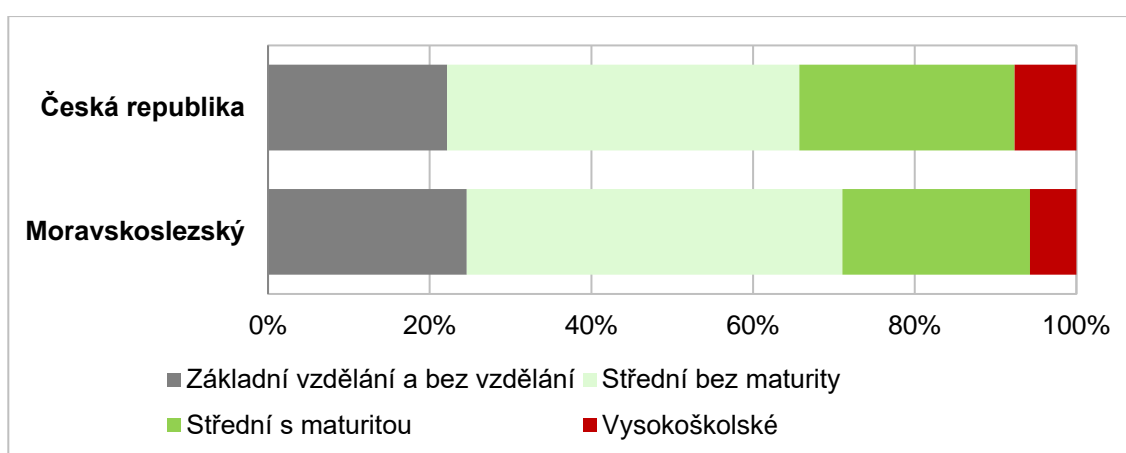
Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let a všech obyvatel ve stejném věku. Počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání je definován podle § 24 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti. Ukazatele označené kódem „ČR“ vypovídají o úrovni sledovaných ukazatelů v České republice, neoznačené ukazatele vypovídají o sledovaném kraji. Absolutní hodnoty sledovaných ukazatelů ukazuje tabulka IV v příloze.

Zdroj: ČSÚ (výběrové šetření pracovních sil), MPSV, vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání se v kraji od struktury na úrovni České republiky liší hlavně vyšším podílem nezaměstnaných se základním vzděláním nebo bez vzdělání (viz

obrázek 7). V této skupině obyvatel bylo v kraji ve sledovaném období průměrně 25 % nezaměstnaných osob, což je o 3 p.b. více ve srovnání s ČR (22 %) a čtvrtý nejvyšší podíl v republice. Vyšší byl ve sledovaném období i podíl nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity (46 % v Moravskoslezském kraji vs. 44 % v ČR). Podíl nezaměstnaných se středním vzděláním s maturitou byl naopak v kraji o 4 p.b. nižší než v ČR. Totéž platí pro vysokoškoláky, kterých bylo v Moravskoslezském kraji nezaměstnaných 6 %, zatímco v ČR 8 %.

Obrázek 7: Struktura nezaměstnanosti podle vzdělání v Moravskoslezském kraji a České republice (průměr za období 2007-2015)



Pozn.: Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání v Moravskoslezském kraji ukazuje tabulka V v příloze.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

#### 1.2.4 Podnikatelská aktivita

V Moravskoslezském kraji působilo v roce 2015 přes **125 tis. ekonomických subjektů**. Z tohoto celkového počtu bylo v kraji aktivních téměř **94 tis. podnikatelů – fyzických osob** a téměř **23 tis. obchodních společností**. Na **1 000 obyvatel Moravskoslezského kraje** tak v uvedeném roce připadalo **77 podnikatelů – fyzických osob** a **19 obchodních společností** (viz tabulka 4). Počet podnikatelů – fyzických osob na 1 000 obyvatel byl ve srovnání s průměrnými údaji za celou republiku nižší (77 v Moravskoslezském kraji vs. 97 v ČR) a spolu s Ústeckým krajem byl nejnižší v republice. Obchodních společností na republikové úrovni připadá na 1 000 obyvatel také více, v roce 2015 jich bylo v průměru 29.



Tabulka 4: Počet podnikatelů podle právní formy v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Rok	Podnikatelé (podniky)				Počet podnikatelů – fyzických osob na 1 000 obyv.	Počet obchodních společností na 1 000 obyv.
	Celkem	z toho:				
		Fyzické osoby	Právnícké osoby			
			Celkem	z toho obchodní spol.		
[počet ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou]						
2007	108 802	86 019	22 783	14 879	69	12
2008	120 813	94 502	26 311	17 302	76	14
2009	121 427	96 559	24 868	16 540	77	13
2010	126 653	97 354	29 299	18 644	78	15
2011	131 392	100 353	31 039	19 812	82	16
2012	133 529	99 877	33 652	21 205	81	17
2013	129 575	95 900	33 675	22 361	78	18
2014	126 325	95 058	31 267	22 012	78	18
2015	125 520	93 902	31 618	22 690	77	19

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny počty subjektů se zjištěnou aktivitou k 31.12.

Zdroj: ČSÚ (organizační statistika), vlastní výpočty. Data platná ke 12. 7. 2016.

Koncentrace zaměstnavatelů v Moravskoslezském kraji odpovídá celorepublikovému průměru – v roce 2015 zaměstnavatelé tvořili **21 % celkového počtu ekonomických subjektů v kraji**, tedy o 1 p.b. více než v celé ČR. **Na 10 000 obyvatel** v Moravskoslezském kraji připadalo **215 zaměstnavatelů** (viz tabulka 5), v celé České republice to bylo průměrně 268 zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů v Moravskoslezském kraji (téměř 25 tis.) zaměstnávala méně než 50 zaměstnanců, ve srovnání s rokem 2007 však jejich počet klesl. Stejně tak ve sledovaném období ubylo firem s 50 až 249 zaměstnanci. Počet velkých firem s více než 250 zaměstnanci naopak postupně roste. Na 10 000 obyvatel v kraji připadalo v roce 2015 1,9 zaměstnavatele s více než 250 zaměstnanci, což je pod průměrem ČR (2,1 % zaměstnavatele). Celkový počet zaměstnavatelů připadajících na 10 000 obyvatel byl v kraji pátý nejnižší v ČR.

Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Rok	Zaměstnavatelé podle počtu zaměstnanců					Počet zaměstnavatelů na 10 000 obyv.	Počet zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci na 10 000 obyv.
	Celkem	z toho:					
		1-49	50-249	250-999	1 000 a více		
[počet ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou]							
2007	27 232	25 916	1 099	177	40	218	1,7
2008	27 890	26 514	1 148	181	47	223	1,8
2009	27 304	25 970	1 111	178	45	219	1,8
2010	27 541	26 229	1 079	188	45	222	1,9
2011	27 097	25 801	1 059	192	45	220	1,9
2012	26 706	25 489	978	193	46	218	1,9
2013	25 939	24 745	965	187	42	212	1,9
2014	26 172	24 987	955	191	39	215	1,9
2015	26 064	24 871	960	189	44	215	1,9

Pozn.: V tabulce jsou uvedeny počty zaměstnavatelů se zjištěnou aktivitou k 31.12.

Zdroj: ČSÚ (organizační statistika), vlastní výpočty. Data platná ke 12. 7. 2016.

### 1.3 Ekonomická výkonnost

Z hlediska ekonomické výkonnosti vykazuje Moravskoslezský kraj ve srovnání s celou ČR podprůměrné výsledky. V roce 2014 připadal na kraj hrubý domácí produkt ve výši téměř 412 mld. Kč (viz tabulka 6). Kraj tak vygeneroval 9,7 % hrubého domácího produktu České republiky, přestože jeho podíl na obyvatelstvu ČR činil v daném roce 11,6 %. Podíl Moravskoslezského kraje na republikovém HDP se navíc ve sledovaném období snížil – v roce 2007 činil 10 %. **Na jednoho obyvatele kraje připadal v roce 2014 hrubý domácí produkt ve výši 338 tis. Kč**, a představoval tak 83 % průměru České republiky. Z tabulky je evidentní, že ekonomická výkonnost kraje je podprůměrná i v rámci Evropské unie. HDP na obyvatele dosáhl v roce 2014 v Moravskoslezském kraji **70 % průměru EU** vyjádřeného ve standardu kupní síly. Uvedený podíl byl vyšší než v předkrizovém období, v rámci celé ČR byl sedmý nejvyšší.

Vývoj sledovaných ukazatelů ekonomické výkonnosti v tabulce 6 naznačuje, že se rozdíl mezi Moravskoslezským krajem a republikovým průměrem velmi pozvolna snižuje, ovšem pouze v běžných cenách:

- v roce 2007 byl hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele nižší o 17,5 %, zatímco v roce 2014 to bylo o 16,6 %,
- stejně tak se Moravskoslezský kraj přibližuje k průměru EU, byť je konvergence pomalejší než v jiných krajích – v roce 2007 byl hrubý domácí produkt na obyvatele vyjádřený v PPS o 31 % nižší, v roce 2014 o 30 %.

Vývoj hrubého domácího produktu ve stálých cenách indikuje, že v Moravskoslezském kraji objem produkce za posledních 20 let sice vzrostl, nicméně ve sledovaném období kolísá kolem 126 % produkce v roce 1995. Ve srovnání s ostatními kraji tak roste objem produkce v Moravskoslezském kraji velmi pomalu a nelze tak v případě tohoto kraje hovořit o reálné konvergenci v rámci České republiky.

S ekonomickou výkonností souvisí i **produktivita práce**. V Moravskoslezském kraji byl v roce 2014 vygenerován **za jednu odpracovanou hodinu** hrubý domácí produkt ve výši **441 Kč**, což bylo **ve srovnání s průměrem ČR o 6 % méně**. Produktivita práce se v kraji navíc ve srovnání s průměrem České republiky ve sledovaném období snížila. Zatímco v roce 2007 byla nižší o 2 %, v roce 2014 to bylo už o 6 %.

Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2014

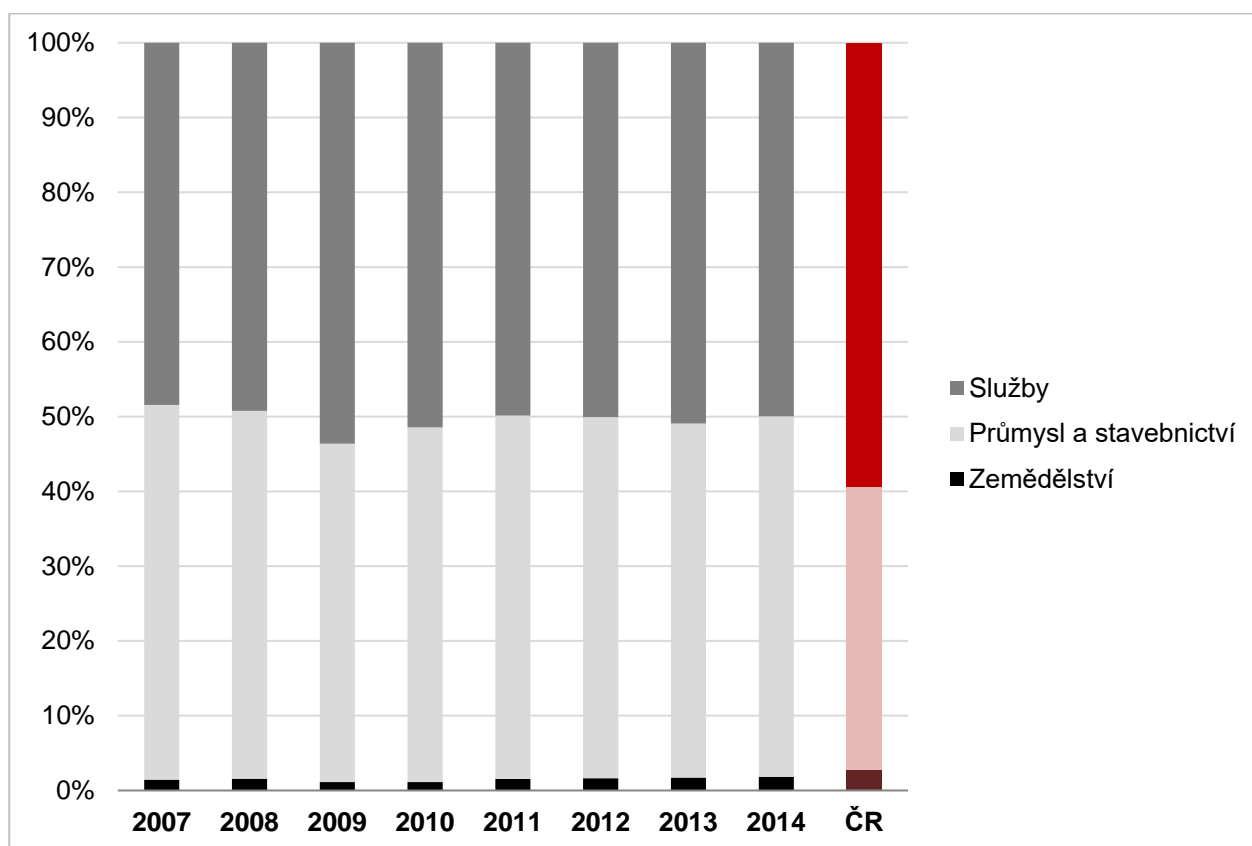
Rok	Hrubý domácí produkt		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v PPS		Produktivita práce (HDP/odprac. hodinu)		HDP ve stálých cenách
	Celkem (běžné ceny)	Podíl kraje v ČR (ČR=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Celkem	Relace k EU28 (EU28=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Objemové indexy (1995=100)
	[mil. Kč]	[%]	[Kč]	[%]	[PPS]	[%]	[Kč/hod]	[%]	[%]
2007	382 825	10,0	306 426	82,5	17 830	68,8	413,4	98,0	128,6
2008	402 777	10,0	322 178	83,7	17 646	67,9	424,7	98,5	129,9
2009	378 993	9,7	303 351	81,2	16 415	67,3	411,5	95,4	120,1
2010	387 858	9,8	311 598	82,9	17 041	67,1	420,9	96,9	124,5
2011	404 750	10,1	328 364	85,7	18 489	70,8	438,5	99,3	129,6
2012	406 945	10,1	331 321	86,2	18 722	70,6	437,3	97,3	128,9
2013	395 437	9,7	323 090	83,3	18 474	69,2	429,1	94,3	123,3
2014	411 950	9,7	337 741	83,4	19 360	70,4	440,8	93,6	124,7

Pozn.: Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), Eurostat, vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

Struktura hrubé přidané hodnoty<sup>3</sup> podle odvětví se podobá struktuře zaměstnanosti s tím, že zastoupení služeb je v tomto případě o 7 p.b. nižší a podíl průmyslu a stavebnictví naopak o 7 p.b. vyšší. V kraji vzniklo v roce 2014 téměř **50 % hrubé přidané hodnoty v sektoru služeb**. V rámci průmyslu a stavebnictví bylo vytvořeno 48 % hrubé přidané hodnoty kraje a v zemědělství 2 %. Vývoj hrubé přidané hodnoty v dílčích odvětvích ukazuje, že podíl služeb v Moravskoslezském kraji byl v roce 2015 o 2 p.b. vyšší než v roce 2007. Podíl průmyslu a stavebnictví naopak ve sledovaném období klesl o 2 p.b. (viz obrázek 8).

Obrázek 8: Struktura hrubé přidané hodnoty podle odvětví v Moravskoslezském kraji v období 2007-2014



Pozn.: Struktura hrubé přidané hodnoty je vypočtena na základě údajů národních účtů o hrubé přidané hodnotě v běžných cenách v jednotlivých odvětvích v daném roce. Definice odvětvových skupin uvádí tabulka I v příloze. Údaje o struktuře hrubé přidané hodnoty podle sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka VI v příloze. Údaj za ČR vychází z ročních národních účtů za rok 2014. Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016.

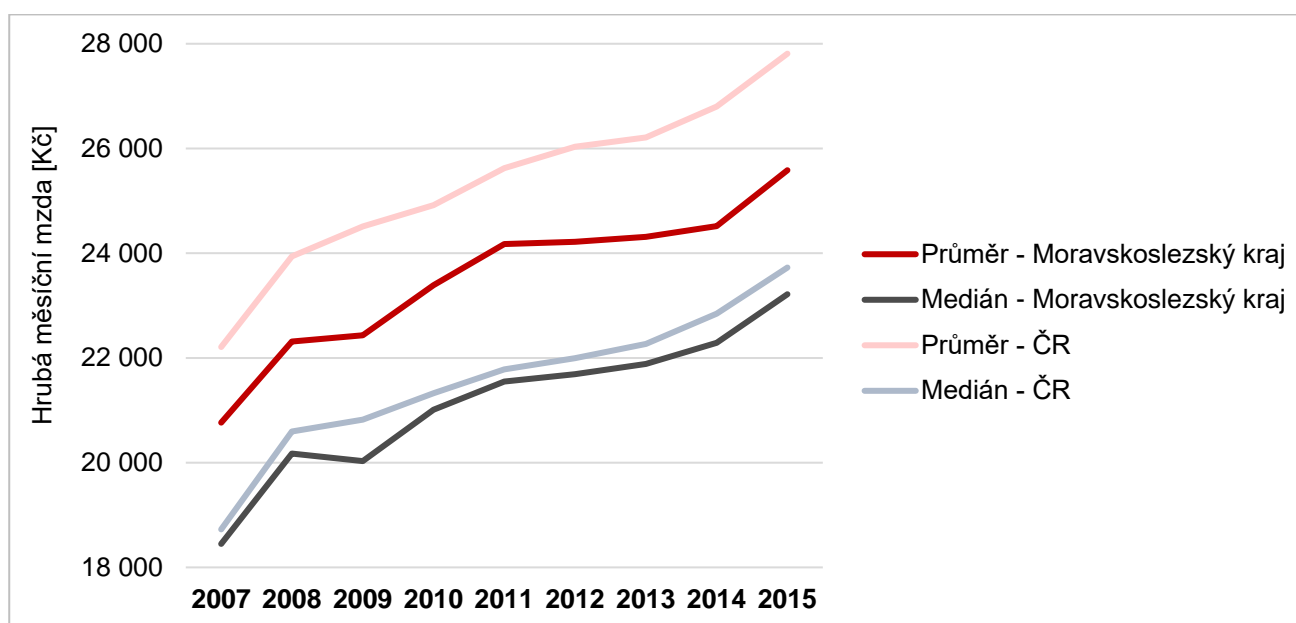
Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

<sup>3</sup> Z odvětvového hlediska je sledována hrubá přidaná hodnota a nikoli hrubý domácí produkt. Hrubý domácí produkt je totiž definován jako součet přidané hodnoty všech odvětví národního hospodářství a čistých daní z produktů. Čisté daně z produktů nejsou rozvrhovány do odvětvové struktury, a proto nelze rozvrhovat ani hrubý domácí produkt.

## 2 Odměňování

Úroveň mezd a platů byla v Moravskoslezském kraji během sledovaného období nižší než v České republice, a to bez ohledu na zvolenou statistickou charakteristiku (tj. medián nebo průměr). **V roce 2015 byl medián hrubé měsíční mzdy v Moravskoslezském kraji o 2 % nižší než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda<sup>4</sup> byla v kraji ve stejném roce nižší dokonce o 8 %.**

Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka VII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Při hodnocení úrovně odměňování je vhodné sledovat odděleně **mzdovou a platovou sféru**<sup>5</sup>. Odměňování se v každé ze sfér řídí odlišnými pravidly. Vývoj ve mzdové sféře vypovídá o ekonomickém cyklu, a s tím související finanční síle zaměstnavatelů. Vývoj v platové sféře je pak ve velké míře ovlivněn nejen státními rozpočtovými pravidly a

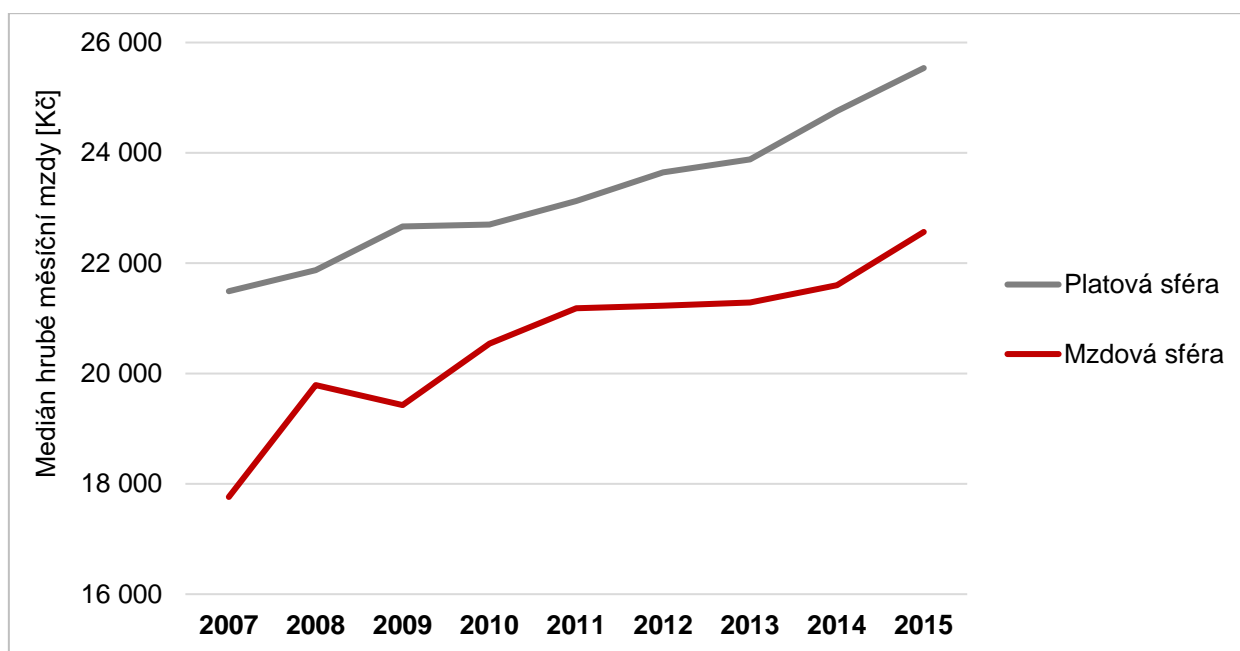
<sup>4</sup> Průměrná hrubá měsíční mzda byla z důvodů srovnatelnosti kvantifikována stejnou metodikou ze shodného datového zdroje (strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výděлку) jako medián.

<sup>5</sup> Do mzdové sféry jsou podle metodiky strukturální mzdové statistiky zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i strukturou poptávaných zaměstnání<sup>6</sup>. Rozdíly mezi sférami se v Moravskoslezském kraji projevují následně:

- **medián** hrubé měsíční mzdy (tj. mzda prostředního zaměstnance) je v kraji **vyšší v platové sféře** (viz obrázek 10). Tento jev je způsoben **vyšším podílem zaměstnanců s vysokoškolským, vyšším odborným či bakalářským vzděláním v platové sféře**. Podle Regionální statistiky ceny práce se v roce 2015 na celkovém počtu zaměstnanců podíleli 41 %, zatímco ve mzdové sféře pouze 15 %.
- **průměr** hrubé měsíční mzdy je v Moravskoslezském kraji **vyšší v platové sféře**. Vyšší diference odměňování panuje přitom ve mzdové sféře. Z obrázku 11 je patrné, že 80 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo v kraji v roce 2015 hrubou měsíční mzdu v rozpětí 11 563-39 611 Kč, zatímco v platové sféře pobíralo 80 % zaměstnanců plat v rozpětí 14 420-37 762 Kč.

Obrázek 10: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle sfér v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

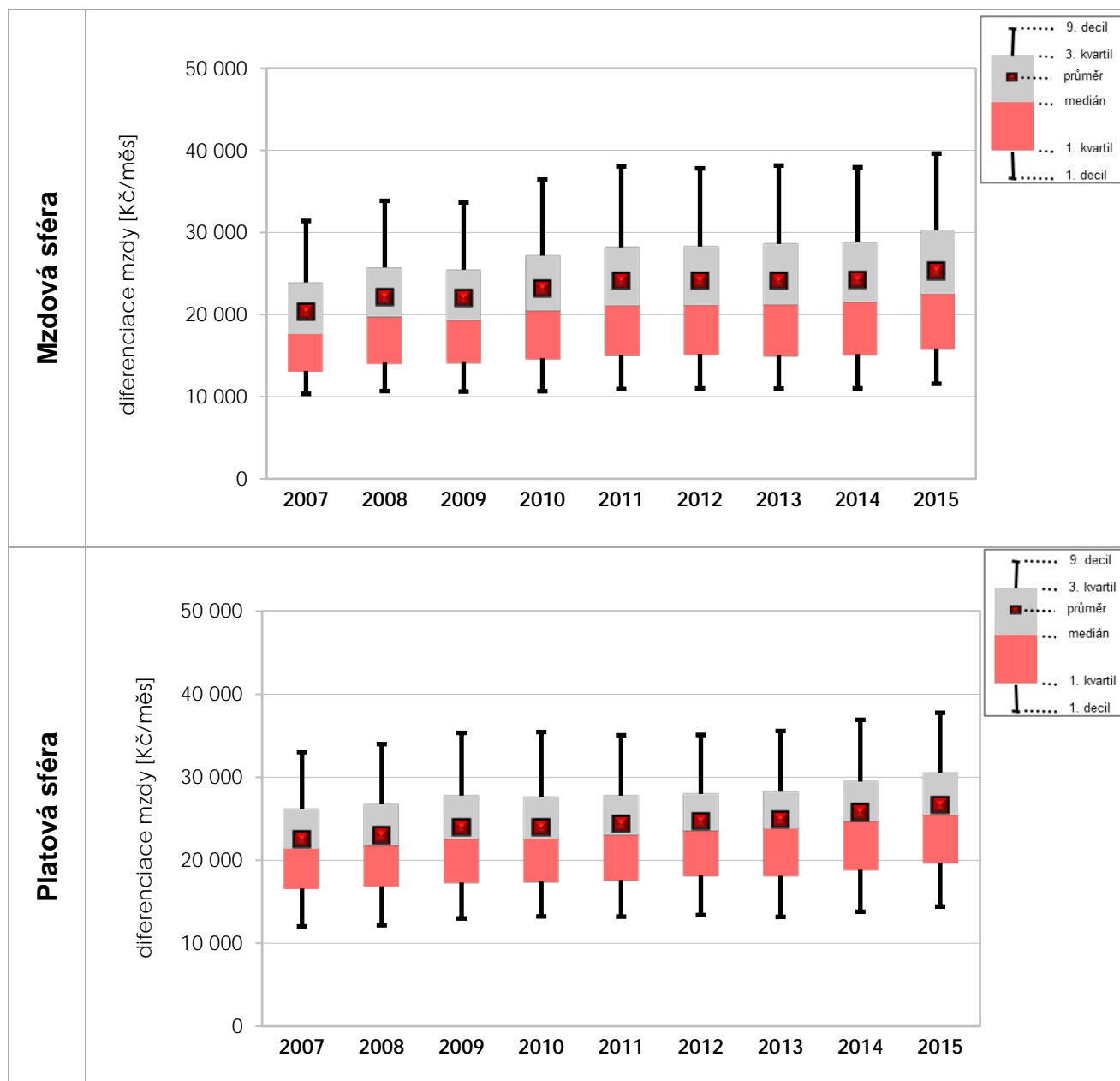


Pozn.: Do mzdové sféry jsou zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka VIII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

<sup>6</sup> Pro platovou sféru je charakteristická např. nižší variabilita zaměstnání.

**Obrazek 11: Vývoj diferenciací odměňování ve mzdové a platové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015**



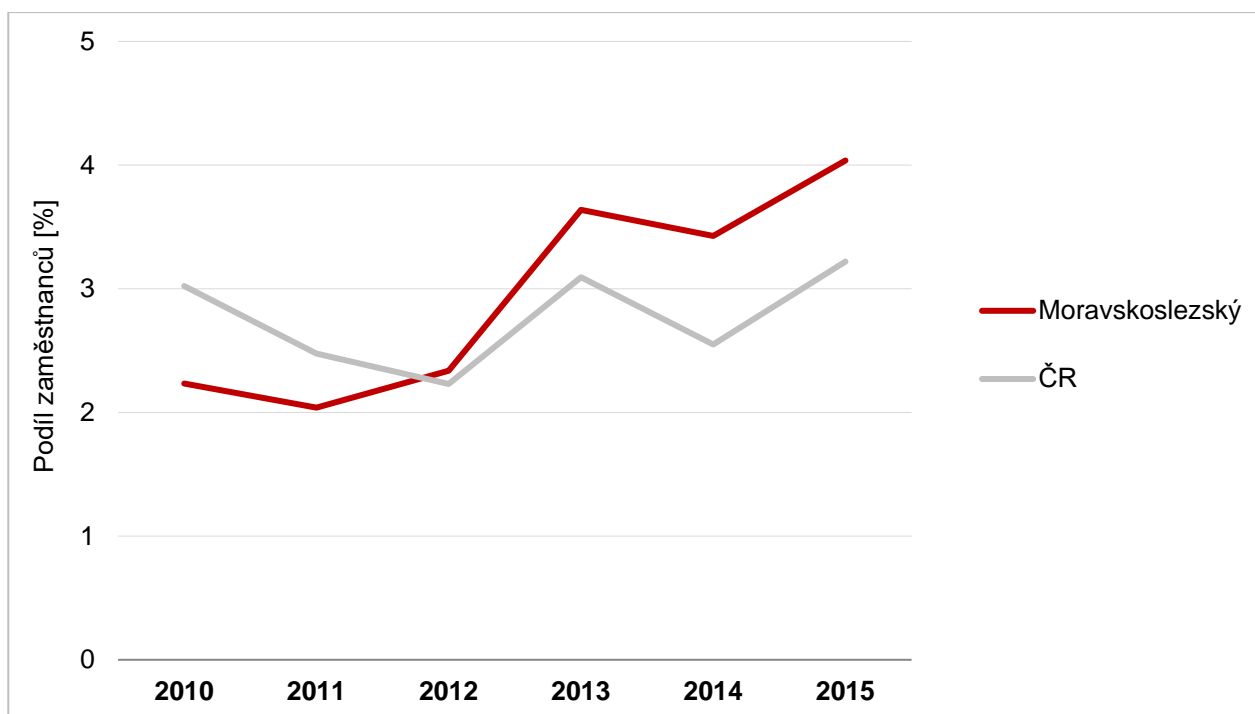
Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka IX v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z obrázku 11 je zřejmé, že **úroveň odměny za práci roste v obou sférách**. Decilové rozpětí (tj. rozdíl mezi 9. a 1. decilem) hrubé měsíční mzdy/platu mezi lety 2007 a 2015 vzrostlo ve mzdové sféře o 7 tis. Kč, v platové sféře o 2 tis. Kč. **Ve mzdové sféře se tak rychleji zvyšuje diferenciaci odměňování** ve srovnání s platovou sférou.

Podíl zaměstnanců, kteří jsou **odměňováni na úrovni minimální mzdy** (viz obrázek 12), je **vyšší než průměr České republiky** (4 % v Moravskoslezském kraji vs. 3,2 % v ČR). Tento podíl je zároveň na republikové úrovni po Jihomoravském a Ústeckém kraji nejvyšší.

Obrázek 12: Vývoj podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy v Moravskoslezském kraji v letech 2010-2015



Pozn.: Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka X v příloze.

Zdroj: TREXIMA. Data platná k 15. 7. 2016.

Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v Moravskoslezském kraji podle 3 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena jak pro celou mzdovou sféru, tak na souboru ekonomických subjektů, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období (tzv. panel).

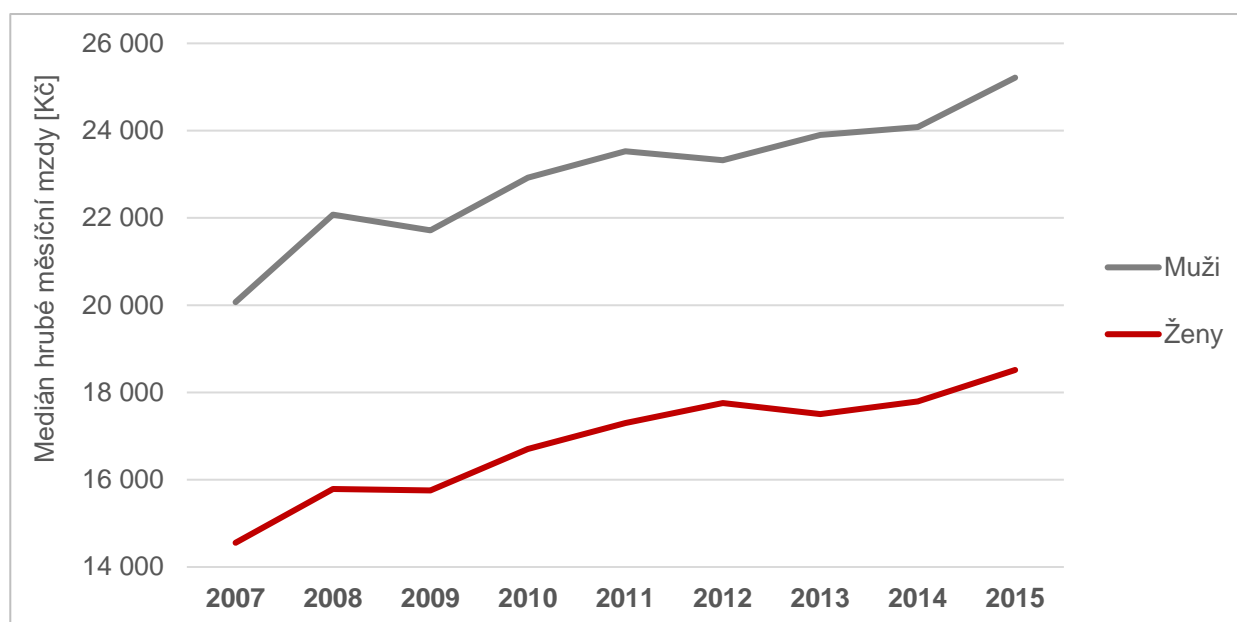


## 2.1 Mzdová sféra České republiky

Úroveň mezd je v Moravskoslezském kraji ovlivněna jednak osobnostními charakteristikami zaměstnanců (vzdělání, věk atd.) i charakteristikami jejich zaměstnavatele (velikost, odvětví ekonomické činnosti, existence kolektivní smlouvy apod.).

Z hlediska osobnostních charakteristik hrají u zaměstnanců velkou roli pohlaví a vzdělání. Výsledky podle pohlaví ukazují, že **medián hrubé měsíční mzdy** je v kraji **u žen výrazně nižší** ve srovnání s muži (viz obrázek 13). Rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen se navíc v čase zvyšuje – v roce 2007 činil rozdíl mezi mediánem mzdy obou pohlaví 5 514 Kč ve prospěch mužů, v roce 2015 se jednalo již o 6 699 Kč. Rozdíl mezi úrovní mezd mužů a žen však nelze jednoduše zaměřovat s diskriminací v odměňování a bylo by nutné zkoumat podrobně strukturu zaměstnání a osobnostní charakteristiky konkrétních zaměstnanců.

Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



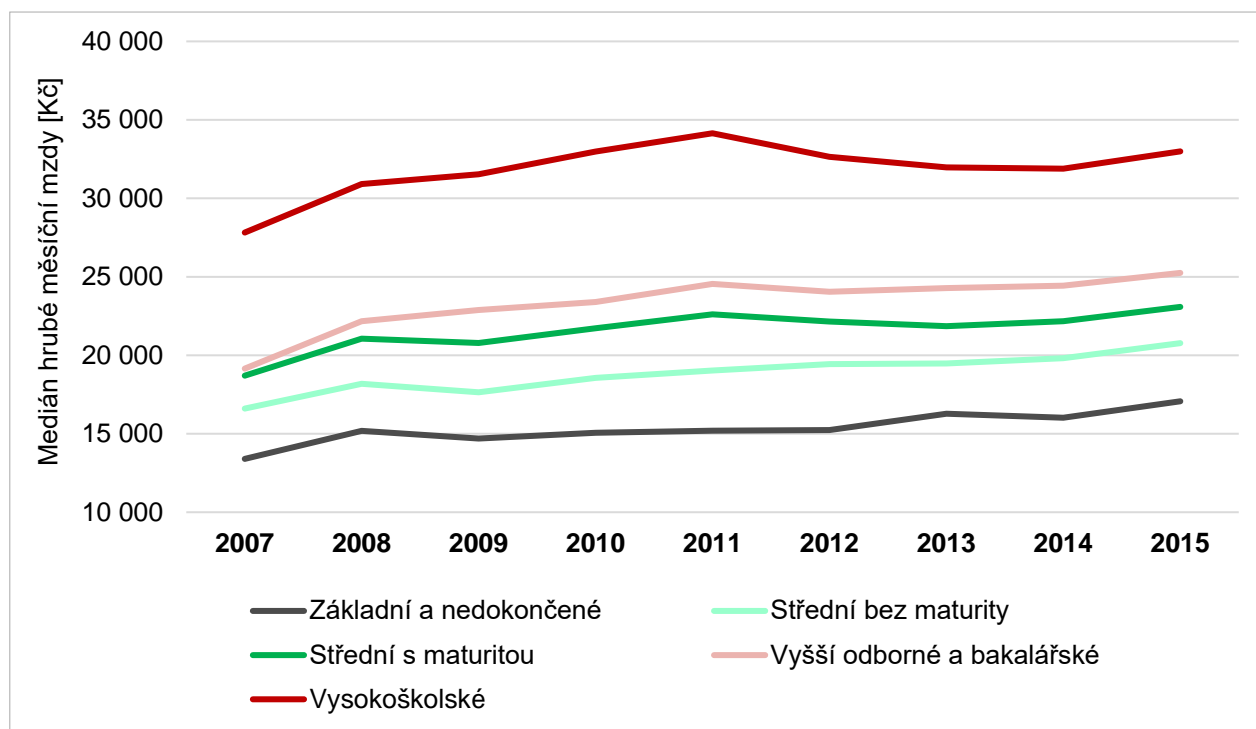
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XI v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky podle vzdělání ukazují, že z hlediska výše mzdy hraje úroveň dosaženého vzdělání v Moravskoslezském kraji klíčovou roli. Obrázek 14 ukazuje, že **medián hrubé měsíční mzdy** byl **nejvyšší u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním**. Medián hrubé měsíční mzdy byl naopak trvale nejnižší u zaměstnanců se základním vzděláním nebo

bez vzdělání. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků téměř 33 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním 17 tis. Kč. **Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním nebo bez vzdělání** tedy v Moravskoslezském kraji představoval **16 tis. Kč**. Rozdíl se přitom postupně zvyšuje – ještě v roce 2007 činil 14 tis. Kč.

Obrázek 14: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

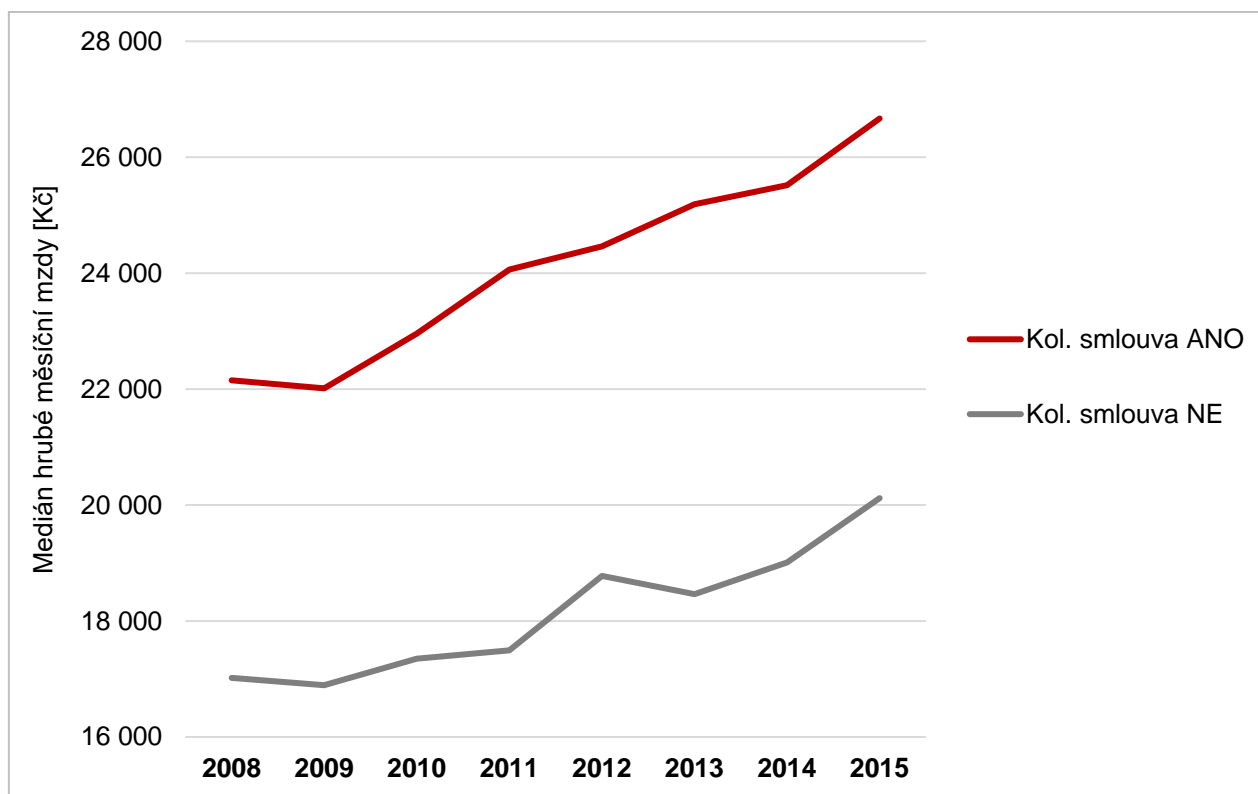


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky tříděné podle existence kolektivní smlouvy ukazují, že **úroveň mezd** v Moravskoslezském kraji je **dlouhodobě vyšší v subjektech, kde probíhá kolektivní vyjednávání** (anebo se na ně vztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně). V roce 2015 dosáhl medián hrubé měsíční mzdy v ekonomických subjektech, kde byla uzavřena kolektivní smlouva, 26,7 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy 20,1 tis. Kč (viz obrázek 15). Rozdíl se přitom prohlubuje – zatímco v roce 2007 činil 5,1 tis. Kč, v roce 2015 se jednalo o 6,5 tis. Kč. Rozdíl mezi úrovní odměňování v subjektech s kolektivní smlouvou a bez ní však nelze plně interpretovat jako vliv odborových organizací na úroveň mezd. Pro stanovení vlivu odborů na výši mezd by bylo nutné analyzovat podrobně i strukturu ekonomických subjektů podle velikosti a odvětví, neboť odborové organizace působí spíše ve velkých společnostech, kde je obecně i vyšší úroveň mezd.

Obrázek 15: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

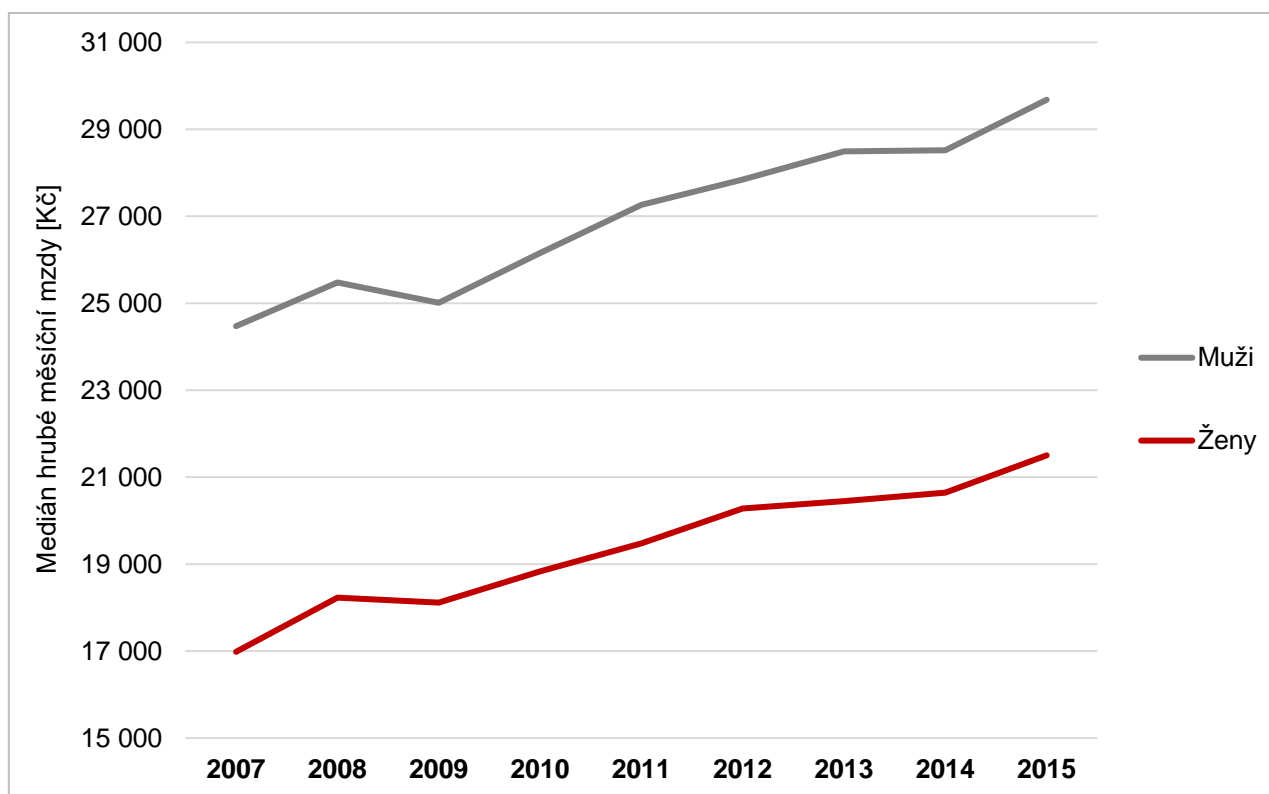
## 2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

Růst mezd na úrovni celé České republiky může být ovlivněn nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období. Tento soubor (tzv. **panel**) je tvořen **ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci**.

Z hlediska pohlaví jsou v Moravskoslezském kraji výsledky spočítané v rámci panelu firem podobné výsledkům za celou mzdovou sféru. I na panelu firem je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 16). Stejně tak se i v rámci panelu postupně zvyšuje rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen – v roce 2007 činil v Moravskoslezském kraji tento rozdíl na panelu firem 7,5 tis. Kč, zatímco v roce 2015 již 8,2 tis. Kč. Zajímavé je i srovnání úrovně mezd mužů a žen mezi panelem firem a mzdovou sférou. **V rámci panelu firem totiž byly v roce 2015 mzdy mužů i žen vyšší než ve mzdové sféře**. To může být dáno mj. i tím, že **v panelu jsou zahrnuti pouze subjekty s 250 a více**

**zaměstnanci**, u nichž je úroveň odměňování obecně vyšší. Mzdová sféra pak pokrývá všechny zaměstnavatele odměňující mzdou bez ohledu na počet zaměstnanců.

Obrázek 16: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



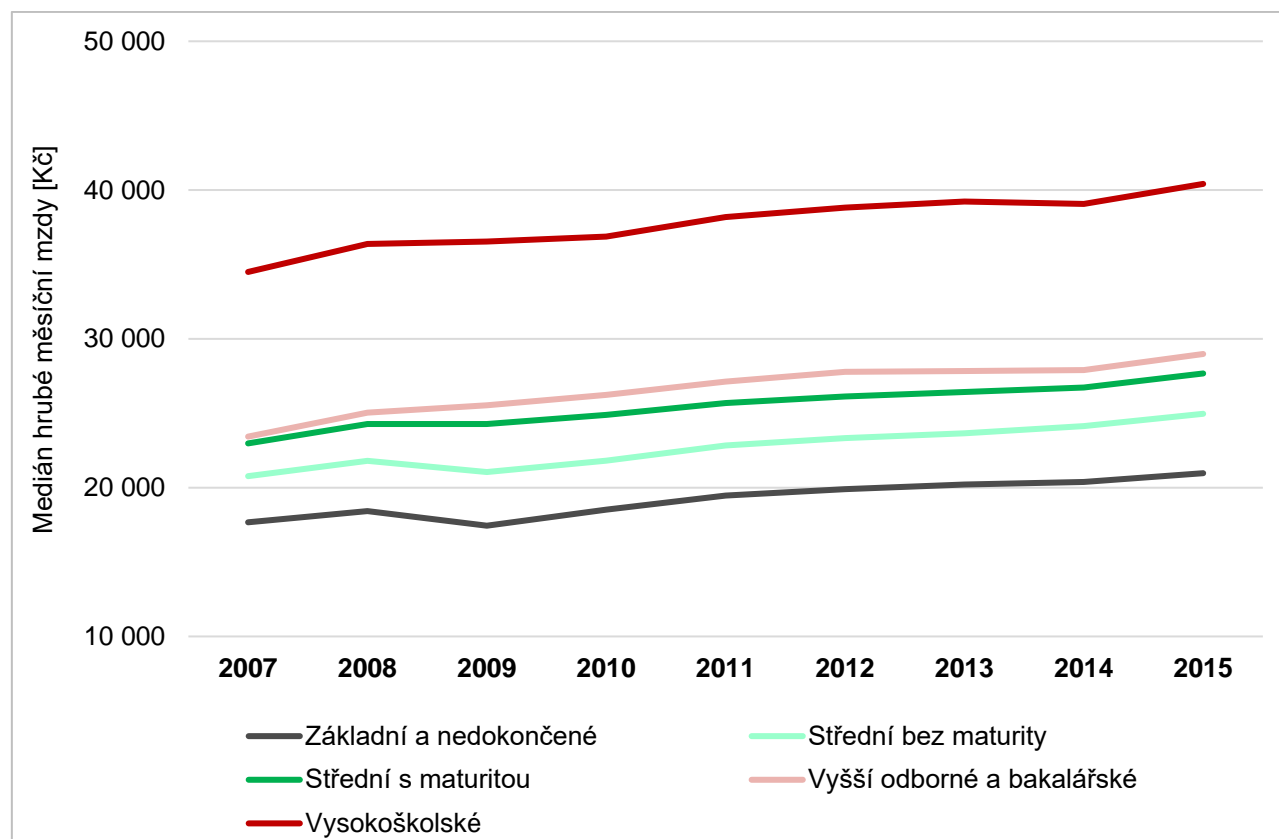
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Vývoj mezd v Moravskoslezském kraji podle vzdělání na panelu firem ukazuje obrázek 17. Výsledky potvrzují, že i v případě panelu firem hraje vzdělání velkou roli. V rámci panelu proto platí, že **s rostoucím vzděláním se zvyšuje i mzda**. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců v rámci panelu firem 40,4 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním jen 21 tis. Kč. Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním tedy v rámci panelu firem představoval 19,4 tis. Kč. Tento rozdíl je o 22 % procent vyšší než ve mzdové sféře.

Kromě samotné úrovně odměňování v Moravskoslezském kraji stojí za povšimnutí i vývoj mezd podle vzdělání v rámci panelu firem. Vývoj mezd u panelu firem probíhal s výjimkou zpomalení v roce 2009 plynule a vyrovnaně (viz obrázek 17), zatímco u mzdové sféry došlo ke ztlačení výkyvu i po roce 2011, zvláště u vysokoškoláků (viz obrázek 14). Tento vývoj může být dán odlišnou reakcí ekonomických subjektů na ekonomický vývoj.

Obrázek 17: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

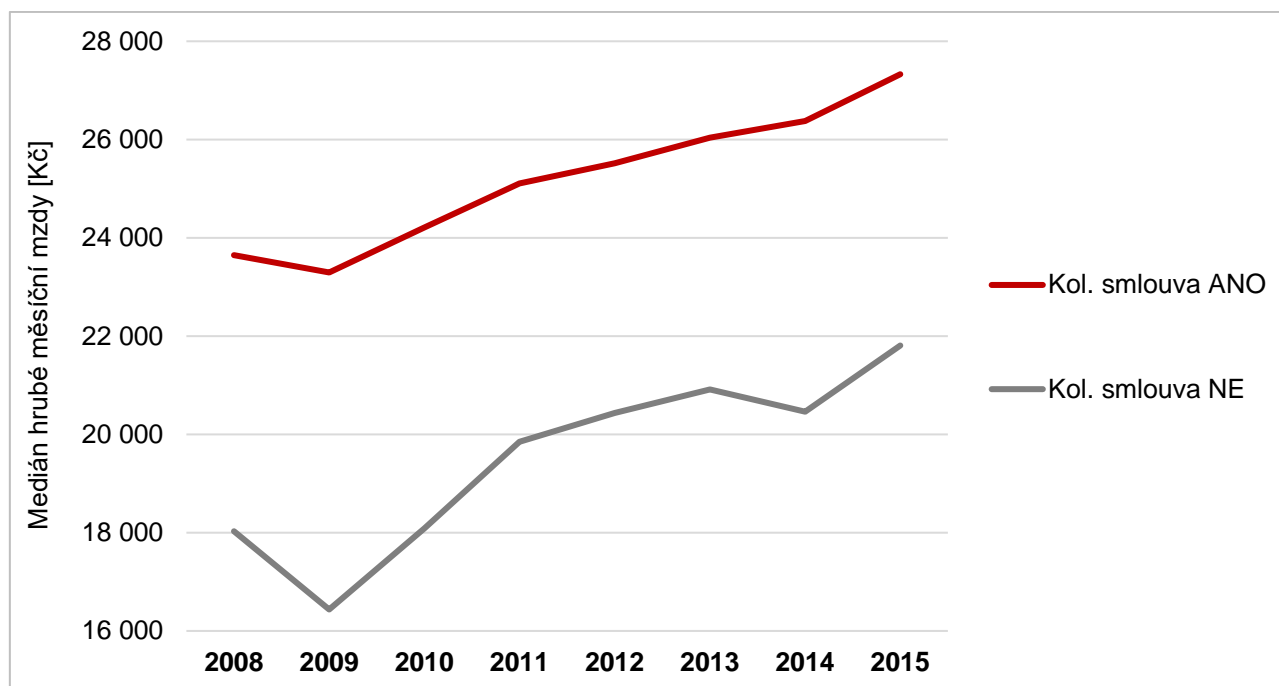


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

V rámci panelu firem byl počítán i vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy. Výsledky na obrázku 18 ukazují, že v Moravskoslezském kraji byly mzdy **dlouhodobě vyšší v ekonomických subjektech s uzavřenou kolektivní smlouvou**. V těchto podnicích přitom úroveň mezd po celé sledované období s výjimkou roku 2009 plynule rostla, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy se snížila i v roce 2014. Pokles na počátku ekonomické krize byl v tomto případě navíc výrazně hlubší. **Medián hrubé měsíční mzdy u podniků s uzavřenou kolektivní smlouvou** se mezi lety 2008 až 2015 v Moravskoslezském kraji **zvýšil o 15,6 % na 27 329 Kč**, u subjektů bez kolektivní smlouvy to bylo o 21 % na 21 809 Kč. Dodejme ovšem, že pro hlubší pochopení důvodů podobného vývoje by bylo nutné analyzovat strukturu ekonomických subjektů i v rámci panelu – velkou roli totiž může hrát např. i odvětvová struktura.

Obrázek 18: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivních smluv na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVI v příloze.

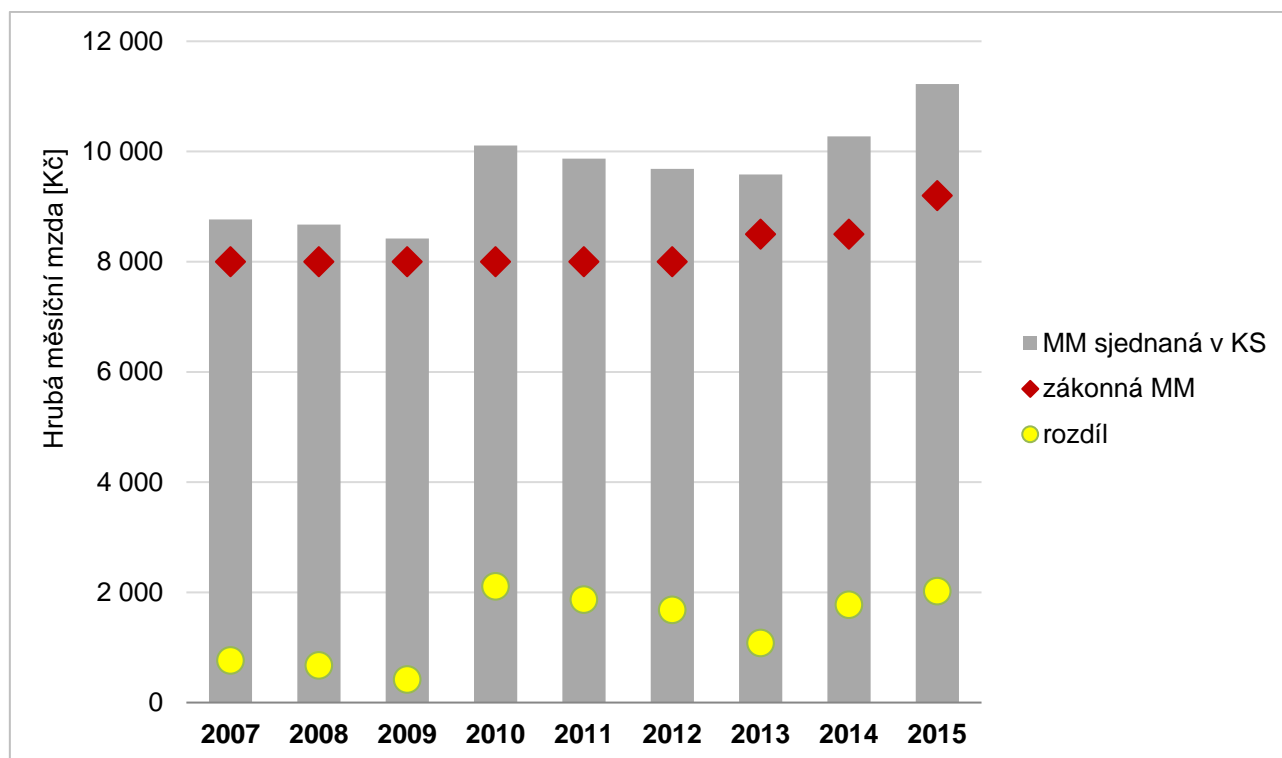
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## 2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře

Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují úroveň odměňování i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání ve mzdové oblasti v Moravskoslezském kraji.

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. V Moravskoslezském kraji byly během sledovaného období identifikovány podniky, kde byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší minimální mzda**, než činil zákonný limit. V roce 2015 byla podniková měsíční minimální mzda v Moravskoslezském kraji sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. u 4 % kolektivních smluv. Nejvíce to ve sledovaném období bylo v roce 2013, kdy byla vyšší podniková minimální mzda sjednána v 9,2 % kolektivních smluv. Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou byl kvantifikován v roce 2010, a to 2 110 Kč (viz obrázek 19).

Obrázek 19: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

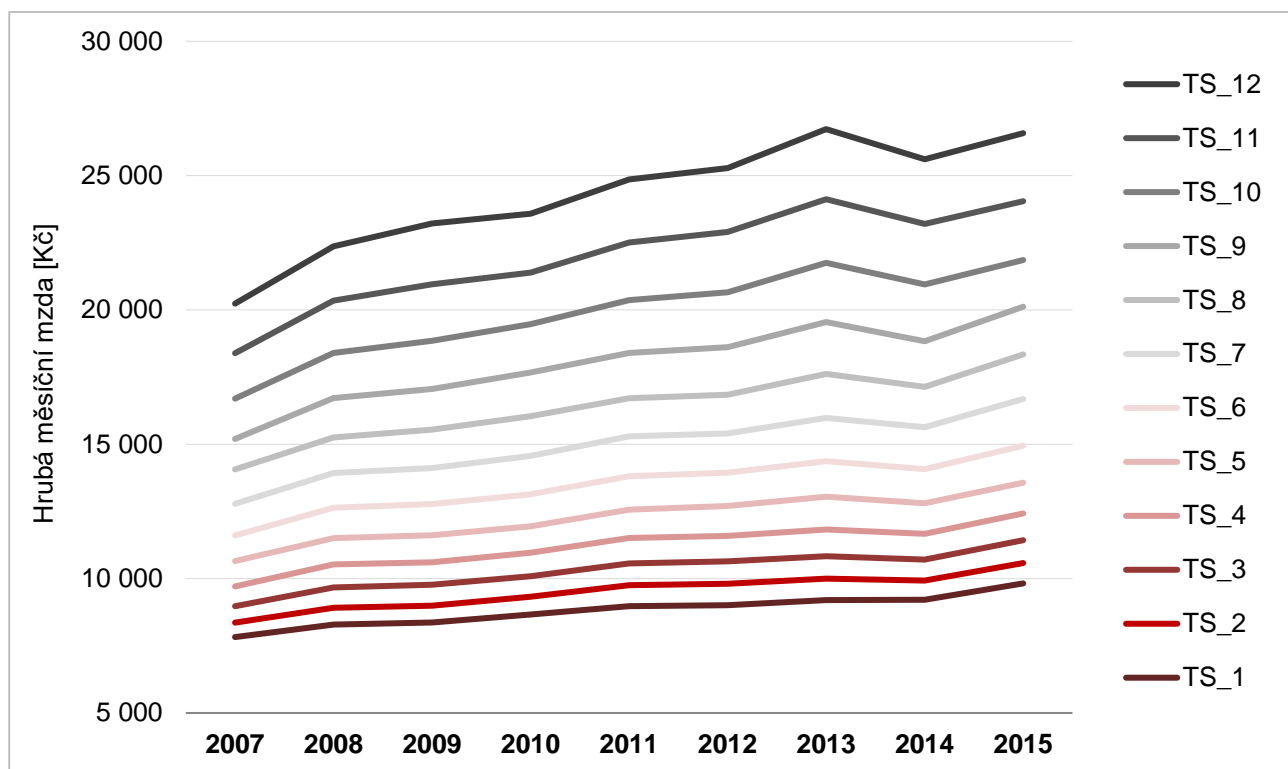


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVII v příloze. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Úroveň mezd v jednotlivých podnicích pak ovlivňují kromě minimální mzdy i mzdové tarify, které do jisté míry zohledňují rozdílnost jednotlivých zaměstnání podle náročnosti. V Moravskoslezském kraji byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, obrázek 20 proto znázorňuje vývoj měsíčních mzdových tarifů v **nejčastějším 12stupňovém tarifním systému**. Z obrázku je zřejmé, že se sjednávány mzdové tarify v období 2007-2013 postupně zvyšovaly a v **období stagnace minimální mzdy rostly rychleji vyšší mzdové tarify**. V roce 2014 se průměrná výše sjednávány mzdových tarifů snížila ve všech tarifních stupních, s výjimkou nejnižšího 1. tarifu. **Rozdíl mezi 1. a 12. tarifem se během sledovaného období prohloubil**, zatímco v roce 2007 činil 12 410 Kč, v roce 2015 to bylo již 16 759 Kč. Důvodem je hlavně rychlejší **růst nejvyššího mzdového tarifu** v letech **2007-2013**, kdy se v Moravskoslezském kraji zvyšoval **v průměru o 4,7 % ročně**, zatímco u nejnižšího mzdového tarifu rostly mzdy v daném období v průměru o 2,7 % ročně. **V letech 2014-2015 zrychlil tento růst u nejnižšího mzdového tarifu v průměru na 3,3 % ročně**, což lze přičíst zapracování **nové úrovně zákonné minimální mzdy** do sjednávány mzdových tarifů, kterých **se legislativní změna bezprostředně týkala**.

Obrázek 20: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVIII v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy v Moravskoslezském kraji zabývaly i **mzdovým vývojem**. Ve sledovaném období se vývoji mezd věnovalo v průměru **61 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 21). Mzdový vývoj byl sjednán různými způsoby, např. v roce 2015 formou

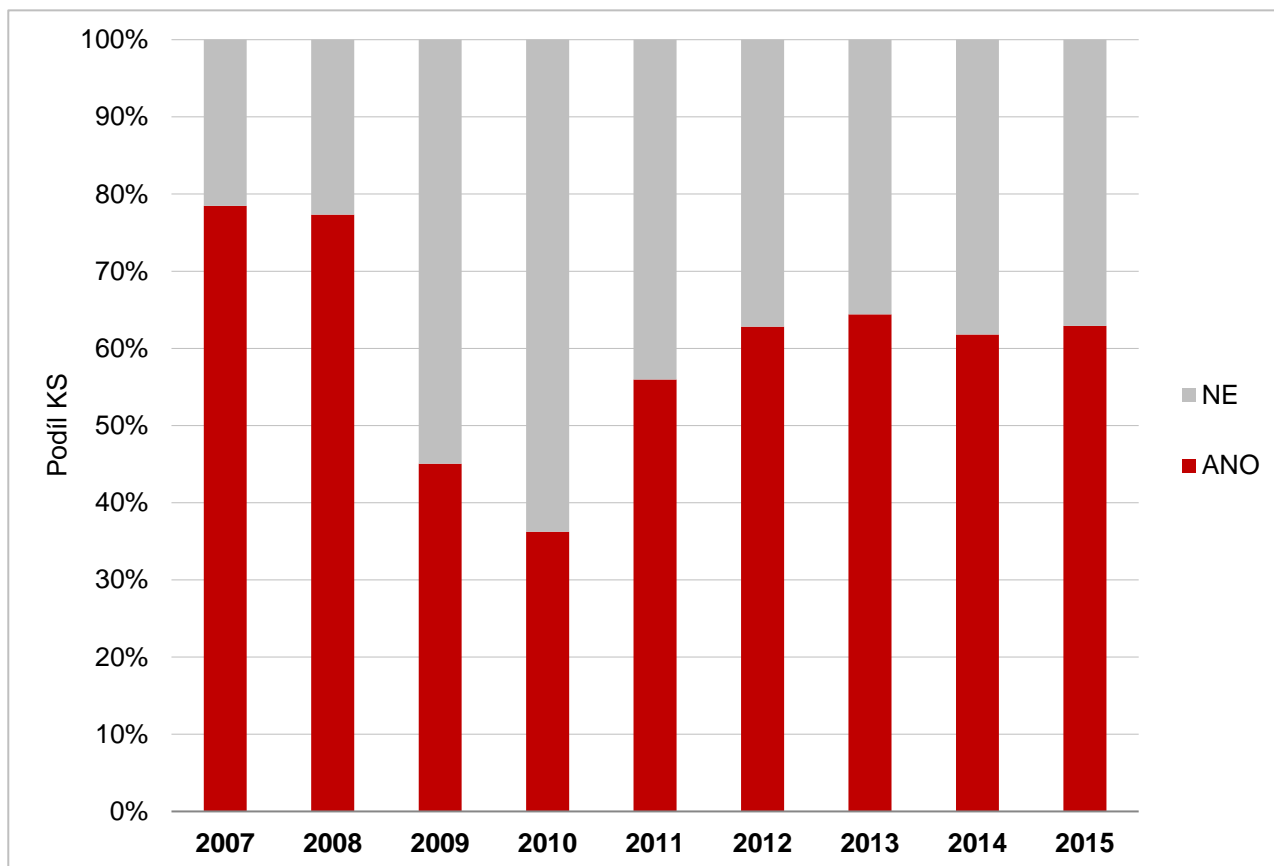
- zvýšení průměrné nominální mzdy (31 % kolektivních smluv),
- zvýšení mzdových tarifů (26 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (5 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné reálné mzdy (2 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (1 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla v Moravskoslezském kraji sjednána v 6 % kolektivních smluv, což byl v roce 2015 po Pardubickém a Olomouckém kraji třetí nejnižší podíl v ČR. Celkem 21 % smluv dále zohledňovalo i vazbu vývoje mezd na ekonomické podmínky společnosti, která kolektivní smlouvu uzavřela. Tento podíl byl na republikové úrovni naopak druhý nejvyšší po Plzeňském kraji.



Z obrázku 21 je rovněž patrné, že vývoj podílu kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem **ovlivňuje ekonomický cyklus**. V období, kdy dosáhla česká ekonomika svého dna, poklesl i podíl kolektivních smluv, kde byl sjednáván mzdový vývoj.

Obrázek 21: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

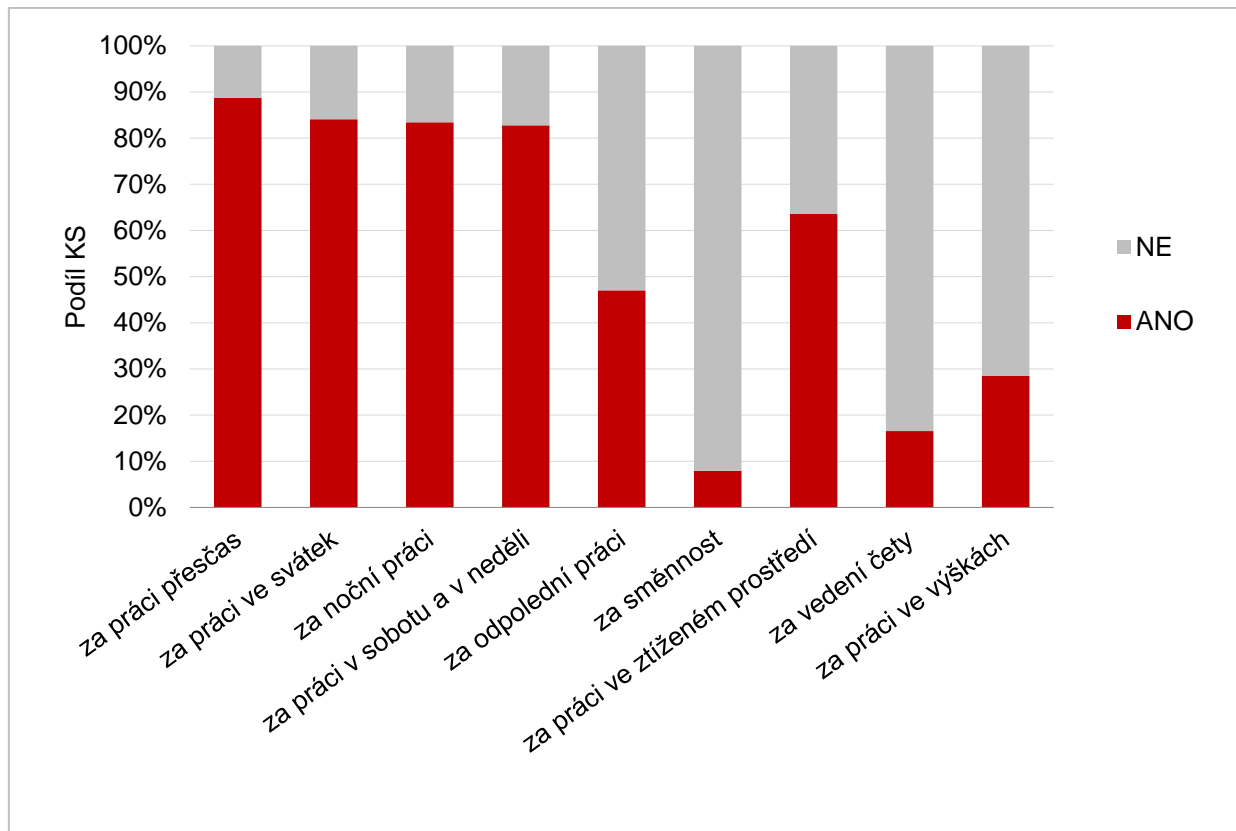


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIX v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V Moravskoslezském kraji byly v roce 2015 **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas (89 % kolektivních smluv), za práci ve svátek (84 % kolektivních smluv), noční práci a práci v sobotu a neděli** (v obou případech 83 % kolektivních smluv), dále za práci ve ztíženém pracovním prostředí (64 % kolektivních smluv). Jen v omezené míře byly sjednávány příplatky za směnnost, práci ve výškách či za vedení čety (viz obrázek 22).

Obrázek 22: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XX v příloze.

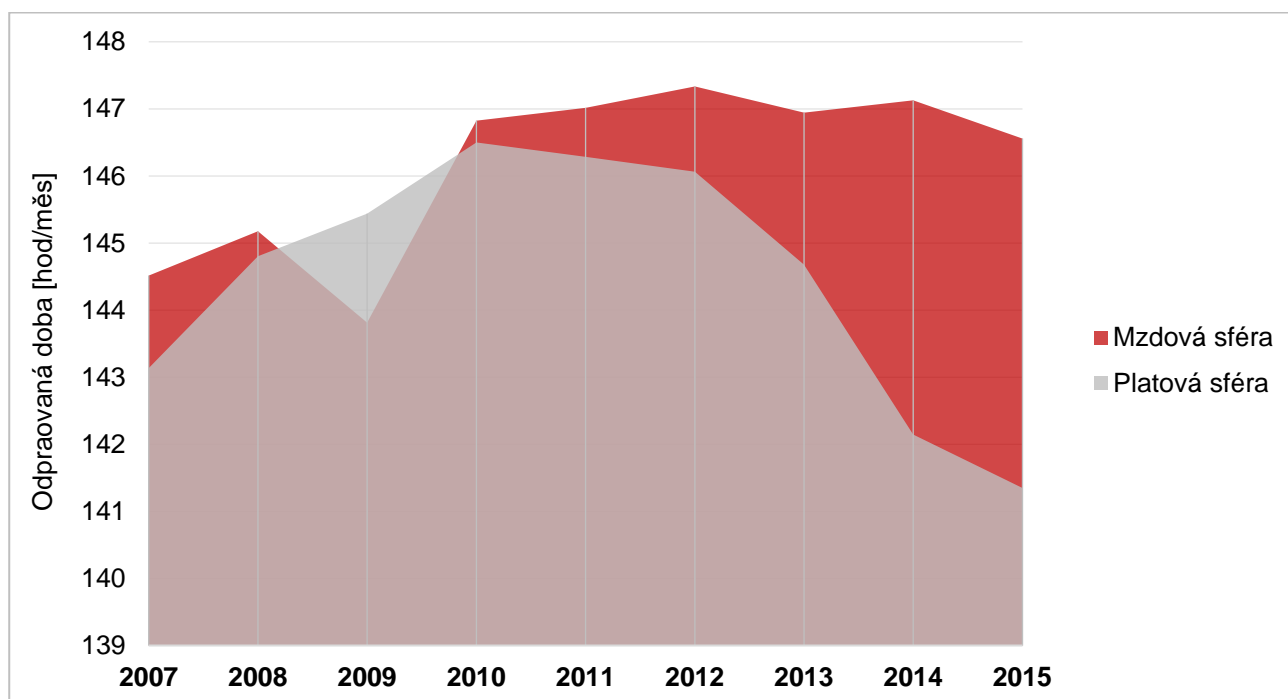
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

### 3 Pracovní doba

O aktuální situaci na trhu práce nevyovídá jen úroveň odměňování, ale i objem odpracované doby. **Odpracovaná doba** je mj. i **důležitým indikátorem ekonomického vývoje**, neboť umožňuje v předstihu podchytit obrat ve vývoji ekonomiky – ať v pozitivním, či negativním smyslu. Situace na trhu práce v Moravskoslezském kraji v oblasti odměňování byla nastíněna v předchozí kapitole. Cílem této kapitoly bude proto nabídnout pohled z druhé strany, tj. z hlediska odpracované doby či absence v práci.

Vývoj průměrné odpracované doby v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015 ukazuje obrázek 23. V roce 2015 odpracovali zaměstnanci mzdové sféry průměrně 147 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 141 hodin měsíčně.

Obrázek 23: Průměrná odpracovaná doba podle sfér v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



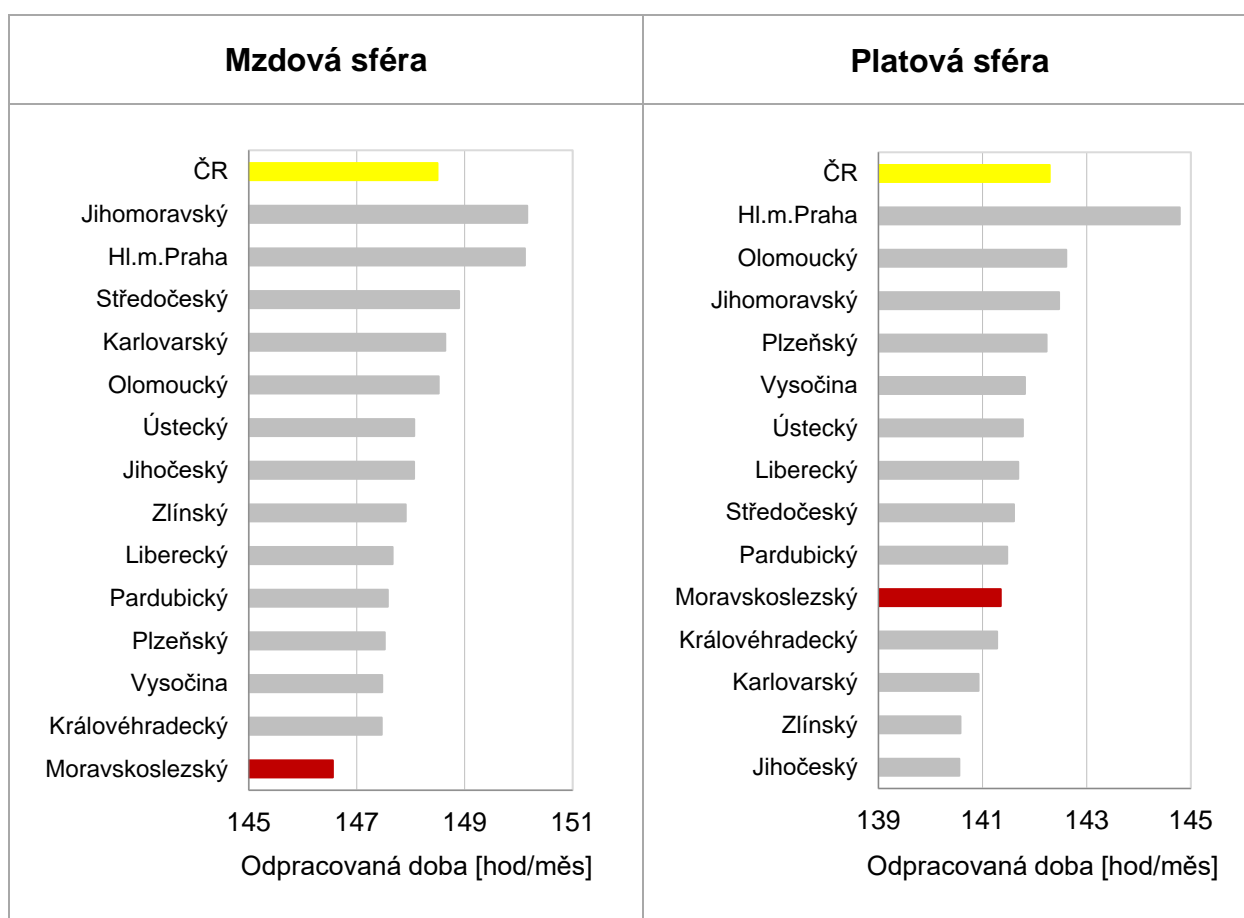
Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXII v příloze. Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z obrázku 23 je tedy patrné, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali** ve sledovaném kraji průměrně **méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. Výjimkou byl rok 2009, což nepochybně souviselo s útlumem ekonomické činnosti a poklesem počtu zakázek z důvodu ekonomické krize. Je tedy zřejmé, že **ve mzdové sféře reaguje**

**odpracovaná doba** velmi rychle na aktuální situaci v ekonomice. **Reakce platové sféry** na ekonomický vývoj byla v uvedeném roce opačná – to mohlo být mj. způsobené vyšším zatížením úřadů, které hledaly vhodné nástroje pro oživení ekonomiky, případně se věnovaly řešení problémů spojených s krizí, např. růstu počtu nezaměstnaných. K poklesu počtu odpracovaných hodin začalo v platové sféře docházet až od roku 2011, zatímco ve mzdové sféře se délka odpracované doby už v roce 2010 zvýšila nad předkrizovou úroveň.

Postavení Moravskoslezského kraje z hlediska rozsahu odpracované doby v rámci České republiky ukazuje obrázek 24. Jak je z něj patrné, v Moravskoslezském kraji odpracují **zaměstnanci mzdové sféry nejnižší počet hodin měsíčně v rámci České republiky**. Počet odpracovaných hodin v platové sféře je v rámci ČR pátý nejnižší. Tento výsledek vhodným způsobem doplňuje předchozí kapitolu, která se týkala odměňování. Ukazuje se totiž, že na jednu stranu jsou **zaměstnanci v Moravskoslezském kraji odměňováni ve srovnání s Českou republikou podprůměrnými výdělky, zároveň ale pracují méně hodin, než činí průměr**.

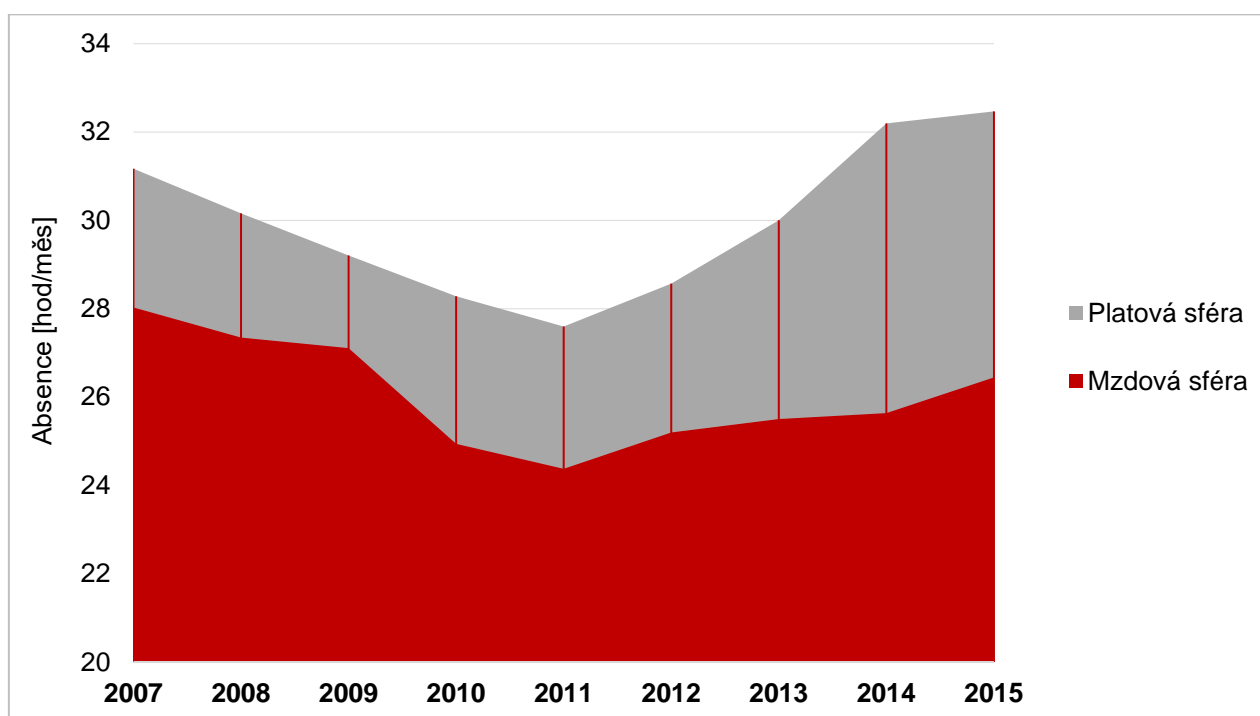
Obrázek 24: Průměrná odpracovaná doba v Moravskoslezském kraji v roce 2015 ve srovnání s ostatními kraji



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Kromě odpracované doby se často sleduje i úroveň absence zaměstnanců. **Celková absence v práci** je v kraji **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně 32 hodin měsíčně. Ve mzdové sféře zameškali zaměstnanci 26 hodin měsíčně, tj. o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci platové sféry (viz obrázek 25). Tento rozdíl je mj. dán vyšším podílem placené absence v platové sféře - např. dovolená tu ze zákona činí nejméně 5 týdnů, zatímco ve mzdové sféře se jedná o 4 týdny. Zaměstnance ve mzdové sféře může navíc k nižší absenci motivovat i potenciálně vyšší ušlá mzda.

Obrázek 25: Vývoj celkové absence podle sfér v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIII v příloze. Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Podobně jako v kapitole týkající se odměňování bude i zde sledován vývoj pracovní doby podle různých hledisek. Hlavní pozornost bude věnována úrovni odpracované doby a absence ve mzdové sféře, a to podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy. Všechna hlediska budou zkoumána jak v rámci celé mzdové sféry v Moravskoslezském kraji, tak na panelu ekonomických subjektů. Poslední část kapitoly bude věnována ujednáním v podnikových kolektivních smlouvách, která se týkala pracovní doby.

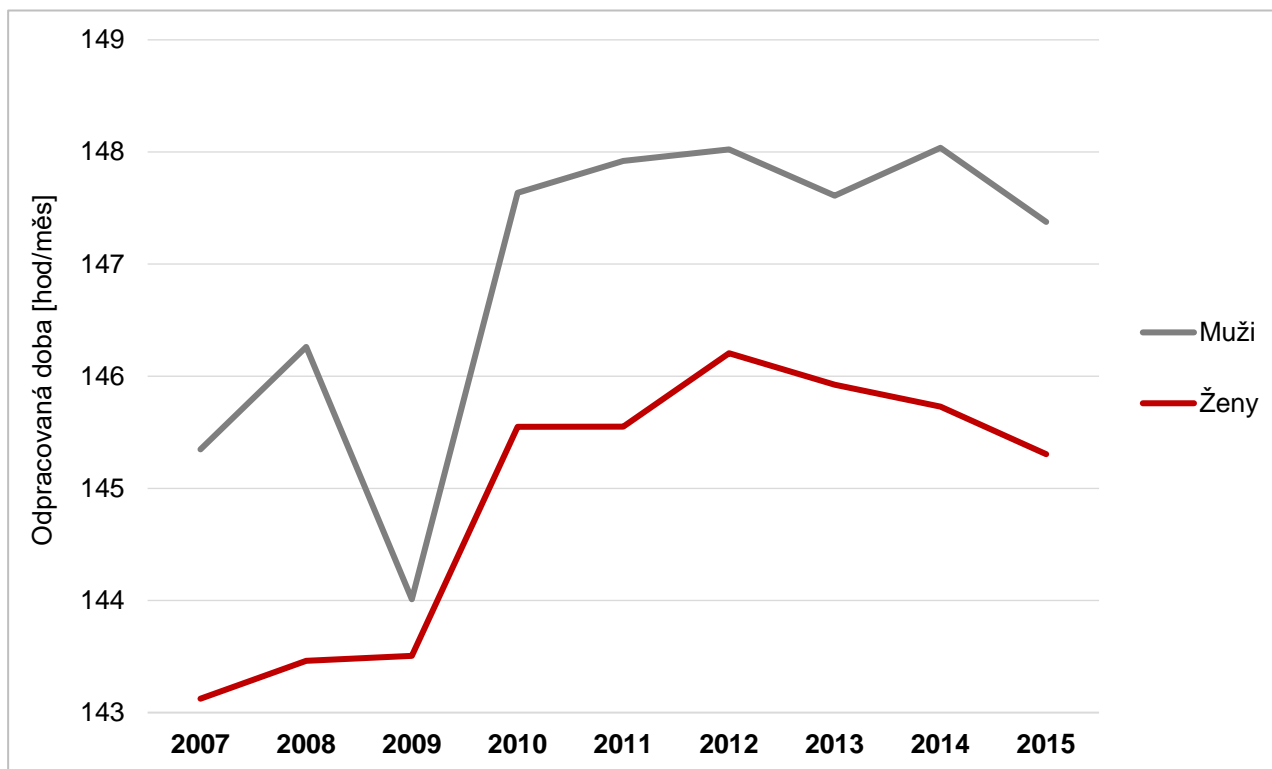
### 3.1 Mzdová sféra České republiky

Odpracovaná doba i absence jsou v kraji ovlivněny řadou faktorů – od osobnostních charakteristik zaměstnanců přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

#### ODPRACOVANÁ DOBA

Z hlediska pohlaví odpracují **ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji** průměrně **vyšší počet hodin muži** ve srovnání s ženami (viz obrázek 26). V roce 2015 odpracovali muži měsíčně průměrně 147 hodin, tj. o 2 hodiny měsíčně více než ženy. O více než dvě hodiny se délka odpracované doby mezi muži a ženami lišila po většinu sledované období, výjimku tvořily roky 2009 a 2012-2013. Z obrázku je přitom patrné, že se rozdíl od roku 2010 nijak výrazně nemění. Zároveň obrázek ukazuje, že v roce 2015 klesla průměrná odpracovaná doba mužů i žen.

Obrázek 26: Odpracovaná doba podle pohlaví ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

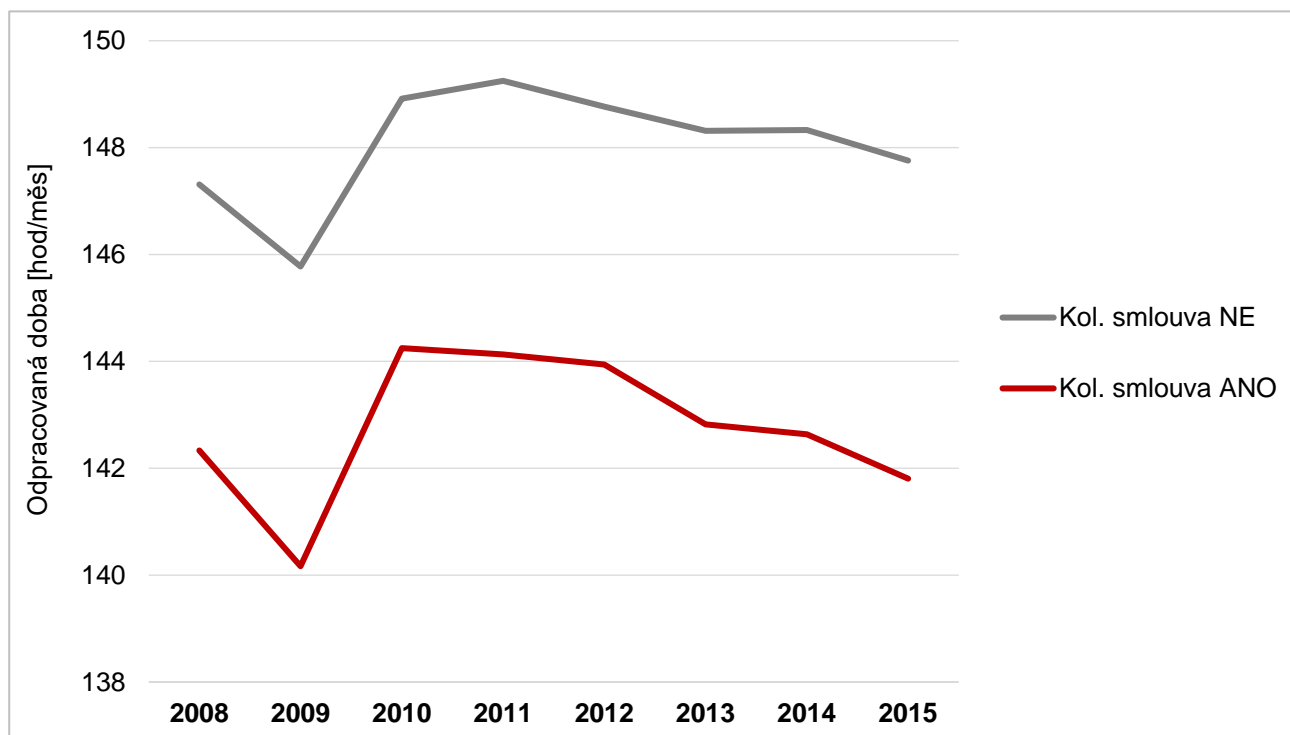


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska odpracované doby hraje v Moravskoslezském kraji důležitou roli i existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci v subjektech s uzavřenou kolektivní smlouvou odpracovali v roce 2015 měsíčně v průměru 142 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy 148 hodin** měsíčně. Z obrázku 27 je přitom patrné, že se rozdíl mezi oběma skupinami zaměstnanců během sledovaného období nijak zásadně neměnil.

Obrázek 27: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXV v příloze.

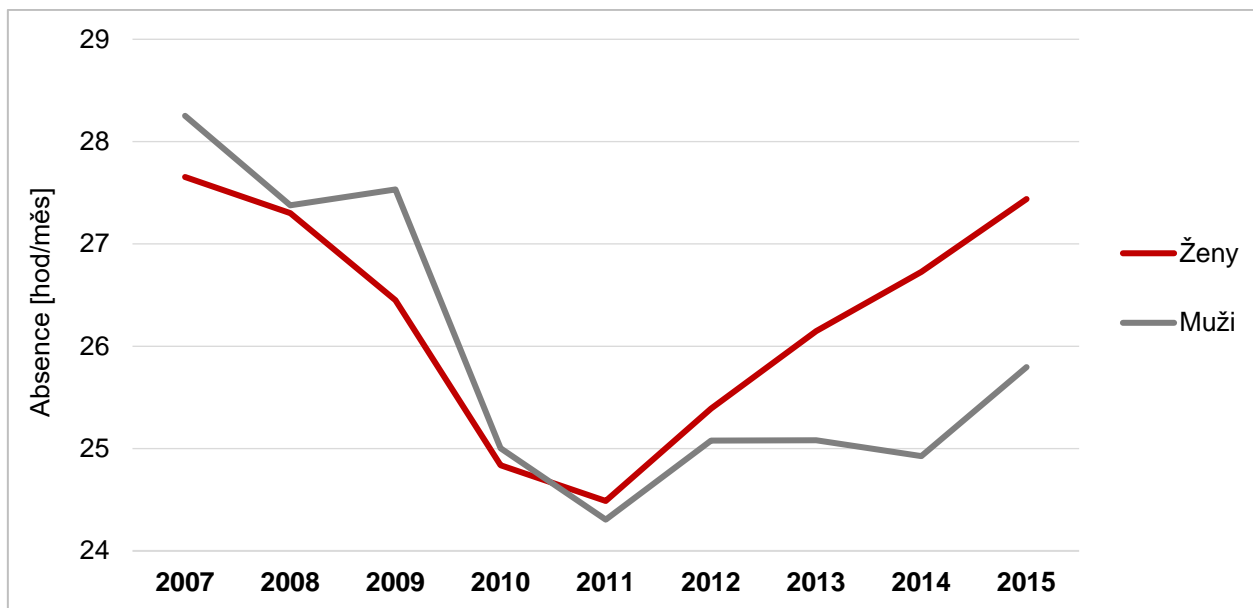
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## ABSENCE

Z hlediska celkové absence výsledky naznačují, že pohlaví hraje podobně velkou roli jako u odpracované doby. **Vyšší absenci vykazovaly ženy** až od roku 2011 (viz obrázek 28) – v tomto ohledu se tedy Moravskoslezský kraj od všech ostatních krajů ČR odlišuje, protože ve zbytku republiky vykazují ženy vyšší absenci než muži po celé sledované období.

V roce 2015 strávily ženy v Moravskoslezském kraji absencí průměrně více než 27 hodin měsíčně, zatímco muži 26 hodin, tj. o více než hodinu méně než ženy.

Obrázek 28: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

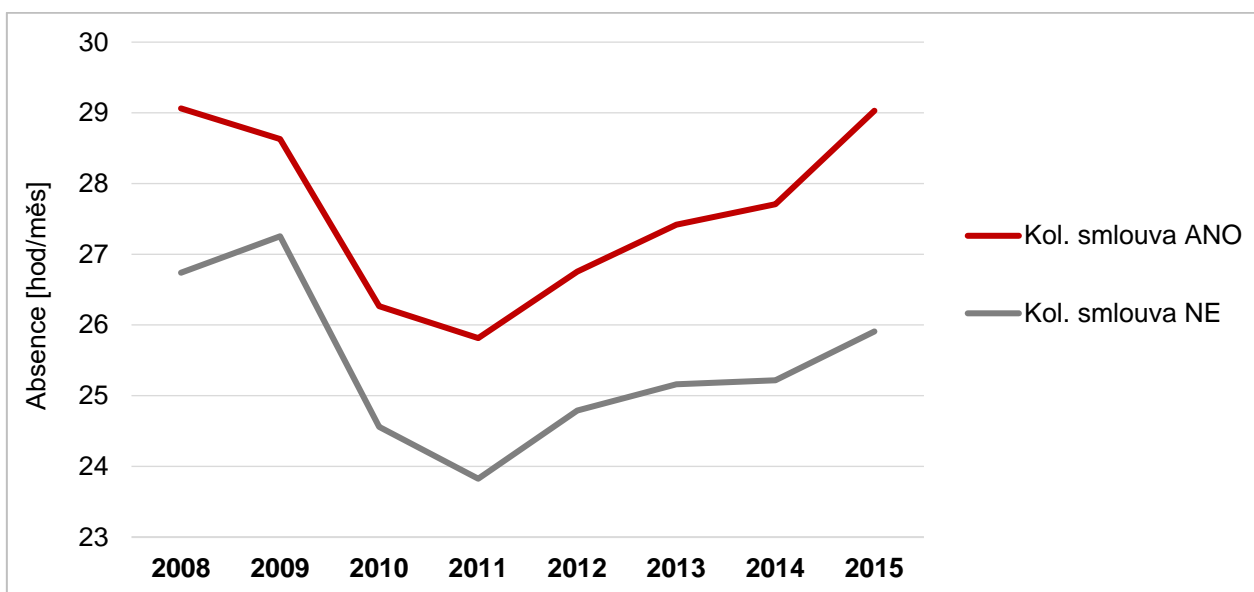


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky dále ukazují, že v Moravskoslezském kraji byla **celková absence vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou** (viz obrázek 29).

Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVIII v příloze.

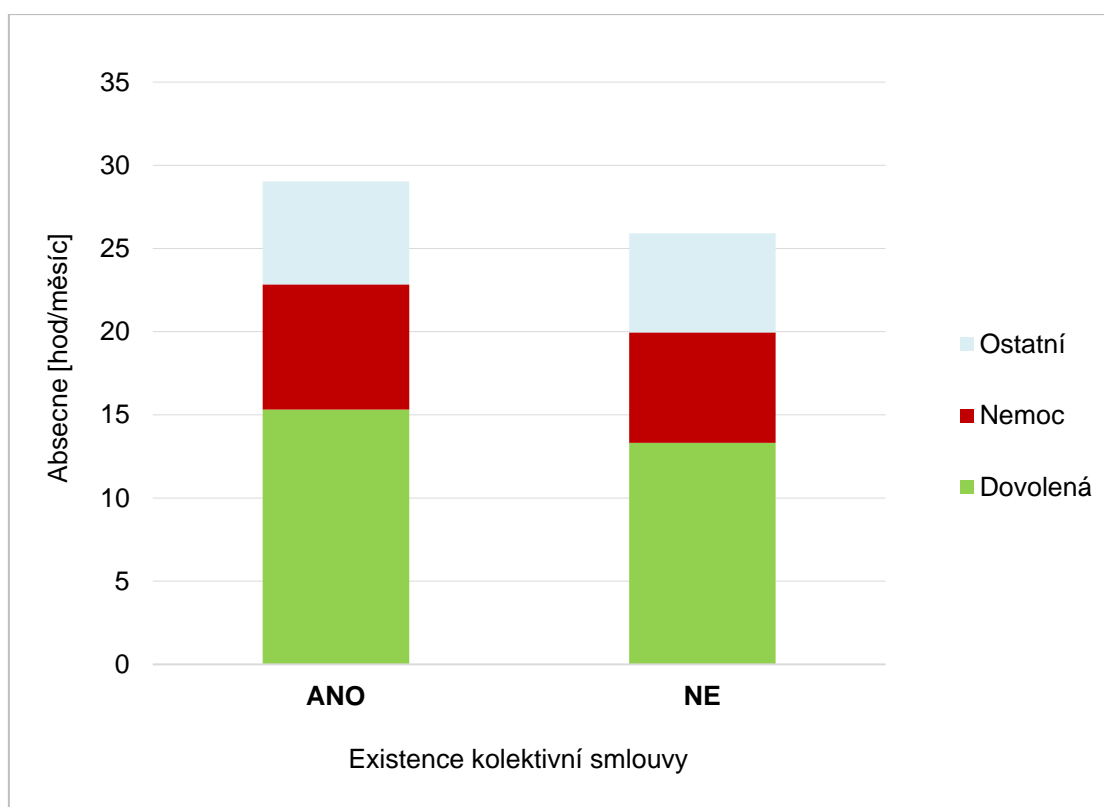
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.



V roce 2015 byla vykázána průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 29 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 26 hodin, tedy o 3 hodiny méně. Během sledovaného období šlo o nejvyšší rozdíl, ještě v roce 2008 se jednalo o 2,3 hodiny.

Důvodem rozdílné délky absence v subjektech, které mají uzavřenou kolektivní smlouvu, a v ostatních podnicích může být mj. i odlišný rozsah placené absence v těchto subjektech (viz dále). Obrázek 30 totiž ukazuje, že v roce 2015 trávili zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou měsíčně vyšší počet hodin dovolenou, stejně tak měli vyšší absenci kvůli nemoci.

Obrázek 30: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015



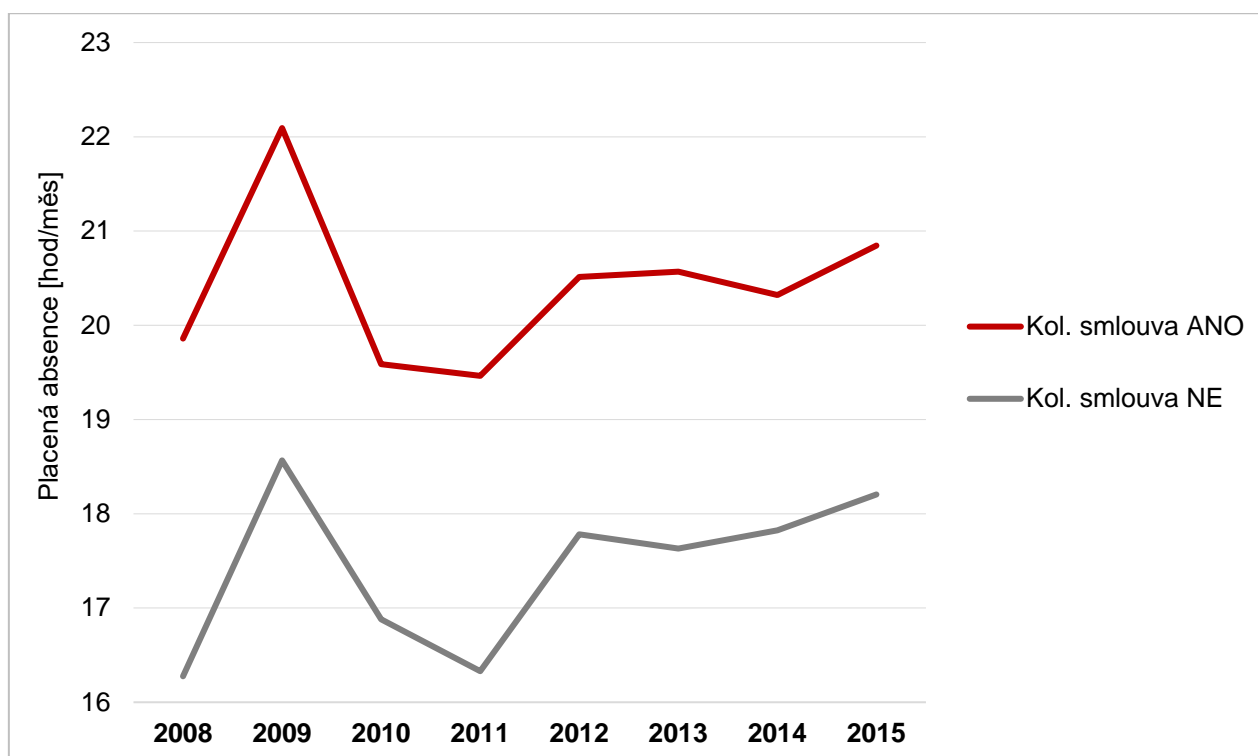
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVI v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Jak bylo uvedeno výše, úroveň celkové absence ovlivňuje míra placené absence. V případě placené absence nemusí zaměstnanci kalkulovat s výpadkem příjmu jako v případě neplacené absence. Jak bude ukázáno v poslední části této kapitoly, subjekty pokryté kolektivní smlouvou poskytují svým zaměstnancům náhradu mzdy i v případech, kdy jim to zákon přímo nenařizuje. Díky tomu byla v Moravskoslezském kraji dlouhodobě vykazována

**vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 31). V roce 2015 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenou absenci v rozsahu 21 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 3 hodiny měsíčně méně).

Obrázek 31: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



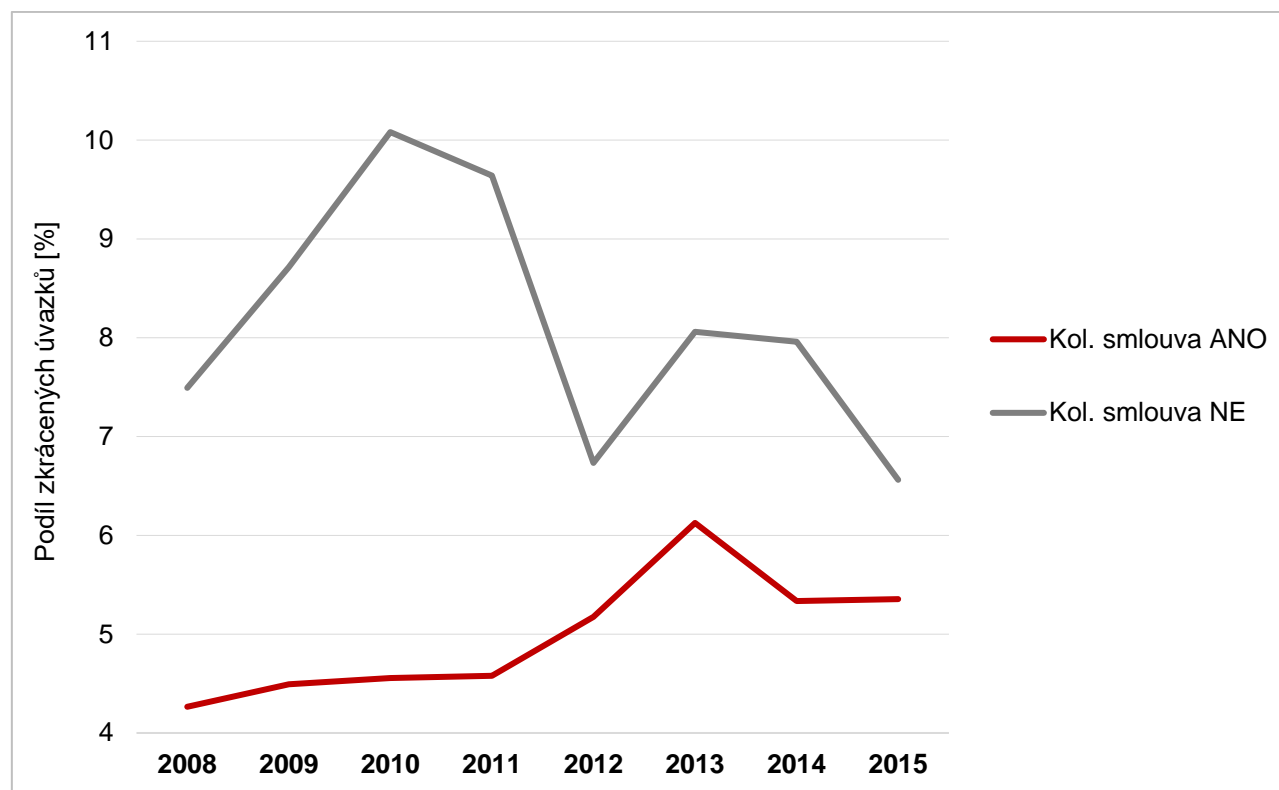
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIX v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

S délkou pracovní doby souvisí i četnost využívání zkrácených úvazků. Výsledky ukazují, že v Moravskoslezském kraji jsou **zkrácené úvazky využívány u méně než desetiny úvazků**, bez ohledu na to, zda se na zaměstnance vztahuje kolektivní smlouva, nebo ne (viz obrázek 32). Výjimka nastala pouze v roce 2010, kdy podíl zkrácených úvazků mezi zaměstnanci bez kolektivní smlouvy činil 10,1 %. Z obrázku je navíc patrné, že vyšší podíl zkrácených úvazků je v Moravskoslezském kraji dlouhodobě vykazován u subjektů nepokrytých kolektivní smlouvou.

Obrázek 32: Využívání zkrácených úvazků ve mzdové sféře podle existence kolektivní smlouvy v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXX v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

### 3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

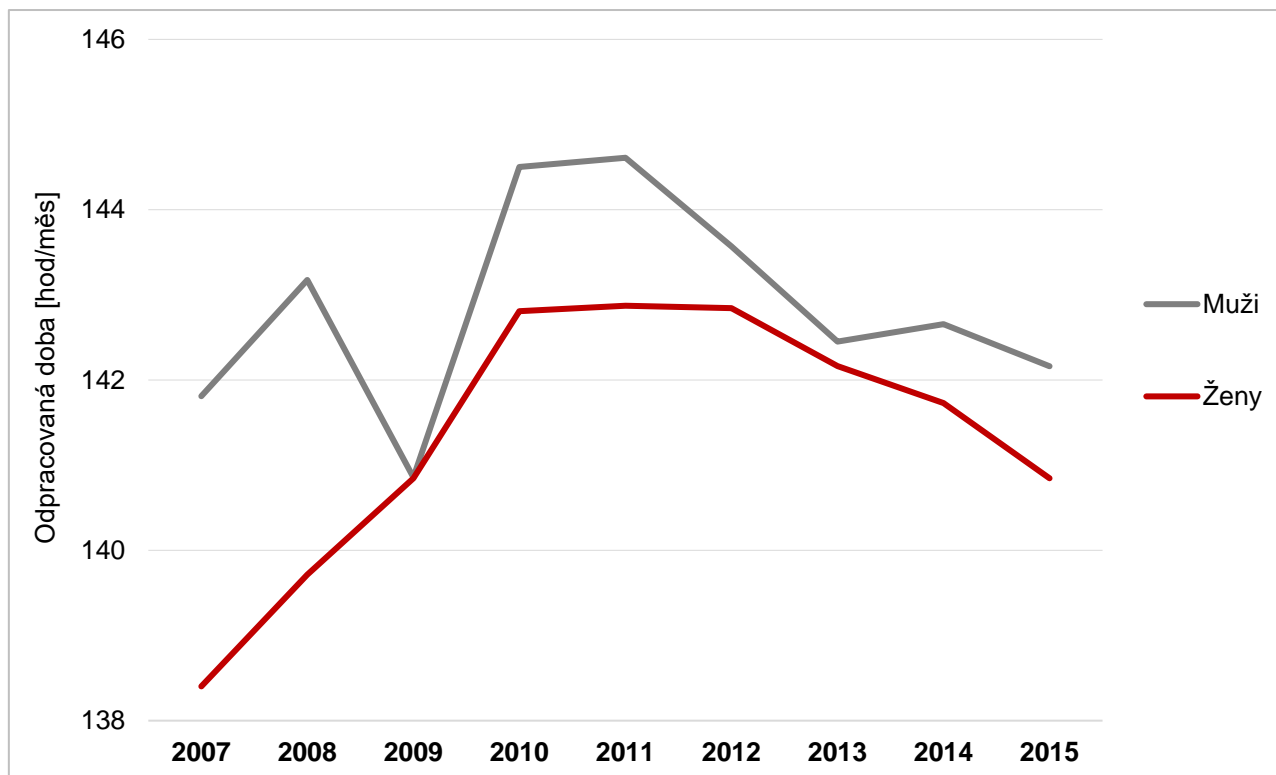
Výsledky z hlediska odpracované doby mohou být – stejně jako u odměňování – ovlivněny nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období. Tento soubor (tzv. **panel**) je tvořen **ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci**.

#### ODPRACOVANÁ DOBA

V rámci panelu firem se u odpracované doby projevují rozdíly z hlediska pohlaví (viz obrázek 33). **Muži odpracovali i u panelových firem v Moravskoslezském kraji průměrně větší počet hodin než ženy**. V roce 2015 odpracovali muži průměrně 142 hodin

měsíčně a ženy 141 hodin. Rozdíl mezi pohlavími byl tedy v uvedeném roce v rámci panelu nižší než na úrovni celé mzdové sféry. Obě pohlaví přitom v rámci panelu odpracovala průměrně méně hodin než zaměstnanci celé mzdové sféry ve sledovaném kraji.

Obrázek 33: Odpracovaná doba podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015



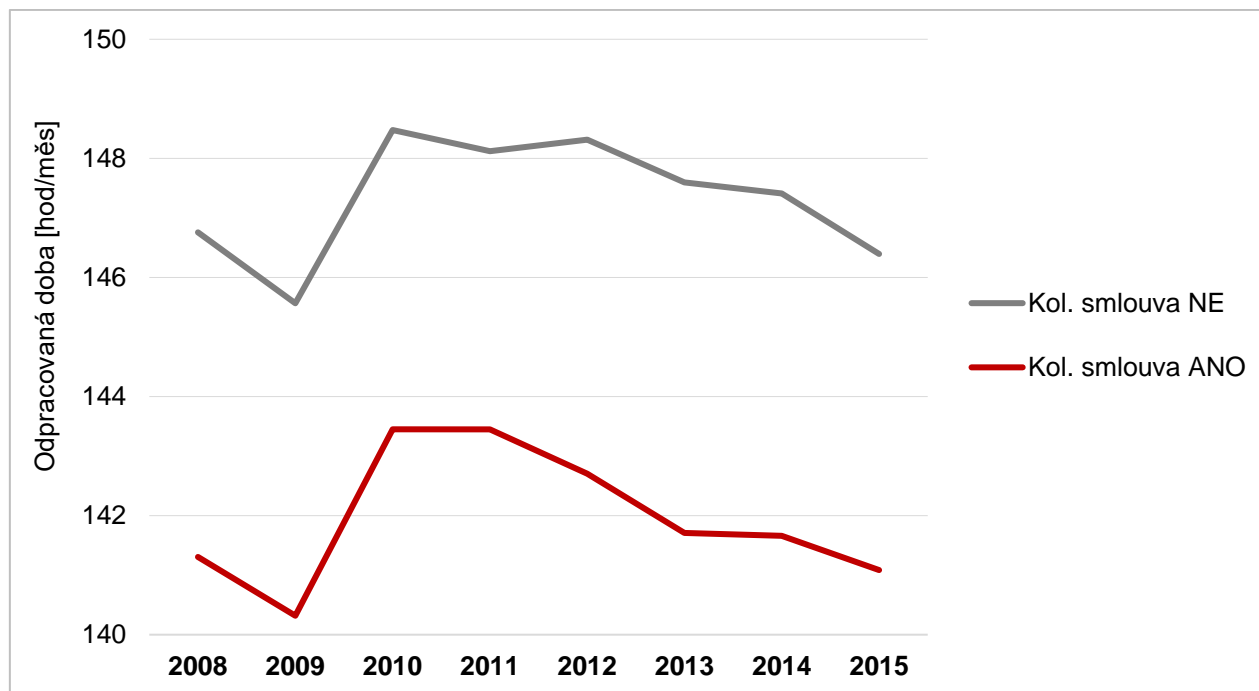
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXI v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Stejně jako ve mzdové sféře hraje i v rámci panelu roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** subjektů, které byly **pokryty kolektivní smlouvou, pracovali** během sledovaného období **průměrně méně** než zaměstnanci ostatních subjektů (viz obrázek 34).

V roce 2015 odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou průměrně 141 hodin měsíčně, zatímco ostatní zaměstnanci 146 hodin, takže rozdíl mezi oběma skupinami činí průměrně 5 hodin měsíčně ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou. Zároveň je z obrázku patrné, že se rozdíl mezi oběma skupinami zaměstnanců v Moravskoslezském ve sledovaném období nijak výrazně neměnil.

Obrázek 34: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXII v příloze.

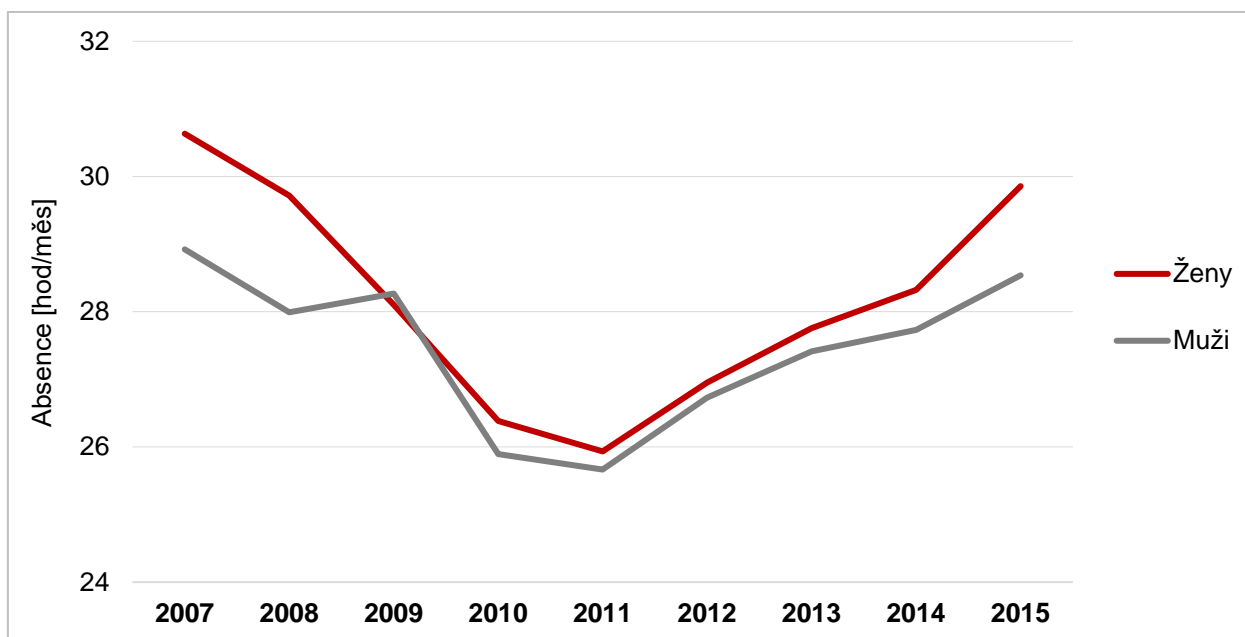
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## ABSENCE

**Úroveň celkové absence je v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji vyšší než ve mzdové sféře** v tomto kraji. Z hlediska pohlaví je i v rámci panelu zachován rozdíl mezi pohlavími, tzn. u **žen je absence vyšší** než u mužů (viz obrázek 35) – zvláště ve druhé polovině sledovaného období jsou ale rozdíly mezi oběma pohlavími menší než ve mzdové sféře. V roce 2015 byla u žen v Moravskoslezském kraji vykázána průměrná absence ve výši 30 hodin měsíčně, u mužů 29 hodin.

**Průměrná měsíční absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byla v rámci panelu firem po většinu sledovaného období vyšší** než absence zaměstnanců, jichž se kolektivní smlouva netýkala. Z obrázku 36 je patrné, že nejvíce se rozdíl mezi oběma skupinami zaměstnanců prohloubil v roce 2011, kdy se kraj potýkal s poklesem ekonomické výkonnosti. V roce 2015 činila průměrná absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 29 hodin měsíčně, zatímco u ostatních zaměstnanců 28 hodin.

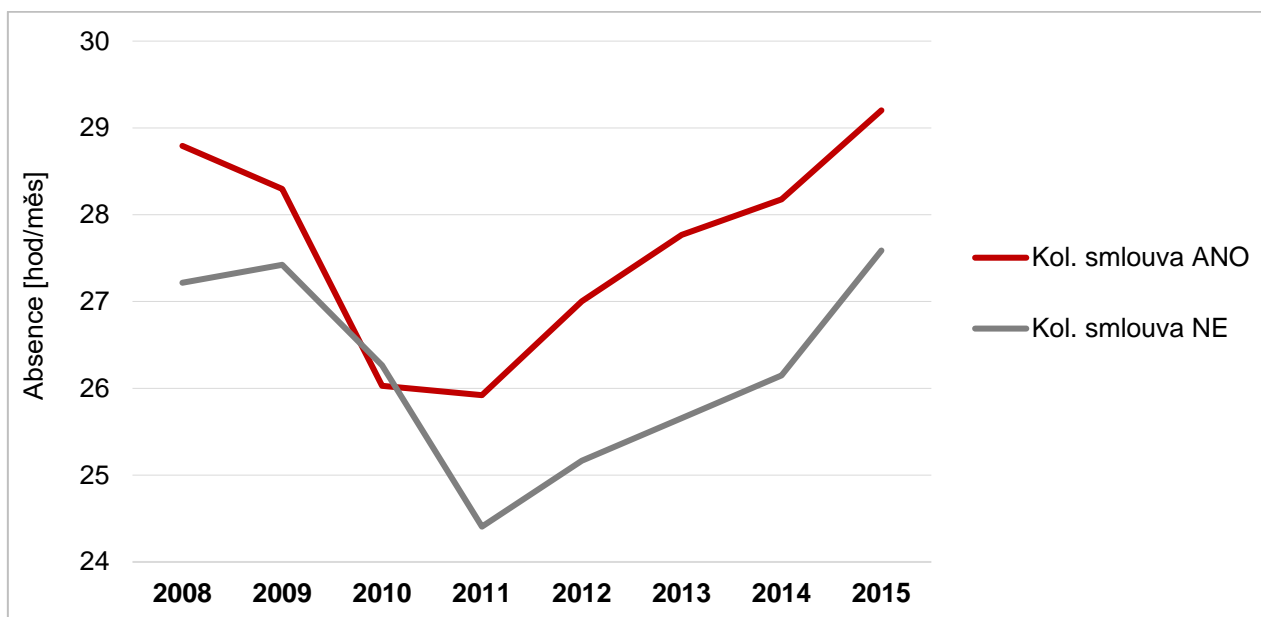
Obrázek 35: Celková absence podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Obrázek 36: Celková absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015

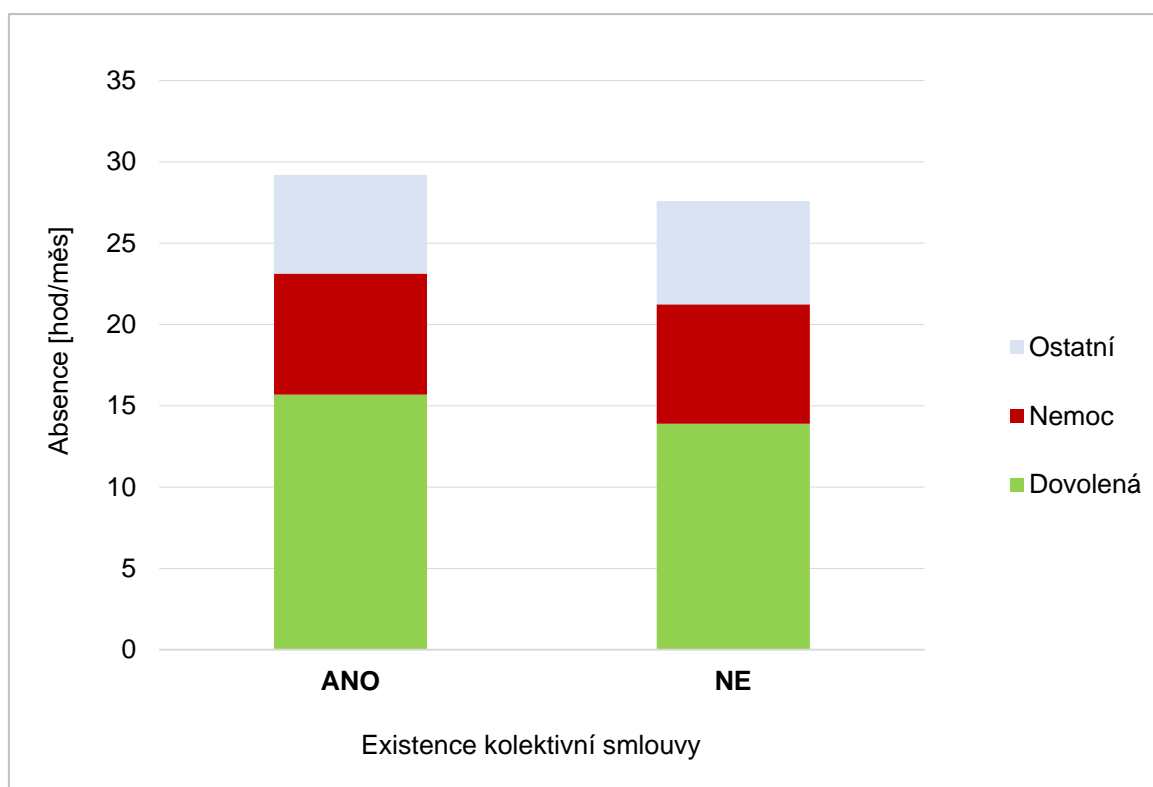


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXV v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Stejně jako v celé mzdové sféře v Moravskoslezském kraji existují i v rámci panelu firem **rozdíly ve struktuře celkové absence** (viz obrázek 37). **Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** stráví v průměru **16 hodin měsíčně na dovolené**, zatímco **ostatní** zaměstnanci pouze **14 hodin**. Délka absence kvůli nemoci byla u obou skupin zaměstnanců v roce 2015 stejná a činila 7 hodin měsíčně.

Obrázek 37: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015

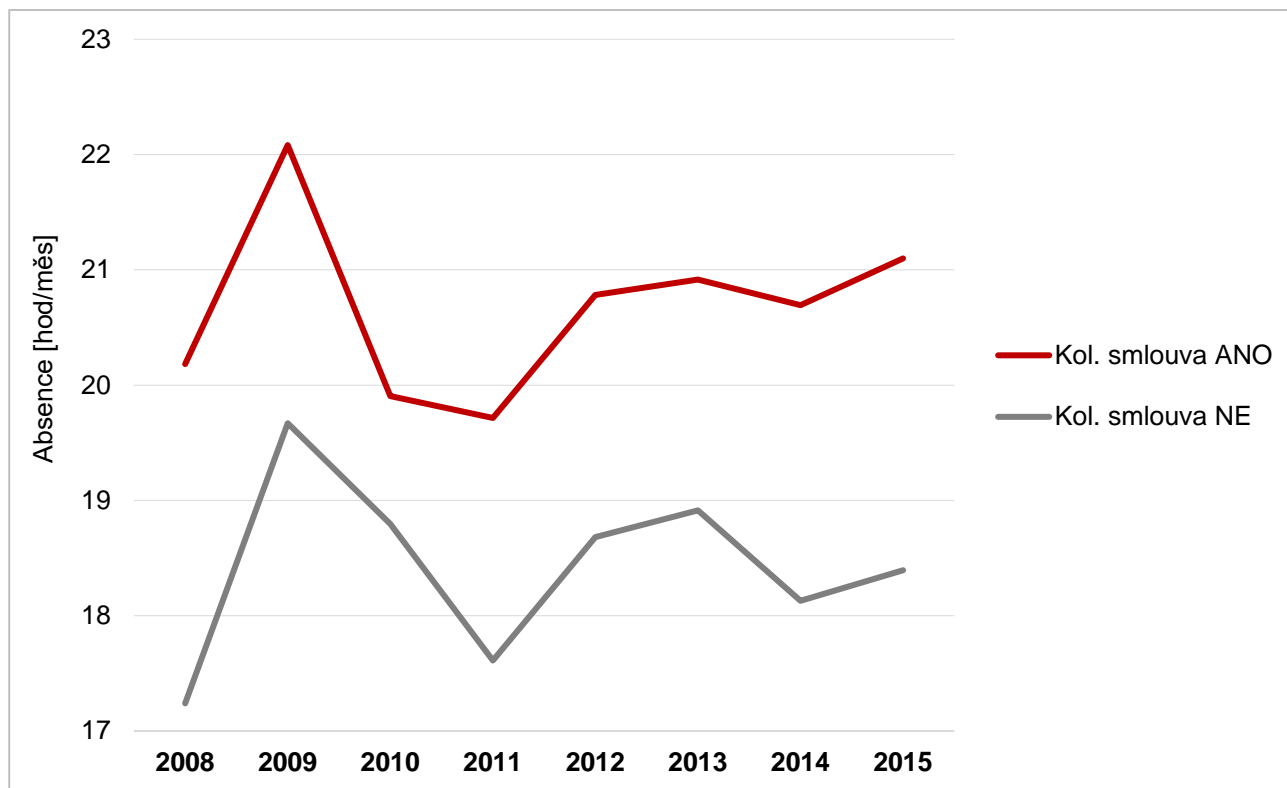


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIII v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky v rámci panelu firem také potvrzují, že v **Moravskoslezském kraji** je vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 38). V roce 2015 měli zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou placenou absenci v rozsahu 21 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 3 hodiny měsíčně méně).

Obrázek 38: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVI v příloze.

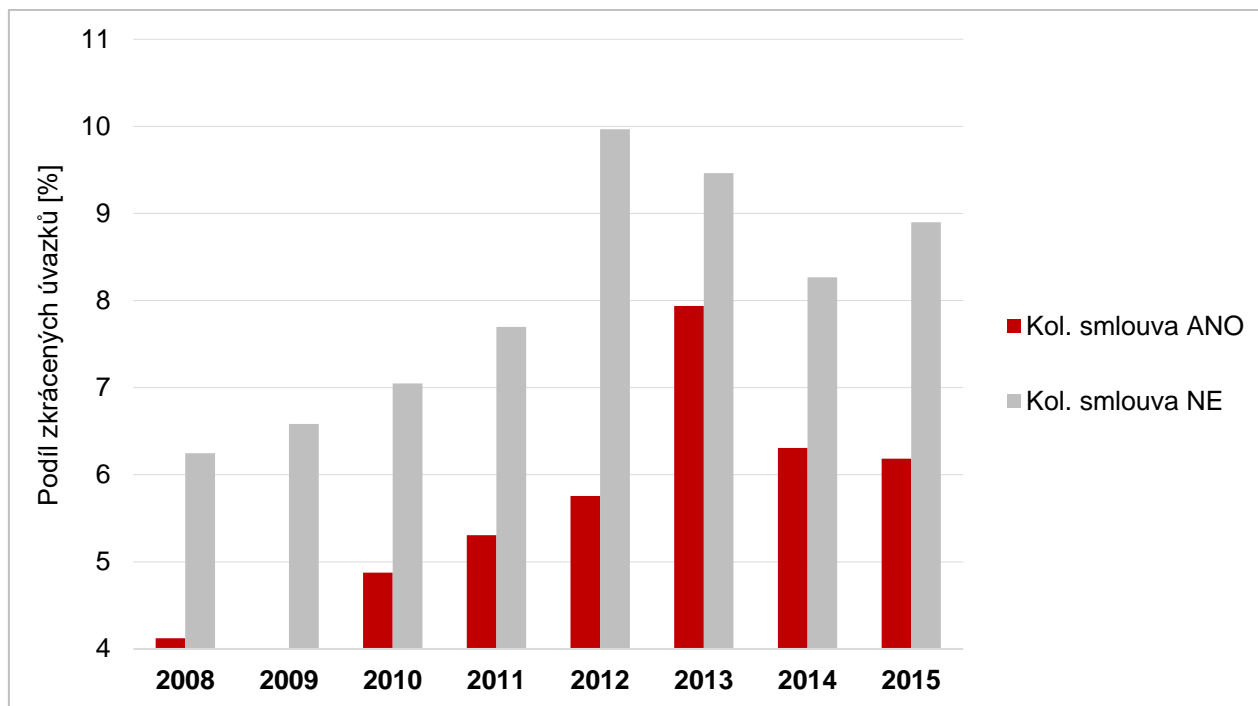
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

Posledním hlediskem, které bylo v rámci mzdové sféry zkoumáno, byla existence zkrácených úvazků. **Ani v rámci panelu firem nepřesahuje podíl zkrácených úvazků v Moravskoslezském kraji 10 %** (viz obrázek 39) bez ohledu na to, zda byla v podniku uzavřena kolektivní smlouva, či ne. Výsledky ukazují, že se podíl zkrácených úvazků vyvíjel u obou skupin zaměstnanců podobně, přičemž u zaměstnanců v subjektech bez kolektivní smlouvy byl po celé sledované období zhruba o 2 p.b. vyšší.



Obrázek 39: Využívání zkrácených úvazků podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Moravskoslezském kraji v letech 2008-2015



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVII v příloze. Údaj za rok 2009 není k dispozici.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

### 3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře

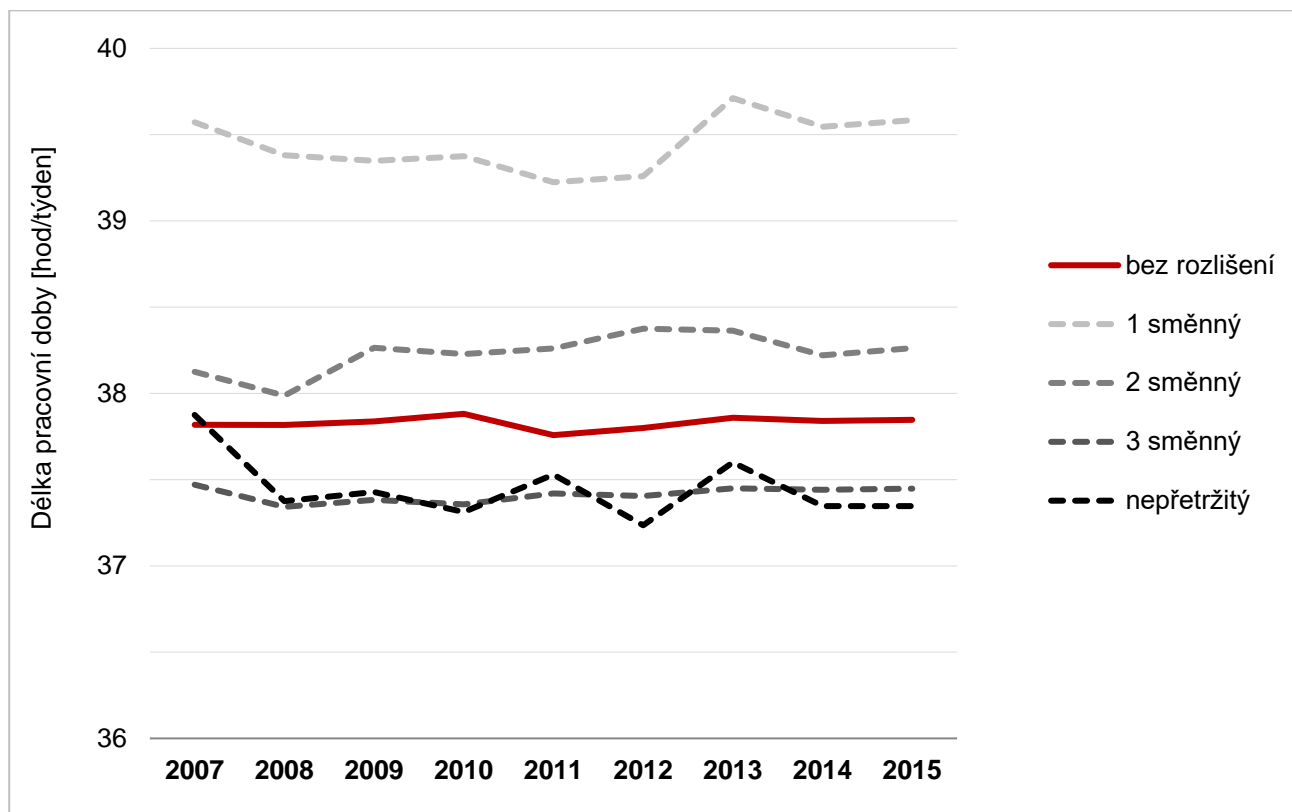
Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují celkovou odpracovanou dobu a absenci i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání z hlediska pracovní doby v Moravskoslezském kraji.

Pracovní dobou se v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednána v 95 % smluv. Jak ukazuje obrázek 40, **délka pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách byla v průměru nižší než zákonem stanovená maximální hranice.** V roce 2015 byla sjednávána týdenní pracovní doba v Moravskoslezském kraji průměrně

- 37,8 hodiny obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 2,2 hodiny týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)
- 39,6 hodiny v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,4 hodiny týdně méně),
- 38,3 hodiny v 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,45 hodiny méně),

- 37,4 hodiny v 3směnném pracovním režimu (tj. o 0,1 hodiny méně) a
- 37,3 hodiny v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,2 hodiny méně, než činí zákonný maximální limit).

Obrázek 40: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



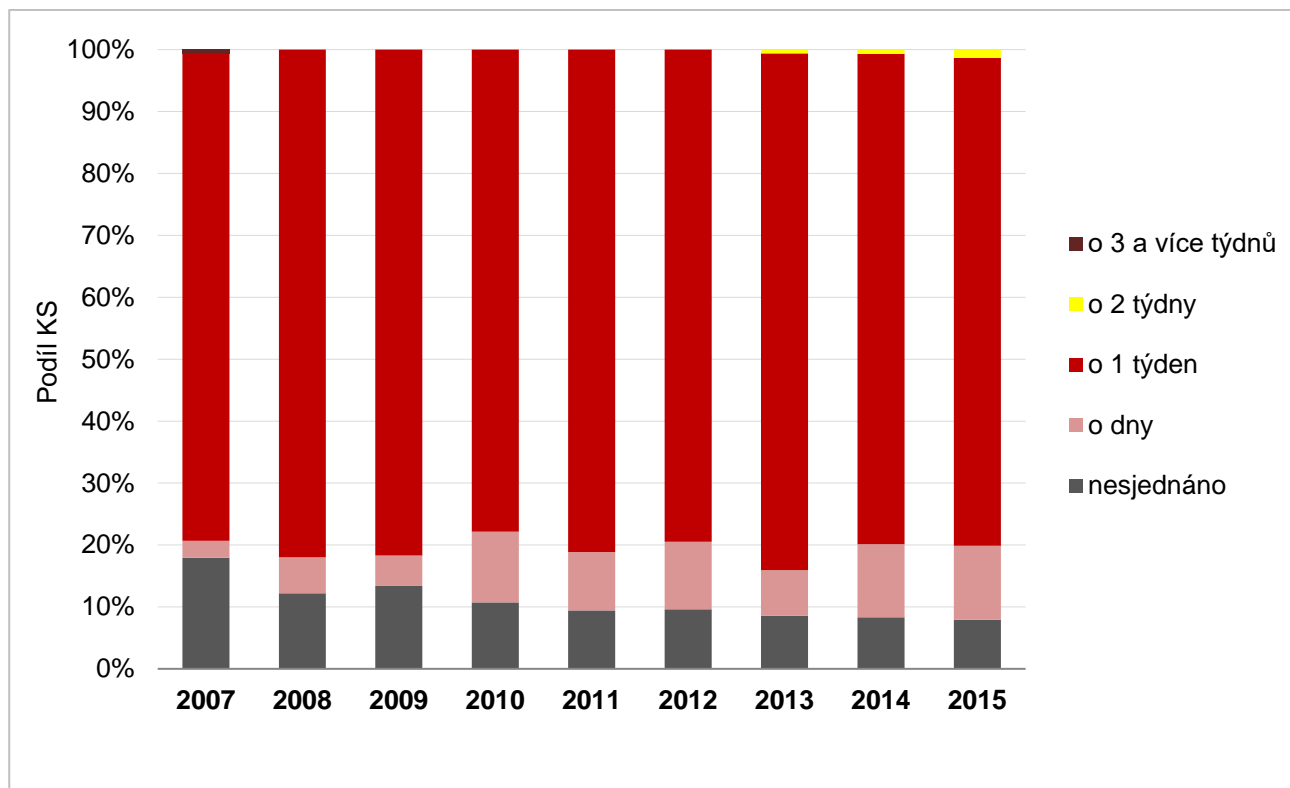
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVIII v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina uzavřených kolektivních smluv v Moravskoslezském kraji velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se tu délkou dovolené zabývalo 92 % kolektivních smluv. Delší dovolená byla tedy v Moravskoslezském kraji sjednávána častěji, než činí celorepublikový průměr (85 %). Podíl kolektivních smluv, v nichž byla sjednána delší dovolená, byl v kraji zároveň po Ústeckém kraji 2. nejvyšší v ČR.

Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů** – to se týkalo **79 % smluv**. Šestitýdenní dovolená byla v Moravskoslezském kraji sjednána v 1,3 % uzavřených kolektivních smluv. Ve 12 % kolektivních smluv bylo sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41).

Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015



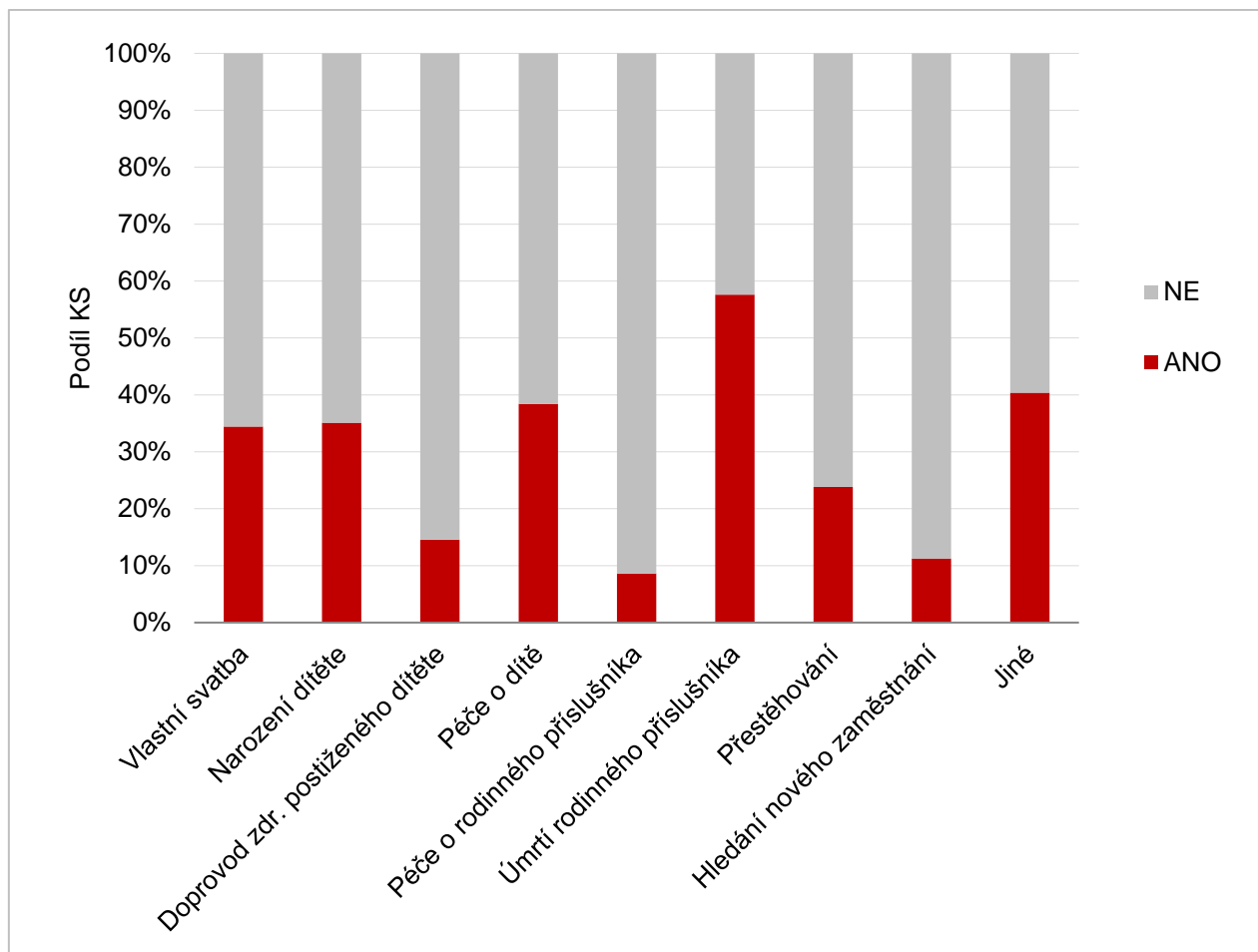
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIX v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

V kolektivních smlouvách bylo v Moravskoslezském kraji sjednáváno i poskytování pracovního **volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance** (viz obrázek 42). Nejčastěji byly v roce 2015 dny volna navíc sjednávány u následujících překážek v práci na straně zaměstnance (viz obrázek 41):

- **úmrtí rodinného příslušníka (58 % kolektivních smluv),**
- péče o dítě (38 % smluv)
- narození dítěte manželce zaměstnance (35 % smluv),
- vlastní svatba (34 % smluv),
- přestěhování (24 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (15 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (11 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (9 % smluv).

Obrázek 42: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v roce 2015



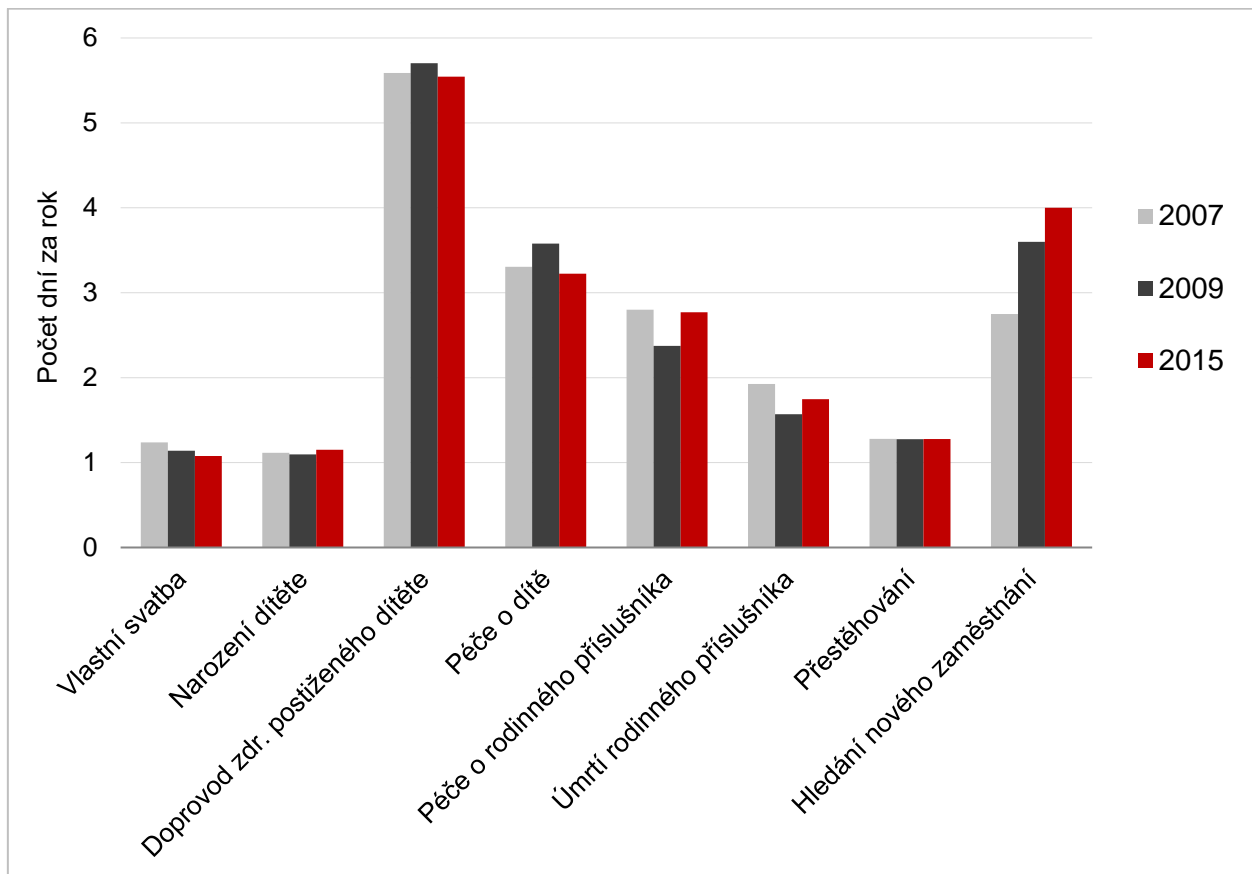
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Rozsah poskytnutí volna, které je sjednáváno u překážek na straně zaměstnance, se liší podle typu překážky (viz obrázek 43). Průměrný počet dní volna se během sledovaného období v Moravskoslezském kraji příliš neměnil u překážek v podobě **vlastní svatby, narození dítěte nebo přestěhování**. U těchto překážek se počet placených dní volna pohyboval průměrně mezi **1-2 dny** ročně.

Největší počet placených dní byl spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb – ve sledovaném období se jednalo v průměru o **5-6 dní**. K růstu průměrného počtu placených dní ze tří v roce 2007 na čtyři v roce 2015 došlo v případě hledání nového zaměstnání.

Obrázek 43: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy na základě kolektivních smluv sjednávaných ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji v letech 2007, 2009 a 2015



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

## Závěr

**Moravskoslezský kraj** vykazuje v rámci České republiky **podprůměrnou ekonomickou výkonnost**. Hrubý domácí produkt na osobu dosahoval v kraji v roce 2014 jen 83 % republikového průměru. K tomuto výsledku přispělo několik faktorů. Za zmínku stojí klesající počet obyvatel – přírůstek obyvatel stěhováním se totiž snižoval po celé sledované období, přirozený přírůstek byl záporný od roku 2010. Zároveň se kraj ve sledovaném období vyznačoval nejnižší mírou ekonomické aktivity v České republice. Průměrná obecná míra nezaměstnanosti tu činila v letech 2007-2015 9 %, a byla tak nejvyšší v ČR. Ve srovnání s průměrem ČR má kraj navíc nižší produktivitu práce – za odpracovanou hodinu tu v roce 2015 vznikl o 6 % nižší HDP a rozdíl se navíc ve sledovaném období prohluboval. Ekonomické výkonnosti kraje nepomáhá ani podprůměrná podnikatelská aktivita – počet podnikatelů – fyzických osob připadajících na 1 000 obyvatel tu byl v r. 2015 nejnižší v ČR. Stejně tak v Moravskoslezském kraji připadalo na 10 000 osob méně zaměstnavatelů, než činil celorepublikový průměr.

Nižší ekonomická výkonnost Moravskoslezského kraje se odráží i na regionálním trhu práce a kraj se dlouhodobě vyznačuje podprůměrnou úrovní mezd. V roce 2015 byl medián hrubé měsíční mzdy v kraji o 2 % nižší než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda byla v Moravskoslezském kraji ve stejném roce nižší o 8 %. Jednou z příčin podprůměrných výdělků může být i skutečnost, že mezi zaměstnanci jsou nejčastěji zastoupeni středoškolsky vzdělaní lidé bez maturity, pro které jsou typické nižší výdělky než pro středoškoláky s maturitou či vysokoškolsky vzdělané obyvatele. Podíl středoškoláků bez maturity na všech zaměstnancích přesahoval v Moravskoslezském kraji ve sledovaném období republikový průměr.

Podprůměrné výdělky v Moravskoslezském kraji částečně kompenzuje kratší odpracovaná doba. Zaměstnanci mzdové sféry tu v roce 2015 odpracovali v rámci ČR nejnižší počet hodin měsíčně, v platové sféře byla odpracovaná doba pátá nejkratší. Můžeme tedy říct, že na jednu stranu jsou **zaměstnanci v Moravskoslezském kraji** ve srovnání s průměrem ČR **odměňováni podprůměrně**, na druhou stranu ale odpracují nejméně hodin.

Kromě celkového vývoje mezd a pracovní doby byla sledována i další hlediska. Výsledky např. ukazují, že v Moravskoslezském kraji byly vykázaný **vyšší mzdy u zaměstnanců s vyšším vzděláním a u mužů**. Stejně tak se vyšší mzdy týkaly **zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou**. Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd je patrný i z analýzy kolektivních smluv, kde je mzdové oblasti věnována velká pozornost.

Z hlediska pracovní doby platí, že ženy v Moravskoslezském kraji odpracují měsíčně průměrně méně hodin než muži, v roce 2015 se odpracovaná doba lišila o 2 hodiny měsíčně. **U pracovní doby** v kraji se také, stejně jako v případě odměňování, **pozitivně projevuje kolektivní vyjednávání**. Roli hrálo i z hlediska absence – u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byl vykazován vyšší rozsah celkové i placené absence ve srovnání se zaměstnanci, jichž se kolektivní smlouva netýkala.

## Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
Průmysl a stavebnictví	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
Služby	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů



Tabulka II: Počet zaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Zaměstnaní				
	Celkem	z toho:			
		Základní vzdělání a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské
	[tis. osob]				
2007	553	35	248	195	76
2008	569	35	257	202	74
2009	557	31	233	203	90
2010	544	28	222	198	96
2011	541	25	233	189	93
2012	543	23	225	196	98
2013	544	23	212	197	111
2014	549	25	208	212	104
2015	551	22	207	204	117

Pozn.: Případné rozdíly v součtech jsou způsobeny zaokrouhlením a kategorií „neuveďeno“.  
Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Tabulka III: Struktura zaměstnanosti v Moravskoslezském kraji podle sekcí klasifikace CZ-NACE v letech 2007-2014

Sekce CZ-NACE	Struktura zaměstnanosti							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[%]							
A	2,6	2,2	2,1	2,0	2,0	1,9	2,0	2,1
B	3,7	3,3	2,8	2,6	2,6	2,6	2,4	2,2
C	26,6	28,7	26,7	27,4	27,8	28,3	28,2	28,1
D	0,8	0,7	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
E	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2
F	8,2	9,4	9,9	9,9	9,6	9,4	9,1	8,8
G	14,8	12,4	12,9	13,5	14,0	13,7	13,7	13,6
H	6,6	6,0	6,3	5,8	4,9	5,7	5,9	6,0
I	3,0	3,6	3,9	3,6	3,7	3,4	3,2	3,2
J	1,3	1,5	1,6	2,0	2,0	1,8	1,9	1,9
K	1,1	0,9	1,0	0,9	1,1	1,2	1,2	1,2
L	1,7	1,9	2,3	2,1	1,8	1,6	1,5	1,5
M	3,5	3,8	4,1	3,8	3,6	3,8	3,8	3,9
N	3,7	3,8	3,7	3,4	3,6	4,0	4,1	4,3
O	5,2	5,1	5,4	5,0	5,1	4,8	4,9	5,0
P	6,4	6,0	5,8	5,7	5,6	5,7	5,8	5,9
Q	7,0	6,7	6,6	6,6	6,7	6,6	6,5	6,5
R	1,0	1,1	1,3	1,4	1,3	1,3	1,3	1,4
S	1,7	1,6	1,6	2,0	2,2	1,9	1,9	2,1
T	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
U	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Pozn.: Struktura zaměstnanosti je vypočtena na základě údajů národních účtů o celkovém počtu odpracovaných hodin v jednotlivých odvětvích v daném roce. Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016. Názvy sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 28. 6. 2016.

Tabulka IV: Vývoj míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných v Moravskoslezském kraji a v České republice v letech 2007-2015

Rok	Míra nezaměstnanosti			Podíl nezaměstnaných		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Rozdíl	Moravskoslezský kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]	[%]		[p.b.]
2007	8,5	5,3	3,2	7,8	5,0	2,9
2008	7,4	4,4	3,0	6,0	4,1	1,9
2009	9,7	6,7	3,0	8,1	6,1	2,0
2010	10,2	7,3	2,9	8,7	7,0	1,8
2011	9,3	6,7	2,6	8,3	6,7	1,6
2012	9,5	7,0	2,5	8,5	6,8	1,7
2013	9,9	7,0	2,9	9,8	7,7	2,1
2014	8,6	6,1	2,5	10,1	7,7	2,4
2015	8,1	5,0	3,1	8,9	6,6	2,4

Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** je odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován jako podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let a všech obyvatel ve stejném věku. Počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání je definován podle § 24 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti. Rozdíly v součtech jsou dány zaokrouhlením.

Zdroj: ČSÚ (výběrové šetření pracovních sil), MPSV, vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Tabulka V: Počet nezaměstnaných osob v Moravskoslezském kraji podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Nezaměstnaní				
	Celkem	z toho:			
		Základní vzdělání a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské
	[tis. osob]				
2007	51	14	26	10	1
2008	45	15	16	10	2
2009	60	16	28	14	2
2010	61	14	30	14	4
2011	55	12	26	14	4
2012	57	14	25	14	4
2013	60	12	29	14	5
2014	52	11	23	14	4
2015	49	14	22	11	3

Pozn.: Případné rozdíly v součtech jsou způsobeny zaokrouhlením a kategorií „neuveďeno“.

Zdroj: ČSÚ (Výběrové šetření pracovních sil), vlastní výpočty. Data platná k 13. 7. 2016.

Tabulka VI: Struktura hrubé přidané hodnoty v Moravskoslezském kraji podle секcí klasifikace CZ-NACE v letech 2007-2014

Sekce CZ-NACE	Struktura hrubé přidané hodnoty							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[%]							
A	1,4	1,6	1,1	1,1	1,5	1,7	1,7	1,8
B	5,4	7,3	5,0	6,4	6,5	4,9	2,0	2,1
C	33,8	30,8	27,4	27,9	30,2	31,3	32,8	35,2
D	3,2	3,9	5,0	5,1	4,5	5,1	5,6	4,2
E	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,3
F	6,6	6,0	6,5	6,7	6,1	5,6	5,6	5,4
G	10,4	10,1	9,8	9,5	10,0	10,1	10,0	9,6
H	5,7	5,5	5,6	5,6	4,8	5,3	5,5	5,5
I	1,5	1,7	1,8	1,7	1,6	1,5	1,5	1,5
J	2,4	2,7	3,1	3,0	3,0	2,9	3,0	2,9
K	1,4	1,6	1,8	1,8	1,8	1,7	1,4	1,4
L	5,9	6,3	6,9	6,6	6,4	6,4	6,5	6,4
M	2,4	3,5	3,6	3,6	3,4	3,4	3,4	3,3
N	1,5	1,8	1,8	1,6	1,6	1,5	1,6	1,7
O	6,3	5,9	7,4	6,3	5,8	5,8	6,2	6,0
P	4,6	4,5	4,8	4,6	4,5	4,5	4,8	4,7
Q	4,3	3,8	5,1	5,0	4,9	4,8	5,0	5,1
R	1,1	1,0	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,8
S	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1
T	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
U	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Pozn.: Údaje za rok 2015 budou v rámci regionálních účtů k dispozici 15. 12. 2016. Názvy секcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 28. 6. 2016.

Tabulka VII: Hrubá měsíční mzda v Moravskoslezském kraji a České republice v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy			Průměrná hrubá měsíční mzda		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	18 449	18 726	98,5	20 765	22 209	93,5
2008	20 172	20 596	97,9	22 313	23 939	93,2
2009	20 030	20 821	96,2	22 432	24 511	91,5
2010	21 010	21 326	98,5	23 388	24 918	93,9
2011	21 549	21 782	98,9	24 176	25 625	94,3
2012	21 690	21 997	98,6	24 216	26 033	93,0
2013	21 885	22 266	98,3	24 312	26 211	92,8
2014	22 289	22 844	97,6	24 516	26 802	91,5
2015	23 217	23 726	97,9	25 585	27 811	92,0

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka VIII: Medián hrubé měsíční mzdy v Moravskoslezském kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	17 762	17 976	98,8	21 492	22 147	97,0
2008	19 789	20 086	98,5	21 873	22 835	95,8
2009	19 427	20 064	96,8	22 665	23 716	95,6
2010	20 540	20 669	99,4	22 699	23 608	96,1
2011	21 183	21 224	99,8	23 126	23 838	97,0
2012	21 229	21 295	99,7	23 645	24 305	97,3
2013	21 288	21 572	98,7	23 880	24 563	97,2
2014	21 601	22 097	97,8	24 758	25 393	97,5
2015	22 566	22 971	98,2	25 537	26 347	96,9

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra a platová sféra byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka IX: Diferenciace mezd v Moravskoslezském kraji podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Hrubá měsíční mzda					
	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil	Průměr
	[Kč/měs]					
<b>MZDOVÁ SFÉRA</b>						
2007	10 338	13 150	<b>17 762</b>	23 921	31 402	20 378
2008	10 676	14 155	<b>19 789</b>	25 730	33 854	22 165
2009	10 620	14 207	<b>19 427</b>	25 460	33 662	22 074
2010	10 662	14 678	<b>20 540</b>	27 176	36 440	23 230
2011	10 919	15 093	<b>21 183</b>	28 187	38 052	24 130
2012	11 002	15 208	<b>21 229</b>	28 292	37 805	24 115
2013	10 972	15 034	<b>21 288</b>	28 596	38 147	24 171
2014	11 006	15 187	<b>21 601</b>	28 790	37 940	24 233
2015	11 563	15 861	<b>22 566</b>	30 239	39 611	25 346
<b>PLATOVÁ SFÉRA</b>						
2007	12 024	16 593	<b>21 492</b>	26 183	33 027	22 527
2008	12 171	16 871	<b>21 873</b>	26 736	33 988	23 008
2009	12 989	17 314	<b>22 665</b>	27 789	35 347	23 960
2010	13 232	17 418	<b>22 699</b>	27 603	35 447	24 037
2011	13 204	17 620	<b>23 126</b>	27 783	35 049	24 380
2012	13 389	18 150	<b>23 645</b>	27 988	35 093	24 743
2013	13 178	18 124	<b>23 880</b>	28 255	35 567	24 959
2014	13 796	18 860	<b>24 758</b>	29 473	36 918	25 798
2015	14 420	19 719	<b>25 537</b>	30 532	37 762	26 654

Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Druhý kvartil je rovný mediánu. **Decily** jsou hodnoty, které rozdělují vzestupně uspořádanou řadu čísel na deset částí. První decil je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Devátý decil je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.



Tabulka X: Podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou v Moravskoslezském kraji a České republice v letech 2010-2015

Rok	Podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]
2010	2,2	3,0	-0,8
2011	2,0	2,5	-0,4
2012	2,3	2,2	0,1
2013	3,6	3,1	0,5
2014	3,4	2,5	0,9
2015	4,0	3,2	0,8

Pozn.: Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XI: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	20 069	19 863	101,0	14 555	15 662	92,9
2008	22 075	21 995	100,4	15 789	17 104	92,3
2009	21 715	21 952	98,9	15 755	17 233	91,4
2010	22 920	22 549	101,6	16 706	17 889	93,4
2011	23 529	23 153	101,6	17 297	18 419	93,9
2012	23 322	23 199	100,5	17 758	18 584	95,6
2013	23 903	23 565	101,4	17 505	18 802	93,1
2014	24 083	24 243	99,3	17 793	19 162	92,9
2015	25 214	25 224	100,0	18 515	19 852	93,3

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře				
	Nejvyšší ukončené vzdělání:				
	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
	[Kč/měs]				
<b>Moravskoslezský kraj</b>					
2007	13 399	16 605	18 702	19 151	27 820
2008	15 186	18 188	21 062	22 167	30 913
2009	14 695	17 641	20 789	22 880	31 532
2010	15 064	18 564	21 719	23 397	32 985
2011	15 193	19 032	22 611	24 551	34 146
2012	15 235	19 438	22 149	24 050	32 642
2013	16 276	19 477	21 851	24 278	31 968
2014	16 025	19 817	22 167	24 430	31 894
2015	17 069	20 773	23 083	25 249	32 990
<b>Česká republika</b>					
2007	14 172	16 487	19 334	20 909	30 781
2008	15 388	18 252	21 692	24 018	33 987
2009	15 184	17 885	21 899	24 975	35 076
2010	15 517	18 376	22 476	25 593	35 244
2011	15 873	18 801	22 952	26 095	36 551
2012	16 024	18 988	22 643	25 884	35 594
2013	16 387	19 176	22 691	25 933	35 865
2014	16 675	19 544	23 119	26 135	35 819
2015	17 307	20 267	24 047	27 162	36 624
<b>Relace kraje a ČR [%]</b>					
2007	94,5	100,7	96,7	91,6	90,4
2008	98,7	99,6	97,1	92,3	91,0
2009	96,8	98,6	94,9	91,6	89,9
2010	97,1	101,0	96,6	91,4	93,6
2011	95,7	101,2	98,5	94,1	93,4
2012	95,1	102,4	97,8	92,9	91,7
2013	99,3	101,6	96,3	93,6	89,1
2014	96,1	101,4	95,9	93,5	89,0
2015	98,6	102,5	96,0	93,0	90,1

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XIII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2008	22 152	21 860	101,3	17 019	19 299	88,2
2009	22 013	22 726	96,9	16 893	19 141	88,3
2010	22 958	22 764	100,9	17 350	19 677	88,2
2011	24 062	23 658	101,7	17 493	20 073	87,1
2012	24 463	24 237	100,9	18 779	20 628	91,0
2013	25 189	24 654	102,2	18 463	21 004	87,9
2014	25 518	25 188	101,3	19 011	21 452	88,6
2015	26 668	26 414	101,0	20 120	22 378	89,9

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

*Tabulka XIV: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle pohlaví na panelu firem v letech 2007-2015*

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[Kč/měs]	[Kč/měs]
<b>2007</b>	24 473	16 983
<b>2008</b>	25 477	18 230
<b>2009</b>	25 009	18 114
<b>2010</b>	26 157	18 832
<b>2011</b>	27 262	19 479
<b>2012</b>	27 845	20 280
<b>2013</b>	28 492	20 449
<b>2014</b>	28 519	20 643
<b>2015</b>	29 680	21 502

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XV: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle vzdělání na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře				
	Nejvyšší ukončené vzdělání:				
	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
	[Kč/měs]				
2007	17 668	20 773	22 975	23 431	34 497
2008	18 423	21 806	24 280	25 035	36 375
2009	17 443	21 044	24 276	25 533	36 541
2010	18 516	21 809	24 889	26 235	36 877
2011	19 464	22 837	25 684	27 131	38 183
2012	19 895	23 331	26 129	27 778	38 825
2013	20 215	23 655	26 423	27 842	39 234
2014	20 380	24 134	26 725	27 898	39 063
2015	20 971	24 964	27 674	28 983	40 414

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XVI: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[Kč/měs]	[Kč/měs]
2008	23 647	18 030
2009	23 295	16 437
2010	24 211	18 086
2011	25 108	19 849
2012	25 516	20 437
2013	26 037	20 913
2014	26 376	20 463
2015	27 329	21 809

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XVII: Minimální mzda sjednávána v kolektivních smlouvách v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Minimální mzda	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Měsíční</b>	<b>Částka sjednaná v KS</b>	<b>[Kč/měs]</b>	<b>8 765</b>	<b>8 675</b>	<b>8 421</b>	<b>10 110</b>	<b>9 871</b>	<b>9 684</b>	<b>9 584</b>	<b>10 276</b>	<b>11 225</b>
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	<i>[Kč]</i>	<i>765</i>	<i>675</i>	<i>421</i>	<i>2 110</i>	<i>1 871</i>	<i>1 684</i>	<i>1 084</i>	<i>1 776</i>	<i>2 025</i>
	Počet KS	[počet KS]	5	6	4	3	9	11	15	9	6
	<i>Podíl KS</i>	<i>[%]</i>	<i>3,5</i>	<i>3,5</i>	<i>2,8</i>	<i>2,0</i>	<i>5,7</i>	<i>7,1</i>	<i>9,2</i>	<i>6,3</i>	<i>4,0</i>
<b>Hodinová (při pracovní době 40 hod./týden)</b>	<b>Částka sjednaná v KS</b>	<b>[Kč/hod]</b>							<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	<i>[Kč]</i>							<i>x</i>	<i>x</i>	<i>x</i>
	Počet KS	[počet KS]							2	1	1
	<i>Podíl KS</i>	<i>[%]</i>							<i>1,2</i>	<i>0,7</i>	<i>0,7</i>
<b>Hodinová (při pracovní době 37,5 hod./týden)</b>	<b>Částka sjednaná v KS</b>	<b>[Kč/hod]</b>				<b>x</b>	<b>62,7</b>	<b>60,6</b>	<b>66,9</b>	<b>x</b>	<b>x</b>
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	<i>[Kč]</i>				<i>x</i>	<i>11,4</i>	<i>9,3</i>	<i>12,9</i>	<i>x</i>	<i>x</i>
	Počet KS	[počet KS]				1	3	4	3	2	2
	<i>Podíl KS</i>	<i>[%]</i>				<i>0,7</i>	<i>1,9</i>	<i>2,6</i>	<i>1,8</i>	<i>1,4</i>	<i>1,3</i>

Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“, „x“ údaj nepublikovatelný z důvodu zachování anonymity. V roce 2013 je uveden rozdíl oproti zákonné minimální měsíční mzdě platné od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Pro větší přehlednost jsou zobrazeny výsledky šetření pouze v letech, kdy byl sledovaný ukazatel zjištěn alespoň v jedné kolektivní smlouvě (tj. v prázdných polích jsou nuly).

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.



Tabulka XVIII: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Tarifní stupeň	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	[Kč/měs]								
1	7 825	8 292	8 365	8 663	8 973	9 012	9 204	9 216	9 823
2	8 363	8 914	8 995	9 328	9 755	9 811	9 997	9 930	10 580
3	8 974	9 672	9 772	10 089	10 567	10 642	10 832	10 708	11 430
4	9 710	10 527	10 608	10 964	11 515	11 590	11 829	11 668	12 426
5	10 654	11 505	11 616	11 946	12 570	12 703	13 048	12 803	13 570
6	11 609	12 637	12 776	13 142	13 813	13 946	14 375	14 072	14 948
7	12 785	13 930	14 113	14 571	15 294	15 404	15 984	15 634	16 687
8	14 067	15 252	15 549	16 050	16 711	16 844	17 616	17 135	18 345
9	15 199	16 718	17 059	17 676	18 398	18 616	19 548	18 835	20 120
10	16 700	18 402	18 854	19 470	20 366	20 659	21 754	20 952	21 858
11	18 390	20 349	20 955	21 392	22 508	22 902	24 121	23 202	24 049
12	20 235	22 368	23 220	23 582	24 860	25 283	26 731	25 609	26 582

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

*Tabulka XIX: Kolektivní smlouvy se sjednaným mzdovým vývojem v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015*

<b>KS se sjednaným mzdovým vývojem</b>	<b>Jednotka</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>
Počet KS	[počet KS]	113	133	64	54	89	98	105	89	95
Podíl KS	[%]	78,5	77,3	45,1	36,2	56,0	62,8	64,4	61,8	62,9

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XX: Počet kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Mzdový příplatek	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
za práci přesčas (§ 114 ZP)	Počet KS	[počet KS]	128	152	121	130	137	135	141	124	134
	Podíl KS	[%]	88,9	88,4	85,2	87,2	86,2	86,5	86,5	86,1	88,7
za práci ve svátek (§ 115 ZP)	Počet KS	[počet KS]	97	134	102	123	129	127	129	119	127
	Podíl KS	[%]	67,4	77,9	71,8	82,6	81,1	81,4	79,1	82,6	84,1
za noční práci (§ 116 ZP)	Počet KS	[počet KS]	120	151	119	128	138	133	135	117	126
	Podíl KS	[%]	83,3	87,8	83,8	85,9	86,8	85,3	82,8	81,3	83,4
za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)	Počet KS	[počet KS]	101	133	103	121	128	126	130	116	125
	Podíl KS	[%]	70,1	77,3	72,5	81,2	80,5	80,8	79,8	80,6	82,8
za odpolední práci	Počet KS	[počet KS]	78	90	63	74	77	76	74	72	71
	Podíl KS	[%]	54,2	52,3	44,4	49,7	48,4	48,7	45,4	50,0	47,0
za směnnost	Počet KS	[počet KS]	5	1	1	7	15	13	12	10	12
	Podíl KS	[%]	3,5	0,6	0,7	4,7	9,4	8,3	7,4	6,9	7,9
za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)	Počet KS	[počet KS]	90	113	80	93	101	102	104	91	96
	Podíl KS	[%]	62,5	65,7	56,3	62,4	63,5	65,4	63,8	63,2	63,6
za vedení čety	Počet KS	[počet KS]	9	16	14	20	30	28	30	21	25
	Podíl KS	[%]	6,3	9,3	9,9	13,4	18,9	17,9	18,4	14,6	16,6
za práci ve výškách	Počet KS	[počet KS]	27	35	25	39	46	45	50	42	43
	Podíl KS	[%]	18,8	20,3	17,6	26,2	28,9	28,8	30,7	29,2	28,5

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XXI: Poskytnutí 13. a 14. mzdy podle kolektivních smluv uzavíraných v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Mzdový příplatek	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Poskytnutí 13. mzdy	Počet KS	[počet KS]	75	88	72	79	86	83	87	88	87
	Podíl KS	[%]	52,1	51,2	50,7	53,0	54,1	53,2	53,4	61,1	57,6
Poskytnutí 14. mzdy	Počet KS	[počet KS]	44	53	42	40	46	44	46	54	52
	Podíl KS	[%]	30,6	30,8	29,6	26,8	28,9	28,2	28,2	37,5	34,4
<b>Podmínky (kritéria) pro získání nároku na další mzdu sjednávané v KS:</b>											
Dosažení hospodářského výsledku	Počet KS	[počet KS]	18	28	22	37	42	39	40	38	38
	Podíl KS	[%]	12,5	16,3	15,5	24,8	26,4	25,0	24,5	26,4	25,2
Počet odpracovaných dnů	Počet KS	[počet KS]	14	15	16	22	22	29	27	29	28
	Podíl KS	[%]	9,7	8,7	11,3	14,8	13,8	18,6	16,6	20,1	18,5
Jiné	Počet KS	[počet KS]	3	2	1	6	7	7	6	4	1
	Podíl KS	[%]	2,1	1,2	0,7	4,0	4,4	4,5	3,7	2,8	0,7

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XXII: Průměrná odpracovaná doba v Moravskoslezském kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	144,5	148,3	97,4	143,1	144,8	98,8
2008	145,2	148,5	97,8	144,8	145,9	99,2
2009	143,8	147,5	97,5	145,4	146,3	99,4
2010	146,8	149,8	98,0	146,5	146,8	99,8
2011	147,0	149,9	98,1	146,3	146,5	99,9
2012	147,3	149,7	98,4	146,1	146,2	99,9
2013	146,9	149,3	98,4	144,7	144,7	100,0
2014	147,1	149,4	98,5	142,1	143,3	99,2
2015	146,6	148,5	98,7	141,3	142,3	99,3

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 zákoníku práce) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXIII: Celková absence v Moravskoslezském kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Celková absence					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	28,0	26,3	106,6	31,2	30,1	103,6
2008	27,3	26,2	104,4	30,2	29,4	102,6
2009	27,1	25,8	105,1	29,2	28,8	101,4
2010	24,9	24,0	103,9	28,3	28,1	100,6
2011	24,4	23,4	104,2	27,6	27,4	100,7
2012	25,2	24,2	104,1	28,6	28,4	100,6
2013	25,5	24,5	104,1	30,0	29,9	100,3
2014	25,6	24,6	104,2	32,2	31,0	103,9
2015	26,4	25,5	103,7	32,5	31,9	101,8

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXIV: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	145,3	150,3	96,7	143,1	145,3	98,5
2008	146,3	150,4	97,2	143,5	145,5	98,6
2009	144,0	149,0	96,7	143,5	145,4	98,7
2010	147,6	151,5	97,4	145,5	147,3	98,8
2011	147,9	151,6	97,6	145,6	147,2	98,9
2012	148,0	151,3	97,8	146,2	147,3	99,3
2013	147,6	151,0	97,8	145,9	146,9	99,3
2014	148,0	151,0	98,0	145,7	147,1	99,1
2015	147,4	150,2	98,1	145,3	146,0	99,5

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 zákoníku práce) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXV: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	142,3	145,3	98,0	147,3	149,9	98,3
2009	140,2	143,4	97,7	145,8	149,0	97,8
2010	144,2	147,5	97,8	148,9	150,8	98,8
2011	144,1	147,4	97,8	149,2	150,7	99,0
2012	143,9	146,7	98,1	148,8	150,4	98,9
2013	142,8	146,2	97,7	148,3	150,0	98,9
2014	142,6	146,4	97,4	148,3	149,9	99,0
2015	141,8	145,3	97,6	147,8	148,6	99,4

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 zákoníku práce) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.



Tabulka XXVI: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Struktura celkové absence							
	Kolektivní smlouva ANO				Kolektivní smlouva NE			
	Celkem	z toho:			Celkem	z toho:		
		Dovolená	Nemoc	Ostatní		Dovolená	Nemoc	Ostatní
[hod/měs]				[hod/měs]				
<b>Moravskoslezský kraj</b>								
2008	29,1	15,6	8,5	5,0	26,7	13,0	10,0	3,7
2009	28,6	15,6	6,0	7,1	27,3	13,5	8,1	5,6
2010	26,3	15,0	6,2	5,0	24,6	13,2	7,5	3,8
2011	25,8	15,1	5,9	4,8	23,8	13,0	7,0	3,9
2012	26,8	15,4	5,8	5,6	24,8	13,3	6,3	5,1
2013	27,4	15,4	6,3	5,7	25,2	13,2	6,5	5,4
2014	27,7	15,2	6,7	5,8	25,2	13,2	6,3	5,8
2015	29,0	15,3	7,5	6,2	25,9	13,3	6,6	5,9
<b>Česká republika</b>								
2008	27,1	13,2	6,9	7,0	23,1	13,1	5,2	4,7
2009	28,7	15,4	8,0	5,4	25,6	13,4	8,2	3,9
2010	28,2	15,7	5,8	6,6	25,6	13,6	6,4	5,6
2011	25,7	14,8	5,7	5,1	23,5	13,3	5,8	4,4
2012	25,0	14,9	5,5	4,6	23,0	13,2	5,6	4,2
2013	26,0	15,1	5,4	5,5	24,0	13,5	5,3	5,2
2014	26,6	15,3	5,8	5,5	24,4	13,6	5,5	5,3
2015	26,5	15,1	6,0	5,5	24,6	13,5	5,5	5,6

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXVII: Celková absence ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	28,3	25,4	111,2	27,7	27,7	99,8
2008	27,4	25,4	107,8	27,3	27,5	99,3
2009	27,5	25,2	109,3	26,4	26,7	99,1
2010	25,0	23,3	107,3	24,8	24,9	99,8
2011	24,3	22,6	107,5	24,5	24,5	100,0
2012	25,1	23,5	106,7	25,4	25,3	100,4
2013	25,1	23,6	106,3	26,1	25,8	101,4
2014	24,9	23,7	105,2	26,7	25,9	103,2
2015	25,8	24,5	105,3	27,4	26,9	102,0

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXVIII: Celková absence ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	29,1	28,7	101,3	26,7	25,6	104,4
2009	28,6	28,2	101,5	27,3	25,6	106,5
2010	26,3	25,7	102,2	24,6	23,5	104,5
2011	25,8	25,0	103,3	23,8	23,0	103,6
2012	26,8	26,0	102,9	24,8	24,0	103,3
2013	27,4	26,6	103,1	25,2	24,4	103,1
2014	27,7	26,5	104,6	25,2	24,6	102,5
2015	29,0	27,6	105,2	25,9	25,8	100,4

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXIX: Placená absence ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Placená absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Moravskoslezský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	19,9	20,0	99,3	16,3	16,5	98,6
2009	22,1	21,5	102,8	18,6	18,2	102,0
2010	19,6	19,2	102,0	16,9	16,9	99,9
2011	19,5	18,9	103,0	16,3	16,6	98,4
2012	20,5	20,0	102,6	17,8	17,8	99,9
2013	20,6	20,0	102,8	17,6	17,9	98,5
2014	20,3	19,8	102,6	17,8	18,0	99,0
2015	20,8	20,2	103,2	18,2	18,4	98,9

Pozn.: **Placená absence** zahrnuje počet neodpracovaných hodin s náhradou či nekrácením mzdy. Uvádí se neodpracované hodiny s náhradou mzdy z důvodu dovolené, svátků v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), důležitých překážek v práci na straně zaměstnance (§ 199 zákoníku práce, nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), překážek v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200, 203, 205 zákoníku práce) a překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207-210 zákoníku práce). Neuvádí se hodiny neodpracované z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a ošetřování člena rodiny. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXX: Podíl zkrácených úvazků ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Podíl zkrácených úvazků ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Moravskoslezský kraj	ČR	Rozdíl	Moravskoslezský kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]	[%]		[p.b.]
2008	4,3	4,5	-0,2	7,5	6,5	1,0
2009	4,5	6,1	-1,6	8,7	6,2	2,5
2010	4,6	5,8	-1,2	10,1	6,4	3,7
2011	4,6	5,8	-1,2	9,6	6,1	3,5
2012	5,2	6,0	-0,8	6,7	6,0	0,7
2013	6,1	6,4	-0,3	8,1	5,9	2,2
2014	5,3	6,3	-1,0	8,0	6,5	1,5
2015	5,4	5,9	-0,5	6,6	6,1	0,5

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXI: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle pohlaví na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[hod/měs]	[hod/měs]
2007	141,8	138,4
2008	143,2	139,7
2009	140,9	140,8
2010	144,5	142,8
2011	144,6	142,9
2012	143,6	142,8
2013	142,5	142,2
2014	142,7	141,7
2015	142,2	140,8

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 zákoníku práce) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. **Panel** je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXII: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	141,3	146,8
2009	140,3	145,6
2010	143,4	148,5
2011	143,4	148,1
2012	142,7	148,3
2013	141,7	147,6
2014	141,7	147,4
2015	141,1	146,4

Pozn.: Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXIII: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Struktura celkové absence							
	Kolektivní smlouva ANO				Kolektivní smlouva NE			
	Celkem	z toho:			Celkem	z toho:		
		Dovolená	Nemoc	Ostatní		Dovolená	Nemoc	Ostatní
[hod/měs]				[hod/měs]				
2008	28,8	15,9	7,8	5,1	27,2	13,4	8,9	4,9
2009	28,3	15,8	5,6	6,8	27,4	14,0	6,7	6,7
2010	26,0	15,6	5,8	4,7	26,3	13,9	6,4	6,0
2011	25,9	15,6	5,8	4,5	24,4	14,0	6,0	4,4
2012	27,0	15,9	5,8	5,3	25,2	14,3	5,5	5,4
2013	27,8	16,0	6,4	5,4	25,7	14,3	5,9	5,5
2014	28,2	15,5	6,7	6,0	26,1	14,1	6,3	5,7
2015	29,2	15,7	7,4	6,1	27,6	13,9	7,3	6,3

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.



Tabulka XXXIV: Celková absence ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle pohlaví na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Celková absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[hod/měs]	[hod/měs]
2007	28,9	30,6
2008	28,0	29,7
2009	28,3	28,1
2010	25,9	26,4
2011	25,7	25,9
2012	26,7	27,0
2013	27,4	27,8
2014	27,7	28,3
2015	28,5	29,9

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. **Panel** je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXV: Celková absence ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Celková absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	28,8	27,2
2009	28,3	27,4
2010	26,0	26,3
2011	25,9	24,4
2012	27,0	25,2
2013	27,8	25,7
2014	28,2	26,1
2015	29,2	27,6

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. **Panel** je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXVI: Placená absence ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Placená absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	20,2	17,2
2009	22,1	19,7
2010	19,9	18,8
2011	19,7	17,6
2012	20,8	18,7
2013	20,9	18,9
2014	20,7	18,1
2015	21,1	18,4

Pozn.: Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. **Placená absence** zahrnuje počet neodpracovaných hodin s náhradou či nekrácením mzdy. Uvedou se neodpracované hodiny s náhradou mzdy z důvodu dovolené, svátků v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), důležitých překážek v práci na straně zaměstnance (§ 199 zákoníku práce, nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), překážek v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200, 203, 205 zákoníku práce) a překážek v práci na straně zaměstnavatele (§ 207-210 zákoníku práce). Neuvádí se hodiny neodpracované z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a ošetřování člena rodiny.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXVII: Podíl zkrácených úvazků ve mzdové sféře v Moravskoslezském kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Podíl zkrácených úvazků <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[%]	[%]
2008	4,1	6,2
2009	-	6,6
2010	4,9	7,0
2011	5,3	7,7
2012	5,8	10,0
2013	7,9	9,5
2014	6,3	8,3
2015	6,2	8,9

Pozn.: Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra. Panel je tvořen ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci. Pro rok 2009 není k dispozici spolehlivý údaj.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Tabulka XXXVIII: Ujednání týkající se délky pracovní doby podle kolektivních smluv uzavíraných v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Ujednání týkající se pracovní doby	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Délka pracovní doby</b>										
Sjednání délky pracovní doby	[počet KS]	139	167	138	146	155	148	155	136	143
	<b>[% KS]</b>	<b>96,5</b>	<b>97,1</b>	<b>97,2</b>	<b>98,0</b>	<b>97,5</b>	<b>94,9</b>	<b>95,1</b>	<b>94,4</b>	<b>94,7</b>
<b>Z toho:</b>										
a. obecně bez rozlišení	[počet KS]	118	142	115	118	126	121	129	114	119
	[% KS]	81,9	82,6	81,0	79,2	79,2	77,6	79,1	79,2	78,8
	<b>[hod/týden]</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>37,9</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>37,8</b>	<b>37,9</b>	<b>37,8</b>
b. v pracovních režimech	[počet KS]	21	25	23	28	29	27	26	22	24
	[% KS]	14,6	14,5	16,2	18,8	18,2	17,3	16,0	15,3	15,9
<i>Z toho:</i>										
<b>1 směnný</b>	<b>[hod/týden]</b>	<b>39,6</b>	<b>39,4</b>	<b>39,3</b>	<b>39,4</b>	<b>39,2</b>	<b>39,3</b>	<b>39,7</b>	<b>39,5</b>	<b>39,6</b>
<b>2 směnný</b>	<b>[hod/týden]</b>	<b>38,1</b>	<b>38,0</b>	<b>38,3</b>	<b>38,2</b>	<b>38,3</b>	<b>38,4</b>	<b>38,4</b>	<b>38,2</b>	<b>38,3</b>
<b>3 směnný</b>	<b>[hod/týden]</b>	<b>37,5</b>	<b>37,3</b>	<b>37,4</b>	<b>37,4</b>	<b>37,4</b>	<b>37,4</b>	<b>37,5</b>	<b>37,4</b>	<b>37,4</b>
<b>nepřetržitý</b>	<b>[hod/týden]</b>	<b>37,9</b>	<b>37,4</b>	<b>37,4</b>	<b>37,3</b>	<b>37,5</b>	<b>37,2</b>	<b>37,6</b>	<b>37,3</b>	<b>37,3</b>
<b>Rozvržení pracovní doby</b>										
Pružné rozvržení pracovní doby	[počet KS]	40	49	38	55	67	69	67	66	68
	[% KS]	27,8	28,5	26,8	36,9	42,1	44,2	41,1	45,8	45,0
Uplatnění konta pracovní doby dle § 86 ZP	[počet KS]	11	13	11	17	21	19	8	9	9
	[% KS]	7,6	7,6	7,7	11,4	13,2	12,2	4,9	6,3	6,0
Užití úkolové mzdy	[počet KS]	7	9	10	19	26	26	26	16	16
	[% KS]	4,9	5,2	7,0	12,8	16,4	16,7	16,0	11,1	10,6

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XXXIX: Délka dovolené podle kolektivních smluv uzavíraných v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Ujednání týkající se dovolené	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zvýšený nárok na dovolenou	[počet KS]	118	151	123	133	144	141	149	132	139
	<b>[% KS]</b>	<b>81,9</b>	<b>87,8</b>	<b>86,6</b>	<b>89,3</b>	<b>90,6</b>	<b>90,4</b>	<b>91,4</b>	<b>91,7</b>	<b>92,1</b>
<b>Z TOHO:</b>										
o dny	[% KS]	2,8	5,8	4,9	11,4	9,4	10,9	7,4	11,8	11,9
o 1 týden	[% KS]	79,2	82,0	81,7	77,9	81,1	79,5	83,4	79,2	78,8
o 2 týdny	[% KS]	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,7	1,3
o 3 a více týdnů	[% KS]	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Tabulka XL: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance v Moravskoslezském kraji v letech 2007-2015

Typ osobní překážky	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vlastní svatba	Počet KS	[počet KS]	63	72	57	65	79	73	63	52	52
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>43,8</b>	<b>41,9</b>	<b>40,1</b>	<b>43,6</b>	<b>49,7</b>	<b>46,8</b>	<b>38,7</b>	<b>36,1</b>	<b>34,4</b>
	Rozsah	[dny/rok]	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1
Narození dítěte manželce zaměstnance	Počet KS	[počet KS]	61	71	52	56	56	52	56	53	53
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>42,4</b>	<b>41,3</b>	<b>36,6</b>	<b>37,6</b>	<b>35,2</b>	<b>33,3</b>	<b>34,4</b>	<b>36,8</b>	<b>35,1</b>
	Rozsah	[dny/rok]	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,2
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb	Počet KS	[počet KS]	17	34	37	37	28	32	33	23	22
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>11,8</b>	<b>19,8</b>	<b>26,1</b>	<b>24,8</b>	<b>17,6</b>	<b>20,5</b>	<b>20,2</b>	<b>16,0</b>	<b>14,6</b>
	Rozsah	[dny/rok]	5,6	5,7	5,7	5,2	6,0	5,6	5,3	5,3	5,5
Matkám z důvodu péče o dítě	Počet KS	[počet KS]	59	62	45	56	64	63	66	59	58
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>41,0</b>	<b>36,0</b>	<b>31,7</b>	<b>37,6</b>	<b>40,3</b>	<b>40,4</b>	<b>40,5</b>	<b>41,0</b>	<b>38,4</b>
	Rozsah	[dny/rok]	3,3	3,2	3,6	3,1	3,3	3,3	3,2	3,2	3,2
Péče o rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	15	16	8	10	14	16	13	13	13
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>10,4</b>	<b>9,3</b>	<b>5,6</b>	<b>6,7</b>	<b>8,8</b>	<b>10,3</b>	<b>8,0</b>	<b>9,0</b>	<b>8,6</b>
	Rozsah	[dny/rok]	2,8	2,9	2,4	3,7	2,8	2,8	2,5	3,0	2,8
Úmrtí přímého rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	81	104	86	96	103	92	103	90	87
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>56,3</b>	<b>60,5</b>	<b>60,6</b>	<b>64,4</b>	<b>64,8</b>	<b>59,0</b>	<b>63,2</b>	<b>62,5</b>	<b>57,6</b>
	Rozsah	[dny/rok]	1,9	1,6	1,6	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	1,7
Přestěhování	Počet KS	[počet KS]	61	74	58	54	50	50	44	38	36
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>42,4</b>	<b>43,0</b>	<b>40,8</b>	<b>36,2</b>	<b>31,4</b>	<b>32,1</b>	<b>27,0</b>	<b>26,4</b>	<b>23,8</b>
	Rozsah	[dny/rok]	1,3	1,3	1,3	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	1,3
Hledání nového zaměstnání	Počet KS	[počet KS]	16	25	25	28	27	29	28	19	17
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>11,1</b>	<b>14,5</b>	<b>17,6</b>	<b>18,8</b>	<b>17,0</b>	<b>18,6</b>	<b>17,2</b>	<b>13,2</b>	<b>11,3</b>
	Rozsah	[dny/rok]	2,8	3,4	3,6	3,8	3,9	3,9	4,0	3,4	4,0
Jiné	Počet KS	[počet KS]	60	81	59	76	76	74	75	62	61
	<b>Podíl KS</b>	<b>[% KS]</b>	<b>41,7</b>	<b>47,1</b>	<b>41,5</b>	<b>51,0</b>	<b>47,8</b>	<b>47,4</b>	<b>46,0</b>	<b>43,1</b>	<b>40,4</b>

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.





# **Shrnutí krajských analýz**

**Autorský tým:**

Kateřina Duspivová, Pavla Doleželová, Pavel Popovský

## Obsah

Seznam obrázků .....	4
Úvod .....	7
<b>A. Odměňování .....</b>	<b>8</b>
1 Odměňování v České republice .....	9
1.1 Odměňování ve mzdové sféře ČR .....	15
1.2 Odměňování v rámci panelu firem .....	21
2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR .....	24
2.1 Podmínky odměňování ve mzdové sféře ČR .....	24
2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv .....	29
<b>B. Pracovní doba .....</b>	<b>34</b>
3 Pracovní doba v České republice .....	35
3.1 Pracovní doba ve mzdové sféře ČR.....	38
3.2 Pracovní doba v rámci panelu firem.....	43
4 Pracovní doba v kolektivních smlouvách v České republice .....	49
4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR .....	49
4.2 Ujednání týkající se pracovní doby v rámci panelu kolektivních smluv .....	55
Závěr .....	60
Příloha .....	62

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Úroveň mezd a platů v krajích (ČR, 2015) .....	10
Obrázek 2: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích (ČR, 2007-2015) .....	12
Obrázek 3: Meziroční tempa růstu mediánu hrubé měsíční mzdy ve mzdové a platové sféře v krajích (ČR, 2007-2015) .....	13
Obrázek 4: Podíl zaměstnanců odměňovaných nízkým výdělkem v krajích (ČR, 2015) ...	14
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015) .....	15
Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015) .....	16
Obrázek 7: Rozdíly v úrovni odměňování mezi jednotlivými kraji a ČR u vybraných stupňů vzdělání (mzdová sféra ČR, 2015) .....	17
Obrázek 8: Medián hrubé měsíční mzdy podle odvětví (mzdová sféra ČR, 2007-2015) ...	18
Obrázek 9: Struktura zaměstnanosti v krajích podle odvětvové úrovně výdělků (mzdová sféra ČR, 2015) .....	19
Obrázek 10: Medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	20
Obrázek 11: Medián hrubé měsíční mzdy v krajích podle pohlaví na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015) .....	21
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015) .....	22
Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy v krajích podle existence kolektivních smluv na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	23
Obrázek 14: Podíl kolektivních smluv sjednávajících vyšší měsíční minimální mzdu v krajích (mzdová sféra ČR, 2015) .....	24
Obrázek 15: Měsíční minimální mzda sjednávaná v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015) .....	25
Obrázek 16: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015 .....	26
Obrázek 17: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015 .....	27
Obrázek 18: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem podle krajů (mzdová sféra ČR, 2015) .....	27
Obrázek 19: Podíl kolektivních smluv se sjednanou 13. a 14. mzdou podle krajů (mzdová sféra ČR, 2015) .....	28
Obrázek 20: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky (mzdová sféra ČR, 2015) .....	29

Obrázek 21: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	30
Obrázek 22: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2007-2015) .....	31
Obrázek 23: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015).....	32
Obrázek 24: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2015).....	33
Obrázek 25: Průměrná odpracovaná doba podle sfér (ČR, 2007-2015).....	35
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015) .....	36
Obrázek 27: Vývoj celkové absence podle sfér (ČR, 2007-2015).....	37
Obrázek 28: Průměrná celková absence v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015) .....	38
Obrázek 29: Počet hodin absence připadajících na 1 odpracovanou hodinu podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015) .....	39
Obrázek 30: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	40
Obrázek 31: Struktura celkové absence v práci podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR, 2015).....	41
Obrázek 32: Placená absence podle existence kolektivní smlouvy v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	42
Obrázek 33: Využívání zkrácených úvazků v krajích podle pohlaví (mzdová sféra ČR, 2015).....	43
Obrázek 34: Počet hodin absence připadajících na 1 odpracovanou hodinu podle pohlaví v rámci panelu firem v krajích (mzdová sféra ČR, 2015) .....	44
Obrázek 35: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2008-2015).....	45
Obrázek 36: Struktura celkové absence v práci v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015).....	46
Obrázek 37: Placená absence podle existence kolektivní smlouvy v rámci panelu firem v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	47
Obrázek 38: Využívání zkrácených úvazků podle pohlaví v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015) .....	48
Obrázek 39: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávaná v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015.....	50
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávané v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015) .....	50

---

Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách (mzdová sféra ČR, 2007-2015) .....	51
Obrázek 42: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015) .....	52
Obrázek 43: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance (mzdová sféra ČR, 2015) .....	53
Obrázek 44: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy na základě kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, roky 2007, 2009 a 2015) .....	54
Obrázek 45: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy podle kolektivních smluv v krajích (mzdová sféra ČR, 2015) .....	55
Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	56
Obrázek 47: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	57
Obrázek 48: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2015) .....	58
Obrázek 49: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy podle kolektivních smluv sjednávány v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015) .....	59

## Úvod

Aktuální trendy na českém trhu práce jsou ovlivněny nejen současným ekonomickým vývojem, ale i strukturálními změnami, které probíhaly v minulých desetiletích – a ve větší či menší míře stále přetrvávají v různé podobě. Změny na trhu práce (ať už z důvodů strukturálních, nebo cyklických) se projevují v jednotlivých krajích České republiky odlišným způsobem. To je dáno nejen odlišným ekonomickým zázemím daného kraje, ale i rozdílnou demografickou a sociálně-ekonomickou strukturou obyvatelstva. Rozdíly mezi kraji se pak nutně projevují na trhu práce. Nejviditelnějším, a zároveň snadno měřitelným, projevem rozdílů mezi kraji je úroveň odměňování a délka pracovní doby. Z těchto důvodů bylo hlavním cílem krajských analýz poukázat na zásadní rozdíly mezi jednotlivými kraji z hlediska vývoje odměňování a pracovní doby a výsledky zasadit do širšího rámce právě v této souhrnné zprávě.

V této zprávě, stejně jako v krajských analýzách, jsou využita primárně data Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Z datových zdrojů MPSV budou využity údaje ze strukturální mzdové statistiky pod názvem Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) a šetření kolektivních smluv pod názvem Informace o pracovních podmínkách (IPP). Metodický popis jednotlivých šetření viz na webových stránkách garanta konkrétního šetření.

Struktura souhrnné zprávy bude následující. První kapitola bude věnována úrovni odměňování v České republice i v jednotlivých krajích. Kromě výsledků dopočtených na všechny zaměstnance České republiky zde budou představeny i výsledky kvantifikované v rámci panelu firem (tj. v souboru firem s 250 a více zaměstnanci, o nichž jsou dostupné údaje za celé sledované období). Druhá kapitola se bude zabývat vývojem podmínek odměňování sjednávaných v kolektivních smlouvách v letech 2007-2015. Podobně jako v předchozí kapitole budou souhrnné výsledky dokresleny vývojem vybraných ukazatelů v rámci panelu kolektivních smluv. Ve třetí kapitole bude shrnut vývoj odpracované doby, a to jak na úrovni České republiky, tak v rámci panelu firem. Čtvrtá kapitola bude věnována vývoji ujednání týkajících se pracovní doby, která byla sjednávána v rámci kolektivního vyjednávání. Stejně jako ve všech předchozích kapitolách bude i zde věnována pozornost vývoji jak v celém souboru kolektivních smluv zařazených do šetření IPP, tak v rámci panelu. V závěru budou shrnuty zásadní poznatky vyplývající z této studie.

# A. ODMĚŇOVÁNÍ



## 1 Odměňování v České republice

Úroveň mezd a platů závisí v České republice na mnoha faktorech. Z pohledu jednotlivých krajů hraje velkou roli nejen vzdělanostní struktura ekonomicky aktivních obyvatel, úroveň podnikatelské aktivity, specializace na vybraná odvětví, diversifikace obyvatel z hlediska národností, geografická poloha, hustota obyvatelstva, ale i aktuální fáze ekonomického cyklu či struktura zaměstnanosti z hlediska podnikatelské (mzdové) a nepodnikatelské (platové) sféry. Poslední jmenovaný faktor, tj. zastoupení **mzdové a platové sféry**, je důležitý i při samotném hodnocení úrovně odměňování. **Odměňování** se totiž v každé ze sfér **řídí odlišnými pravidly**. Vývoj ve mzdové sféře<sup>1</sup> vypovídá o ekonomickém cyklu, a tím i o související finanční síle zaměstnavatelů. Vývoj v platové sféře je pak ve velké míře ovlivněn nejen státními rozpočtovými pravidly a centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i strukturou poptávaných zaměstnání<sup>2</sup>. Z tohoto důvodu budou obě sféry důsledně odlišovány a vývoj odměňování bude sledován v každé sféře odděleně.

Trh práce v jednotlivých krajích ovlivňují výše zmíněné faktory a výsledek jejich spolupůsobení se projevuje navenek prostřednictvím absolutní úrovně mezd a platů. Ze srovnání mezd a platů v jednotlivých krajích vyplývá, že **hlavní město Praha** má v rámci České republiky **specifické postavení**. Vyšší ekonomická výkonnost tohoto kraje se odráží i na regionálním trhu práce, neboť je zde dlouhodobě nejvyšší úroveň odměňování (viz obrázek 1). V roce 2015 byl medián hrubé měsíční mzdy v hlavním městě Praze vyšší o 21 % než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda byla v Praze ve stejném roce vyšší dokonce o 31 %. Kromě samotné úrovně odměňování měřené pomocí mediánu hrubé měsíční mzdy nebo průměrně mzdy je v Praze nejvyšší i decilové rozpětí. 80 % zaměstnanců mzdové sféry totiž v hlavním městě Praze pobíralo v roce 2015 mzdu mezi necelými 12 a 67 tis. Kč (tj. s rozpětím více než 55 tis. Kč). V ostatních krajích se toto rozpětí ve mzdové sféře pohybovalo mezi 24 a 33 tis. Kč.

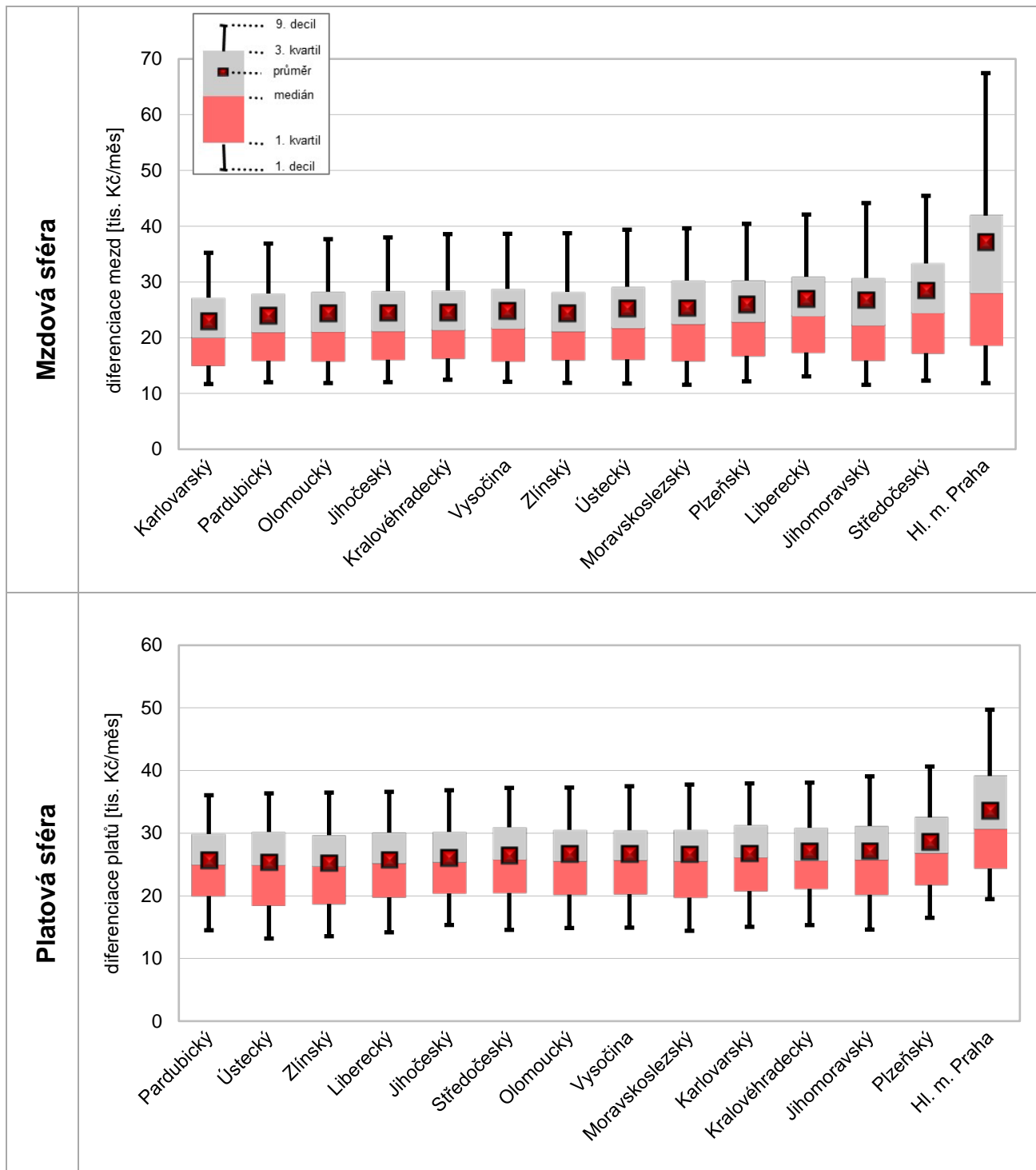
**Úroveň odměňování v platové sféře** je ve srovnání se mzdovou sférou mnohem více **nivelizovaná**. Úroveň platů je nejvyšší v hlavním městě Praze. Do hlavního města jsou totiž soustředěny centrální státní úřady, s čímž souvisí vyšší koncentrace pracovních míst s vyšší platovou třídou. Z mezikrajského srovnání nicméně vyplývá, že kvůli platovým tabulkám nejsou rozdíly mezi kraji tak výrazné jako u mzdové sféry. Hrubý měsíční plat 80 % zaměstnanců platové sféry se pohyboval v Praze v roce 2015 mezi 19 a 49 tis. Kč, tj. decilové rozpětí činilo 30 tis. Kč. V ostatních krajích byla úroveň platů položena o několik tisíc Kč níže a rozpětí se pohybovalo mezi 22 a 24 tis. Kč.

---

<sup>1</sup> Do mzdové sféry jsou podle metodiky strukturální mzdové statistiky zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>2</sup> Pro platovou sféru je charakteristická např. nižší variabilita zaměstnání.

Obrázek 1: Úroveň mezd a platů v krajích (ČR, 2015)



Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. **První decil** je hodnota, pod kterou leží 10 % nejnižších hodnot uspořádané řady. **Devátý decil** je hodnota, nad kterou leží 10 % nejvyšších hodnot uspořádané řady. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

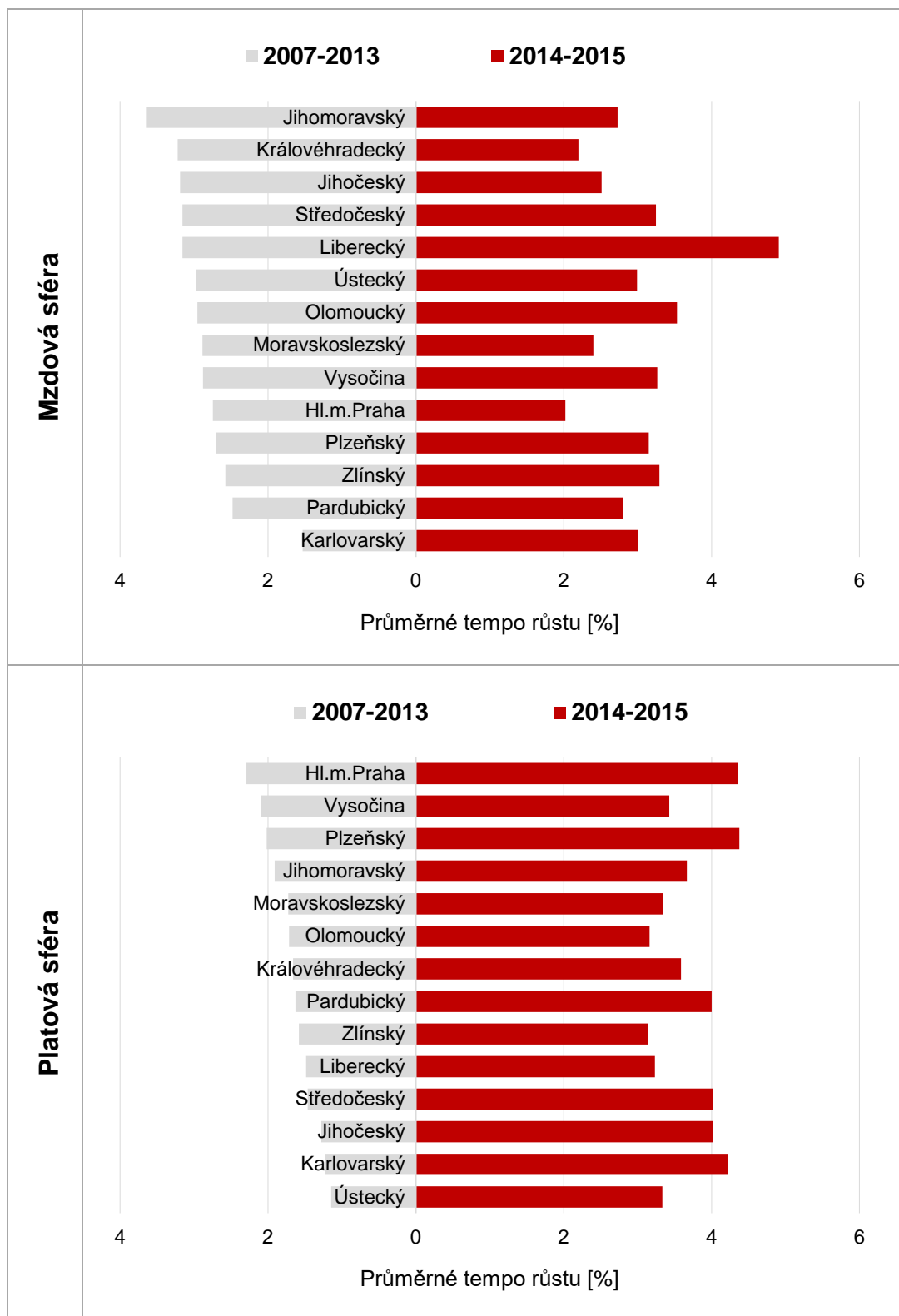
**Absolutní úroveň mezd a platů** je nepochybně **ovlivněna i vývojem trhu práce v posledních letech**, ne-li desetiletích. Kraje, které nastartovaly v minulosti svou regionální ekonomiku pomocí vhodných opatření, pak z těchto opatření těží i nadále mj. prostřednictvím vyššího růstu mezd především ve mzdové sféře. Jak ukazuje obrázek 2, v pokrizovém období rostly nejrychleji mzdy v Libereckém (průměr hrubé měsíční mzdy rostl v letech 2014 a 2015 průměrným meziročním tempem 4,9 %) a Olomouckém kraji (3,5 %). V ostatních krajích se průměrné meziroční tempo růstu mezd pohybovalo v posledních letech mezi 2 a 3 %.

Z obrázku 2 je rovněž patrné, že v platové sféře rostly během ekonomické krize platy pomalejším tempem než mzdy. V posledních letech však došlo k obratu a **v letech 2014 a 2015 rostly platy** ve všech krajích **rychlejším tempem než mzdy**. Průměrné meziroční tempo růstu platů převyšovalo v pokrizovém období ve všech krajích 3 %, což se ve mzdové sféře podařilo jen 7 krajům. Vývoj platů tak dokládá, že vývoj odměňování v platové sféře nesleduje ekonomický cyklus, ale je ovlivňován spíše cyklem politickým.

Rozdíly mezi sférami ilustruje rovněž obrázek 3 pomocí meziročních změn mediánu hrubé měsíční mzdy či platu. Zatímco ve mzdové sféře došlo v roce 2009 ve všech krajích k propadu mediánu hrubé měsíční mzdy nebo k výraznému zpomalení jeho růstu, v platové sféře v tomto roce platy ve všech krajích rostly. Nesoulad mezi vývojem úrovně odměňování ve mzdové a platové sféře lze pozorovat i v dalších letech, viz především roky 2010 či 2012.

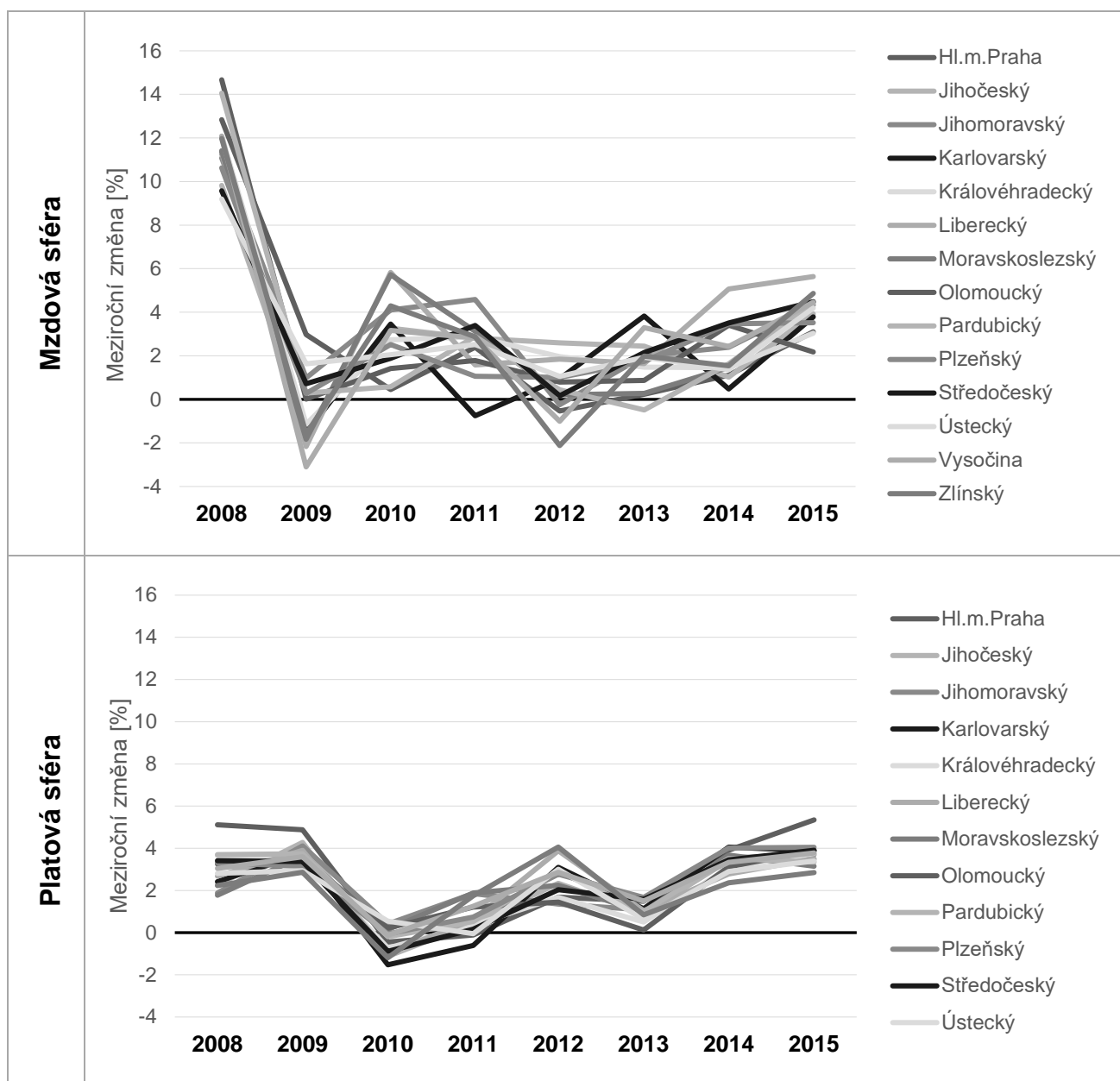
Obrázek 3 vhodným způsobem ilustruje i důsledky rozdílné odvětvové specializace krajů v rámci národního hospodářství a odlišného přístupu k řešení dopadů ekonomické krize. Ve mzdové sféře se úroveň mezd vyvíjí v každém kraji odlišným způsobem, přičemž společný trend v podobě růstu mezd byl přerušen ekonomickou krizí. Reakce na ekonomickou krizi se v jednotlivých krajích z pochopitelných důvodů lišila nejen z hlediska intenzity, ale i rychlosti. Zatímco se však v posledních letech **vyvíjely mzdy v jednotlivých krajích** na první pohled **chaotickým způsobem**, **platy** sledovaly v jednotlivých krajích **podobné trendy** a v žádném z krajů nedocházelo k výkyvům ve vývoji jako ve mzdové sféře.

Obrázek 2: Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v krajích (ČR, 2007-2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Obrázek 3: Meziroční tempa růstu mediánu hrubé měsíční mzdy ve mzdové a platové sféře v krajích (ČR, 2007-2015)

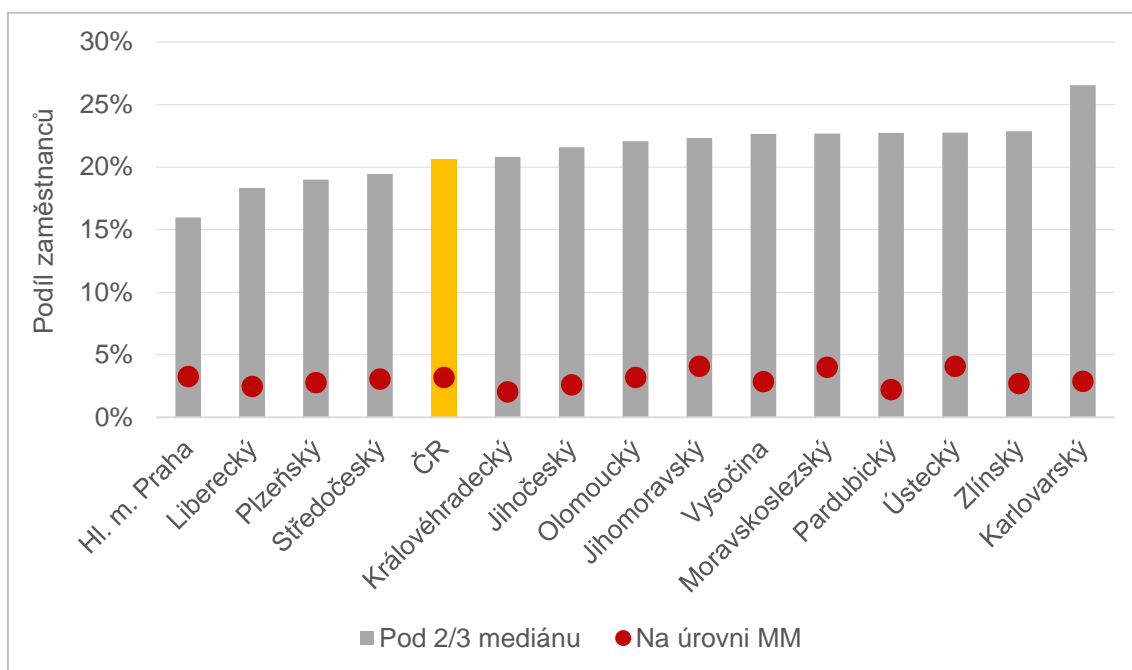


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

S úrovní odměňování v jednotlivých krajích úzce souvisí i počet zaměstnanců s nízkým výdělkem. Jak ukazuje obrázek 4, v roce 2015 byl **podíl zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou ve všech krajích podobný**. Nejvíce zaměstnanců s minimální mzdou bylo v tomto roce v Jihomoravském a Ústeckém kraji (v obou 4,1 % zaměstnanců). Naopak nejméně bylo zaměstnanců s minimální mzdou v Královéhradeckém kraji (2,1 %). Podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy tak ve všech krajích v roce 2015 osciloval kolem republikového průměru ve výši 3 %. **Větší rozdíly** mezi kraji však

byly v roce 2015 identifikovány **z hlediska podílu zaměstnanců s výdělkem nižším než 2/3 mediánu** hrubé měsíční mzdy. Z obrázku 4 vyplývá, že v roce 2015 pracovalo **nejméně** nízkovýdělkových zaměstnanců **v hlavním městě Praze** (16 % zaměstnanců). **Na druhém konci** pomyslného žebříčku skončil **Karlovarský kraj**, kde měla v roce 2015 více než čtvrtina zaměstnanců výdělek nižší než 2/3 mediánu mzdy. Odměna 27 % zaměstnanců v Karlovarském kraji se tak v roce 2015 pohybovala mezi minimální mzdou a 2/3 mediánu hrubé měsíční mzdy (15 818 Kč). Vysoká kumulace zaměstnanců odměňovaných nízkou mzdou souvisí v Karlovarském kraji s nižší vzdělanostní úrovní obyvatelstva i odvětvovou specializací kraje, jak bude ukázáno dále.

Obrázek 4: Podíl zaměstnanců odměňovaných nízkým výdělkem v krajích (ČR, 2015)



Pozn.: Vypočtené podle metodiky projektu č. TD010171 Vliv institutu minimální mzdy na sociálně ekonomický vývoj ČR financovaného TA ČR v rámci programu OMEGA.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

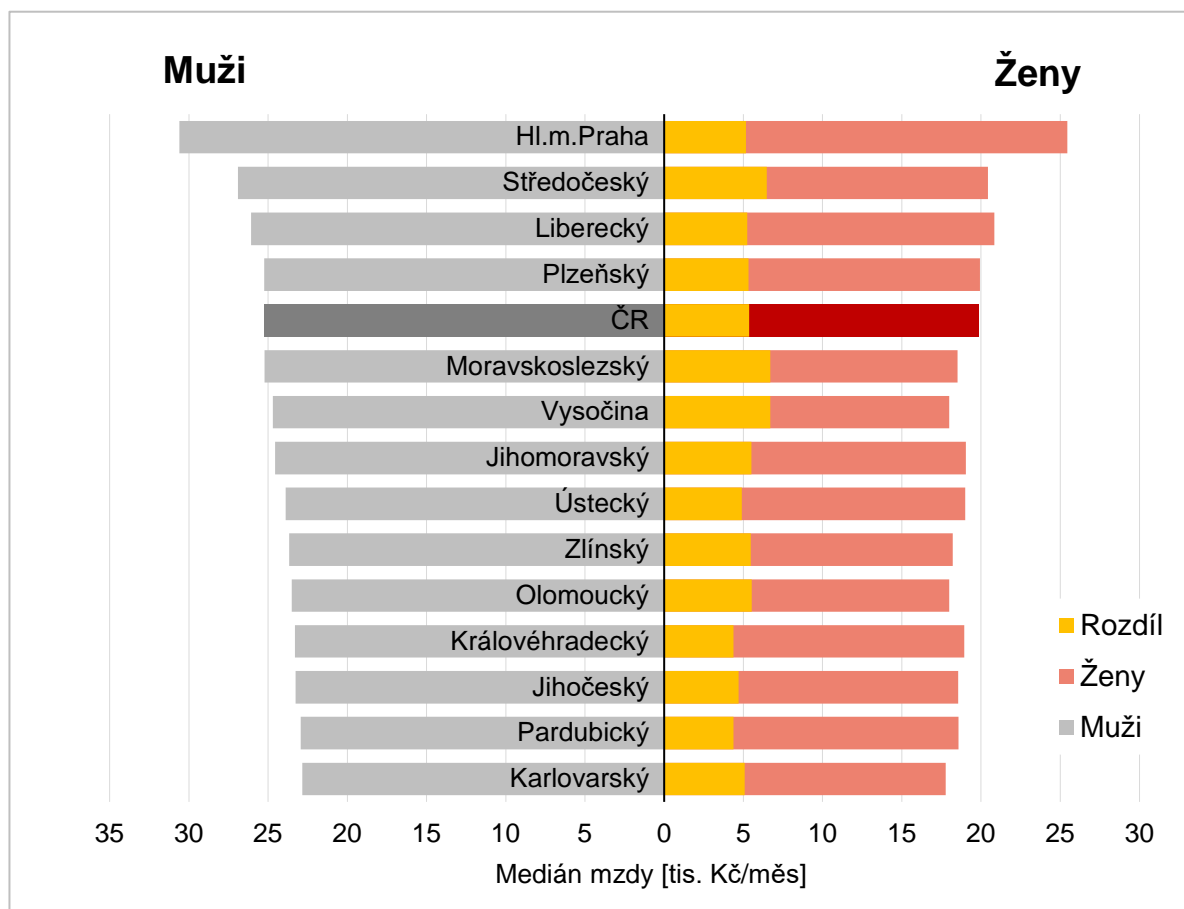
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v jednotlivých krajích podle 4 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání, odvětví a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena jak pro celou mzdovou sféru, tak na souboru ekonomických subjektů, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období (tzv. panel).

## 1.1 Odměňování ve mzdové sféře ČR

Úroveň mezd je v České republice – stejně jako v jednotlivých krajích – ovlivněna osobnostními charakteristikami zaměstnanců (vzdělání, věk, pohlaví) i charakteristikami jejich zaměstnavatele (velikost, odvětví ekonomické činnosti, existence kolektivní smlouvy atd.).

Z hlediska osobnostních charakteristik hrají u zaměstnanců velkou roli pohlaví a vzdělání. Výsledky podle pohlaví ukazují, že v České republice (a potažmo i ve všech krajích) je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 5). Rozdíl mezi mediánem mzdy mužů a žen se pohyboval v roce 2015 mezi 4 a 7 tis. Kč ve prospěch mužů. Rozdíl mezi úrovní mezd mužů a žen však nelze jednoduše zaměřovat s diskriminací v odměňování, a bylo by nutné zkoumat podrobně strukturu zaměstnání a osobnostní charakteristiky konkrétních zaměstnanců.

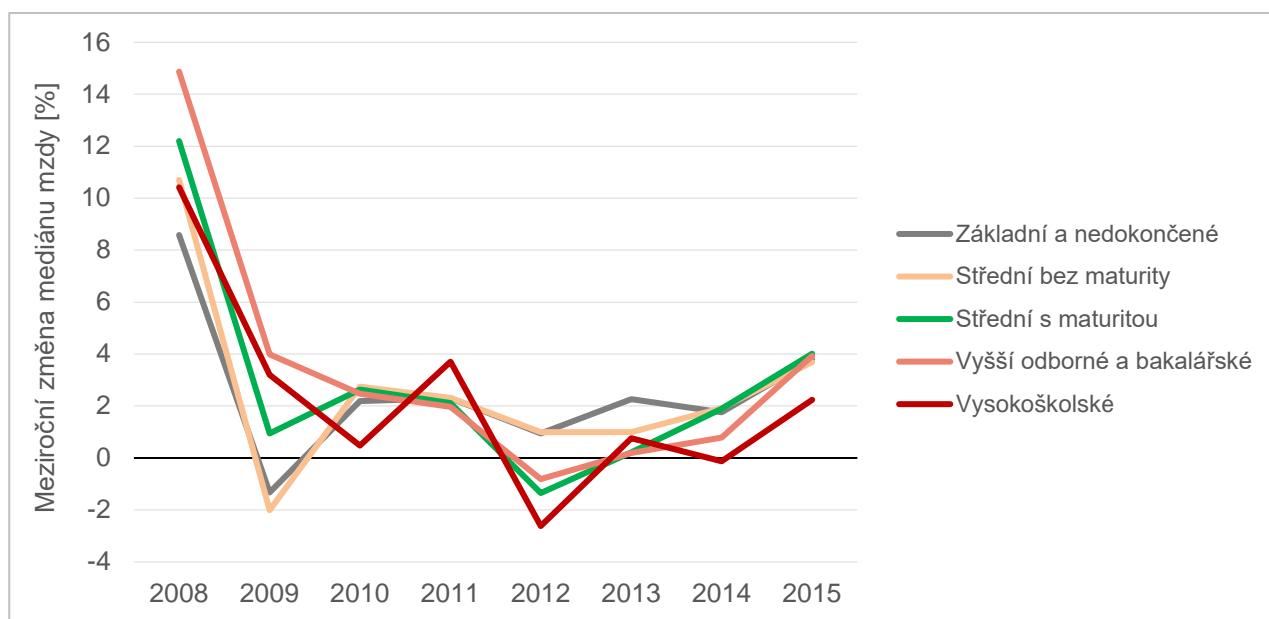
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Krajské studie jasně ukázaly, že **s rostoucím vzděláním roste i úroveň mezd a platů**. Medián hrubé měsíční mzdy je dlouhodobě nejvyšší u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním (v roce 2015 více než 36 tis. Kč) a nejnižší u zaměstnanců se základním nebo nedokončeným vzděláním (17 tis. Kč). Ve mzdové sféře České republiky tak činil v roce 2015 rozdíl mezi mediánem mzdy vysokoškoláka a zaměstnance se základním vzděláním více než 19 tis. Kč. Nejvyšší rozdíl mezi mzdou zaměstnanců s vysokoškolským a základním vzděláním byl v hlavním městě Praze, kde dosáhl v roce 2015 téměř 26 tis. Kč. Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy na obrázku 6 navíc naznačuje, že **vzdělání hraje velkou roli nejen z hlediska absolutní úrovně mzdy, ale i z hlediska vývoje mezd**. Vývoj mezd během sledovaného období totiž ukazuje, že vzdělanostní kategorie zaměstnanců reagovaly na ekonomickou krizi odlišným způsobem. Zatímco u zaměstnanců s nižším vzděláním došlo ke zpomalení růstu mezd nebo k jejímu poklesu již na samotném počátku ekonomické krize (tj. v roce 2009), mzdy zaměstnanců s vyšším vzděláním reagovaly se zpožděním. Vývoj na obrázku 6 je tak plně v souladu s chováním firem během ekonomické krize, kdy jsou nejprve propouštěni zaměstnanci s nižší kvalifikací a teprve ve druhé vlně zaměstnanci s vyšší kvalifikací a manažeři. Vývoj mezd v posledních 2 letech navíc dokládá, že skutečně roste poptávka po kvalifikovaných zaměstnancích se středním vzděláním s maturitou i bez maturity. Meziroční růst mezd zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou dosáhl v roce 2014 téměř 2 % a v roce 2015 překročil 4 %. Mzdy zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity rostly v roce 2014 stejným tempem a v roce 2015 se meziroční nárůst přiblížil zmíněným 4 %. **Ve srovnání s vysokoškolsky vzdělanými zaměstnanci rostly mzdy středoškoláků dvojnásobným tempem**. Pro úplnost dodejme, že rychlý růst mezd zaměstnanců s nižší úrovní vzdělání je v posledních letech ovlivněn nejen rostoucí poptávkou zaměstnavatelů, ale i zvyšováním minimální mzdy (viz dále).

Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015)

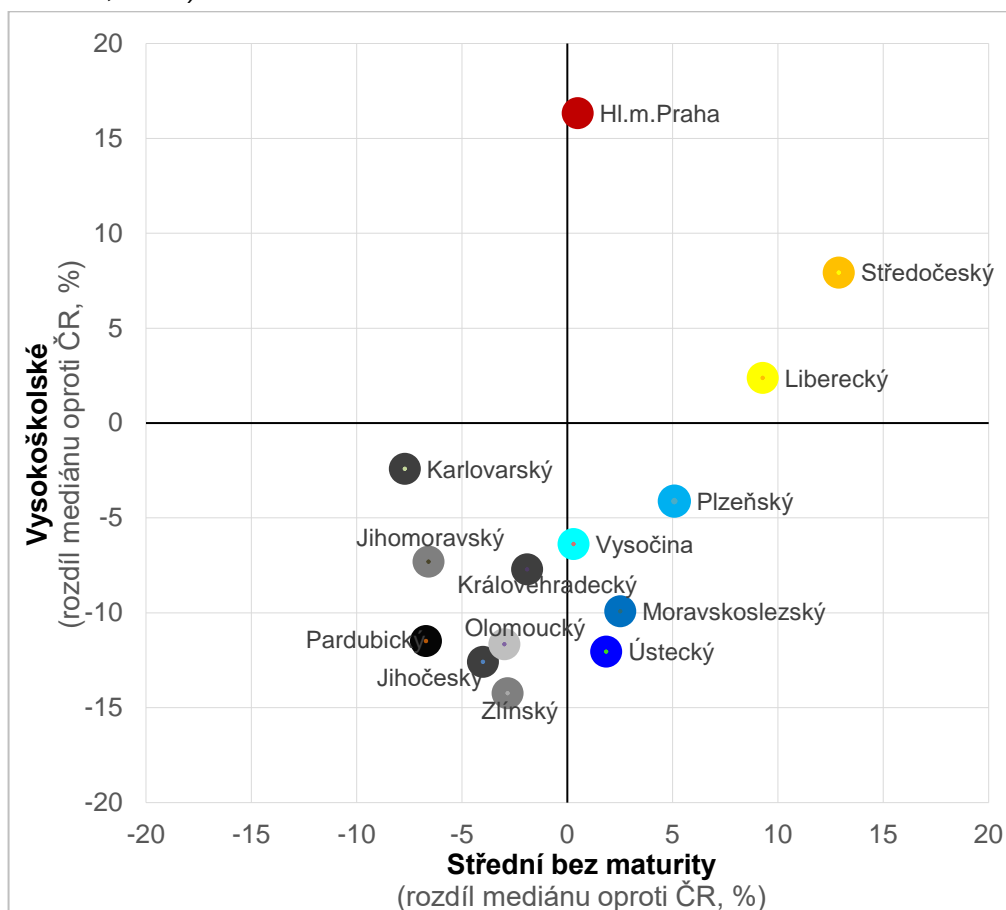


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.



Rozdíly mezi kraji v úrovni odměňování podle dosaženého vzdělání ilustruje obrázek 7 na příkladu zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním a zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity.

Obrázek 7: Rozdíly v úrovni odměňování mezi jednotlivými kraji a ČR u vybraných stupňů vzdělání (mzdová sféra ČR, 2015)



Pozn: Hodnoty odpovídají podílu mezi mediánem hrubé měsíční mzdy pro daný stupeň vzdělání ve mzdové sféře příslušného kraje a mediánem hrubé měsíční mzdy pro daný stupeň vzdělání ve mzdové sféře České republiky. Formální zápis je následující:

$$Rozdíl_i^{vzdělání} = \frac{Median\_HMM_i^{vzdělání}}{Median\_HMM_{ČR}^{vzdělání}} \cdot 100 - 100,$$

kde  $i$  označuje kraj,  $vzdělání$  zvolený stupeň ukončeného vzdělání.

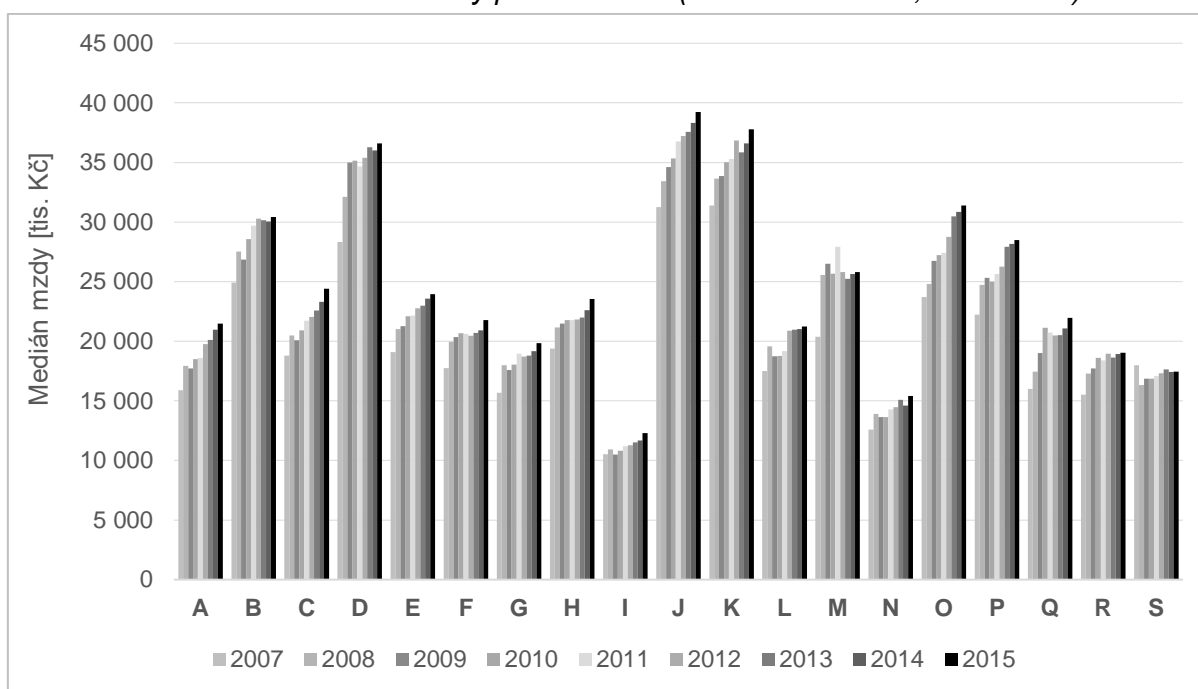
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Jednotlivé kraje se rozdělily do několika barevně odlišených shluků, které víceméně charakterizují i specializaci kraje v rámci národního hospodářství. Z obrázku 7 je jasně patrné specifické postavení **hlavního města Prahy**, kde jsou **nadprůměrně vysoké mzdy vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců**. To je dáno nadprůměrně **vysokým podílem vysokoškoláků** pracujících v hlavním městě. **Ve Středočeském a Libereckém kraji jsou nadprůměrné mzdy vysokoškoláků i zaměstnanců s nižším vzděláním**, což

souvisí se specializací obou krajů a vyšší poptávkou po kvalifikovaných zaměstnancích z obou vzdělanostních skupin. Třetí skupinu krajů reprezentuje např. **Pižeňský kraj**, ve kterém je oproti ČR nižší medián hrubé měsíční mzdy u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců a zároveň **nadprůměrná úroveň mezd zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity**. I v tomto kraji souvisí úroveň mezd se specializací na průmyslová odvětví a **vysokou poptávkou po kvalifikovaných pracovnících s výučním listem**. Poslední skupinu krajů reprezentuje např. **Karlovarský kraj**, kde jsou **podprůměrné mzdy** vysokoškoláků i zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity. Z obrázku 7 je patrné, že v dolních kvadrantech se kumuluje většina krajů, které se potýkají s problémy na trhu práce mj. v podobě vyšší nezaměstnanosti i v době oživení ekonomiky (např. Karlovarský, Ústecký, Moravskoslezský či Olomoucký kraj).

Úroveň mezd ovlivňuje i odvětvová specializace kraje. V posledních letech **rostou mzdy téměř ve všech odvětvích** (viz obrázek 8), nicméně **rozdíly mezi odvětvími se v dlouhodobém horizontu spíše prohlubují**. Důvodem je nejen rozdílné tempo růstu mezd v jednotlivých odvětvích, ale i odlišná výchozí absolutní úroveň mezd. Vyšší úroveň mezd a zároveň vyšší tempa růstu jsou typická pro odvětví, která patří mezi lídry národních ekonomik. V rámci české ekonomiky tak můžeme mezi lídry zařadit informační a komunikační činnosti (sekce J klasifikace CZ-NACE), peněžnictví a pojišťovnictví (sekce K) či výrobu a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (sekce D). Mezi odvětví, která z makroekonomického pohledu v lepším případě stagnují, patří např. ubytování, stravování a pohostinství (sekce I), administrativní a podpůrné činnosti (sekce N) nebo ostatní činnosti (sekce S).

Obrázek 8: Medián hrubé měsíční mzdy podle odvětví (mzdová sféra ČR, 2007-2015)

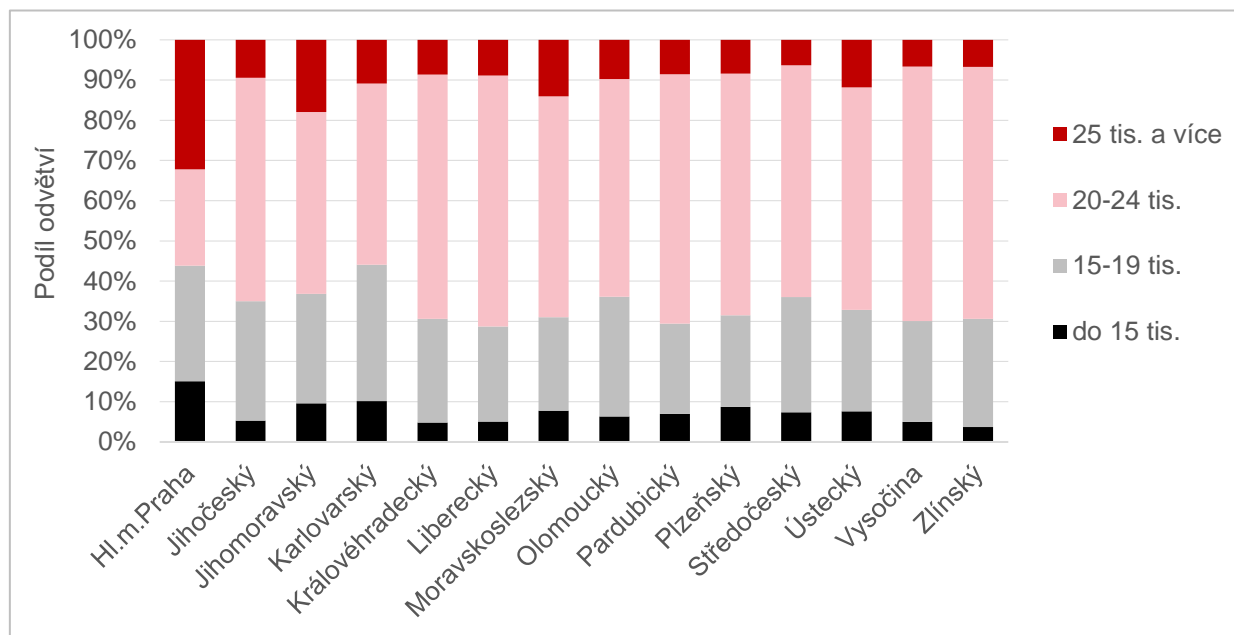


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Alternativní pohled na odvětvovou strukturu zaměstnanosti nabízí obrázek 9. Obrázek 9 využívá strukturu zaměstnanosti podle odvětvových skupin, nicméně odvětví nejsou shlukována do skupin na základě příbuznosti produktivní činnosti, ale právě podle blízkosti úrovně odměňování. Z obrázku 9 je patrné, že **nízká úroveň mezd v Karlovarském kraji** je mj. ovlivněna i vyšší **specializací na odvětví, kde je nižší úroveň mezd**. Zajímavé je i postavení hlavního města Prahy. Na jednu stranu byl v Praze v roce 2015 nejvyšší podíl zaměstnanců v odvětvích s nejvyššími výdělky, na druhou stranu zde byl i nejvyšší podíl odvětví s mediánovou mzdou nižší než 15 tis. Kč. Důsledky vyplývající z vyššího zastoupení nízkovýdělkových odvětví nejsou v Praze tak zásadní jako v případě ostatních krajů, neboť i v případě těchto odvětví jsou do Prahy situovány centrály společností nebo společnosti nabízející kvalitnější služby (např. v oblasti ubytování, stravování či zdravotní péče). Z tohoto důvodu jsou pro Prahu typické vyšší mzdy i v odvětvích charakteristických nižší úrovní odměňování.

Obrázek 9: Struktura zaměstnanosti v krajích podle odvětvové úrovně výdělků (mzdová sféra ČR, 2015)



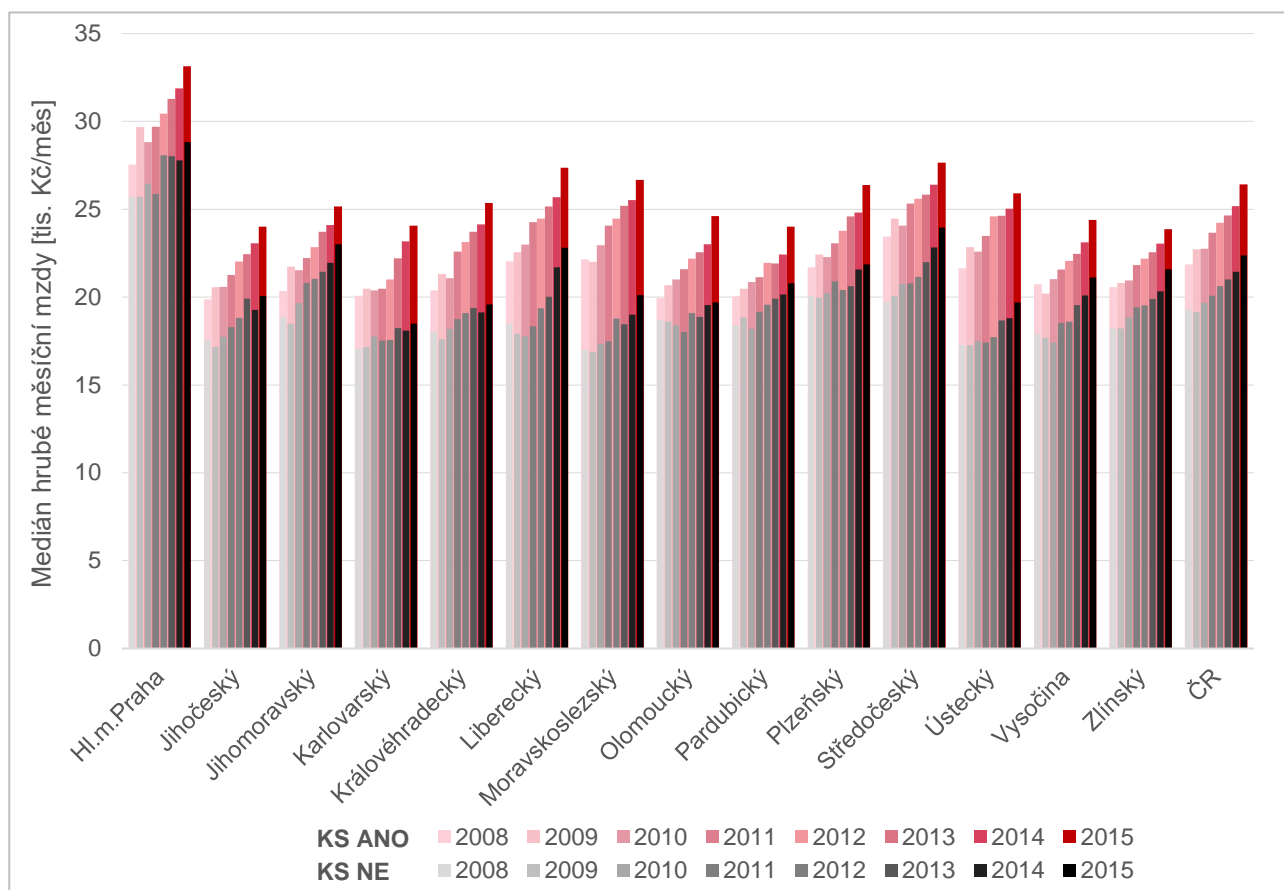
Pozn.: Odvětví byla seskupena podle úrovně mediánu hrubé měsíční mzdy v příslušných odvětvích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015. Do kategorie s mediánem nižším než 15 tis. Kč byly zařazeny sekce I a N. Medián hrubé měsíční mzdy mezi 15 a 20 tis. Kč byl v roce 2015 v sekcích A, G, L, Q, R a S. Medián mzdy mezi 20 a 25 tis. Kč byl v sekcích C, E, F a H. Do skupiny s mediánem mzdy vyšším než 25 tis. Kč byly zařazeny sekce B, D, J, K, M, O a P. Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky tříděné podle existence kolektivní smlouvy ukazují, že je **dlouhodobě vyšší úroveň mezd v subjektech, kde probíhá kolektivní vyjednávání** (anebo se na ně vztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně). V roce 2015 dosáhl v České republice

medián hrubé měsíční mzdy v ekonomických subjektech, kde byla uzavřena kolektivní smlouva, 26 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy necelých 22 tis. Kč (viz obrázek 10). Největší rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy v subjektech s uzavřenou kolektivní smlouvou a bez ní byl v roce 2015 v Moravskoslezském kraji (6 548 Kč), naopak nejmenší rozdíl byl v Jihomoravském kraji (2 154 Kč). Rozdíl mezi úrovní odměňování v subjektech s kolektivní smlouvou a bez ní však nelze plně interpretovat jako vliv odborových organizací na úroveň mezd. Pro stanovení vlivu odborů na výši mezd by bylo nutné analyzovat podrobně i strukturu ekonomických subjektů podle velikosti a odvětví, neboť odborové organizace působí spíše ve velkých společnostech, kde je obecně i vyšší úroveň mezd.

Obrázek 10: Medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

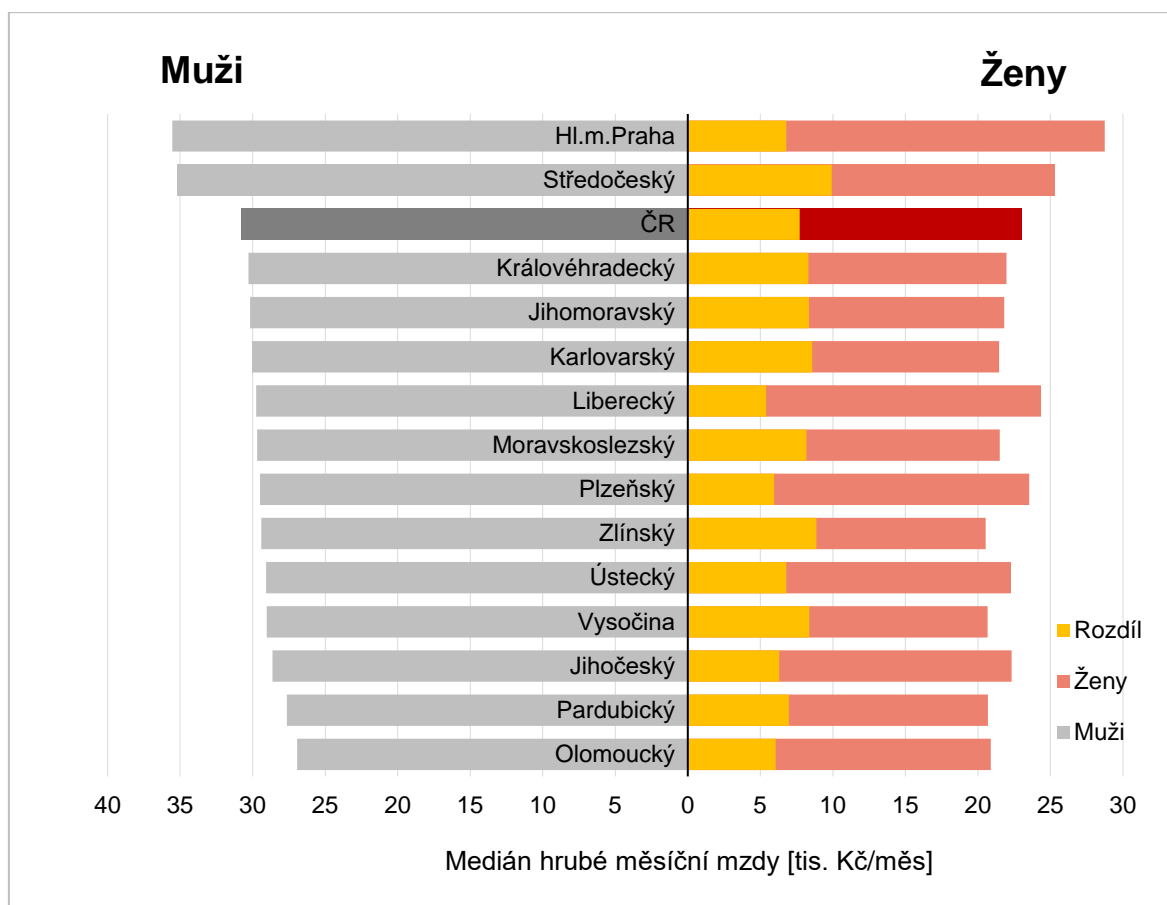
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## 1.2 Odměňování v rámci panelu firem

Růst mezd na úrovni České republiky může být ovlivněn nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období. Tento soubor (tzv. **panel**) je tvořen **ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci**.

Z hlediska pohlaví jsou výsledky kvantifikované v rámci panelu firem podobné výsledkům za celou mzdovou sféru. I na panelu firem je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 11). Rozdíl mezi mediánem mzdy mužů a žen se pohyboval v roce 2015 v rámci panelu firem mezi 5 a 10 tis. Kč ve prospěch mužů. I v tomto případě je však nutné upozornit, že rozdíl mezi úrovní mezd mužů a žen nelze jednoduše zaměřovat s diskriminací v odměňování, a bylo by nutné zkoumat podrobně strukturu zaměstnání a osobnostní charakteristiky konkrétních zaměstnanců.

Obrázek 11: Medián hrubé měsíční mzdy v krajích podle pohlaví na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015)



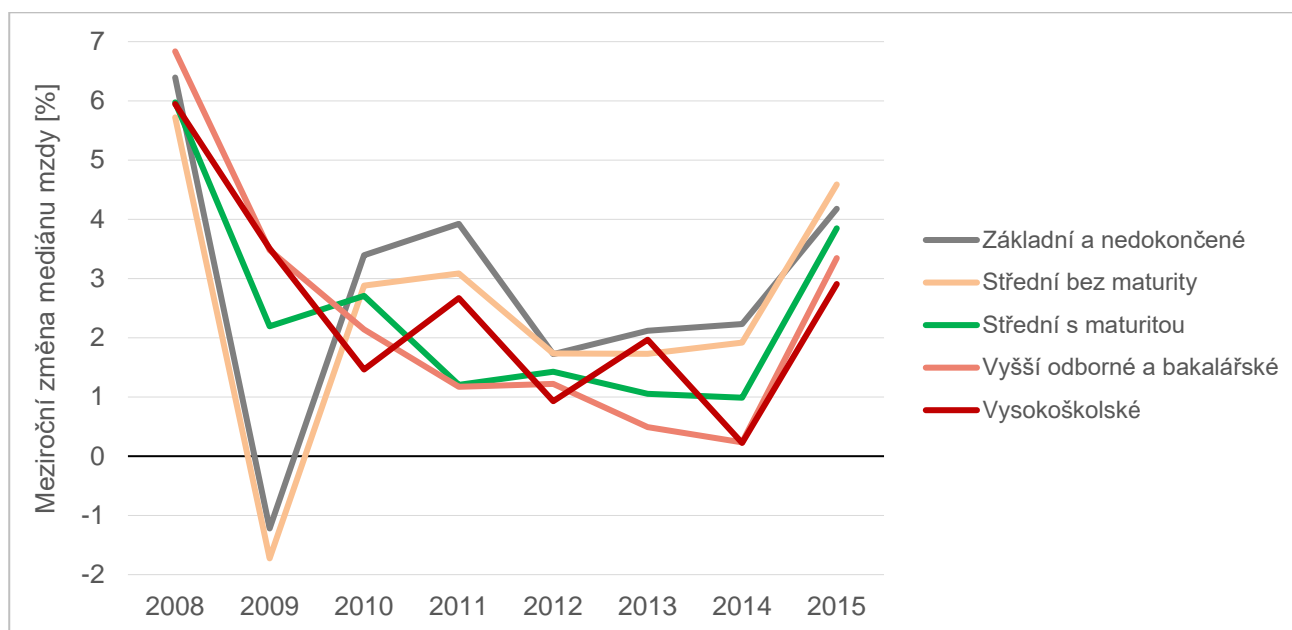
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Zajímavé je i srovnání úrovně mezd mužů a žen mezi panelem firem a mzdovou sférou. **V rámci panelu firem totiž byly mzdy vyšší než ve mzdové sféře**, a to jak na úrovni České republiky, tak v jednotlivých krajích. To je dáno mj. i tím, že **v panelu** jsou zahrnuty pouze **subjekty s 250 a více zaměstnanci**, u nichž je úroveň odměňování obecně vyšší. Mzdová sféra pak pokrývá všechny zaměstnavatele odměňující mzdou bez ohledu na počet zaměstnanců.

V rámci panelu bylo – stejně jako v případě celé mzdové sféry – potvrzeno, že **s rostoucím vzděláním se zvyšuje i mzda**. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků v rámci panelu firem v České republice téměř 46 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním necelých 21 tis. Kč. Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil v rámci panelu firem více než 25 tis. Kč. Ze srovnání s výsledky za mzdovou sféru České republiky je zřejmé, že mzdy jsou v rámci panelu firem položené výše.

Vývoj mezd podle vzdělání na panelu firem ukazuje obrázek 12. Vývoj mediánu mzdy jednotlivých vzdělanostních skupin vykazuje podobné trendy jako v celé mzdové sféře (viz obrázek 6), nicméně **dopady ekonomické krize pocítili v rámci panelu firem především zaměstnanci se základním vzděláním a se středním vzděláním bez maturity**. Ve srovnání s celou mzdovou sférou se úroveň mezd v rámci panelu firem zvyšuje rychlejším tempem, nicméně trendy zůstávají podobné. V roce 2015 rostly nejrychleji mzdy zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity, přičemž meziroční růst dosáhl 4,6 % (tj. o 0,9 p.b. více než ve mzdové sféře České republiky).

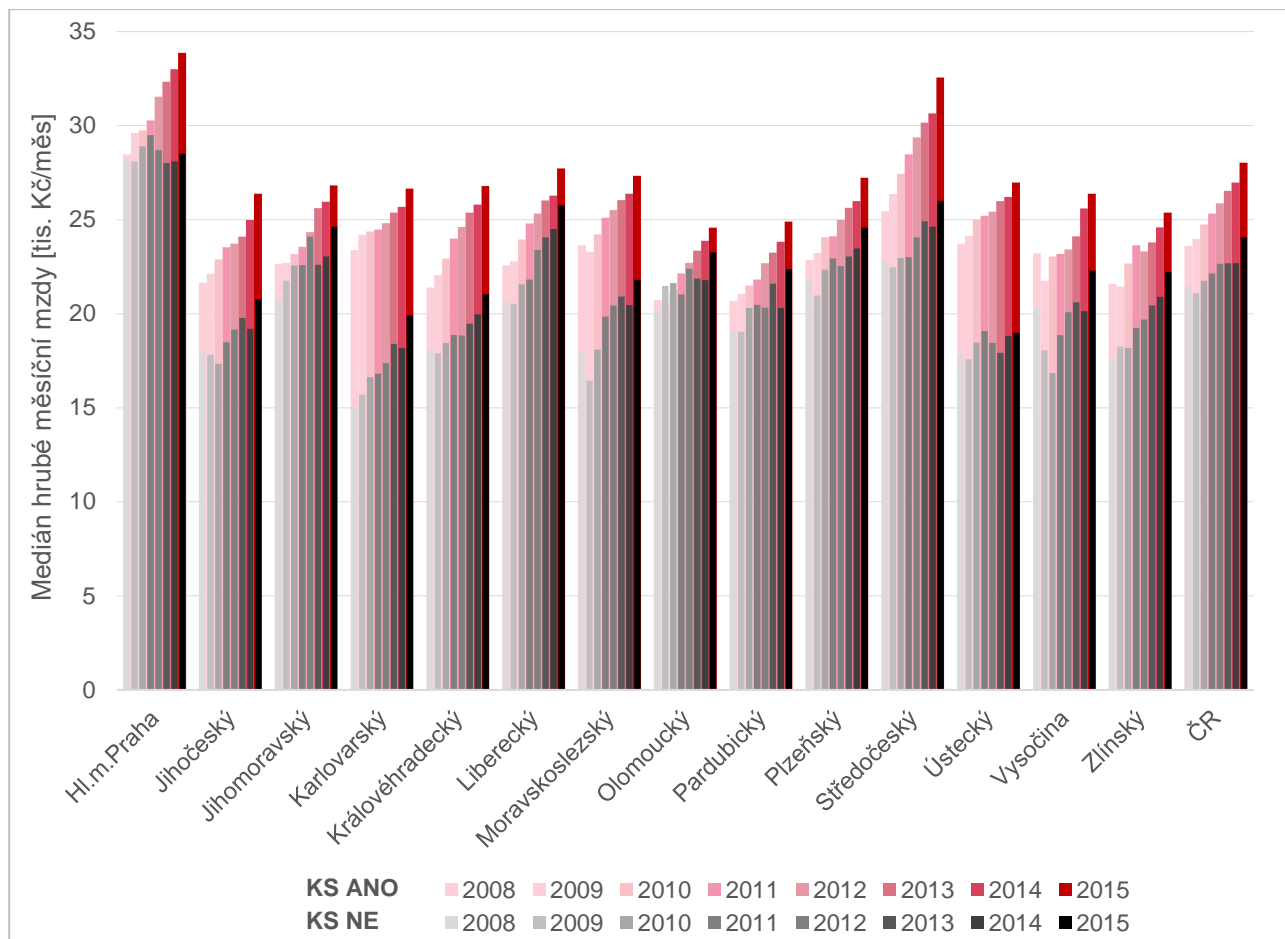
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

V rámci panelu firem byl kvantifikován i vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy. Výsledky na obrázku 13 ukazují, že existence kolektivní smlouvy hrála v České republice (a potažmo i v jednotlivých krajích) velkou roli, neboť **mzdy subjektů s kolektivní smlouvou byly vyšší než medián mzdy v subjektech nepokrytých kolektivní smlouvou**. V rámci panelu firem činil v roce 2015 medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 28 tis. Kč, zatímco u ostatních zaměstnanců 24 tis. Kč (tj. o 4 tis. Kč měsíčně méně). V roce 2015 byl v rámci panelu firem identifikován největší rozdíl mezi oběma skupinami zaměstnanců v Ústeckém kraji (8 tis. Kč) a nejmenší v Olomouckém kraji (1 tis. Kč).

*Obrázek 13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy v krajích podle existence kolektivních smluv na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2008-2015)*



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

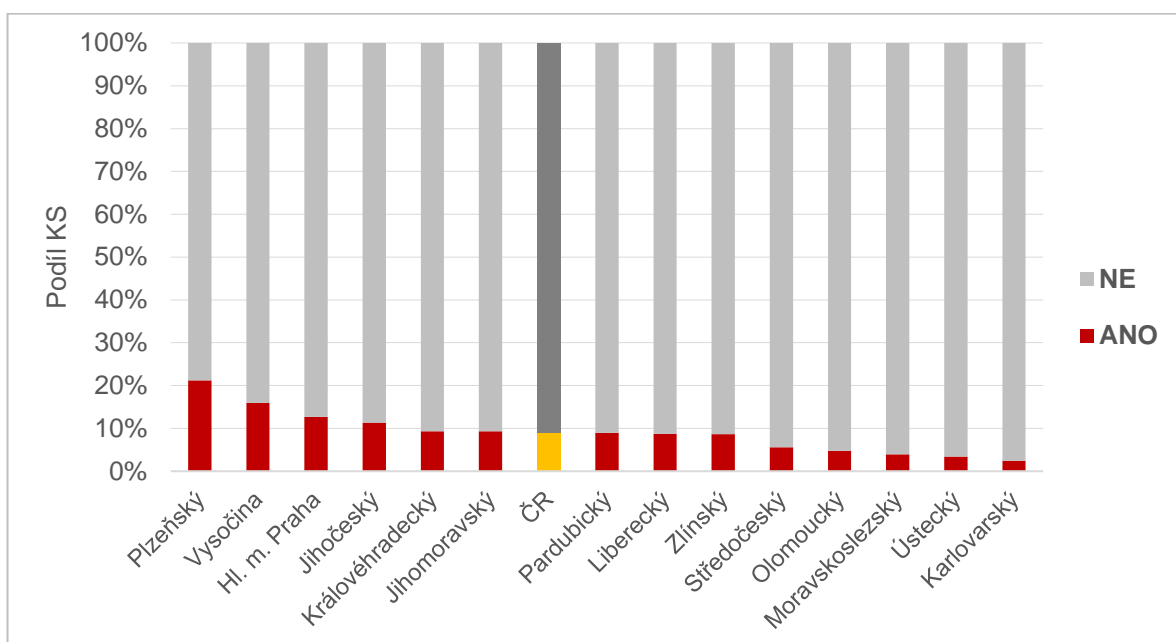
## 2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR

Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují úroveň odměňování i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání ve mzdové oblasti v České republice i v jednotlivých krajích. Na rozdíl od krajských studií budou výsledky doplněny i o vývoj smluvních ujednání na panelu kolektivních smluv v rámci šetření IPP, ze kterého údaje v této kapitole vychází.

### 2.1 Podmínky odměňování ve mzdové sféře ČR

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. V České republice (a potažmo v jednotlivých krajích) byly během sledovaného období identifikovány podniky, kde byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší měsíční minimální mzda**, než činil zákonný limit. V roce 2015 byla podniková minimální mzda sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. u 9 % kolektivních smluv v České republice (viz obrázek 14). V rámci republiky se této otázce věnovaly nejčastěji kolektivní smlouvy v Plzeňském kraji (21 % kolektivních smluv), naopak nejméně v Karlovarském kraji (2 % smluv).

Obrázek 14: Podíl kolektivních smluv sjednávajících vyšší měsíční minimální mzdu v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



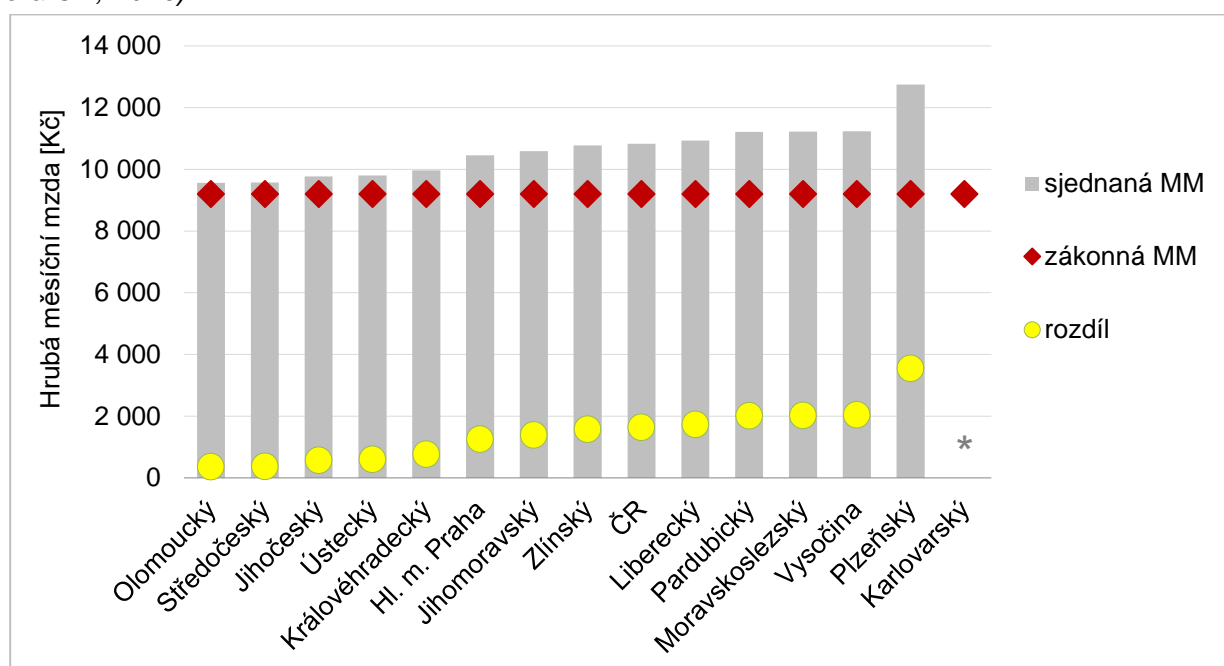
Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.



**Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou** byl kvantifikován v roce 2015 v **Plzeňském kraji** (viz obrázek 15). V Plzeňském kraji byla minimální mzda sjednávána v průměrné výši 12 746 Kč, což bylo o **3 546 Kč** více než činila zákonná sazba měsíční minimální mzdy v tomto roce. Na druhou stranu byla v některých krajích (Olomoucký nebo Středočeský kraj) minimální měsíční mzda sjednávána de facto na úrovni zákonné sazby, což může souviset s rychlejším tempem zvyšování zákonné minimální mzdy v posledních letech a s tím souvisejícím přesunutím pozornosti na jiné oblasti kolektivního vyjednávání.

Obrázek 15: Měsíční minimální mzda sjednávána v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)

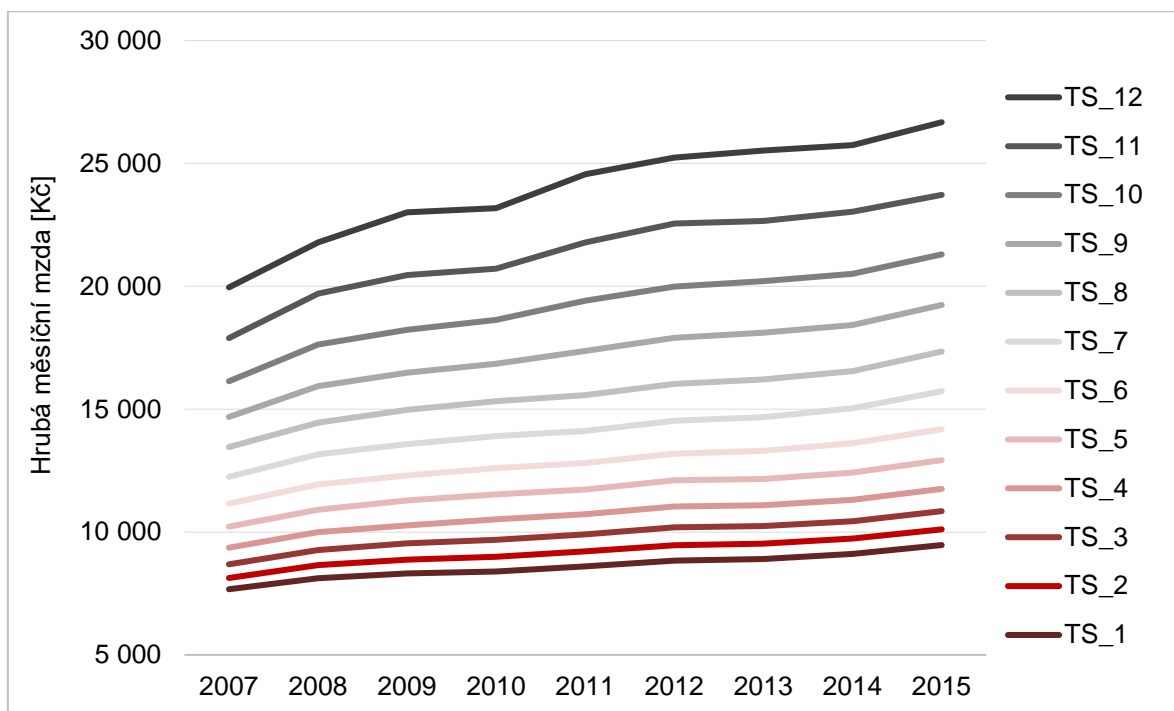


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Za Karlovarský kraj není hodnota publikovatelná z důvodu zachování anonymity (\*).

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Úroveň mezd v jednotlivých podnicích pak ovlivňují kromě minimální mzdy i mzdové tarify, které do jisté míry zohledňují rozdílnost jednotlivých zaměstnání podle náročnosti. Ve mzdové sféře České republiky byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, a proto je na obrázku 16 znázorněn vývoj měsíčních mzdových tarifů v **nejčastějším 12stupňovém tarifním systému**. Z obrázku je zřejmé, že se sjednávány mzdové tarify v období 2007-2015 průběžně zvyšovaly. **Během období stagnace minimální mzdy rostly rychleji vyšší mzdové tarify, nicméně v posledních letech rostou rychleji nižší mzdové tarify**. Lze tedy říci, že ve mzdové sféře byl v posledních letech kladen větší důraz na zapracování nové úrovně zákonné minimální mzdy do sjednáváných mzdových tarifů především u tarifů, jichž se legislativní změna bezprostředně týkala.

Obrázek 16: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

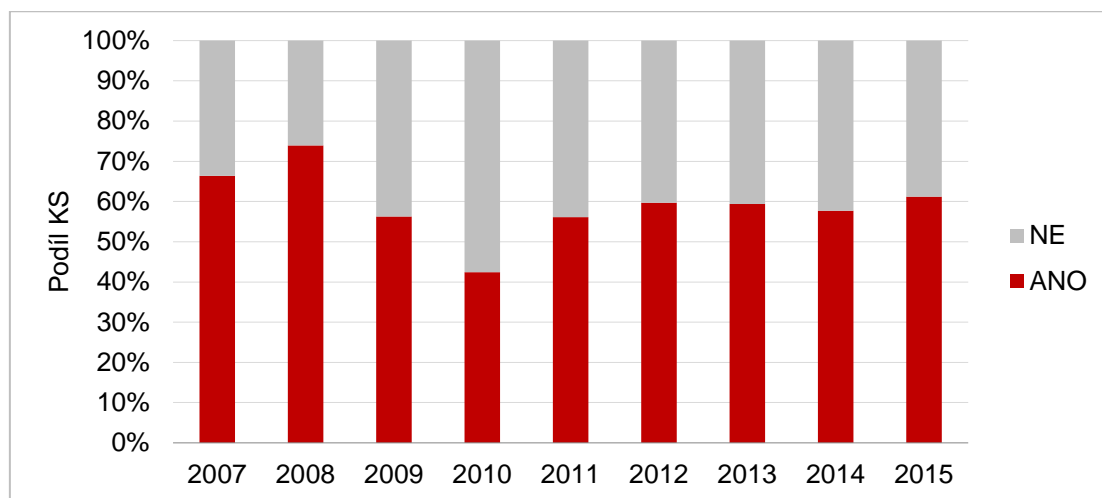
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy ve mzdové sféře zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývalo **61 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 17). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl ve mzdové sféře sjednán formou

- zvýšení mzdových tarifů (26 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (23 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (13 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (6 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné reálné mzdy (1 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána v 10 % kolektivních smluv ve mzdové sféře. Celkem 12 % smluv dále zohledňovalo i vazbu vývoje mezd na ekonomické podmínky společnosti, která kolektivní smlouvu uzavřela.

Z obrázku 17 je rovněž patrné, že **vývoj podílu** kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ovlivňuje **ekonomický cyklus**. V období, kdy dosáhla česká ekonomika svého dna, poklesl z pochopitelných důvodů i podíl kolektivních smluv, kde byl sjednáván mzdový vývoj.

Obrázek 17: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015

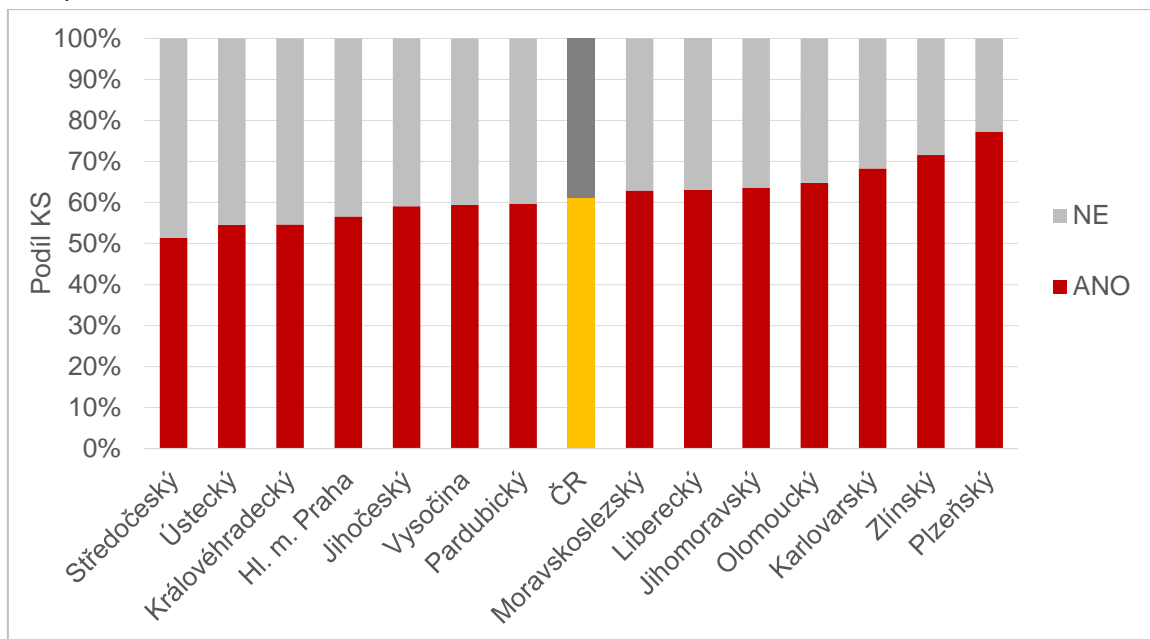


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Na krajské úrovni je věnována mzdovému vývoji odlišná pozornost (viz obrázek 18). **Nejvíce kolektivních smluv** sjednávalo v roce 2015 **mzdový vývoj v Plzeňském kraji** (77 % kolektivních smluv v kraji), naopak nejméně ve Středočeském kraji (51 % smluv v kraji).

Obrázek 18: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem podle krajů (mzdová sféra ČR, 2015)

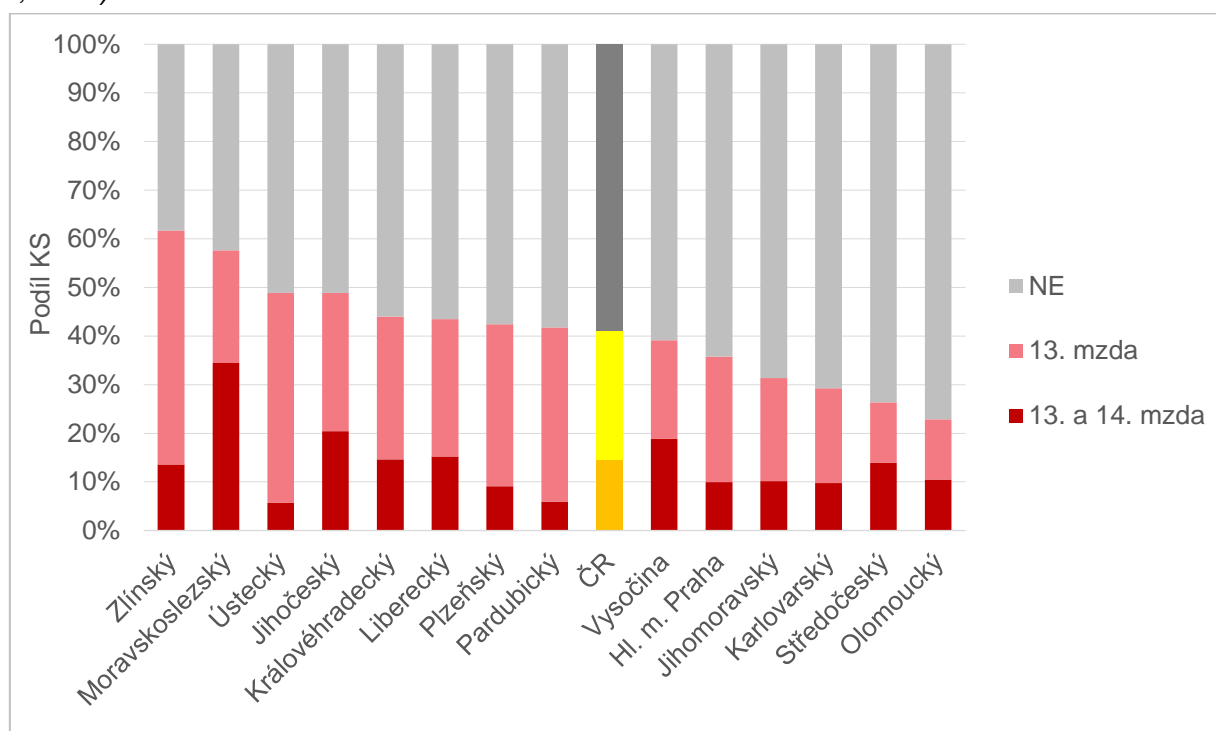


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Úroveň odměňování ovlivňují i ujednání týkající se **poskytování 13. a 14. mzdy**. Z obrázku 19 vyplývá, že v roce 2015 byla další mzda sjednána **nejčastěji ve Zlínském a Moravskoslezském kraji**. V těchto krajích byla tato výhoda sjednána ve více než polovině kolektivních smluv. V Moravskoslezském kraji bylo zároveň nejčastěji sjednáváno i poskytnutí 14. mzdy – tato výhoda byla sjednána ve třetině kolektivních smluv v tomto kraji.

Obrázek 19: Podíl kolektivních smluv se sjednanou 13. a 14. mzdou podle krajů (mzdová sféra ČR, 2015)

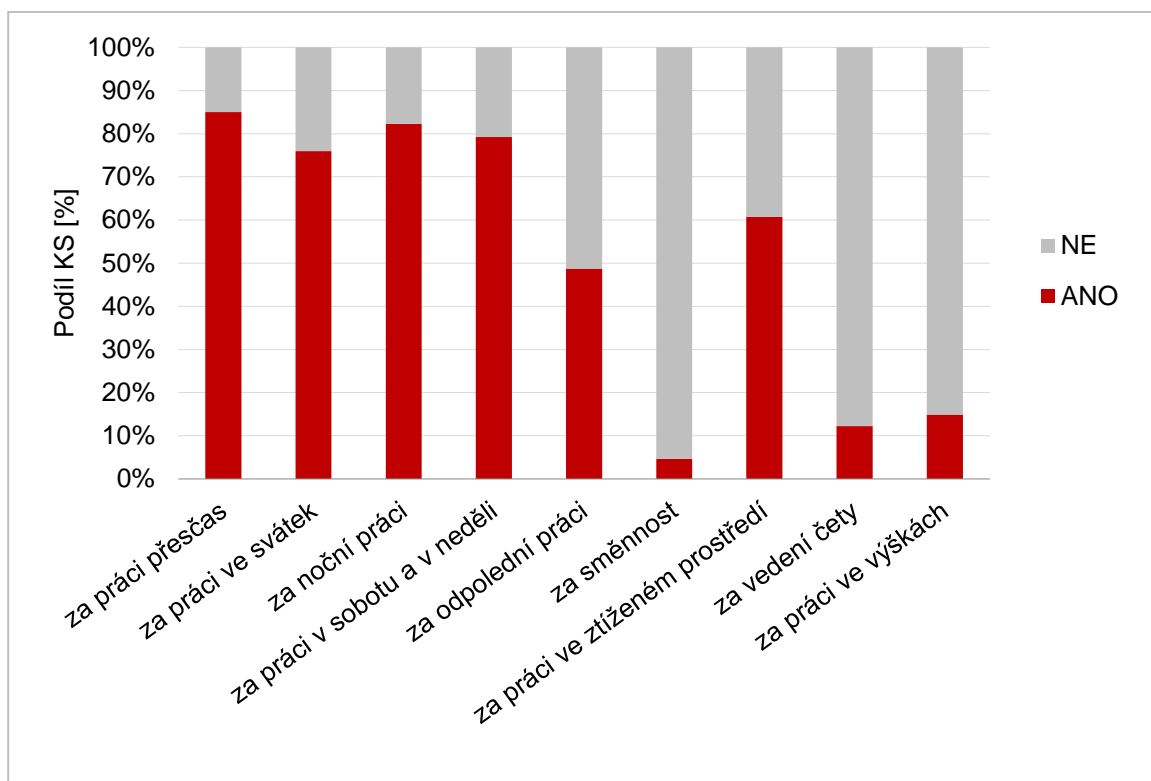


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V roce 2015 byly ve mzdové sféře **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas** (85 % kolektivních smluv), **za noční práci** (82 %) a **práci v sobotu a neděli** (79 % kolektivních smluv). Častěji byly sjednávány i příplatky za práci ve svátek (76 % kolektivních smluv) a za práci ve ztíženém pracovním prostředí (61 % kolektivních smluv). Ostatní příplatky byly ve mzdové sféře sjednávány v méně než polovině kolektivních smluv.

Obrázek 20: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky (mzdová sféra ČR, 2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

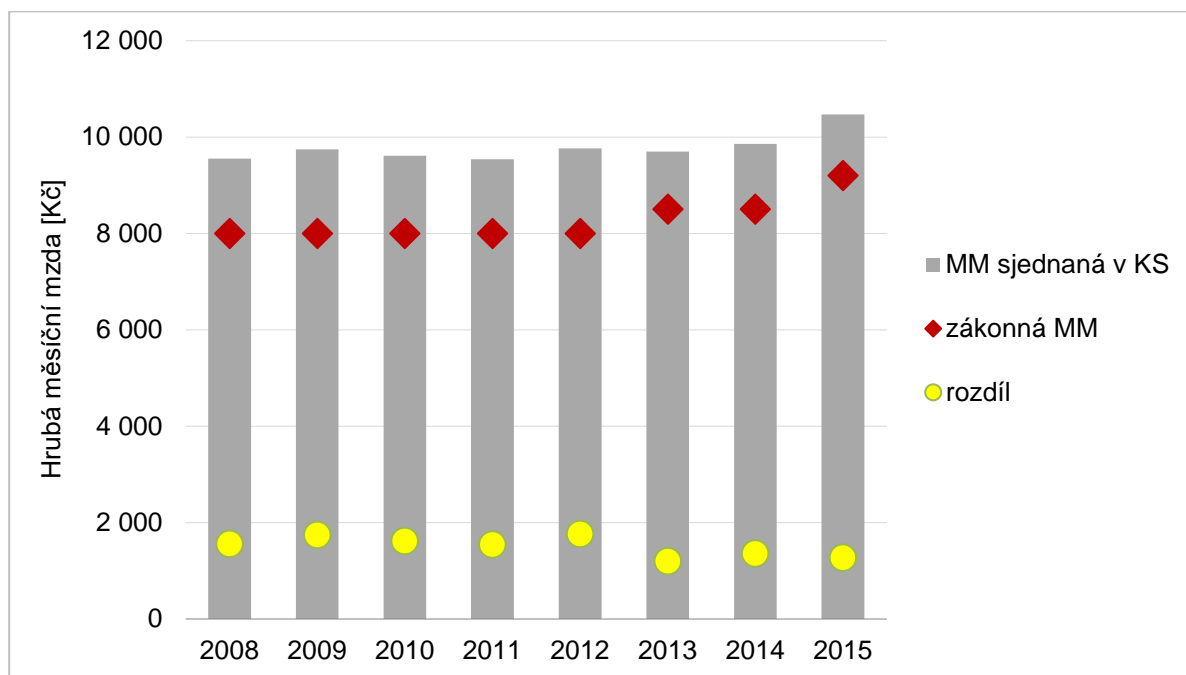
## 2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv

Podíl ekonomických subjektů, ve kterých byly v rámci kolektivního vyjednávání na úrovni České republiky sjednány vybrané podmínky v oblasti odměňování, je ovlivněn nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury kolektivních smluv. Aby byl **eliminován vliv struktury kolektivních smluv**, bude v této části věnována pozornost **vývoji podmínek odměňování sjednávaných v souboru kolektivních smluv**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období.

Celkovou úroveň mezd ovlivňuje i v rámci panelu zákonná minimální mzda. V panelu byly během sledovaného období identifikovány podniky, kde byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší minimální mzda**, než činil zákonný limit. V roce 2008 byla podniková měsíční minimální mzda sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. u 9 % kolektivních smluv v rámci panelu, zatímco **v roce 2015 to bylo u 12 % subjektů s kolektivní smlouvou**. Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou byl v rámci panelu kvantifikován v roce 2012 (viz obrázek 21). Důvodem je pravděpodobně

oživení české ekonomiky spojené s dlouhou stagnací zákonné minimální mzdy na 8 000 Kč měsíčně.

*Obrázek 21: Minimální měsíční mzda sjednaná nad rámec nařízení vlády podle kolektivních smluv v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)*

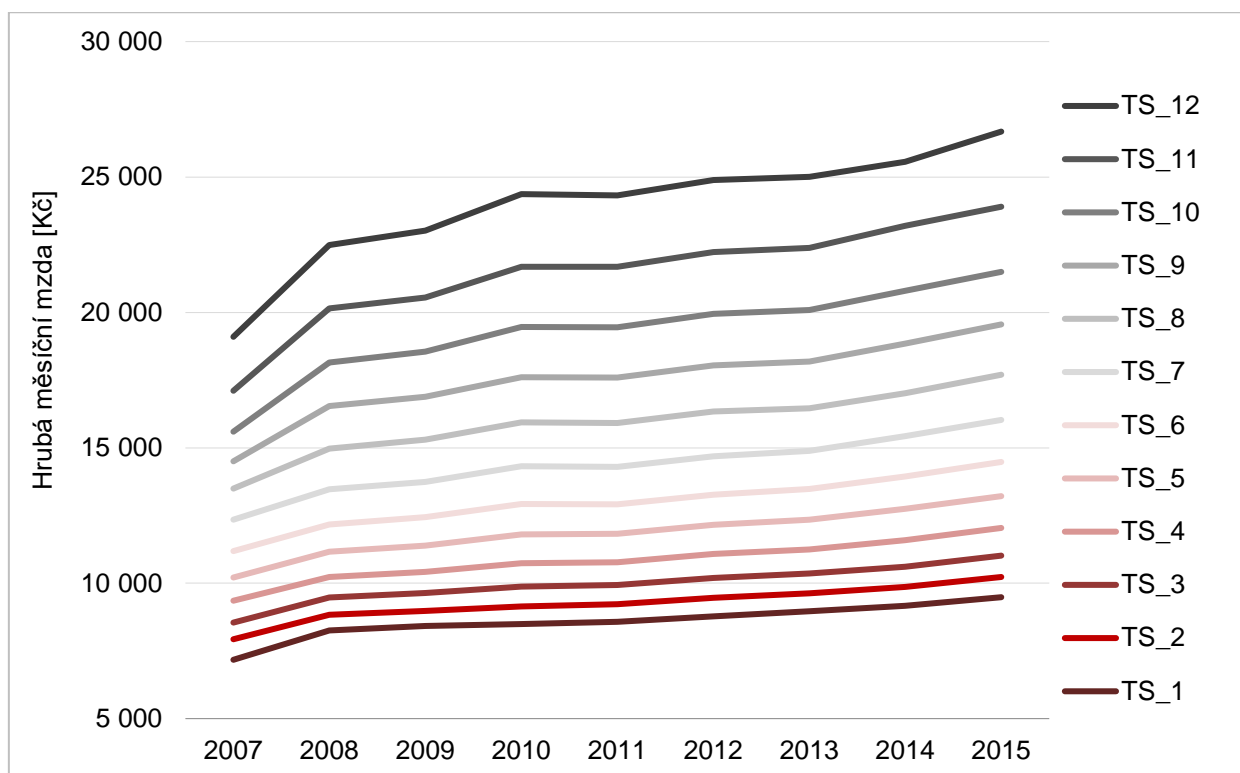


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Úroveň mezd v jednotlivých podnicích pak ovlivňují kromě minimální mzdy i mzdové tarify, které do jisté míry zohledňují rozdílnost jednotlivých zaměstnání podle náročnosti. V rámci panelu byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, a proto je na obrázku 22 znázorněn vývoj měsíčních mzdových tarifů v **nejčastějším 12stupňovém tarifním systému**. Z obrázku je zřejmé, že se sjednávané mzdové tarify v období 2007-2015 průběžně zvyšovaly. V rámci panelu rostly **během období stagnace minimální mzdy rychleji vyšší mzdové tarify**. V letech 2014 a 2015 rostla v rámci panelu nejrychleji průměrná výše 4.-9. tarifu, zatímco u vyšších tarifních stupňů se tempo růstu ve srovnání s předchozím obdobím zpomalilo.

Obrázek 22: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy v rámci panelu zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se v roce 2015 v rámci panelu zabývalo **71 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 23). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl v panelu sjednán formou

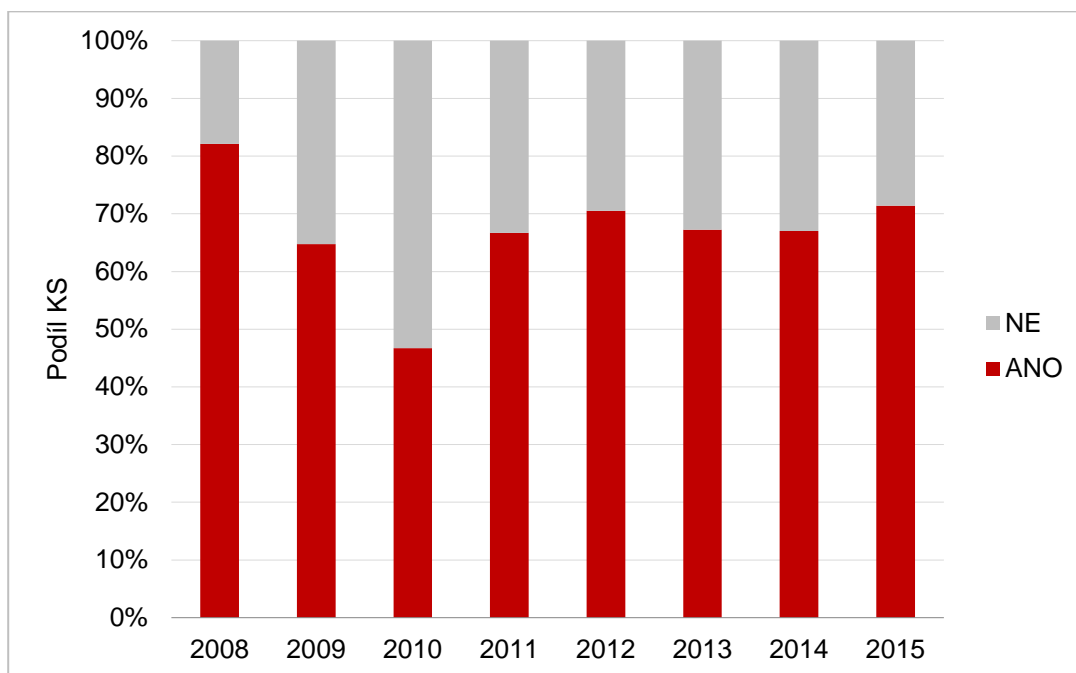
- zvýšení mzdových tarifů (33 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (27 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (12 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (10 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné reálné mzdy (2 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána ve 14 % kolektivních smluv v rámci panelu. Celkem 20 % smluv dále zohledňovalo i vazbu vývoje mezd na ekonomické podmínky společnosti, která kolektivní smlouvu uzavřela.

Z obrázku 23 je rovněž patrné, že **vývoj podílu** kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem **ovlivňuje ekonomický cyklus**. V období, kdy dosáhla česká

ekonomika svého dna, poklesl z pochopitelných důvodů i podíl kolektivních smluv, kde byl sjednáván mzdový vývoj.

Obrázek 23: Podíl kolektivních smluv se sjednaným mzdovým vývojem v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



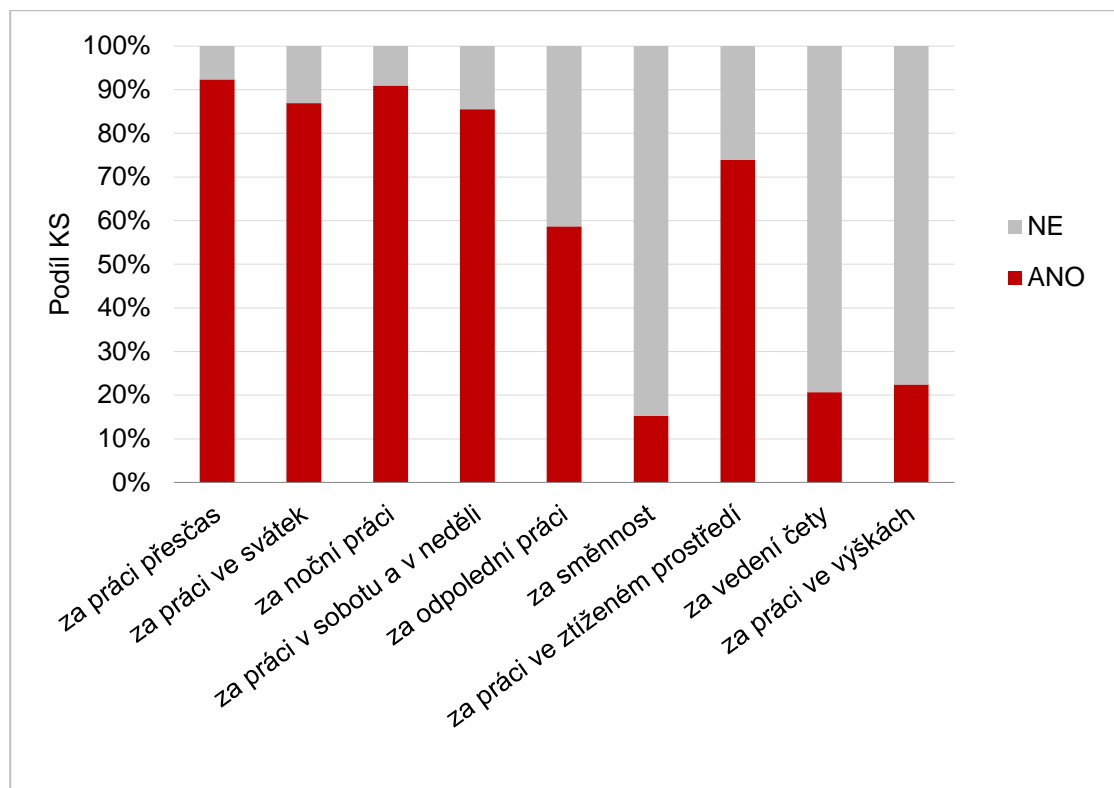
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V roce 2015 byly rámci panelu **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas** (92 % kolektivních smluv), **za noční práci** (91 % smluv), **práci ve svátek** (87 % smluv) a **práci v sobotu a neděli** (86 % smluv). Častěji byly sjednávány i příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí (74 % kolektivních smluv) a za odpolední práci (59 % smluv). Ostatní příplatky byly v rámci panelu kolektivních smluv sjednávány v omezené míře (viz obrázek 24). Ve srovnání s výsledky za celou mzdovou sférou však lze říci, že v roce 2015 byly všechny příplatky zobrazené na obrázku 24 sjednávány častěji v rámci panelu.



Obrázek 24: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

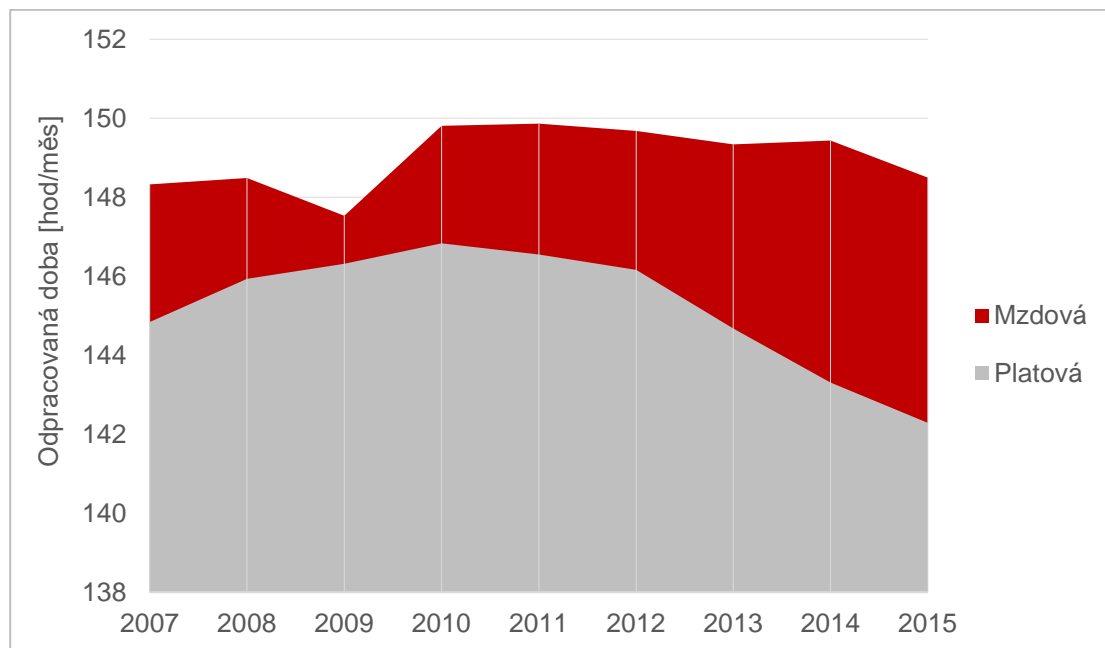
## **B. PRACOVNÍ DOBA**

### 3 Pracovní doba v České republice

O aktuální situaci na trhu práce nevypovídá jen úroveň odměňování, ale i objem odpracované doby. **Odpracovaná doba** je mj. i **důležitým indikátorem ekonomického vývoje**, neboť umožňuje v předstihu podchytit obrat ve vývoji ekonomiky – ať v pozitivním, či negativním smyslu. Situace na trhu práce v oblasti odměňování byla nastíněna v předchozích kapitolách. Cílem této kapitoly bude proto nabídnout pohled z druhé strany, tj. z hlediska odpracované doby či absence v práci.

Vývoj průměrné odpracované doby v České republice v letech 2007-2015 ukazuje obrázek 25. Z obrázku je patrné, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali** ve všech letech průměrně **méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. V roce 2015 odpracovali zaměstnanci mzdové sféry průměrně více než 148 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 142 hodin měsíčně. Zaměstnanci platové sféry tak odpracovali v roce 2015 průměrně o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci mzdové sféry.

Obrázek 25: Průměrná odpracovaná doba podle sfér (ČR, 2007-2015)



Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

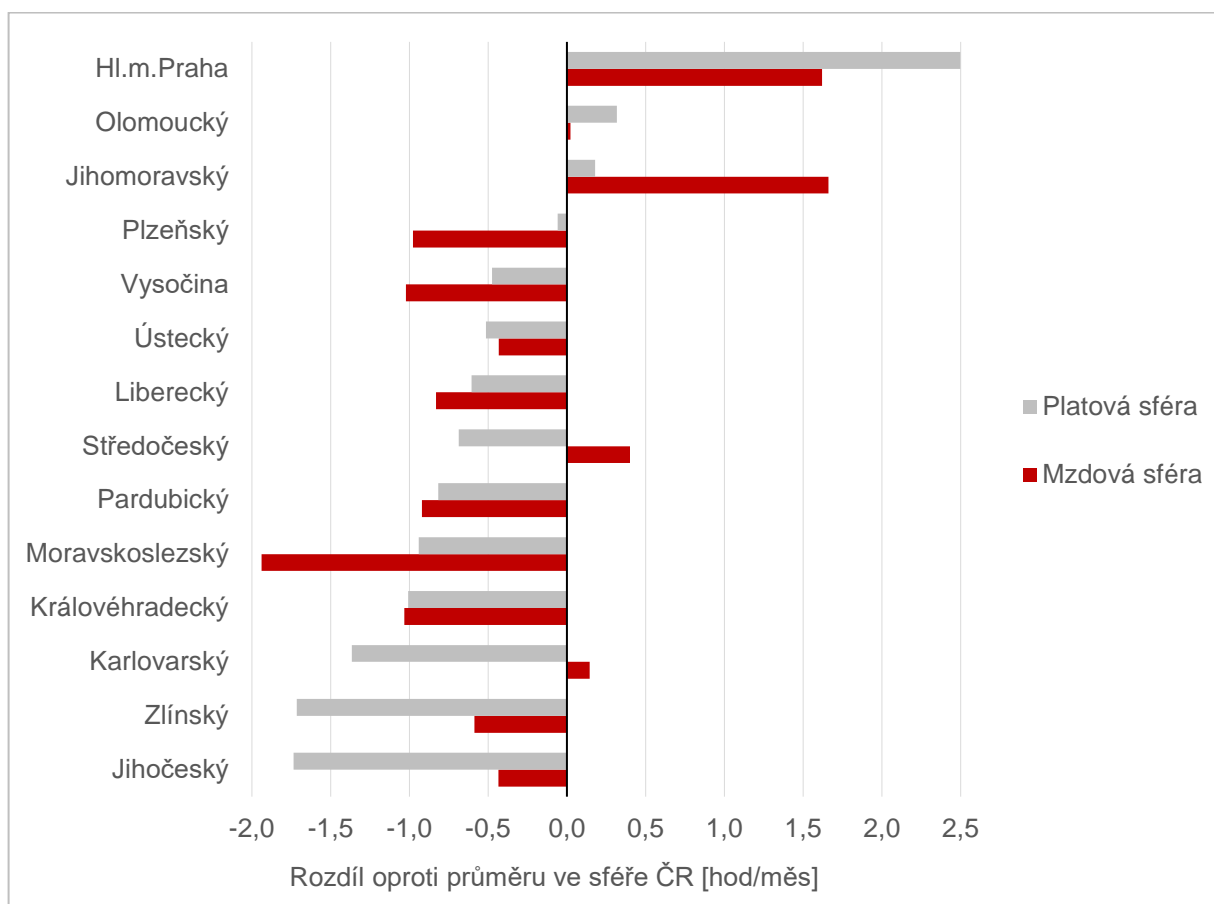
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska vývoje odpracované doby je zřejmé, že **ve mzdové sféře reaguje odpracovaná doba velmi rychle na aktuální situaci** v ekonomice. V roce 2009 totiž došlo ve mzdové sféře k výkyvu průměrné odpracované doby směrem dolů, což souviselo

nepochybně s útlumem ekonomické činnosti z důvodu ekonomické krize. **Reakce platové sféry** na ekonomický vývoj byla z hlediska odpracované doby **zpožděná**. Platová sféra navíc reagovala na ekonomickou krizi odlišným způsobem – v České republice totiž průměrná odpracovaná doba v platové sféře rostla až do roku 2010. Důvodem může být vyšší zatížení úřadů státní správy hledáním vhodných nástrojů umožňujících oživit ekonomiku a snahami o jejich implementaci. Během ekonomické krize bylo nutné řešit i problémy spojené např. s růstem počtu nezaměstnaných, což mohlo (spolu s dalšími změnami) rovněž přispět k růstu průměrné odpracované doby.

Postavení krajů z hlediska rozsahu odpracované doby v rámci České republiky ukazuje obrázek 26. Obecně lze říci, že **v hlavním městě Praze odpracují zaměstnanci platové sféry největší počet hodin** v rámci České republiky a ve mzdové sféře druhý nejvyšší počet hodin hned za Jihomoravským krajem. Ukazuje se tak, že na jednu stranu jsou zaměstnanci v hlavním městě Praze odměňováni nadprůměrnými výdělky ve srovnání s průměrem České republiky, ale na druhou stranu odpracují největší počet hodin.

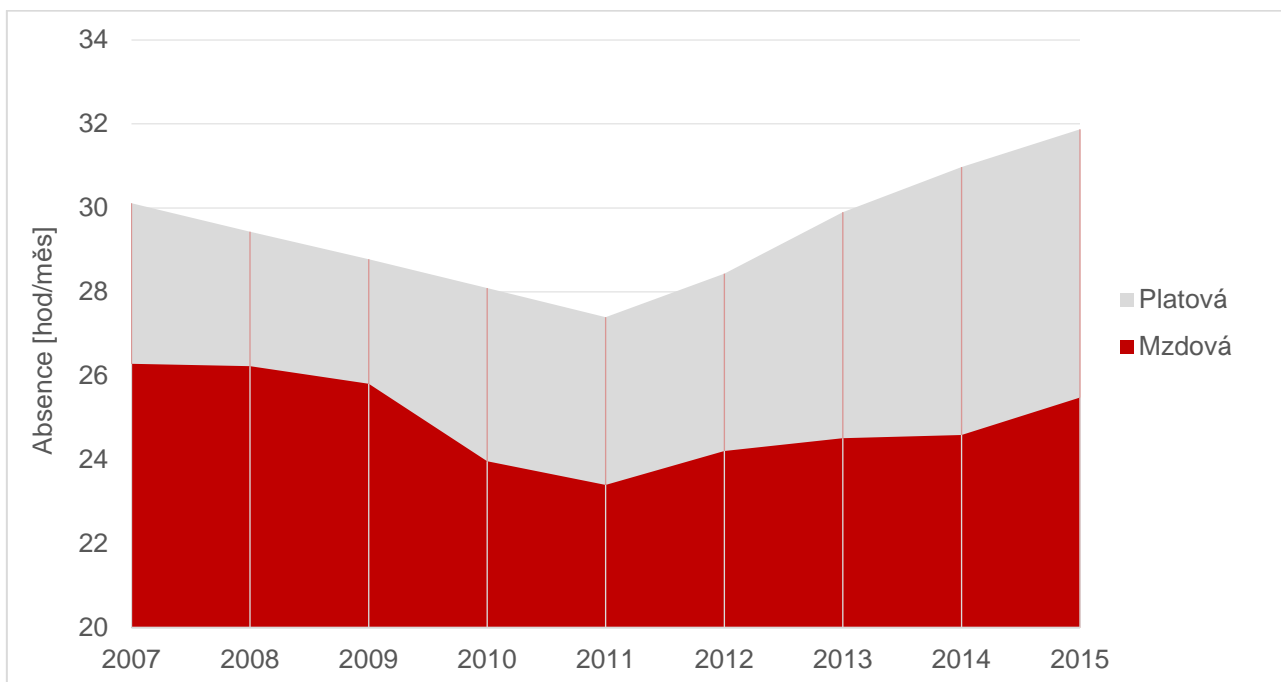
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Kromě odpracované doby se často sleduje i úroveň absence zaměstnanců. **Celková absence v práci** je v České republice **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně téměř 32 hodin měsíčně. Ve mzdové sféře zameškali zaměstnanci 25 hodin měsíčně, tj. o necelých 7 hodin měsíčně méně než zaměstnanci platové sféry (viz obrázek 27). Tento rozdíl vyplývá zejména z vyššího podílu placené absence v platové sféře.

Obrázek 27: Vývoj celkové absence podle sfér (ČR, 2007-2015)

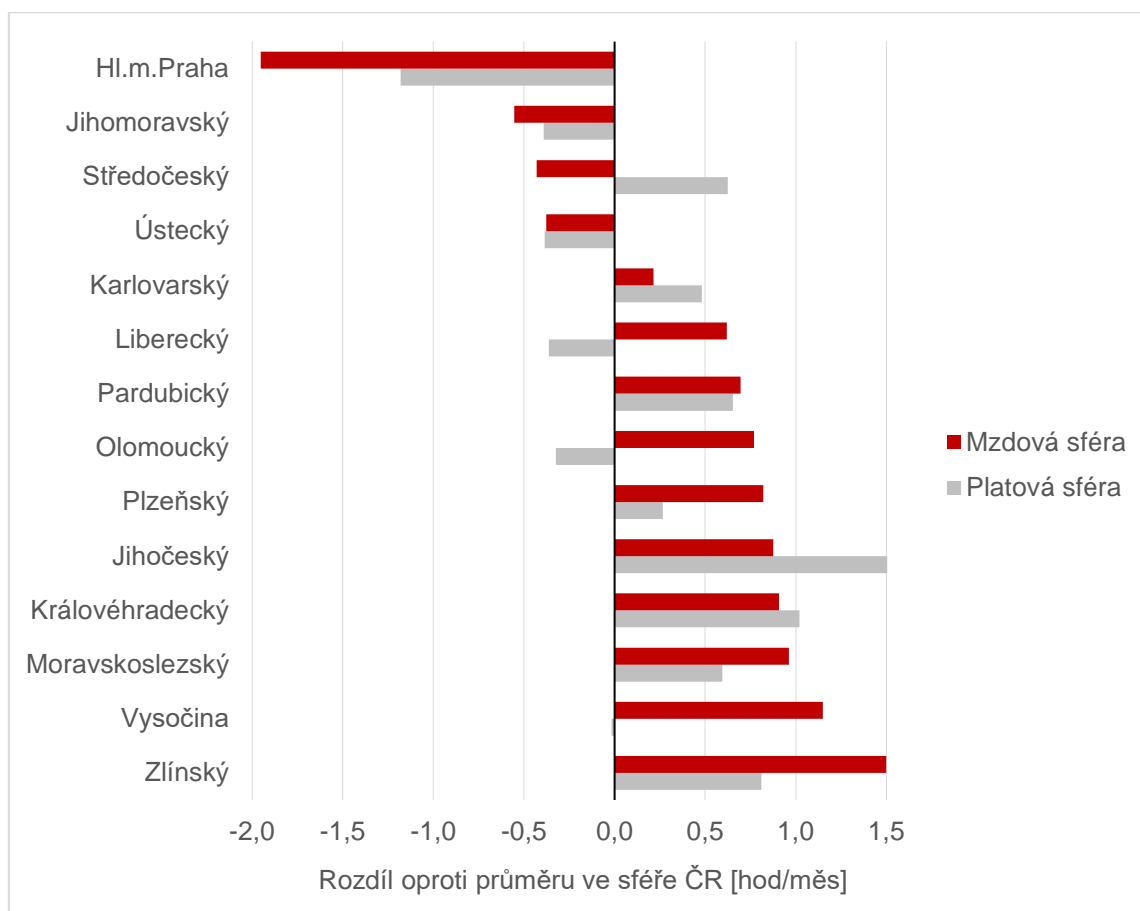


Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Stejně jako v případě odpracované doby jsou mezi kraji velké rozdíly i z hlediska absence v práci. V roce 2015 byla průměrná **absence nejnižší ve mzdové sféře v hlavním městě Praze**, kde zaměstnanci chyběli v práci průměrně o 2 hodiny měsíčně méně než průměrný český zaměstnanec této sféry. Naopak **nejvíce** hodin strávili absencí zaměstnanci mzdové sféry **ve Zlínském kraji**, kde zameškali průměrně o 1,5 hodiny více než průměrný zaměstnanec mzdové sféry v České republice. V platové sféře byla absence nejvyšší v Jihočeském kraji, kde zaměstnanci chyběli v průměru o 1,5 hodiny měsíčně více než průměrný zaměstnanec platové sféry v České republice (viz obrázek 28).

Obrázek 28: Průměrná celková absence v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Podobně jako v kapitole týkající se odměňování bude i zde sledován vývoj pracovní doby podle různých hledisek. Hlavní pozornost bude věnována úrovni odpracované doby a absence ve mzdové sféře, a to podle pohlaví a existence kolektivní smlouvy. Všechna hlediska budou zkoumána jak v rámci celé mzdové sféry v České republice, tak na panelu ekonomických subjektů.

### 3.1 Pracovní doba ve mzdové sféře ČR

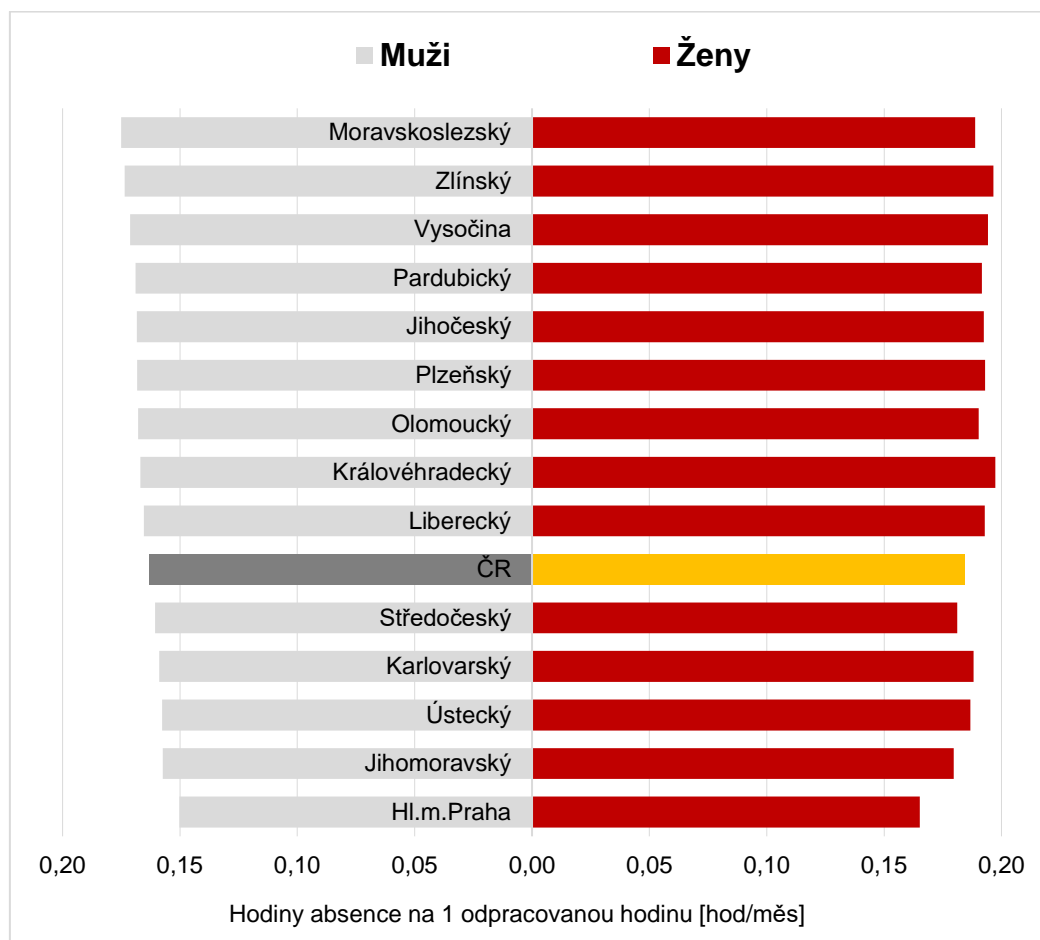
Odpracovaná doba i absence je v České republice ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnance přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

## POHLAVÍ

Z hlediska pohlaví **odpracují ve mzdové sféře** v České republice průměrně **vyšší počet hodin muži** ve srovnání se ženami. V roce 2015 odpracovali muži měsíčně průměrně 150 hodin, tj. o 4 hodiny měsíčně více než ženy. Krajské studie navíc potvrdily, že vyšší objem odpracované doby je pro muže charakteristický napříč Českou republikou. Na základě tohoto výsledku lze usuzovat, že muži věnují práci obecně více prostoru než ženy, což se – spolu s dalšími faktory – projevuje i v jejich vyšším podílu na řídicích pozicích.

V neprospěch žen hovoří i výsledky z hlediska absence. **U žen** byla v České republice, a potažmo i ve všech krajích, po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů. Ze srovnání objemu odpracované doby a celkové absence pak vyplývá, že u žen je počet hodin absence připadajících na jednu odpracovanou hodinu vyšší než u mužů, a to jak na úrovni České republiky, tak ve všech krajích (viz obrázek 29).

Obrázek 29: Počet hodin absence připadajících na 1 odpracovanou hodinu podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)

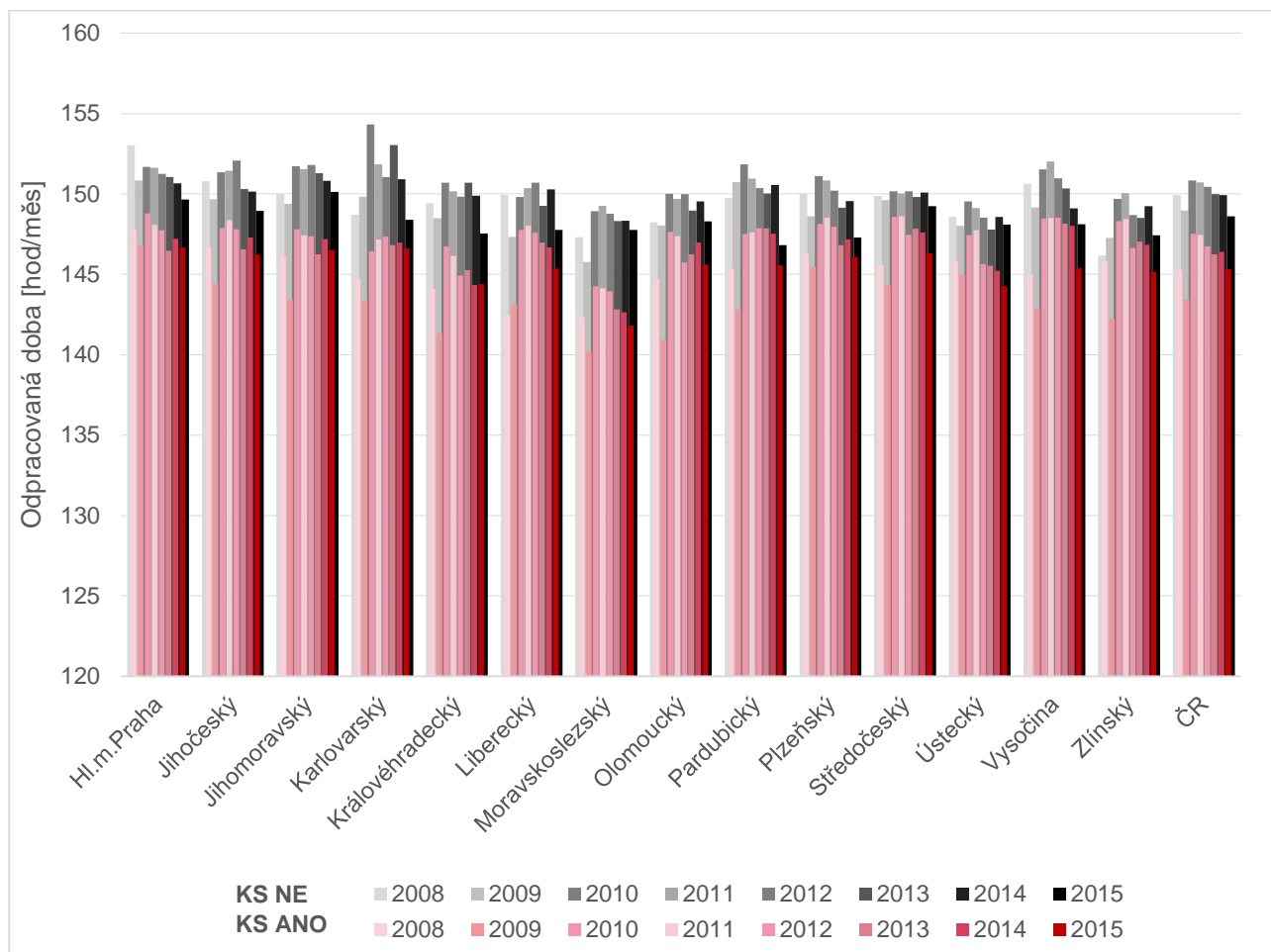


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Z hlediska odpracované doby hraje v České republice velkou roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** v subjektech **s uzavřenou kolektivní smlouvou** odpracovali v roce 2015 měsíčně v průměru **145 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy více než 148 hodin** měsíčně, tj. průměrně o 3 hodiny měsíčně více. Obrázek 30 potom dokresluje situaci i v rámci krajů. Ve všech krajích v celém sledovaném období platilo, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou odpracovali měsíčně menší počet hodin než ostatní zaměstnanci.

Obrázek 30: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



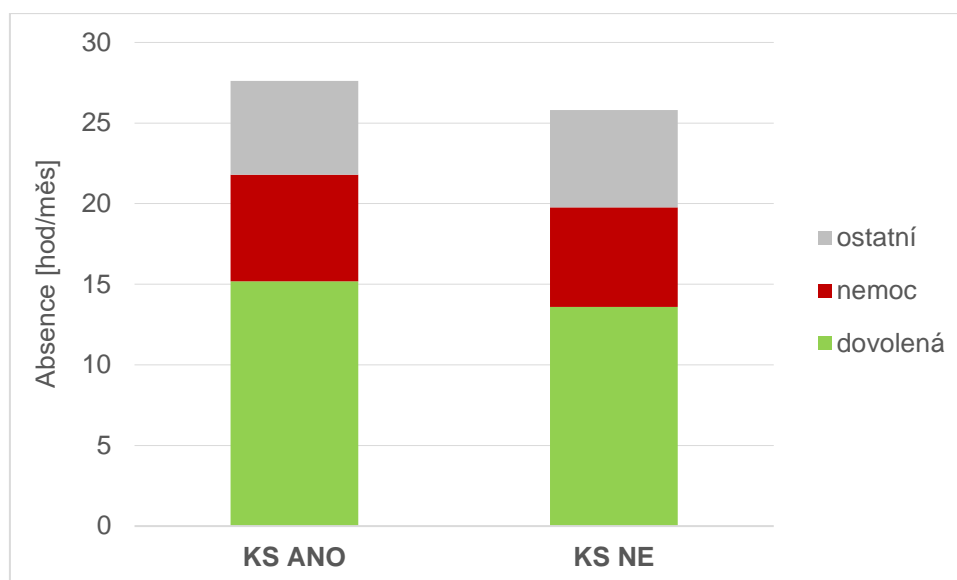
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.



Výsledky dále ukazují, že v České republice byla **celková absence vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou**. V roce 2015 byla vykázána průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 28 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 26 hodin. Důvodem je mj. odlišná struktura celkové absence i rozdílný rozsah placené absence v těchto subjektech (viz dále). Rozdílnou strukturu celkové absence ukazují obrázek 31. Z tohoto obrázku vyplývá, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** trávili v roce 2015 měsíčně **vyšší počet hodin dovolenou** než ostatní zaměstnanci.

Obrázek 31: Struktura celkové absence v práci podle existence kolektivní smlouvy (mzdová sféra ČR, 2015)



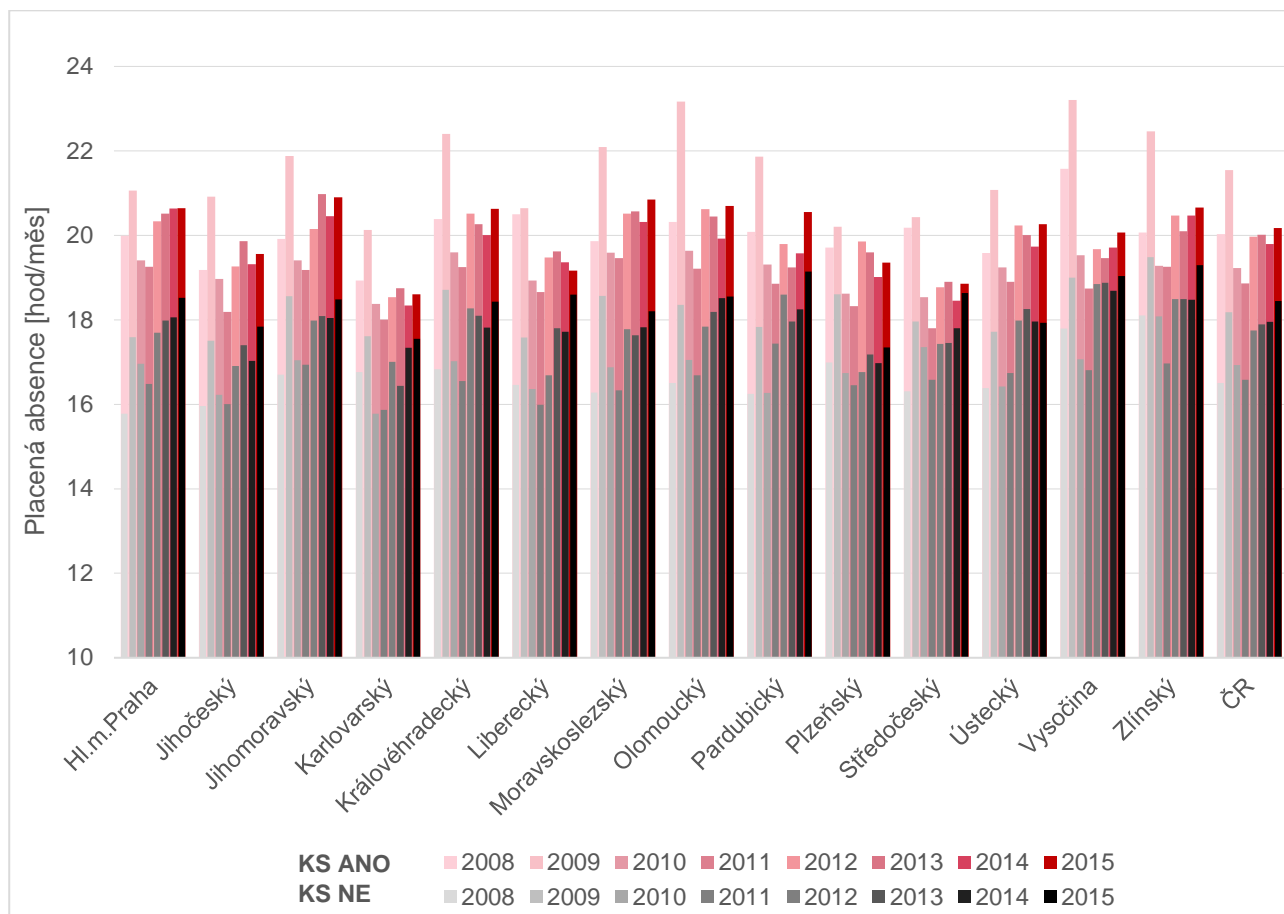
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Jak bylo uvedeno výše, úroveň celkové absence ovlivňuje míra placené absence. V případě placené absence nemusí zaměstnanci kalkulovat s výpadkem příjmu jako v případě neplacené absence. Jak bude ukázáno v poslední kapitole, subjekty pokryté kolektivní smlouvou poskytují svým zaměstnancům náhradu mzdy i v případech, kdy jim to zákon přímo nenařizuje. Díky tomu byla dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 32). V roce 2015 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenou absenci v rozsahu 20 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně). Rozdíly ve prospěch zaměstnanců pokrytých

kolektivní smlouvou byly ve sledovaném období pozorovány ve všech krajích České republiky.

Obrázek 32: Placená absence podle existence kolektivní smlouvy v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



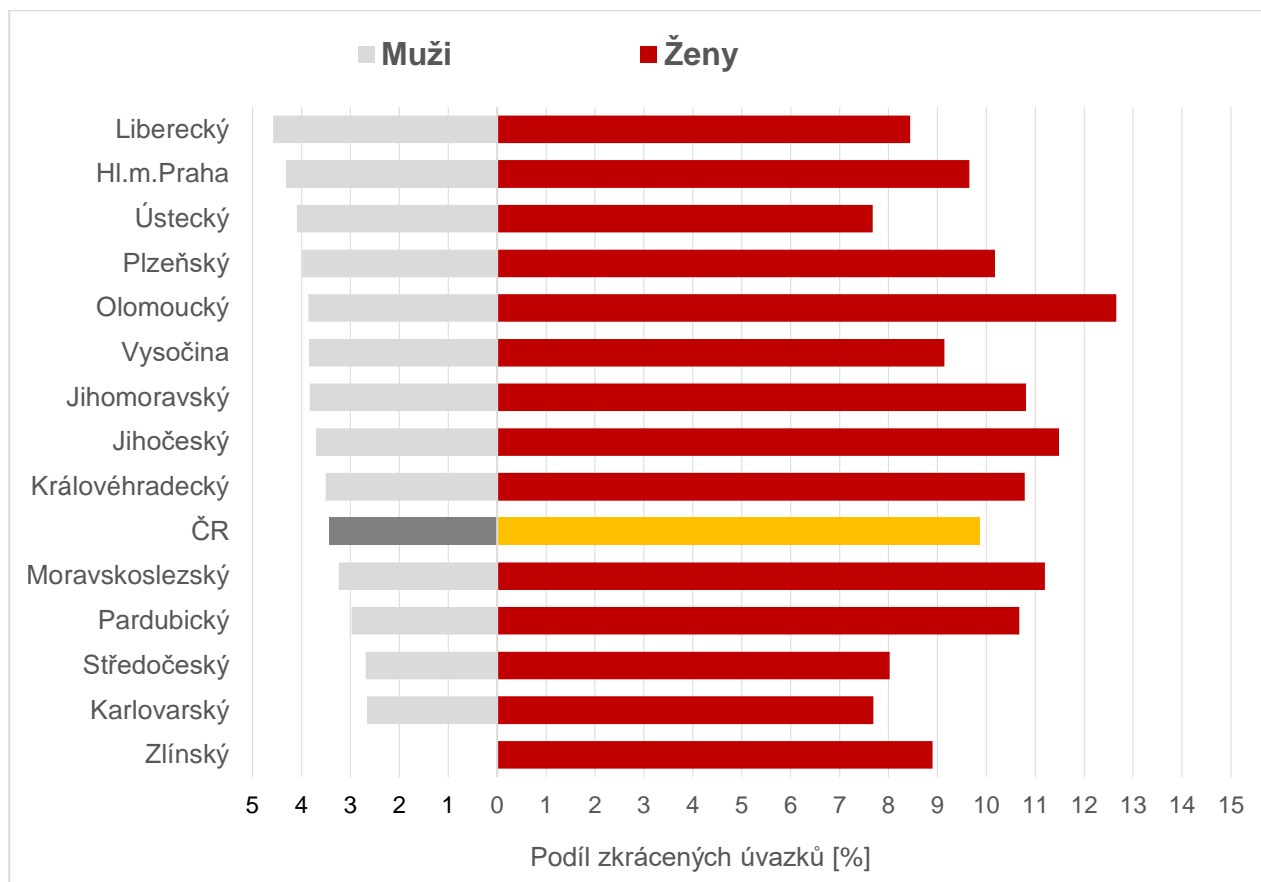
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

S délkou pracovní doby souvisí i četnost využívání zkrácených úvazků. Výsledky ukazují, že v České republice jsou **zkrácené úvazky využívány u méně než desetin úvazků**. Využívání zkrácených úvazků se v České republice mezi kraji liší, nicméně ve všech krajích jsou zkrácené úvazky využívány **častěji ženami** (viz obrázek 33). V některých krajích jsou zkrácené úvazky využívány častěji v ekonomických subjektech pokrytých kolektivní smlouvou, nicméně tento faktor nehraje z hlediska využívání zkrácených úvazků tak zásadní roli jako právě pohlaví.

Obrázek 33: Využívání zkrácených úvazků v krajích podle pohlaví (mzdová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

### 3.2 Pracovní doba v rámci panelu firem

Výsledky z hlediska odpracované doby mohou být – stejně jako u odměňování – ovlivněny nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, o nichž byly k dispozici údaje za celé sledované období. Tento soubor (tzv. **panel**) je tvořen **ekonomickými subjekty s 250 a více zaměstnanci**.

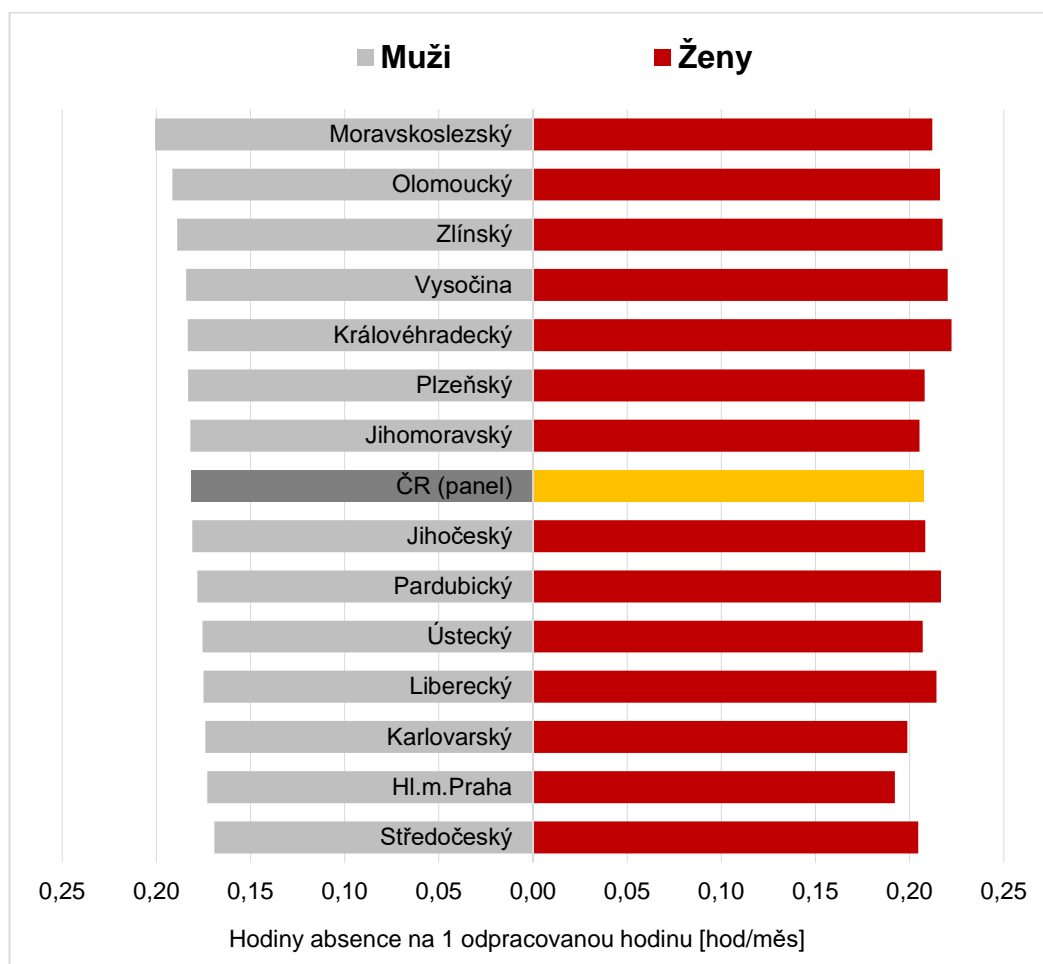
#### POHLAVÍ

Výsledky v rámci panelu firem jsou velmi podobné výsledkům za celou mzdovou sféru. V rámci panelu firem se u odpracované doby projevují rozdíly z hlediska pohlaví (viz obrázek 34). **Muži odpracovali i u panelových firem v České republice i v jednotlivých krajích průměrně větší počet hodin než ženy**. V roce 2015 odpracovali muži v rámci

panelu průměrně více než 145 hodin měsíčně, zatímco ženy 142 hodin (tj. o 3 hodiny méně). Rozdíl mezi pohlavími je v České republice srovnatelný v rámci panelu s rozdílem na úrovni celé mzdové sféry. Obě pohlaví však v rámci panelu odpracovala průměrně méně hodin než zaměstnanci celé mzdové sféry.

**U žen** byla v rámci panelu jak na úrovni České republiky, tak ve všech krajích, po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů. Ze srovnání objemu odpracované doby a celkové absence pak vyplývá, že u žen je i v rámci panelu firem počet hodin absence připadajících na jednu odpracovanou hodinu vyšší než u mužů, a to jak na úrovni České republiky, tak ve všech krajích (viz obrázek 34).

Obrázek 34: Počet hodin absence připadajících na 1 odpracovanou hodinu podle pohlaví v rámci panelu firem v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)

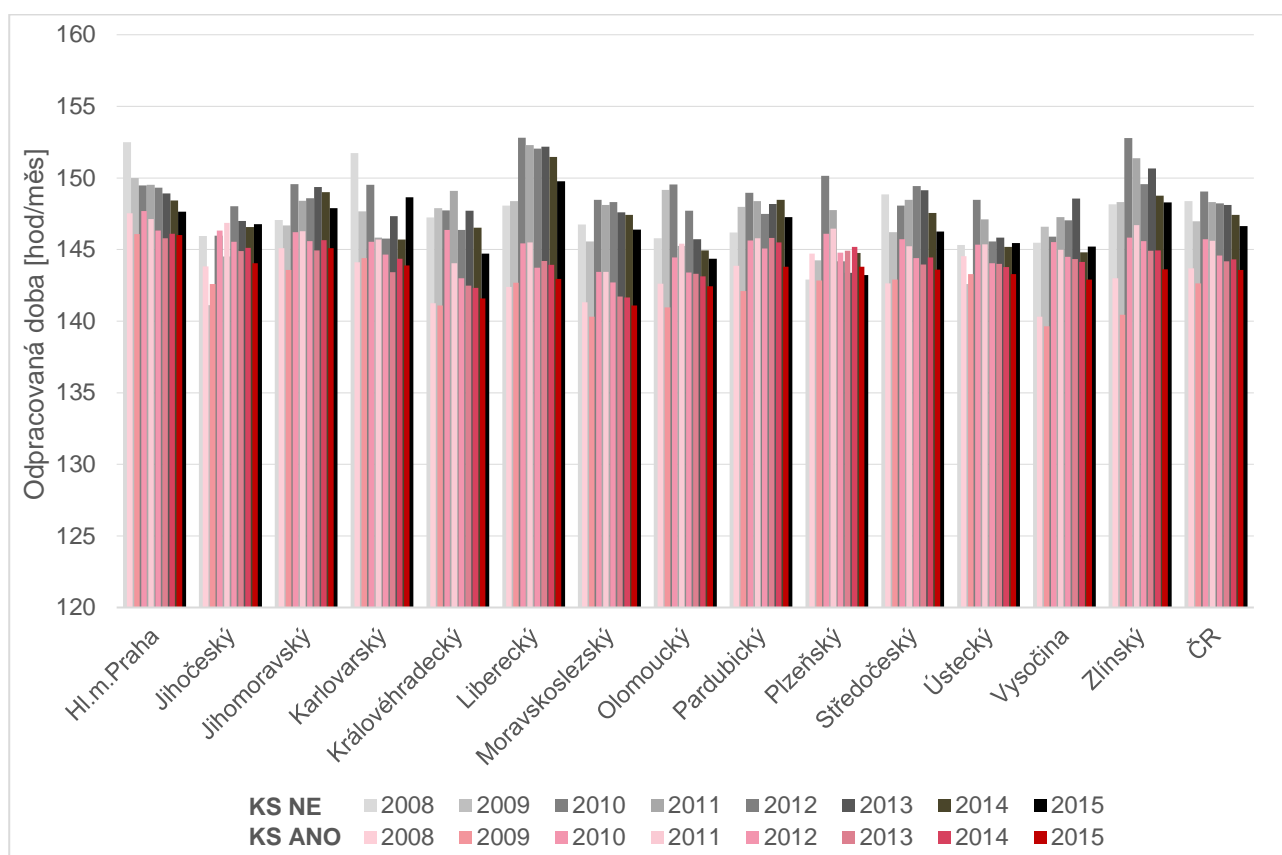


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

Z hlediska odpracované doby hraje i v rámci panelu velkou roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** v subjektech **s uzavřenou kolektivní smlouvou** odpracovali v roce 2015 měsíčně v průměru **144 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy 147 hodin** měsíčně, tj. průměrně o 3 hodiny měsíčně více. Obrázek 35 dokresluje situaci i v rámci krajů. Ve všech krajích (kromě Plzeňského) v roce 2015 platilo, že v rámci panelu firem byl počet odpracovaných hodin vyšší v subjektech bez kolektivní smlouvy.

Obrázek 35: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Výsledky dále ukazují, že v České republice byla **celková absence vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou**. V roce 2015 byla vykázána v rámci panelu průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 28 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 27 hodin. Důvodem je mj. odlišná struktura celkové absence i

rozdílný rozsah placené absence v těchto subjektech (viz dále). Rozdílnou strukturu celkové absence ukazuje obrázek 36. Z tohoto obrázku vyplývá, že **zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** trávili v roce 2015 měsíčně **vyšší počet hodin dovolenou** a menší počet hodin nemocí než ostatní zaměstnanci.

Obrázek 36: Struktura celkové absence v práci v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015)

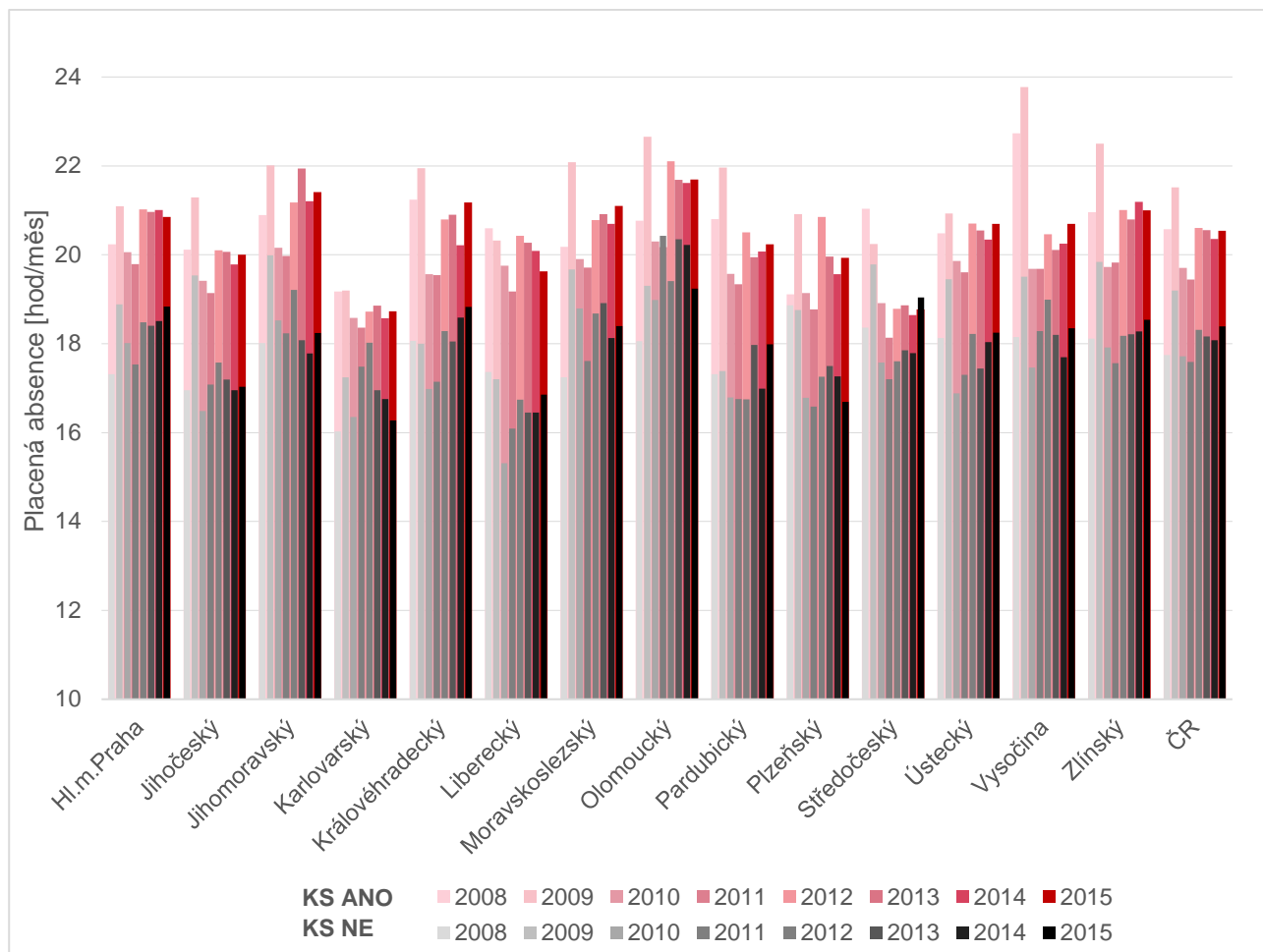


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Jak bylo uvedeno výše, úroveň celkové absence ovlivňuje míra placené absence. V rámci panelu firem byla – stejně jako v celé mzdové sféře – dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 37). V roce 2015 měli zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenu absenci v rozsahu více než 20 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně). Rozdíly ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byly v roce 2015 pozorovány nejen v rámci panelu za Českou republiku, ale i ve všech krajích.

Obrázek 37: Placená absence podle existence kolektivní smlouvy v rámci panelu firem v krajích (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



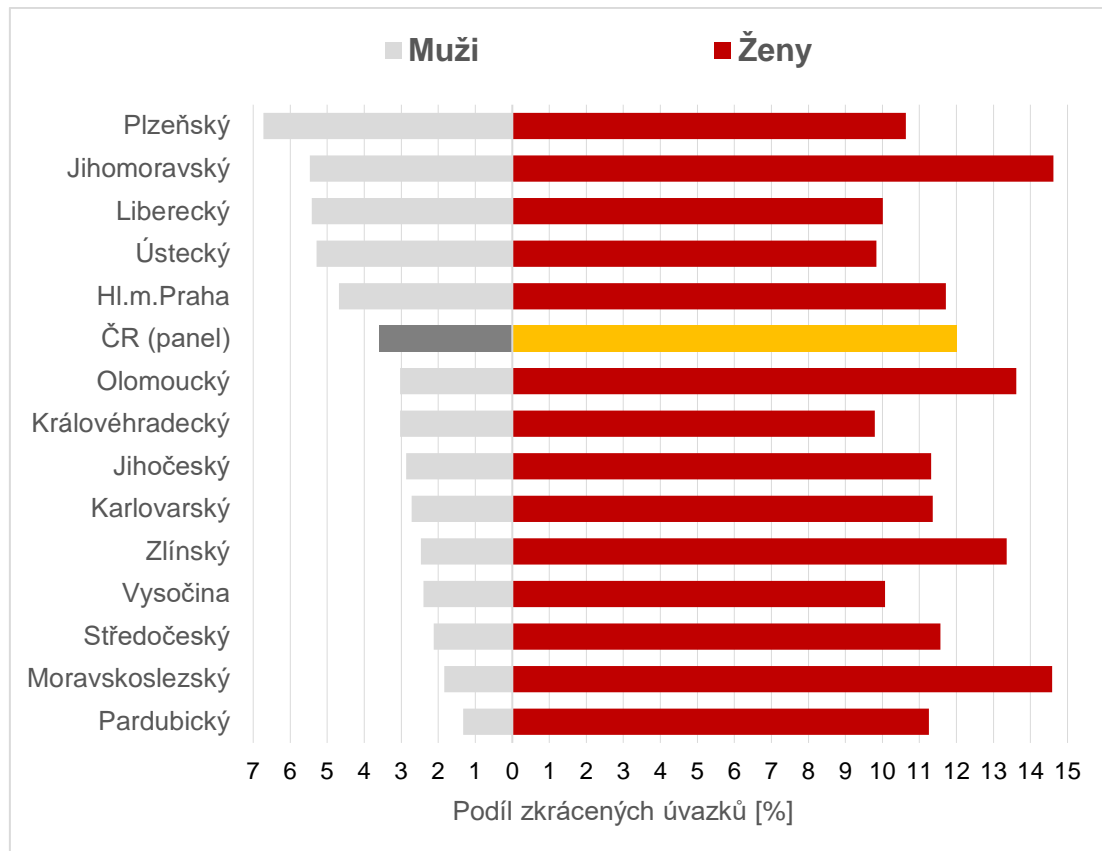
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

## ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

S délkou pracovní doby souvisí i četnost využívání zkrácených úvazků. V rámci panelu firem jsou zkrácené úvazky využívány častěji než v celé mzdové sféře České republiky. Stejně jako v celé České republice jsou však i v rámci panelu využívány **zkrácené úvazky častěji ženami** a stále existují rozdíly mezi kraji z hlediska četnosti zkrácených úvazků (viz obrázek 38).

Obrázek 38: Využívání zkrácených úvazků podle pohlaví v rámci panelu firem (mzdová sféra ČR, 2015)



Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.



## 4 Pracovní doba v kolektivních smlouvách v České republice

Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují délku pracovní doby i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude tato kapitola věnována problematice kolektivního vyjednávání z hlediska pracovní doby v České republice i v jednotlivých krajích. Podobně jako ve druhé kapitole budou i zde výsledky doplněny o vývoj smluvních ujednání na panelu kolektivních smluv v rámci šetření IPP, ze kterého údaje v této kapitole vychází.

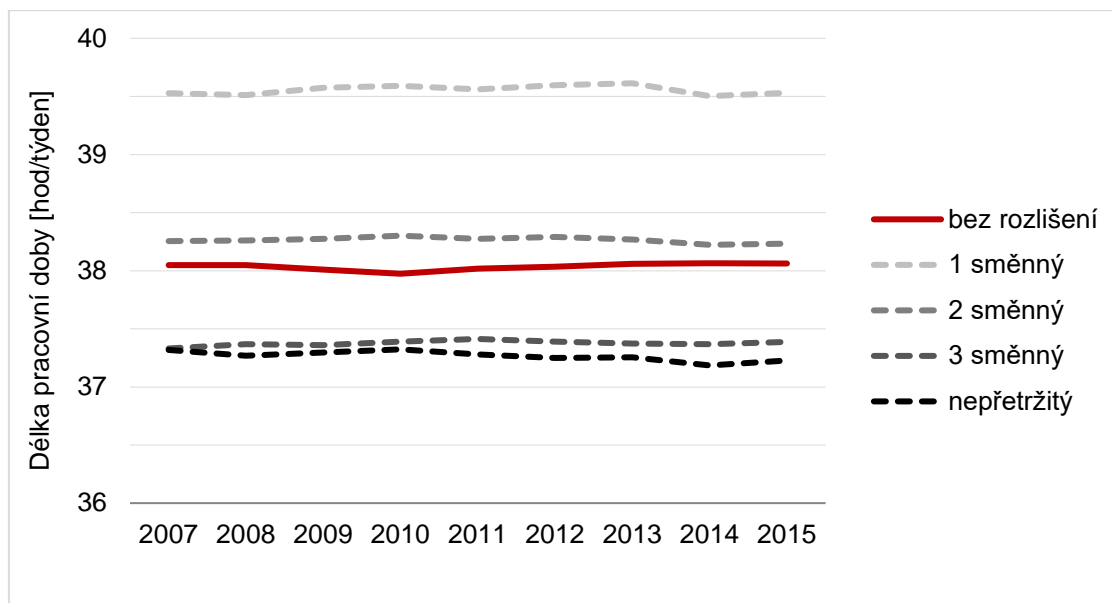
### 4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR

Pracovní dobou se v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednána v 94 % smluv ve mzdové sféře. Jak ukazuje obrázek 39, **délka pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách byla v průměru nižší než zákonem stanovená maximální hranice**. V roce 2015 byla sjednávána týdenní pracovní doba ve mzdové sféře České republiky průměrně

- 38,1 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 1,9 hodin týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)
- 39,5 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,5 hodin týdně méně),
- 38,23 hodin ve 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,52 hodin méně),
- 37,4 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. o 0,1 hodiny méně) a
- 37,2 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,3 hodiny méně).

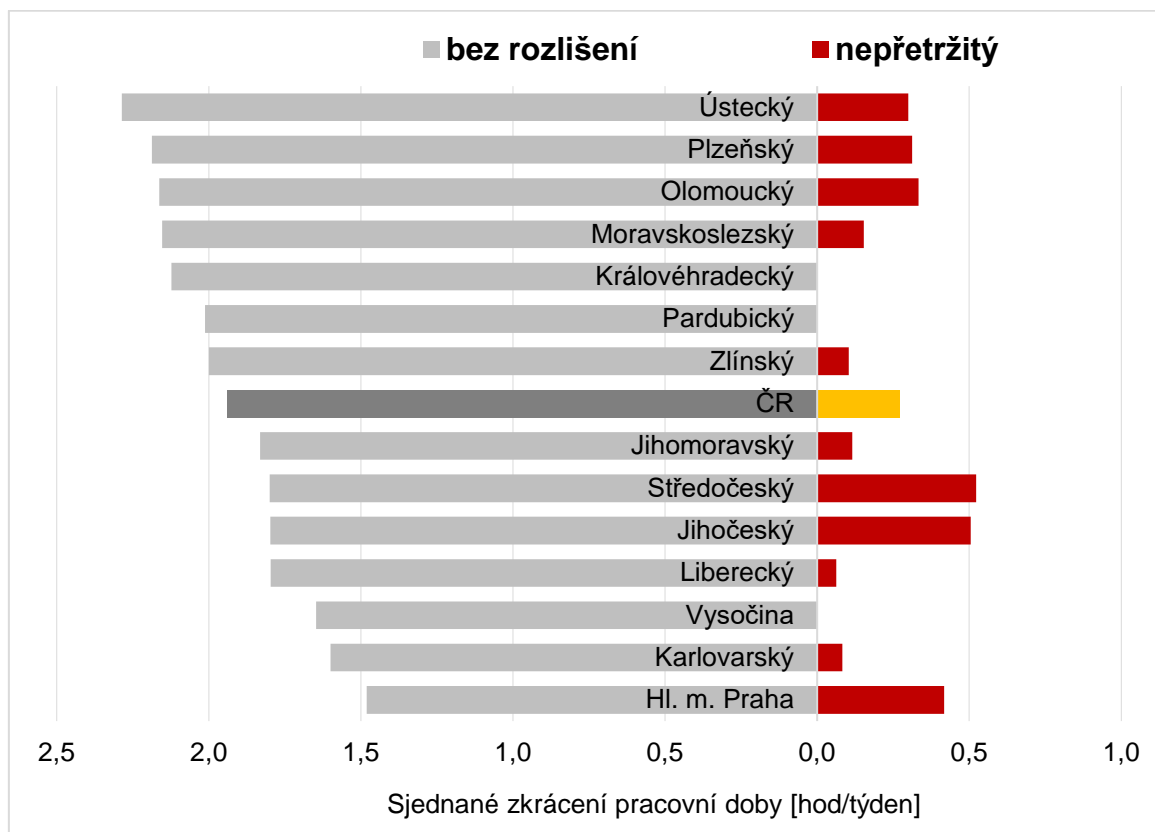
Rozdíly mezi kraji z hlediska délky sjednávané pracovní doby ilustruje obrázek 40. **Nejkratší pracovní doba byla obecně bez rozlišení sjednávána v roce 2015 v Ústeckém kraji**, kde byla v průměru **o 2,3 hodiny kratší** než zákonný limit. **V nepřetržitém pracovním režimu byla nejkratší pracovní doba sjednávána ve Středočeském kraji**, kde byla sjednána délka pracovní doby v průměru **o 0,5 hodiny kratší** než zákonný limit v roce 2015.

Obrázek 39: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ČR v letech 2007-2015



Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

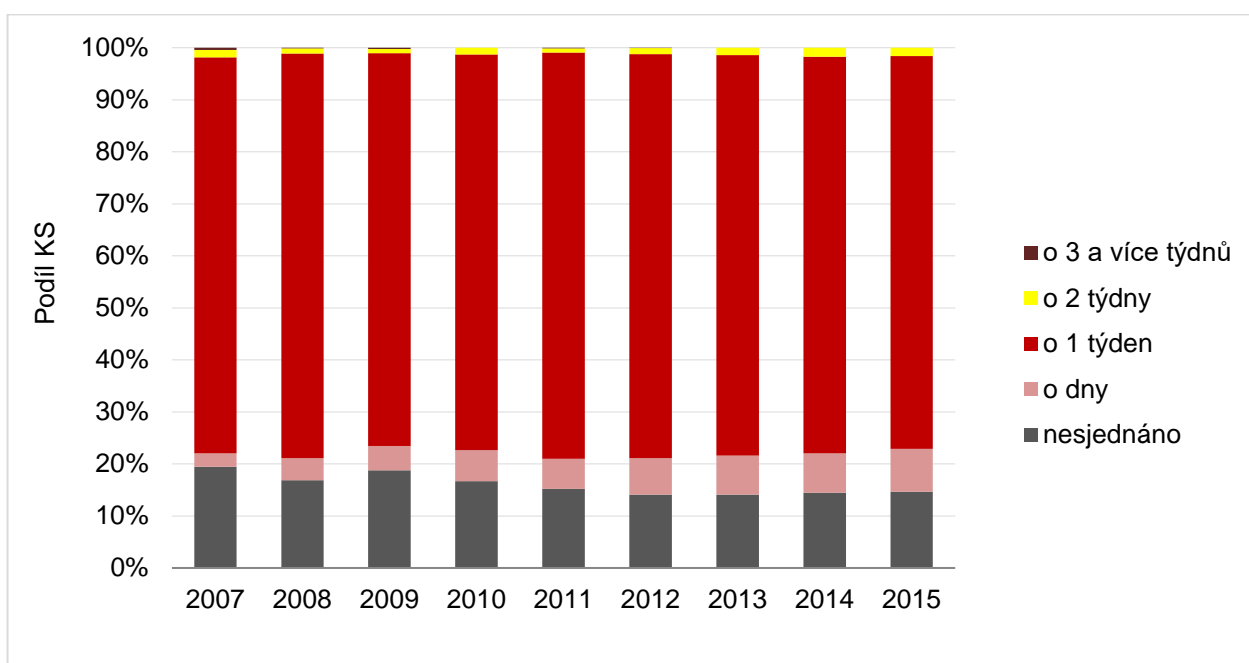
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv ve mzdové sféře České republiky velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 85 % kolektivních smluv. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (75 % smluv)**. Ve 2 % kolektivních smluv byla ve mzdové sféře sjednána dovolená v délce 6 týdnů. V 8 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41).

Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednáváný v kolektivních smlouvách (mzdová sféra ČR, 2007-2015)

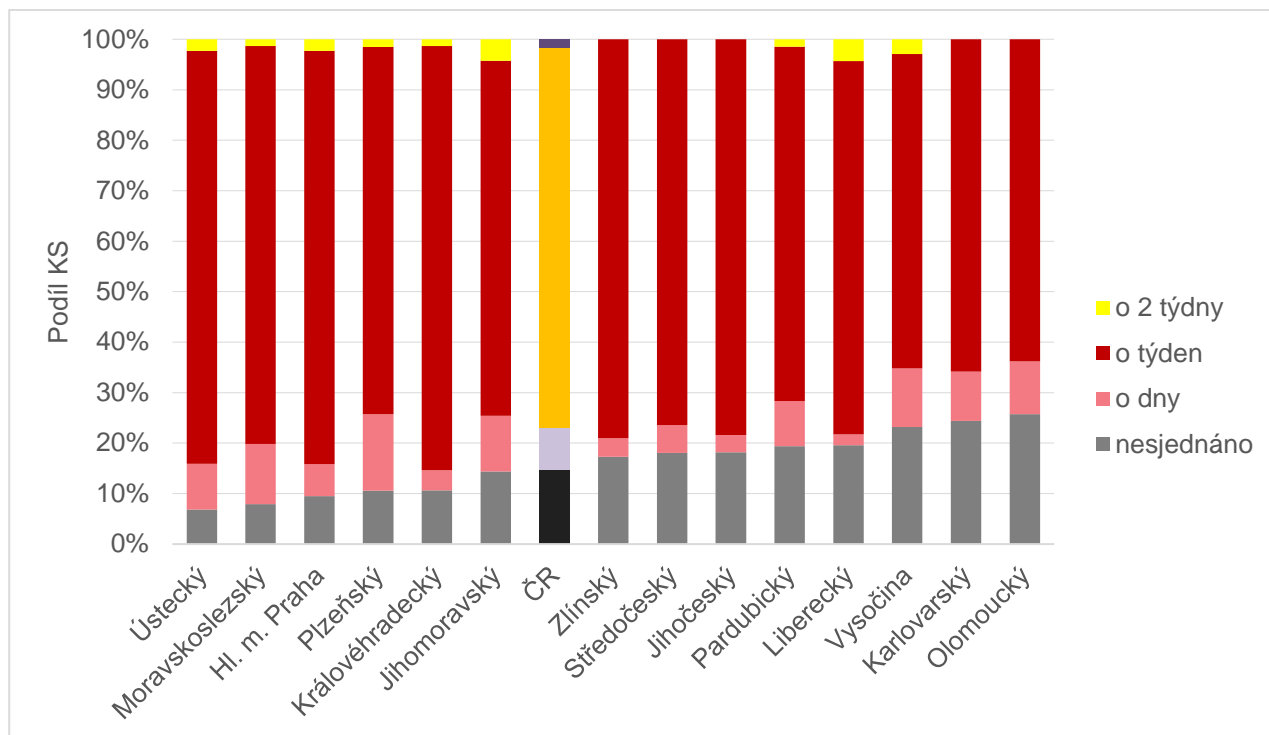


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Situaci v jednotlivých krajích z hlediska sjednáváného nároku na delší dovolenou ukazuje obrázek 42. Z obrázku je patrné, že **nejčastěji byl zvýšený nárok na dovolenou sjednáván v roce 2015 v Ústeckém kraji** (93 % kolektivních smluv). Na druhou stranu však v České republice existují i kraje, kde nebyl zvýšený nárok na dovolenou sjednáván ve čtvrtině kolektivních smluv – viz Olomoucký a Karlovarský kraj na obrázku 42.

Obrázek 42: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



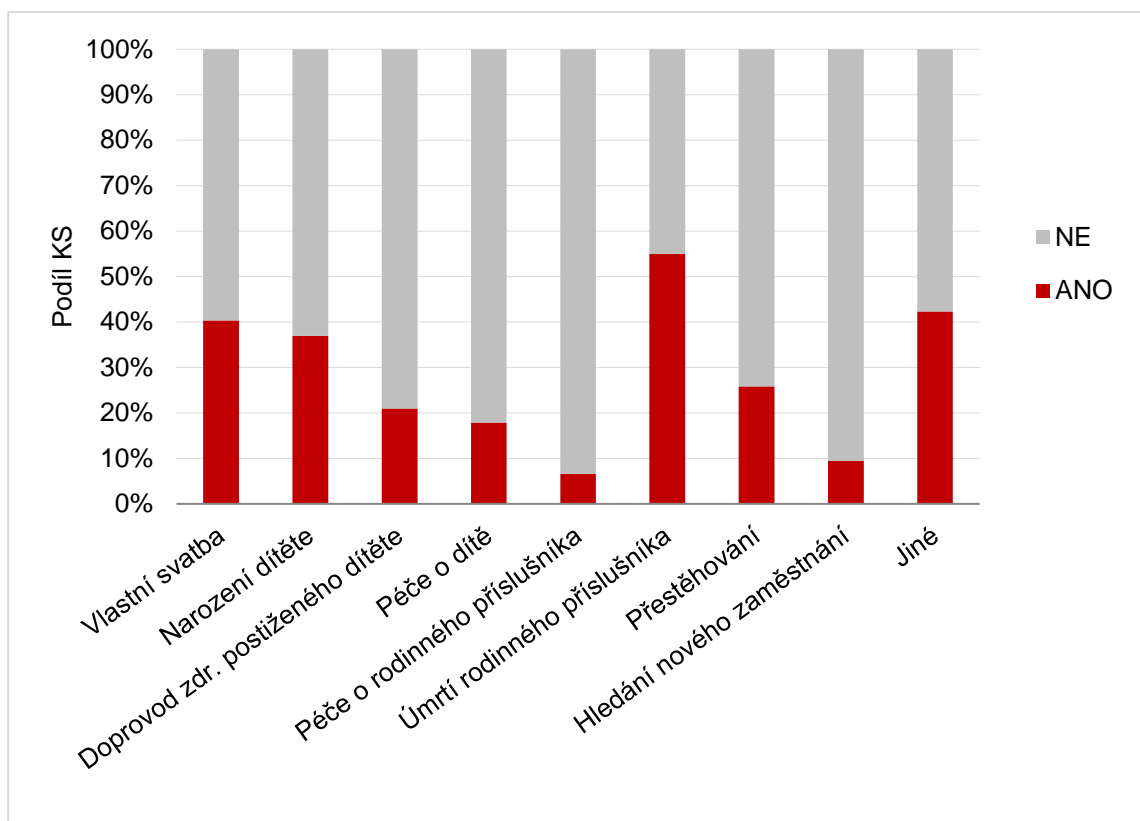
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

V kolektivních smlouvách bylo ve mzdové sféře České republiky sjednáváno také poskytování pracovního **volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance** (viz obrázek 43). Nejčastěji byly dny volna navíc sjednávány u následujících překážek v práci na straně zaměstnance:

- **úmrtí rodinného příslušníka (55 % kolektivních smluv v roce 2015),**
- vlastní svatba (40 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (37 % smluv),
- přestěhování (26 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (21 % smluv),
- péče o dítě (18 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (9 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (7 % smluv).

Obrázek 43: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance (mzdová sféra ČR, 2015)

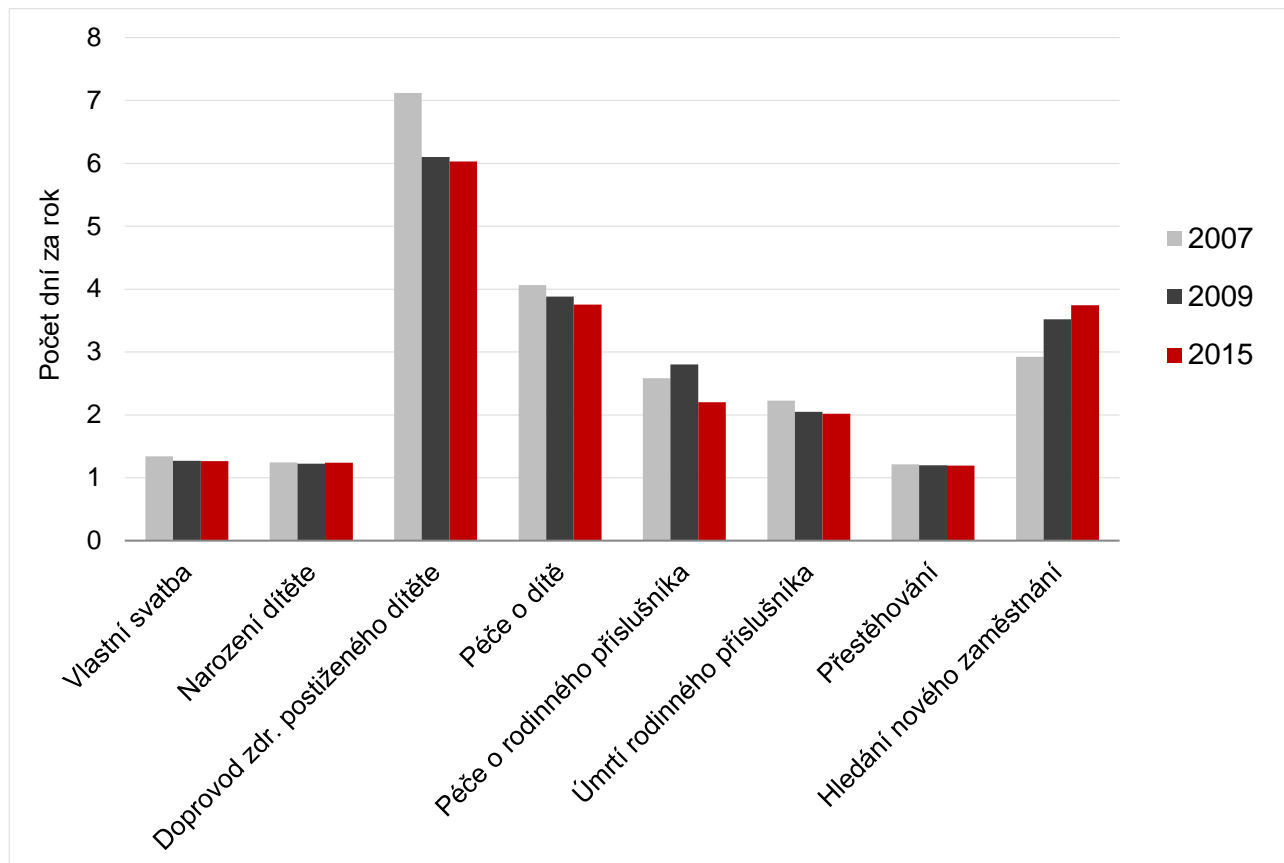


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Rozsah poskytnutí volna, které je sjednáváno u překážek na straně zaměstnance, se liší podle typu překážky (viz obrázek 44). Průměrný počet dní volna se během sledovaného období ve mzdové sféře příliš neměnil u překážek v podobě **vlastní svatby, narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka nebo přestěhování**. U těchto překážek se počet placených dní volna pohyboval průměrně mezi **1-2 dny** ročně. Největší počet placených dní byl ve mzdové sféře spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb, kde bylo během sledovaného období poskytováno průměrně **6-7 dní placeného volna za rok**. Druhou překážkou v pořadí z hlediska dotace placených dní volna byla **péče o dítě**, kde se průměrný počet dní během sledovaného období pohyboval kolem hranice **4 dní** za rok.

Obrázek 44: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy na základě kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, roky 2007, 2009 a 2015)

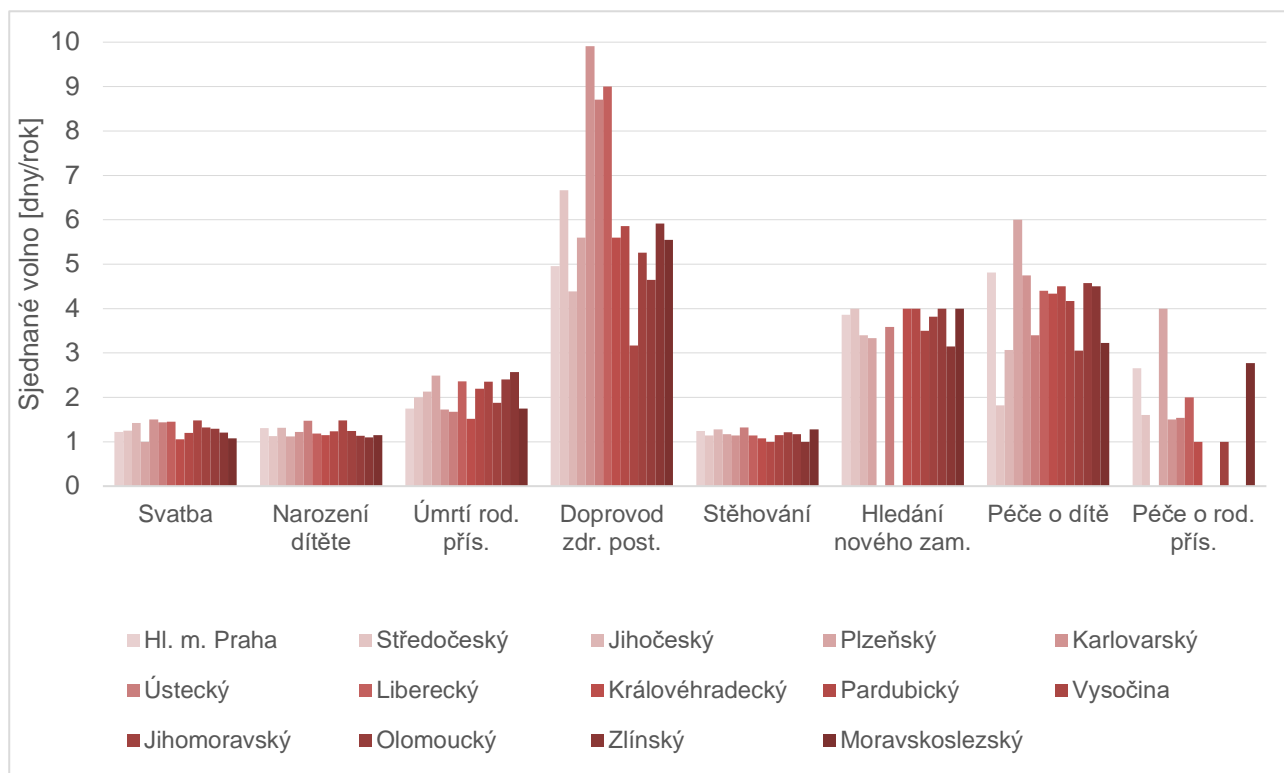


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Z mezikrajského srovnání výsledků kolektivního vyjednávání vyplývá, že u některých překážek v práci nejsou mezi kraji výrazné rozdíly. Ve všech krajích je sjednáván **podobný průměrný počet dnů** poskytnutého volna v případě **vlastní svatby zaměstnance, narození dítěte manželce zaměstnance** a v případě **přestěhování**. Ve všech těchto případech je v jednotlivých krajích sjednáváno placené volno v délce 1 dne nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Z obrázku 45 je však patrné, že u ostatních překážek v práci na straně zaměstnance existují mezi kraji výrazné rozdíly. **Největší rozdíly** mezi kraji byly v roce 2015 u překážky v podobě **doprovodu zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb**. Nejvíce dní volna bylo poskytováno v roce 2015 v Karlovarském kraji (10 dní), nejméně v kraji Vysočina (3 dny). Rozdíl mezi maximálním a minimálním počtem sjednaných dní volna činil u této překážky 7 dní.

Obrázek 45: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy podle kolektivních smluv v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



Pozn.: Doprovod zdr. post. označuje doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

## 4.2 Ujednání týkající se pracovní doby v rámci panelu kolektivních smluv

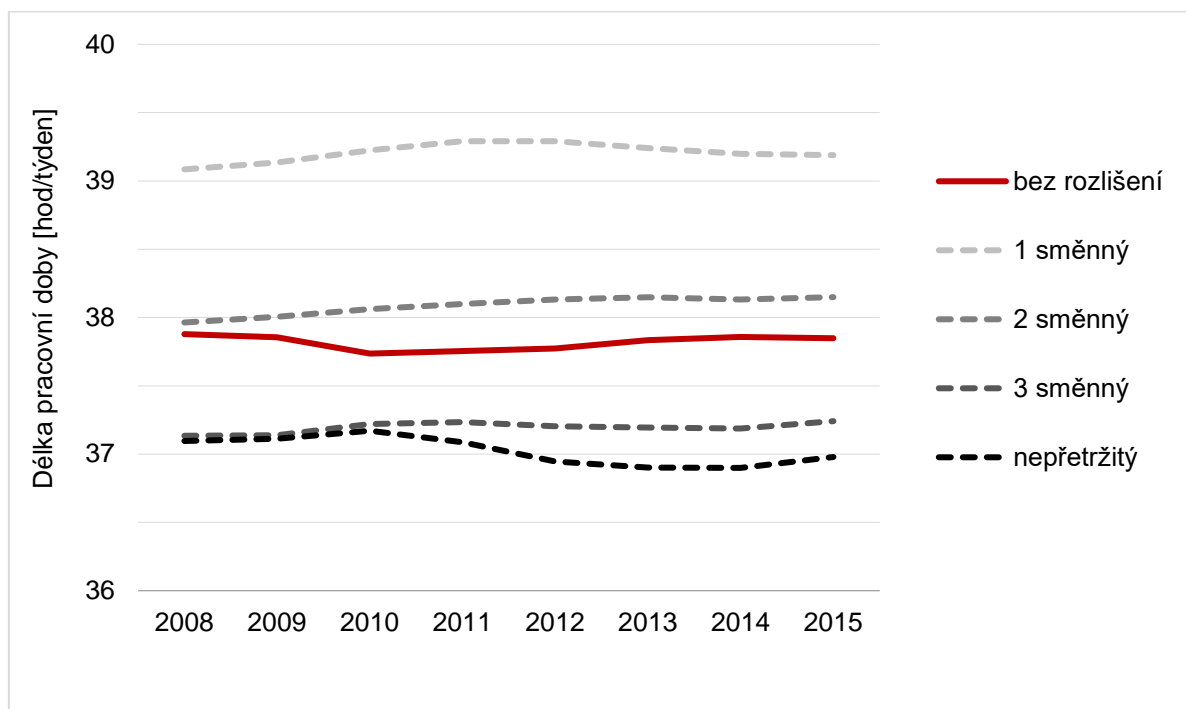
Výsledky kolektivního vyjednávání v rámci panelu kolektivních smluv obecně vykazují podobné trendy jako kolektivní vyjednávání v celé mzdové sféře.

V rámci panelu kolektivních smluv se pracovní dobou v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednána v 97 % smluv. Jak ukazuje obrázek 46, **délka pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách byla i v rámci panelu v průměru nižší než zákonem stanovená maximální hranice**. V roce 2015 byla sjednávána týdenní pracovní doba v panelu průměrně

- 37,8 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 2,2 hodin týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)
- 39,2 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,8 hodin týdně méně),

- 38,15 hodin ve 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,60 hodin méně),
- 37,2 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. o 0,3 hodiny méně) a
- 37,0 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,5 hodiny méně).

Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)

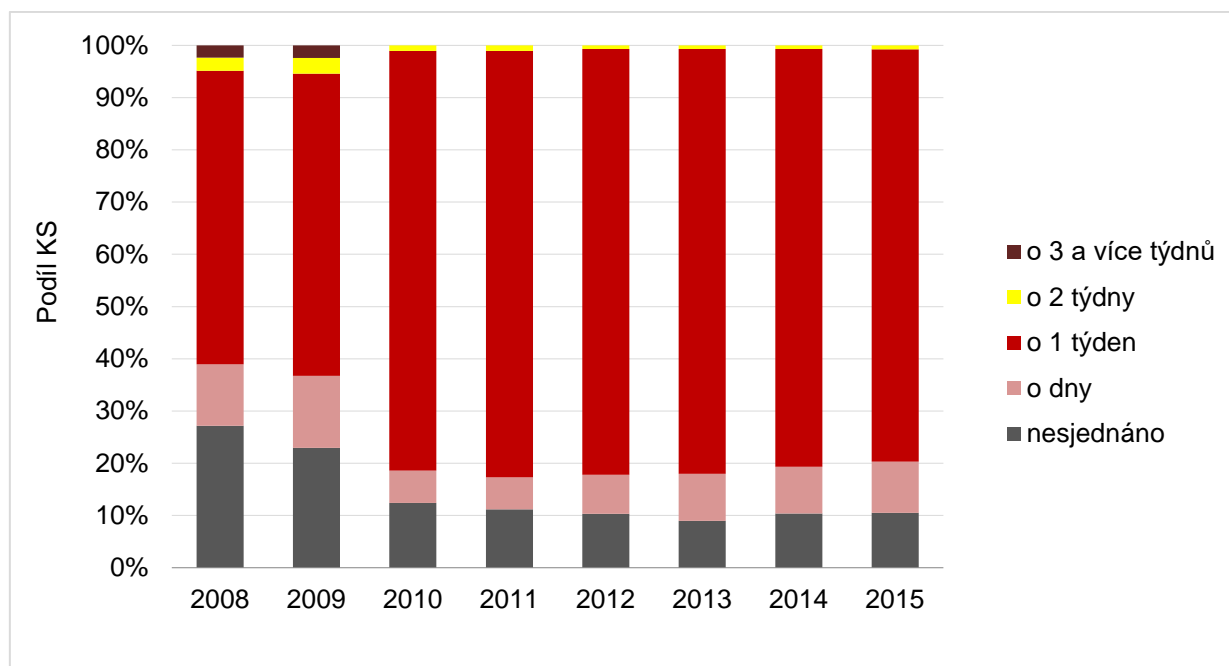


Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv v rámci panelu kolektivních smluv velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 89 % kolektivních smluv v rámci panelu. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (79 % smluv)**. V necelém 1 % kolektivních smluv byla v rámci panelu sjednána dovolená v délce 6 týdnů. V 10 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 47).



Obrázek 47: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



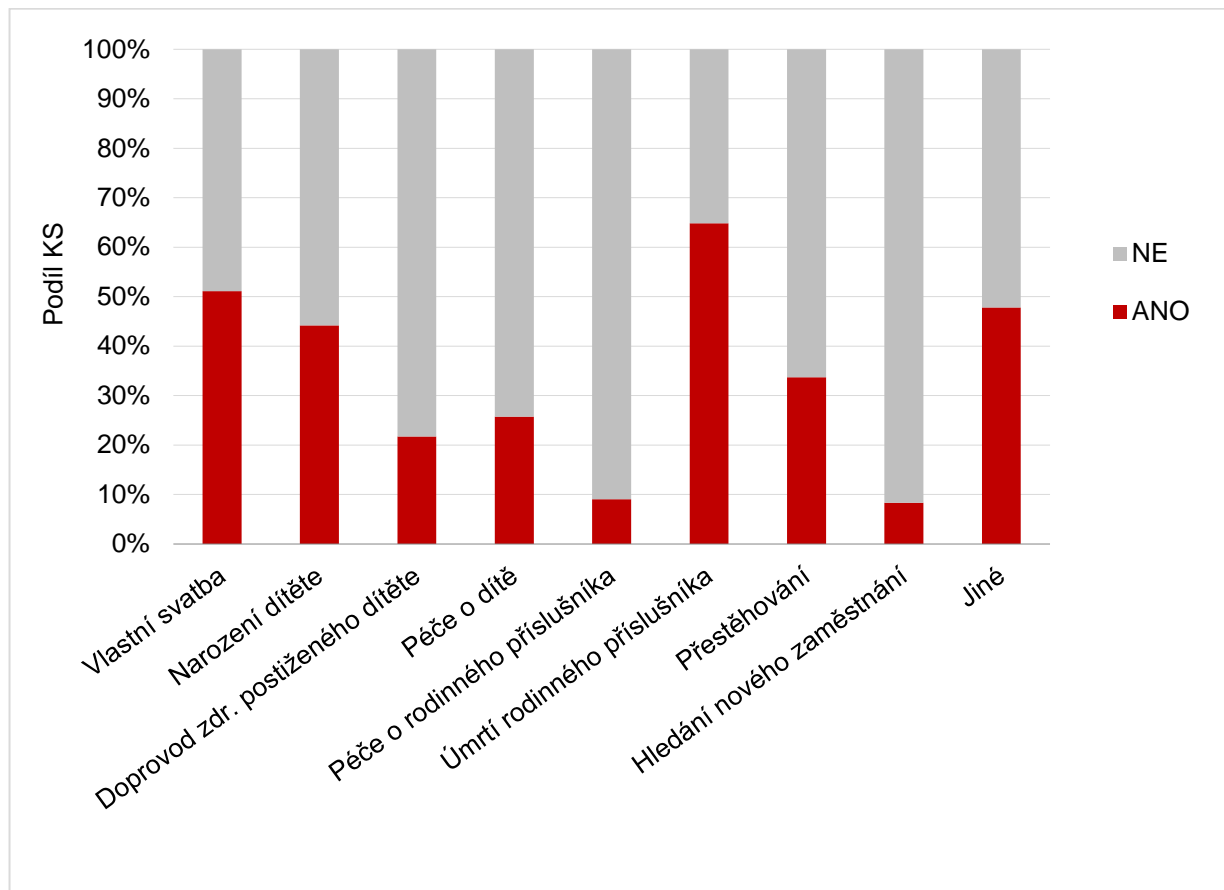
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

V kolektivních smlouvách bylo v rámci panelu sjednáváno také poskytování pracovního **volna s náhradou mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnance** (viz obrázek 48). Nejčastěji byly dny volna navíc sjednávány u následujících překážek v práci na straně zaměstnance:

- **úmrtí rodinného příslušníka (65 % kolektivních smluv v roce 2015),**
- vlastní svatba (51 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (44 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (22 % smluv),
- přestěhování (34 % smluv),
- péče o dítě (26 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (8 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (9 % smluv).

Obrázek 48: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2015)

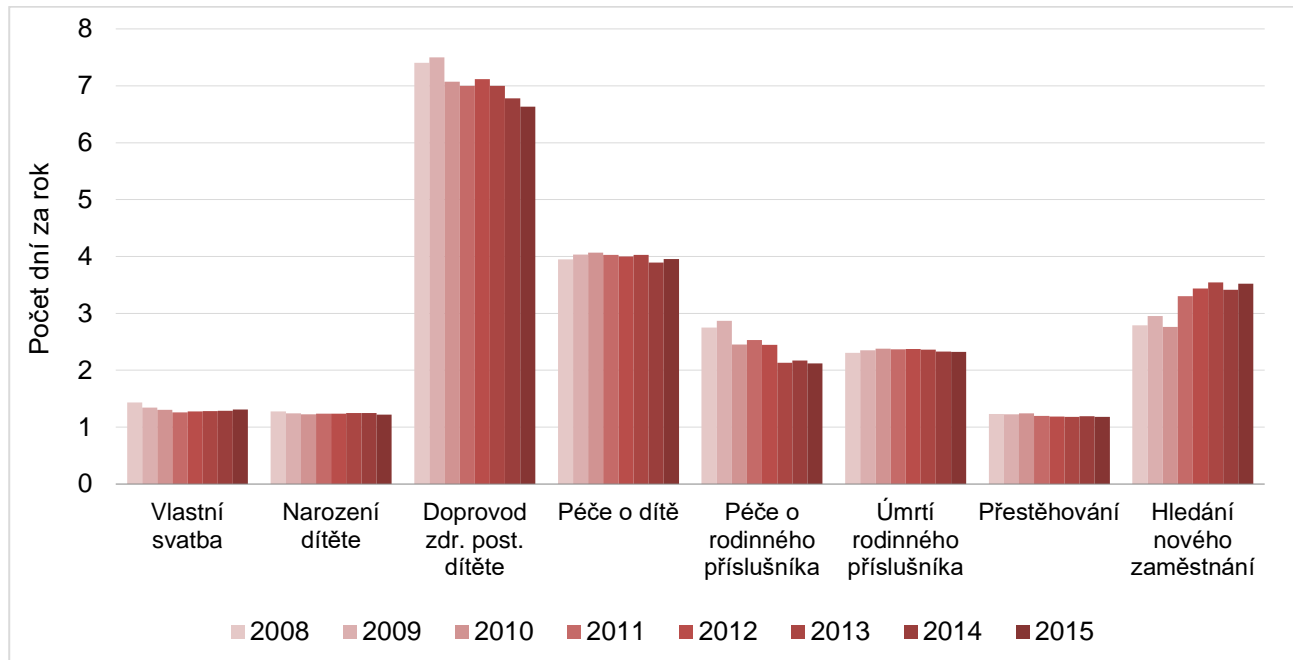


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

Rozsah poskytnutí volna, které je sjednáváno u překážek na straně zaměstnance, se liší podle typu překážky, nicméně se v rámci panelu příliš nemění v čase (viz obrázek 49). Průměrný počet dní volna se během sledovaného období v rámci panelu téměř nezměnil u překážek v podobě **vlastní svatby, narození dítěte, úmrtí rodinného příslušníka nebo přestěhování**. U těchto překážek se počet placených dní volna pohyboval průměrně mezi **1-2 dny** ročně. Největší počet placených dní byl v rámci panelu spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb, kde bylo během sledovaného období poskytováno průměrně **7 dní placeného volna za rok**. Druhou překážkou v pořadí z hlediska dotace placených dní volna byla **péče o dítě**, kde se průměrný počet dní během sledovaného období pohyboval kolem hranice **4 dní** za rok.

Obrázek 49: Průměrný počet dnů pracovního volna poskytnutých nad rámec nařízení vlády č. 590/2006 Sb. s náhradou mzdy podle kolektivních smluv sjednávaných v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



Pozn.: Doprovod zdr. post. označuje doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb.  
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

## Závěr

Krajské studie ukázaly, že **mezi kraji existují odlišnosti jak z hlediska úrovně odměňování, tak z hlediska odpracované doby či absence**. Situace na trhu práce závisí v České republice i v jednotlivých krajích na mnoha faktorech, které nemusí být na první pohled s trhem práce spojeny. Z pohledu jednotlivých krajů hraje velkou roli vzdělanostní struktura ekonomicky aktivních obyvatel, úroveň podnikatelské aktivity, specializace kraje v rámci národního hospodářství, diversifikace obyvatel z hlediska národností, geografická poloha, hustota obyvatelstva, aktuální fáze ekonomického cyklu či struktura zaměstnanosti z hlediska podnikatelské (mzdové) a nepodnikatelské (platové) sféry. Souhrnná zpráva dokládá, že úroveň **odměňování v platové sféře** je ve srovnání se mzdovou sférou mnohem více **nivelizovaná**. Vývoj v platové sféře je totiž ve velké míře ovlivněn státními rozpočtovými pravidly a centrálně stanovenými platovými tabulkami, zatímco vývoj ve mzdové sféře vypovídá více o ekonomickém cyklu.

Úroveň ekonomické výkonnosti jednotlivých krajů se odráží i na regionálních trzích práce. Mezi kraje s **vyšší úrovní odměňování** patří v České republice především **hlavní město Praha, Středočeský a Plzeňský kraj**. Postavení hlavního města Prahy je velmi specifické, neboť jsou zde soustředěny centrální úřady státní správy i regionální řídicí centra soukromých společností, což s sebou nese vyšší poptávku po vysoce kvalifikovaných pracovnících. Plzeňský i Středočeský kraj se ve srovnání s republikovým průměrem více specializují na průmyslová odvětví, a i přes vyšší podíl zaměstnanců bez vysokoškolského vzdělání patří mezi lídry české ekonomiky. Na druhé straně pomyslného žebříčku pak stojí **Karlovarský kraj**, kde je úroveň odměňování **dlouhodobě nejnižší**. V Karlovarském kraji se tak silně projevuje nižší vzdělanostní úroveň ekonomicky aktivních osob i specializace na odvětví s nižší přidanou hodnotou.

Z hlediska pracovní doby výsledky ukazují, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali ve všech letech průměrně méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. Na druhou stranu však byla v platové sféře vyšší celková absence v práci, což souvisí s vyšším podílem placené absence v platové sféře. Nejvyšší počet odpracovaných hodin byl v roce 2015 vykázan v hlavním městě Praze. Ukazuje se tak, že vyšší úroveň odměňování je v hlavním městě Praze vykoupena vyšší odpracovanou dobou.

Kromě celkového vývoje mezd a pracovní doby byla v krajských studiích sledována i další hlediska. Výsledky například ukazují, že ve všech krajích byly vykázány **vyšší mzdy u zaměstnanců s vyšším vzděláním a u mužů**. Zároveň byly vyšší mzdy indikovány **u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou**. Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd je patrný i z analýzy kolektivních smluv, kde je mzdové oblasti věnována velká pozornost.

Z hlediska pracovní doby bylo v jednotlivých krajích zjištěno, že ženy odpracují měsíčně průměrně méně hodin než muži. **U žen** byla navíc vykazována **vyšší průměrná měsíční absence**, a to během celého sledovaného období. U pracovní doby se – stejně jako u odměňování – projevuje pozitivně kolektivní vyjednávání. Souhrnné výsledky ukázaly, že

v letech 2007-2015 **odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou průměrně méně hodin** ve srovnání se zaměstnanci, u jejichž zaměstnavatele kolektivní smlouva uzavřena nebyla. Roli hrálo kolektivní vyjednávání i z hlediska absence – u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byl vykazován **vyšší rozsah placené absence** ve srovnání se zaměstnanci, jichž se kolektivní smlouva netýkala.

Z krajských studií jasně vyplývá, že situaci na trhu práce v jednotlivých krajích ovlivňuje struktura ekonomických subjektů, a potažmo i struktura jejich zaměstnanců. **Snahy o zvyšování úrovně mezd** v kraji by proto měly jít **rukou v ruce se strukturálními změnami** na území daného kraje, ať už v podobě změny struktury regionálního hospodářství, nebo změny kvalifikační struktury obyvatel (a to nejen z hlediska úrovně, ale i oborů). Strukturální změny by však neměly být vedeny snahou o unifikaci krajů a jejich srovnání s průměrem České republiky. Vhodným příkladem může být Plzeňský kraj se svým nadprůměrným podílem zaměstnanců s nižší úrovní vzdělání. Průmyslová odvětví však tyto osoby plně absorbují, aniž by docházelo k negativním jevům v podobě vysoké nezaměstnanosti. Struktura zaměstnanosti je tak v souladu se specializací kraje.

## Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
Průmysl a stavebnictví	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
Služby	H	Doprava a skladování
	I	Ubytování, stravování a pohostinství
	J	Informační a komunikační činnosti
	K	Peněžnictví a pojišťovnictví
	L	Činnosti v oblasti nemovitostí
	M	Profesní, vědecké a technické činnosti
	N	Administrativní a podpůrné činnosti
	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
	P	Vzdělávání
	Q	Zdravotní a sociální péče
	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
	S	Ostatní činnosti
	T	Činnosti domácností jako zaměstnavatelů; činnosti domácností produkujících blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu
	U	Činnosti exteritoriálních organizací a orgánů

