



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
Pardubický kraj

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

Autorský tým:

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

Obsah

Seznam tabulek	4
Seznam obrázků	4
Úvod	7
1 Charakteristika kraje	8
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
2 Odměňování.....	21
2.1 Mzdová sféra České republiky	24
2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)	27
2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ..	30
3 Pracovní doba.....	35
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....	48
Závěr	53
Příloha	54

Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v Pardubickém kraji v období 2007-2015</i>	8
<i>Tabulka 2: Počet cizinců v Pardubickém kraji v období 2007-2015</i>	9
<i>Tabulka 3: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Pardubickém kraji v období 2007-2015</i>	12
<i>Tabulka 4: Počet podnikatelů podle právní formy v Pardubickém kraji v letech 2007-2015</i>	17
<i>Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v Pardubickém kraji v letech 2007-2015</i>	18
<i>Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce v Pardubickém kraji v letech 2007-2014</i>	19

Seznam obrázků

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

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

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

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 celé analýze vypovídají primárně o vývoji v Pardubickém 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** kraje. U všech zmíněných oblastí bude sledováno mj. i postavení Pardubického kraje v rámci České republiky.

1.1 Obyvatelstvo

Pardubický kraj se v roce 2015 vyznačoval čtvrtým nejnižším počtem obyvatel v ČR. **V roce 2015** zde žilo **4,9 % obyvatelstva České republiky** (přes 516 tisíc obyvatel, viz tabulka 1). Na počátku sledovaného období počet obyvatel Pardubického kraje postupně rostl, nicméně od roku 2011 víceméně stagnuje a drží se na úrovni zmíněných 516 tisíc obyvatel.

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v Pardubickém 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	511 400	4,9	7,2	1,1	6,0
2008	515 185	4,9	7,4	1,3	6,1
2009	516 329	4,9	2,2	1,2	1,0
2010	517 164	4,9	1,6	0,8	0,8
2011	516 411	4,9	0,3	-0,1	0,4
2012	516 440	4,9	0,1	0,0	0,1
2013	515 985	4,9	-0,9	-0,6	-0,3
2014	516 372	4,9	0,7	0,6	0,2
2015	516 149	4,9	-0,4	-0,3	-0,2

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

Jak je patrné z tabulky 1, v letech 2007-2015 kolísal v Pardubickém kraji přirozený přírůstek i přírůstek stěhováním. V posledních letech se začíná prosazovat trend v podobě přirozeného úbytku obyvatel, to znamená, že počet zemřelých osob byl v některých letech vyšší než počet živě narozených. Vzhledem k tomu, že přirozený úbytek obyvatel nastal i v roce 2015, tedy v době hospodářského oživení, nelze uvedený vývoj jednoznačně přičítat ekonomické recesi. Podobně kolísá i přírůstek obyvatel stěhováním, jehož záporné hodnoty v posledních letech indikují nižší atraktivitu kraje nejen pro osoby žijící mimo kraj, ale i pro obyvatele kraje.

Počet cizinců, kteří v Pardubickém kraji žijí, se mezi lety 2007-2015 zvýšil o zhruba 14 %. Z tabulky 2 přitom vyplývá, že k největšímu nárůstu došlo ještě před ekonomickou krizí v roce 2008, a to o 19 %. I přes mírný růst absolutního počtu cizinců žijících v Pardubickém kraji však klesá podíl Pardubického kraje na celkovém počtu cizinců v České republice. V roce 2015 žilo v Pardubickém kraji 2,6 % všech cizinců žijících na území ČR. **Podíl cizinců na obyvatelstvu** tohoto kraje se během sledovaného období pohyboval mezi 2,1-2,4 %, **v roce 2015 činil 2,3 %**. Jinými slovy, každý 43. obyvatel Pardubického kraje byl cizinec. Pardubický kraj se v tomto ohledu nachází pod průměrem České republiky, kde cizinci dlouhodobě tvoří v průměru 4,4 % obyvatelstva.

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

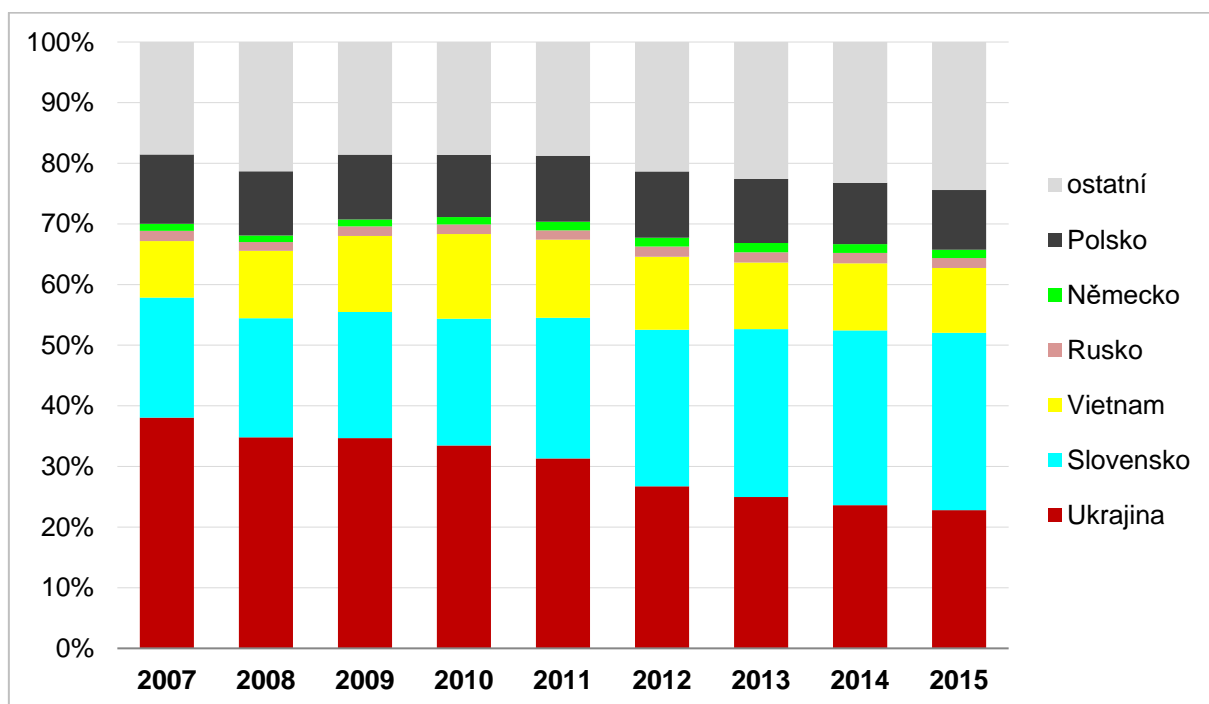
Rok	Počet cizinců k 31.12.	Podíl kraje na celkovém počtu cizinců v ČR	Podíl cizinců na obyvatelstvu kraje	Podíl cizinců v ČR
	[osoby]	[%]	[%]	[%]
2007	10 562	2,7	2,1	3,8
2008	12 588	2,9	2,4	4,2
2009	11 972	2,8	2,3	4,1
2010	12 063	2,8	2,3	4,0
2011	11 495	2,6	2,2	4,1
2012	11 115	2,5	2,2	4,1
2013	11 301	2,6	2,2	4,2
2014	11 559	2,6	2,2	4,3
2015	12 011	2,6	2,3	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 Pardubickém kraji, tvořili **29 % Slováci, 23 % Ukrajinci a 11 % Vietnamci** (viz obrázek 1). Zatímco zastoupení Ukrajinců se ve sledovaném období snížilo (z 38 % v roce 2007), podíl Slováků vzrostl z původních 20 % na zmíněných 29 %. Srovnání s ostatními kraji zároveň ukazuje, že podíl Němců je v Pardubickém kraji nejnižší v ČR. Totéž platí i pro Rusy, kteří jsou méně zastoupeni pouze v Plzeňském kraji. Naopak podíl Poláků žijících v Pardubickém kraji je 3. nejvyšší v ČR.

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



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

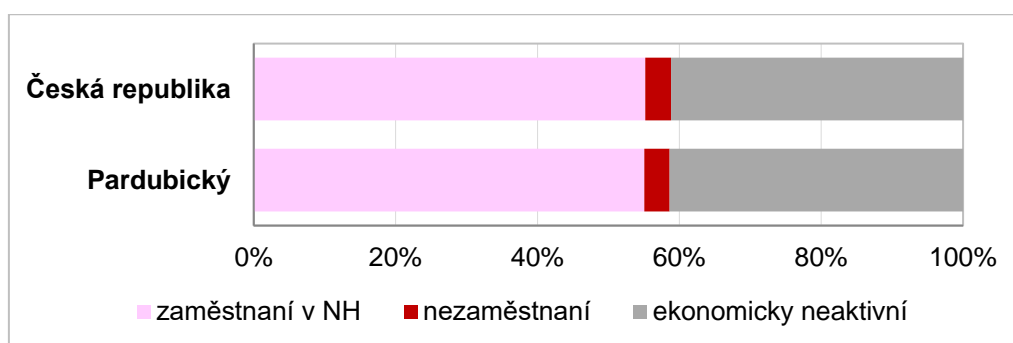
1.2 Zaměstnanost a podnikatelská aktivita

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

1.2.1 Ekonomické postavení obyvatel

V Pardubickém kraji jsou obyvatelé **obdobně ekonomicky aktivní, jako činí průměr České republiky** (viz obrázek 2). Míra ekonomické aktivity¹ se v kraji v letech 2007-2015 pohybovala v průměru na úrovni 59 %, což je stejně jako v případě celé ČR. Pardubický kraj zároveň patří k většině krajů ČR, kde se obecná **míra nezaměstnanosti**² pohybovala po celé sledované období **pod republikovým průměrem**. Míra nezaměstnanosti tu ve sledovaném období činila průměrně 6,0 %, zatímco republikový průměr dosáhl 6,2 %.

Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Pardubickém 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 a postupným oživením ekonomiky. Jak ukazuje tabulka 3, ekonomický pokles se v Pardubickém kraji promítl v nárůstu počtu nezaměstnaných, v roce 2013 jich ve srovnání s rokem 2007 žil ve sledovaném kraji dvojnásobek. Od roku 2014 se počet nezaměstnaných v kraji opět snižuje a v roce 2015 se téměř přiblížil na předkrizovou hodnotu. Počet zaměstnaných osob v Pardubickém kraji po roce 2008 analogicky klesl. Již od roku 2012 ale opět roste a v roce 2015 byl již o 2 % vyšší než v roce 2008.

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

² 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 Pardubickém kraji v období 2007-2015

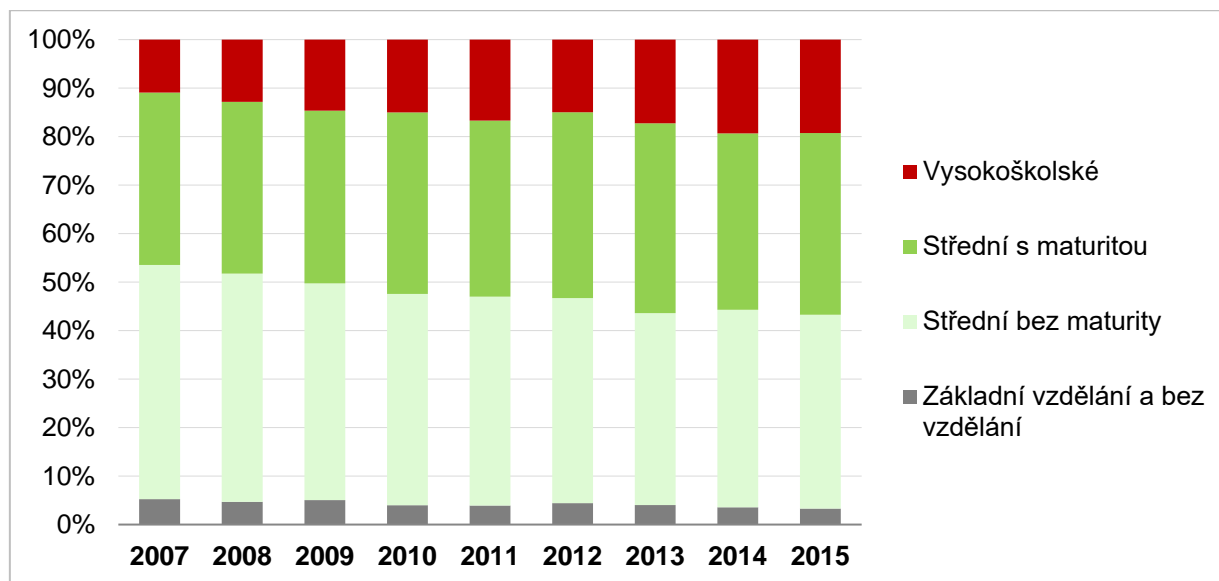
Rok	Pracovní síla			Ekonomicky neaktivní	Míra ekonomické aktivity	Míra nezaměstnanosti
	Celkem	z toho				
		Zaměstnaní	Nezaměstnaní			
[tis. osob]				[%]		
2007	251	240	11	182	58,0	4,4
2008	254	245	9	183	58,1	3,6
2009	255	239	16	186	57,8	6,4
2010	253	235	18	188	57,5	7,2
2011	252	238	14	187	57,4	5,6
2012	257	237	20	182	58,5	7,7
2013	263	241	22	175	60,0	8,4
2014	263	246	17	174	60,2	6,4
2015	263	251	12	175	60,1	4,6

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 Pardubickém 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 19 %, což ve srovnání s rokem 2007 představuje nárůst o 8 p.b. Stejně tak vzrostl podíl zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou, a to o 2 p.b. na 37 %. Podíl zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity a zaměstnanců se základní školou mezi lety 2007 a 2015 naopak klesl.

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

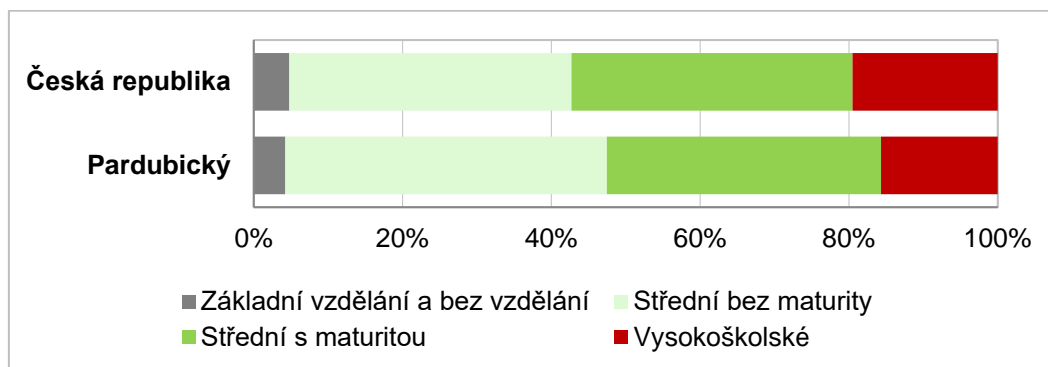


Pozn.: Počty zaměstnaných osob podle vzdělání v Pardubickém kraji obsahuje tabulka II v příloze.

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

Podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním v Pardubickém kraji se nachází pod průměrem České republiky (obrázek 4). Ve sledovaném období činil podíl vysokoškoláků v Pardubickém kraji průměrně 16 %, v ČR to je průměrně 20 %. Podíl zaměstnaných osob se středním vzděláním s maturitou byl v Pardubickém kraji srovnatelný s republikovou úrovní (37 % v Pardubickém kraji vs. 38 % v ČR). Nejčastěji jsou v kraji zastoupeni středoškoláci bez maturity – jejich podíl převyšuje republikový průměr (43 % v Pardubickém kraji vs. 38 % v ČR). U zaměstnaných osob se základním vzděláním či bez vzdělání byl rozdíl mezi Pardubickým krajem a průměrem ČR ve výši 1 p.b. (4 % v Pardubickém kraji vs. 5 % v ČR).

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

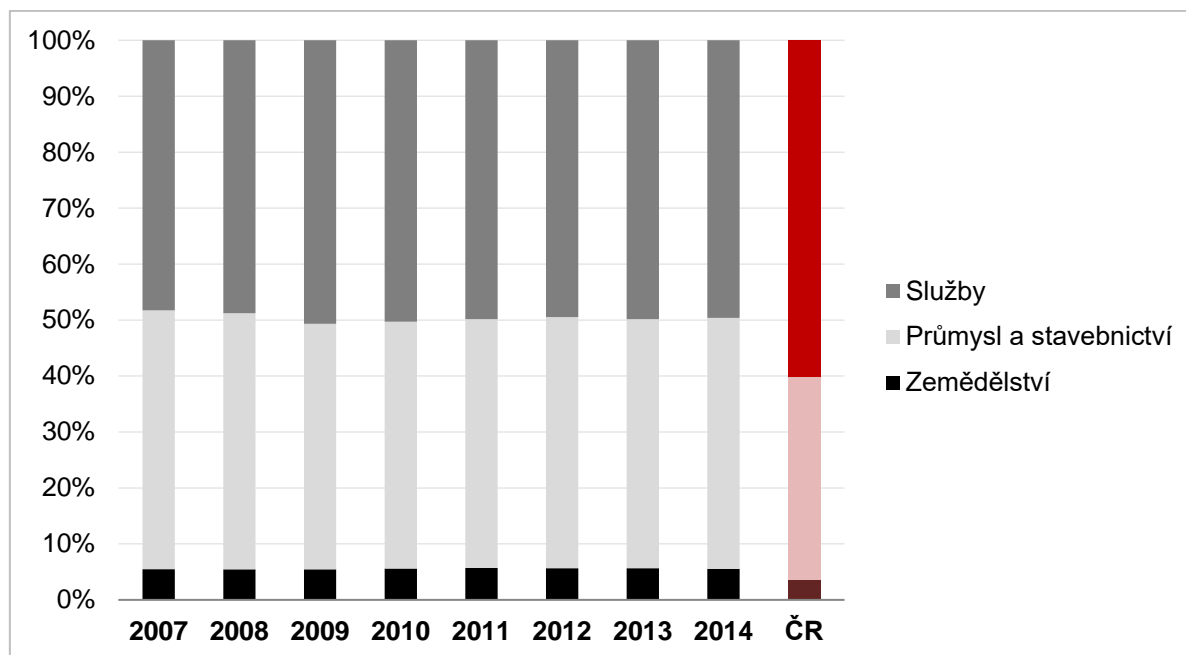


Pozn.: Vývoj počtu zaměstnaných osob podle vzdělání v Pardubickém kraji ukazuje tabulka II v příloze.

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

Z hlediska odvětví je **zaměstnanost v Pardubickém kraji soustředěna z 50 % 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 či do zemědělství je ve srovnání s průměrem ČR vyšší (v případě průmyslu a stavebnictví je to 45 % v Pardubickém kraji vs. 36 % v ČR).

Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví v Pardubickém 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

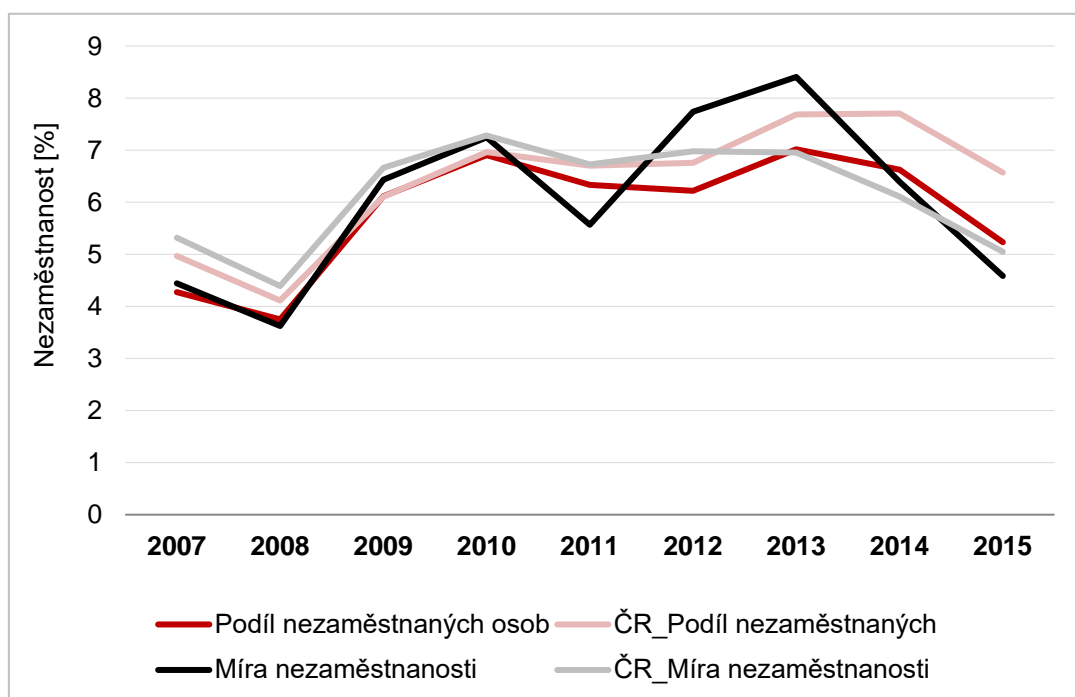
Vývoj nezaměstnanosti je možné hodnotit pomocí dvou ukazatelů – jednak pomocí výše zmíněné obecné míry nezaměstnanosti, jednak pomocí podílu nezaměstnaných osob. **Míra nezaměstnanosti** je kvantifikována na základě údajů zjištěných v rámci výběrového šetření pracovních sil, které je v gesci ČSÚ, a je 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 Pardubickém kraji nacházel po zaokrouhlení **1,3 p.b. pod republikovou úrovní** (5,2 % vs. 6,6 % v ČR), **míra nezaměstnanosti** byla v Pardubickém kraji **o 0,5 p.b. nižší, než činil průměr ČR**.

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

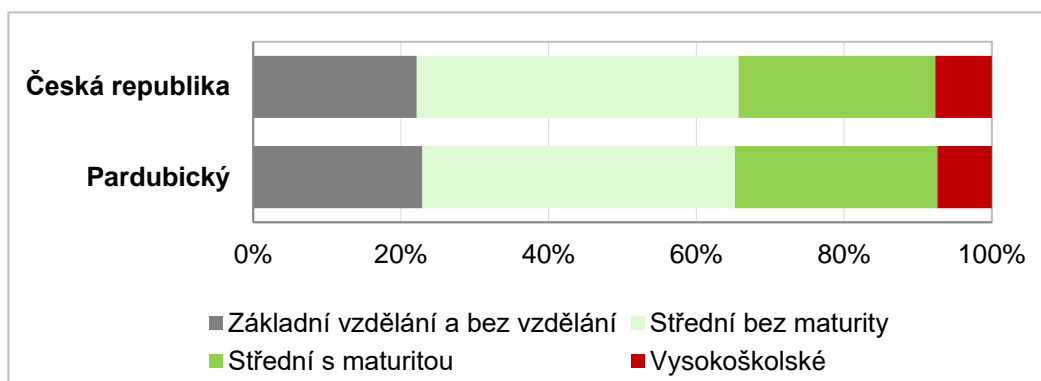


Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován 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 Pardubickém kraji výrazně neliší od struktury na úrovni České republiky (viz obrázek 7). V **Pardubickém kraji** převažují **nezaměstnaní se středoškolským vzděláním** – ve sledovaném období zde bylo průměrně 42 % osob se středním vzděláním bez maturity (v ČR 44 %) a 27 % se středním vzděláním s maturitou, což je stejně jako republikový průměr. Nezaměstnaných se základním vzděláním nebo bez vzdělání žilo v Pardubickém kraji 23 %, tedy více než v průměru v celé ČR, kde se jedná o 22 %. Nejmenší zastoupení mezi nezaměstnanými měli v Pardubickém kraji vysokoškoláci, kterých bylo 7 %, tedy mírně méně než na úrovni ČR (8 %).

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



Pozn.: Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání v Pardubickém 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 Pardubickém kraji působilo v roce 2015 přes **61 tis. ekonomických subjektů**. Z tohoto celkového počtu bylo v Pardubickém kraji aktivních více než **48 tis. podnikatelů – fyzických osob** a téměř **9 tis. obchodních společností**. Na **1 000 obyvatel Pardubického kraje** tak připadalo **94 podnikatelů – fyzických osob** a **17 obchodních společností** (viz tabulka 4). Počet podnikatelů – fyzických osob na 1 000 obyvatel byl ve srovnání s průměrnými údaji za Českou republiku nižší (94 v Pardubickém kraji vs. 97 v ČR), ve srovnání se všemi kraji ČR pak 6. nejnižší. 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 Pardubickém 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	Právníkové osoby			
			Celkem	z toho obchodní spol.		
[počet ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou]						
2007	54 163	43 135	11 028	6 329	84	12
2008	58 866	46 419	12 447	7 200	90	14
2009	59 086	47 344	11 742	6 848	92	13
2010	60 954	47 545	13 409	7 491	92	14
2011	63 019	49 287	13 732	7 843	95	15
2012	64 564	49 901	14 663	8 369	97	16
2013	62 706	48 177	14 529	8 584	93	17
2014	61 768	48 362	13 406	8 457	94	16
2015	61 512	48 344	13 168	8 655	94	17

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

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

Koncentrace zaměstnavatelů je v Pardubickém kraji nižší, než činí celorepublikový průměr. V roce 2015 tvořili zaměstnavatelé **18 % celkového počtu ekonomických subjektů**, pro srovnání v celé České republice to bylo 20 %. **Na 10 000 obyvatel** v Pardubickém kraji připadalo **217 zaměstnavatelů** (viz tabulka 5), v České republice to bylo průměrně 268 zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů v Pardubickém kraji (přes 10,5 tis.) zaměstnávala méně než 50 zaměstnanců. Počet firem s 50 až 249 zaměstnanci tu byl v roce 2015 po Karlovarském, Libereckém a Královéhradeckém kraji čtvrtý nejnižší v ČR. Stejně tak patří k nejnižším v České republice počet zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci – na 10 000 obyvatel v Pardubickém kraji v roce 2015 připadalo 1,8 zaměstnavatele, což bylo pod průměrem ČR (2,1 % zaměstnavatele).

Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v Pardubickém 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	12 013	11 337	580	83	13	235	1,9
2008	12 080	11 391	600	78	11	234	1,7
2009	11 927	11 281	566	70	10	231	1,5
2010	11 820	11 164	564	83	9	229	1,8
2011	11 673	11 013	565	85	10	226	1,8
2012	11 463	10 832	541	80	10	222	1,7
2013	11 188	10 575	522	81	10	217	1,8
2014	11 193	10 578	522	82	11	217	1,8
2015	11 178	10 572	514	79	13	217	1,8

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

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

1.3 Ekonomická výkonnost

Z hlediska ekonomické výkonnosti vykazuje Pardubický kraj ve srovnání s celou ČR podprůměrné výsledky. V roce 2014 připadal na Pardubický kraj hrubý domácí produkt ve výši 169 mld. Kč (viz tabulka 6). Kraj tak vygeneroval 4 % hrubého domácího produktu České republiky, přestože jeho podíl na obyvatelstvu ČR činil v daném roce 4,9 %. **Na jednoho obyvatele Pardubického kraje připadal v roce 2014 hrubý domácí produkt ve výši 328 tis. Kč**, a představoval tak 81 % průměru České republiky. Z tabulky je evidentní, že ekonomická výkonnost Pardubického kraje je podprůměrná i v rámci Evropské unie. HDP na obyvatele dosáhl v roce 2014 v Pardubickém kraji **68 % průměru EU** vyjádřeného ve standardu kupní síly. Uvedený podíl byl sice vyšší než v předchozích dvou letech, ale nižší než v předkrizovém roce 2007.

S ekonomickou výkonností souvisí i **produktivita práce**. V Pardubickém kraji byl v roce 2014 vygenerován **za jednu odpracovanou hodinu** hrubý domácí produkt ve výši **386 Kč**, což bylo **ve srovnání s průměrem ČR o 18 % méně**.

Vývoj sledovaných ukazatelů ekonomické výkonnosti v tabulce 6 navíc naznačuje, že rozdíl mezi Pardubickým krajem a republikovým průměrem se zvyšuje:

- ještě v roce 2007 byl hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele nižší o 16 %, zatímco v roce 2014 to bylo již o 19 %;
- stejně tak se Pardubický kraj vzdaluje od průměru EU – v roce 2007 byl hrubý domácí produkt na obyvatele vyjádřený v PPS o 30 % nižší, v roce 2014 již o 32 %;
- produktivita práce byla ve srovnání s průměrem ČR v roce 2007 nižší o 10 %, v roce 2014 už pak o 18 %.

Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce v Pardubickém 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	158 720	4,1	311 876	84,0	18 147	70,1	377,5	89,5	147,4
2008	161 898	4,0	315 159	81,9	17 262	66,4	385,0	89,3	149,4
2009	156 531	4,0	303 432	81,2	16 419	67,3	385,8	89,4	142,1
2010	159 564	4,0	308 768	82,1	16 887	66,5	387,3	89,2	149,1
2011	165 313	4,1	320 213	83,6	18 030	69,1	400,0	90,6	154,7
2012	157 547	3,9	305 082	79,3	17 239	65,1	384,4	85,6	144,2
2013	161 022	3,9	312 191	80,5	17 851	66,9	383,7	84,3	144,7
2014	169 049	4,0	327 545	80,9	18 776	68,3	385,7	81,9	148,1

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

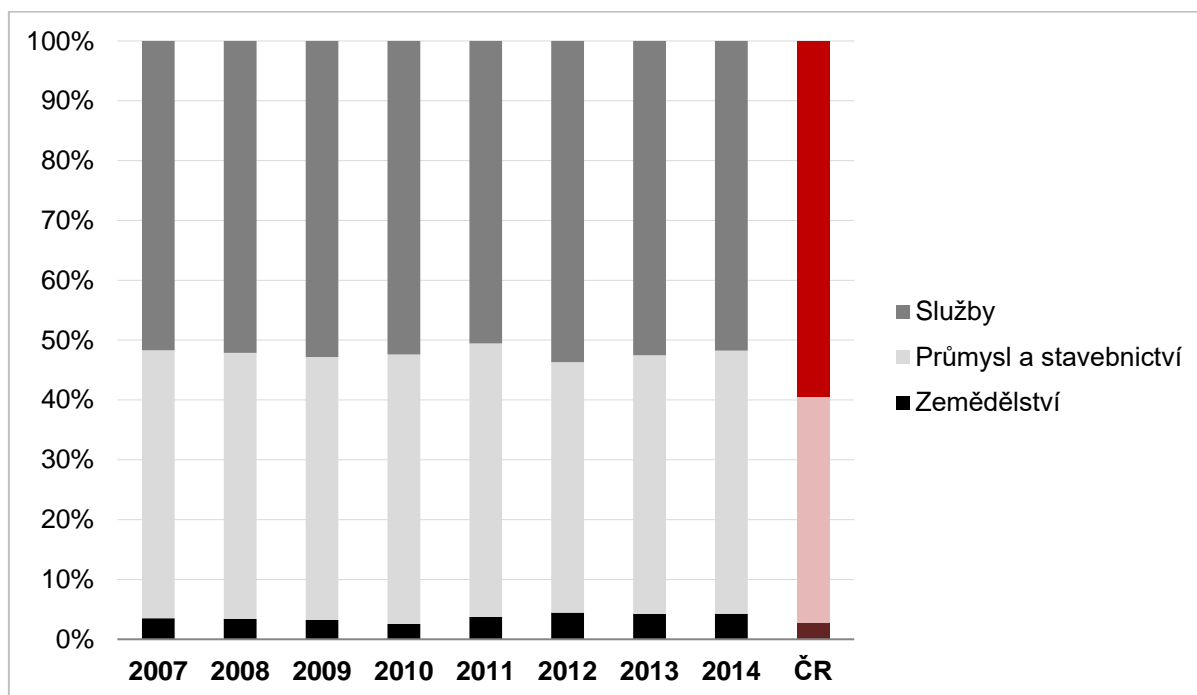
Zdroj: ČSÚ (národní účty), Eurostat, vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

Struktura hrubé přidané hodnoty³ podle odvětví se podobá struktuře zaměstnanosti s tím, že zastoupení služeb je v tomto případě vyšší a podíl průmyslu a stavebnictví naopak nižší. **V Pardubickém kraji vzniklo v roce 2014 téměř 52 % hrubé přidané hodnoty v sektoru služeb.** V rámci průmyslu a stavebnictví bylo vytvořeno 44 % hrubé přidané hodnoty kraje

³ 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.

a v zemědělství přes 4 %. Vývoj hrubé přidané hodnoty v dílčích odvětvích ukazuje, že **podíl služeb v Pardubickém kraji je podobný jako v roce 2007** (viz obrázek 8).

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



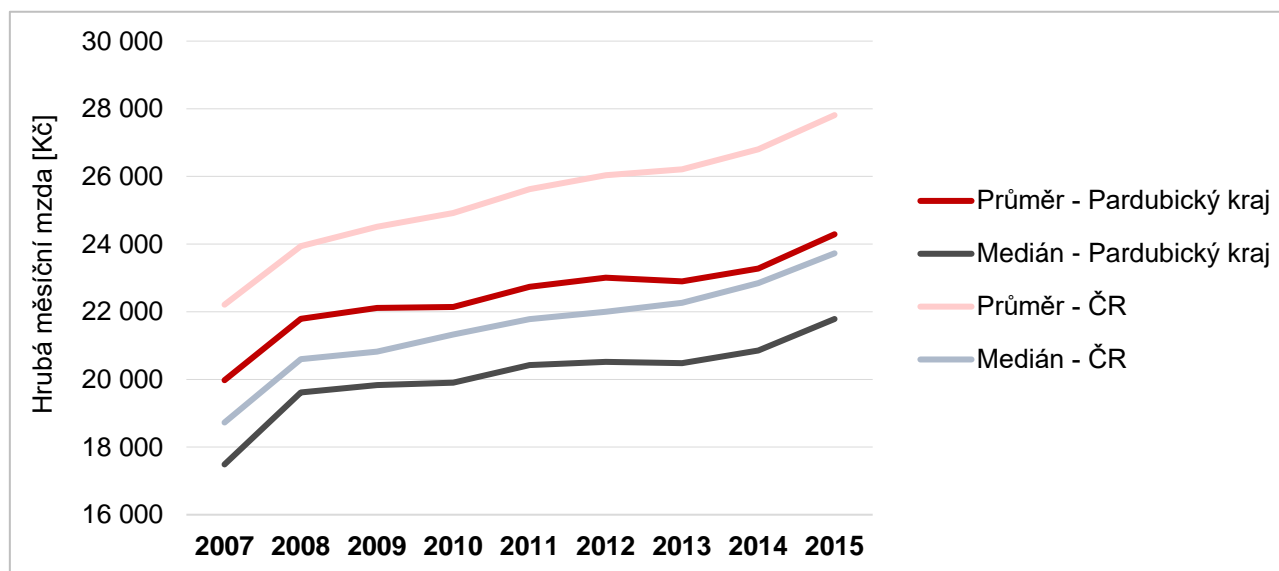
Pozn.: Struktura hrubé přidané hodnoty je vypočtena na základě údajů národních účtů o hrubé přidané hodnotě v běžných cenách v jednotlivých odvětvích v daném roce. Definice odvětvových skupin uvádí tabulka I v příloze. Údaje o struktuře hrubé přidané hodnoty podle sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka 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.

2 Odměňování

Úroveň mezd a platů byla v Pardubickém 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 Pardubickém kraji o 8 % nižší než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda⁴ byla v Pardubickém kraji ve stejném roce nižší dokonce o 13 % (viz obrázek 9).**

Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Pardubickém 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 sféru⁵**. 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

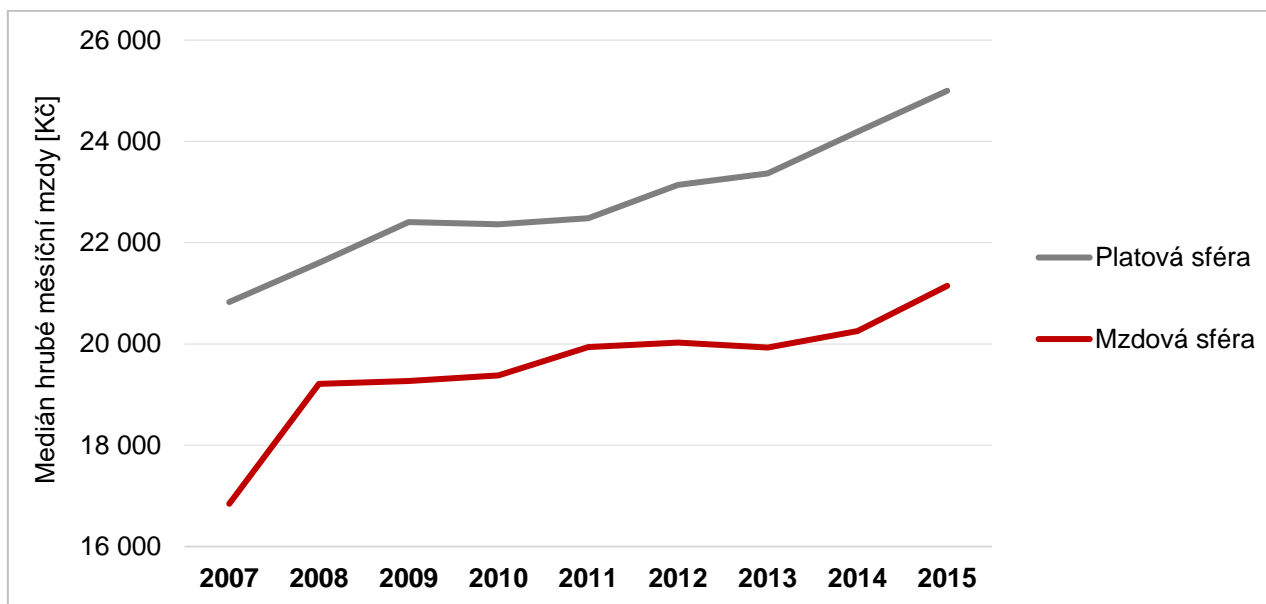
⁴ Průměrná hrubá měsíční mzda byla z důvodů srovnatelnosti kvantifikována stejnou metodikou ze shodného datového zdroje (strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výděлку) jako medián.

⁵ 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 zaměstnání⁶. Rozdíly mezi sférami se v Pardubickém kraji projevují následně:

- **medián** hrubé měsíční mzdy (tj. mzda prostředního zaměstnance) je v Pardubickém 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 37 %, zatímco ve mzdové sféře činil jejich podíl pouze 13 %.
- **průměr** hrubé měsíční mzdy je v Pardubickém 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 roce 2015 hrubou měsíční mzdu v rozpětí 12 014-36 887 Kč, zatímco v platové sféře pobíralo 80 % zaměstnanců plat v rozpětí 14 508-36 057 Kč.

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



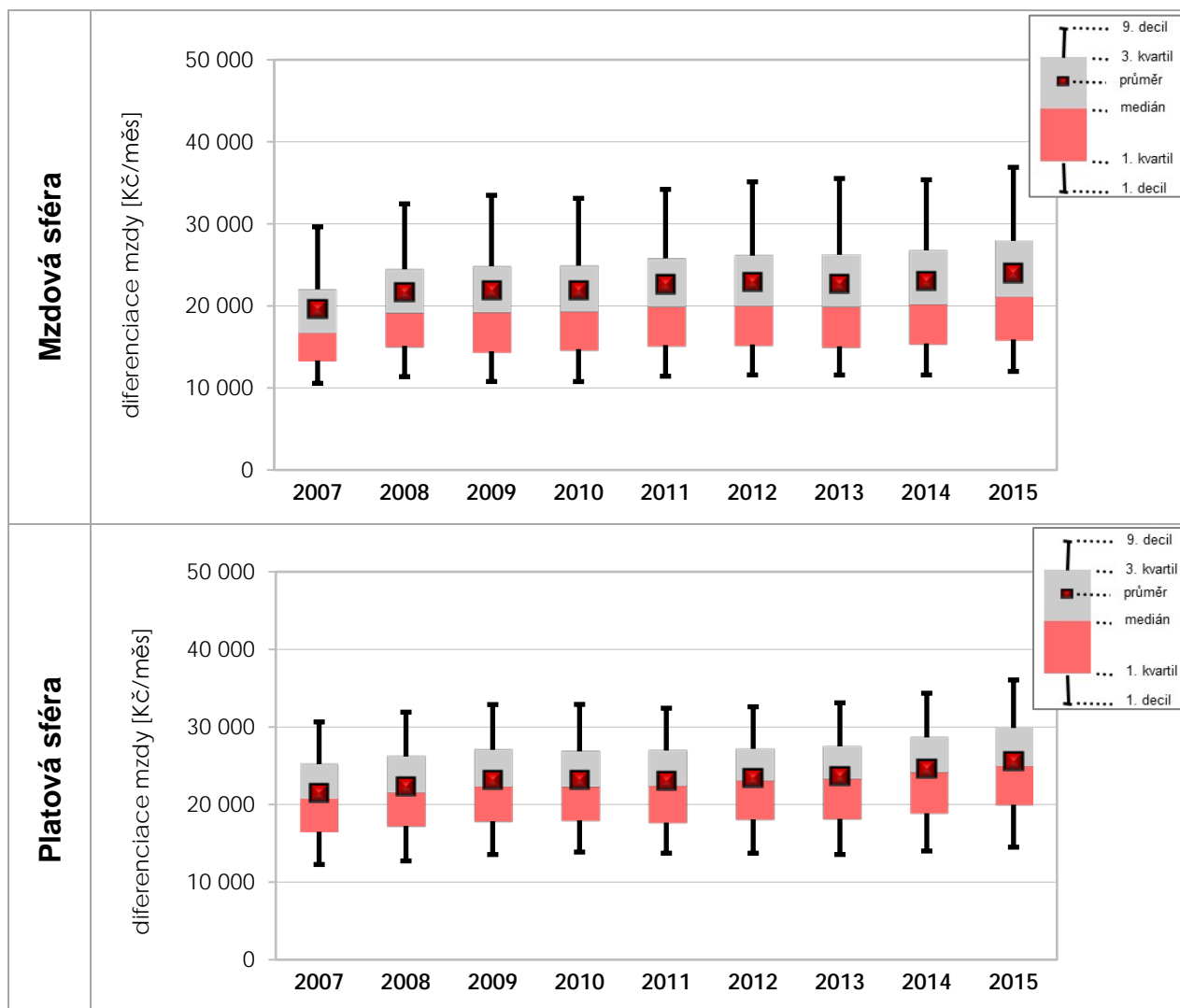
Pozn.: Do mzdové sféry jsou zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve 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.

⁶ Pro platovou sféru je charakteristická např. nižší variabilita zaměstnání.

Z hlediska vývoje mzdového rozdělení v Pardubickém kraji je z obrázku 11 zřejmé, že ve sledovaném období **roste úroveň odměny za práci 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 5,8 tis. Kč, v platové sféře o 3,2 tis. Kč. **Ve mzdové sféře se tak rychleji zvyšuje diference odměňování ve srovnání s platovou sférou.**

Obrázek 11: Vývoj diference odměňování ve mzdové a platové sféře v Pardubickém kraji v letech 2007-2015

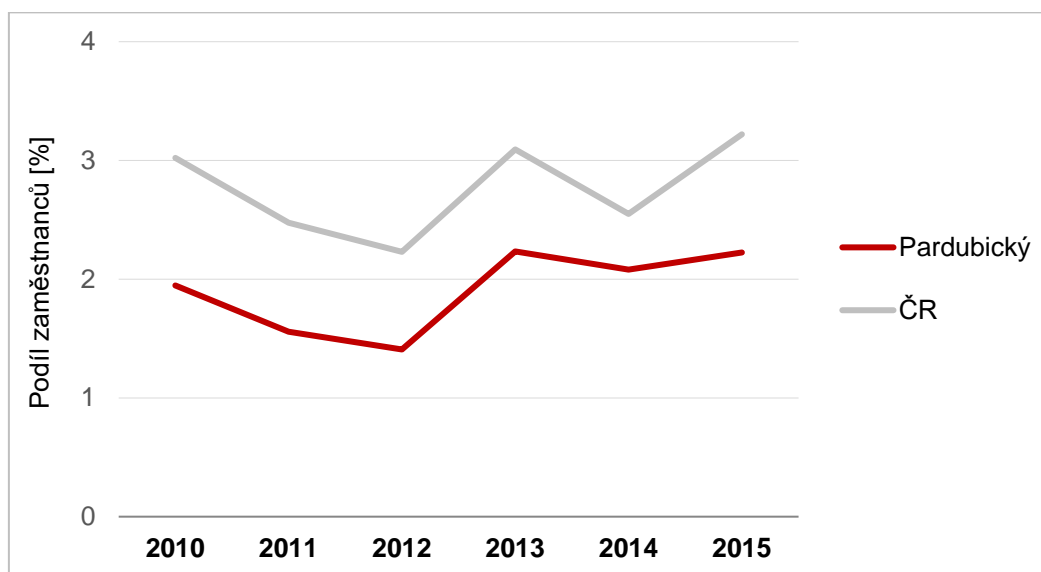


Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 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.

Podíl zaměstnanců, kteří jsou **odměňováni na úrovni minimální mzdy** (viz obrázek 12), je v Pardubickém kraji **nižší než průměr České republiky** (2,2 % vs. 3,2 % v ČR v roce 2015). Tento podíl je zároveň po Královéhradeckém kraji **druhý nejnižší na celorepublikové úrovni**.

Obrázek 12: Vývoj podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy v Pardubickém 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.

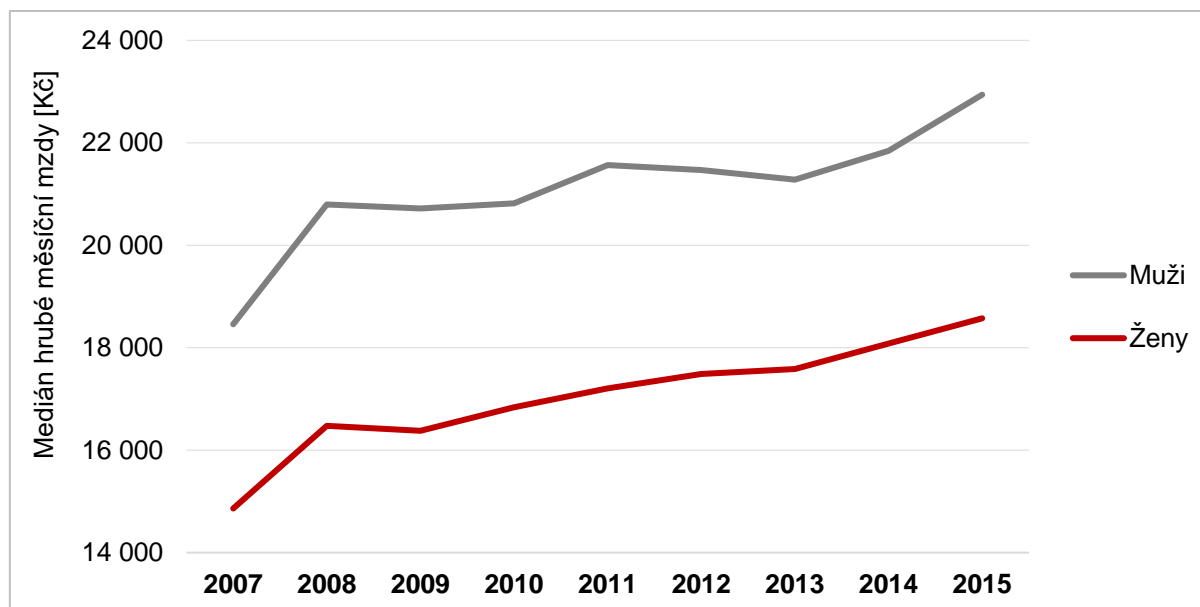
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v Pardubickém kraji podle 3 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena jak pro 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 Pardubickém kraji ovlivněna jednak osobnostními charakteristikami zaměstnanců (vzdělání, věk apod.) i charakteristikami jejich zaměstnavatele (velikost, odvětví ekonomické činnosti, existence kolektivní smlouvy atd.).

Z hlediska osobnostních charakteristik hrají u zaměstnanců velkou roli především pohlaví a vzdělání. Výsledky podle pohlaví ukazují, že v Pardubickém kraji je **medián hrubé měsíční mzdy 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 byl rozdíl mezi mediánem mzdy obou pohlaví 3 596 Kč ve prospěch mužů, v roce 2015 se jednalo již o 4 365 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 Pardubickém kraji v letech 2007-2015

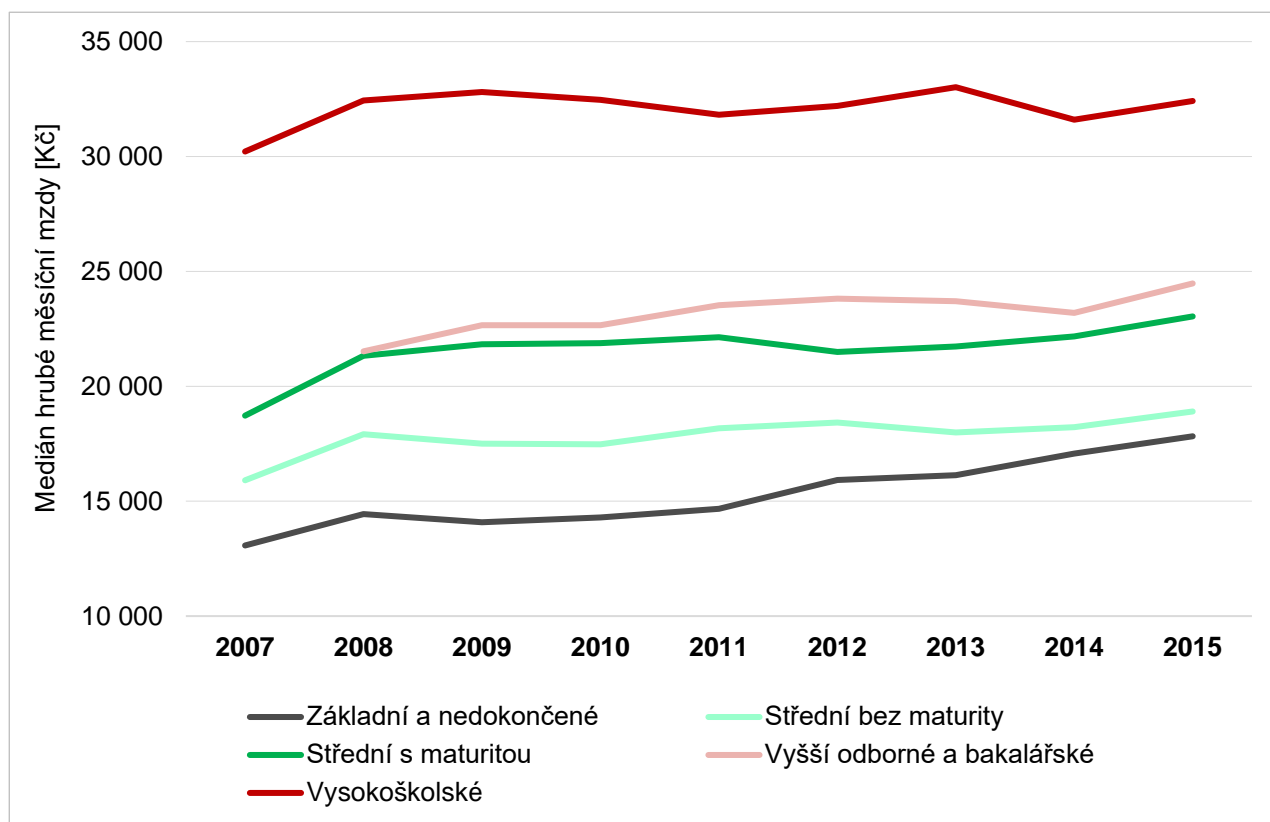


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XI v příloze.

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 Pardubickém 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. Nijak výrazně se přitom v posledních letech nelišil od mediánu hrubé měsíční mzdy zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků více než 32 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním necelých 18 tis. Kč. **Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním nebo bez vzdělání** tedy v Pardubickém kraji představoval necelých **15 tis. Kč**. Rozdíl se ale v posledních letech snižuje – ještě v roce 2009 se jednalo o téměř 19 tis. Kč.

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

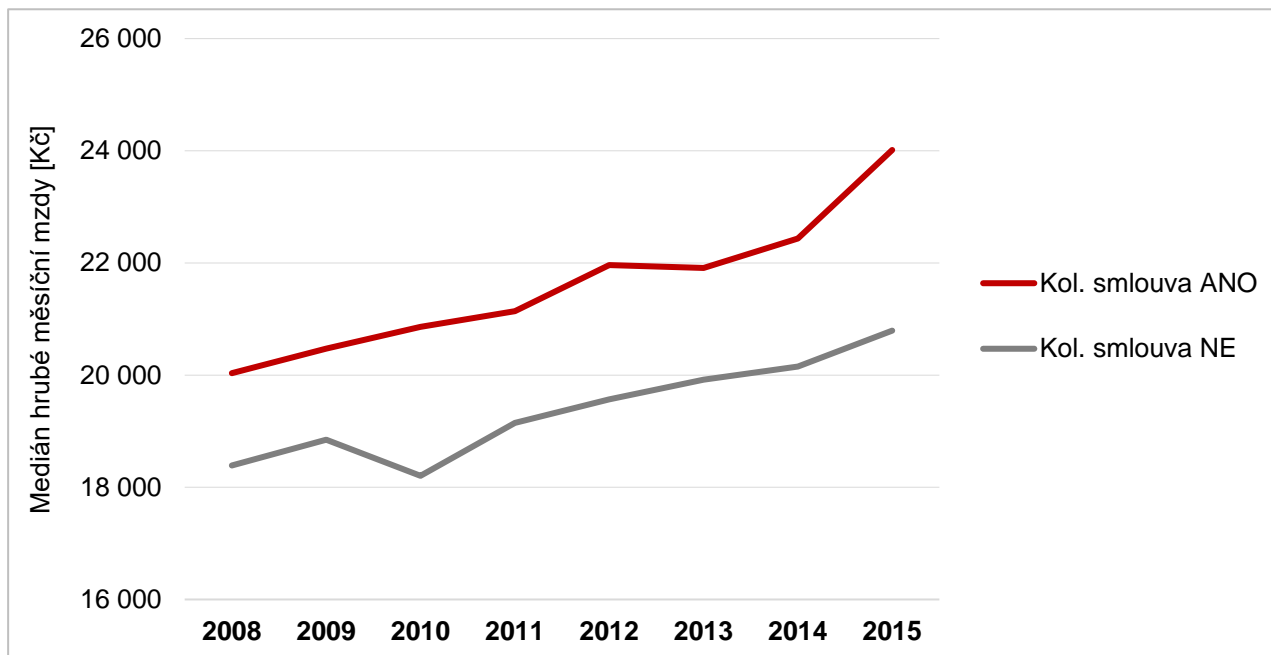


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XII v příloze. Pro rok 2007 není k dispozici spolehlivý údaj pro vyšší odborné a bakalářské vzdělání.

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 medián hrubé měsíční mzdy v ekonomických subjektech, kde byla uzavřena kolektivní smlouva, 24 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy 21 tis. Kč (viz obrázek 15). Rozdíl se přitom prohlubuje, zatímco v roce 2007 činil 1,6 tis. Kč, v roce 2015 se jednalo o 3,2 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 Pardubickém kraji v letech 2008-2015



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

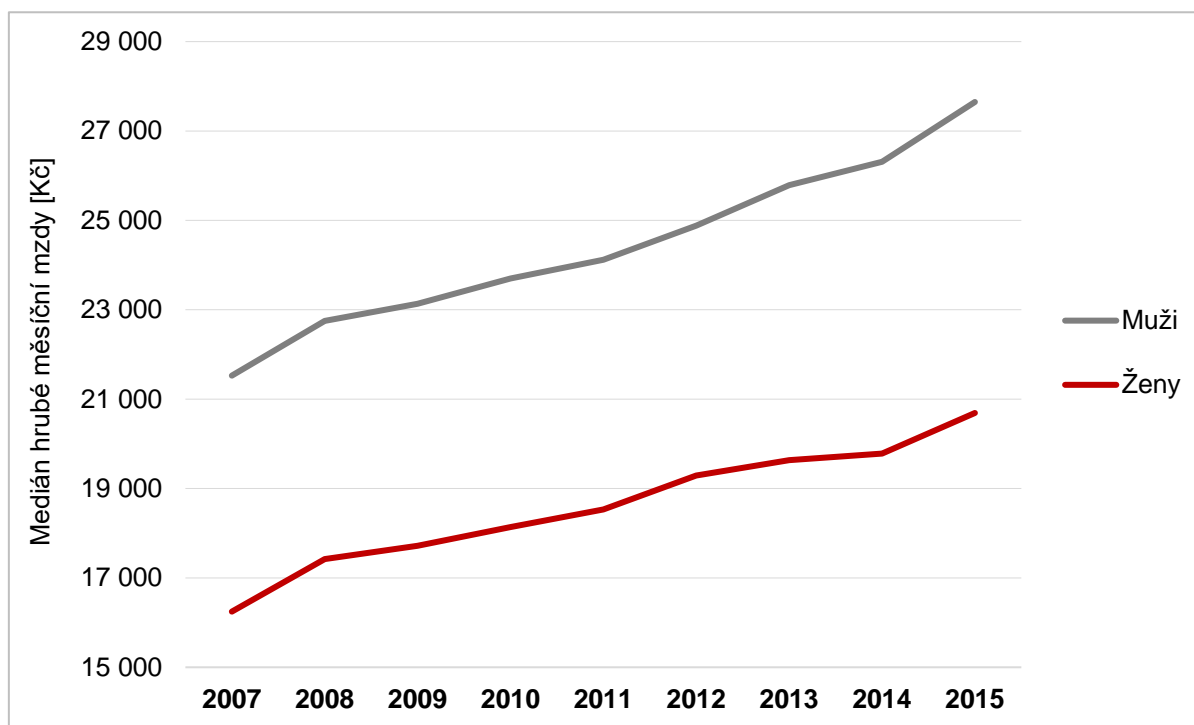
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

Růst mezd na úrovni 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 Pardubickém 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 tento rozdíl na panelu firem 5 280 Kč, zatímco v roce 2015 již 6 959 Kč. Zajímavé je i srovnání úrovně mezd mužů a žen mezi panelem firem a mzdovou sférou. **V rámci panelu firem totiž byly mzdy mužů i žen vyšší než ve mzdové sféře**. To může být 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.

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



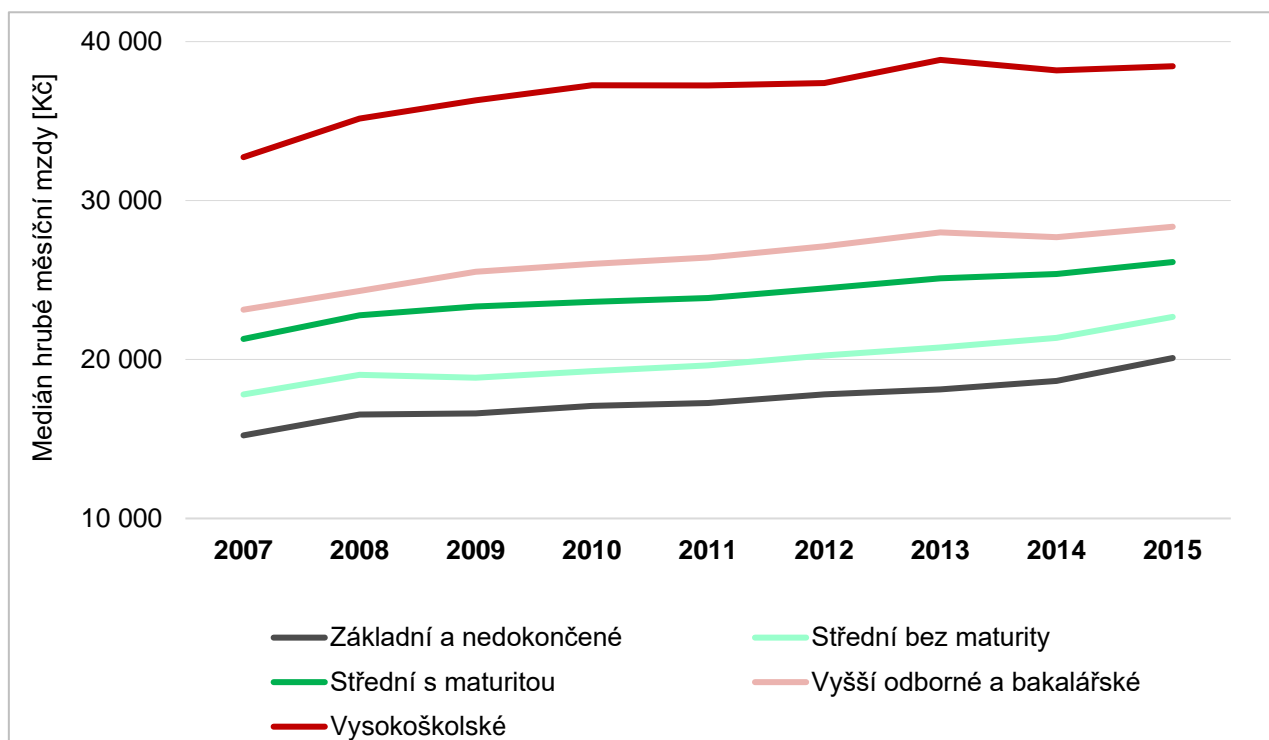
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIV v příloze.

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

Vývoj mezd v Pardubickém 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 v kraji více než 38 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním jen mírně přes 20 tis. Kč. Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním tedy v rámci panelu firem představoval více než 18 tis. Kč. Tento rozdíl je o 26 % procent vyšší než ve mzdové sféře.

Kromě samotné úrovně odměňování v Pardubickém kraji stojí za povšimnutí i vývoj mezd podle vzdělání v rámci panelu firem. Vývoj mezd u panelu firem probíhal po většinu sledovaného období plynule a vyrovnaně (viz obrázek 17), zatímco u mzdové sféry docházelo k větším výkyvům (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 Pardubickém kraji v letech 2007-2015



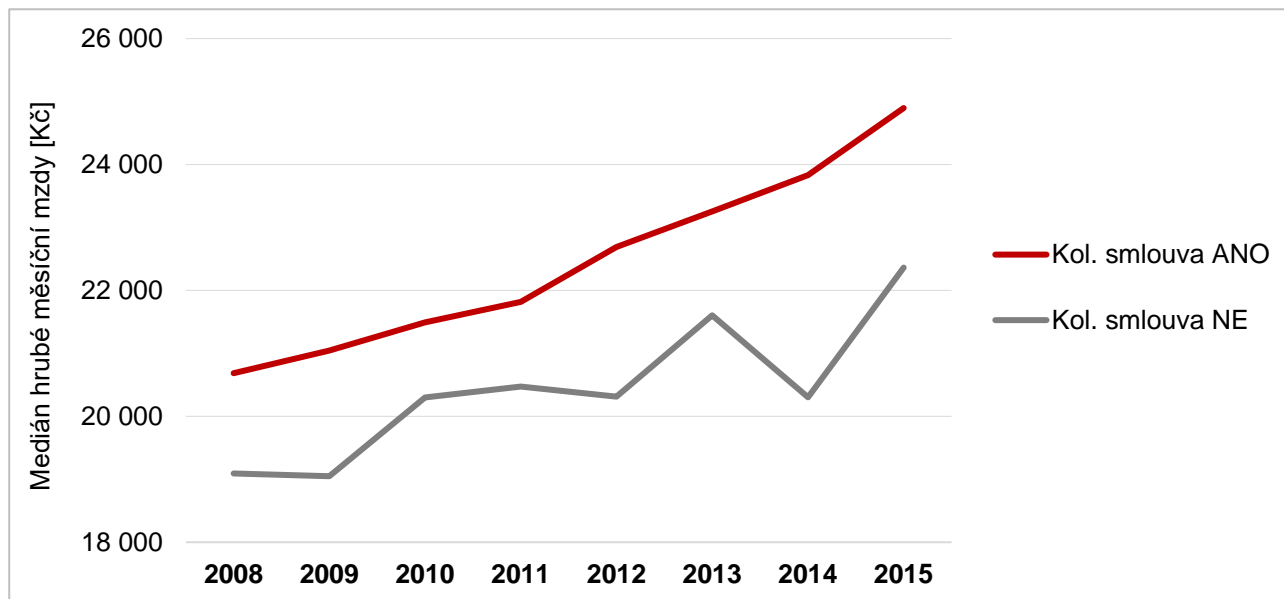
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XV v příloze.

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 Pardubickém kraji byly mzdy **dlouhodobě vyšší v ekonomických subjektech s uzavřenou kolektivní smlouvou**. V těchto podnicích navíc úroveň mezd po celé sledované období plynule rostla, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy v krizových letech 2010 a 2012 stagnovala a v roce 2014 došlo dokonce k výraznému poklesu. **Medián hrubé měsíční mzdy u podniků s kolektivní smlouvou se mezi lety 2008 až 2015 zvýšil o pětinu na 24 897 Kč**, u subjektů bez kolektivní smlouvy to bylo o 17 % na 22 363 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 Pardubickém kraji v letech 2008-2015



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

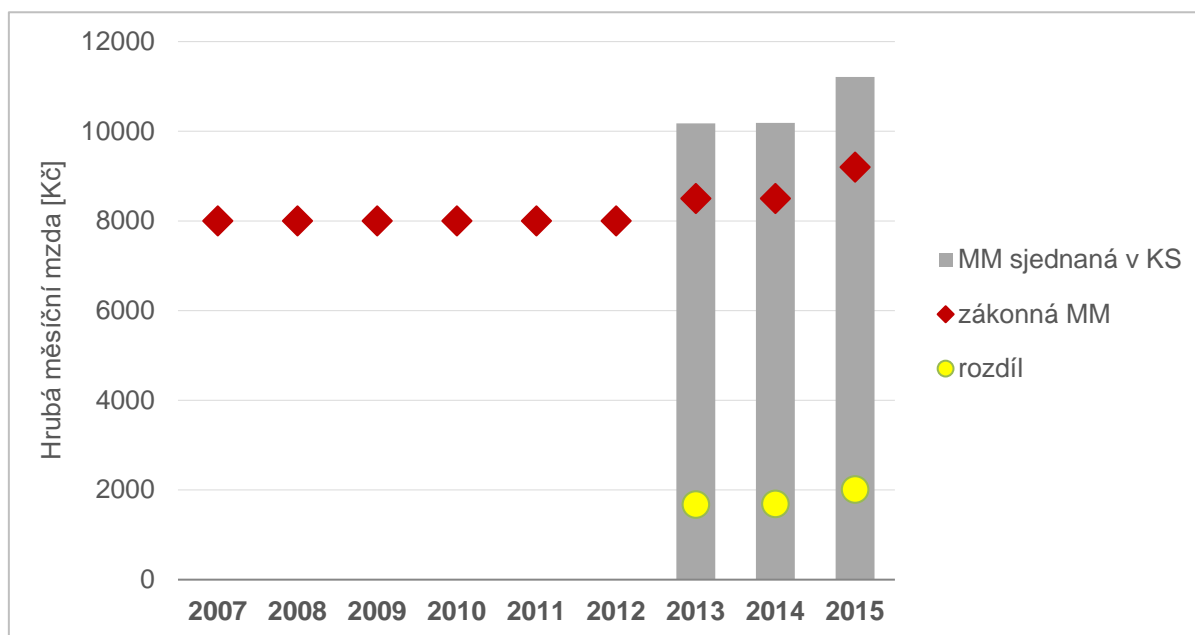
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 Pardubickém kraji.

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. V Pardubickém kraji byly během sledovaného období identifikovány podniky, kde byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší měsíční minimální mzda**, než činil zákonný limit. V roce 2013 (tj. v prvním roce sledovaného období, za který jsou k dispozici publikovatelné údaje), byla podniková měsíční minimální mzda v Pardubickém kraji sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. u 10,8 % kolektivních smluv, **v roce 2015 to bylo u 9 % smluv**. Právě v tomto roce byl také kvantifikován největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou (viz obrázek 19) – jednalo se o 2 011 Kč. Vláda v daném roce zvýšila zákonnou minimální mzdu na 9 200 Kč, a je tedy patrné, že některé podniky v Pardubickém kraji zvyšovaly podnikovou minimální mzdu ještě rychleji.

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



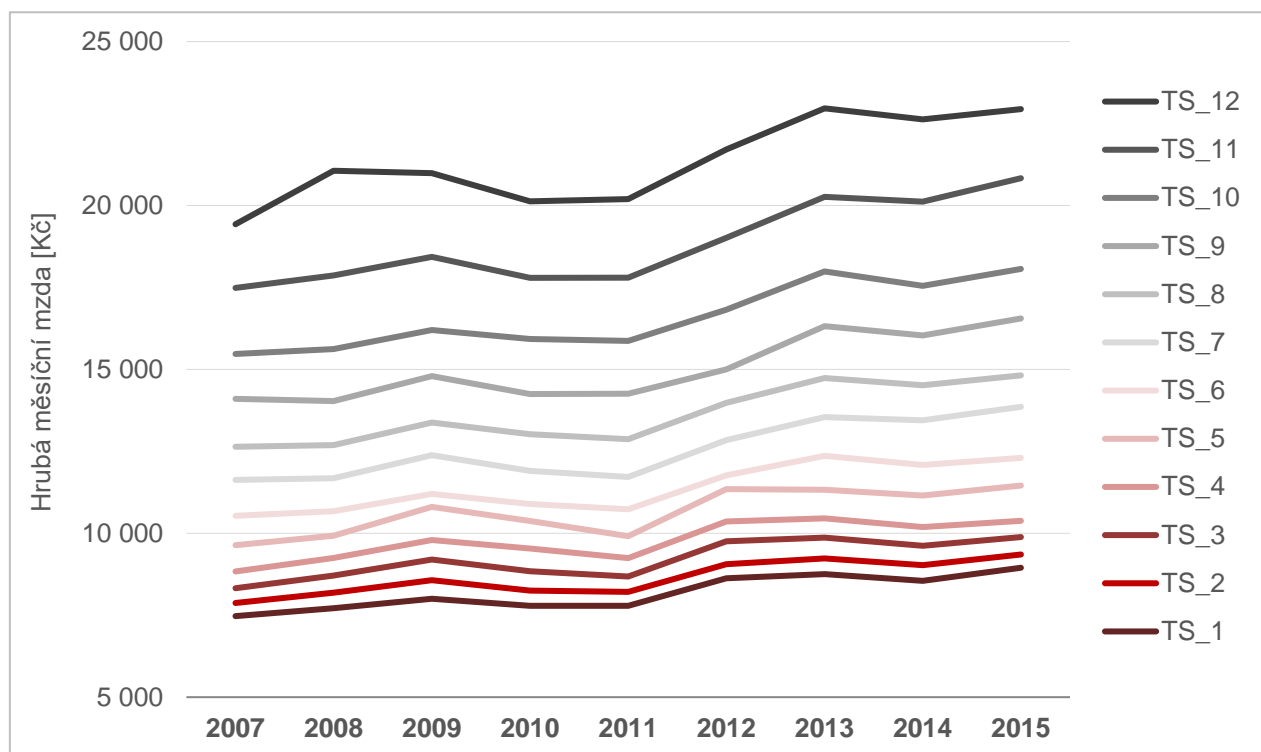
Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVII v příloze. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). V roce 2007 nebyla do šetření zařazena žádná kolektivní smlouva sjednávající danou podmínku. Za období 2008-2012 nejsou údaje publikovatelné 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. V Pardubickém 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 sjednávané mzdové tarify v období 2007-2015 postupně zvyšovaly, nejvýrazněji přitom v letech 2012 a 2013. V letech 2014 a 2015 jejich růst zpomalil, přičemž u nejvyššího 12. tarifu dokonce došlo k průměrnému meziročnímu poklesu o 0,1 %. Přesto byl ale v celém sledovaném období růst mezd ve 12. tarifu rychlejší než v nejnižším 1. tarifu – zatímco v roce 2007 činil rozdíl mezi 1. a 12. tarifem 11 956 Kč, v roce 2015 to bylo již 13 992 Kč.

Během období stagnace minimální mzdy byl vývoj v celém 12stupňovém tarifním systému de facto stejný. U nejnižšího, tedy 1. mzdového tarifu rostla v období 2014-2015 průměrná hodnota o 1,1 %. I zde byl průměrný růst pomalejší než v období 2007-2013, kdy činil 2,7 %.

Obrázek 20: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v Pardubickém 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.

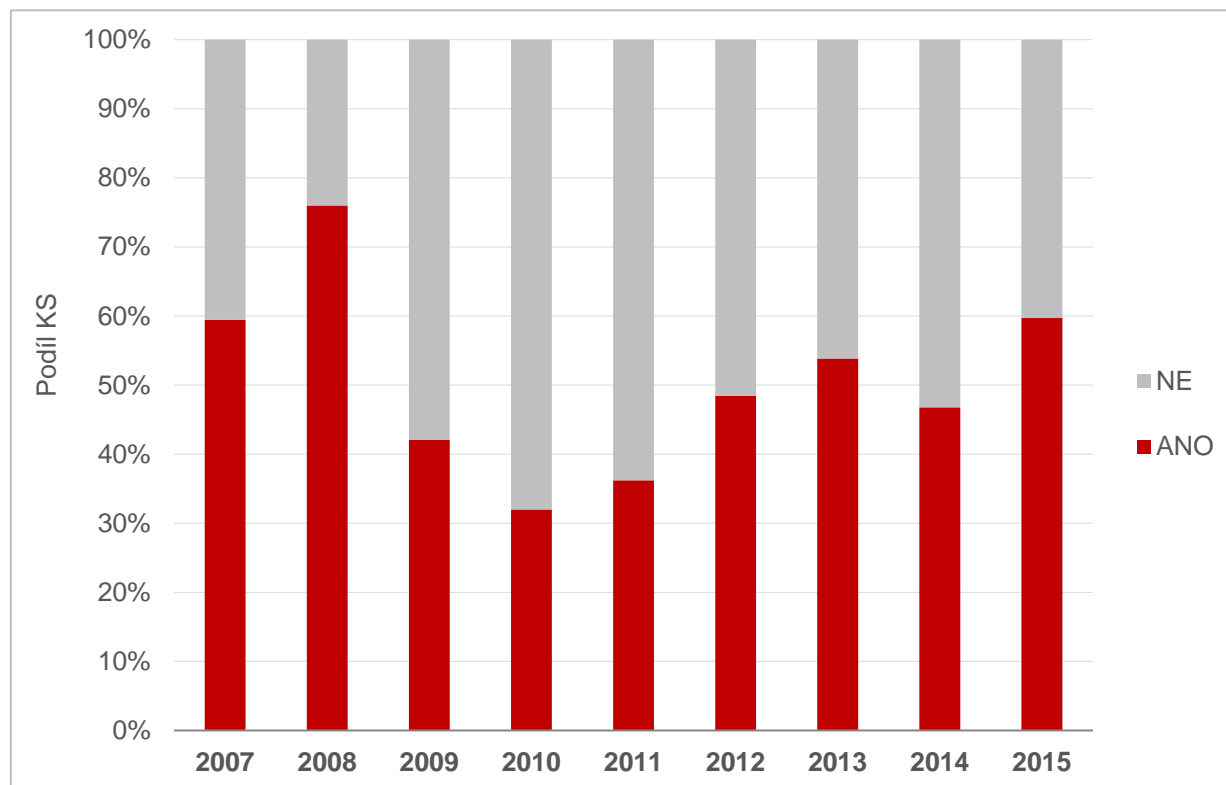
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy v Pardubickém kraji zabývaly i **mzdovým vývojem**. Ve sledovaném období se mu věnovalo v průměru **51 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 21). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl v Pardubickém kraji sjednán formou

- zvýšení průměrné nominální mzdy (28 % kolektivních smluv),
- zvýšení mzdových tarifů (16 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (7 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (6 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné reálné mzdy (3 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla v Pardubickém kraji sjednána ve 4 % kolektivních smluv, což byl v roce 2015 nejnižší podíl v ČR. Celkem 7 % smluv dále zohledňovalo i vazbu vývoje mezd na ekonomické podmínky společnosti, která kolektivní smlouvu uzavřela.

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 Pardubickém kraji v letech 2007-2015

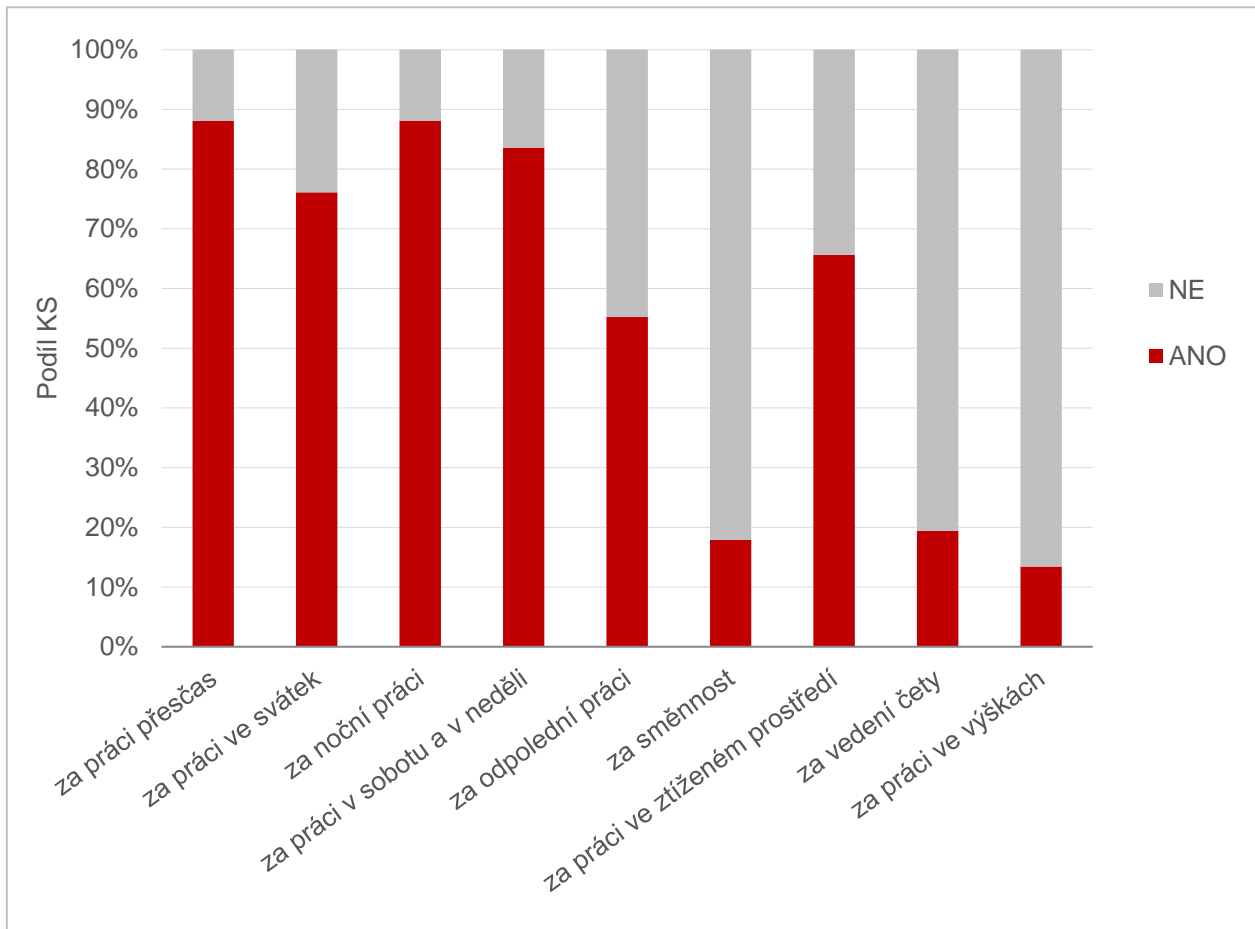


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIX v příloze.

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

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V Pardubickém kraji byly v roce 2015 **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas a za noční práci** (v obou případech 88 % kolektivních smluv), **dále za práci v sobotu a neděli** (84 % kolektivních smluv) nebo ve svátek (76 % kolektivních smluv) a za práci ve ztíženém pracovním prostředí (66 % kolektivních smluv). Jen v omezené míře byly sjednávány příplatky za směnnost, práci ve výškách či za vedení čtyry (viz obrázek 22).

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



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

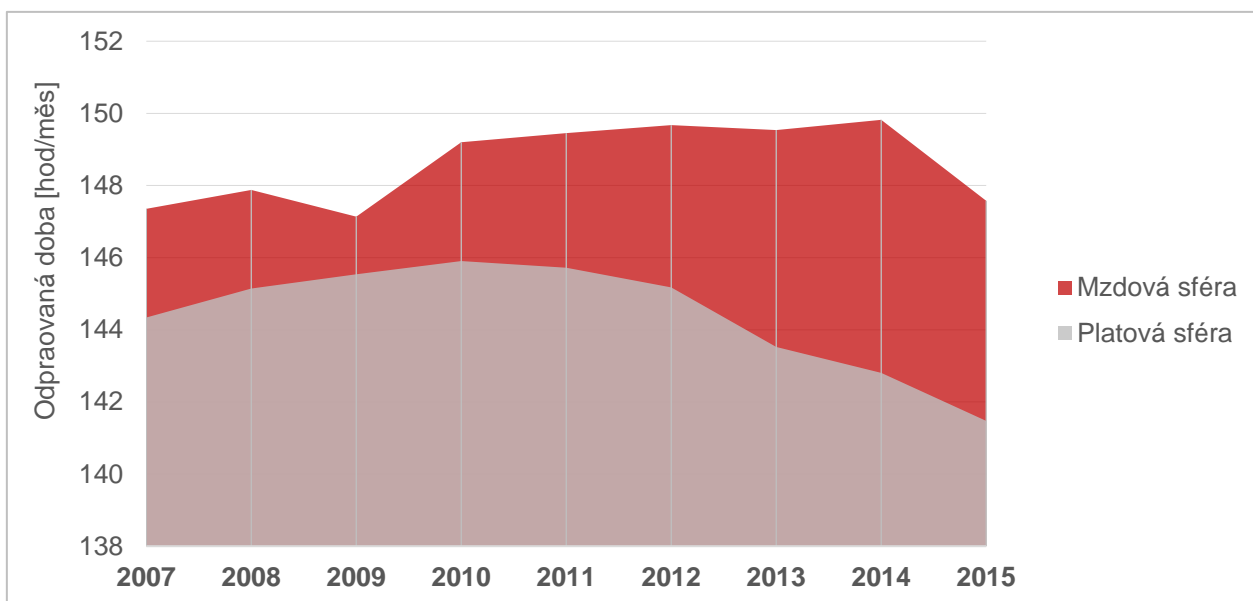
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

3 Pracovní doba

O aktuální situaci na trhu práce 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 Pardubickém 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 Pardubickém kraji v letech 2007-2015 ukazuje obrázek 23. Je z něj patrné, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali** ve sledovaném kraji průměrně **méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. V roce 2015 odpracovali zaměstnanci mzdové sféry průměrně 148 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry necelých 142 hodin měsíčně. Zaměstnanci platové sféry odpracovali v roce 2015 tedy o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci mzdové sféry.

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



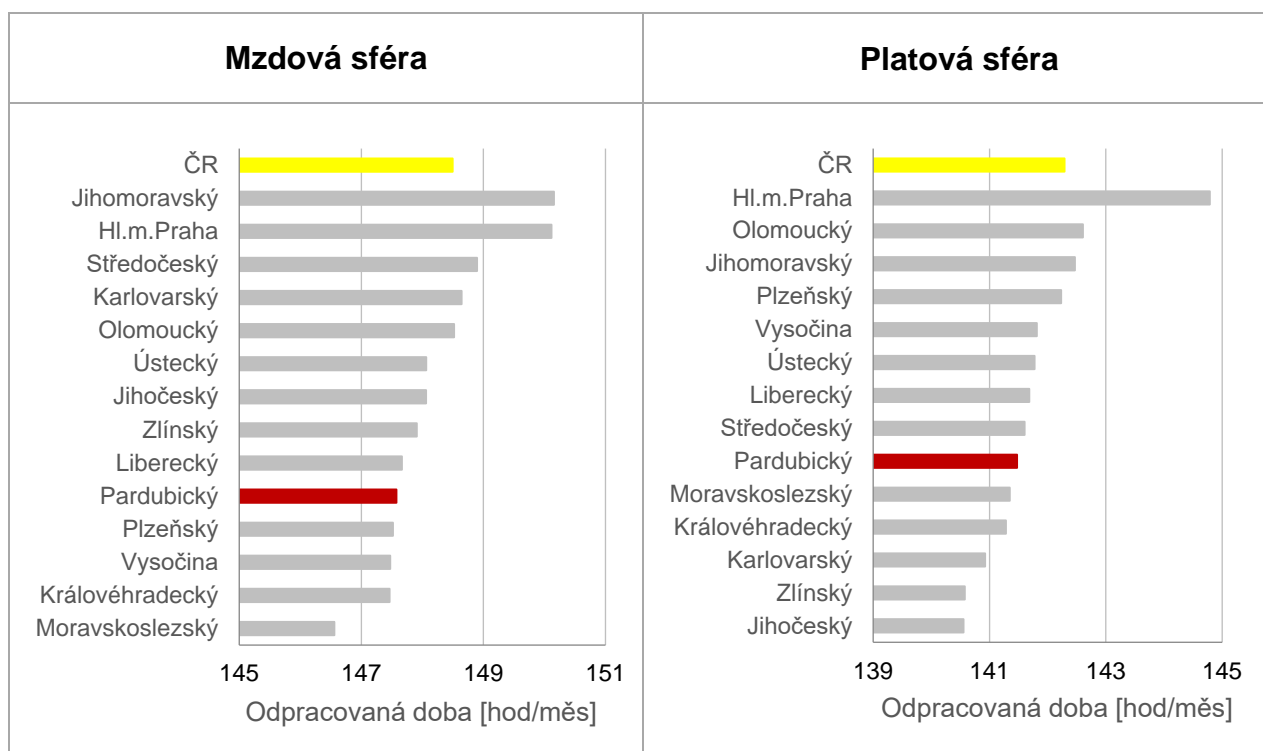
Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXII v příloze. Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z 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 nepochybně souviselo

s útlumem ekonomické činnosti z důvodu ekonomické krize. **Reakce platové sféry** na ekonomický vývoj byla v tomto ohledu 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. Od roku 2011 klesá počet odpracovaných hodin v platové sféře, zatímco ve mzdové sféře se délka odpracované doby zvýšila na předkrizovou úroveň.

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

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

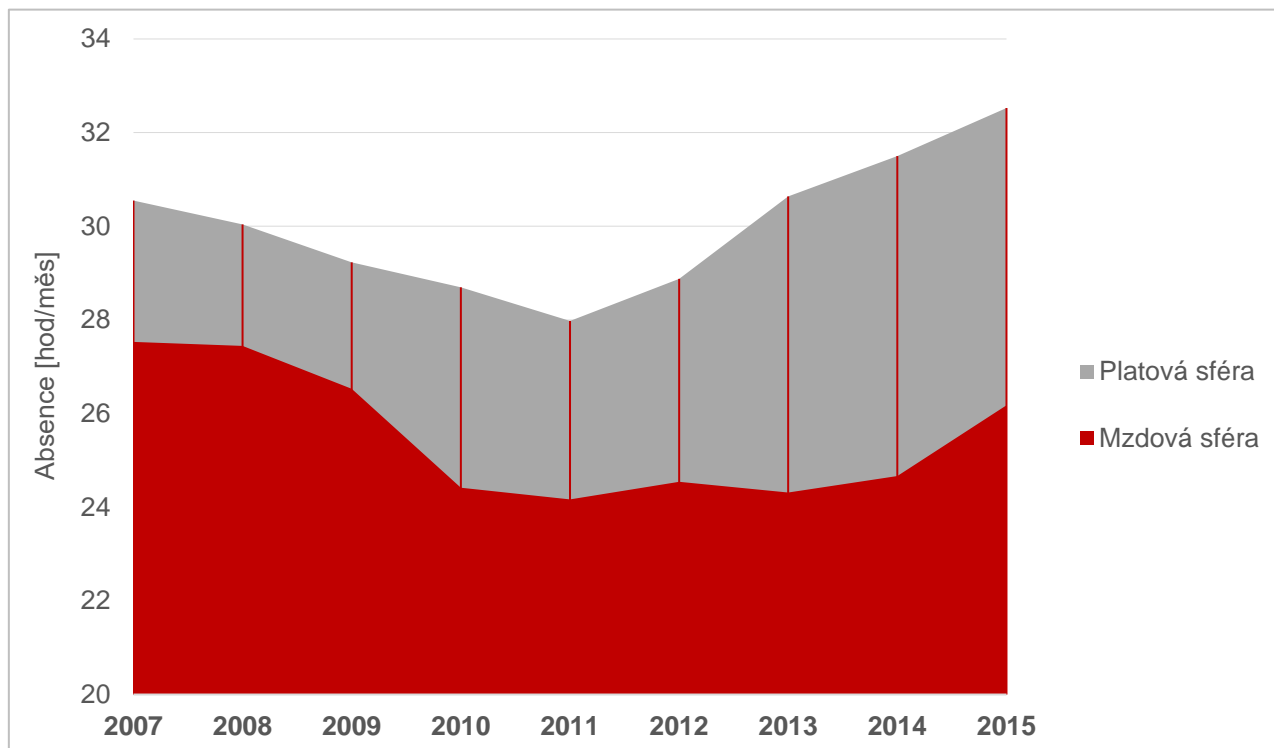


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Kromě odpracované doby se často sleduje i úroveň absence zaměstnanců. **Celková absence v práci** je Pardubickém kraji **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně více než 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.

Obrázek 25: Vývoj celkové absence podle sfér v Pardubickém 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 Pardubickém kraji, tak na panelu ekonomických subjektů. Poslední část kapitoly bude věnována ujednáním v podnikových kolektivních smlouvách, která se týkala pracovní doby.

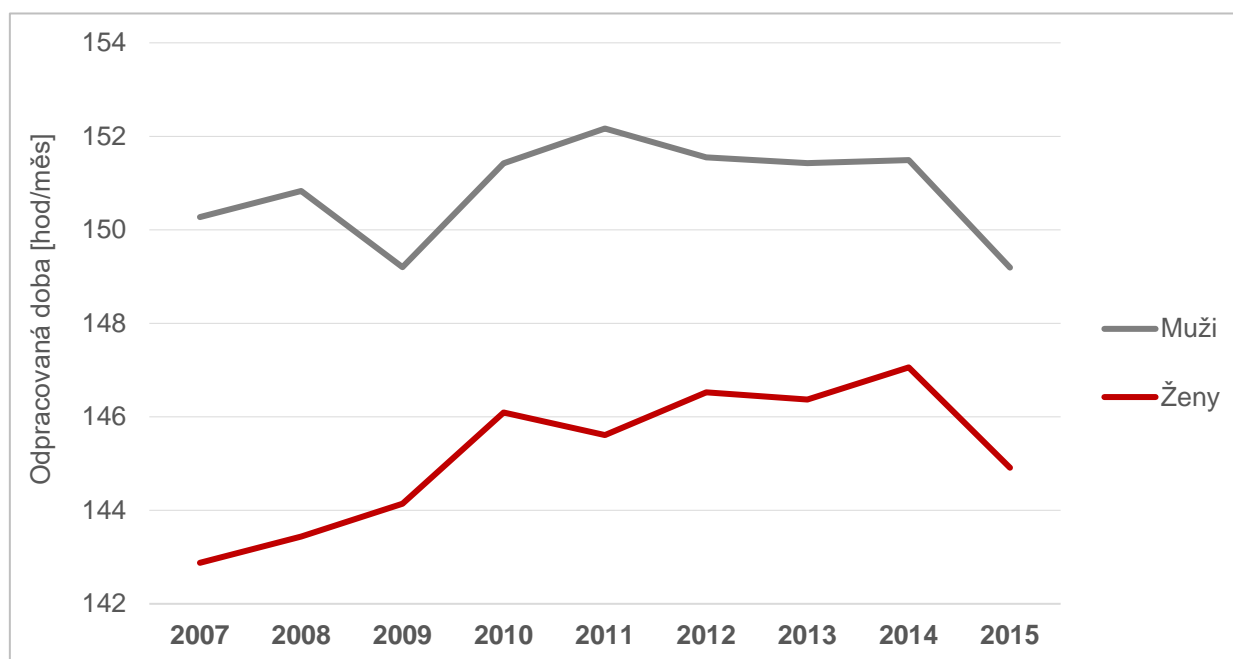
3.1 Mzdová sféra České republiky

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 Pardubickém kraji** průměrně **vyšší počet hodin muži** ve srovnání se ženami (viz obrázek 26). V roce 2015 odpracovali muži měsíčně průměrně 149 hodin, tj. o 4 hodiny měsíčně více než ženy. O více než čtyři hodiny se délka odpracované doby mezi muži a ženami lišila po celé sledované období. Z obrázku je však patrné, že postupně se rozdíl snižuje. Ve sledovaném období se změnila především průměrná délka pracovní doby žen, která byla v roce 2015 o 2 hodiny delší než v roce 2007. Zároveň je z obrázku patrné, že v roce 2015 klesla průměrná odpracovaná doba mužů i žen.

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



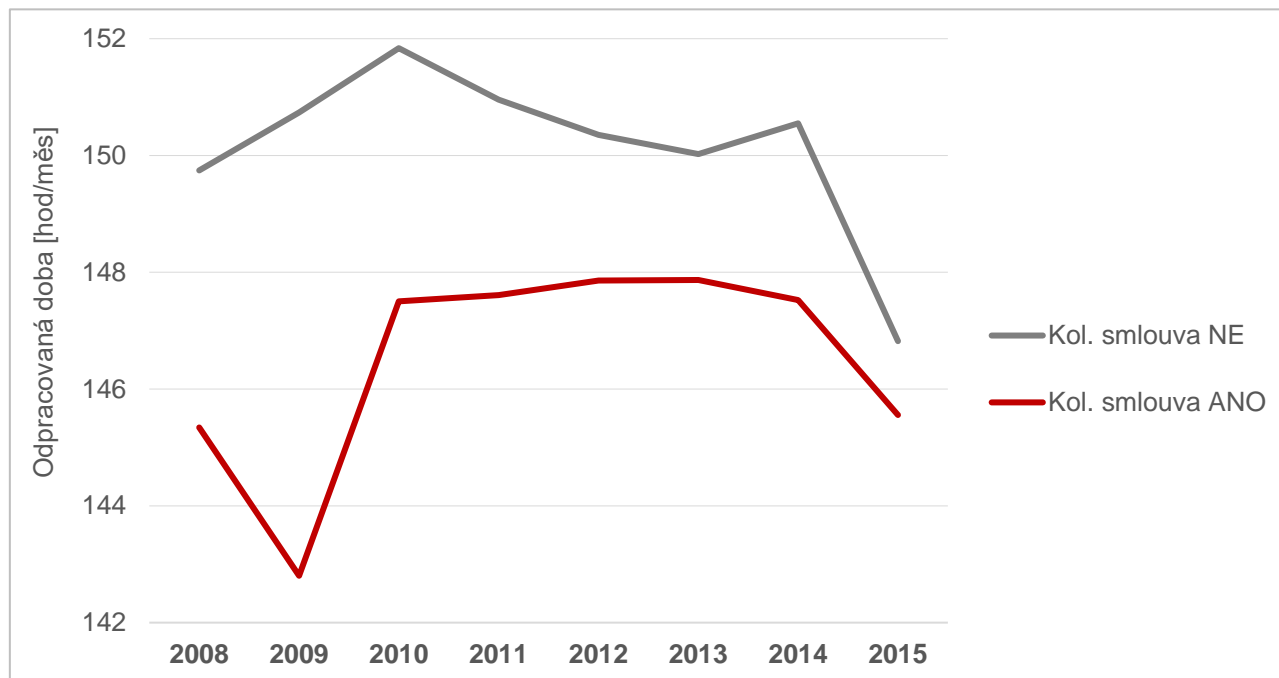
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIV v příloze.

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

Z hlediska odpracované doby hraje v Pardubickém kraji důležitou roli i existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** v subjektech s **uzavřenou kolektivní smlouvou** odpracovali v roce

2015 měsíčně v průměru **146 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy 147 hodin** měsíčně (viz obrázek 27). Rozdíl mezi oběma skupinami byl však ve sledovaném roce nejnižší a např. v roce 2009 pracovali zaměstnanci, na které se nevztahovala kolektivní smlouva, v průměru o 8 hodin měsíčně déle.

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



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

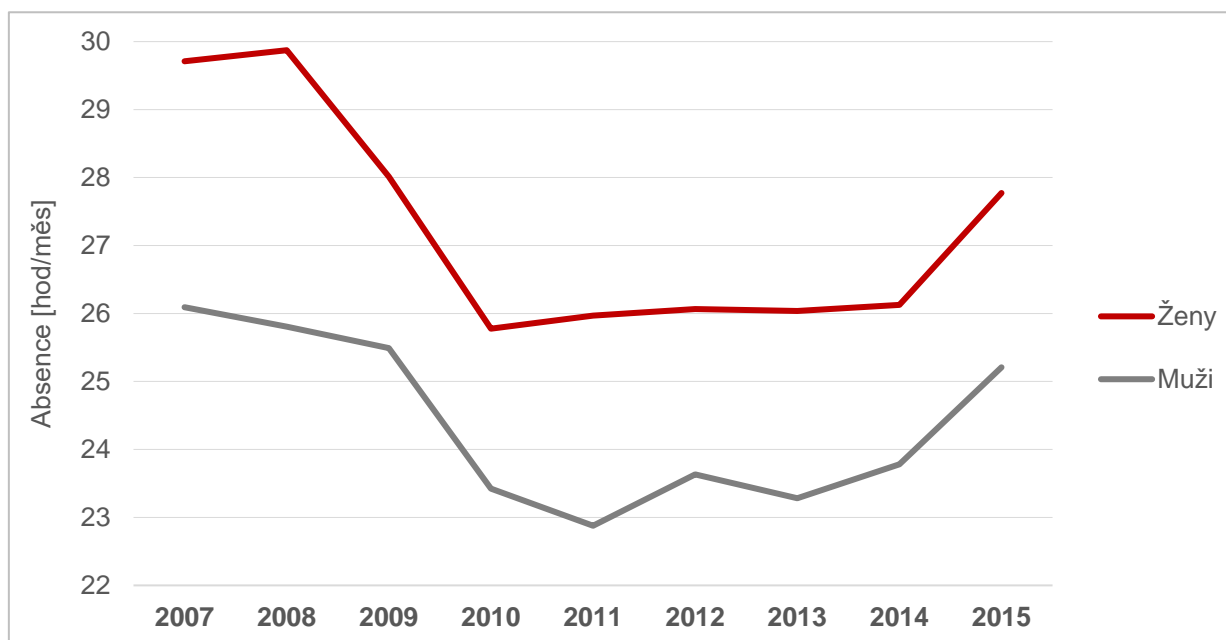
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ABSENCE

Z hlediska celkové absence výsledky naznačují, že pohlaví hraje podobně velkou roli jako u odpracované doby. **U žen** byla v Pardubickém kraji po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů (viz obrázek 28). V roce 2015 strávily ženy absencí průměrně 28 hodin měsíčně, zatímco muži 25 hodin, tj. o 3 hodiny méně než ženy.

Výsledky dále ukazují, že v Pardubickém kraji byla **celková absence vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou** (viz obrázek 29). V roce 2015 byla vykázána průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 28 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 27 hodin, tedy o hodinu méně. Během sledovaného období se však rozdíl snížil, ještě v roce 2009 se jednalo o téměř 3 hodiny.

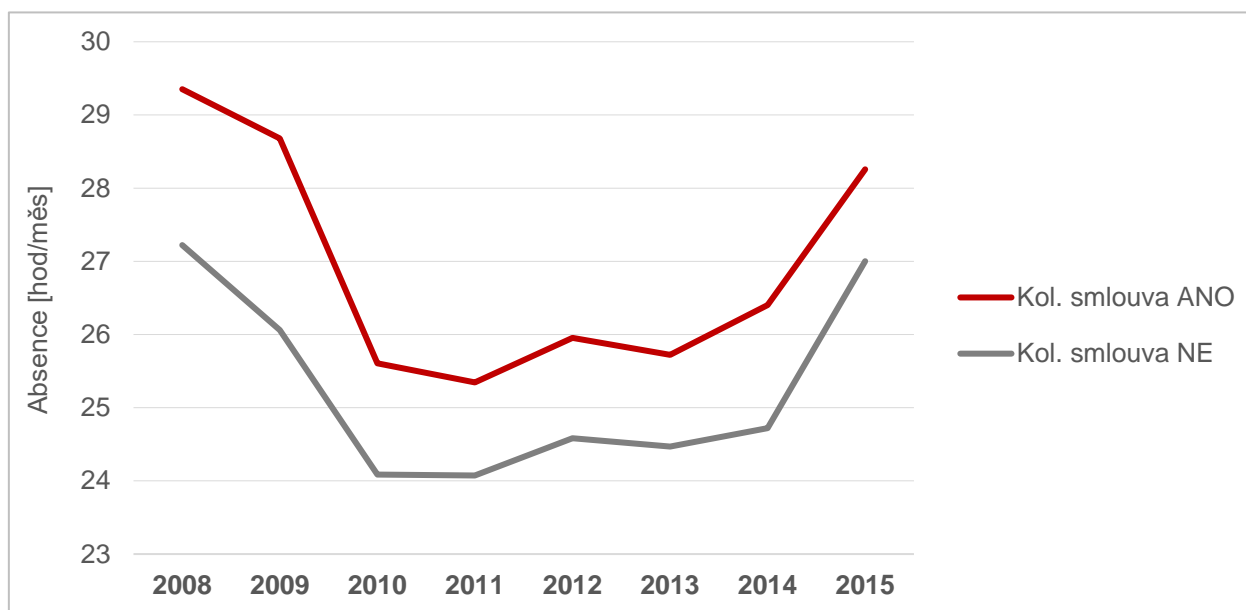
Obrázek 28: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v Pardubickém kraji v letech 2007-2015



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

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

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

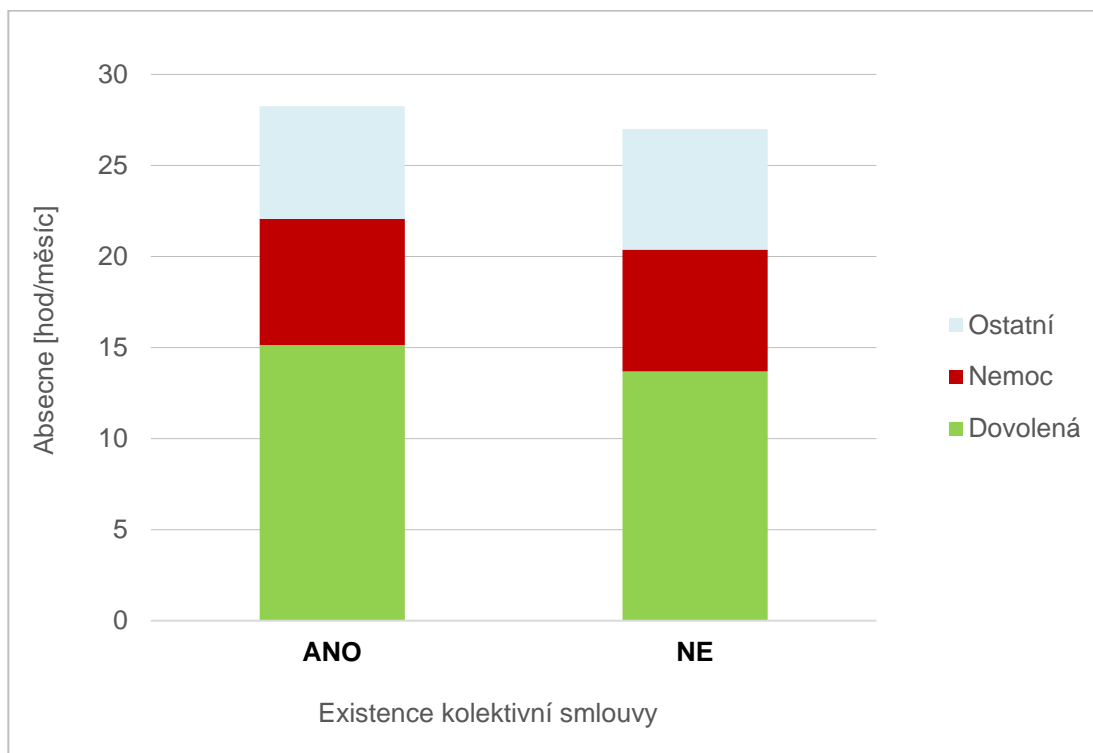


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVIII v příloze.

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

Důvodem rozdílné délky absence v subjektech, které mají uzavřenou kolektivní smlouvu, a v ostatních podnicích může být mj. i odlišný rozsah placené absence. Obrázek 30 totiž ukazuje, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou tráví měsíčně mírně vyšší počet hodin dovolenou a nemocí.

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

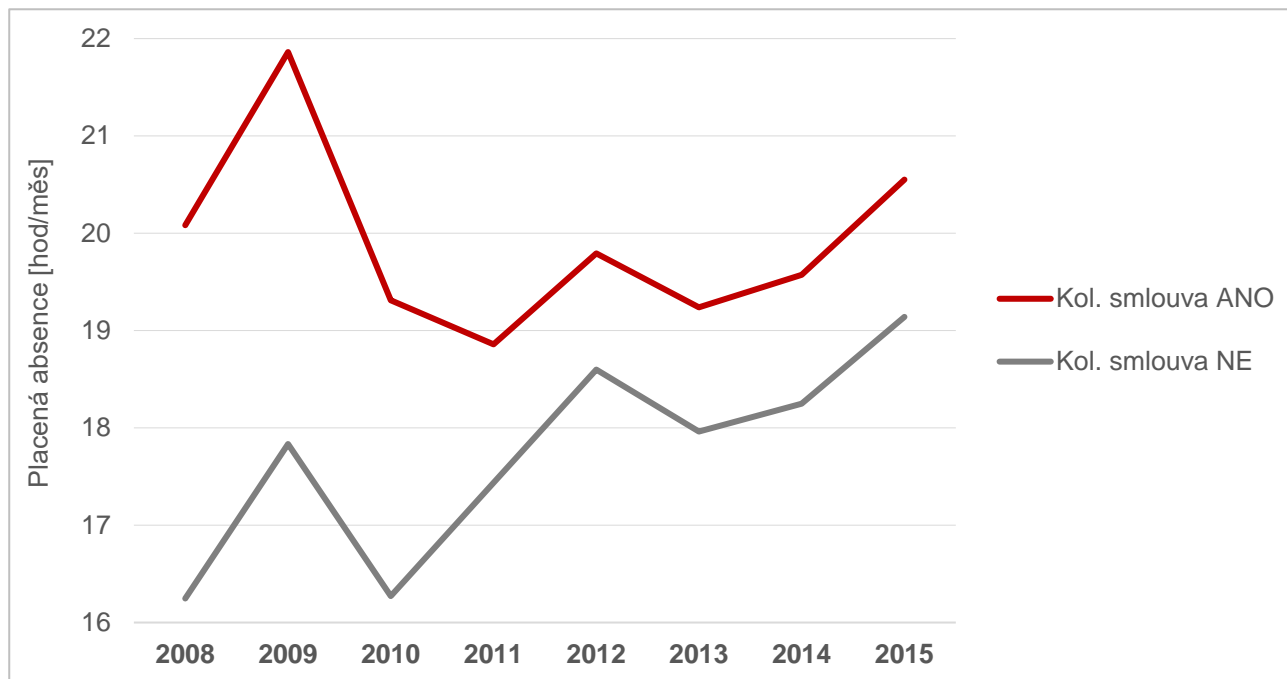


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVI v příloze.

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 Pardubickém 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 téměř 21 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 19 hodin měsíčně (tj. o necelé 2 hodiny měsíčně méně).

Obrázek 31: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Pardubickém kraji v letech 2007-2015



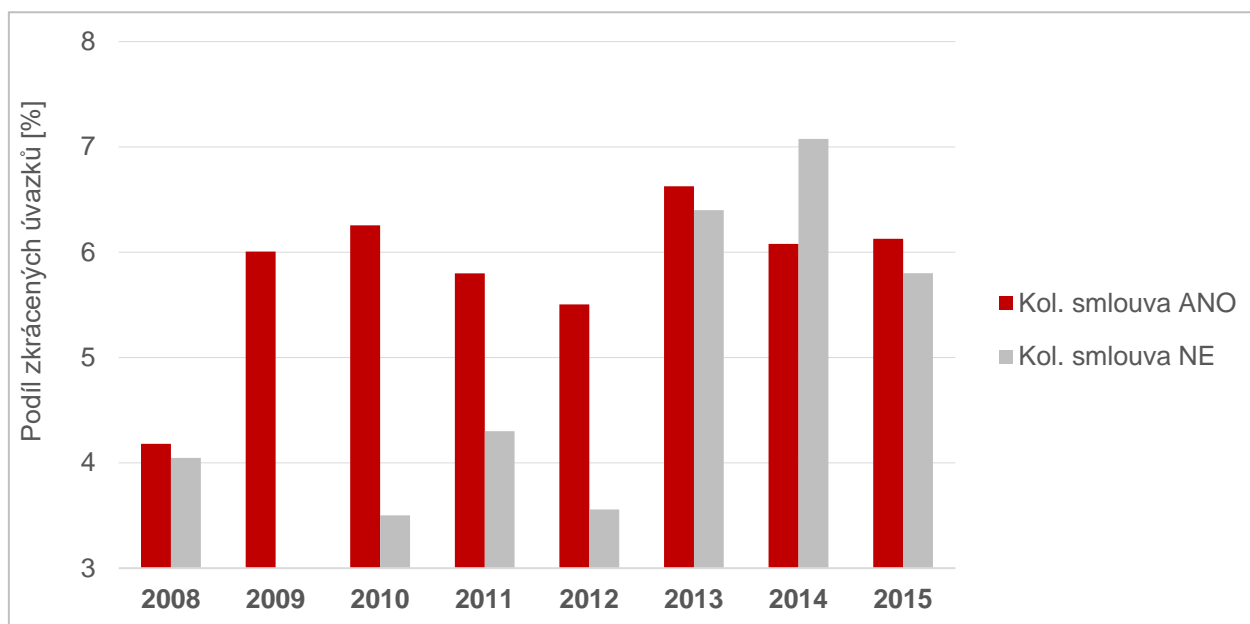
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIX v příloze.

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 Pardubickém kraji jsou **zkrácené úvazky využívány u méně než desetiny úvazků**, a to bez ohledu na to, zda se na zaměstnance vztahuje kolektivní smlouva, nebo ne (viz obrázek 32). Výsledky ukazují, že během ekonomické krize byly zkrácené úvazky častěji využívány v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou. V posledních letech se však rozdíl mezi oběma skupinami srovnaly a existence kolektivní smlouvy nehraje od roku 2013 z hlediska využívání zkrácených úvazků v Pardubickém kraji tak zásadní roli jako u úrovně odměňování nebo průměrné odpracované doby.

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



Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXX v příloze. Pro rok 2009 není k dispozici spolehlivý údaj pro subjekty, na které se nevztahuje kolektivní smlouva.

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

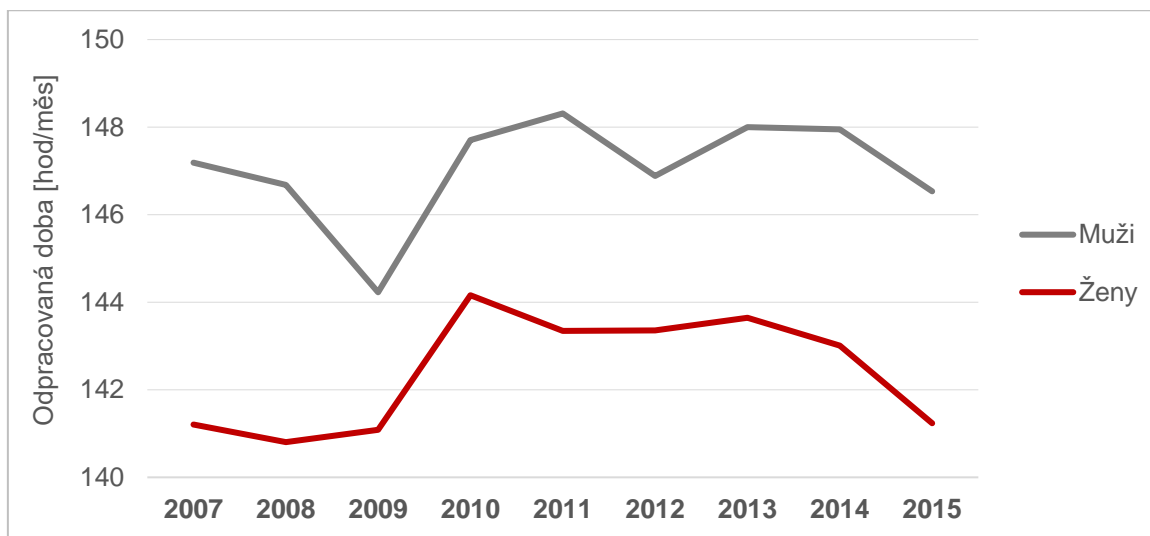
3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

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 Pardubickém kraji průměrně větší počet hodin** než ženy. V roce 2015 odpracovali muži průměrně 147 hodin měsíčně, zatímco ženy 141 hodin (tj. o téměř 6 hodin méně). Rozdíl mezi pohlavími je tedy v Pardubickém kraji v rámci panelu o dvě hodiny měsíčně vyšší 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 Pardubickém kraji v letech 2007-2015

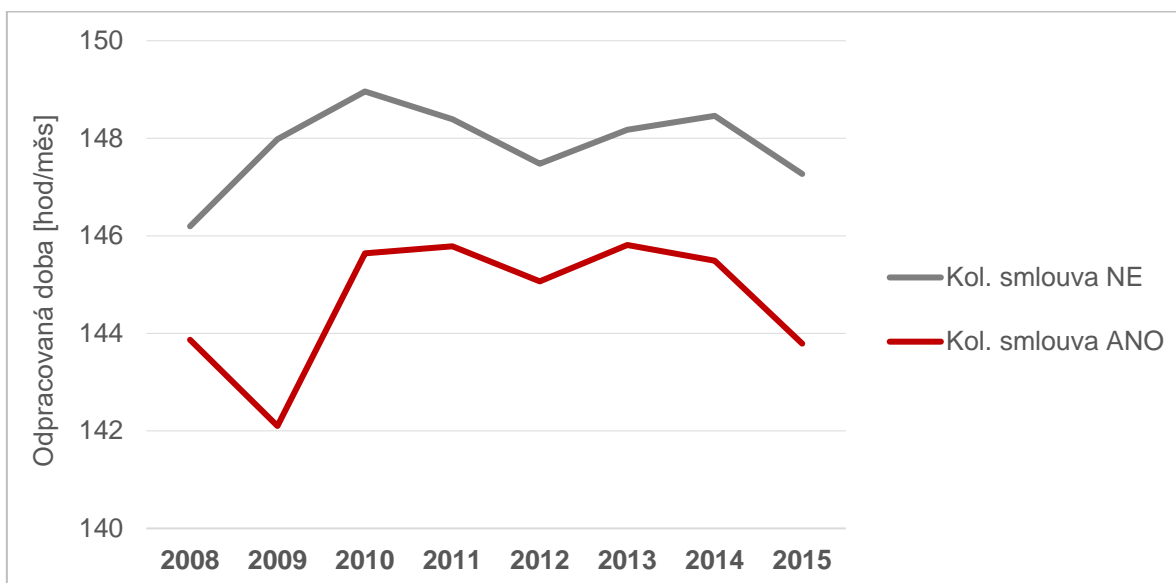


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXI v příloze.

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).

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



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

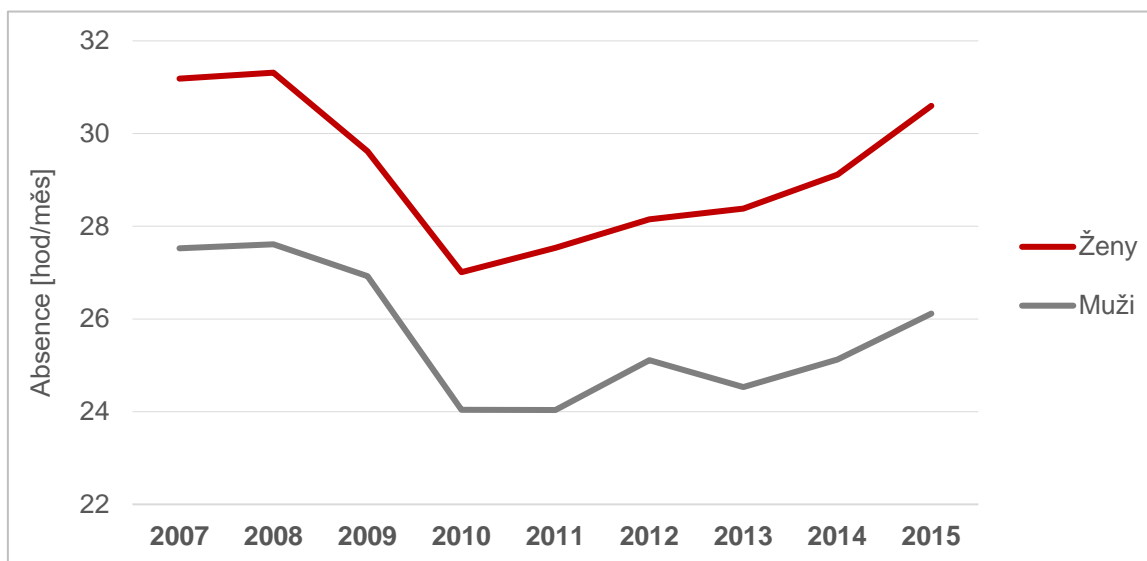
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

V roce 2015 odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou průměrně 144 hodin měsíčně, zatímco ostatní zaměstnanci 147 hodin, takže rozdíl mezi oběma skupinami činí průměrně 3 hodiny měsíčně ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou. Zároveň je z grafu patrné, že v souvislosti s ekonomickou krizí se v letech 2010-2013 rozdíl mezi oběma skupinami zaměstnanců snížil. Od roku 2014 se ovšem rozdíl opět prohlubuje.

ABSENCE

Úroveň celkové absence je v rámci panelu firem v Pardubickém 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). V roce 2015 byla u žen vykázána průměrná absence ve výši 31 hodin měsíčně, zatímco u mužů 26 hodin. Rozdíl ve výši téměř 5 hodin je tedy vyšší než ve mzdové sféře z hlediska pohlaví.

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

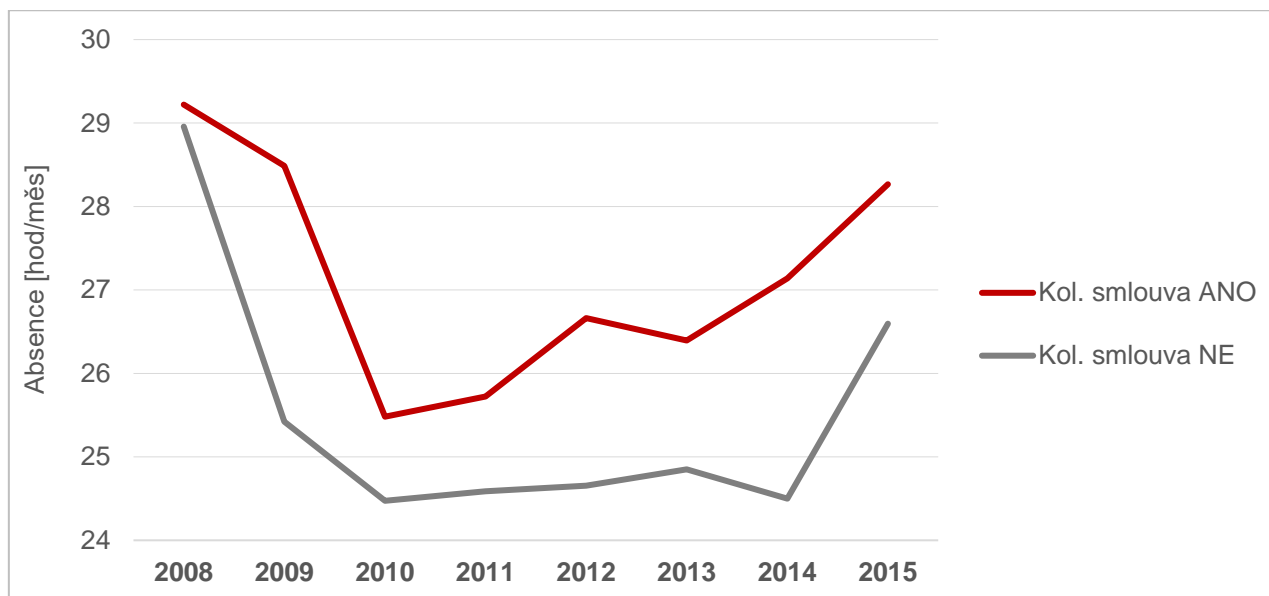


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIV v příloze.

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

Průměrná měsíční absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byla v rámci panelu firem 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 2009. V roce 2015 činila průměrná absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 28 hodin měsíčně, zatímco u ostatních zaměstnanců 27 hodin.

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

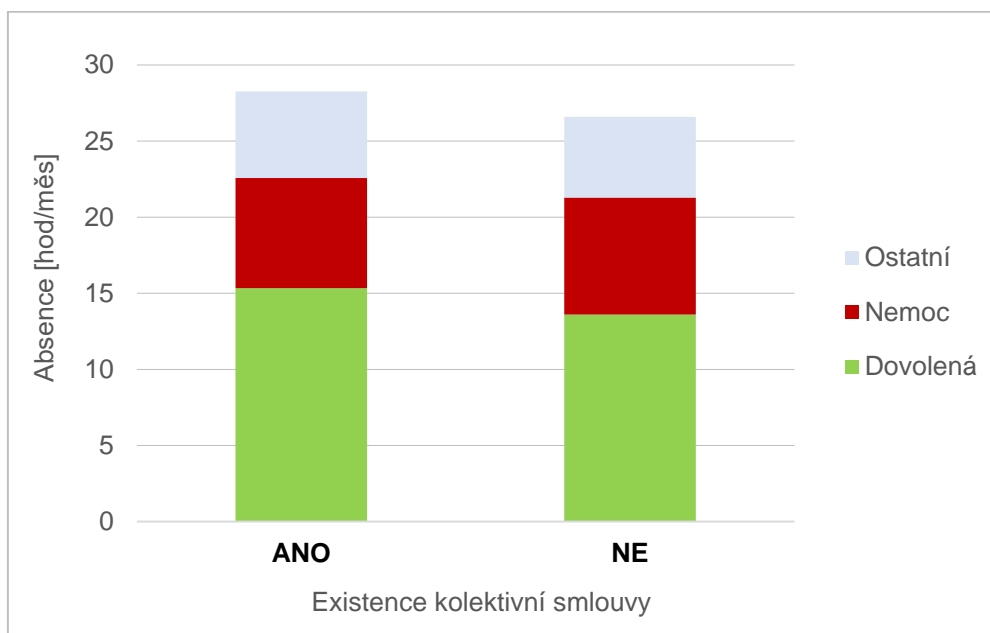


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXV v příloze.

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

Stejně jako v celé mzdové sféře v Pardubickém kraji existují i v rámci panelu firem **rozdíly ve struktuře celkové absence** (viz obrázek 37).

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



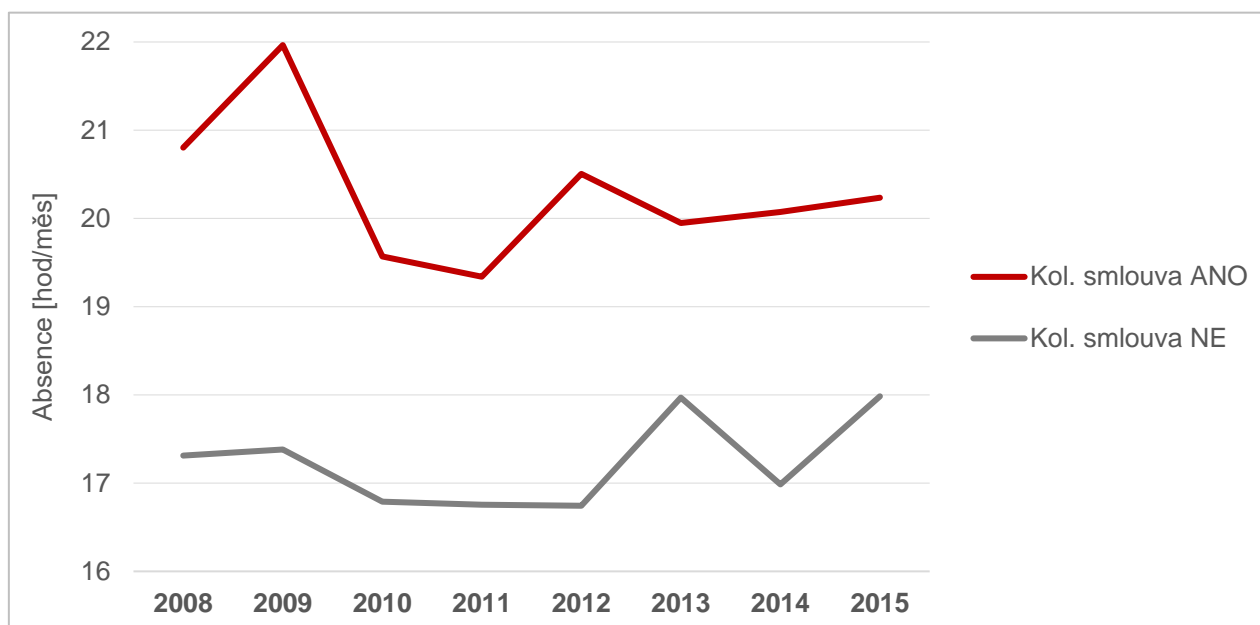
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIII v příloze.

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

Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou stráví v průměru **15 hodin měsíčně na dovolené**, zatímco **ostatní** zaměstnanci pouze **14 hodin**. Zaměstnanci pracující ve firmách, kde není uzavřena kolektivní smlouva, ale naopak chyběli nepatrně déle kvůli nemoci.

Výsledky v rámci panelu firem zároveň potvrzují, že je v **Pardubickém kraji** dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 38). V roce 2015 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou placenou absenci v rozsahu 20 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně).

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



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

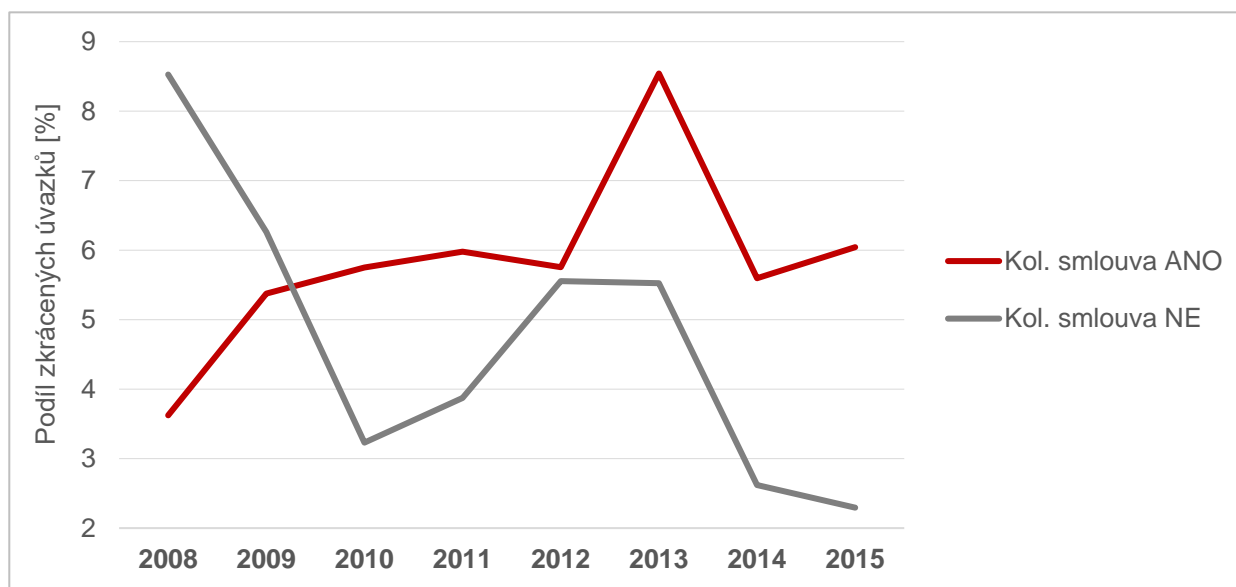
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 Pardubickém kraji 10 %** (viz obrázek 39). Výsledky v rámci panelu však ukazují, že v subjektech bez kolektivní smlouvy se podíl zkrácených úvazků po roce 2008, pravděpodobně v souvislosti s krizí, snížil a pokles pokračoval i po roce 2013, kdy se česká

ekonomika vrátila k růstu. V podnicích s uzavřenou kolektivní smlouvou podíl zkrácených úvazků naopak ve sledovaném období vzrostl, přičemž maxima dosáhl v roce 2013.

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



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

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

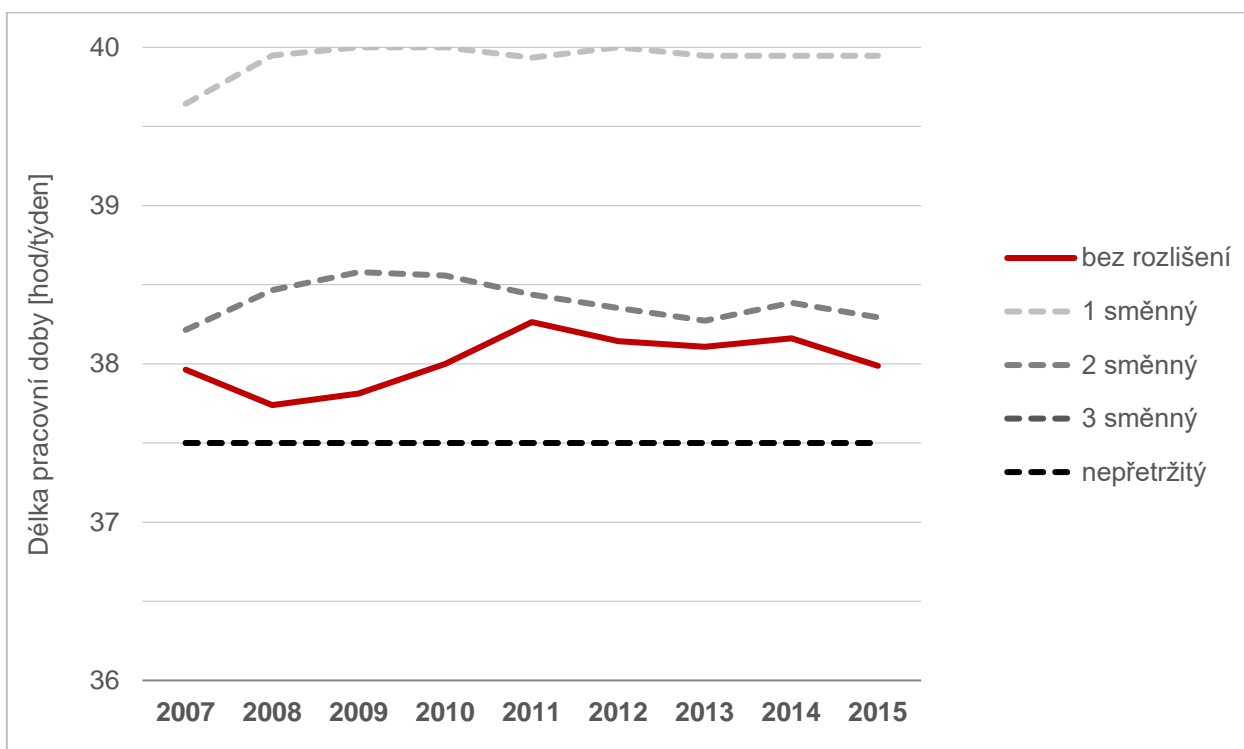
Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují celkovou odpracovanou dobu, stejně tak úroveň a strukturu absence i výsledky kolektivního vyjednávání. Z toho důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání z hlediska pracovní doby v Pardubickém kraji.

Pracovní dobou se v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednána v 96 % 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 Pardubickém kraji průměrně

- 38,0 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 2 hodiny týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)

- 39,9 hodiny v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,1 hodiny týdně méně),
- 38,3 hodiny v 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,45 hodiny méně),
- 37,5 hodiny v 3směnném pracovním režimu (což je zákonný maximální limit) a
- 37,5 hodiny v nepřetržitém pracovním režimu (tj. rovněž zákonný maximální limit).

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



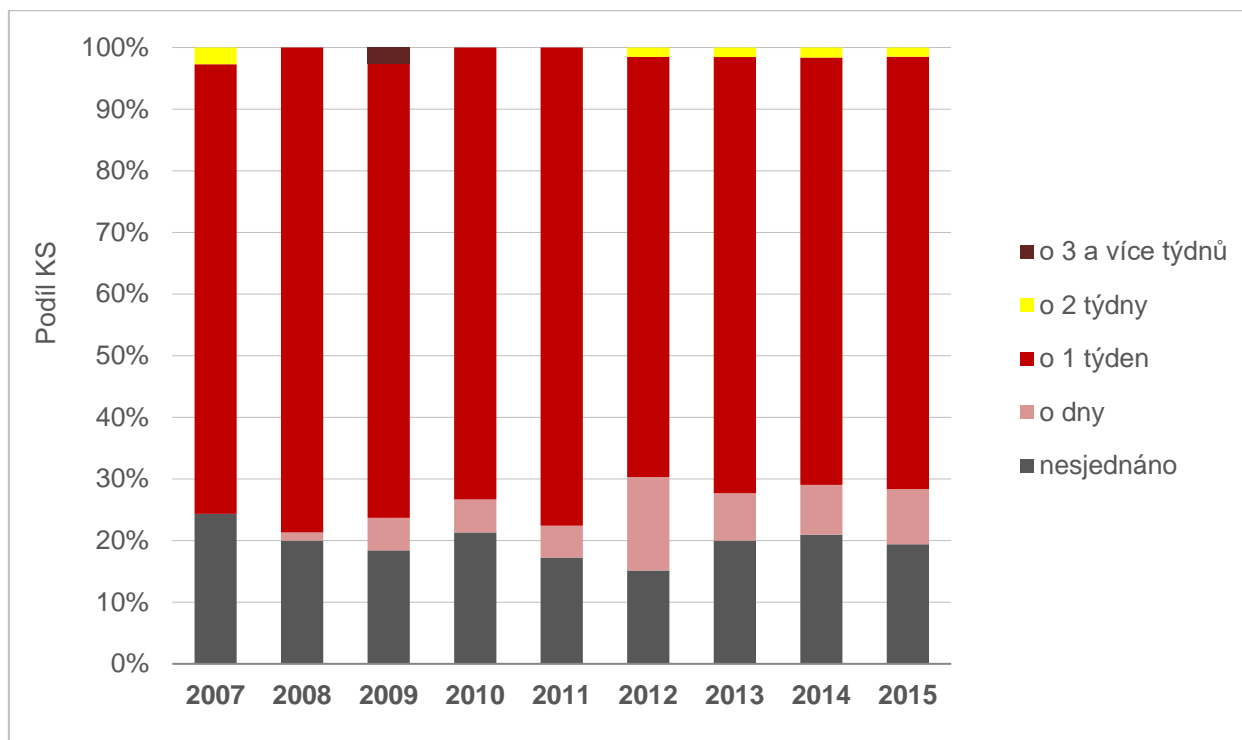
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVIII v příloze.

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

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina uzavřených kolektivních smluv v Pardubickém kraji velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 81 % kolektivních smluv v tomto kraji. Delší dovolená byla tedy v Pardubickém kraji sjednávána méně často, než činí celorepublikový průměr (85 %).

Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů** – to se týkalo **70 % smluv**, což je čtvrtý nejnižší podíl v ČR. V necelých 2 % kolektivních smluv byla v Pardubickém kraji sjednána dovolená v délce 6 týdnů. V 9 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41).

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



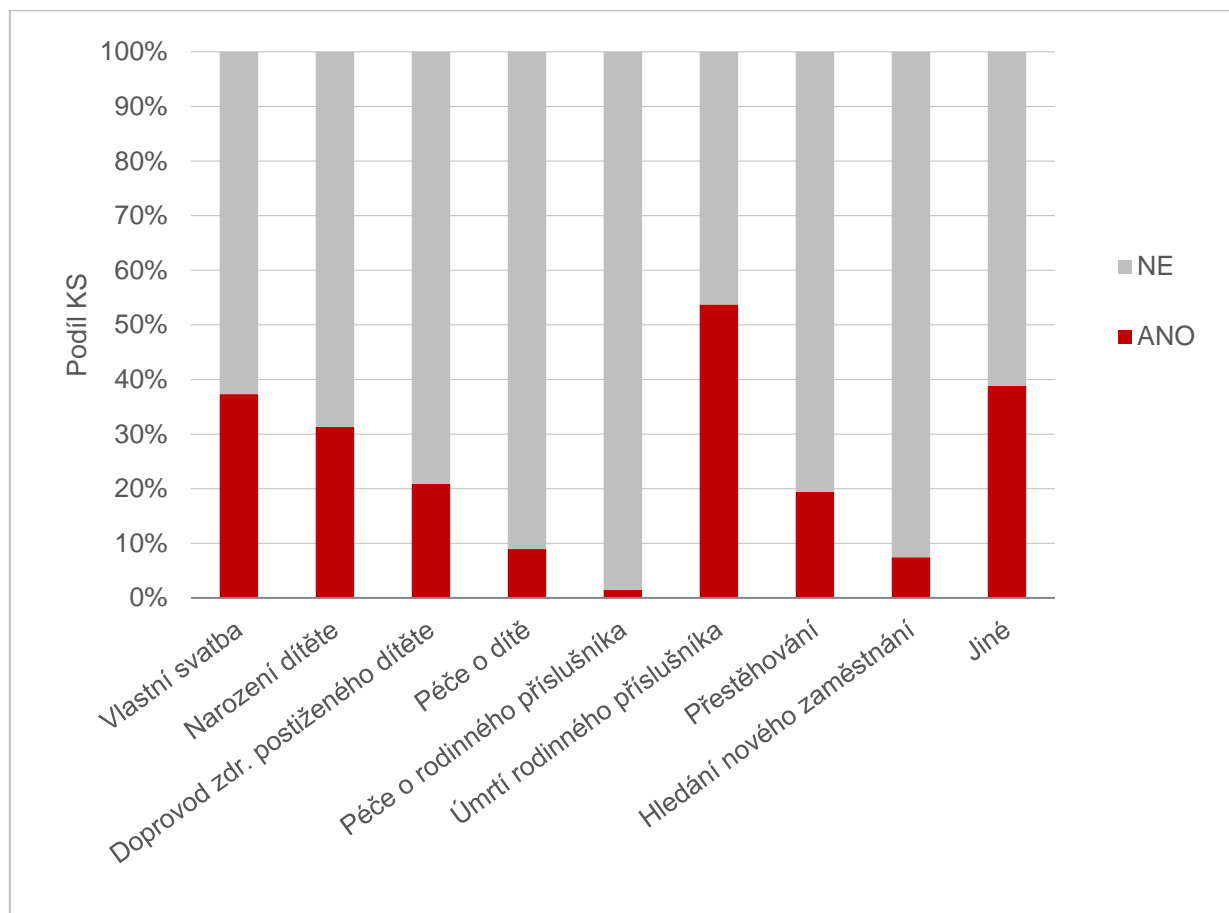
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIX v příloze.

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

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

- **úmrtí rodinného příslušníka (54 % kolektivních smluv),**
- vlastní svatba (37 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (31 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (21 % smluv),
- přestěhování (19 % smluv),
- péče o dítě (9 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (7 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (1 % smluv).

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



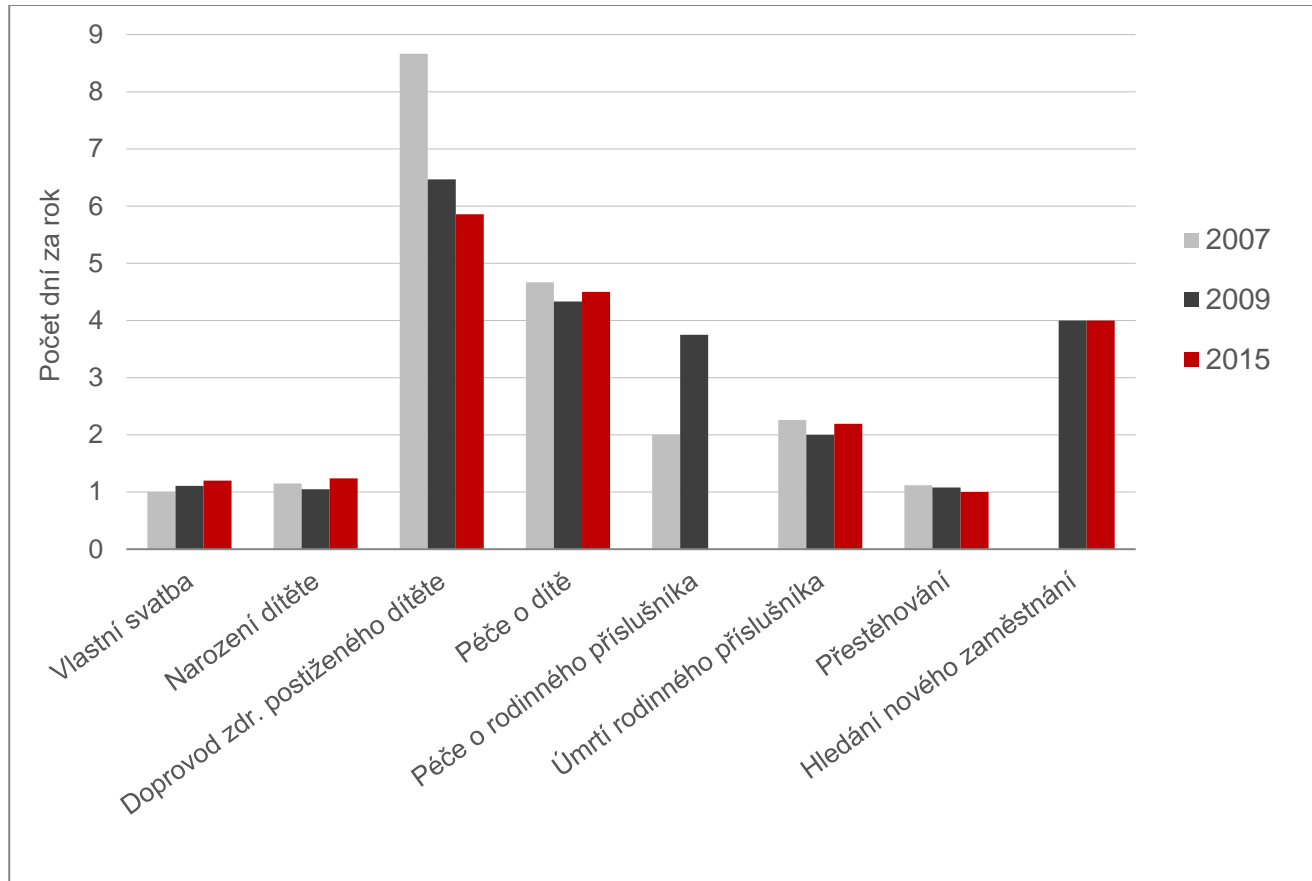
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

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 Pardubickém kraji 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. Podobně zůstal počet dní volna neměnný v případě péče o dítě, kdy se jednalo v průměru o 4-5 dní ročně.

Největší počet placených dní byl v Pardubickém kraji spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb – během sledovaného období se ovšem průměrná délka placeného volna **snížila z 9 na 6 dní**.

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 Pardubickém 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

Pardubický kraj vykazuje v rámci České republiky **podprůměrnou ekonomickou výkonnost**. Hrubý domácí produkt kraje přispíval k HDP celé ČR pouze 4 %, zároveň tamní hrubý domácí produkt na osobu v roce 2014 dosahoval jen 81 % republikového průměru. K tomuto výsledku přispívá několik faktorů. Ve srovnání s průměrem ČR se kraj vyznačuje nižší produktivitou práce, zároveň je pro něj typická nižší koncentrace zaměstnavatelů, např. počet firem s více než 50 zaměstnanci je tu jeden z nejnižších v České republice. Navzdory relativně nízké obecné míře nezaměstnanosti a klesajícímu počtu nezaměstnaných se rozdíly v ekonomické výkonnosti mezi Pardubickým krajem a průměrem ČR prohlubují.

Nižší ekonomická výkonnost Pardubického 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 Pardubickém kraji o 8 % nižší než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda byla v kraji ve stejném roce nižší dokonce o 13 %. 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. Dalším důvodem může být již zmíněný nízký počet velkých firem. Analýza ekonomických subjektů s více než 250 zaměstnanci (tzv. panelu) přitom ukazuje, že se tyto podniky vyznačují vyšší hrubou měsíční mzdou než celá mzdová sféra kraje. Zároveň se však Pardubický kraj vyznačoval druhým nejnižším podílem zaměstnanců v ČR, kteří byli odměňováni na úrovni minimální mzdy.

Nižší výdělky v Pardubickém kraji kompenzuje **kratší pracovní doba** – v roce 2015 byla ve mzdové sféře pátá nejnižší v ČR. Můžeme tedy říct, že na jednu stranu jsou zaměstnanci v Pardubickém kraji ve srovnání s průměrem České republiky odměňováni podprůměrně, na druhou stranu ale mají k dispozici více volného času.

Kromě celkového vývoje mezd a pracovní doby byla sledována i další hlediska. Výsledky např. ukazují, že v Pardubickém kraji byly vykázány **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 Pardubickém kraji odpracují měsíčně průměrně méně hodin než muži. Zároveň byla **u žen** vykazována **vyšší průměrná měsíční absence**. U pracovní doby v Pardubickém kraji se také, stejně jako v případě odměňování, pozitivně projevuje kolektivní vyjednávání. Roli hrálo kolektivní vyjednávání i z hlediska absence – **u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou** byl vykazovaný **vyšší rozsah 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
Průmysl a stavebnictví	C	Zpracovatelský průmysl
	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
	H	Doprava a skladování
Služby	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 Pardubickém 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	240,1	12,6	116,0	85,3	26,3
2008	245,1	11,5	115,4	86,8	31,4
2009	238,5	12,1	106,6	84,9	35,0
2010	235,0	9,4	102,4	88,0	35,3
2011	238,3	9,4	102,7	86,5	39,8
2012	237,2	10,5	100,2	90,8	35,5
2013	241,0	9,7	95,3	94,4	41,6
2014	246,5	8,8	100,4	89,7	47,7
2015	250,7	8,3	100,2	93,9	48,3

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

Sekce CZ-NACE	Struktura zaměstnanosti							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[%]							
A	5,5	5,5	5,4	5,6	5,7	5,7	5,6	5,6
B	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
C	35,5	34,3	31,6	32,1	33,2	33,6	33,8	34,5
D	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,5
E	0,9	1,0	1,2	1,3	1,3	1,1	1,2	1,2
F	9,1	9,8	10,4	10,1	9,4	9,6	9,0	8,6
G	14,0	12,2	13,2	13,4	13,6	12,8	12,8	12,9
H	5,5	6,5	6,6	6,6	6,1	5,9	5,7	5,8
I	2,4	3,3	3,4	3,1	3,0	2,9	2,9	2,9
J	1,3	1,6	1,7	1,8	1,7	1,8	1,7	1,5
K	1,5	1,4	1,5	1,5	1,6	1,5	1,6	1,6
L	1,5	1,3	1,5	1,1	1,0	0,8	0,8	0,9
M	3,4	3,4	3,6	3,8	3,5	3,1	3,4	3,6
N	1,5	1,6	1,7	1,6	1,5	1,6	1,5	1,6
O	5,0	4,3	3,9	4,3	4,6	4,7	4,9	4,9
P	4,5	5,5	5,7	5,3	5,3	5,7	6,0	5,6
Q	5,8	5,4	5,6	5,4	5,6	5,6	5,9	5,8
R	0,6	0,7	0,8	0,8	0,9	1,4	1,3	1,0
S	1,3	1,6	1,4	1,5	1,5	1,6	1,3	1,4
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
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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 Pardubickém kraji a v České republice v letech 2007-2015

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

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.

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

Tabulka V: Počet nezaměstnaných osob v Pardubickém 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	11,2	2,9	5,1	2,6	0,6
2008	9,2	2,2	3,5	2,5	1,0
2009	16,4	3,7	6,9	4,5	1,3
2010	18,4	4,0	8,6	5,0	0,9
2011	14,0	3,5	5,8	3,8	0,9
2012	19,9	5,8	7,8	5,3	1,1
2013	22,1	4,9	9,0	6,4	1,9
2014	16,8	2,8	7,4	5,3	1,3
2015	12,0	2,4	5,2	3,0	1,4

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 Pardubickém kraji podle sekcí klasifikace CZ-NACE v letech 2007-2014

Sekce CZ-NACE	Struktura hrubé přidané hodnoty							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[%]							
A	3,5	3,4	3,2	2,6	3,7	4,5	4,2	4,3
B	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
C	32,2	31,6	30,1	32,1	34,7	31,5	33,0	33,4
D	3,9	4,3	4,6	4,2	3,3	2,8	2,9	2,7
E	1,5	1,1	1,5	1,4	1,4	1,5	1,5	1,4
F	7,1	7,3	7,6	7,2	6,2	6,0	5,8	6,4
G	9,3	8,9	8,8	8,9	9,0	9,6	8,9	9,2
H	6,6	6,0	5,8	6,2	5,4	6,0	6,0	6,1
I	1,8	1,7	1,8	1,8	1,6	1,7	1,6	1,6
J	3,8	4,3	4,7	4,3	3,9	3,9	3,2	3,0
K	2,7	3,0	2,8	3,0	2,9	2,7	3,5	3,2
L	7,6	8,3	8,7	8,5	8,1	8,5	8,4	7,9
M	3,2	3,2	3,0	3,0	2,8	3,0	3,0	3,0
N	1,2	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	0,9	1,3
O	5,9	5,3	5,6	5,4	5,9	6,1	6,2	6,0
P	4,3	4,5	4,8	4,5	4,4	4,8	4,7	4,6
Q	3,6	4,3	4,1	4,0	4,0	4,3	4,3	4,3
R	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,7	0,8	0,7
S	1,1	0,9	0,9	1,0	0,9	1,0	0,9	0,9
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
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pozn.: 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 VII: Hrubá měsíční mzda v Pardubickém kraji a České republice v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy			Průměrná hrubá měsíční mzda		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]	[Kč/měs]	[%]	[Kč/měs]	[Kč/měs]	[%]
2007	17 487	18 726	93,4	19 976	22 209	89,9
2008	19 615	20 596	95,2	21 789	23 939	91,0
2009	19 831	20 821	95,2	22 115	24 511	90,2
2010	19 903	21 326	93,3	22 143	24 918	88,9
2011	20 422	21 782	93,8	22 739	25 625	88,7
2012	20 520	21 997	93,3	23 009	26 033	88,4
2013	20 482	22 266	92,0	22 898	26 211	87,4
2014	20 855	22 844	91,3	23 275	26 802	86,8
2015	21 786	23 726	91,8	24 290	27 811	87,3

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.

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

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

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	16 844	17 976	93,7	20 829	22 147	94,0
2008	19 212	20 086	95,6	21 600	22 835	94,6
2009	19 267	20 064	96,0	22 408	23 716	94,5
2010	19 380	20 669	93,8	22 365	23 608	94,7
2011	19 939	21 224	93,9	22 483	23 838	94,3
2012	20 026	21 295	94,0	23 140	24 305	95,2
2013	19 929	21 572	92,4	23 368	24 563	95,1
2014	20 254	22 097	91,7	24 190	25 393	95,3
2015	21 148	22 971	92,1	25 000	26 347	94,9

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 Pardubickém kraji podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Hrubá měsíční mzda					
	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil	Průměr
	[Kč/měs]					
MZDOVÁ SFÉRA						
2007	10 560	13 358	16 844	22 016	29 638	19 638
2008	11 370	15 133	19 212	24 461	32 434	21 684
2009	10 782	14 465	19 267	24 827	33 480	21 897
2010	10 772	14 729	19 380	24 898	33 111	21 917
2011	11 432	15 229	19 939	25 790	34 202	22 663
2012	11 585	15 294	20 026	26 126	35 123	22 928
2013	11 575	15 077	19 929	26 225	35 529	22 746
2014	11 580	15 427	20 254	26 762	35 369	23 030
2015	12 014	15 913	21 148	27 920	36 887	24 038
PLATOVÁ SFÉRA						
2007	12 273	16 497	20 829	25 204	30 649	21 544
2008	12 734	17 242	21 600	26 193	31 909	22 364
2009	13 558	17 855	22 408	27 056	32 886	23 193
2010	13 877	17 964	22 365	26 855	32 909	23 185
2011	13 732	17 675	22 483	26 960	32 418	23 139
2012	13 729	18 098	23 140	27 182	32 603	23 490
2013	13 565	18 156	23 368	27 489	33 109	23 735
2014	14 011	18 886	24 190	28 651	34 349	24 633
2015	14 508	19 977	25 000	29 868	36 057	25 673

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 Pardubickém kraji a České republice v letech 2010-2015

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

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 Pardubickém kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	18 458	19 863	92,9	14 861	15 662	94,9
2008	20 797	21 995	94,6	16 475	17 104	96,3
2009	20 719	21 952	94,4	16 377	17 233	95,0
2010	20 817	22 549	92,3	16 838	17 889	94,1
2011	21 564	23 153	93,1	17 205	18 419	93,4
2012	21 468	23 199	92,5	17 487	18 584	94,1
2013	21 281	23 565	90,3	17 584	18 802	93,5
2014	21 842	24 243	90,1	18 080	19 162	94,4
2015	22 939	25 224	90,9	18 573	19 852	93,6

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 Pardubickém 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]				
Pardubický kraj					
2007	13 073	15 910	18 723		30 217
2008	14 438	17 912	21 330	21 522	32 440
2009	14 087	17 501	21 829	22 656	32 809
2010	14 294	17 474	21 878	22 656	32 463
2011	14 668	18 172	22 135	23 530	31 816
2012	15 921	18 422	21 494	23 818	32 203
2013	16 128	17 989	21 733	23 705	33 016
2014	17 070	18 219	22 169	23 195	31 605
2015	17 825	18 904	23 041	24 476	32 417
Česká republika					
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
Relace kraje a ČR [%]					
2007	92,2	96,5	96,8		98,2
2008	93,8	98,1	98,3	89,6	95,4
2009	92,8	97,9	99,7	90,7	93,5
2010	92,1	95,1	97,3	88,5	92,1
2011	92,4	96,7	96,4	90,2	87,0
2012	99,4	97,0	94,9	92,0	90,5
2013	98,4	93,8	95,8	91,4	92,1
2014	102,4	93,2	95,9	88,8	88,2
2015	103,0	93,3	95,8	90,1	88,5

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 Pardubickém 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		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2008	20 035	21 860	91,7	18 389	19 299	95,3
2009	20 473	22 726	90,1	18 848	19 141	98,5
2010	20 861	22 764	91,6	18 205	19 677	92,5
2011	21 141	23 658	89,4	19 148	20 073	95,4
2012	21 962	24 237	90,6	19 569	20 628	94,9
2013	21 910	24 654	88,9	19 918	21 004	94,8
2014	22 436	25 188	89,1	20 154	21 452	93,9
2015	24 014	26 414	90,9	20 793	22 378	92,9

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 Pardubickém 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]
2007	21 526	16 246
2008	22 752	17 421
2009	23 132	17 717
2010	23 700	18 138
2011	24 120	18 530
2012	24 882	19 292
2013	25 788	19 636
2014	26 312	19 783
2015	27 649	20 690

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 Pardubickém 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	15 226	17 801	21 294	23 134	32 730
2008	16 536	19 038	22 778	24 313	35 158
2009	16 613	18 853	23 337	25 516	36 304
2010	17 080	19 264	23 624	26 009	37 254
2011	17 265	19 635	23 867	26 419	37 237
2012	17 806	20 256	24 468	27 123	37 397
2013	18 120	20 754	25 109	27 993	38 849
2014	18 657	21 359	25 383	27 693	38 191
2015	20 093	22 682	26 132	28 352	38 452

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 Pardubickém 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	20 685	19 093
2009	21 046	19 049
2010	21 491	20 300
2011	21 817	20 473
2012	22 690	20 313
2013	23 255	21 604
2014	23 833	20 302
2015	24 897	22 363

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 Pardubickém kraji v letech 2007-2015

Minimální mzda	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Měsíční	Částka sjednaná v KS	[Kč/měs]		x	x	x	x	x	10 175	10 188	11 211
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]		x	x	x	x	x	1 675	1 688	2 011
	Počet KS	[počet KS]		2	1	1	1	1	7	8	6
	<i>Podíl KS</i>	[%]		2,7	1,3	1,3	1,7	1,6	10,8	12,9	9,0
Hodinová (při pracovní době 40 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]			x				x	x	x
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]			x				x	x	x
	Počet KS	[počet KS]			1				2	1	1
	<i>Podíl KS</i>	[%]			1,3				3,1	1,6	1,5
Hodinová (při pracovní době 37,5 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]				x	x	x	x		
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]				x	x	x	x		
	Počet KS	[počet KS]				1	1	1	1		
	<i>Podíl KS</i>	[%]				1,3	1,7	1,6	1,5		

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 Pardubickém kraji v letech 2007-2015

Tarifní stupeň	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	[Kč/měs]								
1	7 473	7 713	8 004	7 786	7 790	8 628	8 756	8 551	8 948
2	7 873	8 189	8 568	8 250	8 212	9 058	9 234	9 027	9 353
3	8 324	8 708	9 197	8 842	8 683	9 755	9 865	9 619	9 885
4	8 835	9 246	9 793	9 537	9 241	10 360	10 455	10 188	10 383
5	9 637	9 926	10 807	10 377	9 914	11 346	11 329	11 152	11 456
6	10 534	10 675	11 203	10 893	10 730	11 765	12 362	12 083	12 299
7	11 628	11 681	12 381	11 905	11 720	12 842	13 545	13 446	13 858
8	12 639	12 690	13 379	13 022	12 873	13 979	14 734	14 515	14 817
9	14 102	14 033	14 796	14 246	14 256	14 998	16 320	16 033	16 553
10	15 471	15 620	16 200	15 928	15 868	16 820	17 988	17 549	18 064
11	17 486	17 868	18 433	17 795	17 799	19 012	20 263	20 119	20 832
12	19 428	21 059	20 986	20 127	20 198	21 711	22 964	22 629	22 940

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

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

KS se sjednaným mzdovým vývojem	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Počet KS	[počet KS]	22	57	32	24	21	31	35	29	40
Podíl KS	[%]	59,5	76,0	42,1	32,0	36,2	48,4	53,8	46,8	59,7

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 Pardubickém 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]	33	67	66	62	48	51	56	52	59
	Podíl KS	[%]	89,2	89,3	86,8	82,7	82,8	79,7	86,2	83,9	88,1
za práci ve svátek (§ 115 ZP)	Počet KS	[počet KS]	22	56	60	54	43	51	49	47	51
	Podíl KS	[%]	59,5	74,7	78,9	72,0	74,1	79,7	75,4	75,8	76,1
za noční práci (§ 116 ZP)	Počet KS	[počet KS]	33	65	65	62	48	53	57	54	59
	Podíl KS	[%]	89,2	86,7	85,5	82,7	82,8	82,8	87,7	87,1	88,1
za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)	Počet KS	[počet KS]	24	56	59	56	44	48	54	50	56
	Podíl KS	[%]	64,9	74,7	77,6	74,7	75,9	75,0	83,1	80,6	83,6
za odpolední práci	Počet KS	[počet KS]	21	46	39	40	28	25	34	28	37
	Podíl KS	[%]	56,8	61,3	51,3	53,3	48,3	39,1	52,3	45,2	55,2
za směnnost	Počet KS	[počet KS]	0	1	3	7	7	12	10	9	12
	Podíl KS	[%]	0,0	1,3	3,9	9,3	12,1	18,8	15,4	14,5	17,9
za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)	Počet KS	[počet KS]	23	41	45	42	37	42	46	44	44
	Podíl KS	[%]	62,2	54,7	59,2	56,0	63,8	65,6	70,8	71,0	65,7
za vedení čety	Počet KS	[počet KS]	8	10	12	16	10	10	12	8	13
	Podíl KS	[%]	21,6	13,3	15,8	21,3	17,2	15,6	18,5	12,9	19,4
za práci ve výškách	Počet KS	[počet KS]	6	9	11	8	7	5	8	6	9
	Podíl KS	[%]	16,2	12,0	14,5	10,7	12,1	7,8	12,3	9,7	13,4

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 Pardubickém 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]	16	26	25	34	25	24	31	26	28
	Podíl KS	[%]	43,2	34,7	32,9	45,3	43,1	37,5	47,7	41,9	41,8
Poskytnutí 14. mzdy	Počet KS	[počet KS]	4	11	8	7	5	6	8	5	4
	Podíl KS	[%]	10,8	14,7	10,5	9,3	8,6	9,4	12,3	8,1	6,0
Podmínky (kritéria) pro získání nároku na další mzdu sjednávané v KS:											
Dosažení hospodářského výsledku	Počet KS	[počet KS]	6	16	13	18	13	14	20	15	17
	Podíl KS	[%]	16,2	21,3	17,1	24,0	22,4	21,9	30,8	24,2	25,4
Počet odpracovaných dnů	Počet KS	[počet KS]	4	12	5	10	9	7	12	12	14
	Podíl KS	[%]	10,8	16,0	6,6	13,3	15,5	10,9	18,5	19,4	20,9
Jiné	Počet KS	[počet KS]	0	9	6	7	4	4	4	5	5
	Podíl KS	[%]	0,0	12,0	7,9	9,3	6,9	6,3	6,2	8,1	7,5

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 Pardubickém kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]	[hod/měs]	[%]	[hod/měs]	[hod/měs]	[%]
2007	147,4	148,3	99,4	144,3	144,8	99,7
2008	147,9	148,5	99,6	145,1	145,9	99,5
2009	147,1	147,5	99,8	145,5	146,3	99,5
2010	149,2	149,8	99,6	145,9	146,8	99,4
2011	149,5	149,9	99,7	145,7	146,5	99,5
2012	149,7	149,7	100,0	145,2	146,2	99,3
2013	149,5	149,3	100,2	143,5	144,7	99,2
2014	149,8	149,4	100,3	142,8	143,3	99,7
2015	147,6	148,5	99,4	141,5	142,3	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 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 Pardubickém kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Celková absence					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	27,5	26,3	104,7	30,5	30,1	101,5
2008	27,4	26,2	104,8	30,0	29,4	102,2
2009	26,5	25,8	102,8	29,2	28,8	101,5
2010	24,4	24,0	101,7	28,7	28,1	102,1
2011	24,2	23,4	103,3	28,0	27,4	102,1
2012	24,5	24,2	101,4	28,9	28,4	101,7
2013	24,3	24,5	99,2	30,6	29,9	102,5
2014	24,7	24,6	100,3	31,5	31,0	101,6
2015	26,2	25,5	102,7	32,5	31,9	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 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 Pardubickém kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	150,3	150,3	100,0	142,9	145,3	98,3
2008	150,8	150,4	100,3	143,4	145,5	98,6
2009	149,2	149,0	100,1	144,1	145,4	99,1
2010	151,4	151,5	99,9	146,1	147,3	99,2
2011	152,2	151,6	100,4	145,6	147,2	98,9
2012	151,5	151,3	100,2	146,5	147,3	99,5
2013	151,4	151,0	100,3	146,4	146,9	99,6
2014	151,5	151,0	100,3	147,1	147,1	100,0
2015	149,2	150,2	99,3	144,9	146,0	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.

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

Tabulka XXV: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Pardubickém 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		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	145,3	145,3	100,0	149,7	149,9	99,9
2009	142,8	143,4	99,6	150,7	149,0	101,2
2010	147,5	147,5	100,0	151,8	150,8	100,7
2011	147,6	147,4	100,1	151,0	150,7	100,2
2012	147,9	146,7	100,8	150,4	150,4	100,0
2013	147,9	146,2	101,1	150,0	150,0	100,0
2014	147,5	146,4	100,8	150,5	149,9	100,4
2015	145,6	145,3	100,2	146,8	148,6	98,8

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.

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

Tabulka XXVI: Struktura celkové absence ve mzdové sféře v Pardubickém 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]				
Pardubický kraj								
2008	29,4	15,1	8,3	6,0	27,2	13,5	9,4	4,3
2009	28,7	15,5	6,0	7,2	26,1	13,4	6,2	6,5
2010	25,6	14,7	5,7	5,2	24,1	12,9	5,9	5,3
2011	25,3	14,7	5,9	4,8	24,1	13,0	5,3	5,7
2012	26,0	15,0	5,6	5,4	24,6	13,6	4,8	6,2
2013	25,7	14,6	5,8	5,3	24,5	13,6	5,8	5,1
2014	26,4	14,7	6,1	5,6	24,7	13,5	5,5	5,7
2015	28,3	15,1	6,9	6,2	27,0	13,7	6,7	6,6
Česká republika								
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 Pardubickém kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	26,1	25,4	102,7	29,7	27,7	107,3
2008	25,8	25,4	101,6	29,9	27,5	108,6
2009	25,5	25,2	101,2	28,0	26,7	104,9
2010	23,4	23,3	100,5	25,8	24,9	103,5
2011	22,9	22,6	101,2	26,0	24,5	106,0
2012	23,6	23,5	100,6	26,1	25,3	103,0
2013	23,3	23,6	98,7	26,0	25,8	100,9
2014	23,8	23,7	100,3	26,1	25,9	100,9
2015	25,2	24,5	102,9	27,8	26,9	103,2

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 Pardubickém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	29,4	28,7	102,3	27,2	25,6	106,3
2009	28,7	28,2	101,7	26,1	25,6	101,8
2010	25,6	25,7	99,6	24,1	23,5	102,5
2011	25,3	25,0	101,4	24,1	23,0	104,7
2012	26,0	26,0	99,8	24,6	24,0	102,4
2013	25,7	26,6	96,7	24,5	24,4	100,3
2014	26,4	26,5	99,6	24,7	24,6	100,5
2015	28,3	27,6	102,4	27,0	25,8	104,7

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 Pardubickém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Placená absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Pardubický kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	20,1	20,0	100,4	16,2	16,5	98,5
2009	21,9	21,5	101,7	17,8	18,2	98,0
2010	19,3	19,2	100,6	16,3	16,9	96,3
2011	18,9	18,9	99,8	17,4	16,6	105,0
2012	19,8	20,0	99,0	18,6	17,8	104,5
2013	19,2	20,0	96,2	18,0	17,9	100,3
2014	19,6	19,8	98,9	18,2	18,0	101,4
2015	20,6	20,2	101,7	19,1	18,4	104,0

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 Pardubickém 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		
	Pardubický kraj	ČR	Rozdíl	Pardubický kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]	[%]		[p.b.]
2008	4,2	4,5	-0,3	4,0	6,5	-2,5
2009	6,0	6,1	-0,1	-	6,2	-
2010	6,3	5,8	0,5	3,5	6,4	-2,9
2011	5,8	5,8	0,0	4,3	6,1	-1,8
2012	5,5	6,0	-0,5	3,6	6,0	-2,4
2013	6,6	6,4	0,2	6,4	5,9	0,5
2014	6,1	6,3	-0,2	7,1	6,5	0,6
2015	6,1	5,9	0,2	5,8	6,1	-0,3

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. Za rok 2009 nejsou k dispozici publikovatelné údaje ve všech sledovaných kategoriích.

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

Tabulka XXXI: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Pardubickém 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	147,2	141,2
2008	146,7	140,8
2009	144,2	141,1
2010	147,7	144,2
2011	148,3	143,3
2012	146,9	143,4
2013	148,0	143,6
2014	147,9	143,0
2015	146,5	141,2

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 Pardubickém 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	143,9	146,2
2009	142,1	148,0
2010	145,6	149,0
2011	145,8	148,4
2012	145,1	147,5
2013	145,8	148,2
2014	145,5	148,5
2015	143,8	147,3

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 Pardubickém 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	29,2	15,4	7,7	6,1	29,0	13,9	10,5	4,5
2009	28,5	15,7	5,9	6,9	25,4	13,1	7,3	5,1
2010	25,5	15,1	5,4	5,0	24,5	13,5	7,1	3,9
2011	25,7	14,9	5,8	5,0	24,6	14,0	7,1	3,5
2012	26,7	15,6	5,6	5,5	24,7	13,5	7,0	4,1
2013	26,4	15,4	5,8	5,2	24,8	14,1	6,2	4,5
2014	27,1	15,3	6,3	5,4	24,5	13,4	6,7	4,4
2015	28,3	15,3	7,2	5,7	26,6	13,6	7,7	5,3

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 Pardubickém 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	27,5	31,2
2008	27,6	31,3
2009	26,9	29,6
2010	24,0	27,0
2011	24,0	27,5
2012	25,1	28,1
2013	24,5	28,4
2014	25,1	29,1
2015	26,1	30,6

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 XXXV: Celková absence ve mzdové sféře v Pardubickém 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	29,2	29,0
2009	28,5	25,4
2010	25,5	24,5
2011	25,7	24,6
2012	26,7	24,7
2013	26,4	24,8
2014	27,1	24,5
2015	28,3	26,6

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 Pardubickém 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	20,8	17,3
2009	22,0	17,4
2010	19,6	16,8
2011	19,3	16,8
2012	20,5	16,7
2013	19,9	18,0
2014	20,1	17,0
2015	20,2	18,0

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 Pardubickém 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	3,6	8,5
2009	5,4	6,3
2010	5,8	3,2
2011	6,0	3,9
2012	5,8	5,6
2013	8,5	5,5
2014	5,6	2,6
2015	6,0	2,3

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

Ujednání týkající se pracovní doby	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Délka pracovní doby										
Sjednání délky pracovní doby	[počet KS]	35	71	73	71	55	60	60	57	64
	[% KS]	94,6	94,7	96,1	94,7	94,8	93,8	92,3	91,9	95,5
Z toho:										
a. obecně bez rozlišení	[počet KS]	27	47	48	45	36	35	37	34	41
	[% KS]	73,0	62,7	63,2	60,0	62,1	54,7	56,9	54,8	61,2
	[hod/týden]	38,0	37,7	37,8	38,0	38,3	38,1	38,1	38,2	38,0
b. v pracovních režimech	[počet KS]	8	24	25	26	19	25	23	23	23
	[% KS]	21,6	32,0	32,9	34,7	32,8	39,1	35,4	37,1	34,3
<i>Z toho:</i>										
1 směnný	[hod/týden]	39,6	39,9	40,0	40,0	39,9	40,0	39,9	39,9	39,9
2 směnný	[hod/týden]	38,2	38,5	38,6	38,6	38,4	38,4	38,3	38,4	38,3
3 směnný	[hod/týden]	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5
nepřetržitý	[hod/týden]	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5
Rozvržení pracovní doby										
Pružné rozvržení pracovní doby	[počet KS]	3	6	8	9	9	8	10	9	11
	[% KS]	8,1	8,0	10,5	12,0	15,5	12,5	15,4	14,5	16,4
Uplatnění konta pracovní doby dle § 86 ZP	[počet KS]	1	3	3	3	6	3	4	4	6
	[% KS]	2,7	4,0	3,9	4,0	10,3	4,7	6,2	6,5	9,0
Užití úkolové mzdy	[počet KS]	4	6	8	8	9	10	13	8	7
	[% KS]	10,8	8,0	10,5	10,7	15,5	15,6	20,0	12,9	10,4

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 Pardubickém 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]	28	60	62	59	48	54	52	49	54
	[% KS]	75,7	80,0	81,6	78,7	82,8	84,4	80,0	79,0	80,6
Z TOHO:										
o dny	[% KS]	0,0	1,3	5,3	5,3	5,2	15,6	7,7	8,1	9,0
o 1 týden	[% KS]	73,0	78,7	73,7	73,3	77,6	70,3	70,8	69,4	70,1
o 2 týdny	[% KS]	2,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,6	1,5	1,6	1,5
o 3 a více týdnů	[% KS]	0,0	0,0	2,6	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 Pardubickém 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]	18	22	28	26	20	23	25	19	25
	Podíl KS	[% KS]	48,6	29,3	36,8	34,7	34,5	35,9	38,5	30,6	37,3
	Rozsah	[dny/rok]	1,0	1,2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,2
Narození dítěte manželce zaměstnance	Počet KS	[počet KS]	20	26	21	23	20	17	20	16	21
	Podíl KS	[% KS]	54,1	34,7	27,6	30,7	34,5	26,6	30,8	25,8	31,3
	Rozsah	[dny/rok]	1,2	1,1	1,0	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb	Počet KS	[počet KS]	6	13	15	12	9	13	14	12	14
	Podíl KS	[% KS]	16,2	17,3	19,7	16,0	15,5	20,3	21,5	19,4	20,9
	Rozsah	[dny/rok]	8,7	6,9	6,5	6,5	8,1	7,1	6,0	6,1	5,9
Matkám z důvodu péče o dítě	Počet KS	[počet KS]	9	5	6	5	6	5	8	7	6
	Podíl KS	[% KS]	24,3	6,7	7,9	6,7	10,3	7,8	12,3	11,3	9,0
	Rozsah	[dny/rok]	4,7	4,0	4,3	4,2	5,5	3,6	3,3	4,3	4,5
Péče o rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	3	3	4	2	3	2	1	1	1
	Podíl KS	[% KS]	8,1	4,0	5,3	2,7	5,2	3,1	1,5	1,6	1,5
	Rozsah	[dny/rok]	2,0	1,0	3,8	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Úmrtí přímého rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	27	41	43	39	28	34	34	32	36
	Podíl KS	[% KS]	73,0	54,7	56,6	52,0	48,3	53,1	52,3	51,6	53,7
	Rozsah	[dny/rok]	2,3	2,2	2,0	1,9	1,9	1,9	2,1	2,1	2,2
Přestěhování	Počet KS	[počet KS]	17	20	25	20	13	12	16	15	13
	Podíl KS	[% KS]	45,9	26,7	32,9	26,7	22,4	18,8	24,6	24,2	19,4
	Rozsah	[dny/rok]	1,1	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Hledání nového zaměstnání	Počet KS	[počet KS]	1	0	4	4	3	5	6	4	5
	Podíl KS	[% KS]	2,7	0,0	5,3	5,3	5,2	7,8	9,2	6,5	7,5
	Rozsah	[dny/rok]	0,0	0,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,2	4,0	4,0
Jiné	Počet KS	[počet KS]	7	23	24	25	18	15	15	21	26
	Podíl KS	[% KS]	18,9	30,7	31,6	33,3	31,0	23,4	23,1	33,9	38,8

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
A. Odměňování	8
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. Pracovní doba	34
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

<i>Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách (mzdová sféra ČR, 2007-2015)</i>	<i>51</i>
<i>Obrázek 42: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)</i>	<i>52</i>
<i>Obrázek 43: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance (mzdová sféra ČR, 2015)</i>	<i>53</i>
<i>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)</i>	<i>54</i>
<i>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)</i>	<i>55</i>
<i>Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)</i>	<i>56</i>
<i>Obrázek 47: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)</i>	<i>57</i>
<i>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)</i>	<i>58</i>
<i>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)</i>	<i>59</i>

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 výdělků (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 sféře¹ 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 zaměstnání². Z tohoto důvodu budou obě sféry důsledně odlišovány a vývoj odměňování bude sledován v každé sféře odděleně.

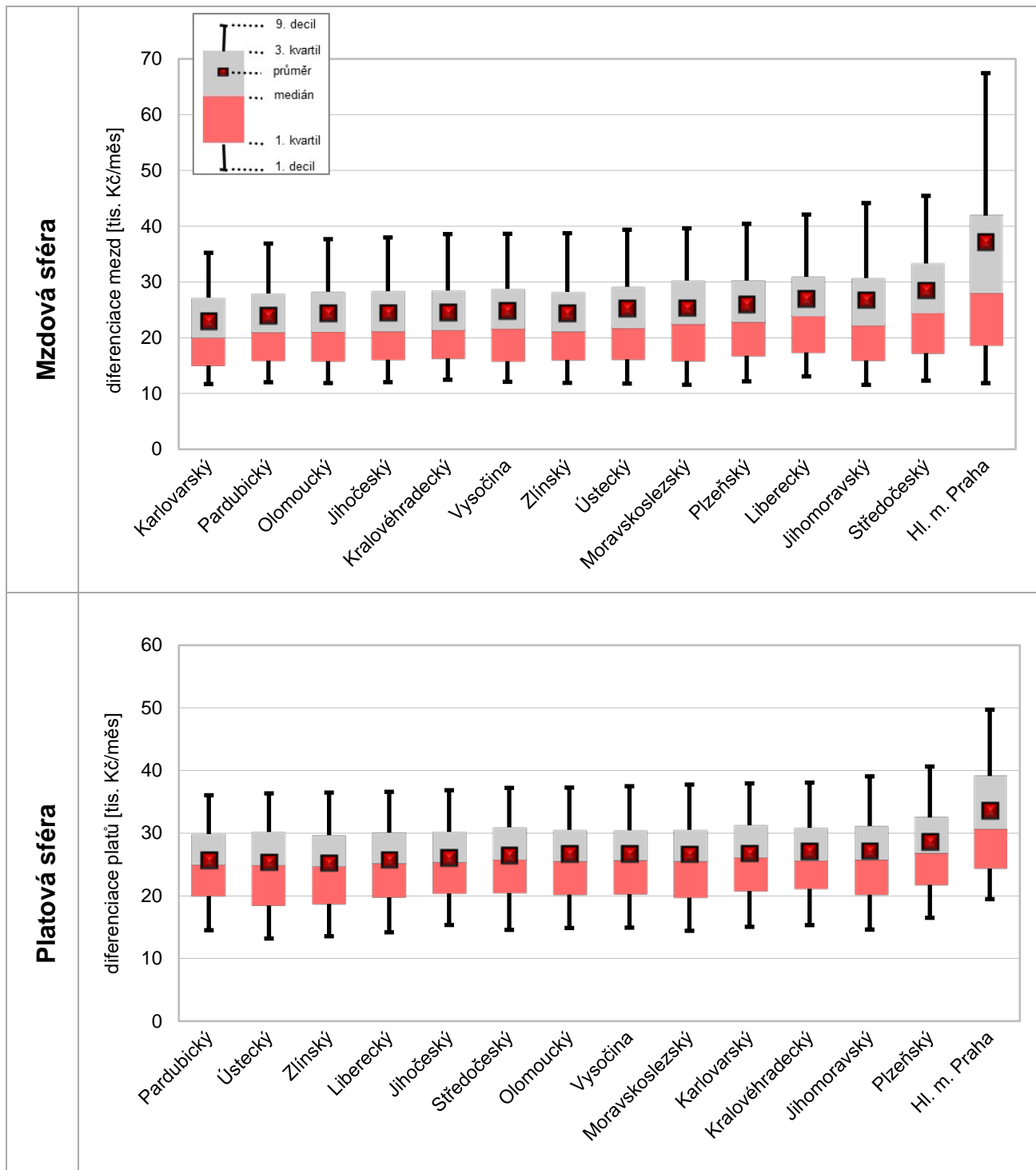
Trh práce v jednotlivých krajích ovlivňují výše zmíněné faktory a výsledek jejich spolupůsobení se projevuje navenek prostřednictvím absolutní úrovně mezd a platů. Ze srovnání mezd a platů v jednotlivých krajích vyplývá, že **hlavní město Praha** má v rámci České republiky **specifické postavení**. Vyšší 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.

¹ 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.

² 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.

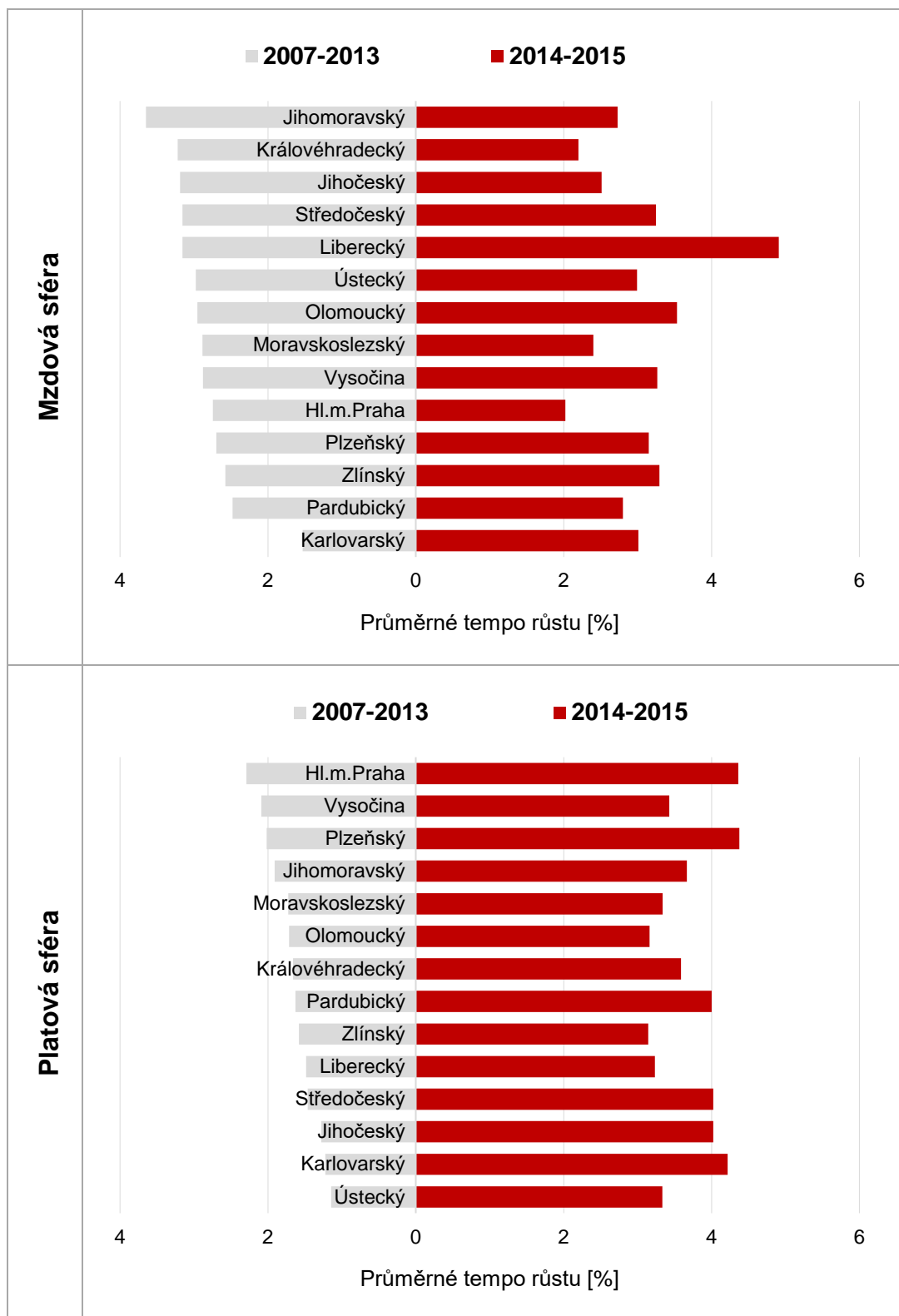
Absolutní úroveň mezd a platů je nepochybně **ovlivněna i vývojem trhu práce v posledních letech**, ne-li desetiletích. Kraje, které nastartovaly v minulosti svou regionální ekonomiku pomocí vhodných opatření, pak z těchto opatření těží i nadále mj. prostřednictvím vyššího růstu mezd především ve mzdové 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.

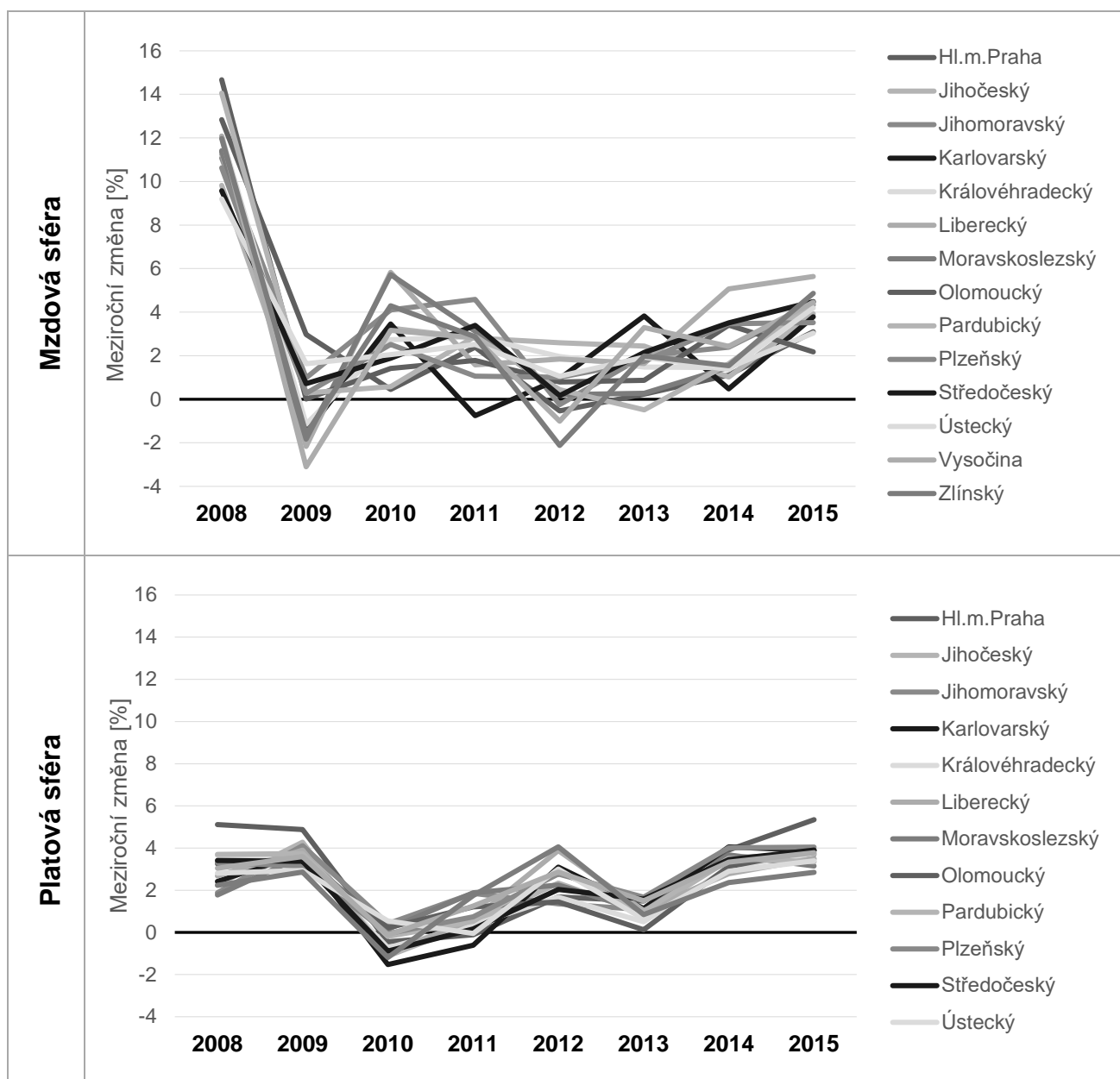
Obrázek 3 vhodným způsobem ilustruje i důsledky rozdílné odvětvové specializace krajů v rámci národního hospodářství a odlišného přístupu k řešení dopadů ekonomické krize. Ve mzdové sféře se úroveň mezd vyvíjí v každém kraji odlišným způsobem, přičemž společný trend v podobě růstu mezd byl přerušen ekonomickou 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)

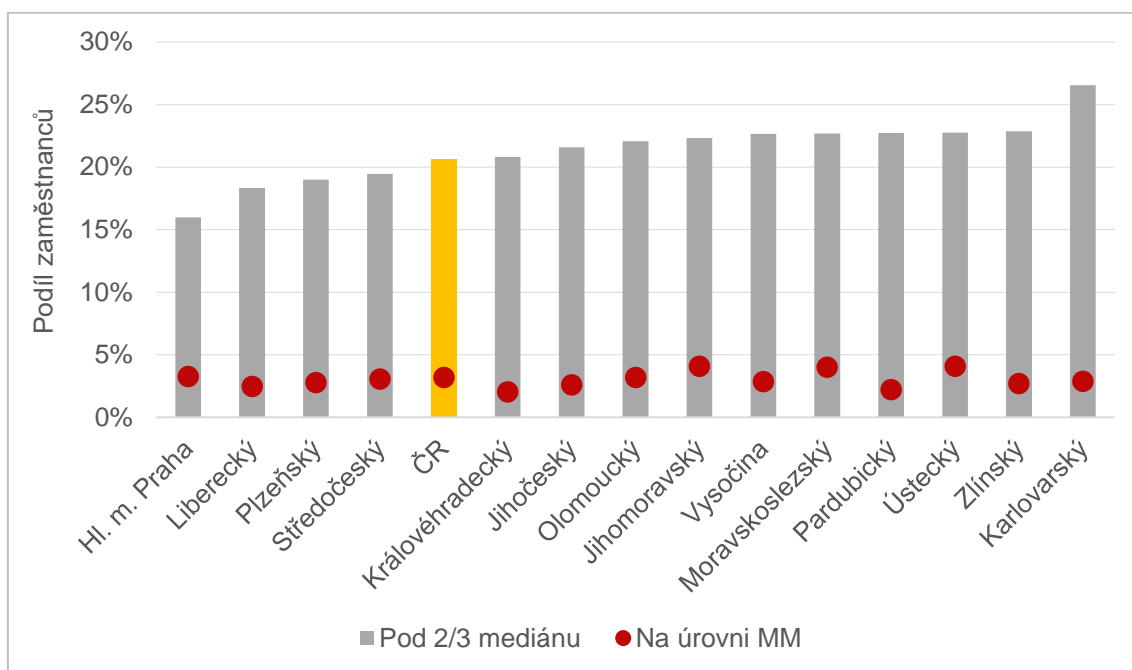


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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.

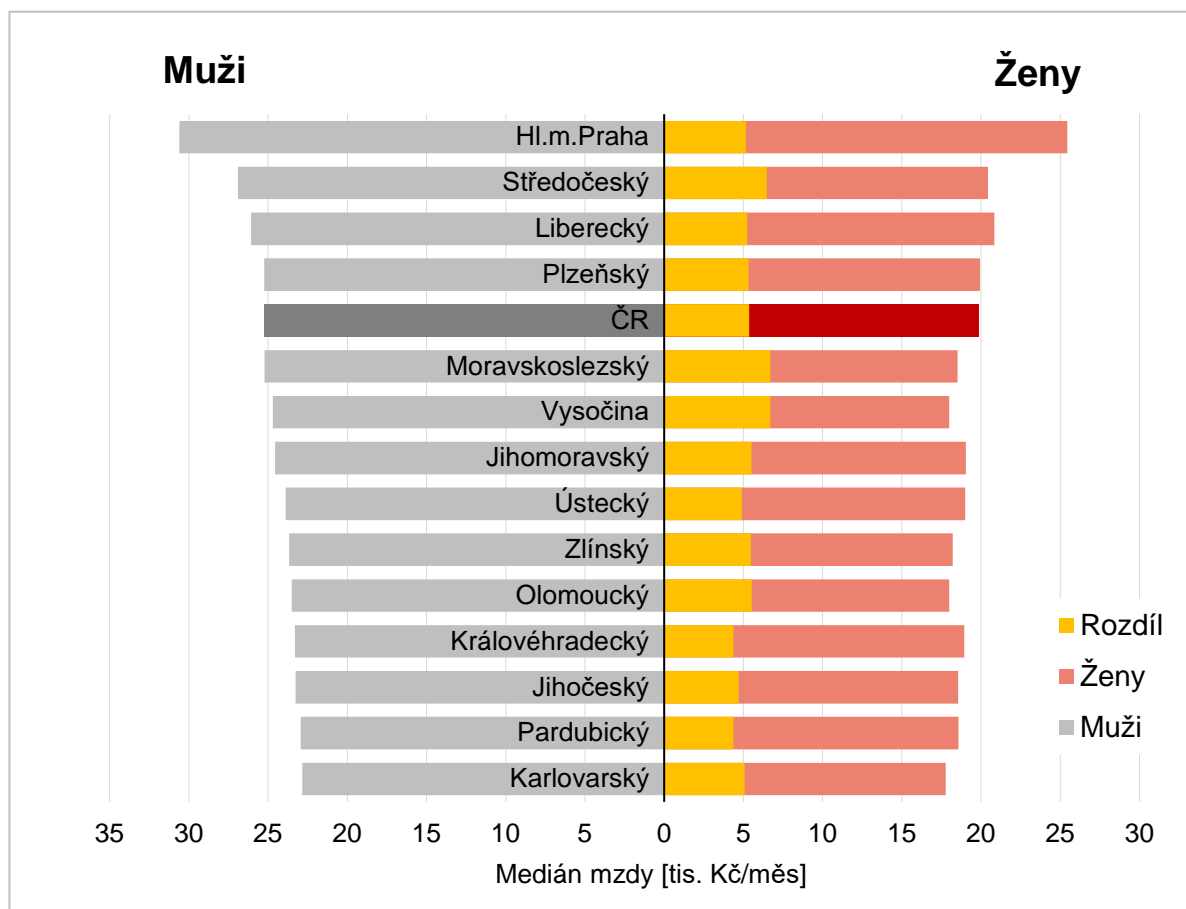
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v jednotlivých krajích podle 4 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání, odvětví a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena 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.

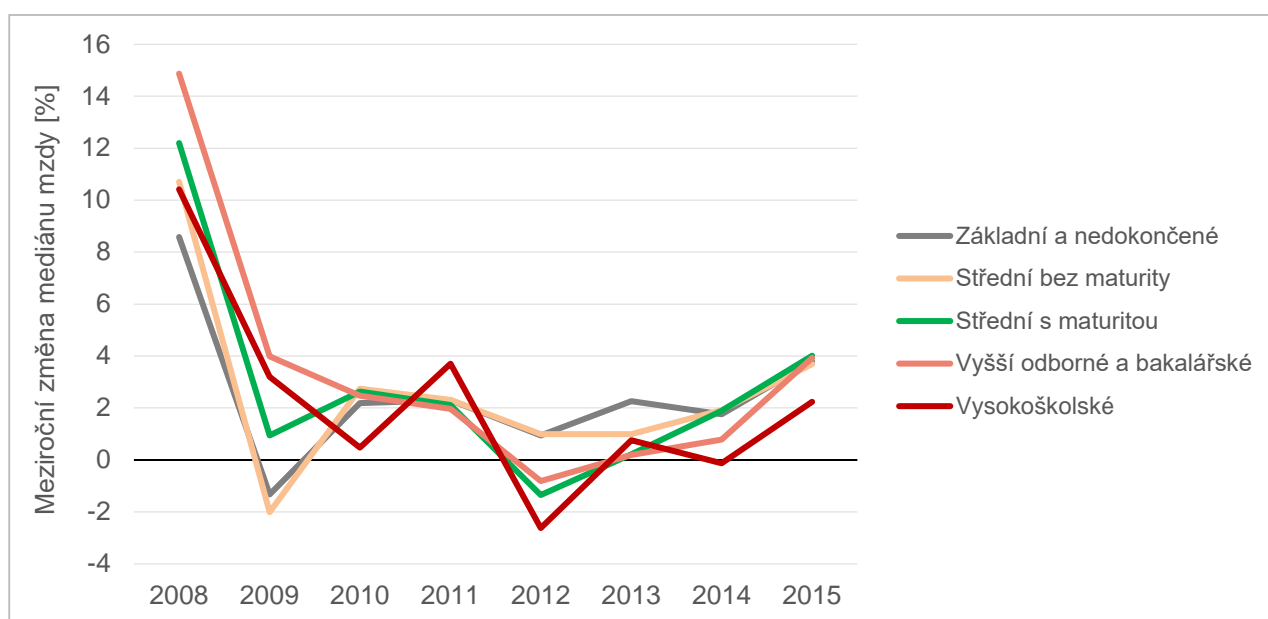
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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).

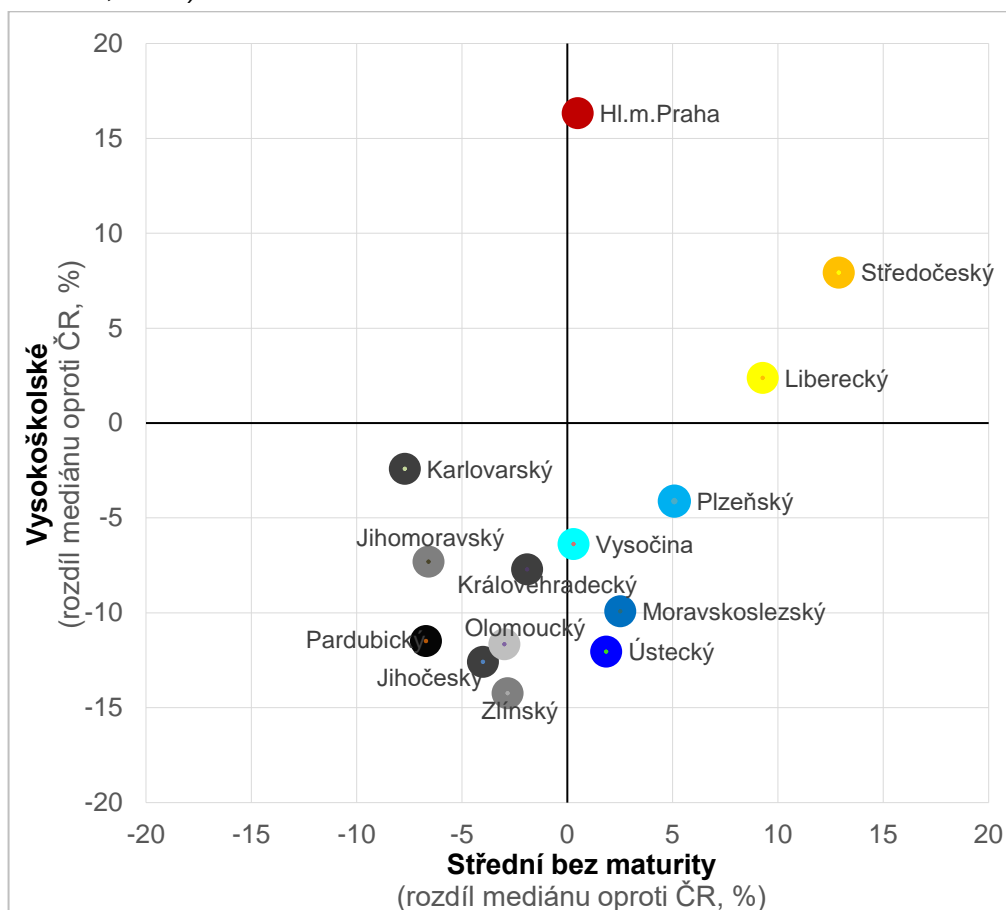
Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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.

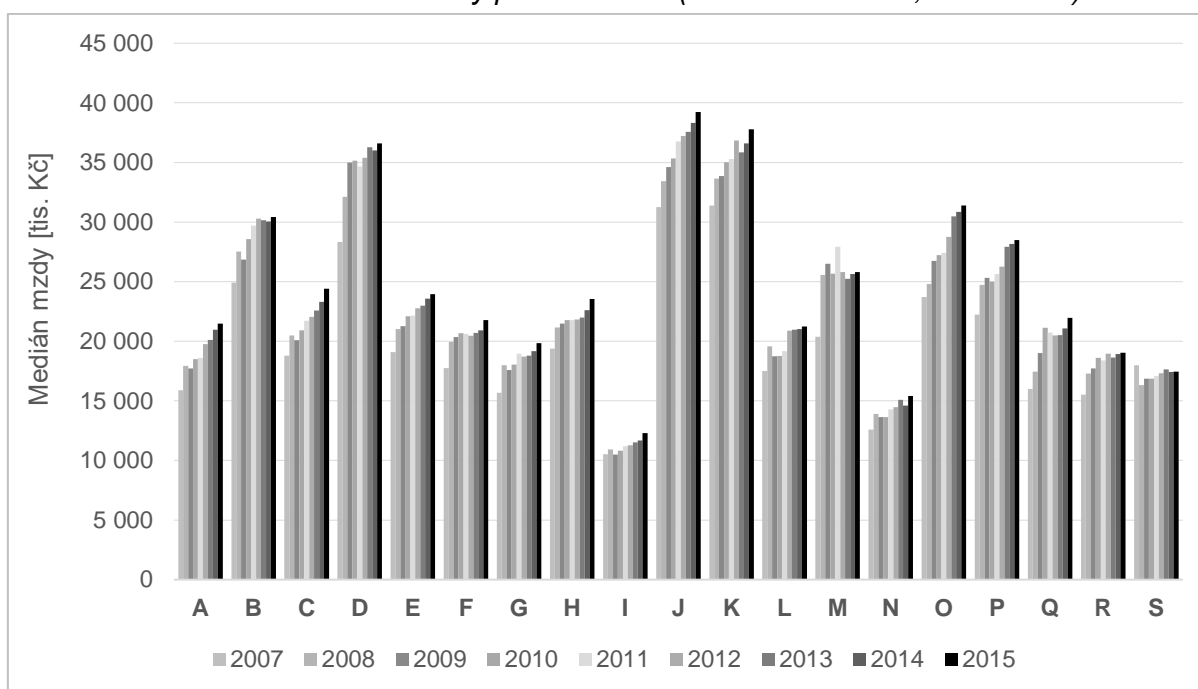
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)

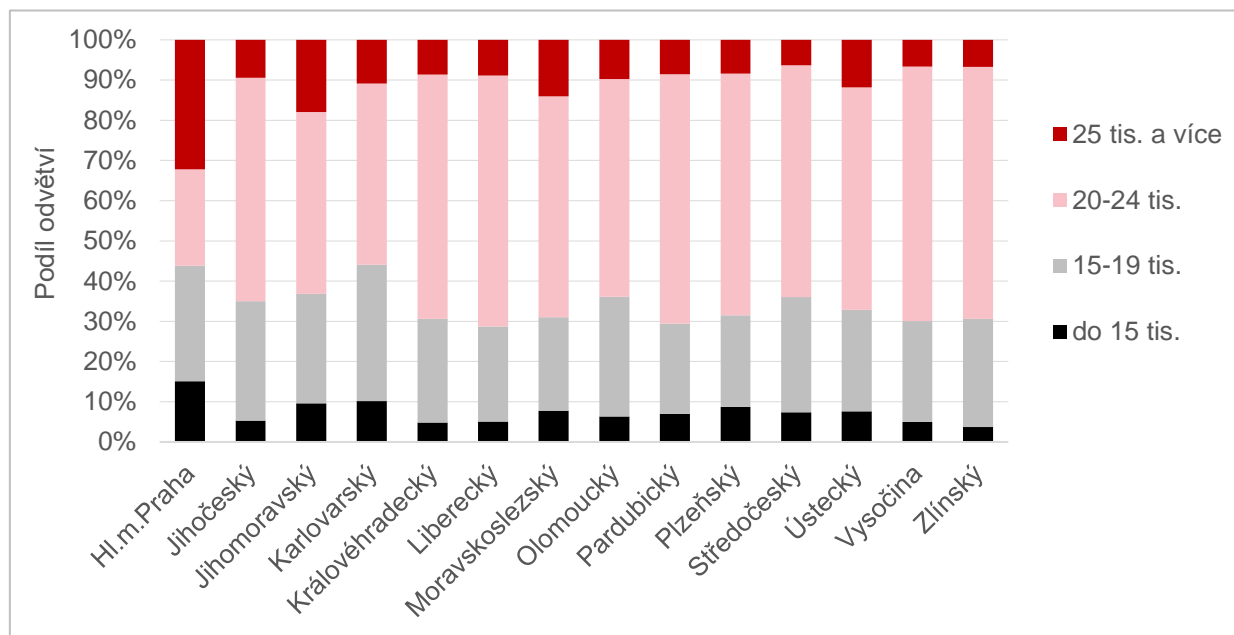


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

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)



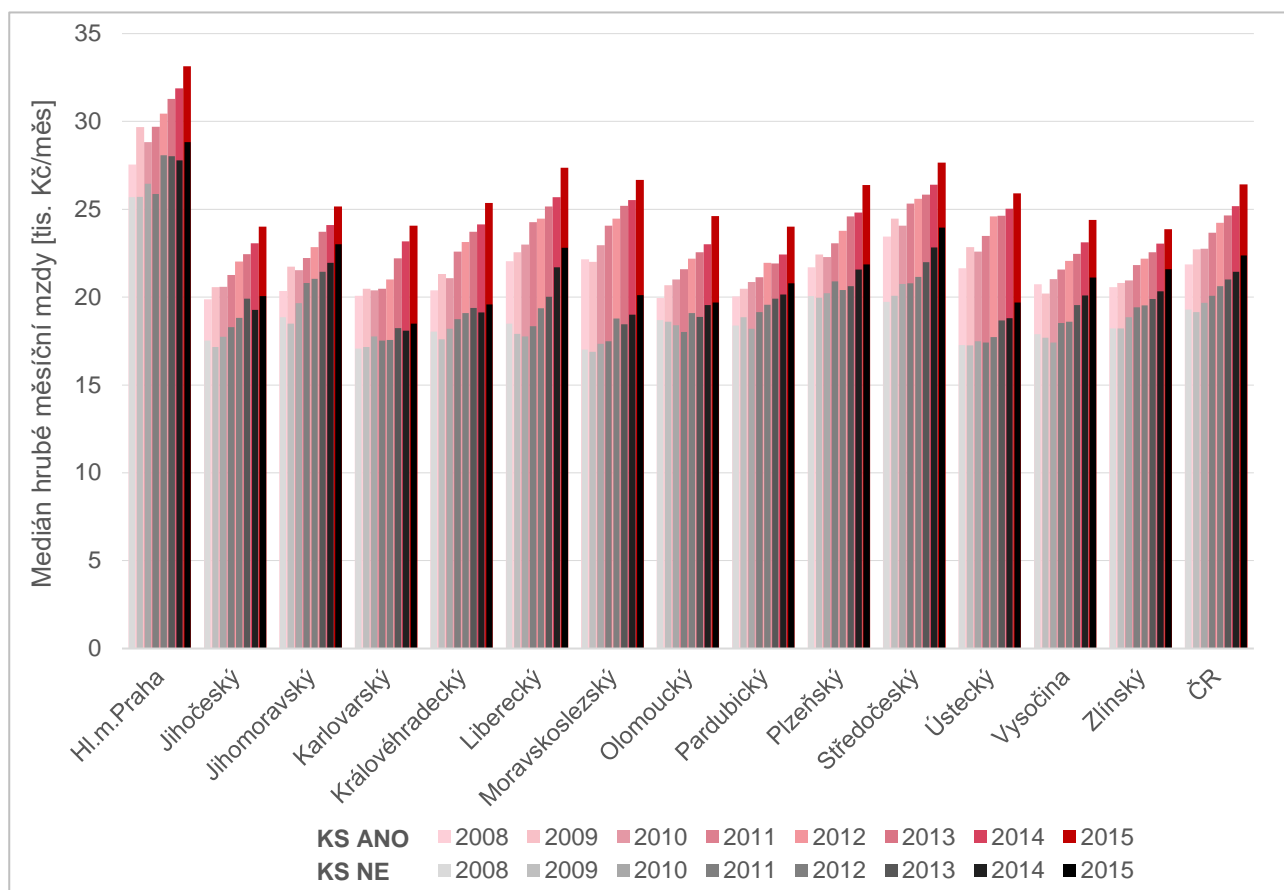
Pozn.: Odvětví byla seskupena podle úrovně mediánu hrubé měsíční mzdy v příslušných odvětvích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015. Do kategorie s mediánem nižším než 15 tis. Kč byly zařazeny sekce I a N. Medián hrubé měsíční mzdy mezi 15 a 20 tis. Kč byl v roce 2015 v sekcích A, G, L, Q, R a 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“.

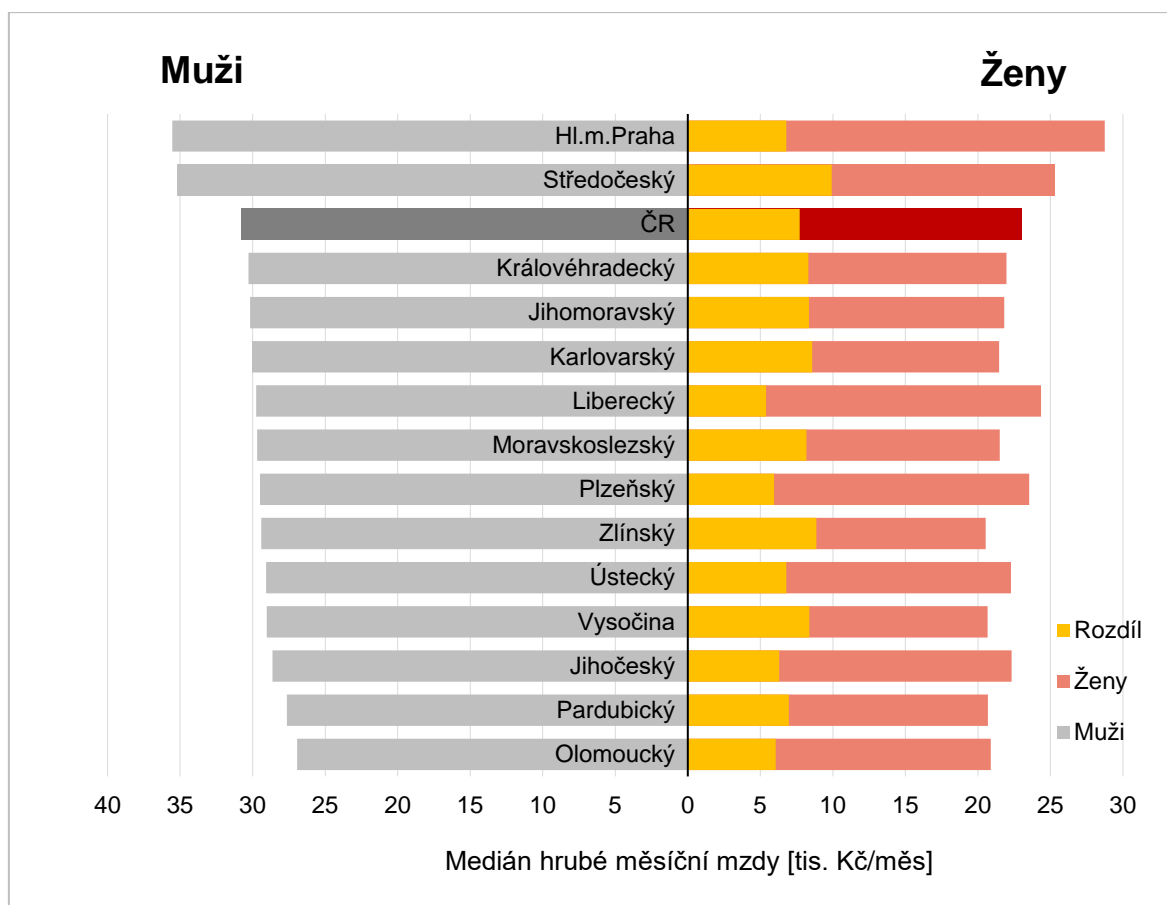
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)



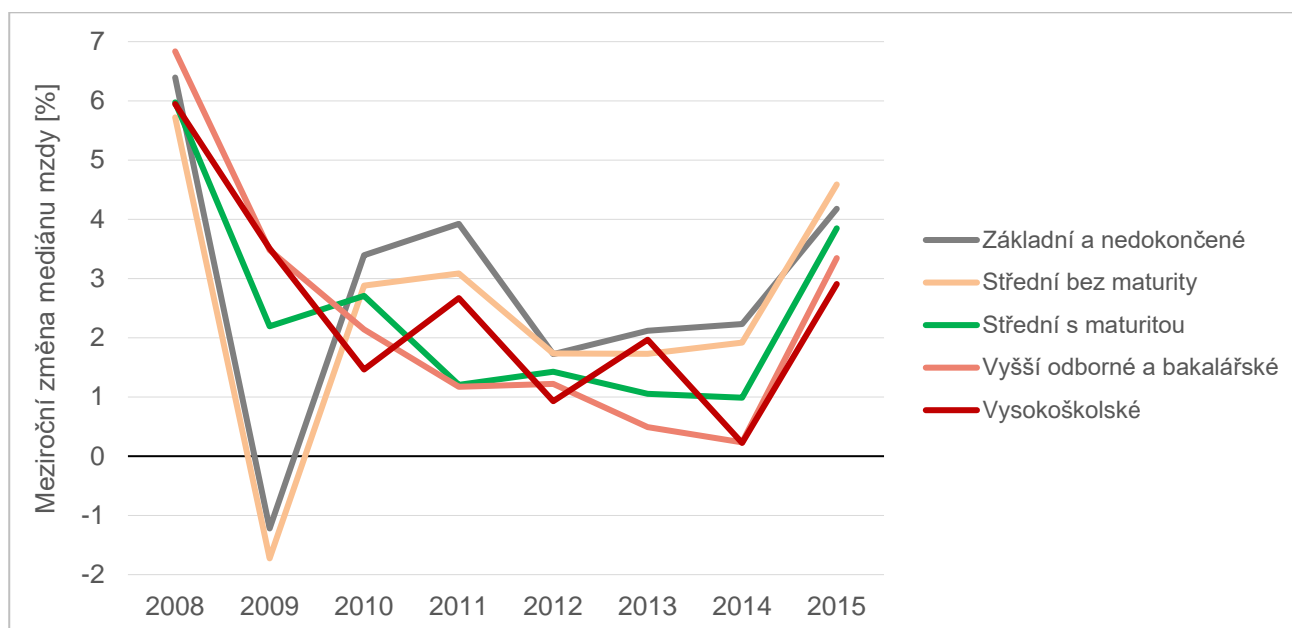
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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).

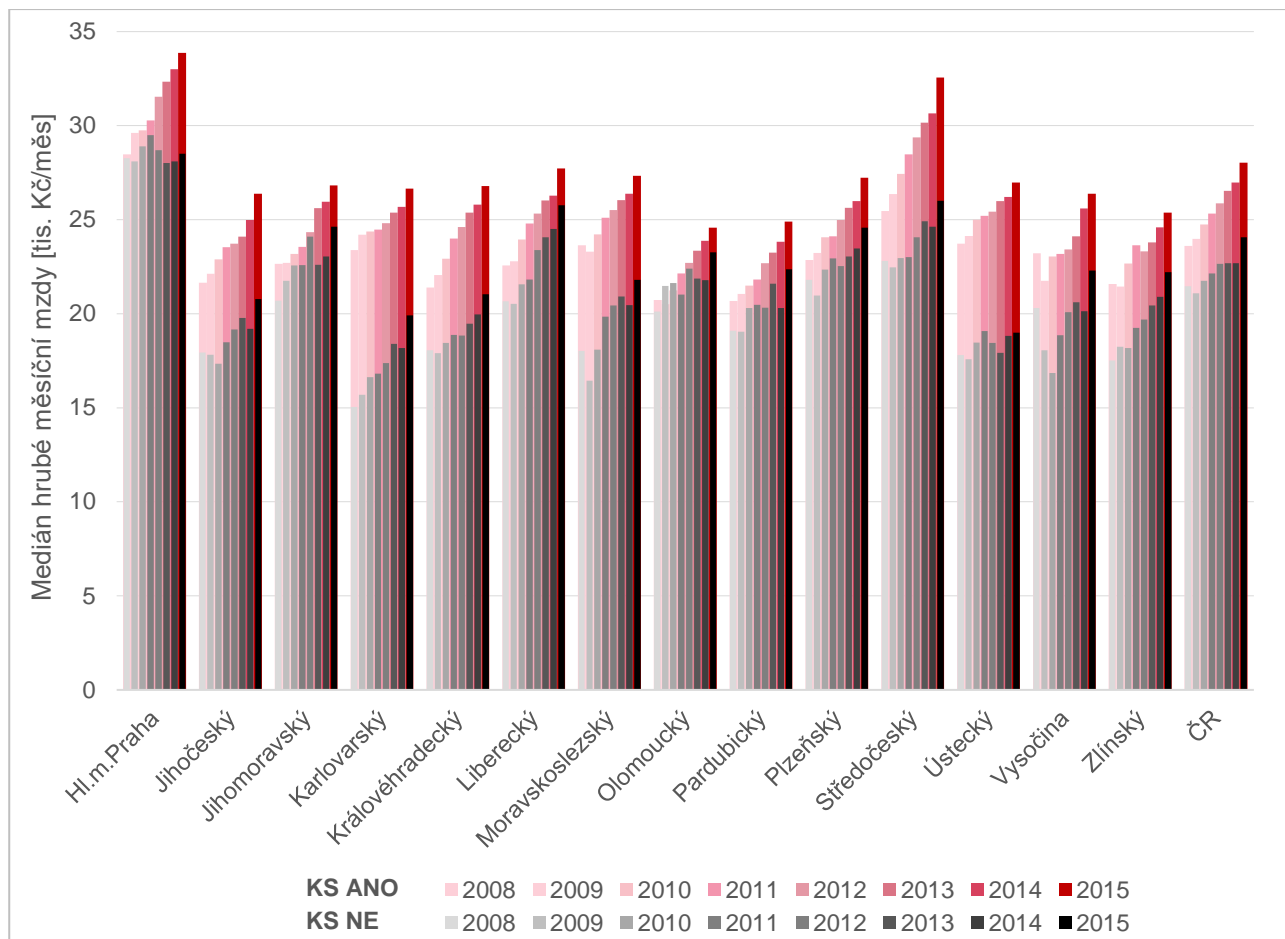
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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.

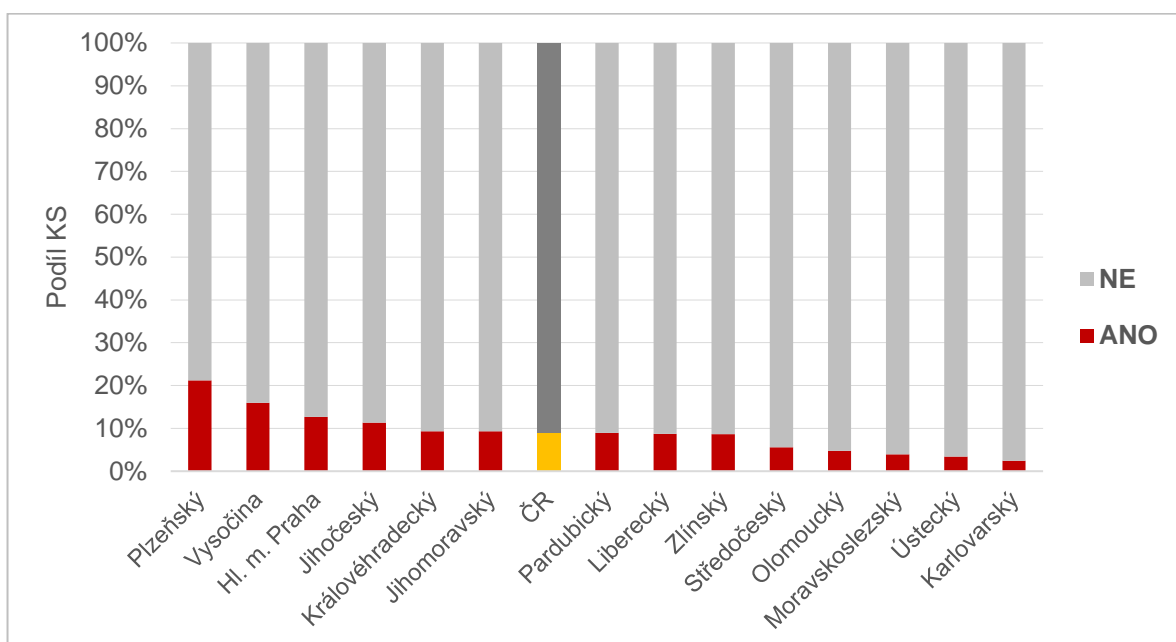
2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR

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)

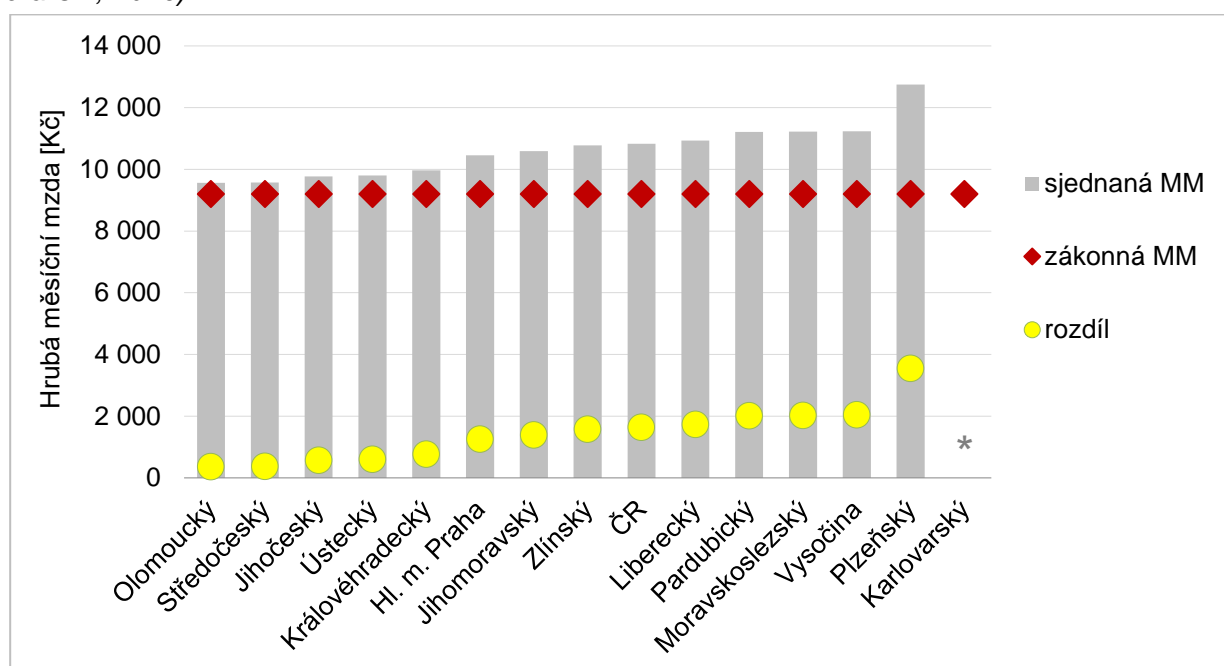


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“.

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)

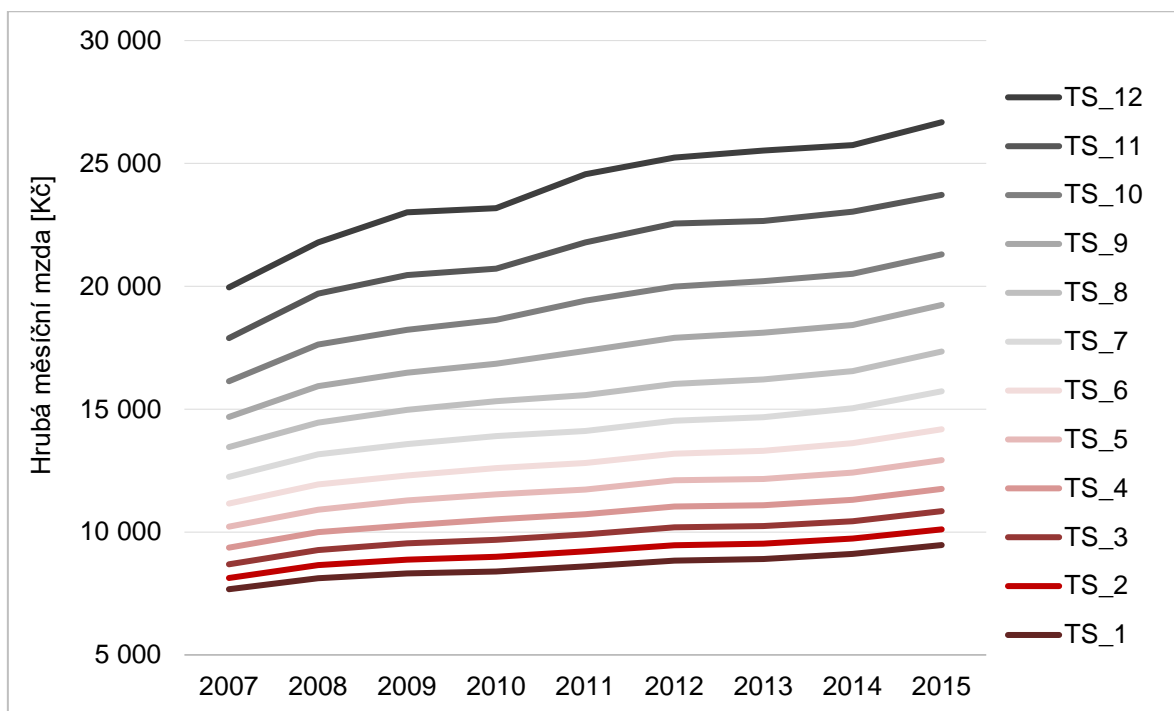


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Za Karlovarský kraj není hodnota publikovatelná z důvodu zachování anonymity (*).

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.

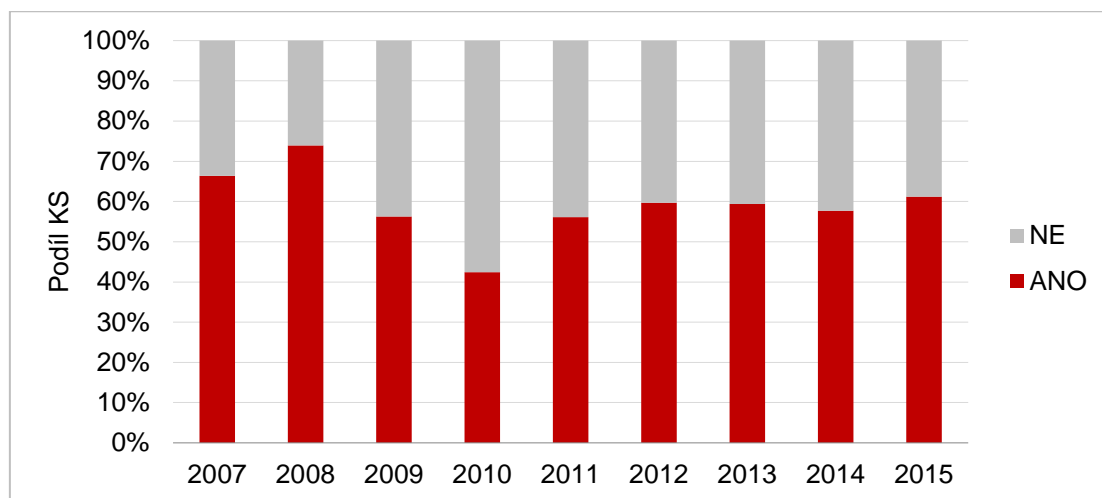
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy ve mzdové sféře zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývalo **61 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 17). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl ve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

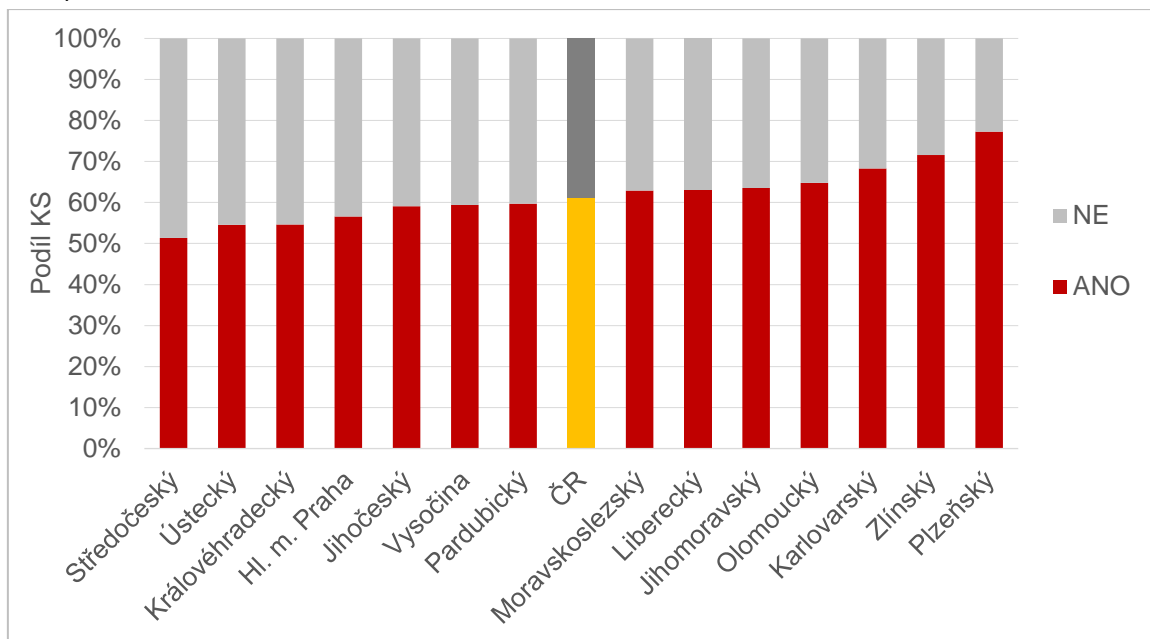


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

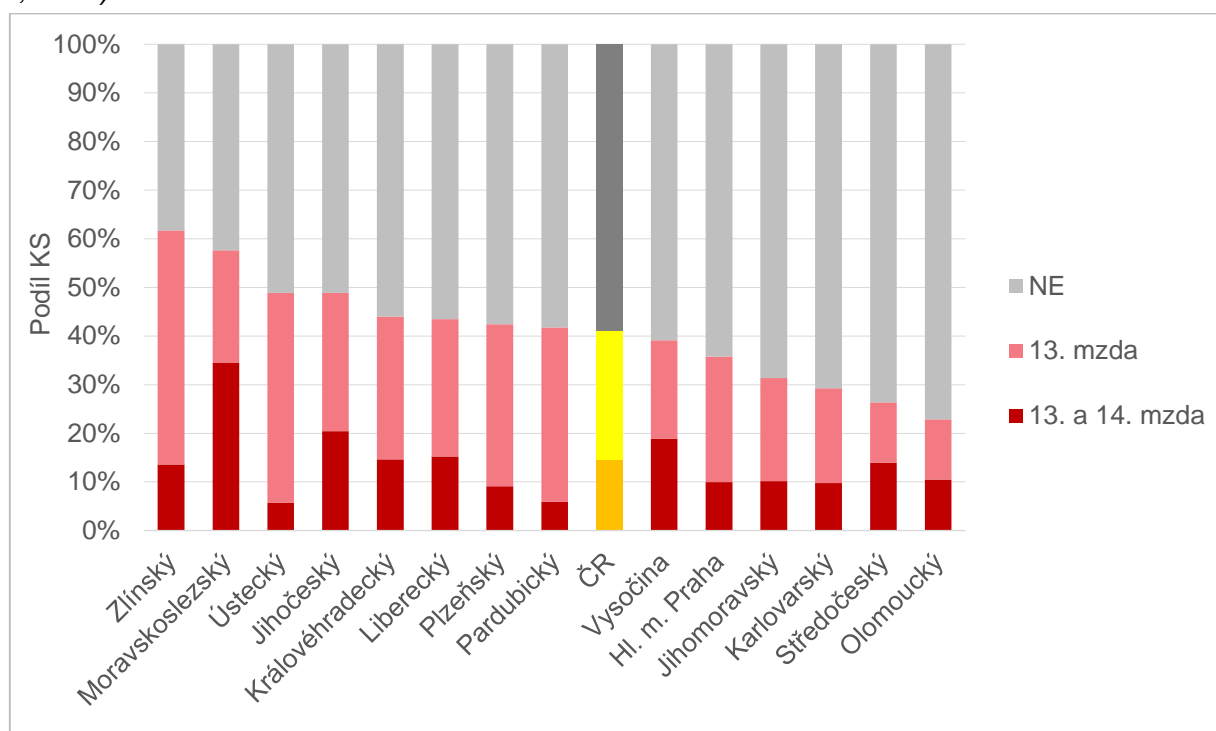


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

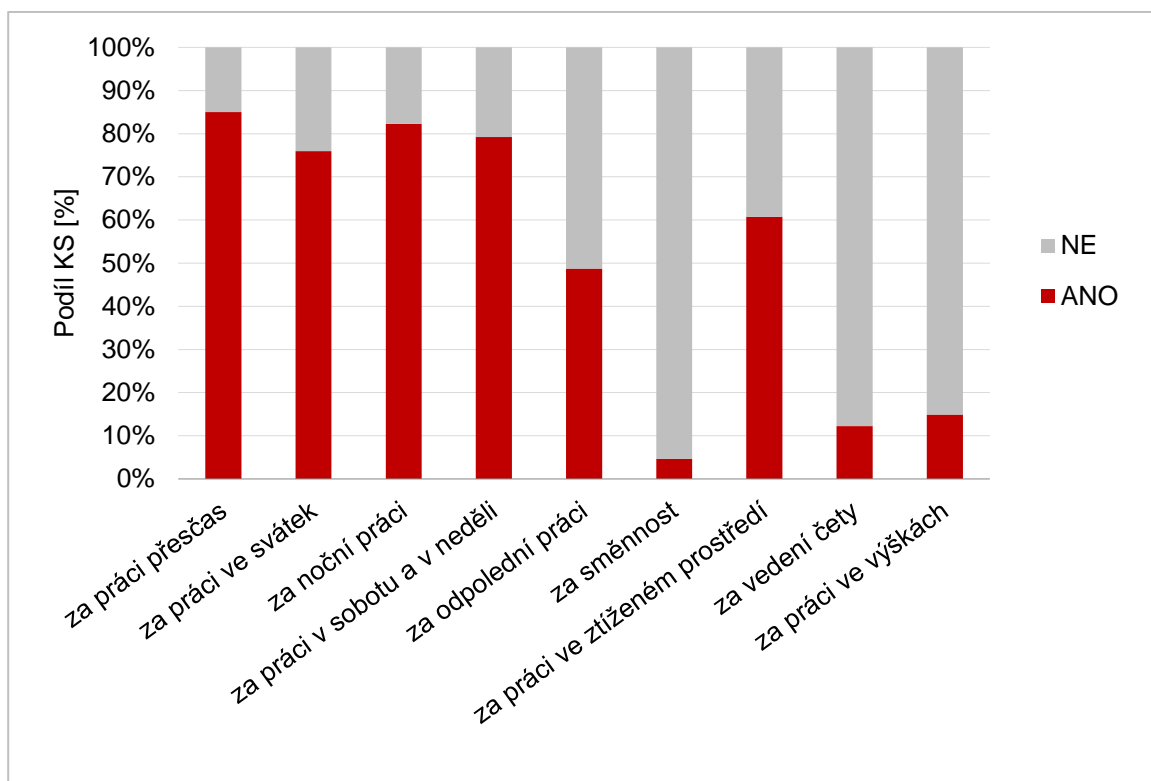


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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.

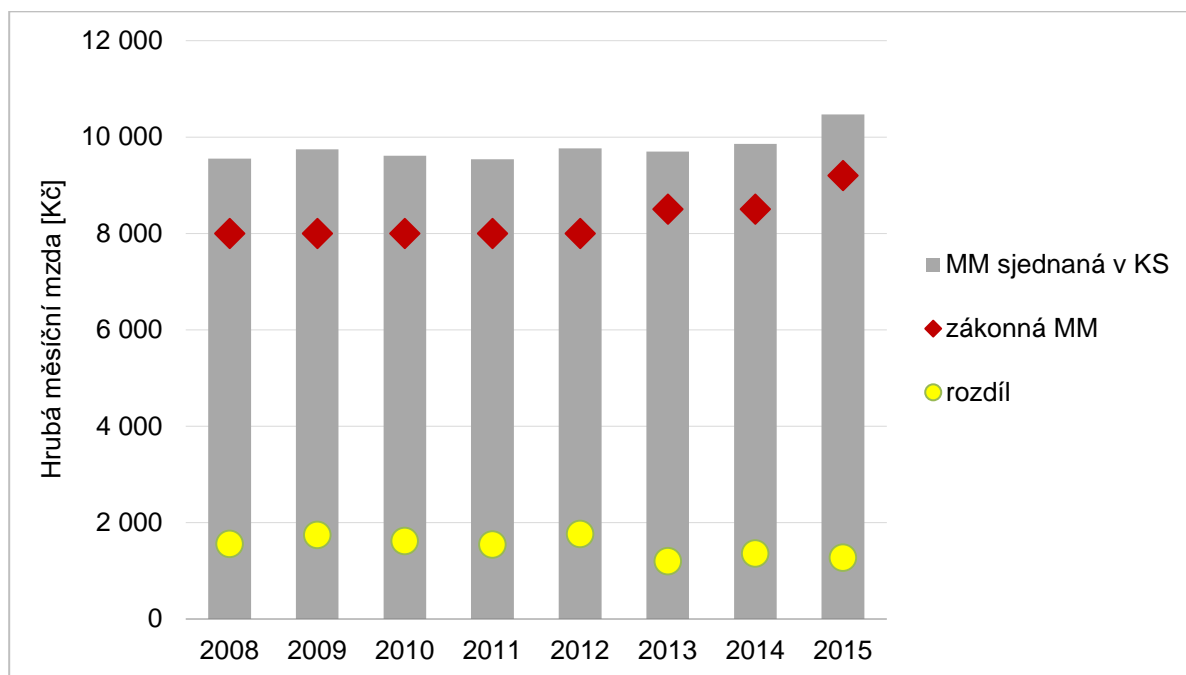
2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv

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)

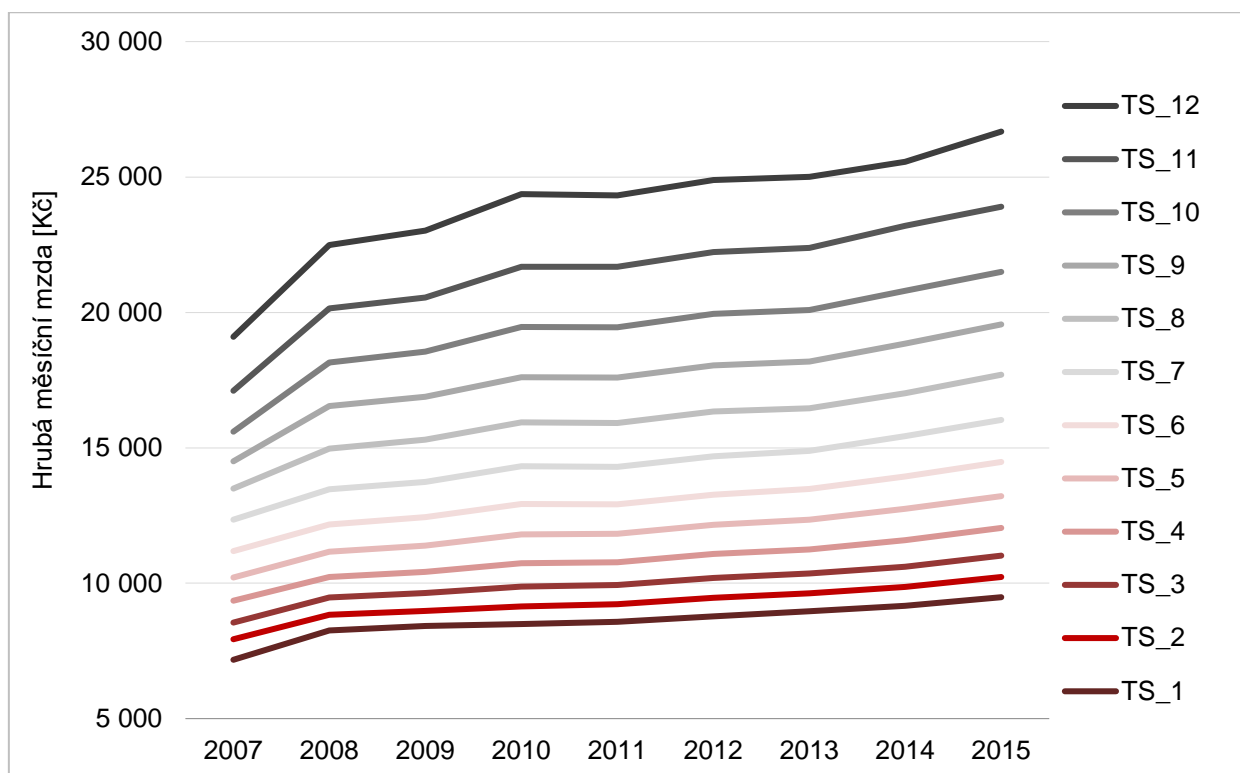


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

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

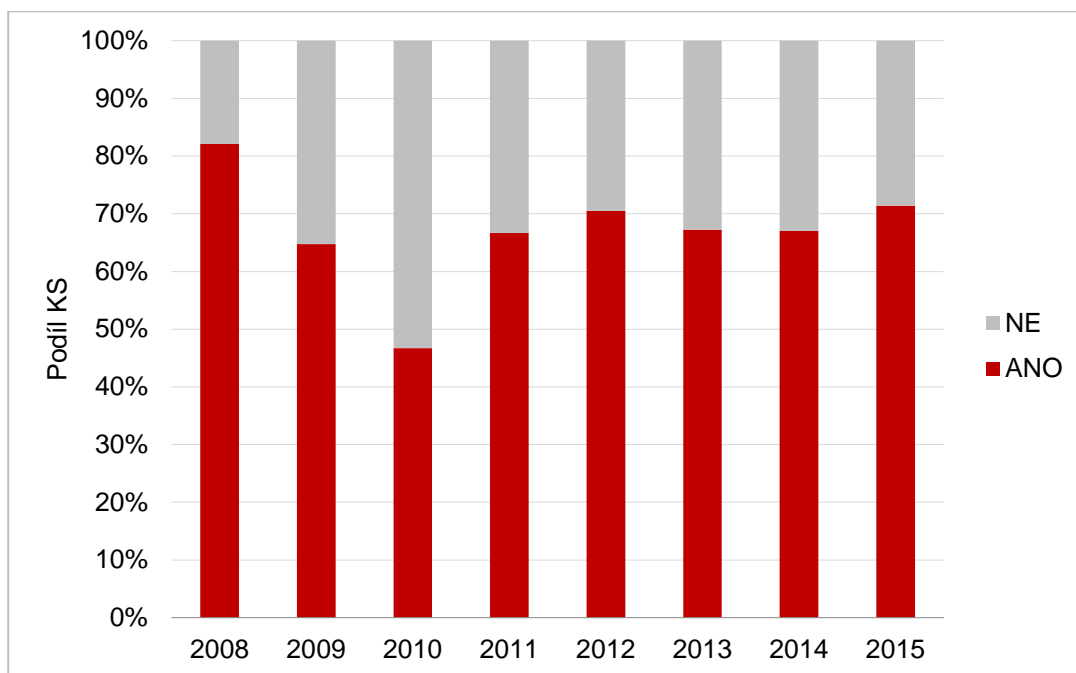
- zvýšení mzdových tarifů (33 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (27 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (12 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (10 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné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

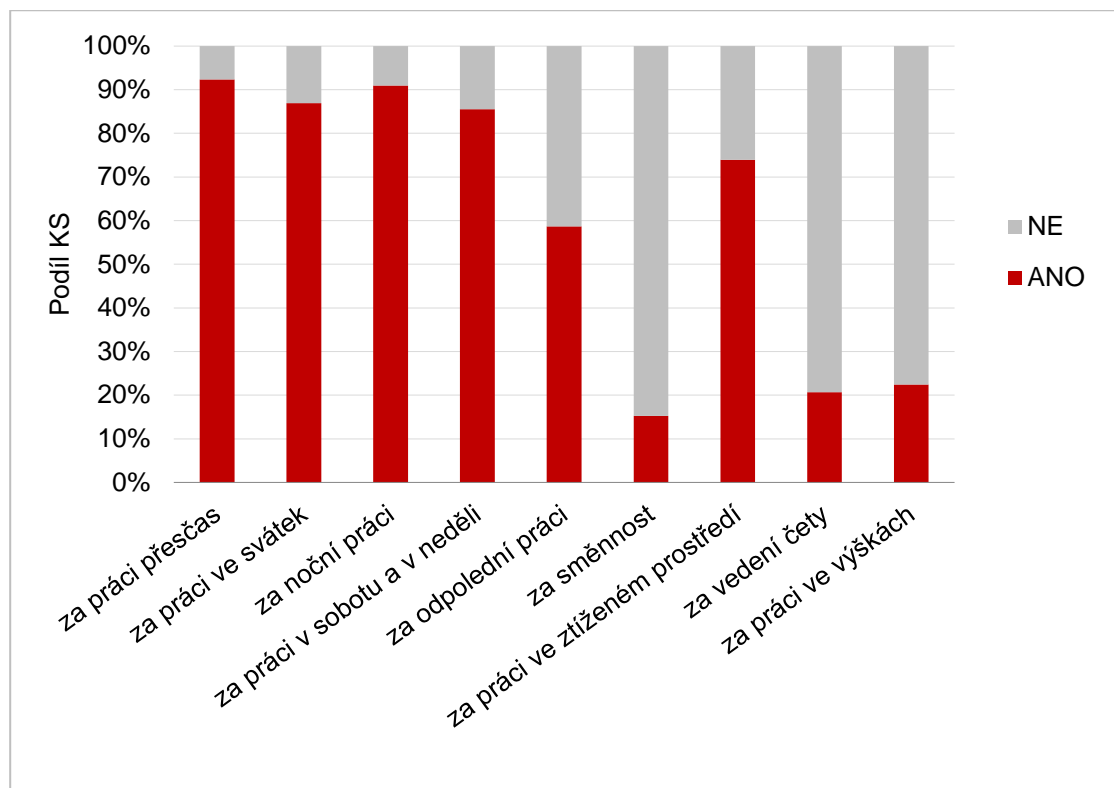


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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.

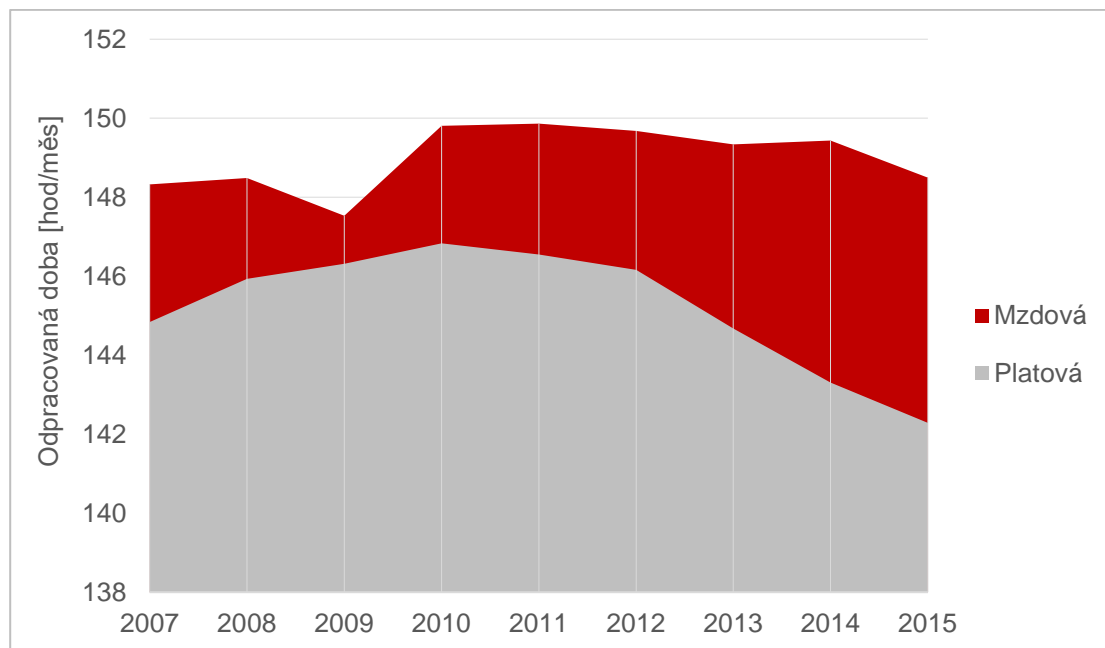
B. PRACOVNÍ DOBA

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.

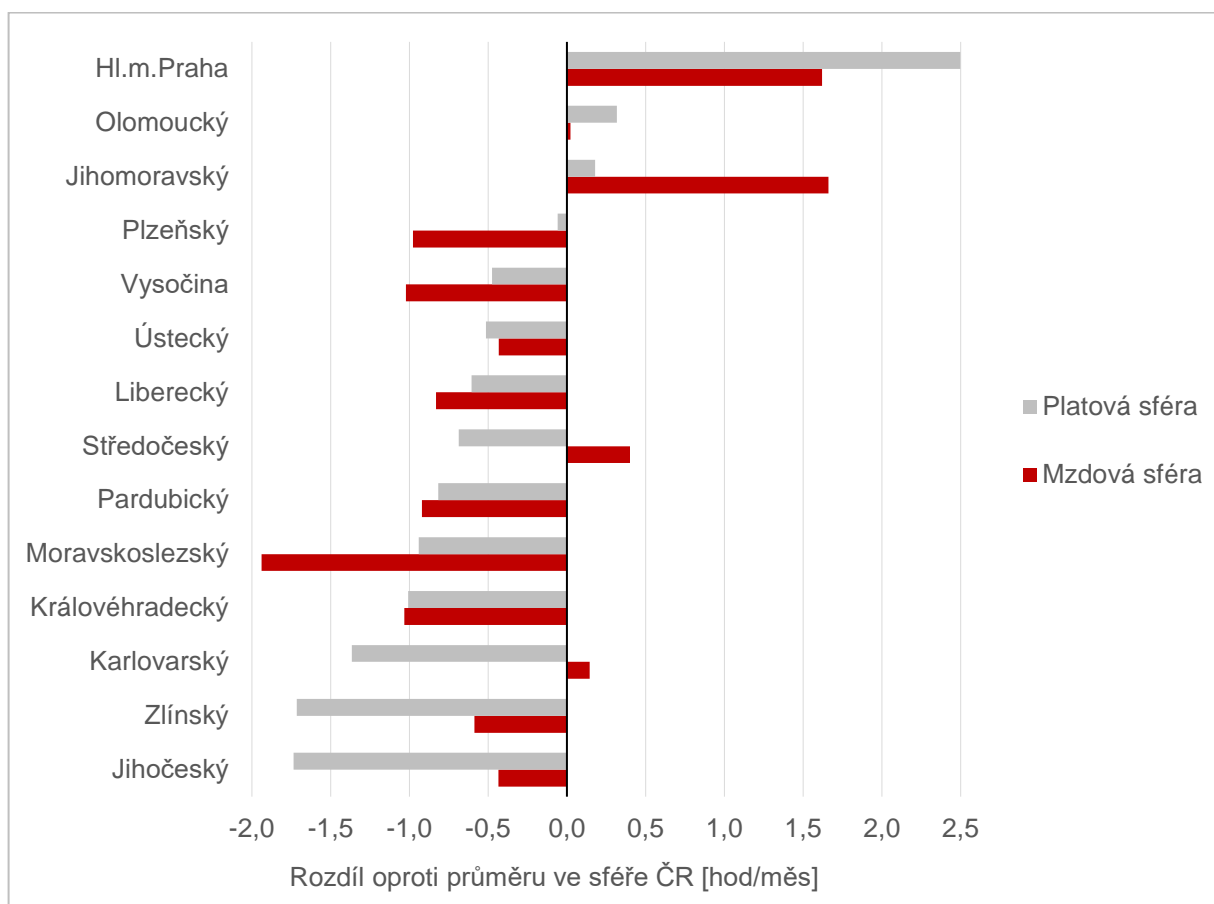
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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.

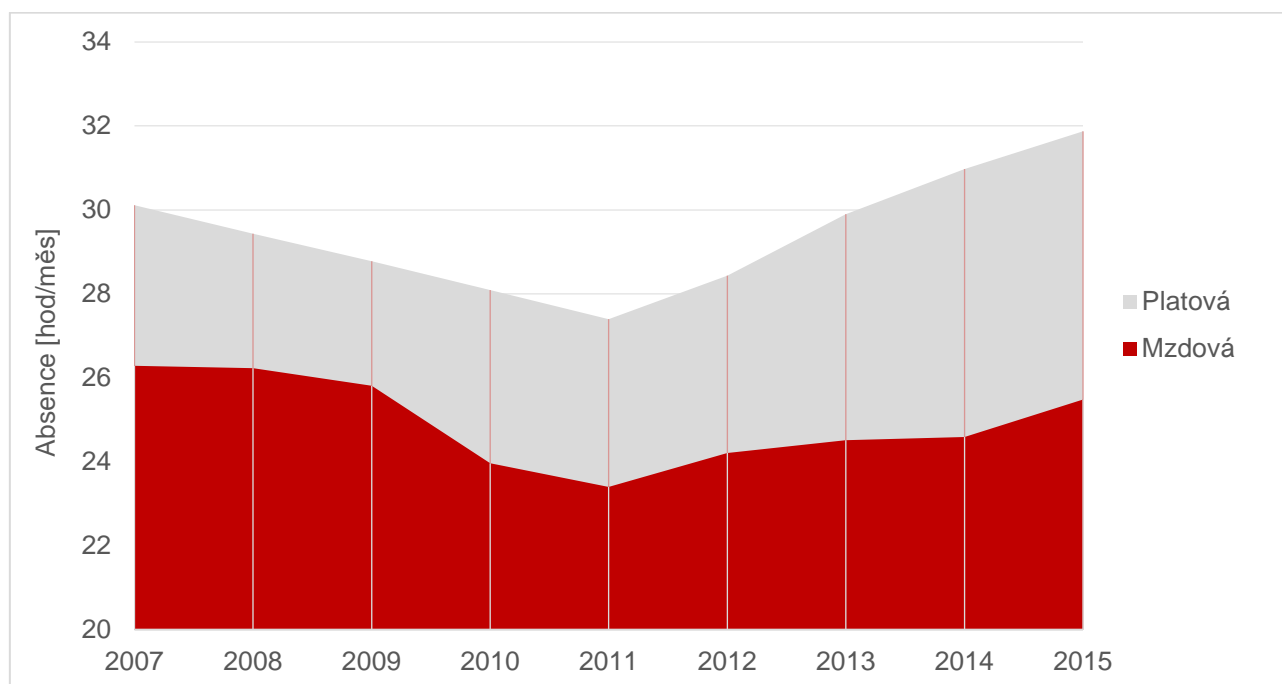
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



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)

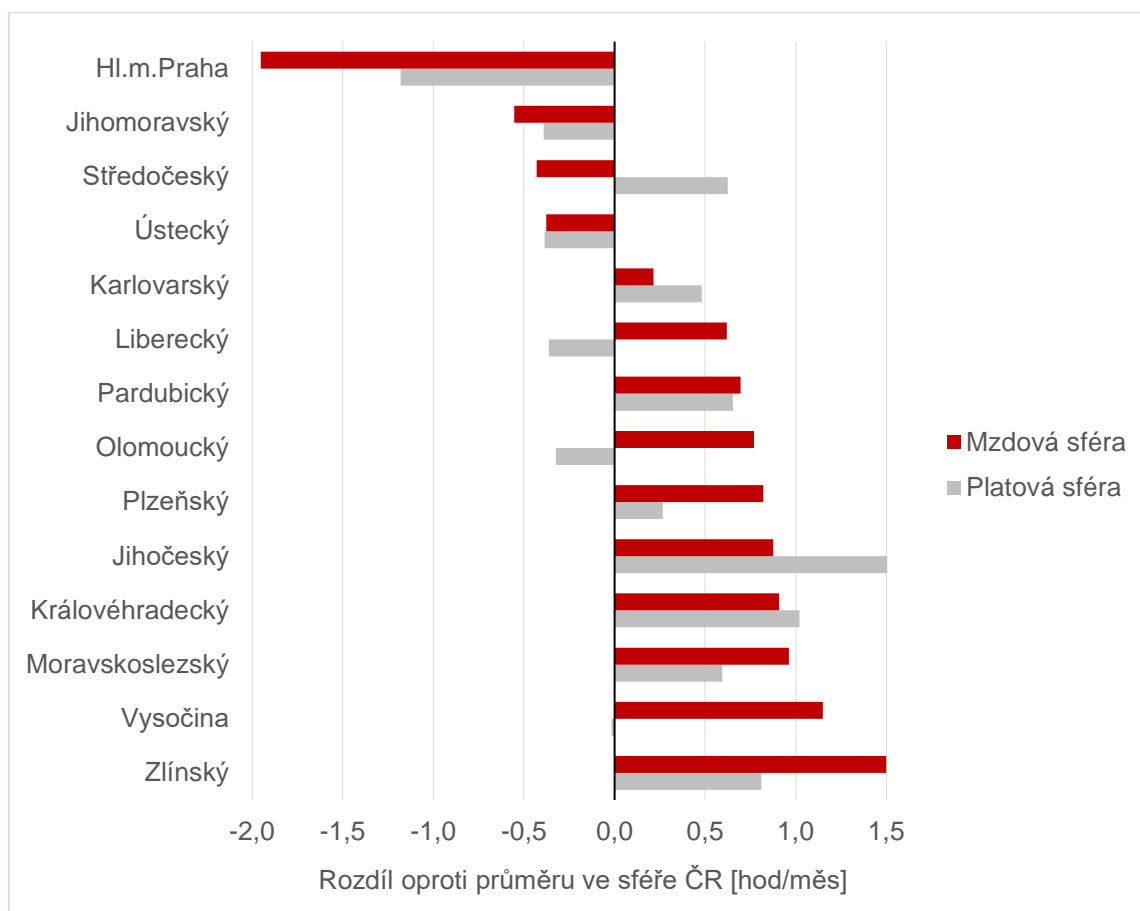


Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

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

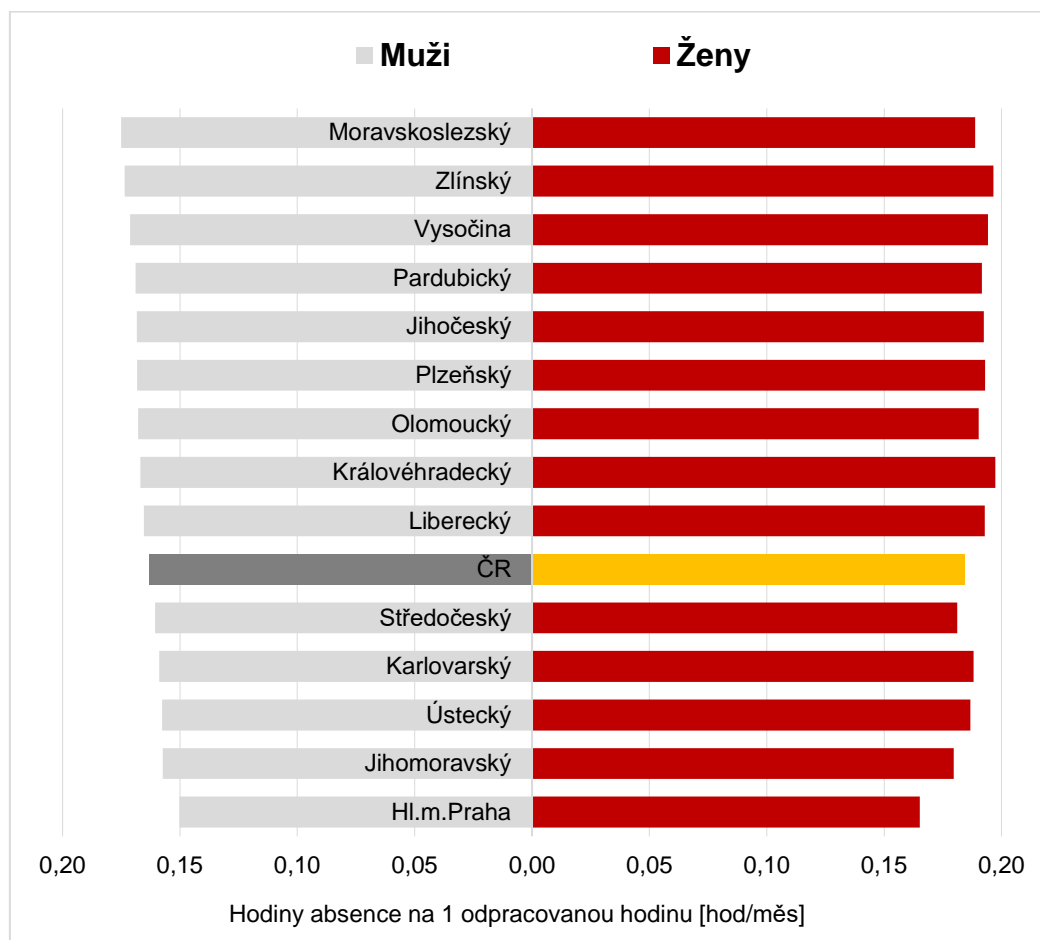
Odpracovaná doba i absence je v České republice ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnance přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

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)

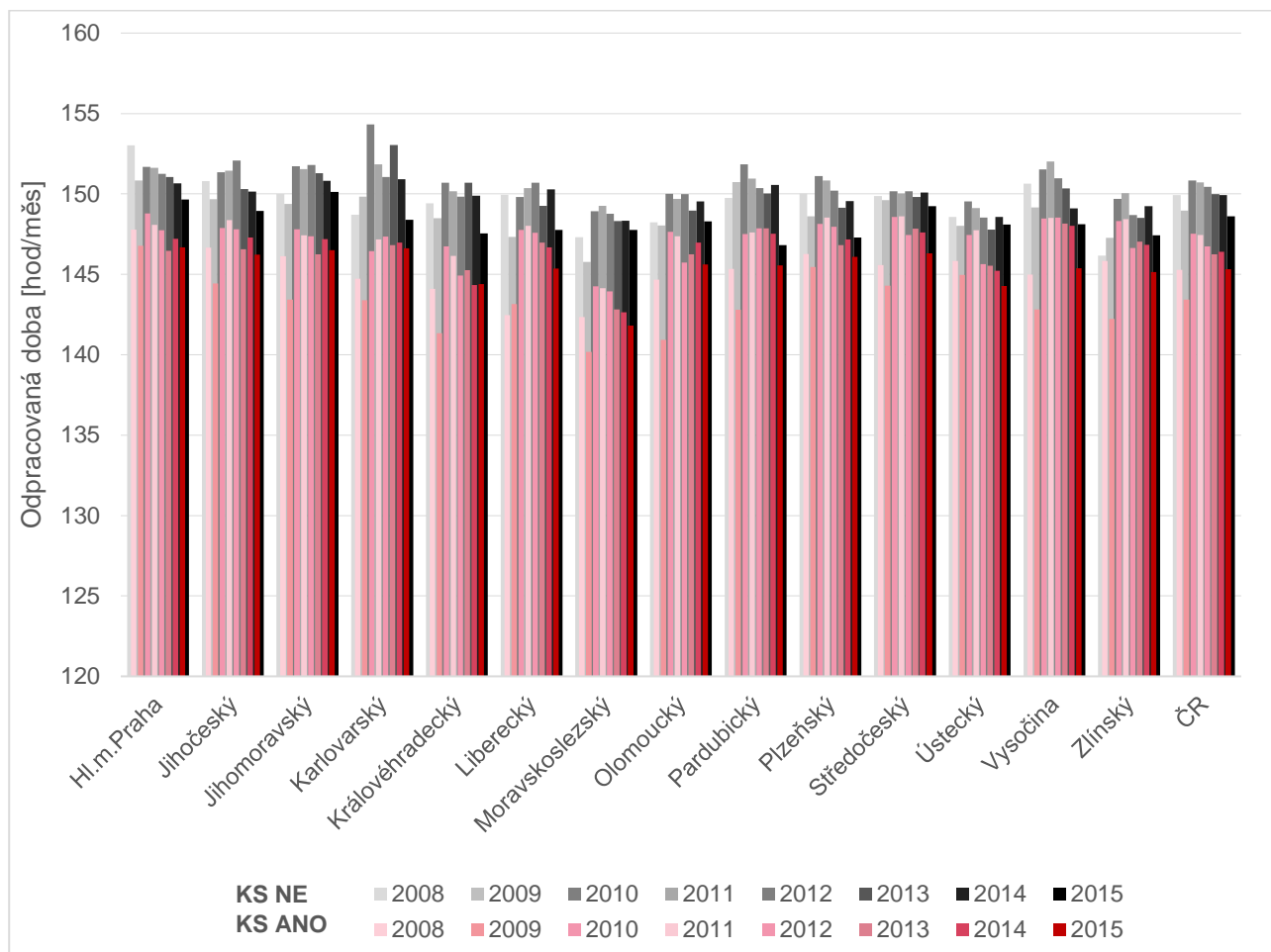


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)

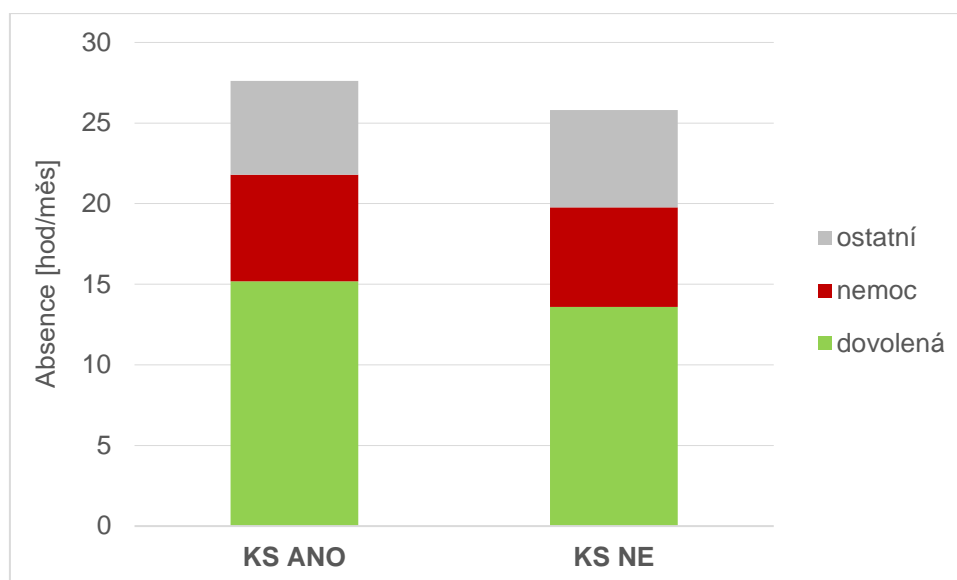


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)



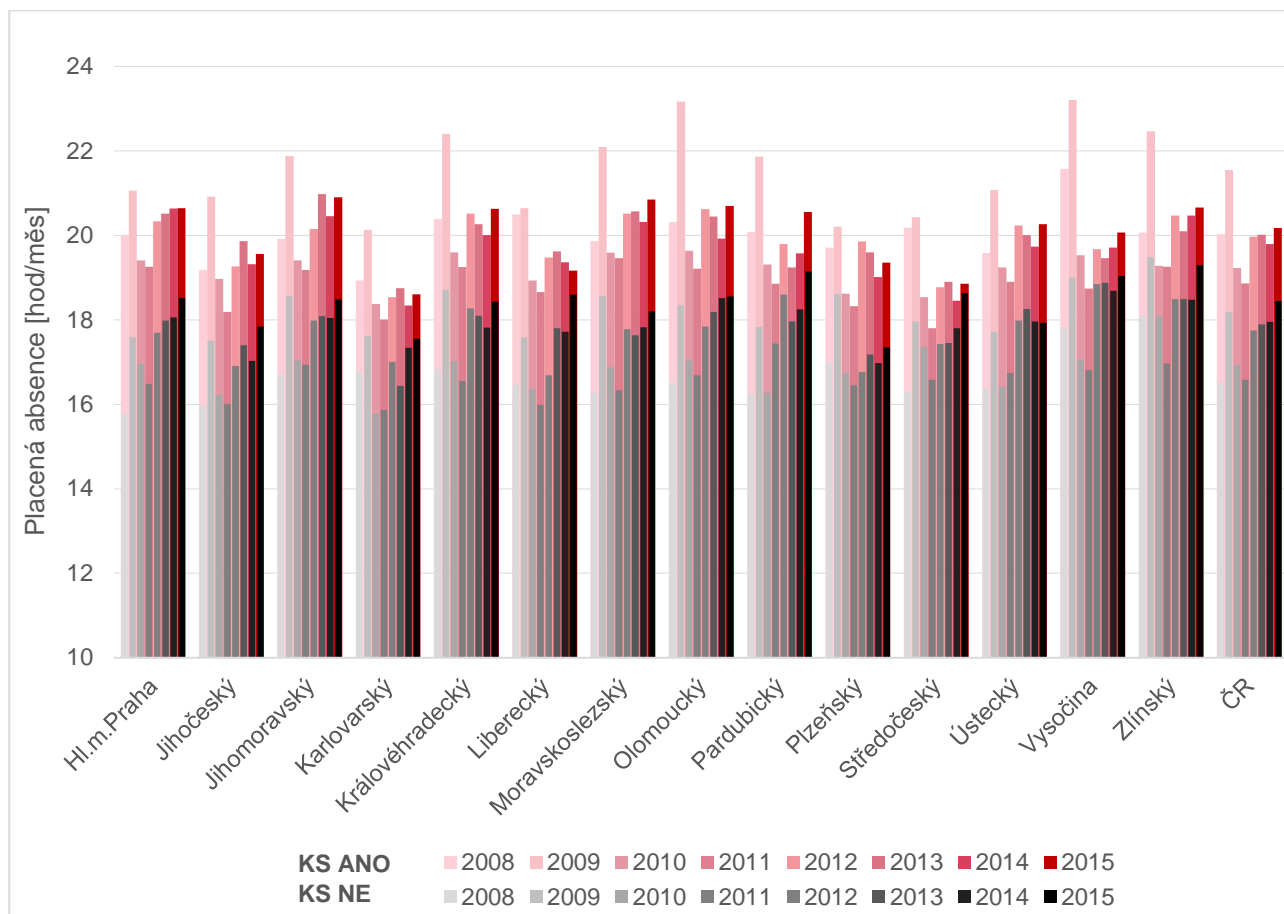
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)



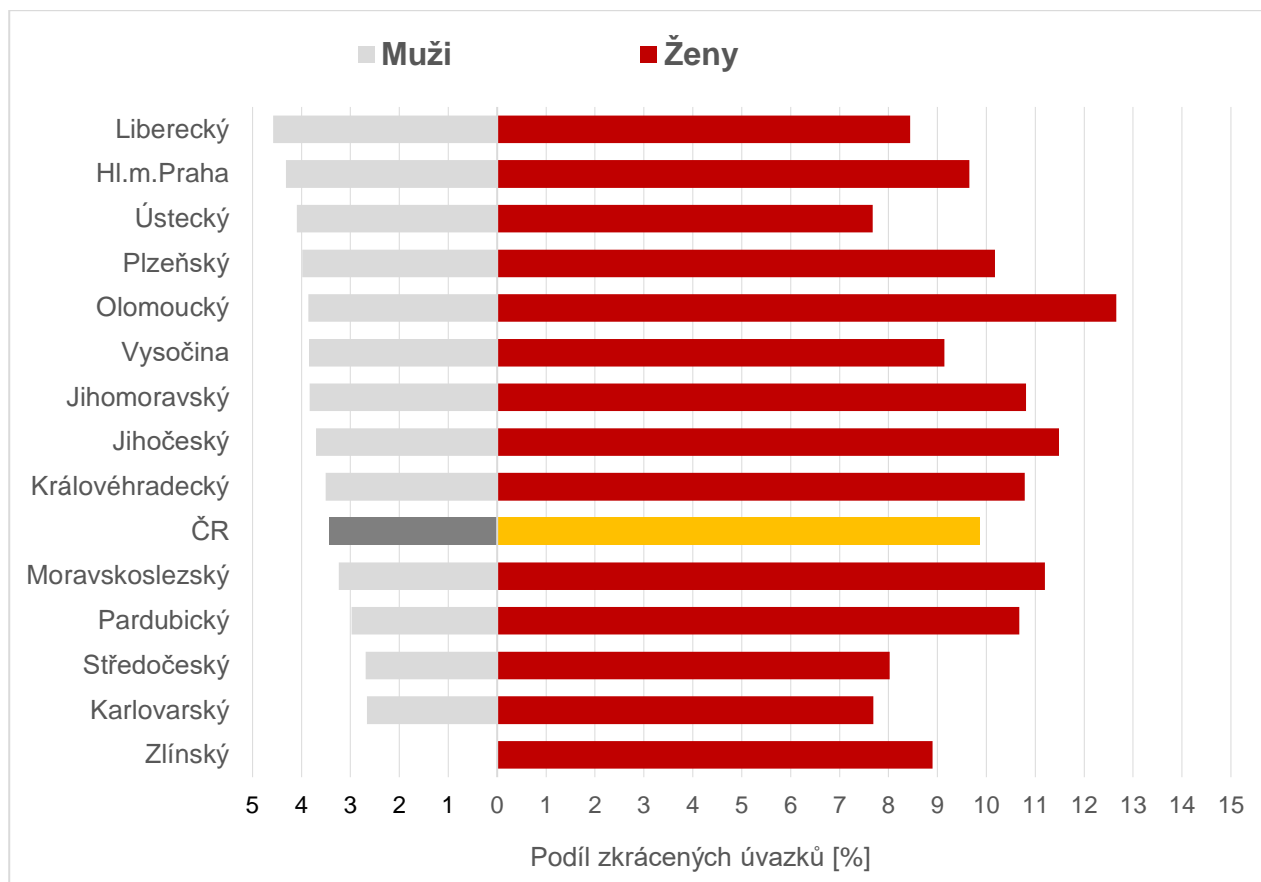
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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**.

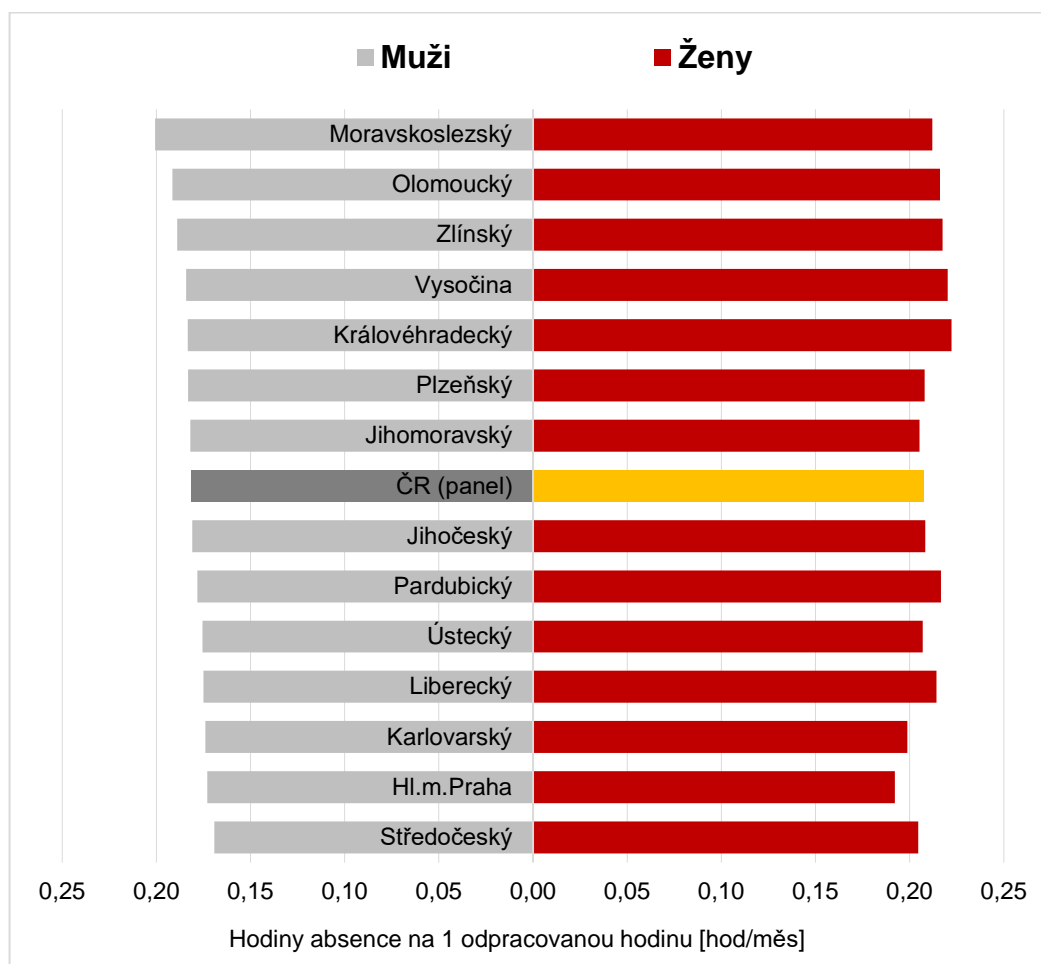
POHLAVÍ

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)

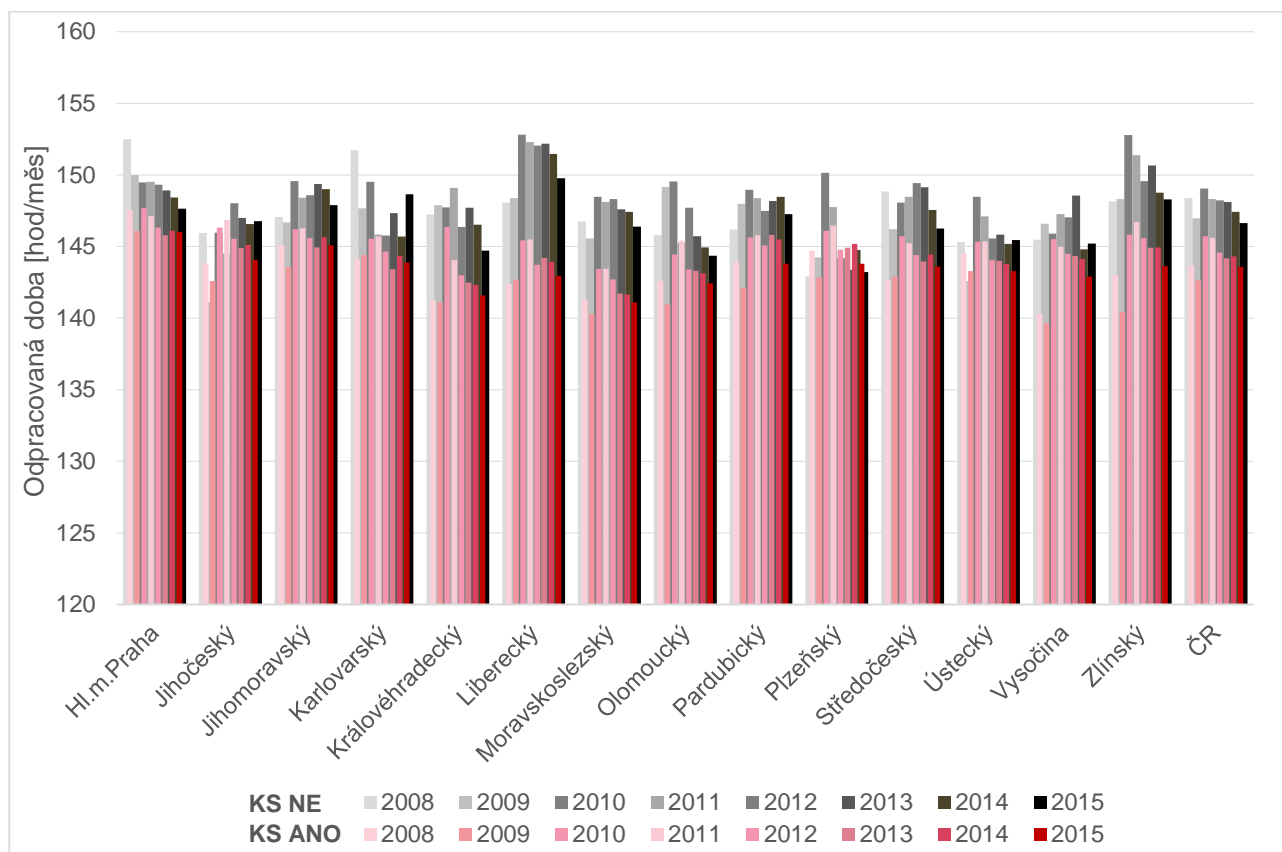


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)

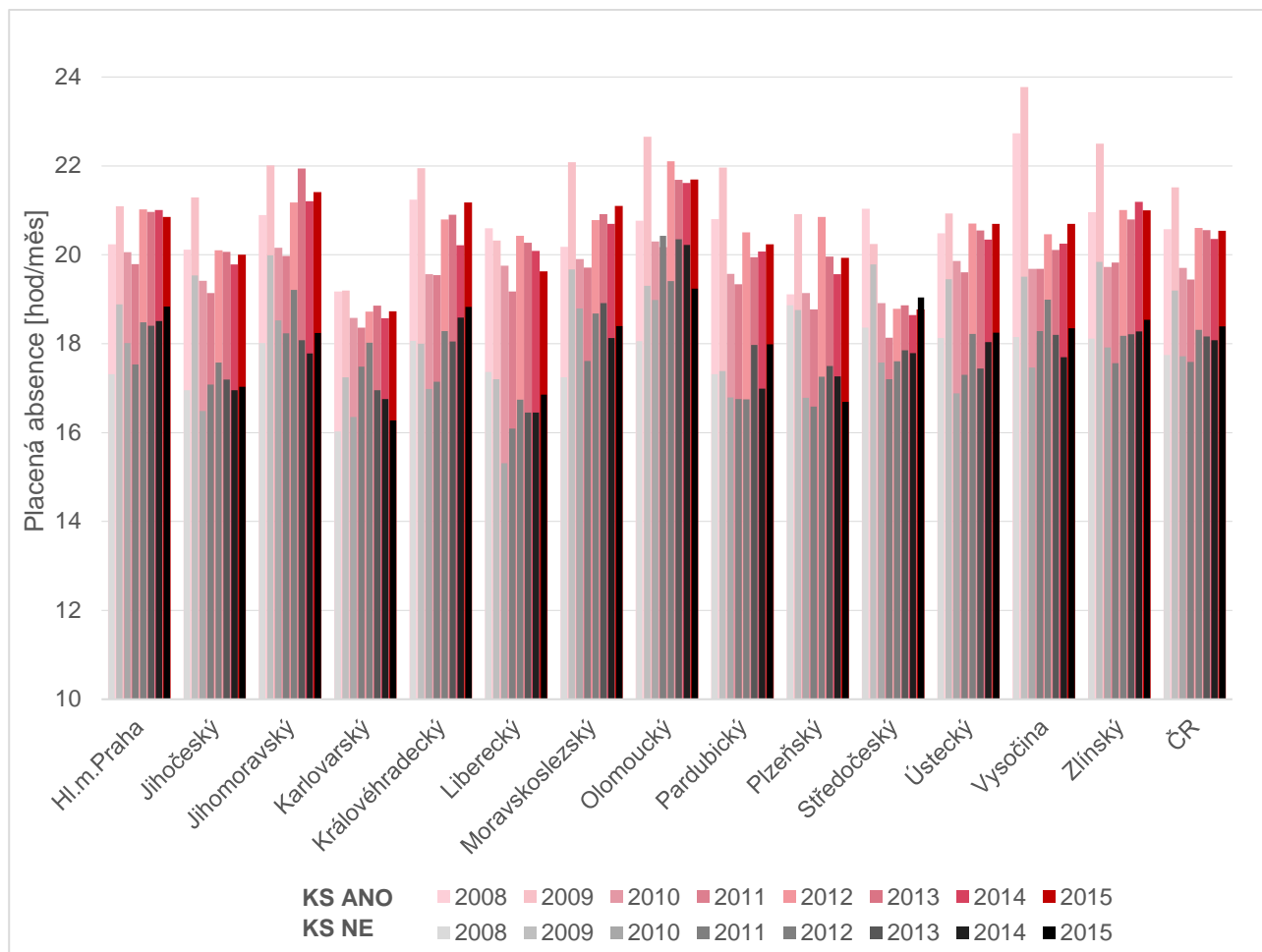


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)



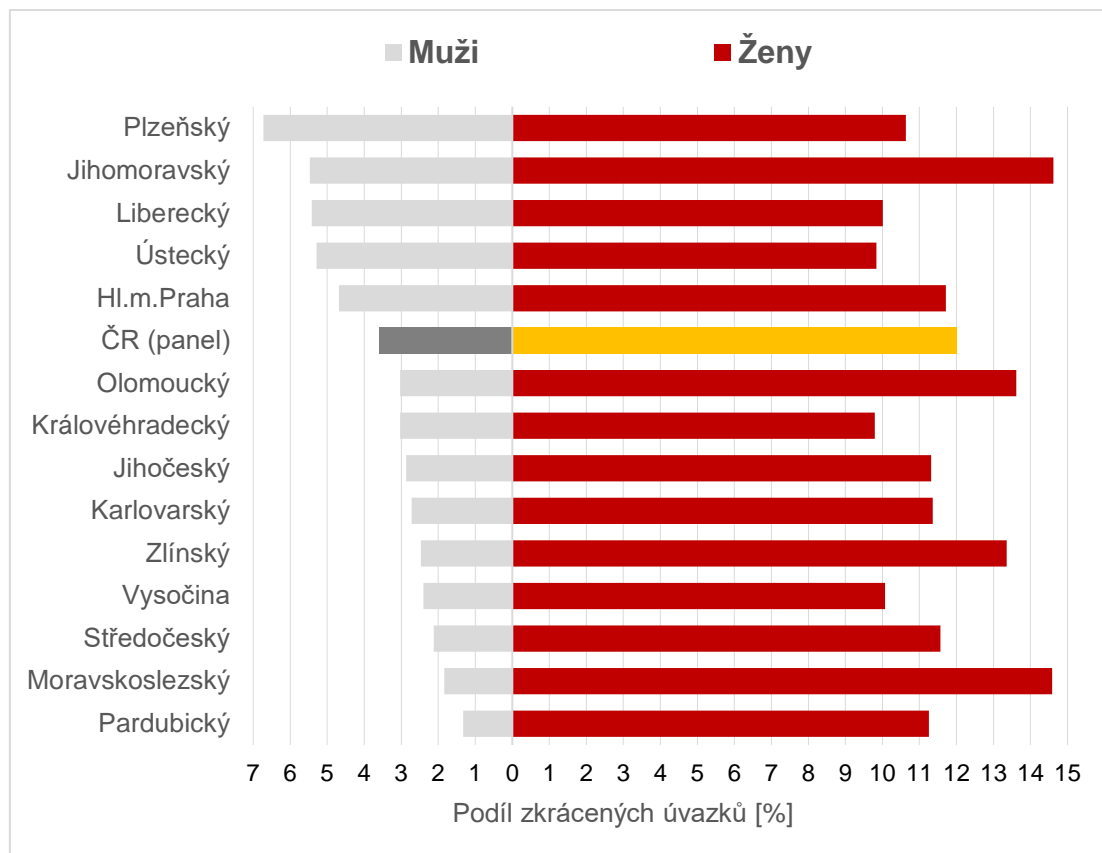
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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.

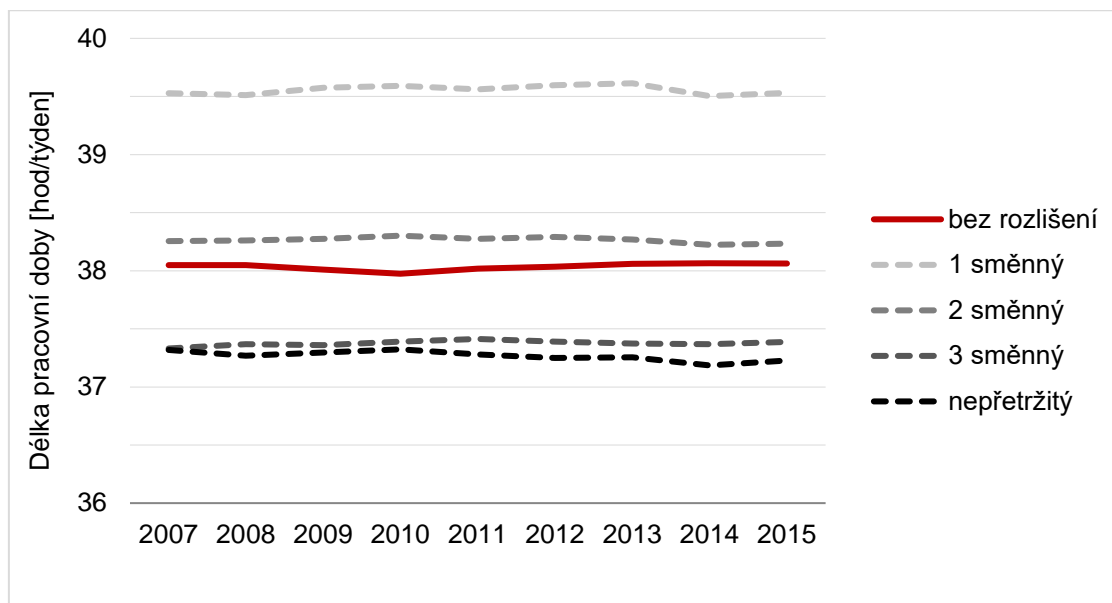
4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR

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).

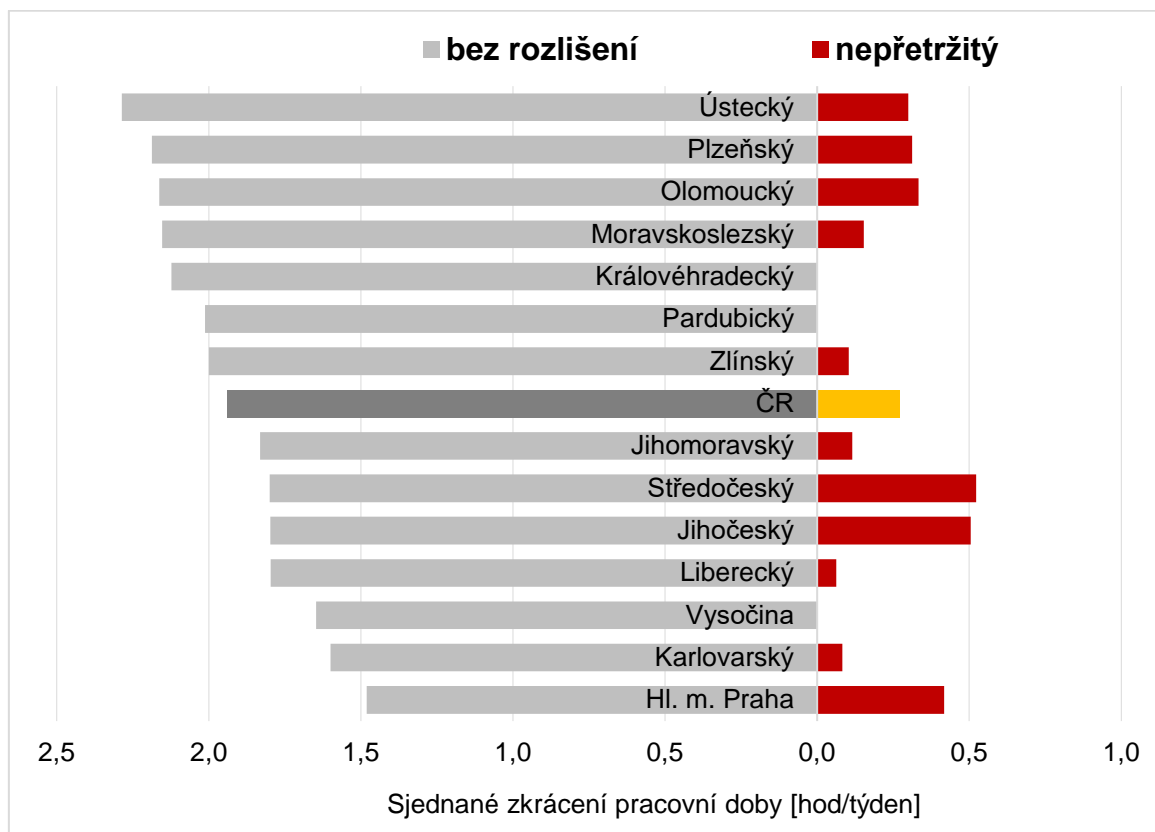
Rozdíly mezi kraji z hlediska délky sjednávávané pracovní doby ilustruje obrázek 40. **Nejkratší pracovní doba byla obecně bez rozlišení sjednávána v roce 2015 v Ústeckém kraji**, kde byla v průměru **o 2,3 hodiny kratší** než zákonný limit. **V nepřetržitém pracovním režimu byla nejkratší pracovní doba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

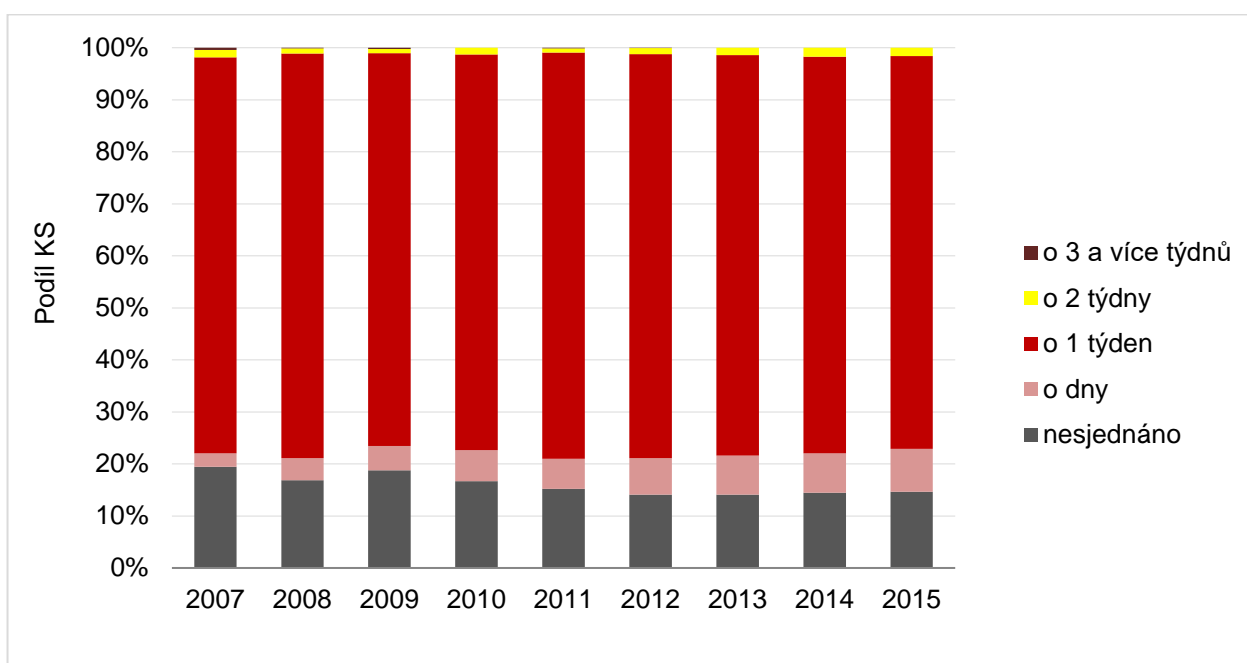
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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)

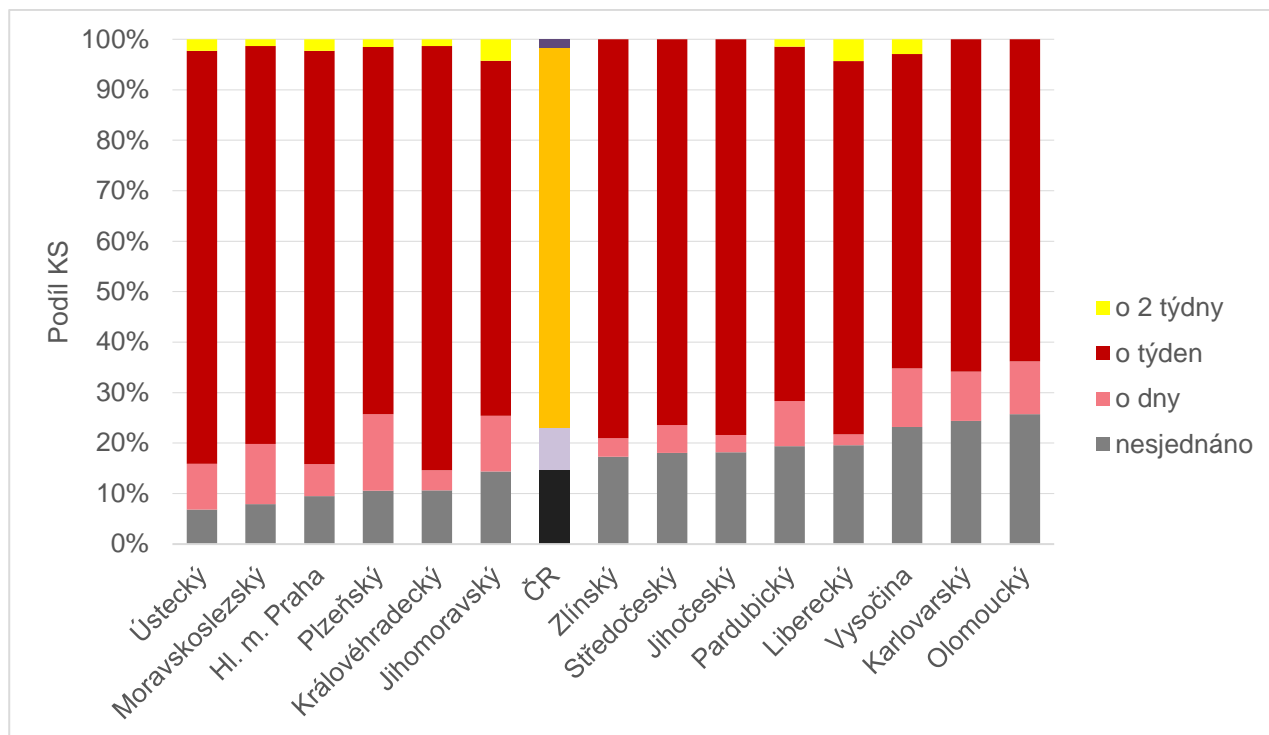


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)



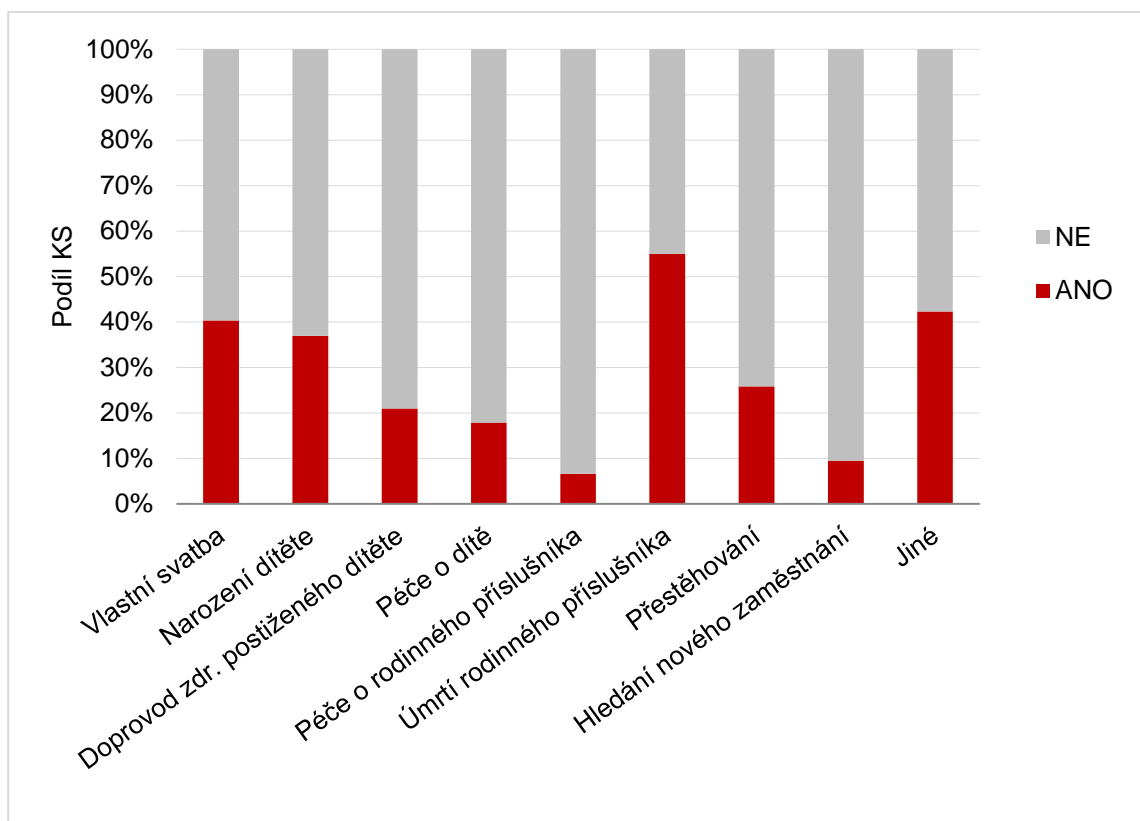
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)

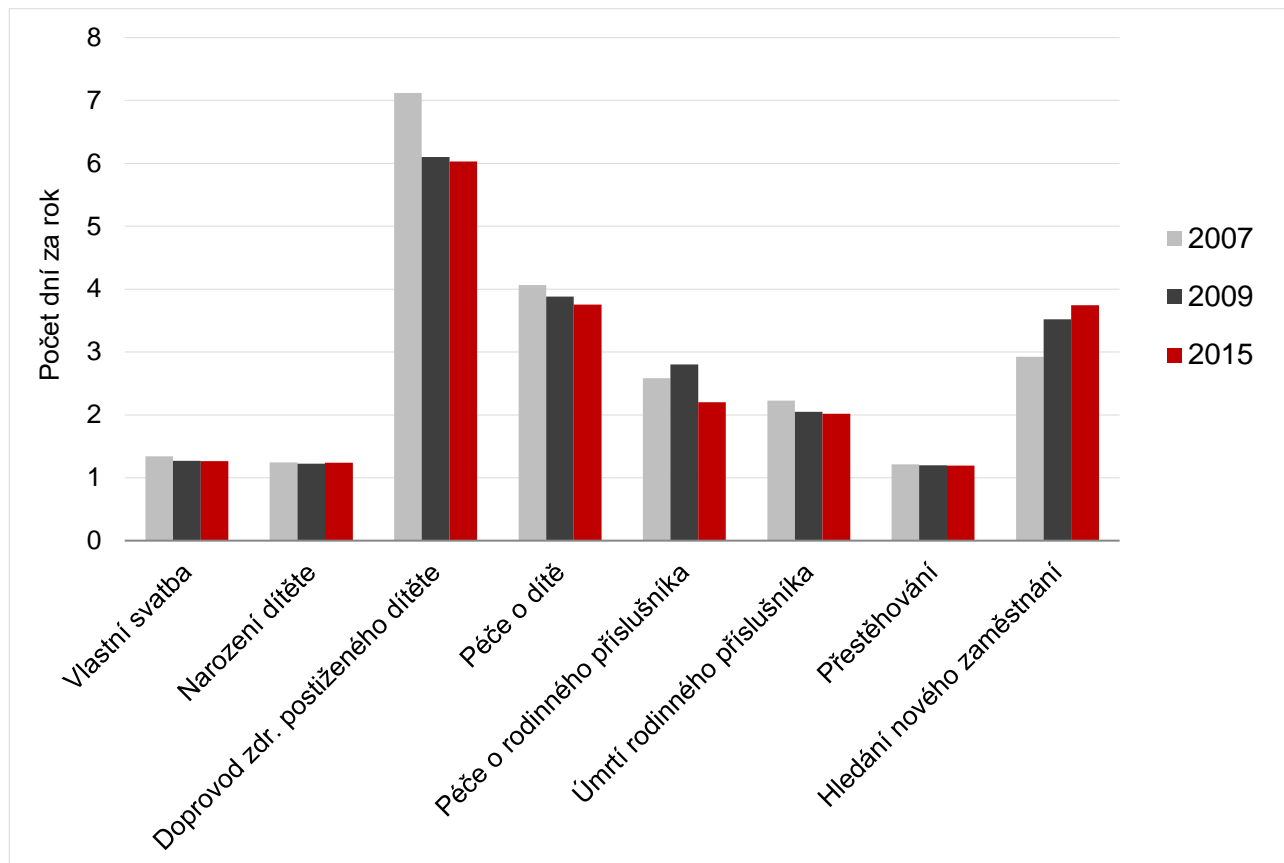


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

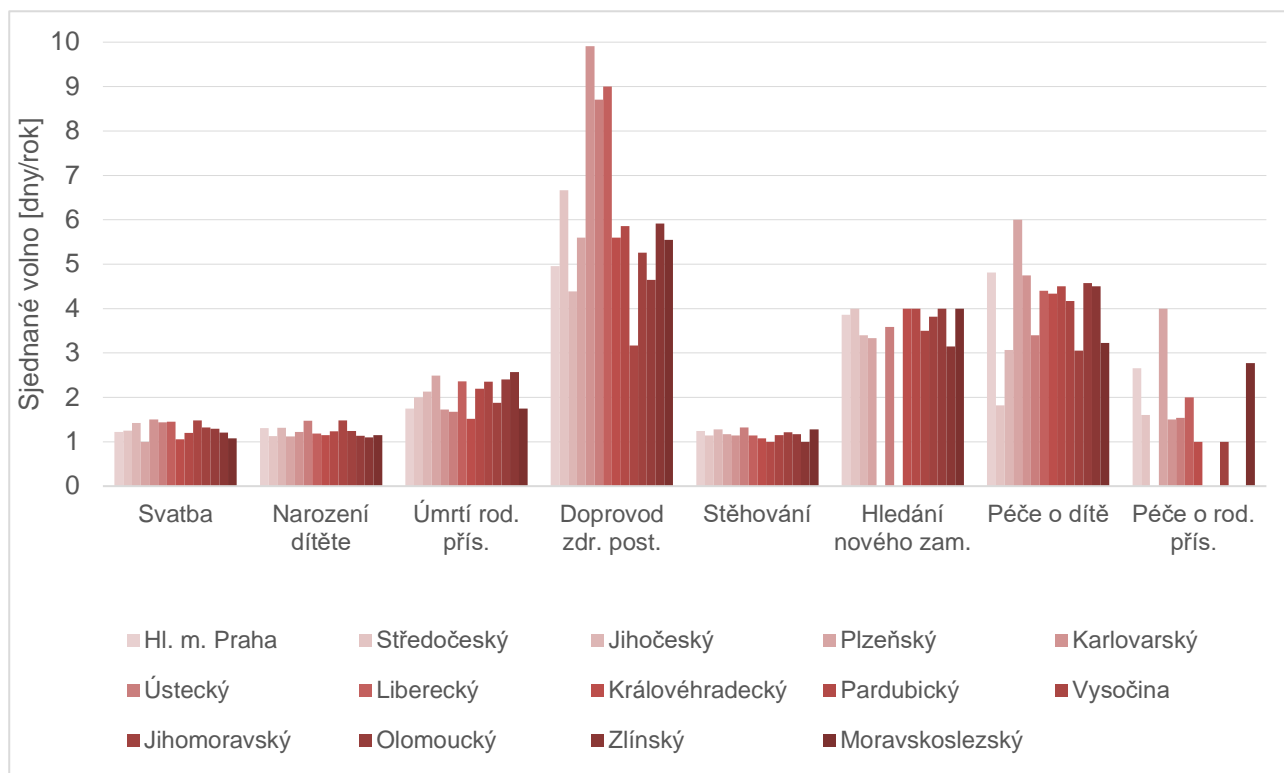


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

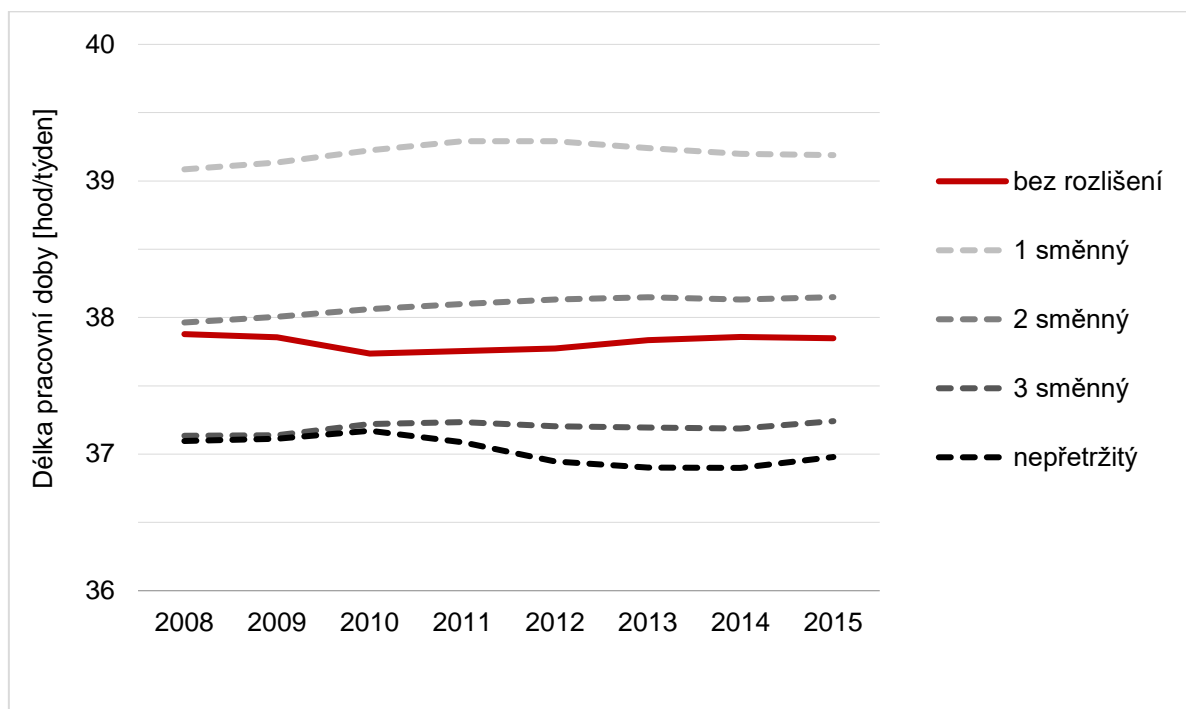
Výsledky kolektivního vyjednávání v rámci panelu kolektivních smluv obecně vykazují podobné trendy jako kolektivní vyjednávání v celé mzdové sféře.

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).

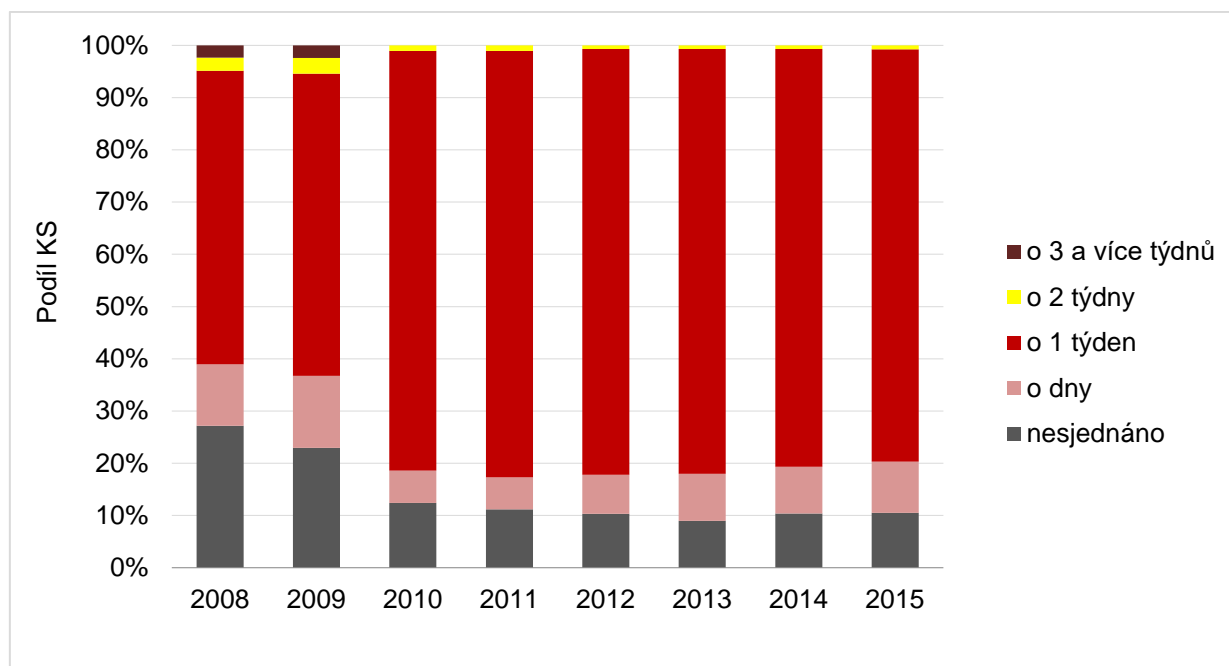
Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



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)



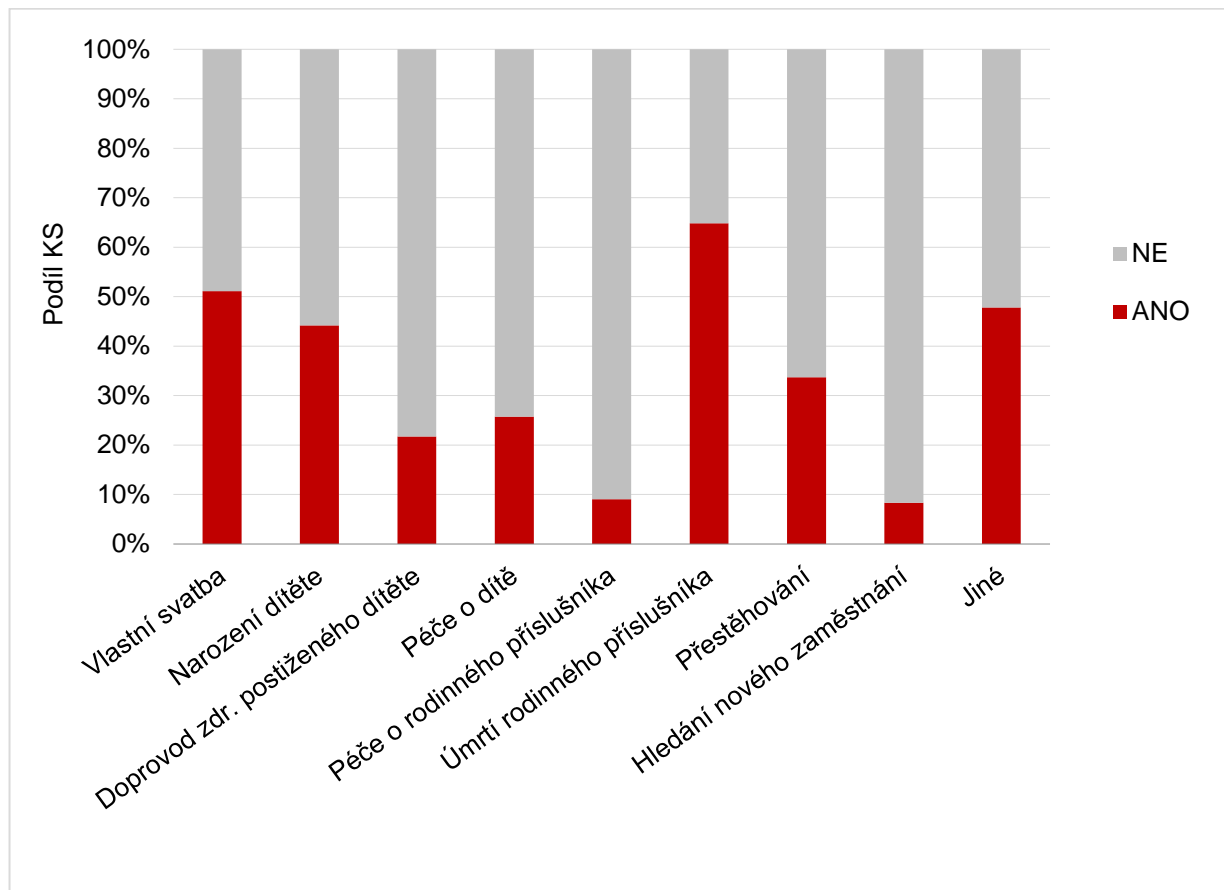
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

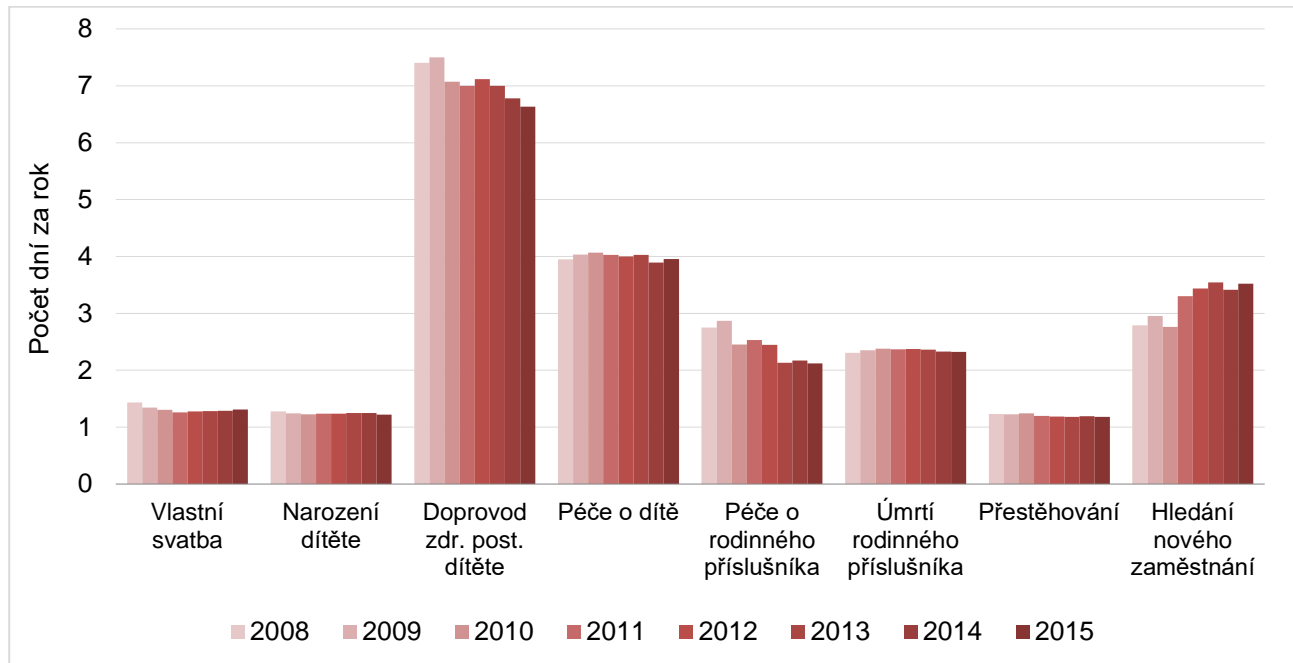


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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 vykázaný **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

