



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
Plzeňský kraj

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

Autorský tým:

Kateřina Duspivová, Tereza Mynářová, Pavla Doleželová, 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	25
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....	49
Závěr	54
Příloha	55

Seznam tabulek

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

Seznam obrázků

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

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

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

Úvod

Aktuální trendy na českém trhu práce jsou ovlivněny nejen současným ekonomickým vývojem, ale i strukturálními změnami, které probíhaly v minulých desetiletích – a ve větší či menší míře stále přetrvávají v různé podobě. Změny na trhu práce (ať už z důvodů strukturálních, nebo cyklických) se projevují v jednotlivých krajích České republiky odlišným způsobem. To je dáno nejen odlišným ekonomickým zázemím daného kraje, ale i rozdílnou demografickou a sociálně-ekonomickou strukturou obyvatelstva. Rozdíly mezi kraji se pak nutně projevují na trhu práce. Nejviditelnějším, a zároveň snadno měřitelným, projevem rozdílů mezi kraji je úroveň odměňování a délka pracovní doby. Z těchto důvodů 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 Plzeňském 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), **zaměstnanost a podnikatelskou aktivitu a ekonomickou výkonnost** kraje. U všech zmíněných oblastí bude sledováno mj. i postavení kraje v rámci České republiky.

1.1 Obyvatelstvo

Plzeňský kraj zaujímal v roce 2015 prostřední místo mezi kraji České republiky z hlediska počtu obyvatel. **V roce 2015** zde žilo více než **5 % obyvatelstva České republiky** (577 tis. obyvatel, viz tabulka 1). Z hlediska rozlohy patří tento kraj k největším v České republice (7 651 km²), a proto je zde **jedna z nejnižších hustot obyvatel** (76 obyvatel/km²). Nízká hustota obyvatel se – spolu s dalšími faktory – projevuje nejen z hlediska celkové ekonomické úrovně, ale i z hlediska produktivity práce (viz dále).

Počet obyvatel v Plzeňském kraji od roku 2007 plynule roste. Během ekonomické krize došlo k výraznému zpomalení růstu obyvatelstva. Z tabulky 1 je zřejmé, že velký vliv na vývoj počtu obyvatel má v Plzeňském kraji migrace. **Přírůstek stěhováním** zde v celém sledovaném období dosahuje **několikanásobně vyšších hodnot než přirozený přírůstek**. Od roku 2011 navíc patří Plzeňský kraj mezi kraje, kde je záporný přirozený přírůstek. Jinými slovy v Plzeňském kraji každoročně více osob zemře, než se živě narodí. Jak již však bylo řečeno, negativní přirozený vývoj kompenzuje migrace do Plzeňského kraje, díky níž byl celkový přírůstek obyvatel téměř po celé sledované období kladný.

Jak již bylo zmíněno výše, migrace hraje v případě Plzeňského kraje klíčovou roli z hlediska vývoje počtu obyvatel. Důležité je však v tomto kraji nejen stěhování obyvatel s českou národností mezi kraji České republiky, ale i **mezinárodní migrace**. Z tabulky 2 vyplývá, že v Plzeňském kraji žilo v roce 2015 více než **27 tis. cizinců**. Cizinci tvořili téměř **5 % obyvatelstva** tohoto kraje. Jinými slovy každý 21. obyvatel Plzeňského kraje byl v roce 2015 cizinec. V tomto ohledu se Plzeňský kraj řadí mezi kraje, kde je ve srovnání s celou Českou republikou vyšší podíl cizinců. Pro úplnost dodejme, že **6 % cizinců žijících na území České republiky žilo** v roce 2015 právě v Plzeňském kraji.

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v Plzeňském 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
			[%o]		
2007	561 074	5,4	11,7	0,8	10,9
2008	569 627	5,4	15,1	1,1	14,0
2009	571 863	5,4	3,9	1,0	2,9
2010	572 045	5,4	0,3	0,7	-0,4
2011	571 709	5,4	0,8	-0,6	1,4
2012	572 687	5,4	1,7	-0,4	2,1
2013	573 469	5,5	1,4	-1,0	2,3
2014	575 123	5,5	2,9	-0,2	3,0
2015	576 616	5,5	2,6	-0,8	3,4

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

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

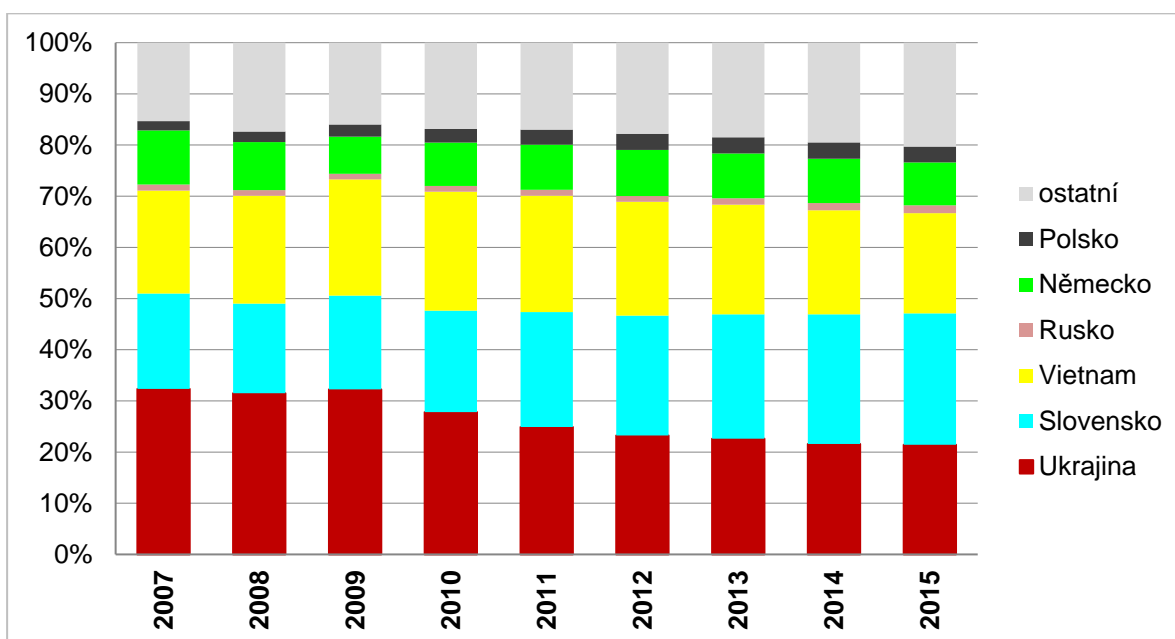
Rok	Počet cizinců k 31.12.	Podíl kraje na celkovém počtu cizinců v ČR	Podíl cizinců na obyvatelstvu kraje	Podíl cizinců v ČR
	[osoby]	[%]	[%]	[%]
2007	20 986	5,3	3,7	3,8
2008	27 636	6,3	4,9	4,2
2009	27 562	6,4	4,8	4,1
2010	25 175	5,9	4,4	4,0
2011	23 884	5,5	4,2	4,1
2012	23 866	5,5	4,2	4,1
2013	25 166	5,7	4,4	4,2
2014	25 958	5,8	4,5	4,3
2015	27 304	5,9	4,7	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.

Ve srovnání s ostatními kraji jsou cizinci v Plzeňském kraji rovněž jinak diferencováni podle státního občanství. Z celkového počtu cizinců žijících v roce 2015 v Plzeňském kraji tvořili **26 % Slováci**, **21 % Ukrajinci**, **20 % Vietnamci** a **8 % Němci** (viz obrázek 1). Struktura cizinců je tak velmi odlišná nejen od zbytku České republiky, ale i od geograficky blízkého Karlovarského kraje. V Plzeňském kraji byl identifikován nadprůměrně vysoký podíl Vietnamců (o 7 p.b. vyšší než průměr v ČR) a Němců (o 4 p.b. více než v ČR). Nadprůměrný je v Plzeňském kraji i podíl Slováků (o 4 p.b. vyšší než průměr za ČR).

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



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

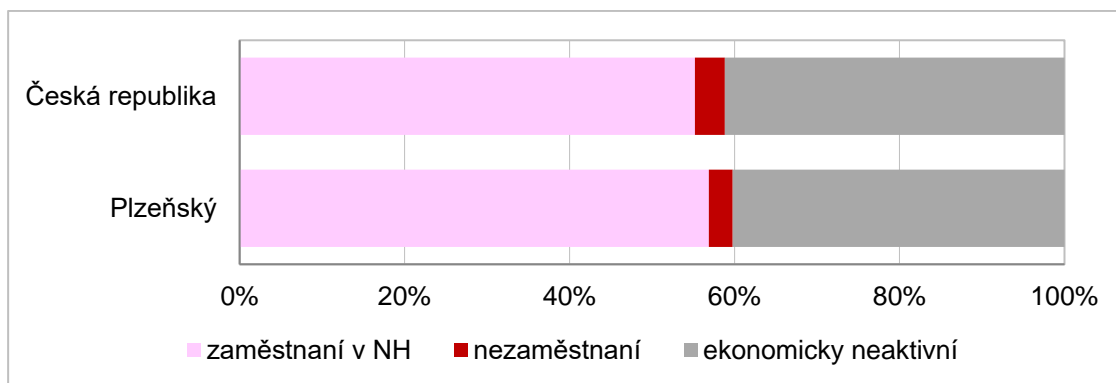
1.2 Zaměstnanost a podnikatelská aktivita

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 Plzeňském kraji jsou **obyvatelé ekonomicky aktivnější** ve srovnání s průměrem České republiky (viz obrázek 2). Míra ekonomické aktivity¹ se pohybovala v Plzeňském kraji průměrně v letech 2007-2015 na úrovni 60 %, zatímco v České republice průměrně na úrovni 59 %. Plzeňský kraj je rovněž jedním z mála krajů, kde se obecná **míra nezaměstnanosti**² pohybovala po celé sledované období **pod republikovým průměrem**. Míra nezaměstnanosti činila ve sledovaném období v Plzeňském kraji průměrně 4,8 %, zatímco v České republice 6,2 %.

Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v Plzeňském 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 v Plzeňském kraji ukazuje tabulka 3. Vývoj jednotlivých ukazatelů byl ve sledovaném období ovlivněn ekonomickou krizí a postupným oživením ekonomiky. Vývoj ekonomiky se v Plzeňském kraji promítl nejvýrazněji ve vývoji počtu nezaměstnaných. V roce 2009 došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti na 6,3 %, přičemž míra nezaměstnanosti zůstávala vysoká i v roce 2010. Na předkrizovou úroveň se nezaměstnanost v Plzeňském kraji vrací až v posledních letech.

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 Plzeňském kraji v období 2007-2015

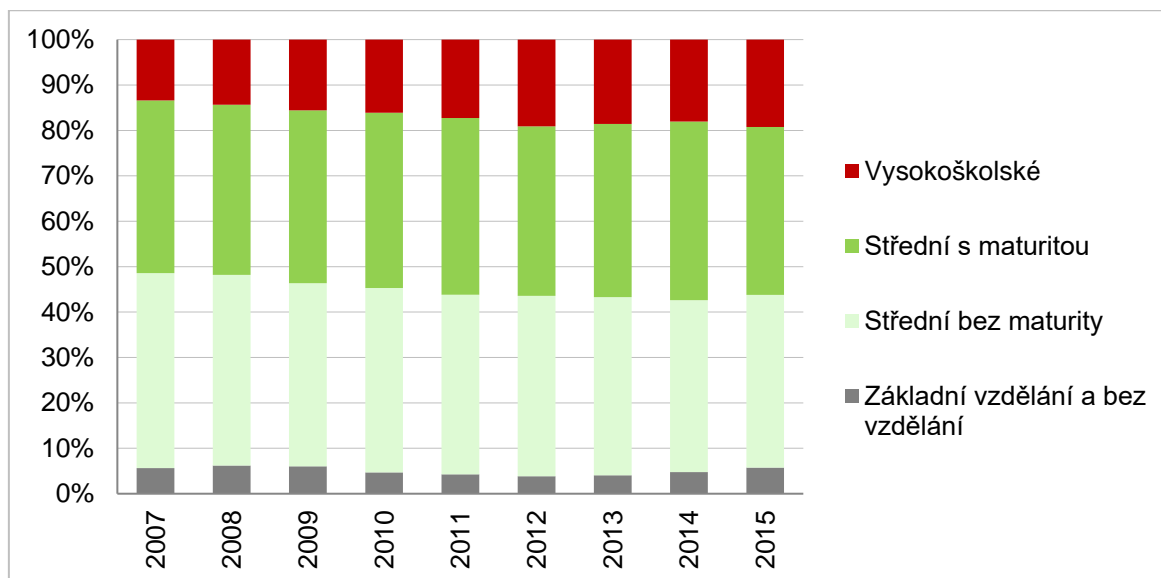
Rok	Pracovní síla			Ekonomicky neaktivní	Míra ekonomické aktivity	Míra nezaměstnanosti
	Celkem	z toho				
		Zaměstnaní	Nezaměstnaní			
	[tis. osob]					
2007	281,9	271,5	10,4	196,1	59,0	3,7
2008	290,4	280,0	10,5	194,2	59,9	3,6
2009	293,2	274,8	18,4	199,0	59,6	6,3
2010	290,8	273,7	17,1	201,8	59,0	5,9
2011	290,7	275,8	15,0	199,3	59,3	5,1
2012	291,3	277,2	14,1	198,6	59,5	4,8
2013	295,9	280,5	15,4	193,4	60,5	5,2
2014	294,9	279,9	15,0	194,5	60,3	5,1
2015	298,8	287,5	11,3	191,2	61,0	3,8

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

1.2.2 Struktura zaměstnanosti

Vzdělanostní struktura zaměstnaných osob je v Plzeňském kraji velmi **podobná struktuře v České republice**. Vzđělanostní úroveň v tomto kraji dlouhodobě roste, což se projevuje **rostoucím podílem vysokoškolsky vzdělaných** zaměstnaných osob i **klesajícím podílem osob se středním vzděláním bez maturity** (viz obrázek 3). Od roku 2007 se zvýšil podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnaných osob o 6 p.b. na 19 % v roce 2015, zatímco podíl zaměstnaných se středním vzděláním bez maturity o 5 p.b. klesl a v roce 2015 činil 38 %. Podíl zaměstnaných se základním vzděláním se po celé sledované období pohyboval mezi 4-6 % a podíl středoškoláků s maturitou mezi 37-39 %. Výraznější trendy jako u vysokoškoláků či středoškoláků bez maturity však v těchto vzdělanostních skupinách ve sledovaném období zaznamenány nebyly.

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

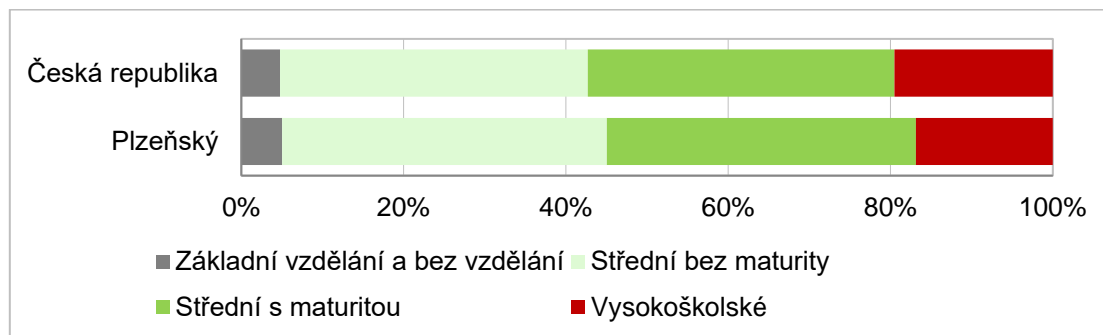


Pozn.: Počty zaměstnaných osob podle vzdělání v Plzeňském kraji obsahuje tabulka II v příloze.

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

Ve srovnání s Českou republikou je v Plzeňském kraji nižší podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním a vyšší podíl osob se středním vzděláním bez maturity (viz obrázek 4). V Plzeňském kraji činil podíl vysokoškoláků ve sledovaném období průměrně 17 %, zatímco v České republice průměrně 20 %. Nižší podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnaných osob byl v Plzeňském kraji kompenzován **vyšším počtem zaměstnaných osob se středoškolským vzděláním bez maturity** (40 % v Plzeňském kraji vs. 38 % v ČR). U zaměstnaných osob se základním vzděláním či bez vzdělání nebyl mezi Plzeňským krajem a republikovým průměrem žádný rozdíl (v obou průměrně 5% podíl). Rozdíl nebyl zaznamenán ani u osob se středním vzděláním s maturitou (v obou průměrně 38 %).

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

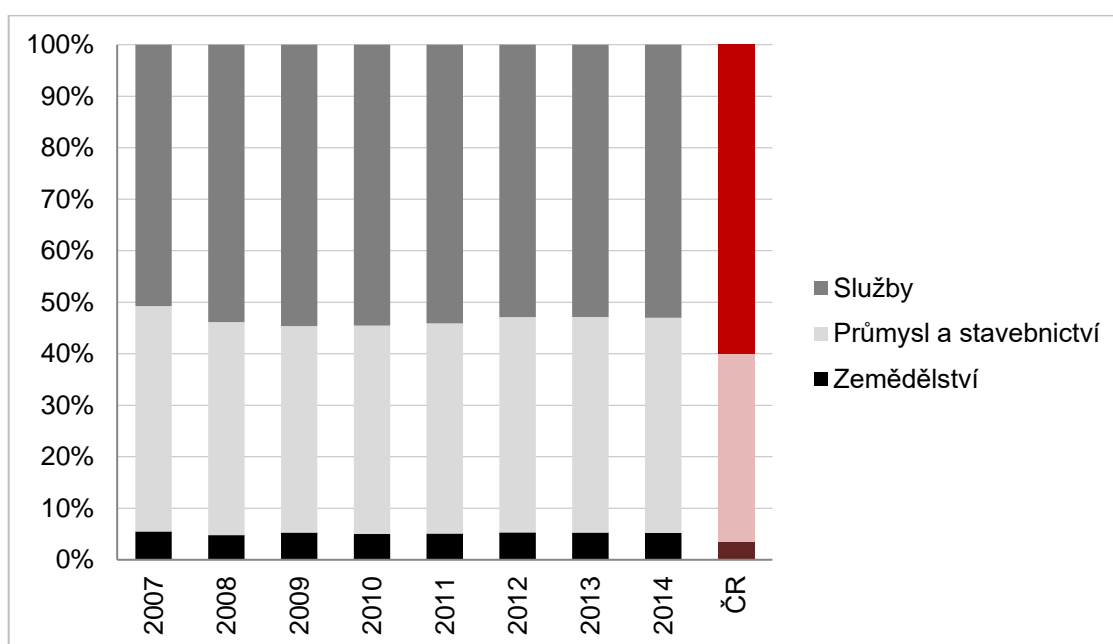


Pozn.: Vývoj počtu zaměstnaných osob podle vzdělání ukazuje tabulka II v příloze.

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

Vyšší podíl osob se středním vzděláním bez maturity je plně v souladu s **průmyslovým charakterem Plzeňského kraje**, a jak bude ukázáno dále, neprojevuje se negativně ani z hlediska nezaměstnanosti. V Plzeňském kraji byla **zaměstnanost** v roce 2014 **soustředěna ze 42 % do sektoru průmyslu a stavebnictví**, zatímco v ČR to bylo 36 %. Ve srovnání s republikovým průměrem je tak v Plzeňském kraji menší podíl zaměstnanosti alokovan do odvětví spadajících do služeb (53 % v Plzeňském kraji vs. 60 % v ČR, viz obrázek 5). Zemědělství se v Plzeňském kraji podílí na zaměstnanosti minimálně, a postavení zemědělství je tak podobné jako v ostatních krajích.

Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví v Plzeňském 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.

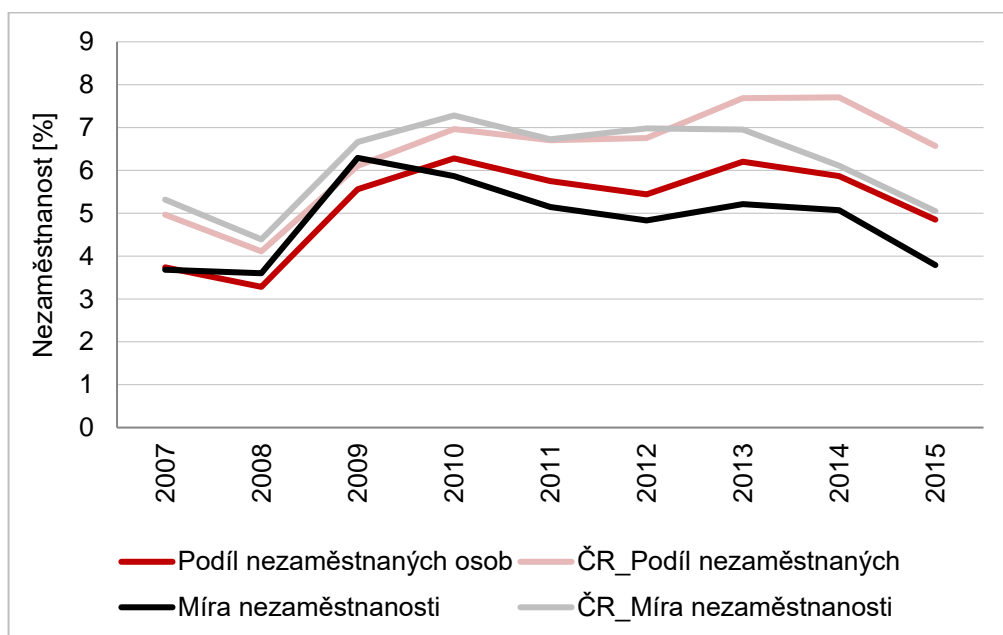
1.2.3 Nezaměstnanost

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**

Ize 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 obou zmíněných ukazatelů nezaměstnanosti ukazuje obrázek 6. **Míra nezaměstnanosti i podíl nezaměstnaných osob** jsou v Plzeňském kraji **dlouhodobě nižší** než v České republice. Oba ukazatele se v Plzeňském kraji vyvíjely v jednotlivých letech stejným směrem jako v České republice. **Během ekonomické krize** (konkrétně v roce 2009) se **míra nezaměstnanosti prudce zvýšila**, a přiblížila se tak republikové úrovni. Po překonání nejhlubší fáze krize však nezaměstnanost v Plzeňském kraji klesala, a to mnohem rychleji než v celé České republice. **Na oživení** (nejen) české ekonomiky tak **reagoval Plzeňský kraj velmi rychle**.

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

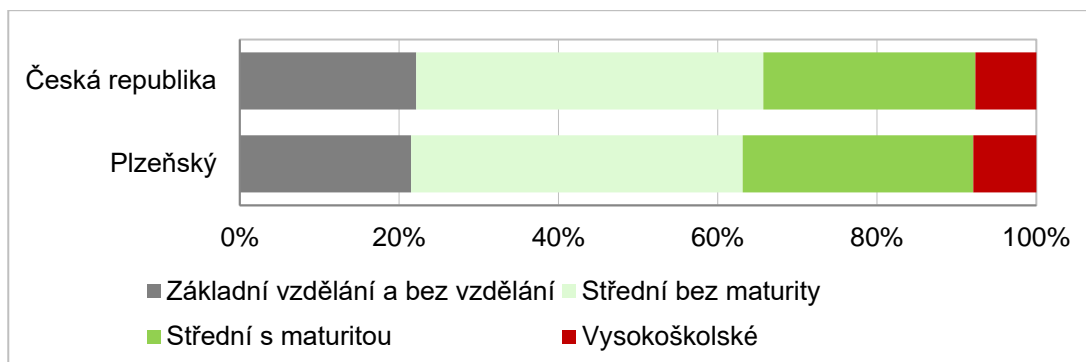


Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován 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 je v Plzeňském kraji mírně odlišná od struktury na úrovni České republiky (viz obrázek 7). V Plzeňském kraji tvoří **největší část nezaměstnaných osoby se středním vzděláním bez maturity** – během sledovaného období tvořily tyto osoby průměrně 42 % nezaměstnaných. **Podíl nezaměstnaných se středním vzděláním bez maturity je však v Plzeňském kraji nižší než v České republice, a to i přesto, že je jejich podíl mezi zaměstnanými mnohem vyšší než republikový průměr.** Tato skutečnost svědčí o tom, že **průmyslová odvětví** jsou v Plzeňském kraji **schopna absorbovat vysoký počet osob se středním vzděláním bez maturity**, aniž by docházelo k negativním jevům v podobě vyšší nezaměstnanosti. Na druhou stranu však bylo mezi nezaměstnanými v Plzeňském kraji průměrně 29 % osob se středním vzděláním s maturitou (v ČR 27 %) a 22 % osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání (stejný podíl jako na úrovni ČR). Rozdíly ve struktuře nezaměstnaných³ mezi kraji mj. ukazují, že služby zaměstnanosti nemohou být ve všech krajích nastaveny na základě univerzálních parametrů.

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



Pozn.: Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání 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 Plzeňském kraji působilo v roce 2015 více než **71 tis. ekonomických subjektů**. Z tohoto celkového počtu bylo v Plzeňském kraji aktivních téměř **54 tis. podnikatelů-fyzických osob** a více než **11 tis. obchodních společností**. Na **1 000 obyvatel Plzeňského kraje** tak připadalo **93 podnikatelů-fyzických osob** a **19 obchodních společností** (viz tabulka 4). Ve srovnání s průměrnými údaji za Českou republiku

³ Údaje vychází z dat VŠPS, a proto rozdíly ve struktuře nezaměstnaných vypovídají o skutečně nezaměstnaných osobách, které aktivně hledají práci.

vykazoval Plzeňský kraj mírně podprůměrnou podnikatelskou aktivitu. V České republice totiž připadalo na 1 000 obyvatel 97 podnikatelů–fyzických osob a 29 obchodních společností.

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

Rok	Podnikatelé (podniky)				Počet podnikatelů- fyzických osob na 1 000 obyv.	Počet obchodních společností na 1 000 obyv.
	Celkem	Fyzické osoby	z toho:			
			Právnícké osoby			
			Celkem	z toho obchodní spol.		
[počet ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou]						
2007	64 566	48 891	15 675	8 353	87	15
2008	71 044	52 263	18 781	9 811	92	17
2009	72 337	53 292	19 045	9 100	93	16
2010	75 384	53 506	21 878	9 893	94	17
2011	77 246	55 477	21 769	10 459	97	18
2012	78 591	56 021	22 570	11 205	98	20
2013	75 152	55 005	20 147	11 559	96	20
2014	72 481	54 615	17 866	10 935	95	19
2015	71 043	53 903	17 140	11 185	93	19

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.

Zaměstnavatelé tvořili v roce 2015 v Plzeňském kraji **18 % celkového počtu ekonomických subjektů**. Na **10 000 obyvatel** připadalo v Plzeňském kraji **218 zaměstnavatelů** (viz tabulka 5), zatímco v České republice to bylo průměrně pouze 268 zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů (téměř 12 tis.) zaměstnávala v Plzeňském kraji méně než 50 zaměstnanců, i přesto zde byl – ve srovnání s ostatními kraji – **nadprůměrně vysoký počet velkých firem**. V roce 2015 připadali na 10 000 obyvatel Plzeňského kraje 2,2 zaměstnavatelé s více než 250 zaměstnanci, zatímco na úrovni České republiky to bylo o něco méně (2,1 zaměstnavatele). Z hlediska vývoje počtu zaměstnavatelů dochází v Plzeňském kraji **dlouhodobě k poklesu počtu zaměstnavatelů**, a to jak v absolutních, tak relativních počtech. Z hlediska zaměstnanosti je však úbytek zaměstnavatelů v Plzeňském kraji kompenzován nárůstem počtu velkých ekonomických subjektů.

Údaje o podnikatelské aktivitě dokreslují postavení Plzeňského kraje v rámci České republiky. Reciproční vztah mezi relativně vysokou podnikatelskou aktivitou a nízkou nezaměstnaností (resp. vysokou zaměstnaností) ovlivňuje i celkovou ekonomickou výkonnost kraje, jak bude ukázáno dále.

Tabulka 5: Počet zaměstnavatelů podle počtu zaměstnanců v Plzeňském 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	13 296	12 541	640	97	18	237	2,0
2008	13 536	12 772	641	104	19	238	2,2
2009	13 265	12 512	641	92	20	232	2,0
2010	13 269	12 528	624	95	22	232	2,0
2011	13 023	12 297	607	95	24	228	2,1
2012	12 819	12 135	567	94	23	224	2,0
2013	12 577	11 895	564	98	20	219	2,1
2014	12 646	11 971	556	99	20	220	2,1
2015	12 570	11 876	567	104	23	218	2,2

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 Plzeňský kraj mírně podprůměrné hodnoty. V roce 2014 připadal na Plzeňský kraj hrubý domácí produkt ve výši 220 mld. Kč (viz tabulka 6). **Plzeňský kraj tak vygeneroval v tomto roce 5,2 % hrubého domácího produktu České republiky**, přičemž podíl Plzeňského kraje na obyvatelstvu ČR činil 5,5 %. **Na jednoho obyvatele Plzeňského kraje připadal hrubý domácí produkt ve výši 384 tis. Kč**, a byl tak na úrovni **95 % průměru České republiky**. HDP na obyvatele dosáhl v roce 2014 v Plzeňském kraji **80 % průměru EU** vyjádřeného ve standardu kupní síly.

S ekonomickou výkonností úzce souvisí i **produktivita práce**. V roce 2014 byl v Plzeňském kraji vygenerován **za jednu odpracovanou hodinu hrubý domácí produkt ve výši 455 Kč**, což bylo **o necelá 4 % méně ve srovnání s průměrem ČR**. Pokud

pomineme hlavní město Prahu, kde je produktivita práce velmi vysoká, je produktivita práce v Plzeňském kraji jedna z nejvyšších v České republice.

Vývoj sledovaných ukazatelů ekonomické výkonnosti v tabulce 6 na první pohled naznačuje, že se **výkonnost Plzeňského kraje dlouhodobě zvyšuje**. To se projevuje nejen postupným **přibližováním k průměru České republiky**, ale i doháněním průměru **Evropské unie**. V rámci sledovaného období

- vzrostl podíl Plzeňského kraje na českém HDP mezi roky 2007 a 2014 z 5 % na 5,2 %,
- hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele byl v roce 2007 nižší než republikový průměr o 8 %, zatímco v roce 2014 již jen o 5 %,
- produktivita práce byla ve srovnání s republikovým průměrem v roce 2007 nižší o 8 %, v roce 2014 jen o necelá 4 %.

Snižování rozdílů mezi kraji potvrzuje i vývoj reálného hrubého domácího produktu. Vývoj objemových indexů HDP totiž ukazuje, že **hrubý domácí produkt v reálném vyjádření rostl v posledních 20 letech v Plzeňském kraji velmi vysokým tempem**. Plzeňský kraj tak dohání republikový průměr i v reálném vyjádření HDP.

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

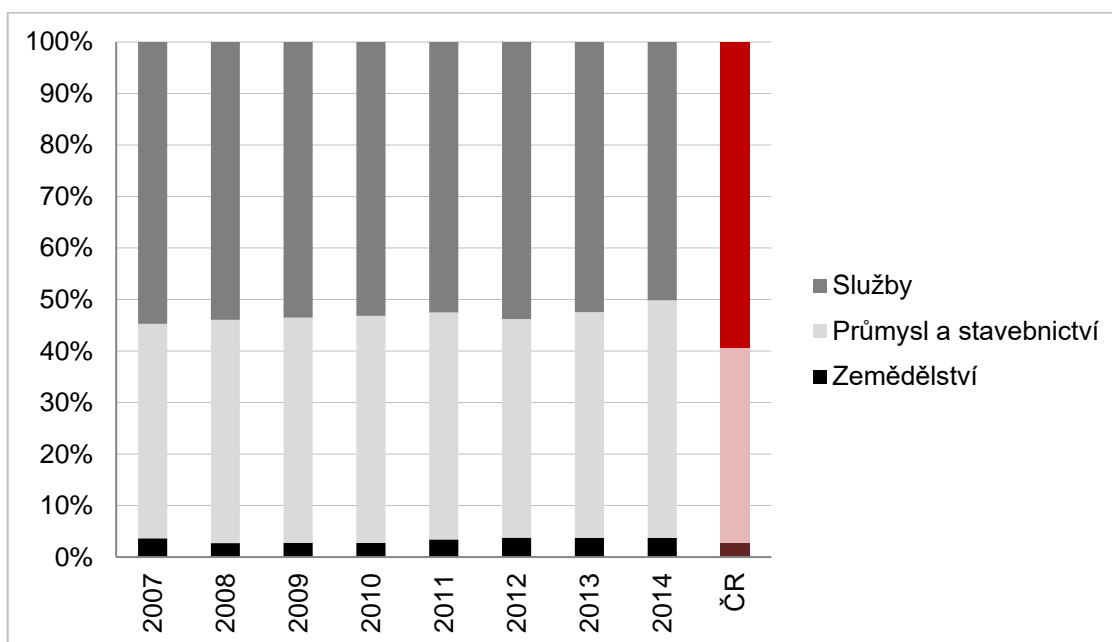
Rok	Hrubý domácí produkt		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v PPS		Produktivita práce (HDP/odprac. hodinu)		HDP ve stálých cenách
	Celkem (běžné ceny)	Podíl kraje v ČR (ČR=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Celkem	Relace k EU28 (EU28=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Objemové indexy (1995=100)
	[mil. Kč]	[%]	[Kč]	[%]	[PPS]	[%]	[Kč/hod]	[%]	[%]
2007	190 275	5,0	341 415	92,0	19 866	76,7	386,9	91,7	145,2
2008	189 114	4,7	334 076	86,8	18 298	70,4	377,9	87,6	141,8
2009	193 336	4,9	338 474	90,5	18 315	75,1	401,4	93,0	141,0
2010	198 183	5,0	346 460	92,2	18 948	74,6	389,1	89,6	148,3
2011	202 051	5,0	353 547	92,3	19 907	76,3	397,6	90,0	152,1
2012	197 560	4,9	345 375	89,8	19 516	73,6	393,7	87,6	145,6
2013	207 077	5,1	361 465	93,2	20 669	77,4	409,5	90,0	149,8
2014	220 471	5,2	384 101	94,9	22 018	80,1	454,5	96,5	155,7

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

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

Struktura hrubé přidané hodnoty⁴ podle odvětví odpovídá víceméně struktuře zaměstnanosti. V Plzeňském kraji vzniklo v roce 2014 více než **46 % hrubé přidané hodnoty v sektoru průmyslu a stavebnictví**. V rámci služeb bylo vytvořeno 50 % hrubé přidané hodnoty kraje a v zemědělství necelá 4 %. Dlouhodobější vývoj hrubé přidané hodnoty v jednotlivých odvětvích indikuje, že **podíl průmyslu bude v Plzeňském kraji nadále růst** na úkor služeb (viz obrázek 8).

Obrázek 8: Struktura hrubé přidané hodnoty podle odvětví v Plzeňském 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 hodnotě 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.

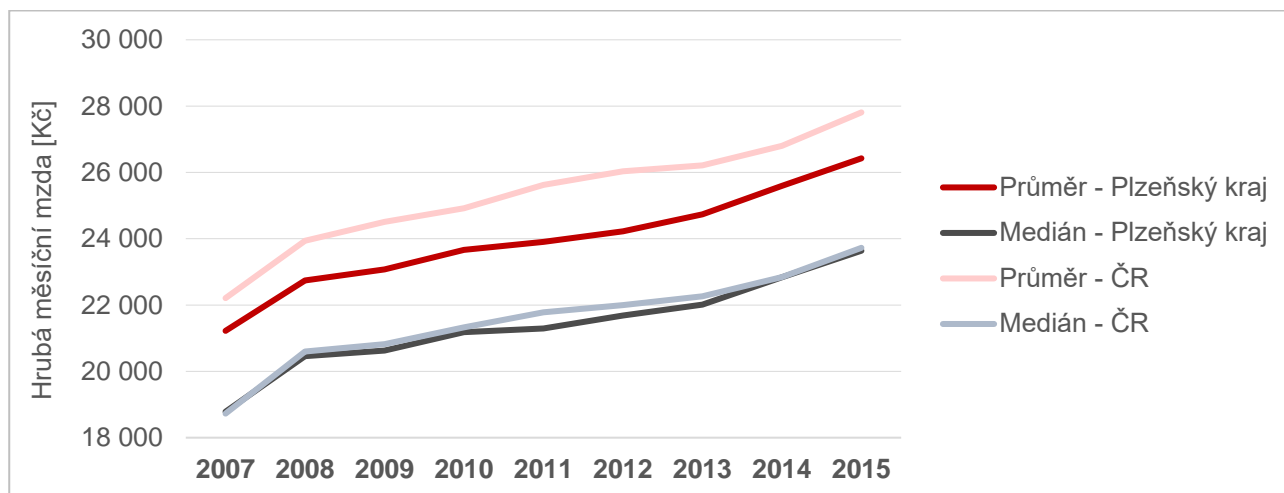
Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

⁴ Z odvětvového hlediska je sledována hrubá přidaná hodnota a nikoli hrubý domácí produkt. Hrubý domácí produkt je totiž definován jako součet přidané hodnoty všech odvětví národního hospodářství a čistých daní z produktů. Čisté daně z produktů nejsou rozvrhovány do odvětvové struktury, a proto nelze rozvrhovat ani hrubý domácí produkt.

2 Odměňování

Úroveň odměňování v Plzeňském kraji úzce souvisí s postavením kraje v české ekonomice. Úroveň mezd a platů byla v Plzeňském kraji 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 Plzeňském kraji nižší o necelé 1 % než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda⁵ byla v Plzeňském kraji nižší o 5 %.** Je tedy zřejmé, že mzdy v dolní polovině mzdového rozdělení (tj. 50 % nejnižších mezd) byly v Plzeňském kraji podobné jako v České republice. Velké rozdíly mezi Plzeňským krajem a republikovým průměrem však způsobují mzdy v horní polovině mzdového rozdělení (tj. 50 % nejvyšších mezd).

Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy v Plzeňském 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.

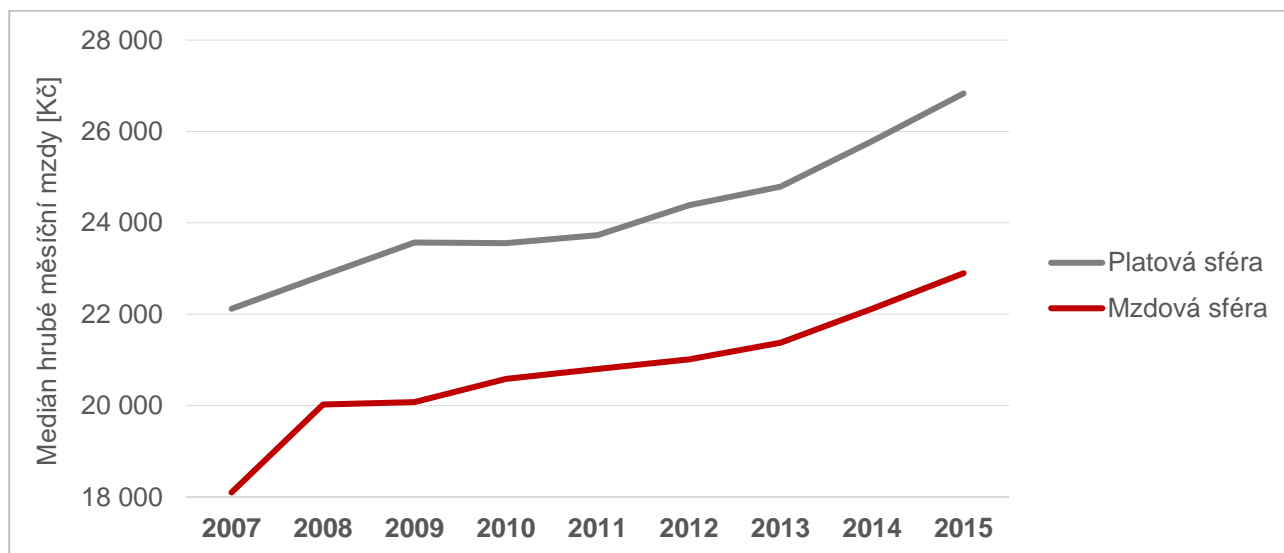
Při hodnocení úrovně odměňování je vhodné sledovat odděleně **mzdovou a platovou sféru⁶**. Odměňování se v každé ze sfér řídí odlišnými pravidly. Vývoj ve mzdové sféře vypovídá o ekonomickém cyklu, a s tím související finanční síle zaměstnavatelů. Vývoj v platové sféře je pak ve velké míře ovlivněn nejen státními rozpočtovými pravidly a

⁵ Průměrná hrubá měsíční mzda byla z důvodů srovnatelnosti kvantifikována stejnou metodikou ze shodného datového zdroje (strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výdělku) jako medián.

⁶ 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 zaměstnání⁷. Rozdíly mezi sférami se v Plzeňském kraji projevují i v rámci diferenciací mezd a platů. Medián hrubé měsíční mzdy (tj. mzda prostředního zaměstnance) je v Plzeňském kraji **vyšší v platové sféře** (viz obrázek 10). Tento jev je způsoben **vyšším podílem zaměstnanců s vyšším vzděláním v platové sféře**. V Plzeňském kraji je zároveň vyšší i **průměrný** hrubý měsíční plat (tj. průměrná odměna za práci v platové sféře), což je dáno mj. i nižším počtem větších soukromých společností, kde je úroveň odměňování obecně vyšší. Nižší úroveň odměny za práci ve mzdové sféře pak umocňuje i menší podíl pracovních míst určených pro vysokoškolsky vzdělané zaměstnance, jejichž vyšší mzda se rovněž promítá i do celkové úrovně odměňování ve mzdové sféře. Příkladem pozitivního efektu vyšších mezd zaměstnanců s vyšším vzděláním může být hlavní město Praha.

Obrázek 10: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle sfér v Plzeňském 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.

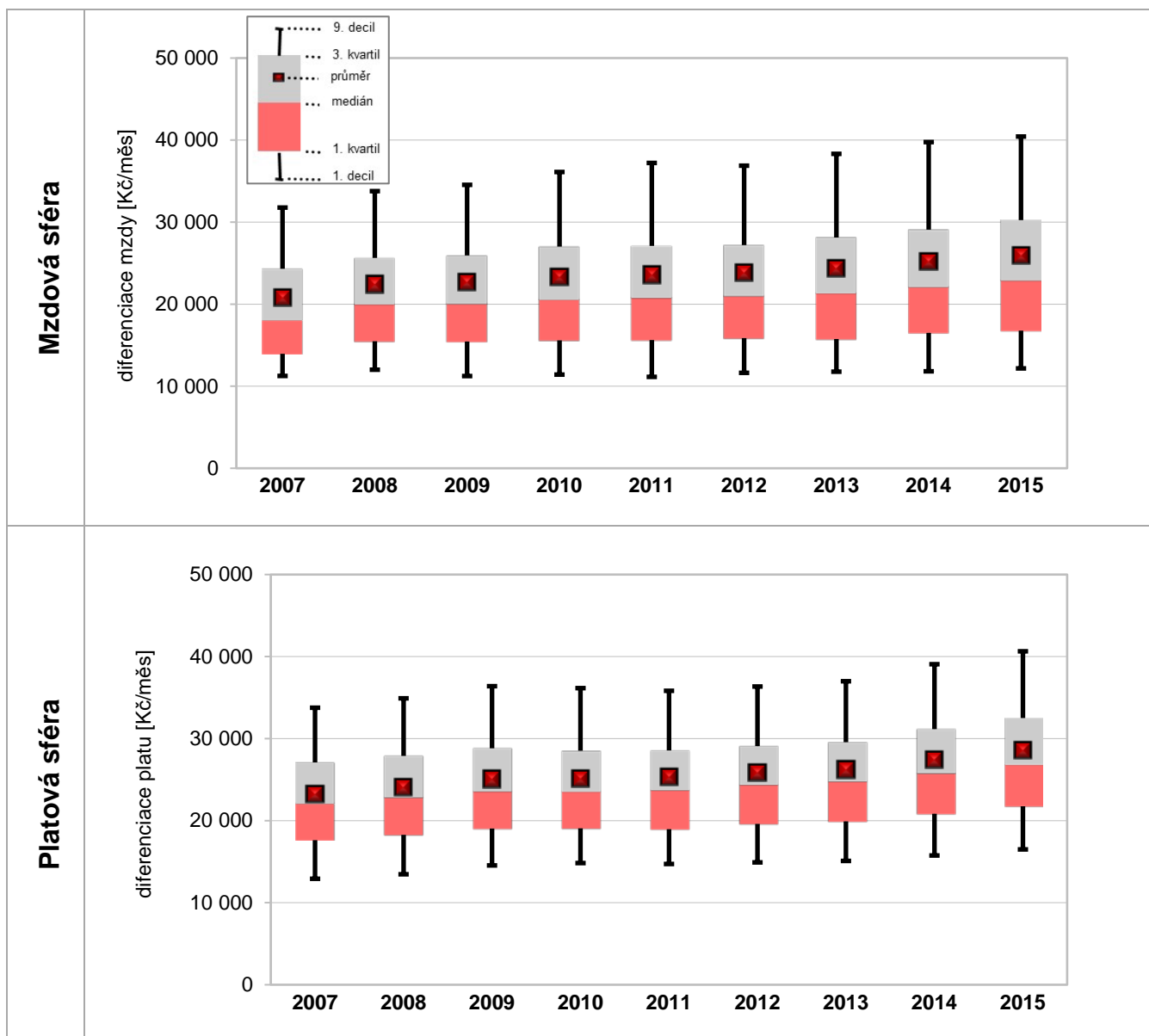
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska vývoje mzdového rozdělení v Plzeňském kraji je z obrázku 11 zřejmé, že ve sledovaném období **roste postupně úroveň odměny za práci v obou sférách**. Odměna za práci je v Plzeňském kraji vyšší v platové sféře, nicméně ve mzdové sféře je

⁷ Pro platovou sféru je charakteristická např. nižší variabilita zaměstnání.

vyšší diferenciaci mezd. **Diferenciaci mezd navíc roste ve mzdové sféře rychleji – decilové rozpětí (tj. rozdíl mezi 9. a 1. decilem) hrubé měsíční mzdy vzrostlo ve mzdové sféře mezi roky 2007 a 2015 o necelých 8 tis. Kč, zatímco v platové sféře o 3 tis. Kč.**

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

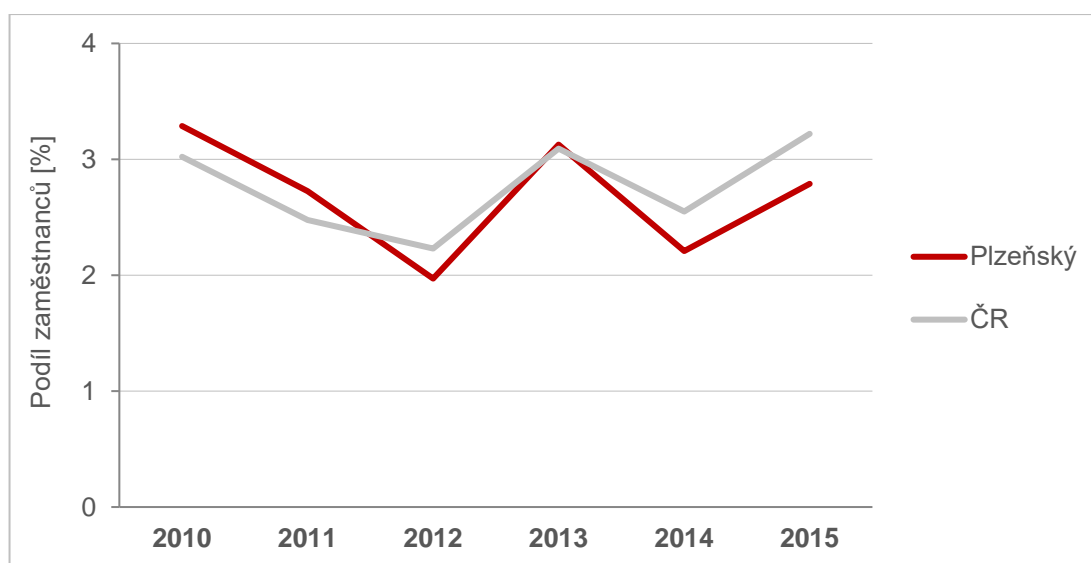


Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží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

V Plzeňském kraji je **nižší počet zaměstnanců s nízkými výdělky** než v České republice (viz obrázek 12). V roce 2015 bylo v Plzeňském kraji 2,8 % zaměstnanců odměňovaných minimální mzdou, zatímco v ČR to bylo 3,2 %. V Plzeňském kraji byl rovněž i nižší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců (tj. zaměstnanců se mzdou nižší než 2/3 mediánu). Výdělek nižší než 2/3 mediánu mzdy mělo v tomto kraji v roce 2015 celkem 19 % zaměstnanců, zatímco v celé České republice to bylo 21 % zaměstnanců.

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

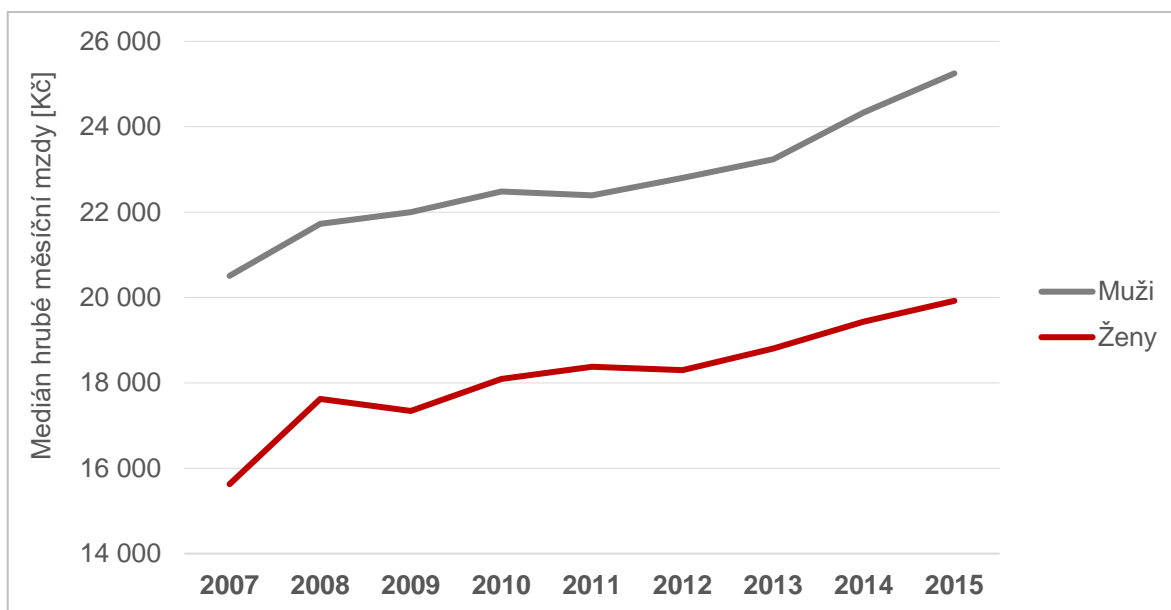
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v Plzeňském kraji podle 3 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena jak pro celou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

Z hlediska osobnostních charakteristik hrají u zaměstnanců velkou roli pohlaví a vzdělání. Výsledky podle pohlaví ukazují, že v Plzeňském kraji je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 13). Rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen v čase kolísá a pohybuje se mezi 4 a 5 tis. Kč. Rozdíl mezi úrovní mezd mužů a žen však nelze jednoduše zaměňovat 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 Plzeňském kraji v letech 2007-2015



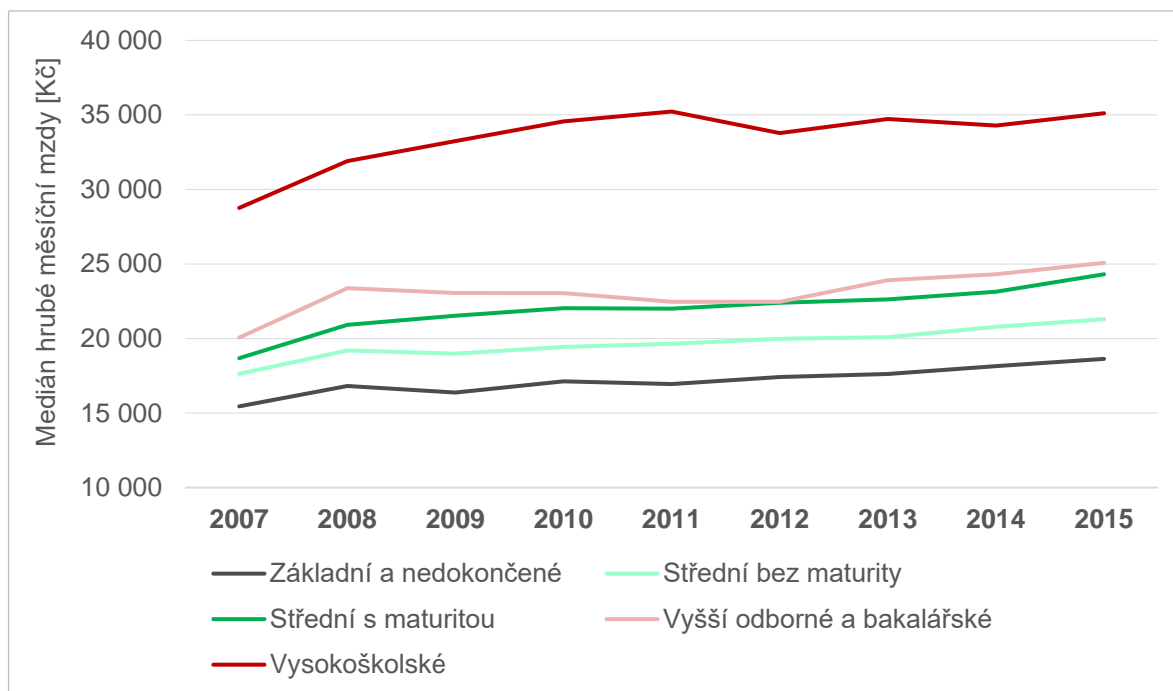
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XI v příloze.

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

Výsledky podle vzdělání pak ukazují, že v Plzeňském kraji hraje klíčovou roli z hlediska výše mzdy úroveň dosaženého vzdělání. Obrázek 14 ukazuje, že **medián hrubé měsíční mzdy byl nejvyšší u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním**. Medián hrubé měsíční mzdy byl naopak trvale nejnižší u zaměstnanců se základním vzděláním nebo bez vzdělání. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků více

než 35 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním necelých 19 tis. Kč. **Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil více než 16 tis. Kč.**

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

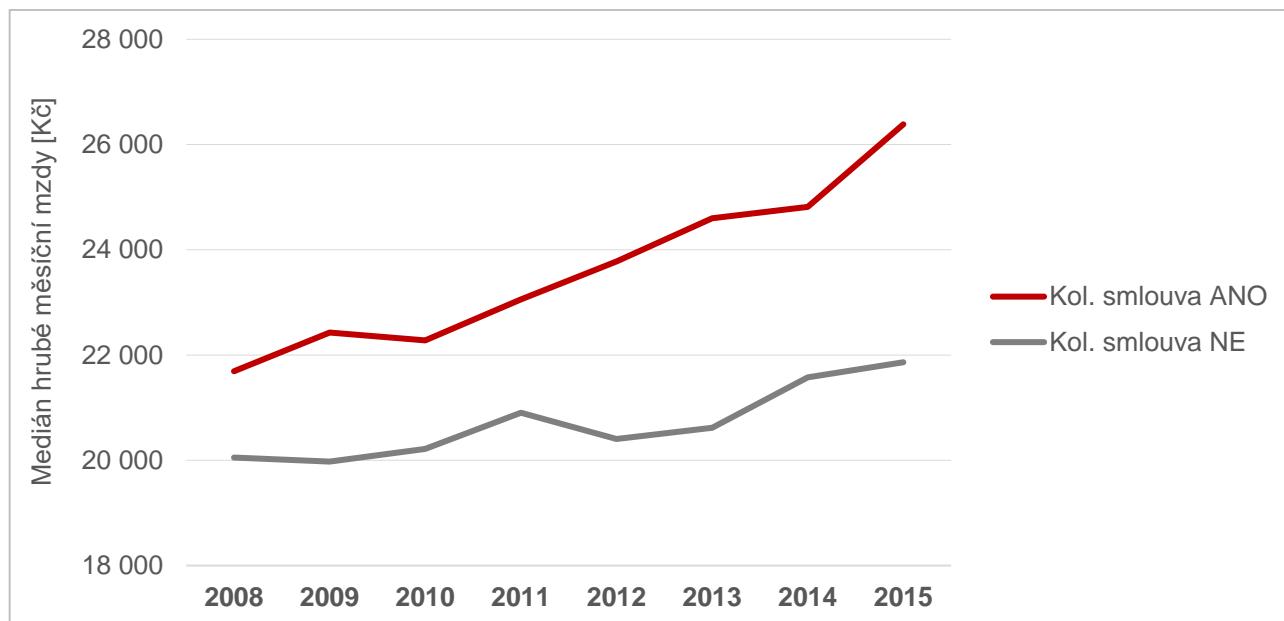


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XII v příloze.

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

Výsledky tříděné podle existence kolektivní smlouvy ukazují, že 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, více než 26 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy necelých 22 tis. Kč (viz obrázek 15). Rozdíl mezi oběma skupinami ekonomických subjektů navíc v čase roste – v roce 2007 byl medián mzdy zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou vyšší o necelé 2 tis. Kč, v roce 2015 to bylo již více než 4 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 Plzeňském kraji v letech 2008-2015



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

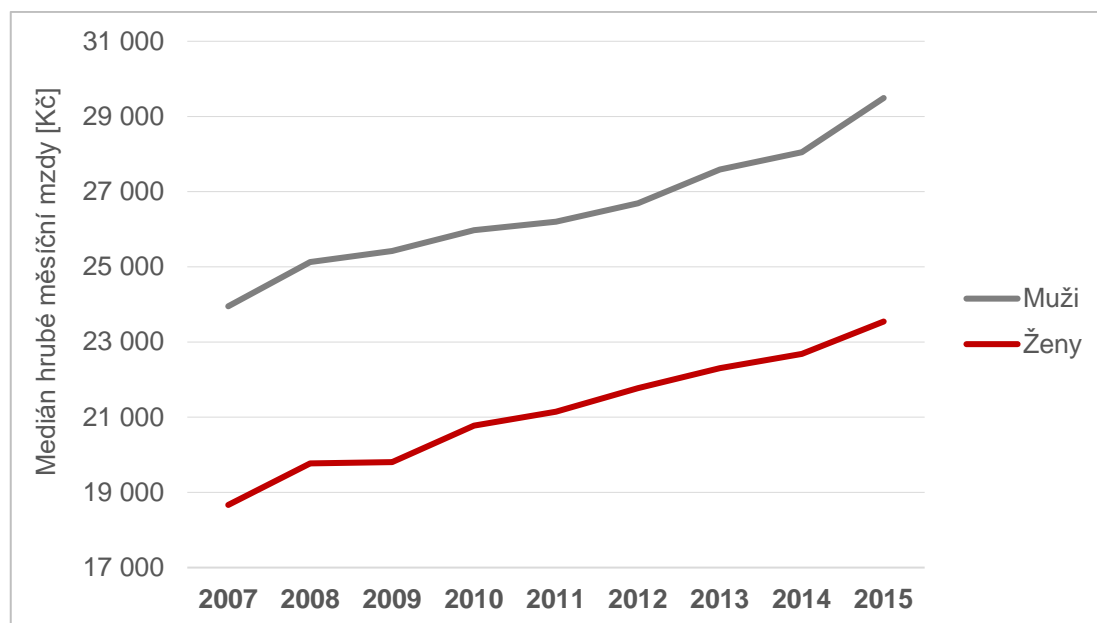
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 Plzeňském kraji 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 16). Stejně tak se ani v rámci panelu příliš nemění rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen – v celém sledovaném období se pohybuje mezi 5 a 6 tis. Kč. 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**. 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.

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



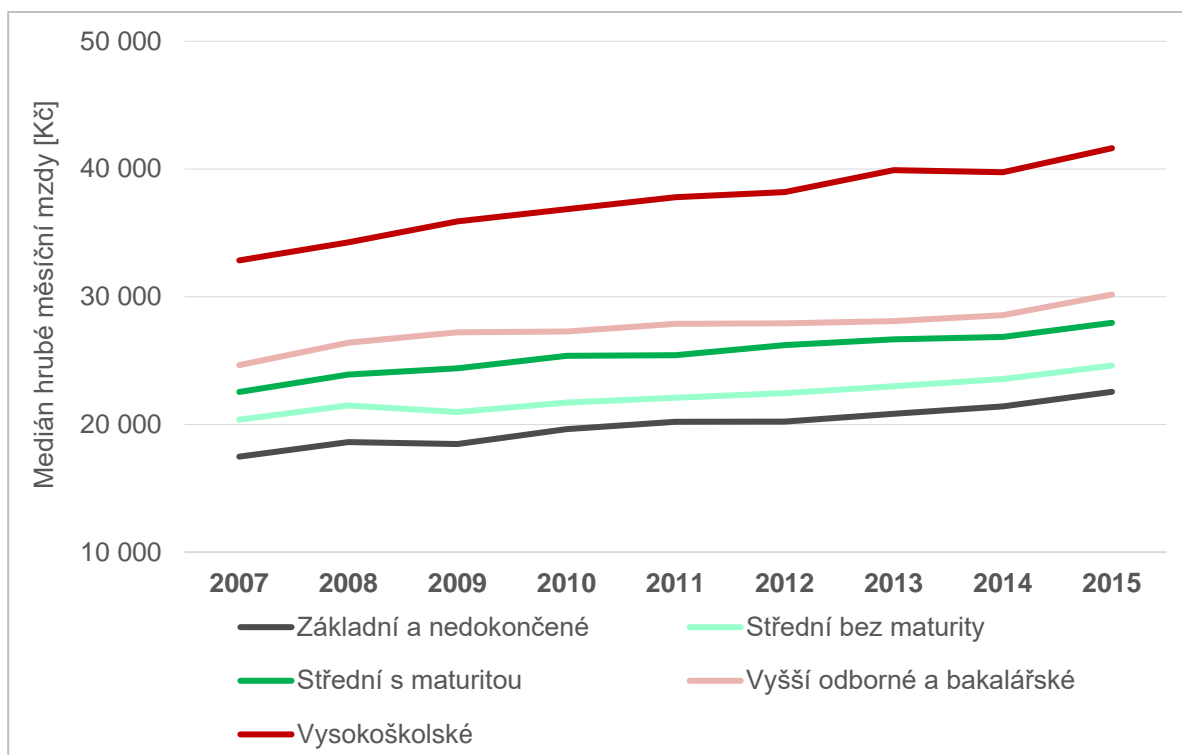
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIV v příloze.

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

Vývoj mezd 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 vysokoškoláků v rámci panelu firem v Plzeňském kraji téměř 42 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním necelých 23 tis. Kč. Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil v rámci panelu firem více než 19 tis. Kč. Ze srovnání s výsledky za mzdovou sféru v Plzeňském kraji je zřejmé, že mzdy jsou v rámci panelu firem položené výše.

Kromě samotné úrovně odměňování stojí za povšimnutí i vývoj mezd podle pohlaví a vzdělání v rámci panelu firem. Vývoj mezd podle zmíněných znaků probíhá u panelu firem plynule a vyrovnaně (viz obrázky 16 a 17), zatímco u mzdové sféry dochází k větším či menším výkyvům (viz obrázky 13 a 14). Důvody změn mohou být dány odlišnou reakcí ekonomických subjektů na ekonomický vývoj, ale i změnami ve struktuře subjektů a/nebo zaměstnanců na úrovni celé ekonomiky.

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

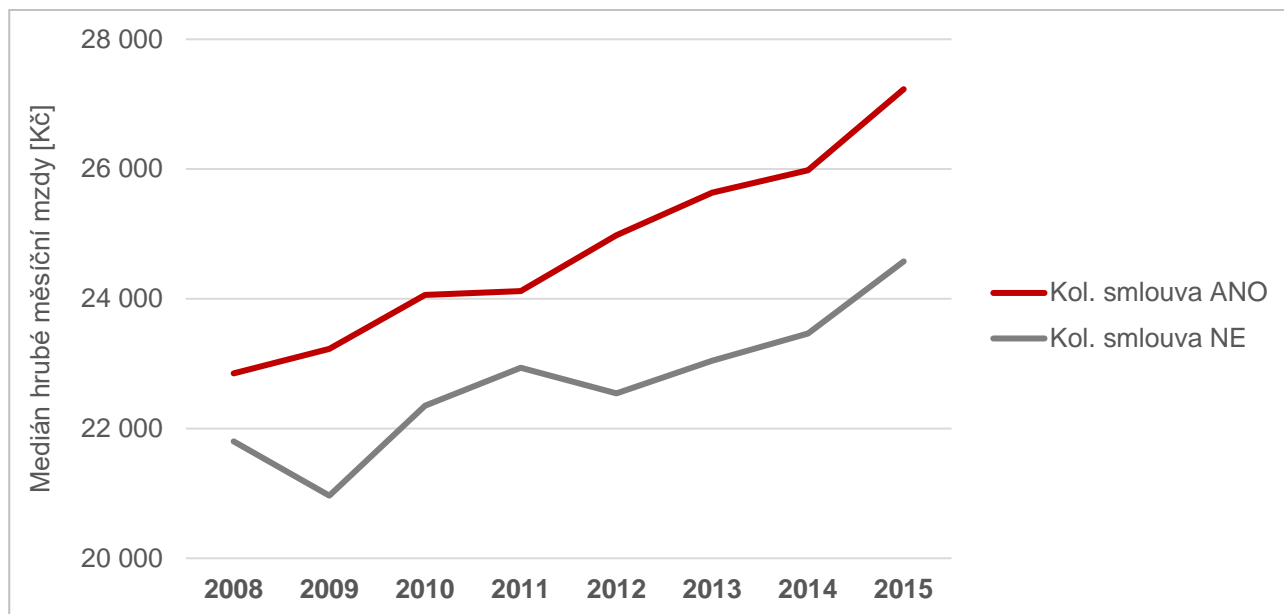


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XV v příloze.

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

V rámci panelu firem byl kvantifikován i vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy. Výsledky na obrázku 18 ukazují, že v Plzeňském kraji hrála v rámci panelu firem během ekonomické krize zásadní roli existence kolektivní smlouvy, neboť **mzdy subjektů s kolektivní smlouvou byly vyšší než medián mzdy v subjektech nepokrytých kolektivní smlouvou**. Od roku 2012 se navíc začínají rozevírat nůžky mezi firmami s kolektivní smlouvou a bez ní, neboť se rozdíl mezi mediánem v obou skupinách zvyšuje. **Medián hrubé měsíční mzdy v celém období stabilně roste u subjektů s kolektivní smlouvou**, zatímco u subjektů bez kolektivní smlouvy medián hrubé měsíční mzdy dokonce klesal (především v období ekonomické krize). Dodejme, 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 Plzeňském kraji v letech 2008-2015



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

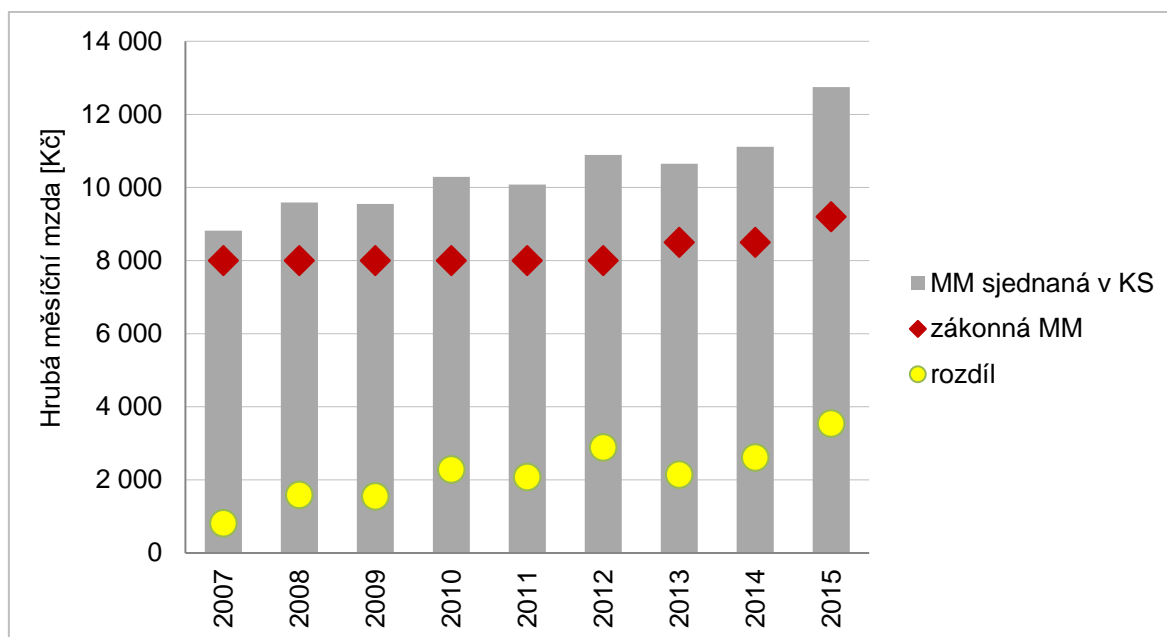
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 Plzeňském kraji.

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. V Plzeňském kraji byly během sledovaného období identifikovány podniky, kde byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší minimální mzda**, než činil zákonný limit. V roce 2007 byla podniková měsíční minimální mzda sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. v 10 % kolektivních smluv v Plzeňském kraji, zatímco **v roce 2015** to bylo již u **21 % subjektů s kolektivní smlouvou**. Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou byl kvantifikován v letech 2015 a 2012 (viz obrázek 19). Důvodem je pravděpodobně oživení české ekonomiky, přičemž v roce 2012 hrála roli i dlouhá stagnace zákonné minimální mzdy na 8 000 Kč měsíčně.

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

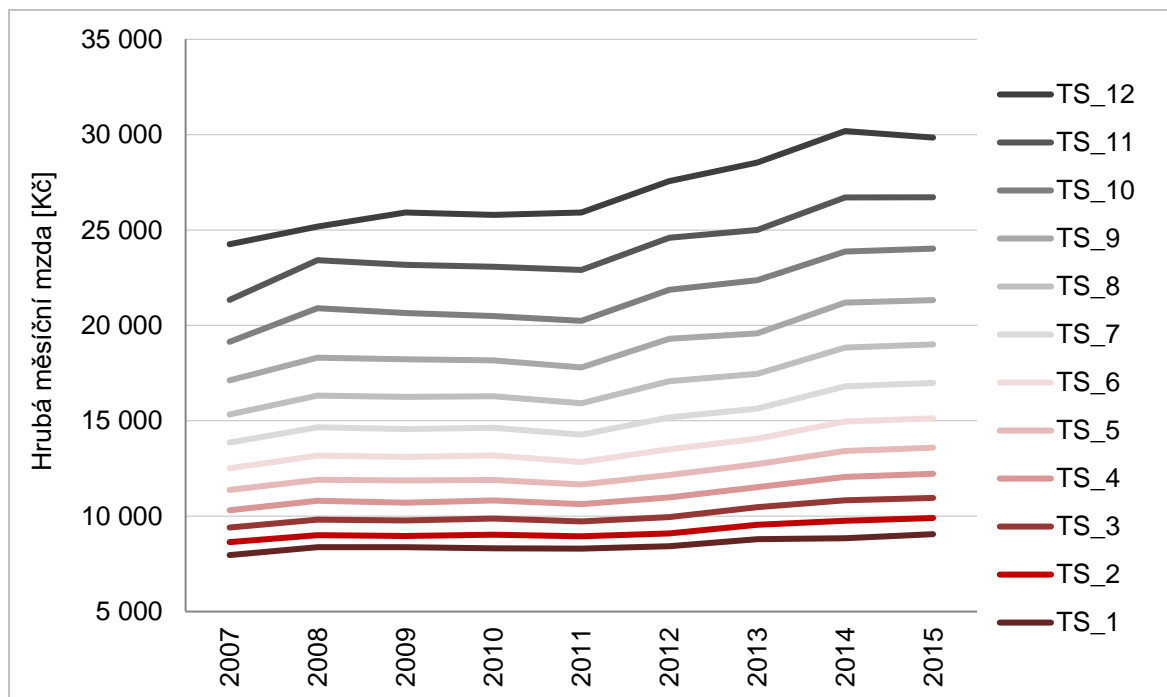


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVII v příloze. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

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

Úroveň mezd v jednotlivých podnicích pak ovlivňují kromě minimální mzdy i mzdové tarify, které do jisté míry zohledňují rozdílnost jednotlivých zaměstnání podle náročnosti. V Plzeňském kraji byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, a proto je na obrázku 20 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 letech **2014 a 2015** rostl v Plzeňském kraji nejrychleji **7.-9. mzdový tarif**, kde průměrný **meziroční růst** v těchto letech převyšoval **4 %**. Velmi rychlým tempem rostly i ostatní tarify, především 4.-6. a 10.-11. tarif s průměrným meziročním růstem mezi 3 a 4 %. Podobný vývoj je v rámci České republiky velmi specifický, nicméně je plně **v souladu s charakterem průmyslového regionu**. V některých letech dochází u vybraných tarifů k jejich meziročnímu poklesu. Ke zmíněnému průměrnému meziročnímu poklesu dodejme, že pokles tarifu může být způsoben i změnou počtu kolektivních smluv či struktury firem, které dodávají data do šetření kolektivních smluv (Informace o pracovních podmínkách, IPP), ze kterých tato analýza čerpá. Na úrovni České republiky bude možné vývoj ověřit i na panelu firem v rámci IPP podobným způsobem, jako bylo učiněno v kapitole 2.2 z hlediska mezd.

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

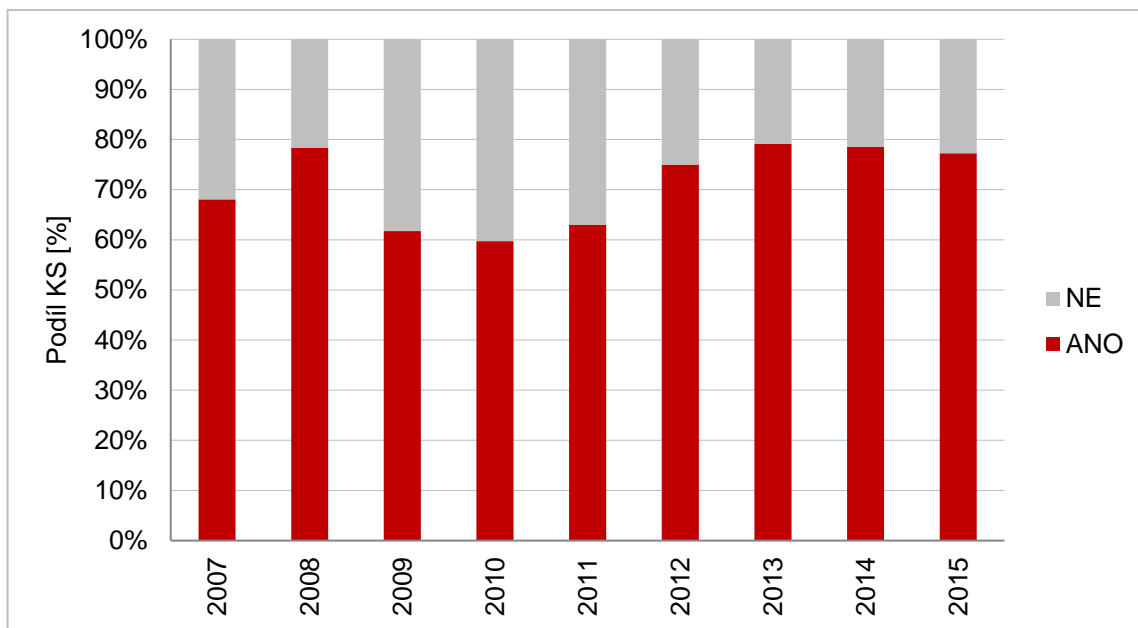
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy v Plzeňském kraji zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývala více než **polovina kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 21). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl v Plzeňském kraji sjednán formou

- udržení reálné mzdy (30 % kolektivních smluv),
- zvýšení mzdových tarifů (29 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (21 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (11 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána v 11 % kolektivních smluv v Plzeňském kraji. Celkem 30 % 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 z pochopitelných důvodů i podíl kolektivních smluv, kde byl sjednáván mzdový vývoj.

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

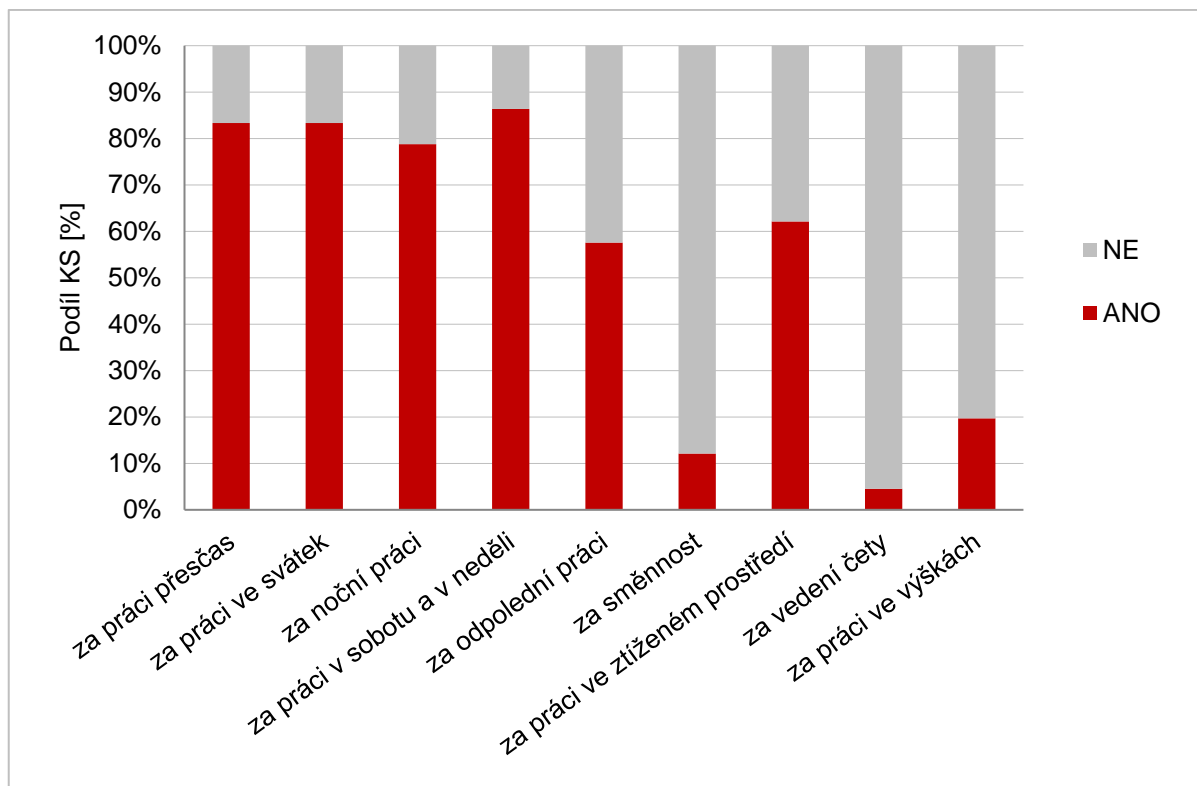


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIX v příloze.

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

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky** (viz obrázek 22). V roce 2015 byly v Plzeňském kraji **nejčastěji sjednávány příplatky za práci v sobotu a neděli (86 % kolektivních smluv), za práci přesčas a ve svátek (oba 83 % kolektivních smluv)**. Častěji byly sjednávány i příplatky za noční práci (79 % kolektivních smluv), za práci ve ztíženém prostředí (62 % kolektivních smluv) či za odpolední práci (58 % kolektivních smluv). Ostatní příplatky byly v Plzeňském kraji sjednávány sice v omezené míře, ale častěji než v celé České republice. Příkladem může být příplatek za práci ve výškách, který byl sjednáván ve 20 % kolektivních smluv v kraji, zatímco v České republice v 15 % kolektivních smluv. Stejně tak byl příplatek za směnnost sjednáván v Plzeňském kraji ve 12 % kolektivních smluv, zatímco v České republice v 5 % kolektivních smluv. Ukazuje se, že v Plzeňském kraji **hrají příplatky velkou roli**, přičemž důležité jsou zde i **příplatky charakteristické pro výrobní sektor** (např. zmíněné příplatky za směnnost či práci ve výškách).

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



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

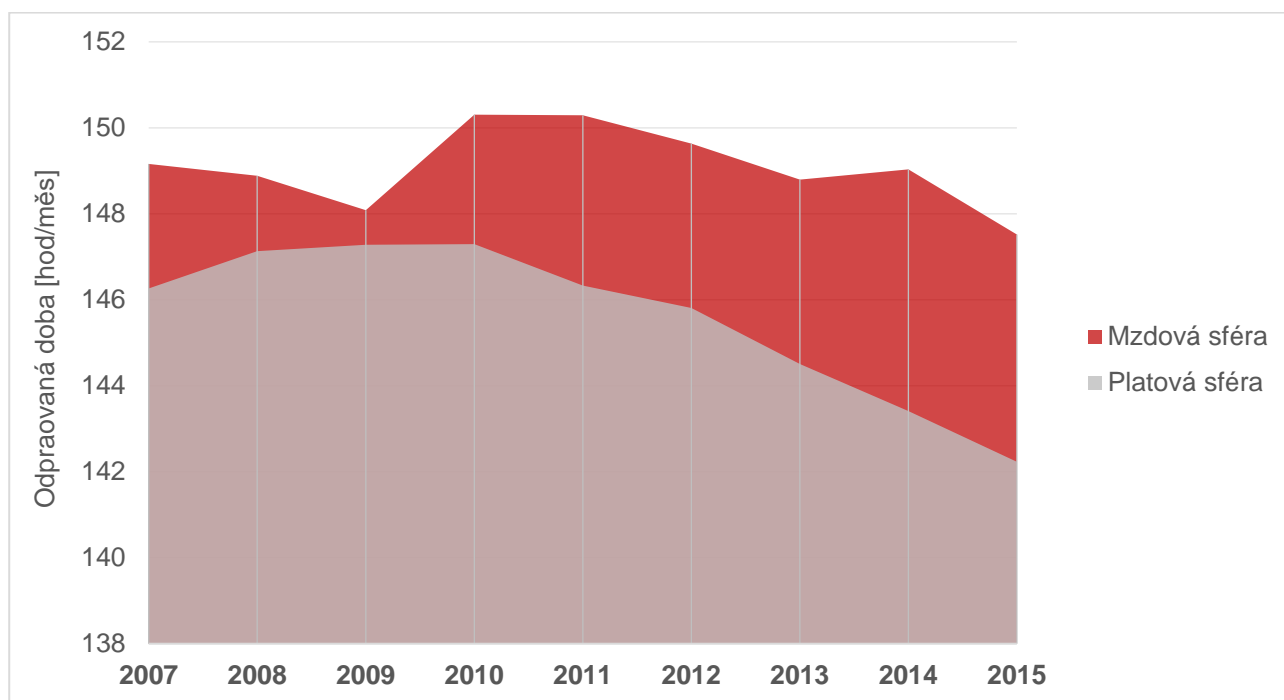
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

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 pražském trhu práce 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 Plzeňském kraji v letech 2007-2015 ukazuje obrázek 23. Z obrázku je patrné, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali** průměrně ve sledovaném kraji **méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. V roce 2015 odpracovali zaměstnanci mzdové sféry průměrně více než 147 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 142 hodin měsíčně. Zaměstnanci platové sféry tak odpracovali v roce 2015 o 5 hodin měsíčně méně než zaměstnanci mzdové sféry.

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



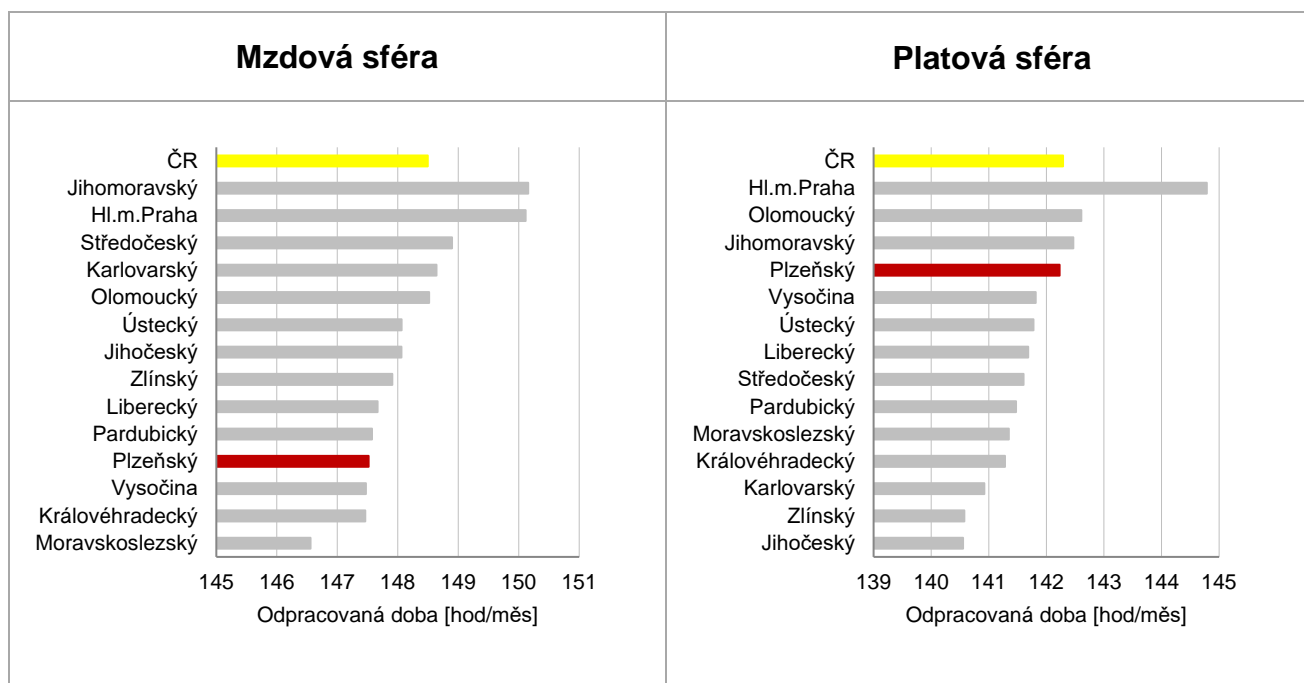
Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXII v příloze.

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 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 Plzeňském kraji totiž průměrná odpracovaná doba v platové sféře mírně 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 kraje z hlediska rozsahu odpracované doby v rámci České republiky ukazuje obrázek 24. Obecně lze říci, že **v Plzeňském kraji odpracují zaměstnanci mzdové sféry o 1 hodinu měsíčně méně, než činí průměrná odpracovaná doba v České republice**. V platové sféře odpracují zaměstnanci měsíčně stejný počet hodin jako průměrný zaměstnanec platové sféry v celé České republice.

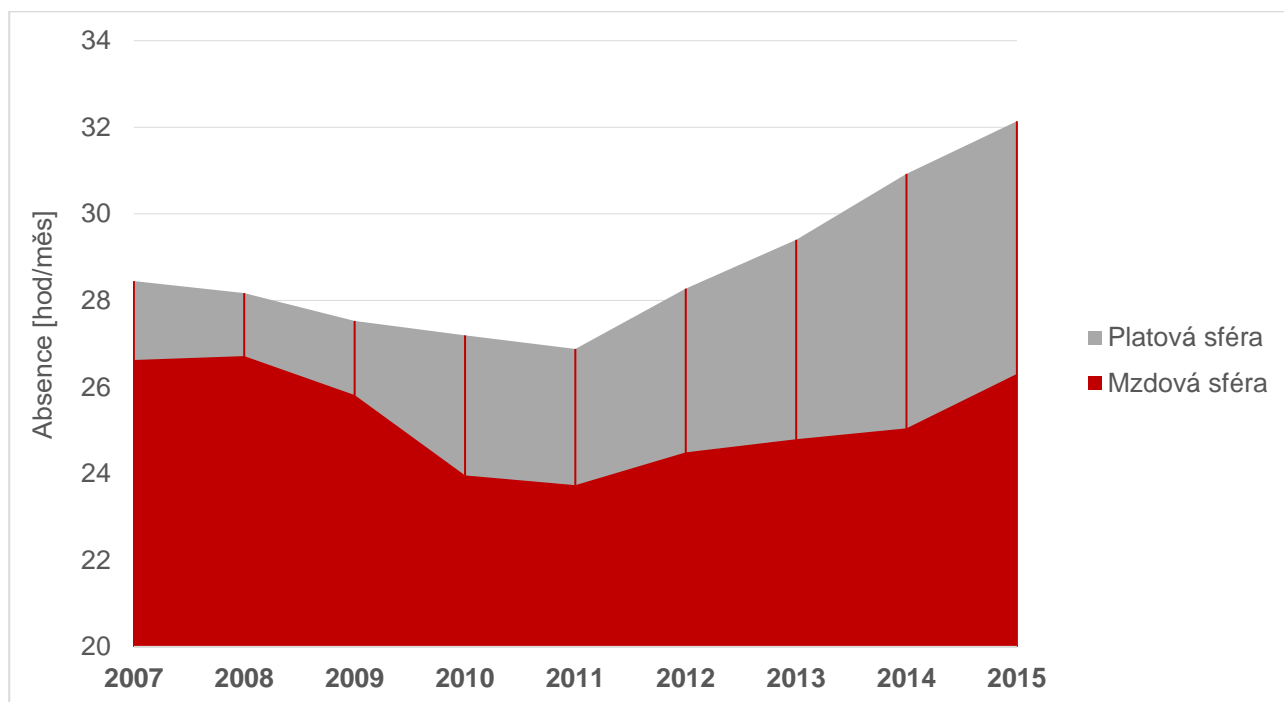
Obrázek 24: Průměrná odpracovaná doba v Plzeňském kraji v roce 2015 ve srovnání s ostatními kraji



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

Kromě odpracované doby se často sleduje i úroveň absence zaměstnanců. **Celková absence v práci** je v Plzeňském kraji **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně 32 hodin měsíčně. Ve mzdové sféře zameškali zaměstnanci 26 hodin měsíčně, tj. o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci platové sféry (viz obrázek 25). Tento rozdíl vyplývá v Plzeňském kraji především z vyššího podílu placené absence v platové sféře.

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

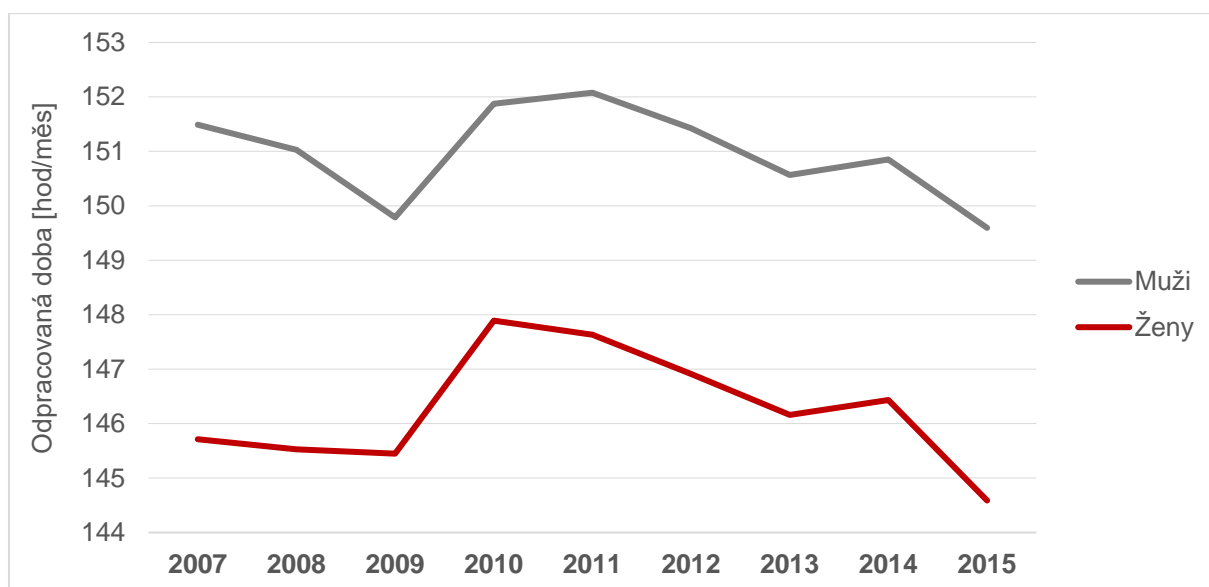
3.1 Mzdová sféra České republiky

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

ODPRACOVANÁ DOBA

Z hlediska pohlaví odpracují **ve mzdové sféře v Plzeňském kraji** průměrně **vyšší počet hodin muži** ve srovnání se ženami (viz obrázek 26). V roce 2015 odpracovali muži měsíčně průměrně 150 hodin, tj. o 5 hodin měsíčně více než ženy. Na základě tohoto výsledku lze usuzovat, že v Plzeňském kraji věnují muži práci více prostoru než ženy, což se – spolu s dalšími faktory – projevuje i v jejich vyšším podílu na řídicích pozicích.

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

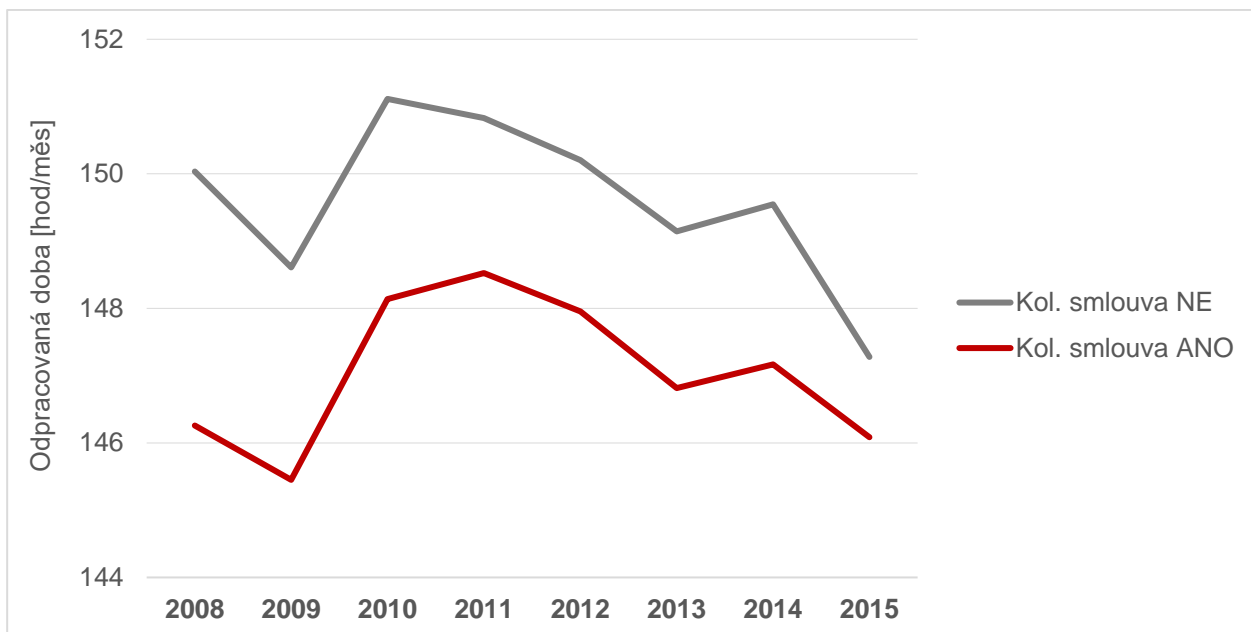


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIV v příloze.

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

Z hlediska odpracované doby hraje v Plzeňském kraji velkou roli 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, tj. průměrně o 1 hodinu měsíčně více.

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



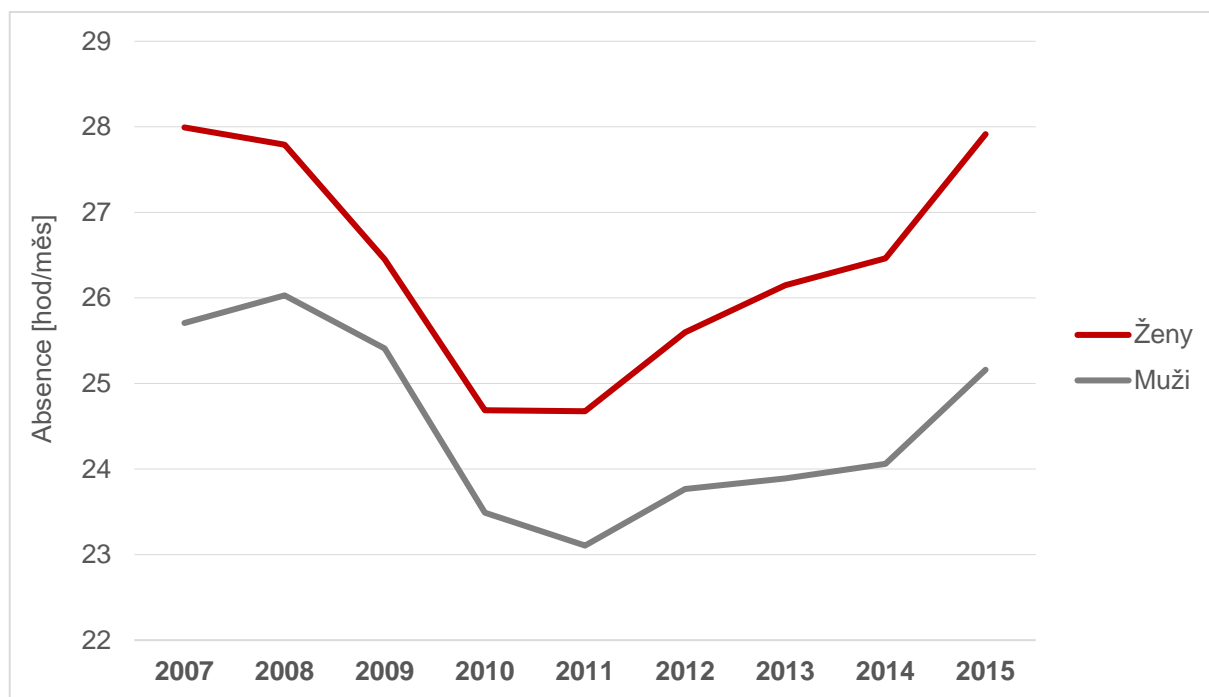
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXV v příloze.

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

ABSENCE

Z hlediska celkové absence výsledky naznačují, že pohlaví hraje velkou roli stejně jako u odpracované doby. **U žen** byla v Plzeňském 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.

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

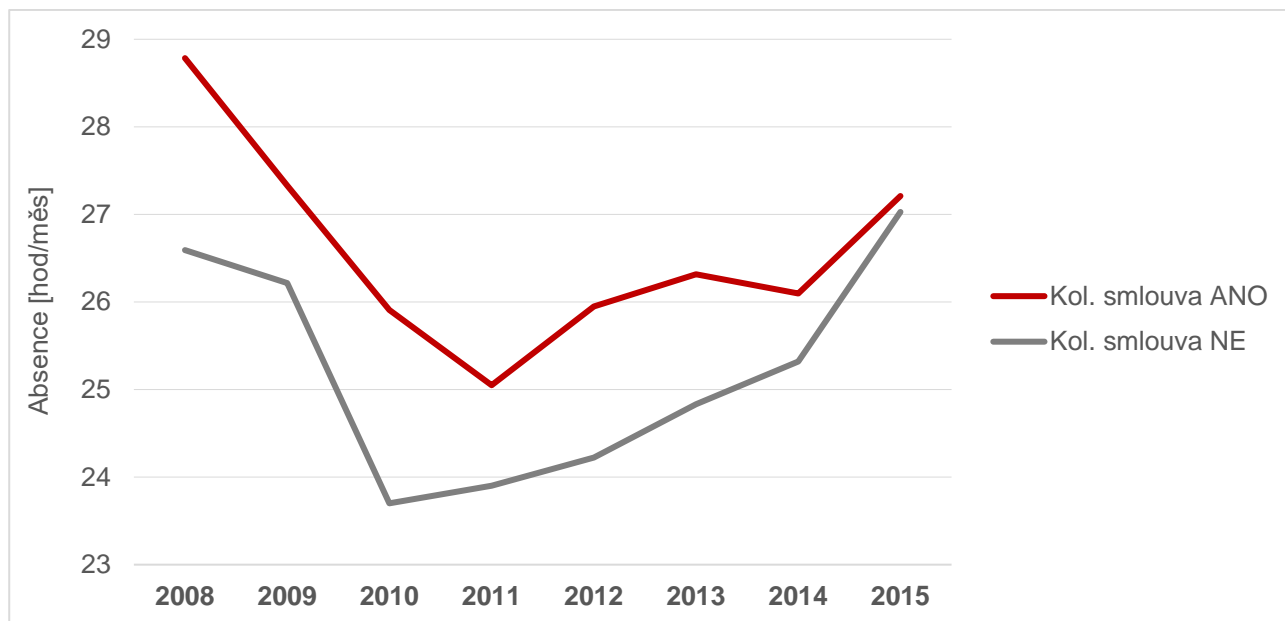


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVII v příloze.

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

Výsledky dále ukazují, že v Plzeňském kraji byla **celková absence vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou**, nicméně rozdíl mezi oběma skupinami se v posledních letech snižuje (viz obrázek 29). V roce 2015 byla vykázána průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 27,2 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 27 hodin. Důvodem může být mj. i odlišný rozsah placené absence v těchto subjektech (viz dále). Obrázek 30 totiž ukazuje, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou tráví měsíčně vyšší počet hodin dovolenou, ale menší počet hodin nemocí.

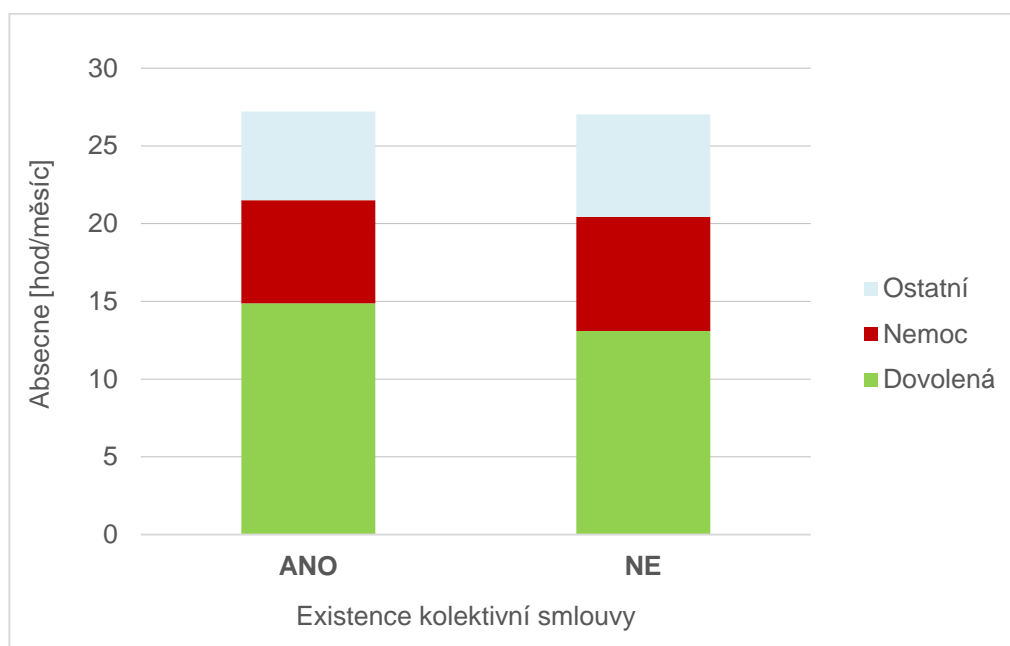
Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Plzeňském kraji v letech 2008-2015



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

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

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

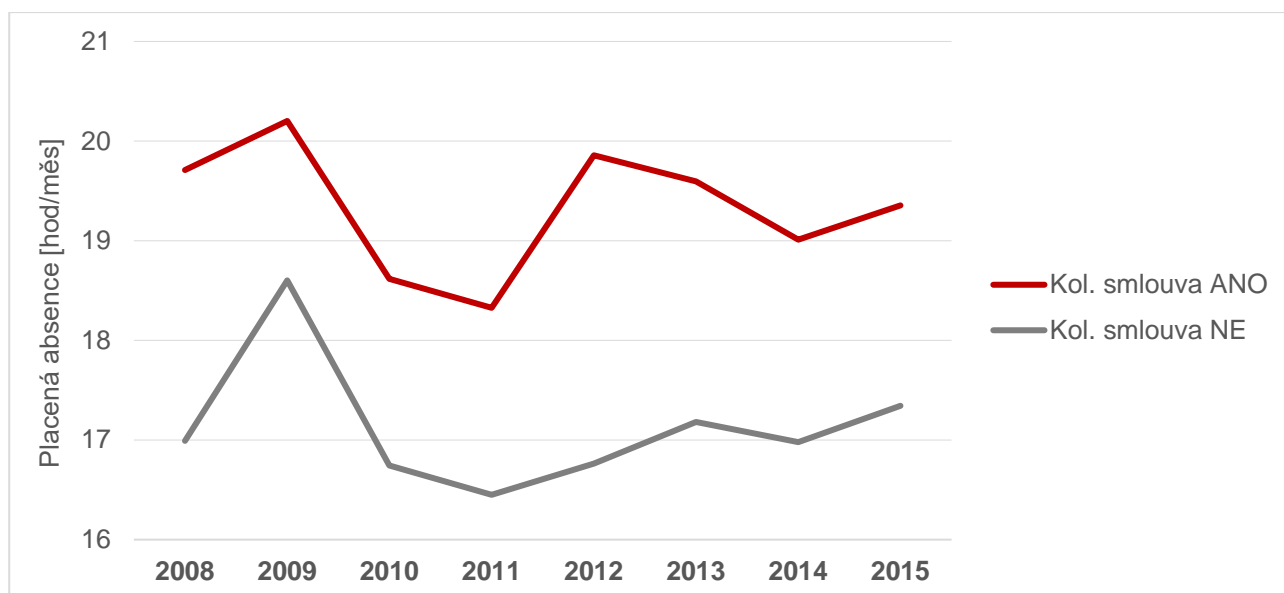


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVI v příloze.

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 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 19 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 17 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně).

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



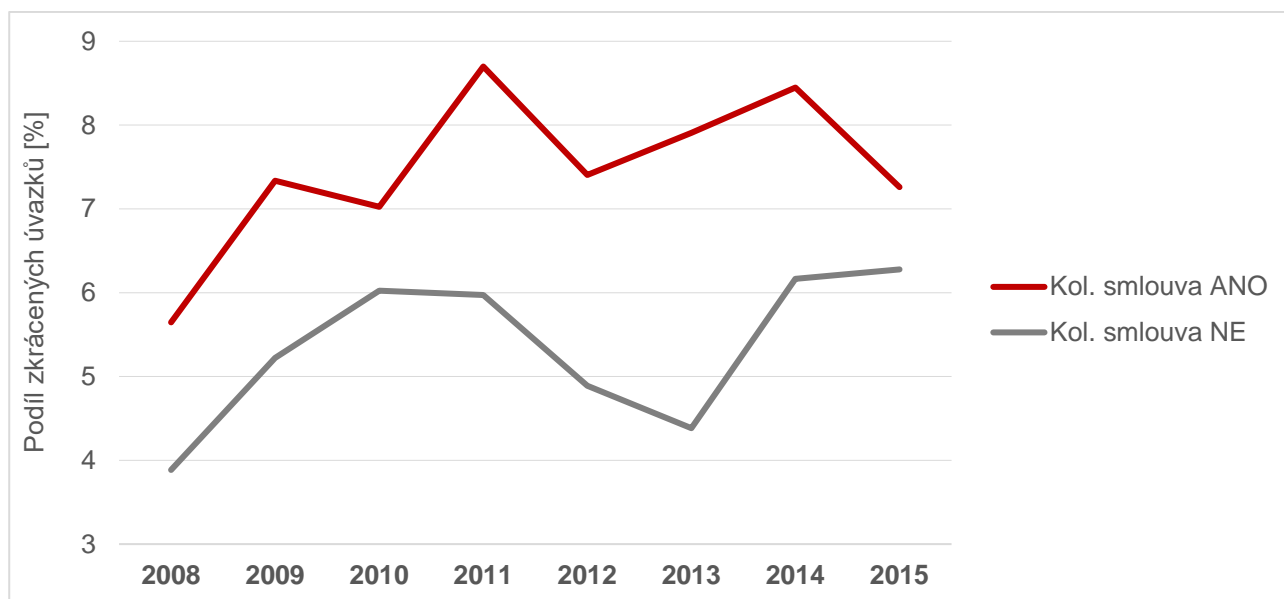
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIX v příloze.

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

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

S délkou pracovní doby souvisí i četnost využívání zkrácených úvazků. Výsledky ukazují, že v Plzeňském kraji jsou **zkrácené úvazky využívány u méně než desetin úvazků**. Vývoj podílu zkrácených úvazků v subjektech tříděných podle existence kolektivní smlouvy na obrázku 32 ukazuje, že existence kolektivní smlouvy hraje roli i z hlediska využívání zkrácených úvazků v Plzeňském kraji. Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou totiž využívali zkrácené úvazky častěji než ostatní zaměstnanci.

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



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

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

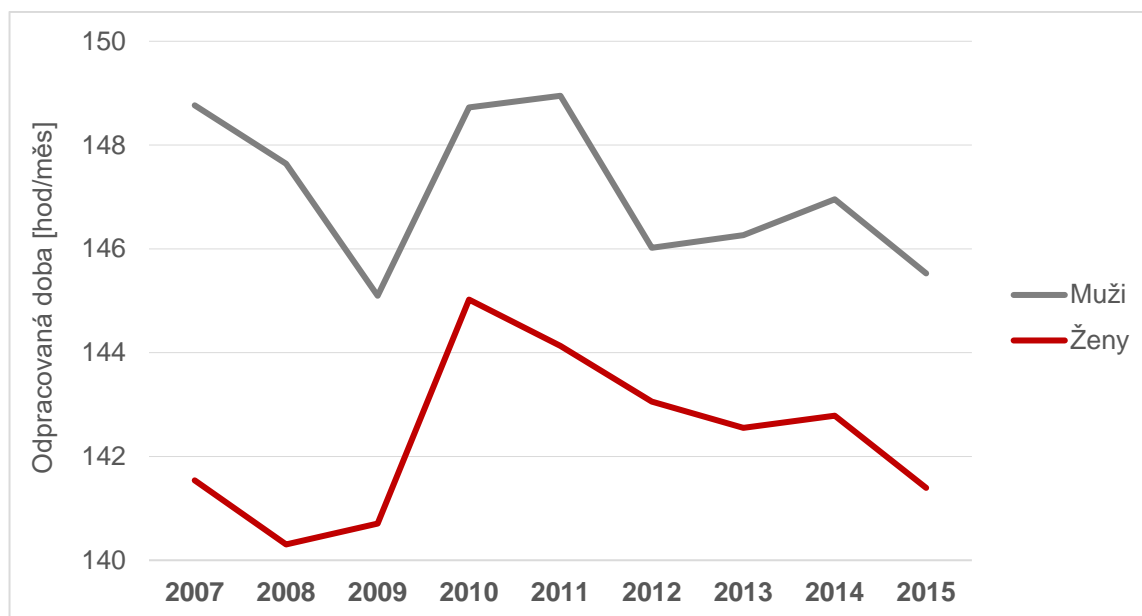
3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

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

ODPRACOVANÁ DOBA

V rámci panelu firem se u odpracované doby projevují rozdíly z hlediska pohlaví (viz obrázek 33). **Muži odpracovali i u panelových firem v Plzeňském kraji průměrně větší počet hodin** než ženy. V roce 2015 odpracovali muži průměrně více než 145 hodin měsíčně, zatímco ženy 141 hodin (tj. o 4 hodiny méně). Rozdíl mezi pohlavími je v Plzeňském kraji srovnatelný v rámci panelu s rozdílem na úrovni celé mzdové sféry v tomto kraji. Obě pohlaví však 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 Plzeňském kraji v letech 2007-2015

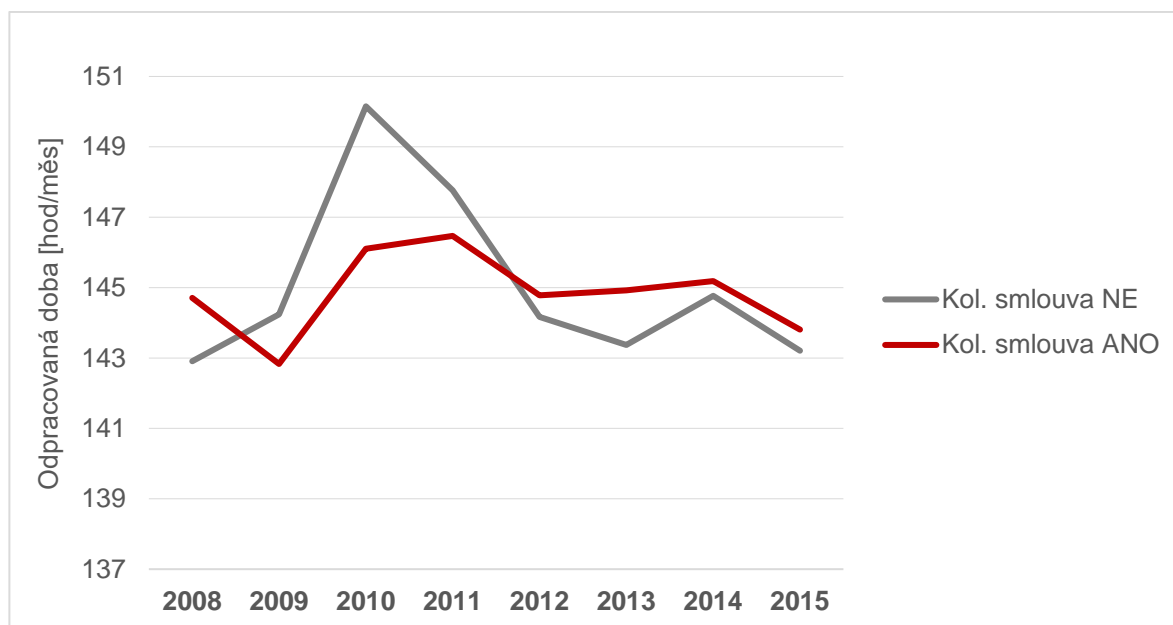


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXI v příloze.

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

Na rozdíl od celé mzdové sféry nehraje v rámci panelu firem tak velkou roli existence kolektivní smlouvy. Obecně lze říci, že v posledních letech klesá odpracovaná doba u všech zaměstnanců, rychlejší pokles však byl zaznamenán u zaměstnanců, jichž se netýkala kolektivní smlouva (viz obrázek 34). **Zaměstnanci subjektů, které byly pokryty kolektivní smlouvou, odpracovali v roce 2015 průměrně 144 hodin měsíčně.** Ostatní zaměstnanci odpracovali v tomto roce 143 hodin měsíčně, tj. o 1 hodinu měsíčně méně. Stejně jako u pohlaví je i u tohoto hlediska patrná nižší úroveň odpracované doby u obou skupin zaměstnanců ve srovnání s celou mzdovou sférou v Plzeňském kraji.

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

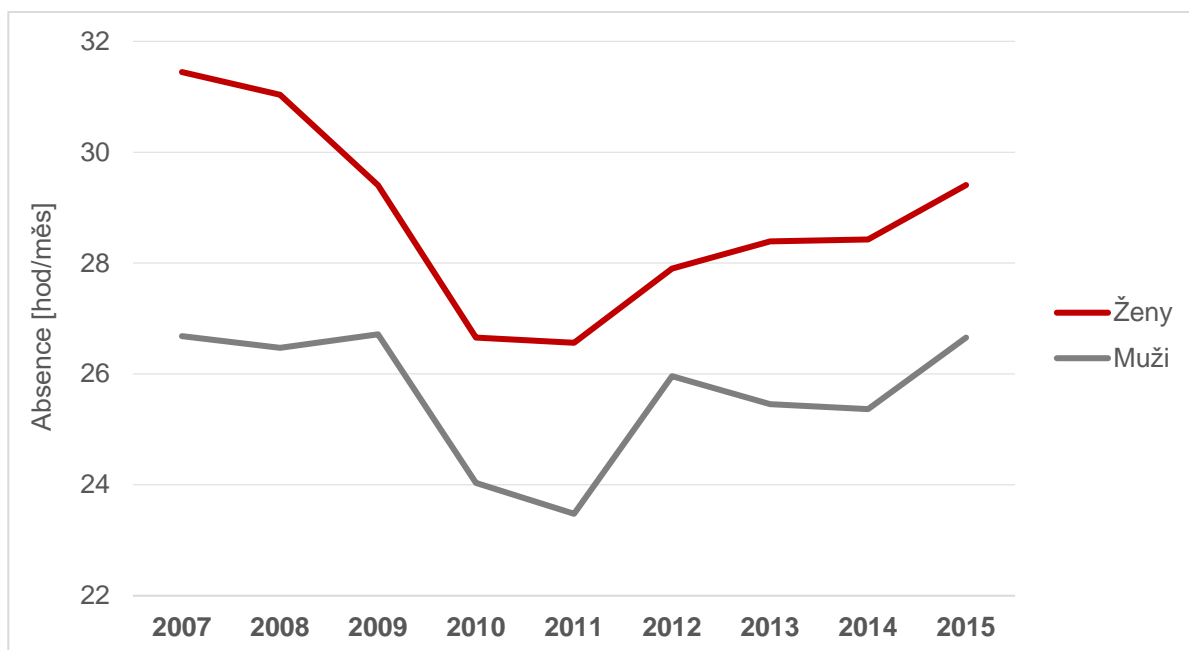


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXII v příloze.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ABSENCE

Úroveň celkové absence je v rámci panelu firem v Plzeňském kraji vyšší než ve mzdové sféře v tomto kraji. Z hlediska pohlaví je i v rámci panelu zachován rozdíl mezi pohlavími, neboť **u žen je absence vyšší** než u mužů (viz obrázek 35). V roce 2015 byla u žen vykázána průměrná absence ve výši 29 hodin měsíčně, zatímco u mužů více než 26 hodin. Rozdíl mezi pohlavími ve výši 3 hodin je tak shodný s rozdílem ve mzdové sféře z hlediska pohlaví.

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



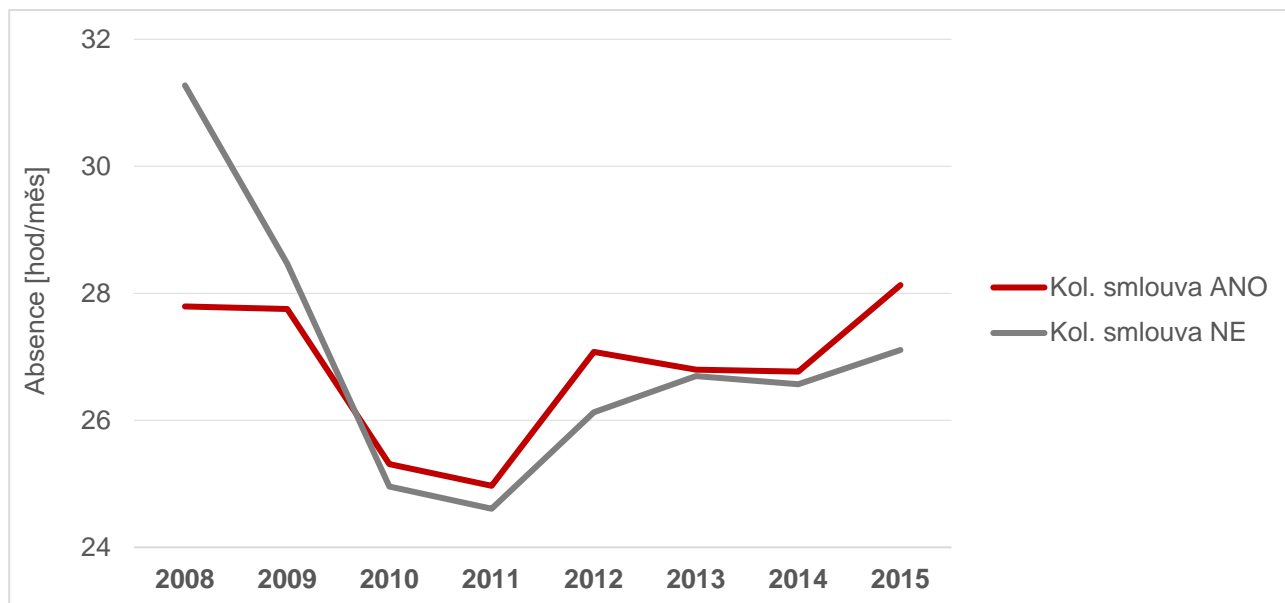
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIV v příloze.

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

Průměrná měsíční absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byla od roku 2010 v rámci panelu firem vyšší než absence zaměstnanců, jichž se kolektivní smlouva netýkala (viz obrázek 36). V roce 2015 činila průměrná absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 28 hodin měsíčně, zatímco u ostatních zaměstnanců 27 hodin. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou ve výši 1 hodiny měsíčně tak zůstává na podobné úrovni jako v celé mzdové sféře v Plzeňském kraji.

Stejně jako v celé mzdové sféře v Plzeňském kraji existují i v rámci panelu firem **rozdíly ve struktuře celkové absence** (viz obrázek 37). **Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** stráví v průměru **15 hodin měsíčně na dovolené**, zatímco **ostatní** zaměstnanci pouze **14 hodin**. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou činí v rámci panelu firem z hlediska dovolené průměrně 1 hodinu za měsíc. Nemocí strávili v roce 2015 zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou 7 hodin měsíčně, zatímco ostatní zaměstnanci 9 hodin měsíčně, tj. o 2 hodiny měsíčně více.

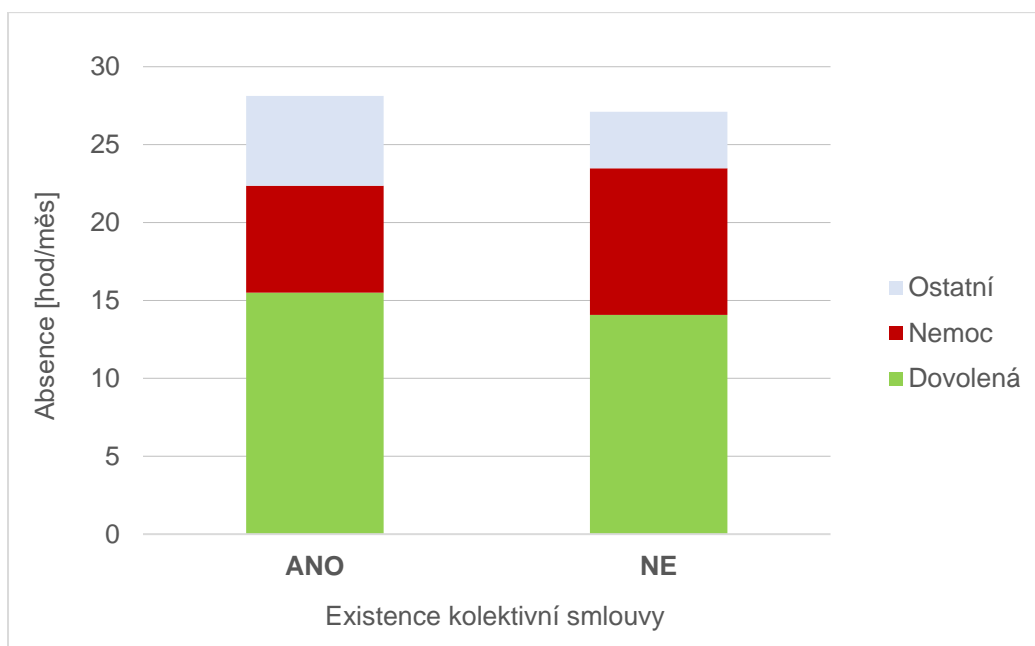
Obrázek 36: Celková absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Plzeňském kraji v letech 2008-2015



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

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

Obrázek 37: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Plzeňském kraji v roce 2015

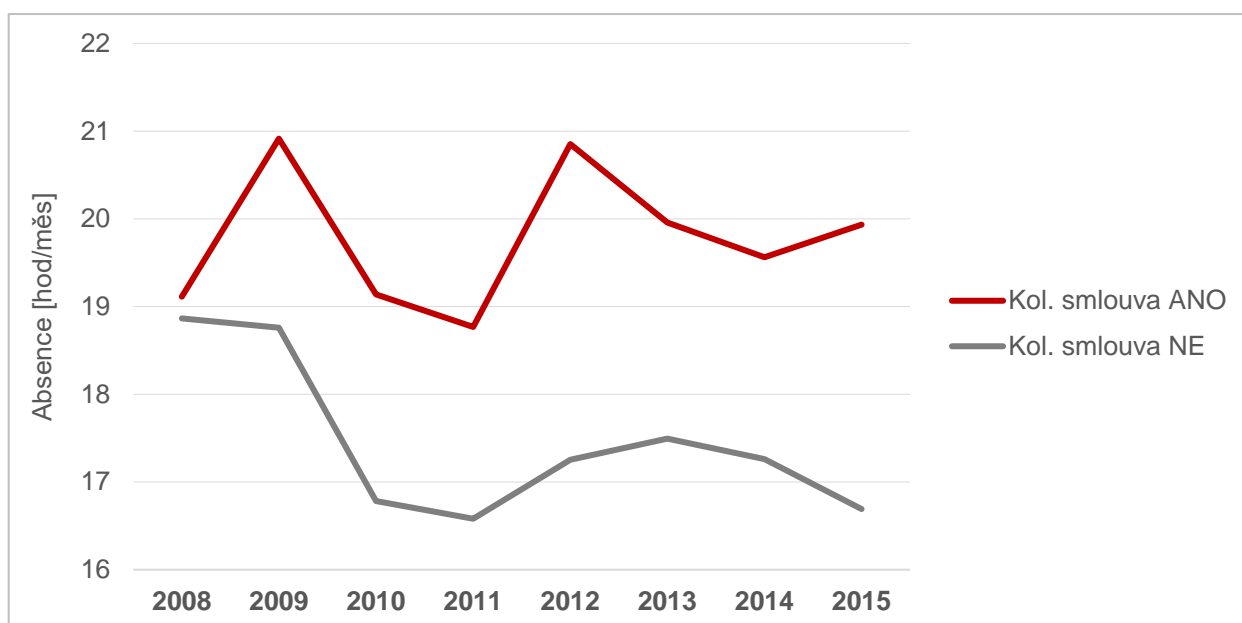


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIII v příloze.

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

Výsledky v rámci panelu firem rovněž potvrzují, že je v **Plzeňském kraji** dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 38). V roce 2015 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou v rámci panelu firem placenou absenci v rozsahu 20 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 17 hodin měsíčně (tj. o 3 hodiny měsíčně méně).

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



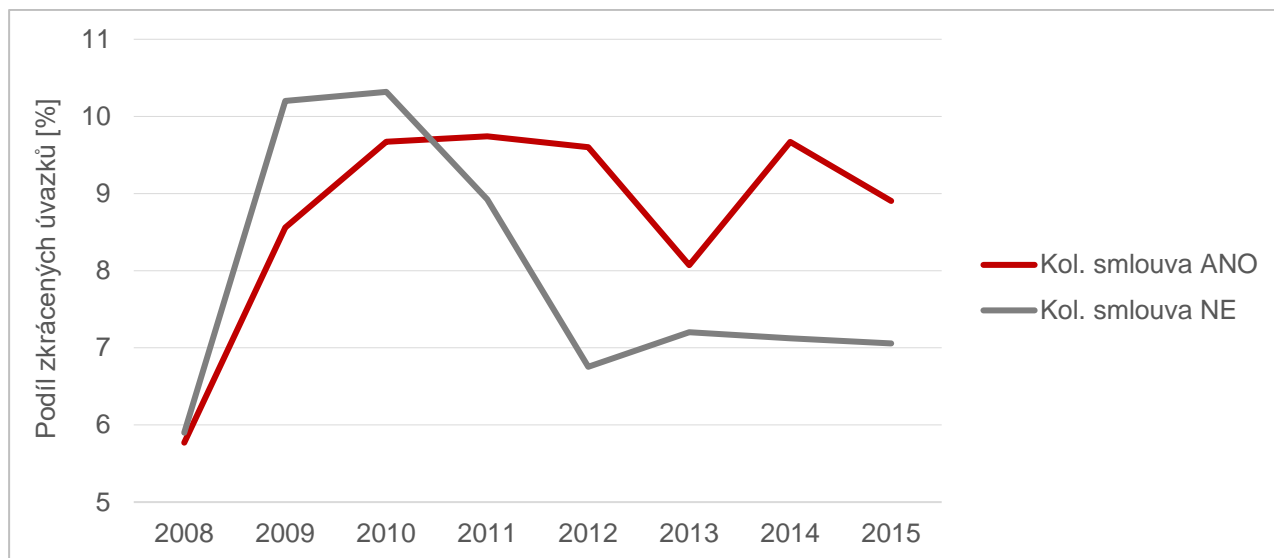
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVI v příloze.

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 v posledních letech podíl zkrácených úvazků v Plzeňském kraji 10 %** (viz obrázek 39). Výsledky v rámci panelu však ukazují, že podíl zkrácených úvazků je od roku 2011 vyšší v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou, zatímco v ostatních subjektech se tento podíl po překonání nejhlubší fáze ekonomické krize udržuje na stabilní úrovni kolem 7 %. Důvodem může být např. rozdílná odvětvová struktura subjektů zahrnutých do panelu firem, rozdílné fáze životního cyklu daných subjektů (tj. zda se jedná o rostoucí subjekt nebo subjekt v útlumu), ale i vyšší informovanost zaměstnanců v subjektech, kde působí odborová organizace.

Obrázek 39: Využívání zkrácených úvazků podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Plzeňském 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.

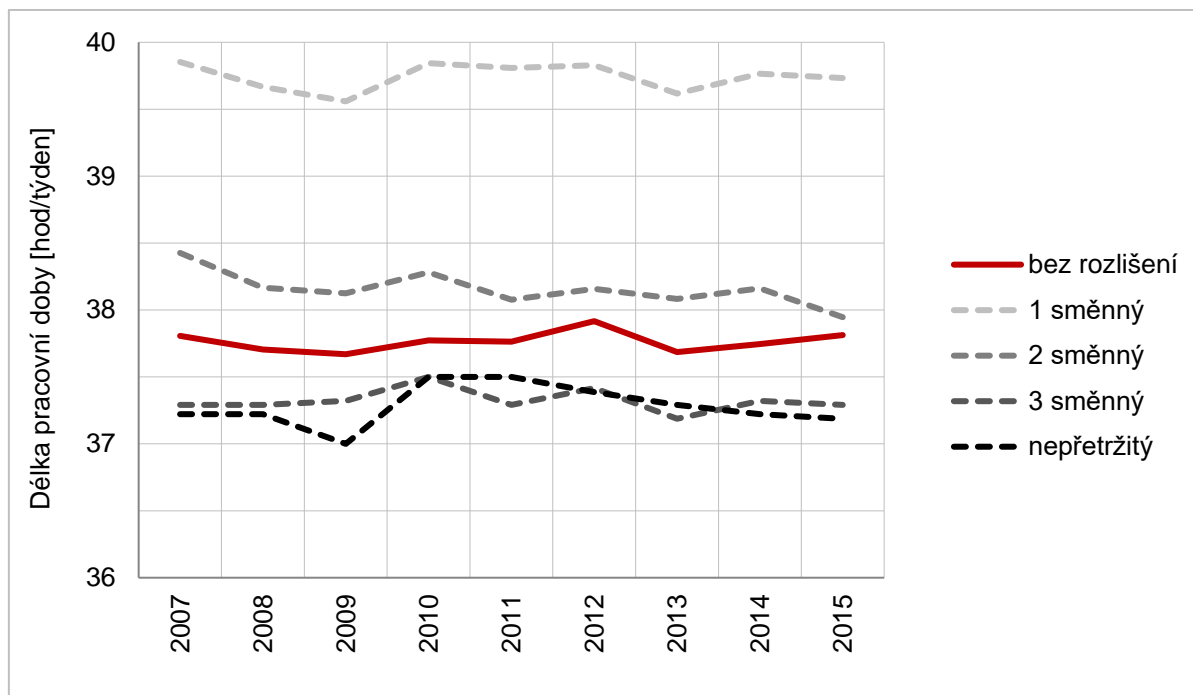
3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře

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

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

- 37,8 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 2,2 hodiny týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)
- 39,7 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,3 hodiny týdně méně),
- 37,95 hodin ve 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,8 hodiny méně),
- 37,3 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. o 0,2 hodiny méně) a
- 37,2 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,3 hodiny méně).

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

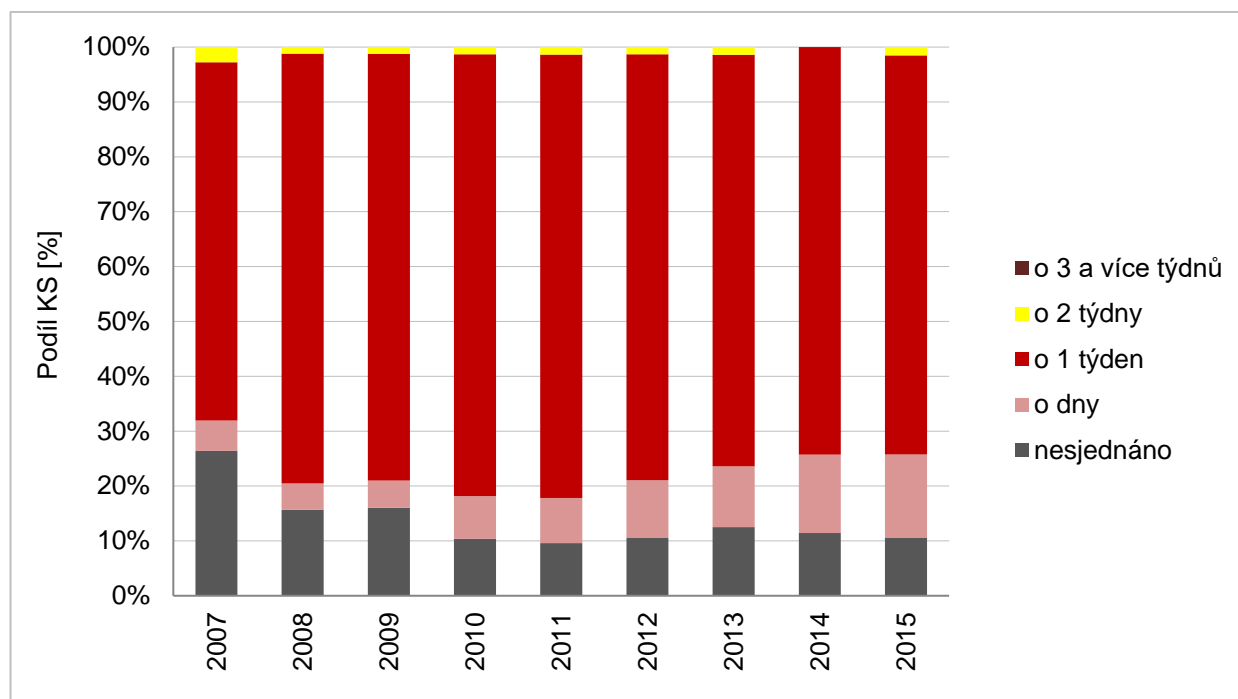


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVIII v příloze.

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

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv v Plzeňském kraji velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 89 % kolektivních smluv v tomto kraji. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (73 % smluv)**. Ve 2 % kolektivních smluv byla v Plzeňském kraji sjednána dovolená v délce 6 týdnů. V 15 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41). Ve srovnání s výsledky kolektivního vyjednávání na území České republiky byla v Plzeňském kraji sjednávána delší dovolená častěji, v průměru však v mírně kratším rozsahu.

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



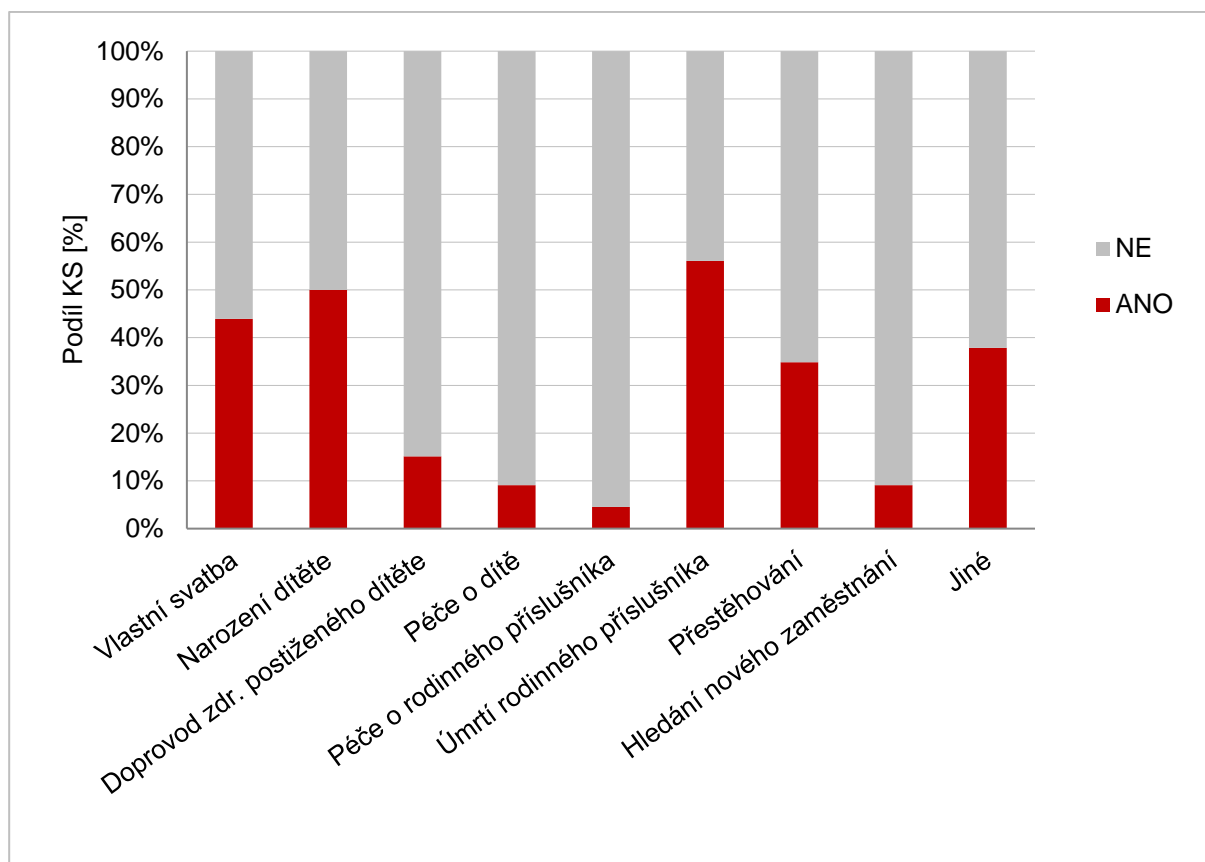
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIX v příloze.

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

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

- úmrtí rodinného příslušníka (56 % kolektivních smluv v roce 2015),
- narození dítěte manželce zaměstnance (50 % smluv),
- vlastní svatba (44 % smluv),
- přestěhování (35 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (15 % smluv),
- péče o dítě (9 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (9 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (5 % smluv).

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

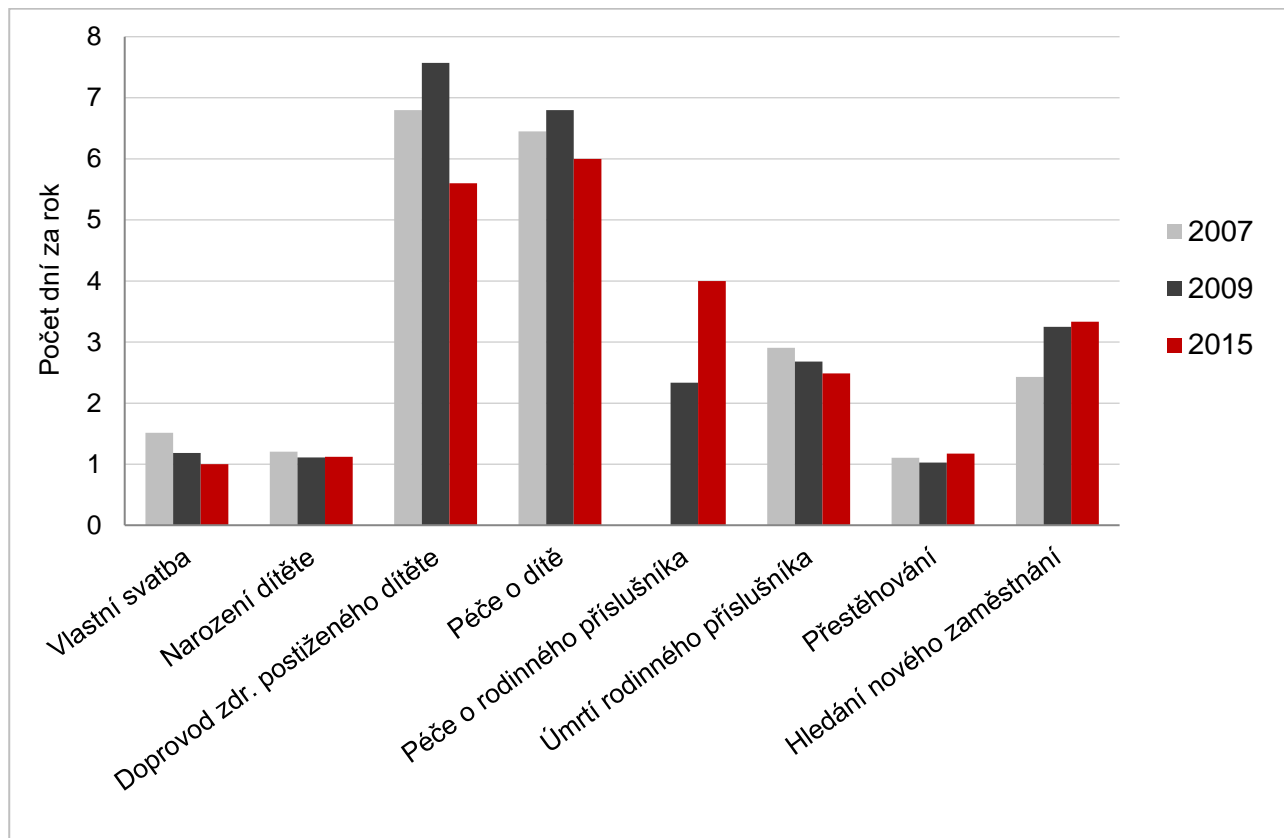


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

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 Plzeňském 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 **1-3 dny** ročně. Největší počet placených dní byl v Plzeňském kraji spojen s **péčí o dítě** či s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb. U obou těchto překážek bylo v roce 2015 v kolektivních smlouvách sjednáno poskytnutí **5-6 dní placeného volna za rok**.

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 Plzeňském 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

Plzeňský kraj je krajem, který vykazuje v rámci České republiky **mírně podprůměrnou ekonomickou výkonnost**, nicméně ve sledovaném období **doháněl nejen průměr České republiky, ale i Evropské unie**. K tomuto výsledku přispívá mnoho faktorů – pozice příhraničního regionu, vyšší podíl ekonomicky aktivních osob, překvapivě vyšší podíl zaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity, vyšší diversifikace obyvatel z hlediska národností, vyšší podíl velkých zaměstnavatelů v kraji, vyšší specializace na sektor průmyslu atd. Kombinace všech faktorů pak vytvořila mix, který pomáhá Plzeňskému kraji v konvergenci k vyspělejším regionům v rámci republiky i mimo ni.

Specifika Plzeňského kraje se odráží i na regionálním trhu práce. V Plzeňském kraji je relativně vysoká **úroveň odměňování**. V roce 2015 byl **medián hrubé měsíční mzdy v Plzeňském kraji téměř na úrovni mediánu v České republice**. Průměrná hrubá měsíční mzda byla v Plzeňském kraji ve stejném roce o 5 % nižší. Rozdíly mezi Plzeňským krajem a republikovým průměrem jsou způsobeny především rozdílnou diferenciací mezd v horní polovině mzdového rozdělení. Horních 50 % mezd je totiž v České republice položeno výše než v Plzeňském kraji, díky čemuž je vyšší průměrná mzda právě v České republice.

Odpracovaná doba zaměstnanců v Plzeňském kraji **v posledních letech postupně klesala** a v roce 2015 byla nižší než na úrovni celé České republiky. V roce 2015 odpracovali zaměstnanci mzdové sféry průměrně více než 147 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 142 hodin měsíčně.

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

Z hlediska pracovní doby bylo v Plzeňském kraji 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, jejichž se kolektivní smlouva netýkala.

Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

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

Tabulka II: Počet zaměstnaných osob v Plzeňském 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	271,5	15,3	116,5	103,3	36,3
2008	280,0	17,3	117,5	104,9	40,2
2009	274,8	16,6	110,8	104,6	42,8
2010	273,7	12,8	111,2	105,7	44,0
2011	275,8	11,8	109,1	107,3	47,6
2012	277,2	10,7	110,1	103,5	53,0
2013	280,5	11,4	110,0	107,0	52,1
2014	279,9	13,4	105,9	110,1	50,5
2015	287,5	16,6	109,4	106,2	55,3

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 Plzeňském 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	4,8	5,3	5,0	5,1	5,3	5,3	5,2
B	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
C	34,6	31,4	29,0	29,1	30,0	31,2	31,2	32,0
D	0,6	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
E	0,8	0,9	1,0	1,0	1,1	0,9	1,0	1,0
F	7,5	8,3	9,4	9,7	9,0	9,1	8,9	8,1
G	12,5	13,1	13,4	13,3	13,5	13,0	12,5	12,6
H	6,0	6,8	6,7	7,0	6,9	6,7	6,6	6,5
I	2,6	3,5	3,8	3,4	3,4	3,0	3,2	2,9
J	1,0	1,2	1,3	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4
K	1,2	1,0	1,1	1,0	1,1	1,2	1,1	1,0
L	1,4	1,6	1,7	1,7	1,4	1,3	1,6	1,4
M	3,5	3,6	3,8	4,3	3,9	3,9	3,9	3,8
N	3,2	3,3	3,1	3,0	3,1	3,1	3,3	3,5
O	5,8	5,6	5,5	5,1	5,0	4,9	4,8	4,9
P	5,4	5,4	5,4	5,2	5,2	4,9	5,4	5,4
Q	5,2	5,9	5,9	6,0	6,2	6,6	6,5	6,4
R	1,6	1,4	1,4	1,4	1,4	1,2	1,2	1,4
S	1,3	1,3	1,3	1,6	1,6	1,7	1,4	1,5
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 Plzeňském kraji a v České republice v letech 2007-2015

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

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 Plzeňském 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	10,4	2,7	4,6	2,3	0,7
2008	10,5	3,5	4,3	2,3	.
2009	18,4	4,0	7,9	5,6	0,9
2010	17,1	2,7	7,1	6,2	1,1
2011	15,0	2,7	5,4	5,9	1,0
2012	14,1	3,2	5,1	4,8	1,0
2013	15,4	3,5	6,5	3,9	1,6
2014	15,0	2,9	7,1	3,2	1,8
2015	11,3	2,4	5,3	2,8	0,9

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 Plzeňském 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	3,6	2,7	2,8	2,7	3,4	3,8	3,7	3,7
B	0,1	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4
C	31,1	31,4	32,4	32,8	33,4	31,2	33,2	34,8
D	2,7	3,2	2,5	3,0	2,9	3,7	3,8	4,7
E	1,0	0,9	1,1	1,1	1,2	1,0	1,0	1,0
F	6,7	7,3	7,2	6,7	6,2	6,1	5,6	5,2
G	9,2	9,0	8,6	8,9	8,8	9,4	8,3	8,0
H	6,6	6,8	6,6	6,8	6,4	6,2	5,9	5,8
I	1,9	1,8	1,7	1,6	1,5	1,5	1,4	1,5
J	2,7	2,5	2,7	2,5	2,3	2,2	2,2	2,0
K	1,9	2,1	2,2	2,2	2,3	2,3	3,2	3,0
L	9,5	8,7	8,7	8,4	8,2	8,5	8,5	7,6
M	3,5	3,6	3,3	3,5	3,5	3,6	3,2	3,2
N	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	1,7	1,7	1,8
O	7,0	7,3	6,9	6,3	6,3	6,5	6,2	5,9
P	4,2	4,3	4,2	4,3	4,3	4,3	4,4	4,2
Q	4,0	3,9	4,6	4,7	4,8	5,1	4,8	4,9
R	1,0	1,1	1,1	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9
S	1,3	1,1	1,0	1,2	1,3	1,4	1,3	1,2
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 Plzeňském kraji a České republice v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy			Průměrná hrubá měsíční mzda		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	18 783	18 726	100,3	21 222	22 209	95,6
2008	20 458	20 596	99,3	22 742	23 939	95,0
2009	20 626	20 821	99,1	23 074	24 511	94,1
2010	21 181	21 326	99,3	23 666	24 918	95,0
2011	21 292	21 782	97,7	23 905	25 625	93,3
2012	21 686	21 997	98,6	24 224	26 033	93,1
2013	22 015	22 266	98,9	24 734	26 211	94,4
2014	22 840	22 844	100,0	25 597	26 802	95,5
2015	23 639	23 726	99,6	26 425	27 811	95,0

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

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

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

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	18 100	17 976	100,7	22 120	22 147	99,9
2008	20 024	20 086	99,7	22 853	22 835	100,1
2009	20 079	20 064	100,1	23 570	23 716	99,4
2010	20 585	20 669	99,6	23 556	23 608	99,8
2011	20 802	21 224	98,0	23 731	23 838	99,6
2012	21 012	21 295	98,7	24 387	24 305	100,3
2013	21 378	21 572	99,1	24 794	24 563	100,9
2014	22 119	22 097	100,1	25 789	25 393	101,6
2015	22 898	22 971	99,7	26 832	26 347	101,8

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 Plzeňském 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	11 254	13 954	18 100	24 319	31 777	20 812
2008	12 011	15 483	20 024	25 638	33 780	22 480
2009	11 239	15 450	20 079	25 946	34 547	22 684
2010	11 416	15 592	20 585	27 018	36 113	23 381
2011	11 140	15 632	20 802	27 105	37 217	23 615
2012	11 632	15 866	21 012	27 205	36 883	23 891
2013	11 772	15 755	21 378	28 130	38 324	24 417
2014	11 817	16 504	22 119	29 086	39 758	25 221
2015	12 172	16 776	22 898	30 246	40 435	25 980
PLATOVÁ SFÉRA						
2007	12 917	17 626	22 120	27 104	33 768	23 310
2008	13 465	18 274	22 853	27 895	34 913	24 151
2009	14 544	19 042	23 570	28 821	36 392	25 128
2010	14 832	19 067	23 556	28 527	36 156	25 141
2011	14 719	18 965	23 731	28 563	35 829	25 356
2012	14 913	19 606	24 387	29 092	36 352	25 892
2013	15 093	19 916	24 794	29 568	36 995	26 274
2014	15 755	20 844	25 789	31 160	39 070	27 498
2015	16 496	21 755	26 832	32 509	40 644	28 625

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 Plzeňském kraji a České republice v letech 2010-2015

Rok	Podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy		
	Plzeňský kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]
2010	3,3	3,0	0,3
2011	2,7	2,5	0,2
2012	2,0	2,2	-0,3
2013	3,1	3,1	0,0
2014	2,2	2,5	-0,3
2015	2,8	3,2	-0,4

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

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	20 507	19 863	103,2	15 627	15 662	99,8
2008	21 724	21 995	98,8	17 624	17 104	103,0
2009	22 001	21 952	100,2	17 341	17 233	100,6
2010	22 481	22 549	99,7	18 092	17 889	101,1
2011	22 393	23 153	96,7	18 379	18 419	99,8
2012	22 801	23 199	98,3	18 298	18 584	98,5
2013	23 237	23 565	98,6	18 804	18 802	100,0
2014	24 333	24 243	100,4	19 434	19 162	101,4
2015	25 250	25 224	100,1	19 922	19 852	100,4

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 Plzeňském 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]				
Plzeňský kraj					
2007	15 451	17 634	18 681	20 060	28 761
2008	16 814	19 198	20 922	23 373	31 905
2009	16 381	18 989	21 534	23 060	33 241
2010	17 123	19 437	22 036	23 040	34 570
2011	16 944	19 651	21 999	22 460	35 226
2012	17 418	19 981	22 395	22 464	33 780
2013	17 626	20 095	22 623	23 913	34 731
2014	18 146	20 788	23 146	24 306	34 283
2015	18 635	21 296	24 309	25 076	35 111
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	109,0	107,0	96,6	95,9	93,4
2008	109,3	105,2	96,5	97,3	93,9
2009	107,9	106,2	98,3	92,3	94,8
2010	110,3	105,8	98,0	90,0	98,1
2011	106,7	104,5	95,8	86,1	96,4
2012	108,7	105,2	98,9	86,8	94,9
2013	107,6	104,8	99,7	92,2	96,8
2014	108,8	106,4	100,1	93,0	95,7
2015	107,7	105,1	101,1	92,3	95,9

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 XIII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v Plzeňském 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		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2008	21 693	21 860	99,2	20 053	19 299	103,9
2009	22 427	22 726	98,7	19 976	19 141	104,4
2010	22 280	22 764	97,9	20 217	19 677	102,7
2011	23 057	23 658	97,5	20 905	20 073	104,1
2012	23 778	24 237	98,1	20 406	20 628	98,9
2013	24 598	24 654	99,8	20 618	21 004	98,2
2014	24 816	25 188	98,5	21 576	21 452	100,6
2015	26 384	26 414	99,9	21 863	22 378	97,7

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 ovlivněný 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 Plzeňském 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	23 950	18 666
2008	25 129	19 772
2009	25 420	19 805
2010	25 974	20 775
2011	26 199	21 149
2012	26 691	21 774
2013	27 591	22 304
2014	28 047	22 684
2015	29 491	23 545

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 Plzeňském kraji podle vzdělání na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře				
	Nejvyšší ukončené vzdělání:				
	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
	[Kč/měs]				
2007	17 477	20 375	22 541	24 643	32 844
2008	18 620	21 485	23 907	26 403	34 256
2009	18 461	20 974	24 391	27 209	35 892
2010	19 631	21 706	25 365	27 282	36 848
2011	20 212	22 085	25 423	27 875	37 790
2012	20 222	22 452	26 205	27 915	38 192
2013	20 828	22 995	26 660	28 095	39 909
2014	21 410	23 559	26 848	28 552	39 744
2015	22 553	24 601	27 957	30 169	41 628

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 Plzeňském 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	22 850	21 802
2009	23 227	20 965
2010	24 059	22 352
2011	24 118	22 937
2012	24 980	22 540
2013	25 636	23 045
2014	25 981	23 464
2015	27 230	24 576

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 sjednávaná v kolektivních smlouvách v Plzeňském 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]	8 817	9 590	9 550	10 288	10 080	10 892	10 649	11 115	12 746
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]	817	1 590	1 550	2 288	2 080	2 892	2 149	2 615	3 546
	Počet KS	[počet KS]	7	19	26	19	20	20	25	21	14
	<i>Podíl KS</i>	[%]	9,7	22,9	32,1	24,7	27,4	26,3	34,7	30,0	21,2
Hodinová (při pracovní době 40 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]		x	x	61,7	61,7	x	x	x	
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]		x	x	13,6	13,6	x	x	x	
	Počet KS	[počet KS]		1	2	3	3	2	2	2	
	<i>Podíl KS</i>	[%]		1,2	2,5	3,9	4,1	2,6	2,8	2,9	
Hodinová (při pracovní době 37,5 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]	59,0	56,7	57,5	61,3	58,1	59,5	60,7	63,0	72,1
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]	7,7	5,4	6,2	10,0	6,8	8,2	6,7	9,0	9,5
	Počet KS	[počet KS]	3	14	20	15	16	17	18	15	7
	<i>Podíl KS</i>	[%]	4,2	16,9	24,7	19,5	21,9	22,4	25,0	21,4	10,6

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 Plzeňském kraji v letech 2007-2015

Tarifní stupeň	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	[Kč/měs]								
1	7 961	8 371	8 371	8 316	8 296	8 426	8 794	8 844	9 057
2	8 640	9 007	8 965	9 028	8 947	9 094	9 552	9 757	9 905
3	9 405	9 814	9 780	9 879	9 726	9 955	10 470	10 836	10 958
4	10 310	10 805	10 710	10 828	10 634	10 984	11 520	12 061	12 225
5	11 377	11 904	11 874	11 899	11 660	12 156	12 729	13 419	13 592
6	12 512	13 175	13 108	13 183	12 836	13 512	14 060	14 957	15 130
7	13 858	14 659	14 566	14 636	14 276	15 179	15 644	16 808	16 987
8	15 333	16 322	16 255	16 288	15 920	17 074	17 464	18 840	19 005
9	17 119	18 308	18 223	18 169	17 798	19 296	19 588	21 194	21 326
10	19 140	20 903	20 652	20 489	20 236	21 869	22 367	23 872	24 026
11	21 337	23 418	23 175	23 071	22 904	24 597	25 004	26 711	26 717
12	24 257	25 177	25 921	25 791	25 923	27 563	28 537	30 189	29 845

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

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

KS se sjednaným mzdovým vývojem	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Počet KS	[počet KS]	49	65	50	46	46	57	57	55	51
Podíl KS	[%]	68,1	78,3	61,7	59,7	63,0	75,0	79,2	78,6	77,3

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 Plzeňském 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]	60	76	67	61	60	59	56	55	55
	Podíl KS	[%]	83,3	91,6	82,7	79,2	82,2	77,6	77,8	78,6	83,3
za práci ve svátek (§ 115 ZP)	Počet KS	[počet KS]	48	70	67	57	60	60	57	54	55
	Podíl KS	[%]	66,7	84,3	82,7	74,0	82,2	78,9	79,2	77,1	83,3
za noční práci (§ 116 ZP)	Počet KS	[počet KS]	63	74	68	60	59	57	56	54	52
	Podíl KS	[%]	87,5	89,2	84,0	77,9	80,8	75,0	77,8	77,1	78,8
za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)	Počet KS	[počet KS]	47	74	70	60	61	60	59	57	57
	Podíl KS	[%]	65,3	89,2	86,4	77,9	83,6	78,9	81,9	81,4	86,4
za odpolední práci	Počet KS	[počet KS]	34	48	49	46	41	42	39	41	38
	Podíl KS	[%]	47,2	57,8	60,5	59,7	56,2	55,3	54,2	58,6	57,6
za směnnost	Počet KS	[počet KS]	4	3	5	5	5	6	5	8	8
	Podíl KS	[%]	5,6	3,6	6,2	6,5	6,8	7,9	6,9	11,4	12,1
za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)	Počet KS	[počet KS]	51	59	55	45	48	49	44	45	41
	Podíl KS	[%]	70,8	71,1	67,9	58,4	65,8	64,5	61,1	64,3	62,1
za vedení čety	Počet KS	[počet KS]	2	5	3	5	5	4	4	4	3
	Podíl KS	[%]	2,8	6,0	3,7	6,5	6,8	5,3	5,6	5,7	4,5
za práci ve výškách	Počet KS	[počet KS]	12	12	18	15	15	14	14	12	13
	Podíl KS	[%]	16,7	14,5	22,2	19,5	20,5	18,4	19,4	17,1	19,7

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 Plzeňském 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	23	26	33	32	32	32	31	28
	Podíl KS	[%]	22,2	27,7	32,1	42,9	43,8	42,1	44,4	44,3	42,4
Poskytnutí 14. mzdy	Počet KS	[počet KS]	8	16	12	10	7	7	6	6	6
	Podíl KS	[%]	11,1	19,3	14,8	13,0	9,6	9,2	8,3	8,6	9,1
Podmínky (kritéria) pro získání nároku na další mzdu sjednávané v KS:											
Dosažení hospodářského výsledku	Počet KS	[počet KS]	8	19	14	24	21	20	20	21	19
	Podíl KS	[%]	11,1	22,9	17,3	31,2	28,8	26,3	27,8	30,0	28,8
Počet odpracovaných dnů	Počet KS	[počet KS]	4	10	11	15	14	14	16	15	16
	Podíl KS	[%]	5,6	12,0	13,6	19,5	19,2	18,4	22,2	21,4	24,2
Jiné	Počet KS	[počet KS]	3	8	4	6	5	6	5	5	4
	Podíl KS	[%]	4,2	9,6	4,9	7,8	6,8	7,9	6,9	7,1	6,1

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

Rok	Průměrná odpracovaná doba					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	149,2	148,3	100,6	146,3	144,8	101,0
2008	148,9	148,5	100,3	147,1	145,9	100,8
2009	148,1	147,5	100,4	147,3	146,3	100,7
2010	150,3	149,8	100,3	147,3	146,8	100,3
2011	150,3	149,9	100,3	146,3	146,5	99,9
2012	149,6	149,7	99,9	145,8	146,2	99,7
2013	148,8	149,3	99,7	144,5	144,7	99,9
2014	149,0	149,4	99,7	143,4	143,3	100,1
2015	147,5	148,5	99,3	142,2	142,3	99,9

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

Rok	Celková absence					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	26,6	26,3	101,1	28,4	30,1	94,4
2008	26,7	26,2	101,9	28,2	29,4	95,9
2009	25,8	25,8	100,0	27,5	28,8	95,5
2010	24,0	24,0	100,0	27,2	28,1	96,8
2011	23,7	23,4	101,3	26,9	27,4	98,2
2012	24,5	24,2	101,2	28,3	28,4	99,6
2013	24,8	24,5	101,2	29,4	29,9	98,3
2014	25,0	24,6	101,6	30,9	31,0	99,7
2015	26,3	25,5	103,1	32,1	31,9	100,6

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

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	151,5	150,3	100,8	145,7	145,3	100,3
2008	151,0	150,4	100,4	145,5	145,5	100,0
2009	149,8	149,0	100,5	145,4	145,4	100,0
2010	151,9	151,5	100,3	147,9	147,3	100,4
2011	152,1	151,6	100,3	147,6	147,2	100,3
2012	151,4	151,3	100,1	146,9	147,3	99,7
2013	150,6	151,0	99,7	146,2	146,9	99,5
2014	150,9	151,0	99,9	146,4	147,1	99,5
2015	149,6	150,2	99,6	144,6	146,0	99,0

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 Plzeňském 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		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	146,3	145,3	100,7	150,0	149,9	100,1
2009	145,5	143,4	101,5	148,6	149,0	99,7
2010	148,1	147,5	100,4	151,1	150,8	100,2
2011	148,5	147,4	100,7	150,8	150,7	100,1
2012	148,0	146,7	100,9	150,2	150,4	99,9
2013	146,8	146,2	100,4	149,1	150,0	99,4
2014	147,2	146,4	100,5	149,5	149,9	99,7
2015	146,1	145,3	100,6	147,3	148,6	99,1

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 Plzeňském 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]				
Plzeňský kraj								
2008	28,8	15,2	8,1	5,5	26,6	13,7	9,0	3,8
2009	27,3	15,4	6,3	5,5	26,2	13,7	6,9	5,7
2010	25,9	14,6	5,8	5,5	23,7	13,1	6,8	3,8
2011	25,0	14,7	5,7	4,6	23,9	13,2	6,2	4,5
2012	25,9	15,0	5,4	5,6	24,2	13,0	6,5	4,7
2013	26,3	15,4	5,7	5,2	24,8	13,3	6,0	5,5
2014	26,1	15,0	6,0	5,1	25,3	12,9	6,2	6,2
2015	27,2	14,9	6,6	5,7	27,0	13,1	7,3	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 Plzeňském kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

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

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

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	28,8	28,7	100,3	26,6	25,6	103,9
2009	27,3	28,2	96,8	26,2	25,6	102,3
2010	25,9	25,7	100,8	23,7	23,5	100,9
2011	25,0	25,0	100,0	23,9	23,0	103,9
2012	25,9	26,0	99,6	24,2	24,0	100,8
2013	26,3	26,6	98,9	24,8	24,4	101,6
2014	26,1	26,5	98,5	25,3	24,6	102,8
2015	27,2	27,6	98,6	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 Plzeňském kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Placená absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Plzeňský kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	19,7	20,0	98,5	17,0	16,5	103,0
2009	20,2	21,5	94,0	18,6	18,2	102,2
2010	18,6	19,2	96,9	16,7	16,9	98,8
2011	18,3	18,9	96,8	16,4	16,6	98,8
2012	19,9	20,0	99,5	16,8	17,8	94,4
2013	19,6	20,0	98,0	17,2	17,9	96,1
2014	19,0	19,8	96,0	17,0	18,0	94,4
2015	19,4	20,2	96,0	17,3	18,4	94,0

Pozn.: **Placená absence** zahrnuje počet neodpracovaných hodin s náhradou či nekrácením mzdy. Uvádí se 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 Plzeňském 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		
	Plzeňský kraj	ČR	Rozdíl	Plzeňský kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]	[%]		[p.b.]
2008	5,6	4,5	1,1	3,9	6,5	-2,6
2009	7,3	6,1	1,2	5,2	6,2	-1
2010	7,0	5,8	1,2	6,0	6,4	-0,4
2011	8,7	5,8	2,9	6,0	6,1	-0,1
2012	7,4	6,0	1,4	4,9	6,0	-1,1
2013	7,9	6,4	1,5	4,4	5,9	-1,5
2014	8,4	6,3	2,1	6,2	6,5	-0,3
2015	7,3	5,9	1,4	6,3	6,1	0,2

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

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

Tabulka XXXI: Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře v Plzeňském 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	148,8	141,5
2008	147,6	140,3
2009	145,1	140,7
2010	148,7	145,0
2011	148,9	144,1
2012	146,0	143,1
2013	146,3	142,5
2014	147,0	142,8
2015	145,5	141,4

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. **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 Plzeňském 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	144,7	142,9
2009	142,8	144,2
2010	146,1	150,2
2011	146,5	147,8
2012	144,8	144,2
2013	144,9	143,4
2014	145,2	144,8
2015	143,8	143,2

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 Plzeňském 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	27,8	15,7	7,9	4,2	31,3	14,9	10,3	6,0
2009	27,8	16,0	6,0	5,7	28,5	13,7	8,7	6,1
2010	25,3	15,4	5,7	4,2	25,0	13,8	7,3	3,9
2011	25,0	15,2	5,7	4,1	24,6	14,0	7,2	3,4
2012	27,1	15,8	5,7	5,6	26,1	14,0	7,9	4,2
2013	26,8	15,9	6,0	5,0	26,7	14,0	8,1	4,6
2014	26,8	15,6	6,2	4,9	26,6	14,0	8,3	4,3
2015	28,1	15,5	6,9	5,8	27,1	14,1	9,4	3,6

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 XXXIV: Celková absence ve mzdové sféře v Plzeňském 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	26,7	31,4
2008	26,5	31,0
2009	26,7	29,4
2010	24,0	26,7
2011	23,5	26,6
2012	26,0	27,9
2013	25,5	28,4
2014	25,4	28,4
2015	26,7	29,4

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 Plzeňském 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	27,8	31,3
2009	27,8	28,5
2010	25,3	25,0
2011	25,0	24,6
2012	27,1	26,1
2013	26,8	26,7
2014	26,8	26,6
2015	28,1	27,1

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

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 Plzeňském 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	5,8	5,9
2009	8,6	10,2
2010	9,7	10,3
2011	9,7	8,9
2012	9,6	6,8
2013	8,1	7,2
2014	9,7	7,1
2015	8,9	7,1

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 Plzeňském 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]	66	76	77	71	70	73	69	68	63
	[% KS]	91,7	91,6	95,1	92,2	95,9	96,1	95,8	97,1	95,5
Z toho:										
a. obecně bez rozlišení	[počet KS]	49	61	59	55	57	54	54	51	48
	[% KS]	68,1	73,5	72,8	71,4	78,1	71,1	75,0	72,9	72,7
	[hod/týden]	37,8	37,7	37,7	37,8	37,8	37,9	37,7	37,7	37,8
b. v pracovních režimech	[počet KS]	17	15	18	16	13	19	15	17	15
	[% KS]	23,6	18,1	22,2	20,8	17,8	25,0	20,8	24,3	22,7
<i>Z toho:</i>										
1 směnný	[hod/týden]	39,9	39,7	39,6	39,8	39,8	39,8	39,6	39,8	39,7
2 směnný	[hod/týden]	38,4	38,2	38,1	38,3	38,1	38,2	38,1	38,2	37,9
3 směnný	[hod/týden]	37,3	37,3	37,3	37,5	37,3	37,4	37,2	37,3	37,3
nepřetržitý	[hod/týden]	37,2	37,2	37,0	37,5	37,5	37,4	37,3	37,2	37,2
Rozvržení pracovní doby										
Pružné rozvržení pracovní doby	[počet KS]	6	12	12	15	14	15	16	18	21
	[% KS]	8,3	14,5	14,8	19,5	19,2	19,7	22,2	25,7	31,8
Uplatnění konta pracovní doby dle § 86 ZP	[počet KS]	4	1	3	4	3	7	6	6	5
	[% KS]	5,6	1,2	3,7	5,2	4,1	9,2	8,3	8,6	7,6
Užití úkolové mzdy	[počet KS]	5	18	24	23	23	21	25	25	24
	[% KS]	6,9	21,7	29,6	29,9	31,5	27,6	34,7	35,7	36,4

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 Plzeňském 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]	53	70	68	69	66	68	63	62	59
	[% KS]	73,6	84,3	84,0	89,6	90,4	89,5	87,5	88,6	89,4
Z TOHO:										
o dny	[% KS]	5,6	4,8	4,9	7,8	8,2	10,5	11,1	14,3	15,2
o 1 týden	[% KS]	65,3	78,3	77,8	80,5	80,8	77,6	75,0	74,3	72,7
o 2 týdny	[% KS]	2,8	1,2	1,2	1,3	1,4	1,3	1,4	0,0	1,5
o 3 a více týdnů	[% KS]	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

Tabulka XL: Podíl kolektivních smluv se sjednaným pracovním volnem s náhradou mzdy podle typu překážky na straně zaměstnance v Plzeňském 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]	39	36	38	31	31	29	26	28	29
	Podíl KS	[% KS]	54,2	43,4	46,9	40,3	42,5	38,2	36,1	40,0	43,9
	Rozsah	[dny/rok]	1,5	1,2	1,2	1,1	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0
Narození dítěte manželce zaměstnance	Počet KS	[počet KS]	44	41	45	36	33	32	33	34	33
	Podíl KS	[% KS]	61,1	49,4	55,6	46,8	45,2	42,1	45,8	48,6	50,0
	Rozsah	[dny/rok]	1,2	1,1	1,1	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb	Počet KS	[počet KS]	20	21	14	14	11	13	11	10	10
	Podíl KS	[% KS]	27,8	25,3	17,3	18,2	15,1	17,1	15,3	14,3	15,2
	Rozsah	[dny/rok]	6,8	7,3	7,6	5,9	6,4	5,7	6,6	5,8	5,6
Matkám z důvodu péče o dítě	Počet KS	[počet KS]	20	12	10	12	11	11	7	7	6
	Podíl KS	[% KS]	27,8	14,5	12,3	15,6	15,1	14,5	9,7	10,0	9,1
	Rozsah	[dny/rok]	6,5	5,6	6,8	4,9	5,5	5,6	6,0	6,4	6,0
Péče o rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	1	3	3	1	2	3	2	2	3
	Podíl KS	[% KS]	1,4	3,6	3,7	1,3	2,7	3,9	2,8	2,9	4,5
	Rozsah	[dny/rok]	0,0	2,3	2,3	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	4,0
Úmrtí přímého rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	53	51	47	39	39	41	36	38	37
	Podíl KS	[% KS]	73,6	61,4	58,0	50,6	53,4	53,9	50,0	54,3	56,1
	Rozsah	[dny/rok]	2,9	2,5	2,7	2,6	2,5	2,5	2,7	2,7	2,5
Přestěhování	Počet KS	[počet KS]	38	36	37	27	24	24	26	26	23
	Podíl KS	[% KS]	52,8	43,4	45,7	35,1	32,9	31,6	36,1	37,1	34,8
	Rozsah	[dny/rok]	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,1	1,2	1,2
Hledání nového zaměstnání	Počet KS	[počet KS]	7	10	4	7	5	7	6	6	6
	Podíl KS	[% KS]	9,7	12,0	4,9	9,1	6,8	9,2	8,3	8,6	9,1
	Rozsah	[dny/rok]	2,4	3,2	3,3	3,7	3,8	3,6	3,5	3,3	3,3
Jiné	Počet KS	[počet KS]	16	36	36	29	27	27	25	25	25
	Podíl KS	[% KS]	22,2	43,4	44,4	37,7	37,0	35,5	34,7	35,7	37,9

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

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

Úvod

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

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

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

A. ODMĚŇOVÁNÍ

1 Odměňování v České republice

Úroveň mezd a platů závisí v České republice na mnoha faktorech. Z pohledu jednotlivých krajů hraje velkou roli nejen vzdělanostní struktura ekonomicky aktivních obyvatel, úroveň podnikatelské aktivity, specializace na vybraná odvětví, diversifikace obyvatel z hlediska národností, geografická poloha, hustota obyvatelstva, ale i aktuální fáze ekonomického cyklu či struktura zaměstnanosti z hlediska podnikatelské (mzdové) a nepodnikatelské (platové) sféry. Poslední jmenovaný faktor, tj. zastoupení **mzdové a platové sféry**, je důležitý i při samotném hodnocení úrovně odměňování. **Odměňování** se totiž v každé ze sfér **řídí odlišnými pravidly**. Vývoj ve mzdové 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.

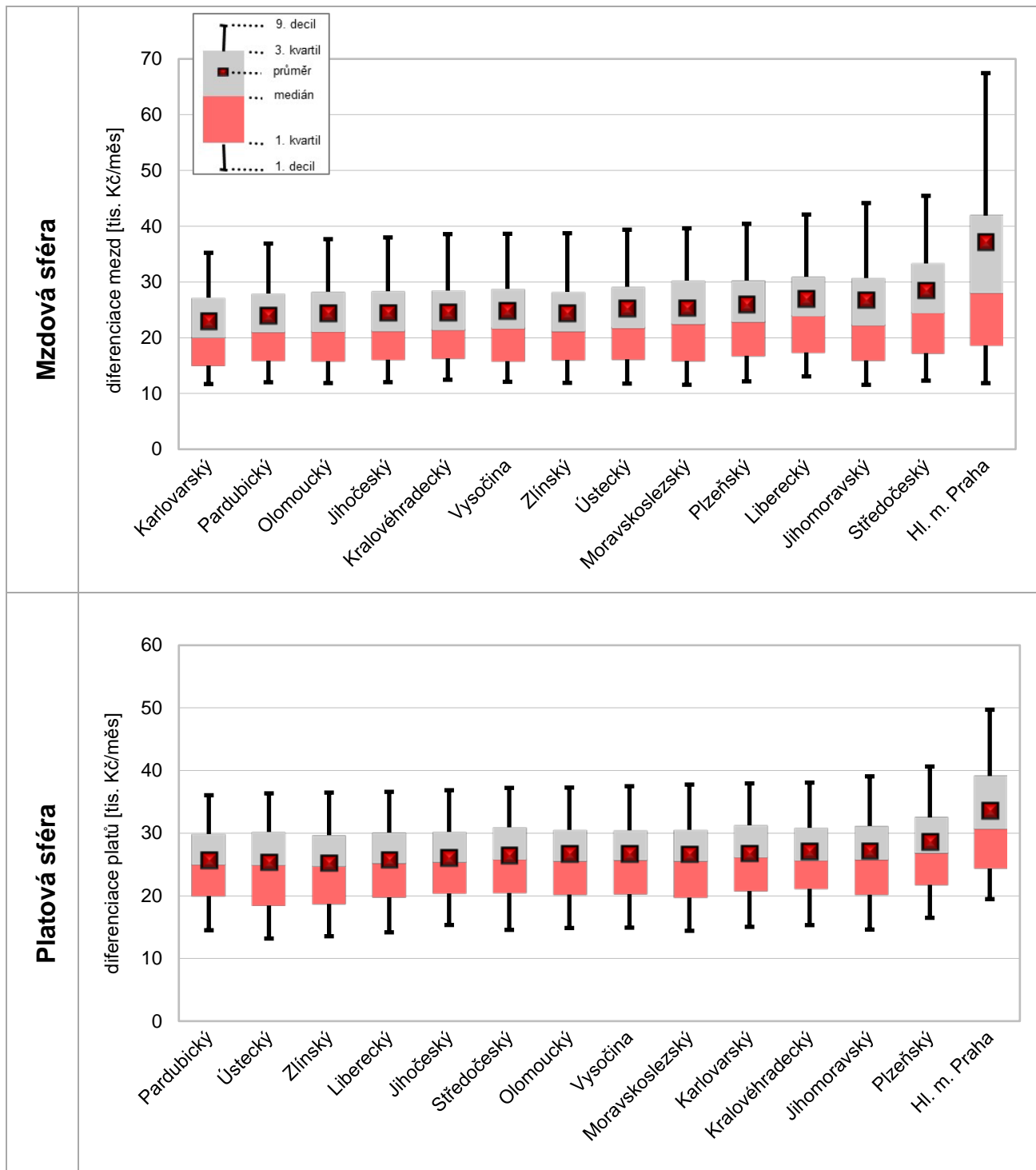
Trh práce v jednotlivých krajích ovlivňují výše zmíněné faktory a výsledek jejich spolupůsobení se projevuje navenek prostřednictvím absolutní úrovně mezd a platů. Ze srovnání mezd a platů v jednotlivých krajích vyplývá, že **hlavní město Praha** má v rámci České republiky **specifické postavení**. Vyšší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

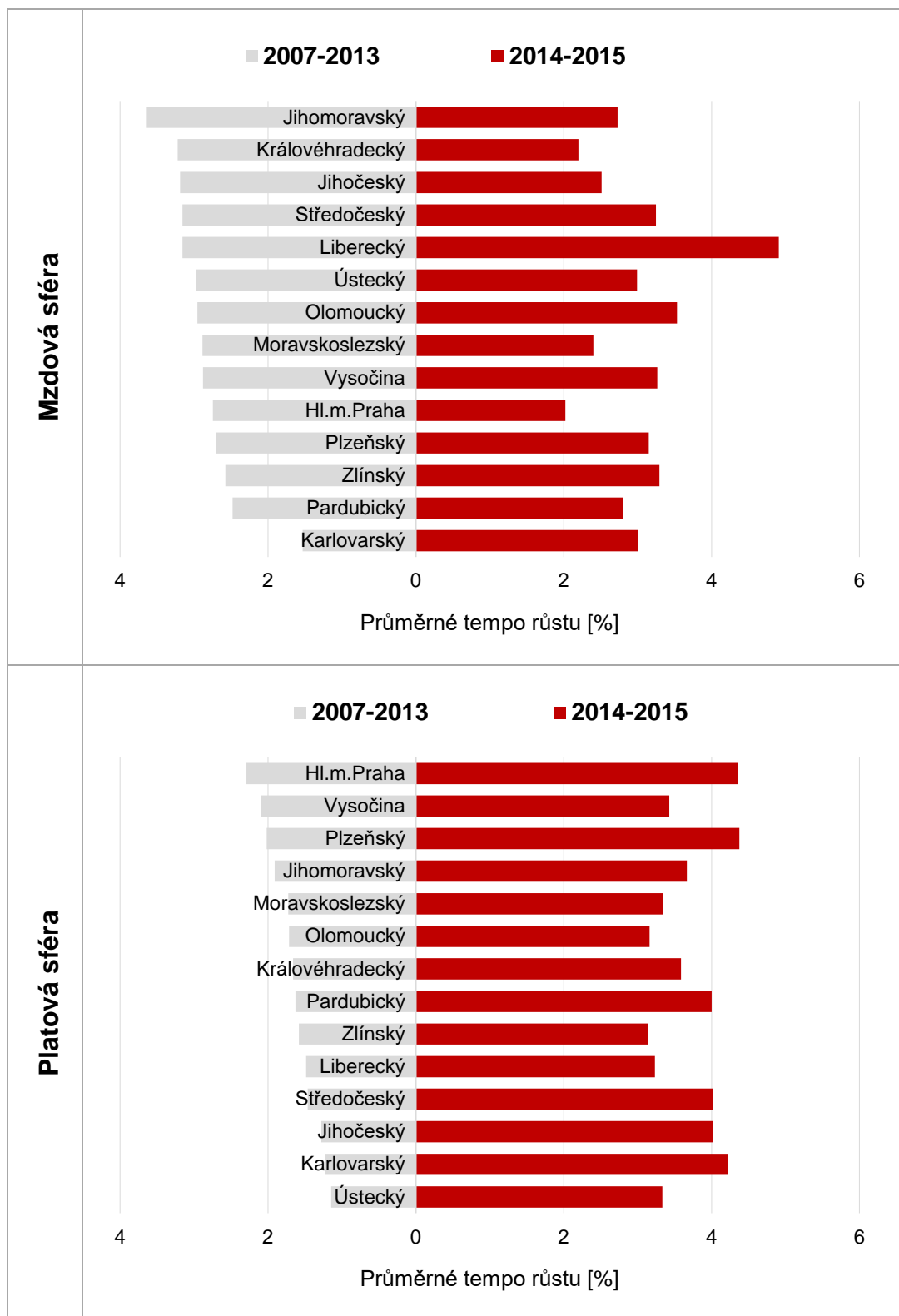
Absolutní úroveň mezd a platů je nepochybně **ovlivněna i vývojem trhu práce v posledních letech**, ne-li desetiletích. Kraje, které nastartovaly v minulosti svou regionální ekonomiku pomocí vhodných opatření, pak z těchto opatření těží i nadále mj. prostřednictvím vyššího růstu mezd především ve mzdové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

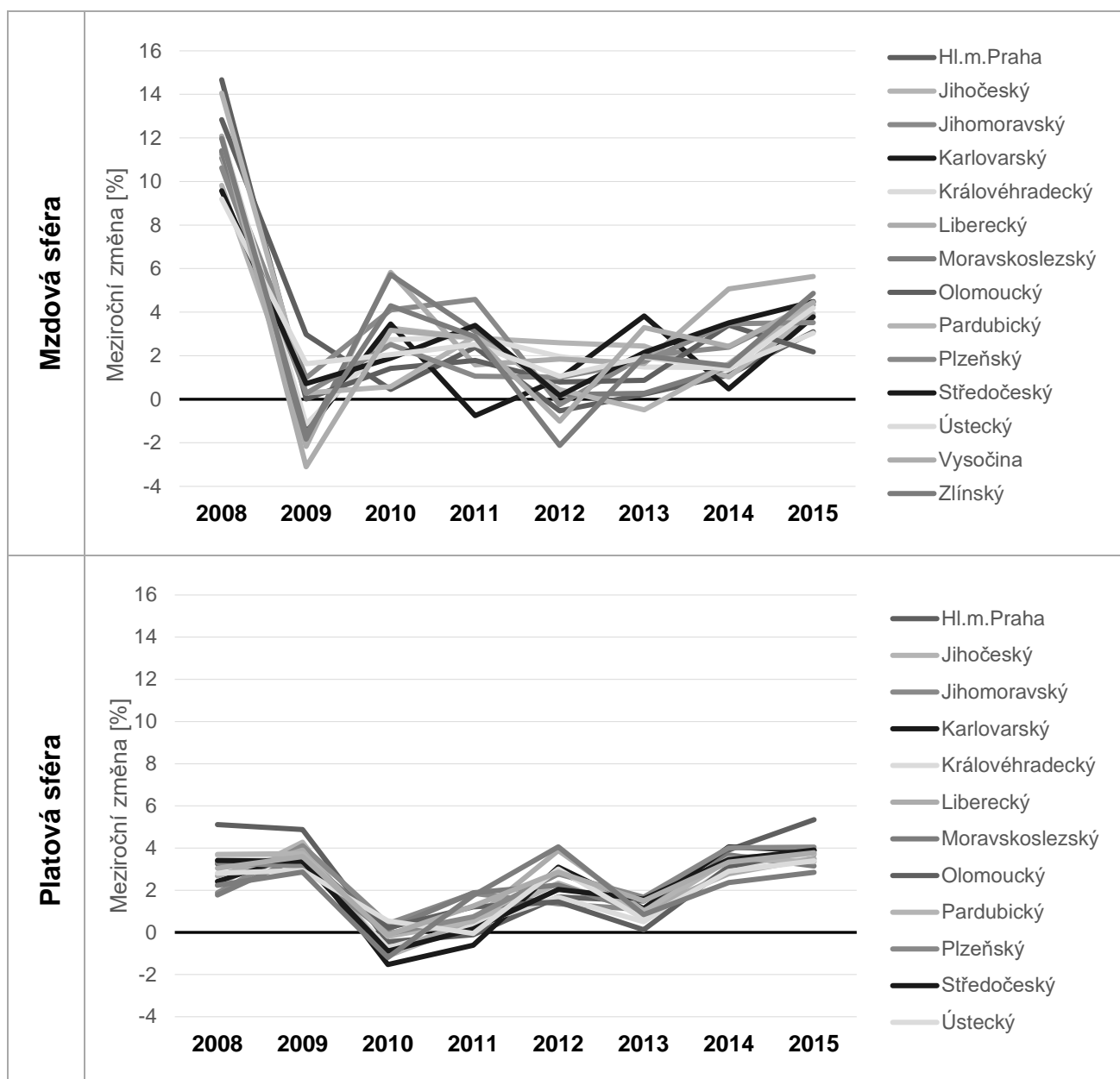
Obrázek 3 vhodným způsobem ilustruje i důsledky rozdílné odvětvové specializace krajů v rámci národního hospodářství a odlišného přístupu k řešení dopadů ekonomické krize. Ve mzdové sféře se úroveň mezd vyvíjí v každém kraji odlišným způsobem, přičemž společný trend v podobě růstu mezd byl přerušen ekonomickou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

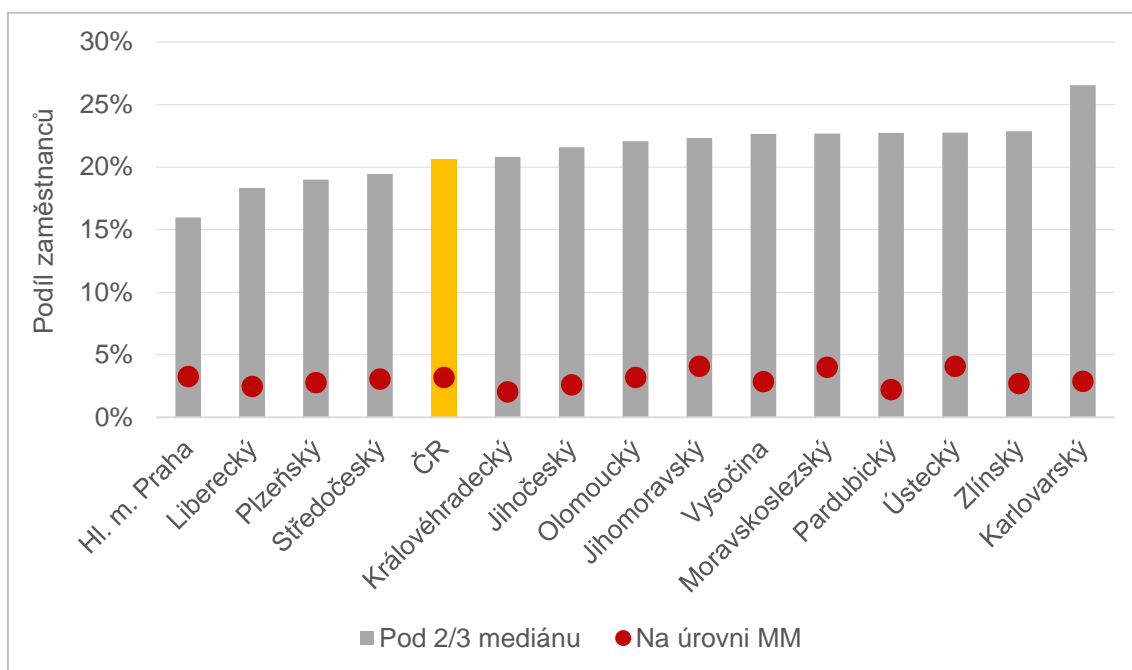


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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.

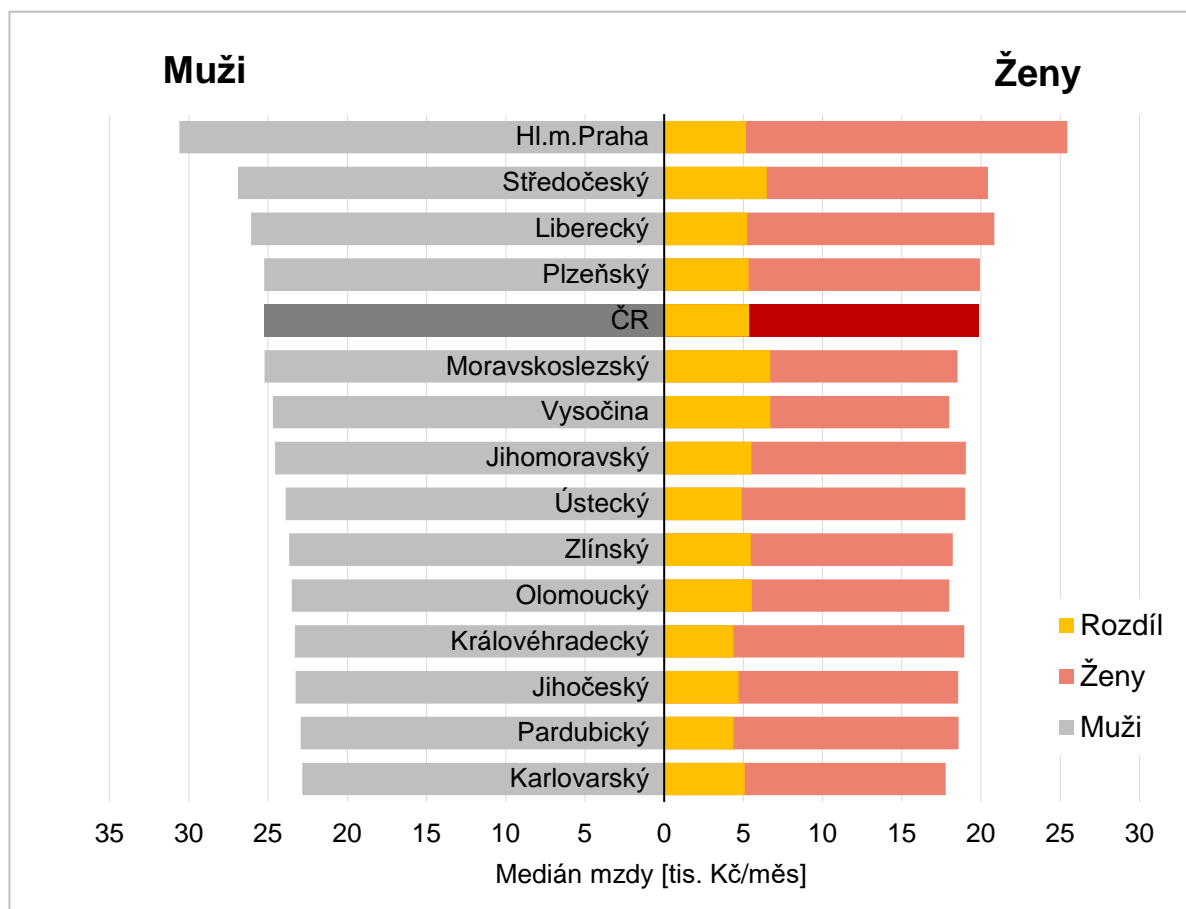
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v jednotlivých krajích podle 4 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání, odvětví a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena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

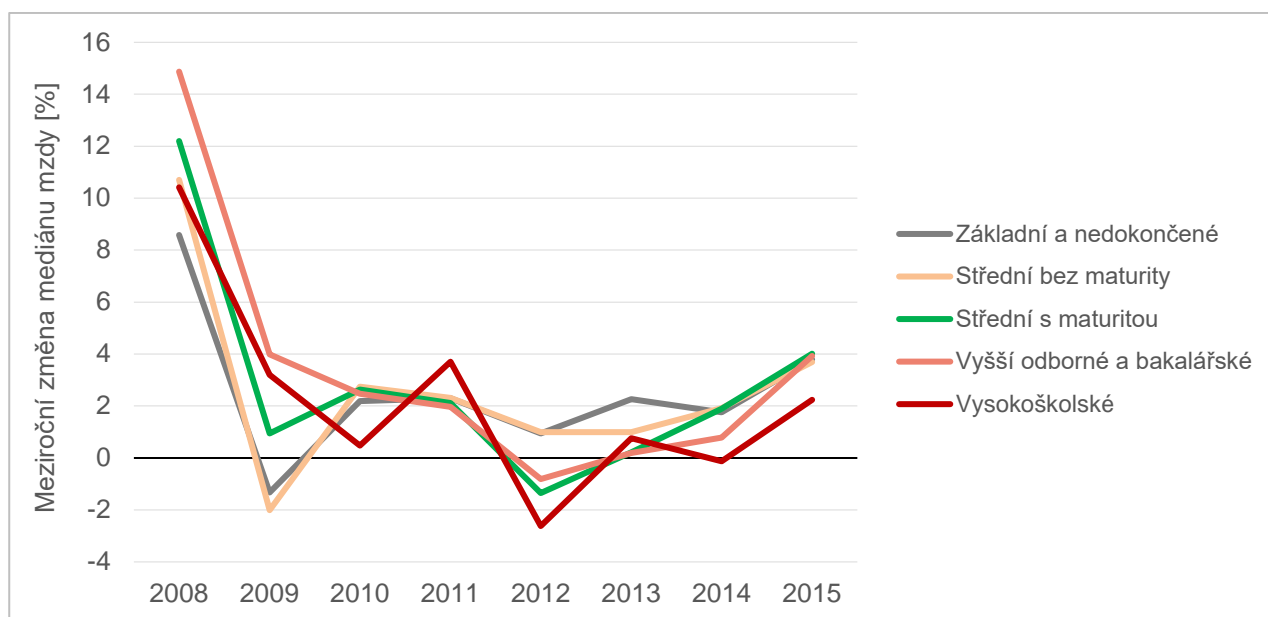
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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).

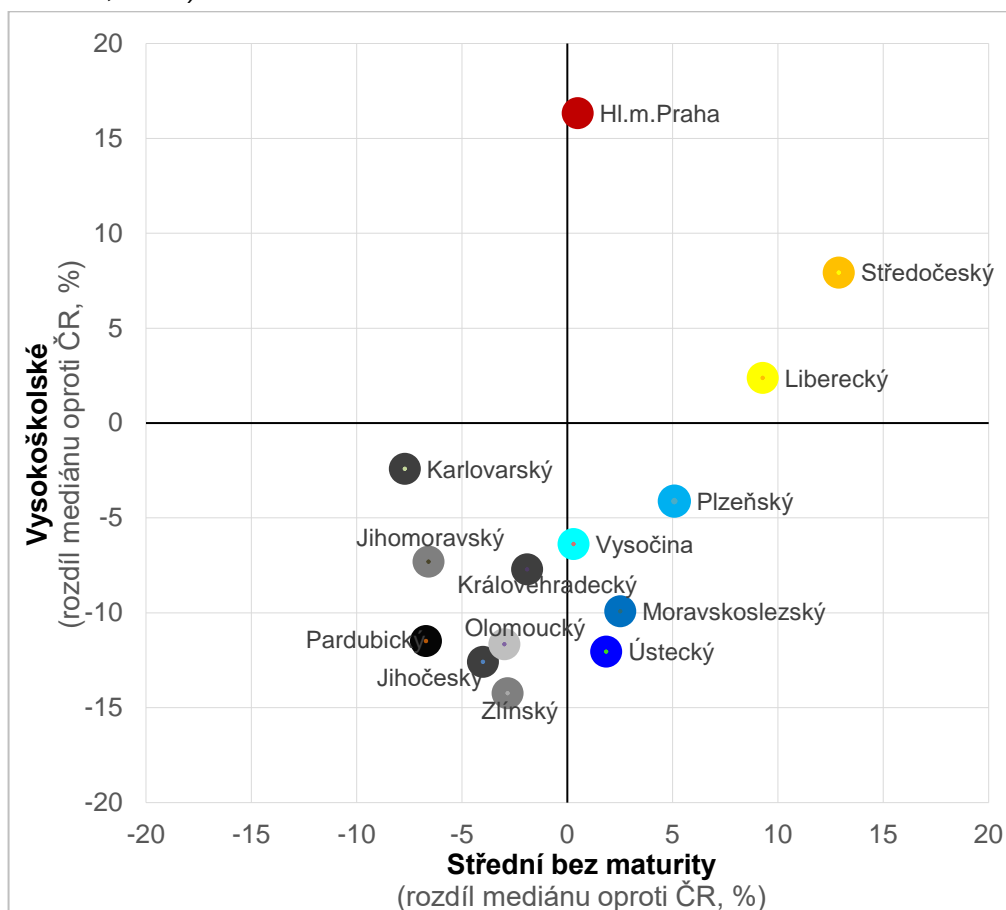
Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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.

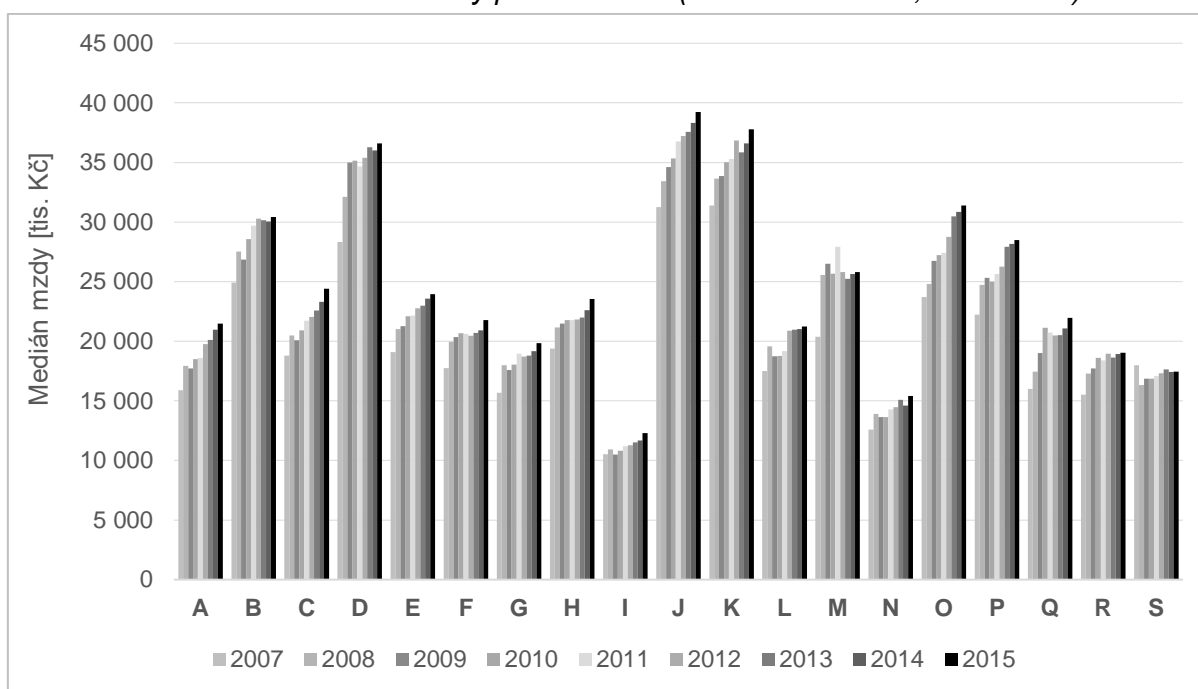
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)

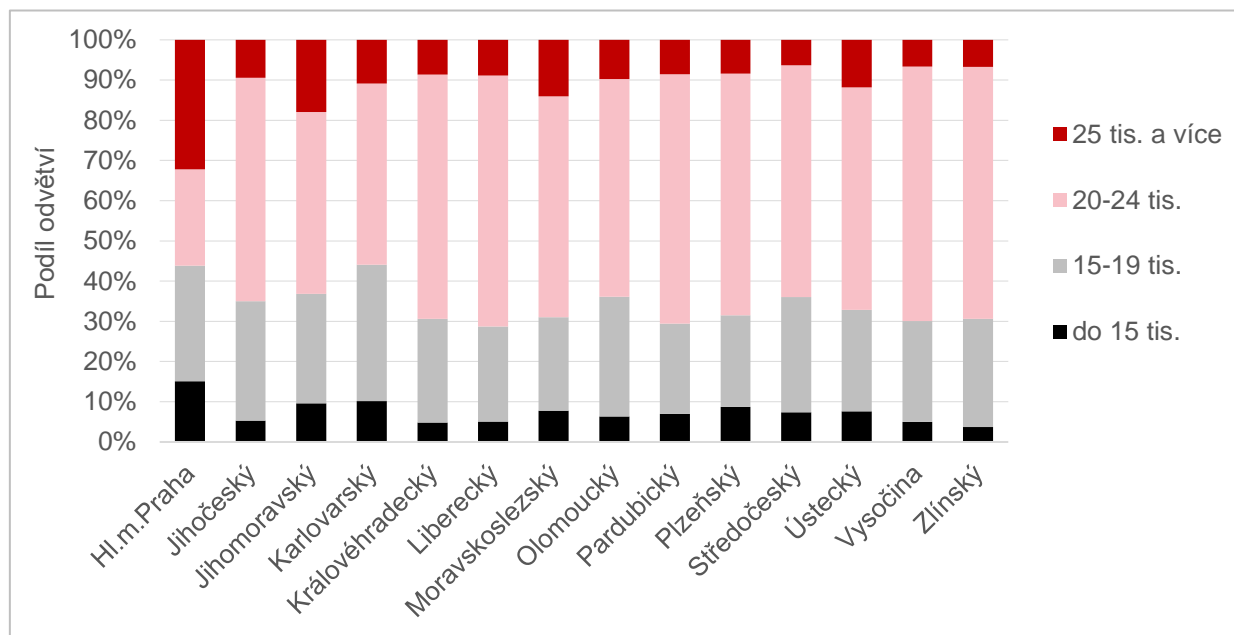


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

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)



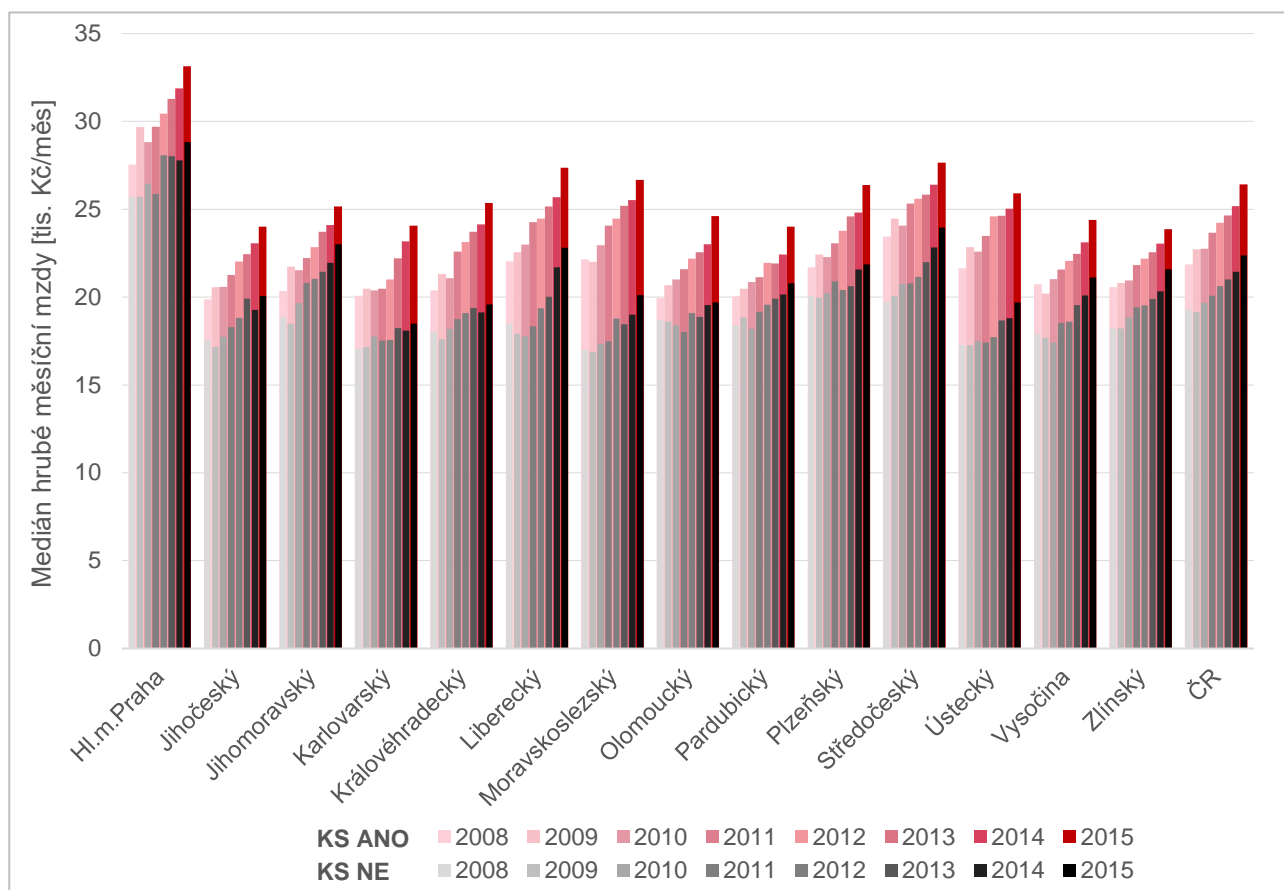
Pozn.: Odvětví byla seskupena podle úrovně mediánu hrubé měsíční mzdy v příslušných odvětvích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015. Do kategorie s mediánem nižším než 15 tis. Kč byly zařazeny sekce I a N. Medián hrubé měsíční mzdy mezi 15 a 20 tis. Kč byl v roce 2015 v sekcích A, G, L, Q, R a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

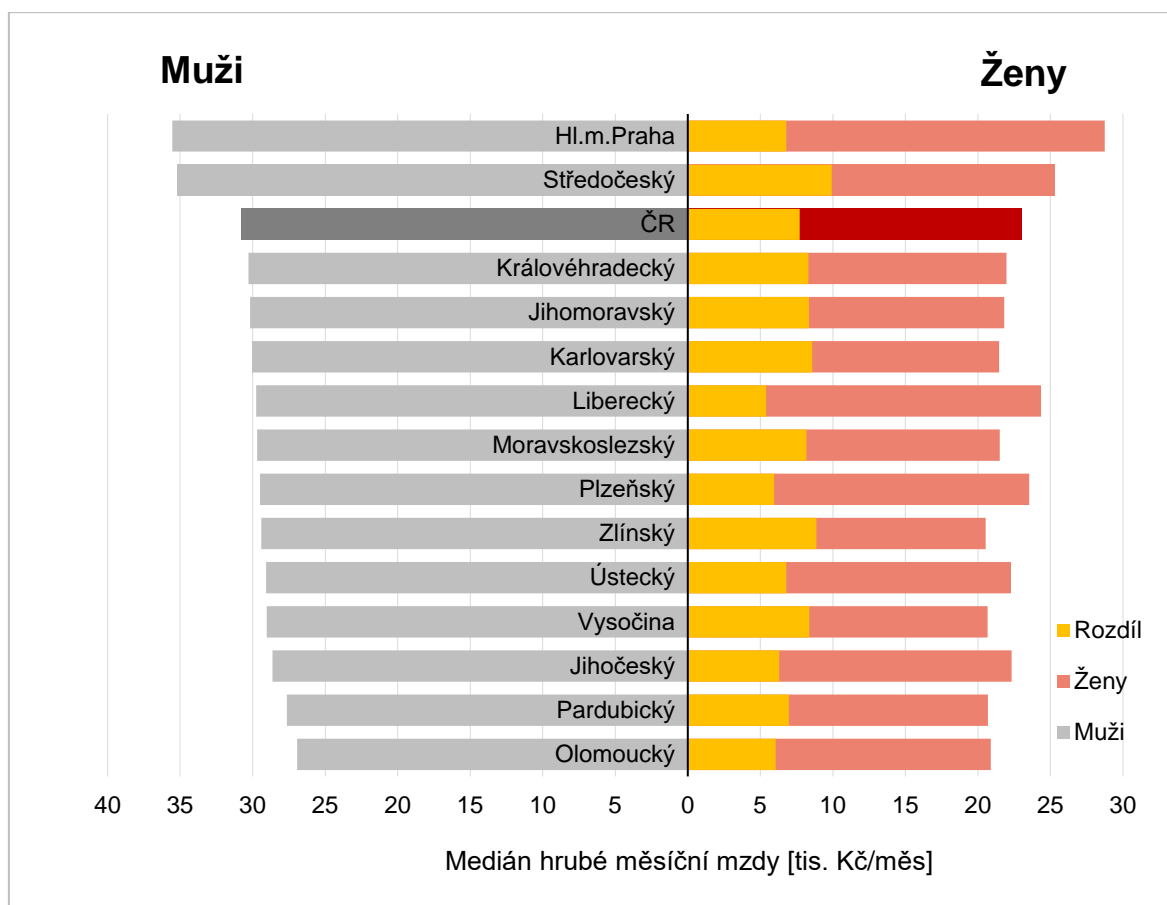
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 zaměňovat 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)



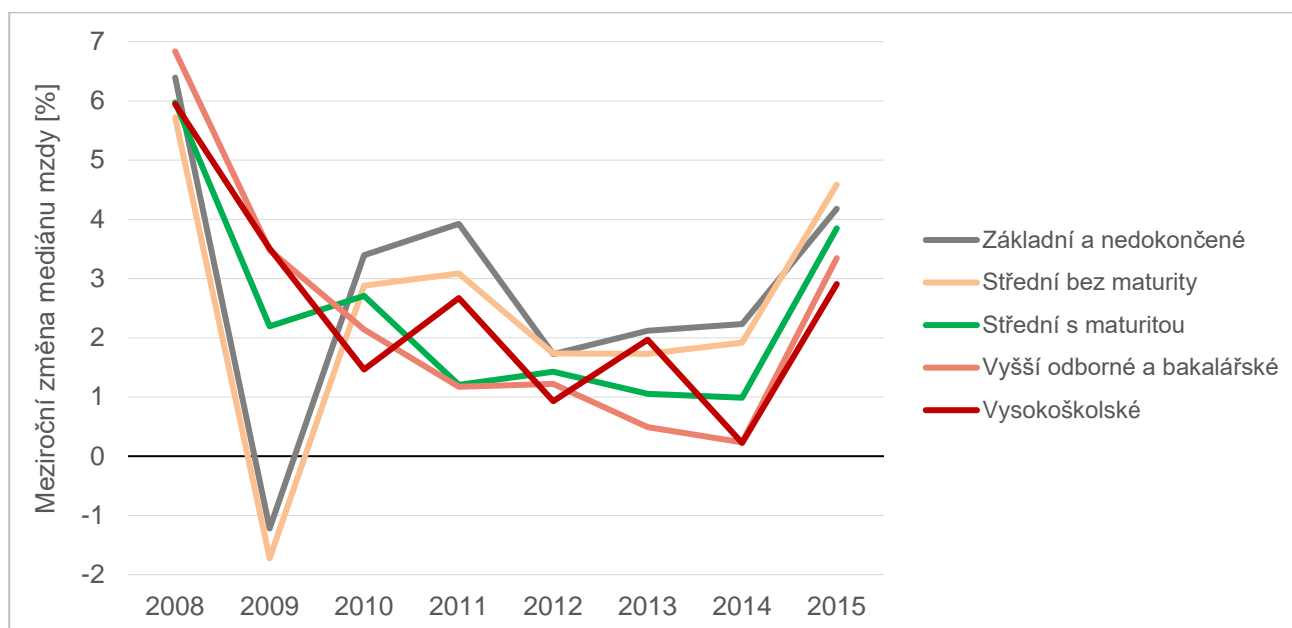
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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).

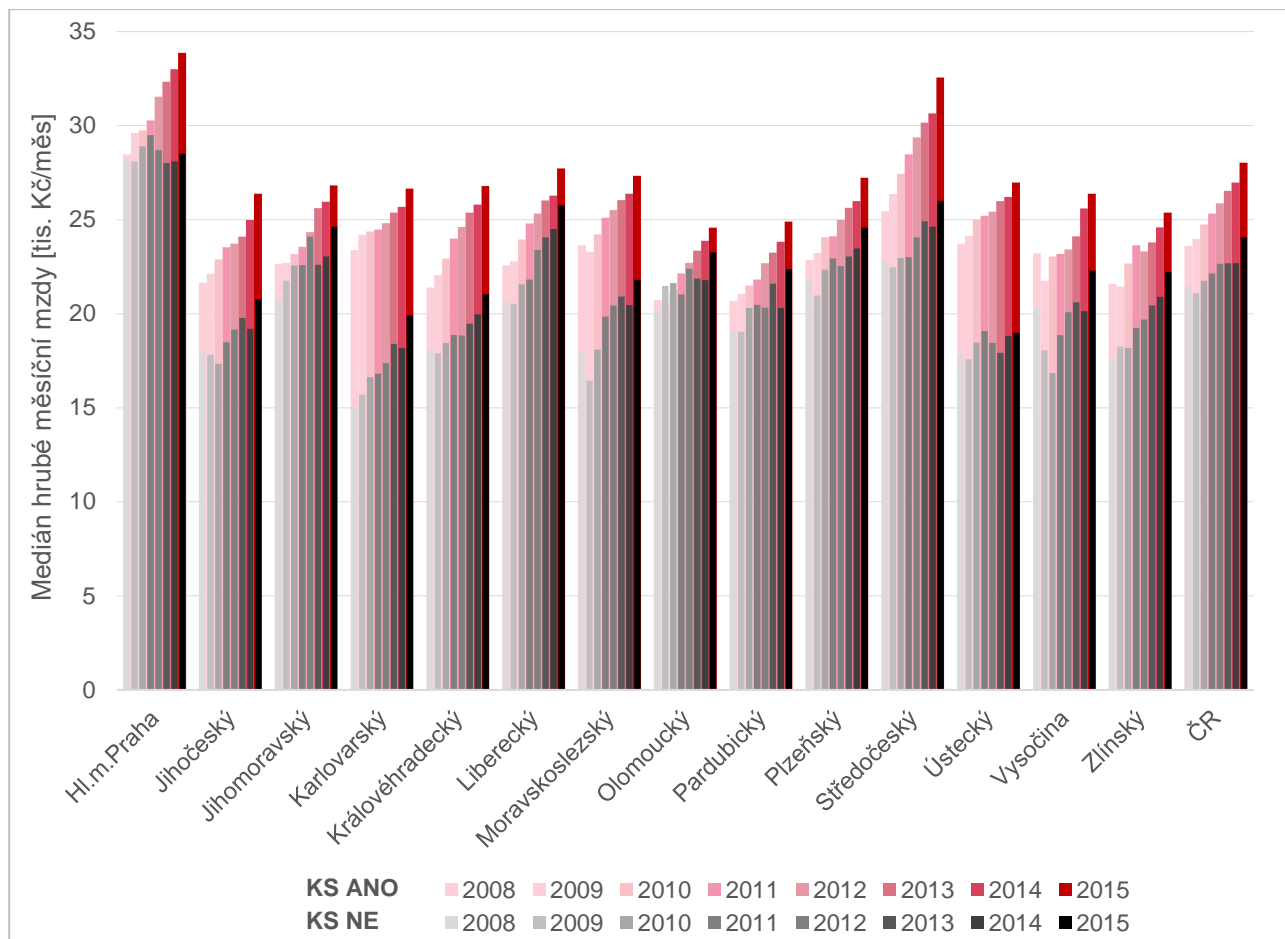
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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.

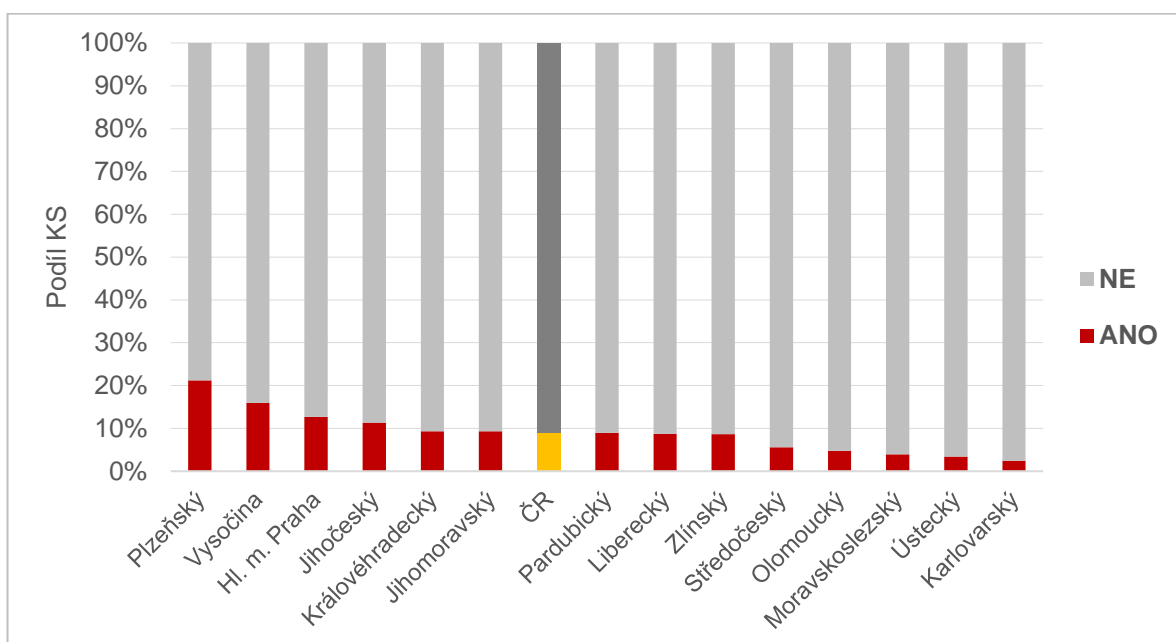
2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR

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)

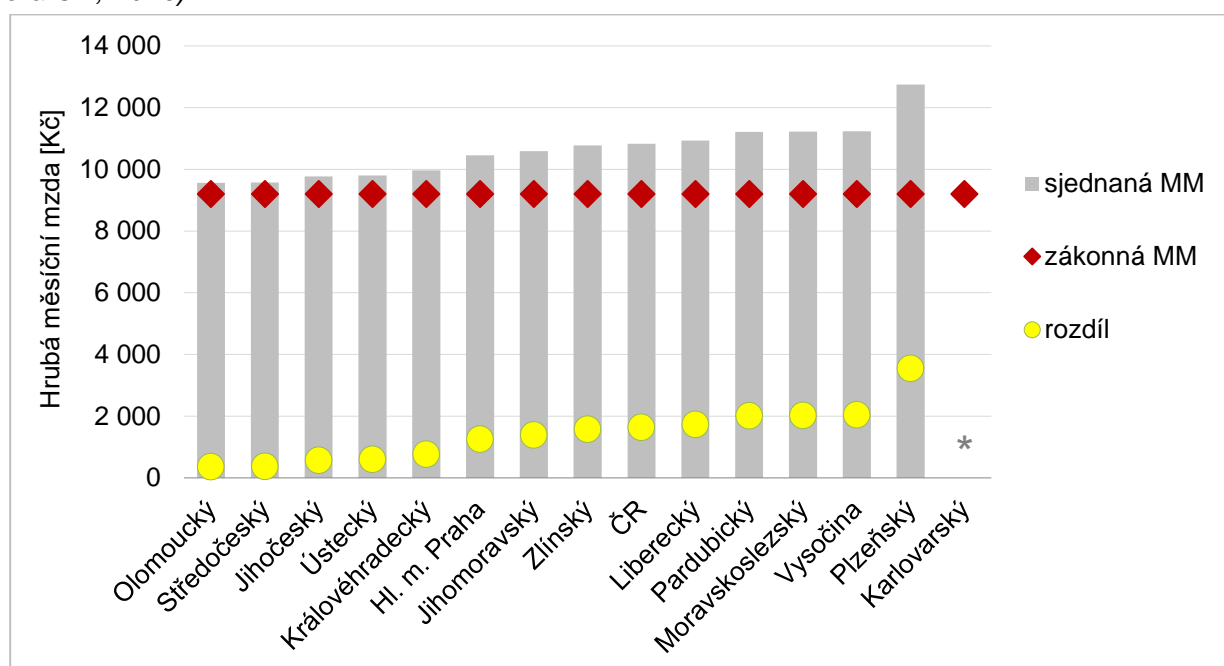


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“.

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)

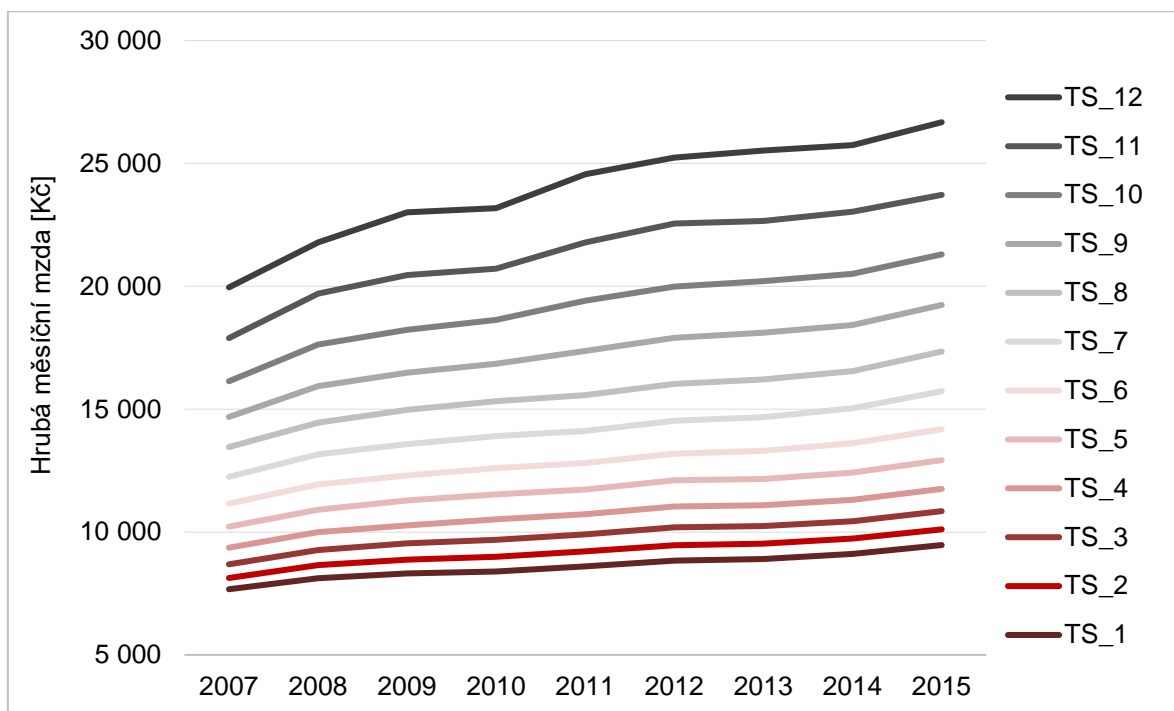


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Za Karlovarský kraj není hodnota publikovatelná z důvodu zachování anonymity (*).

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.

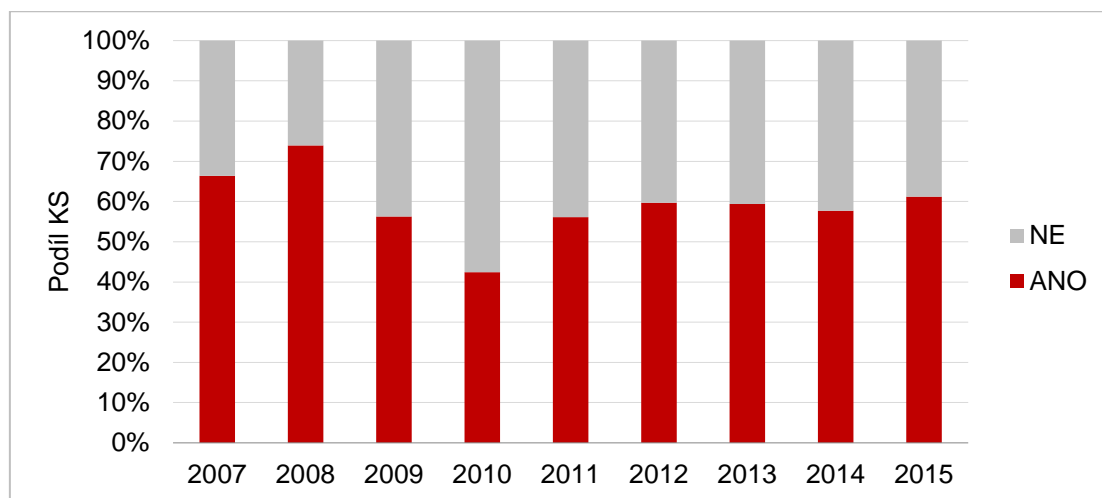
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy ve mzdové sféře zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývalo **61 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 17). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl ve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

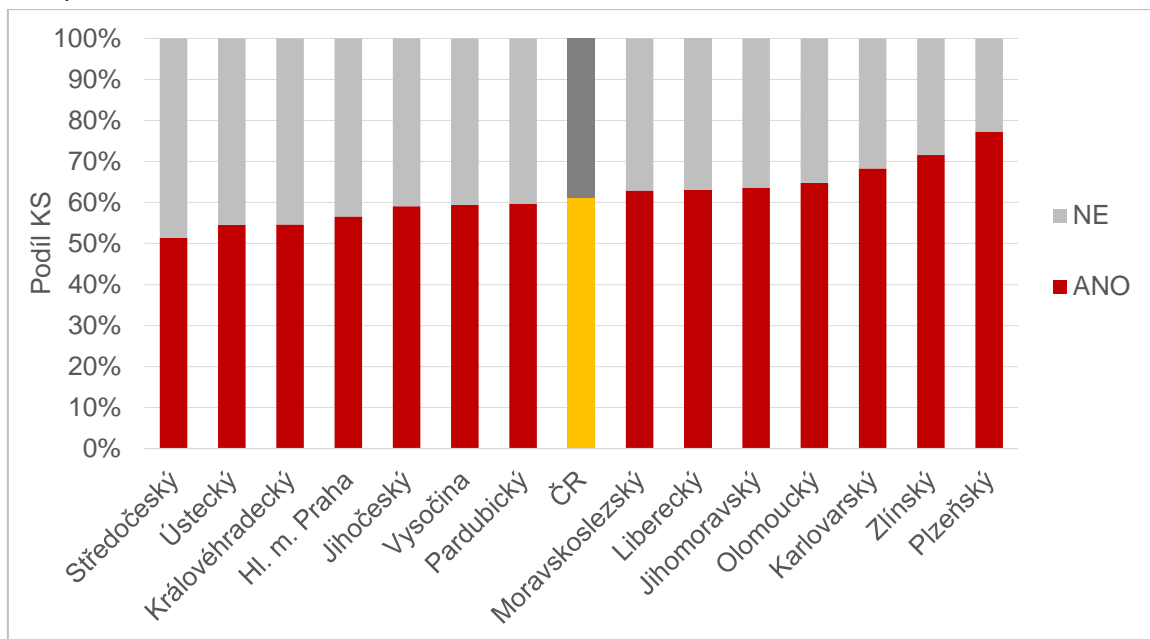


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

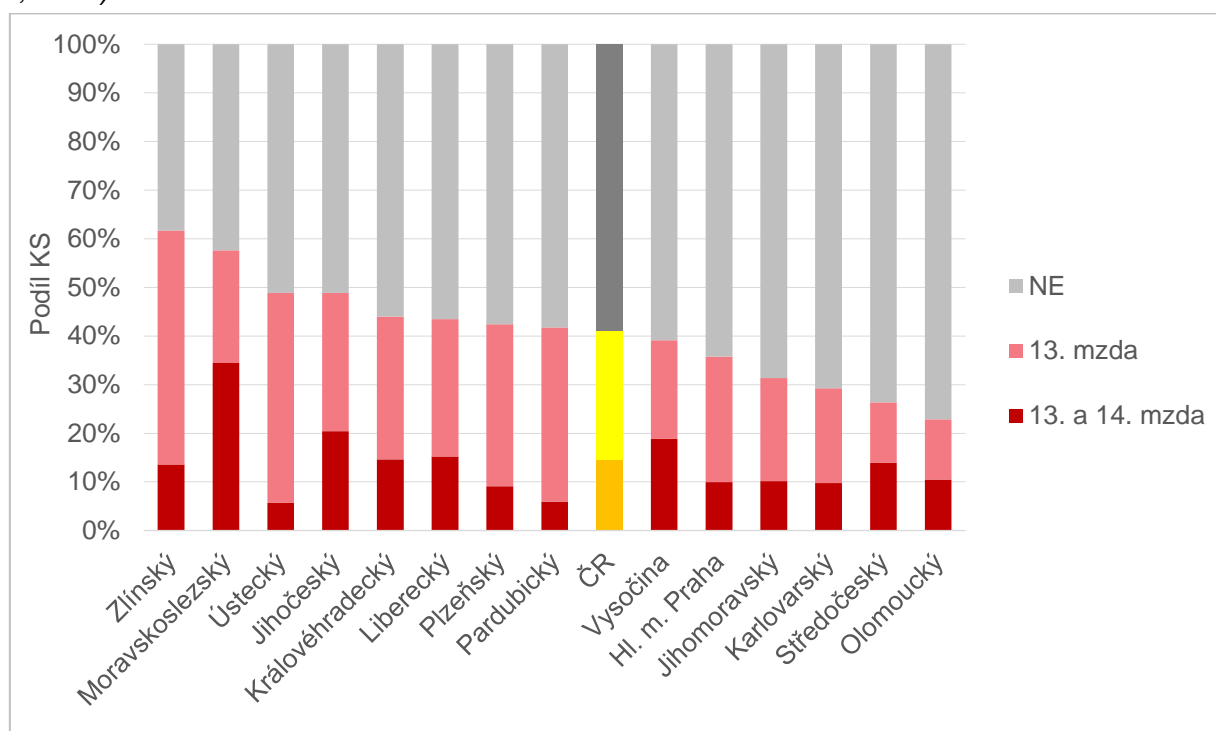


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

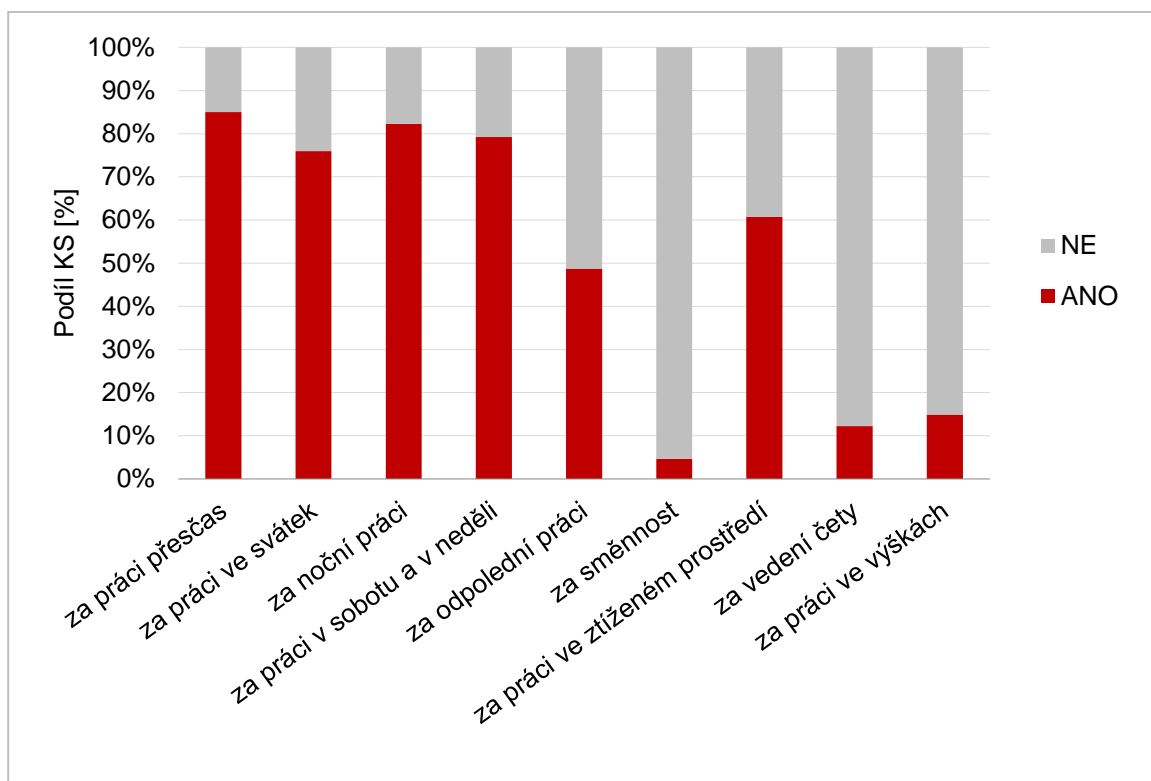


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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.

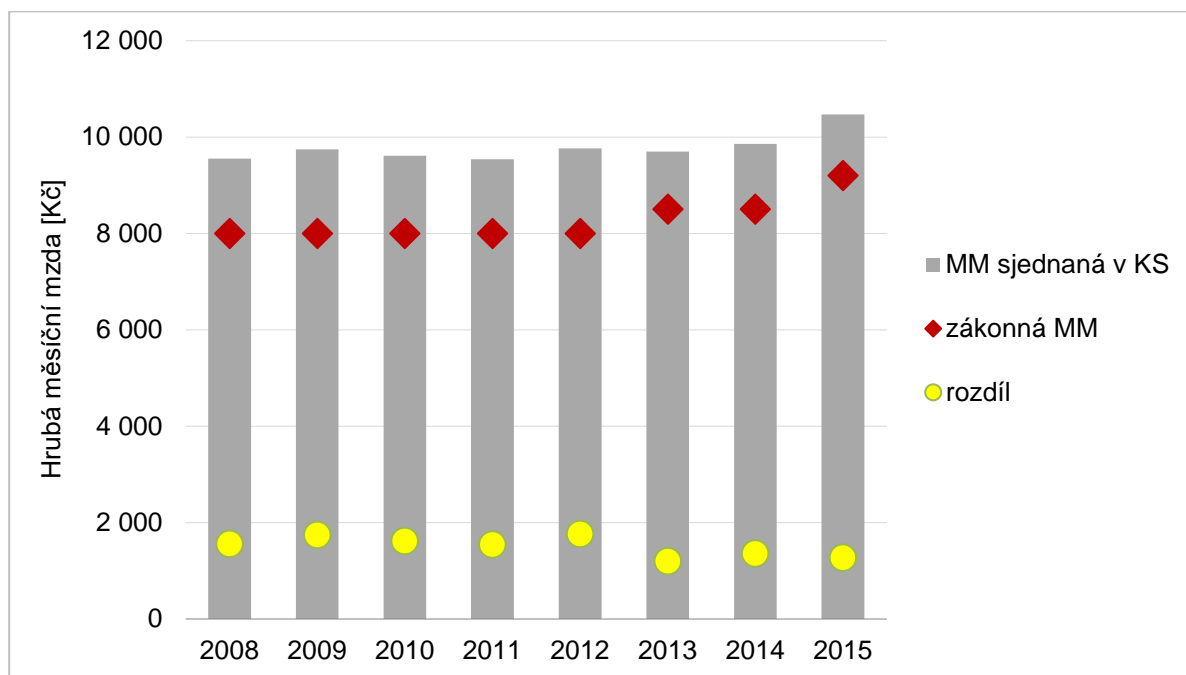
2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv

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)

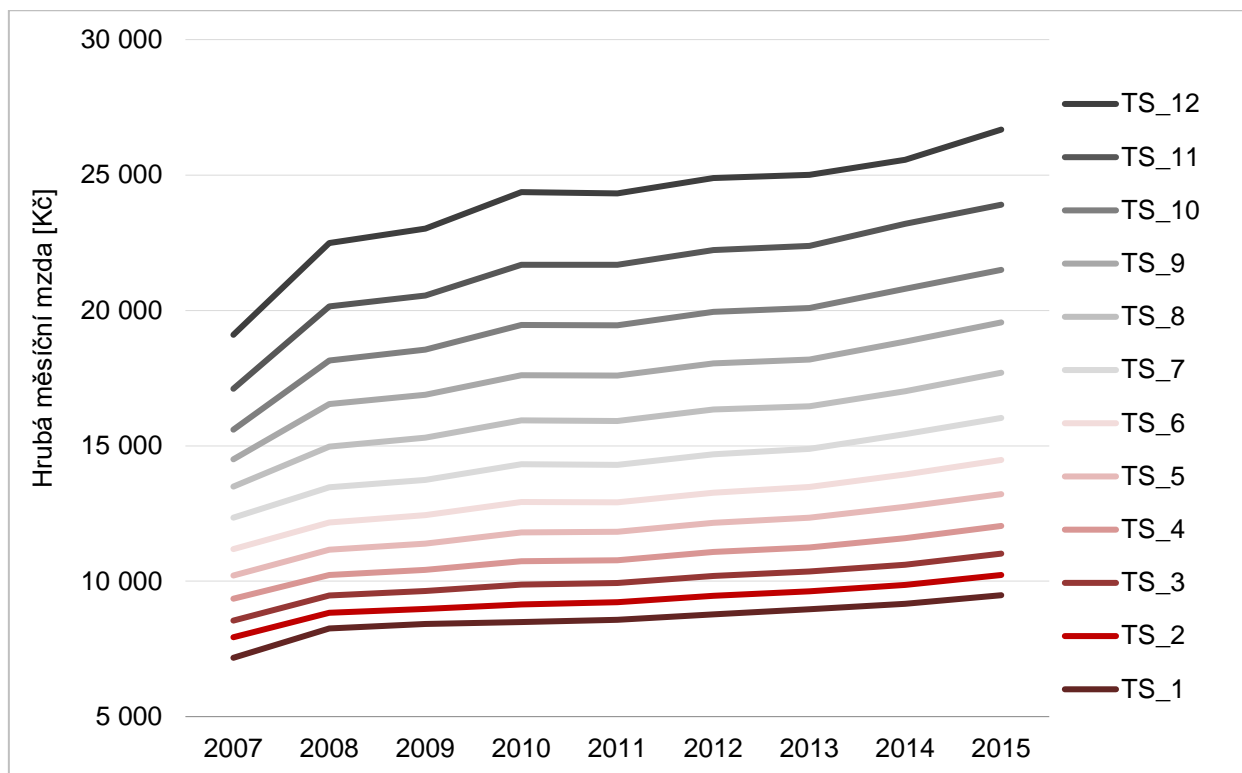


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

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

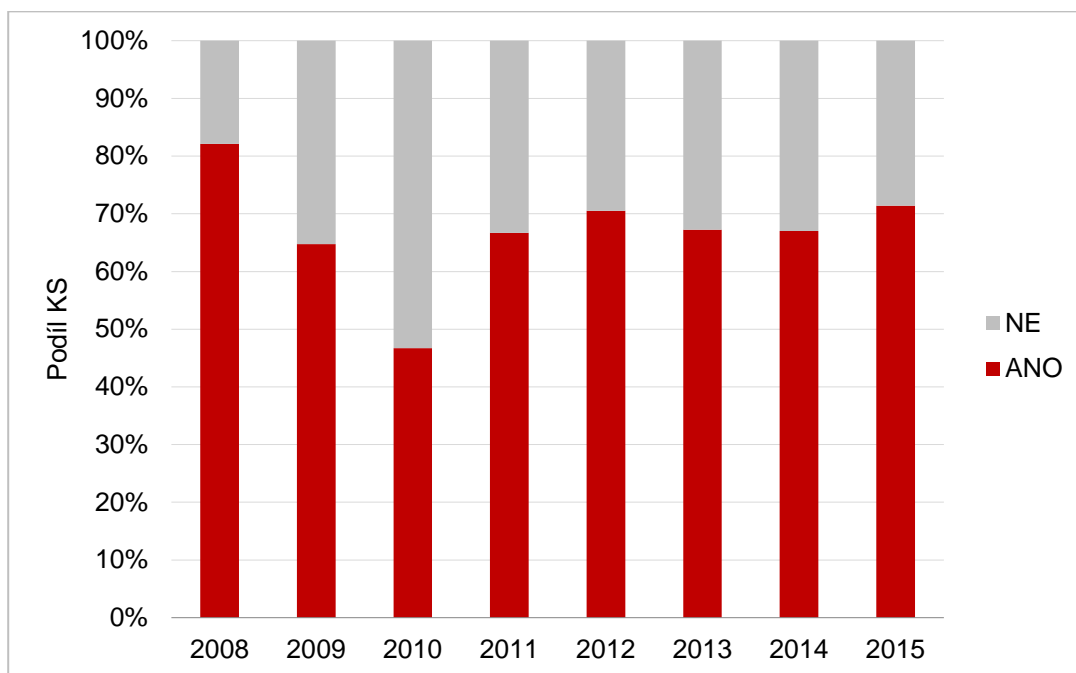
- zvýšení mzdových tarifů (33 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (27 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (12 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (10 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné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

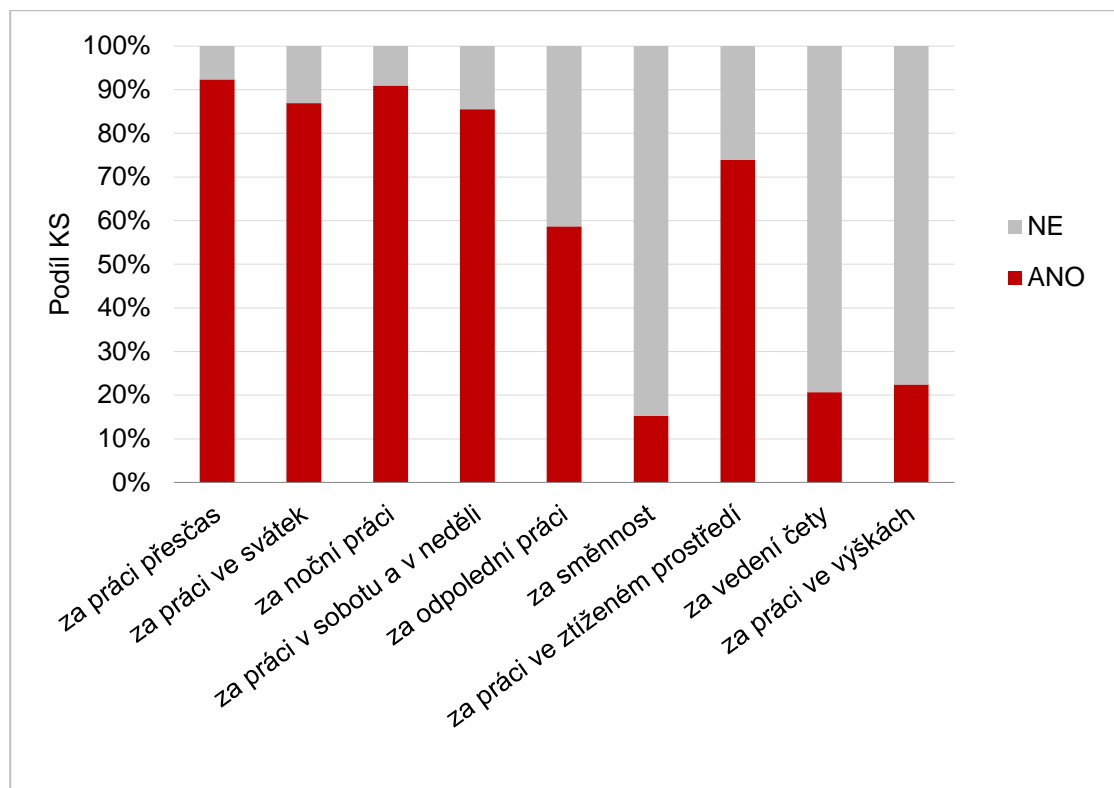


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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.

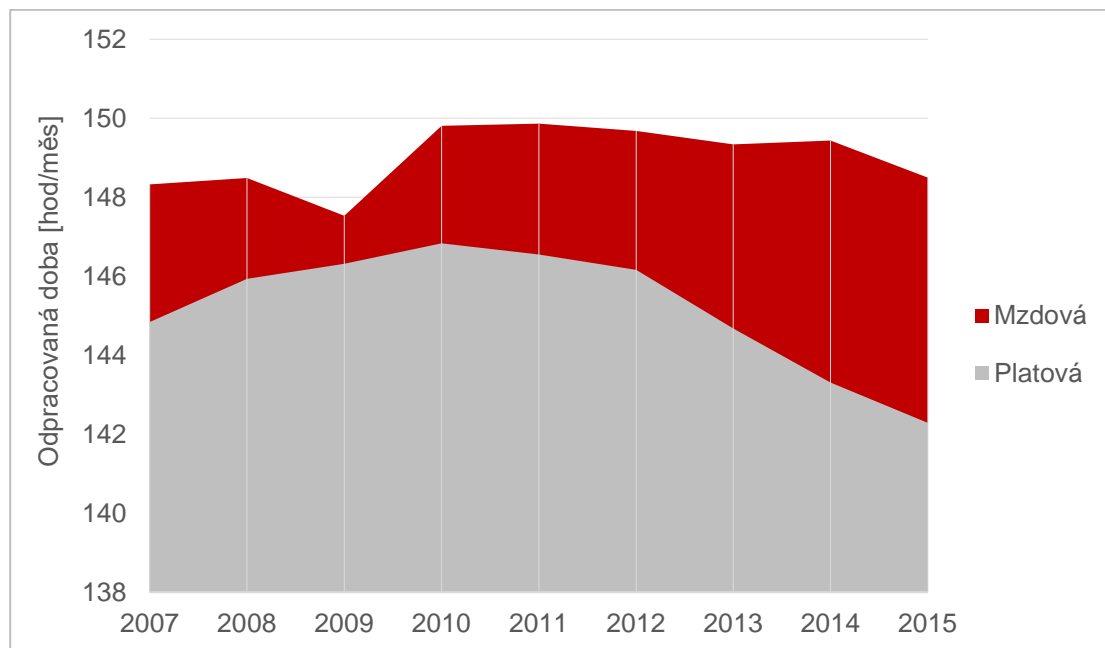
B. PRACOVNÍ DOBA

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.

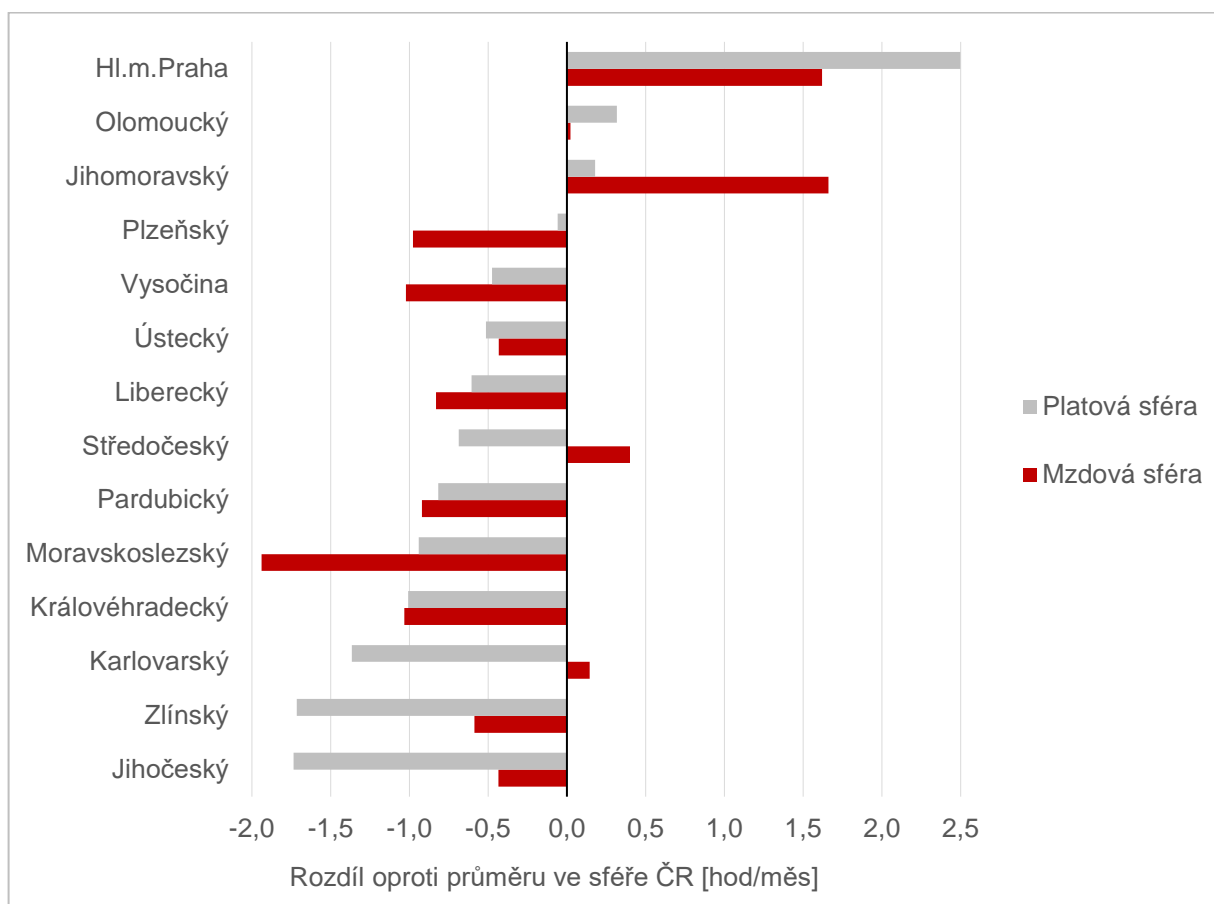
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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.

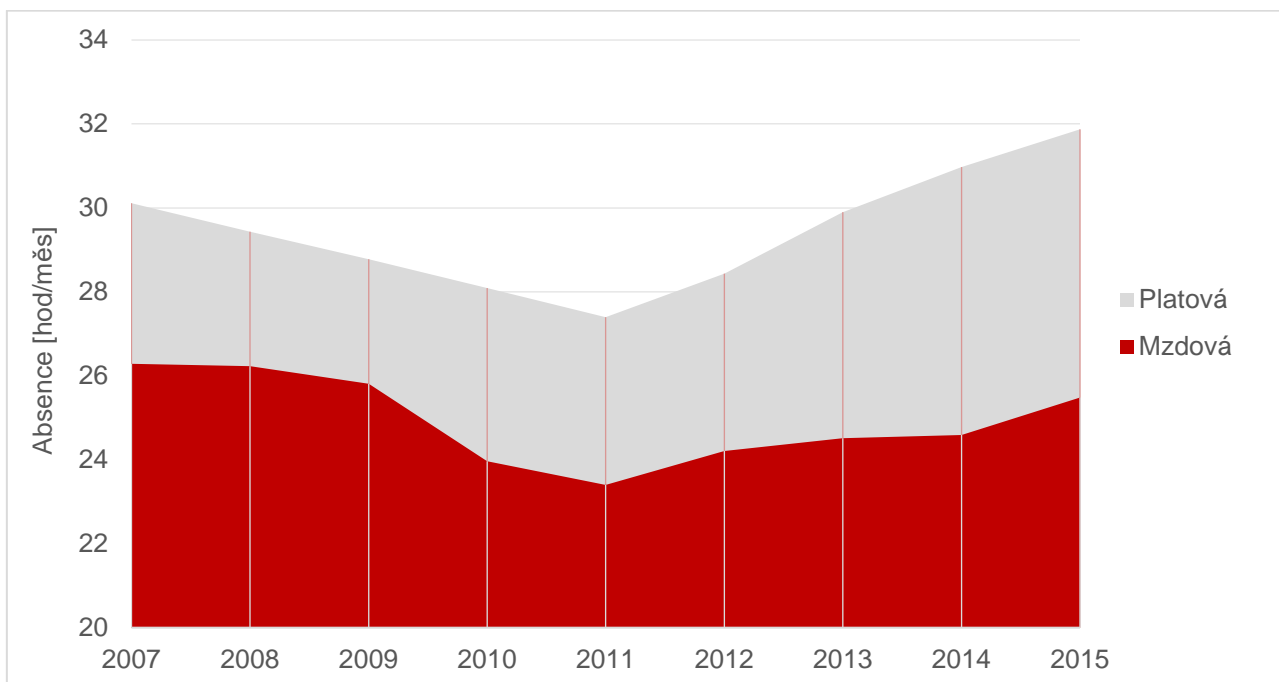
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



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)

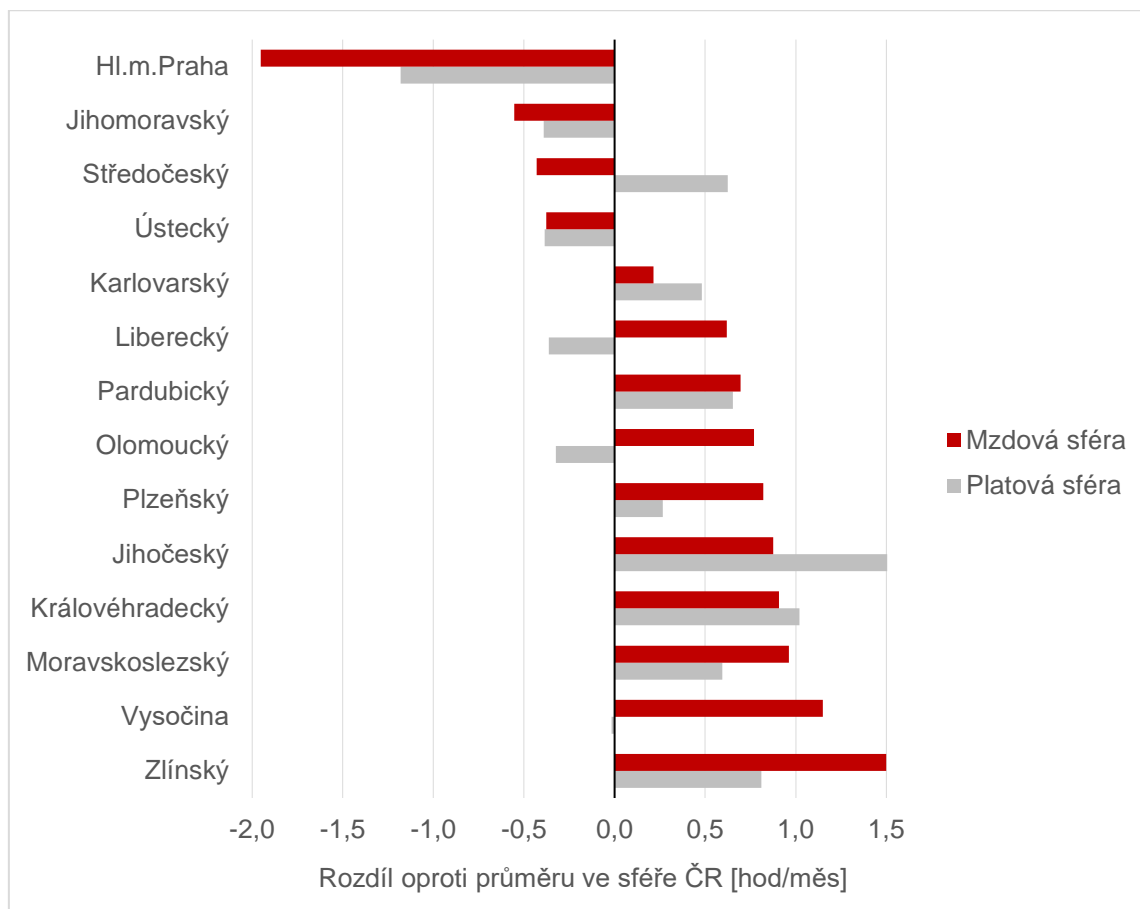


Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

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

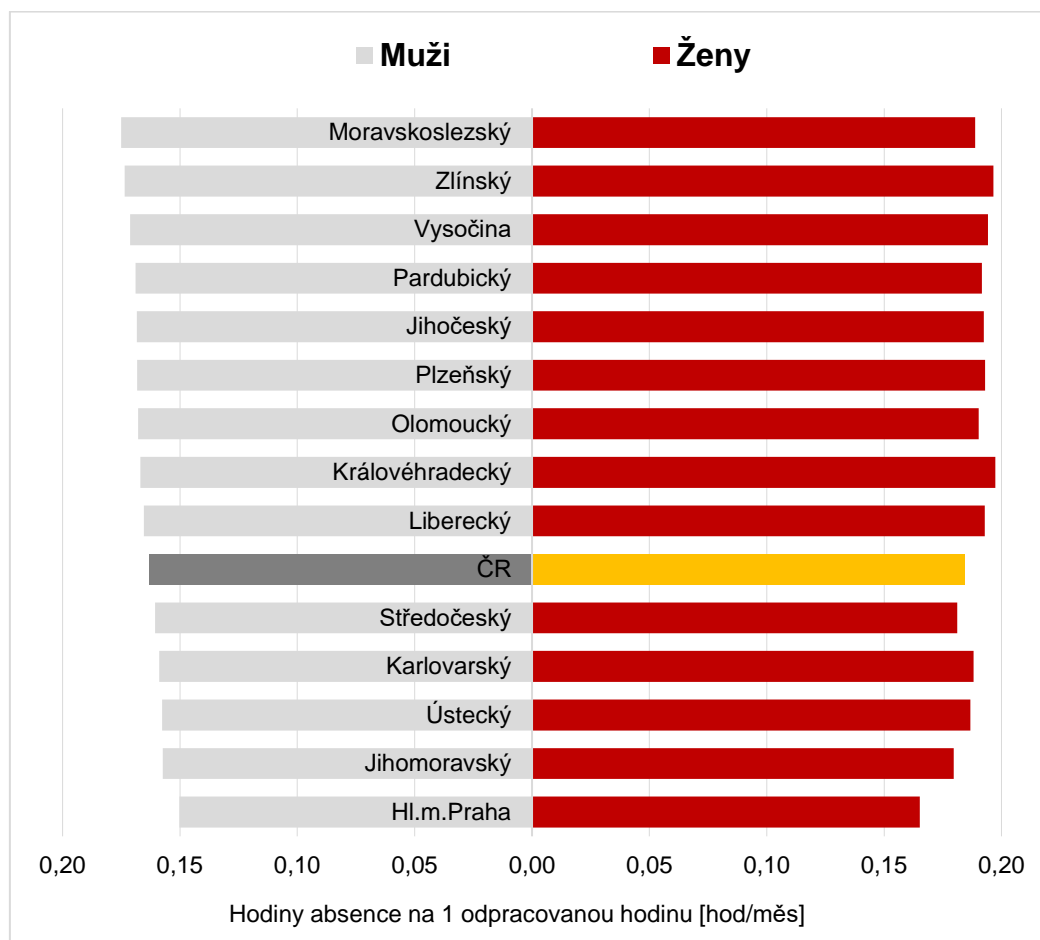
Odpracovaná doba i absence je v České republice ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnance přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

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)

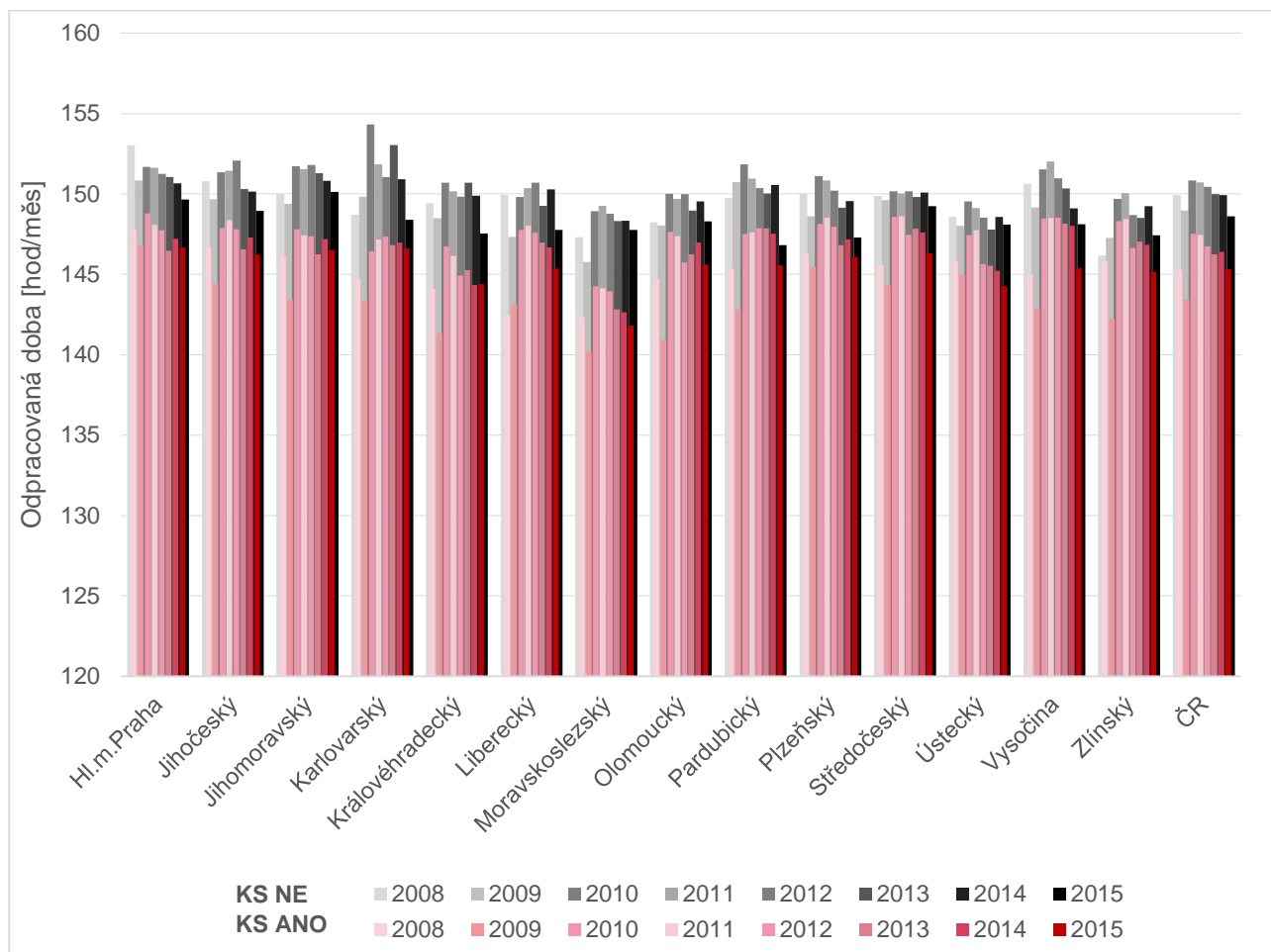


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)

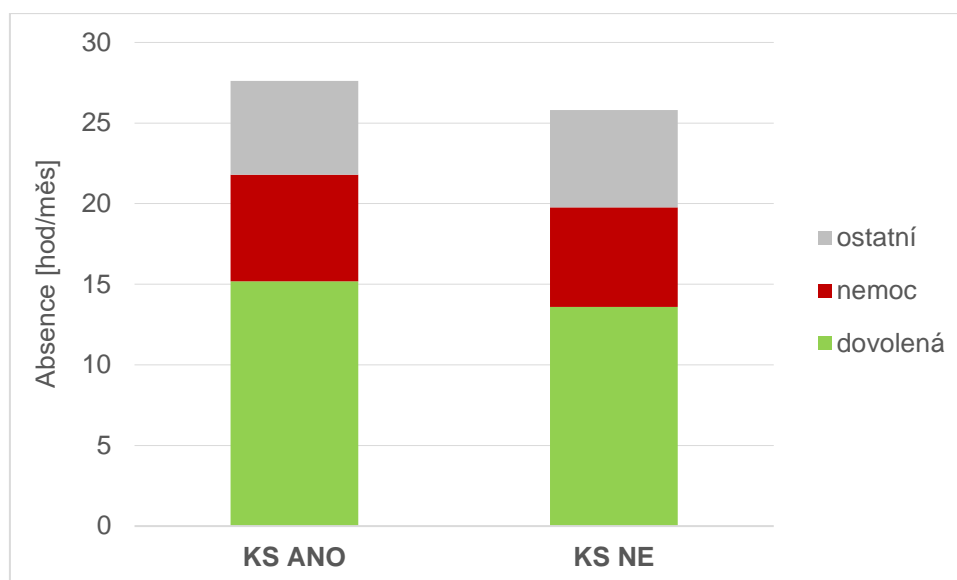


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)



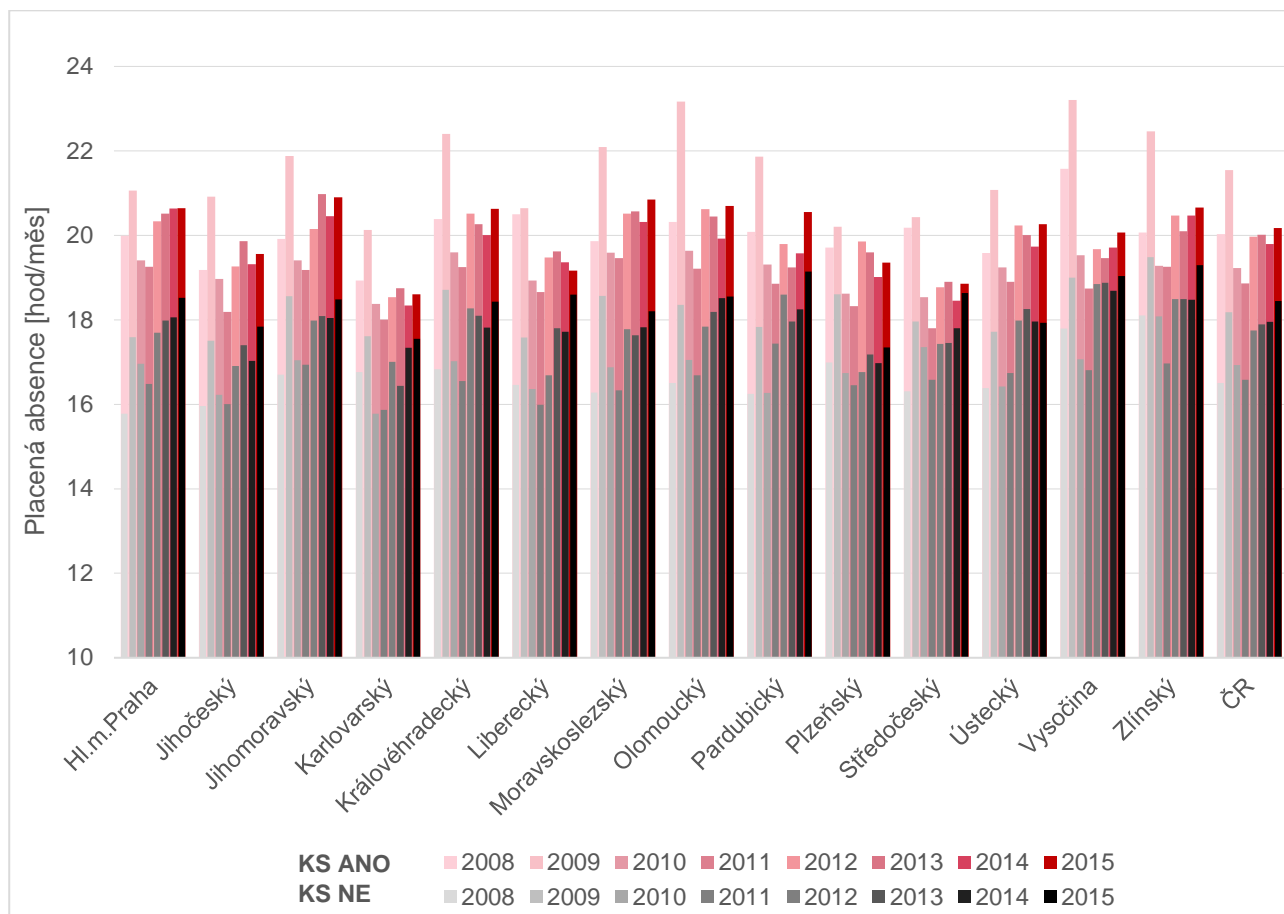
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)



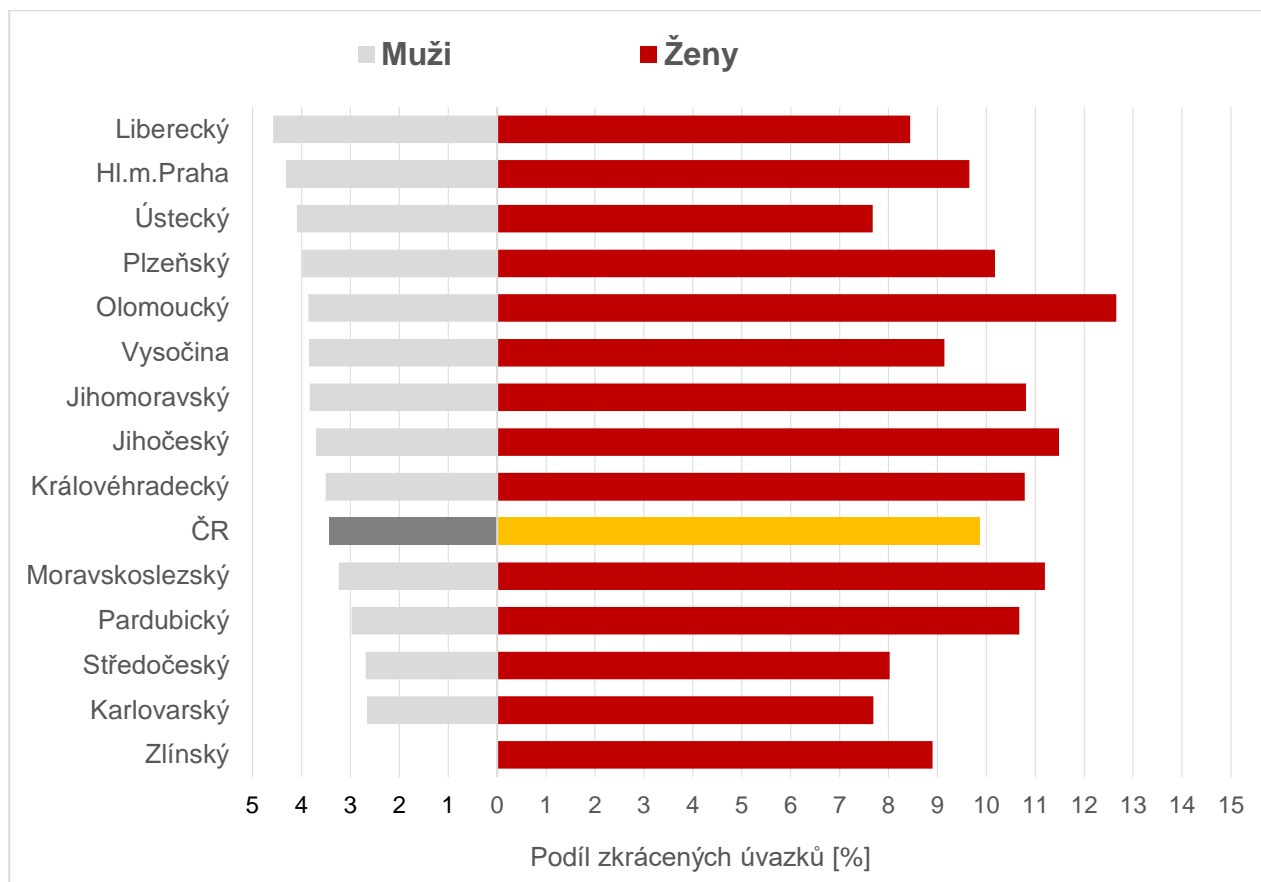
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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**.

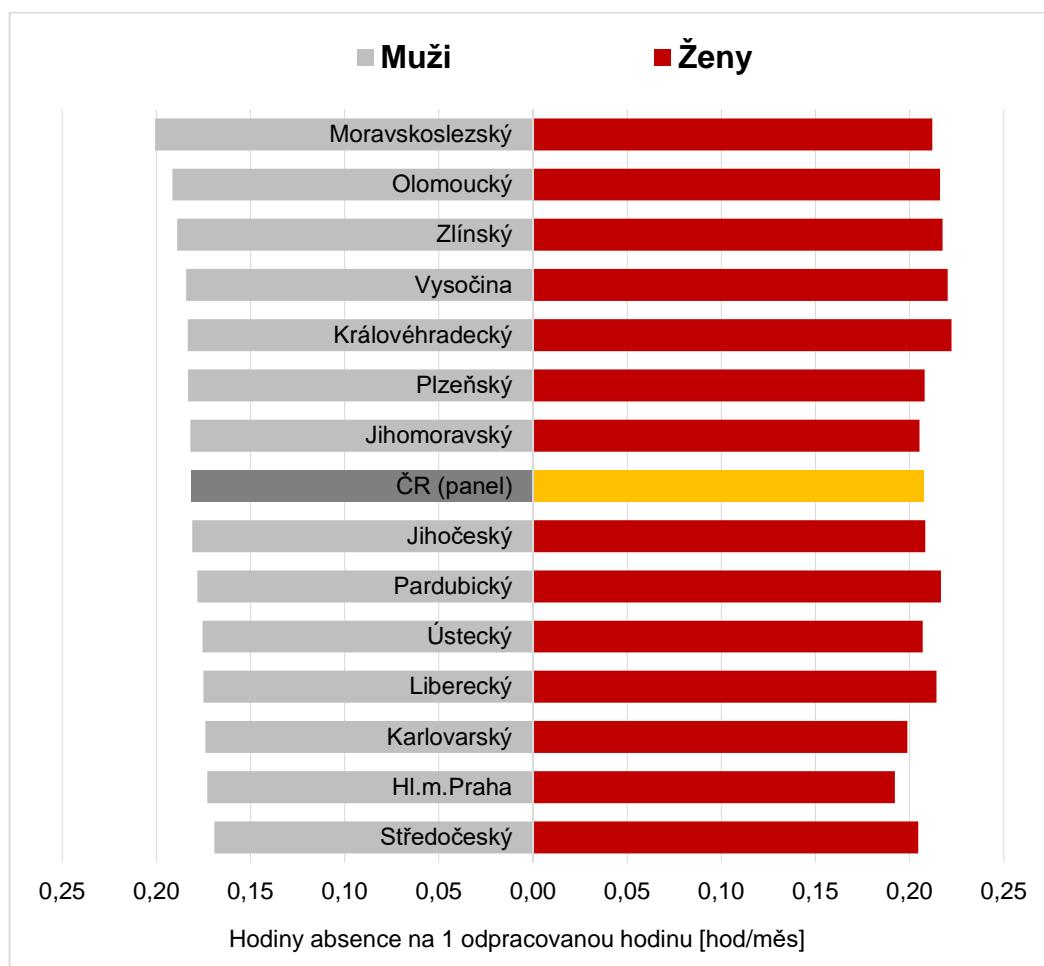
POHLAVÍ

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)

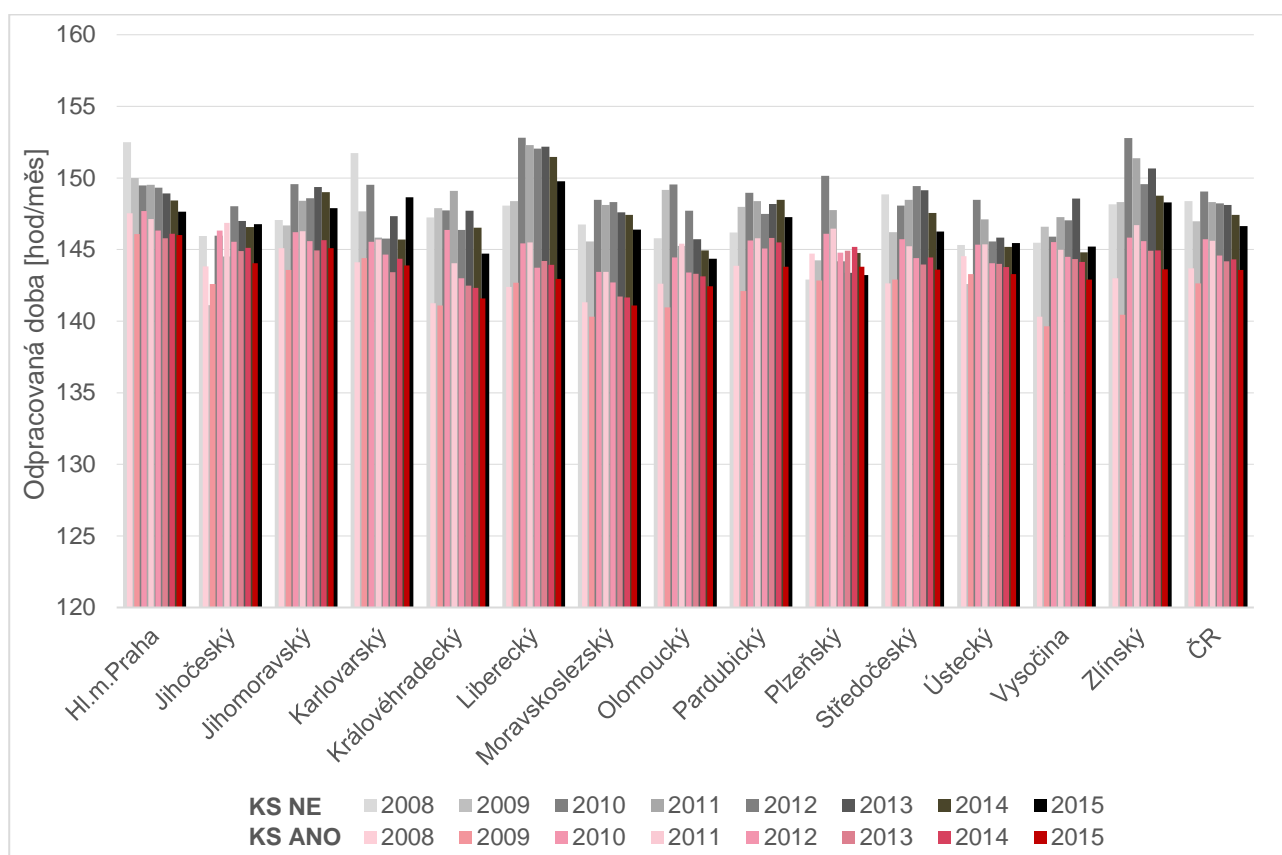


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)

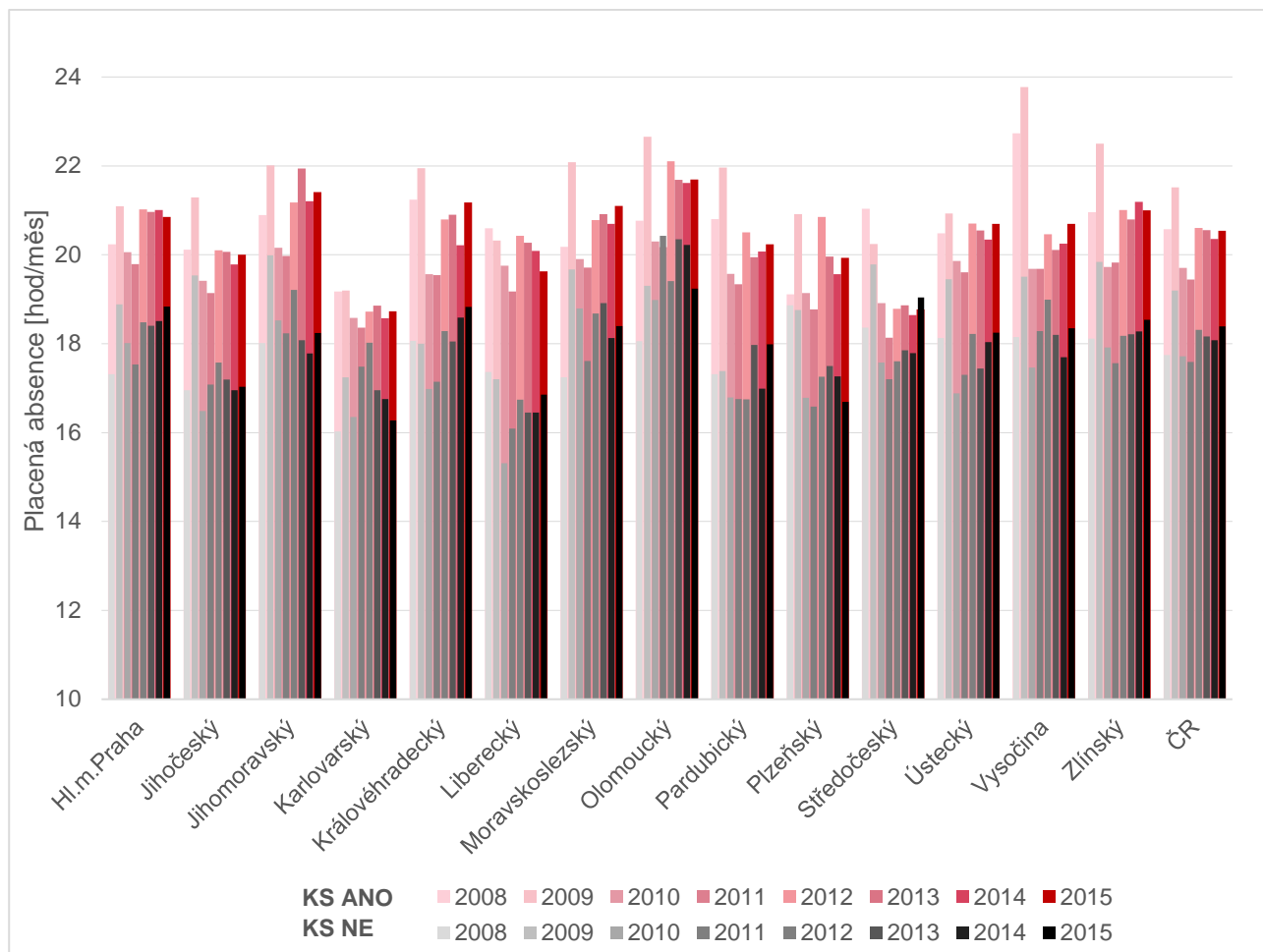


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)



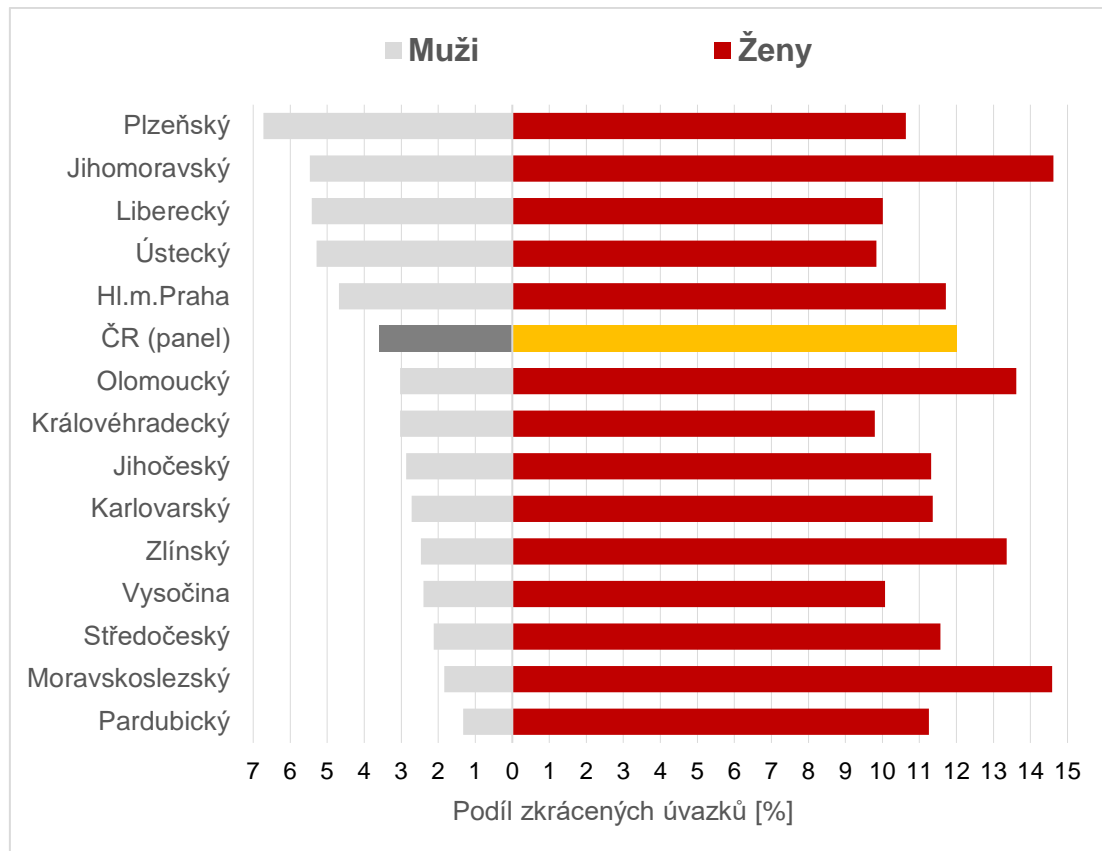
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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.

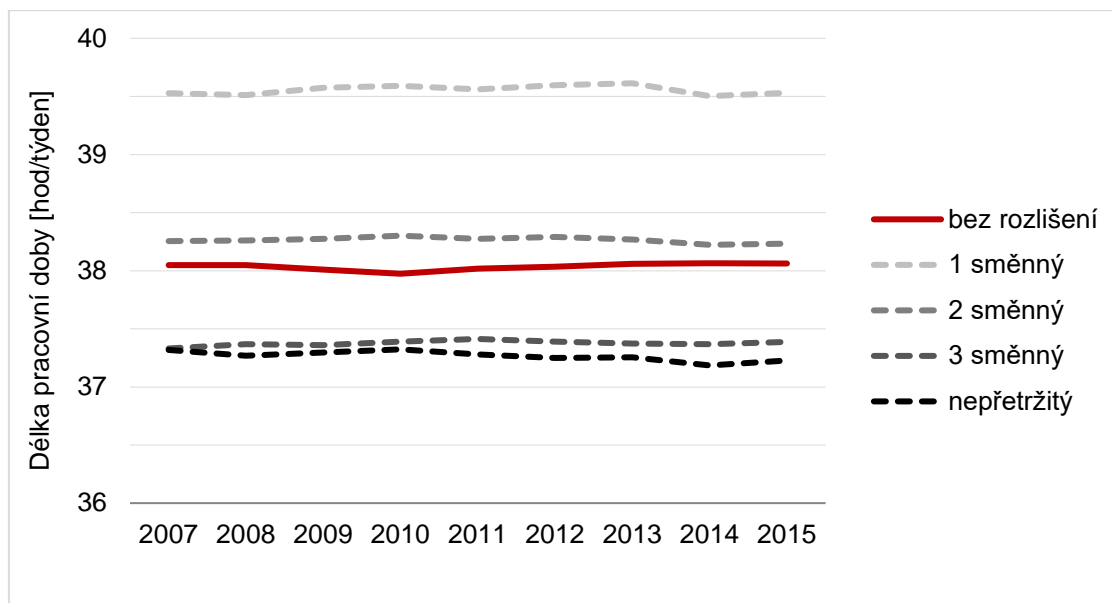
4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR

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).

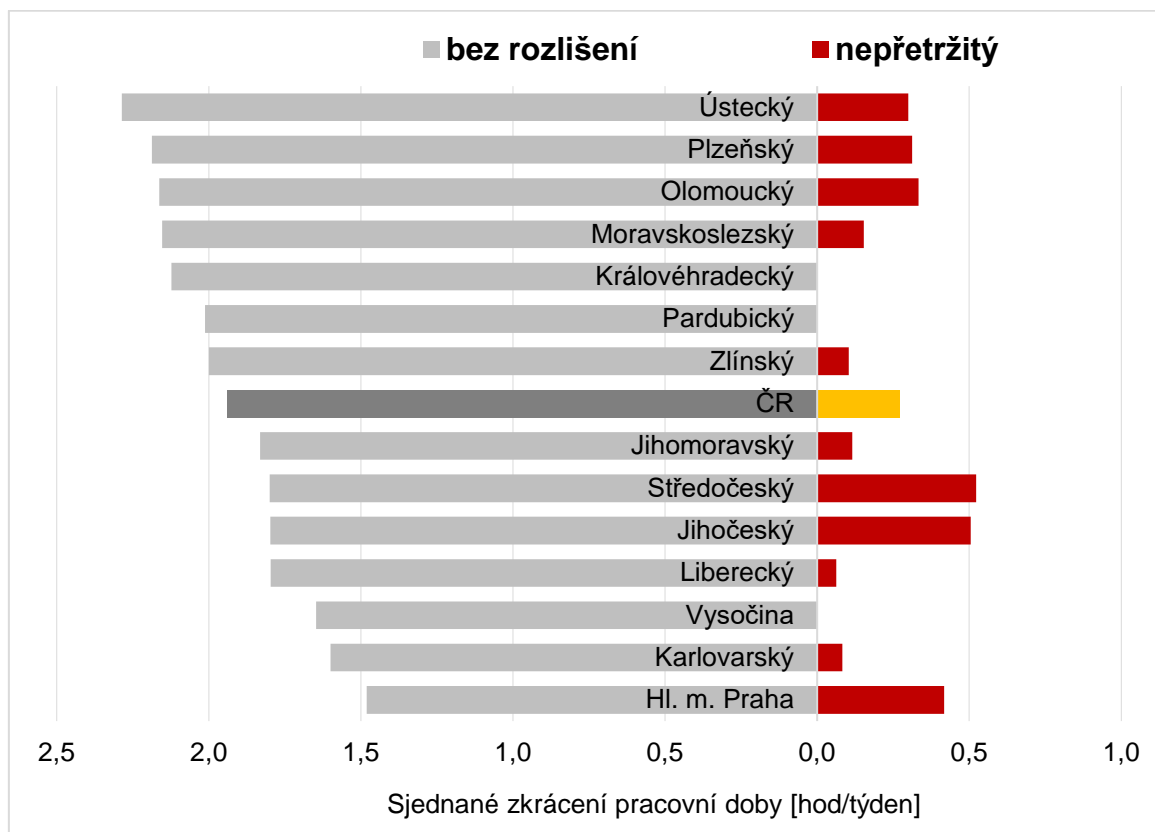
Rozdíly mezi kraji z hlediska délky sjednávávané pracovní doby ilustruje obrázek 40. **Nejkratší pracovní doba byla obecně bez rozlišení sjednávána v roce 2015 v Ústeckém kraji**, kde byla v průměru **o 2,3 hodiny kratší** než zákonný limit. **V nepřetržitém pracovním režimu byla nejkratší pracovní doba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

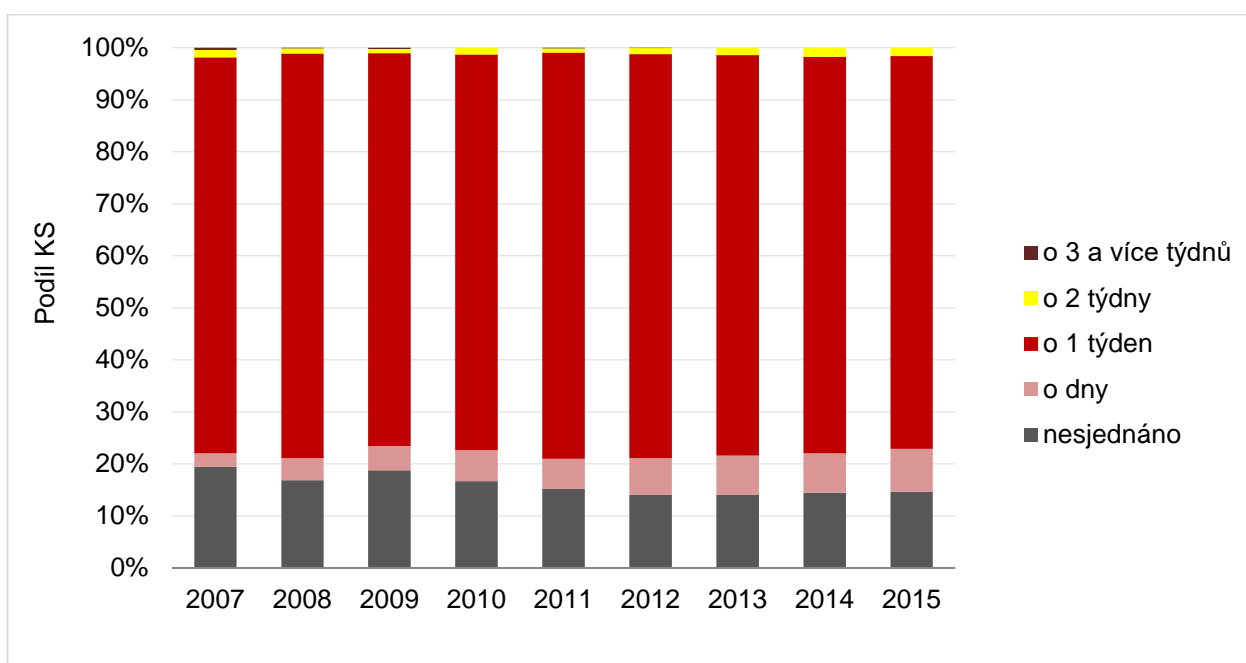
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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)

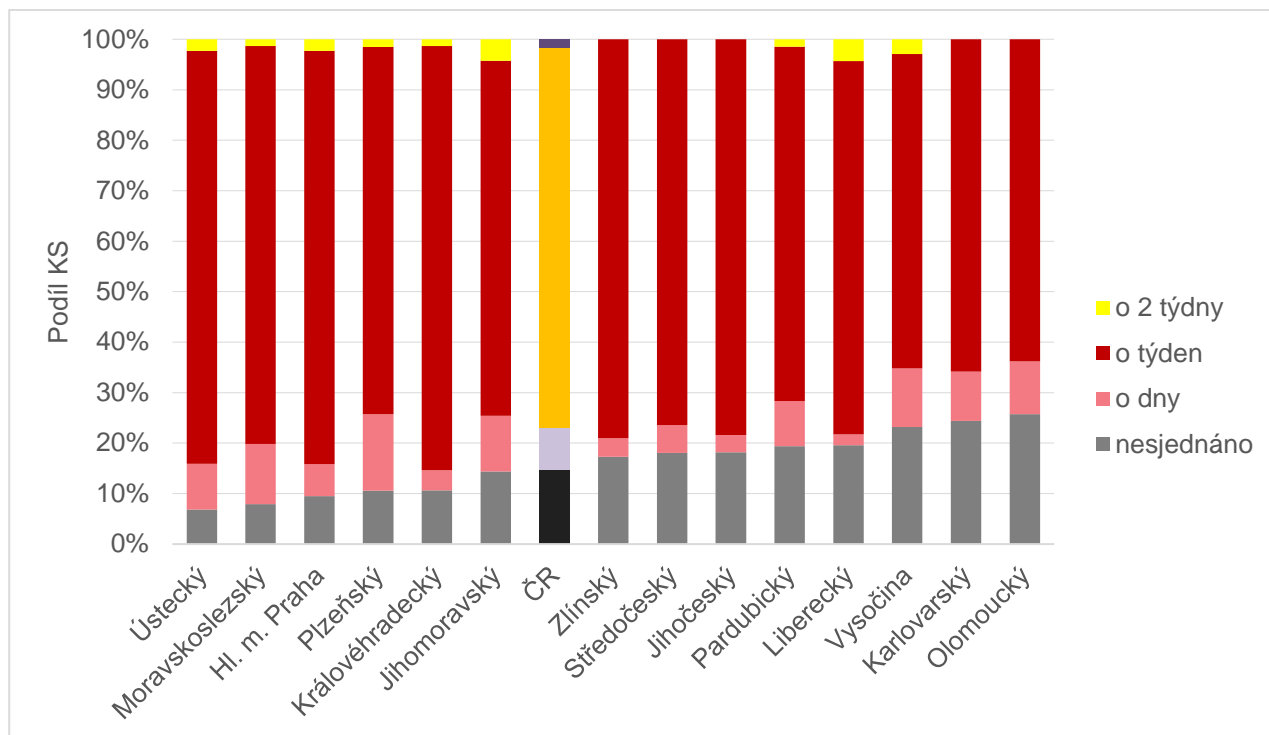


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)



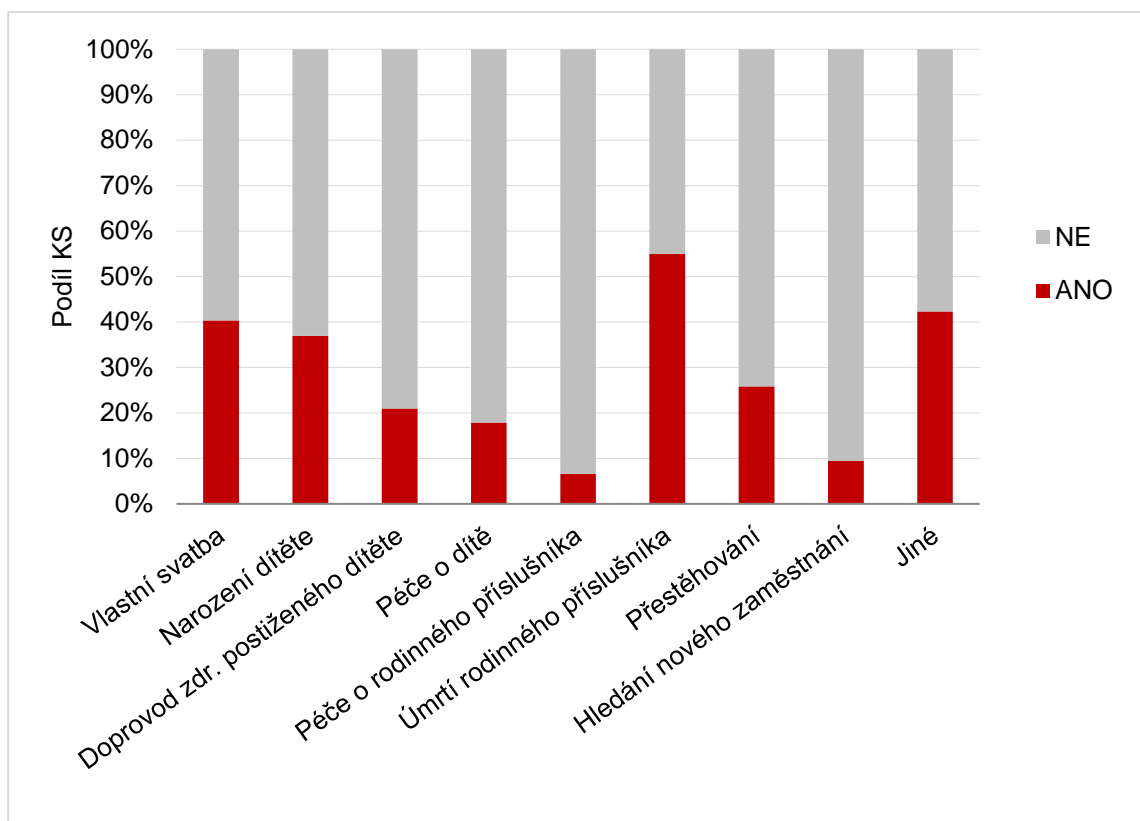
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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)

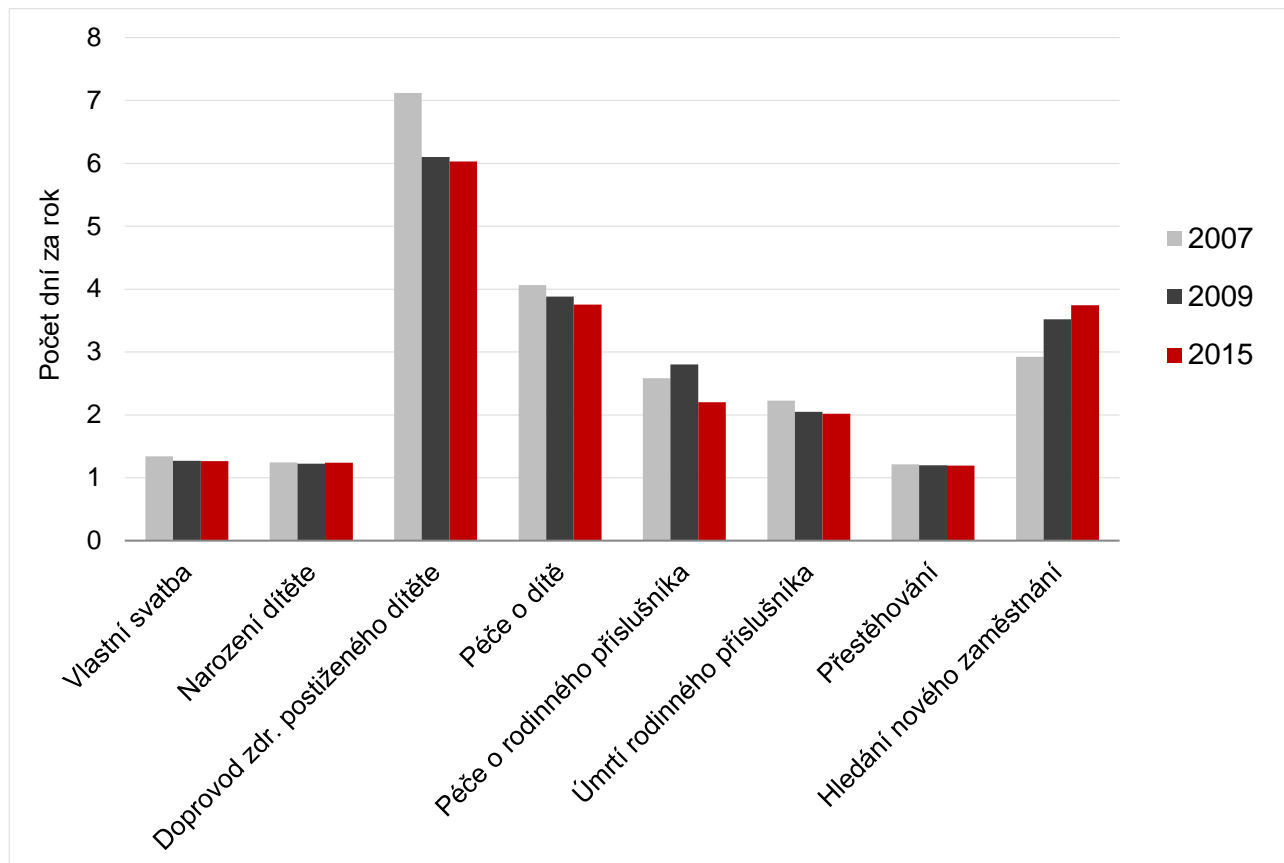


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

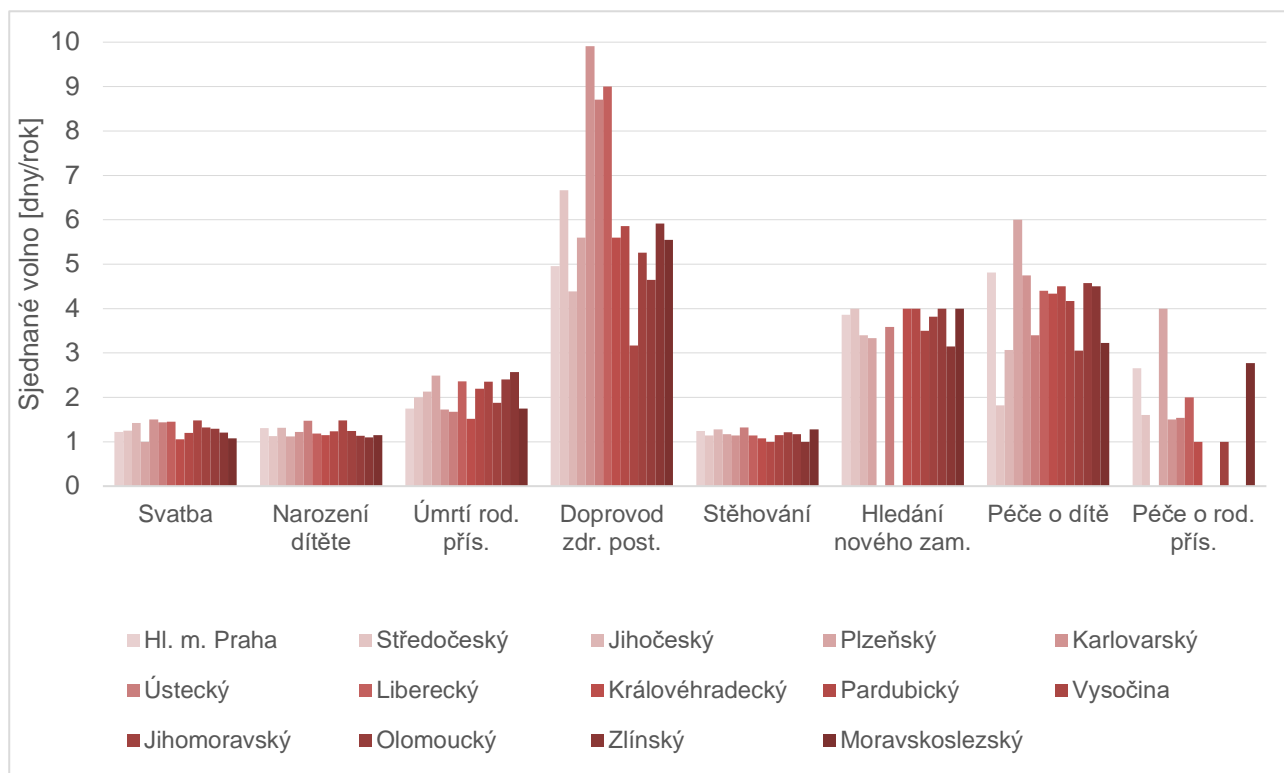


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

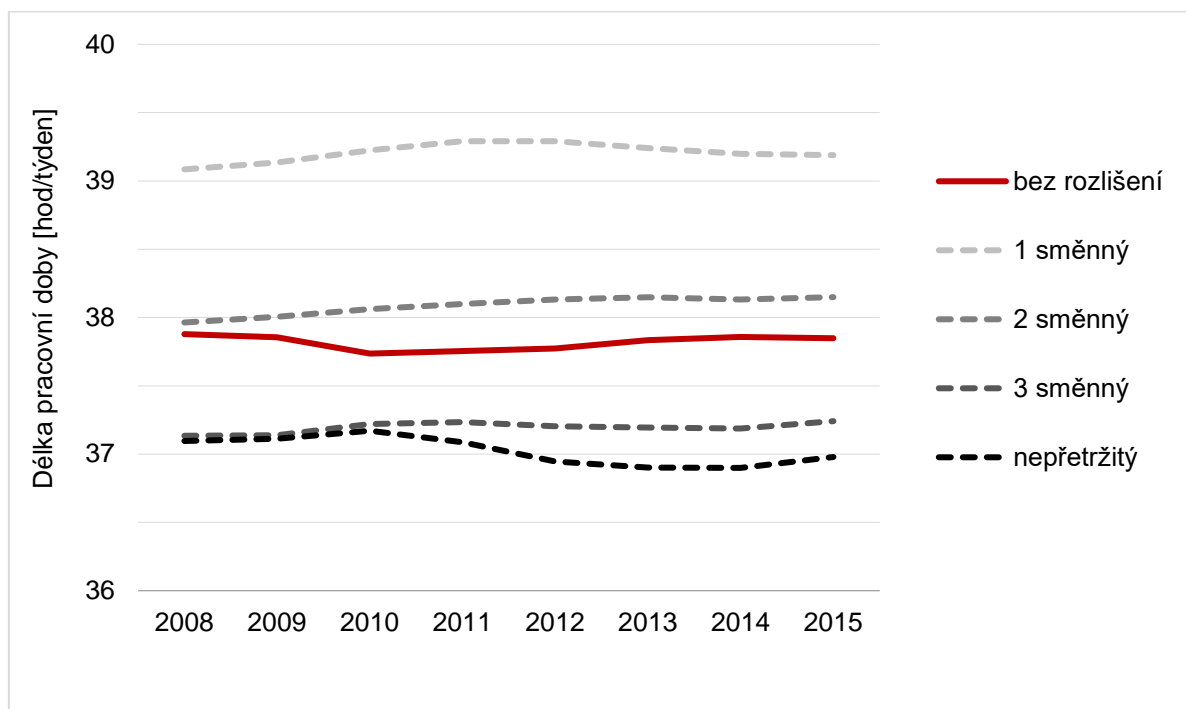
Výsledky kolektivního vyjednávání v rámci panelu kolektivních smluv obecně vykazují podobné trendy jako kolektivní vyjednávání v celé mzdové sféře.

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).

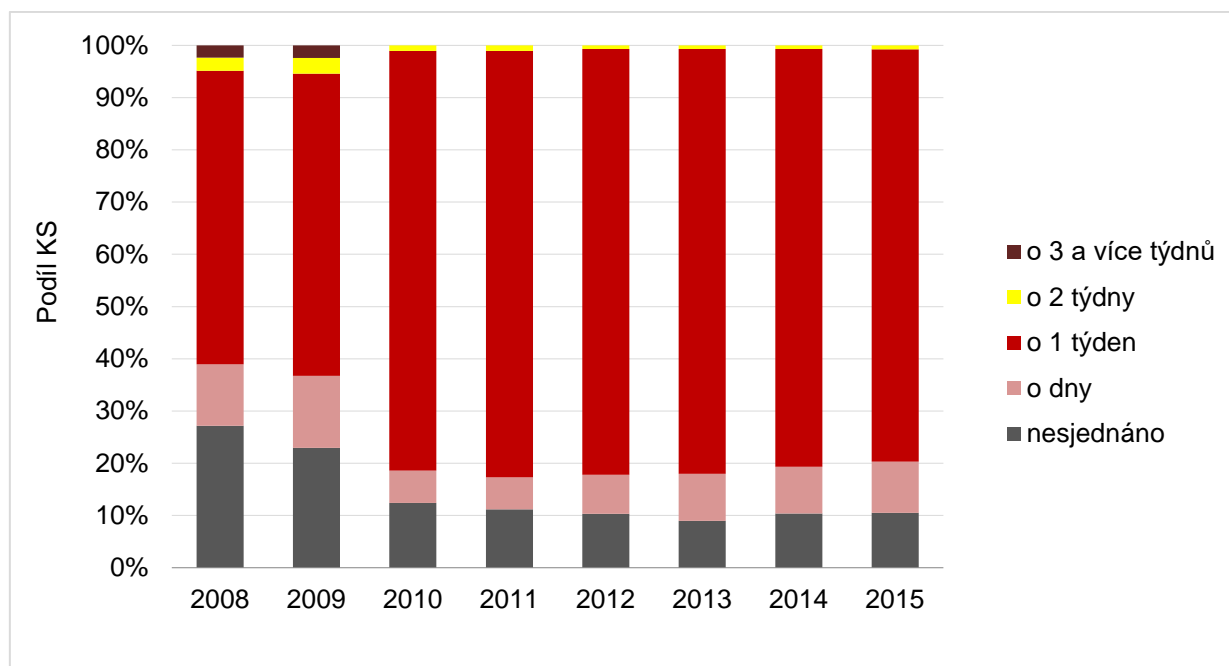
Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



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)



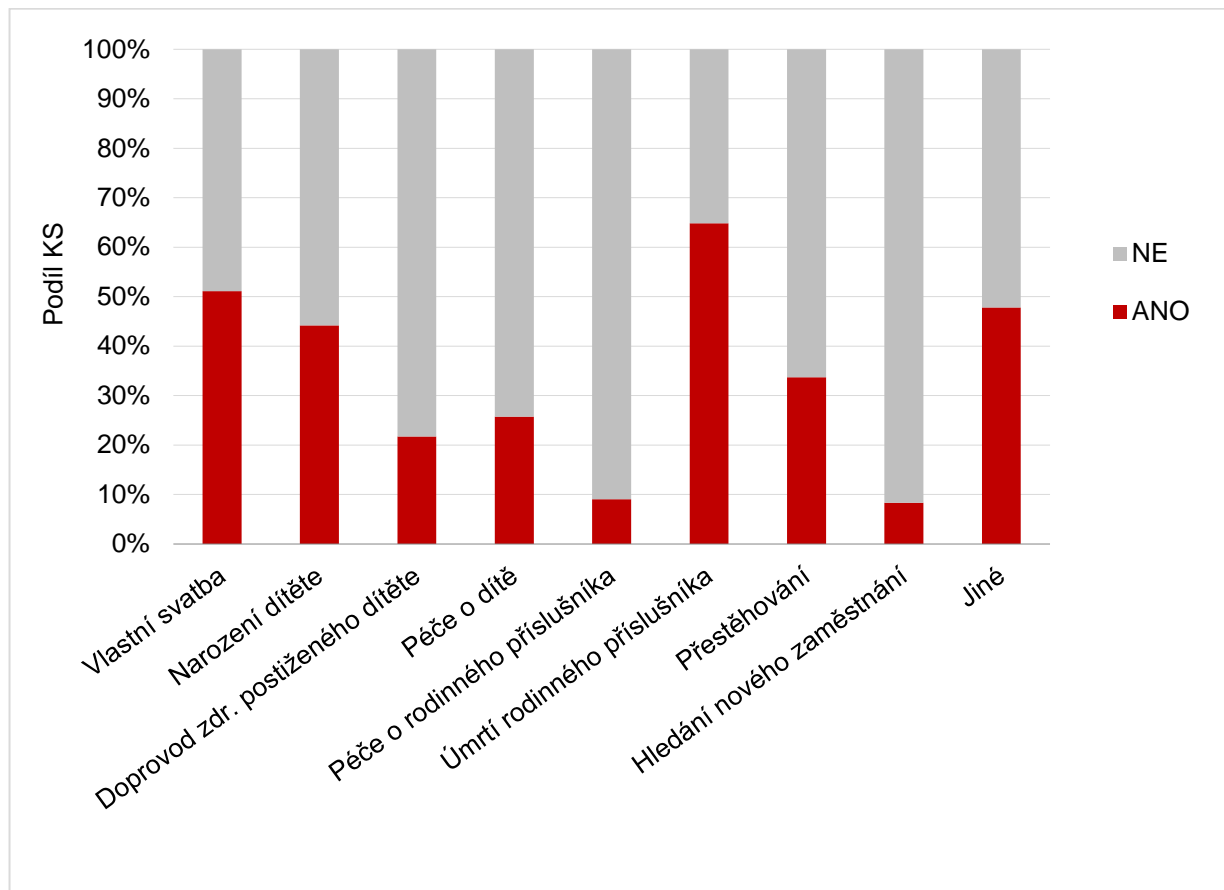
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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)

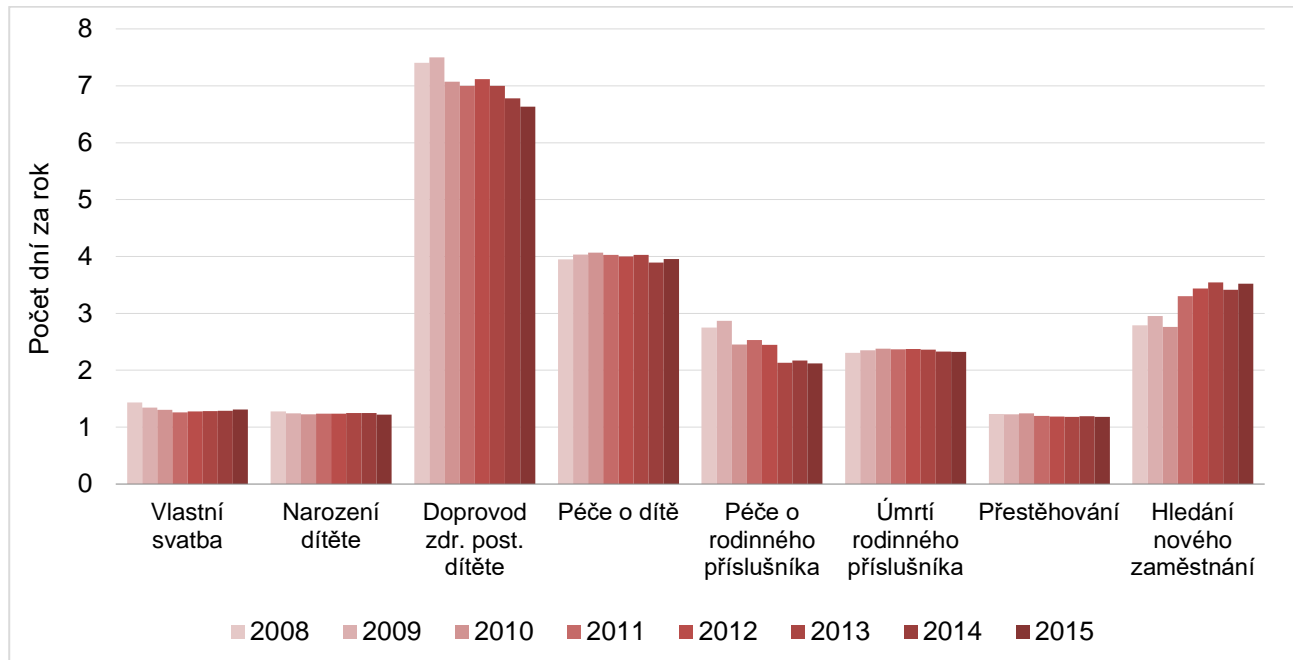


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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 vykázány **vyšší mzdy u zaměstnanců s vyšším vzděláním a u mužů**. Zároveň byly vyšší mzdy indikovány **u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou**. Vliv kolektivního vyjednávání na úroveň mezd je patrný i z analýzy kolektivních smluv, kde je mzdové oblasti věnována velká pozornost.

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

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

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

Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

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

