



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
Hlavní město Praha

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 Spáčil, Pavel Mrázek

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.....	10
1.2.2 Struktura zaměstnanosti	12
1.2.3 Nezaměstnanost	14
1.2.4 Podnikatelská aktivita	16
1.3 Ekonomická výkonnost	18
2 Odměňování.....	21
2.1 Mzdová sféra České republiky	24
2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)	27
2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ..	30
3 Pracovní doba.....	35
3.1 Mzdová sféra České republiky	38
3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)	43
3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře....	49
Závěr	54
Příloha	55

Seznam tabulek

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

Seznam obrázků

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

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

Obrázek 33: Odpracovaná doba podle pohlaví na panelu firem ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2007-2015	44
Obrázek 34: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2008-2015.....	45
Obrázek 35: Celková absence podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v hlavním městě Praze v letech 2007-2015	46
Obrázek 36: Celková absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v hlavním městě Praze v letech 2008-2015	47
Obrázek 37: Struktura celkové absence v práci ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v roce 2015	47
Obrázek 38: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v hlavním městě Praze v letech 2008-2015.....	48
Obrázek 39: Využívání zkrácených úvazků podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem v hlavním městě Praze v letech 2008-2015.....	49
Obrázek 40: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2007-2015.....	50
Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednáváný v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze 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 sjednáváných ve mzdové sféře v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze. 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

Hlavní město Praha bylo v roce 2015 druhým největším krajem z hlediska počtu obyvatel. **V roce 2015 zde žilo 12 % obyvatel České republiky** (téměř 1,3 milionu obyvatel, viz tabulka 1). Z hlediska rozlohy je tento kraj nejmenším v České republice (496,1 km²), a proto je zde **nejvyšší hustota obyvatel** (2 555 obyvatel/km²). Vysoká hustota obyvatel se – spolu s dalšími faktory – projevuje pozitivně nejen z hlediska celkové ekonomické úrovně, ale i z hlediska produktivity práce (viz dále).

Počet obyvatel v hlavním městě Praze od roku 2007 plynule roste. Výjimkou byl pouze rok 2013, kdy došlo k úbytku obyvatelstva. Z tabulky 1 je zřejmé, že velký vliv na vývoj počtu obyvatel má v Praze migrace. **Přírůstek stěhováním** zde v celém sledovaném období dosahuje **několikanásobně vyšších hodnot než přirozený přírůstek**. I přesto ale patří hlavní město Praha k několika málo krajům, kde byl v letech **2007-2015 vyšší počet živě narozených než zemřelých osob** (jinými slovy přirozený přírůstek byl v celém sledovaném období kladný).

Jak již bylo zmíněno výše, migrace hraje v případě hlavního města Prahy 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 hlavním městě Praze žilo v roce 2015 více než **171 tis. cizinců**. Cizinci tvořili téměř **14 % obyvatelstva** tohoto kraje. Jinými slovy každý 7. obyvatel hlavního města Prahy byl v roce 2015 cizinec. V tomto ohledu je Praha specifická, neboť v celé České republice tvořili cizinci průměrně pouhá 4 % obyvatelstva. Pro úplnost dodejme, že **37 % cizinců žijících na území České republiky žilo** v roce 2015 právě v Praze.

Tabulka 1: Vývoj počtu obyvatel v hlavním městě Praze v období 2007-2015

Rok	Počet obyvatel k 31.12. [osoby]	Podíl na obyvatelstvu ČR [%]	Přírůstek obyvatelstva		
			Celkem	z toho	
				přirozený přírůstek	přírůstek stěhováním
			[‰]		
2007	1 212 097	11,6	20,0	0,8	19,2
2008	1 233 211	11,7	17,2	1,7	15,5
2009	1 249 026	11,8	12,7	1,7	11,0
2010	1 257 158	11,9	6,5	2,0	4,5
2011	1 241 664	11,8	6,2	1,5	4,6
2012	1 246 780	11,8	4,1	1,4	2,7
2013	1 243 201	11,8	-2,9	1,4	-4,3
2014	1 259 079	11,9	12,7	2,0	10,7
2015	1 267 449	12,0	6,6	1,9	4,8

Pozn.: Počet obyvatel je od roku 2011 navázán na výsledky SLDB 2011 a není srovnatelný s předchozími roky.

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

Tabulka 2: Počet cizinců v hlavním městě Praze v období 2007-2015

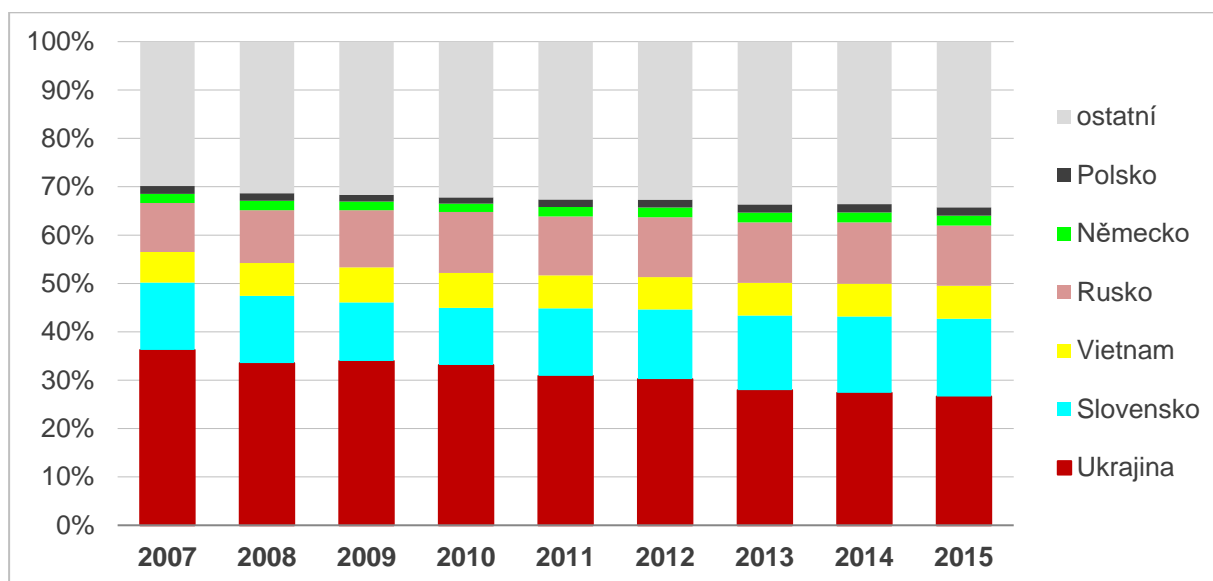
Rok	Počet cizinců k 31.12.	Podíl kraje na celkovém počtu cizinců v ČR	Podíl cizinců na obyvatelstvu kraje	Podíl cizinců v ČR
	[osoby]	[%]	[%]	[%]
2007	129 002	32,9	10,6	3,8
2008	141 841	32,4	11,5	4,2
2009	148 123	34,2	11,9	4,1
2010	148 447	35,0	11,8	4,0
2011	160 783	37,0	12,9	4,1
2012	162 715	37,3	13,1	4,1
2013	161 006	36,7	13,0	4,2
2014	166 332	37,0	13,2	4,3
2015	171 408	36,9	13,5	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 hlavním městě Praze rovněž více diferencováni podle státního občanství. Z celkového počtu cizinců žijících v roce 2015 v Praze tvořili **27 % Ukrajinci, 16 % Slováci, 12 % Rusové a 7 % Vietnamci** (viz obrázek 1). Ve srovnání s ostatními kraji zde byli významně zastoupeni i občané USA (2 %) a Velké Británie (2 %).

Obrázek 1: Struktura cizinců v hlavním městě Praze 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, struktuře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a podnikatelské aktivitě.

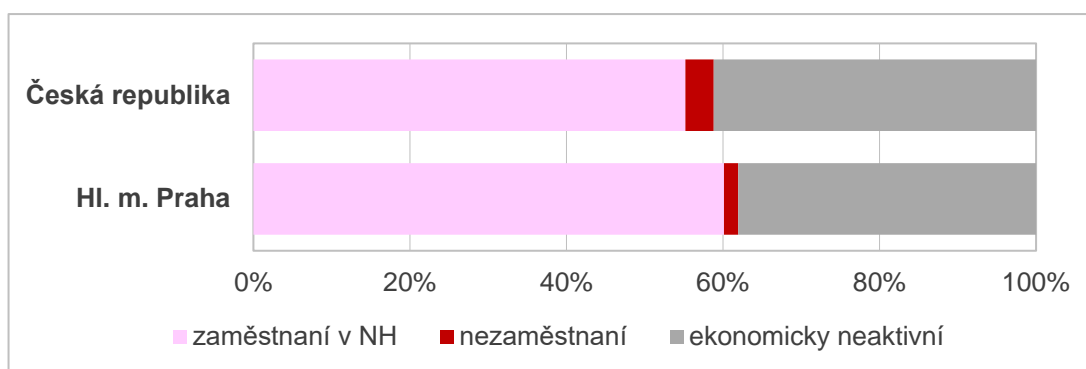
1.2.1 Ekonomické postavení obyvatel

V hlavním městě Praze jsou **obyvatelé ekonomicky aktivnější** ve srovnání s průměrem České republiky (viz obrázek 2). Míra ekonomické aktivity¹ se pohybovala v hlavním městě

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

Praze průměrně v letech 2007-2015 na úrovni 62 %, zatímco v České republice průměrně na úrovni 59 %. Praha 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 hlavním městě Praze průměrně 2,9 %, zatímco v České republice 6,2 %.

Obrázek 2: Ekonomické postavení obyvatel ve věku 15 a více let v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze ukazuje tabulka 3. Vývoj jednotlivých ukazatelů byl ve sledovaném období ovlivněn ekonomickou krizí a postupným oživením ekonomiky. Vývoj ekonomiky se v hlavním městě Praze promítl nejvýrazněji ve vývoji počtu nezaměstnaných. V roce 2009 došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti na 3,1 %, přičemž růst nezaměstnanosti pokračoval i v roce 2010, a to až na 3,8 %. Na předkrizovou úroveň se nezaměstnanost v Praze zatím nevrátila. Specifický vývoj byl v Praze zaznamenán u počtu zaměstnaných osob, který během ekonomické krize překvapivě rostl. Vývoj počtu zaměstnaných osob je však v Praze ovlivněn nejen demografickou strukturou obyvatelstva, ale i významnou migrací za prací. Během fází poklesu ekonomické výkonnosti může u center docházet ke zvýšení intenzity dojížděky kvůli soustředění velkého počtu pracovišť. S tímto efektem souvisí i následné stěhování obyvatelstva, které se do statistiky ekonomického postavení obyvatelstva rovněž promítá.

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 hlavním městě Praze v období 2007-2015

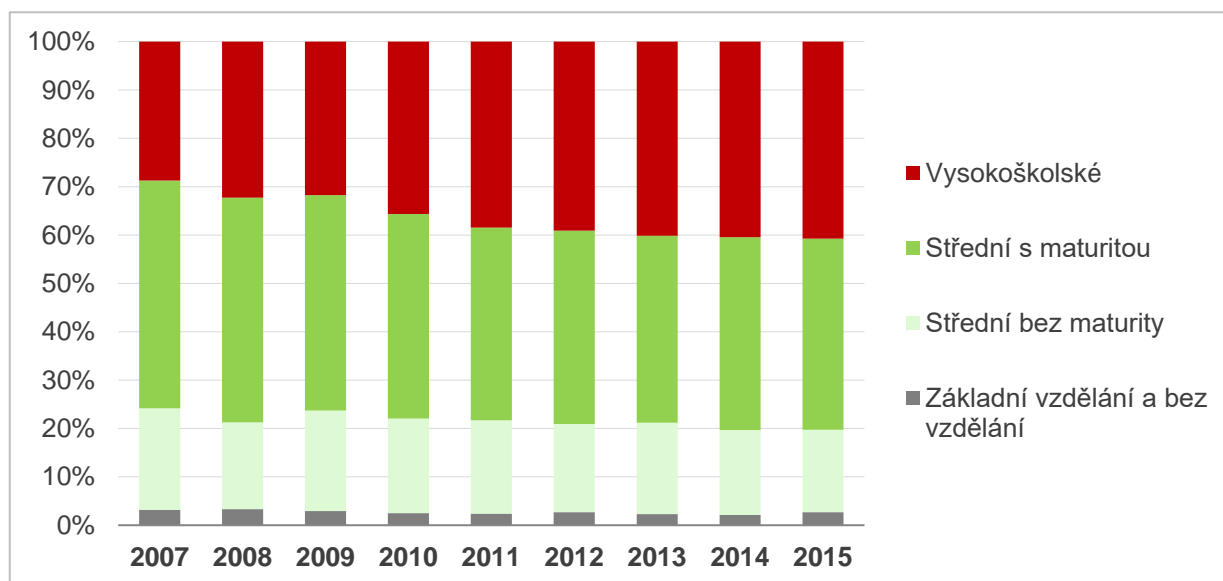
Rok	Pracovní síla			Ekonomicky neaktivní	Míra ekonomické aktivity	Míra nezaměstnanosti
	Celkem	z toho				
		Zaměstnaní	Nezaměstnaní			
	[tis. osob]					
2007	648,2	632,4	15,8	400,6	61,8	2,4
2008	658,1	645,6	12,5	413,7	61,4	1,9
2009	680,8	660,0	20,8	407,2	62,6	3,1
2010	682,4	656,8	25,6	414,4	62,2	3,8
2011	658,9	635,2	23,7	417,0	61,2	3,6
2012	668,5	647,6	20,9	410,7	61,9	3,1
2013	670,4	649,4	21,0	407,5	62,2	3,1
2014	664,5	648,0	16,5	405,1	62,1	2,5
2015	668,4	649,6	18,8	410,3	62,0	2,8

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

1.2.2 Struktura zaměstnanosti

Kromě změny počtu zaměstnaných osob se v hlavním městě Praze mění i jejich struktura. **Mezi roky 2007 a 2015 narostl výrazně podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním** (viz obrázek 3). Podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním činil v roce 2015 celkem 41 %, což představuje nárůst o 12 p.b. oproti roku 2007.

Obrázek 3: Vývoj struktury zaměstnaných osob podle vzdělání v hlavním městě Praze v období 2007-2015

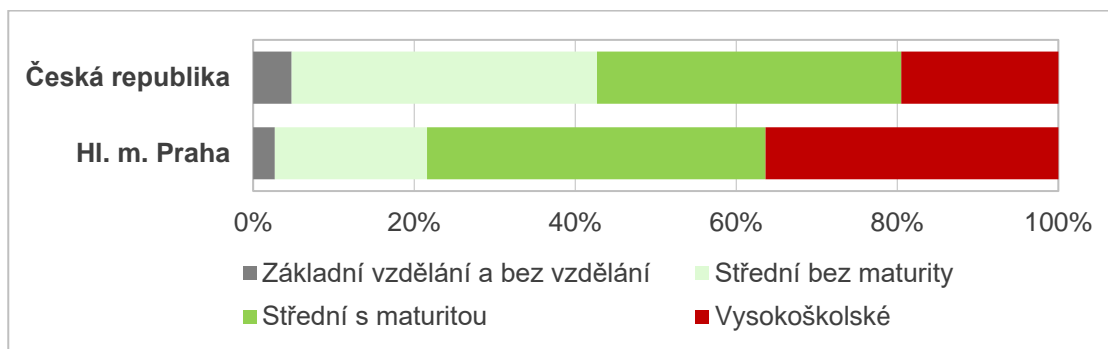


Pozn.: Počty zaměstnaných osob podle vzdělání v hlavním městě Praze obsahuje tabulka II v příloze.

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

Podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním je v hlavním městě Praze nejvyšší v rámci České republiky (obrázek 4). V hlavním městě Praze činil podíl vysokoškoláků ve sledovaném období průměrně 36 %, zatímco v České republice průměrně 20 %. Podíl zaměstnaných se středoškolským vzděláním s maturitou byl v Praze srovnatelný s republikovou úrovní (42 % v Praze vs. 38 % v ČR). Vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnaných osob byl v Praze kompenzován **nižším počtem zaměstnaných osob se středoškolským vzděláním bez maturity** (19 % v Praze vs. 38 % v ČR). U zaměstnaných osob se základním vzděláním či bez vzdělání byl rozdíl mezi Prahou a republikovým průměrem pouze ve výši 2 p.b. (3 % v Praze vs. 5 % v ČR).

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

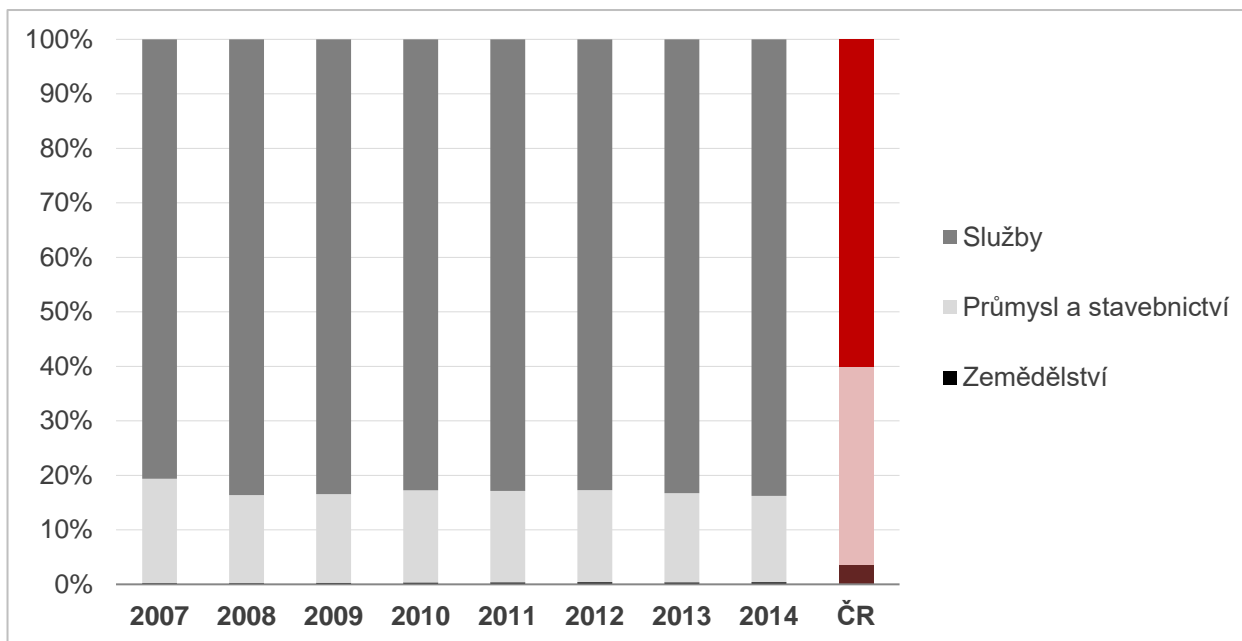


Pozn.: Vývoj počtu zaměstnaných osob podle vzdělání v hlavním městě Praze ukazuje tabulka II v příloze.

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

Z hlediska odvětví je **zaměstnanost v Praze** soustředěna z **více než 80 % do sektoru služeb**. Ve srovnání s republikovým průměrem je menší podíl zaměstnaných osob alokován do odvětví spadajících do průmyslu a stavebnictví či do zemědělství (obrázek 5).

Obrázek 5: Vývoj struktury zaměstnanosti podle odvětví v hlavní město Praze 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

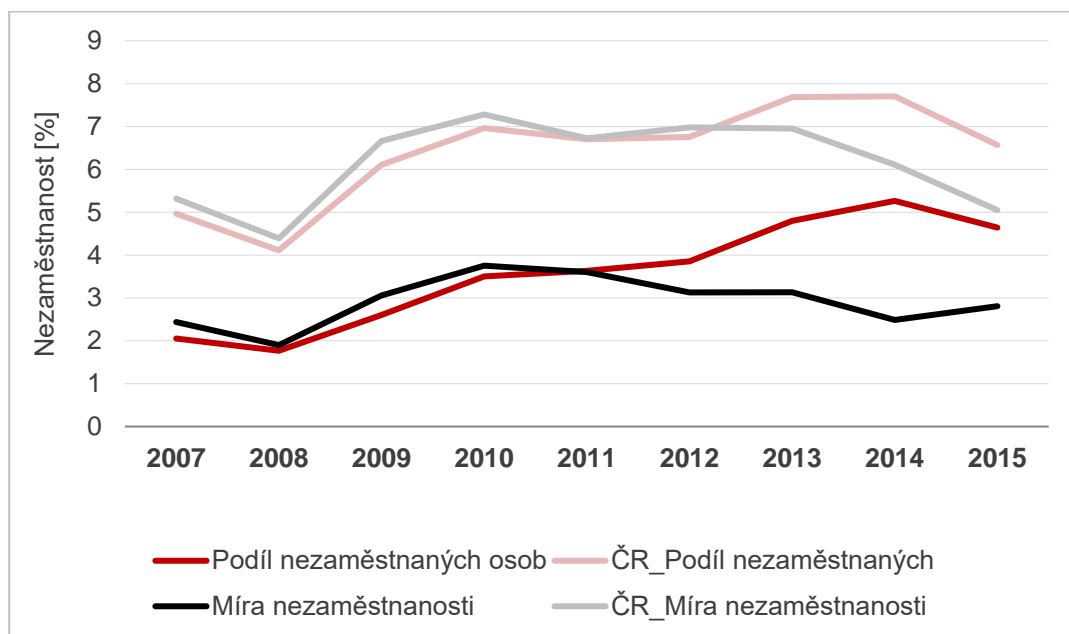
Vývoj nezaměstnanosti je možné hodnotit pomocí dvou ukazatelů – jednak pomocí výše zmíněné obecné míry nezaměstnanosti, jednak pomocí podílu nezaměstnaných osob.

Míra nezaměstnanosti je kvantifikována na základě údajů zjištěných v rámci výběrového šetření pracovních sil, které je v gesci ČSÚ, a je konstruována podle **mezinárodně uznávaných metodických doporučení** (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** lze považovat spíše za národní ukazatel, neboť je definován jako podíl **dosažitelných uchazečů o zaměstnání** ve věku 15-64 let a všech obyvatel ve stejném věku. Počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání je definován podle § 24 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti. Z tohoto důvodu není možné takto definovaný podíl

nezaměstnaných osob mezinárodně srovnávat, neboť mezi zeměmi existují mj. i rozdíly v definici „registrovaného nezaměstnaného“.

Vývoj obou zmíněných ukazatelů nezaměstnanosti ukazuje obrázek 6. **Míra nezaměstnanosti i podíl nezaměstnaných osob** byly ve sledovaném období v hlavním městě Praze nižší v průměru o 3 p.b. ve srovnání s republikovou úrovní. Oba ukazatele se vyvíjely až do roku 2011 podobným způsobem. Od roku 2012 odpovídá **míra nezaměstnanosti vývoji ekonomiky**, zatímco podíl nezaměstnaných osob roste. **Vývoj podílu nezaměstnaných osob** nesleduje pouze ekonomický cyklus, ale je ve velké míře **ovlivněn i legislativními změnami**. Vliv na vývoj počtu nezaměstnaných osob registrovaných na úřadech práce mají např. úpravy délky podpůrní doby, výše podpory v nezaměstnanosti, nekolidujícího zaměstnání či veřejné služby. Změny ve zmíněných oblastech ve prospěch nezaměstnaných mohou vést k tomu, že se registrace na úřadě práce stává výhodnější, a počet registrovaných nezaměstnaných roste, ačkoli je ekonomický vývoj příznivý (tj. obecná míra nezaměstnanosti klesá).

Obrázek 6: Vývoj nezaměstnanosti v hlavním městě Praze a České republice v období 2007-2015

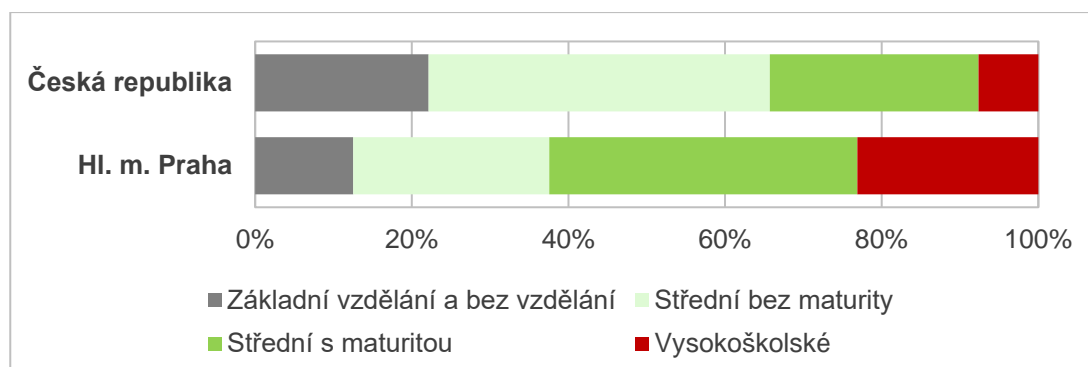


Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován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

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

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání se v hlavním městě Praze liší od struktury na úrovni České republiky (viz obrázek 7). **V Praze** převažují **nezaměstnaní s vyšším vzděláním** – ve sledovaném období zde bylo průměrně 23 % nezaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním a 39 % osob se středním vzděláním s maturitou. Mezi nezaměstnanými bylo v Praze průměrně 25 % osob se středním vzděláním bez maturity (v ČR 44 %) a 13 % osob se základním vzděláním nebo bez vzdělání (v ČR 22 %). 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 hlavním městě Praze a České republice (průměr za období 2007-2015)



Pozn.: Vývoj počtu nezaměstnaných osob podle vzdělání v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze působilo v roce 2015 téměř **315 tis. ekonomických subjektů**. Z tohoto celkového počtu bylo v Praze aktivních téměř **166 tis. podnikatelů – fyzických osob** a **122 tis. obchodních společností**. Na **1 000 obyvatel hlavního města Prahy** tak připadalo **131 podnikatelů – fyzických osob** a **96 obchodních společností** (viz tabulka 4). Ve srovnání s průměrnými údaji za Českou republiku vykazovala Praha nadprůměrně vysokou podnikatelskou aktivitu. V České republice totiž připadalo na 1 000 obyvatel pouze 97 podnikatelů – fyzických osob a 29 obchodních společností.

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

Tabulka 4: Počet podnikatelů podle právní formy v hlavním městě Praze 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	233 225	146 259	86 966	66 553	121	55
2008	256 198	151 494	104 704	80 112	123	65
2009	254 168	154 290	99 878	74 350	124	60
2010	271 736	153 665	118 071	87 778	122	70
2011	290 208	158 560	131 648	96 539	128	78
2012	311 294	161 222	150 072	110 606	129	89
2013	309 659	161 977	147 682	117 184	130	94
2014	312 195	164 834	147 361	119 571	131	95
2015	314 605	165 947	148 658	122 156	131	96

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.

Vyšší hustota ekonomických subjektů s sebou nese i **vyšší koncentraci zaměstnavatelů**. Zaměstnavatelé tvořili v roce 2015 v hlavním městě Praze **24 % celkového počtu ekonomických subjektů**. Na **10 000 obyvatel** připadalo v hlavním městě Praze **589 zaměstnavatelů** (viz tabulka 5), zatímco v České republice to bylo průměrně pouze 268 zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů (71 tis.) zaměstnávala v hlavním městě Praze méně než 50 zaměstnanců, i přesto zde byl – ve srovnání s ostatními kraji – **nadprůměrně vysoký počet velkých firem**. V roce 2015 připadalo na 10 000 obyvatel hlavního města Prahy 5 zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci, zatímco na úrovni České republiky to byli jen 2 zaměstnavatelé.

Údaje o podnikatelské aktivitě dokresluje nadstandardní postavení hlavního města Prahy v rámci České republiky. Reciproční vztah mezi 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 hlavním městě Praze 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	54 774	52 009	2 218	427	120	452	4,5
2008	57 440	54 523	2 347	442	128	466	4,6
2009	56 117	53 189	2 383	412	133	449	4,4
2010	58 375	55 342	2 449	444	140	464	4,6
2011	63 590	60 428	2 531	486	145	512	5,1
2012	69 428	66 329	2 485	461	153	557	4,9
2013	70 394	67 288	2 481	479	146	566	5,0
2014	74 767	71 642	2 477	494	154	594	5,1
2015	74 618	71 444	2 513	507	154	589	5,2

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

Hlavní město Praha vykazuje nadprůměrné hodnoty i z hlediska ekonomické výkonnosti. V roce 2014 připadal na hlavní město Prahu hrubý domácí produkt ve výši 1 037 mld. Kč (viz tabulka 6). **Praha tak vygenerovala v tomto roce 24 % hrubého domácího produktu České republiky**, přičemž podíl Prahy na obyvatelstvu ČR činil pouze 12 %. **Na jednoho obyvatele hlavního města Prahy připadal hrubý domácí produkt ve výši 829 tis. Kč**, a byl tak více než **dvojnásobný ve srovnání s průměrem České republiky**. Z hlediska ekonomické výkonnosti vykazuje Praha nadprůměrné hodnoty i v rámci Evropské unie. HDP na obyvatele dosáhl v roce 2014 v hlavním městě Praze **173 % průměru EU** vyjádřeného ve standardu kupní síly.

S ekonomickou výkonností úzce souvisí i **produktivita práce**. V roce 2014 byl v hlavním městě Praze vygenerován **za jednu odpracovanou hodinu hrubý domácí produkt ve výši 642 Kč**, což bylo **o 36 % více ve srovnání s průměrem ČR**.

Vývoj sledovaných ukazatelů ekonomické výkonnosti v tabulce 6 na první pohled naznačuje, že se pomalu snižují rozdíly mezi Prahou a ostatními kraji:

- podíl Prahy na českém HDP klesl mezi roky 2007 a 2014 z 25 % na 24 %,
- hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele byl v roce 2007 vyšší o 118 %, zatímco v roce 2014 již jen o 105 %,
- produktivita práce byla ve srovnání s republikovým průměrem v roce 2007 vyšší o 44 %, v roce 2014 „jen“ o 36 %.

Snižování rozdílů mezi kraji je však v tomto případě spíše fiktivní, neboť jsou výše uvedené ukazatele vyjádřeny v běžných cenách. Vývoj objemových indexů HDP naopak ukazuje, že **hrubý domácí produkt v reálném vyjádření vzrostl za posledních 20 let nejvíce ve Středočeském kraji a hlavním městě Praze**. V reálném vyjádření HDP se tak Praha všem krajům (kromě zmíněného Středočeského) spíše vzdaluje.

Tabulka 6: Hrubý domácí produkt a produktivita práce v hlavním městě Praze v letech 2007-2014

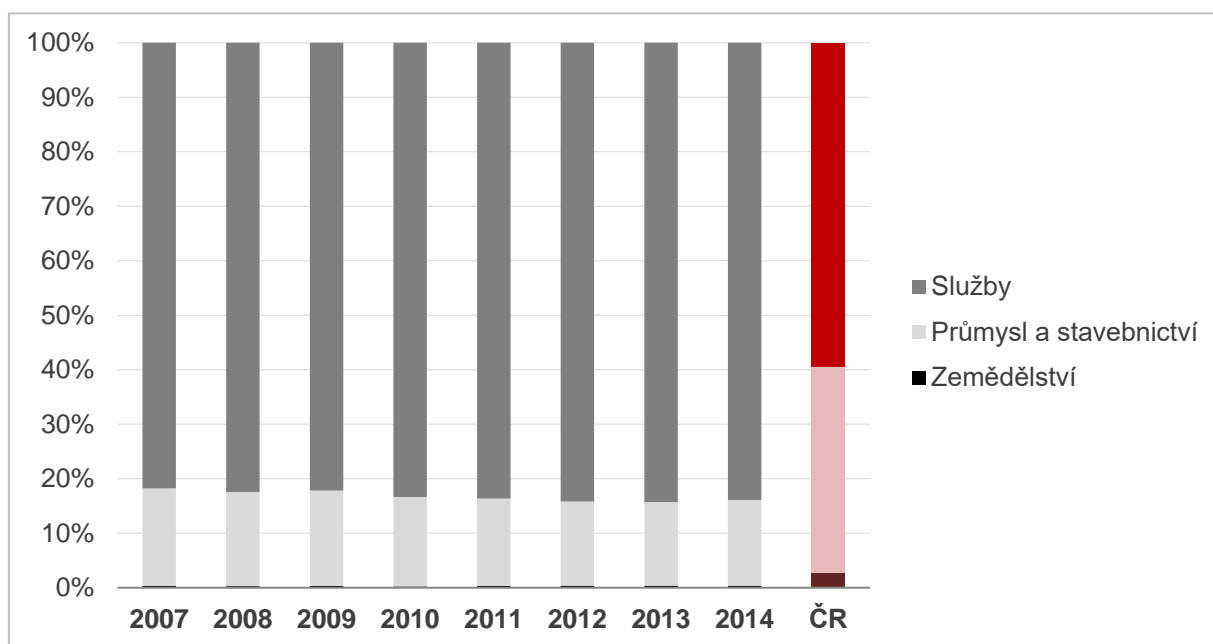
Rok	Hrubý domácí produkt		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v PPS		Produktivita práce (HDP/odprac. hodinu)		HDP ve stálých cenách
	Celkem (běžné ceny)	Podíl kraje v ČR (ČR=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Celkem	Relace k EU28 (EU28=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Objemové indexy (1995=100)
	[mil. Kč]	[%]	[Kč]	[%]	[PPS]	[%]	[Kč/hod]	[%]	[%]
2007	966 414	25,2	807 732	217,6	47 000	181,5	606,6	143,9	179,8
2008	1 027 527	25,6	838 605	217,8	45 932	176,7	601,1	139,4	183,8
2009	1 001 432	25,5	805 686	215,5	43 597	178,7	587,2	136,1	173,7
2010	1 016 179	25,7	811 822	216,0	44 399	174,8	610,6	140,6	177,7
2011	1 000 864	24,9	808 490	211,0	45 523	174,4	606,4	137,3	176,0
2012	999 382	24,7	803 559	208,9	45 406	171,3	609,3	135,6	175,3
2013	1 005 128	24,7	807 486	208,2	46 172	172,9	611,1	134,3	176,0
2014	1 037 351	24,3	829 168	204,8	47 531	172,8	641,8	136,3	179,3

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 hlavním městě Praze** vzniklo v roce 2014 téměř **84 % hrubé přidané hodnoty v sektoru služeb**. V rámci průmyslu a stavebnictví bylo vytvořeno necelých 16 % hrubé přidané hodnoty kraje a v zemědělství necelé 1 %. Dlouhodobější vývoj hrubé přidané hodnoty v jednotlivých odvětvích indikuje, že **podíl služeb bude v hlavním městě Praze nadále růst** na úkor průmyslu a stavebnictví (viz obrázek 8).

Obrázek 8: Struktura hrubé přidané hodnoty podle odvětví v hlavním městě Praze v období 2007-2014



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

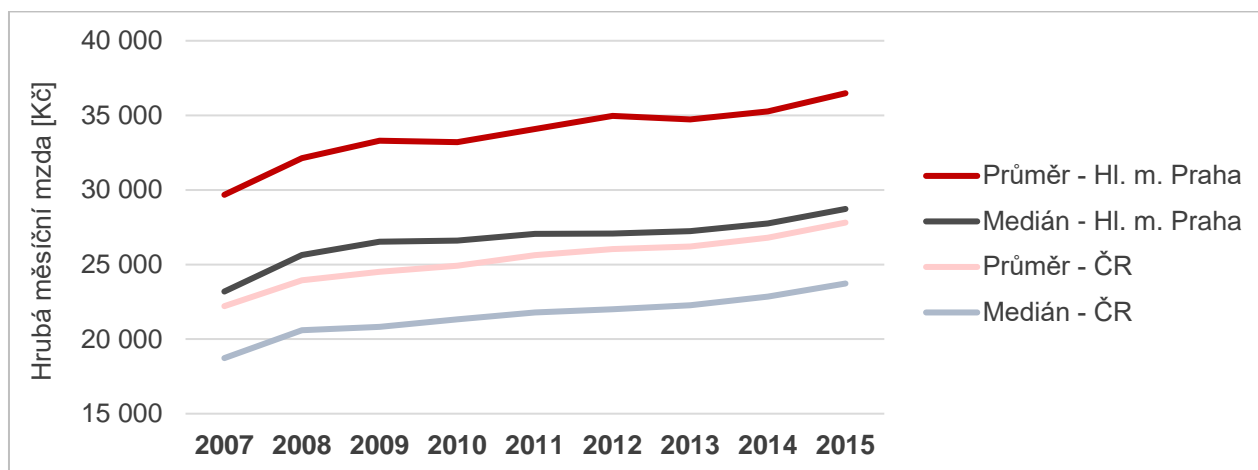
Zdroj: ČSÚ (národní účty), vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

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 hlavním městě Praze úzce souvisí s postavením kraje v české ekonomice. Úroveň mezd a platů byla v Praze vyšší 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 hlavním městě Praze vyšší o 21 % než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda⁵ byla v Praze ve stejném roce vyšší dokonce o 31 %.**

Obrázek 9: Vývoj hrubé měsíční mzdy v hlavním městě Praze 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 centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i strukturou poptávaných zaměstnání⁷. Rozdíly mezi sférami se v hlavním městě Praze projevují dvěma způsoby:

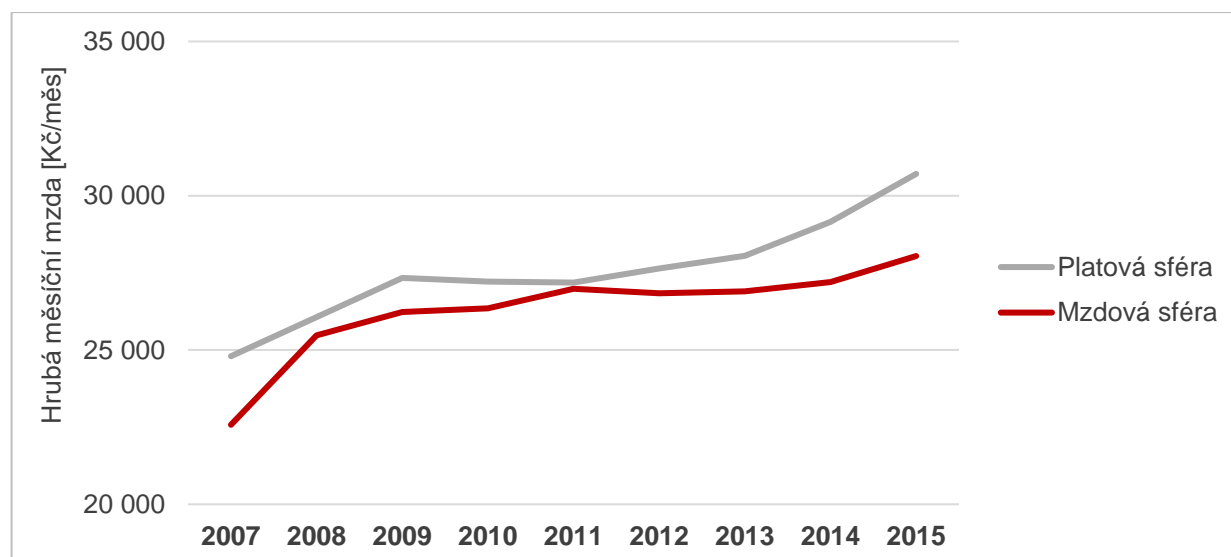
⁵ Průměrná hrubá měsíční mzda byla z důvodů srovnatelnosti kvantifikována stejnou metodikou ze shodného datového zdroje (strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výděлку) jako medián.

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.

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

- **medián** hrubé měsíční mzdy (tj. mzda prostředního zaměstnance) je v hlavním městě Praze **vyšší v platové sféře** (viz obrázek 10). Tento jev je způsoben **vyšším podílem zaměstnanců s vyšším vzděláním v platové sféře** v hlavním městě Praze, a to díky soustředění většiny centrálních úřadů právě do hlavního města.
- **průměr** hrubé měsíční mzdy je v hlavním městě Praze **vyšší ve mzdové sféře**, což je dáno vyšší diferenciací odměňování právě ve mzdové sféře. Z obrázku 11 je patrné, že 80 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo v roce 2015 hrubou měsíční mzdu v rozpětí 11 852-67 452 Kč, zatímco v platové sféře pobíralo 80 % zaměstnanců plat v rozpětí 19 470-49 709 Kč.

Obrázek 10: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle sfér v hlavním městě Praze v letech 2007-2015

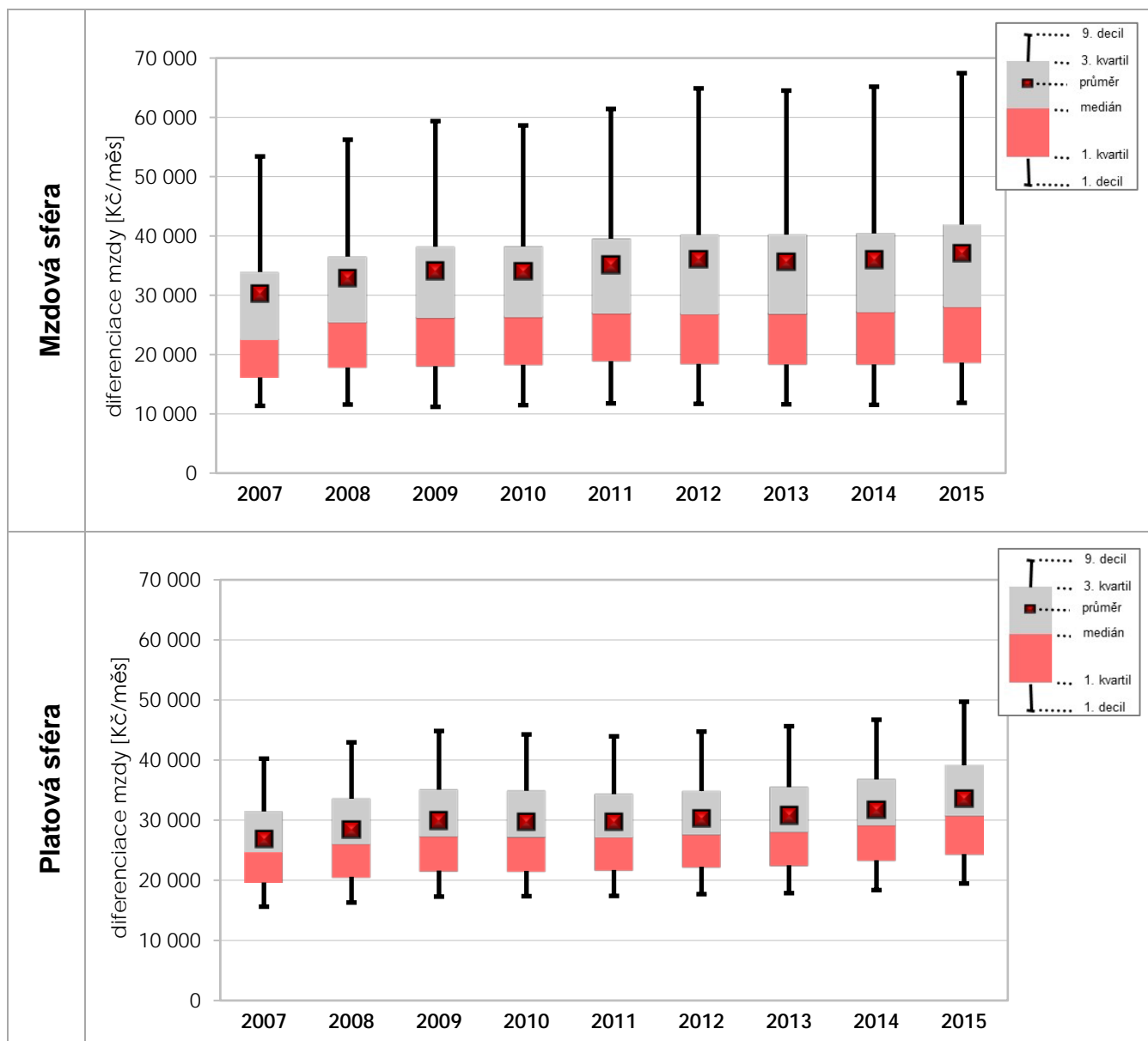


Pozn.: Do mzdové sféry jsou zahrnuty ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve 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 hlavním městě Praze je z obrázku 11 zřejmé, že ve sledovaném období **roste úroveň odměny za práci v obou sférách**. Decilové rozpětí (tj. rozdíl mezi 9. a 1. decilem) hrubé měsíční mzdy/platu však vzrostlo v platové sféře mezi roky 2007 a 2015 o necelých 6 tis. Kč, zatímco ve mzdové sféře o více než 13 tis. Kč. **Ve mzdové sféře** se tak **rychleji zvyšuje diference** odměňování ve srovnání s platovou sférou.

Obrázek 11: Vývoj diferenciací odměňování ve mzdové a platové sféře v hlavním městě Praze v letech 2007-2015



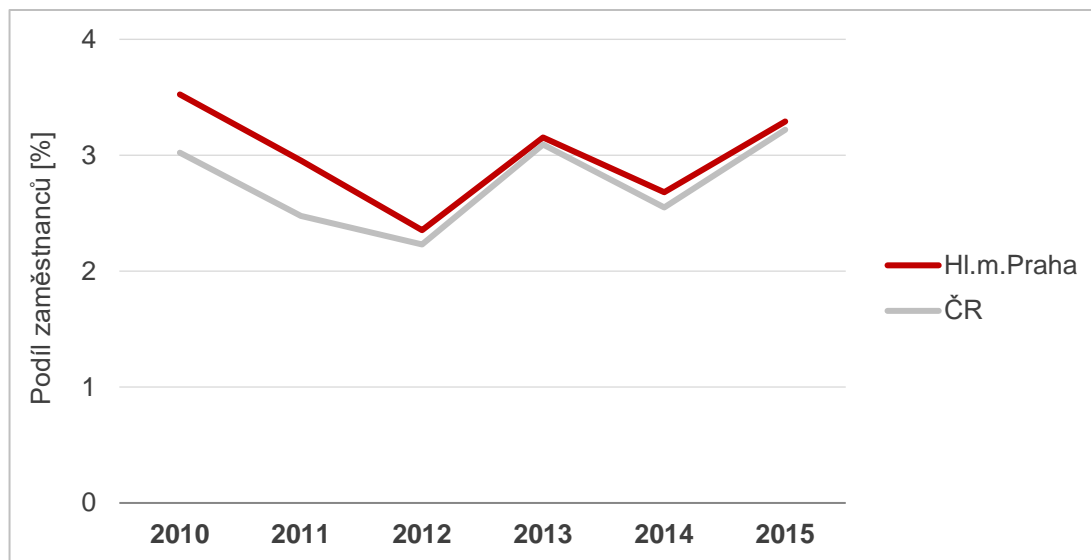
Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží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

Ačkoli je v hlavním městě Praze nejvyšší úroveň mezd i platů v rámci České republiky, je zde mírně **vyšší počet zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy** (viz

obrázek 12). Na druhou stranu je však v tomto kraji **nižší podíl nízkovýdělkových zaměstnanců** (tj. zaměstnanců se mzdou nižší než 2/3 mediánu).

Obrázek 12: Vývoj podílu zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze 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).

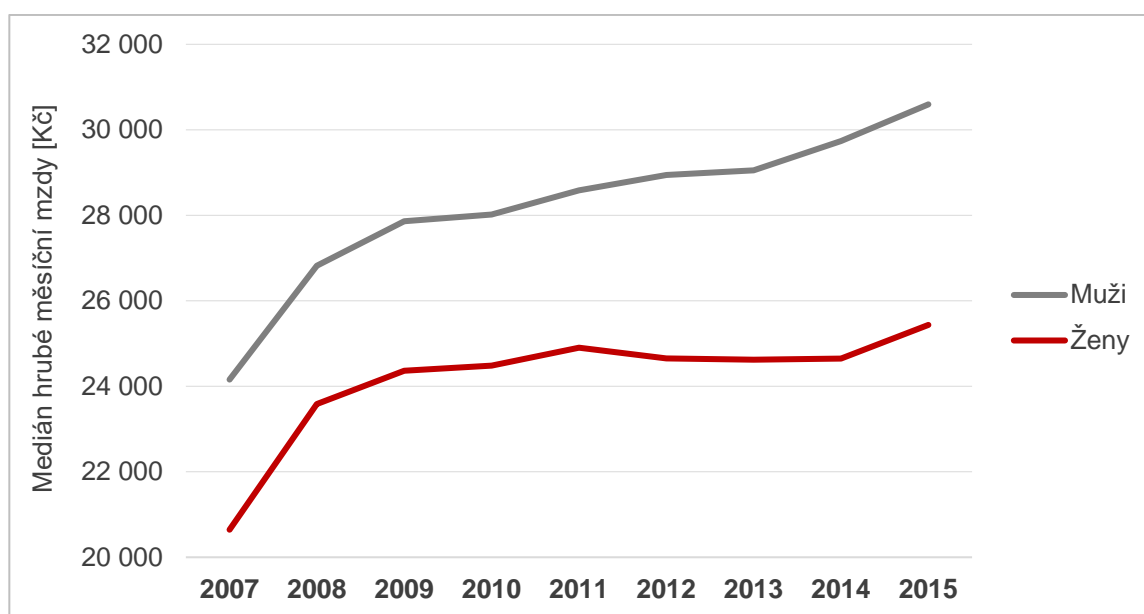
2.1 Mzdová sféra České republiky

Úroveň mezd je v hlavním městě Praze ovlivněna osobnostními charakteristikami zaměstnanců (vzdělání, věk atd.) 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 hlavním městě Praze je **nižší medián hrubé měsíční**

mzdy u žen ve srovnání s muži (viz obrázek 13). Rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen se navíc v čase pomalu zvyšuje – v roce 2007 byl rozdíl mezi mediánem mzdy obou pohlaví 3 512 Kč ve prospěch mužů, v roce 2015 to bylo již 5 159 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

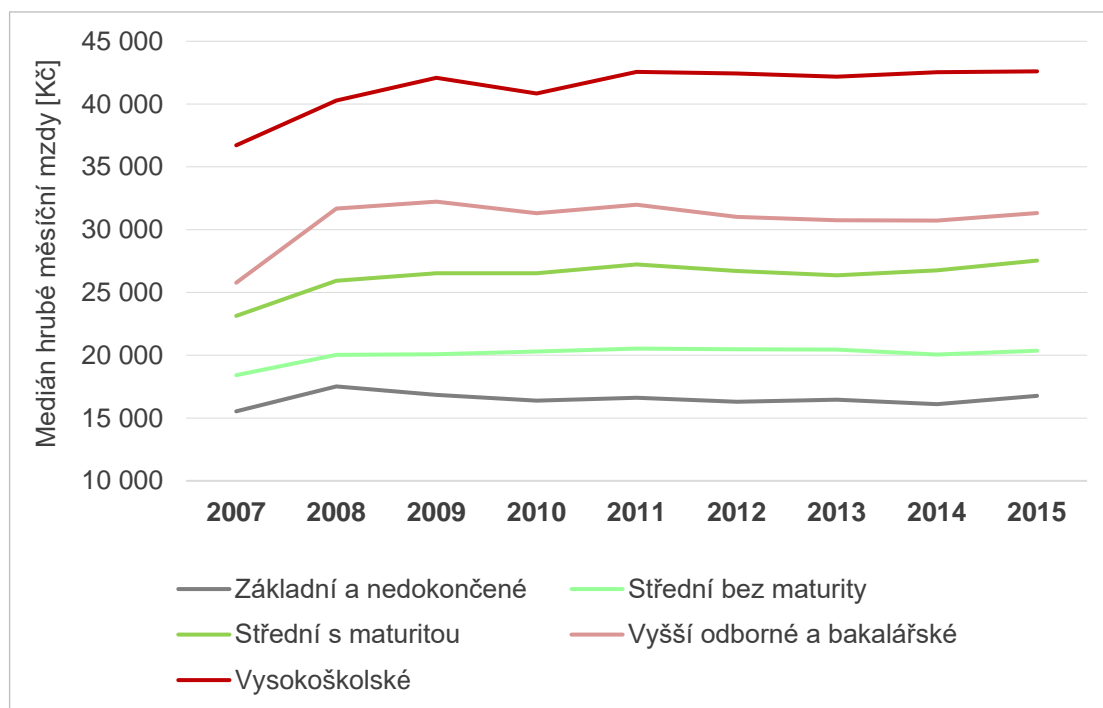


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XI v příloze.

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

Výsledky podle vzdělání pak ukazují, že v hlavním městě Praze 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 42 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním necelých 17 tis. Kč. **Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil více než 25 tis. Kč.**

Obrázek 14: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2007-2015

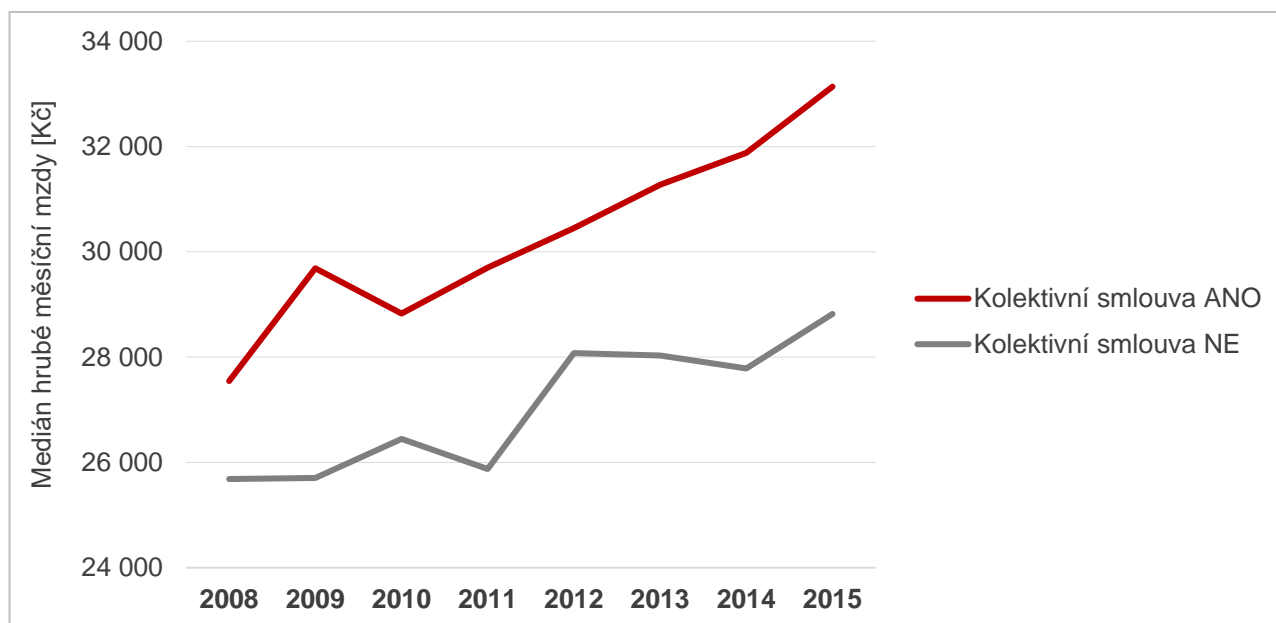


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XII v příloze.

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, 33 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy necelých 29 tis. Kč (viz obrázek 15). 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 hlavním městě Praze v letech 2008-2015



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

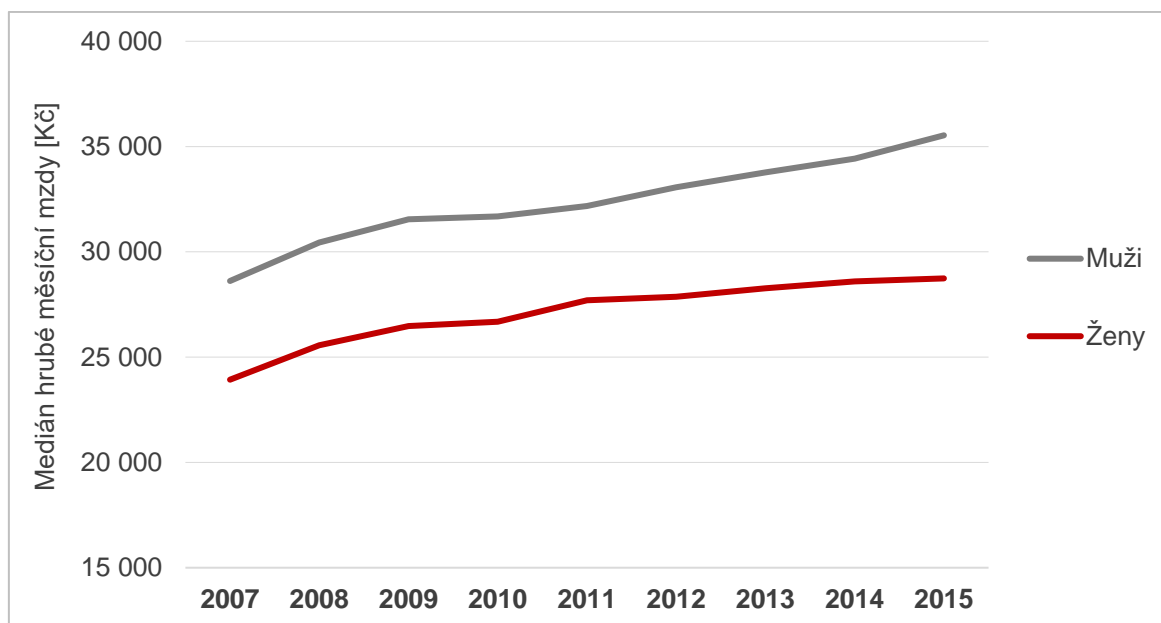
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 hlavním městě Praze 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 i v rámci panelu postupně zvyšuje rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen – v roce 2007 činil tento rozdíl na panelu firem 4 687 Kč, zatímco v roce 2015 již 6 795 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

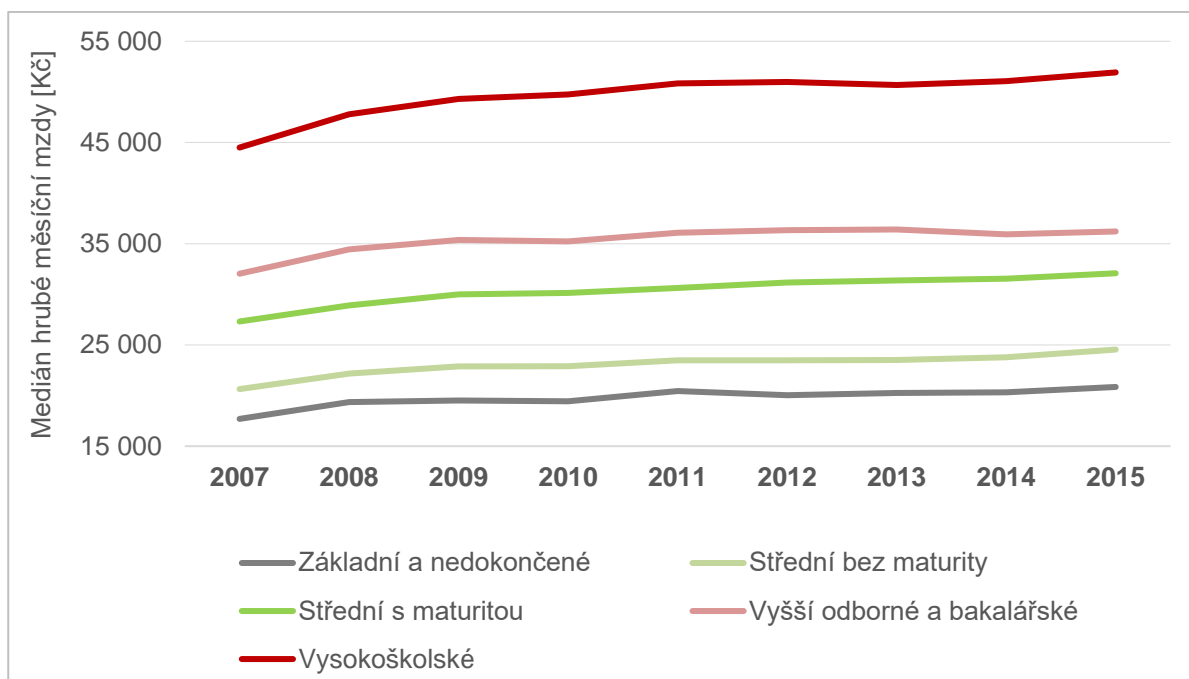


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIV v příloze.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 hlavním městě Praze téměř 52 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 31 tis. Kč. Ze srovnání s výsledky za mzdovou sféru v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

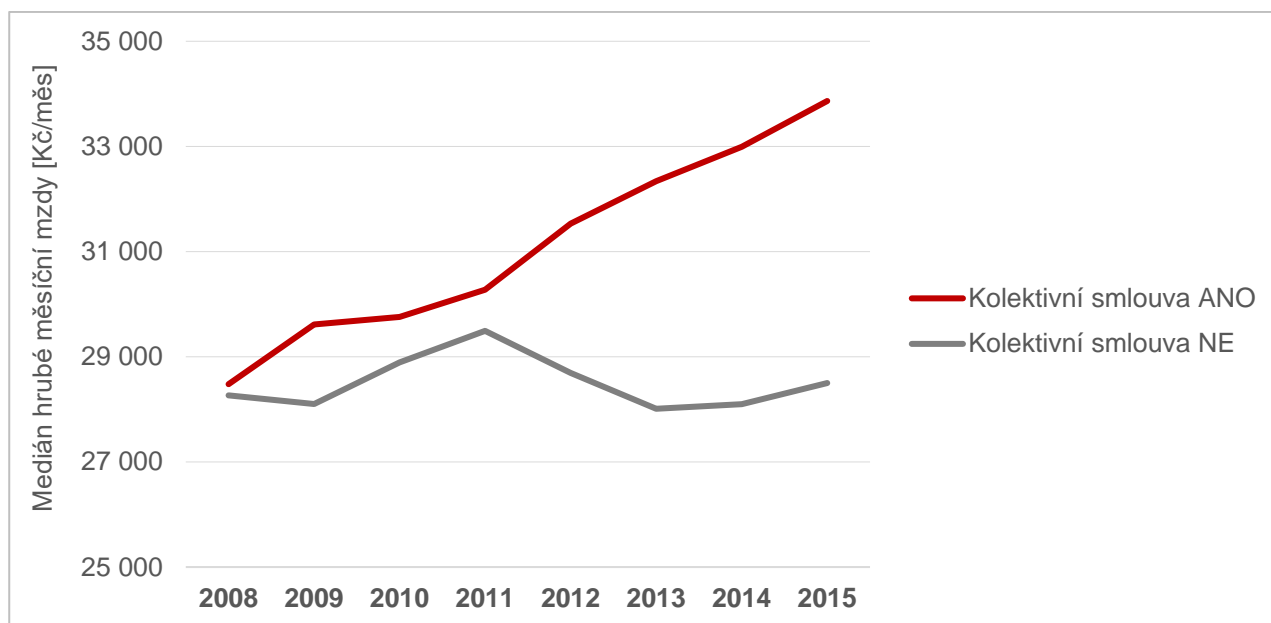


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XV v příloze.

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 hlavním městě Praze nehrála v rámci panelu firem **během ekonomické krize** zásadní roli existence kolektivní smlouvy, neboť **mzdy subjektů s kolektivní smlouvou byly blízké mediánu mzdy v subjektech nepokrytých kolektivní smlouvou**. Od roku 2012 se však začínají rozevírat nůžky mezi firmami s kolektivní smlouvou a bez ní. **Medián hrubé měsíční mzdy od roku 2012 stabilně roste u subjektů s kolektivní smlouvou**, zatímco u subjektů bez kolektivní smlouvy medián hrubé měsíční mzdy kolísá mezi 28 a 29 tis. Kč. 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 hlavním městě Praze v letech 2008-2015



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

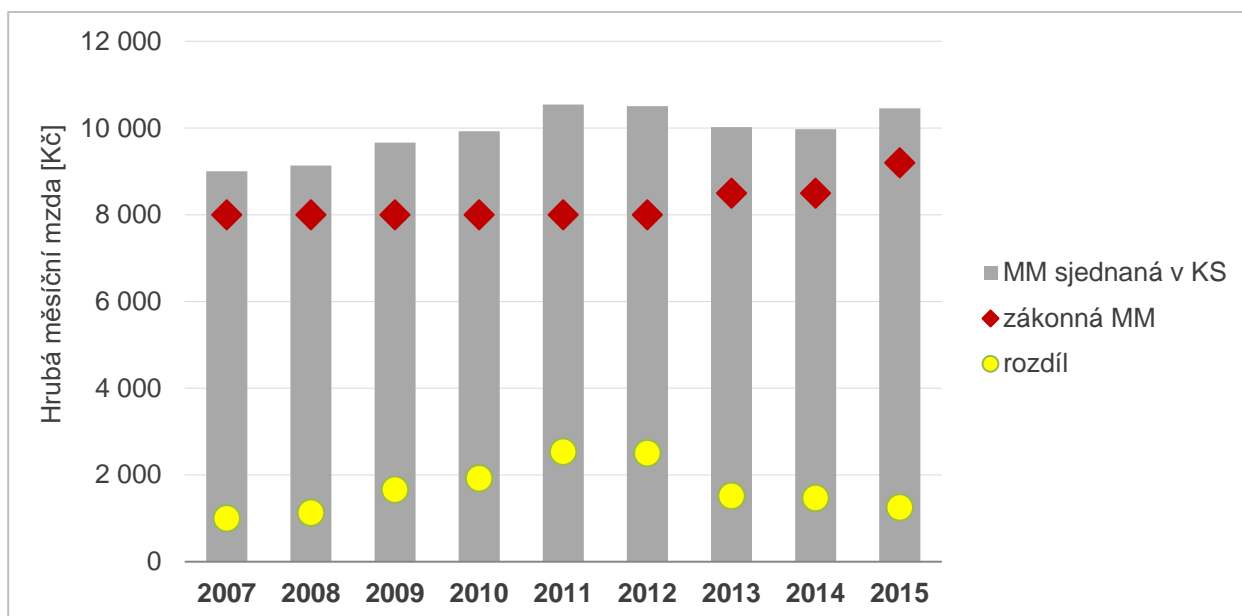
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 hlavním městě Praze.

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. V hlavním městě Praze 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. u 4 % kolektivních smluv v Praze, zatímco **v roce 2015** to bylo již téměř **13 % subjektů s kolektivní smlouvou**. Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou byl kvantifikován v letech 2011 a 2012 (viz obrázek 19). Důvodem je pravděpodobně oživení české ekonomiky spojené s dlouhou stagnací 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

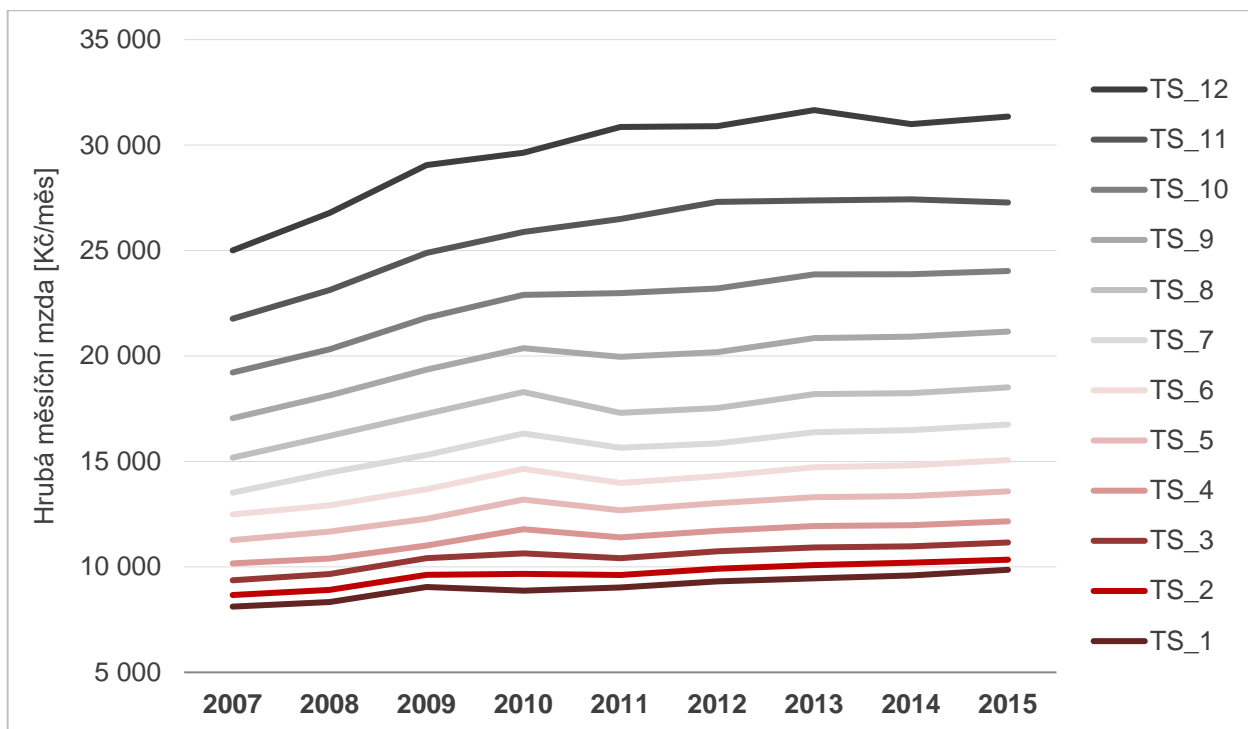


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVII v příloze. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

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 hlavním městě Praze 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 sjednávány mzdové tarify v období 2007-2015 průběžně zvyšovaly. **Během období stagnace minimální mzdy rostly rychleji vyšší mzdové tarify**. V letech 2014 a 2015 v hlavním městě Praze průměrná výše sjednáváných mzdových tarifů stagnovala s výjimkou nejnižších tarifních stupňů. **Meziroční růst sjednáváného 12. tarifu činil v období 2007-2013 průměrně 4 %, zatímco v období 2014-2015 průměrná výše tarifu průměrně o 0,5 % meziročně klesla**. U nejnižšího, tedy u **1. mzdového tarifu** byl průměrný růst v letech **2007-2013 na úrovni 2,6 % ročně**, zatímco v letech **2014 a 2015 na úrovni 2,1 % ročně**. Lze tedy říci, že v hlavním městě Praze 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**. Ke zmíněnému průměrnému meziročnímu poklesu u 12. tarifu 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 v případě mezd.

Obrázek 20: Měsíční mzdové tarify (12stupňový tarifní systém) sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývala přibližně **polovina kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 21). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl v hlavním městě Praze sjednán formou

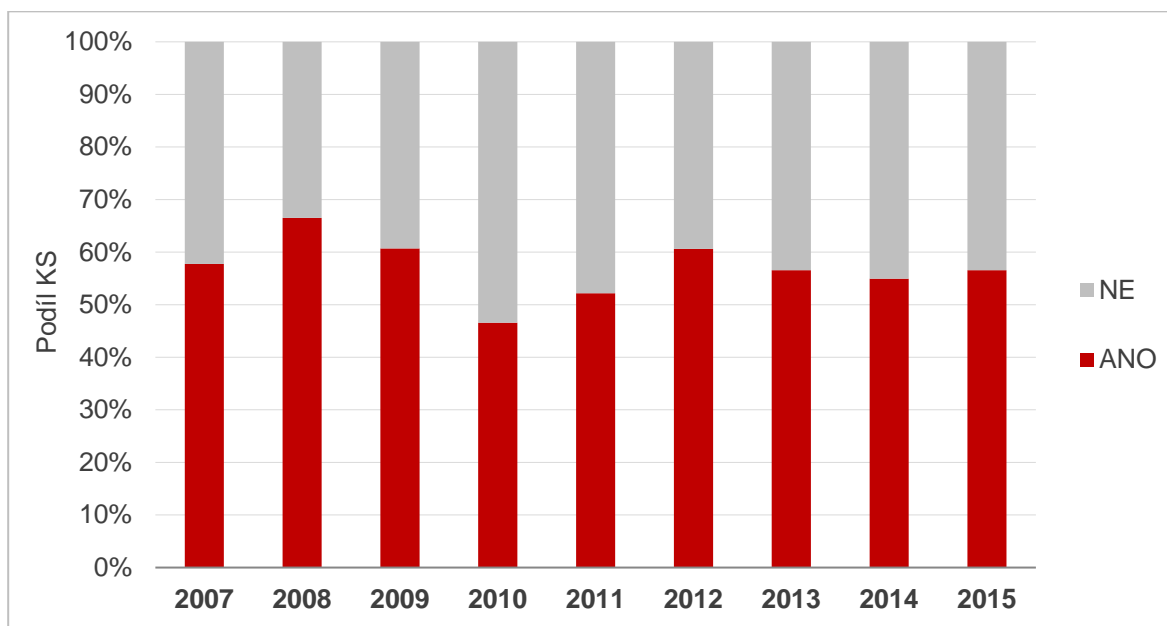
- zvýšení mzdových tarifů (27 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (18 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (13 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (8 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (1 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné reálné mzdy (1 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána ve 12 % kolektivních smluv v hlavním městě Praze. Celkem 9 % 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

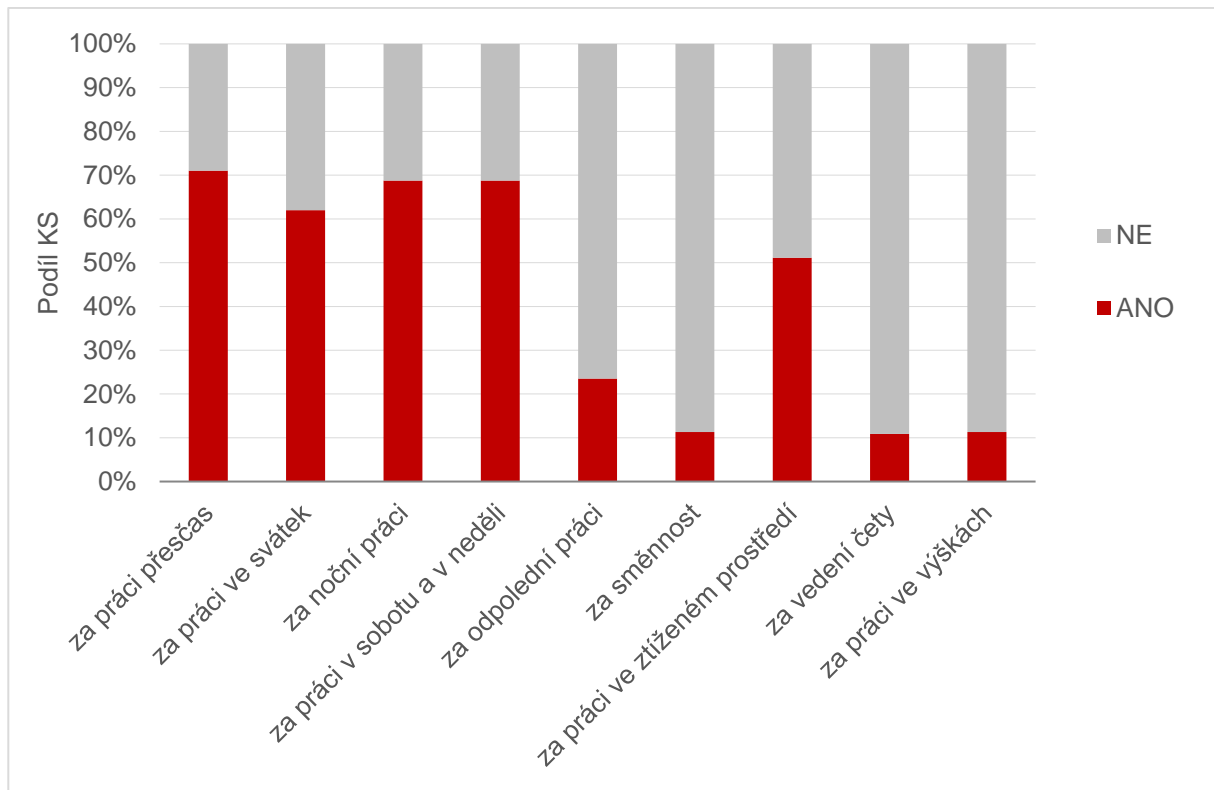


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIX v příloze.

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

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V roce 2015 byly v hlavním městě Praze **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas** (71 % kolektivních smluv), **za noční práci a práci v sobotu a neděli** (oba 69 % kolektivních smluv). Častěji byly sjednávány i příplatky za práci ve svátek (62 % kolektivních smluv) a za práci ve ztíženém pracovním prostředí (51 % kolektivních smluv). Ostatní příplatky byly v hlavním městě Praze sjednávány v omezené míře (viz obrázek 22), což je dáno mj. i strukturou ekonomických subjektů. Pro hlavní město Prahu je charakteristický vyšší podíl sektoru služeb, kde nehraje – vzhledem k charakteru práce – vysokou roli sjednávání některých příplatků (např. za směnnost, práci ve výškách či vedení čety).

Obrázek 22: Podíly kolektivních smluv se sjednanými mzdovými příplatky ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v roce 2015



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

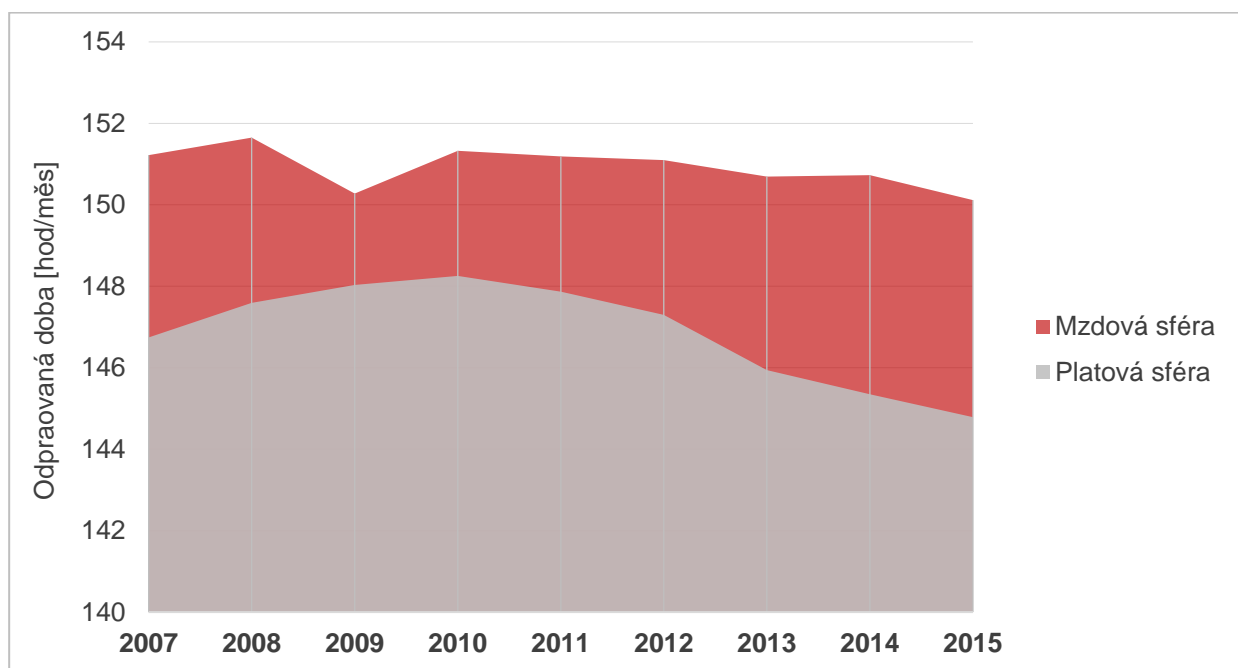
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

3 Pracovní doba

O aktuální situaci na trhu práce nevyovídá jen úroveň odměňování, ale i objem odpracované doby. **Odpracovaná doba** je mj. i **důležitým indikátorem ekonomického vývoje**, neboť umožňuje v předstihu podchytit obrat ve vývoji ekonomiky – ať v pozitivním, či negativním smyslu. Situace na 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 hlavním městě Praze 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 150 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 145 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015



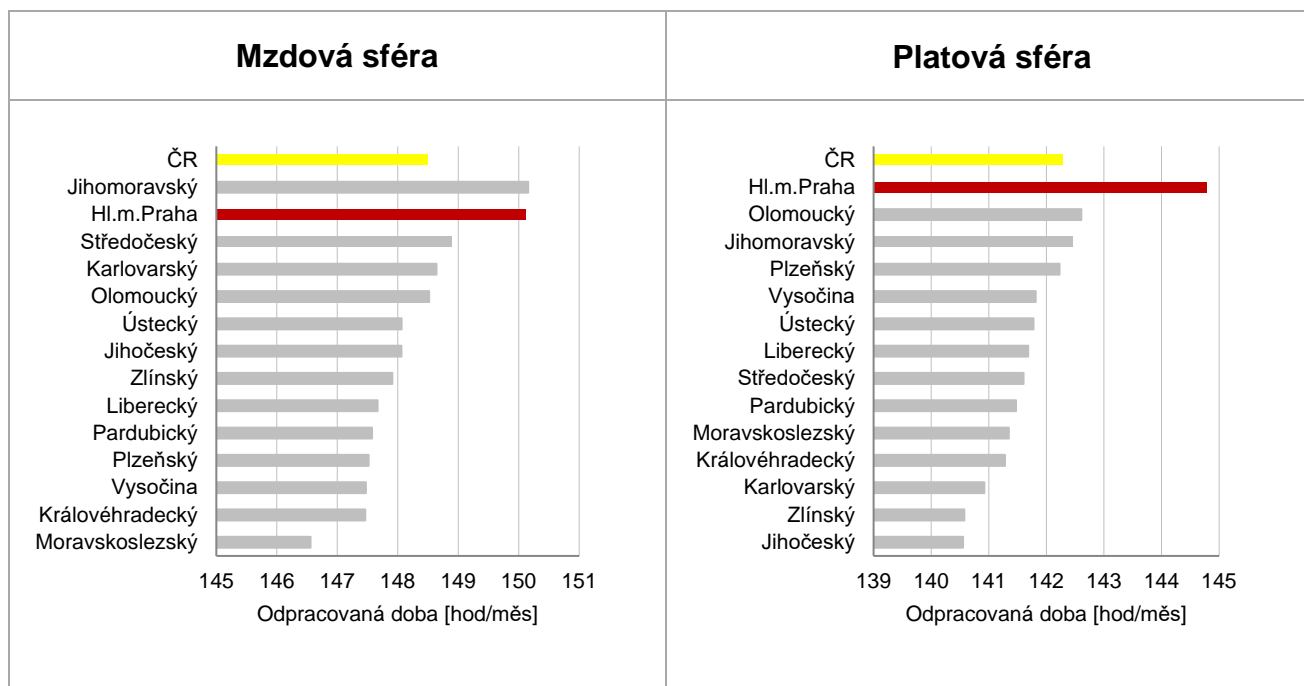
Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXII v příloze.

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 hlavním městě Praze totiž průměrná odpracovaná doba v platové sféře rostla až do roku 2010. Důvodem může být vyšší zatížení centrálních 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 hlavním městě Praze odpracují zaměstnanci mzdové i platové sféry největší počet hodin** v rámci České republiky. Tento výsledek vhodným způsobem doplňuje předchozí kapitolu, která se týkala odměňování. Ukazuje se totiž, že na jednu stranu jsou **zaměstnanci v hlavním městě Praze odměňováni nadprůměrnými výděly** ve srovnání s průměrem České republiky, **ale** na druhou stranu **odpracují největší počet hodin**.

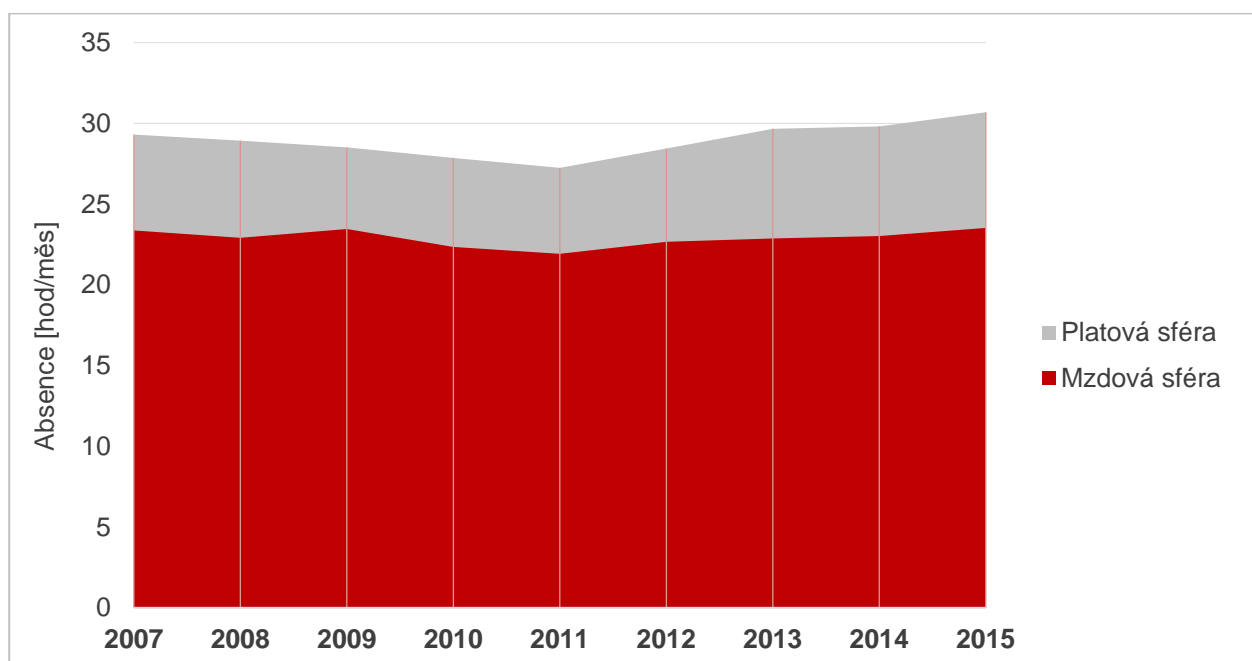
Obrázek 24: Průměrná odpracovaná doba v hlavním městě Praze v roce 2015 ve srovnání s ostatními kraji



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 hlavním městě Praze **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně 31 hodin měsíčně. Ve mzdové sféře zameškali zaměstnanci 24 hodin měsíčně, tj. o 7 hodin měsíčně méně než zaměstnanci platové sféry (viz obrázek 25). Tento rozdíl vyplývá v hlavním městě Praze nejen z vyššího podílu placené absence v platové sféře, ale i z potenciálně vyšší ušlé mzdy ve sféře mzdové, což zaměstnance motivuje k nižší absenci.

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

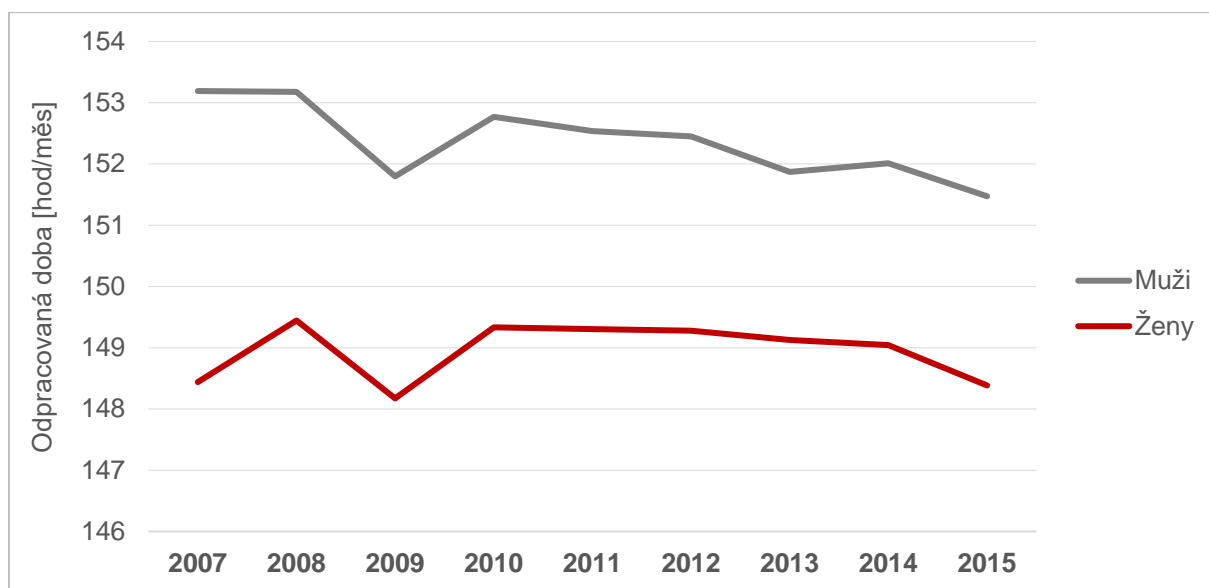
3.1 Mzdová sféra České republiky

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

ODPRACOVANÁ DOBA

Z hlediska pohlaví odpracují **ve mzdové sféře v hlavním městě Praze** průměrně **vyšší počet hodin muži** ve srovnání se ženami (viz obrázek 26). V roce 2015 odpracovali muži měsíčně průměrně 151 hodin, tj. o 3 hodiny měsíčně více než ženy. Na základě tohoto výsledku lze usuzovat, že v Praze 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

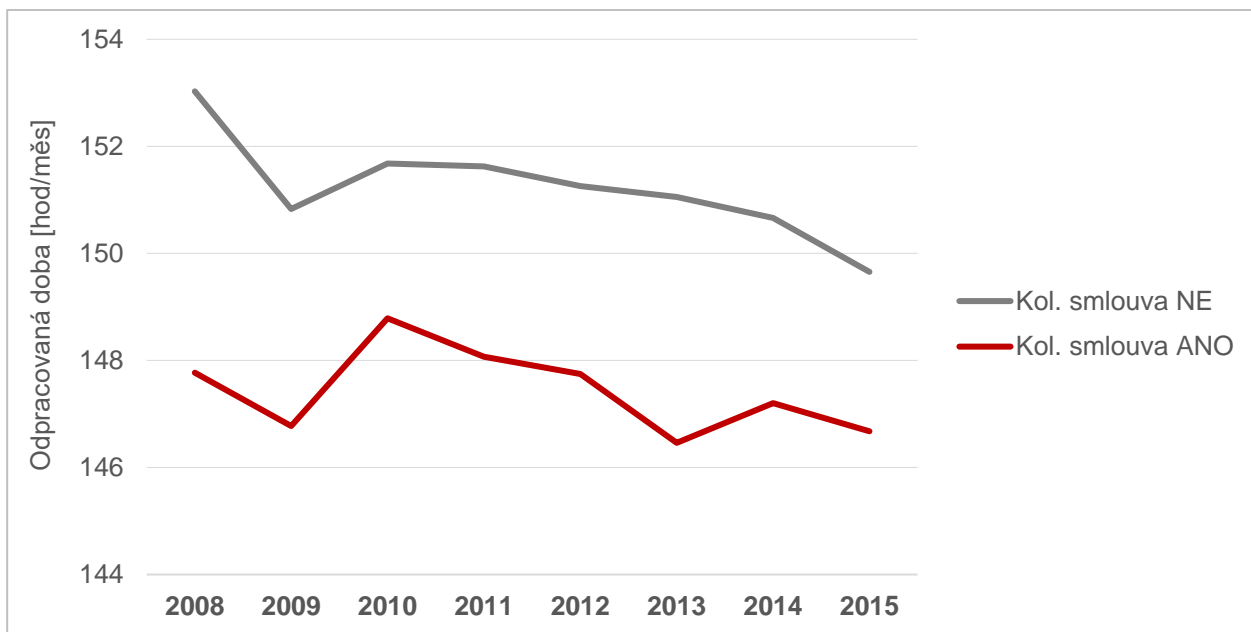


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIV v příloze.

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

Z hlediska odpracované doby hraje v hlavním městě Praze velkou roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** v subjektech **s uzavřenou kolektivní smlouvou** odpracovali v roce 2015 měsíčně v průměru **147 hodin**, zatímco zaměstnanci subjektů **bez kolektivní smlouvy 150 hodin** měsíčně, tj. průměrně o 3 hodiny měsíčně více.

Obrázek 27: Odpracovaná doba podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2008-2015



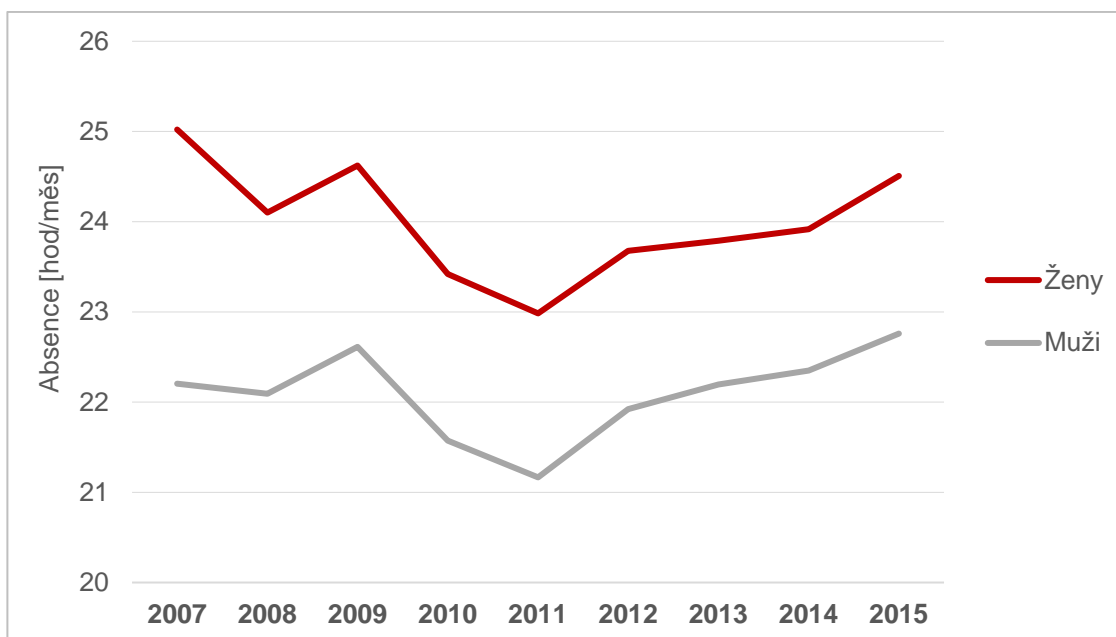
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXV v příloze.

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 hlavním městě Praze po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů (viz obrázek 28). V roce 2015 strávily ženy absencí průměrně 25 hodin měsíčně, zatímco muži 23 hodin, tj. o 2 hodiny méně než ženy.

Obrázek 28: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2007-2015

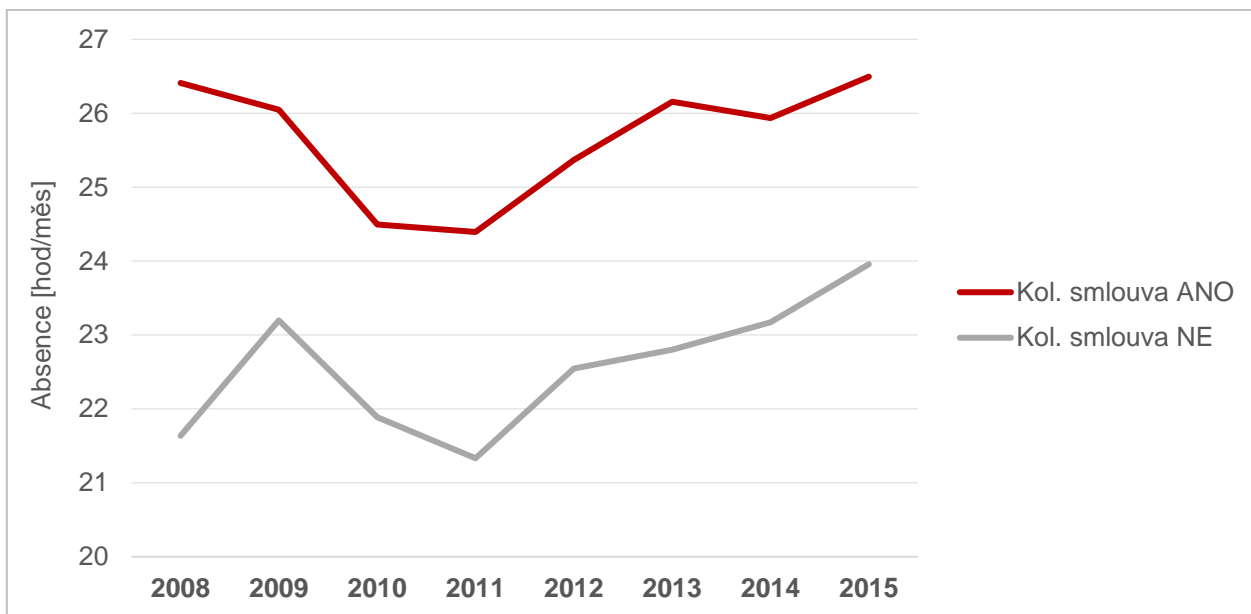


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVII v příloze.

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

Výsledky dále ukazují, že v hlavním městě Praze byla **celková absence vyšší v subjektech s kolektivní smlouvou** (viz obrázek 29). V roce 2015 byla vykázána průměrná měsíční absence zaměstnanců v subjektech s kolektivní smlouvou ve výši 26 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 24 hodin. Důvodem může být mj. i odlišný rozsah placené absence v těchto subjektech (viz dále). Obrázek 30 navíc ukazuje, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou tráví měsíčně vyšší počet hodin dovolenou a nemocí.

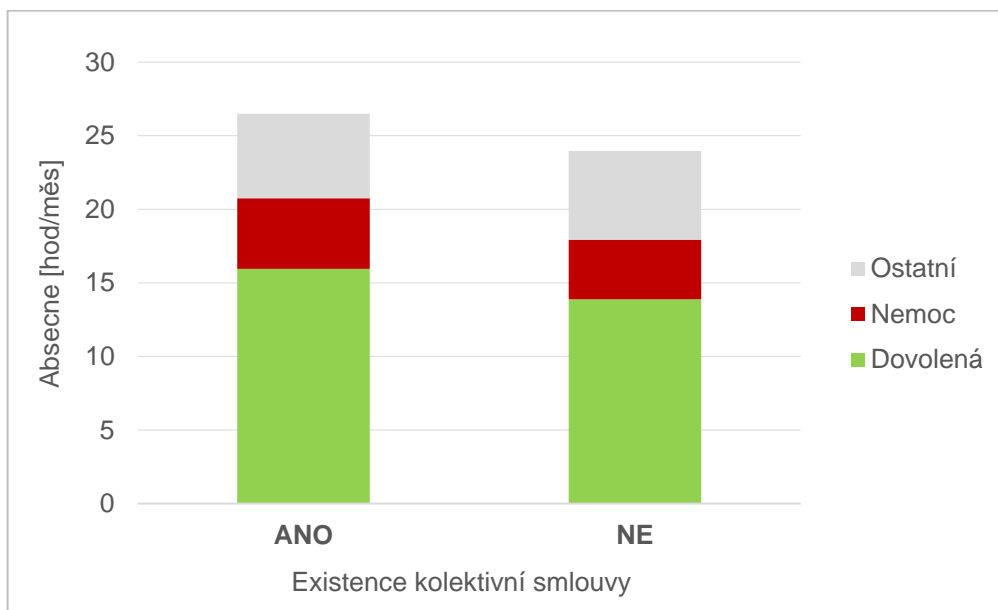
Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2008-2015



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 hlavním městě Praze v roce 2015

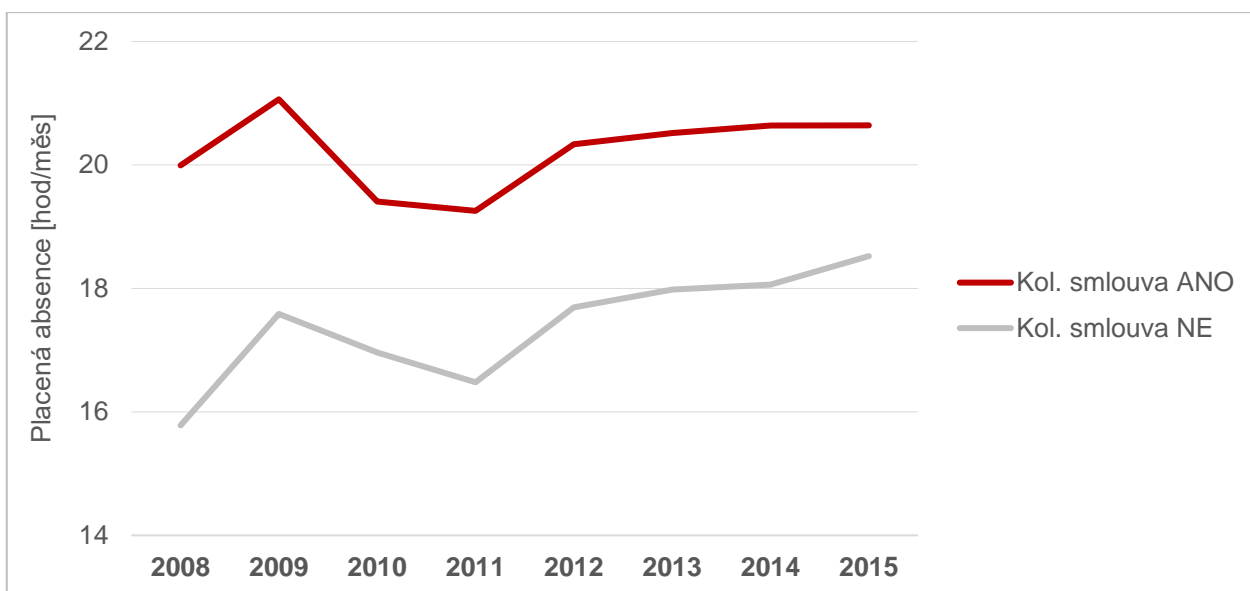


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVI v příloze.

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 měli zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenu absenci v rozsahu 21 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 19 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně).

Obrázek 31: Vývoj placené absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2008-2015



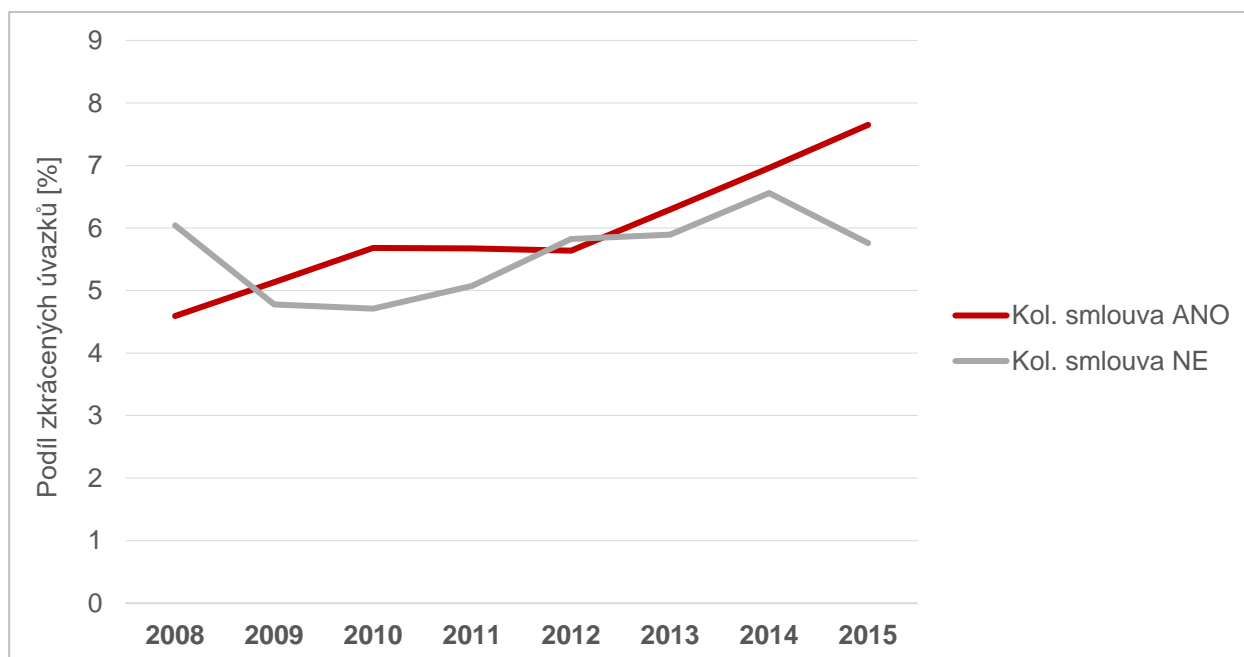
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIX v příloze.

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 hlavním městě Praze jsou **zkrácené úvazky využívány u méně než desetin úvazků**. Vývoj podílu zkrácených úvazků v subjektech tříděných podle existence kolektivní smlouvy sleduje dlouhodobě podobný trend (viz obrázek 32). Existence kolektivní smlouvy tak nehraje z hlediska využívání zkrácených úvazků v hlavním městě Praze tak zásadní roli jako u úrovně odměňování nebo průměrné odpracované doby.

Obrázek 32: Využívání zkrácených úvazků ve mzdové sféře podle existence kolektivní smlouvy v hlavním městě Praze 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.

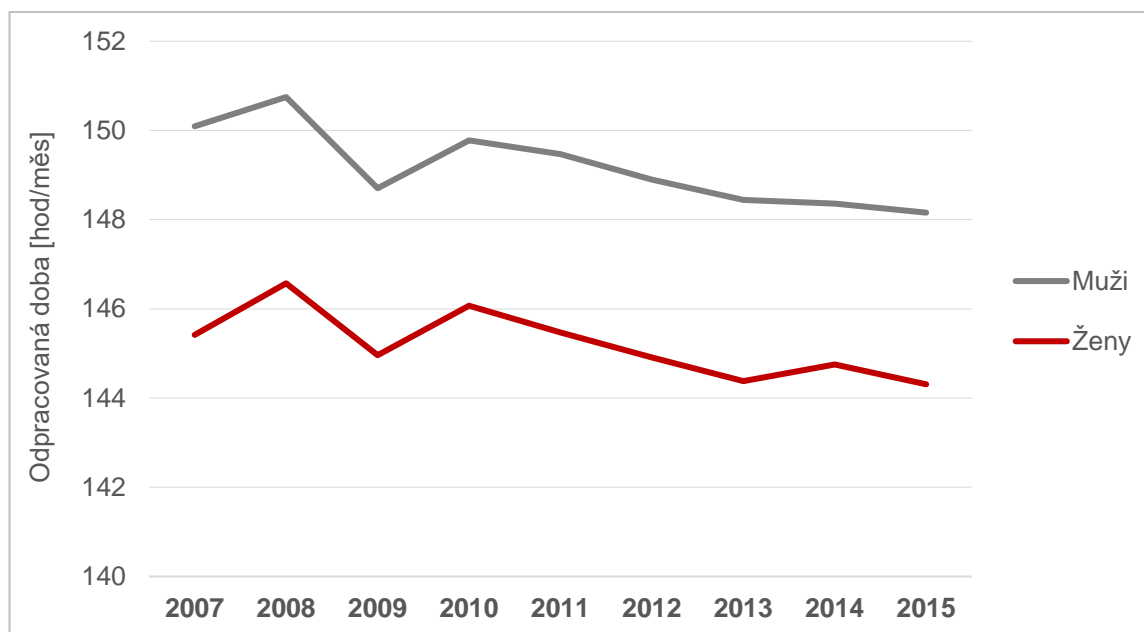
3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

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 hlavním městě Praze průměrně větší počet hodin než ženy**. V roce 2015 odpracovali muži průměrně 148 hodin měsíčně, zatímco ženy 144 hodin (tj. o 4 hodiny méně). Rozdíl mezi pohlavími je v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

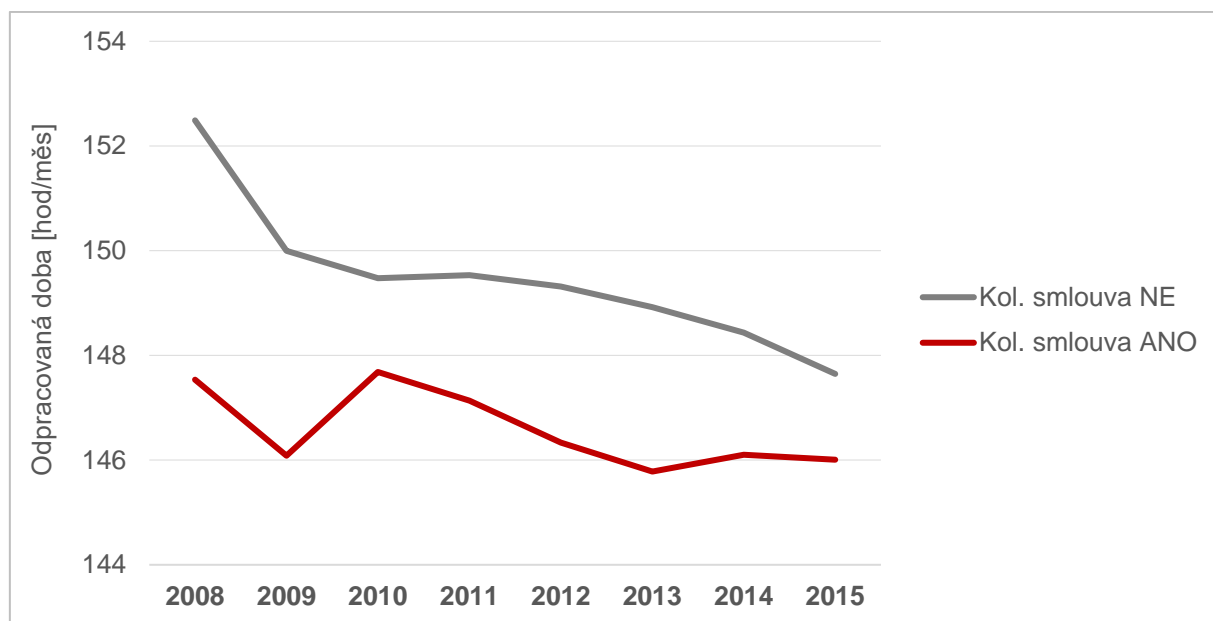


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXI v příloze.

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

Stejně jako ve mzdové sféře hraje i v rámci panelu roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** subjektů, které byly **pokryty kolektivní smlouvou, pracovali** během sledovaného období **průměrně méně** než zaměstnanci ostatních subjektů (viz obrázek 34). V roce 2015 odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou průměrně 146 hodin měsíčně, zatímco ostatní zaměstnanci 148 hodin. Rozdíl mezi oběma skupinami činí průměrně 2 hodiny měsíčně ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou. 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 hlavním městě Praze.

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

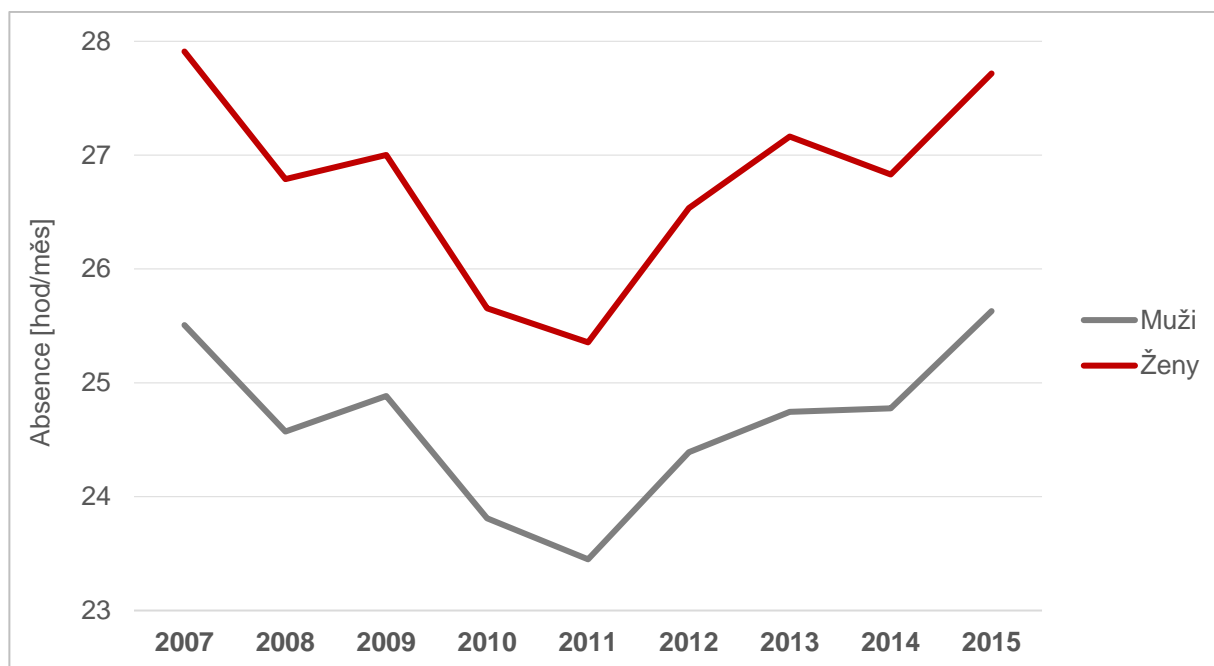


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXII v příloze.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ABSENCE

Úroveň celkové absence je v rámci panelu firem v hlavním městě Praze 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 28 hodin měsíčně, zatímco u mužů 26 hodin. Rozdíl mezi pohlavími ve výši 2 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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015



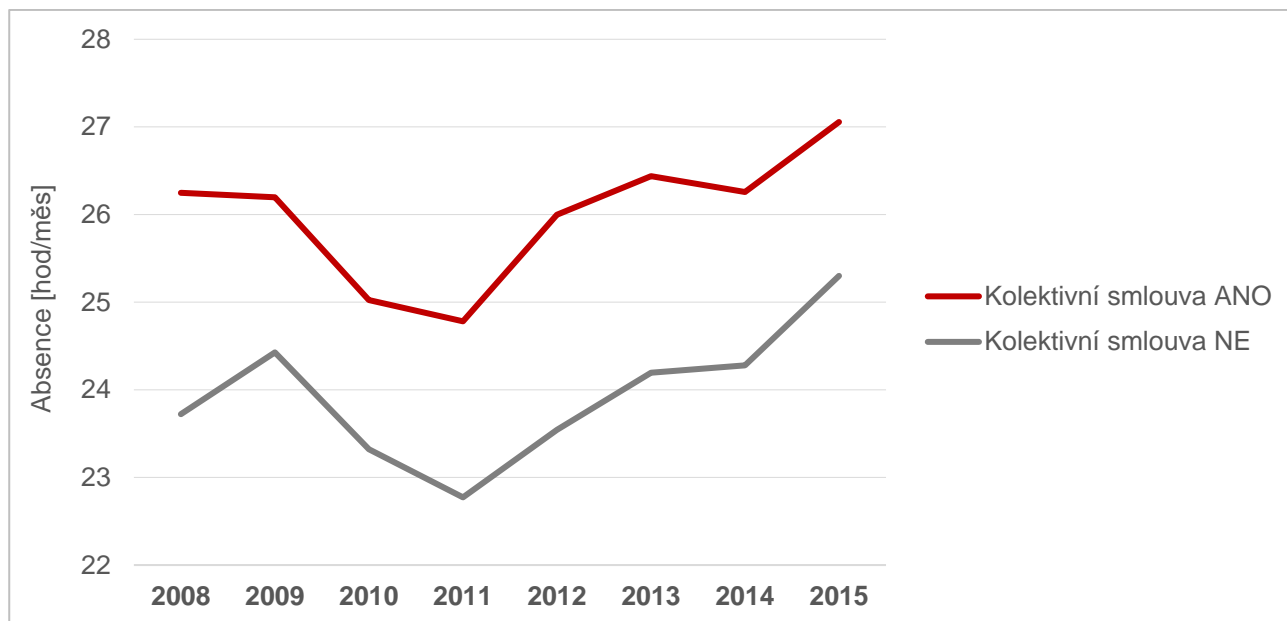
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIV v příloze.

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

Průměrná měsíční absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byla v rámci panelu firem vyšší než absence zaměstnanců, jichž se kolektivní smlouva netýkala (viz obrázek 36). V roce 2015 činila průměrná absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 27 hodin měsíčně, zatímco u ostatních zaměstnanců 25 hodin. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou ve výši 2 hodin měsíčně tak zůstává na stejné úrovni jako v celé mzdové sféře v hlavním městě Praze.

Stejně jako v celé mzdové sféře v hlavním městě Praze existují i v rámci panelu firem **rozdíly ve struktuře celkové absence** (viz obrázek 37). **Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** stráví v průměru **16 hodin měsíčně na dovolené**, zatímco **ostatní** zaměstnanci pouze **14 hodin**. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou činí v rámci panelu firem z hlediska dovolené průměrně 2 hodiny za měsíc. Nemocí strávili v roce 2015 zaměstnanci obou skupin zaměstnavatelů (tj. pokrytých i nepokrytých kolektivní smlouvou) průměrně 5 hodin měsíčně.

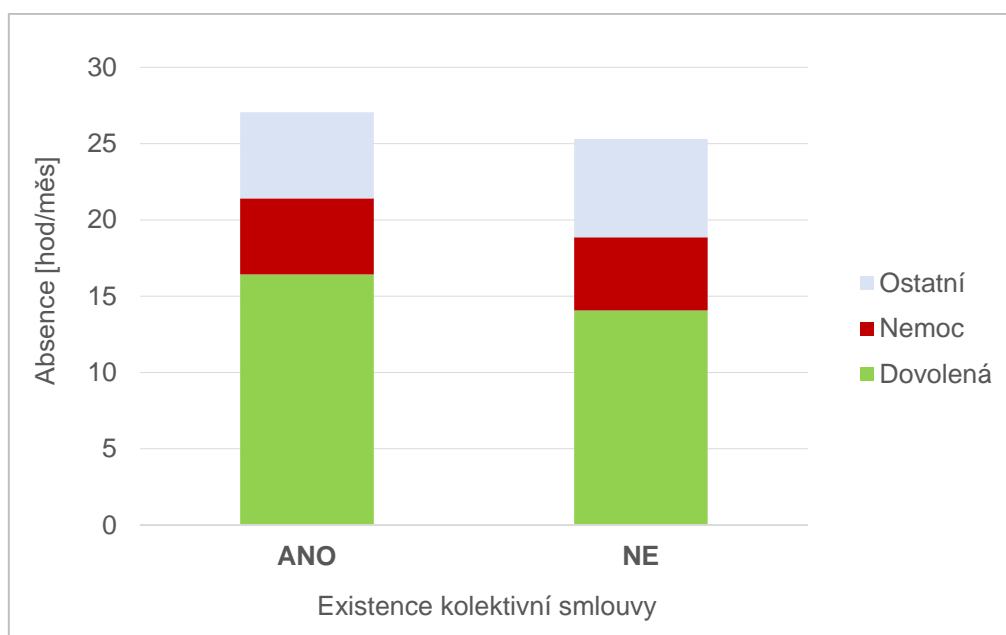
Obrázek 36: Celková absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v hlavním městě Praze v letech 2008-2015



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 hlavním městě Praze v roce 2015

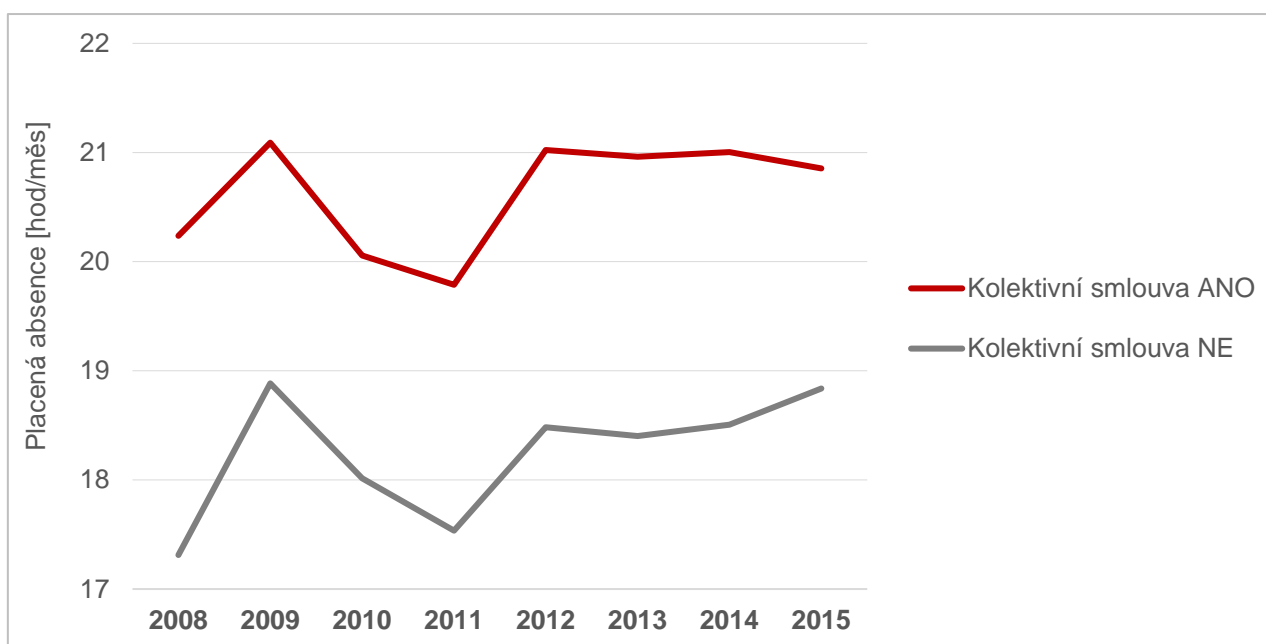


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIII v příloze.

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

Výsledky v rámci panelu firem rovněž potvrzují, že je **v hlavním městě Praze** 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 21 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 19 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně).

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



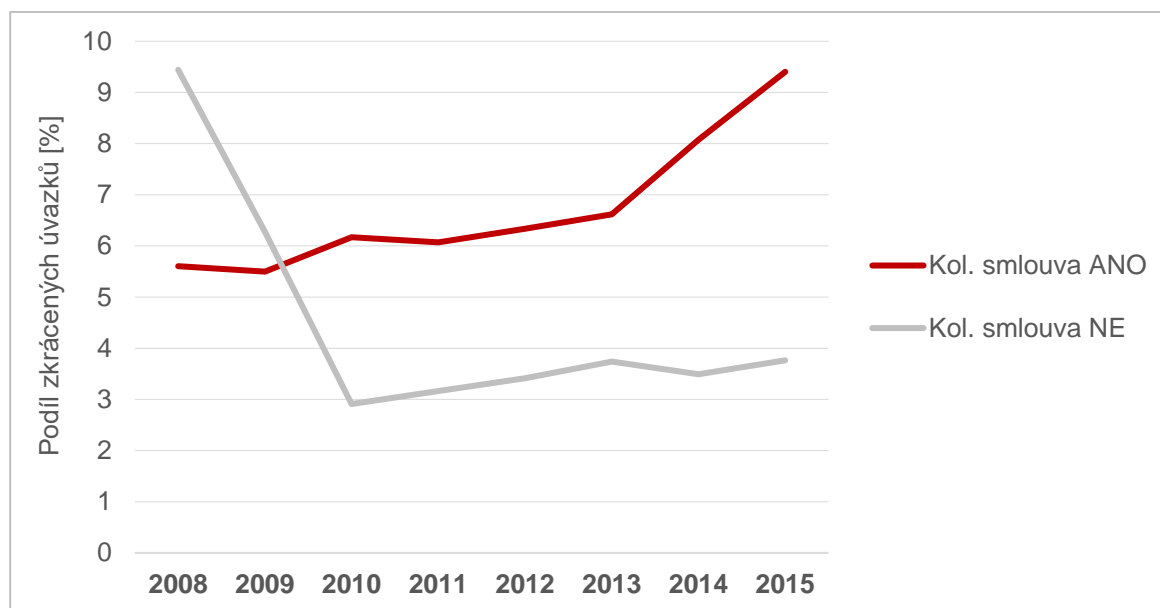
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVI v příloze.

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

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

Posledním hlediskem, které bylo v rámci mzdové sféry zkoumáno, byla existence zkrácených úvazků. **Ani v rámci panelu firem nepřesahuje podíl zkrácených úvazků v hlavním městě Praze 10 %** (viz obrázek 39). Výsledky v rámci panelu však ukazují, že podíl zkrácených úvazků roste stabilně v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou, zatímco v ostatních subjektech se tento podíl po překonání nejhlubší fáze ekonomické krize udržuje na stabilní úrovni mezi 3 a 4 %. 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 hlavním městě Praze 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

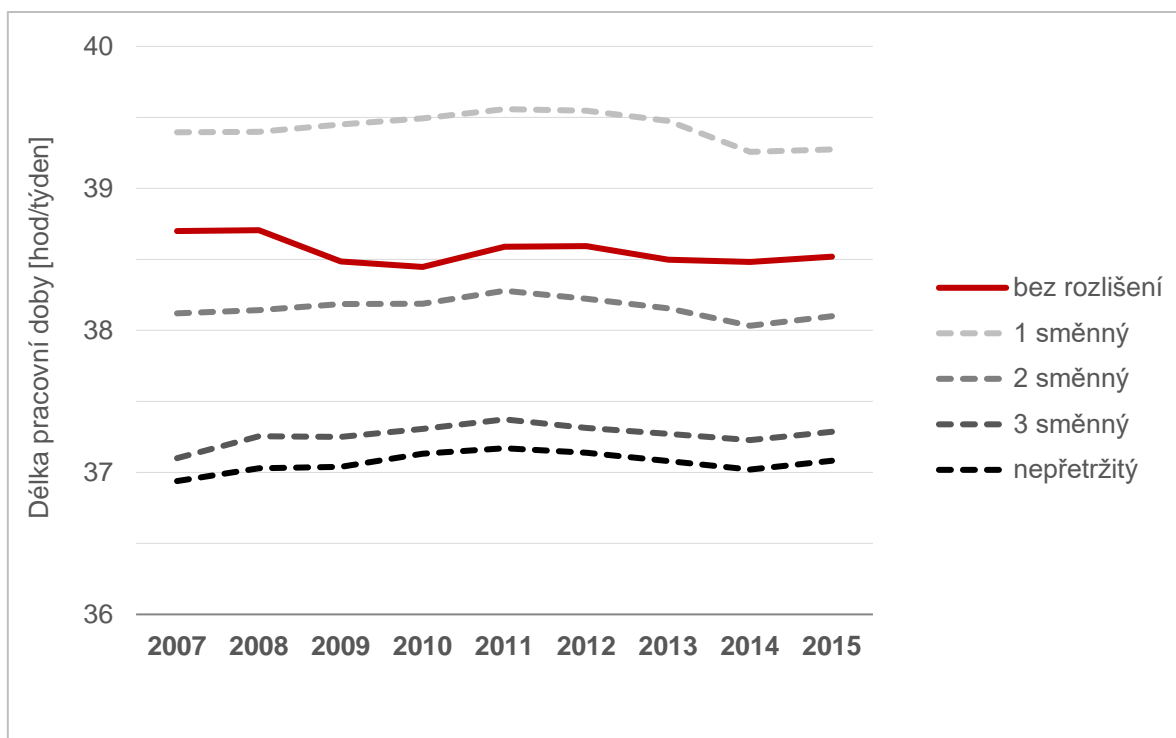
Kromě výše zmíněných faktorů ovlivňují celkovou odpracovanou dobu i úroveň a strukturu absence i výsledky kolektivního vyjednávání. Z tohoto důvodu bude následující část věnována problematice kolektivního vyjednávání z hlediska pracovní doby v hlavním městě Praze.

Pracovní dobou se v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednávána v 88 % 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 hlavním městě Praze průměrně

- 38,5 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 1,5 hodin týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)
- 39,3 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,7 hodin týdně méně),
- 38,1 hodin ve 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,65 hodin méně),

- 37,3 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. o 0,2 hodiny méně) a
- 37,1 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,4 hodiny méně).

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

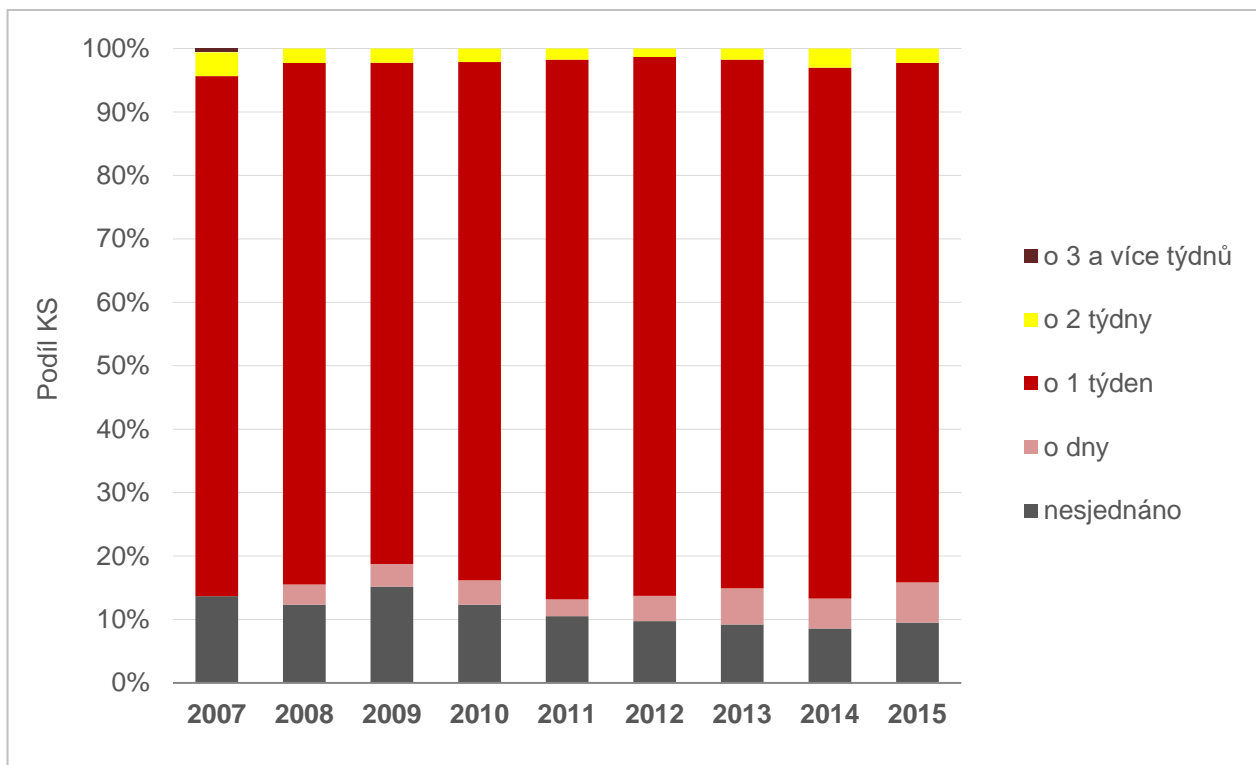


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVIII v příloze.

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

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv v hlavním městě Praze velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 90 % kolektivních smluv v tomto kraji. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (82 % smluv)**. Ve 2 % kolektivních smluv byla v hlavním městě Praze sjednána dovolená v délce 6 týdnů. V 6 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41). Ve srovnání s výsledky kolektivního vyjednávání na území České republiky byla v hlavním městě Praze sjednávána delší dovolená častěji a v delším rozsahu.

Obrázek 41: Zvýšený nárok na dovolenou sjednávány v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře v hlavním městě Praze v letech 2007-2015



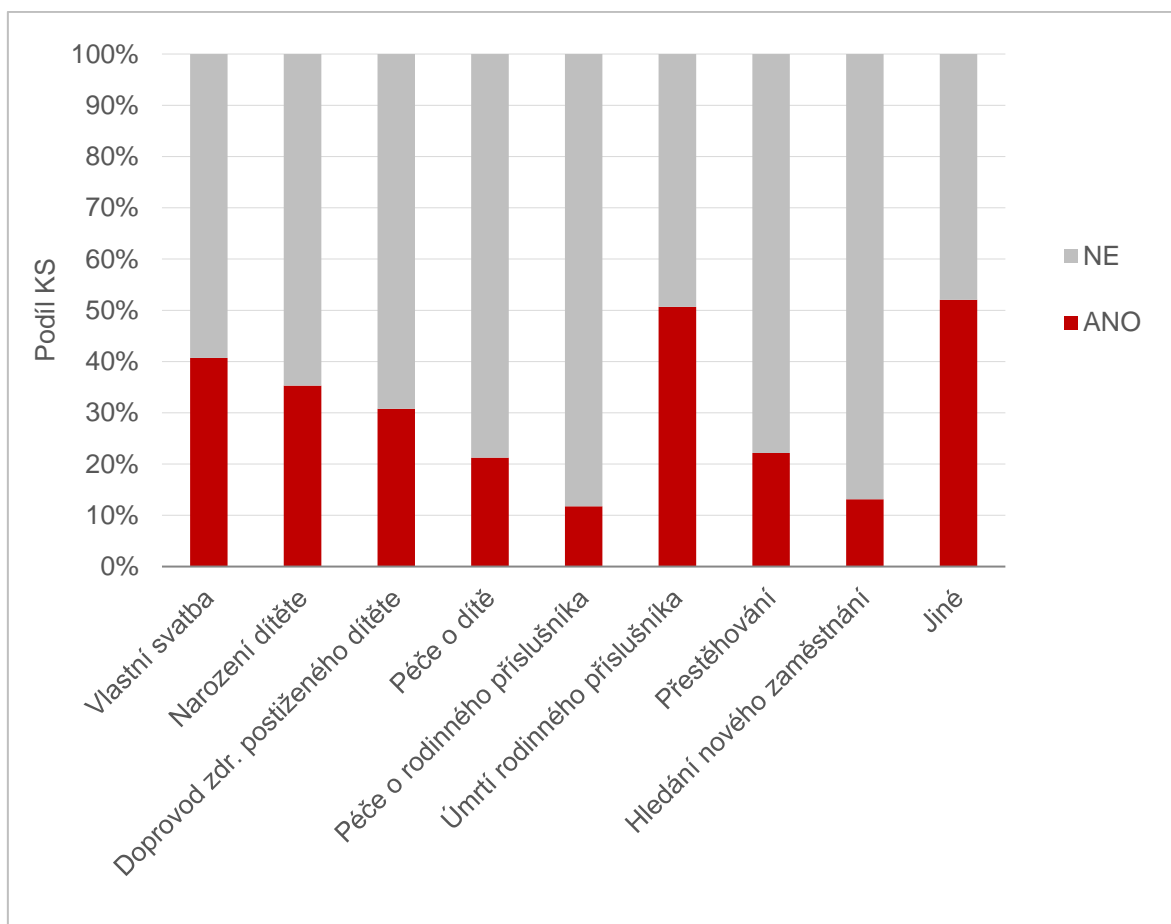
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIX v příloze.

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

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

- **úmrtí rodinného příslušníka (51 % kolektivních smluv v roce 2015),**
- vlastní svatba (41 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (35 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (31 % smluv),
- přestěhování (22 % smluv),
- péče o dítě (21 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (13 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (12 % smluv).

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

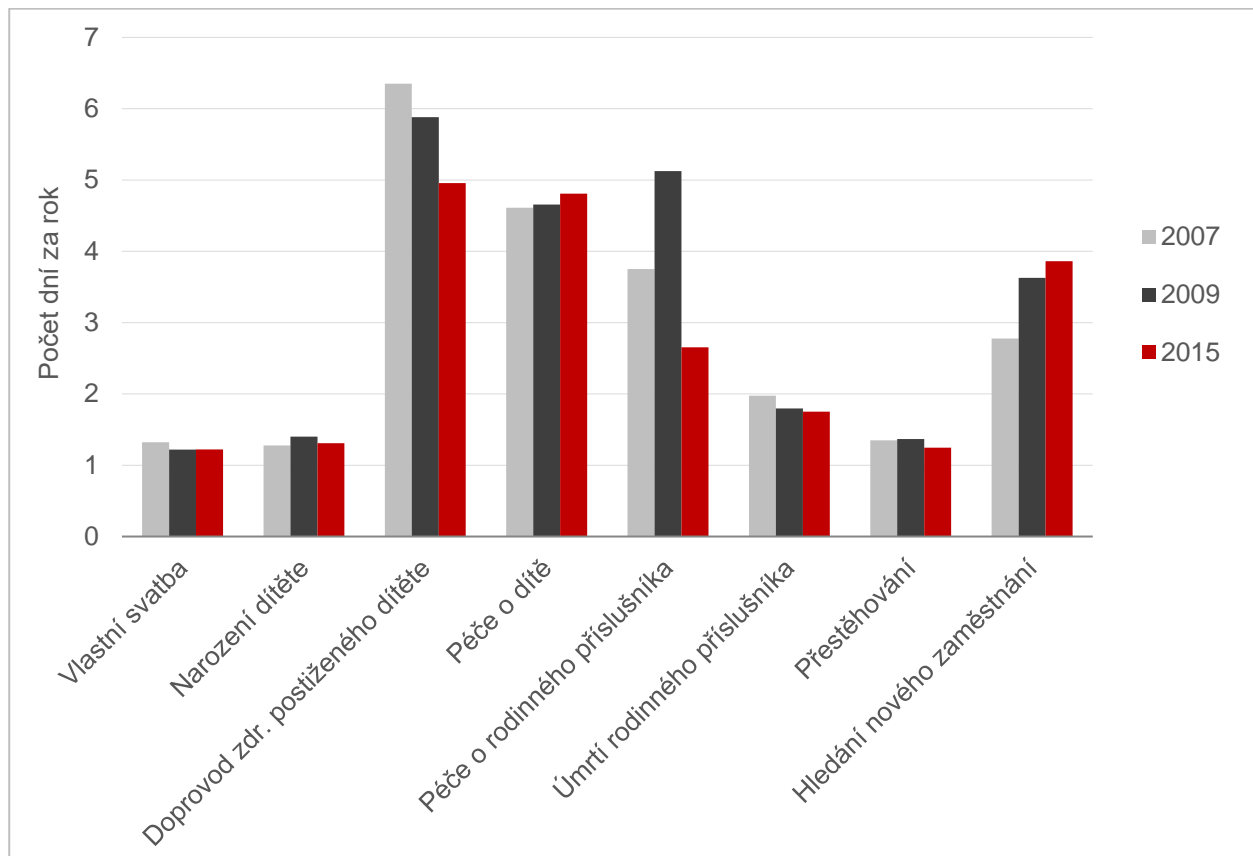


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

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 hlavním městě Praze 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 v hlavním městě Praze spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb, kde bylo během sledovaného období poskytováno průměrně **5-6 dní placeného volna za rok**. Druhou překážkou v pořadí z hlediska dotace placených dní volna byla **péče o dítě**, kde průměrný počet dní během sledovaného období pomalu rostl a v roce 2015 se dostal k hranici **5 dní** 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 hlavním městě Praze 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

Hlavní město Praha je krajem, který vykazuje v rámci České republiky **nadprůměrnou ekonomickou výkonnost**. K tomuto výsledku přispívá mnoho faktorů – pozice hlavního města České republiky, vysoká hustota obyvatelstva, vyšší podíl ekonomicky aktivních osob, vyšší podíl zaměstnaných osob s vysokoškolským vzděláním, vyšší diversifikace obyvatel z hlediska národností (vyšší podíl cizinců žijících na území kraje), vyšší podíl podnikatelů a zaměstnavatelů v kraji, vyšší specializace na sektor služeb atd. Kombinace všech faktorů pak vytvořila mix, který udržuje hlavní město Prahu na čelní pozici z ekonomického hlediska nejen v rámci České republiky, ale i v rámci Evropské unie.

Vyšší ekonomická výkonnost hlavního města Prahy se odráží i na regionálním trhu práce. V Praze je dlouhodobě **nejvyšší úroveň odměňování**. 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 %. Během sledovaného období, tj. v letech 2007-2015, rostl medián hrubé měsíční mzdy v hlavním městě Praze průměrným meziročním tempem 2,7 %, a to i přes výrazné zpomalení růstu mezd během ekonomické krize.

Vyšší úroveň odměňování je však v hlavním městě Praze vykoupena **vyšší odpracovanou dobou**. V hlavním městě Praze odpracovali zaměstnanci během sledovaného období průměrně o 2 hodiny měsíčně více ve srovnání s průměrem České republiky. Na jednu stranu jsou tak **zaměstnanci v hlavním městě Praze odměňováni nadprůměrnými výdělky** ve srovnání s průměrem České republiky, **ale** na druhou stranu **odpracují největší počet hodin**.

Kromě celkového vývoje mezd a pracovní doby byla sledována i další hlediska. Výsledky například ukazují, že v hlavním městě Praze 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 hlavním městě Praze 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.

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 hlavním městě Praze 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	632,4	20,1	132,6	297,7	181,5
2008	645,6	21,6	115,6	300,0	208,4
2009	660,0	19,3	137,3	294,0	209,4
2010	656,8	16,3	128,4	277,7	233,9
2011	635,2	15,3	122,5	253,1	244,1
2012	647,6	17,5	118,2	258,7	253,1
2013	649,4	15,0	122,5	251,0	260,7
2014	648,0	13,9	113,5	258,6	262,0
2015	649,6	17,5	110,8	256,8	264,6

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 hlavním městě Praze podle sekcí klasifikace CZ-NACE v letech 2007-2014

Sekce CZ-NACE	Struktura zaměstnanosti							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[%]							
A	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
B	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
C	7,1	7,1	7,3	7,0	7,0	7,1	6,6	6,3
D	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5
E	0,7	0,7	0,6	0,8	0,8	0,7	0,7	0,8
F	10,8	7,9	7,9	8,6	8,5	8,5	8,3	8,1
G	16,6	18,9	18,1	17,8	18,3	18,4	18,0	18,3
H	6,2	7,2	6,7	6,6	6,9	5,9	6,0	5,8
I	6,4	6,2	6,5	6,3	6,5	6,7	7,3	7,1
J	6,9	6,9	8,2	6,9	6,7	6,8	6,9	6,9
K	3,4	4,6	4,7	4,8	4,7	4,7	4,8	4,5
L	3,6	3,7	3,8	4,2	3,9	4,4	4,4	4,5
M	12,5	11,3	11,3	11,3	11,1	11,5	11,7	12,3
N	3,6	4,0	4,4	4,1	3,9	4,1	4,3	4,3
O	6,6	7,9	7,0	7,4	6,9	6,4	6,5	6,6
P	5,2	4,1	4,0	4,2	4,4	4,5	4,2	4,1
Q	5,0	4,2	4,5	4,6	4,9	4,6	4,6	4,7
R	1,6	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,8	1,7
S	2,9	2,7	2,4	2,6	2,6	2,7	2,5	2,7
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 hlavním městě Praze a v České republice v letech 2007-2015

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

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.

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

Tabulka V: Počet nezaměstnaných osob v hlavním městě Praze 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	15,8	2,2	5,3	5,8	2,4
2008	12,5	2,4	3,0	4,4	2,7
2009	20,8	3,0	5,0	8,3	4,5
2010	25,6	3,2	7,2	9,5	5,7
2011	23,7	2,6	6,9	7,9	6,4
2012	20,9	3,0	4,9	8,2	4,8
2013	21,0	2,3	4,8	9,6	4,3
2014	16,5	1,1	3,9	6,8	4,8
2015	18,8	2,2	2,8	8,7	5,0

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 hlavním městě Praze 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	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4
B	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
C	8,1	7,4	7,4	7,1	7,0	7,2	6,9	7,2
D	3,6	3,8	4,6	3,1	3,5	2,7	2,9	3,3
E	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,8	0,7	0,7
F	5,4	5,3	4,8	5,5	4,8	4,7	4,8	4,4
G	14,1	14,2	12,2	13,3	13,0	13,2	13,3	13,7
H	6,2	6,0	4,8	4,8	4,2	4,7	4,3	4,3
I	2,9	2,8	2,4	2,3	2,6	2,6	2,8	2,8
J	13,2	12,0	12,1	11,8	12,5	12,5	12,4	12,2
K	9,6	10,8	11,9	12,6	12,3	12,1	11,1	11,2
L	7,5	8,5	9,8	10,0	9,9	9,9	10,0	9,4
M	9,7	9,1	9,3	9,1	9,3	9,6	10,0	10,0
N	3,1	3,3	3,1	2,9	2,9	3,0	3,4	3,2
O	6,5	7,6	7,1	7,4	6,9	6,9	7,3	7,2
P	3,3	3,1	3,5	3,5	3,7	3,8	3,8	3,8
Q	2,6	2,2	3,0	3,0	3,1	3,2	3,3	3,3
R	1,7	1,6	1,6	1,5	1,8	1,3	1,2	1,3
S	1,4	1,3	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3
T	0,0	0,0	0,1	0,0	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 hlavním městě Praze a České republice v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy			Průměrná hrubá měsíční mzda		
	Hl. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	Hl. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	23 189	18 726	123,8	29 673	22 209	133,6
2008	25 634	20 596	124,5	32 134	23 939	134,2
2009	26 529	20 821	127,4	33 305	24 511	135,9
2010	26 600	21 326	124,7	33 200	24 918	133,2
2011	27 057	21 782	124,2	34 085	25 625	133,0
2012	27 075	21 997	123,1	34 965	26 033	134,3
2013	27 240	22 266	122,3	34 723	26 211	132,5
2014	27 751	22 844	121,5	35 266	26 802	131,6
2015	28 725	23 726	121,1	36 481	27 811	131,2

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 hlavním městě Praze a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	22 576	17 976	125,6	24 798	22 147	112,0
2008	25 475	20 086	126,8	26 065	22 835	114,1
2009	26 234	20 064	130,8	27 337	23 716	115,3
2010	26 353	20 669	127,5	27 215	23 608	115,3
2011	26 984	21 224	127,1	27 186	23 838	114,0
2012	26 840	21 295	126,0	27 644	24 305	113,7
2013	26 903	21 572	124,7	28 054	24 563	114,2
2014	27 201	22 097	123,1	29 151	25 393	114,8
2015	28 046	22 971	122,1	30 709	26 347	116,6

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována jako podnikatelská sféra 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 hlavním městě Praze 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	11 348	16 140	22 576	33 915	53 411	30 322
2008	11 568	17 827	25 475	36 511	56 235	32 988
2009	11 178	18 035	26 234	38 183	59 368	34 149
2010	11 467	18 273	26 353	38 221	58 636	34 082
2011	11 760	18 893	26 984	39 528	61 421	35 174
2012	11 684	18 419	26 840	40 154	64 891	36 090
2013	11 604	18 327	26 903	40 210	64 514	35 671
2014	11 512	18 334	27 201	40 413	65 171	36 038
2015	11 852	18 647	28 046	41 897	67 452	37 129
PLATOVÁ SFÉRA						
2007	15 612	19 635	24 798	31 451	40 241	26 932
2008	16 300	20 587	26 065	33 568	42 949	28 530
2009	17 286	21 617	27 337	35 074	44 842	29 985
2010	17 351	21 570	27 215	34 890	44 267	29 793
2011	17 398	21 723	27 186	34 332	43 952	29 764
2012	17 695	22 254	27 644	34 846	44 743	30 349
2013	17 864	22 510	28 054	35 492	45 638	30 854
2014	18 364	23 341	29 151	36 783	46 714	31 808
2015	19 470	24 365	30 709	39 125	49 709	33 604

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 hl. m. Praze a České republice v letech 2010-2015

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

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 hlavním městě Praze a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Hl. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	Hl. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	24 157	19 863	121,6	20 645	15 662	131,8
2008	26 818	21 995	121,9	23 584	17 104	137,9
2009	27 861	21 952	126,9	24 364	17 233	141,4
2010	28 017	22 549	124,2	24 483	17 889	136,9
2011	28 585	23 153	123,5	24 903	18 419	135,2
2012	28 943	23 199	124,8	24 651	18 584	132,6
2013	29 050	23 565	123,3	24 622	18 802	131,0
2014	29 738	24 243	122,7	24 647	19 162	128,6
2015	30 595	25 224	121,3	25 435	19 852	128,1

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

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

Tabulka XII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v hlavním městě Praze 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]				
Hlavní město Praha					
2007	15 535	18 415	23 134	25 774	36 716
2008	17 518	20 026	25 930	31 685	40 281
2009	16 845	20 081	26 527	32 230	42 087
2010	16 382	20 294	26 530	31 310	40 845
2011	16 609	20 531	27 227	31 984	42 560
2012	16 294	20 481	26 708	31 021	42 437
2013	16 467	20 449	26 364	30 746	42 186
2014	16 109	20 058	26 756	30 720	42 542
2015	16 765	20 364	27 539	31 326	42 604
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	109,6	111,7	119,7	123,3	119,3
2008	113,8	109,7	119,5	131,9	118,5
2009	110,9	112,3	121,1	129,0	120,0
2010	105,6	110,4	118,0	122,3	115,9
2011	104,6	109,2	118,6	122,6	116,4
2012	101,7	107,9	118,0	119,8	119,2
2013	100,5	106,6	116,2	118,6	117,6
2014	96,6	102,6	115,7	117,5	118,8
2015	96,9	100,5	114,5	115,3	116,3

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

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

Tabulka XIII: Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v hlavním městě Praze 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		
	Hl. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	Hl. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2008	27 546	21 860	126,0	25 685	19 299	133,1
2009	29 689	22 726	130,6	25 706	19 141	134,3
2010	28 827	22 764	126,6	26 447	19 677	134,4
2011	29 701	23 658	125,5	25 875	20 073	128,9
2012	30 450	24 237	125,6	28 076	20 628	136,1
2013	31 275	24 654	126,9	28 030	21 004	133,4
2014	31 881	25 188	126,6	27 783	21 452	129,5
2015	33 138	26 414	125,5	28 820	22 378	128,8

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 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 hlavním městě Praze 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	28 617	23 930
2008	30 443	25 563
2009	31 544	26 473
2010	31 684	26 684
2011	32 175	27 699
2012	33 065	27 867
2013	33 773	28 269
2014	34 427	28 596
2015	35 534	28 739

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 hlavním městě Praze 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	17 695	20 639	27 318	32 037	44 501
2008	19 356	22 169	28 903	34 440	47 783
2009	19 520	22 888	30 002	35 368	49 297
2010	19 433	22 900	30 133	35 226	49 752
2011	20 451	23 485	30 627	36 089	50 832
2012	20 040	23 488	31 168	36 338	50 975
2013	20 254	23 518	31 368	36 406	50 673
2014	20 321	23 783	31 548	35 932	51 063
2015	20 849	24 544	32 081	36 214	51 925

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 hlavním městě Praze 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	28 478	28 267
2009	29 614	28 102
2010	29 758	28 894
2011	30 274	29 492
2012	31 531	28 690
2013	32 339	28 011
2014	32 994	28 098
2015	33 864	28 500

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

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

Tabulka XVII: Minimální mzda sjednávána v kolektivních smlouvách v hlavním městě Praze v letech 2007-2015

Minimální mzda	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Měsíční	Částka sjednaná v KS	[Kč/měs]	9 004	9 134	9 664	9 927	10 540	10 505	10 021	9 973	10 453
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]	1 004	1 134	1 664	1 927	2 540	2 505	1 521	1 473	1 253
	Počet KS	[počet KS]	7	10	19	24	27	27	41	43	28
	<i>Podíl KS</i>	[%]	4,3	4,6	8,5	10,3	11,8	11,9	18,0	18,5	12,7
Hodinová (při pracovní době 40 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]		x	x	56,9	61,4	62,6	59,1	x	66,0
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]		x	x	8,8	13,3	14,5	8,5	x	11,0
	Počet KS	[počet KS]		1	1	7	7	8	4	1	6
	<i>Podíl KS</i>	[%]		0,5	0,4	3,0	3,1	3,5	1,8	0,4	2,7
Hodinová (při pracovní době 37,5 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]				x	x			x	
	<i>Rozdíl oproti zákonné MM</i>	[Kč]				x	x			x	
	Počet KS	[počet KS]				1	1			1	
	<i>Podíl KS</i>	[%]				0,4	0,4			0,4	

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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

Tarifní stupeň	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	[Kč/měs]								
1	8 117	8 336	9 045	8 873	9 022	9 312	9 455	9 597	9 863
2	8 667	8 908	9 625	9 666	9 614	9 913	10 084	10 204	10 341
3	9 365	9 658	10 411	10 642	10 416	10 736	10 918	10 978	11 157
4	10 166	10 398	11 014	11 786	11 398	11 708	11 936	11 977	12 160
5	11 272	11 670	12 283	13 187	12 685	13 020	13 302	13 355	13 581
6	12 489	12 918	13 680	14 651	13 980	14 306	14 723	14 813	15 064
7	13 520	14 474	15 311	16 325	15 646	15 854	16 386	16 486	16 748
8	15 181	16 212	17 262	18 292	17 302	17 530	18 194	18 238	18 511
9	17 049	18 134	19 356	20 370	19 957	20 180	20 847	20 912	21 157
10	19 217	20 314	21 810	22 899	22 983	23 201	23 870	23 873	24 029
11	21 766	23 126	24 887	25 880	26 494	27 304	27 371	27 427	27 274
12	25 006	26 779	29 055	29 634	30 860	30 896	31 657	30 992	31 348

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

Tabulka XIX: Kolektivní smlouvy se sjednaným mzdovým vývojem v hlavním městě Praze v letech 2007-2015

KS se sjednaným mzdovým vývojem	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Počet KS	[počet KS]	93	145	136	109	119	137	129	128	125
Podíl KS	[%]	57,8	66,5	60,7	46,6	52,2	60,6	56,6	54,9	56,6

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 hlavním městě Praze 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]	131	173	153	172	162	167	170	164	157
	Podíl KS	[%]	81,4	79,4	68,3	73,5	71,1	73,9	74,6	70,4	71,0
za práci ve svátek (§ 115 ZP)	Počet KS	[počet KS]	108	150	134	152	147	151	150	143	137
	Podíl KS	[%]	67,1	68,8	59,8	65,0	64,5	66,8	65,8	61,4	62,0
za noční práci (§ 116 ZP)	Počet KS	[počet KS]	126	160	148	167	154	164	167	158	152
	Podíl KS	[%]	78,3	73,4	66,1	71,4	67,5	72,6	73,2	67,8	68,8
za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)	Počet KS	[počet KS]	111	150	152	157	150	159	161	155	152
	Podíl KS	[%]	68,9	68,8	67,9	67,1	65,8	70,4	70,6	66,5	68,8
za odpolední práci	Počet KS	[počet KS]	48	63	63	67	62	60	67	61	52
	Podíl KS	[%]	29,8	28,9	28,1	28,6	27,2	26,5	29,4	26,2	23,5
za směnnost	Počet KS	[počet KS]	16	19	19	21	25	25	27	33	25
	Podíl KS	[%]	9,9	8,7	8,5	9,0	11,0	11,1	11,8	14,2	11,3
za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)	Počet KS	[počet KS]	89	120	107	116	120	126	127	125	113
	Podíl KS	[%]	55,3	55,0	47,8	49,6	52,6	55,8	55,7	53,6	51,1
za vedení čety	Počet KS	[počet KS]	11	13	22	32	31	32	36	29	24
	Podíl KS	[%]	6,8	6,0	9,8	13,7	13,6	14,2	15,8	12,4	10,9
za práci ve výškách	Počet KS	[počet KS]	19	29	26	34	41	35	34	30	25
	Podíl KS	[%]	11,8	13,3	11,6	14,5	18,0	15,5	14,9	12,9	11,3

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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

Mzdový příplatek	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Poskytnutí 13. mzdy	Počet KS	[počet KS]	64	69	67	77	79	81	88	86	79
	Podíl KS	[%]	39,8	31,7	29,9	32,9	34,6	35,8	38,6	36,9	35,7
Poskytnutí 14. mzdy	Počet KS	[počet KS]	32	38	19	19	15	18	19	22	22
	Podíl KS	[%]	19,9	17,4	8,5	8,1	6,6	8,0	8,3	9,4	10,0
Podmínky (kritéria) pro získání nároku na další mzdu sjednávané v KS:											
Dosažení hospodářského výsledku	Počet KS	[počet KS]	26	32	35	41	45	48	43	38	40
	Podíl KS	[%]	16,1	14,7	15,6	17,5	19,7	21,2	18,9	16,3	18,1
Počet odpracovaných dnů	Počet KS	[počet KS]	32	22	21	26	25	32	30	27	29
	Podíl KS	[%]	19,9	10,1	9,4	11,1	11,0	14,2	13,2	11,6	13,1
Jiné	Počet KS	[počet KS]	19	28	10	14	15	19	19	19	15
	Podíl KS	[%]	11,8	12,8	4,5	6,0	6,6	8,4	8,3	8,2	6,8

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 hlavním městě Praze a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	HI. m. Praha	ČR	<i>Relace kraje vůči ČR</i>	HI. m. Praha	ČR	<i>Relace kraje vůči ČR</i>
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	151,2	148,3	101,9	146,7	144,8	101,3
2008	151,7	148,5	102,2	147,6	145,9	101,1
2009	150,3	147,5	101,9	148,0	146,3	101,2
2010	151,3	149,8	101,0	148,3	146,8	101,0
2011	151,2	149,9	100,9	147,9	146,5	100,9
2012	151,1	149,7	101,0	147,3	146,2	100,8
2013	150,7	149,3	100,9	145,9	144,7	100,8
2014	150,7	149,4	100,8	145,3	143,3	101,4
2015	150,1	148,5	101,1	144,8	142,3	101,8

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 zákoníku práce) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra 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 hlavním městě Praze a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Celková absence					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	23,4	26,3	89,0	29,3	30,1	97,3
2008	22,9	26,2	87,3	28,9	29,4	98,2
2009	23,5	25,8	91,0	28,5	28,8	99,0
2010	22,3	24,0	93,0	27,9	28,1	99,3
2011	21,9	23,4	93,6	27,3	27,4	99,6
2012	22,7	24,2	93,8	28,4	28,4	99,9
2013	22,9	24,5	93,4	29,7	29,9	99,3
2014	23,0	24,6	93,5	29,8	31,0	96,2
2015	23,5	25,5	92,2	30,7	31,9	96,3

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 hlavním městě Praze a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	153,2	150,3	101,9	148,4	145,3	102,2
2008	153,2	150,4	101,9	149,4	145,5	102,6
2009	151,8	149,0	101,9	148,2	145,4	101,9
2010	152,8	151,5	100,9	149,3	147,3	101,3
2011	152,5	151,6	100,6	149,3	147,2	101,4
2012	152,5	151,3	100,8	149,3	147,3	101,4
2013	151,9	151,0	100,6	149,1	146,9	101,5
2014	152,0	151,0	100,6	149,0	147,1	101,3
2015	151,5	150,2	100,9	148,4	146,0	101,6

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 hlavním městě Praze a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	147,8	145,3	101,7	153,0	149,9	102,1
2009	146,8	143,4	102,3	150,8	149,0	101,2
2010	148,8	147,5	100,9	151,7	150,8	100,6
2011	148,1	147,4	100,5	151,6	150,7	100,6
2012	147,7	146,7	100,7	151,3	150,4	100,6
2013	146,5	146,2	100,2	151,1	150,0	100,7
2014	147,2	146,4	100,5	150,7	149,9	100,5
2015	146,7	145,3	100,9	149,7	148,6	100,7

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 hlavním městě Praze 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]				
Hlavní město Praha								
2008	26,4	16,0	5,6	4,9	21,6	13,6	5,0	3,0
2009	26,0	16,5	4,4	5,2	23,2	13,7	4,3	5,2
2010	24,5	15,7	4,3	4,5	21,9	13,7	3,6	4,6
2011	24,4	15,7	4,3	4,4	21,3	13,5	3,7	4,1
2012	25,4	16,0	4,2	5,2	22,5	13,8	3,6	5,1
2013	26,2	16,2	4,6	5,4	22,8	14,0	3,6	5,2
2014	25,9	16,0	4,4	5,5	23,2	14,0	3,7	5,5
2015	26,5	16,0	4,8	5,7	24,0	13,9	4,1	6,0
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 hlavním městě Praze a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	22,2	25,4	87,5	25,0	27,7	90,3
2008	22,1	25,4	87,0	24,1	27,5	87,5
2009	22,6	25,2	89,6	24,6	26,7	92,1
2010	21,6	23,3	92,6	23,4	24,9	93,9
2011	21,2	22,6	93,6	23,0	24,5	93,8
2012	21,9	23,5	93,3	23,7	25,3	93,7
2013	22,2	23,6	93,9	23,8	25,8	92,2
2014	22,3	23,7	94,0	23,9	25,9	92,4
2015	22,8	24,5	93,0	24,5	26,9	91,1

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 hlavním městě Praze a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	26,4	28,7	91,9	21,6	25,6	84,5
2009	26,0	28,2	92,4	23,2	25,6	90,5
2010	24,5	25,7	95,4	21,9	23,5	93,3
2011	24,4	25,0	97,4	21,3	23,0	92,5
2012	25,4	26,0	97,5	22,5	24,0	93,6
2013	26,2	26,6	98,6	22,8	24,4	93,5
2014	25,9	26,5	97,6	23,2	24,6	94,4
2015	26,5	27,6	95,9	24,0	25,8	93,0

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

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

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

Rok	Placená absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR	HI. m. Praha	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	20,0	20,0	99,9	15,8	16,5	95,7
2009	21,1	21,5	97,9	17,6	18,2	96,8
2010	19,4	19,2	100,9	17,0	16,9	100,4
2011	19,3	18,9	102,3	16,5	16,6	99,5
2012	20,3	20,0	101,7	17,7	17,8	99,7
2013	20,5	20,0	102,4	18,0	17,9	100,6
2014	20,6	19,8	104,1	18,1	18,0	100,8
2015	20,6	20,2	102,1	18,5	18,4	100,3

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 hlavním městě Praze a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

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

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 hlavním městě Praze 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	150,1	145,4
2008	150,7	146,6
2009	148,7	145,0
2010	149,8	146,1
2011	149,5	145,5
2012	148,9	144,9
2013	148,4	144,4
2014	148,4	144,8
2015	148,2	144,3

Pozn.: **Odpracovaná doba** zaměstnance v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 zákoníku práce) odpovídá odpracovaným hodinám v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. **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 hlavním městě Praze 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	147,5	152,5
2009	146,1	150,0
2010	147,7	149,5
2011	147,1	149,5
2012	146,3	149,3
2013	145,8	148,9
2014	146,1	148,4
2015	146,0	147,6

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 hlavním městě Praze 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	26,2	16,2	5,5	4,6	23,7	13,6	5,6	4,6
2009	26,2	16,6	4,6	5,0	24,4	14,4	4,6	5,3
2010	25,0	16,3	4,4	4,3	23,3	13,9	4,2	5,2
2011	24,8	16,2	4,3	4,2	22,8	14,0	4,1	4,7
2012	26,0	16,7	4,1	5,2	23,5	14,3	3,9	5,4
2013	26,4	16,8	4,4	5,2	24,2	14,1	4,4	5,6
2014	26,3	16,6	4,4	5,3	24,3	14,3	4,4	5,6
2015	27,1	16,4	5,0	5,6	25,3	14,1	4,8	6,4

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 XXXIV: Celková absence ve mzdové sféře v hlavním městě Praze 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	25,5	27,9
2008	24,6	26,8
2009	24,9	27,0
2010	23,8	25,7
2011	23,4	25,4
2012	24,4	26,5
2013	24,7	27,2
2014	24,8	26,8
2015	25,6	27,7

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 hlavním městě Praze 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	26,2	23,7
2009	26,2	24,4
2010	25,0	23,3
2011	24,8	22,8
2012	26,0	23,5
2013	26,4	24,2
2014	26,3	24,3
2015	27,1	25,3

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

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

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

Rok	Placená absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	20,2	17,3
2009	21,1	18,9
2010	20,1	18,0
2011	19,8	17,5
2012	21,0	18,5
2013	21,0	18,4
2014	21,0	18,5
2015	20,9	18,8

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 hlavním městě Praze 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	5,6	9,4
2009	5,5	6,3
2010	6,2	2,9
2011	6,1	3,2
2012	6,3	3,4
2013	6,6	3,7
2014	8,1	3,5
2015	9,4	3,8

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 hlavním městě Praze 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]	155	206	200	212	204	202	205	207	195
	[% KS]	96,3	94,5	89,3	90,6	89,5	89,4	89,9	88,8	88,2
Z toho:										
a. obecně bez rozlišení	[počet KS]	93	112	104	103	101	96	104	107	103
	[% KS]	57,8	51,4	46,4	44,0	44,3	42,5	45,6	45,9	46,6
	[hod/týden]	38,7	38,7	38,5	38,4	38,6	38,6	38,5	38,5	38,5
b. v pracovních režimech	[počet KS]	62	94	96	109	103	106	101	100	92
	[% KS]	38,5	43,1	42,9	46,6	45,2	46,9	44,3	42,9	41,6
<i>Z toho:</i>										
1 směnný	[hod/týden]	39,4	39,4	39,5	39,5	39,6	39,5	39,5	39,3	39,3
2 směnný	[hod/týden]	38,1	38,1	38,2	38,2	38,3	38,2	38,2	38,0	38,1
3 směnný	[hod/týden]	37,1	37,3	37,3	37,3	37,4	37,3	37,3	37,2	37,3
nepřetržitý	[hod/týden]	36,9	37,0	37,0	37,1	37,2	37,1	37,1	37,0	37,1
Rozvržení pracovní doby										
Pružné rozvržení pracovní doby	[počet KS]	42	56	47	67	67	68	70	78	76
	[% KS]	26,1	25,7	21,0	28,6	29,4	30,1	30,7	33,5	34,4
Uplatnění konta pracovní doby dle § 86 ZP	[počet KS]	2	5	15	22	25	27	22	28	25
	[% KS]	1,2	2,3	6,7	9,4	11,0	11,9	9,6	12,0	11,3
Užití úkolové mzdy	[počet KS]	9	20	22	17	23	19	24	26	26
	[% KS]	5,6	9,2	9,8	7,3	10,1	8,4	10,5	11,2	11,8

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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

Ujednání týkající se dovolené	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zvýšený nárok na dovolenou	[počet KS]	139	191	190	205	204	204	207	213	200
	[% KS]	86,3	87,6	84,8	87,6	89,5	90,3	90,8	91,4	90,5
Z TOHO:										
o dny	[% KS]	0,0	3,2	3,6	3,8	2,6	4,0	5,7	4,7	6,3
o 1 týden	[% KS]	82,0	82,6	79,0	82,1	85,1	85,0	83,3	83,7	81,9
o 2 týdny	[% KS]	3,7	2,3	2,2	2,1	1,8	1,3	1,8	3,0	2,3
o 3 a více týdnů	[% KS]	0,6	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 hlavním městě Praze v letech 2007-2015

Typ osobní překážky	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vlastní svatba	Počet KS	[počet KS]	56	81	87	84	89	95	92	93	90
	Podíl KS	[% KS]	34,8	37,2	38,8	35,9	39,0	42,0	40,4	39,9	40,7
	Rozsah	[dny/rok]	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Narození dítěte manželce zaměstnance	Počet KS	[počet KS]	54	64	75	81	68	73	77	80	78
	Podíl KS	[% KS]	33,5	29,4	33,5	34,6	29,8	32,3	33,8	34,3	35,3
	Rozsah	[dny/rok]	1,3	1,5	1,4	1,5	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb	Počet KS	[počet KS]	37	65	68	80	74	74	71	68	68
	Podíl KS	[% KS]	23,0	29,8	30,4	34,2	32,5	32,7	31,1	29,2	30,8
	Rozsah	[dny/rok]	6,4	6,0	5,9	6,2	5,5	5,2	5,6	5,2	5,0
Matkám z důvodu péče o dítě	Počet KS	[počet KS]	36	54	58	72	58	60	53	49	47
	Podíl KS	[% KS]	22,4	24,8	25,9	30,8	25,4	26,5	23,2	21,0	21,3
	Rozsah	[dny/rok]	4,6	4,3	4,7	4,4	4,6	4,8	4,7	4,7	4,8
Péče o rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	16	13	16	31	23	21	25	26	26
	Podíl KS	[% KS]	9,9	6,0	7,1	13,2	10,1	9,3	11,0	11,2	11,8
	Rozsah	[dny/rok]	3,8	4,2	5,1	2,6	3,7	3,3	2,3	2,7	2,7
Úmrtí přímého rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	79	107	117	118	119	119	121	122	112
	Podíl KS	[% KS]	49,1	49,1	52,2	50,4	52,2	52,7	53,1	52,4	50,7
	Rozsah	[dny/rok]	2,0	1,8	1,8	2,0	1,9	1,9	1,9	1,8	1,8
Přestěhování	Počet KS	[počet KS]	40	58	49	51	50	51	52	56	49
	Podíl KS	[% KS]	24,8	26,6	21,9	21,8	21,9	22,6	22,8	24,0	22,2
	Rozsah	[dny/rok]	1,4	1,4	1,4	1,3	1,2	1,3	1,3	1,3	1,2
Hledání nového zaměstnání	Počet KS	[počet KS]	18	35	35	36	40	44	40	35	29
	Podíl KS	[% KS]	11,2	16,1	15,6	15,4	17,5	19,5	17,5	15,0	13,1
	Rozsah	[dny/rok]	2,8	3,3	3,6	3,4	3,6	3,5	3,7	3,7	3,9
Jiné	Počet KS	[počet KS]	47	82	88	112	101	108	110	116	115
	Podíl KS	[% KS]	29,2	37,6	39,3	47,9	44,3	47,8	48,2	49,8	52,0

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

Shrnutí krajských analýz

Autorský tým:

Kateřina Duspivová, Pavla Doleželová, Pavel Popovský

Obsah

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

Seznam obrázků

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

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

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

Úvod

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

V této zprávě, stejně jako v krajských analýzách, jsou využita primárně data Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV). Z datových zdrojů MPSV budou využity údaje ze strukturální mzdové statistiky pod názvem Informační systém o průměrném 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.

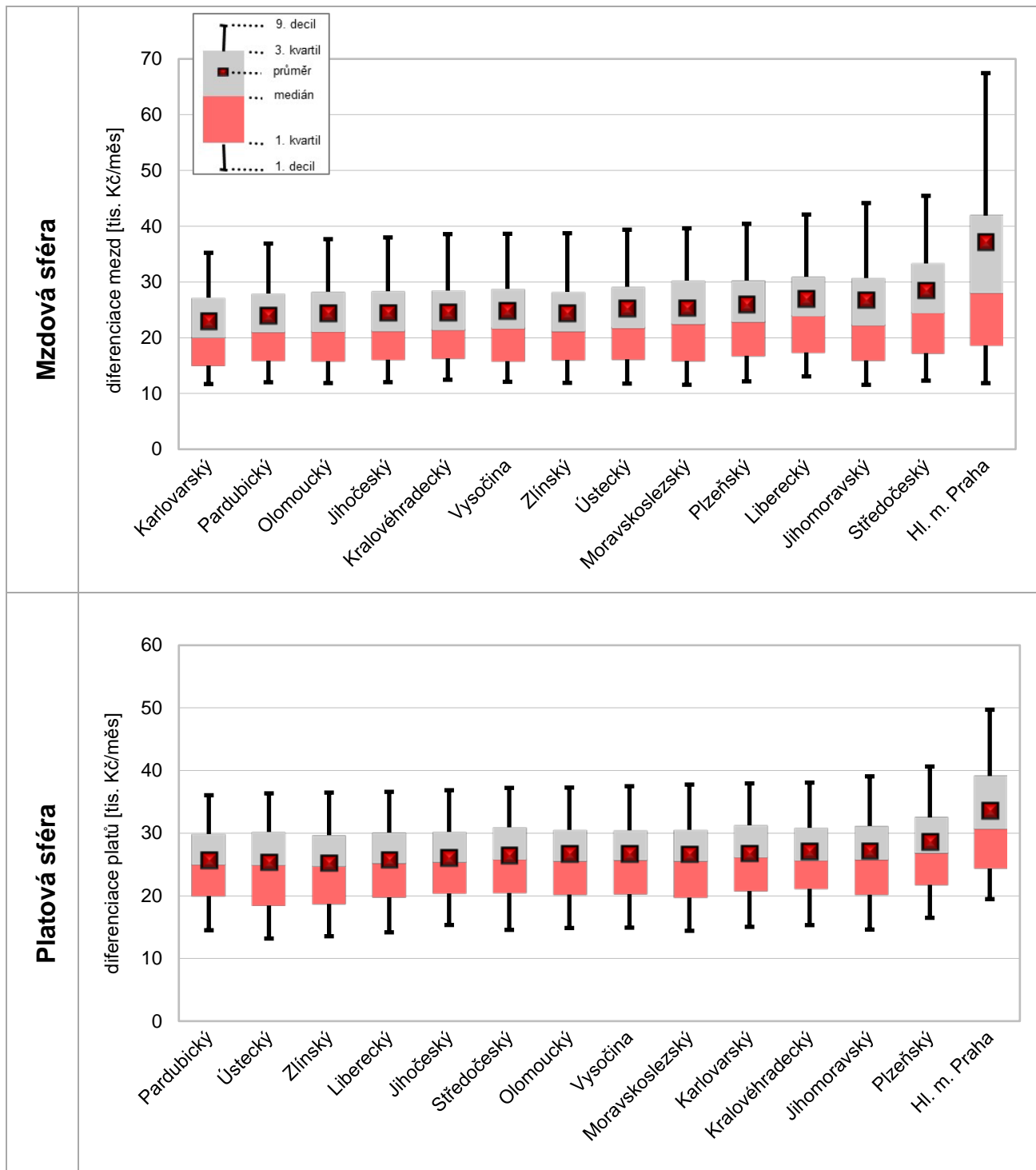
Trh práce v jednotlivých krajích ovlivňují výše zmíněné faktory a výsledek jejich spolupůsobení se projevuje navenek prostřednictvím absolutní úrovně mezd a platů. Ze srovnání mezd a platů v jednotlivých krajích vyplývá, že **hlavní město Praha** má v rámci České republiky **specifické postavení**. Vyšší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

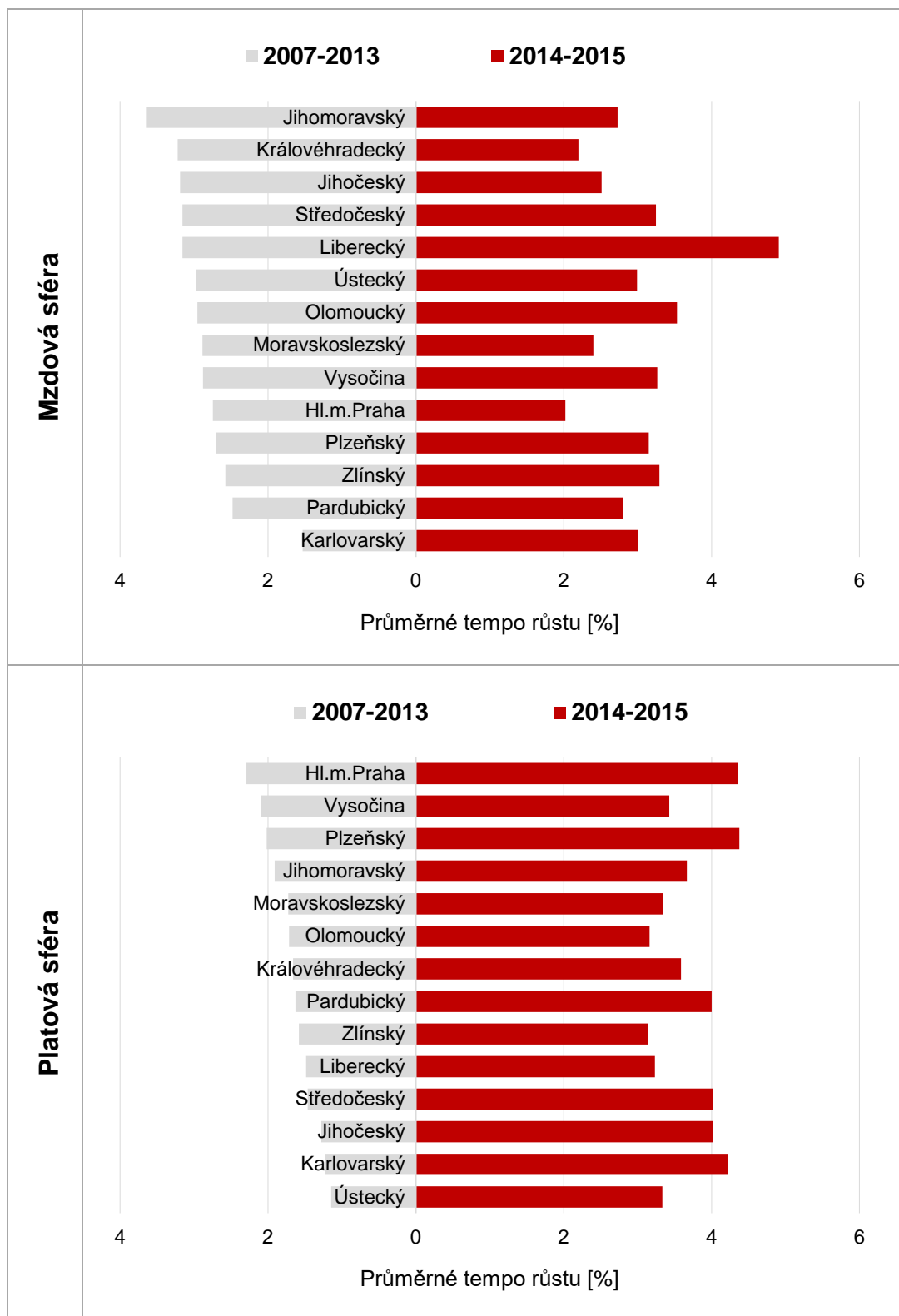
Absolutní úroveň mezd a platů je nepochybně **ovlivněna i vývojem trhu práce v posledních letech**, ne-li desetiletích. Kraje, které nastartovaly v minulosti svou regionální ekonomiku pomocí vhodných opatření, pak z těchto opatření těží i nadále mj. prostřednictvím vyššího růstu mezd především ve mzdové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

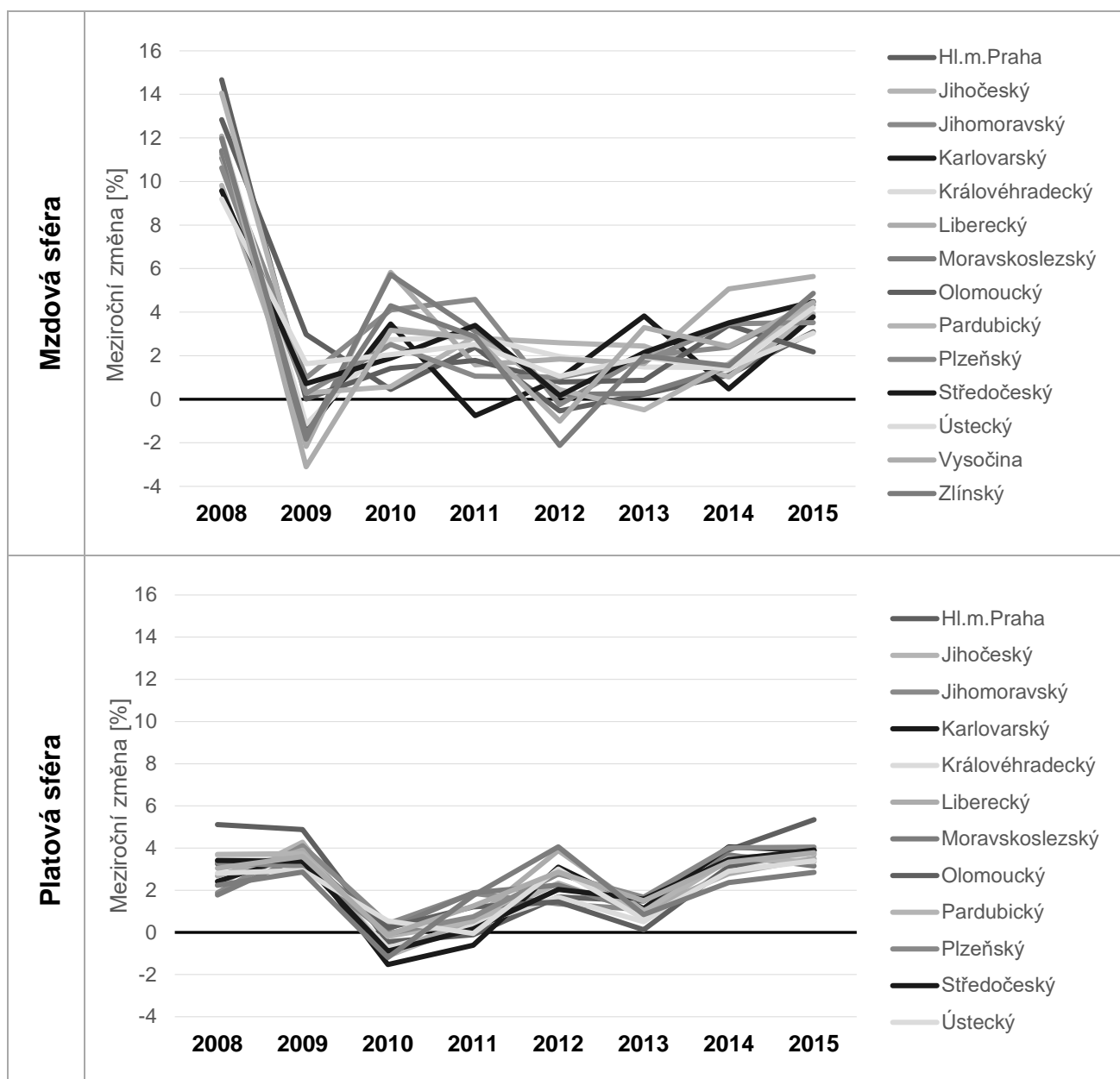
Obrázek 3 vhodným způsobem ilustruje i důsledky rozdílné odvětvové specializace krajů v rámci národního hospodářství a odlišného přístupu k řešení dopadů ekonomické krize. Ve mzdové sféře se úroveň mezd vyvíjí v každém kraji odlišným způsobem, přičemž společný trend v podobě růstu mezd byl přerušen ekonomickou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

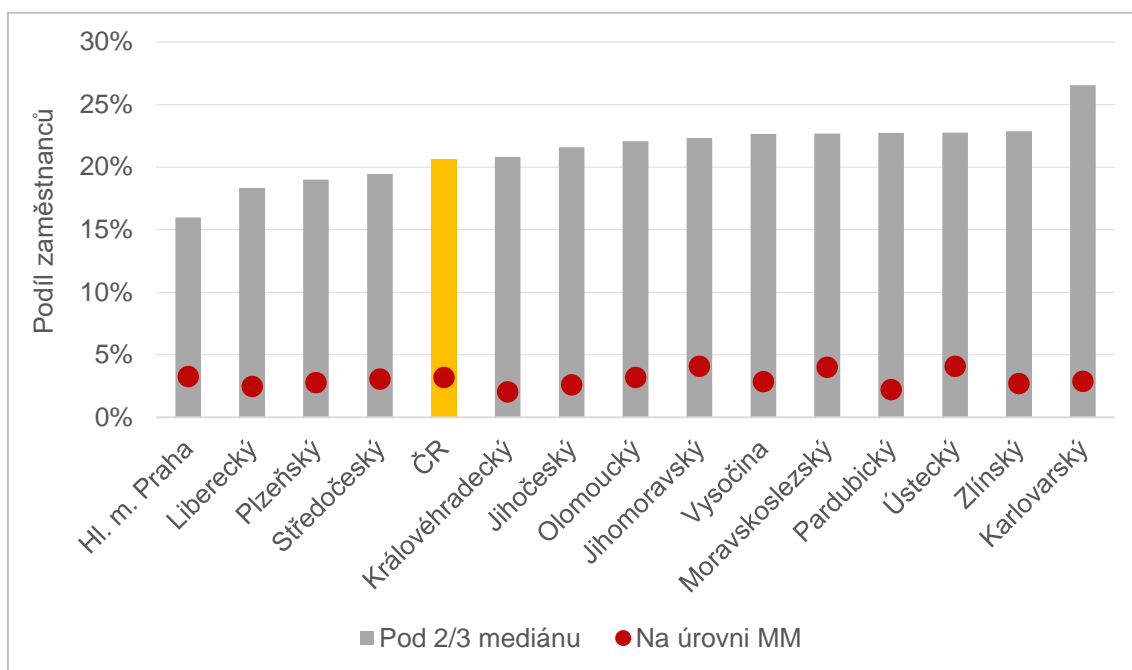


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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.

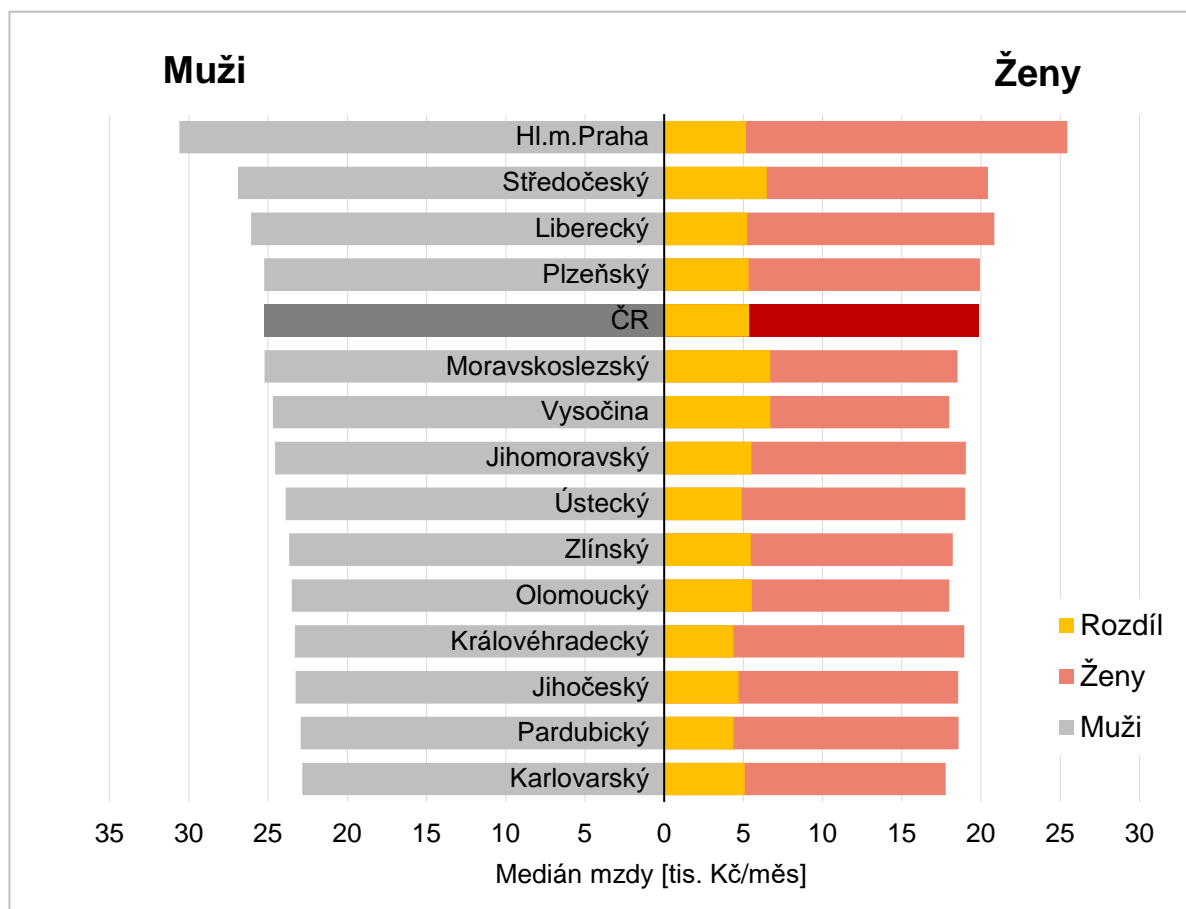
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v jednotlivých krajích podle 4 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání, odvětví a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena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

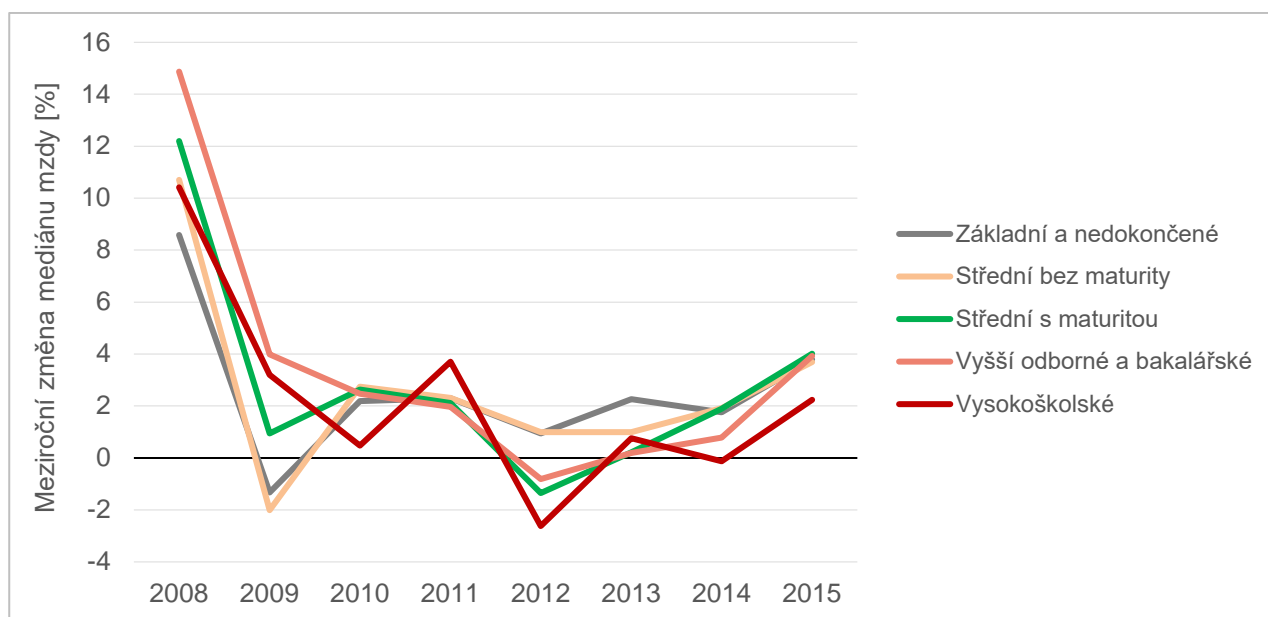
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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).

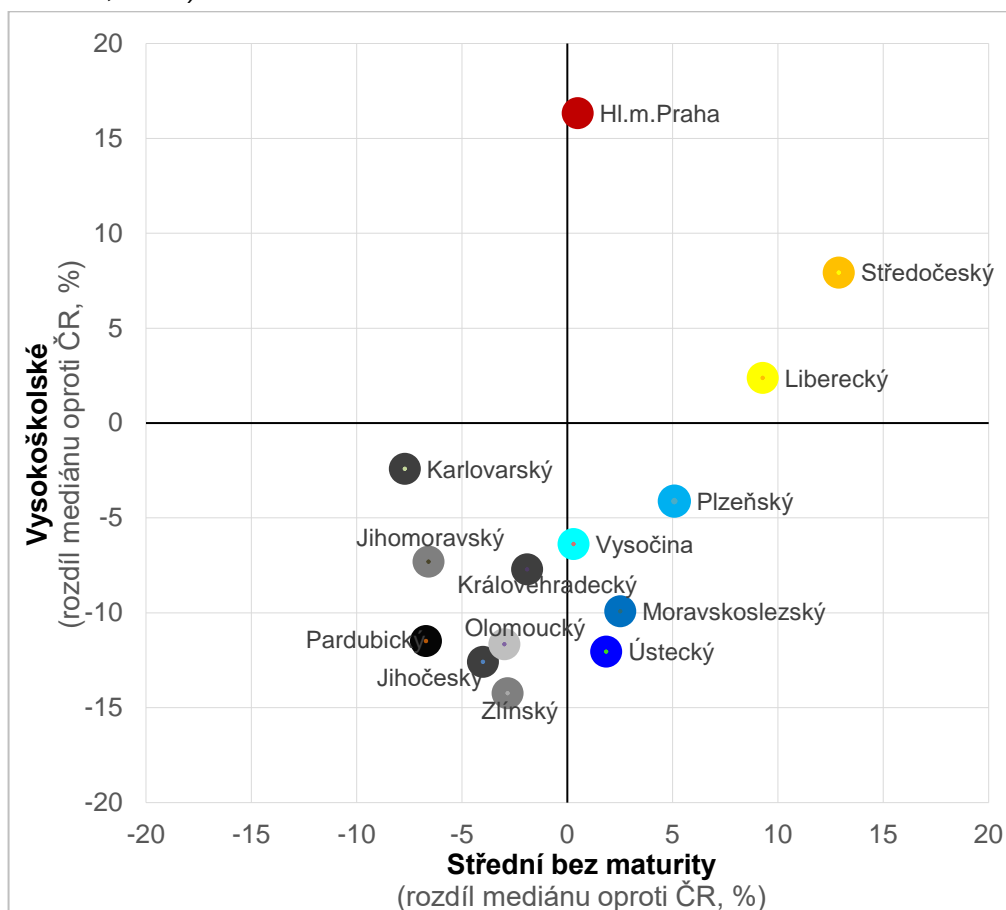
Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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.

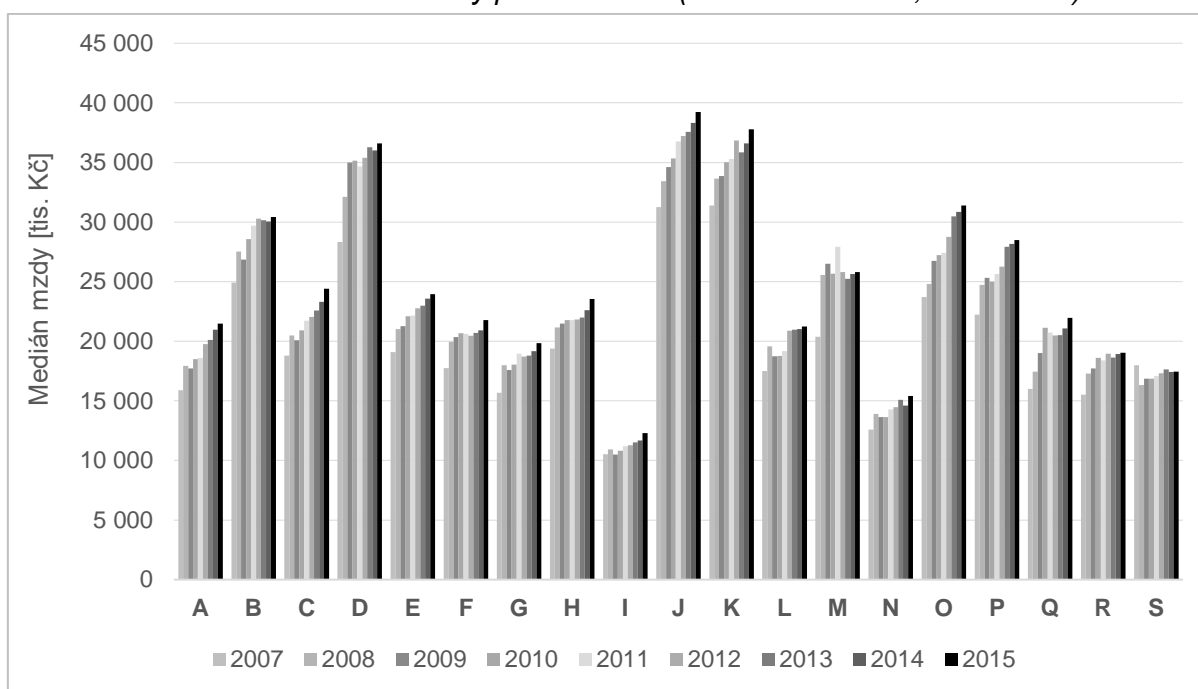
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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)

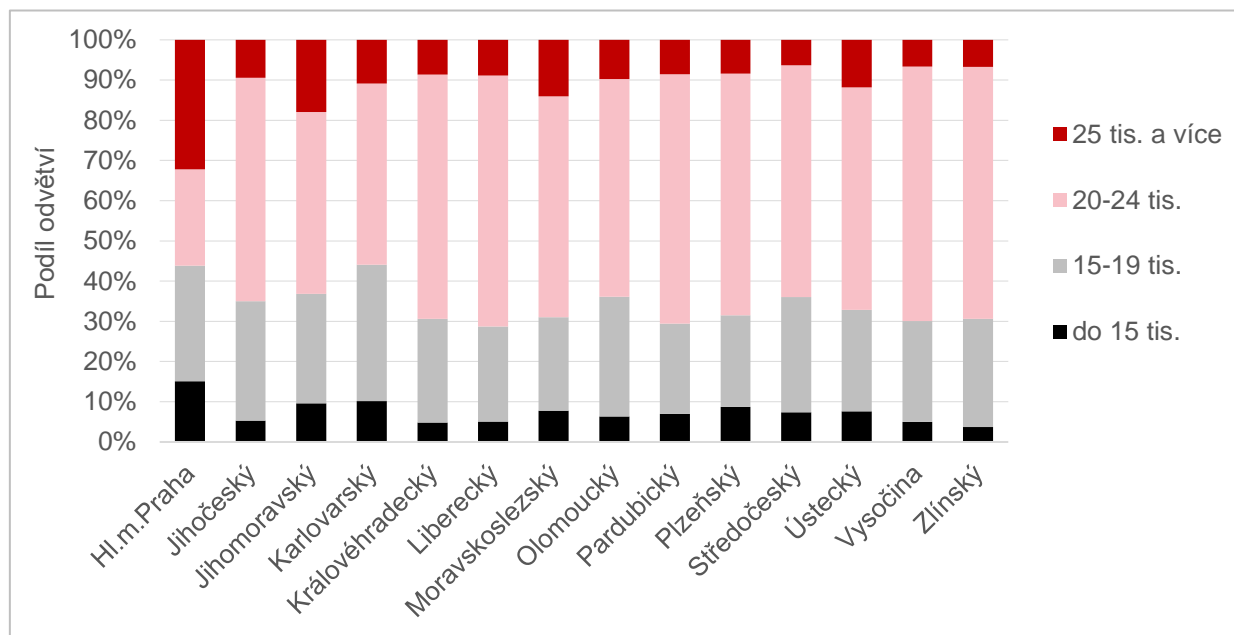


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

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)



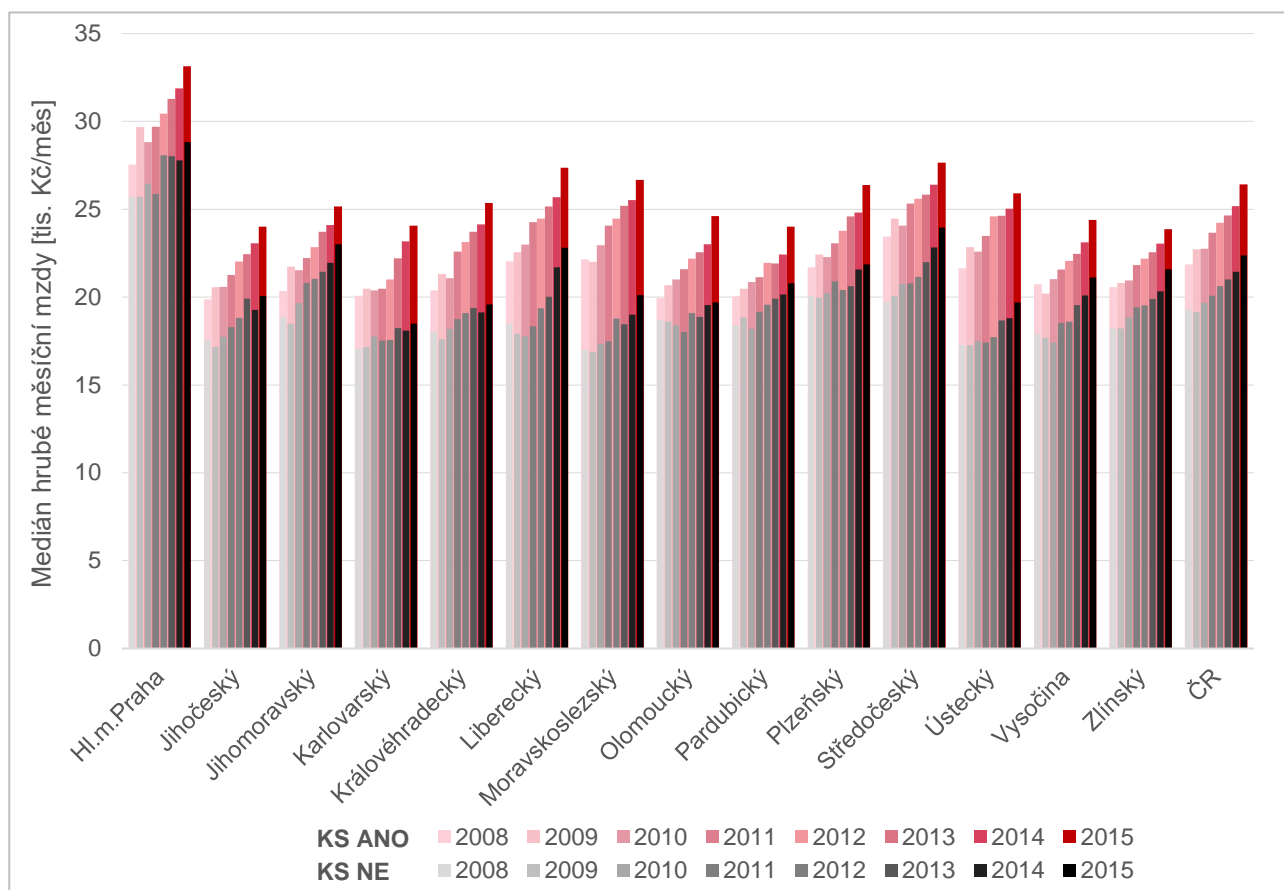
Pozn.: Odvětví byla seskupena podle úrovně mediánu hrubé měsíční mzdy v příslušných odvětvích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015. Do kategorie s mediánem nižším než 15 tis. Kč byly zařazeny sekce I a N. Medián hrubé měsíční mzdy mezi 15 a 20 tis. Kč byl v roce 2015 v sekcích A, G, L, Q, R a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

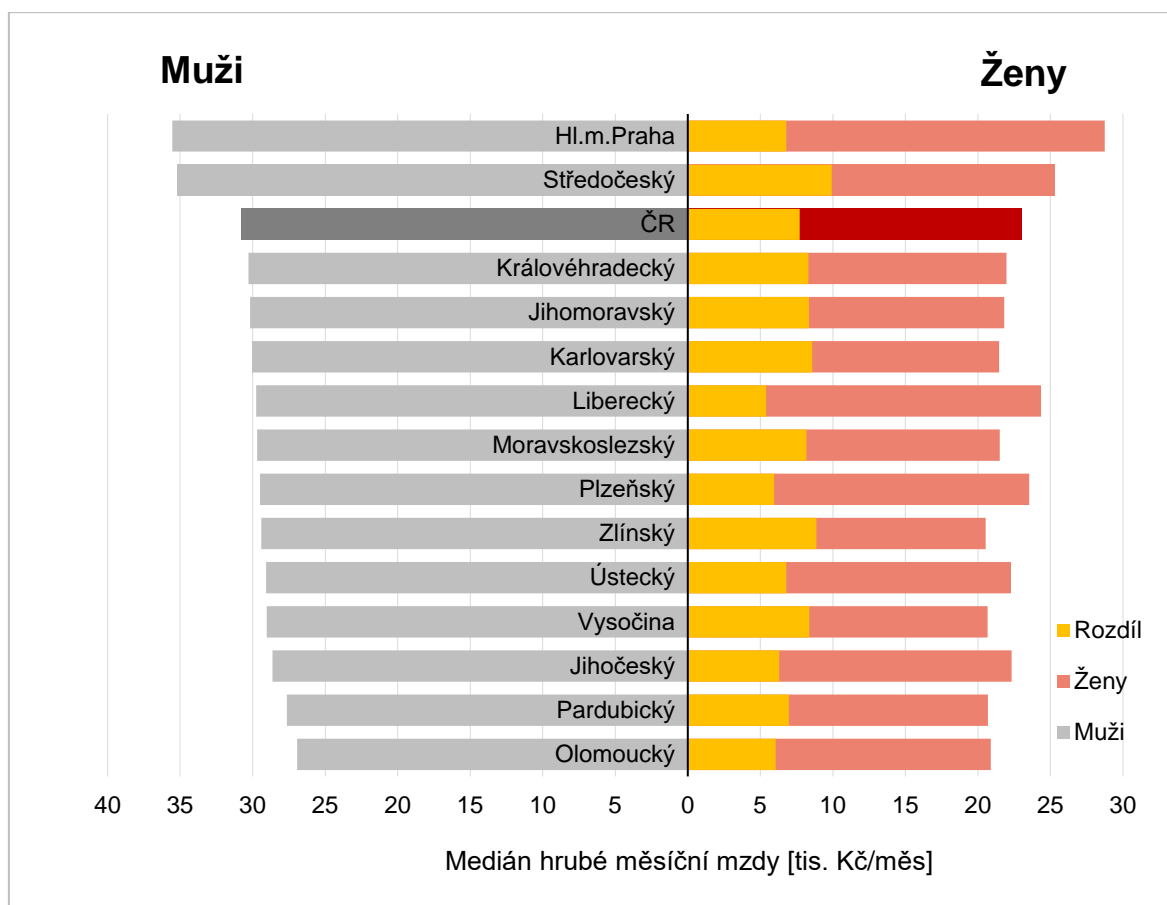
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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 zaměřovat s diskriminací v odměňování, a bylo by nutné zkoumat podrobně strukturu zaměstnání a osobnostní charakteristiky konkrétních zaměstnanců.

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



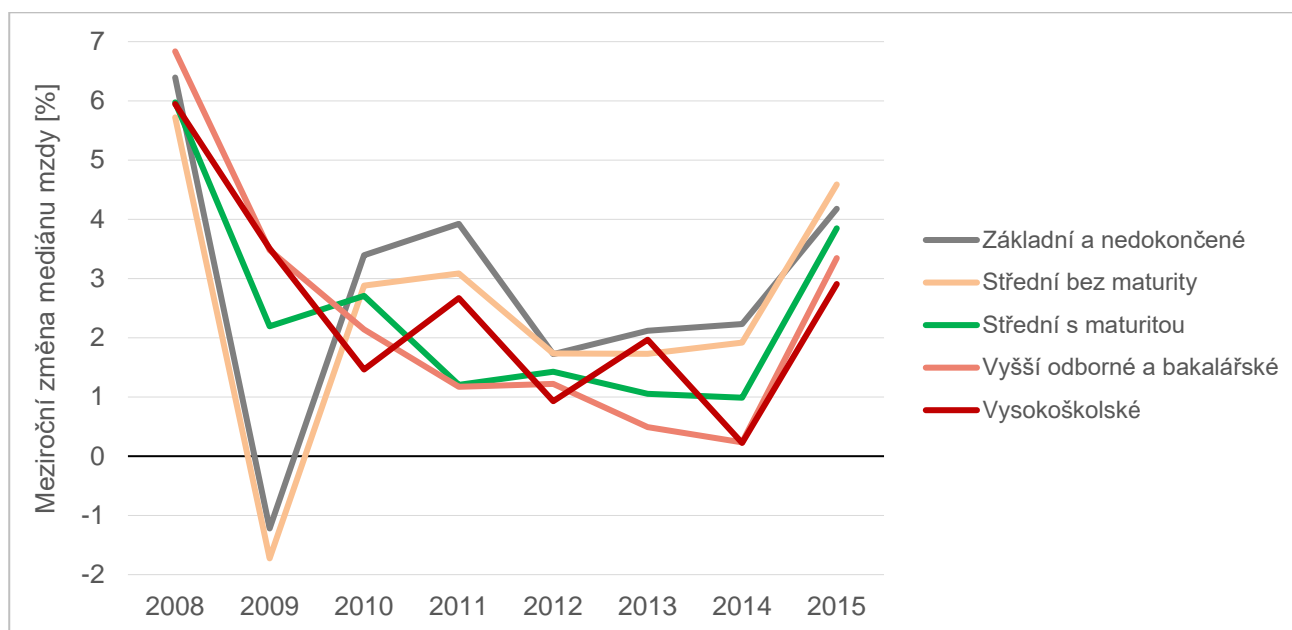
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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

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

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

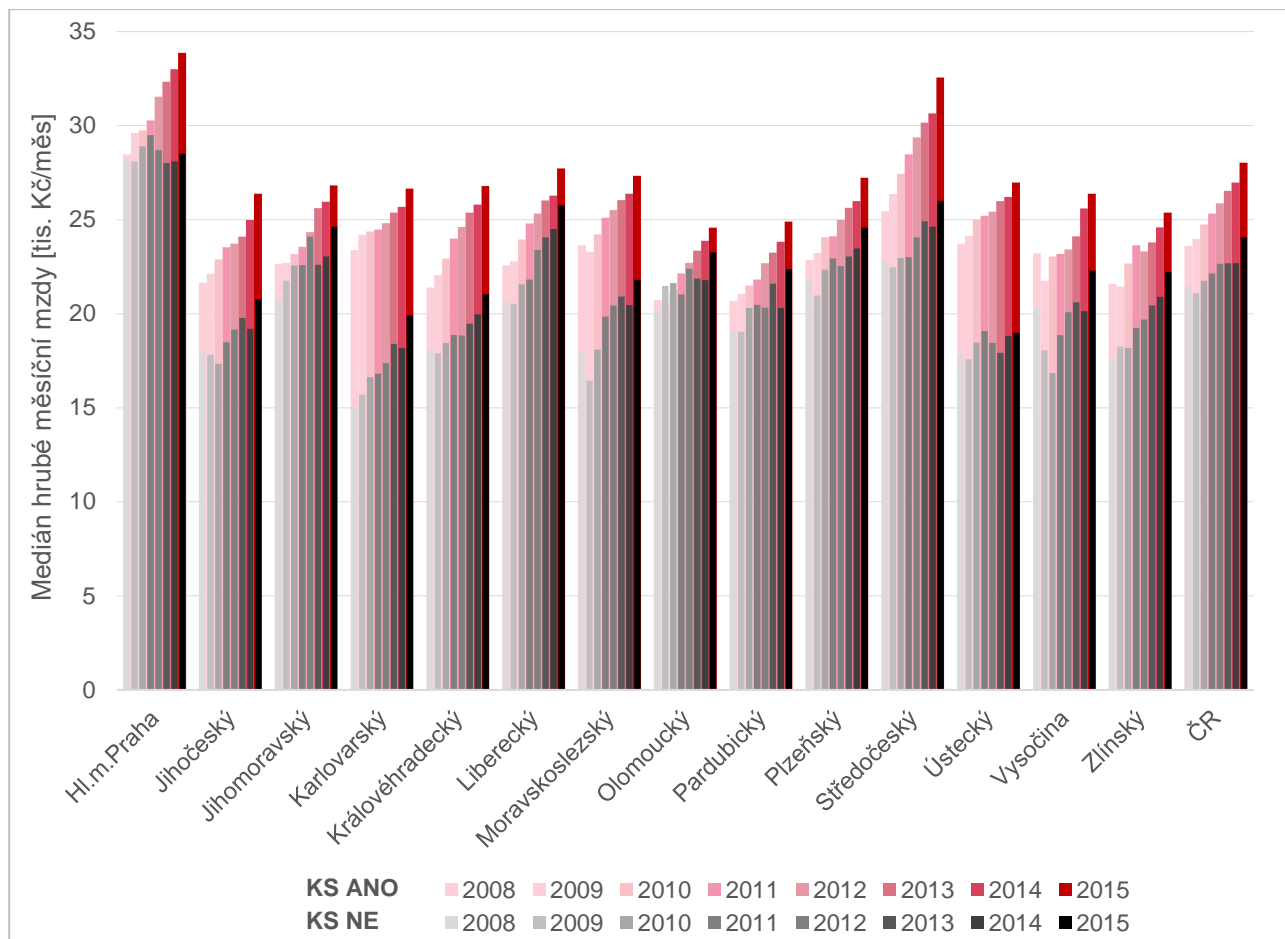
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

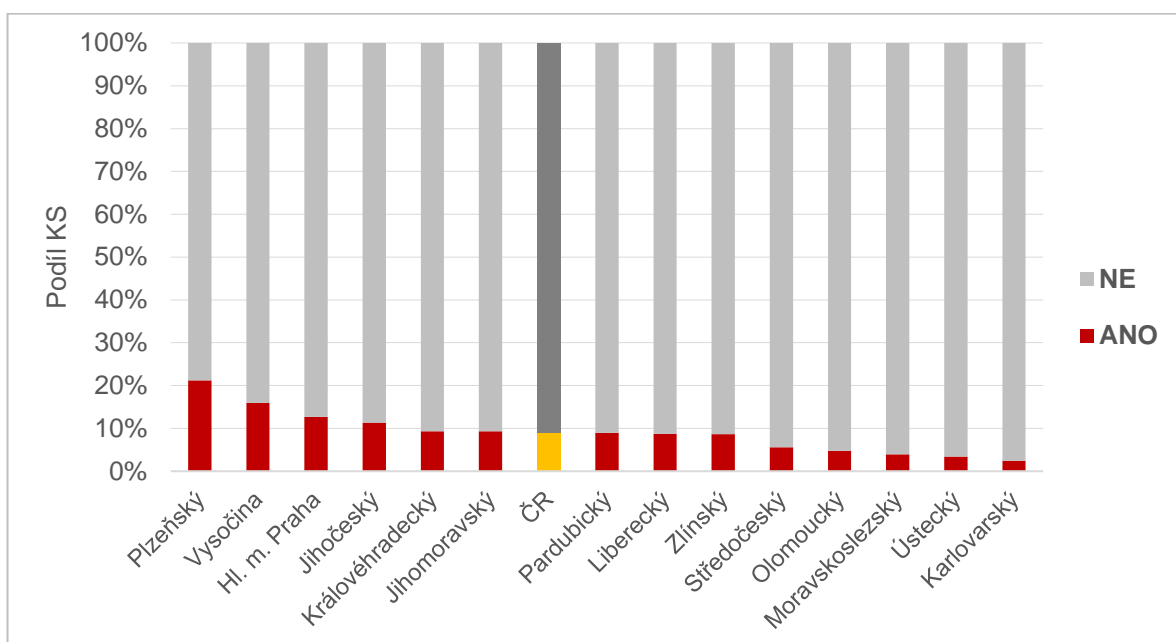
2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR

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

2.1 Podmínky odměňování ve mzdové sféře ČR

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

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

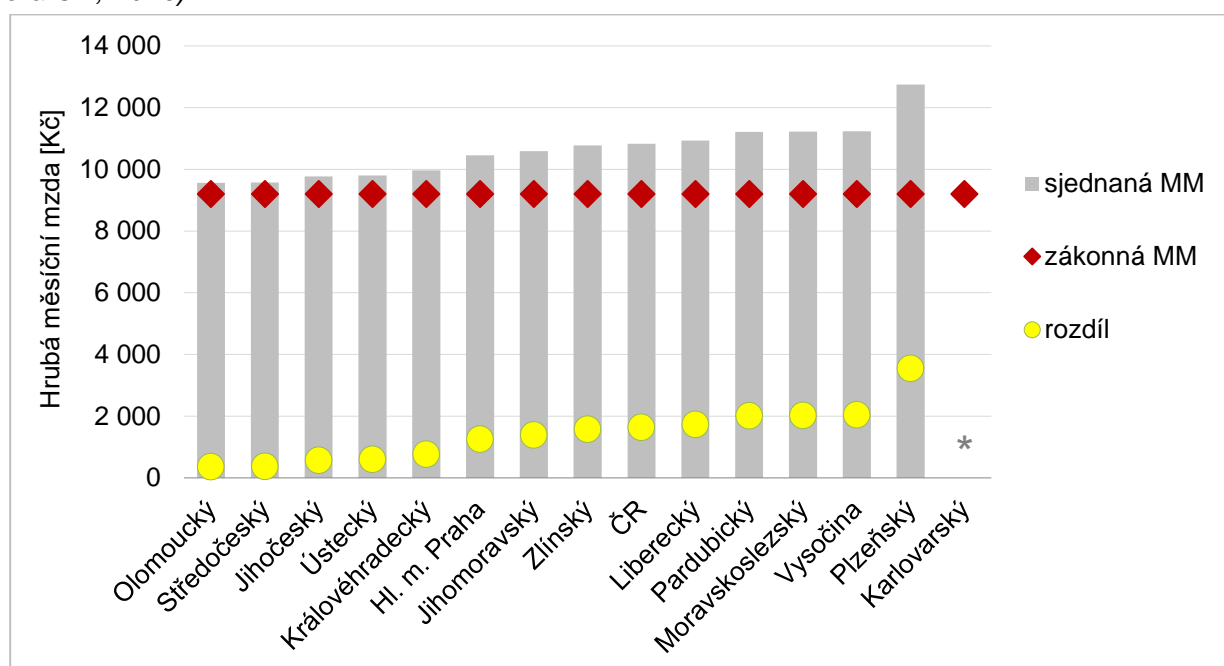


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“.

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

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

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

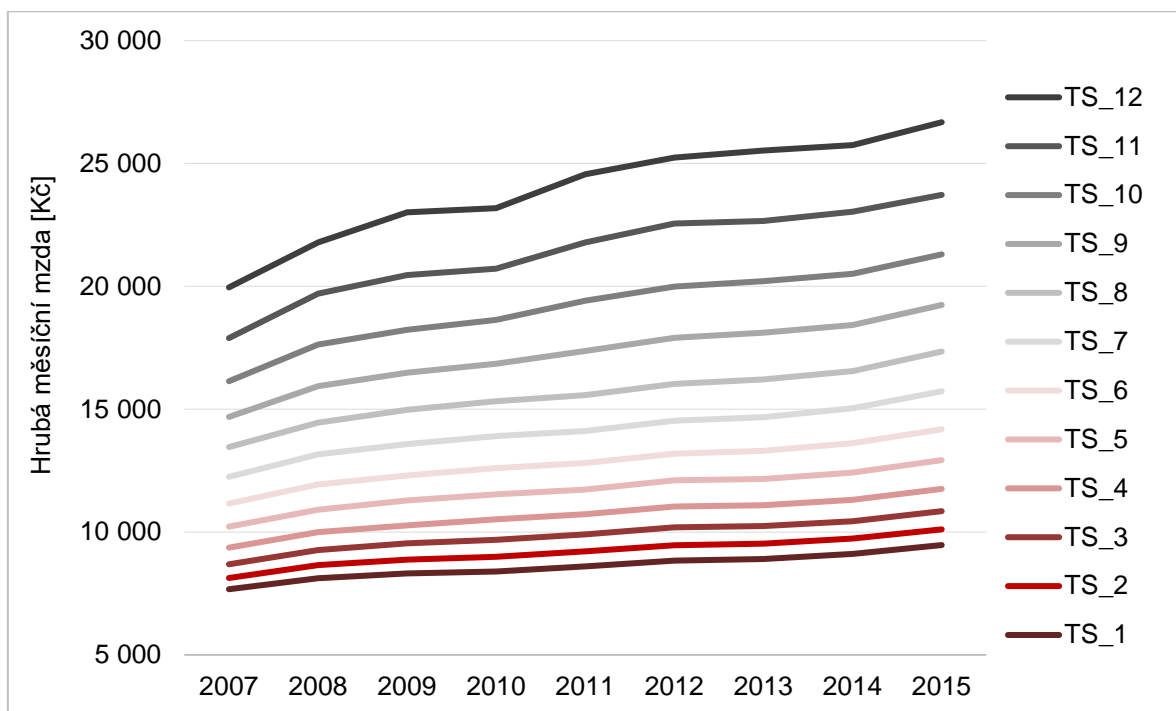


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Za Karlovarský kraj není hodnota publikovatelná z důvodu zachování anonymity (*).

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

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

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



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“.

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

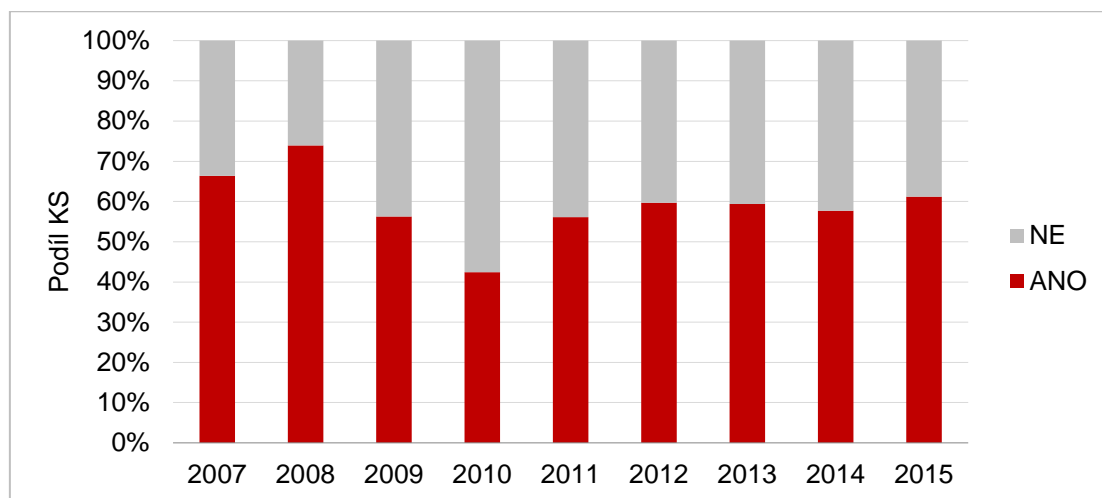
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy ve mzdové sféře zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývalo **61 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 17). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl ve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

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

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

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

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

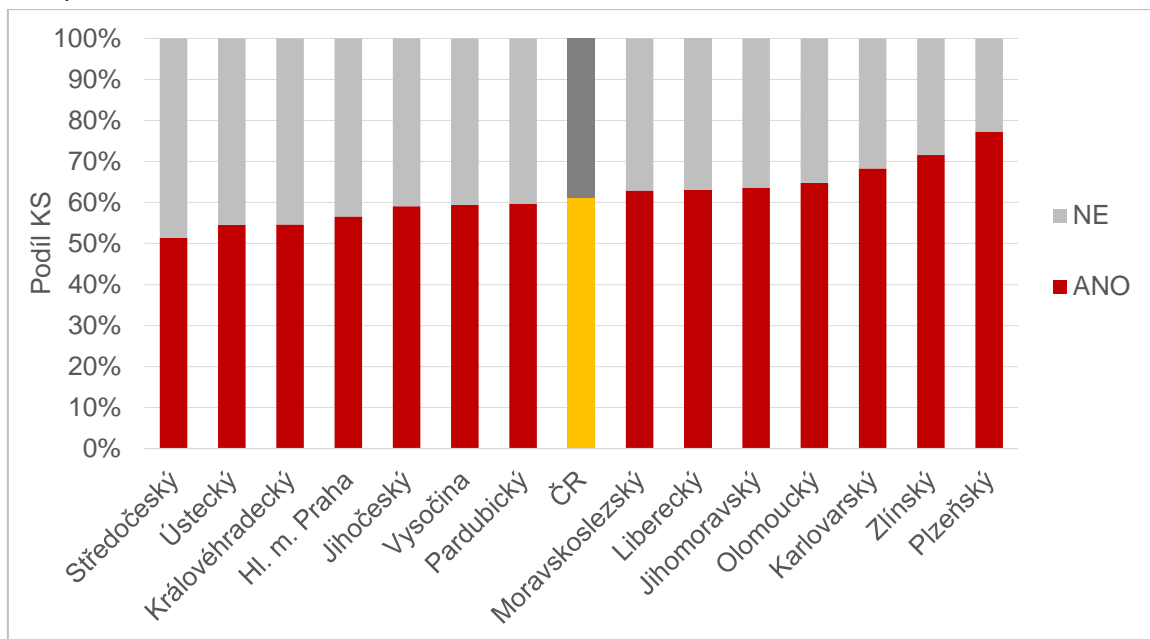


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

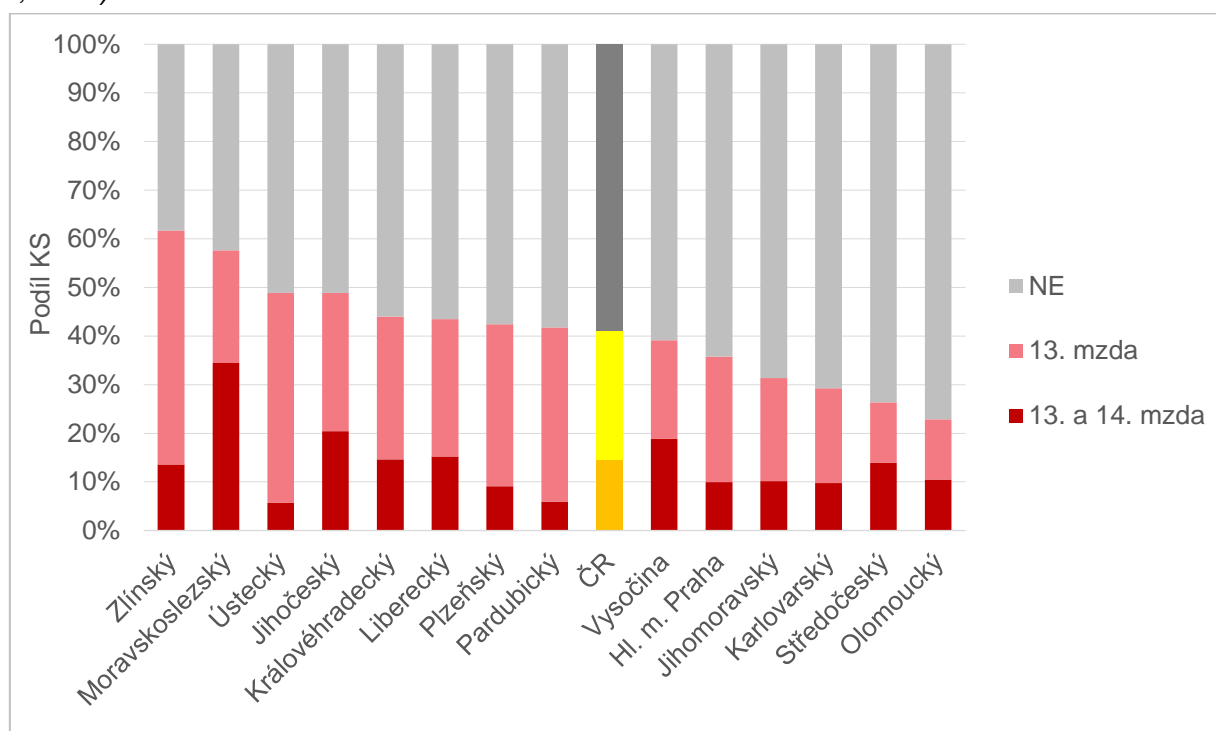


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

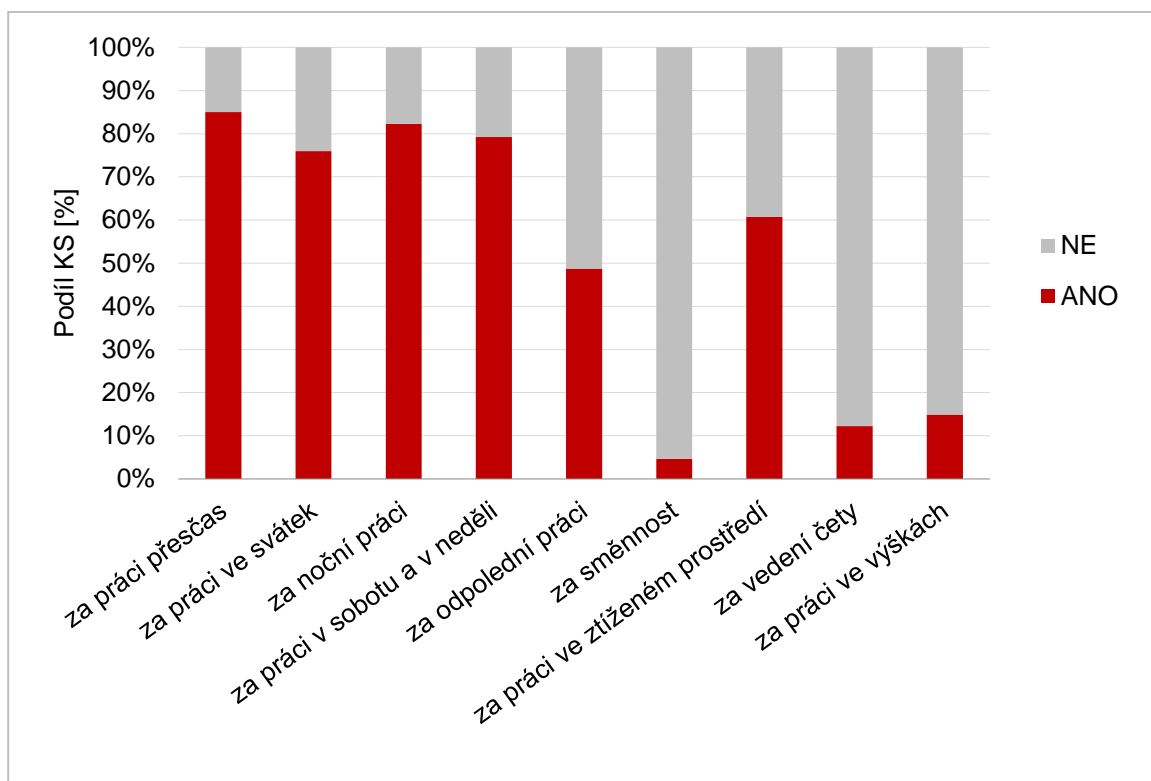


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

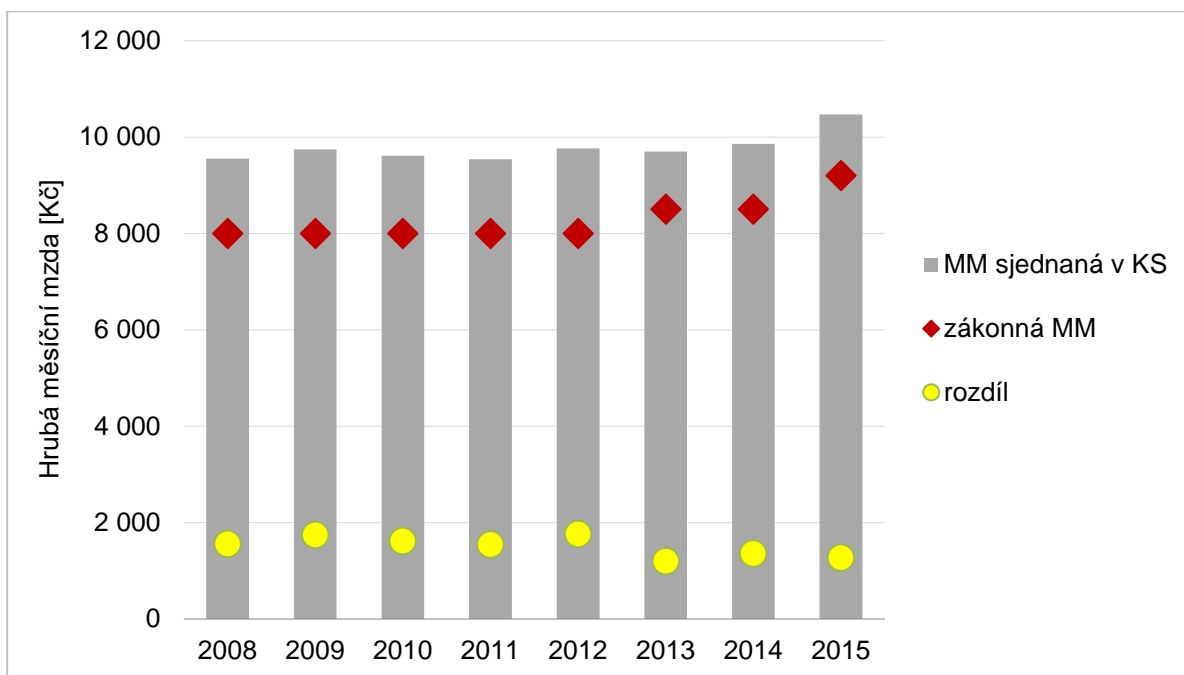
2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv

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

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

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

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

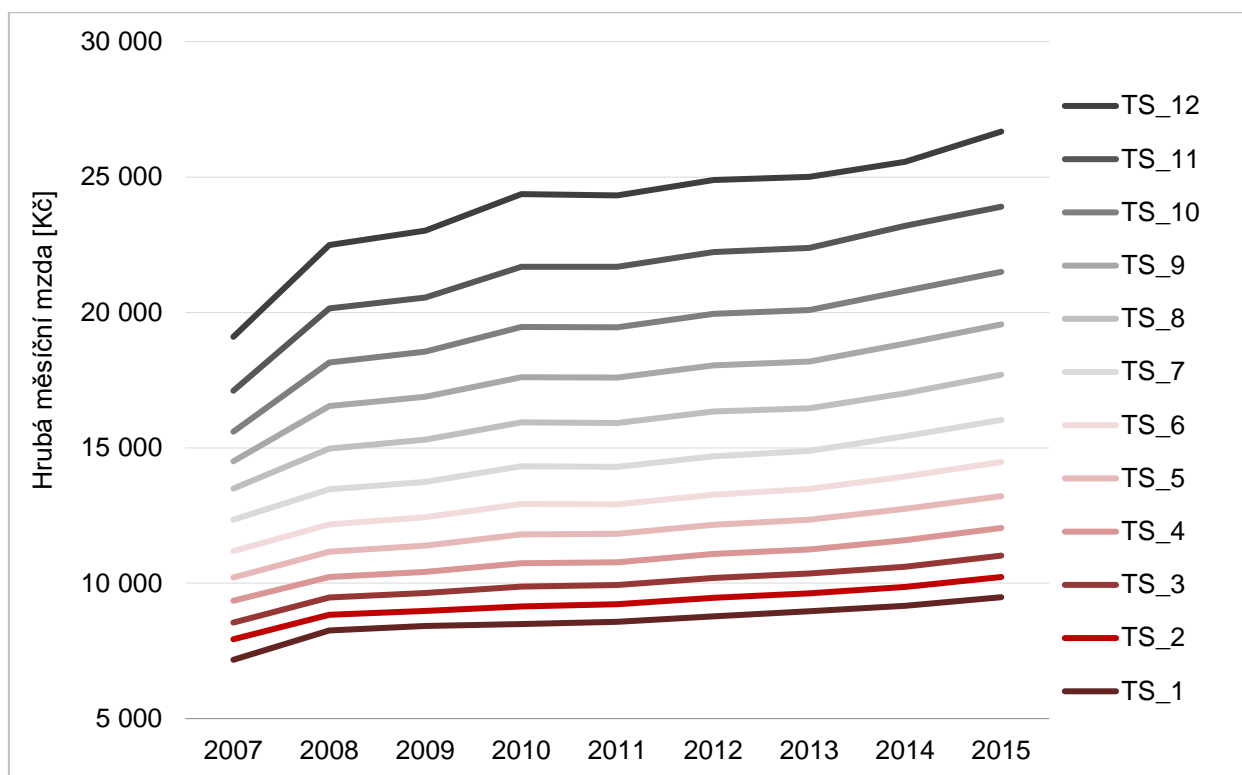


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

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

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

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



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“.

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

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

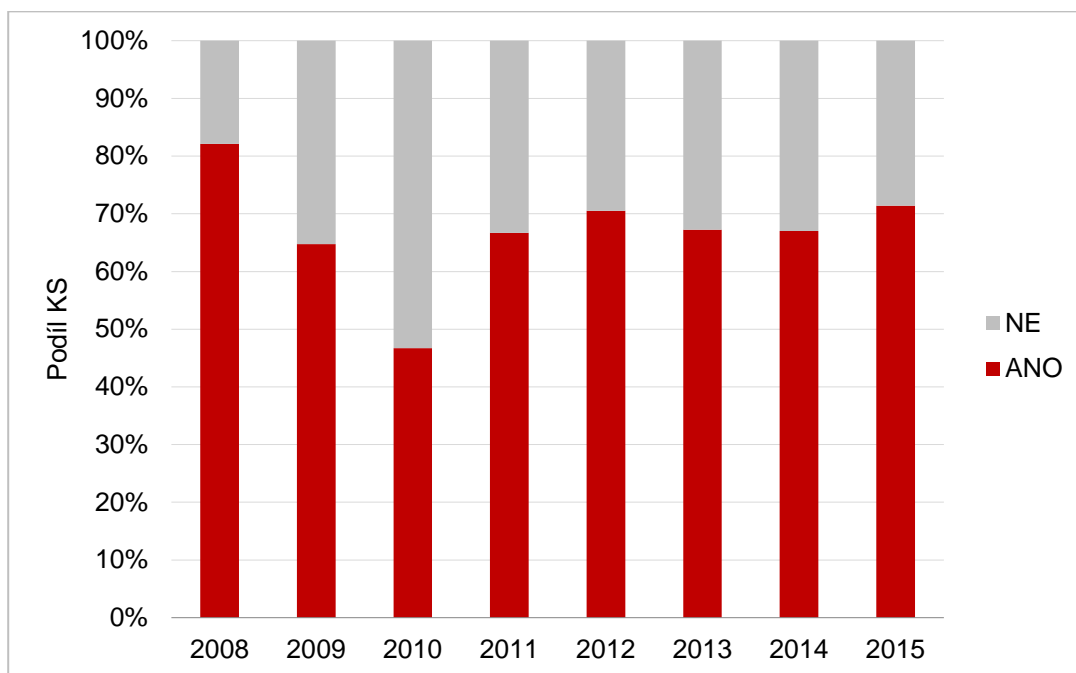
- zvýšení mzdových tarifů (33 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (27 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (12 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (10 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné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

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

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

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

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

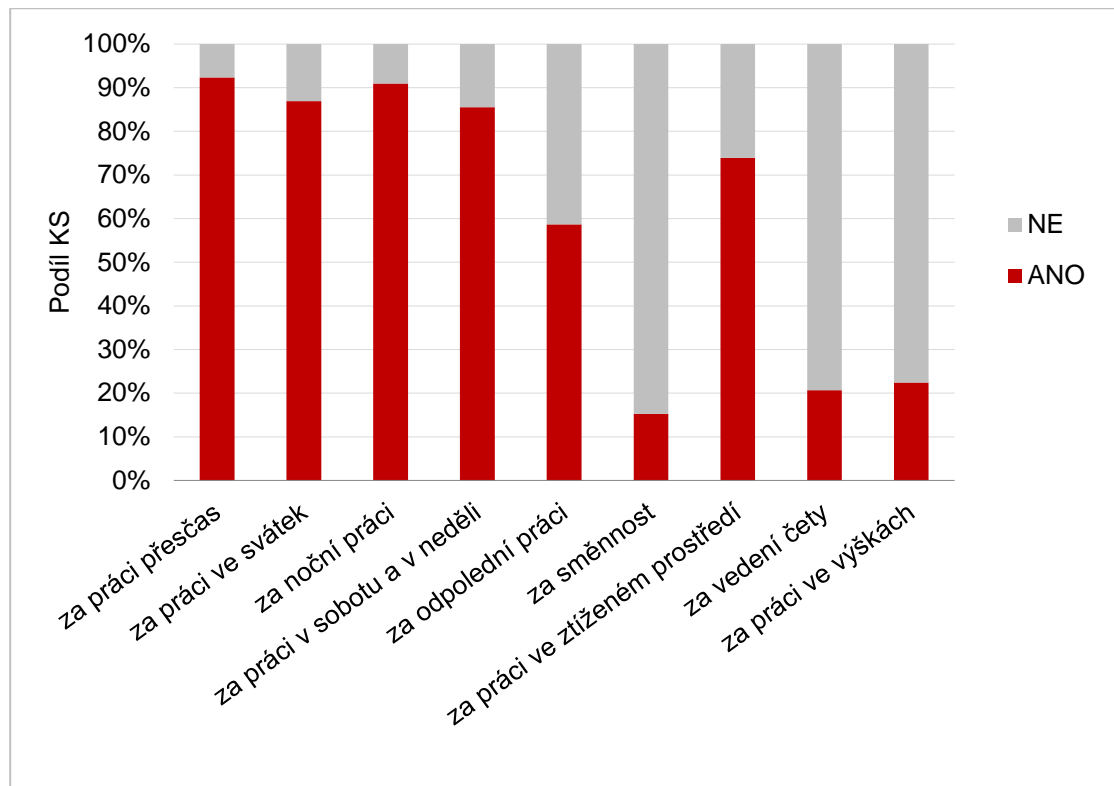


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

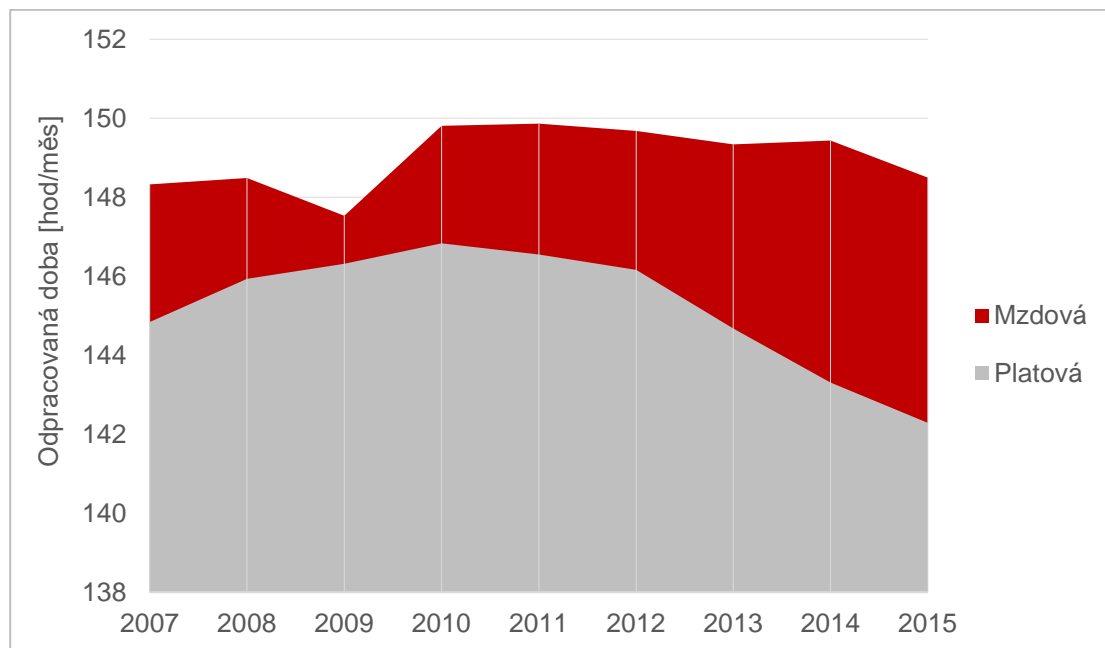
B. PRACOVNÍ DOBA

3 Pracovní doba v České republice

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

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

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



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

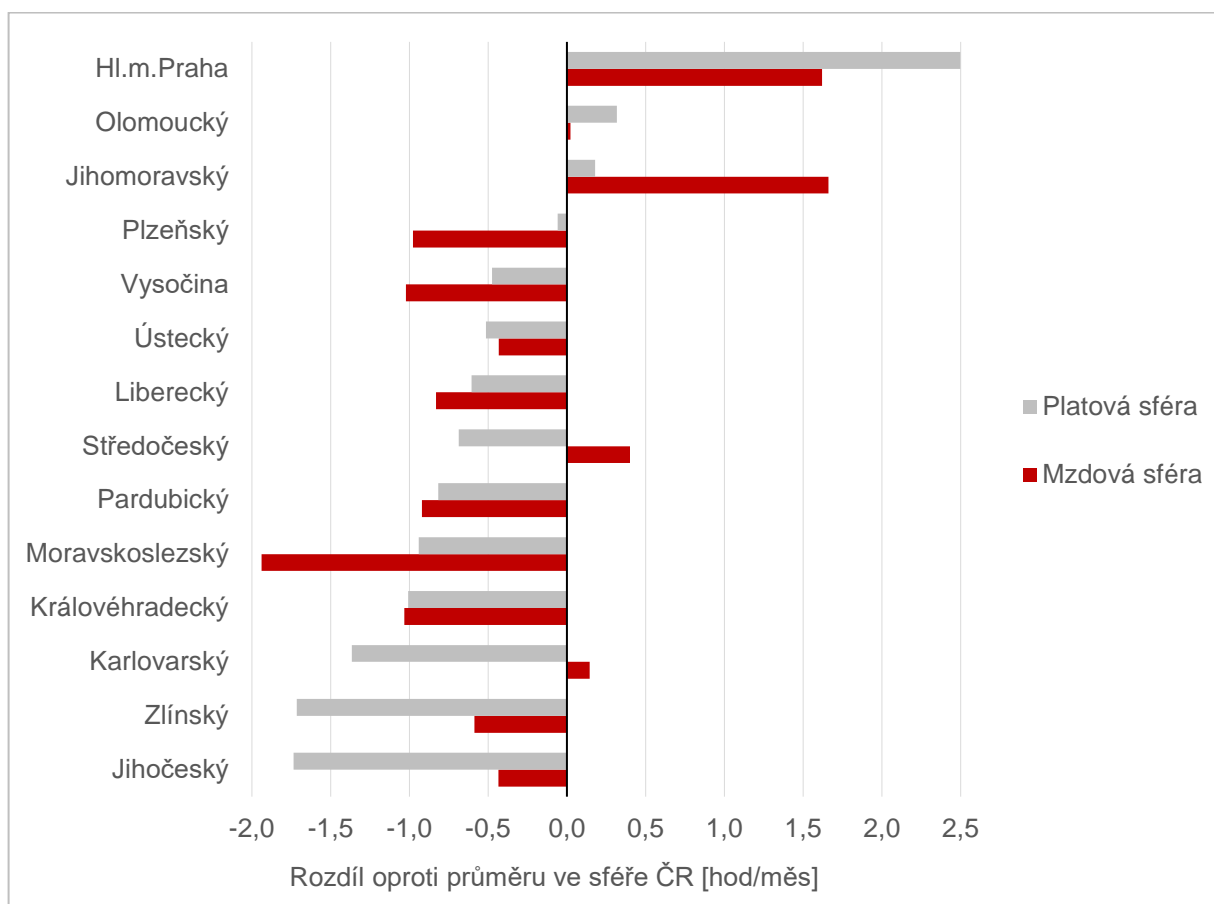
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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

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

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

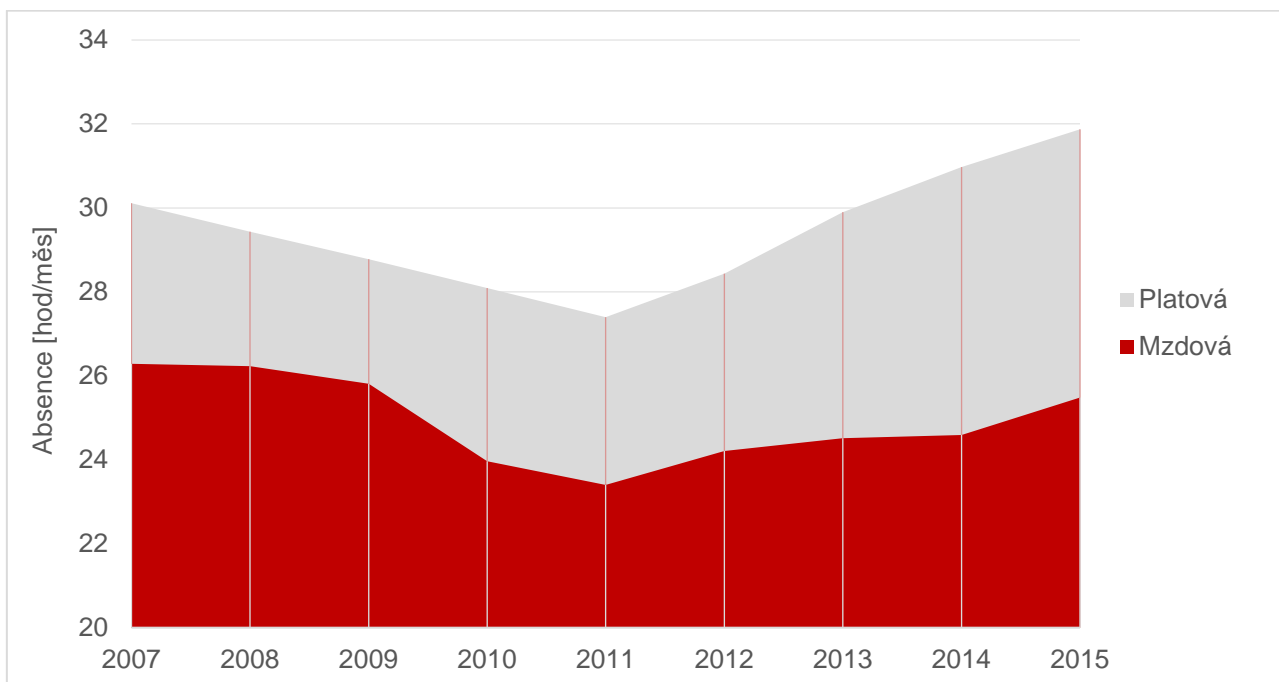
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



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

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

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

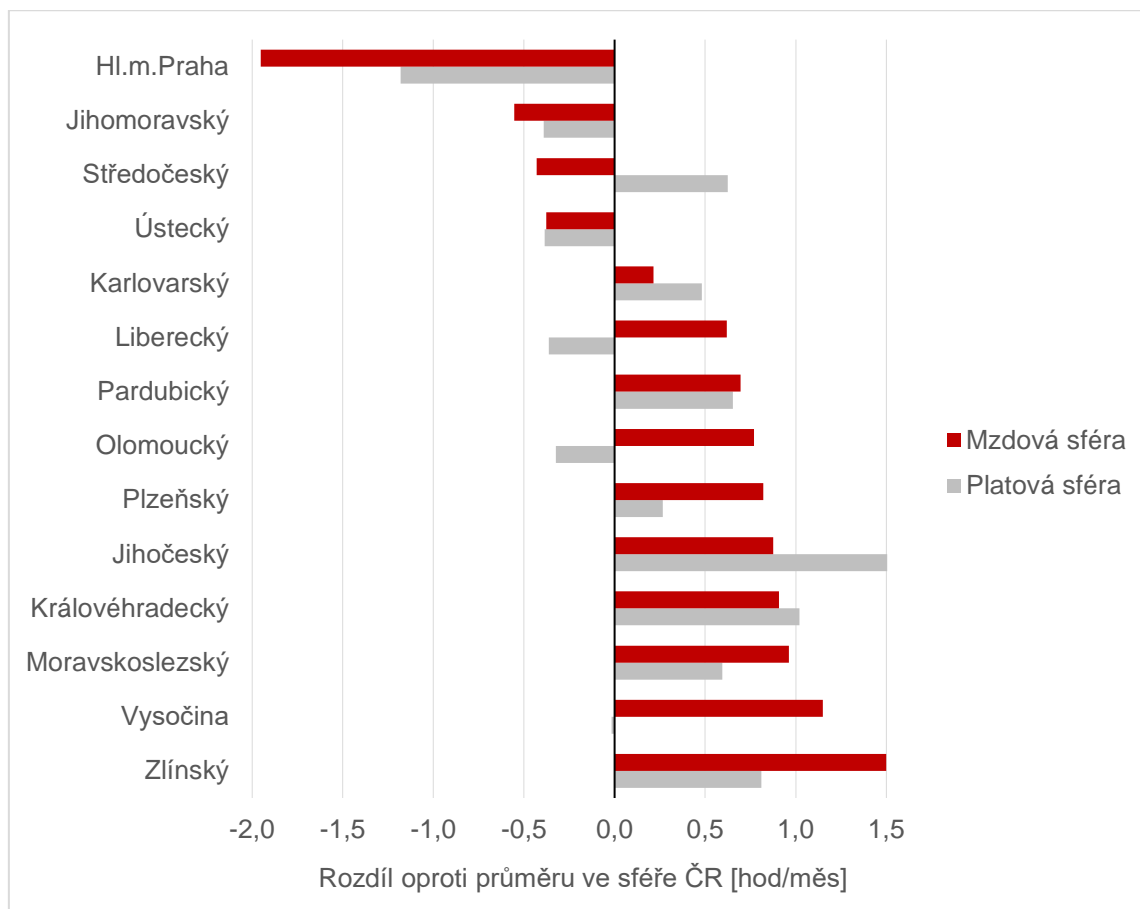


Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

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

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

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



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

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

3.1 Pracovní doba ve mzdové sféře ČR

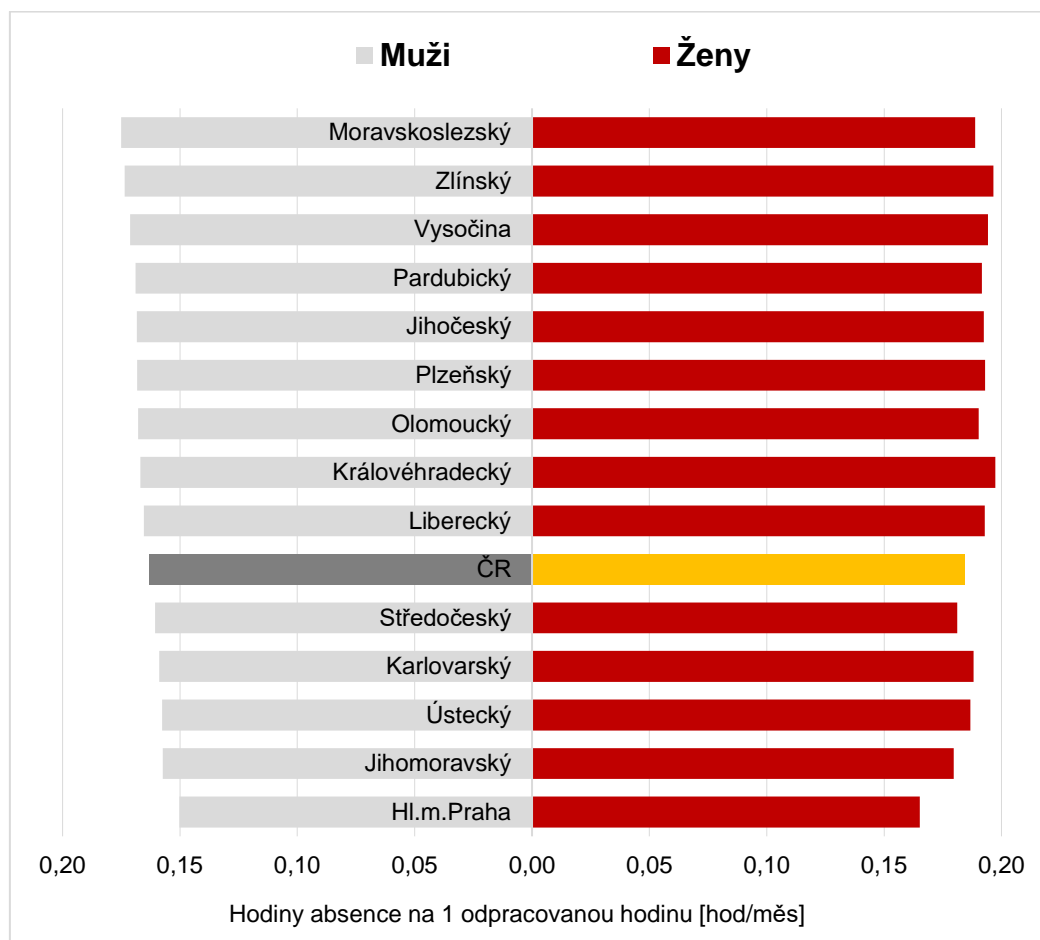
Odpracovaná doba i absence je v České republice ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnance přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

POHLAVÍ

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

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

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

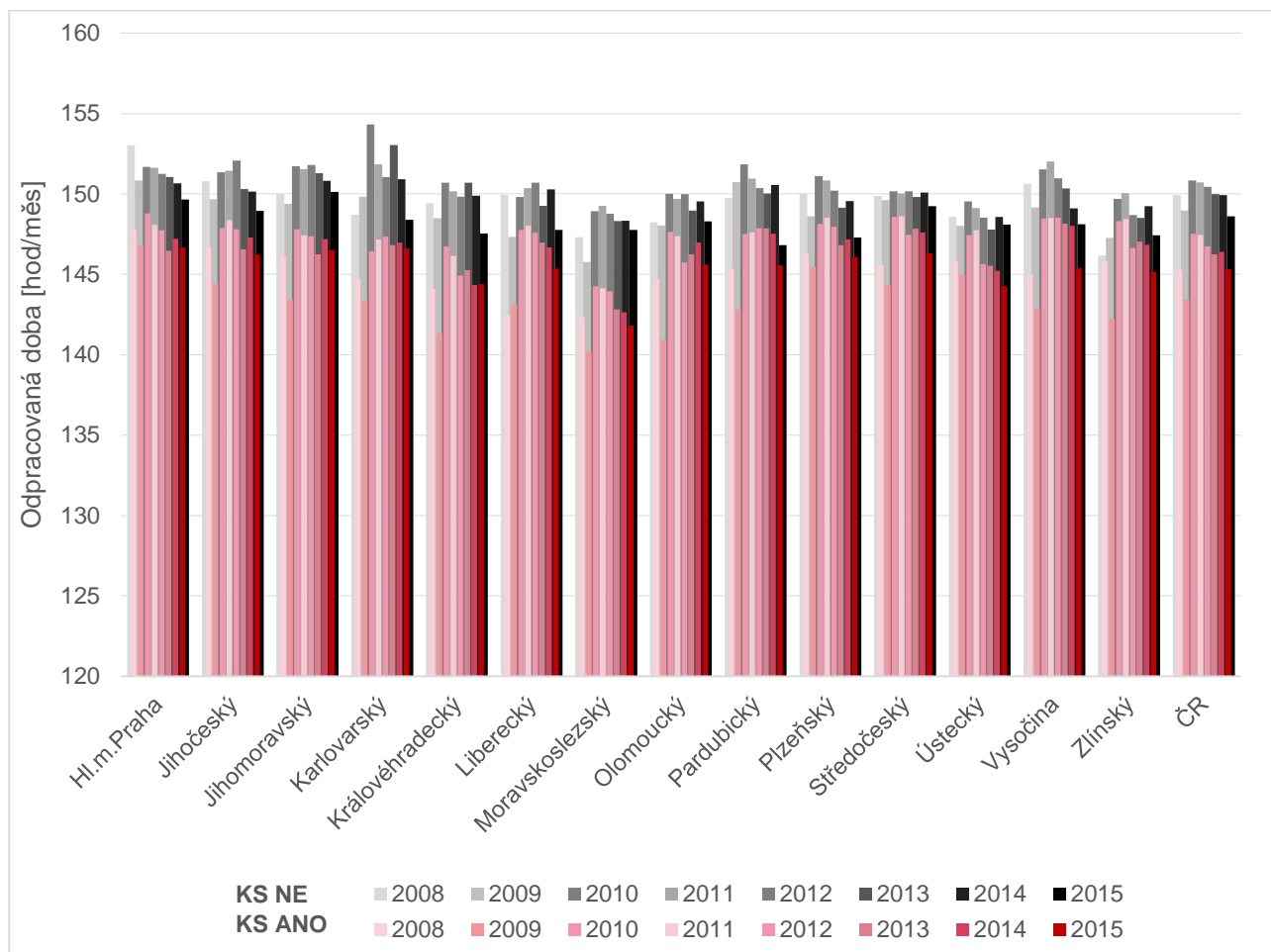


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

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

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

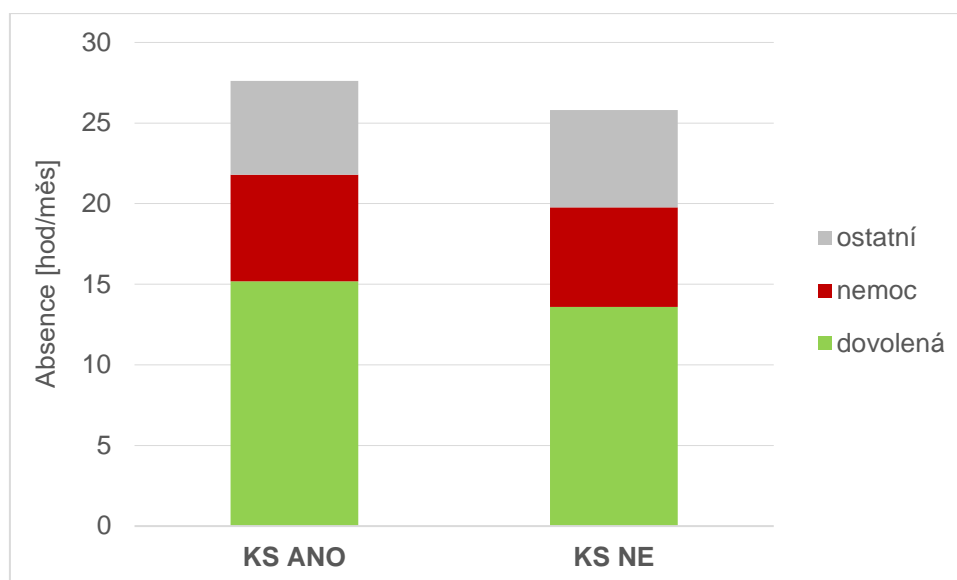


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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



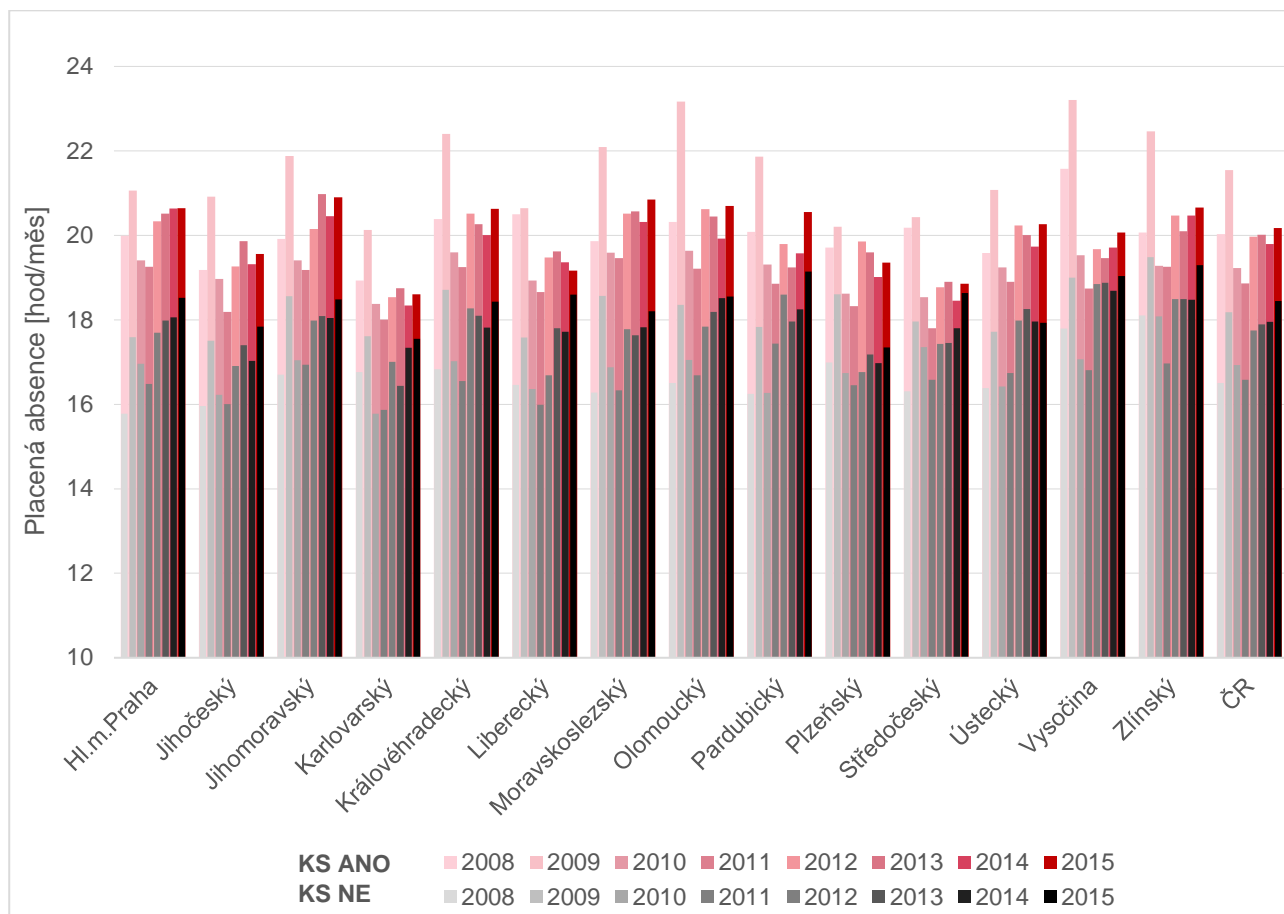
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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

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



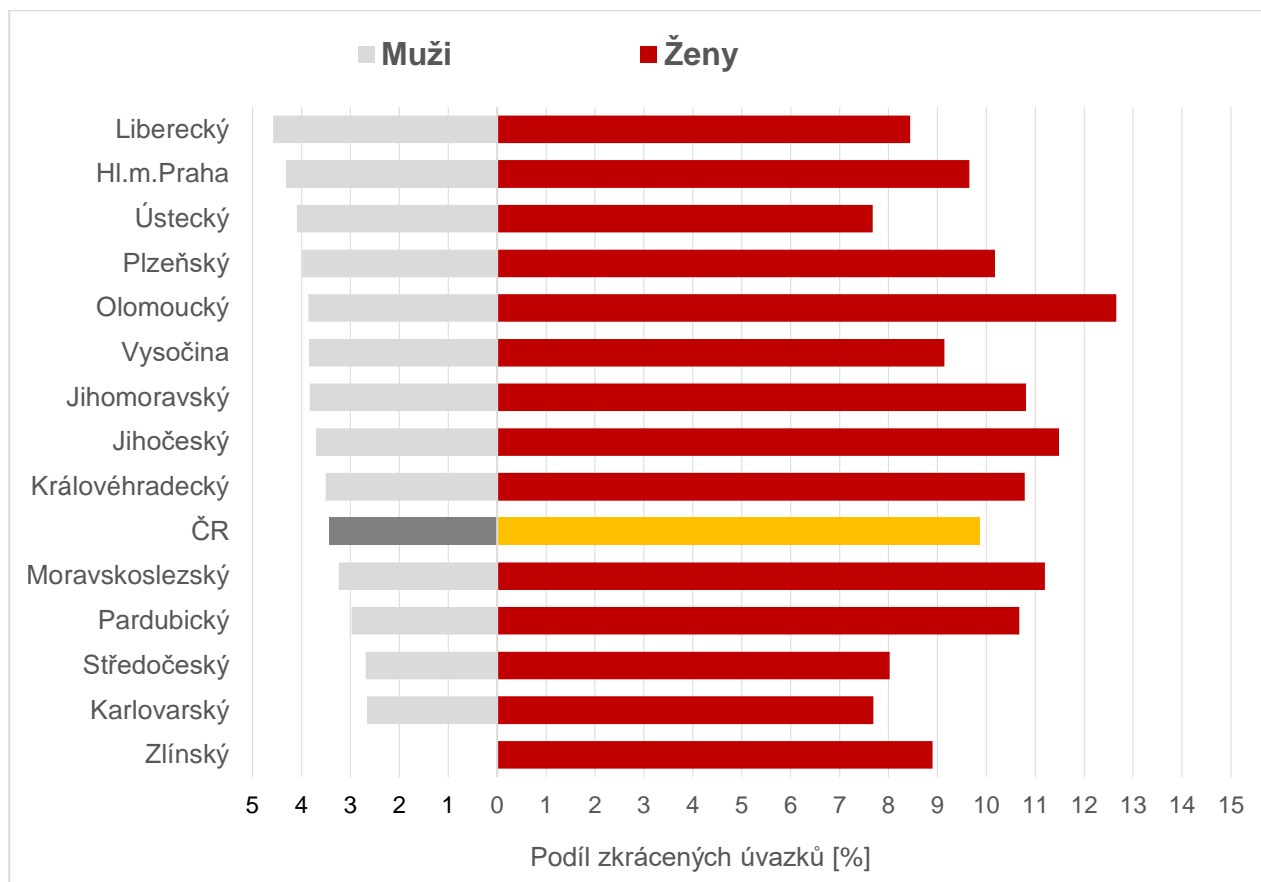
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

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

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



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

3.2 Pracovní doba v rámci panelu firem

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

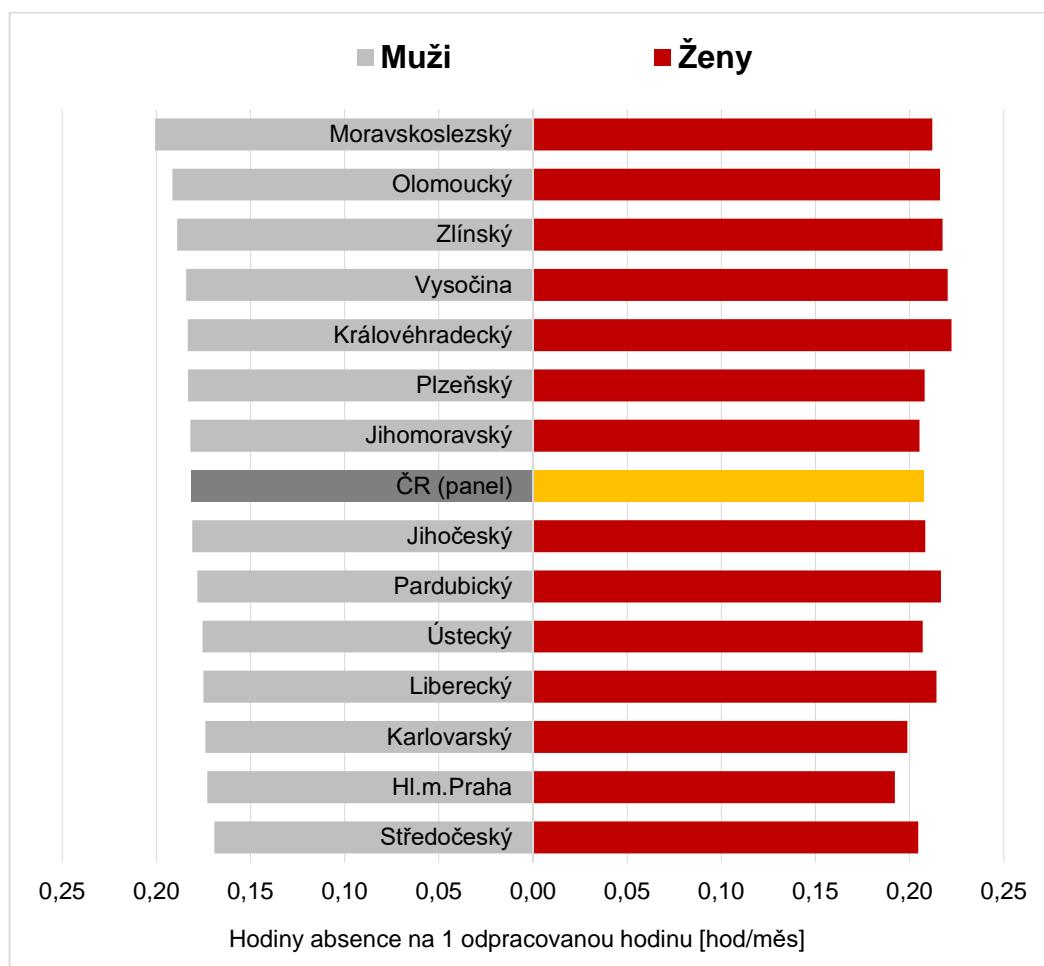
POHLAVÍ

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

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

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

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

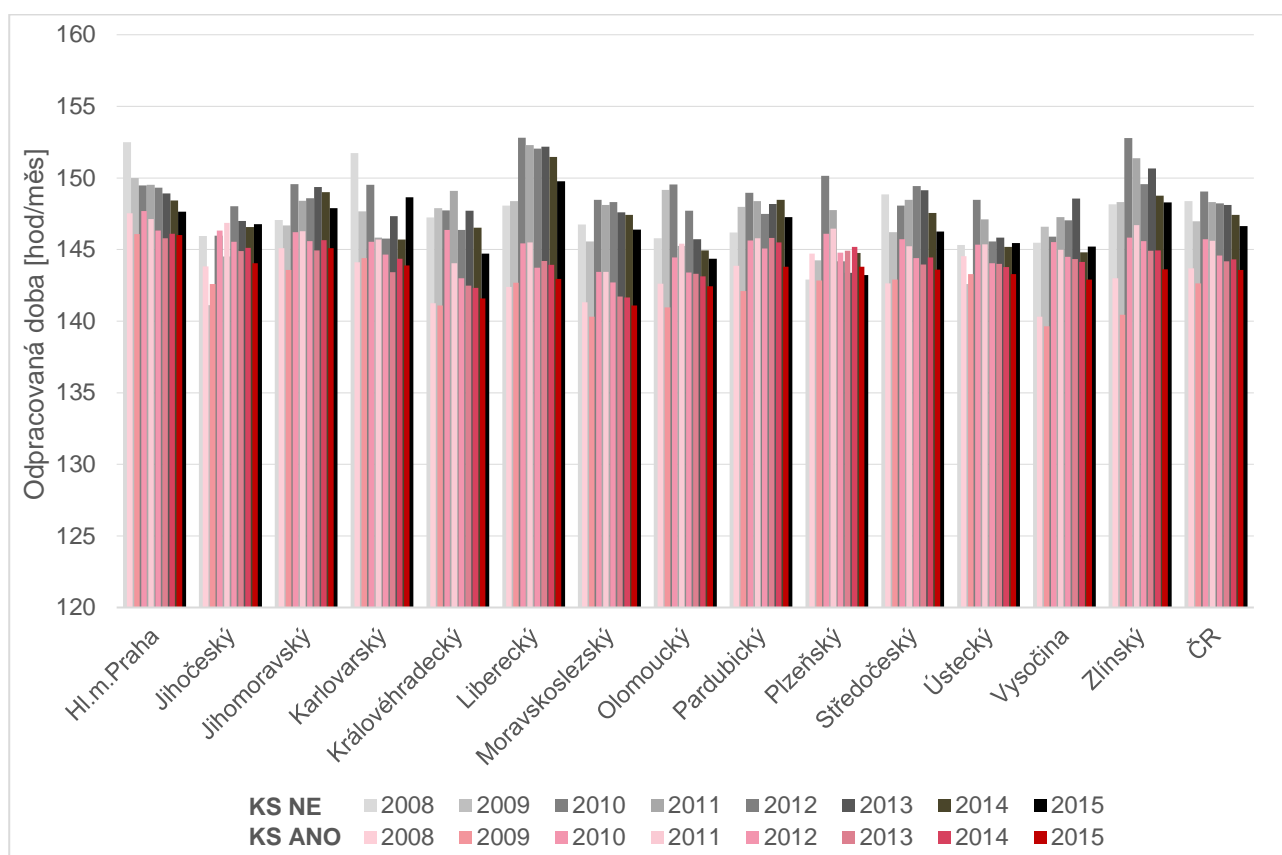


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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

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

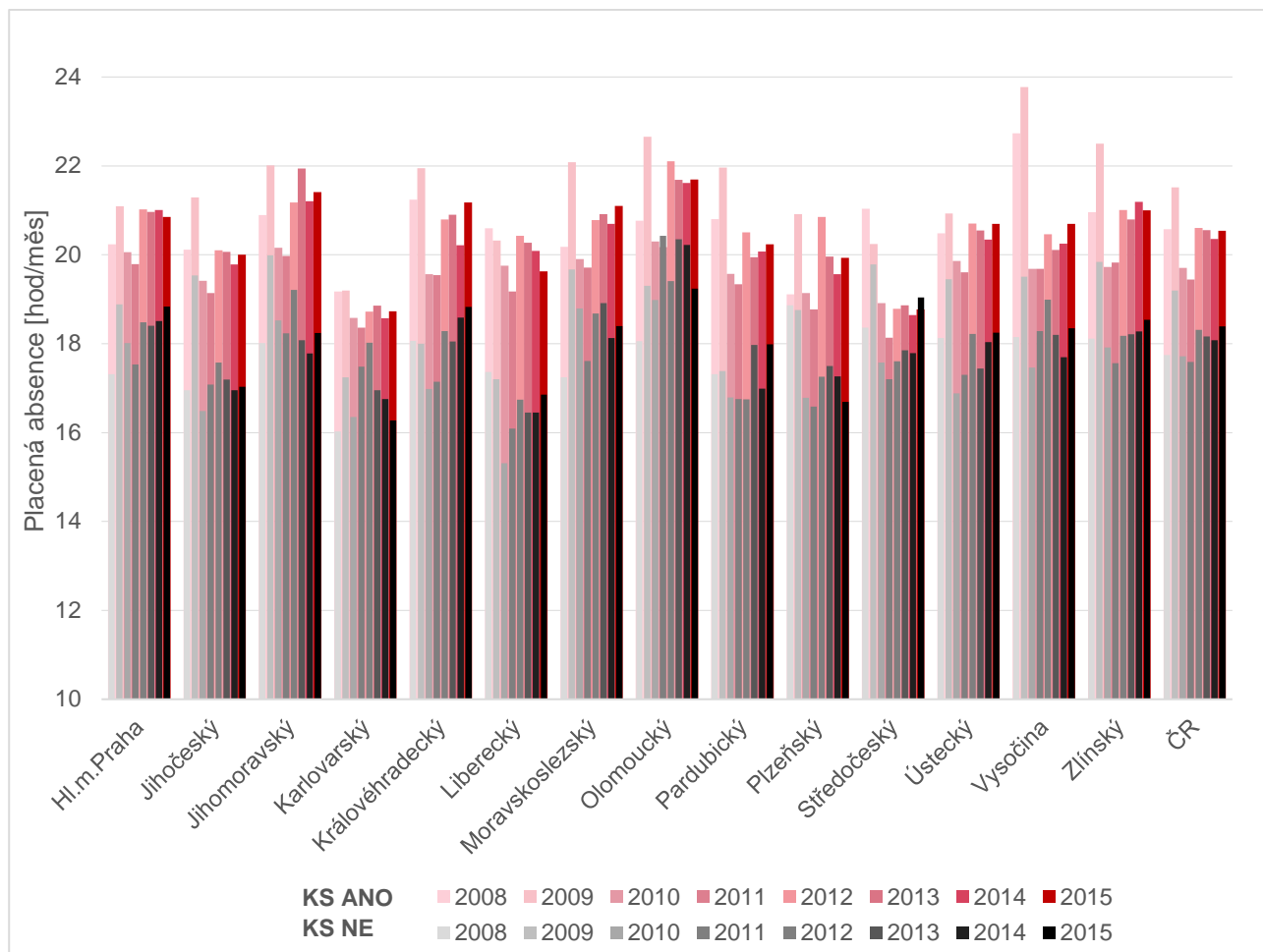


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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



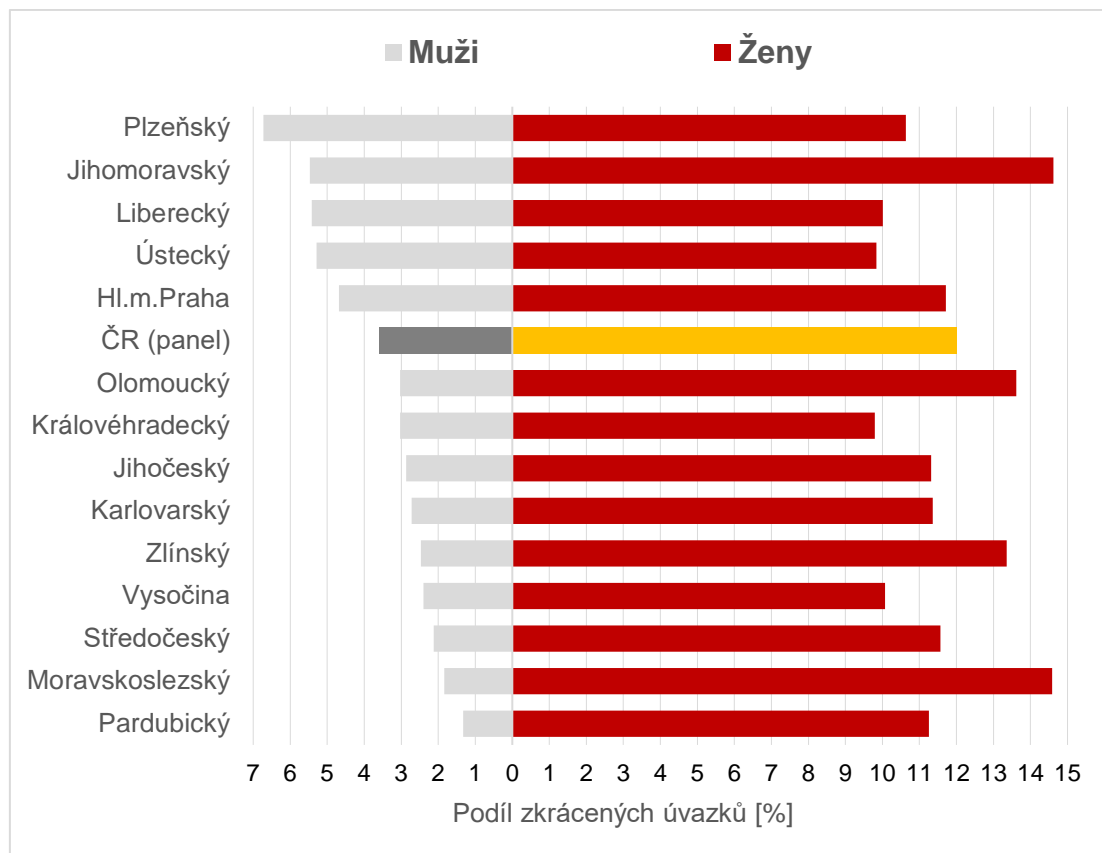
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

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

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



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

4 Pracovní doba v kolektivních smlouvách v České republice

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

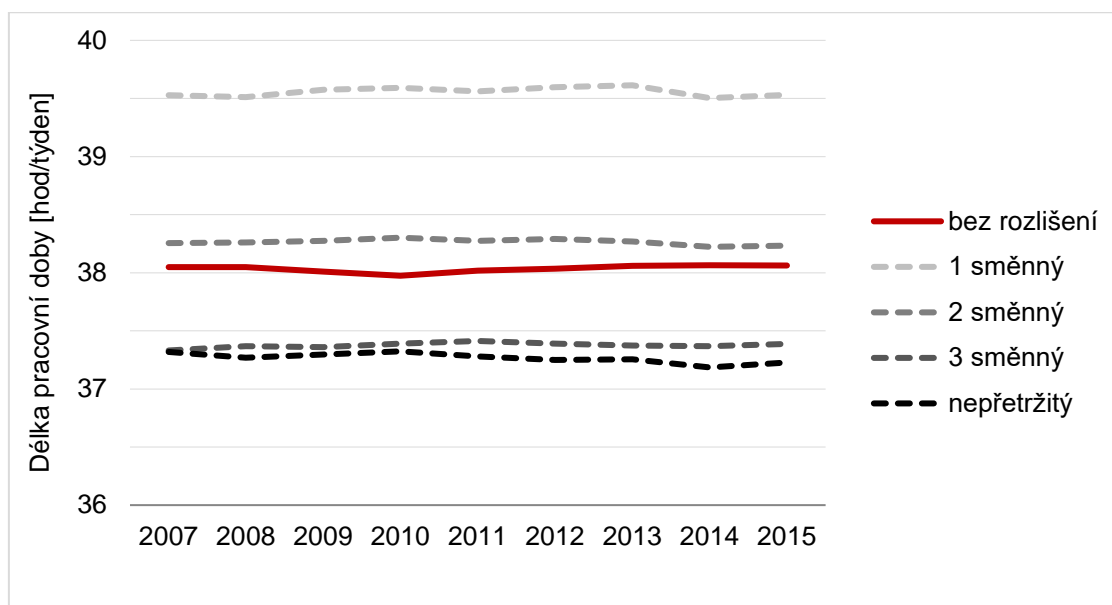
4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR

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

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

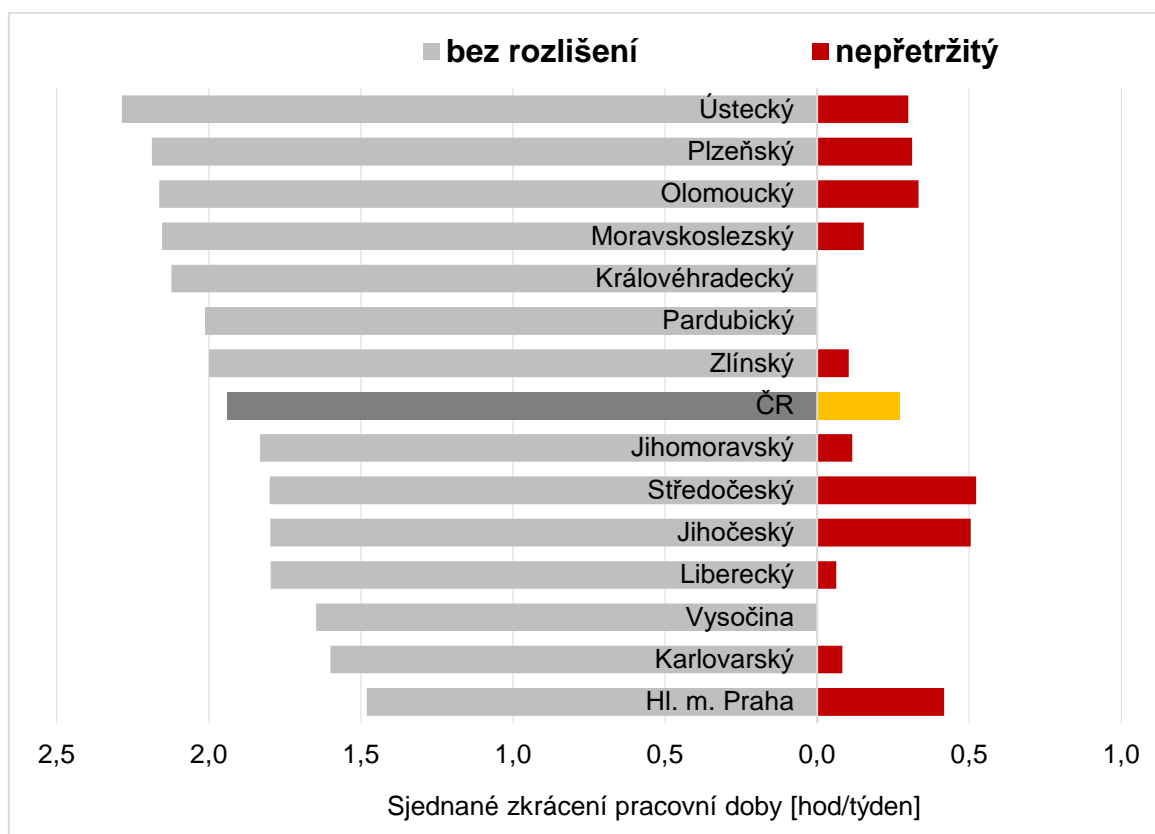
Rozdíly mezi kraji z hlediska délky sjednávávané pracovní doby ilustruje obrázek 40. **Nejkratší pracovní doba byla obecně bez rozlišení sjednávána v roce 2015 v Ústeckém kraji**, kde byla v průměru **o 2,3 hodiny kratší** než zákonný limit. **V nepřetržitém pracovním režimu byla nejkratší pracovní doba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

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



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

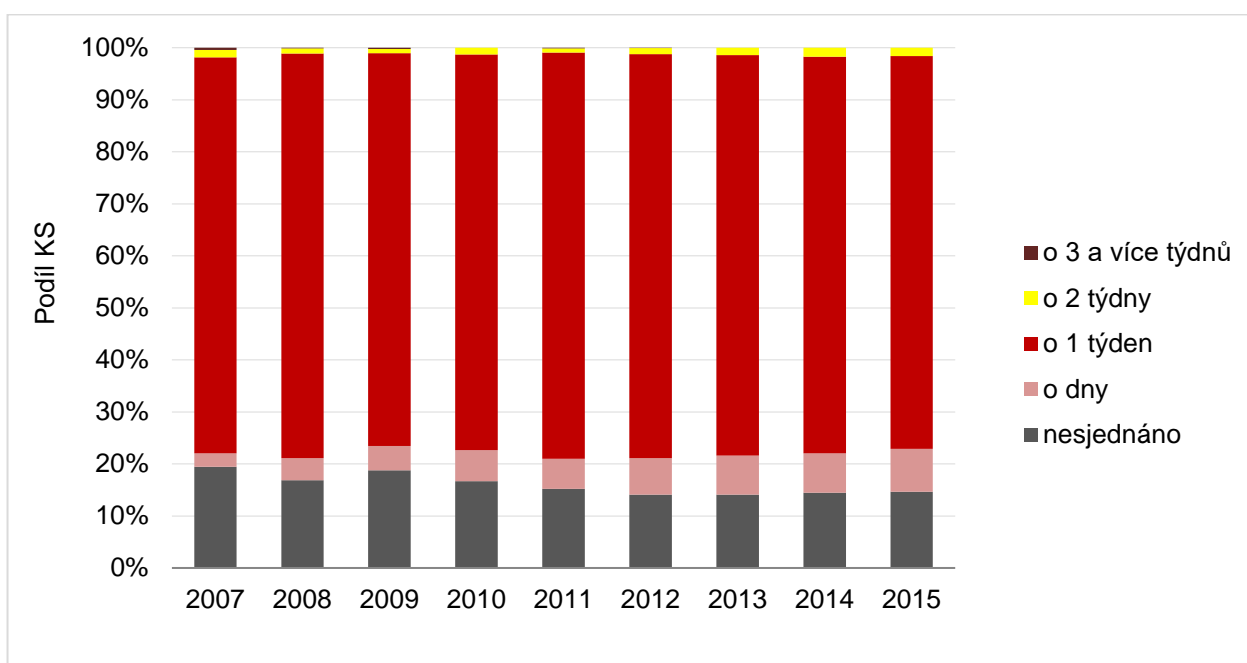
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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

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

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

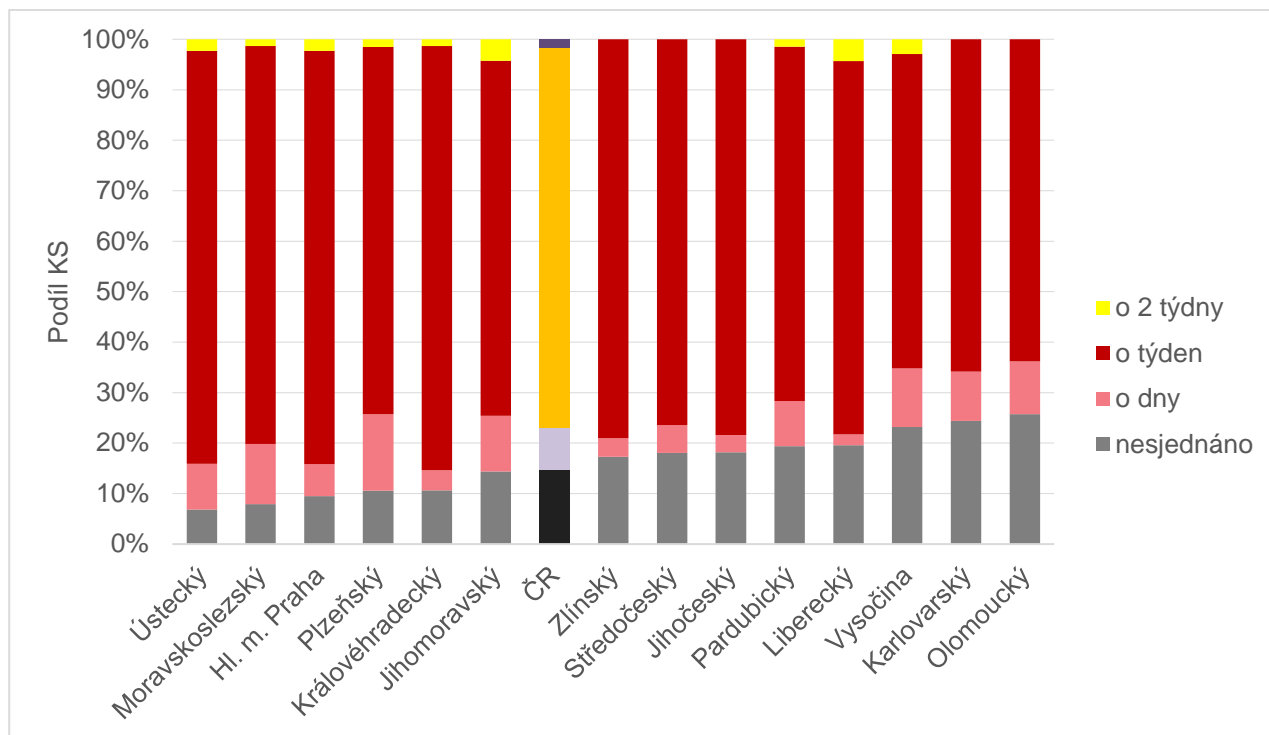


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



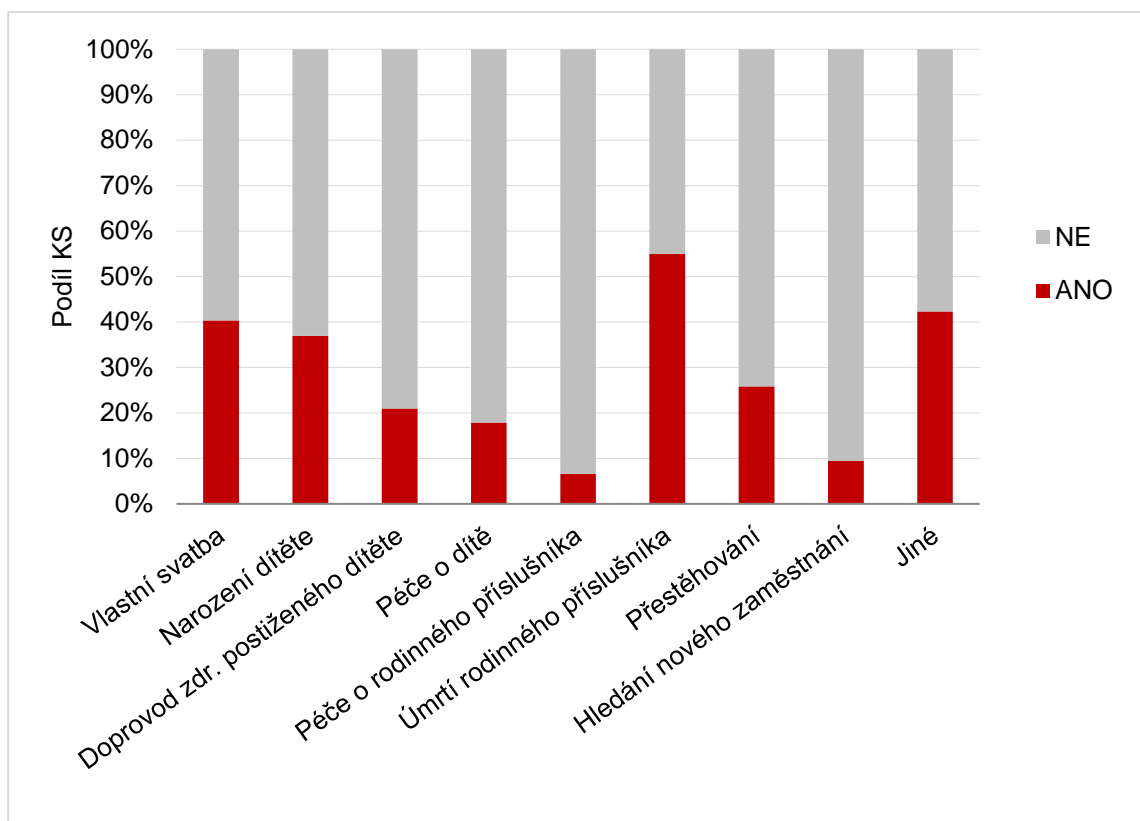
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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

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

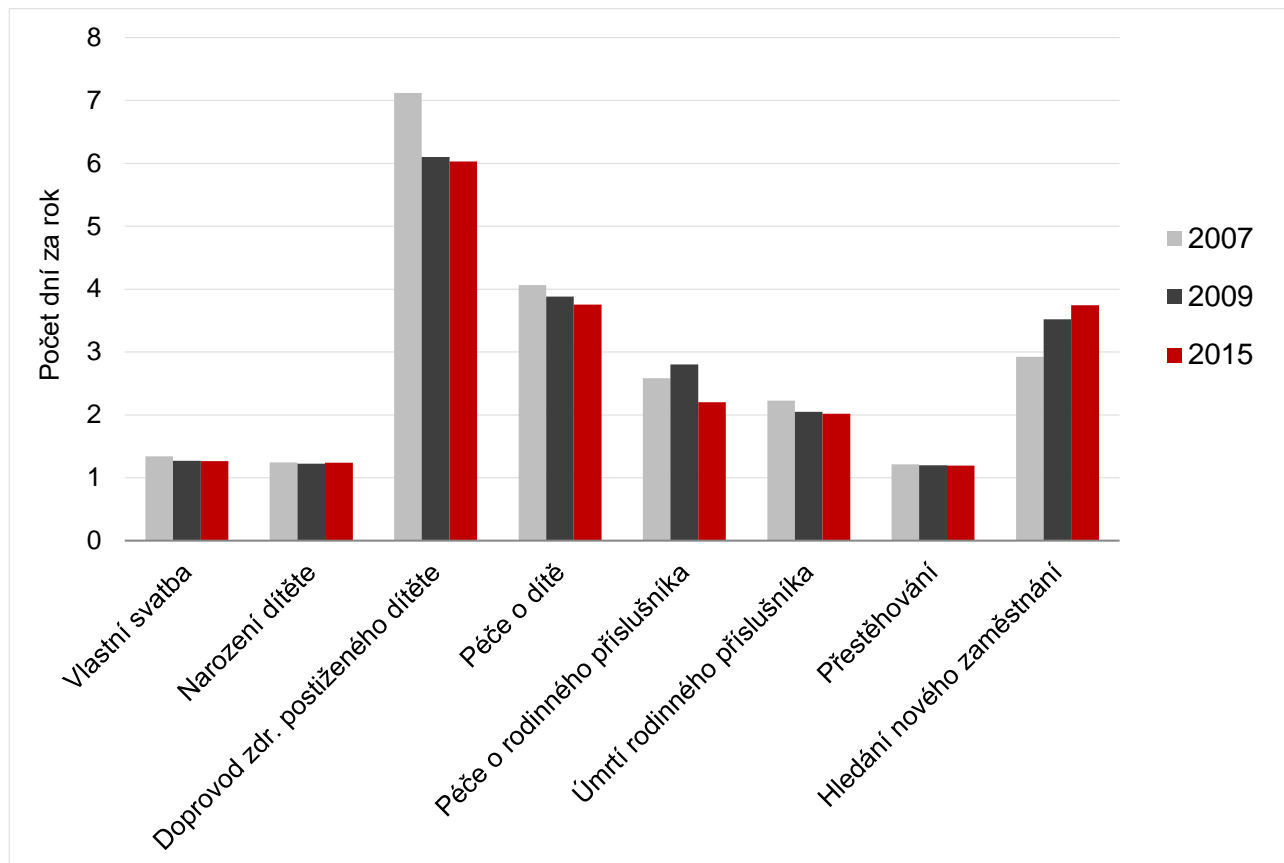


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

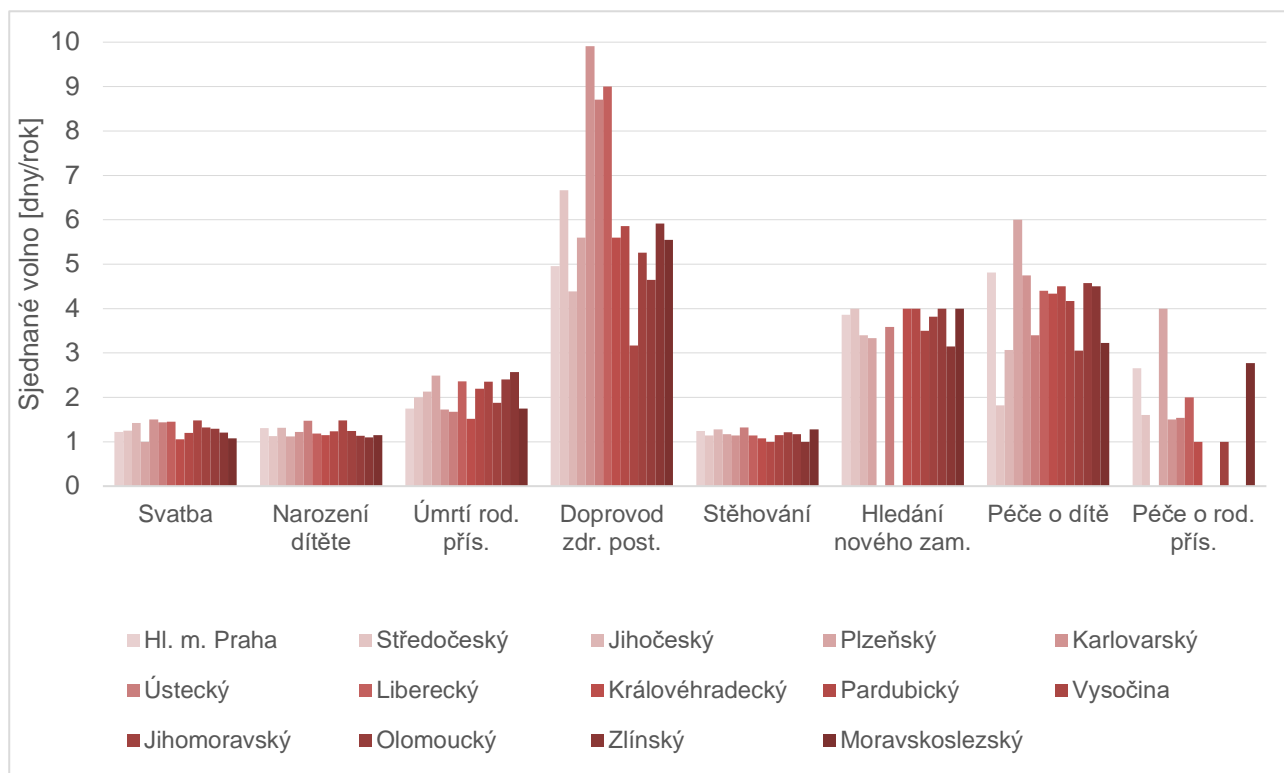


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



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

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

4.2 Ujednání týkající se pracovní doby v rámci panelu kolektivních smluv

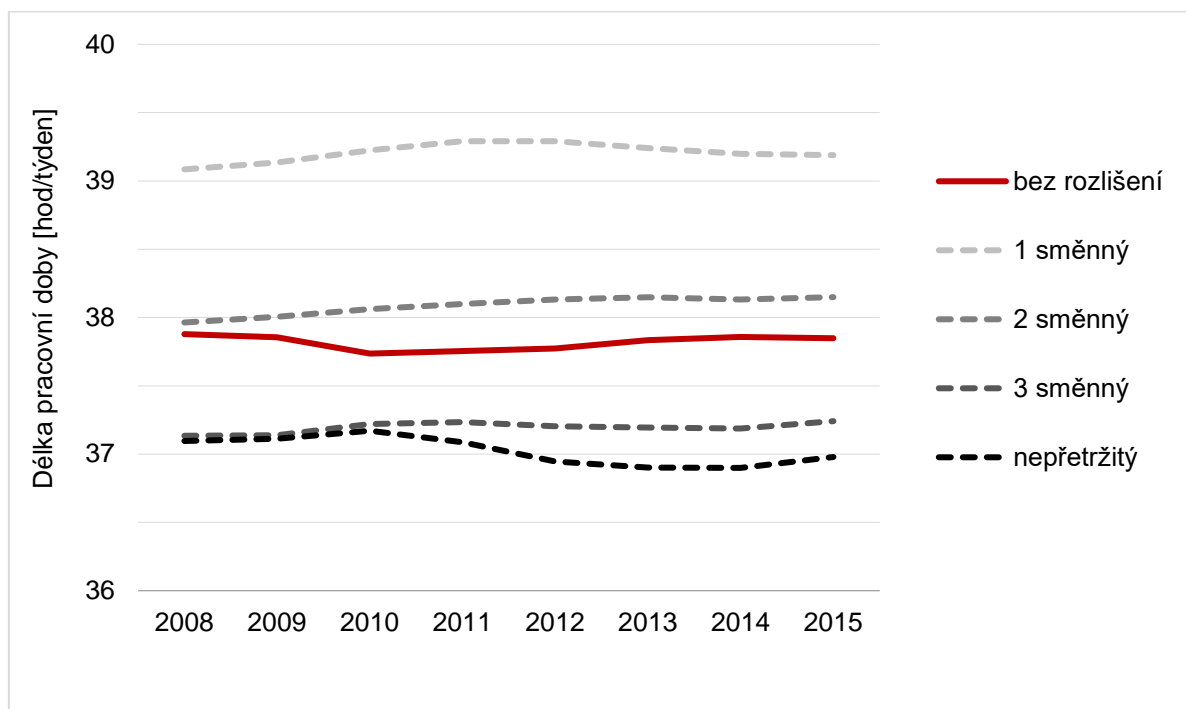
Výsledky kolektivního vyjednávání v rámci panelu kolektivních smluv obecně vykazují podobné trendy jako kolektivní vyjednávání v celé mzdové sféře.

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

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

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

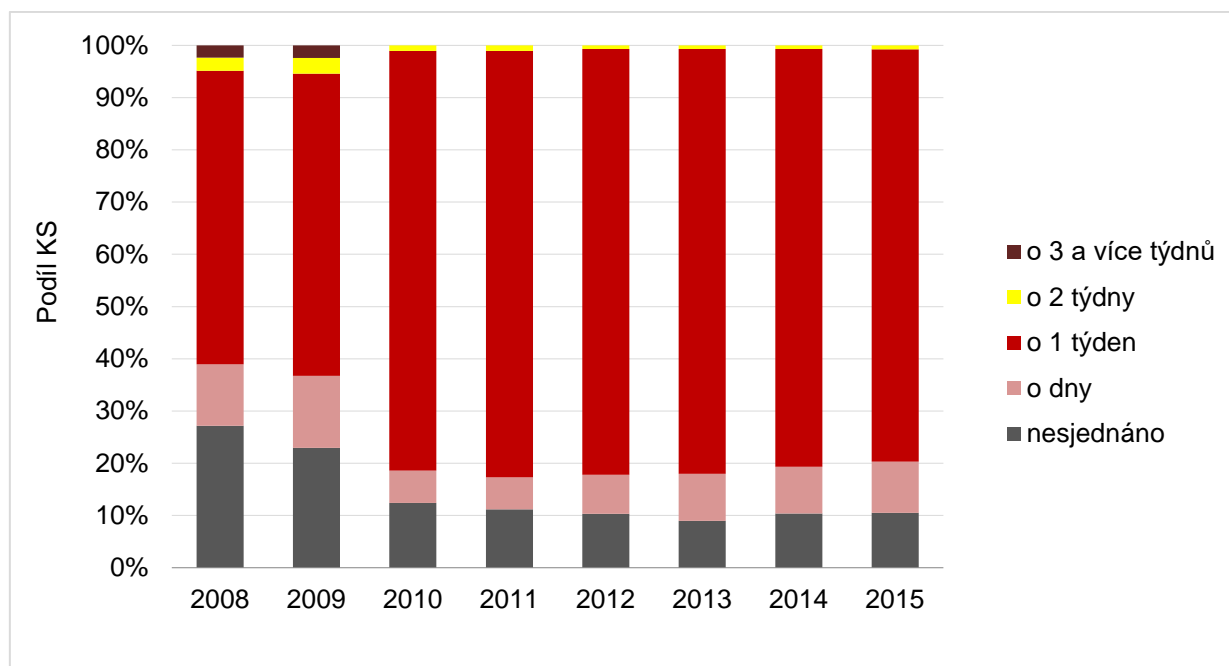
Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



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

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

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



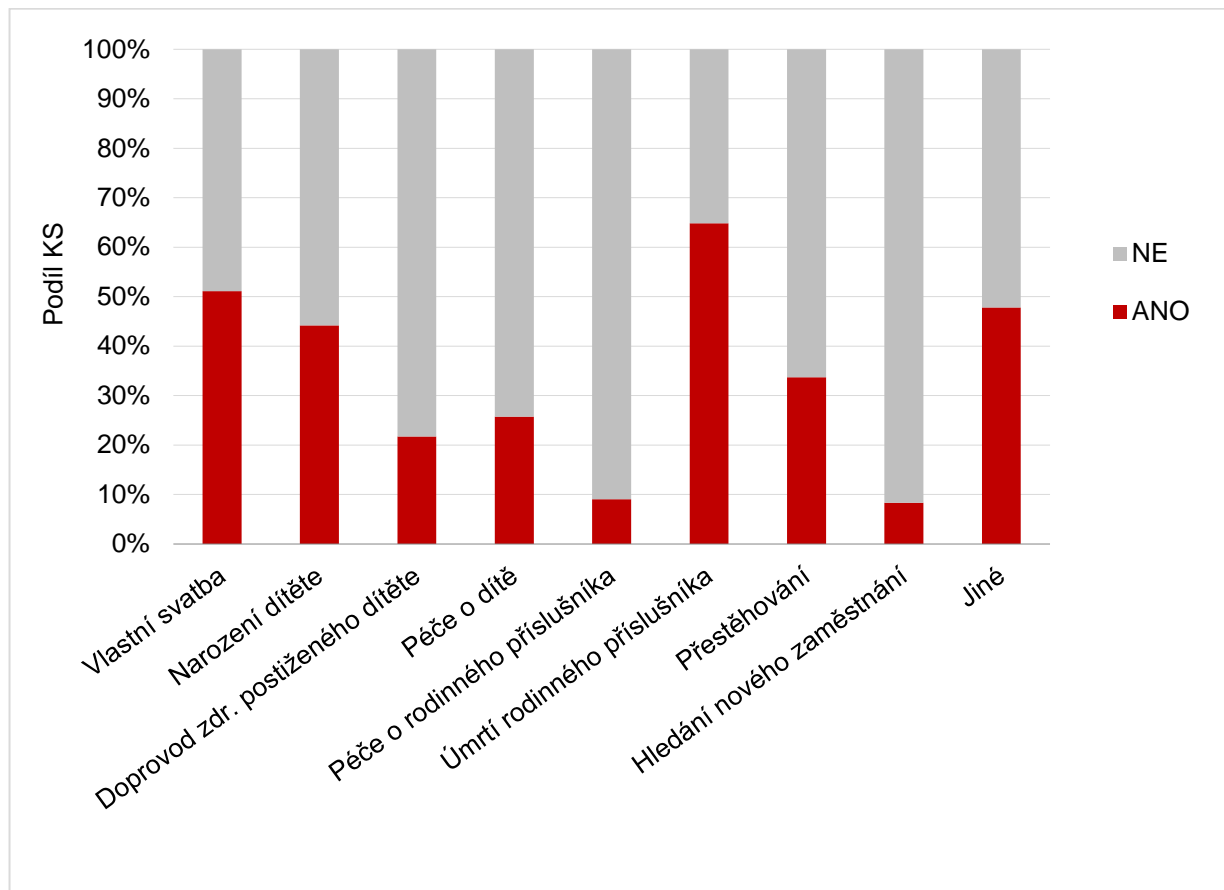
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

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

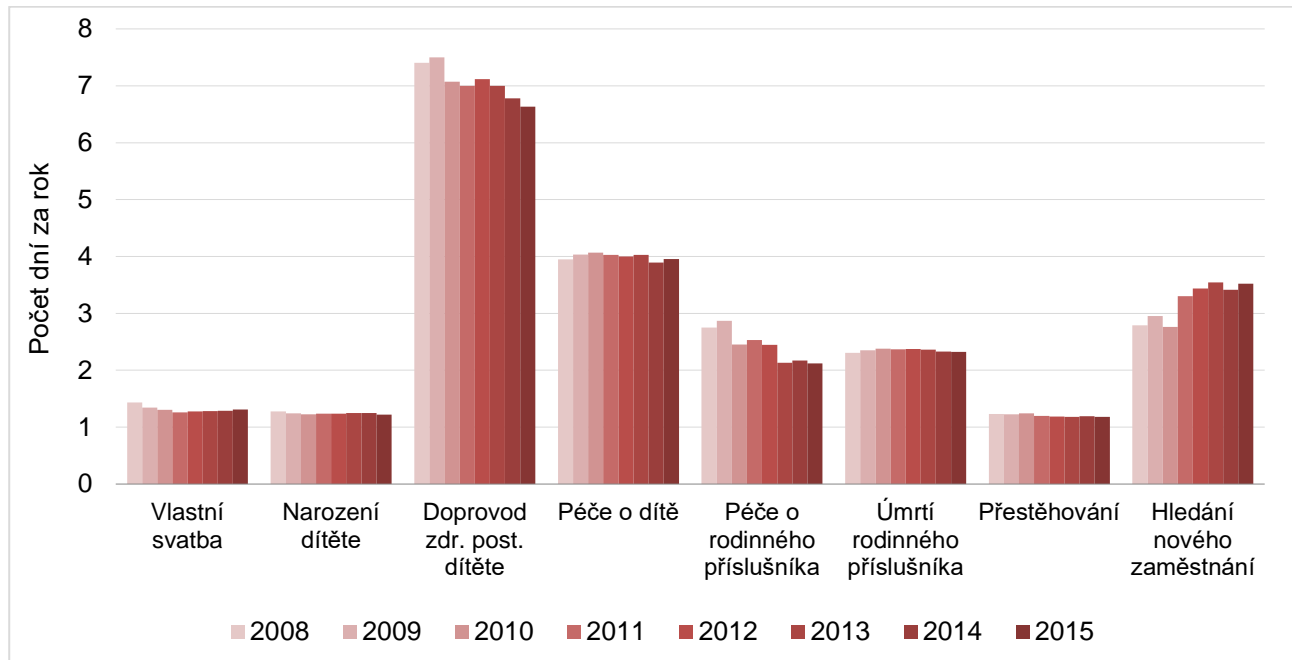


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



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

Závěr

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

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

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

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

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

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

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

Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybníkářství
	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

