



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
Ústecký kraj

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

Autorský tým:

Martina Hladká, 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.....	11
1.2.2 Struktura zaměstnanosti	12
1.2.3 Nezaměstnanost	14
1.2.4 Podnikatelská aktivita	16
1.3 Ekonomická výkonnost	18
2 Odměňování.....	21
2.1 Mzdová sféra České republiky	25
2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)	27
2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře ..	30
3 Pracovní doba.....	35
3.1 Mzdová sféra České republiky	37
3.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)	43
3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře....	49
Závěr	54
Příloha	55

Seznam tabulek

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

Seznam obrázků

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

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

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

Úvod

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

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

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

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

1 Charakteristika kraje

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

1.1 Obyvatelstvo

Ústecký kraj byl v roce 2015 pátým největším krajem z hlediska počtu obyvatel. **V roce 2015** zde žilo **7,8 % obyvatel České republiky** (téměř 823 tis. obyvatel, viz tabulka 1). Z hlediska **rozlohy** se tento kraj řadí mezi středně velké kraje (5 334,5 km²). **Hustota obyvatel** je 4. nejvyšší v rámci České republiky (154 obyvatel/km²).

Počet obyvatel v Ústeckém kraji mezi roky 2001 až 2009 průběžně rostl. Během daného období došlo k navýšení počtu obyvatel **o téměř 17 tis.**, přičemž v roce 2007 byl zaregistrován vysoký podíl přírůstku obyvatel stěhováním (8,4 ‰). Růst počtu obyvatel pokračoval ještě v následujících dvou letech (v roce 2008 činil celkový přírůstek činil 5,6 ‰, v roce 2009 byl přírůstek minimální 0,4 ‰) a dosáhl svého **maxima v roce 2009**, kdy v kraji žilo **836 198 obyvatel**. Od této doby počet obyvatel plynule klesá. Z tabulky 1 vyplývá, že úbytek obyvatelstva je rovnoměrně ovlivněn jak přirozeným vývojem, tak migrací.

Ústecký kraj patří k průměrným krajům z hlediska mezinárodní migrace. Z tabulky 2 vyplývá, že **4% podíl cizinců** na celkovém počtu obyvatel kraje se blíží celorepublikovému průměru, který činí **4,4 %**. Jinými slovy se dá říct, že každý 25. obyvatel Ústeckého kraje byl v roce 2015 cizinec. Tento podíl cizinců se v roce 2015 oproti roku 2007 nezměnil, i přestože celkový počet cizinců se snížil z 33 053 na 32 612 obyvatel. V roce 2008 žilo v kraji nejvíce cizinců (**35 451 osob**) za období 2005-2015, což koreluje s obdobím, kdy v kraji byl zaznamenán vysoký přírůstek stěhováním (8,4 ‰ v roce 2007 a 4,2 ‰ v roce 2008).

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

Rok	Počet obyvatel k 31.12. [osoby]	Podíl na obyvatelstvu ČR [%]	Přírůstek obyvatelstva		
			Celkem	z toho	
				přirozený přírůstek	přírůstek stěhováním
			[%]		
2007	831 180	8,0	9,6	1,2	8,4
2008	835 891	8,0	5,6	1,5	4,2
2009	836 198	8,0	0,4	0,9	-0,5
2010	836 045	7,9	-0,2	0,4	-0,6
2011	828 026	7,9	-0,5	-0,2	-0,3
2012	826 764	7,9	-1,5	-0,9	-0,6
2013	825 120	7,9	-2,0	-1,5	-0,5
2014	823 972	7,8	-1,4	-0,7	-0,7
2015	822 826	7,8	-1,4	-1,1	-0,3

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

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

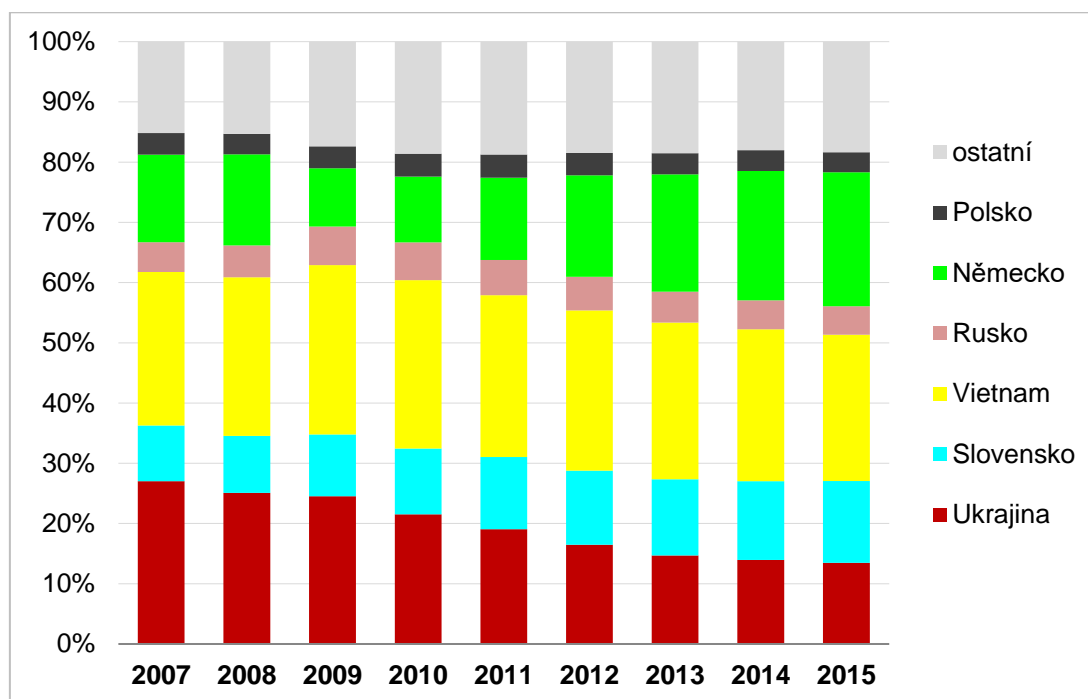
Rok	Počet cizinců k 31.12.	Podíl kraje na celkovém počtu cizinců v ČR	Podíl cizinců na obyvatelstvu kraje	Podíl cizinců v ČR
	[osoby]	[%]	[%]	[%]
2007	33 053	8,4	4,0	3,8
2008	35 451	8,1	4,2	4,2
2009	31 995	7,4	3,8	4,1
2010	30 578	7,2	3,7	4,0
2011	30 607	7,0	3,7	4,1
2012	30 461	7,0	3,7	4,1
2013	31 520	7,2	3,8	4,2
2014	31 878	7,1	3,9	4,3
2015	32 612	7,0	4,0	4,4

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

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

Z celkového počtu cizinců žijících v roce 2015 v Ústeckém kraji tvořili **24 % Vietnamci, 22 % Němci, 14 % Slováci, 13 % Ukrajinci, 5 % Rusové a 3 % Poláci** (viz obrázek 1). V Ústeckém kraji žije nejvyšší počet Němců (7 252 osob) ve srovnání s ostatními kraji. Také počet Vietnamců (7 923 osob) se řadí hned po hlavním městě Praze k nejvyšším.

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



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

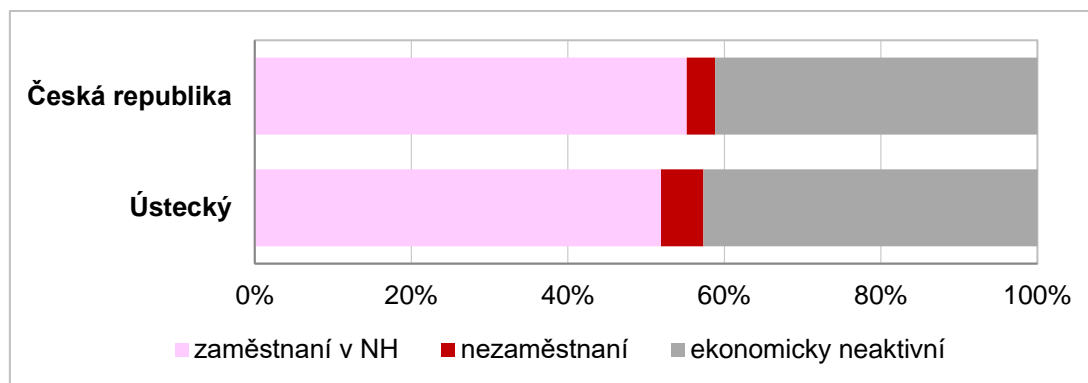
1.2 Zaměstnanost a podnikatelská aktivita

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

1.2.1 Ekonomické postavení obyvatel

V Ústeckém kraji jsou **obyvatelé méně ekonomicky aktivní** ve srovnání s průměrem České republiky (viz obrázek 2). Míra ekonomické aktivity¹ se pohybovala v Ústeckém kraji průměrně v letech 2007-2015 na úrovni 57 %, zatímco v České republice průměrně na úrovni 59 %. Ústecký kraj je rovněž krajem s dlouhodobě vysokou **mírou nezaměstnanosti**², která se pohybovala po celé sledované období **nad republikovým průměrem**. Míra nezaměstnanosti činila ve sledovaném období v Ústeckém kraji průměrně 9,5 %, zatímco v České republice 6,2 %.

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



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

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

Vývoj ukazatelů týkajících se ekonomického postavení obyvatel v Ústeckém kraji ukazuje tabulka 3. Vývoj jednotlivých ukazatelů byl ve sledovaném období ovlivněn ekonomickou krizí a postupným oživením ekonomiky. Vývoj ekonomiky se v Ústeckém kraji promítl nejvýrazněji ve vývoji počtu nezaměstnaných. V roce 2009 došlo k prudkému nárůstu nezaměstnanosti na 10,1 %, přičemž růst nezaměstnanosti pokračoval i v roce 2010, a to až na maximální hodnotu 11,2 %. V roce 2011 došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti na 9,8 %, v roce 2012 se dostala hodnota nezaměstnanosti opět nad 10 %. Od té doby

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

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

nezaměstnanost klesala až na hodnotu 7,6 % v roce 2015, kdy se dokonce dostala pod předkrizovou hodnotu.

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

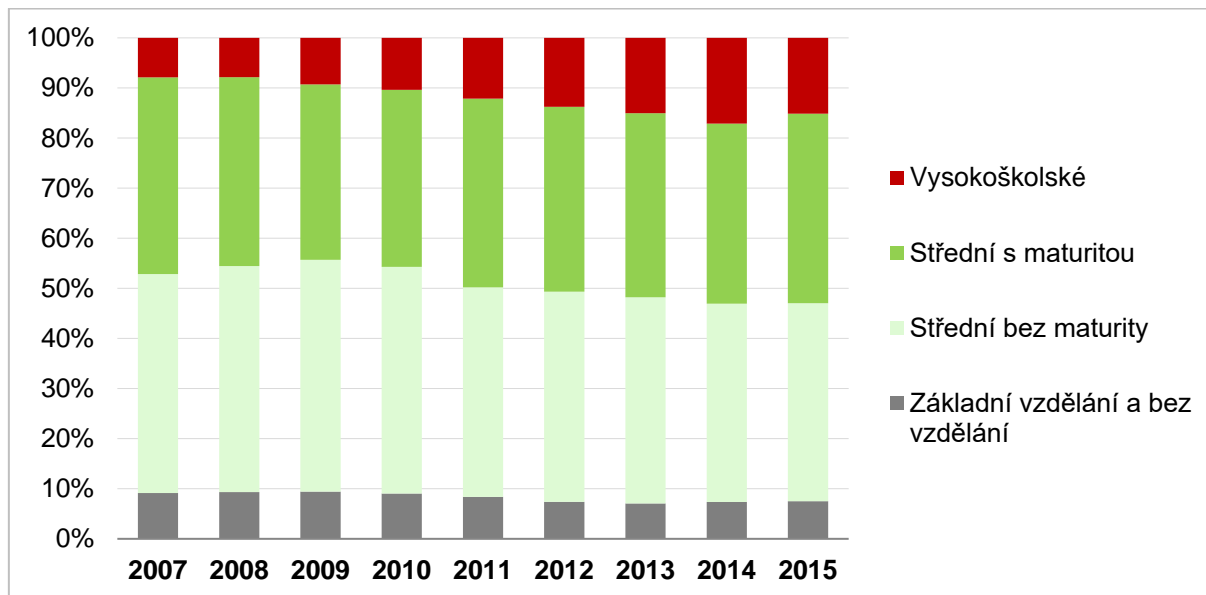
Rok	Pracovní síla			Ekonomicky neaktivní	Míra ekonomické aktivity	Míra nezaměstnanosti
	Celkem	z toho				
		Zaměstnaní	Nezaměstnaní			
	[tis. osob]					
2007	402	362	40	297	57,5	9,9
2008	404	372	32	303	57,2	7,9
2009	407	366	41	304	57,3	10,1
2010	407	362	45	301	57,5	11,2
2011	403	363	40	298	57,4	9,8
2012	397	354	43	302	56,8	10,8
2013	401	364	38	295	57,6	9,4
2014	401	366	34	294	57,6	8,5
2015	396	366	30	298	57,1	7,6

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

1.2.2 Struktura zaměstnanosti

Kromě změny počtu zaměstnaných osob se v Ústeckém kraji 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 15 %, což představuje nárůst o 7 p.b. v porovnání s rokem 2007. Tento trend odpovídá vývoji počtu vysokoškoláků v rámci celé České republiky. V porovnání s ostatními kraji byl ve sledovaném období nárůst počtu vysokoškoláků v Ústeckém kraji velmi výrazný. V roce 2015 podíl vysokoškoláků téměř zdvojnásobil svou hodnotu z roku 2007, přičemž úměrně dochází k pozvolnému úbytku zaměstnaných s nižším vzděláním, než je vysokoškolské (obrázek 3).

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

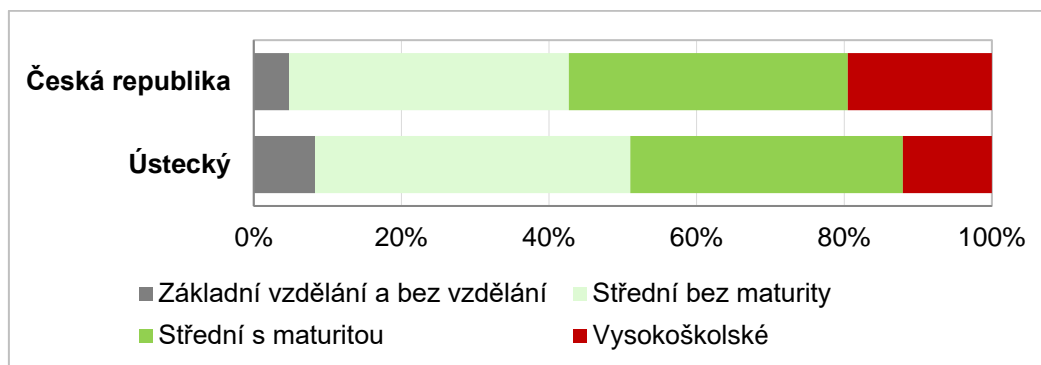


Pozn.: Počty zaměstnaných osob podle vzdělání v Ústeckém kraji obsahuje tabulka II v příloze.

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

Přes tento trend byl v Ústeckém kraji **podíl zaměstnaných vysokoškoláků v porovnání s celorepublikovým průměrem (obrázek 4) výrazně nižší** (vysokoškolské vzdělání mělo během sledovaného období průměrně 12 % zaměstnaných osob v Ústeckém kraji vs. 20 % v ČR). Podíl zaměstnaných se středoškolským vzděláním s maturitou byl v Ústeckém kraji srovnatelný s republikovou úrovní (37 % v Ústeckém kraji vs. 38 % v ČR), zatímco podíly **zaměstnaných středoškoláků bez maturity a zaměstnaných osob se základním vzděláním či bez vzdělání byly vyšší než celorepublikový průměr** (střední vzdělání bez maturity mělo průměrně 43 % zaměstnaných v Ústeckém kraji vs. 38 % v ČR; základní vzdělání či bez vzdělání mělo 8 % zaměstnaných v kraji vs. 5 % v ČR).

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

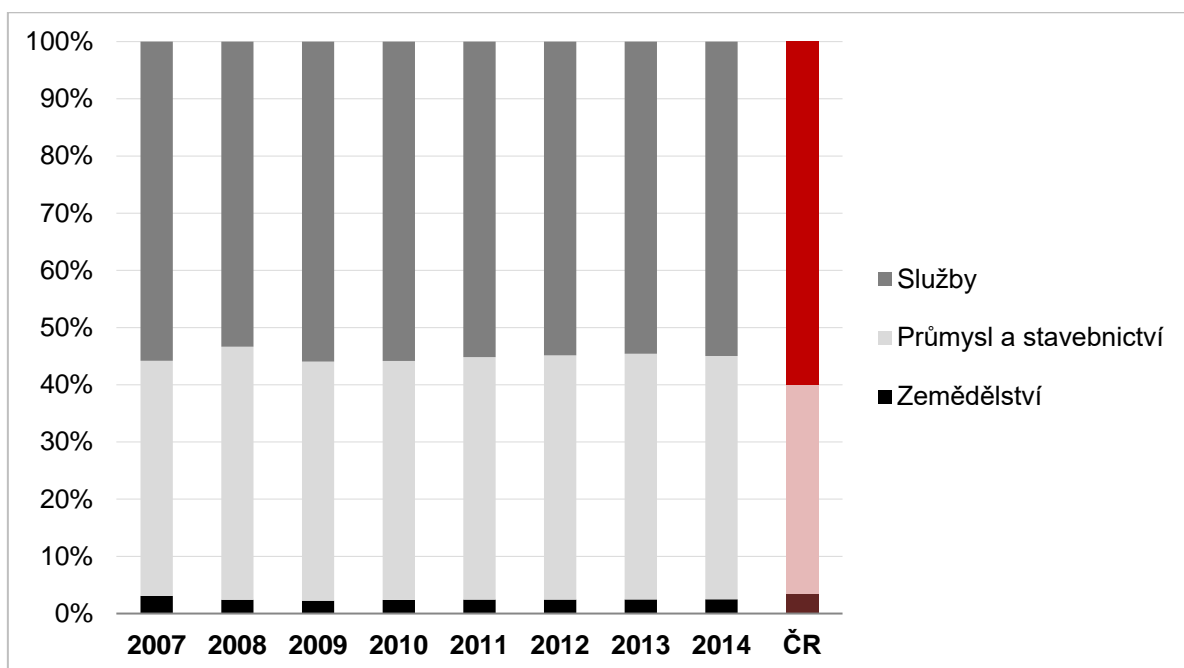


Pozn.: Vývoj počtu zaměstnaných osob podle vzdělání v Ústeckém kraji ukazuje tabulka II v příloze.

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

Z hlediska odvětví je **zaměstnanost v Ústeckém kraji** soustředěna převážně **do služeb a (55 %) a do průmyslu a stavebnictví (43 %)**. Podíl osob zaměstnaných v **zemědělství** činil v roce 2014 pouze **2 %**, přičemž republikový průměr činil **4 %** (obrázek 5).

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



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

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

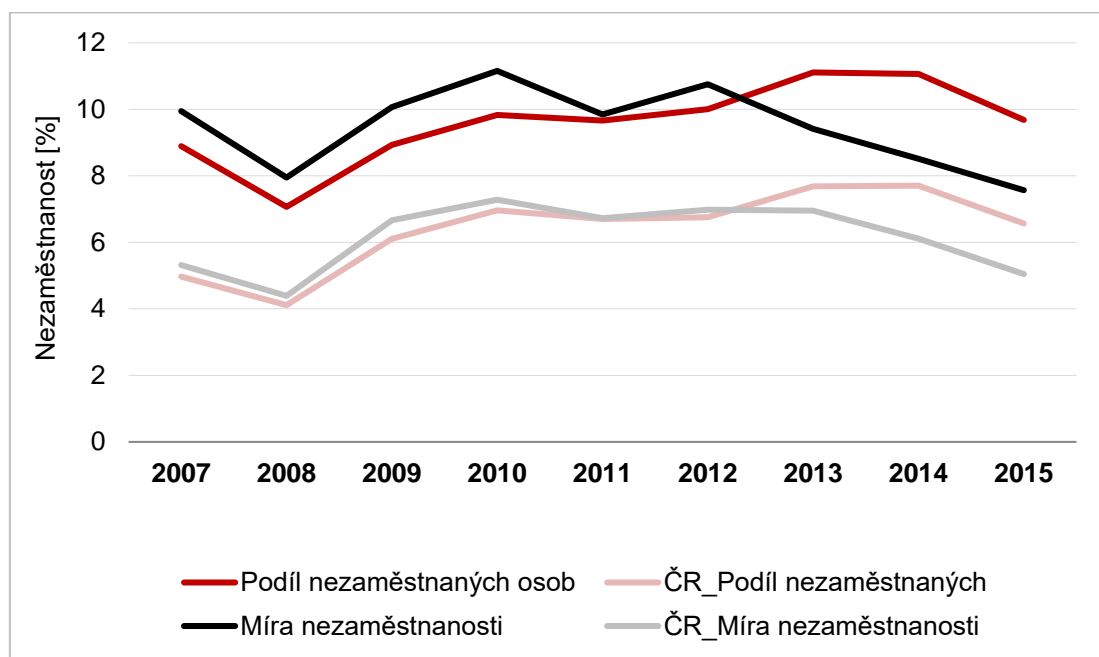
1.2.3 Nezaměstnanost

Vývoj nezaměstnanosti je možné hodnotit pomocí dvou ukazatelů – jednak pomocí výše zmíněné obecné míry nezaměstnanosti, jednak pomocí podílu nezaměstnaných osob. **Míra nezaměstnanosti** je kvantifikována na základě údajů zjištěných v rámci výběrového šetření pracovních sil, které je v gesci ČSÚ, a je 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** jsou v Ústeckém kraji **vyšší** 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 Ústeckém kraji a České republice v období 2007-2015

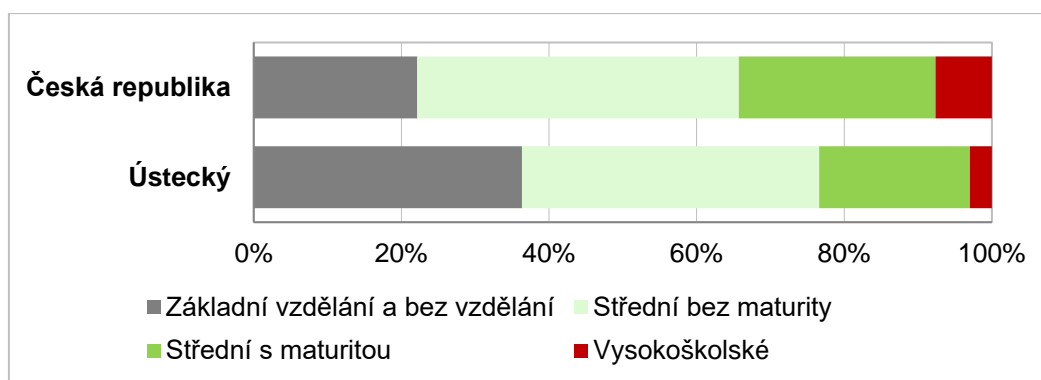


Pozn.: **Míra nezaměstnanosti** odpovídá obecné míře nezaměstnanosti definované jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. U obecné míry nezaměstnanosti jsou ukazatele v čitateli i jmenovateli konstruované podle mezinárodních metodik (ILO, Eurostat). **Podíl nezaměstnaných osob** je definován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

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

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání se v Ústeckém kraji liší od struktury na úrovni České republiky (viz obrázek 7). **V Ústeckém kraji převažují nezaměstnaní s nižším vzděláním** – ve sledovaném období zde bylo průměrně **77 % nezaměstnaných osob se středním vzděláním bez maturity** či **se základním vzděláním nebo bez vzdělání**, zatímco průměrná hodnota podílu nezaměstnaných v těchto skupinách v **České republice činila 66 %**. Průměrný podíl nezaměstnaných vysokoškoláků byl v Ústeckém kraji výrazně pod průměrem České republiky (3 % v Ústeckém kraji vs. 8 % v ČR). Podíl nezaměstnaných se středním vzděláním s maturitou byl o několik procentních bodů nižší, než činil celorepublikový průměr (20 % v Ústeckém kraji vs. 27 % v ČR). Rozdíly ve struktuře nezaměstnaných³ mezi kraji mj. ukazují, že služby zaměstnanosti nemohou být ve všech krajích nastaveny na základě univerzálních parametrů.

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



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

1.2.4 Podnikatelská aktivita

V Ústeckém kraji působilo v roce 2015 **přes 81 tis. ekonomických subjektů**. Z tohoto celkového počtu bylo v Ústeckém kraji aktivních téměř **63 tis. podnikatelů – fyzických osob** a **přes 12 tis. obchodních společností**. **Na 1 000 obyvatel Ústeckého kraje** tak připadalo **77 podnikatelů – fyzických osob** a **15 obchodních společností** (viz tabulka 4). Ve srovnání s průměrnými údaji za Českou republiku vykazoval Ústecký kraj podprůměrnou podnikatelskou aktivitu. V České republice totiž připadalo na 1 000 obyvatel 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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

Rok	Podnikatelé (podniky)				Počet podnikatelů - fyzických osob na 1 000 obyv.	Počet obchodních společností na 1 000 obyv.
	Celkem	z toho:				
		Fyzické osoby	Právnícké osoby			
			Celkem	z toho obchodní spol.		
[počet ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou]						
2007	76 218	59 446	16 772	9 739	72	12
2008	84 400	63 852	20 548	11 606	76	14
2009	83 920	64 723	19 197	10 109	77	12
2010	85 317	63 768	21 549	11 508	76	14
2011	87 525	65 581	21 944	11 956	79	14
2012	89 723	66 254	23 469	12 805	80	15
2013	86 190	64 654	21 536	13 381	78	16
2014	83 107	64 032	19 075	12 203	78	15
2015	81 319	62 981	18 338	12 358	77	15

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

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

Zaměstnavatelé tvořili v roce 2015 v Ústeckém kraji **zhruba pětinu celkového počtu ekonomických subjektů**. Na **10 000 obyvatel** připadalo v roce 2015 v Ústeckém kraji **194 zaměstnavatelů** (viz tabulka 5), zatímco v České republice to bylo průměrně 268 zaměstnavatelů. Většina zaměstnavatelů (15 tis.) zaměstnávala v Ústeckém kraji méně než 50 zaměstnanců. Počet velkých firem je pod celorepublikovým průměrem. V roce 2015 připadalo na 10 000 obyvatel Ústeckého kraje 1,6 zaměstnavatele s více než 250 zaměstnanci, zatímco na úrovni České republiky připadalo na stejný počet osob 2,1 zaměstnavatele.

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

Rok	Zaměstnavatelé podle počtu zaměstnanců					Počet zaměstnavatelů na 10 000 obyv.	Počet zaměstnavatelů s více než 250 zaměstnanci na 10 000 obyv.
	Celkem	z toho:					
		1-49	50-249	250-999	1 000 a více		
[počet ekonomických subjektů se zjištěnou aktivitou]							
2007	18 029	17 132	750	135	12	217	1,8
2008	18 273	17 354	778	126	15	219	1,7
2009	17 713	16 841	741	115	16	212	1,6
2010	17 696	16 815	746	124	11	212	1,6
2011	17 136	16 276	730	119	11	207	1,6
2012	16 789	15 982	681	114	12	203	1,5
2013	15 901	15 117	659	114	11	193	1,5
2014	15 891	15 096	667	114	14	193	1,6
2015	15 973	15 181	664	115	13	194	1,6

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

Ústecký kraj vykazuje podprůměrné hodnoty z hlediska ekonomické výkonnosti. V roce 2014 připadal na Ústecký kraj hrubý domácí produkt ve výši 255 mld. Kč (viz tabulka 6). **Ústecký kraj vygeneroval v tomto roce 6 % hrubého domácího produktu České republiky. Na jednoho obyvatele Ústeckého kraje připadal hrubý domácí produkt ve výši 309 564 Kč, a dosahoval tak více jak tři čtvrtin průměru České republiky.** Ústecký kraj vykazuje 65 % ekonomické výkonnosti Evropské unie vyjádřeného ve standardu kupní síly.

S ekonomickou výkonností úzce souvisí i **produktivita práce**. V roce 2014 byl v Ústeckém kraji vygenerován **za jednu odpracovanou hodinu** hrubý domácí produkt ve výši **409 Kč**, což činilo **87 % průměru ČR**.

Vývoj sledovaných ukazatelů ekonomické výkonnosti v tabulce 6 na první pohled naznačuje, že ekonomická výkonnost Ústeckého kraje roste pomaleji než v ostatních krajích a relace Ústeckého kraje vůči průměrným hodnotám za Českou republiku (a potažmo i Evropskou unii) se mírně zhoršují:

- podíl Ústeckého kraje na českém HDP klesl mezi roky 2007 a 2014 z 6,4 % na 6,0 %,

- hrubý domácí produkt na jednoho obyvatele v roce 2007 činil téměř 80 %, zatímco v roce 2014 to bylo 76 %,
- produktivita práce byla v roce 2007 ve srovnání s rokem 2014 vyšší o více jak 4 p.b.

Vývoj objemových indexů HDP v Ústeckém kraji ukazuje, že se ani hrubý domácí produkt v reálném vyjádření nevyvíjí příznivě. **Reálný HDP** v Ústeckém kraji ve sledovaném období klesl o 7 p.b., což přispělo k dalšímu **prohloubení rozdílů** mezi Ústeckým krajem a zbytkem republiky.

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

Rok	Hrubý domácí produkt		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele		Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele v PPS		Produktivita práce (HDP/odprac. hodinu)		HDP ve stálých cenách
	Celkem (běžné ceny)	Podíl kraje v ČR (ČR=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Celkem	Relace k EU28 (EU28=100)	Celkem (běžné ceny)	Relace k ČR (ČR=100)	Objemové indexy (1995=100)
	[mil. Kč]	[%]	[Kč]	[%]	[PPS]	[%]	[Kč/hod]	[%]	[%]
2007	243 914	6,4	295 466	79,6	17 192	66,4	385,1	91,3	122,0
2008	255 494	6,4	306 244	79,5	16 774	64,5	383,8	89,0	124,7
2009	256 371	6,5	306 617	82,0	16 591	68,0	412,3	95,6	122,4
2010	249 591	6,3	298 627	79,4	16 332	64,3	393,6	90,6	118,5
2011	249 714	6,2	301 370	78,6	16 969	65,0	395,6	89,6	117,0
2012	249 587	6,2	301 682	78,4	17 047	64,3	410,3	91,3	116,4
2013	248 517	6,1	300 926	77,6	17 207	64,4	414,2	91,0	114,8
2014	255 325	6,0	309 564	76,5	17 745	64,5	409,0	86,8	115,3

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

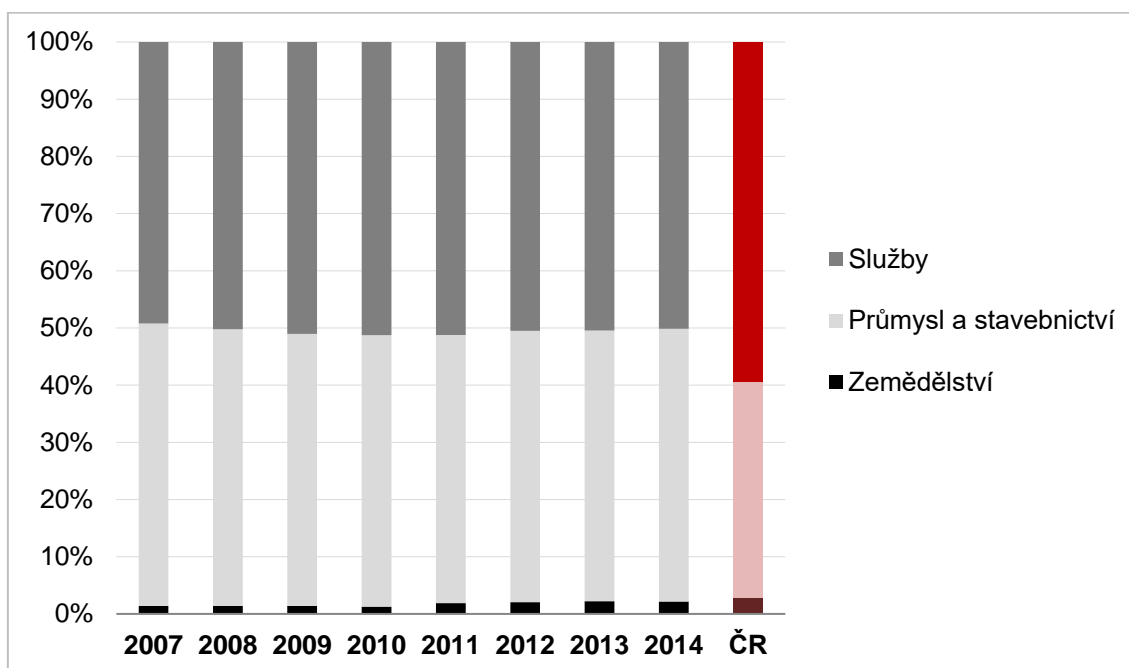
Zdroj: ČSÚ (národní účty), Eurostat, vlastní výpočty. Data platná k 30. 6. 2016.

Struktura hrubé přidané hodnoty⁴ podle odvětví v Ústeckém kraji ukazuje, že v roce 2014 téměř **48 % hrubé přidané hodnoty v sektoru průmyslu a stavebnictví** generovalo 43 % zaměstnaných v těchto odvětvích, zatímco **50 % hrubé přidané hodnoty v sektoru služeb**

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.

generovala 55% zaměstnanost v příslušných odvětvích. Hrubá přidaná hodnota v zemědělství činila pouhá 2 % (vs. zaměstnanost v sektoru zemědělství 3 %). Dlouhodobější vývoj hrubé přidané hodnoty v jednotlivých odvětvích indikuje, že **podíl služeb a průmyslu a stavebnictví bude v Ústeckém kraji i nadále v rovnováze** (viz obrázek 8).

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



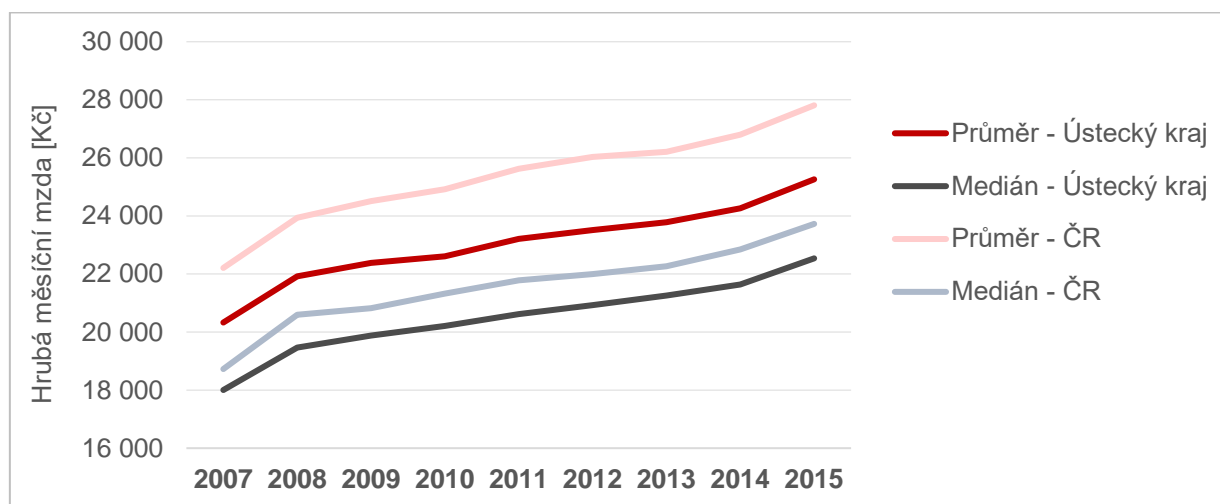
Pozn.: Struktura hrubé přidané hodnoty je vypočtena na základě údajů národních účtů o hrubé přidané hodnotě v běžných cenách v jednotlivých odvětvích v daném roce. Definice odvětvových skupin uvádí tabulka I v příloze. Údaje o struktuře hrubé přidané hodnoty podle sekcí klasifikace CZ-NACE uvádí tabulka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

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

2 Odměňování

Úroveň odměňování v Ústeckém kraji úzce souvisí s postavením kraje v české ekonomice. Úroveň mezd a platů byla v Ústeckém kraji nižší než v České republice, a to bez ohledu na zvolenou statistickou charakteristiku (tj. medián nebo průměr). **V roce 2015 byl medián hrubé měsíční mzdy v Ústeckém kraji nižší o 5 % než medián v České republice. Průměrná hrubá měsíční mzda⁵ byla v Ústeckém kraji ve stejném roce nižší dokonce o 9 %.**

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



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

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

Při hodnocení úrovně odměňování je vhodné sledovat odděleně **mzdovou a platovou sféru**⁶. Odměňování se v každé ze sfér řídí odlišnými pravidly. Vývoj ve mzdové sféře vypovídá o ekonomickém cyklu, a s tím související finanční síle zaměstnavatelů. Vývoj v platové sféře je pak ve velké míře ovlivněn nejen státními rozpočtovými pravidly a

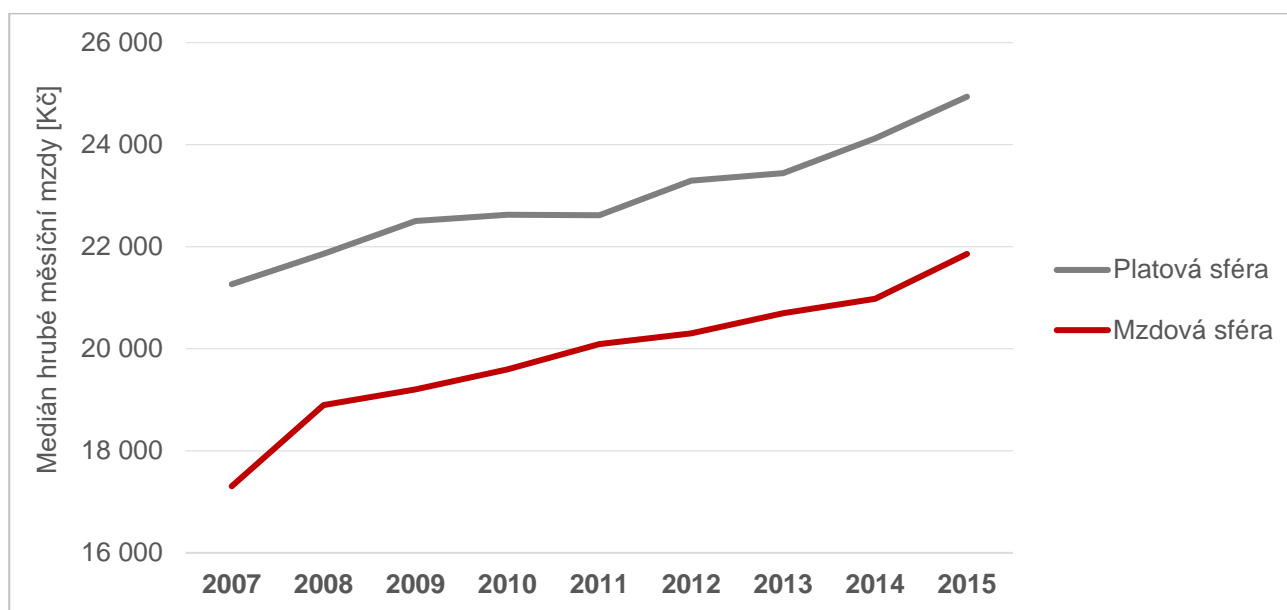
⁵ Průměrná hrubá měsíční mzda byla z důvodů srovnatelnosti kvantifikována stejnou metodikou ze shodného datového zdroje (strukturální mzdová statistika v podobě Informačního systému o průměrném výděлку) jako medián.

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.

centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i strukturou poptávaných zaměstnání⁷. Rozdíly mezi sférami se v Ústeckém kraji projevují dvěma způsoby:

- **medián** hrubé měsíční mzdy (tj. mzda prostředního zaměstnance) je v Ústeckém kraji **vyšší v platové sféře** (viz obrázek 10);
- **průměr** hrubé měsíční mzdy je v Ústeckém kraji v posledních letech téměř **shodný v obou sférách**.

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



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

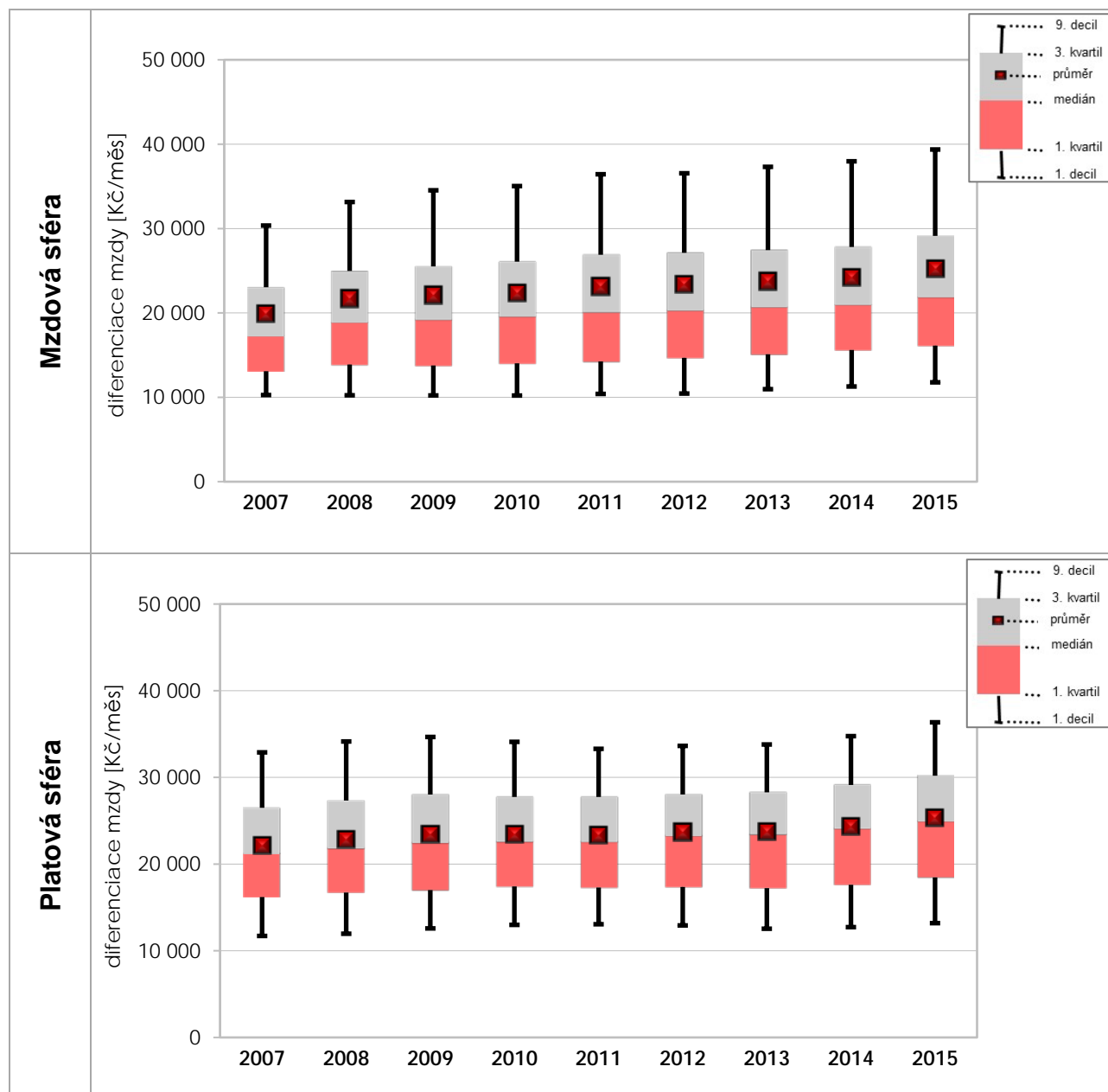
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Z hlediska vývoje mzdového rozdělení v Ústeckém kraji je z obrázku 11 zřejmé, že ve sledovaném období **roste úroveň odměny za práci v obou sférách**. Decilové rozpětí (tj. rozdíl mezi 9. a 1. decilem) hrubé měsíční mzdy/platu však vzrostlo v platové sféře mezi roky 2007 a 2015 o necelé 2 tis. Kč, zatímco ve mzdové sféře o téměř 8 tis. Kč. **Ve mzdové sféře se tak rychleji zvyšuje diferenciace** odměňování ve srovnání s platovou sférou. Z obrázku 11 je patrné, že 80 % zaměstnanců ve mzdové sféře pobíralo v roce 2015 hrubou

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

měsíční mzdu v rozpětí 11 776–39 369 Kč, zatímco v platové sféře pobíralo 80 % zaměstnanců plat v rozpětí 13 187–36 356 Kč.

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

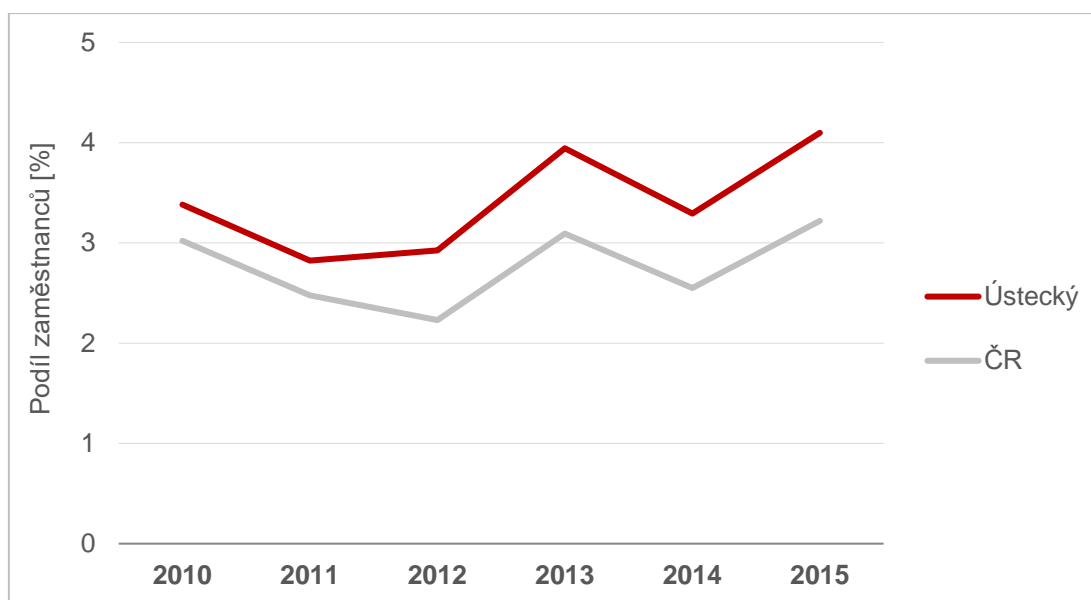


Pozn.: **Medián** je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. **Kvartily** jsou hodnoty, které dělí vzestupně uspořádanou řadu čísel na čtvrtiny. První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 % nejnižších hodnot uspořádané řady. Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží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

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

Nízká úroveň výdělků se v Ústeckém kraji promítá i do počtu zaměstnanců s nízkým výdělkem. V Ústeckém kraji je dlouhodobě **nadprůměrný počet zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy** (viz obrázek 12). Zároveň patří Ústecký kraj do skupiny krajů, v nichž je vysoký podíl nízkovýdělkových zaměstnanců. V roce 2015 pobíralo mzdu nižší než 2/3 mediánu hrubé měsíční mzdy 23 % zaměstnanců v Ústeckém kraji. Jinými slovy mzda každého 4. zaměstnance v Ústeckém kraji nedosáhla v roce 2015 na 2/3 celorepublikového mediánu hrubé měsíční mzdy (tj. byla nižší než 15 818 Kč).

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



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

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

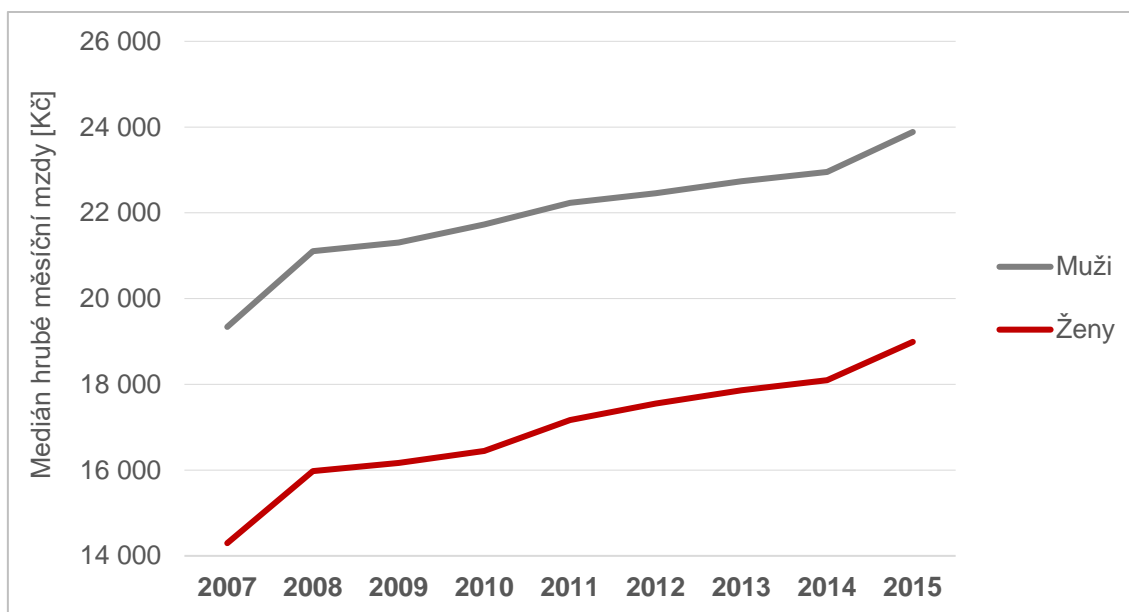
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v Ústeckém kraji podle 3 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena jak pro celou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

2.1 Mzdová sféra České republiky

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

Z hlediska osobnostních charakteristik hrají u zaměstnanců velkou roli pohlaví a vzdělání. Výsledky podle pohlaví ukazují, že v Ústeckém kraji je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 13). Rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen v Ústeckém kraji v čase kolísá jen minimálně. V roce 2007 činil rozdíl mezd ve prospěch mužů 5 043 Kč, v roce 2015 to bylo 4 895 Kč.

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



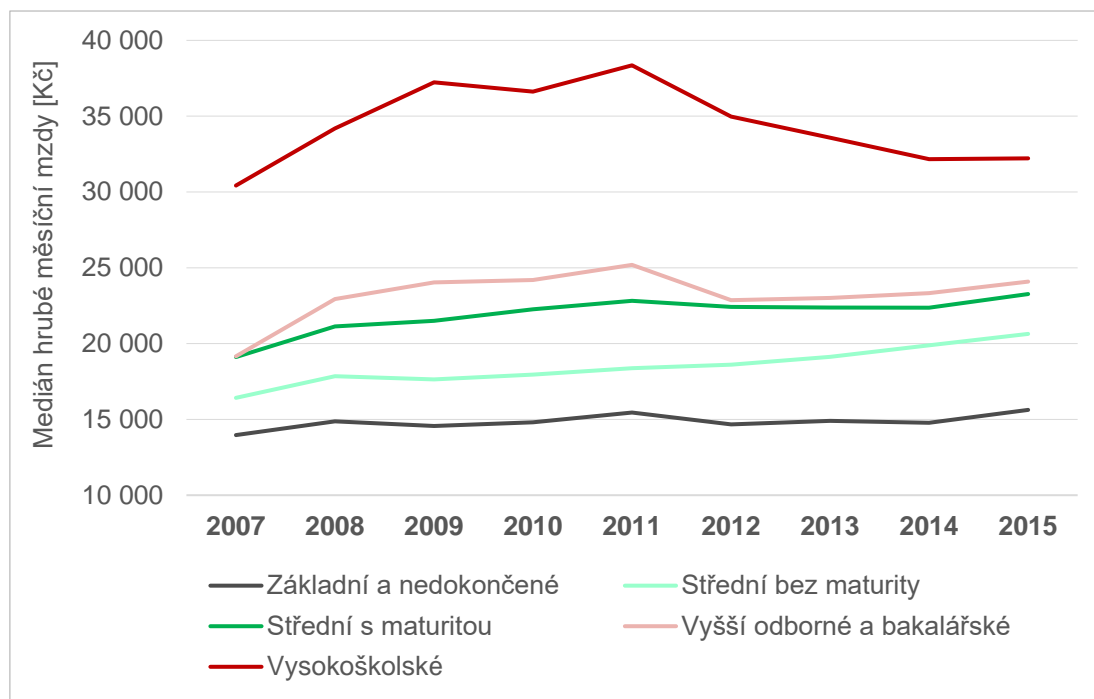
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XI v příloze.

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

Výsledky podle vzdělání pak potvrzují, že v Ústeckém kraji hraje klíčovou roli z hlediska výše mzdy úroveň dosaženého vzdělání. Obrázek 14 ukazuje, že **medián hrubé měsíční mzdy byl nejvyšší u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním**. Medián hrubé měsíční mzdy byl naopak trvale nejnižší u zaměstnanců se základním vzděláním nebo bez vzdělání. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků více než 32 tis. Kč, zatímco u

zaměstnanců se základním vzděláním necelých 16 tis. Kč. **Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil více než 16 tis. Kč.**

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

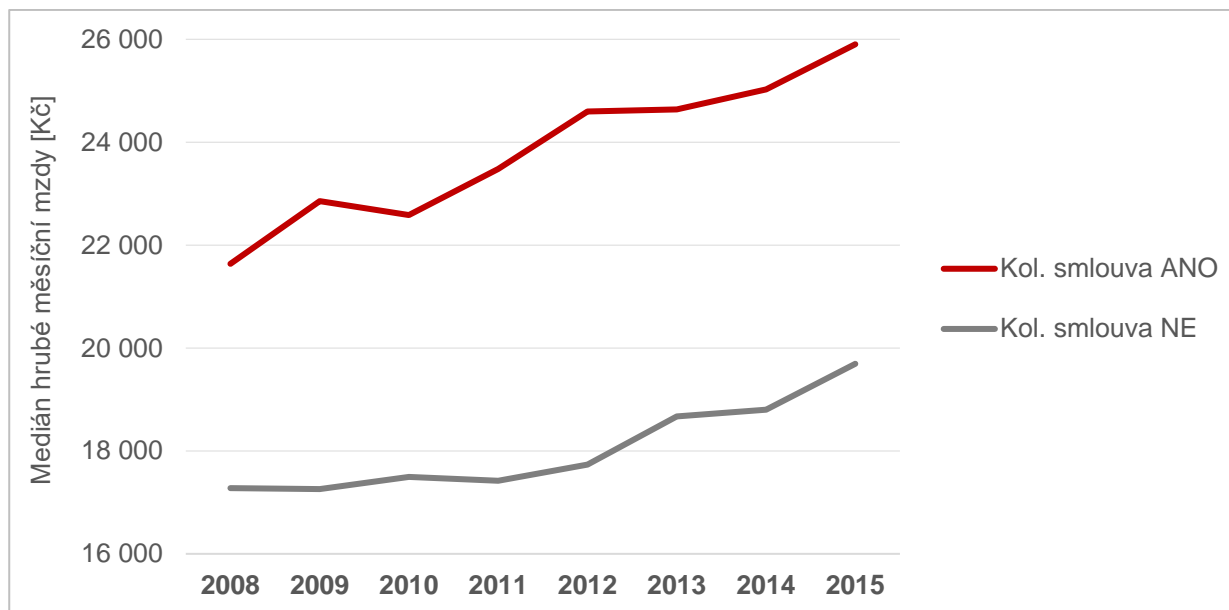


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XII v příloze.

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

Výsledky tříděné podle existence kolektivní smlouvy ukazují, že je **dlouhodobě vyšší úroveň mezd v subjektech, kde probíhá kolektivní vyjednávání** (anebo se na ně vztahuje kolektivní smlouva vyššího stupně). V roce 2015 dosáhl medián hrubé měsíční mzdy v ekonomických subjektech, kde byla uzavřena kolektivní smlouva, téměř 26 tis. Kč, zatímco v subjektech bez kolektivní smlouvy necelých 20 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 Ústeckém kraji v letech 2008-2015



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

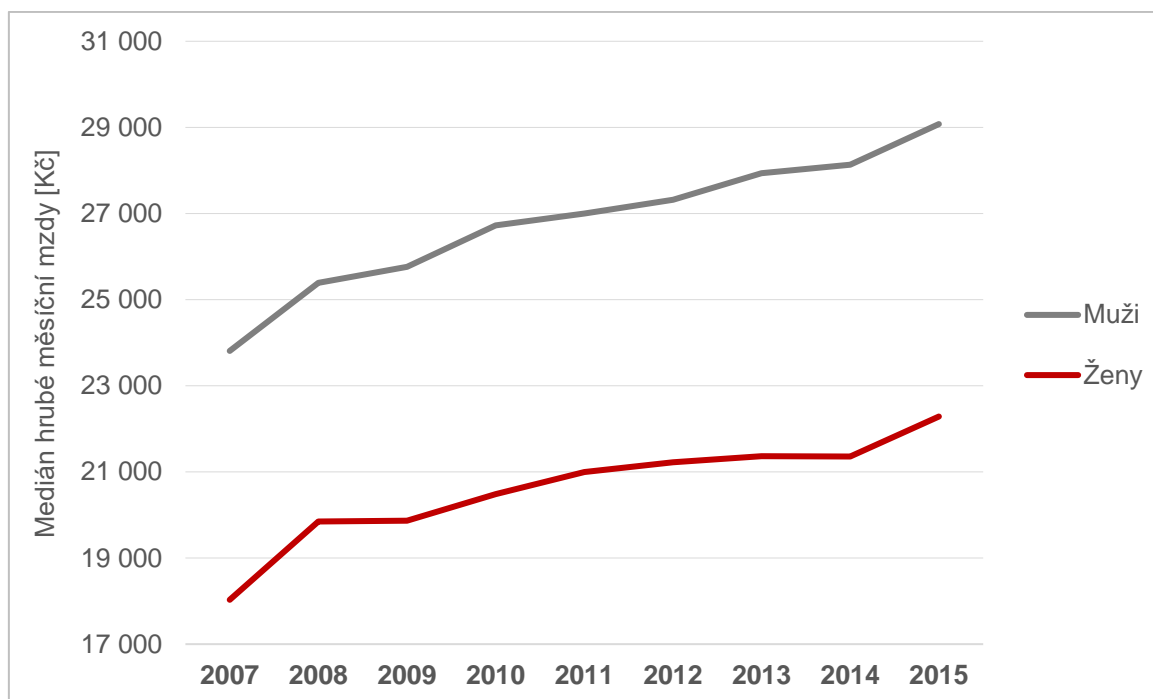
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

2.2 Soubor vybraných ekonomických subjektů (panel)

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

Z hlediska pohlaví jsou v Ústeckém kraji výsledky kvantifikované v rámci panelu firem podobné výsledkům za celou mzdovou sféru. I na panelu firem je **nižší medián hrubé měsíční mzdy u žen** ve srovnání s muži (viz obrázek 16). V rámci panelu se však postupně zvyšuje rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy mužů a žen – v roce 2007 činil tento rozdíl na panelu firem 5 779 Kč, zatímco v roce 2015 již 6 792 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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015



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

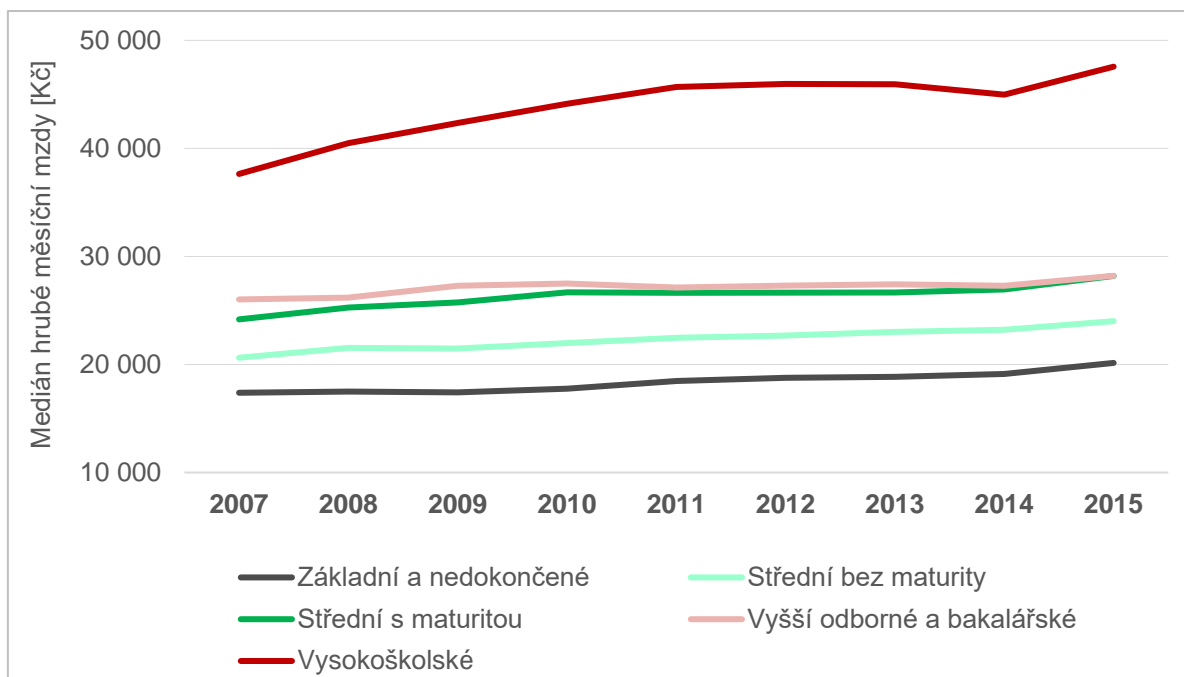
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

Vývoj mezd podle vzdělání na panelu firem ukazuje obrázek 17. Výsledky potvrzují, že i v případě panelu firem hraje vzdělání velkou roli. V rámci panelu proto platí, že **s rostoucím vzděláním se zvyšuje i mzda**. V roce 2015 činil medián hrubé měsíční mzdy vysokoškoláků v rámci panelu firem v Ústeckém kraji přes 47,5 tis. Kč, zatímco u zaměstnanců se základním vzděláním přes 20 tis. Kč. Rozdíl mezi střední mzdou vysokoškoláků a zaměstnanců se základním vzděláním činil v rámci panelu firem více než 27 tis. Kč. Výše mezd zaměstnanců s vyšším odborným či bakalářským vzděláním se v Ústeckém kraji dlouhodobě pohybuje kolem úrovně mezd středoškoláků s maturitou, což dokládá problematické postavení zaměstnanců s tímto stupněm vzdělání na českém trhu práce. Vyšší odborné vzdělání totiž nemá jednoznačné postavení jak ve školském systému ČR, tak na trhu práce. Rovněž bakalářské studium se vyznačuje z pohledu českého trhu práce nižší prestiží, bakalářský titul stále nemá ustálenou pozici a pracovní místa určená pro bakaláře se neustále utváří.

Ze srovnání s výsledky za mzdovou sféru v Ústeckém kraji je zřejmé, že mzdy jsou v rámci panelu firem položené výše. Kromě samotné úrovně odměňování stojí za povšimnutí i vývoj mezd podle vzdělání v rámci panelu firem. Vývoj mezd podle zmíněného znaku probíhá u panelu firem plynule a vyrovnaně (viz obrázek 17), zatímco u mzdové sféry dochází k větším či menším výkyvům (viz obrázek 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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

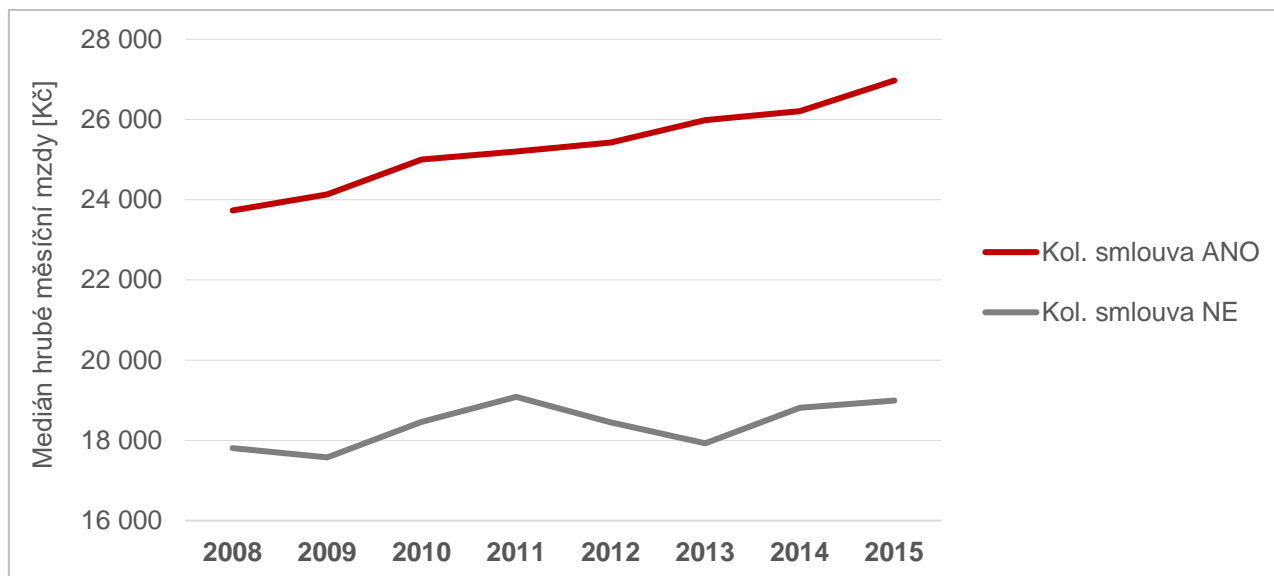


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XV v příloze.

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

V rámci panelu firem byl kvantifikován i vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy. Výsledky na obrázku 18 ukazují, že v Ústeckém kraji **medián hrubé měsíční mzdy od roku 2008 stabilně roste u subjektů s kolektivní smlouvou**, zatímco u subjektů bez kolektivní smlouvy medián hrubé měsíční mzdy kolísá mezi 17 tis. a 19 tis. Kč. Medián hrubé měsíční mzdy u subjektů s kolektivní smlouvou vzrostl za celé sledované období o 14 % na 26 972 Kč v roce 2015. U ostatních subjektů byl růst mediánu poloviční, tj. mezi roky 2008 a 2015 se medián hrubé měsíční mzdy v této skupině zvýšil o 7 % na 18 994 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 Ústeckém kraji v letech 2008-2015



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

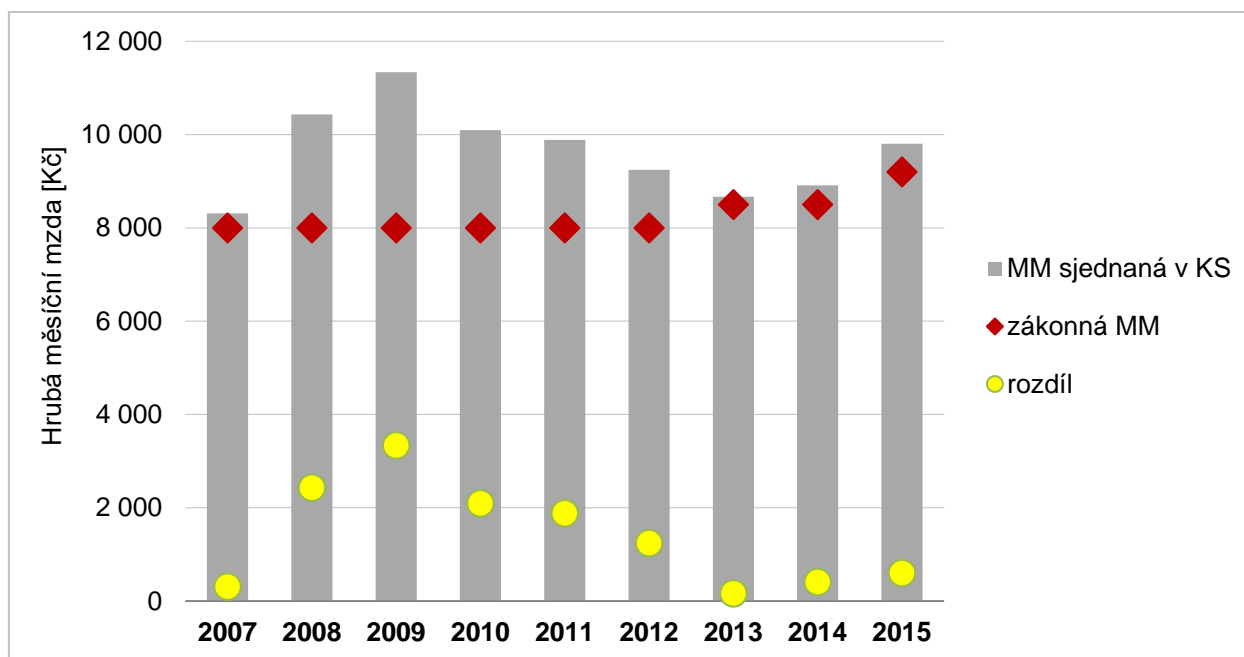
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

2.3 Podmínky odměňování sjednávané v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře

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

Celkovou úroveň mezd v ekonomice ovlivňuje nepochybně zákonná minimální mzda. V Ústeckém kraji byly během sledovaného období identifikovány podniky, ve kterých byla **na úrovni podniku sjednávána vyšší minimální mzda**, než činil zákonný limit. **V roce 2007** byla podniková minimální měsíční mzda sjednána nad rámec nařízení vlády č. 567/2006 Sb. u **4,1 %** kolektivních smluv v Ústeckém kraji a postupně tento počet rostl až **do roku 2011**, kdy **10,7 %** subjektů s kolektivní smlouvou mělo sjednanou vyšší minimální mzdu, než je zákonný limit. V roce **2013** tento podíl činil **12,5 % subjektů**, poté prudce klesl na 3,4 % v roce 2015. Největší rozdíl mezi zákonnou a podnikovou minimální mzdou byl kvantifikován v roce 2009 (3 336 Kč), nejmenší rozdíl byl v roce 2013 (166 Kč) (viz obrázek 19).

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

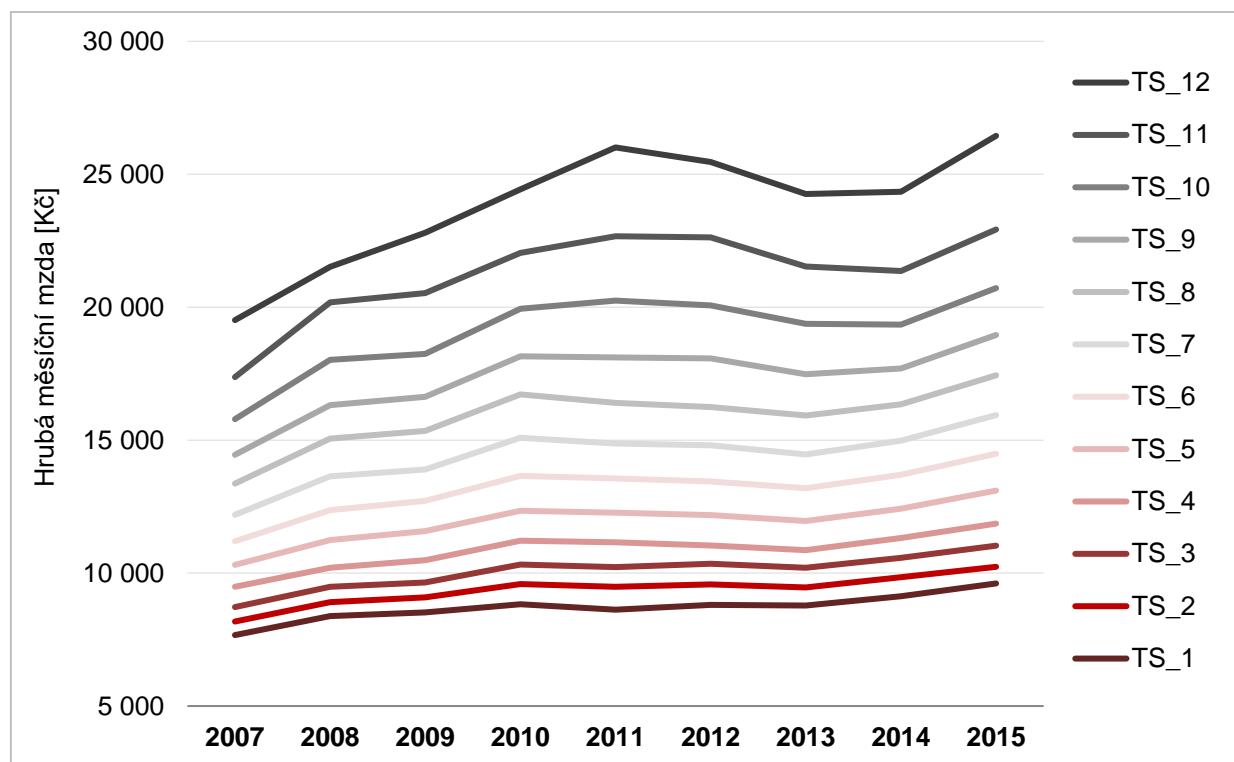


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XVII v příloze. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

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

Úroveň mezd v jednotlivých podnicích pak ovlivňují kromě minimální mzdy i mzdové tarify, které do jisté míry zohledňují rozdílnost jednotlivých zaměstnání podle náročnosti. V Ústeckém kraji byly **nejčastěji sjednávány měsíční mzdové tarify**, a proto je na obrázku 20 znázorněn vývoj měsíčních mzdových tarifů v **nejčastějším 12stupňovém tarifním systému**. Z obrázku je zřejmé, že se sjednáváné mzdové tarify mezi roky 2007 a 2015 zvýšily. **Během období stagnace minimální mzdy rostly rychleji vyšší mzdové tarify. Meziroční růst sjednáváného 12. tarifu činil v období 2007-2013 průměrně 3,7 %, zatímco v období 2014-2015 rostla průměrná výše tarifu meziročně o 4,4 %.** U nejnižšího, tedy **u 1. mzdového tarifu** byl průměrný růst v letech **2007-2013 na úrovni 2,3 % ročně**, zatímco v letech **2014 a 2015 na úrovni 4,6 % ročně**. U vyšších mzdových tarifů docházelo v letech 2014 a 2015 k nižšímu průměrnému nárůstu hodnoty příslušného tarifu. Lze tedy říci, že v Ústeckém kraji 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**. Na úrovni České republiky bude možné vývoj ověřit i na panelu firem v rámci IPP podobným způsobem, jako bylo učiněno v kapitole 2.2 týkající se mezd.

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



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

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

Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy v Ústeckém kraji 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 Ústeckém kraji sjednán formou

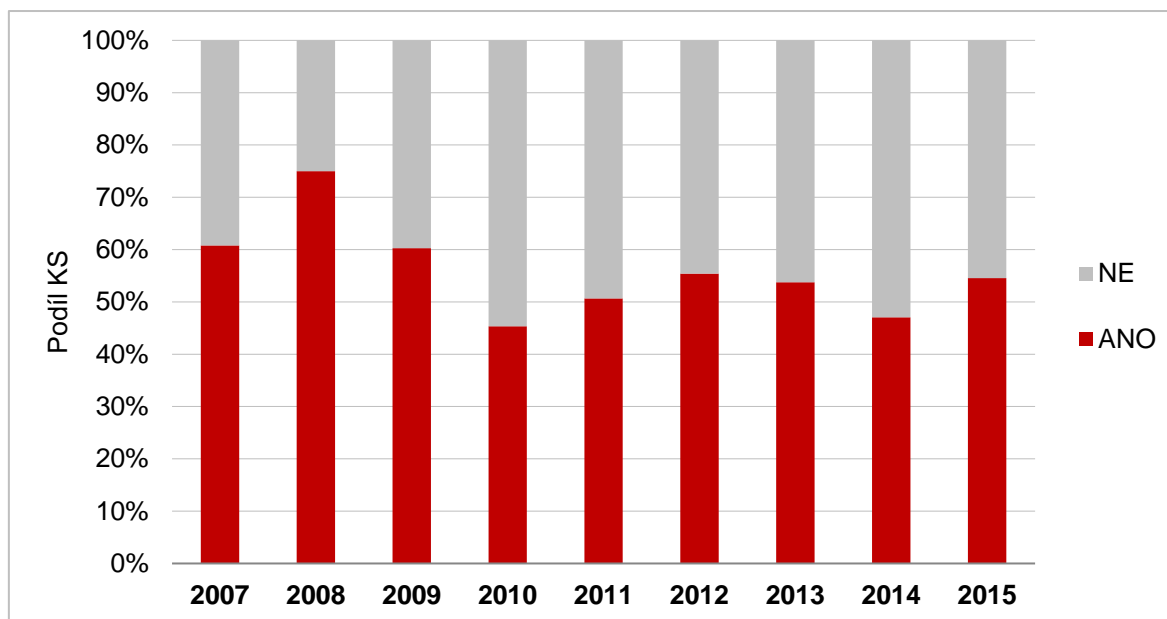
- zvýšení průměrné nominální mzdy (27 % kolektivních smluv),
- zvýšení mzdových tarifů (15 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (15 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (3 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv).

Kombinace výše uvedených forem byla sjednána v 9 % kolektivních smluv v Ústeckém kraji. Celkem 3 % smluv dále zohledňovala 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. Tento pokles se nejvíce projevil v roce 2010.

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

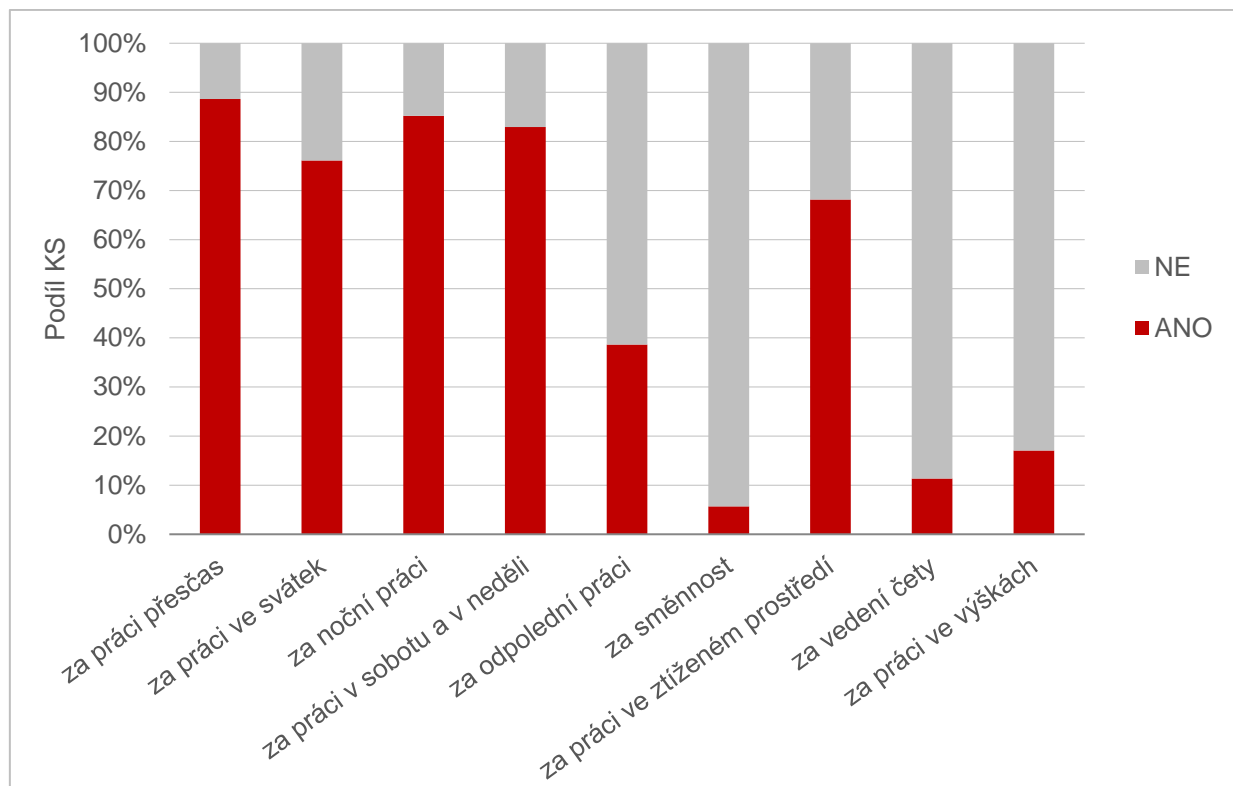


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XIX v příloze.

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

Součástí celkové odměny za práci jsou i **mzdové příplatky**. V roce 2015 byly v Ústeckém kraji **nejčastěji sjednávány příplatky za práci přesčas** (89 % kolektivních smluv), **za noční práci** (85 % kolektivních smluv) a **práci v sobotu a neděli** (83 % kolektivních smluv). Častěji byly sjednávány i příplatky za práci ve svátek (76 % kolektivních smluv) a za práci ve ztíženém pracovním prostředí (68 % kolektivních smluv). Ostatní příplatky byly v Ústeckém kraji sjednávány v omezené míře (viz obrázek 22).

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



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

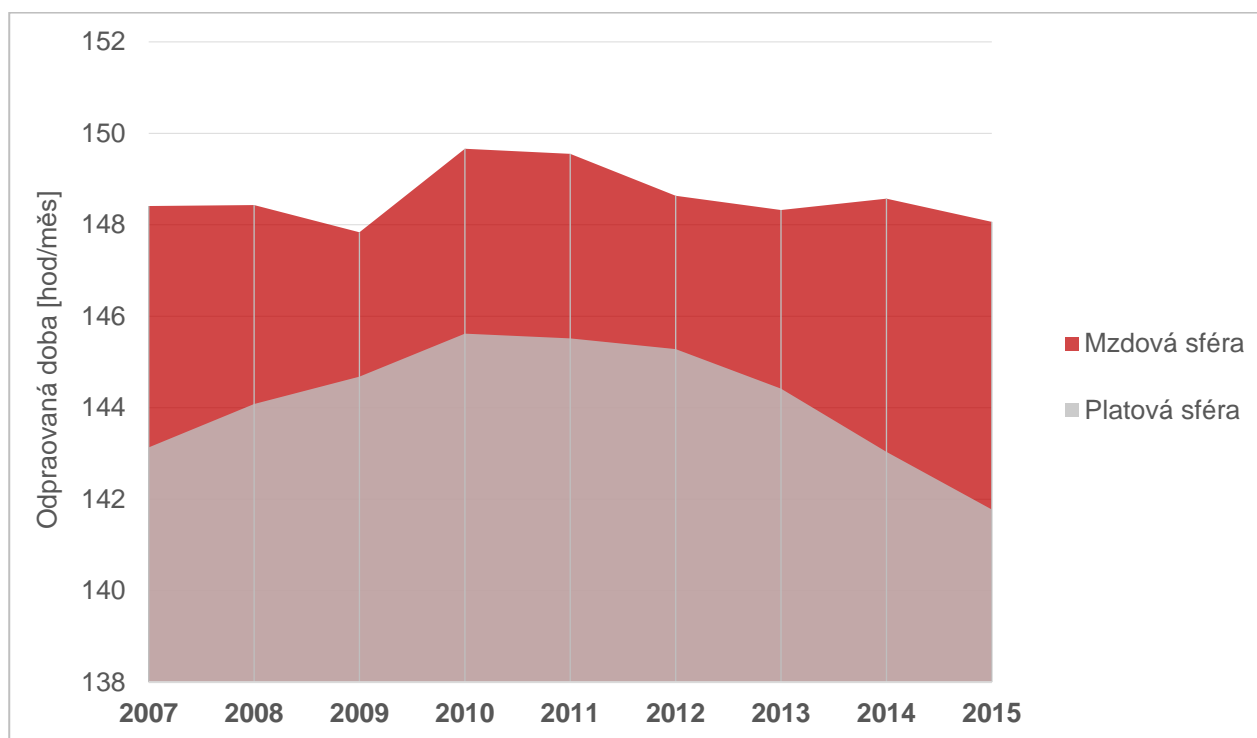
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

3 Pracovní doba

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

Vývoj průměrné odpracované doby v Ústeckém kraji v letech 2007-2015 ukazuje obrázek 23. Z obrázku je patrné, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali** průměrně ve sledovaném kraji **méně hodin za měsíc než zaměstnanci mzdové sféry**. V roce 2015 odpracovali zaměstnanci mzdové sféry průměrně 148 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci platové sféry 142 hodin měsíčně. Zaměstnanci platové sféry tak odpracovali v roce 2015 o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci mzdové sféry.

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



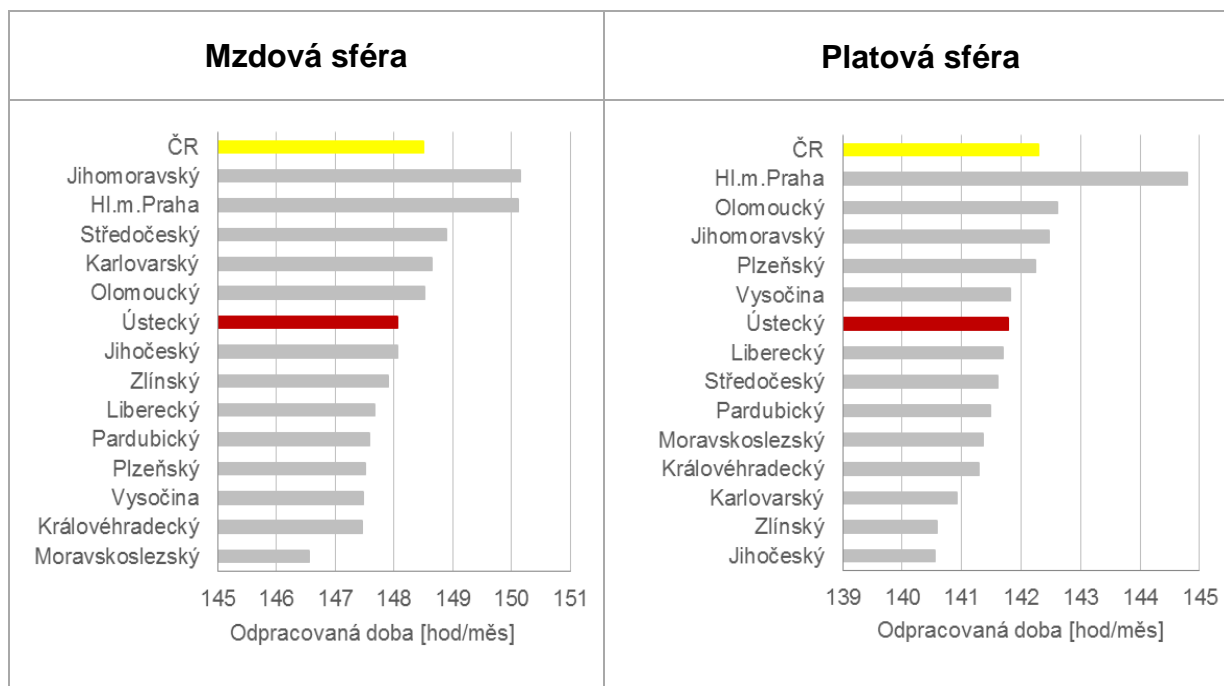
Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXII v příloze.

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

Z hlediska vývoje odpracované doby je zřejmé, že **ve mzdové sféře reaguje odpracovaná doba velmi rychle na aktuální situaci** v ekonomice. V roce 2009 totiž došlo ve mzdové sféře k mírnému 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 Ústeckém kraji totiž průměrná odpracovaná doba v platové sféře rostla až do roku 2010. Důvodem může být vyšší zatížení úřadů, které hledaly vhodné nástroje pro oživení ekonomiky, případně se věnovaly řešení problémů spojených s krizí, např. růstu počtu nezaměstnaných.

Postavení kraje z hlediska rozsahu odpracované doby v rámci České republiky ukazuje obrázek 24. V porovnání s ostatními kraji se Ústecký kraj řadí na 6. místo co do počtu odpracovaných hodin, a to jak ve mzdové sféře, tak ve sféře platové.

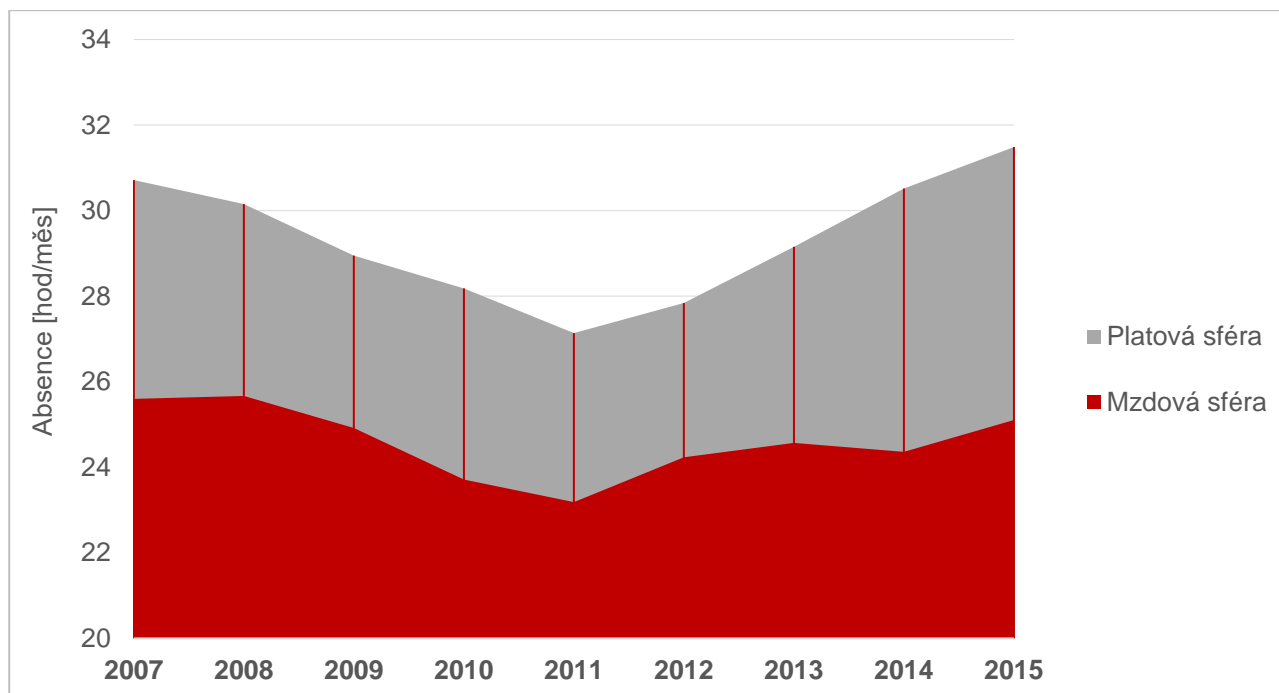
Obrázek 24: Průměrná odpracovaná doba v Ústeckém kraji v roce 2015 ve srovnání s ostatními kraji



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

Kromě odpracované doby se často sleduje i úroveň absence zaměstnanců. **Celková absence v práci** je v Ústeckém kraji **vyšší v platové sféře**, kde zaměstnanci zameškali v roce 2015 průměrně 31,5 hodin měsíčně. Ve mzdové sféře zameškali zaměstnanci 25,1 hodiny měsíčně, tj. o 6,4 hodiny měsíčně méně než zaměstnanci platové sféry (viz obrázek 25). Tento rozdíl vyplývá v Ústeckém kraji především z vyššího podílu placené absence v platové sféře.

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



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

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

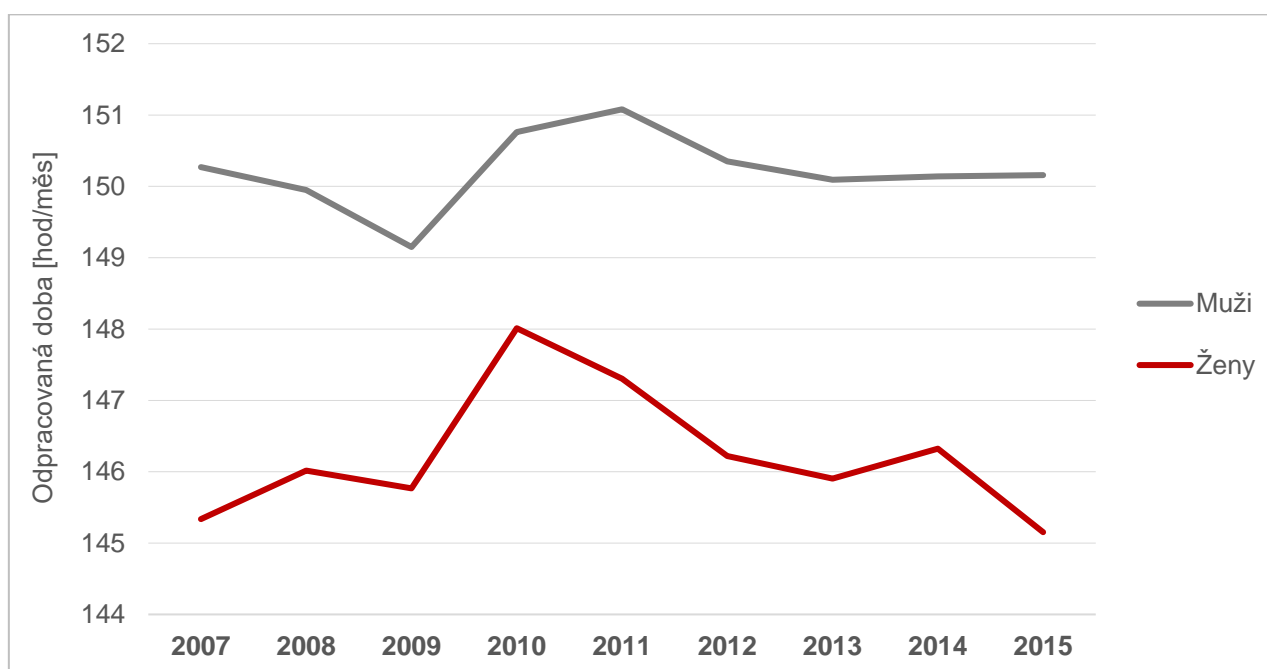
3.1 Mzdová sféra České republiky

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

ODPRACOVANÁ DOBA

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

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

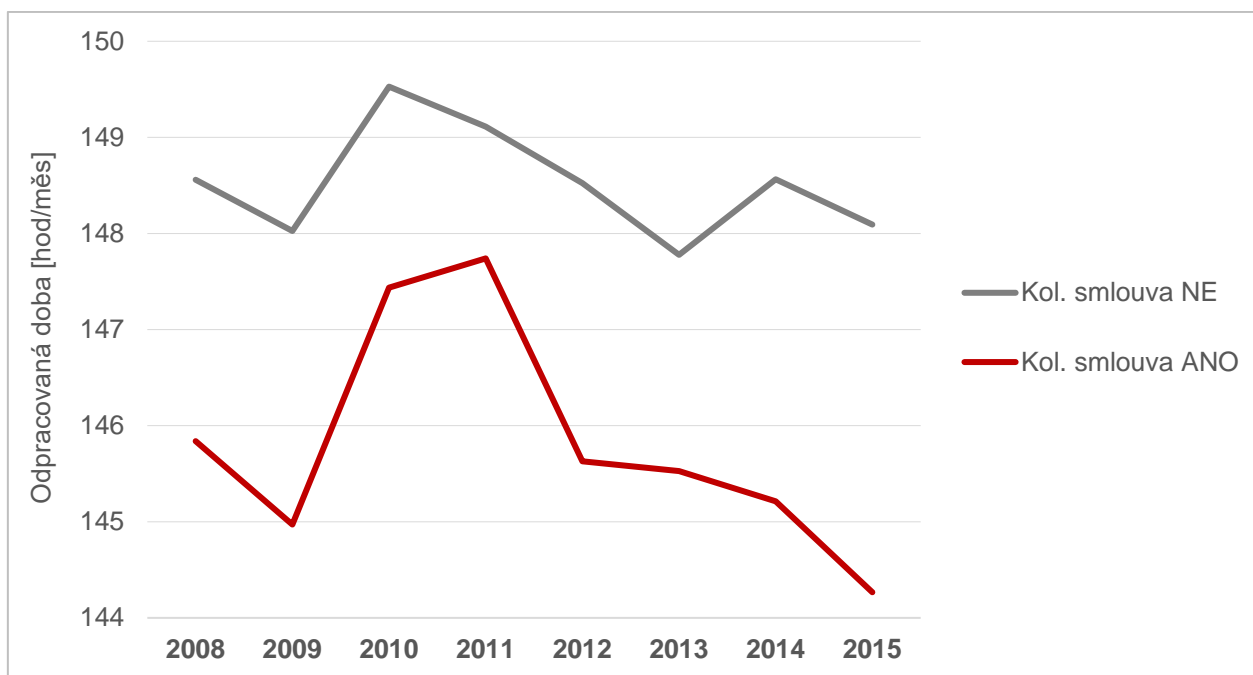


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXIV v příloze.

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

Z hlediska odpracované doby hraje v Ústeckém kraji 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 148 hodin** měsíčně, tj. průměrně o 4 hodiny měsíčně více.

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



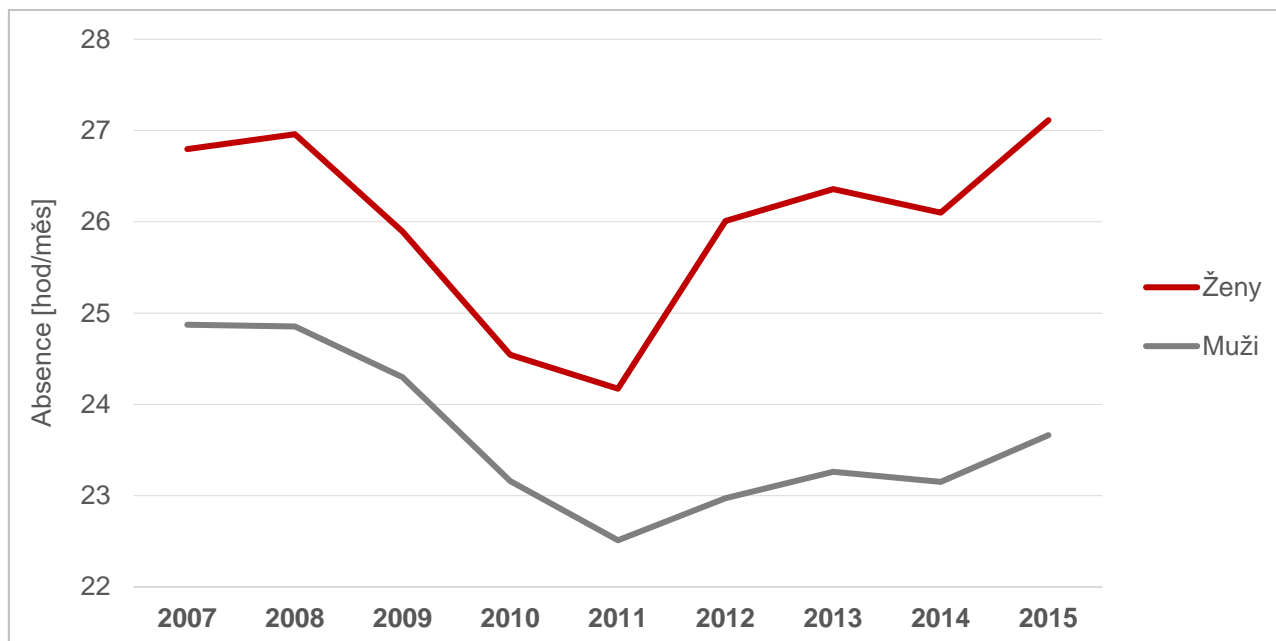
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXV v příloze.

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

ABSENCE

Z hlediska celkové absence výsledky naznačují, že pohlaví hraje velkou roli stejně jako u odpracované doby. **U žen** byla v Ústeckém kraji po celé sledované období vykazována **vyšší absence** než u mužů (viz obrázek 28). V roce 2015 strávily ženy absencí průměrně 27 hodin měsíčně, zatímco muži 24 hodin, tj. o 3 hodiny méně než ženy.

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

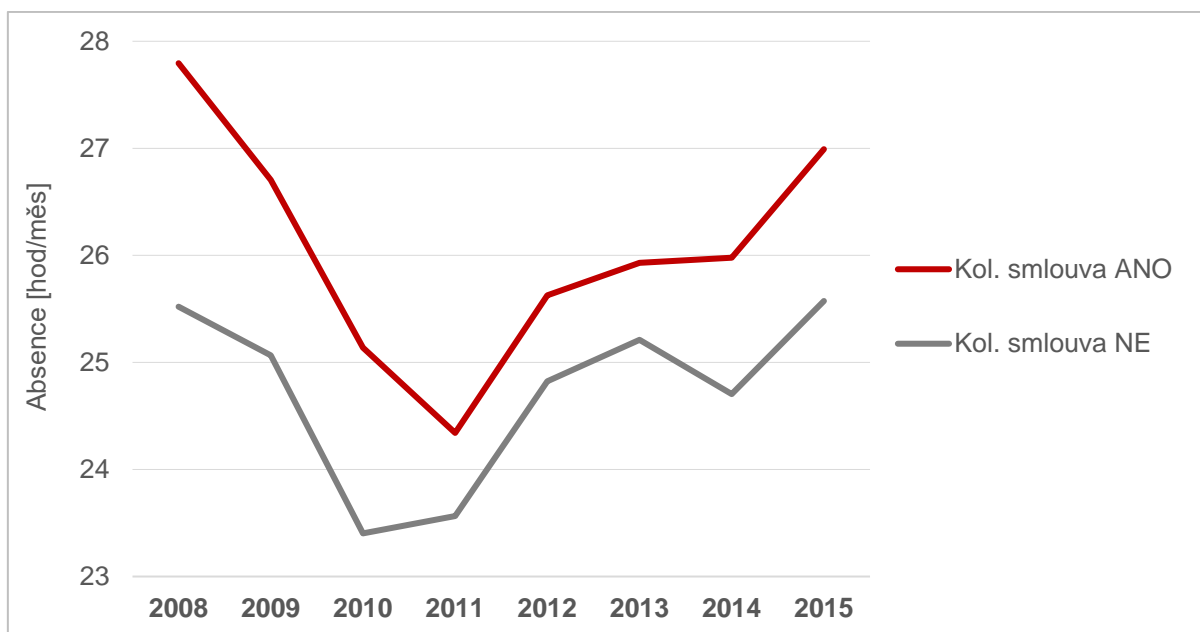


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVII v příloze.

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

Výsledky dále ukazují, že v Ústeckém kraji byla **celková průměrná absence o jednu hodinu 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 27 hodin, u ostatních zaměstnanců ve výši 26 hodin. Důvodem může být mj. i odlišný rozsah placené absence v těchto subjektech. Obrázek 30 totiž ukazuje, že zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou tráví měsíčně v průměru o 2 hodiny více dovolenou než ostatní zaměstnanci.

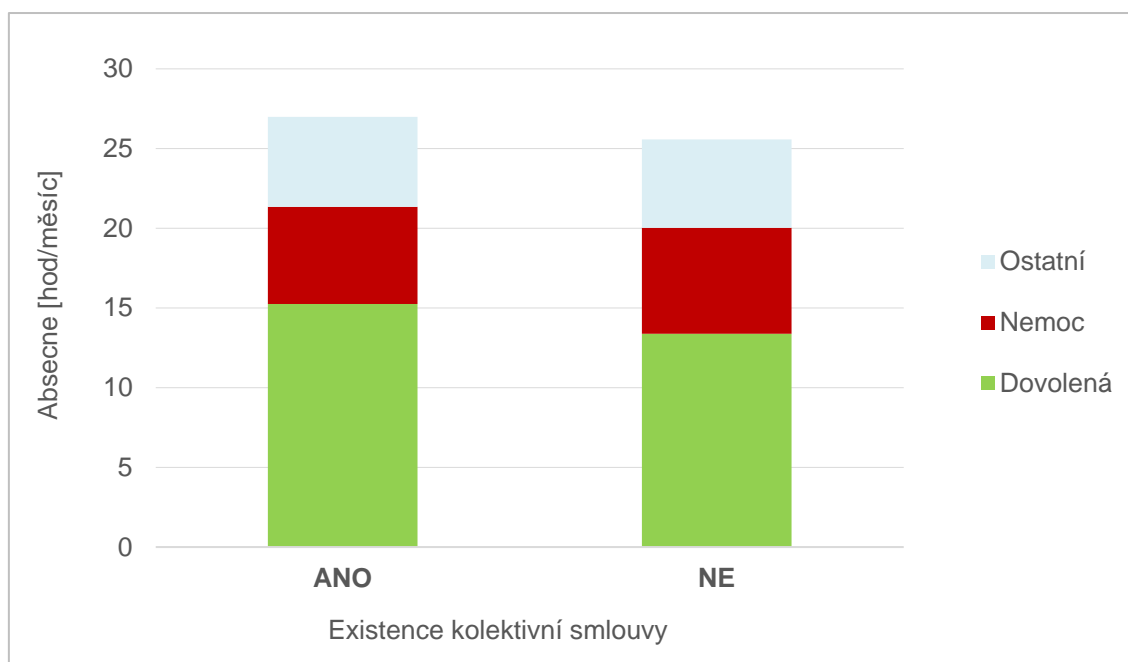
Obrázek 29: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v Ústeckém kraji v letech 2008-2015



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

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

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

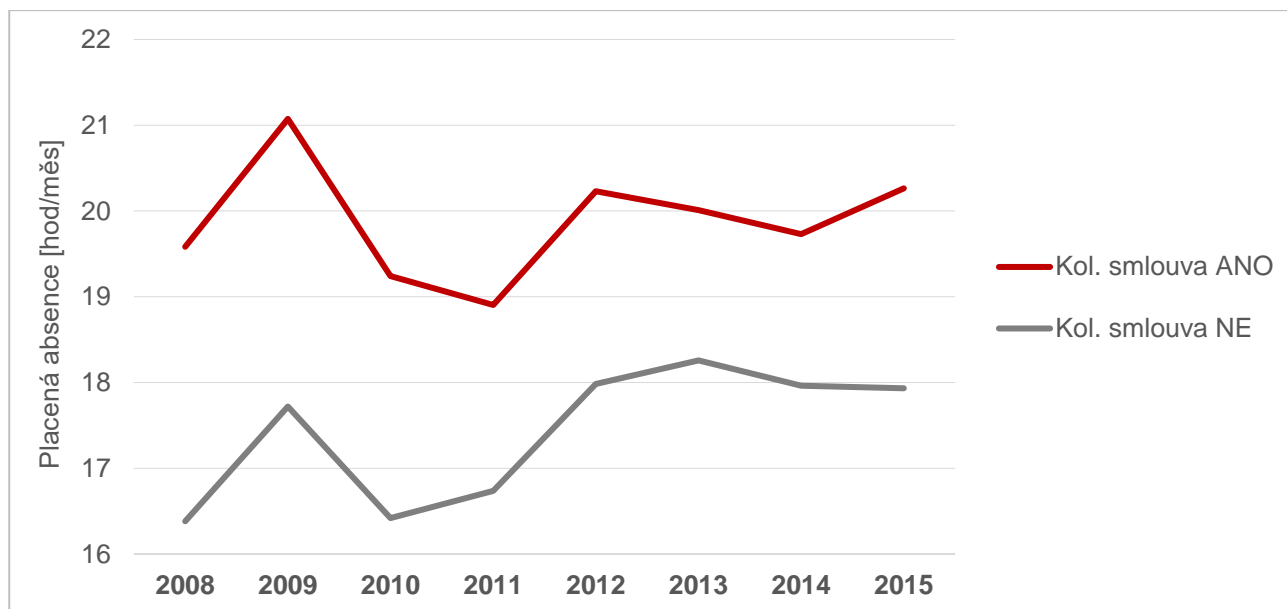


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXVI v příloze.

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

Jak bylo uvedeno výše, úroveň celkové absence ovlivňuje míra placené absence. V případě placené absence nemusí zaměstnanci kalkulovat s výpadkem příjmu jako v případě neplacené absence. Jak bude ukázáno v poslední části této kapitoly, subjekty pokryté kolektivní smlouvou poskytují svým zaměstnancům náhradu mzdy i v případech, kdy jim to zákon přímo nenařizuje. Díky tomu byla dlouhodobě vykazována **vyšší úroveň placené absence v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou** (viz obrázek 31). V roce 2015 čerpali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře placenou absenci v rozsahu 20 hodin měsíčně, zatímco zaměstnanci nepokrytí kolektivní smlouvou 18 hodin měsíčně (tj. o 2 hodiny měsíčně méně).

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



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

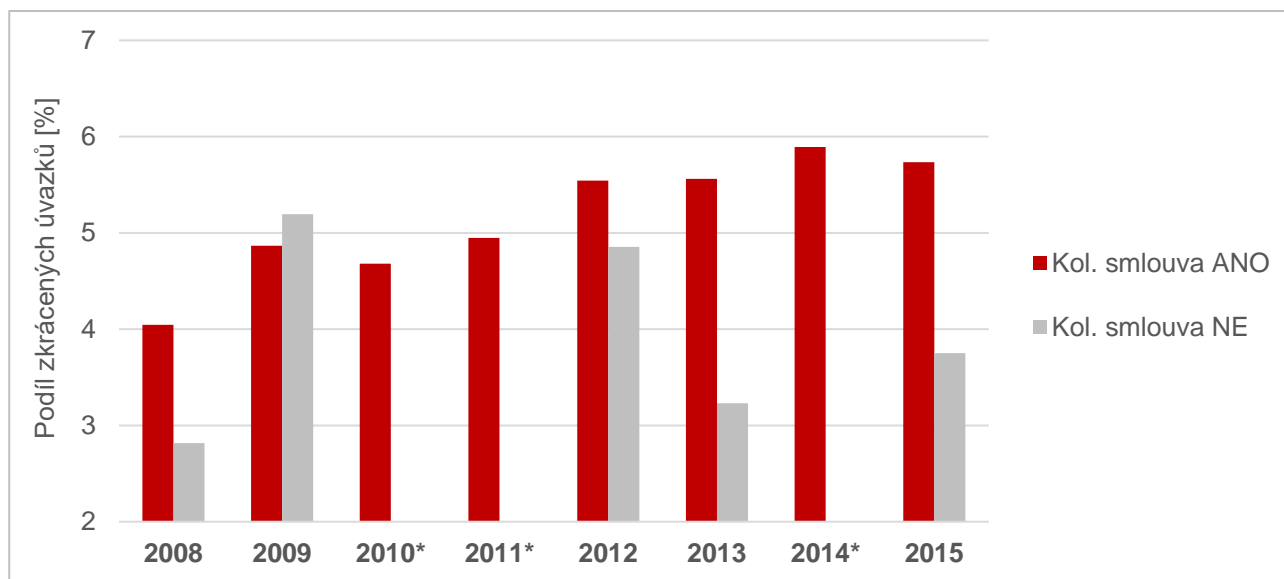
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

S délkou pracovní doby souvisí i četnost využívání zkrácených úvazků. Výsledky ukazují, že v Ústeckém kraji byly **zkrácené úvazky využívány průměrně u 5 % úvazků**. Podíl zkrácených úvazků v subjektech pokrytých kolektivní smlouvou se od roku 2008 průběžně zvyšuje (viz obrázek 32), v roce 2014 se přiblížil hranici 6 %. U subjektů bez kolektivní smlouvy byl podíl zkrácených úvazků v posledních letech nižší, nicméně kvůli omezené

dostupnosti údajů není možné hodnověrně zhodnotit vývojové trendy u subjektů nepokrytých kolektivní smlouvou.

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



Pozn.: V letech 2008, 2010, 2011 a 2014 nejsou k dispozici publikovatelné údaje ve všech sledovaných kategoriích. 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)

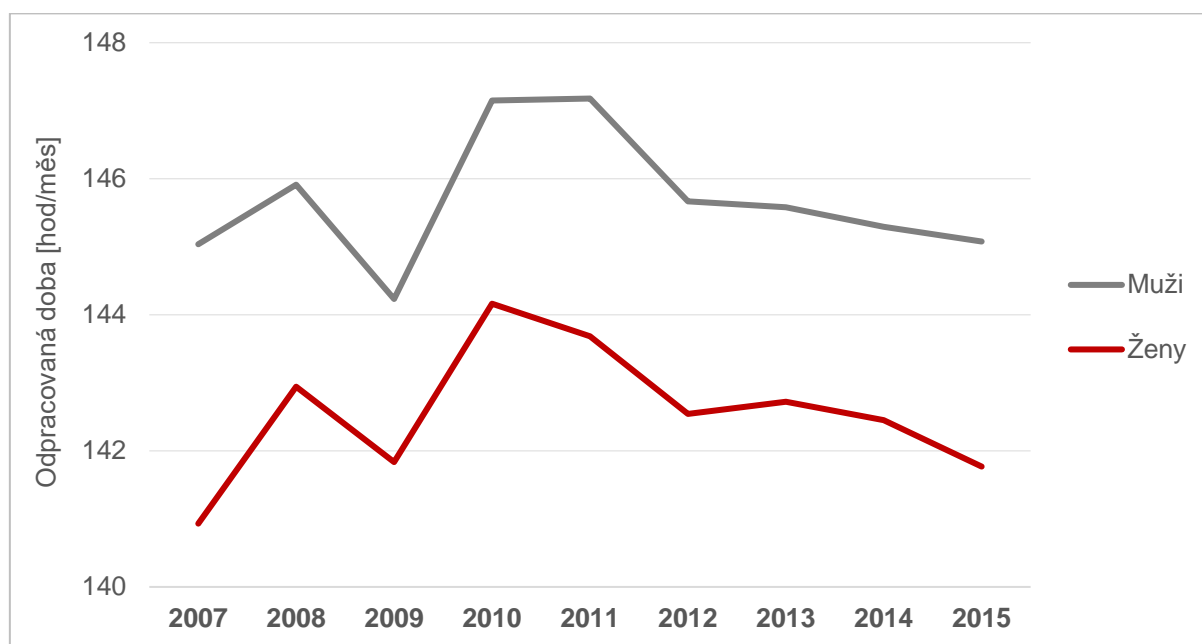
Výsledky z hlediska odpracované doby mohou být – stejně jako u odměňování – ovlivněny nejen ekonomickým vývojem, ale i změnou struktury ekonomických subjektů. Aby byl **eliminován vliv struktury ekonomických subjektů**, bude v této části věnována pozornost **vývoji mezd v souboru ekonomických subjektů**, 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 Ústeckém kraji průměrně větší**

počet hodin než ženy. V roce 2015 odpracovali muži průměrně 145 hodin měsíčně, zatímco ženy 142 hodin (tj. o 3 hodiny méně). Rozdíl mezi pohlavími je v Ústeckém kraji v rámci panelu firem nižší než rozdíl mezi pohlavími 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: Průměrná odpracovaná doba podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Ústeckém kraji v letech 2007-2015

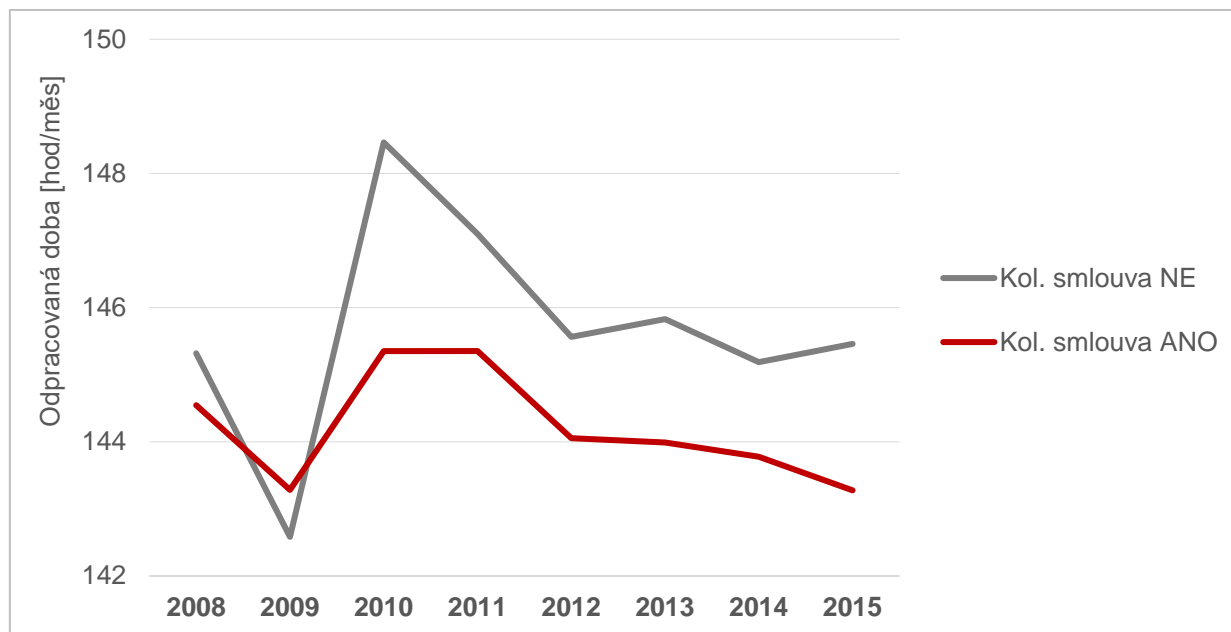


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXI v příloze.

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

Stejně jako ve mzdové sféře hraje i v rámci panelu roli existence kolektivní smlouvy. **Zaměstnanci** subjektů, které byly **pokryty kolektivní smlouvou**, **pracovali** během sledovaného období **průměrně o 1,5 hodiny méně** než zaměstnanci ostatních subjektů (viz obrázek 34). V roce 2015 odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou průměrně 143 hodin měsíčně, zatímco ostatní zaměstnanci 145 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 Ústeckém kraji.

Obrázek 34: Průměrná odpracovaná doba podle existence kolektivních smluv ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Ústeckém kraji v letech 2008-2015

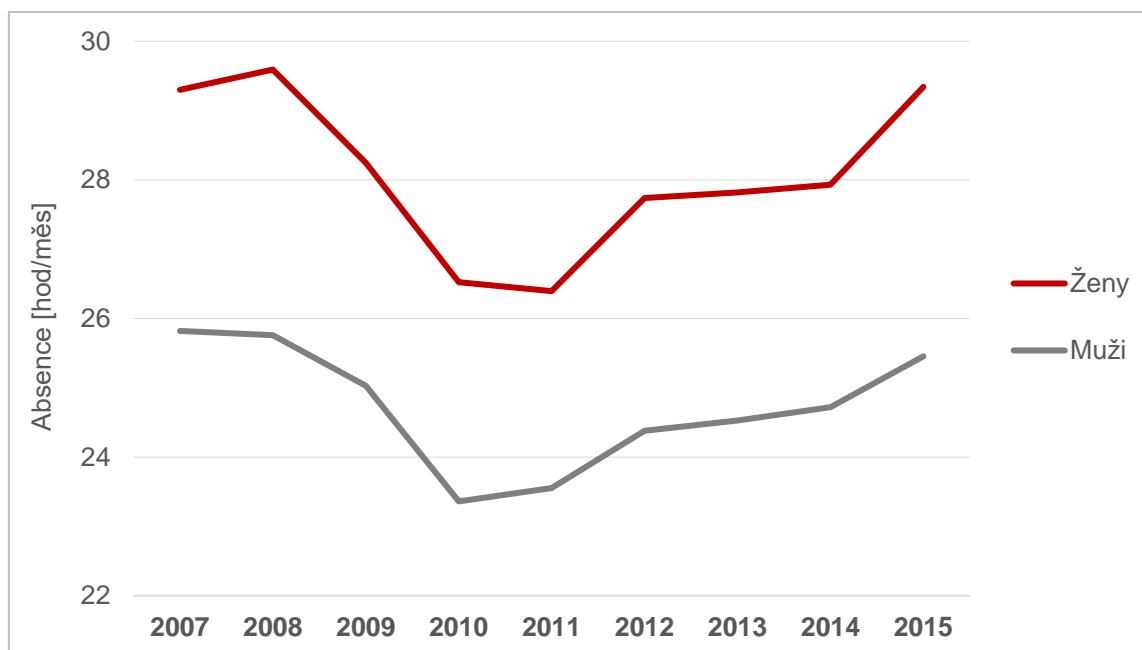


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXII v příloze.
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ABSENCE

Úroveň celkové absence je v rámci panelu firem v Ústeckém kraji vyšší než ve mzdové sféře v tomto kraji. Z hlediska pohlaví je i v rámci panelu zachován rozdíl mezi pohlavími, neboť **u žen je absence vyšší** než u mužů (viz obrázek 35). V roce 2015 byla u žen vykázána průměrná absence ve výši 29 hodin měsíčně, zatímco u mužů 25 hodin. Rozdíl mezi pohlavími je tak z hlediska celkové absence v rámci panelu o 1 hodinu vyšší než rozdíl mezi pohlavími ve mzdové sféře.

Obrázek 35: Vývoj celkové absence podle pohlaví ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Ústeckém kraji v letech 2007-2015



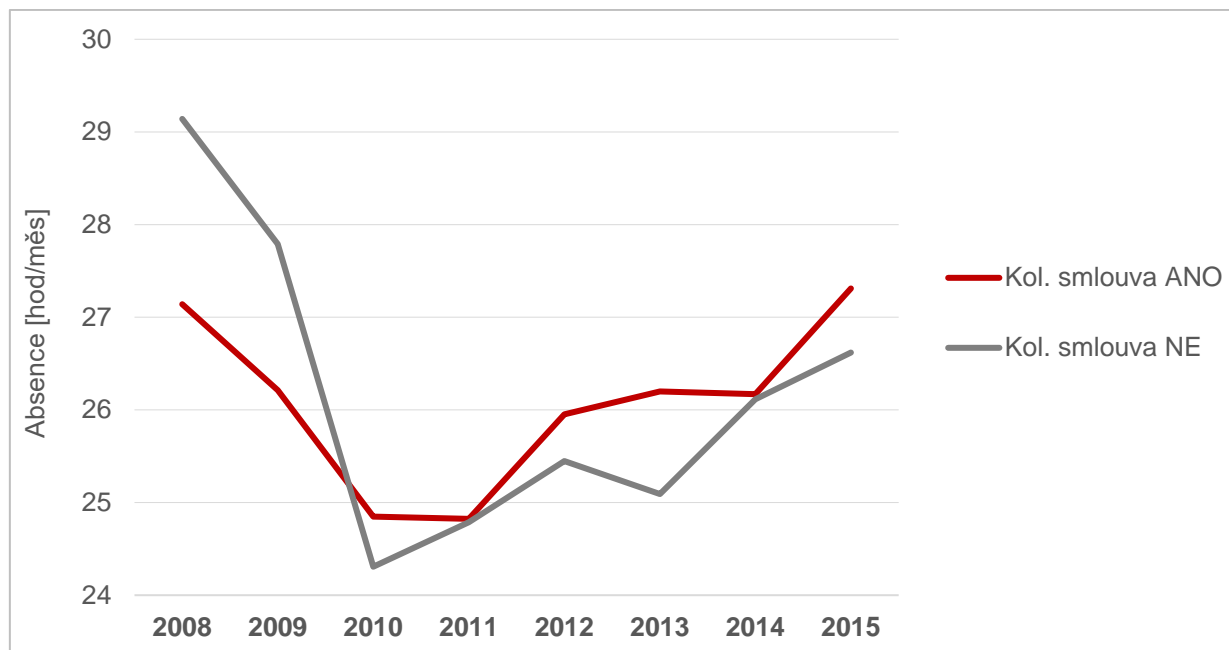
Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIV v příloze.

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

Vývoj průměrné měsíční absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou v rámci panelu firem víceméně sleduje trendy absence zaměstnanců, jichž se kolektivní smlouva netýkala (viz obrázek 36). V roce 2015 činila průměrná absence zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou 27,3 hodin měsíčně a u ostatních zaměstnanců 26,6 hodin. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou tak činí v rámci panelu firem necelou 1 hodinu měsíčně, a je tak poloviční ve srovnání s celou mzdovou sférou.

Stejně jako v celé mzdové sféře v Ústeckém kraji existují i v rámci panelu firem drobné **rozdíly ve struktuře celkové absence** (viz obrázek 37). **Zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** stráví v průměru **16 hodin měsíčně na dovolené**, zatímco **ostatní** zaměstnanci pouze **13 hodin**. Rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou činí v rámci panelu firem z hlediska dovolené průměrně 3 hodiny za měsíc. Nemocí strávili v roce 2015 zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou o více jak hodinu méně (6 hodin měsíčně) než ostatní zaměstnanci (7,3 hodiny měsíčně).

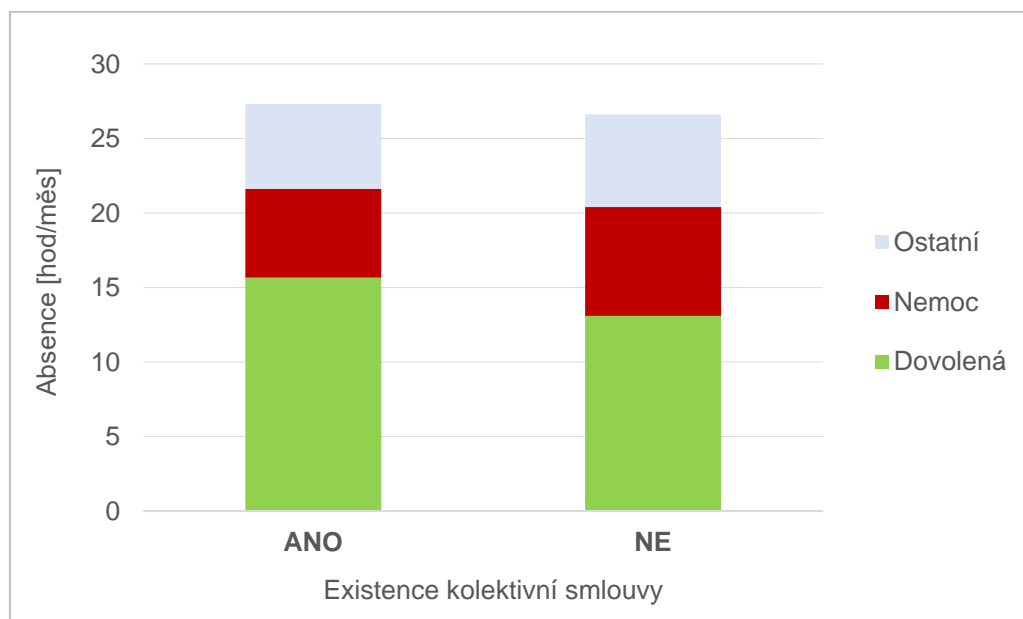
Obrázek 36: Vývoj celkové absence podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v rámci panelu firem v Ústeckém kraji v letech 2008-2015



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

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

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

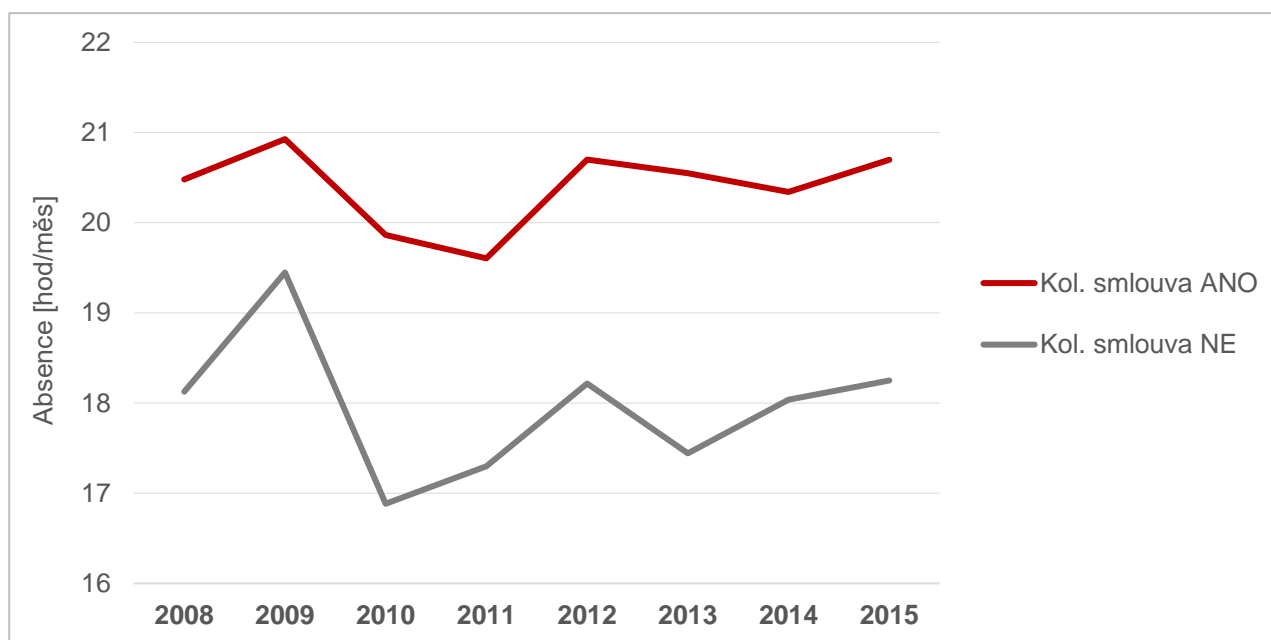


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXIII v příloze.

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

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

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



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

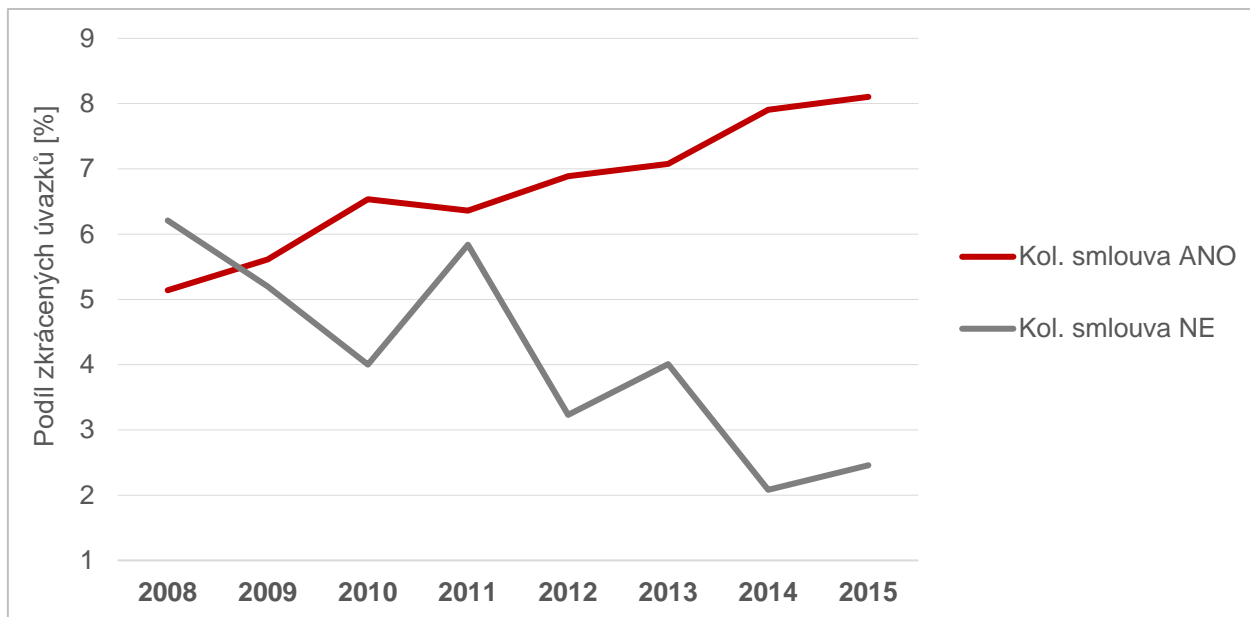
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

Posledním hlediskem, které bylo v rámci mzdové sféry zkoumáno, byla existence zkrácených úvazků. **Ani v rámci panelu firem nepřesahuje podíl zkrácených úvazků v Ústeckém kraji 9 %** (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 2 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 ve mzdové sféře v rámci panelu firem podle existence kolektivní smlouvy v Ústeckém kraji v letech 2008-2015



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

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

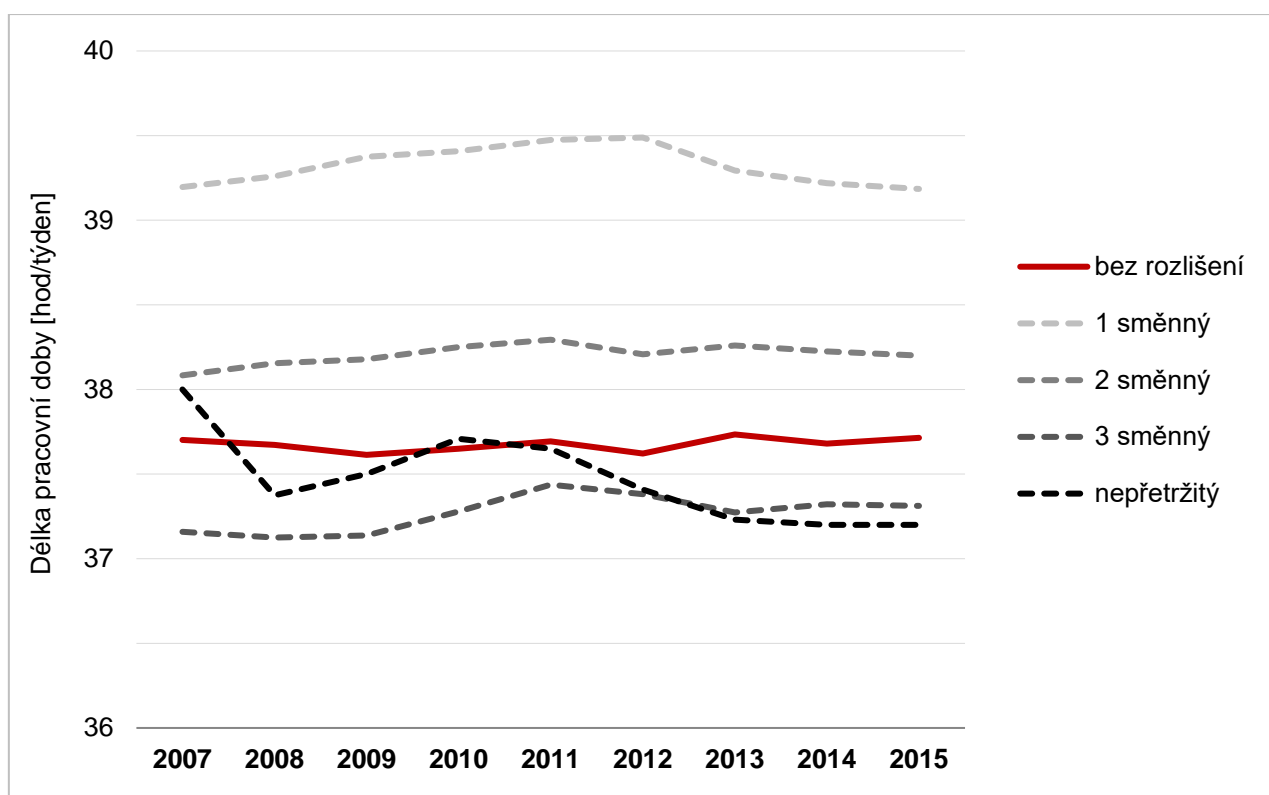
3.3 Ujednání týkající se pracovní doby v kolektivních smlouvách ve mzdové sféře

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

Pracovní dobou se v celém sledovaném období zabývala většina kolektivních smluv. V roce 2015 byla délka pracovní doby sjednána v 98 % 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 Ústeckém kraji průměrně

- 37,7 hodin obecně bez dalšího rozlišení (tj. o 2,3 hodin týdně méně ve srovnání se zákonným maximálním limitem)
- 39,2 hodin v jednosměnném pracovním režimu (tj. o 0,8 hodin týdně méně),
- 38,2 hodin v 2směnném pracovním režimu (tj. o 0,55 hodin méně),
- 37,3 hodin v 3směnném pracovním režimu (tj. o 0,2 hodiny méně) a
- 37,2 hodin v nepřetržitém pracovním režimu (tj. o 0,3 hodiny méně).

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

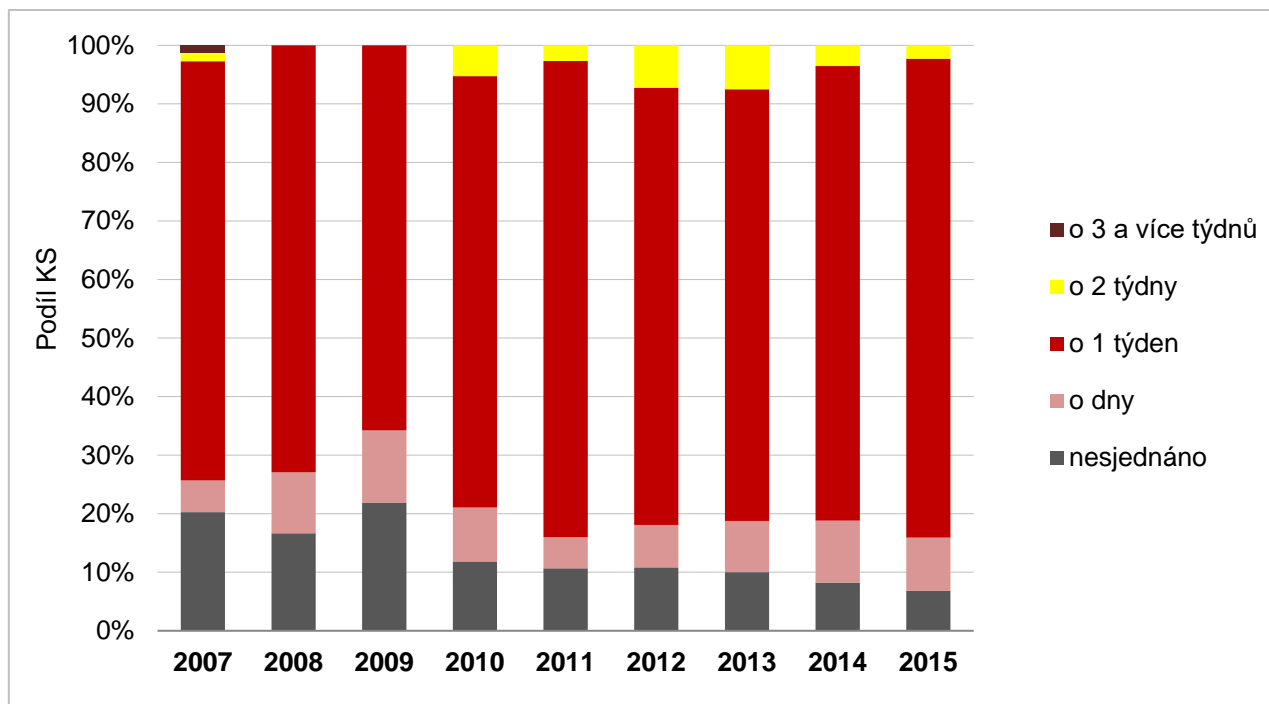


Pozn.: Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XXXVIII v příloze.

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

Kromě samotné délky pracovní doby věnovala většina kolektivních smluv v Ústeckém kraji velkou pozornost i délce dovolené. V roce 2015 se délkou dovolené zabývalo 93 % kolektivních smluv v tomto kraji. Ve většině kolektivních smluv byla sjednána **dovolená v délce 5 týdnů (82 % smluv)**. Ve 2 % kolektivních smluv byla v Ústeckém kraji sjednána dovolená v délce 6 týdnů. V 9 % kolektivních smluv bylo pak sjednáno prodloužení dovolené ve dnech (viz obrázek 41). Ve srovnání s výsledky kolektivního vyjednávání na území České republiky byla v Ústeckém kraji sjednávána delší dovolená častěji a v delším rozsahu.

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



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

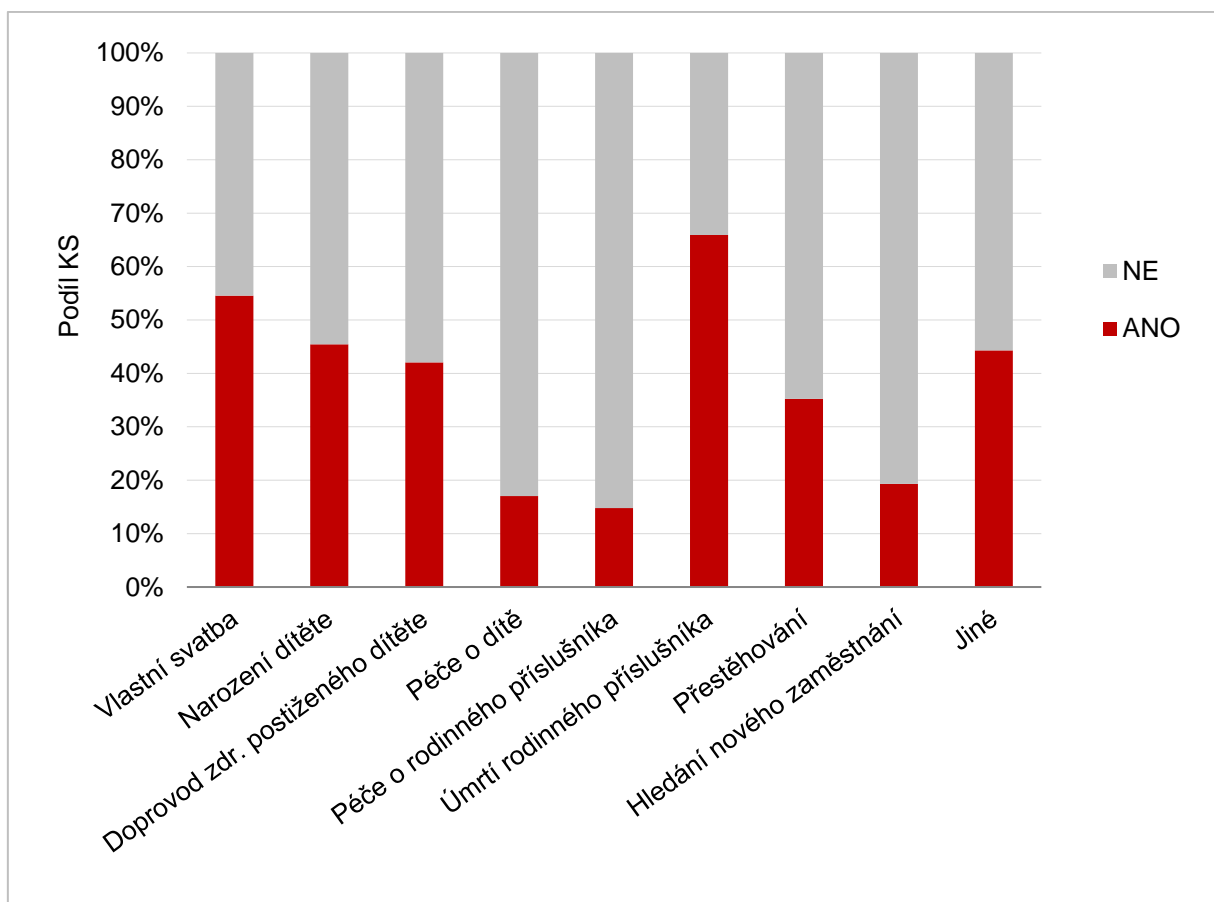
Zdroj: MPSV (IPP), TREXIMA (ISPP), vlastní výpočty. Data platná k 18. 7. 2016.

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

- **úmrtí rodinného příslušníka (66 % kolektivních smluv v roce 2015),**
- vlastní svatba (55 % smluv),
- narození dítěte manželce zaměstnance (45 % smluv),
- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb (42 % smluv),
- přestěhování (35 % smluv),
- hledání nového zaměstnání (19 % smluv),
- péče o dítě (17 % smluv) a
- péče o rodinného příslušníka (15 % smluv).

Ze srovnání s výsledky kolektivního vyjednávání na území celé České republiky vyplývá, že v Ústeckém kraji bylo pracovní volno s náhradou mzdy sjednáváno u zmíněných překážek v práci na straně zaměstnance častěji než ve většině ostatních krajů.

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

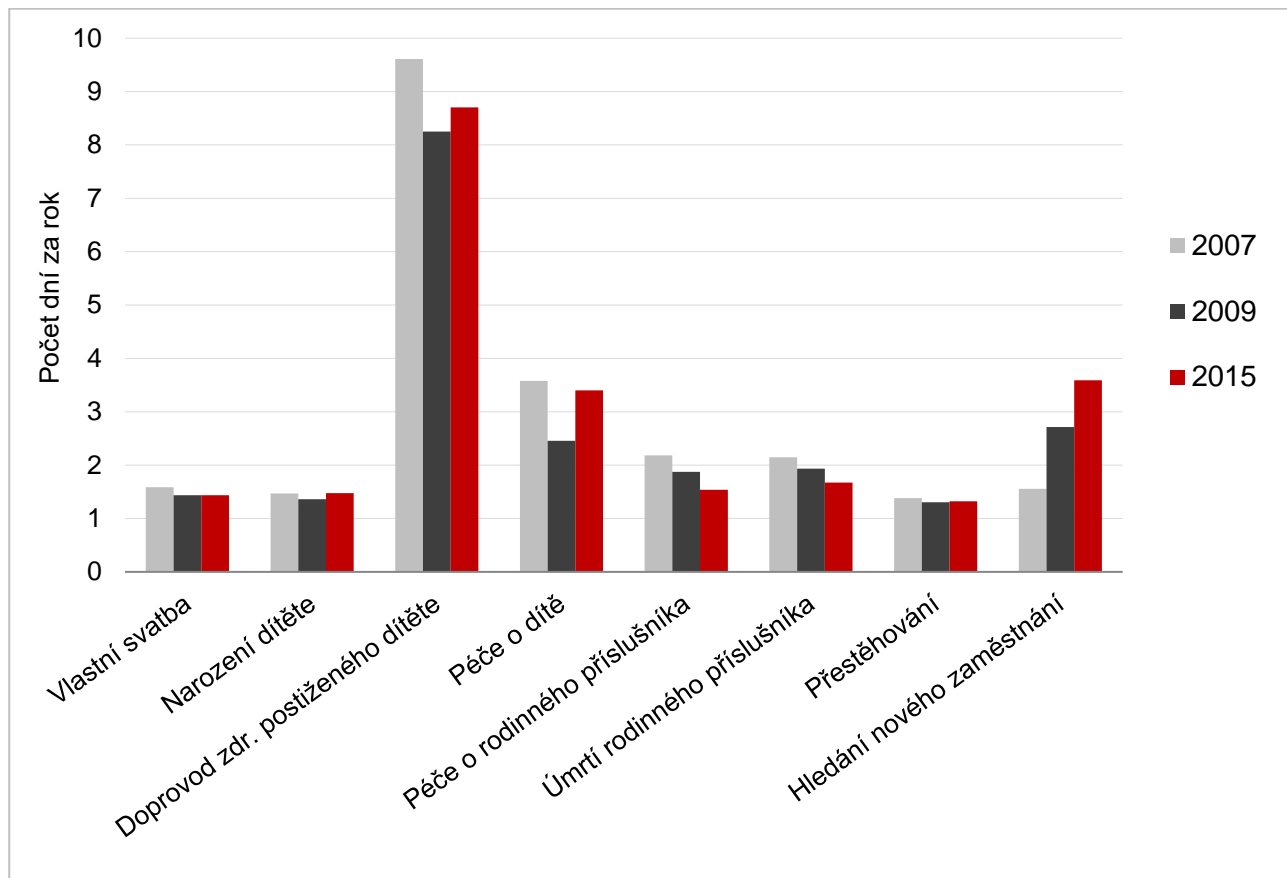


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“. Přesné hodnoty sledovaných ukazatelů uvádí tabulka XL v příloze.

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

Rozsah poskytnutí volna, které je sjednáváno u překážek na straně zaměstnance, se liší podle typu překážky (viz obrázek 43). Průměrný počet dní volna se během sledovaného období v Ústeckém kraji příliš neměnil u překážek v podobě **vlastní svatby, narození dítěte, péče o rodinného příslušníka, 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 Ústeckém kraji spojen s **doprovodem zdravotně postiženého dítěte** do zařízení sociálních služeb, kde bylo během sledovaného období poskytováno průměrně **9 dní placeného volna za rok**. Druhou překážkou v pořadí z hlediska dotace placených dní volna byla **péče o dítě**, kde průměrný počet dní placeného volna **za rok činil 3 dny**. V průměru téměř 4 dny pak mohli v roce 2015 zaměstnanci využít při hledání nového zaměstnání.

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



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

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

Závěr

Ústecký kraj vykazuje v rámci České republiky **podprůměrnou ekonomickou výkonnost**. Ve srovnání s republikovým průměrem zaostává Ústecký kraj jak z hlediska hrubého domácího produktu na obyvatele, tak z hlediska produktivity práce. Příznivě se nevyvíjí ani reálné ukazatele ekonomické výkonnosti, a ve skutečnosti dochází spíše k divergenci Ústeckého kraje od průměru České republiky. Na nižší ekonomickou výkonnost Ústeckého kraje má také vliv **podprůměrný počet podnikatelů v kraji**. Ústecký kraj se dlouhodobě vyznačuje **nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti** i podílem nezaměstnaných osob. Mezi **nezaměstnanými osobami** se nejčastěji vyskytují lidé **s nižším vzděláním**, jejichž podíl je nadprůměrný i v porovnání s celorepublikovými čísly.

V Ústeckém kraji je **úroveň odměňování nižší v porovnání s celorepublikovým průměrem**. V roce 2015 byl **medián hrubé měsíční mzdy nižší o 5 %** než medián v České republice, a **průměrná hrubá měsíční mzda** byla v Ústeckém kraji ve stejném roce **nižší dokonce o 9 %**. Zároveň je v Ústeckém kraji nadprůměrný počet zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy.

Nižší úroveň odměňování je v Ústeckém kraji částečně kompenzována **nižším objemem odpracovaných hodin**. V Ústeckém kraji odpracovali zaměstnanci ve mzdové i platové sféře nižší počet hodin než průměrný zaměstnanec příslušné sféry v České republice.

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

Z hlediska pracovní doby bylo v Ústeckém kraji zjištěno, že **zaměstnanci v platové sféře odpracovali v roce 2015 průměrně o 6 hodin měsíčně méně než zaměstnanci ve mzdové sféře**. Z hlediska pohlaví odpracují ženy 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. Například v roce 2015 **odpracovali zaměstnanci pokrytí kolektivní smlouvou** ve srovnání se zaměstnanci, u jejichž zaměstnavatele kolektivní smlouva uzavřena nebyla, v průměru o 4 hodiny měsíčně méně. Roli hrálo kolektivní vyjednávání i z hlediska absence – u zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byl vykazován **vyšší rozsah placené absence** ve srovnání se zaměstnanci, kterých se kolektivní smlouva netýkala.

Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE	Název
Zemědělství	A	Zemědělství, lesnictví, rybníkářství
Průmysl a stavebnictví	B	Těžba a dobývání
	C	Zpracovatelský průmysl
	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
	F	Stavebnictví
	Služby	G
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 Ústeckém kraji podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Zaměstnaní				
	Celkem	z toho:			
		Základní vzdělání a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské
	[tis. osob]				
2007	361,6	33,0	158,0	142,1	28,5
2008	372,0	34,8	167,7	140,3	29,2
2009	365,7	34,4	169,3	128,0	34,0
2010	361,9	32,8	163,7	127,8	37,5
2011	363,0	30,4	151,7	136,7	44,0
2012	354,1	26,1	148,6	130,6	48,7
2013	363,7	25,7	149,7	133,6	54,7
2014	366,5	26,9	145,1	131,8	62,7
2015	366,0	27,5	144,6	138,3	55,4

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

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

Sekce CZ-NACE	Struktura zaměstnanosti							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
E	[%]							
A	3,1	2,4	2,2	2,4	2,4	2,4	2,5	2,5
B	2,0	2,1	1,9	1,9	1,8	1,8	1,8	1,8
C	26,9	27,5	25,0	24,8	26,1	26,5	27,3	27,6
D	1,1	1,0	1,0	1,2	1,2	1,2	1,1	1,2
E	1,8	1,6	1,8	1,6	1,6	2,0	2,0	1,9
F	9,3	12,1	12,1	12,3	11,8	11,2	10,7	10,1
G	13,7	11,2	11,3	11,5	11,7	11,7	11,8	12,0
H	7,5	7,4	7,2	7,3	7,3	6,9	6,1	6,1
I	4,3	3,5	3,5	3,9	3,9	3,4	3,4	3,1
J	0,9	1,1	1,0	1,2	1,0	1,1	1,3	1,1
K	1,4	0,8	0,9	0,8	0,9	1,0	1,0	1,0
L	1,8	1,7	2,2	2,0	1,7	2,0	1,6	1,7
M	2,9	3,1	4,0	3,8	3,4	3,6	3,2	3,3
N	3,0	2,8	3,1	2,6	2,8	2,6	2,9	2,9
O	5,8	6,4	6,9	7,1	6,3	6,2	6,8	6,9
P	4,7	5,6	5,6	5,5	5,6	5,8	5,7	5,8
Q	6,2	6,9	7,1	6,8	7,0	7,1	7,5	7,8
R	1,6	1,3	1,5	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4
S	1,8	1,5	1,7	1,9	1,9	1,9	1,6	1,7
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 Ústeckém kraji a v České republice v letech 2007-2015

Rok	Míra nezaměstnanosti			Podíl nezaměstnaných		
	Ústecký kraj	ČR	Rozdíl	Ústecký kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]	[%]		[p.b.]
2007	9,9	5,3	4,6	8,9	5,0	3,9
2008	7,9	4,4	3,5	7,1	4,1	3,0
2009	10,1	6,7	3,4	8,9	6,1	2,8
2010	11,2	7,3	3,9	9,8	7,0	2,8
2011	9,8	6,7	3,1	9,7	6,7	3,0
2012	10,8	7,0	3,3	10,0	6,8	3,2
2013	9,4	7,0	2,4	11,1	7,7	3,4
2014	8,5	6,1	2,4	11,1	7,7	3,4
2015	7,6	5,0	2,6	9,7	6,6	3,1

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 Ústeckém kraji podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Nezaměstnaní				
	Celkem	z toho:			
		Základní vzdělání a bez vzdělání	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vysokoškolské
	[tis. osob]				
2007	39,9	16,5	15,5	7,8	-
2008	32,1	15,0	11,2	5,8	-
2009	40,9	16,8	16,2	7,6	-
2010	45,4	15,5	20,1	9,0	0,8
2011	39,6	13,6	18,3	7,0	0,7
2012	42,7	15,9	17,6	8,1	1,1
2013	37,8	10,8	14,9	10,5	1,5
2014	34,1	9,4	14,4	8,4	1,9
2015	30,0	11,8	10,9	6,3	1,0

Pozn.: Případné rozdíly v součtech jsou způsobeny zaokrouhlením a kategorií „neuvedeno“. V letech 2007-2009 nejsou k dispozici spolehlivé údaje ve vybraných kategoriích.

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

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

Sekce CZ-NACE	Struktura hrubé přidané hodnoty							
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
	[%]							
A	1,4	1,4	1,4	1,3	1,9	2,1	2,2	2,2
B	4,7	4,4	5,1	4,3	4,9	4,8	4,6	3,7
C	27,3	24,7	20,5	22,5	22,9	24,2	24,4	27,3
D	7,6	9,2	11,6	10,5	9,1	9,3	9,8	8,7
E	1,7	2,1	2,0	1,7	2,1	2,0	1,9	1,7
F	8,1	7,8	8,4	8,5	7,8	7,2	6,6	6,3
G	7,4	7,6	7,4	7,1	7,9	7,7	7,0	7,4
H	7,3	6,9	7,1	7,0	7,1	6,7	6,3	6,3
I	1,8	1,6	1,7	1,8	1,7	1,5	1,5	1,5
J	2,4	3,4	3,5	3,4	3,2	3,2	2,9	2,5
K	1,3	1,5	1,6	1,7	1,8	1,8	3,2	3,2
L	7,2	7,8	7,5	7,9	8,0	7,9	8,0	7,7
M	2,3	2,6	3,0	2,9	2,9	2,8	2,5	2,5
N	1,5	1,3	1,4	1,2	1,3	1,3	1,5	1,6
O	7,7	6,9	7,5	7,8	7,0	7,1	6,9	6,8
P	3,9	3,7	3,9	4,0	3,9	4,0	4,1	4,1
Q	4,0	5,2	4,6	4,7	4,7	4,9	4,9	5,0
R	1,1	0,9	1,0	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7
S	1,1	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9
T	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
U	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

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

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

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy			Průměrná hrubá měsíční mzda		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	18 004	18 726	96,1	20 329	22 209	91,5
2008	19 467	20 596	94,5	21 922	23 939	91,6
2009	19 879	20 821	95,5	22 385	24 511	91,3
2010	20 210	21 326	94,8	22 609	24 918	90,7
2011	20 616	21 782	94,6	23 210	25 625	90,6
2012	20 926	21 997	95,1	23 513	26 033	90,3
2013	21 258	22 266	95,5	23 785	26 211	90,7
2014	21 637	22 844	94,7	24 265	26 802	90,5
2015	22 539	23 726	94,9	25 262	27 811	90,8

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

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

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

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	17 306	17 976	96,3	21 266	22 147	96,0
2008	18 898	20 086	94,1	21 862	22 835	95,7
2009	19 205	20 064	95,7	22 505	23 716	94,9
2010	19 598	20 669	94,8	22 628	23 608	95,8
2011	20 091	21 224	94,7	22 617	23 838	94,9
2012	20 303	21 295	95,3	23 296	24 305	95,8
2013	20 697	21 572	95,9	23 443	24 563	95,4
2014	20 980	22 097	94,9	24 123	25 393	95,0
2015	21 859	22 971	95,2	24 942	26 347	94,7

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není 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 Ústeckém kraji a České republice podle sfér v letech 2007-2015

Rok	Hrubá měsíční mzda					
	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil	Průměr
	[Kč/měs]					
MZDOVÁ SFÉRA						
2007	10 269	13 096	17 306	23 047	30 357	19 952
2008	10 239	13 891	18 898	24 981	33 149	21 729
2009	10 221	13 778	19 205	25 512	34 535	22 149
2010	10 212	14 032	19 598	26 078	35 036	22 416
2011	10 403	14 254	20 091	26 894	36 438	23 165
2012	10 447	14 683	20 303	27 131	36 553	23 462
2013	10 966	15 100	20 697	27 451	37 316	23 792
2014	11 283	15 615	20 980	27 820	37 971	24 233
2015	11 776	16 132	21 859	29 132	39 369	25 237
PLATOVÁ SFÉRA						
2007	11 710	16 202	21 266	26 493	32 887	22 187
2008	11 965	16 717	21 862	27 332	34 146	22 875
2009	12 579	17 003	22 505	28 025	34 665	23 474
2010	12 988	17 423	22 628	27 744	34 102	23 501
2011	13 061	17 297	22 617	27 743	33 296	23 411
2012	12 923	17 366	23 296	28 031	33 637	23 728
2013	12 543	17 229	23 443	28 276	33 798	23 755
2014	12 725	17 613	24 123	29 127	34 760	24 402
2015	13 187	18 460	24 942	30 194	36 356	25 365

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 Ústeckém kraji a České republice v letech 2010-2015

Rok	Podíl zaměstnanců odměňovaných na úrovni minimální mzdy		
	Ústecký kraj	ČR	Rozdíl
	[%]		[p.b.]
2010	3,4	3,0	0,4
2011	2,8	2,5	0,3
2012	2,9	2,2	0,7
2013	3,9	3,1	0,9
2014	3,3	2,5	0,7
2015	4,1	3,2	0,9

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

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2007	19 340	19 863	97,4	14 297	15 662	91,3
2008	21 107	21 995	96,0	15 978	17 104	93,4
2009	21 308	21 952	97,1	16 169	17 233	93,8
2010	21 729	22 549	96,4	16 447	17 889	91,9
2011	22 234	23 153	96,0	17 168	18 419	93,2
2012	22 458	23 199	96,8	17 551	18 584	94,4
2013	22 737	23 565	96,5	17 863	18 802	95,0
2014	22 954	24 243	94,7	18 099	19 162	94,5
2015	23 885	25 224	94,7	18 991	19 852	95,7

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není 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 Ústeckém kraji a České republice podle vzdělání v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře				
	Nejvyšší ukončené vzdělání:				
	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
	[Kč/měs]				
Ústecký kraj					
2007	13 966	16 421	19 112	19 161	30 424
2008	14 874	17 853	21 136	22 934	34 186
2009	14 567	17 635	21 501	24 035	37 231
2010	14 813	17 955	22 263	24 191	36 624
2011	15 455	18 376	22 821	25 191	38 353
2012	14 668	18 604	22 424	22 866	34 971
2013	14 904	19 125	22 377	23 015	33 577
2014	14 775	19 886	22 368	23 328	32 167
2015	15 627	20 639	23 268	24 089	32 214
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	98,5	99,6	98,9	91,6	98,8
2008	96,7	97,8	97,4	95,5	100,6
2009	95,9	98,6	98,2	96,2	106,1
2010	95,5	97,7	99,1	94,5	103,9
2011	97,4	97,7	99,4	96,5	104,9
2012	91,5	98,0	99,0	88,3	98,2
2013	90,9	99,7	98,6	88,7	93,6
2014	88,6	101,7	96,7	89,3	89,8
2015	90,3	101,8	96,8	88,7	88,0

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. 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 Ústeckém kraji a České republice podle existence kolektivní smlouvy v letech 2008-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[Kč/měs]		[%]	[Kč/měs]		[%]
2008	21 636	21 860	99,0	17 276	19 299	89,5
2009	22 856	22 726	100,6	17 259	19 141	90,2
2010	22 585	22 764	99,2	17 494	19 677	88,9
2011	23 481	23 658	99,3	17 420	20 073	86,8
2012	24 596	24 237	101,5	17 736	20 628	86,0
2013	24 637	24 654	99,9	18 672	21 004	88,9
2014	25 027	25 188	99,4	18 802	21 452	87,6
2015	25 902	26 414	98,1	19 694	22 378	88,0

Pozn.: Medián je hodnota, která dělí uspořádanou řadu čísel na dvě stejně početné poloviny. Platí, že 50 % hodnot je menších, nebo rovných, a 50 % hodnot je větších, nebo rovných mediánu. Základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami jako průměr. 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 Ústeckém kraji podle pohlaví na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[Kč/měs]	[Kč/měs]
2007	23 809	18 030
2008	25 392	19 850
2009	25 763	19 866
2010	26 726	20 483
2011	26 998	20 995
2012	27 319	21 222
2013	27 935	21 363
2014	28 133	21 358
2015	29 077	22 286

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

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře				
	Nejvyšší ukončené vzdělání:				
	Základní a nedokončené	Střední bez maturity	Střední s maturitou	Vyšší odborné a bakalářské	Vysokoškolské
	[Kč/měs]				
2007	17 383	20 625	24 176	26 021	37 636
2008	17 487	21 539	25 273	26 196	40 481
2009	17 413	21 475	25 747	27 285	42 349
2010	17 763	21 977	26 685	27 496	44 137
2011	18 471	22 475	26 628	27 122	45 681
2012	18 774	22 680	26 653	27 308	45 967
2013	18 849	23 019	26 664	27 425	45 945
2014	19 115	23 218	26 940	27 290	44 981
2015	20 145	24 009	28 195	28 211	47 564

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 Ústeckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

Rok	Medián hrubé měsíční mzdy <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[Kč/měs]	[Kč/měs]
2008	23 732	17 807
2009	24 133	17 577
2010	25 003	18 461
2011	25 202	19 085
2012	25 426	18 451
2013	25 986	17 928
2014	26 206	18 815
2015	26 972	18 994

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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

Minimální mzda	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Měsíční	Částka sjednaná v KS	[Kč/měs]	8 310	10 430	11 336	10 097	9 884	9 243	8 666	8 911	9 803
	Rozdíl oproti zákonné MM	[Kč]	310	2 430	3 336	2 097	1 884	1 243	166	411	603
	Počet KS	[počet KS]	3	6	5	6	8	6	10	7	3
	Podíl KS	[%]	4,1	6,3	6,8	8,0	10,7	7,2	12,5	8,2	3,4
Hodinová (při pracovní době 40 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]									
	Rozdíl oproti zákonné MM	[Kč]									
	Počet KS	[počet KS]									
	Podíl KS	[%]									
Hodinová (při pracovní době 37,5 hod./týden)	Částka sjednaná v KS	[Kč/hod]	x	x	x	x	52,1	x	x	x	x
	Rozdíl oproti zákonné MM	[Kč]	x	x	x	x	0,8	x	x	x	x
	Počet KS	[počet KS]	1	2	2	1	3	2	2	3	1
	Podíl KS	[%]	1,4	2,1	2,7	1,3	4,0	2,4	2,5	3,5	1,1

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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

Tarifní stupeň	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	[Kč/měs]								
1	7 669	8 385	8 519	8 831	8 622	8 802	8 779	9 127	9 610
2	8 179	8 907	9 089	9 588	9 482	9 573	9 457	9 846	10 236
3	8 722	9 485	9 650	10 319	10 226	10 352	10 199	10 574	11 031
4	9 486	10 201	10 486	11 215	11 155	11 034	10 862	11 322	11 860
5	10 310	11 244	11 577	12 342	12 272	12 183	11 961	12 424	13 103
6	11 198	12 367	12 717	13 656	13 557	13 444	13 194	13 696	14 487
7	12 193	13 638	13 899	15 086	14 869	14 805	14 460	14 977	15 940
8	13 366	15 059	15 346	16 717	16 403	16 246	15 923	16 346	17 437
9	14 449	16 315	16 627	18 152	18 109	18 076	17 476	17 695	18 955
10	15 788	18 020	18 244	19 943	20 247	20 067	19 372	19 343	20 717
11	17 370	20 180	20 532	22 038	22 664	22 627	21 527	21 363	22 922
12	19 513	21 519	22 802	24 432	26 010	25 461	24 255	24 341	26 444

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

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

KS se sjednaným mzdovým vývojem	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Počet KS	[počet KS]	45	72	44	34	38	46	43	40	48
Podíl KS	[%]	60,8	75,0	60,3	45,3	50,7	55,4	53,8	47,1	54,5

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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

Mzdový příplatek	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
za práci přesčas (§ 114 ZP)	Počet KS	[počet KS]	63	86	65	67	66	73	68	74	78
	Podíl KS	[%]	85,1	89,6	89,0	89,3	88,0	88,0	85,0	87,1	88,6
za práci ve svátek (§ 115 ZP)	Počet KS	[počet KS]	51	75	58	58	53	60	56	60	67
	Podíl KS	[%]	68,9	78,1	79,5	77,3	70,7	72,3	70,0	70,6	76,1
za noční práci (§ 116 ZP)	Počet KS	[počet KS]	61	83	61	62	62	71	67	71	75
	Podíl KS	[%]	82,4	86,5	83,6	82,7	82,7	85,5	83,8	83,5	85,2
za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)	Počet KS	[počet KS]	48	77	62	58	57	68	63	69	73
	Podíl KS	[%]	64,9	80,2	84,9	77,3	76,0	81,9	78,8	81,2	83,0
za odpolední práci	Počet KS	[počet KS]	37	55	42	40	37	40	32	33	34
	Podíl KS	[%]	50,0	57,3	57,5	53,3	49,3	48,2	40,0	38,8	38,6
za směnnost	Počet KS	[počet KS]	1	5	8	7	9	10	6	6	5
	Podíl KS	[%]	1,4	5,2	11,0	9,3	12,0	12,0	7,5	7,1	5,7
za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)	Počet KS	[počet KS]	50	66	50	49	48	51	53	58	60
	Podíl KS	[%]	67,6	68,8	68,5	65,3	64,0	61,4	66,3	68,2	68,2
za vedení čety	Počet KS	[počet KS]	6	7	8	7	8	8	8	8	10
	Podíl KS	[%]	8,1	7,3	11,0	9,3	10,7	9,6	10,0	9,4	11,4
za práci ve výškách	Počet KS	[počet KS]	10	13	11	14	11	15	17	15	15
	Podíl KS	[%]	13,5	13,5	15,1	18,7	14,7	18,1	21,3	17,6	17,0

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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

Mzdový příplatek	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Poskytnutí 13. mzdy	Počet KS	[počet KS]	37	37	24	39	34	41	37	41	43
	Podíl KS	[%]	50,0	38,5	32,9	52,0	45,3	49,4	46,3	48,2	48,9
Poskytnutí 14. mzdy	Počet KS	[počet KS]	20	16	9	16	12	14	10	9	5
	Podíl KS	[%]	27,0	16,7	12,3	21,3	16,0	16,9	12,5	10,6	5,7
Podmínky (kritéria) pro získání nároku na další mzdu sjednávané v KS:											
Dosažení hospodářského výsledku	Počet KS	[počet KS]	15	20	12	20	20	21	22	25	29
	Podíl KS	[%]	20,3	20,8	16,4	26,7	26,7	25,3	27,5	29,4	33,0
Počet odpracovaných dnů	Počet KS	[počet KS]	10	13	11	15	10	15	17	22	27
	Podíl KS	[%]	13,5	13,5	15,1	20,0	13,3	18,1	21,3	25,9	30,7
Jiné	Počet KS	[počet KS]	7	7	3	11	9	9	5	6	3
	Podíl KS	[%]	9,5	7,3	4,1	14,7	12,0	10,8	6,3	7,1	3,4

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

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

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

Rok	Celková absence					
	Mzdová sféra			Platová sféra		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	25,6	26,3	97,3	30,7	30,1	102,0
2008	25,7	26,2	98,0	30,2	29,4	102,6
2009	24,9	25,8	96,6	28,9	28,8	100,5
2010	23,7	24,0	98,8	28,2	28,1	100,3
2011	23,2	23,4	99,1	27,1	27,4	99,0
2012	24,2	24,2	100,1	27,8	28,4	98,0
2013	24,6	24,5	100,3	29,2	29,9	97,5
2014	24,4	24,6	99,0	30,5	31,0	98,4
2015	25,1	25,5	98,5	31,5	31,9	98,7

Pozn.: **Celková absence** zahrnuje celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Zahrnuta je např. dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno, atd. Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra 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 Ústeckém kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	150,3	150,3	100,0	145,3	145,3	100,0
2008	149,9	150,4	99,7	146,0	145,5	100,4
2009	149,2	149,0	100,1	145,8	145,4	100,3
2010	150,8	151,5	99,5	148,0	147,3	100,5
2011	151,1	151,6	99,7	147,3	147,2	100,1
2012	150,4	151,3	99,4	146,2	147,3	99,3
2013	150,1	151,0	99,4	145,9	146,9	99,3
2014	150,1	151,0	99,4	146,3	147,1	99,5
2015	150,2	150,2	100,0	145,2	146,0	99,4

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

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

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

Rok	Průměrná odpracovaná doba ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	145,8	145,3	100,4	148,6	149,9	97,3
2009	145,0	143,4	101,1	148,0	149,0	97,3
2010	147,4	147,5	100,0	149,5	150,8	97,8
2011	147,7	147,4	100,2	149,1	150,7	98,0
2012	145,6	146,7	99,3	148,5	150,4	96,8
2013	145,5	146,2	99,5	147,8	150,0	97,0
2014	145,2	146,4	99,2	148,6	149,9	96,9
2015	144,3	145,3	99,3	148,1	148,6	97,1

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

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

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

Rok	Struktura celkové absence							
	Kolektivní smlouva ANO				Kolektivní smlouva NE			
	Celkem	z toho:			Celkem	z toho:		
		Dovolená	Nemoc	Ostatní		Dovolená	Nemoc	Ostatní
[hod/měs]				[hod/měs]				
Ústecký kraj								
2008	27,8	15,3	7,7	4,8	25,5	13,1	9,0	3,4
2009	26,7	15,9	5,1	5,7	25,1	13,4	6,8	4,8
2010	25,1	14,9	5,2	5,0	23,4	13,0	6,8	3,7
2011	24,3	15,0	4,8	4,6	23,6	13,1	6,3	4,1
2012	25,6	15,3	4,9	5,4	24,8	13,6	6,1	5,2
2013	25,9	15,4	5,3	5,2	25,2	13,5	5,9	5,9
2014	26,0	15,1	5,5	5,4	24,7	13,4	5,6	5,7
2015	27,0	15,3	6,1	5,6	25,6	13,4	6,6	5,5
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 Ústeckém kraji a České republice podle pohlaví v letech 2007-2015

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Muži			Ženy		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2007	24,9	25,4	97,9	26,8	27,7	96,7
2008	24,9	25,4	97,8	27,0	27,5	98,0
2009	24,3	25,2	96,4	25,9	26,7	97,0
2010	23,2	23,3	99,4	24,5	24,9	98,6
2011	22,5	22,6	99,6	24,2	24,5	98,7
2012	23,0	23,5	97,8	26,0	25,3	102,8
2013	23,3	23,6	98,6	26,4	25,8	102,2
2014	23,2	23,7	97,7	26,1	25,9	100,8
2015	23,7	24,5	96,6	27,1	26,9	100,8

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

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

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

Rok	Celková absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	27,8	28,7	96,8	25,5	25,6	99,7
2009	26,7	28,2	94,7	25,1	25,6	97,9
2010	25,1	25,7	97,8	23,4	23,5	99,6
2011	24,3	25,0	97,4	23,6	23,0	102,5
2012	25,6	26,0	98,6	24,8	24,0	103,4
2013	25,9	26,6	97,5	25,2	24,4	103,3
2014	26,0	26,5	98,0	24,7	24,6	100,4
2015	27,0	27,6	97,8	25,6	25,8	99,1

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

Rok	Placená absence ve mzdové sféře					
	Kolektivní smlouva ANO			Kolektivní smlouva NE		
	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR	Ústecký kraj	ČR	Relace kraje vůči ČR
	[hod/měs]		[%]	[hod/měs]		[%]
2008	19,6	20,0	97,9	16,4	16,5	99,3
2009	21,1	21,5	98,0	17,7	18,2	97,4
2010	19,2	19,2	100,2	16,4	16,9	97,2
2011	18,9	18,9	100,0	16,7	16,6	100,8
2012	20,2	20,0	101,2	18,0	17,8	101,0
2013	20,0	20,0	100,0	18,3	17,9	102,0
2014	19,7	19,8	99,7	18,0	18,0	99,8
2015	20,3	20,2	100,3	17,9	18,4	97,5

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

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

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

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

Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra. V letech 2010, 2011 a 2014 nejsou k dispozici publikovatelné údaje pro subjekty bez kolektivní smlouvy.

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

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

Rok	Průměrná odpracovaná doba <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[hod/měs]	[hod/měs]
2007	145,0	140,9
2008	145,9	142,9
2009	144,2	141,8
2010	147,2	144,2
2011	147,2	143,7
2012	145,7	142,5
2013	145,6	142,7
2014	145,3	142,5
2015	145,1	141,8

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

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

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

Rok	Průměrná odpracovaná doba <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	144,5	145,3
2009	143,3	142,6
2010	145,4	148,5
2011	145,4	147,1
2012	144,1	145,6
2013	144,0	145,8
2014	143,8	145,2
2015	143,3	145,5

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 Ústeckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

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

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 Ústeckém kraji podle pohlaví na panelu firem v letech 2007-2015

Rok	Celková absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Muži	Ženy
	[hod/měs]	[hod/měs]
2007	25,8	29,3
2008	25,8	29,6
2009	25,0	28,2
2010	23,4	26,5
2011	23,6	26,4
2012	24,4	27,7
2013	24,5	27,8
2014	24,7	27,9
2015	25,5	29,3

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

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

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

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

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

Rok	Placená absence <u>na panelu</u> ve mzdové sféře	
	Kolektivní smlouva ANO	Kolektivní smlouva NE
	[hod/měs]	[hod/měs]
2008	20,5	18,1
2009	20,9	19,4
2010	19,9	16,9
2011	19,6	17,3
2012	20,7	18,2
2013	20,5	17,4
2014	20,3	18,0
2015	20,7	18,3

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 Ústeckém kraji podle existence kolektivní smlouvy na panelu firem v letech 2008-2015

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

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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

Ujednání týkající se pracovní doby	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Délka pracovní doby										
Sjednání délky pracovní doby	[počet KS]	72	95	70	72	73	81	77	83	86
	[% KS]	97,3	99,0	95,9	96,0	97,3	97,6	96,3	97,6	97,7
Z toho:										
a. obecně bez rozlišení	[počet KS]	58	68	44	53	54	59	54	59	63
	[% KS]	78,4	70,8	60,3	70,7	72,0	71,1	67,5	69,4	71,6
	[hod/týden]	37,7	37,7	37,6	37,7	37,7	37,6	37,7	37,7	37,7
b. v pracovních režimech	[počet KS]	14	27	26	19	19	22	23	24	23
	[% KS]	18,9	28,1	35,6	25,3	25,3	26,5	28,8	28,2	26,1
<i>Z toho:</i>										
1 směnný	[hod/týden]	39,2	39,3	39,4	39,4	39,5	39,5	39,3	39,2	39,2
2 směnný	[hod/týden]	38,1	38,2	38,2	38,3	38,3	38,2	38,3	38,2	38,2
3 směnný	[hod/týden]	37,2	37,1	37,1	37,3	37,4	37,4	37,3	37,3	37,3
nepřetržitý	[hod/týden]	38,0	37,4	37,5	37,7	37,7	37,4	37,2	37,2	37,2
Rozvržení pracovní doby										
Pružné rozvržení pracovní doby	[počet KS]	11	15	12	16	15	24	15	15	20
	[% KS]	14,9	15,6	16,4	21,3	20,0	28,9	18,8	17,6	22,7
Uplatnění konta pracovní doby dle § 86 ZP	[počet KS]	4	2	5	6	7	9	8	6	6
	[% KS]	5,4	2,1	6,8	8,0	9,3	10,8	10,0	7,1	6,8
Užití úkolové mzdy	[počet KS]	8	12	15	6	9	13	8	11	9
	[% KS]	10,8	12,5	20,5	8,0	12,0	15,7	10,0	12,9	10,2

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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

Ujednání týkající se dovolené	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Zvýšený nárok na dovolenou	[počet KS]	59	80	57	66	67	74	72	78	82
	[% KS]	79,7	83,3	78,1	88,0	89,3	89,2	90,0	91,8	93,2
Z TOHO:										
o dny	[% KS]	5,4	10,4	12,3	9,3	5,3	7,2	8,8	10,6	9,1
o 1 týden	[% KS]	71,6	72,9	65,8	74,7	81,3	74,7	73,8	77,6	81,8
o 2 týdny	[% KS]	1,4	0,0	0,0	5,3	2,7	7,2	7,5	3,5	2,3
o 3 a více týdnů	[% KS]	1,4	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 Ústeckém kraji v letech 2007-2015

Typ osobní překážky	Ukazatel	Jednotka	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Vlastní svatba	Počet KS	[počet KS]	29	32	32	30	31	38	41	46	48
	Podíl KS	[% KS]	39,2	33,3	43,8	40,0	41,3	45,8	51,3	54,1	54,5
	Rozsah	[dny/rok]	1,6	1,5	1,4	1,3	1,3	1,2	1,3	1,4	1,4
Narození dítěte manželce zaměstnance	Počet KS	[počet KS]	34	29	25	31	24	29	34	37	40
	Podíl KS	[% KS]	45,9	30,2	34,2	41,3	32,0	34,9	42,5	43,5	45,5
	Rozsah	[dny/rok]	1,5	1,3	1,4	1,2	1,5	1,4	1,4	1,5	1,5
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb	Počet KS	[počet KS]	28	32	24	32	28	34	35	32	37
	Podíl KS	[% KS]	37,8	33,3	32,9	42,7	37,3	41,0	43,8	37,6	42,0
	Rozsah	[dny/rok]	9,6	8,5	8,3	9,0	8,5	9,6	9,0	8,9	8,7
Matkám z důvodu péče o dítě	Počet KS	[počet KS]	19	16	11	12	11	16	16	13	15
	Podíl KS	[% KS]	25,7	16,7	15,1	16,0	14,7	19,3	20,0	15,3	17,0
	Rozsah	[dny/rok]	3,6	2,8	2,5	3,0	3,2	2,8	2,9	2,8	3,4
Péče o rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	11	10	8	10	11	15	15	13	13
	Podíl KS	[% KS]	14,9	10,4	11,0	13,3	14,7	18,1	18,8	15,3	14,8
	Rozsah	[dny/rok]	2,2	2,0	1,9	1,9	1,9	2,3	2,1	1,3	1,5
Úmrtí přímého rodinného příslušníka	Počet KS	[počet KS]	48	54	46	47	45	52	57	54	58
	Podíl KS	[% KS]	64,9	56,3	63,0	62,7	60,0	62,7	71,3	63,5	65,9
	Rozsah	[dny/rok]	2,1	1,7	1,9	1,7	1,8	1,6	1,7	1,8	1,7
Přestěhování	Počet KS	[počet KS]	34	25	23	31	28	35	34	31	31
	Podíl KS	[% KS]	45,9	26,0	31,5	41,3	37,3	42,2	42,5	36,5	35,2
	Rozsah	[dny/rok]	1,4	1,2	1,3	1,4	1,3	1,3	1,4	1,3	1,3
Hledání nového zaměstnání	Počet KS	[počet KS]	9	7	7	14	12	21	18	14	17
	Podíl KS	[% KS]	12,2	7,3	9,6	18,7	16,0	25,3	22,5	16,5	19,3
	Rozsah	[dny/rok]	1,6	3,1	2,7	4,0	4,0	3,9	3,7	3,8	3,6
Jiné	Počet KS	[počet KS]	20	36	24	34	27	34	34	34	39
	Podíl KS	[% KS]	27,0	37,5	32,9	45,3	36,0	41,0	42,5	40,0	44,3

Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

Shrnutí krajských analýz

Autorský tým:

Kateřina Duspivová, Pavla Doleželová, Pavel Popovský

Obsah

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

Seznam obrázků

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

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

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

Úvod

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

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

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

A. ODMĚŇOVÁNÍ

1 Odměňování v České republice

Úroveň mezd a platů závisí v České republice na mnoha faktorech. Z pohledu jednotlivých krajů hraje velkou roli nejen vzdělanostní struktura ekonomicky aktivních obyvatel, úroveň podnikatelské aktivity, specializace na vybraná odvětví, diversifikace obyvatel z hlediska národností, geografická poloha, hustota obyvatelstva, ale i aktuální fáze ekonomického cyklu či struktura zaměstnanosti z hlediska podnikatelské (mzdové) a nepodnikatelské (platové) sféry. Poslední jmenovaný faktor, tj. zastoupení **mzdové a platové sféry**, je důležitý i při samotném hodnocení úrovně odměňování. **Odměňování** se totiž v každé ze sfér **řídí odlišnými pravidly**. Vývoj ve mzdové sféře¹ vypovídá o ekonomickém cyklu, a tím i o související finanční síle zaměstnavatelů. Vývoj v platové sféře je pak ve velké míře ovlivněn nejen státními rozpočtovými pravidly a centrálně stanovenými platovými tabulkami, ale i strukturou poptávaných zaměstnání². Z tohoto důvodu budou obě sféry důsledně odlišovány a vývoj odměňování bude sledován v každé sféře odděleně.

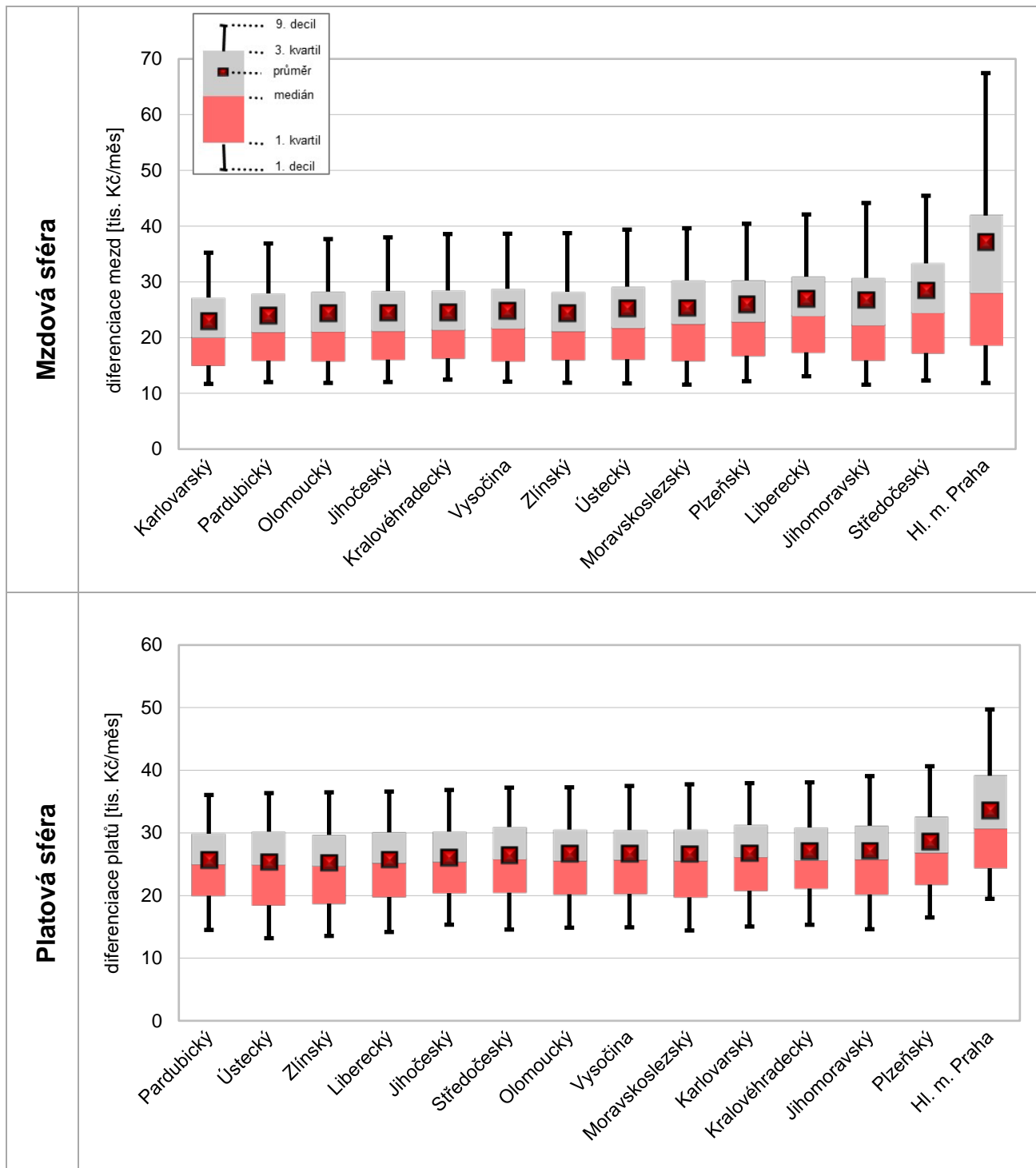
Trh práce v jednotlivých krajích ovlivňují výše zmíněné faktory a výsledek jejich spolupůsobení se projevuje navenek prostřednictvím absolutní úrovně mezd a platů. Ze srovnání mezd a platů v jednotlivých krajích vyplývá, že **hlavní město Praha** má v rámci České republiky **specifické postavení**. Vyšší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

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

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

² Pro platovou sféru je charakteristická např. nižší variabilita zaměstnání.

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



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

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

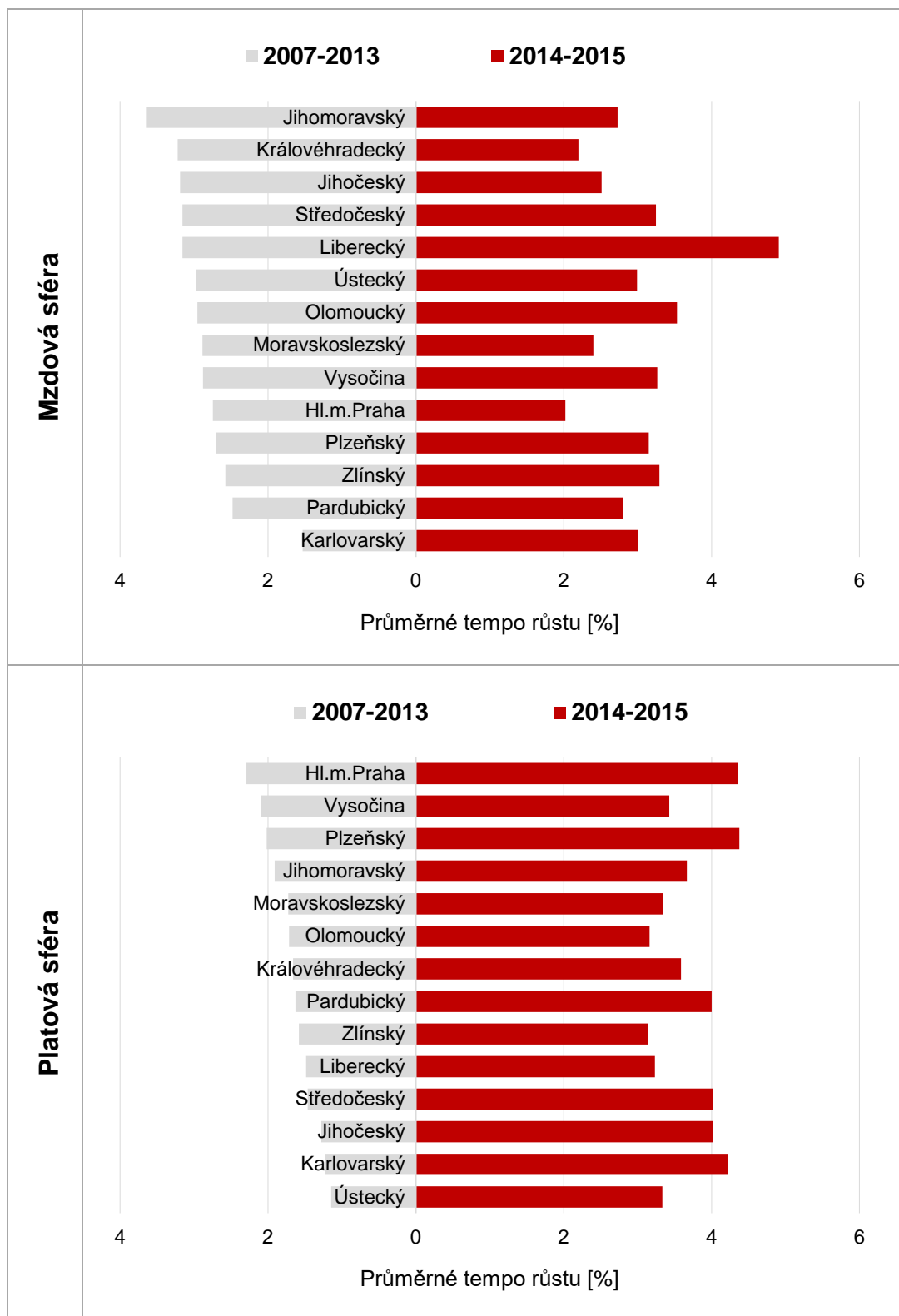
Absolutní úroveň mezd a platů je nepochybně **ovlivněna i vývojem trhu práce v posledních letech**, ne-li desetiletích. Kraje, které nastartovaly v minulosti svou regionální ekonomiku pomocí vhodných opatření, pak z těchto opatření těží i nadále mj. prostřednictvím vyššího růstu mezd především ve mzdové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

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

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

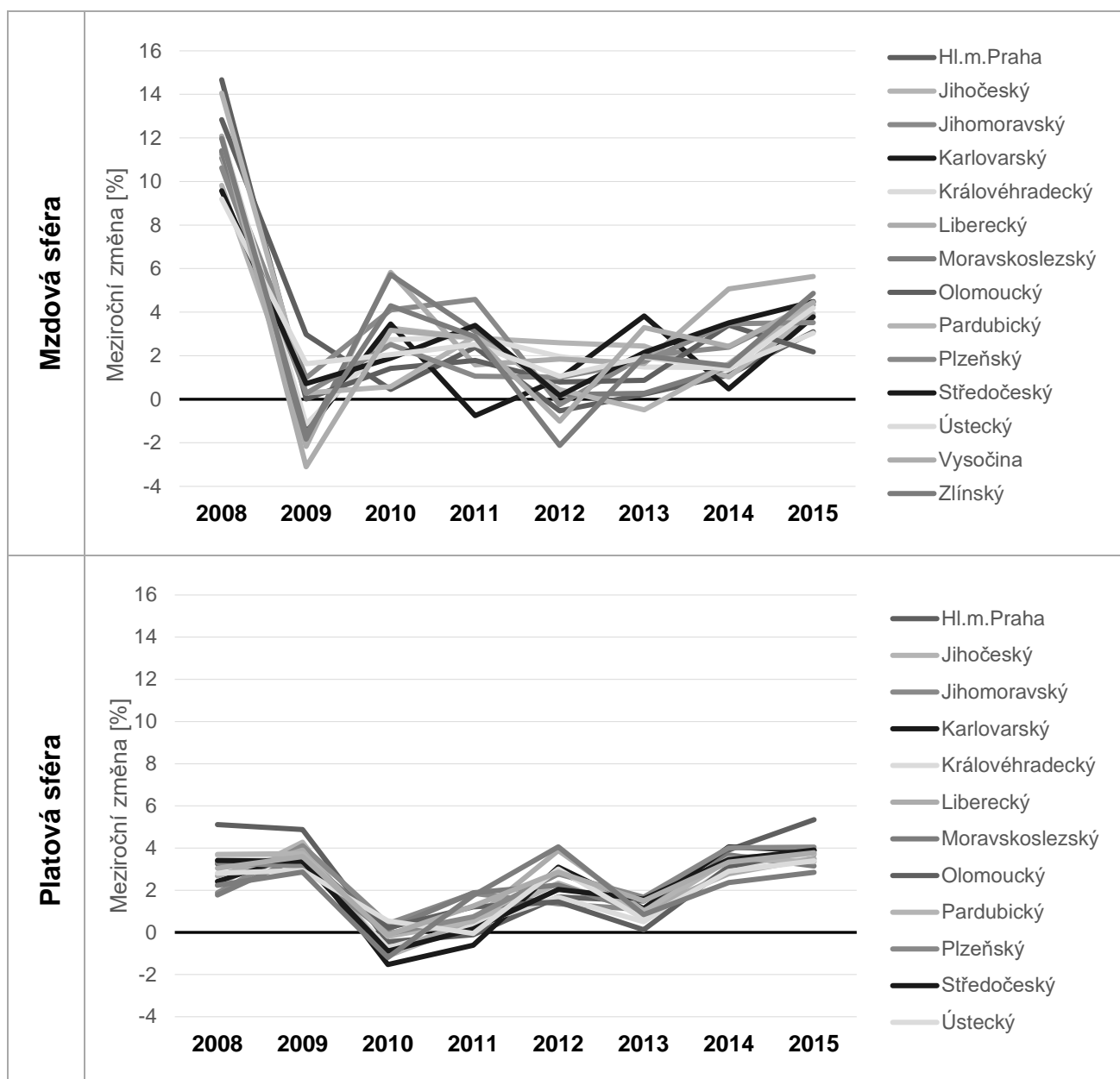
Obrázek 3 vhodným způsobem ilustruje i důsledky rozdílné odvětvové specializace krajů v rámci národního hospodářství a odlišného přístupu k řešení dopadů ekonomické krize. Ve mzdové sféře se úroveň mezd vyvíjí v každém kraji odlišným způsobem, přičemž společný trend v podobě růstu mezd byl přerušen ekonomickou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

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



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

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

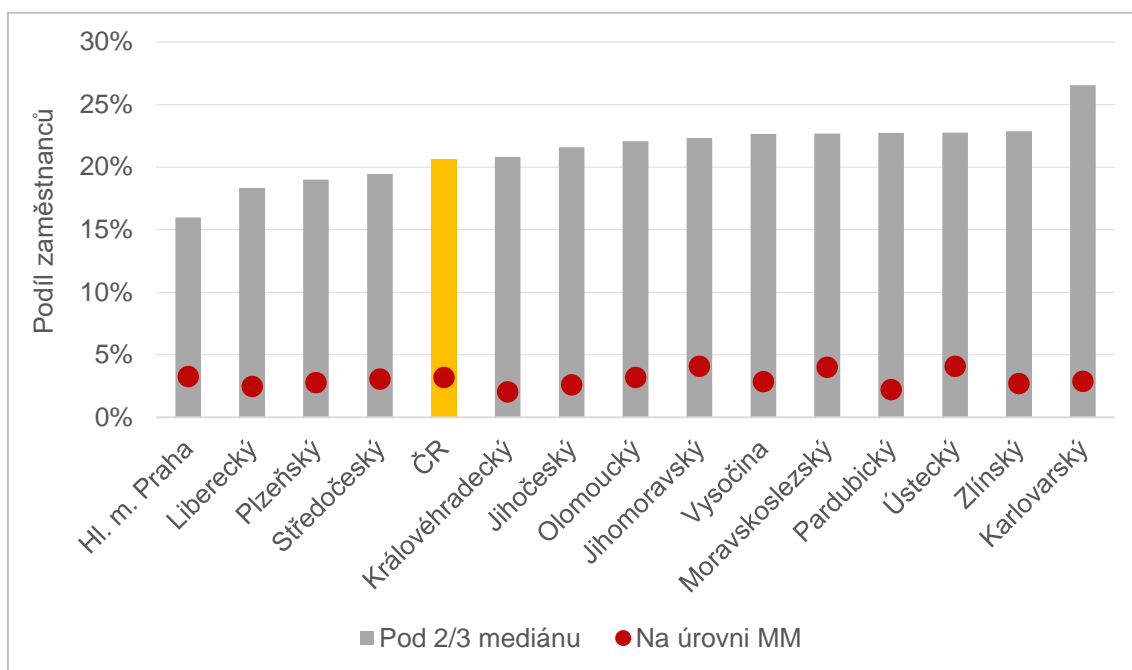


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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

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

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



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

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

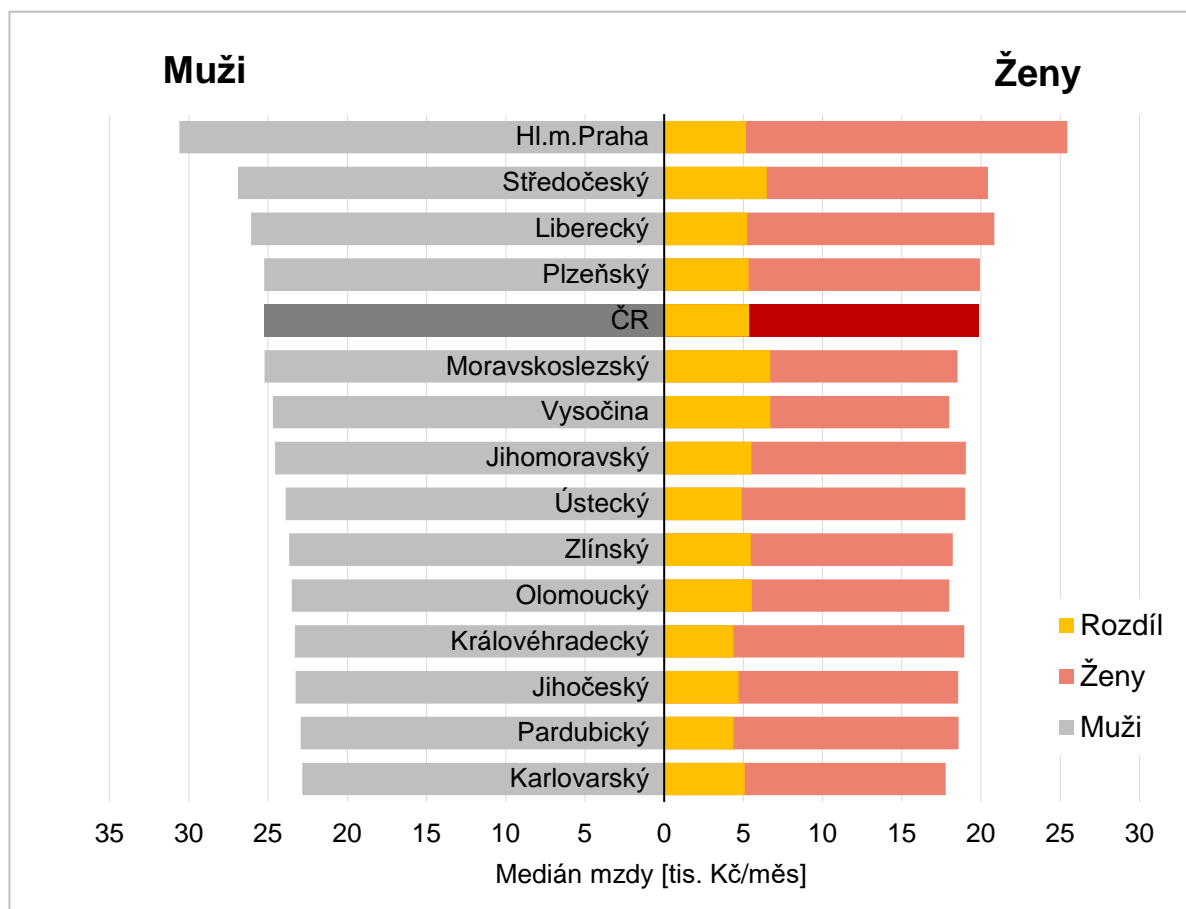
Vzhledem ke specifickému stanovení úrovně odměňování v platové sféře bude pozornost dále věnována vývoji mezd ve mzdové sféře. V rámci mzdové sféry bude hodnocena úroveň mezd v jednotlivých krajích podle 4 klíčových znaků – pohlaví, vzdělání, odvětví a existence kolektivní smlouvy. Analýza bude provedena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

1.1 Odměňování ve mzdové sféře ČR

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

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

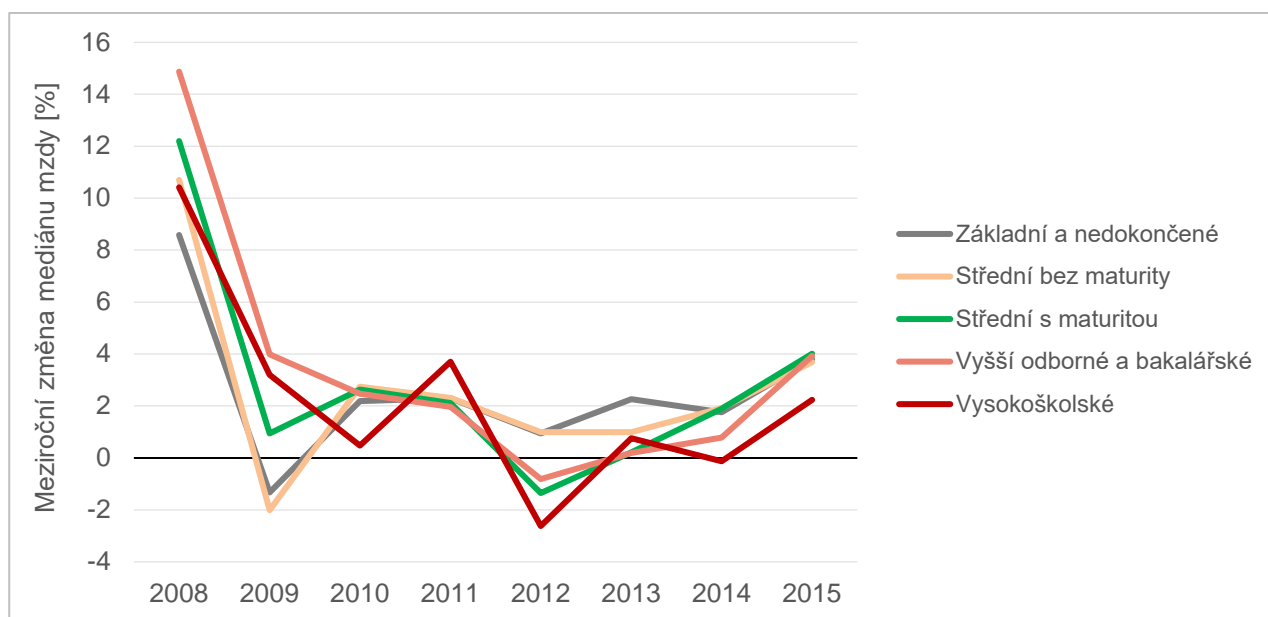
Obrázek 5: Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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

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

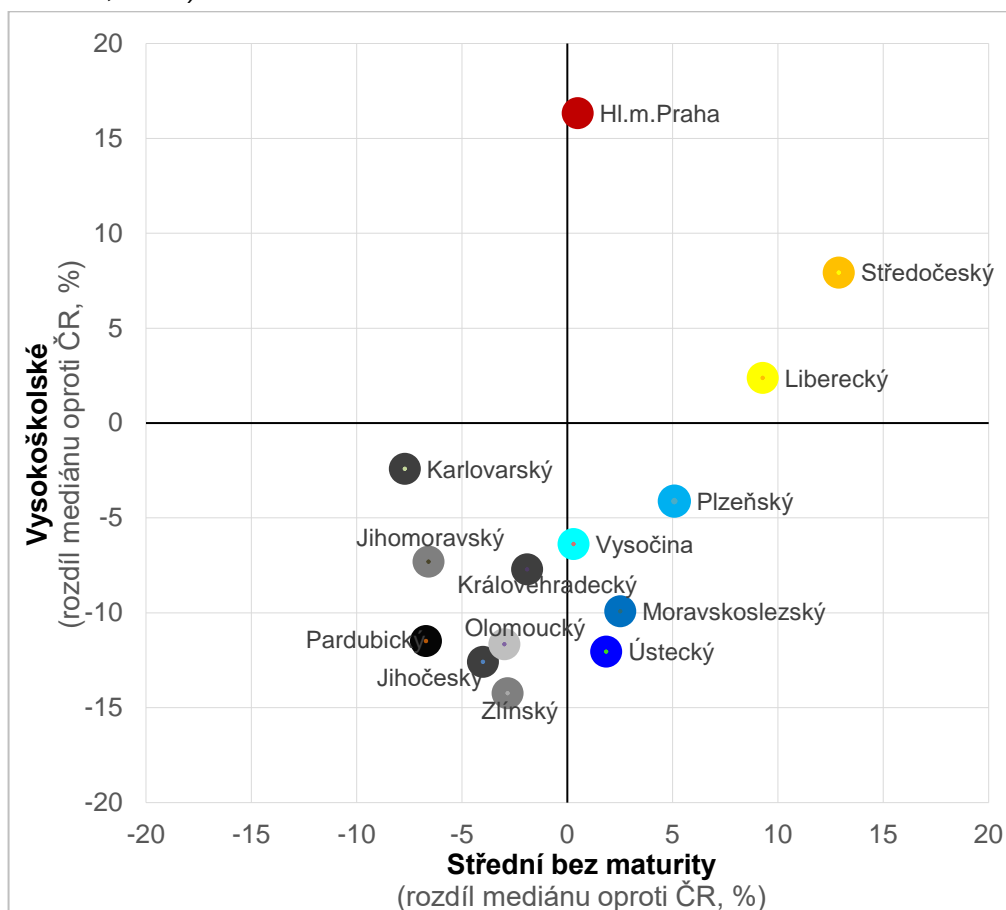
Obrázek 6: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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

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

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



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

$$Rozdíl_i^{vzdělání} = \frac{Median_HMM_i^{vzdělání}}{Median_HMM_{ČR}^{vzdělání}} \cdot 100 - 100,$$

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

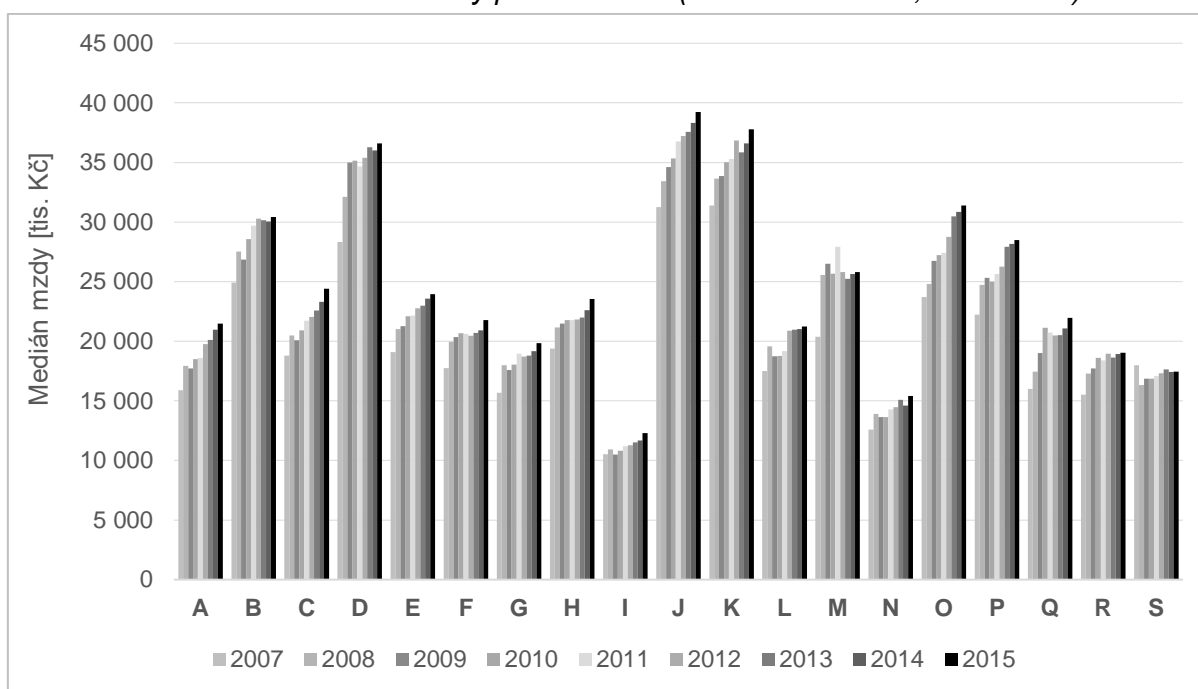
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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

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

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

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

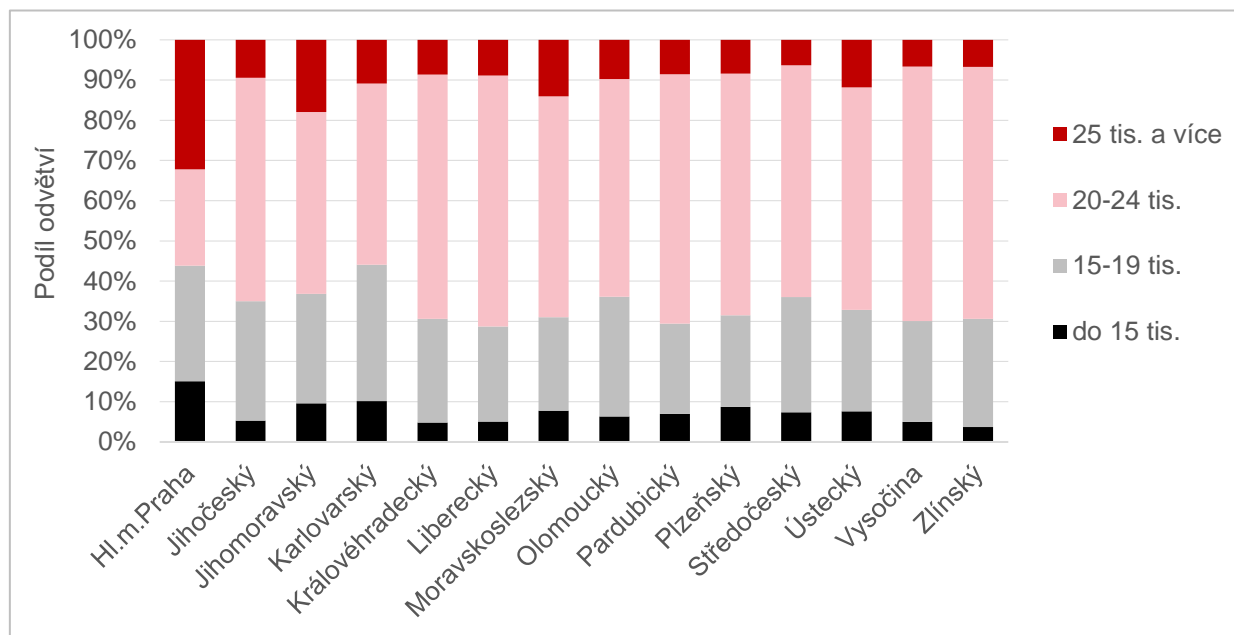


Pozn.: Názvy jednotlivých sekcí uvádí tabulka I v příloze.

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

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

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



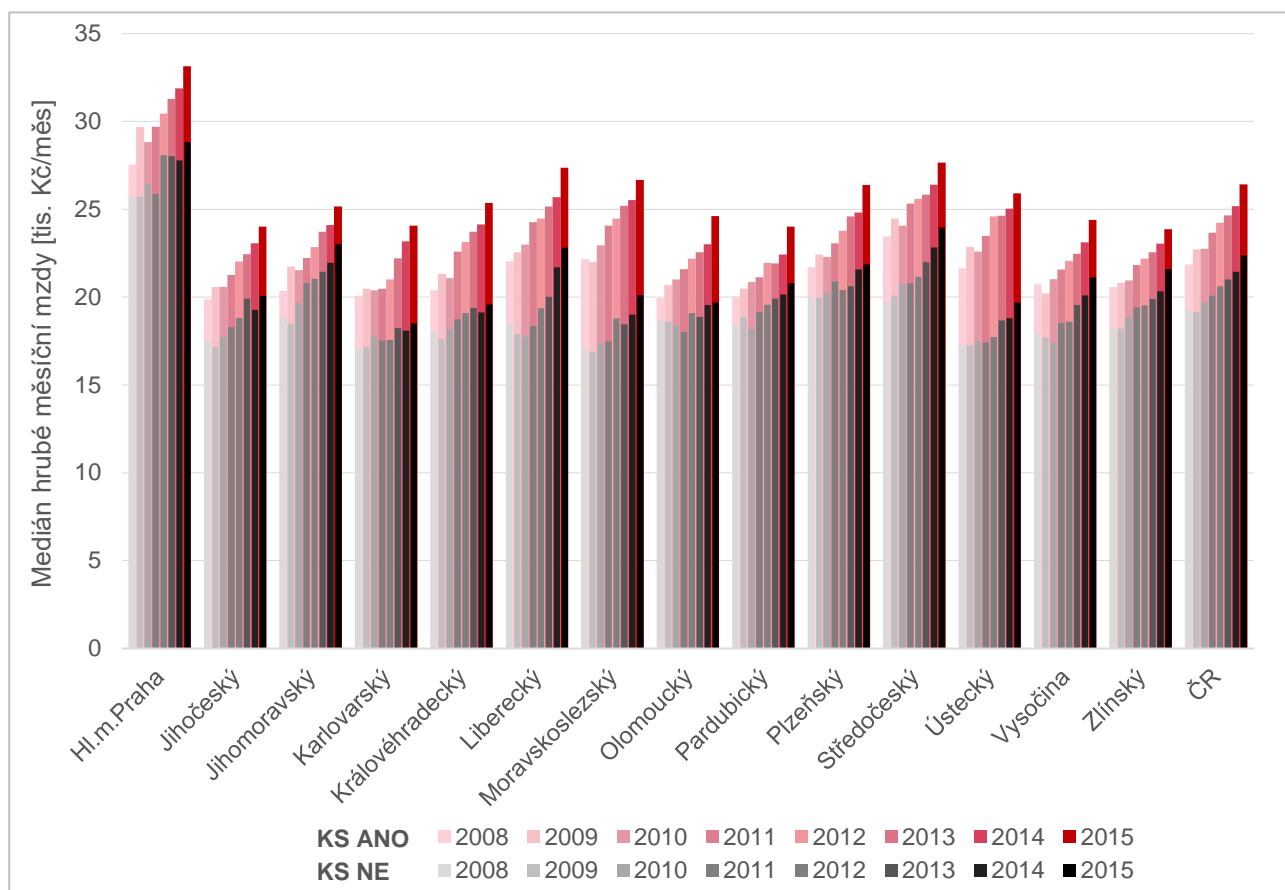
Pozn.: Odvětví byla seskupena podle úrovně mediánu hrubé měsíční mzdy v příslušných odvětvích ve mzdové sféře České republiky v roce 2015. Do kategorie s mediánem nižším než 15 tis. Kč byly zařazeny sekce I a N. Medián hrubé měsíční mzdy mezi 15 a 20 tis. Kč byl v roce 2015 v sekcích A, G, L, Q, R a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

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

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

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

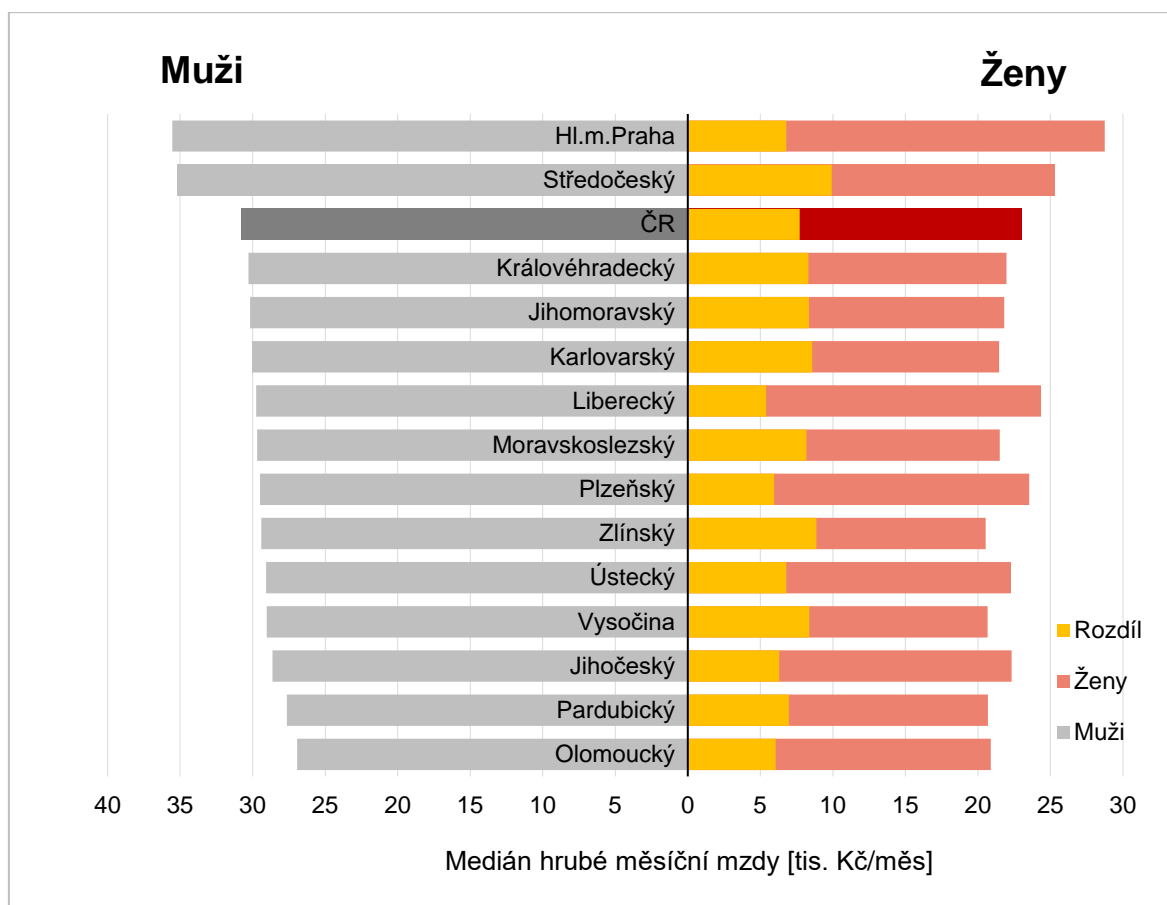
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

1.2 Odměňování v rámci panelu firem

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

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

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



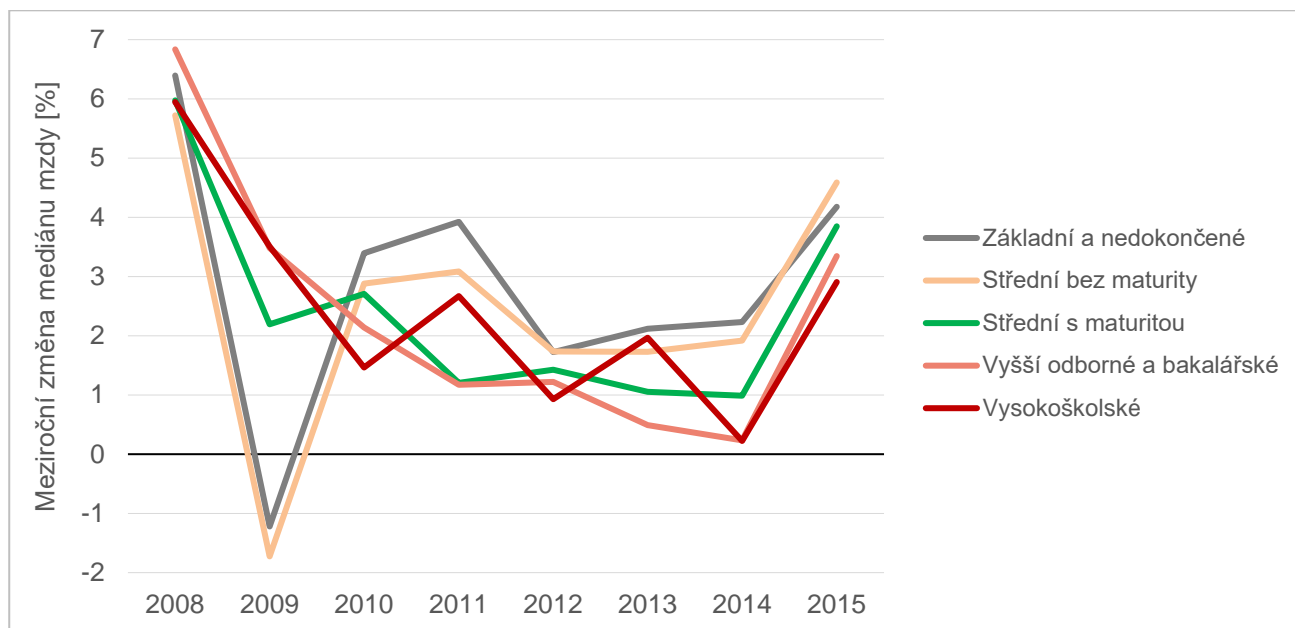
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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

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

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

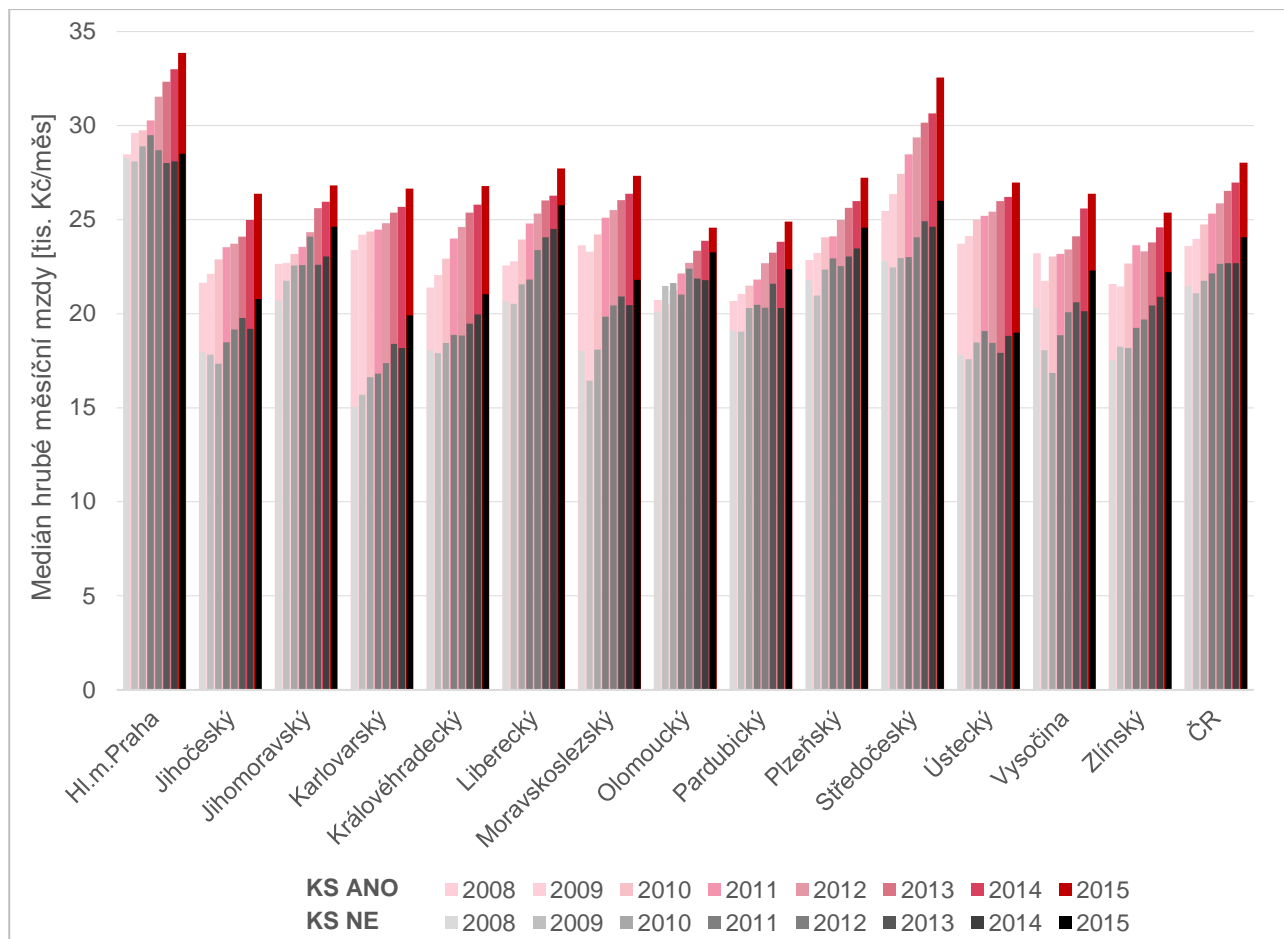
Obrázek 12: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle vzdělání na panelu firem (mzdová sféra ČR, 2007-2015)



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

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

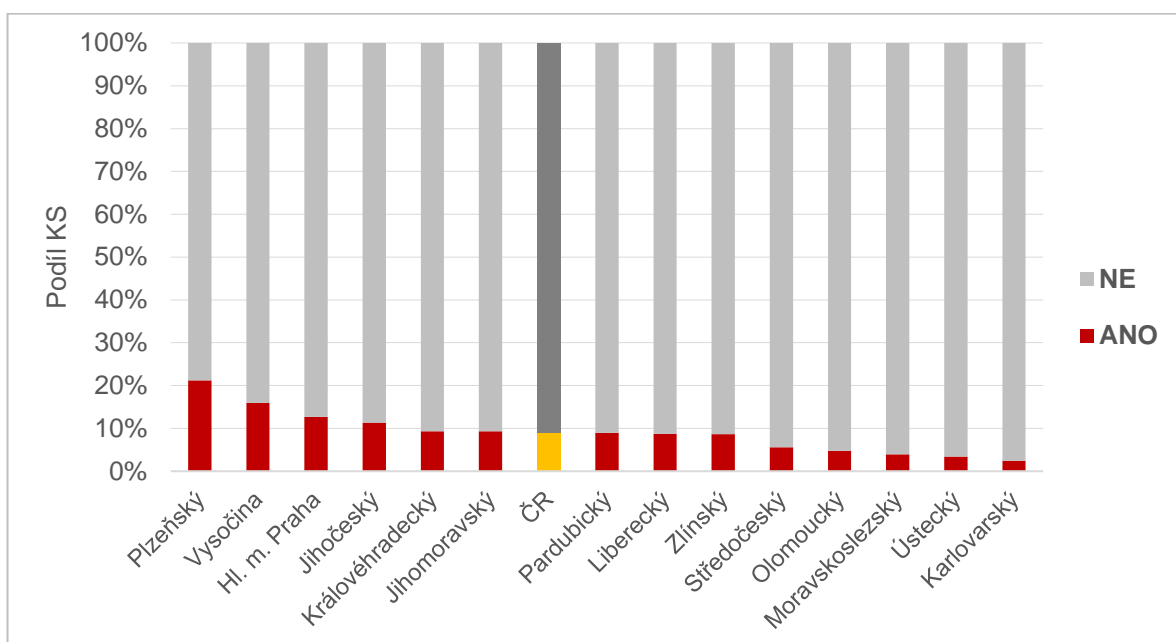
2 Podmínky odměňování v kolektivních smlouvách v ČR

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

2.1 Podmínky odměňování ve mzdové sféře ČR

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

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

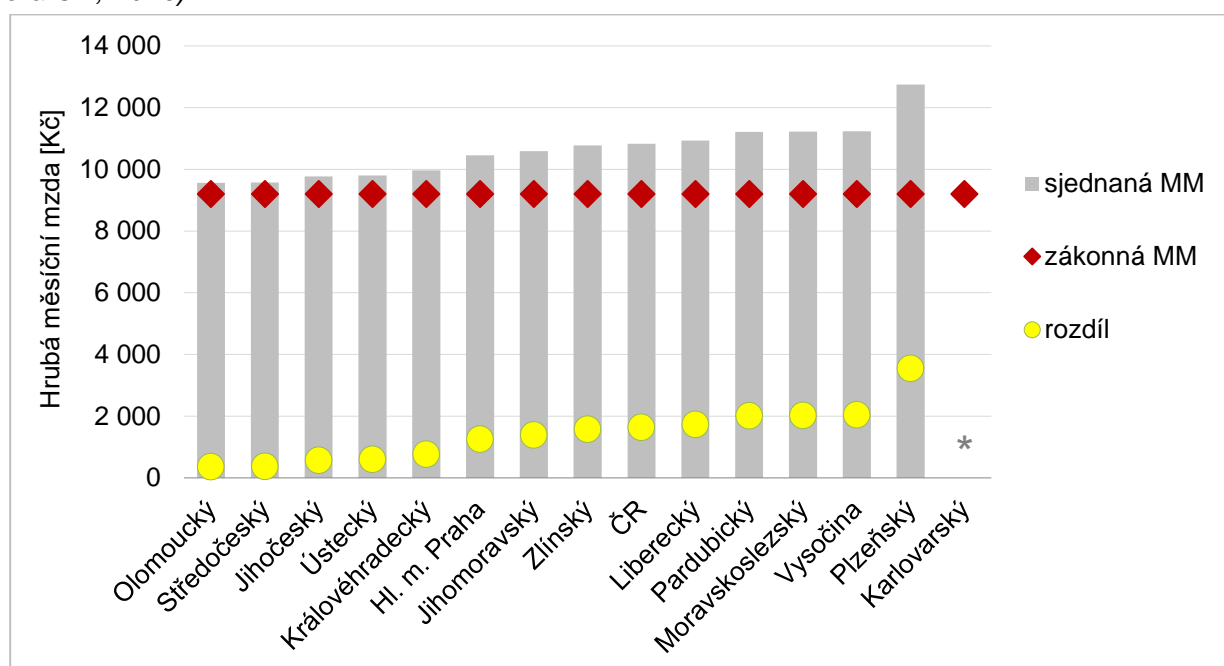


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“.

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

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

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

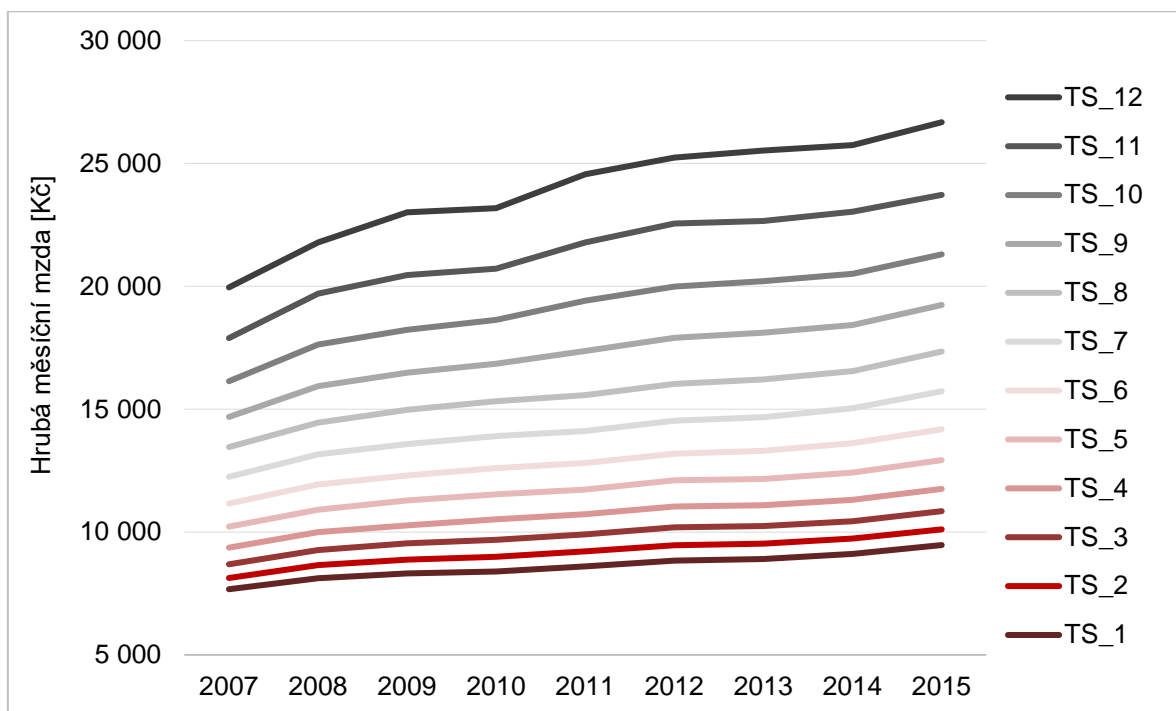


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč). Za Karlovarský kraj není hodnota publikovatelná z důvodu zachování anonymity (*).

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

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

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



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“.

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

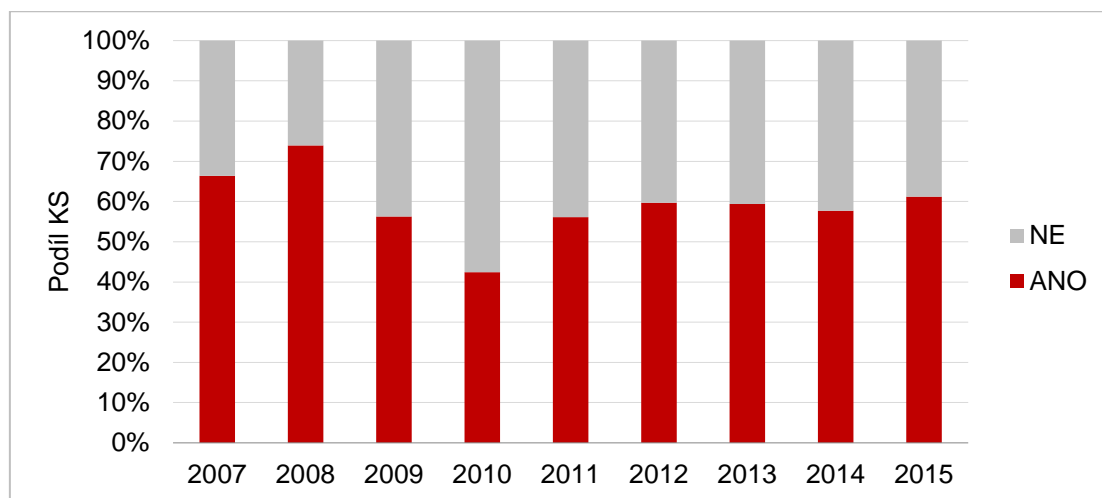
Kromě minimální mzdy a mzdových tarifů se kolektivní smlouvy ve mzdové sféře zabývaly také mzdovým vývojem. **Mzdovým vývojem** se ve sledovaném období zabývalo **61 % kolektivních smluv** zahrnutých do šetření IPP (viz obrázek 17). Mzdový vývoj byl sjednáván různými způsoby, např. v roce 2015 byl ve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

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

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

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

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

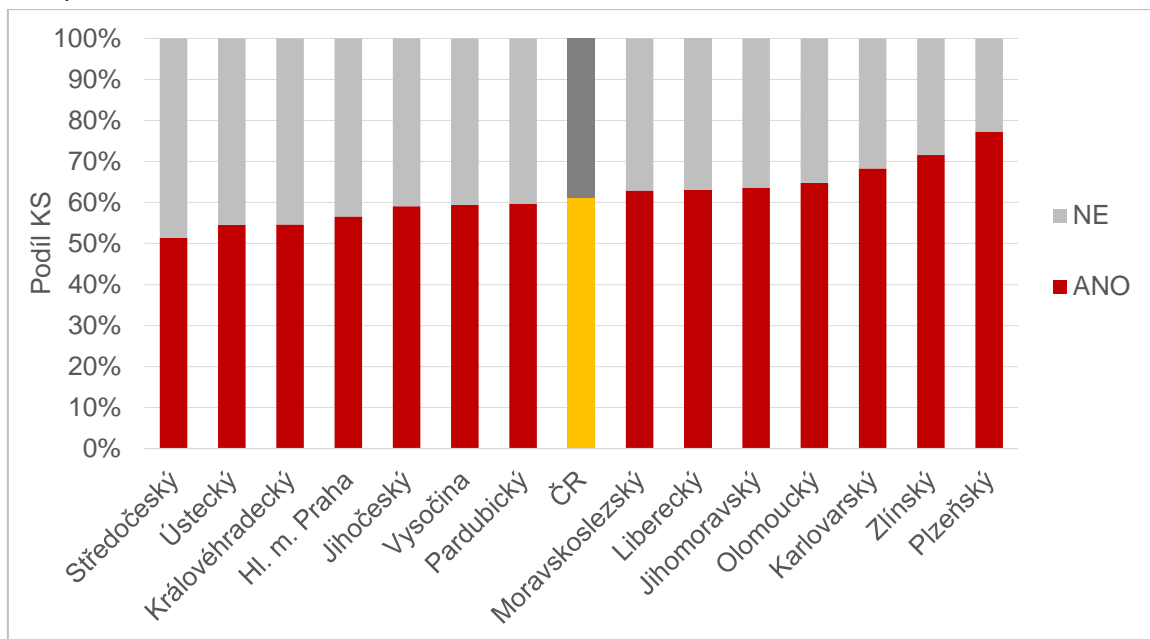


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

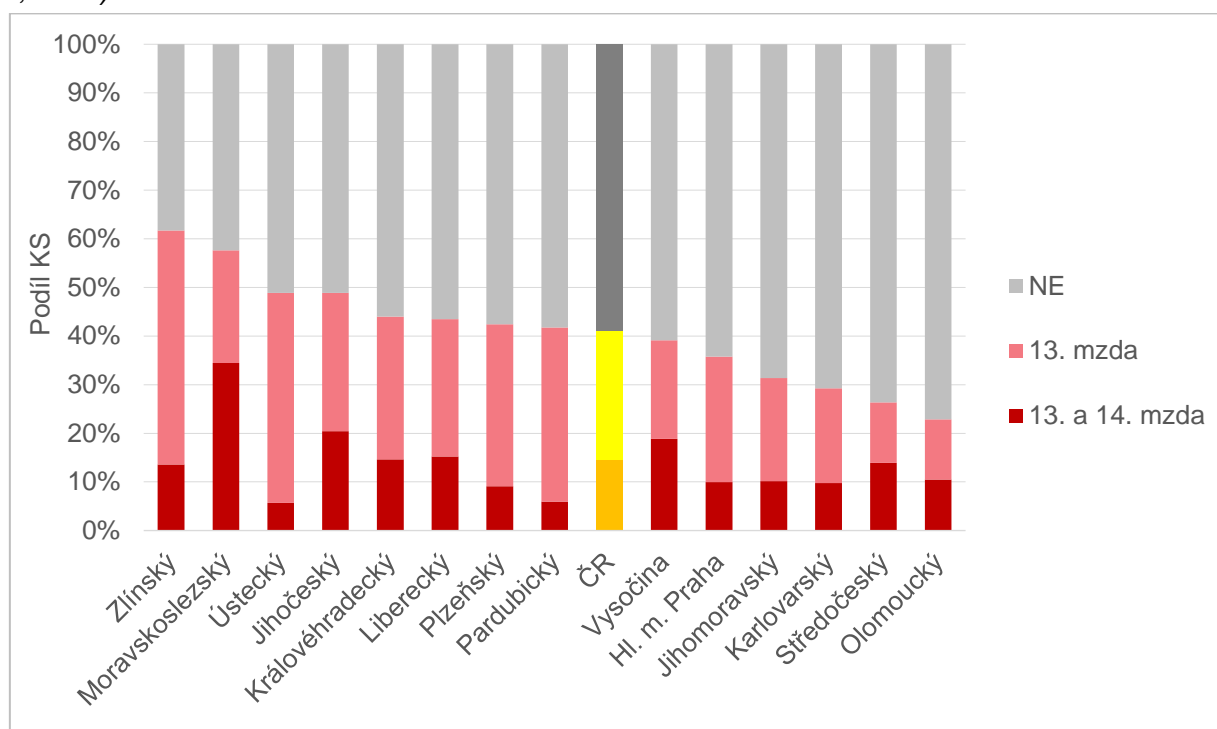


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

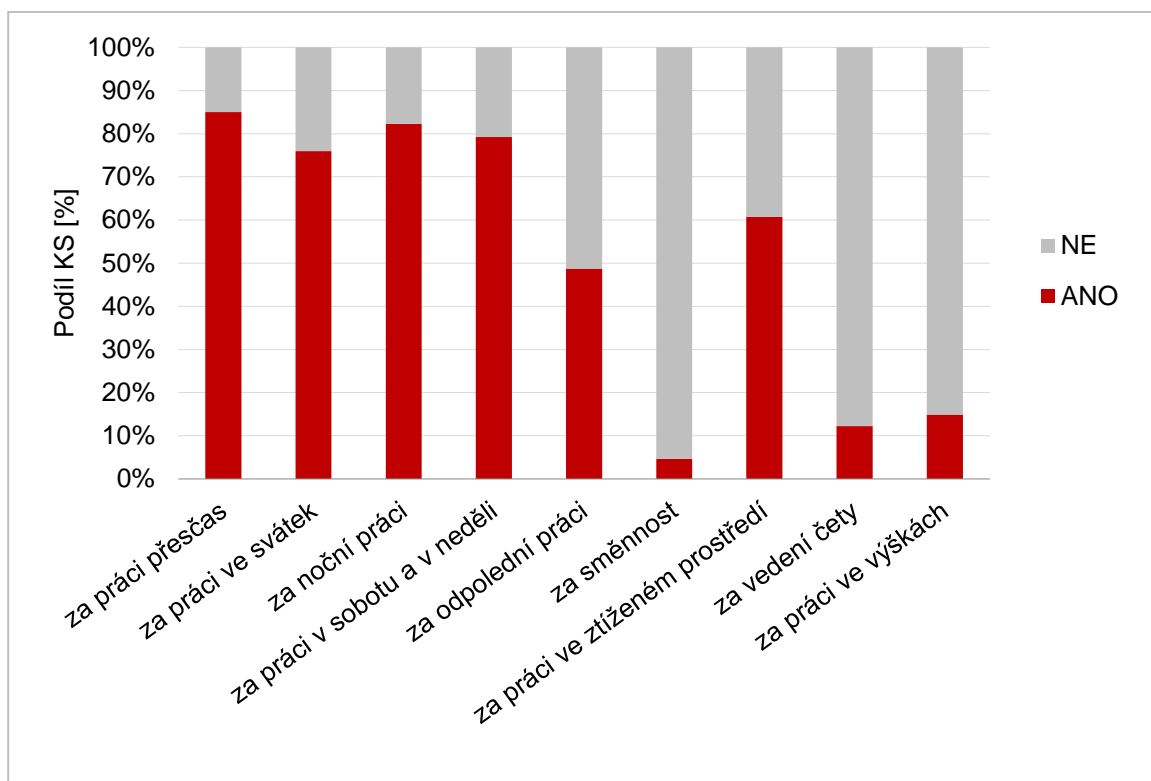


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

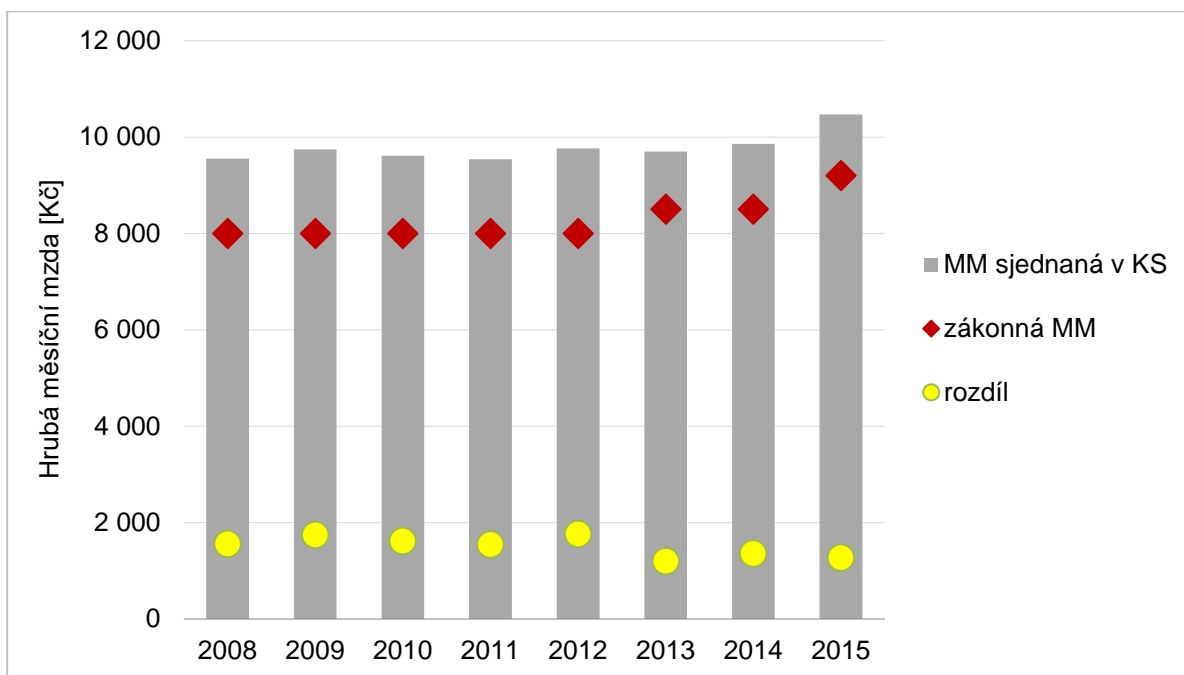
2.2 Podmínky odměňování v rámci panelu kolektivních smluv

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

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

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

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

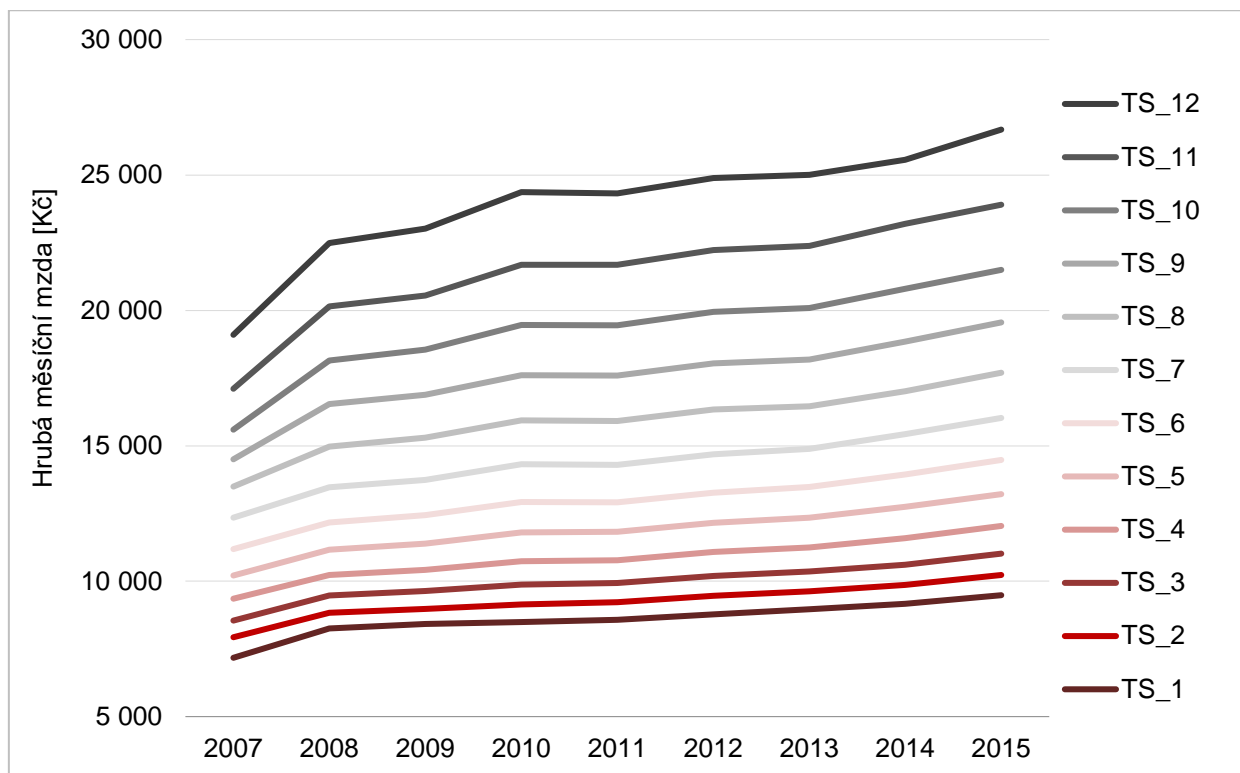


Pozn.: Zkratka MM znamená „minimální mzda“, KS „kolektivní smlouva“. V roce 2013 je znázorněna zákonná minimální měsíční mzda platná od 1. 8. 2013 (8 500,- Kč).

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

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

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



Pozn.: Zkratka TS znamená „tarifní stupeň“.

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

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

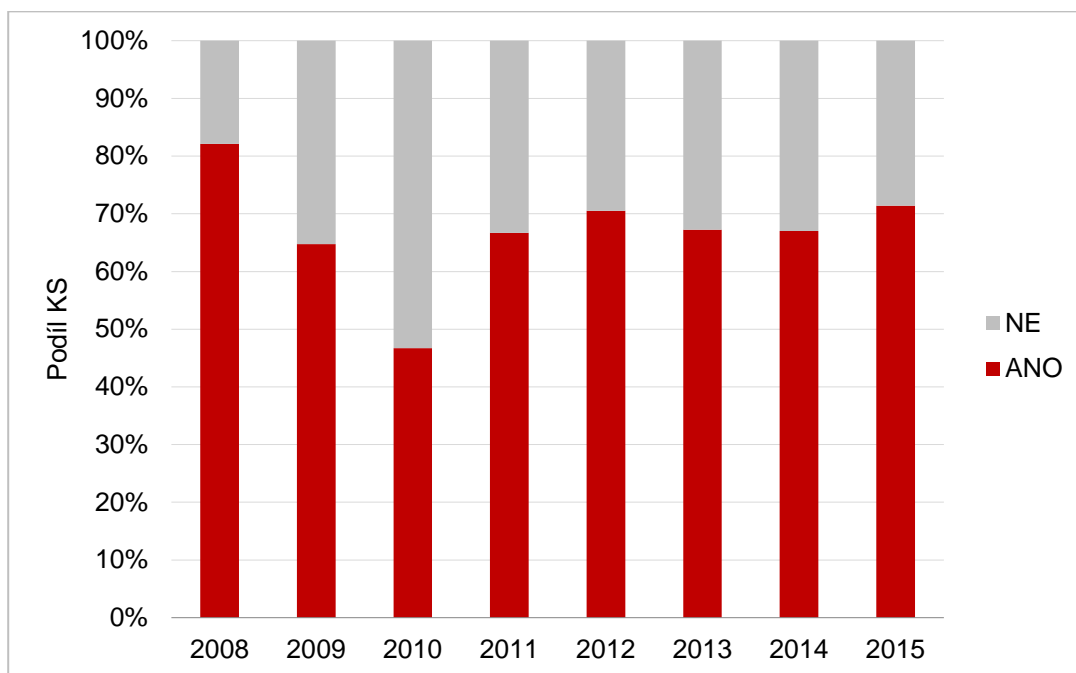
- zvýšení mzdových tarifů (33 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné nominální mzdy (27 % kolektivních smluv),
- udržení reálné mzdy (12 % kolektivních smluv),
- zvýšení celkového objemu mzdových prostředků (10 % kolektivních smluv),
- udržení průměrné mzdy (3 % kolektivních smluv),
- zvýšení průměrné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

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

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

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

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

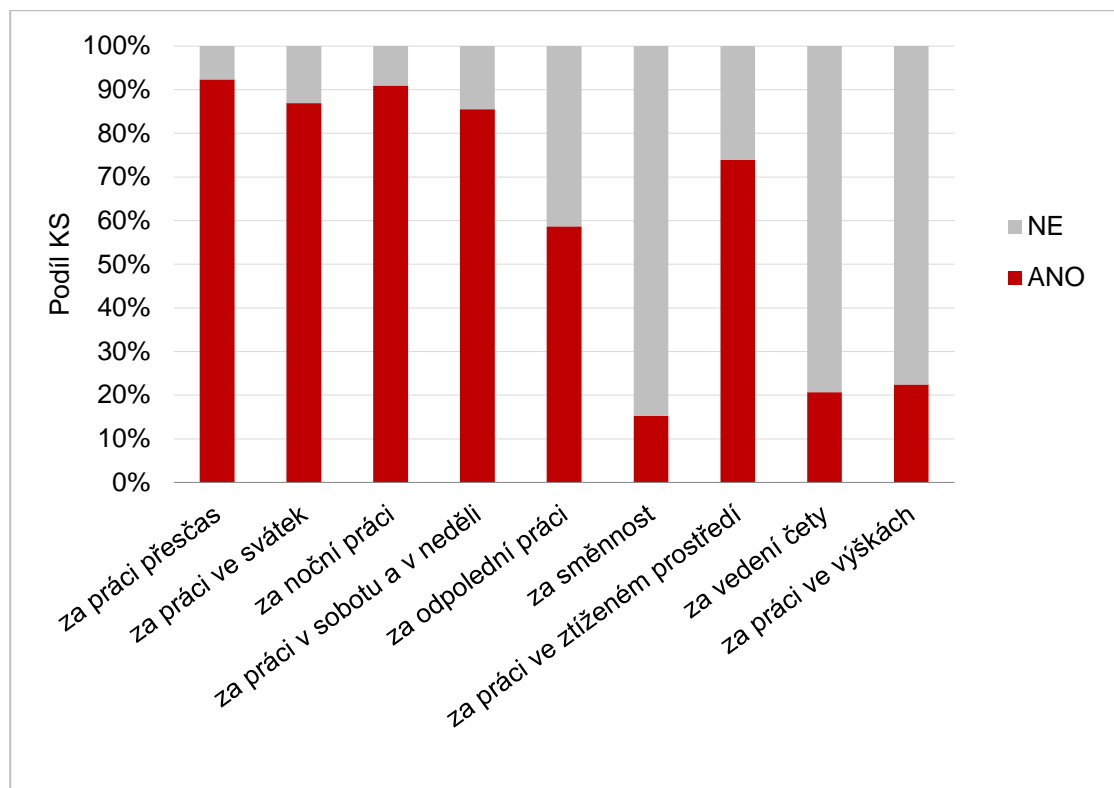


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

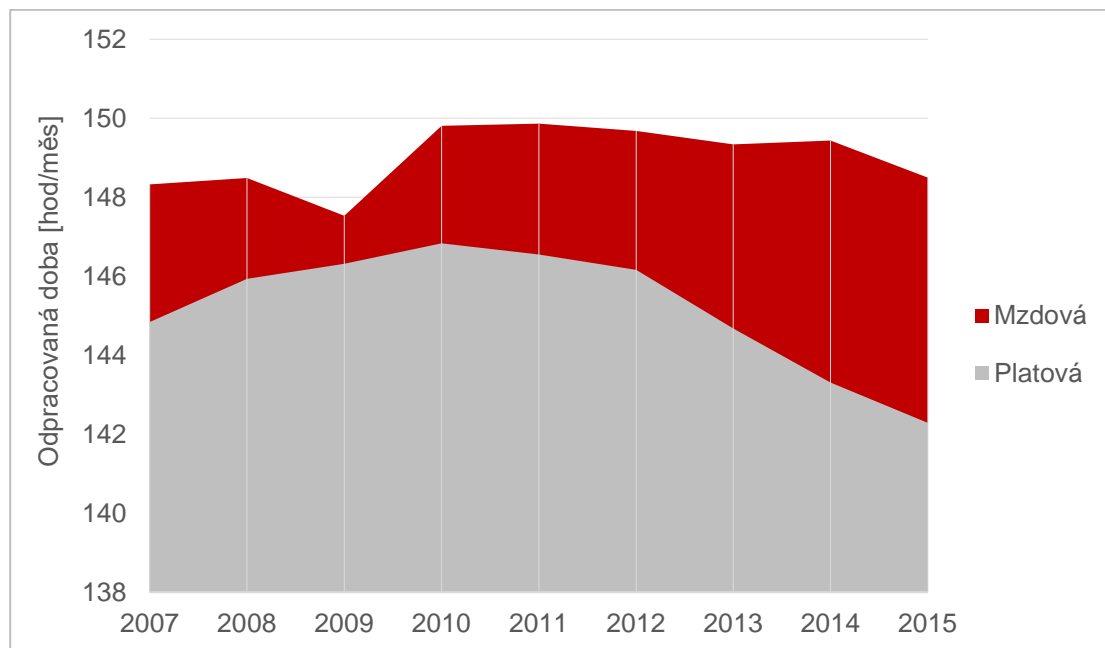
B. PRACOVNÍ DOBA

3 Pracovní doba v České republice

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

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

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



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

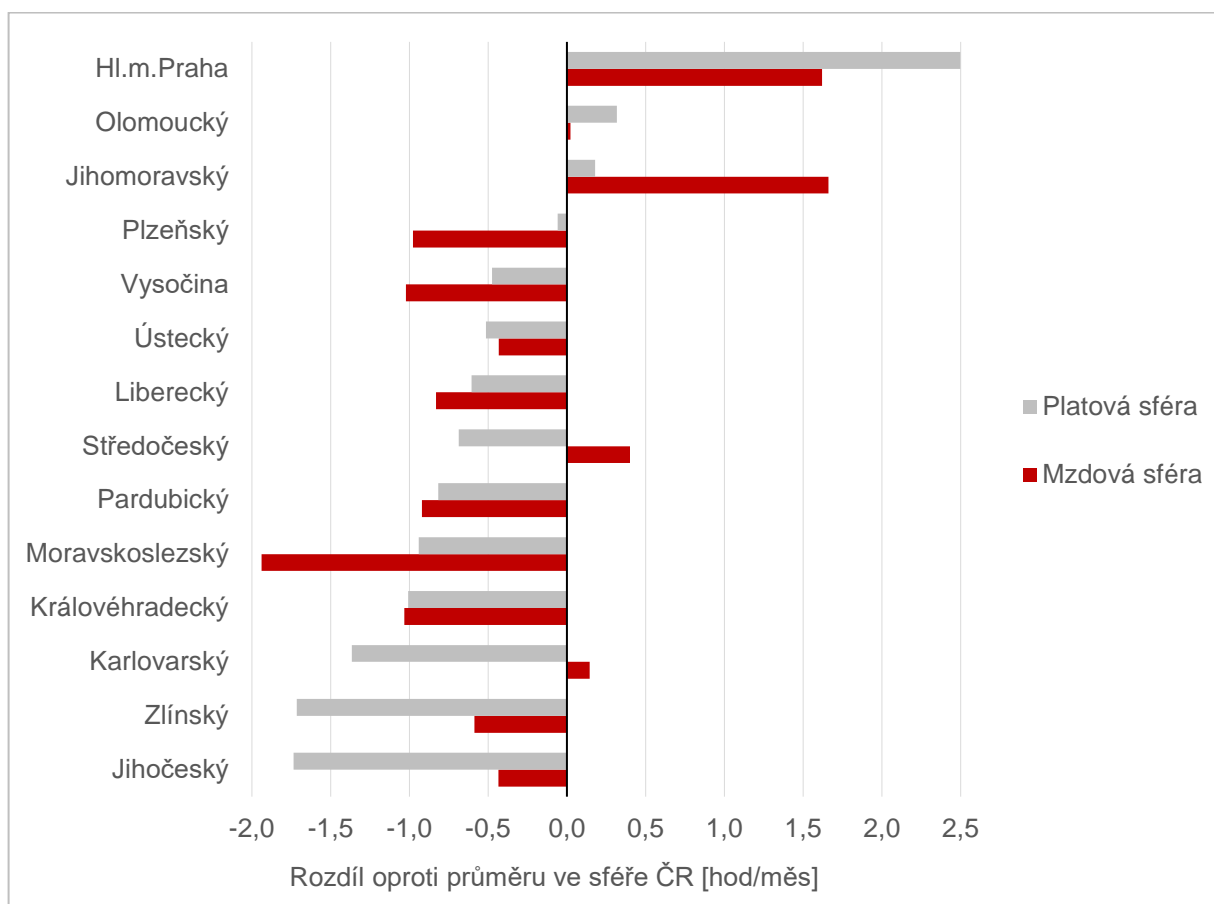
Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

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

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

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

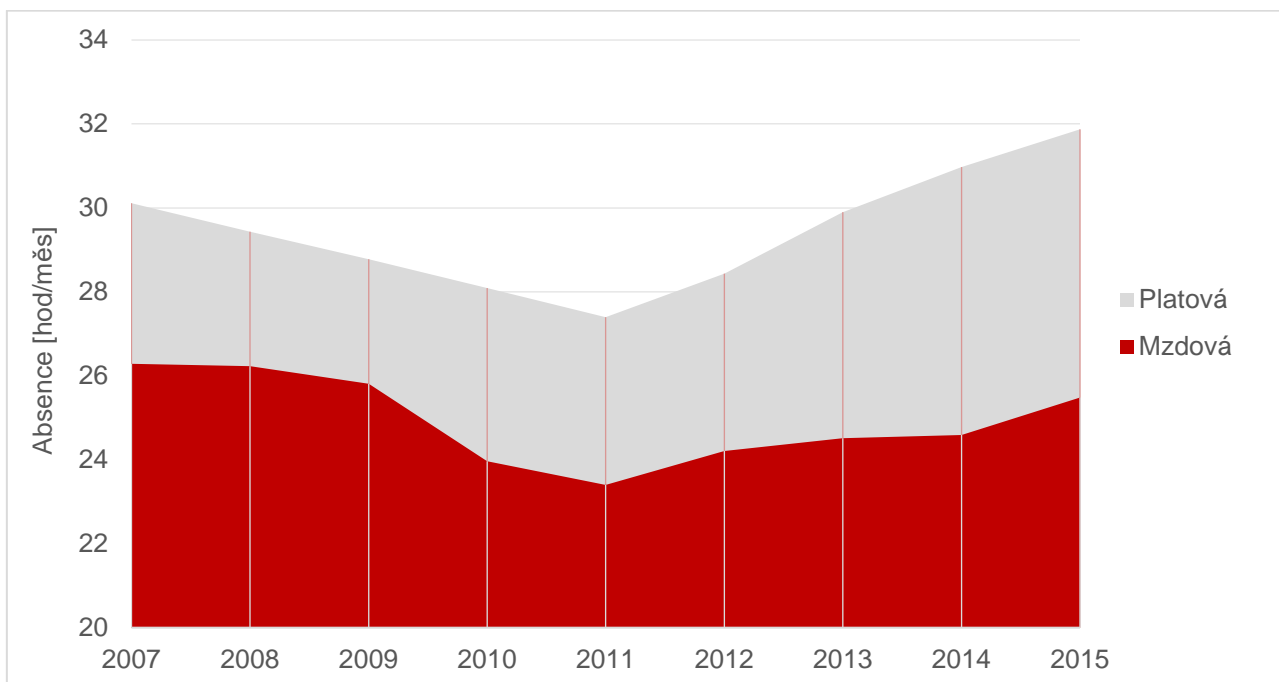
Obrázek 26: Průměrná odpracovaná doba v krajích ve srovnání s příslušnou sférou ČR (mzdová a platová sféra ČR, 2015)



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

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

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

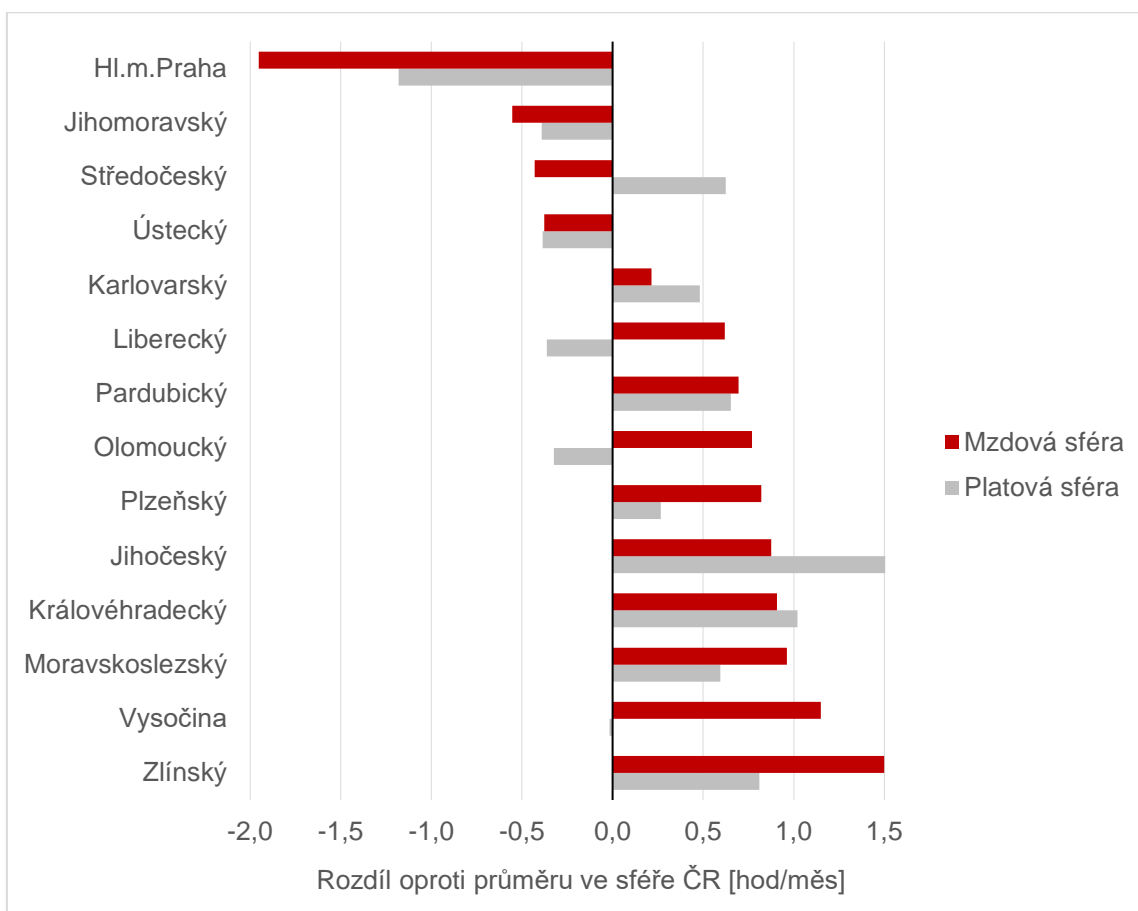


Pozn.: Do roku 2010 byla **mzdová sféra** označována jako podnikatelská sféra a **platová sféra** byla označována jako nepodnikatelská sféra.

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

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

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



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

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

3.1 Pracovní doba ve mzdové sféře ČR

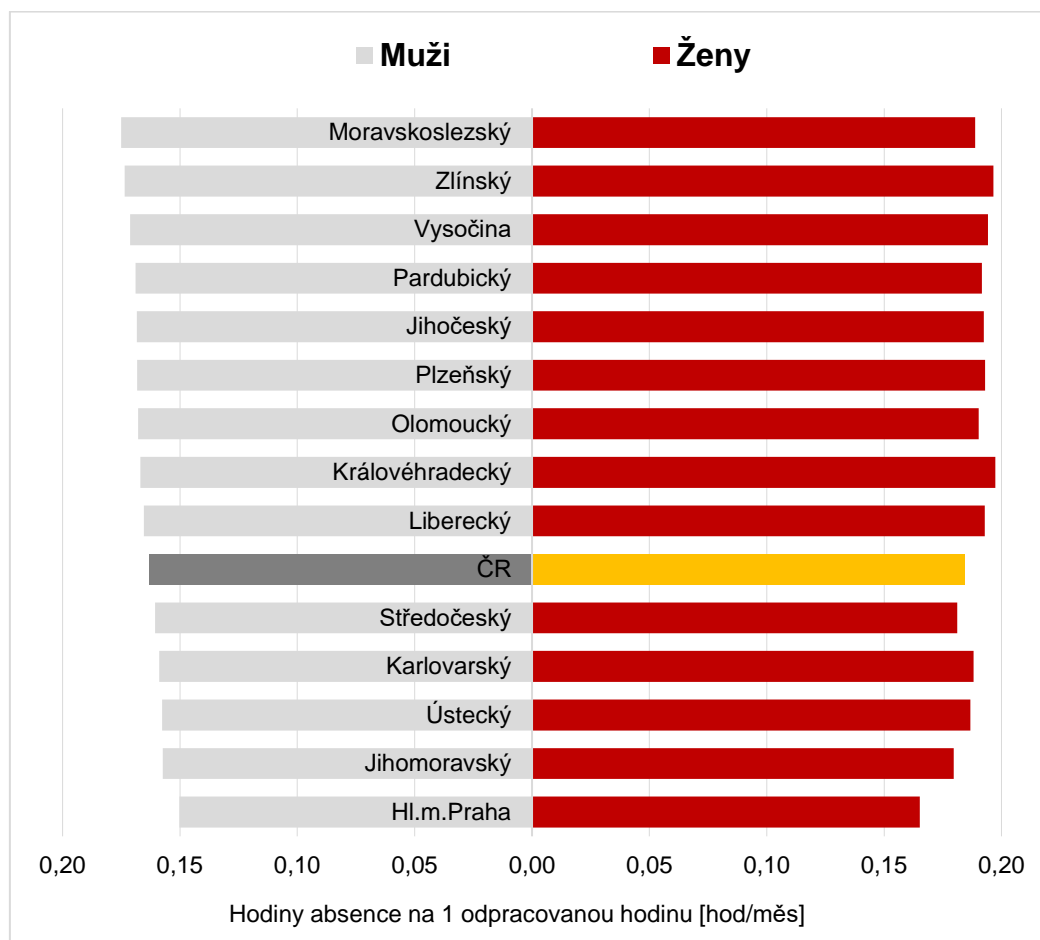
Odpracovaná doba i absence je v České republice ovlivněna mnoha faktory – od osobnostních charakteristik zaměstnance přes ekonomický vývoj po výsledky kolektivního vyjednávání.

POHLAVÍ

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

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

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

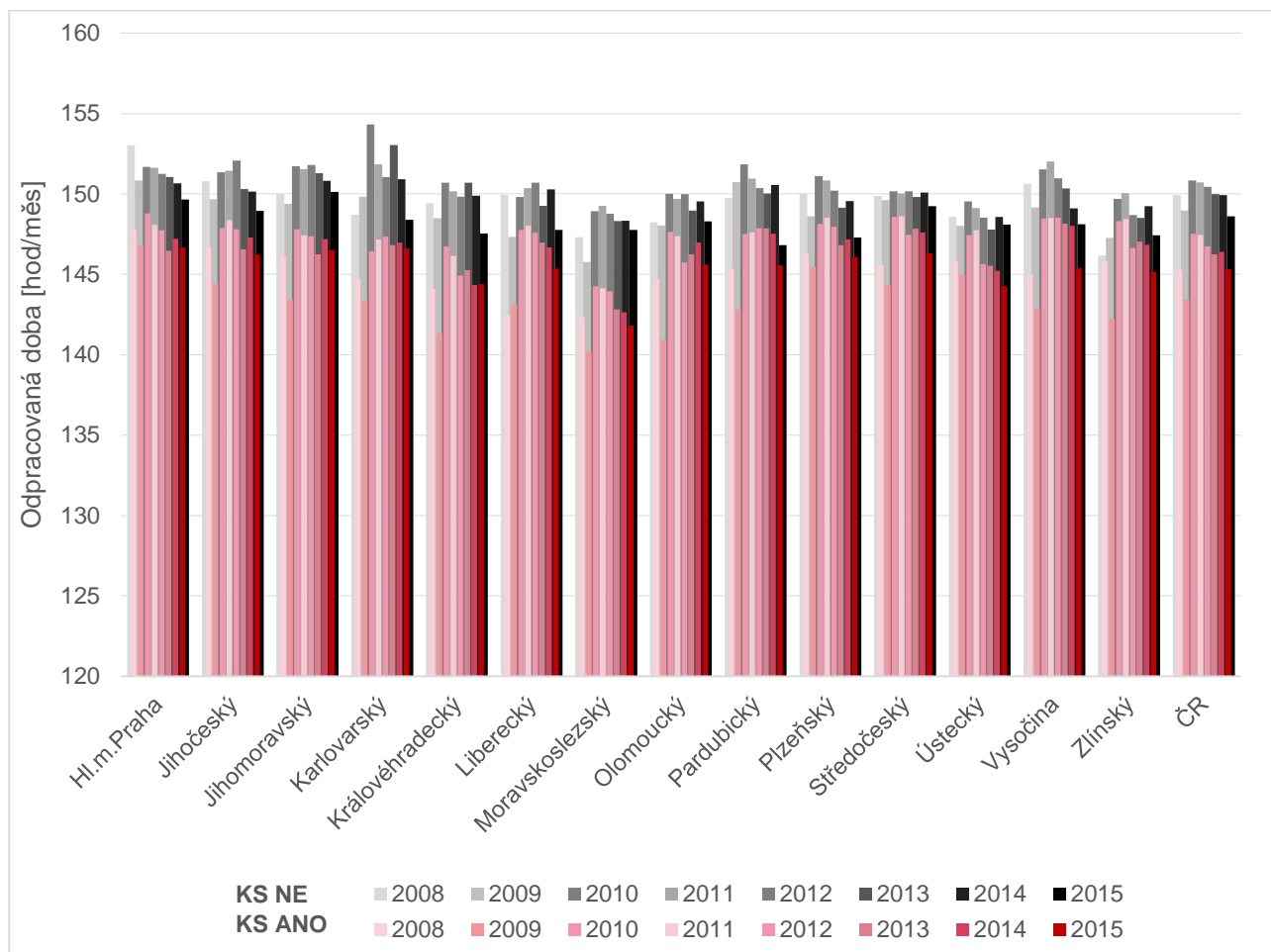


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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



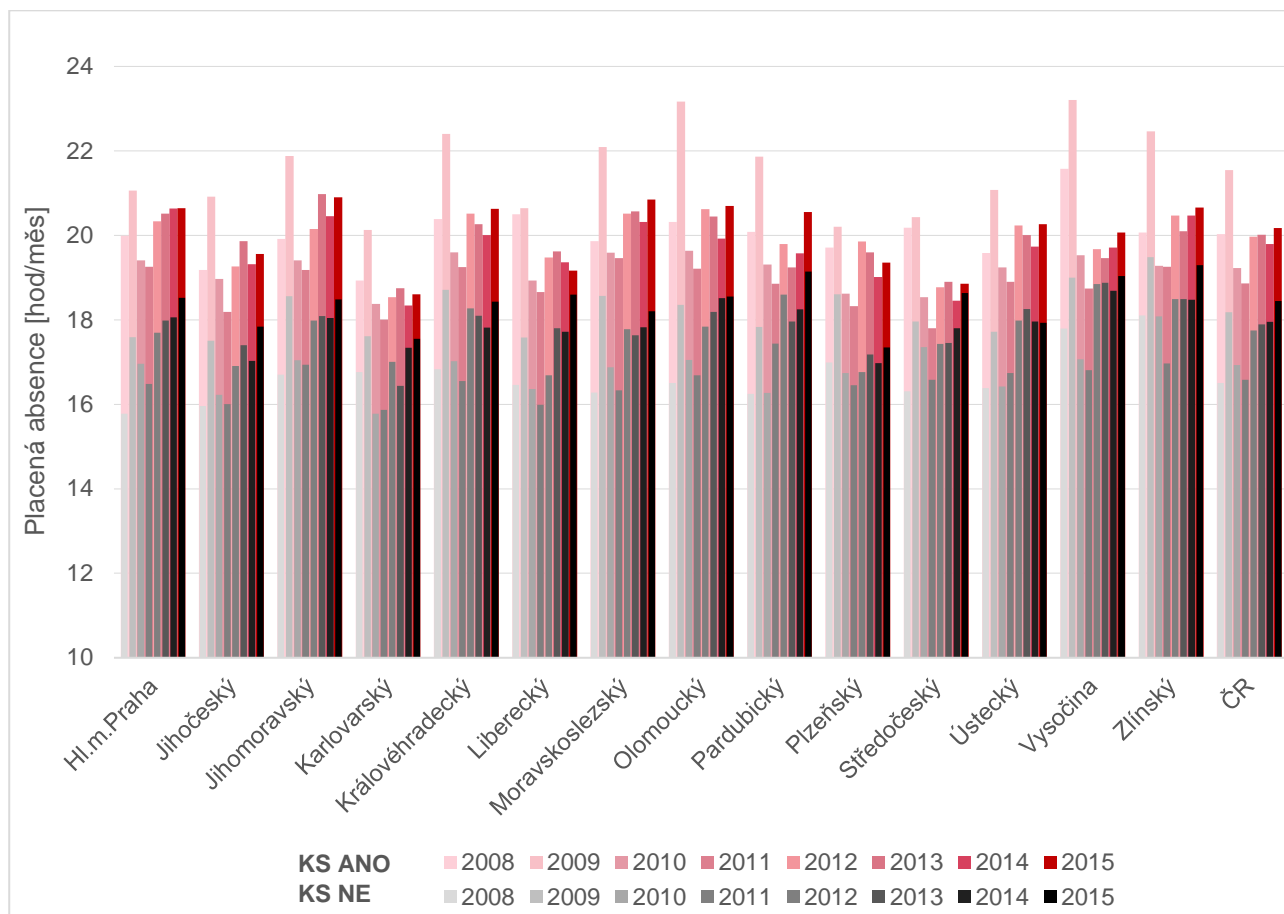
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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

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



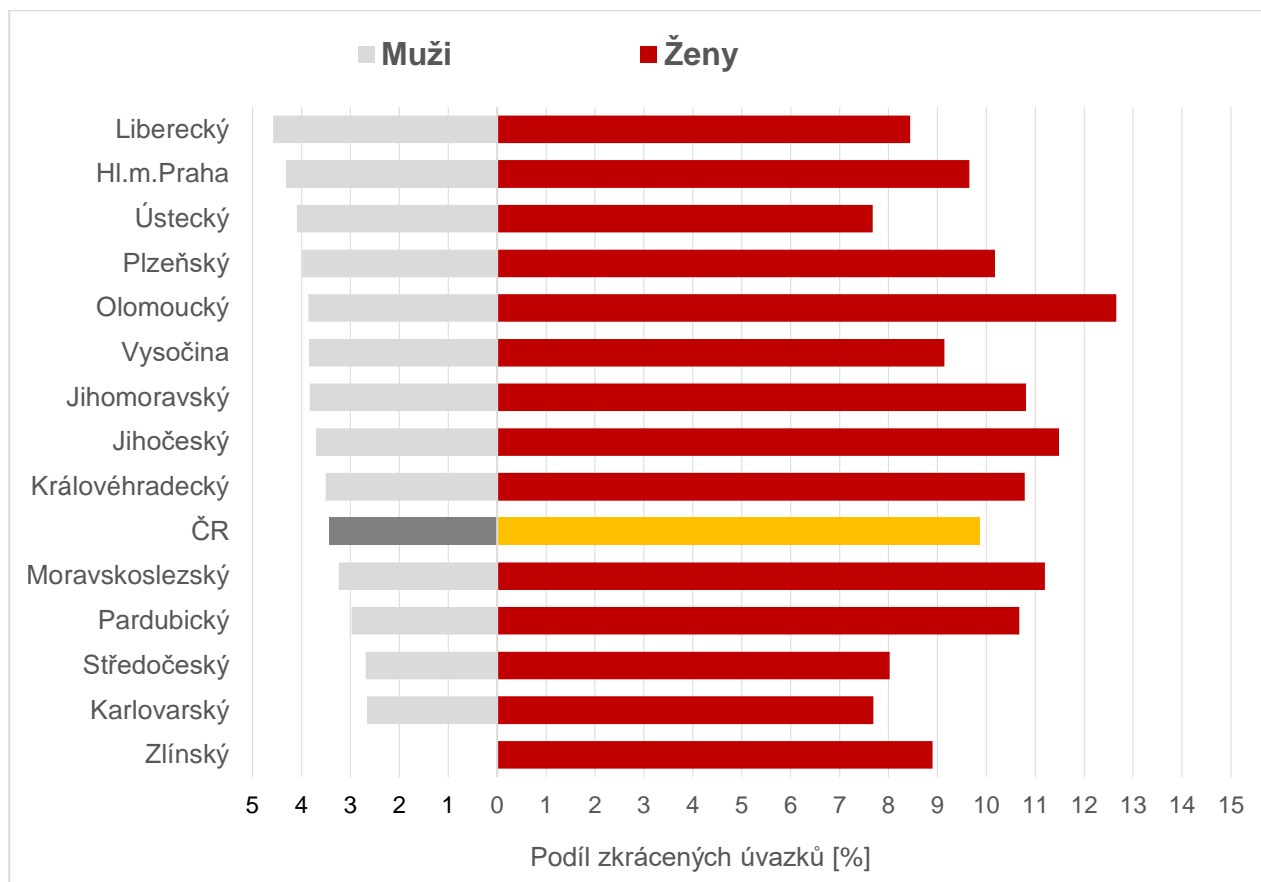
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

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

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



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

3.2 Pracovní doba v rámci panelu firem

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

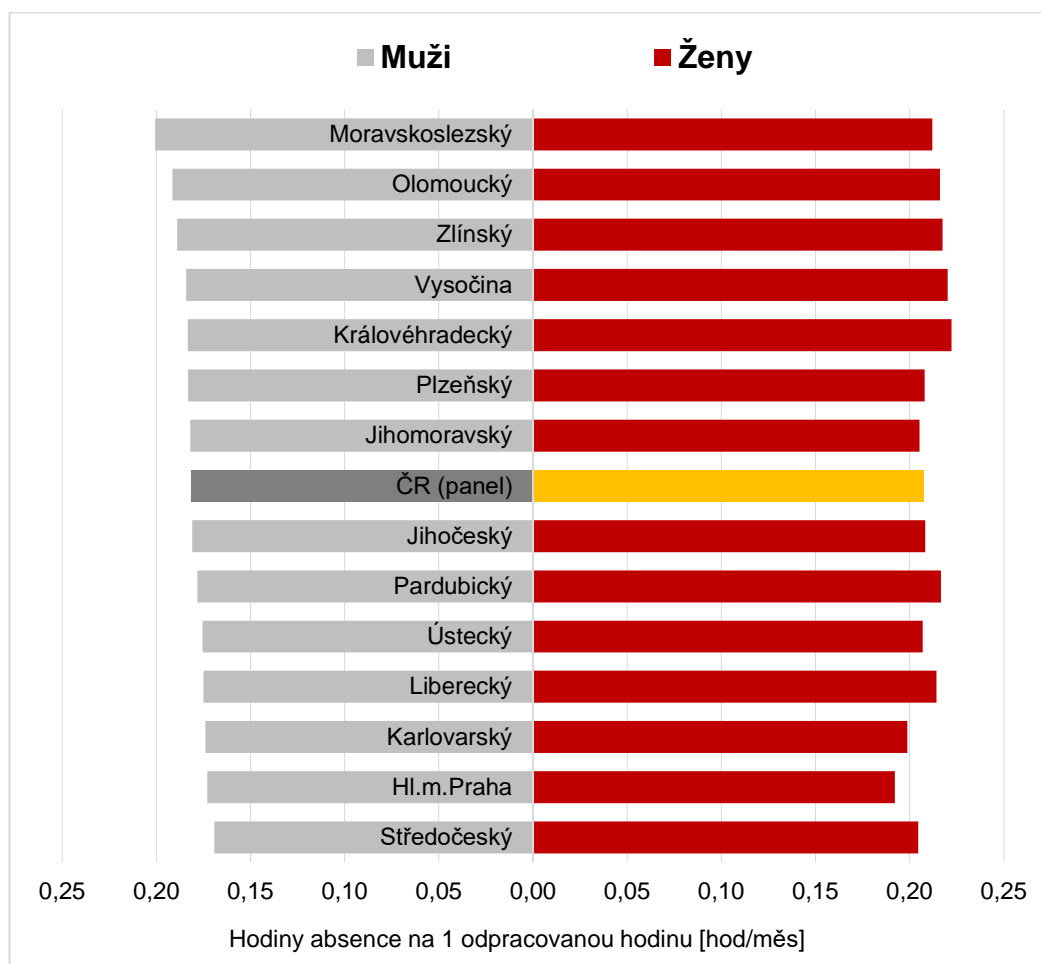
POHLAVÍ

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

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

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

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

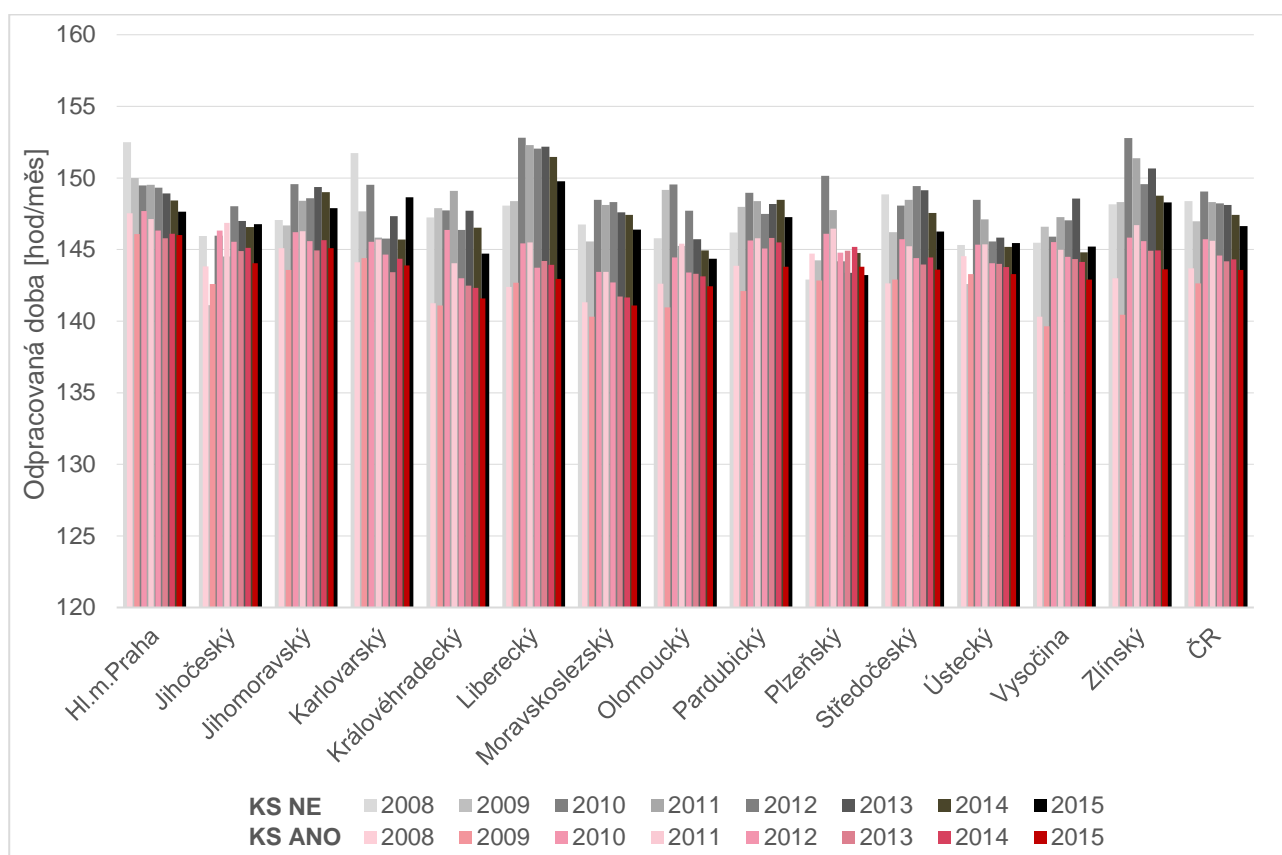


Zdroj: ISPV (MPSV, TREXIMA), vlastní výpočty. Data platná k 15. 7. 2016.

EXISTENCE KOLEKTIVNÍ SMLOUVY

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

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



Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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

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

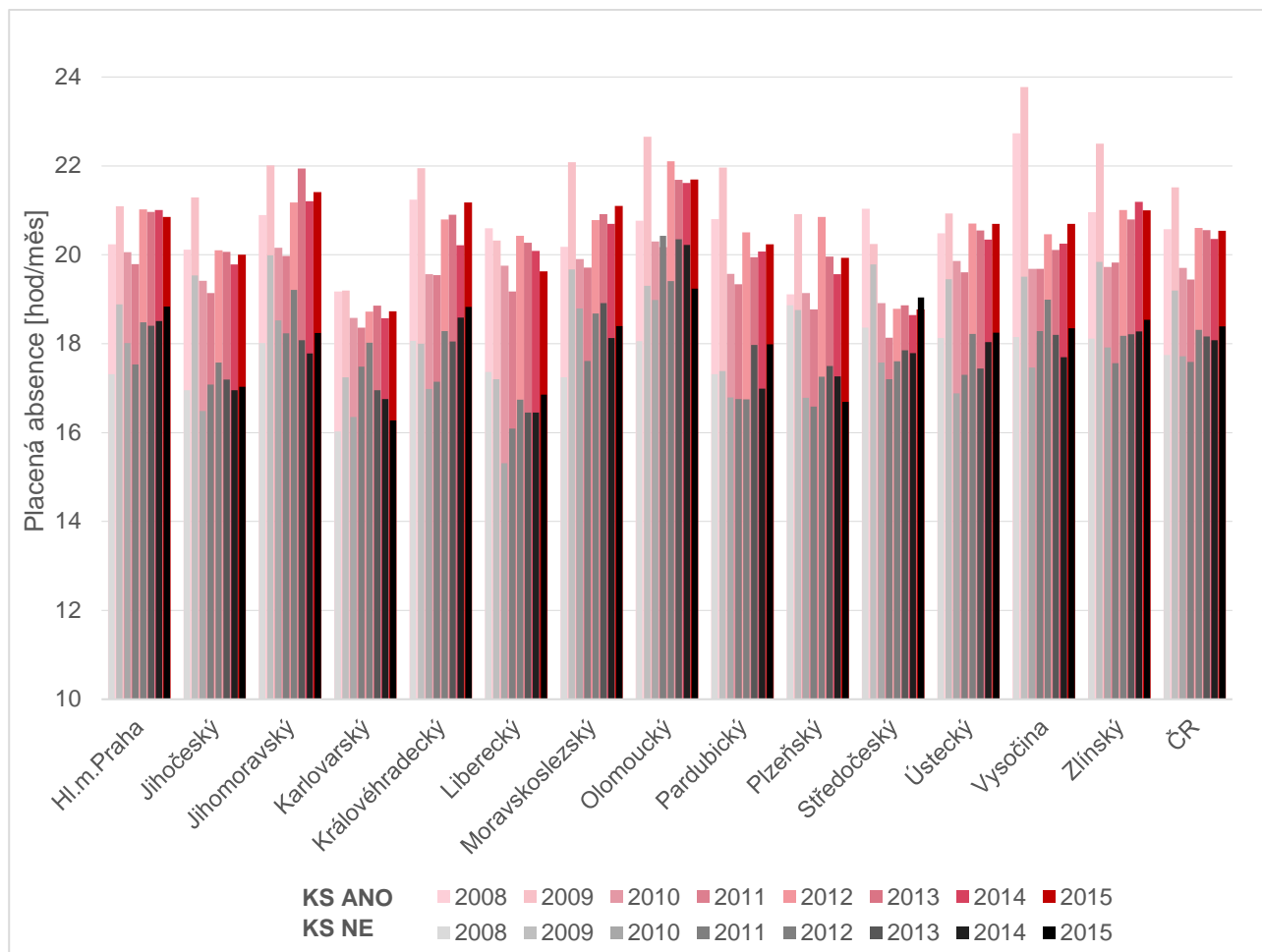


Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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



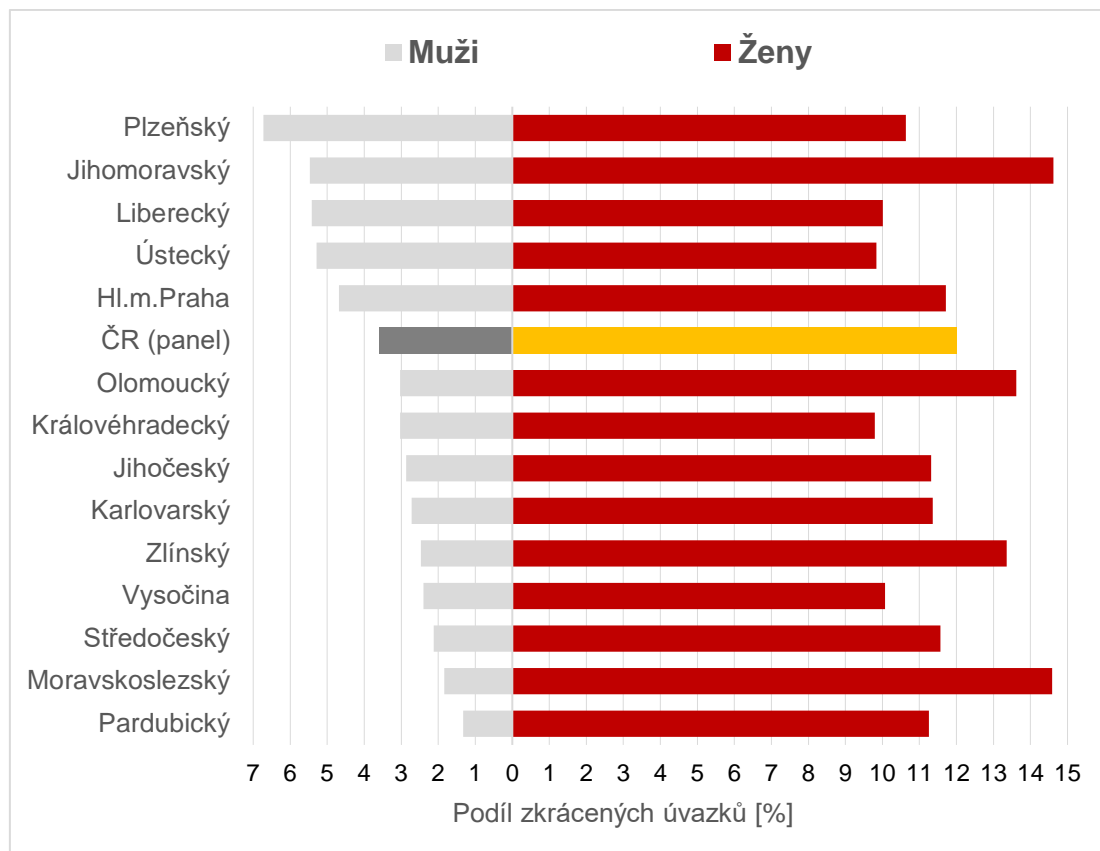
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

ZKRÁCENÉ ÚVAZKY

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

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



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

4 Pracovní doba v kolektivních smlouvách v České republice

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

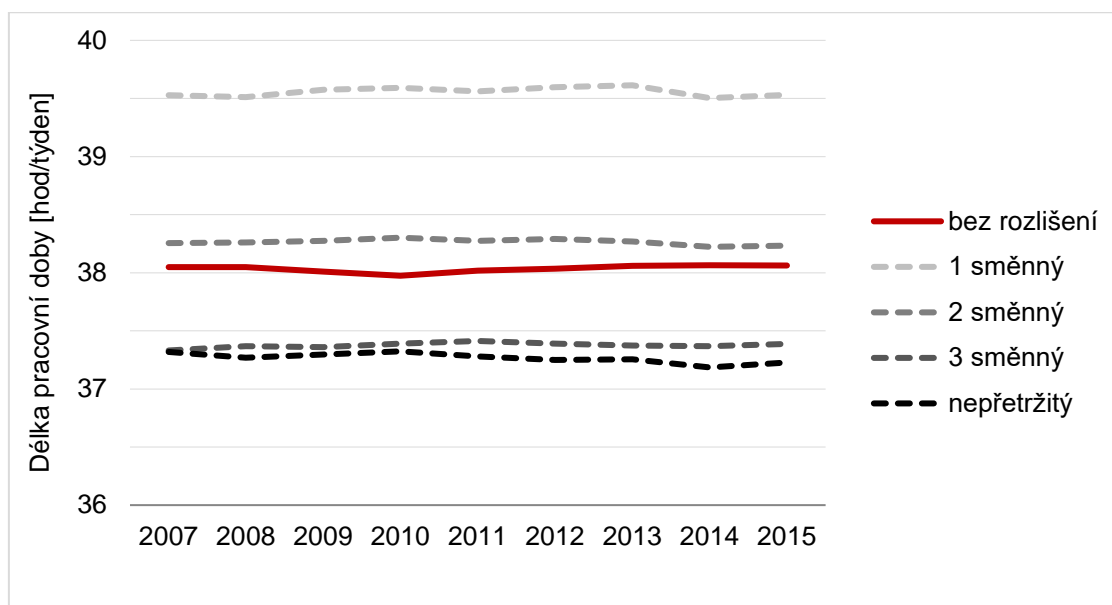
4.1 Ujednání týkající se pracovní doby ve mzdové sféře ČR

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

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

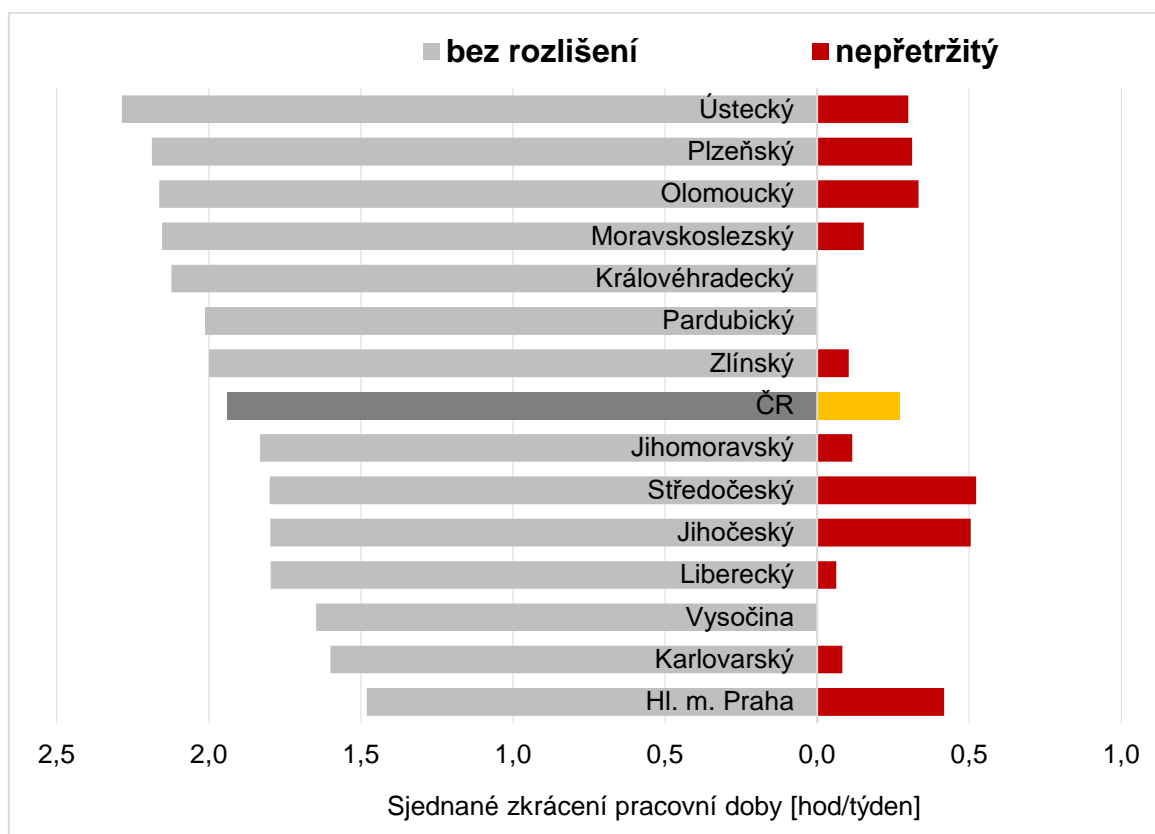
Rozdíly mezi kraji z hlediska délky sjednávané pracovní doby ilustruje obrázek 40. **Nejkratší pracovní doba byla obecně bez rozlišení sjednávána v roce 2015 v Ústeckém kraji**, kde byla v průměru **o 2,3 hodiny kratší** než zákonný limit. **V nepřetržitém pracovním režimu byla nejkratší pracovní doba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

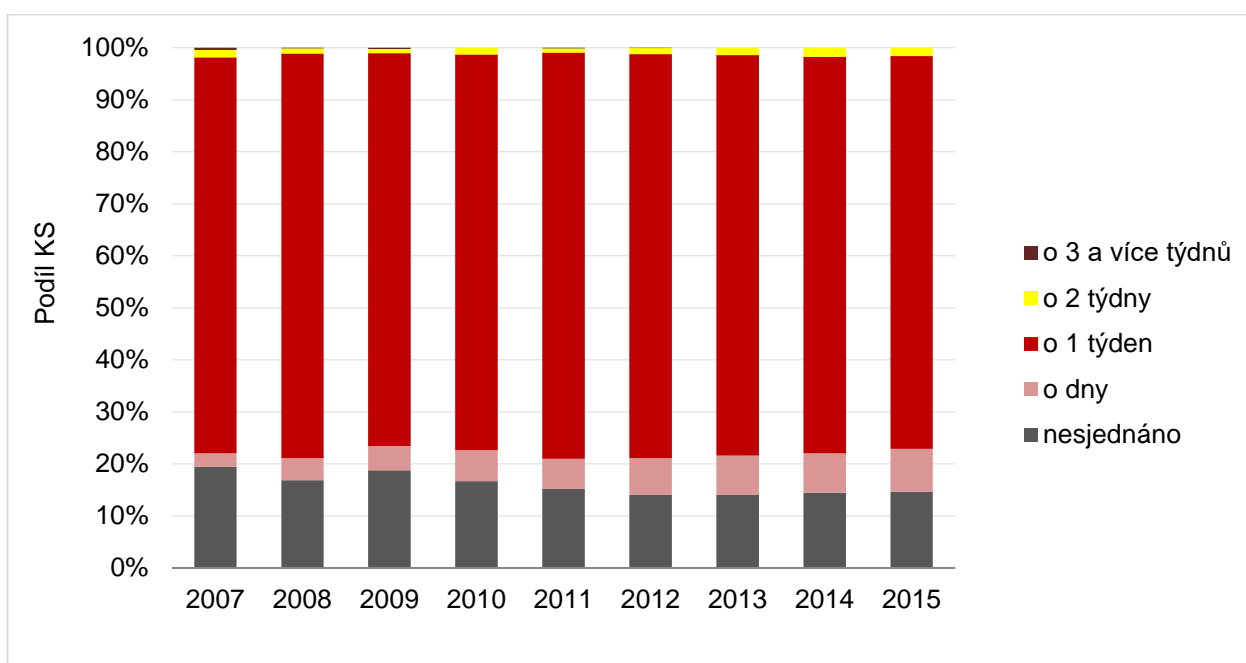
Obrázek 40: Zkrácení pracovní doby sjednávána v kolektivních smlouvách v jednotlivých krajích (mzdová sféra ČR, 2015)



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)

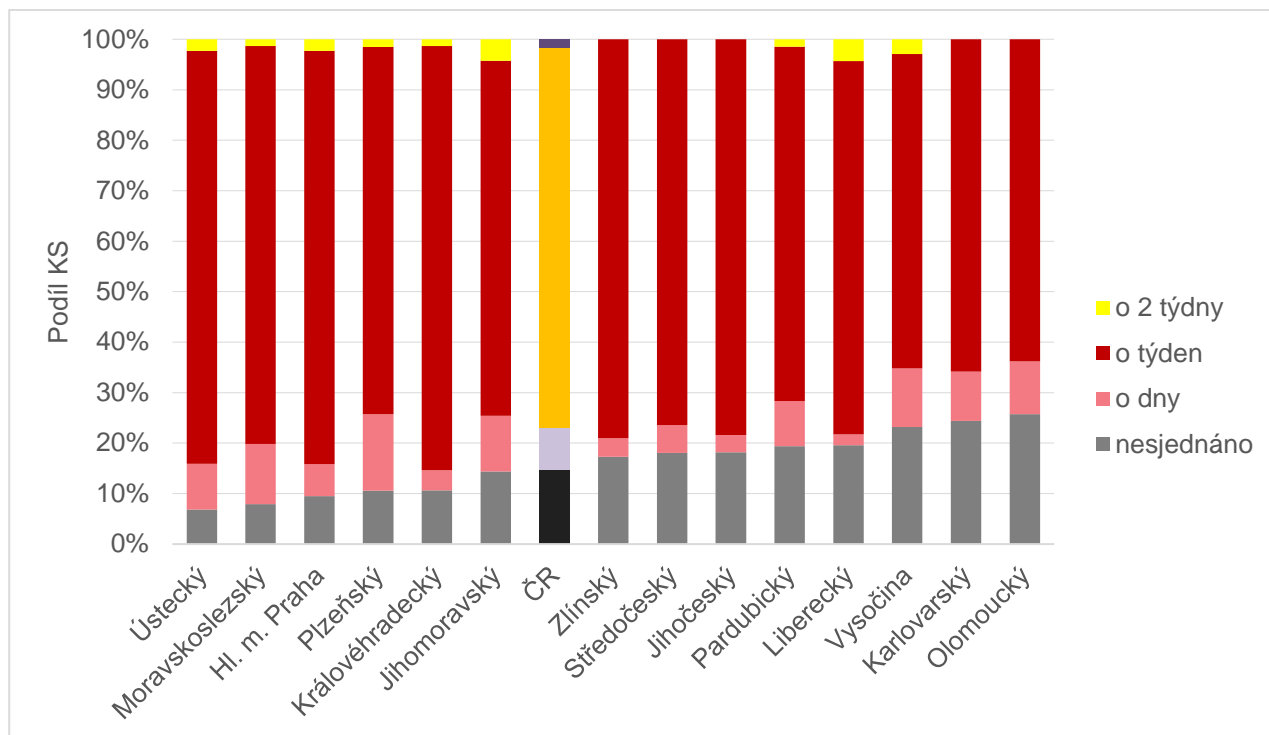


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



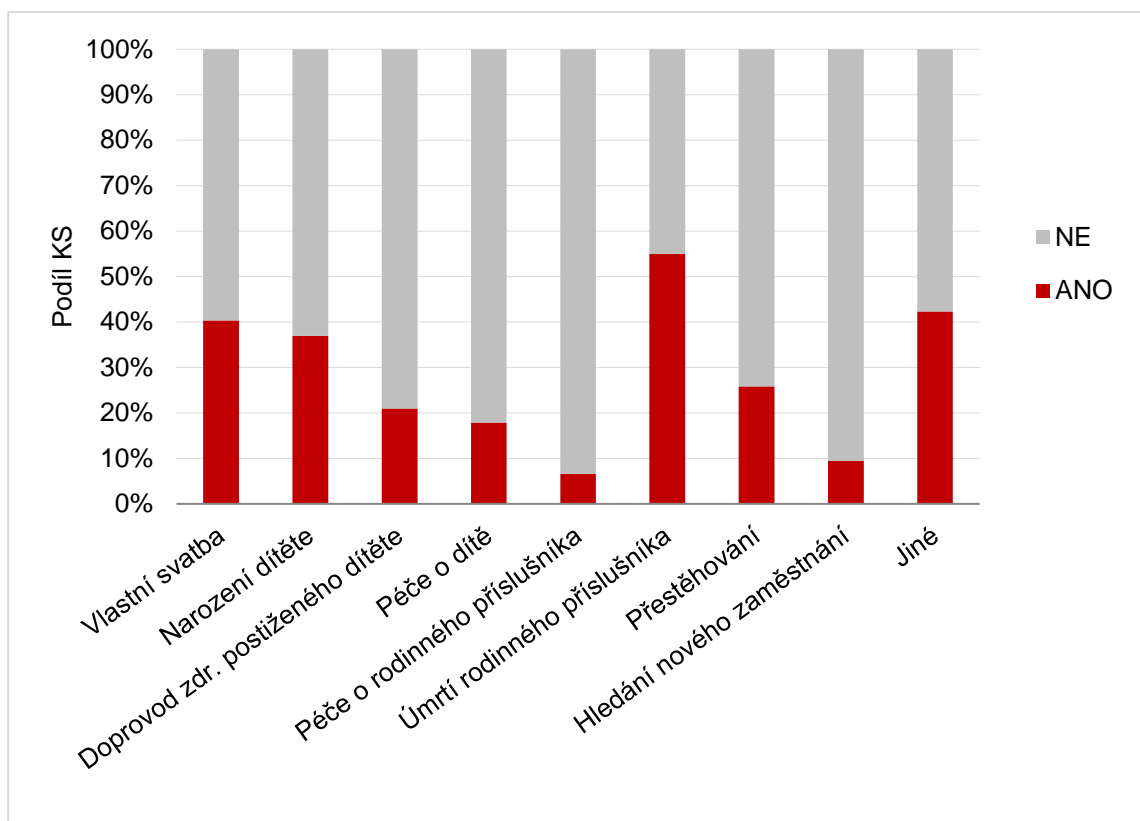
Pozn.: Zkratka KS znamená kolektivní smlouva.

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

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

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

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

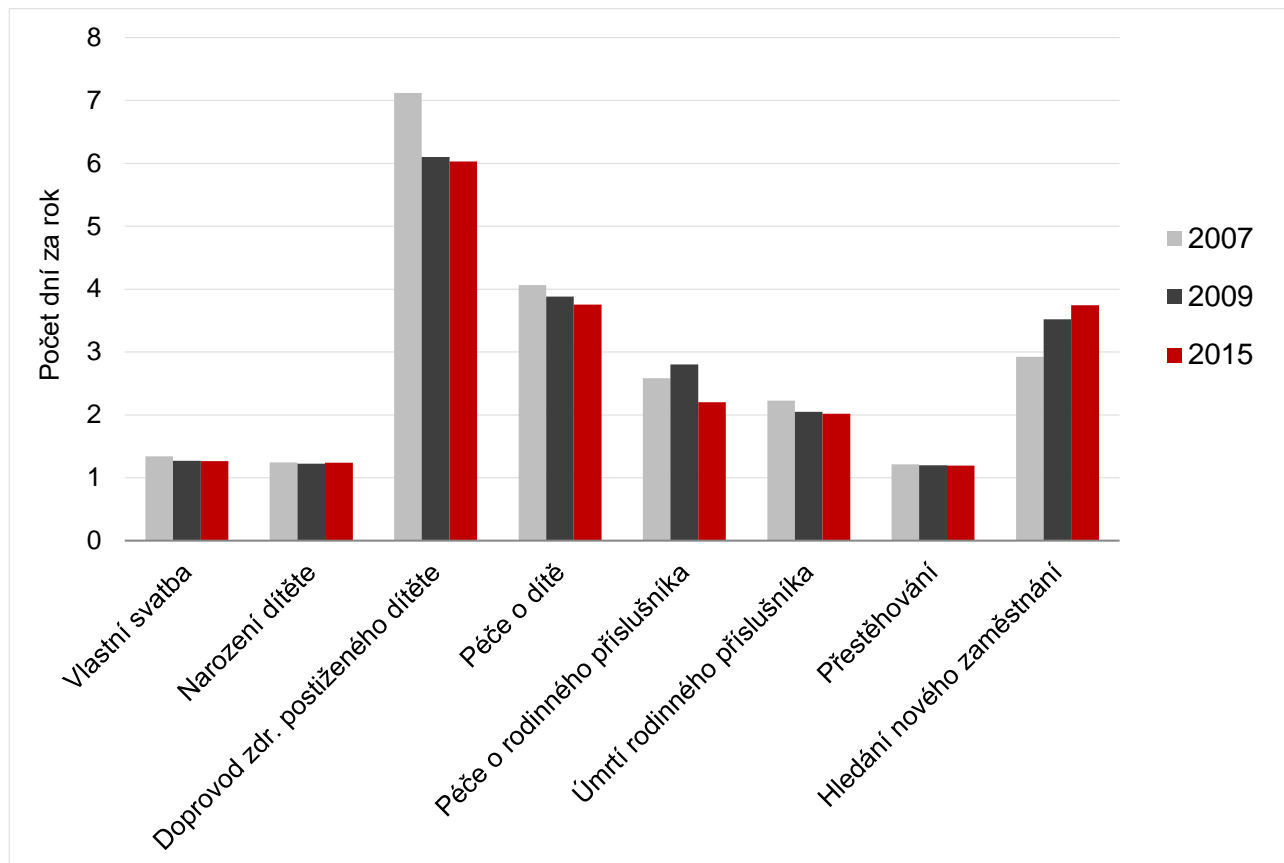


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

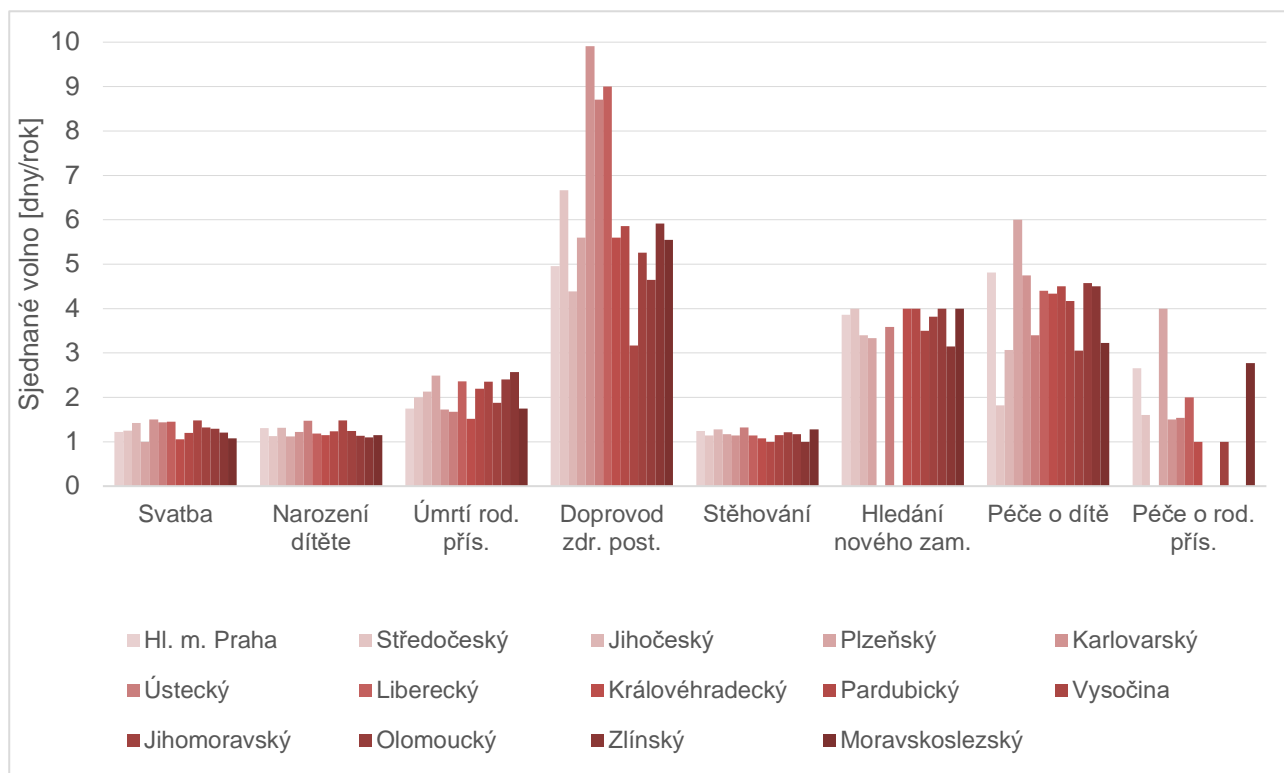


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



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

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

4.2 Ujednání týkající se pracovní doby v rámci panelu kolektivních smluv

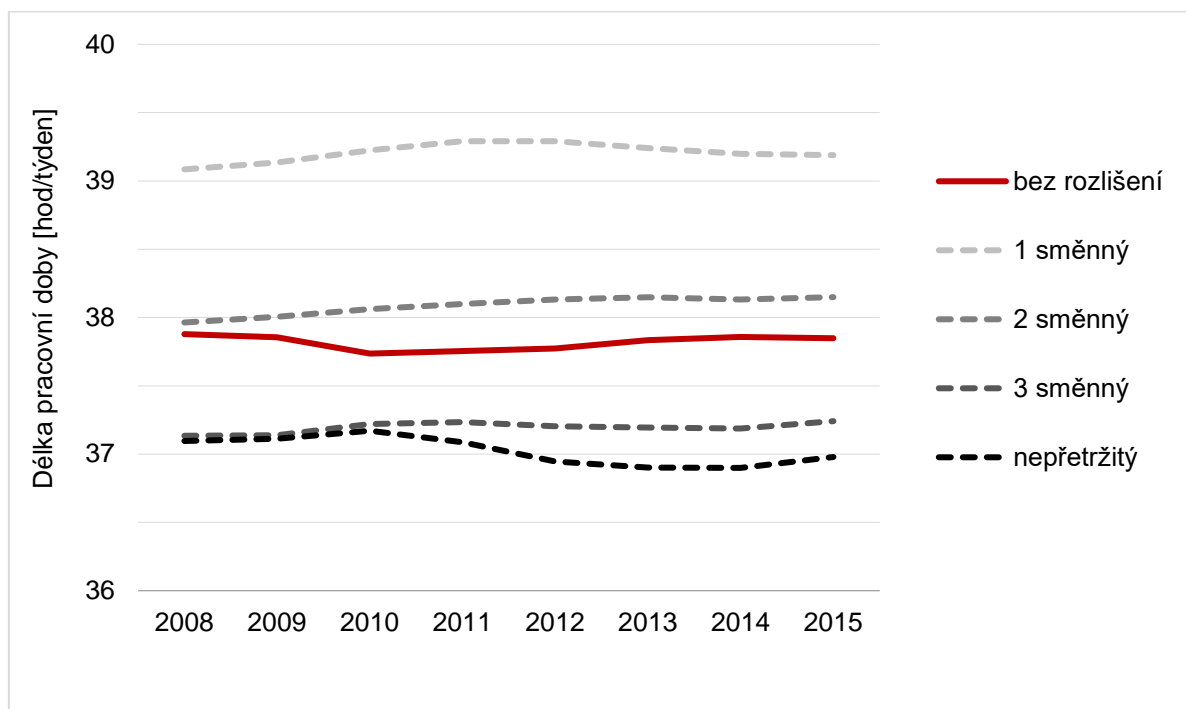
Výsledky kolektivního vyjednávání v rámci panelu kolektivních smluv obecně vykazují podobné trendy jako kolektivní vyjednávání v celé mzdové sféře.

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

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

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

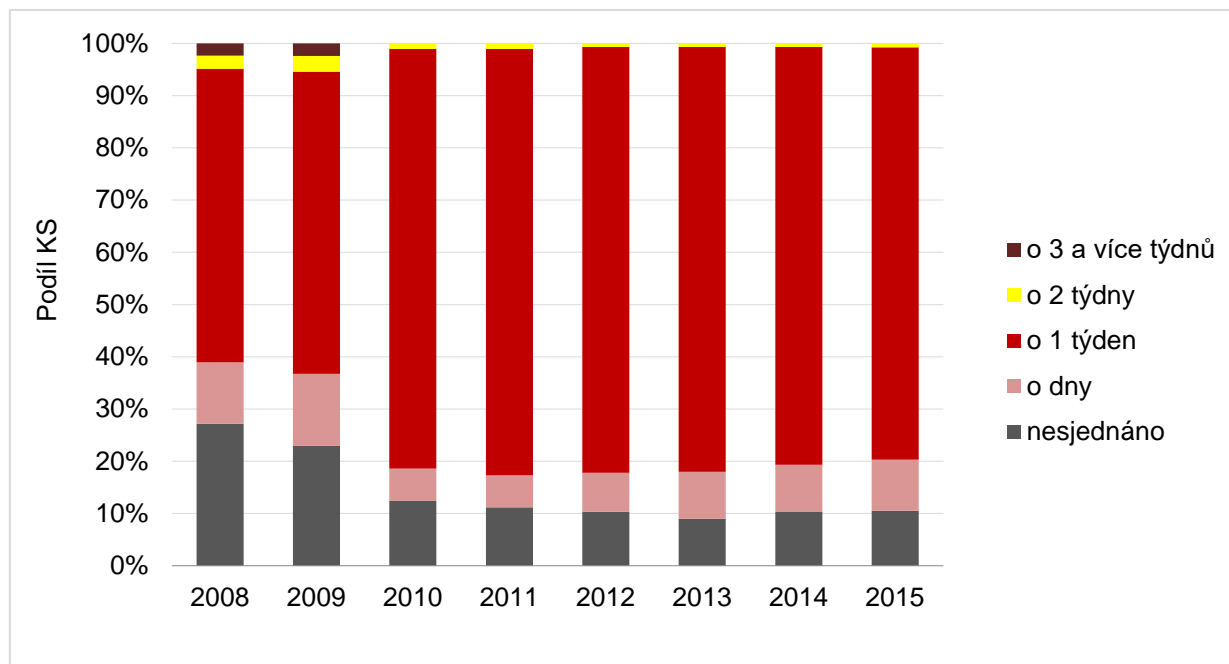
Obrázek 46: Délka pracovní doby podle typu pracovního režimu sjednávána v kolektivních smlouvách v rámci panelu kolektivních smluv (mzdová sféra ČR, 2008-2015)



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

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

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



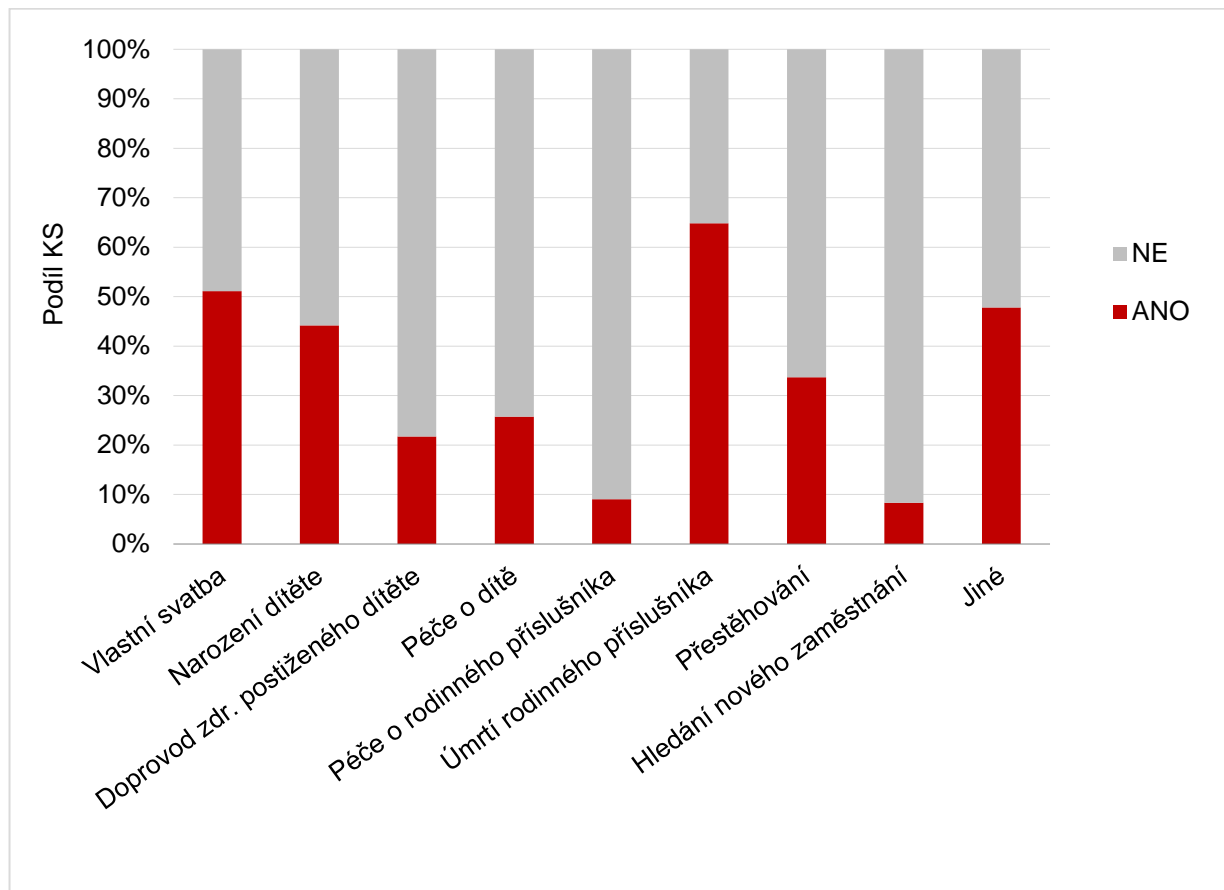
Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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

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

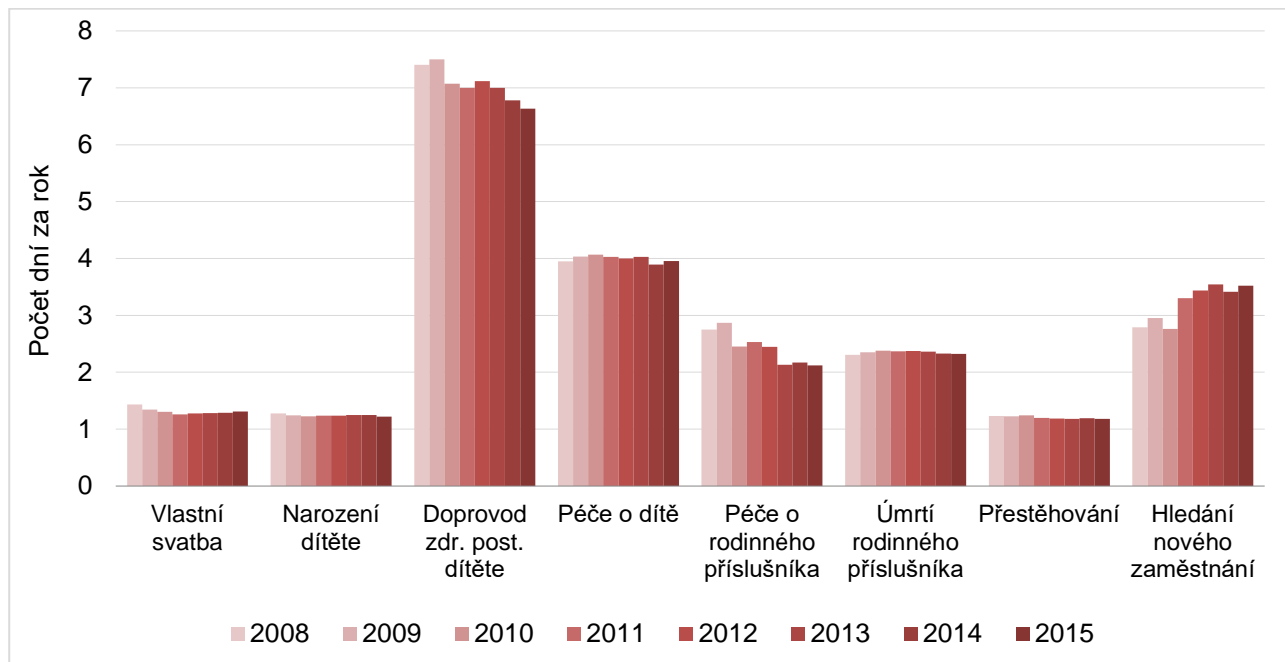


Pozn.: Zkratka KS znamená „kolektivní smlouva“.

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

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

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



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

Závěr

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

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

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

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

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

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

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

Příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE zařazené do odvětvových skupin

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

