

Význam kolektivních smluv a práv zaměstnanců v souvislosti s digitalizací a robotizací

Zlín 2020

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů ASO „Role kolektivního vyjednávání v době rostoucí digitalizace práce“, financovaného z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, na podporu sociálního dialogu.

Autorský tým:

Ing. Ludmila Husaříková

Ing. Markéta Nesrstová

Obsah

Seznam obrázků	4
Seznam tabulek.....	6
Úvod	7
1 Datové zdroje a metodika	8
1.1 Struktura zaměstnanců a mezd.....	8
1.2 Výsledky kolektivního vyjednávání.....	8
1.3 Absolventi a odborníci v ICT a technických oborech.....	9
2 Český trh práce v době 4. průmyslové revoluce	11
2.1 Vývoj struktury zaměstnanců	11
2.2 Mzdový vývoj podle existence kolektivní smlouvy.....	15
2.3 Absolventi a odborníci v ICT a technických oborech.....	17
3 Rozdíly v postavení zaměstnanců podle kolektivní smlouvy	26
3.1 Struktura zaměstnanců	26
3.1.1 Pohlaví.....	26
3.1.2 Věk.....	27
3.1.3 Vzdělání.....	28
3.1.4 Státní občanství	28
3.1.5 Odvětví	30
3.1.6 Zaměstnání.....	30
3.1.7 Sféra	31
3.1.8 Velikost a vlastnictví ekonomického subjektu	32
3.2 Úroveň odměňování.....	34
3.2.1 Pohlaví.....	34
3.2.2 Zaměstnání.....	35
3.2.3 Odvětví	37
3.3 Skupiny zaměstnanců podle míry pokrytí kolektivními smlouvami	40
3.3.1 Mzdová sféra	41
3.3.2 Platová sféra.....	47
4 Posílení významu kolektivních smluv ve vysoce digitalizované ekonomice	53
4.1 Aktivní využívání výsledků kolektivního vyjednávání	53
4.2 Snaha o zvýšení pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami	54
4.3 Digitalizace v kolektivním vyjednávání	55
Závěr	56
Tabulková příloha	58
Obrázková příloha	67

Seznam obrázků

Obrázek 2.1: Vývoj věkové struktury zaměstnanců v letech 2009 až 2019 (ČR).....	12
Obrázek 2.2: Vývoj struktury zaměstnanců podle vzdělání v letech 2009 až 2019 (ČR)	13
Obrázek 2.3: Vývoj struktury zaměstnanců podle odvětví v letech 2009 až 2019 (ČR).....	14
Obrázek 2.4: Vývoj podílu manuálních a duševních pracovníků v letech 2009 až 2019 (ČR).....	15
Obrázek 2.5: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy v letech 2009 až 2019.....	16
Obrázek 2.6: Vývoj počtu a podílu kolektivních smluv sjednávajících mzdový vývoj v letech 2009 až 2019 (podnikatelská sféra ČR).....	17
Obrázek 2.7: Vývoj počtu absolventů ICT a technických oborů a celkového počtu absolventů vysokých škol v ČR v letech 2001 až 2018.....	18
Obrázek 2.8: Vývoj podílu absolventů ICT a technických oborů na celkovém počtu absolventů vysokých škol v ČR v letech 2001 až 2018.....	19
Obrázek 2.9: Vývoj počtu ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 (mzdová sféra ČR).....	20
Obrázek 2.10: Vývoj počtu ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 (platová sféra ČR).....	21
Obrázek 2.11: Vývoj podílu ICT a technických odborníků na celkovém počtu zaměstnanců ve mzdové sféře ČR v letech 2011 až 2019.....	22
Obrázek 2.12: Vývoj podílu ICT a technických odborníků na celkovém počtu zaměstnanců v platové sféře ČR v letech 2011 až 2019.....	23
Obrázek 2.13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 (mzdová sféra ČR).....	24
Obrázek 2.14: Vývoj mediánu hrubého měsíčního platu ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 (platová sféra ČR).....	25
Obrázek 3.1: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví (ČR, 2019).....	27
Obrázek 3.2: Věková struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2019).....	27
Obrázek 3.3: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a vzdělání (ČR, 2019).....	28
Obrázek 3.4: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a státního občanství (ČR, 2019).....	29
Obrázek 3.5: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami podle státního občanství (ČR, 2019).....	29

Obrázek 3.6: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a odvětví (ČR, 2019)	30
Obrázek 3.7: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a charakteru zaměstnání (ČR, 2019)	31
Obrázek 3.8: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a sféry (ČR, 2019)	32
Obrázek 3.9: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a velikosti ekonomického subjektu (ČR, 2019)	32
Obrázek 3.10: Pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle velikosti a vlastnictví ekonomického subjektu (ČR, 2019)	33
Obrázek 3.11: Distribuce mezd podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2019)	34
Obrázek 3.12: Úroveň odměňování podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví (ČR, 2019)	35
Obrázek 3.13: Medián a průměr hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (ČR, 2019)	36
Obrázek 3.14: Rozdíl v hrubé měsíční mzdě zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (ČR, 2019)	37
Obrázek 3.15: Medián a průměr hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a odvětvových sekcí CZ-NACE (ČR, 2019)	38
Obrázek 3.16: Rozdíl v hrubé měsíční mzdě zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou podle odvětvových sekcí CZ-NACE (ČR, 2019)	39
Obrázek 3.17: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami (ČR, 2019)	40
Obrázek 3.18: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami ve mzdové a platové sféře ČR (2019)	41
Obrázek 3.19: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti do 249 zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE (mzdová sféra ČR, 2019)	43
Obrázek 3.20: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti 250 a více zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE (mzdová sféra ČR, 2019)	44
Obrázek 3.21: Míra pokrytí mužů kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (mzdová sféra ČR, 2019)	46
Obrázek 3.22: Míra pokrytí žen kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (mzdová sféra ČR, 2019)	47
Obrázek 3.23: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti do 249 zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE (platová sféra ČR, 2019)	49
Obrázek 3.24: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti 250 a více zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE (platová sféra ČR, 2019)	50

Obrázek 3.25: Míra pokrytí mužů kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (platová sféra ČR, 2019)	52
Obrázek 3.26: Míra pokrytí žen kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (platová sféra ČR, 2019)	52
Obrázek 4.1: Vývoj míry pokrytí zaměstnanců ČR kolektivními smlouvami v letech 2009 až 2019.....	54

Seznam tabulek

Tabulka 3.1: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle velikosti ekonomického subjektu a odvětví (mzdová sféra ČR, 2019)	42
Tabulka 3.2: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle pohlaví a charakteru zaměstnání (mzdová sféra ČR, 2019)	45
Tabulka 3.3: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle velikosti ekonomického subjektu a odvětví (platová sféra ČR, 2019)	48
Tabulka 3.4: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle pohlaví a hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (platová sféra ČR, 2019)	51

Úvod

V současné době **4. průmyslová revoluce** postupně **mění trh práce**, přičemž tyto změny dopadnou na každého zaměstnance. Intenzita dopadu se však bude lišit nejen v závislosti na vykonávané profesi, odvětví či investiční aktivitě zaměstnavatele, ale i věku a motivaci učít se nové věci. **Kolektivní vyjednávání** by mělo na nástup digitální ekonomiky **reagovat** především v oblasti **ochrany práv zaměstnanců**. Zároveň obecně platí, že kolektivní vyjednávání je primárně určeno k ochraně práv členů odborových organizací, nicméně v současné době významným způsobem přispívá i k ochraně práv všech zaměstnanců v ČR, neboť řada **ujednání z kolektivních smluv** bývá následně **ukotvena v pracovněprávní legislativě**.

Hlavním cílem studie je proto popsat **rozdíly mezi postavením zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy** a zaměstnanců, jichž se **výhody** plynoucí z kolektivního vyjednávání **netýkají**. Zároveň budou navržena **opatření**, jakým způsobem **posílit význam kolektivních smluv** ve vysoce digitalizované ekonomice.

Struktura studie bude následující:

V první kapitole budou popsány datové zdroje a metodika.

Druhá kapitola bude věnována současnému vývoji na českém trhu práce z hlediska struktury zaměstnanců a úrovně odměňování podle existence kolektivní smlouvy. Dále bude věnována pozornost také ICT a technickým oborům, konkrétně absolventům a odborníkům v těchto oborech, s nimiž je situace na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce spojována.

Třetí kapitola se bude zabývat rozdíly v postavení zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy a zaměstnanců, jichž se výhody plynoucí z kolektivního vyjednávání netýkají. Pozornost bude věnována nejprve struktuře zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou podle různých znaků a rozdílům v odměňování podle existence kolektivní smlouvy. Následně budou na základě rozdílů ve struktuře zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy identifikovány a popsány různé skupiny zaměstnanců z hlediska ochrany kolektivní smlouvy.

Čtvrtá kapitola se zaměří na možnosti posílení významu kolektivních smluv ve vysoce digitalizované ekonomice.

V **závěru** budou shrnuty hlavní poznatky studie.

1 Datové zdroje a metodika

1.1 Struktura zaměstnanců a mezd

Pro analýzu struktury zaměstnanců a úrovně odměňování budou využity údaje z **Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)**. Výsledky šetření ISPV (**strukturální statistiky**) mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o **mzdách jednotlivých zaměstnanců** a odpracované době v třídění podle osobnostních charakteristik zaměstnanců (např. věk, pohlaví, nejvyšší ukončené vzdělání, zaměstnání podle klasifikace CZ-ISCO) i znaků zaměstnavatelů (např. odvětví ekonomické činnosti CZ-NACE, velikost ekonomického subjektu, sídlo subjektu). Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek.

ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Čtvrtletní šetření o průměrném výdělku je **harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie** pod názvem *the Structure of Earnings Survey* (viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů).

Výsledky šetření ISPV jsou rozlišeny podle sféry, o které vypovídají. V ISPV se zařazují do **mzdové sféry** 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.

Podrobný popis ISPV i výsledky jsou publikovány na stránkách www.ispv.cz.

1.2 Výsledky kolektivního vyjednávání

Informace o kolektivním vyjednávání v ČR vychází z výsledků šetření prováděného pod názvem **Informace o pracovních podmínkách (IPP)**. V gesci Ministerstva práce a sociálních věcí mapuje a analyzuje kolektivní vyjednávání v České republice pravidelně již od roku 1993 (dříve jako Informační systém o pracovních podmínkách). Cílem šetření je poskytovat státu a dalším institucím přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

Šetření se zaměřuje na ujednání sociálních partnerů v oblasti:

- odměňování zaměstnanců,
- spolupráce smluvních stran,
- délky pracovní doby a prodloužené dovolené,
- změn pracovního poměru,
- zaměstnanosti,
- poskytování benefitů,
- pracovních podmínek zaměstnanců,
- překážek v práci,
- odborného rozvoje zaměstnanců,
- rovného zacházení a
- bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Šetření **monitoruje kolektivní smlouvy na podnikové úrovni i kolektivní smlouvy vyššího stupně**. Výsledky šetření podnikových kolektivních smluv se člení primárně podle příslušnosti šetřeného ekonomického subjektu k podnikatelské nebo nepodnikatelské sféře. Do podnikatelské sféry se zařazují ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, do nepodnikatelské sféry organizace, které odměňují platem podle § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Vstupní data jsou získávána elektronicky pomocí pořizovacího programu EKS nebo přímým sběrem kolektivních smluv.

Výsledky šetření jsou k dispozici na stránkách MPSV (www.mpsv.cz) v sekci *Příjmy a životní úroveň* nebo na stránkách www.kolektivnismlouvy.cz.

1.3 Absolventi a odborníci v ICT a technických oborech

Absolventi oborů informačních a komunikačních technologií (dále jen ICT) a technických oborů jsou vymezeni na základě mezinárodní klasifikace vzdělání ISCED-F 2013, z níž vychází národní klasifikace oborů vzdělání CZ-ISCED-F 2013¹, která je platná od 1. 1. 2016.

Obor Informační a komunikační technologie (třída 06 klasifikace CZ-ISCED 2013) zahrnuje následující obory:

- Používání počítačů (0611)
- Návrhy a správa databází a sítí (0612)

¹ více na <https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace-oboru-vzdelani-cz-isced-f-2013>

- Vývoj a analýzy softwaru a aplikací (0613)
- Informační a komunikační technologie (ICT) – obory jinde nezařazené (0619)
- Interdisciplinární programy a kvalifikace zahrnující ICT (0688)

Technické obory (na základě třídy 07 klasifikace CZ-ISCED 2013) zahrnují následující obory:

- Inženýrství a strojírenství (071)
- Výroba a zpracování (072)
- Architektura a stavebnictví (073)
- Interdisciplinární programy a kvalifikace zahrnující techniku, výrobu a stavebnictví (078)

Klasifikace ISCED-F 2013 dříve vycházela ze zařazení pod jednotlivé studijní obory. Novela vysokoškolského zákona z roku 2016 však systém studijních oborů zrušila a nahradila ho systémem studijních programů. Veškeré údaje o počtech absolventů jsou tak v současné době prezentovány pouze podle tohoto systému a byly upraveny i zpětně za předchozí roky. Data tak nemusí být shodné s informacemi publikovanými v minulých letech.

Údaje o počtech absolventů ICT a technických oborů a jejich další charakteristiky vycházejí z datových zdrojů Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, konkrétně ze systému Sdružených informací matrik studentů (SIMS). Data za absolventy se vždy vztahují k celému školnímu roku a v rámci této studie se jedná o absolventy všech typů studijních programů (bakalářských, magisterských i doktorských). Počty absolventů jsou uvedeny ve fyzických osobách, tj. každý absolvent je uveden jen jednou, včetně absolventů, kteří absolvovali více studijních programů. Celkové počty absolventů tak nemusejí souhlasit se součty za jednotlivé typy studijních programů.

Odborníci v ICT a technických oborech jsou vymezeni pomocí mezinárodně používané klasifikace zaměstnání ISCO-08, respektive její národní mutace CZ-ISCO². Odborníci v ICT a technických oborech pro účely této studie zahrnují následující třídy zaměstnání:

- Specialisté v oblasti vědy a techniky (21)
- Specialisté v oblasti ICT (25)
- Techničtí a odborní pracovníci v oblasti vědy a techniky (31)
- Technici v oblasti ICT (35)

² více na https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_-cz_isco-

2 Český trh práce v době 4. průmyslové revoluce

2.1 Vývoj struktury zaměstnanců

Tato kapitola se zabývá **změnami ve struktuře zaměstnanců za posledních 10 let**. Sledována je struktura zaměstnanců z hlediska věku, vzdělání, odvětví a charakteru zaměstnání (duševní a manuální pracovníci).

Co se týče věkové struktury zaměstnanců, tak je pochopitelné, že spolu se stárnutím obyvatelstva ČR stárne také populace zaměstnanců. Jak ukazuje obrázek 2.1, **průměrný věk zaměstnanců** vzrostl z necelých 42 let v roce 2009 na téměř **43 let v roce 2019**. Stojí za tím **zvýšení podílu** zaměstnanců ve věku **60 let a starších z 5 % v roce 2009 na 8 % v roce 2019**, dále se také zvýšil podíl zaměstnanců ve věku **40–49 let z 25 % v roce 2009 na 31 % v roce 2019**.

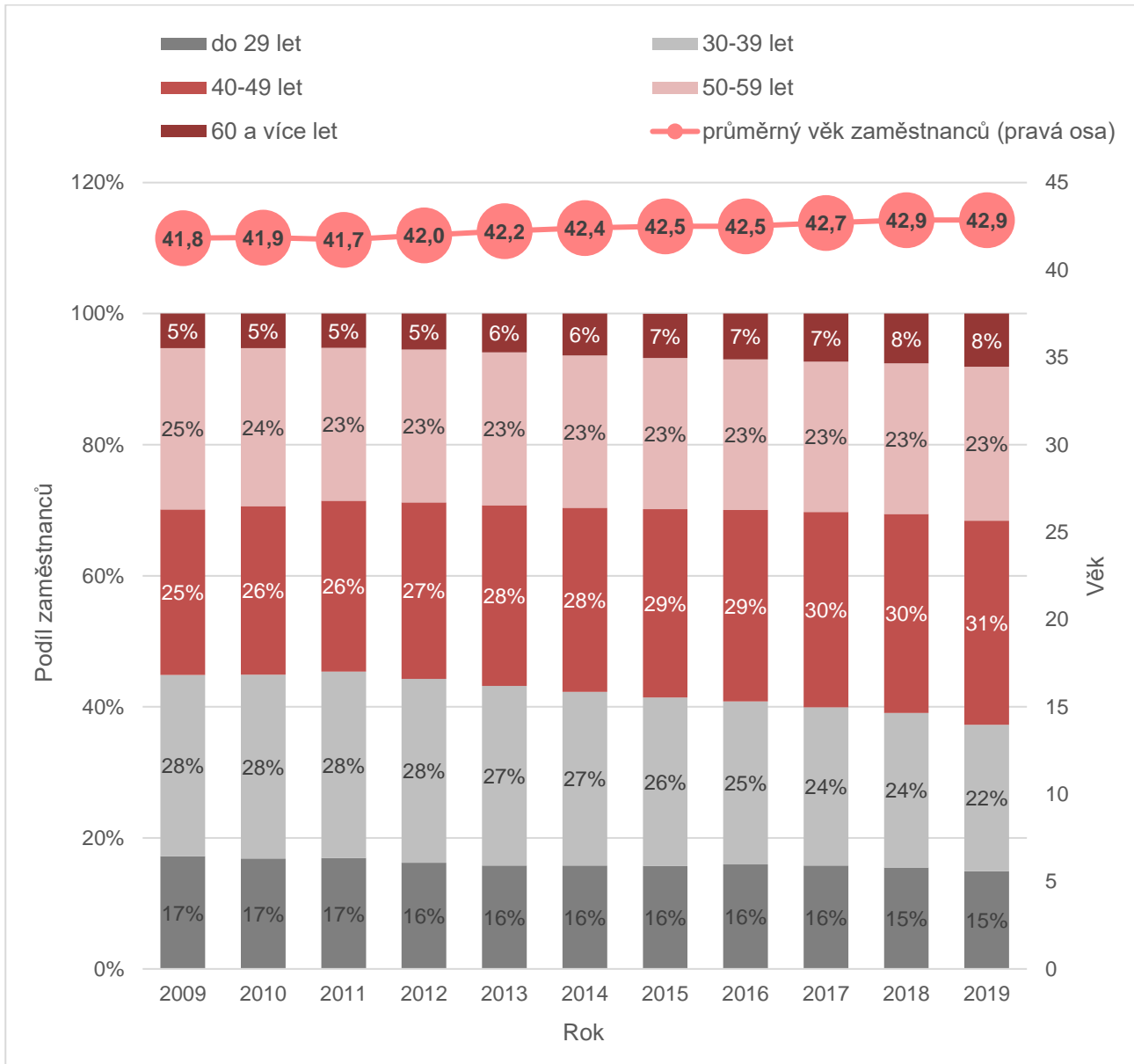
Naopak **podíl mladších zaměstnanců ve věku do 39 let klesl ze 45 % v roce 2009 na 37 % v roce 2019**. Zaměstnanci ve věku 50–59 tvoří dlouhodobě na českém trhu práce přibližně čtvrtinu a tento podíl se v čase příliš nemění, během posledních 10 let klesl pouze o 2 p. b. z 25 % v roce 2009 na 23 % v roce 2019.

Na věkovou strukturu zaměstnanců mohou mít vliv kromě stárnutí obyvatelstva a neustále se zvyšujícího věku odchodu do důchodu také moderní technologie, které umožňují pracovat do vyššího věku.

S vývojem věkové struktury zaměstnanců souvisí také jejich vzdělanostní struktura. Obrázek 2.2 ukazuje, že **podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců** v posledních letech **roste**. Zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským a vysokoškolským vzděláním tvořili v roce 2009 18 % zaměstnanců ČR a tento podíl dosáhl v roce 2019 24 %. Ve sledovaném období se naopak **snížil podíl zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity**, a to o 6 p. b. z 38 % v roce 2009 na 32 % v roce 2019. Podíl zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou se nezměnil, činil 35 % v roce 2009 i 2019.

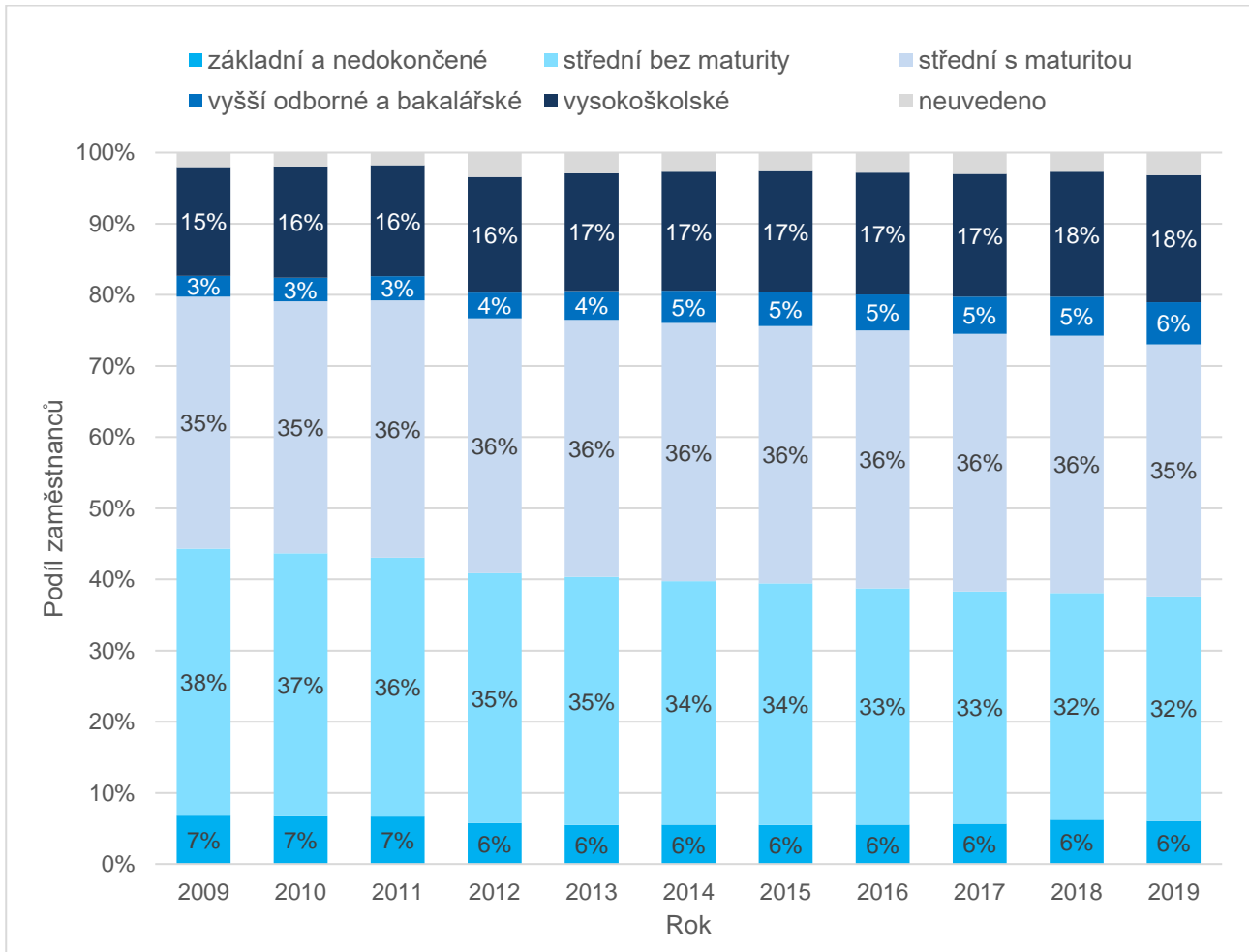
Jak již bylo řečeno, vývoj věkové a vzdělanostní struktury zaměstnanců spolu souvisí. Souvislost se projevuje například klesajícím podílem zaměstnanců ve věku do 29 let. Tento výsledek potvrzuje trend v podobě rostoucího podílu vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců, což způsobuje pozdější příchod těchto zaměstnanců na trh práce.

Obrázek 2.1: Vývoj věkové struktury zaměstnanců v letech 2009 až 2019 (ČR)



Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 25.5.2020.

Obrázek 2.2: Vývoj struktury zaměstnanců podle vzdělání v letech 2009 až 2019 (ČR)

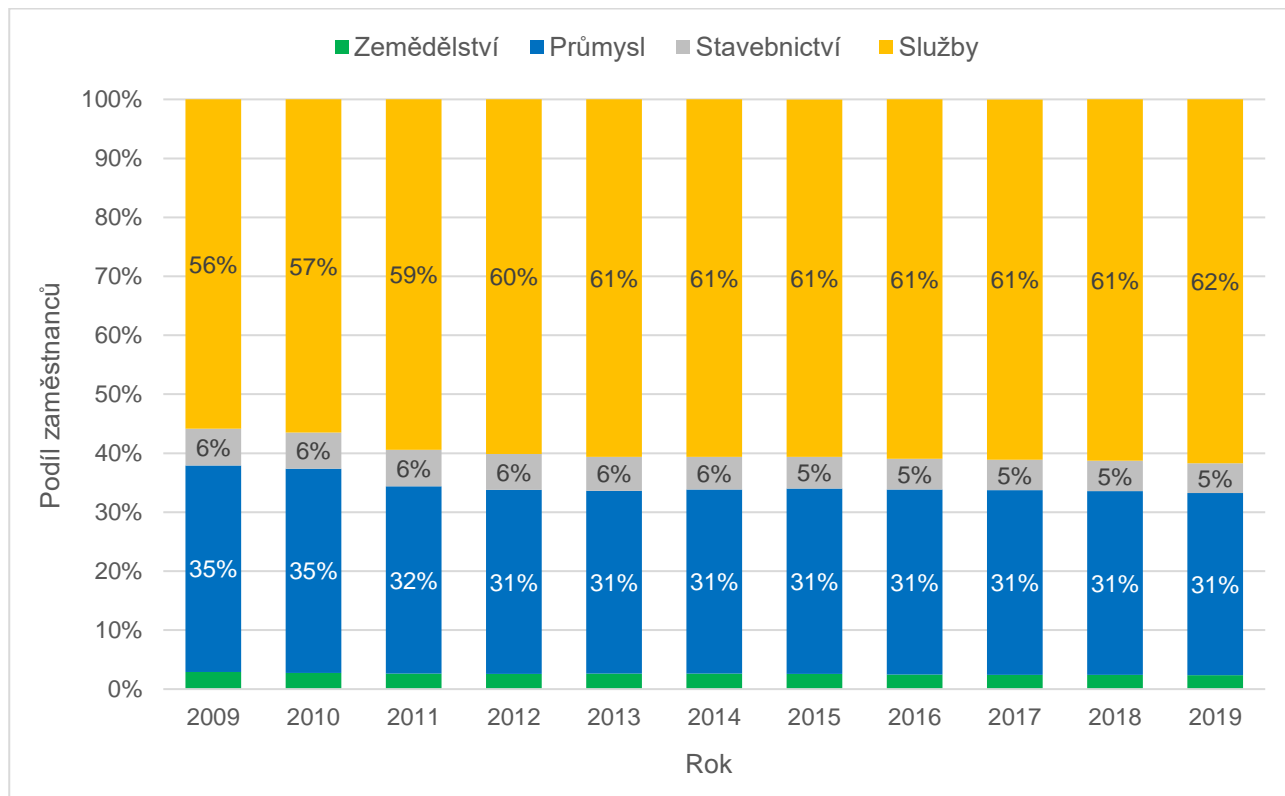


Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 25.5.2020.

Vývoj struktury zaměstnanců podle **odvětví** v letech 2009 až 2019 ukazuje obrázek 2.3. Je vidět, že ve sledovaném období se **zvýšil podíl zaměstnanců pracujících ve službách** z 56 % v roce 2009 na 62 % v roce 2019. Naopak podíl zaměstnanců pracujících v průmyslu klesl o 4 p. b. z 35 % v roce 2009 na 31 % v roce 2019.

Dalším jevem, který můžeme z hlediska struktury zaměstnanců pozorovat na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce, je **růst podílu duševních pracovníků** a klesající podíl pracovníků manuálních (viz obrázek 2.4). Podíl duševních pracovníků se zvýšil z 59 % v roce 2009 na 63 % v roce 2019. Naproti tomu **poklesl podíl manuálních pracovníků** ze 40 % v roce 2009 na 37 % v roce 2019.

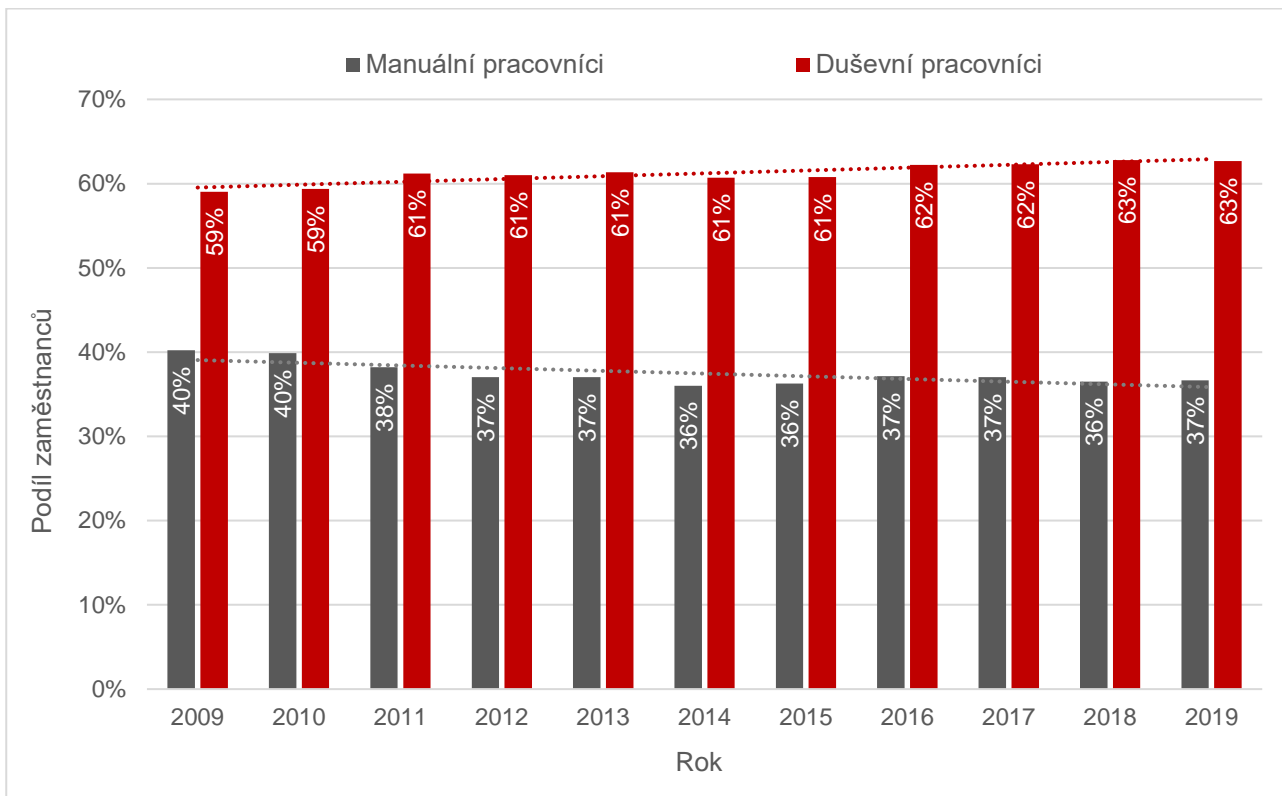
Obrázek 2.3: Vývoj struktury zaměstnanců podle odvětví v letech 2009 až 2019 (ČR)



Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ-NACE, průmysl sekcím B-E, stavebnictví sekci F, služby sekcím G-S.

Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 25.5.2020.

Obrázek 2.4: Vývoj podílu manuálních a duševních pracovníků v letech 2009 až 2019 (ČR)



Pozn.: Duševní pracovníci odpovídají 1.-5. hlavní třídě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, manuální pracovníci 6.-9. hlavní třídě.

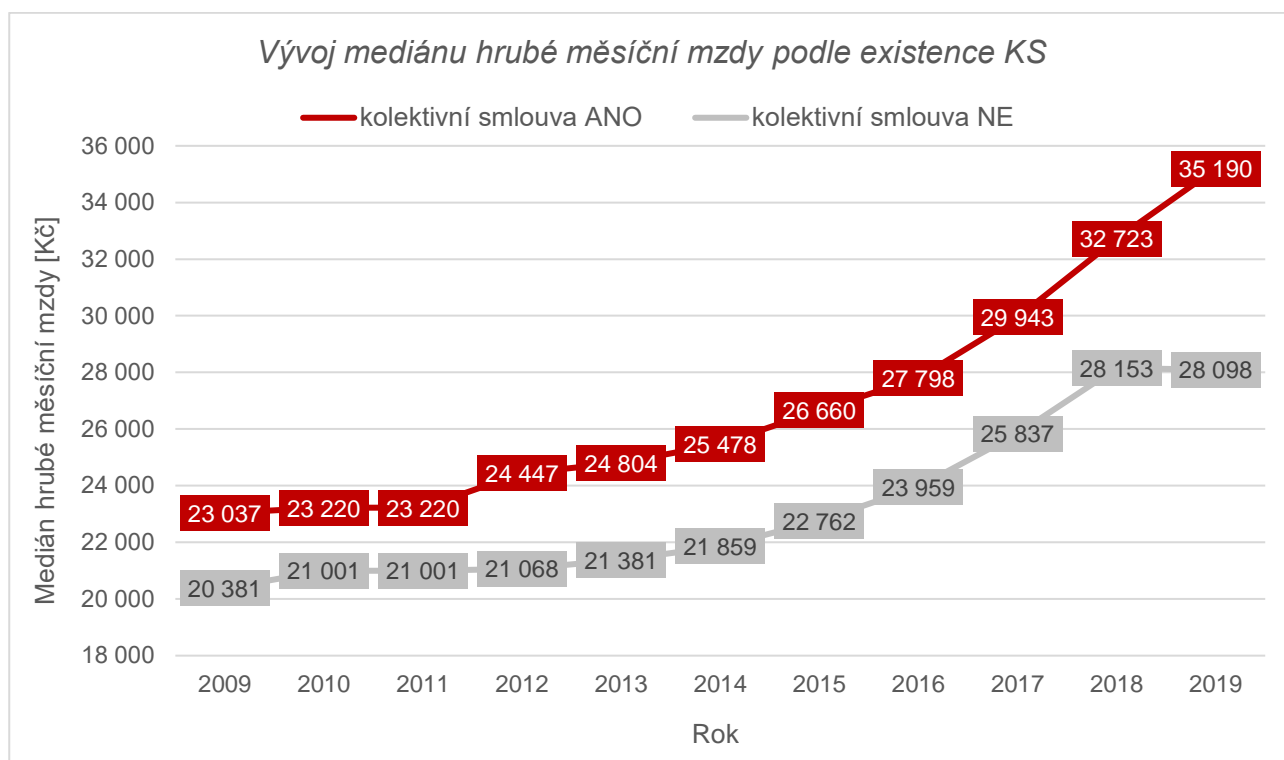
Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 25.5.2020.

2.2 Mzdový vývoj podle existence kolektivní smlouvy

Obecně lze říct, že z hlediska úrovně odměňování podle existence kolektivní smlouvy vykazují **zaměstnanci pod ochranou kolektivní smlouvy dlouhodobě vyšší mzdy** než zaměstnanci nechránění kolektivní smlouvou (viz obrázek 2.5).

Medián hrubého měsíčního výdělku zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou dosahoval v ČR v roce 2009 cca **23 tis. Kč**. **Rozdíl** ve srovnání se skupinou zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy, jejichž medián hrubé měsíční mzdy byl něco přes 20 tis. Kč, činil necelé **3 000 Kč ve prospěch zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy**. A rozdíl ve prospěch zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou se postupem času zvyšuje. **Medián hrubého měsíčního výdělku zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou** činil v roce 2019 cca **35 tis. Kč**. **Rozdíl** oproti skupině zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy byl přibližně **7 tis. Kč ve prospěch zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy**.

Obrázek 2.5: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy v letech 2009 až 2019

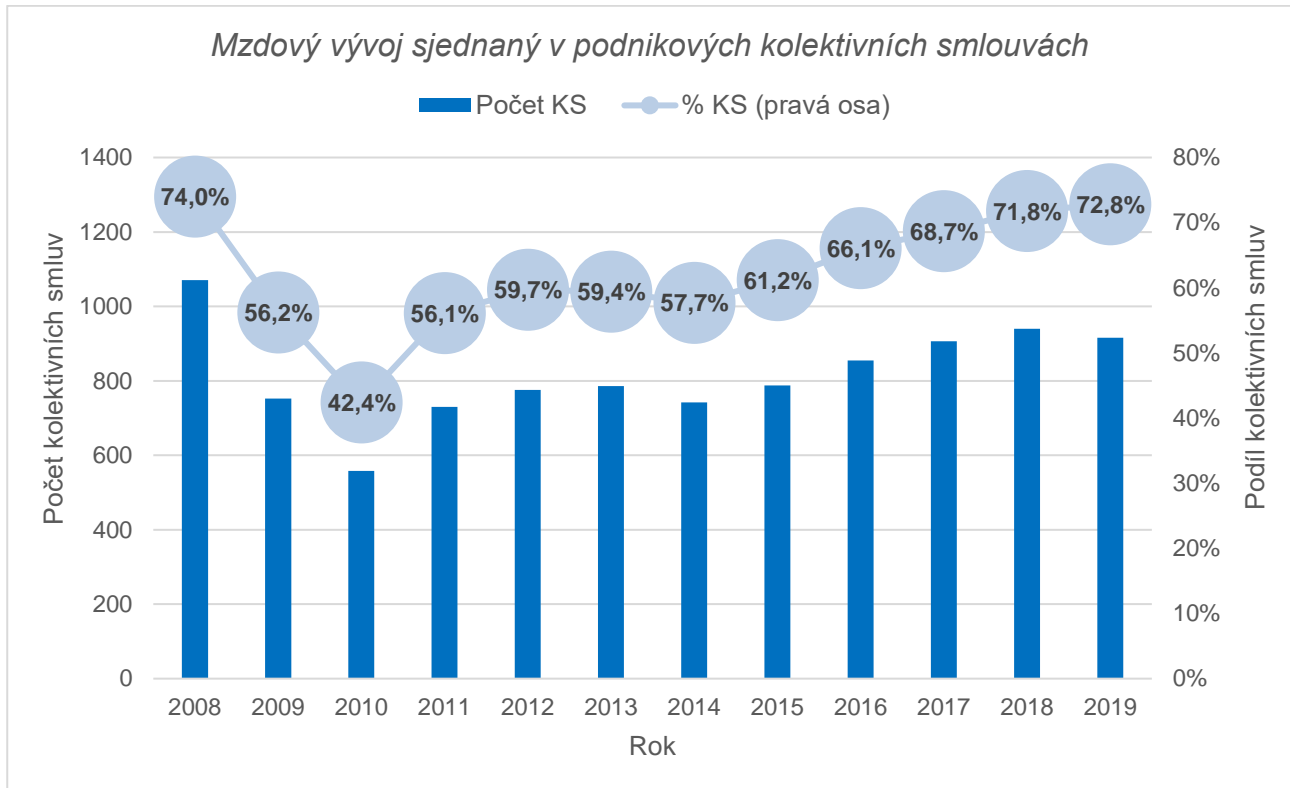


Zdroj: ISPV (MPSV).

Z hlediska mzdového vývoje v kolektivních smlouvách se dlouhodobě sleduje **počet podnikových kolektivních smluv obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji**, z něhož je vypočten podíl kolektivních smluv, ve kterých je příslušná hodnota sjednána k celkovému počtu smluv v souboru.

Do roku 2008 byl mzdový vývoj sjednáván přibližně ve třech čtvrtinách podnikových kolektivních smluv. Pak přišla hospodářská krize a počet kolektivních smluv upravujících mzdový vývoj pochopitelně značně poklesl. Jak ukazuje obrázek 2.6, k největším propadu došlo **v roce 2010**, kdy byla dohoda o mzdovém vývoji obsažena pouze ve **42 %** podnikových kolektivních smluv. Následně se v roce 2011 ve spojitosti s růstem ekonomiky situace obrátila a trend pokračoval až do roku **2019**, kdy byl **mzdový vývoj součástí již téměř 73 % podnikových kolektivních smluv**.

Obrázek 2.6: Vývoj počtu a podílu kolektivních smluv sjednávajících mzdový vývoj v letech 2009 až 2019 (podnikatelská sféra ČR)



Zdroj: IPP (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.3 Absolventi a odborníci v ICT a technických oborech

Situace na trhu práce v době digitalizace a robotizace je spojena se zvýšenou **poptávkou po zaměstnancích vzdělaných** v oboru **informačních a komunikačních technologií (ICT)** a **v technických** oborech. Tzn. po absolventech těchto oborů a potažmo po ICT odbornících a odbornících v technických oborech, přičemž na trhu práce v době 4. průmyslové revoluce nestačí daný obor vystudovat. Je velice důležité se celoživotně vzdělávat a neustále si zvyšovat kvalifikaci, mít mezioborové znalosti a schopnosti kreativně a kriticky myslet.

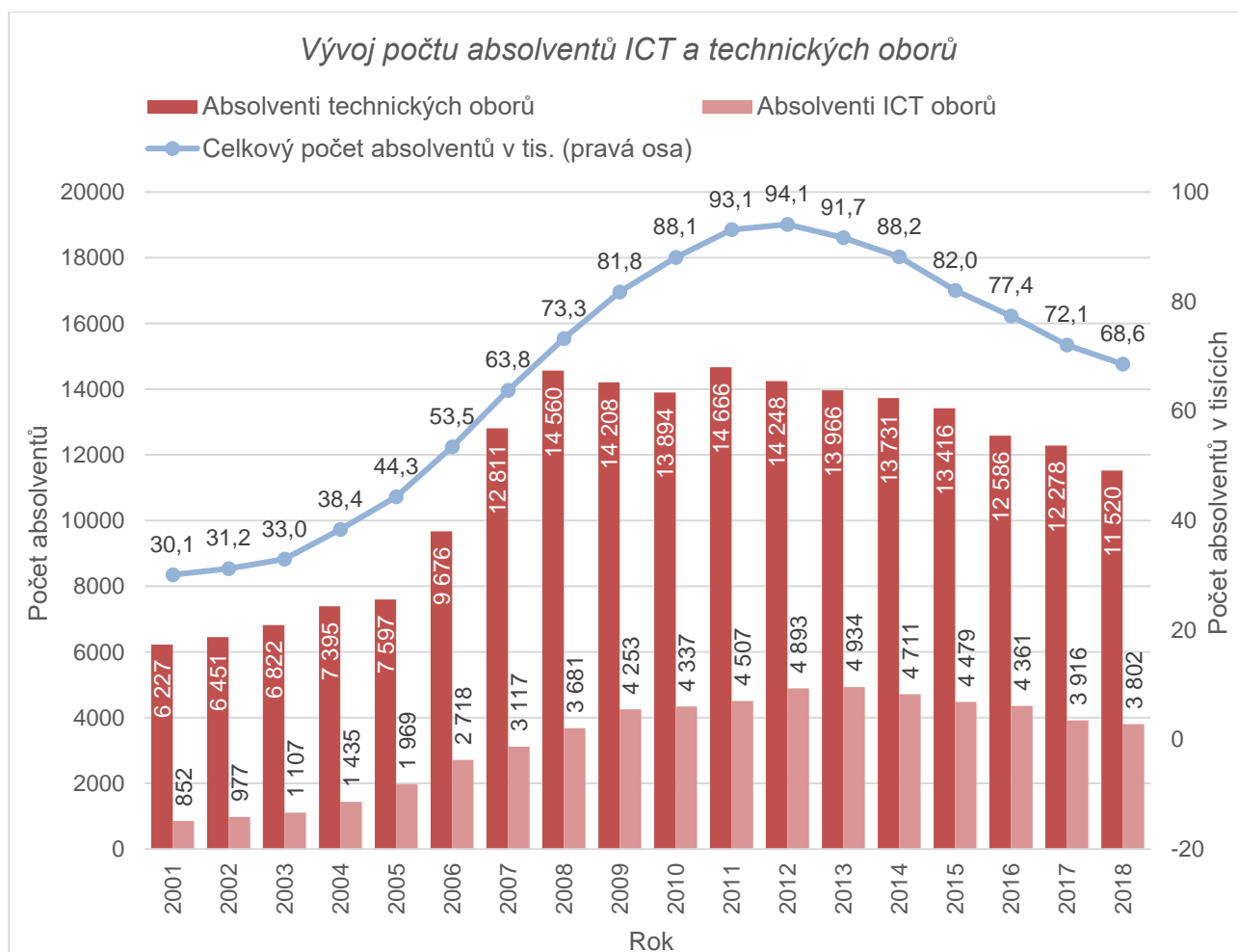
Tato část studie je nejprve věnována vývoji počtu absolventů ve zmíněných oborech a také podílu absolventů těchto oborů na celkovém počtu absolventů vysokých škol v ČR. Hlubší pohled na tuto problematiku pak přináší analýza postavení ICT a technických odborníků na trhu práce (jejich počet a úroveň odměňování).

Obrázek 2.7 ukazuje vývoj počtu absolventů ICT a technických oborů a pro zasazení do kontextu také vývoj celkového počtu absolventů vysokých škol v ČR v letech 2001 až 2018.

Na obrázku 2.8 je potom vykreslen vývoj podílu absolventů těchto oborů na celkovém počtu absolventů vysokých škol v ČR v tomtéž období.

Z obrázku 2.7 je patrné, že **vývoj počtu absolventů ICT oborů** přibližně **kopíruje vývoj celkového počtu absolventů**. Vývoj počtu **absolventů technických oborů** zhruba odpovídal vývoji celkového počtu absolventů do roku 2008 a v letech **2009 až 2012 nevykazoval** takovou **rostoucí tendenci** jako **celkový počet absolventů** v tomto období. To se projevilo také poklesem podílu absolventů technických oborů na celkovém počtu absolventů z 20 % v roce 2008 na 15 % v roce 2012, v současné době se tento podíl pohybuje kolem 17 % (viz obrázek 2.8). **Podíl absolventů ICT oborů** na celkovém počtu absolventů vysokých škol v ČR se od roku 2001 přibližně **zdvojnásobil** a v roce 2018 činil **6 %**.

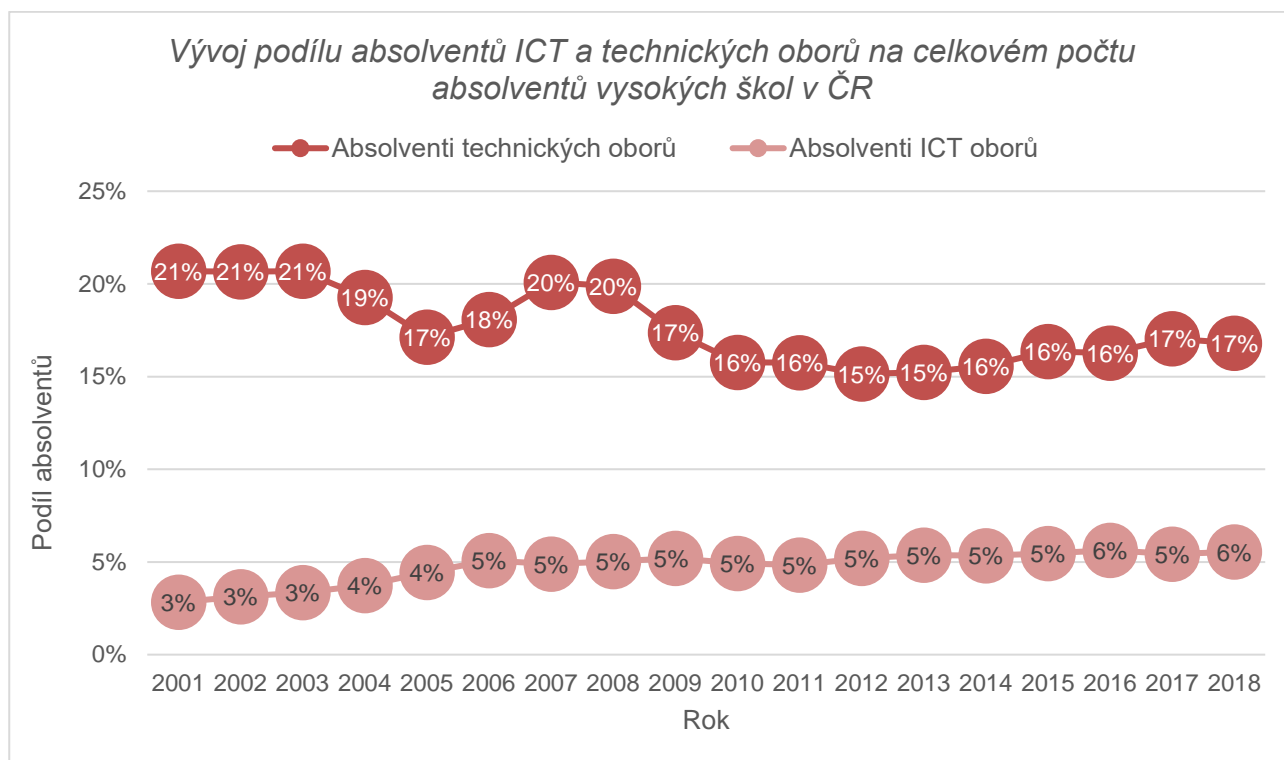
Obrázek 2.7: Vývoj počtu absolventů ICT a technických oborů a celkového počtu absolventů vysokých škol v ČR v letech 2001 až 2018



Pozn.: Počty absolventů technických a ICT oborů podle jednotlivých oborů vzdělání jsou uvedeny v příloze (viz obrázky I a II).

Zdroj: ČSÚ podle údajů MŠMT (databáze SIMS).

Obrázek 2.8: Vývoj podílu absolventů ICT a technických oborů na celkovém počtu absolventů vysokých škol v ČR v letech 2001 až 2018



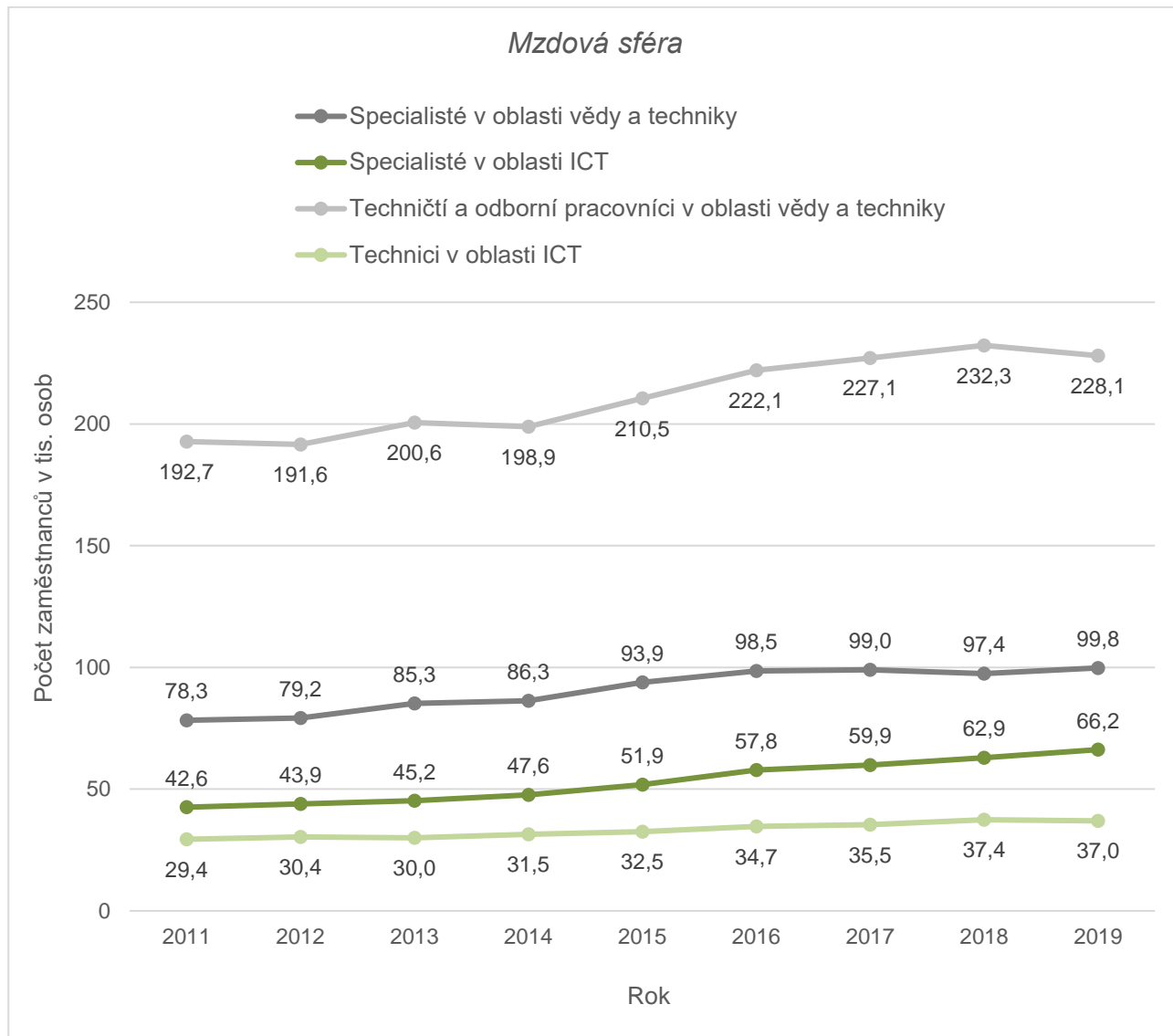
Pozn.: Podíly absolventů technických a ICT oborů podle jednotlivých oborů vzdělání jsou uvedeny v příloze (viz obrázky III a IV).

Zdroj: ČSÚ podle údajů MŠMT (databáze SIMS).

Rostoucí podíl absolventů **ICT a technických oborů** reflektuje zvyšující se poptávku po těchto odbornících na trhu práce. Je proto nezbytné věnovat pozornost postavení těchto zaměstnanců **na českém trhu práce**. Obrázky 2.9 a 2.10 ukazují vývoj počtu ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 zvláště ve mzdové a platové sféře. Ve mzdové sféře je pochopitelně počet těchto odborníků vyšší než ve sféře platové, a to díky rozdílné velikosti obou sfér. Proto jsou pro lepší představu na obrázcích 2.11 a 2.12 uvedeny podíly ICT a technických odborníků v jednotlivých sférách na celkovém počtu zaměstnanců v letech 2011 až 2019. A nakonec obrázky 2.13 a 2.14 uvádí vývoj v úrovni odměňování ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019, přičemž pro srovnání je uvedena také celková úroveň odměňování ve mzdové a platové sféře.

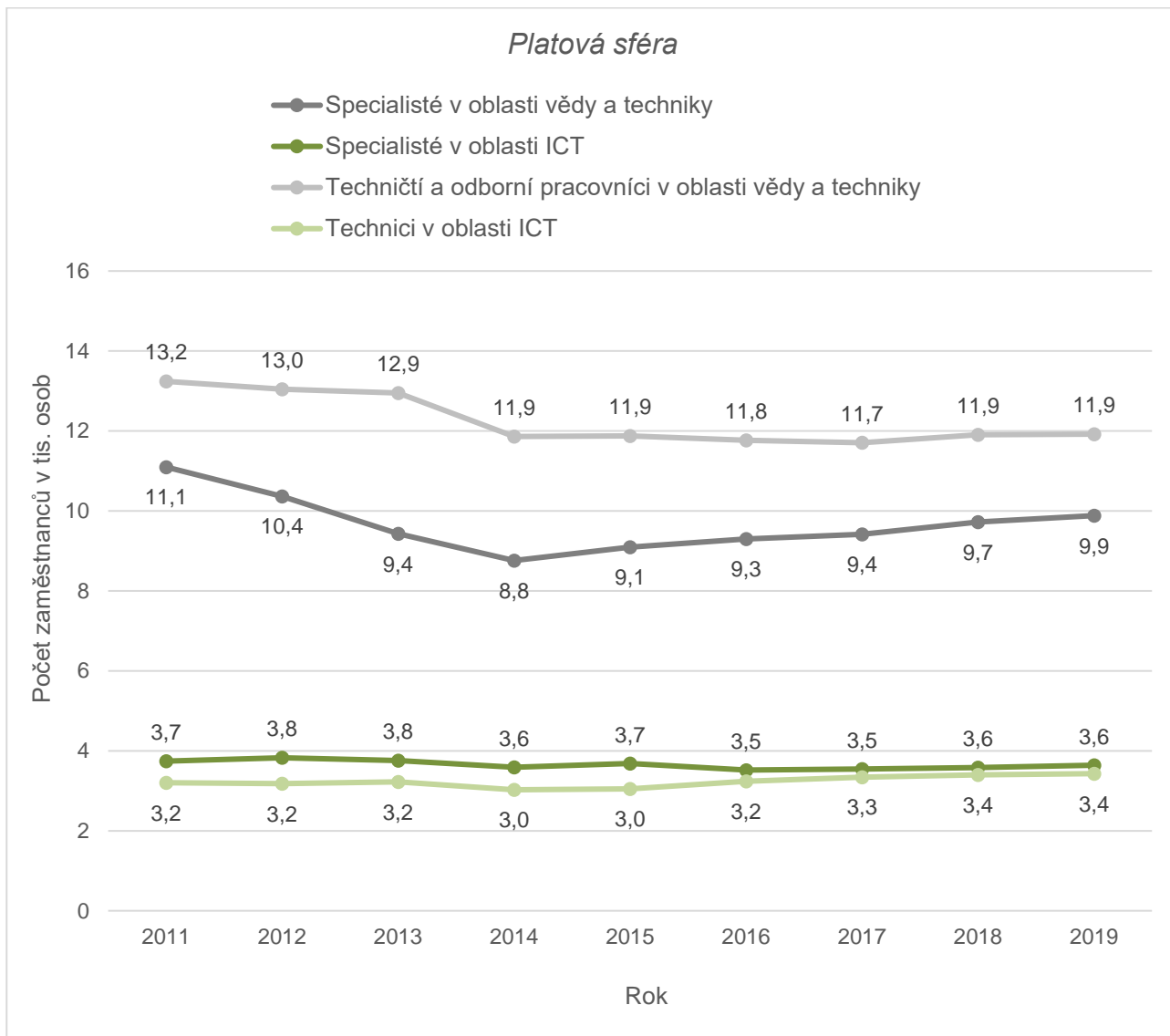
Údaje na obrázku 2.9 potvrzují, že **počet specialistů i technických a odborných pracovníků v ICT a technických oborech ve mzdové sféře** vykazuje od roku 2011 **rostoucí trend**. V platové sféře se počet specialistů a techniků v ICT v posledních letech drží na stejné úrovni, kdežto počet odborníků v oblasti vědy a techniky od roku 2011 mírně poklesl (viz obrázek 2.10).

Obrázek 2.9: Vývoj počtu ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 (mzdová sféra ČR)



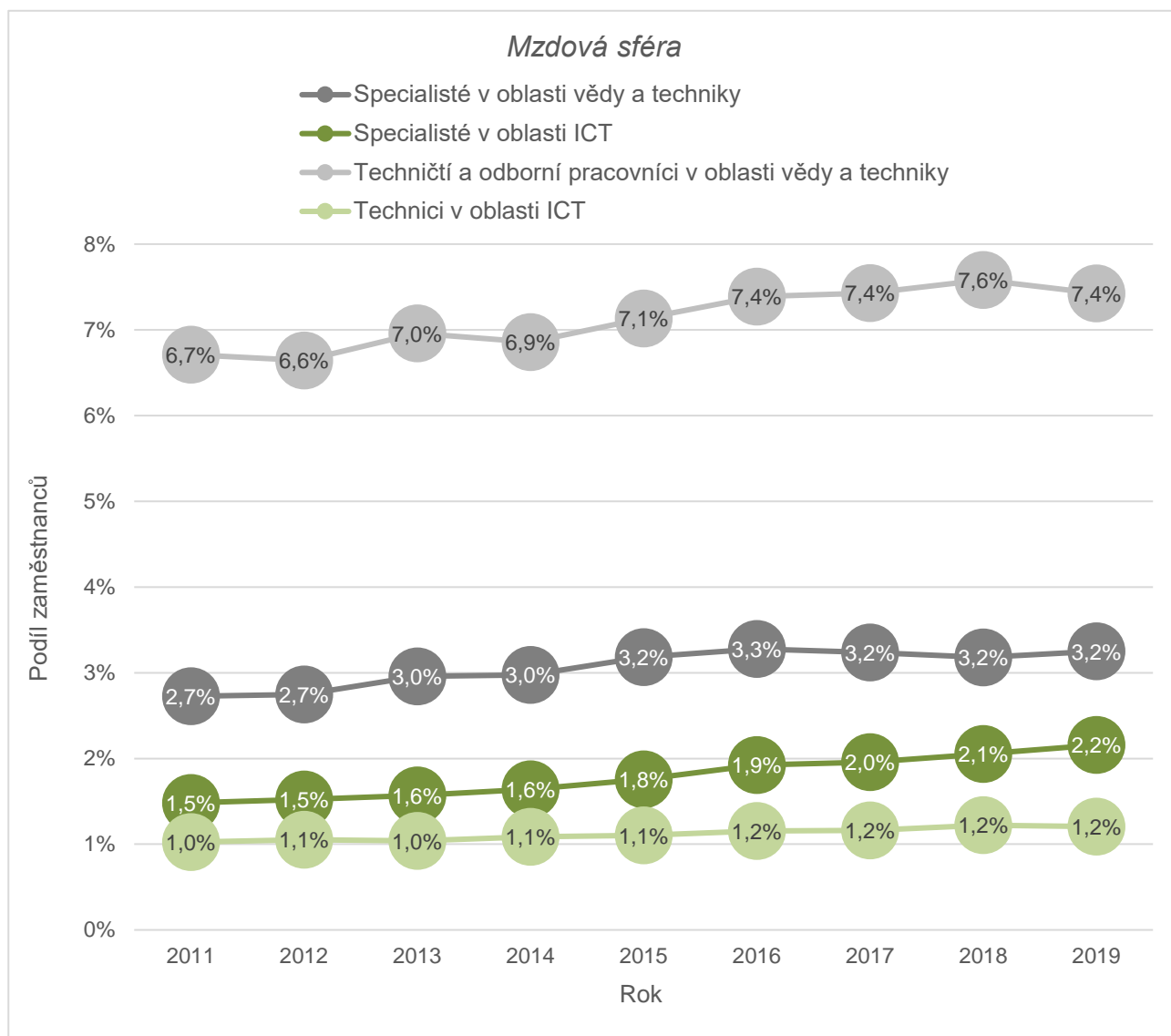
Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 2.10: Vývoj počtu ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 (platová sféra ČR)



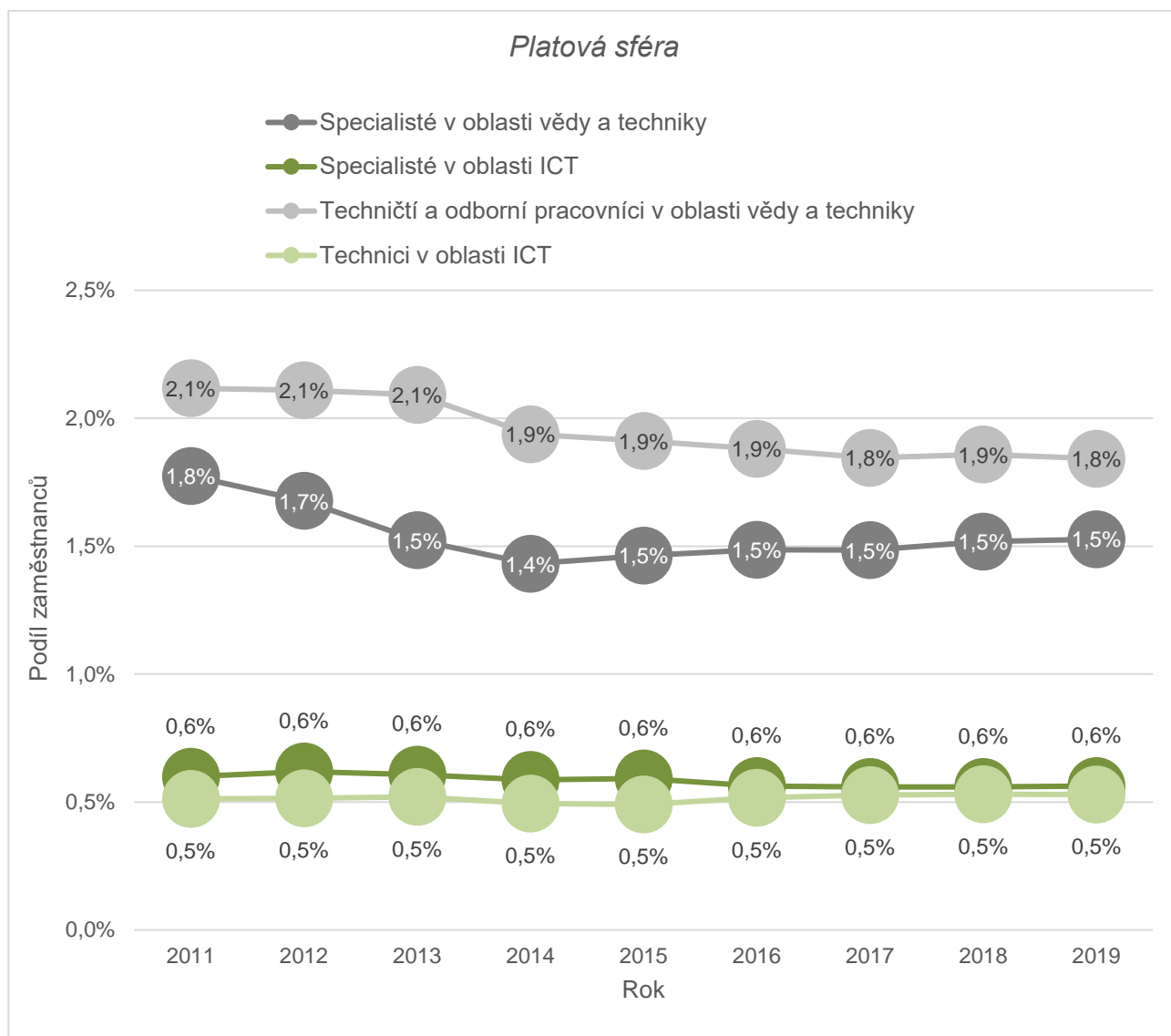
Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 2.11: Vývoj podílu ICT a technických odborníků na celkovém počtu zaměstnanců ve mzdové sféře ČR v letech 2011 až 2019



Zdroj: ISPV (MPSV).

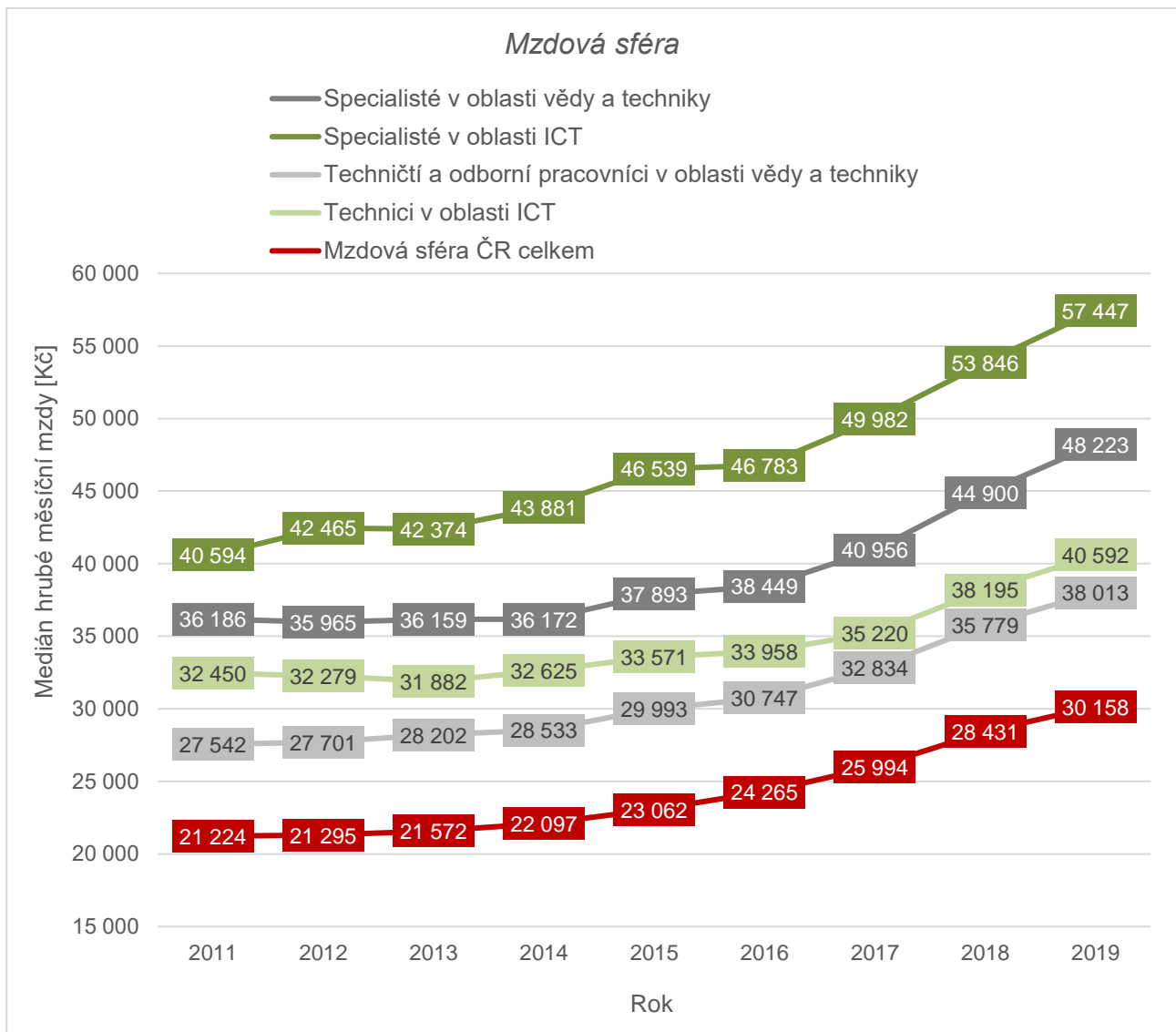
Obrázek 2.12: Vývoj podílu ICT a technických odborníků na celkovém počtu zaměstnanců v platové sféře ČR v letech 2011 až 2019



Zdroj: ISPV (MPSV).

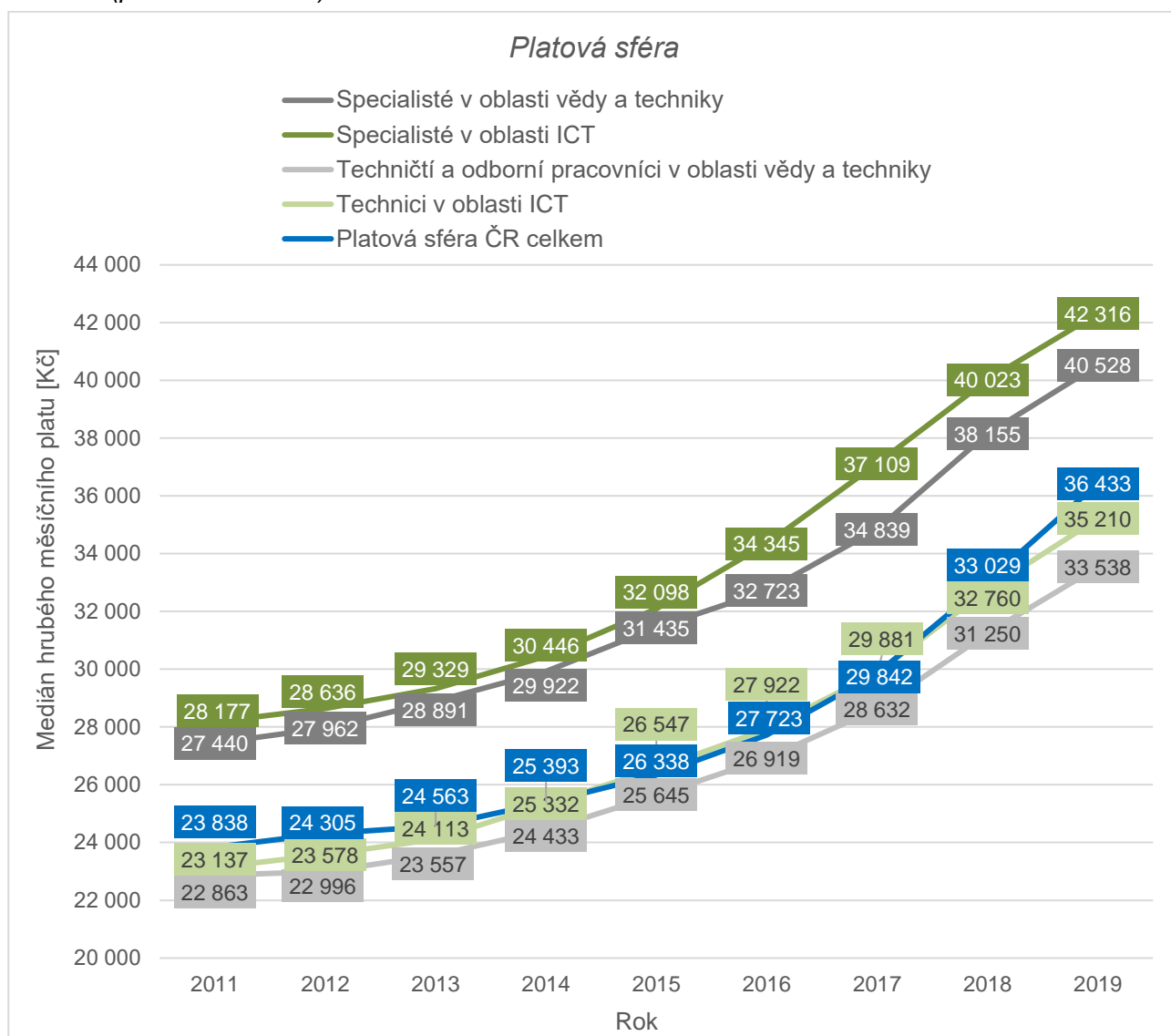
Co se týče úrovně **odměňování ICT a technických odborníků ve mzdové sféře ČR**, tak z obrázku 2.13 je vidět, že tito odborníci jsou odměňováni **nadstandardně**. V platové sféře, kde je variabilita v úrovni odměňování nižší než ve sféře mzdové, jsou technici v ICT a v oblasti vědy a techniky odměňováni přibližně na úrovni mediánu hrubého měsíčního platu a nadstandardně jsou odměňováni specialisté jak v oblasti ICT, tak vědy a techniky (viz obrázek 2.14).

Obrázek 2.13: Vývoj mediánu hrubé měsíční mzdy ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 (mzdová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 2.14: Vývoj mediánu hrubého měsíčního platu ICT a technických odborníků v letech 2011 až 2019 (platová sféra ČR)



Zdroj: ISPV (MPSV).

3 Rozdíly v postavení zaměstnanců podle kolektivní smlouvy

Cílem této kapitoly je popsat rozdíly v postavení zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy a zaměstnanců, jichž se výhody plynoucí z kolektivního vyjednávání netýkají. Pozornost bude věnována **struktuře zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou** podle různých znaků a dále také **rozdílům v odměňování podle existence kolektivní smlouvy**. Na základě rozdílů ve struktuře zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy budou následně identifikovány **skupiny zaměstnanců z hlediska míry ochrany kolektivní smlouvou** (např. skupiny zaměstnanců vykazující nízké pokrytí kolektivní smlouvou).

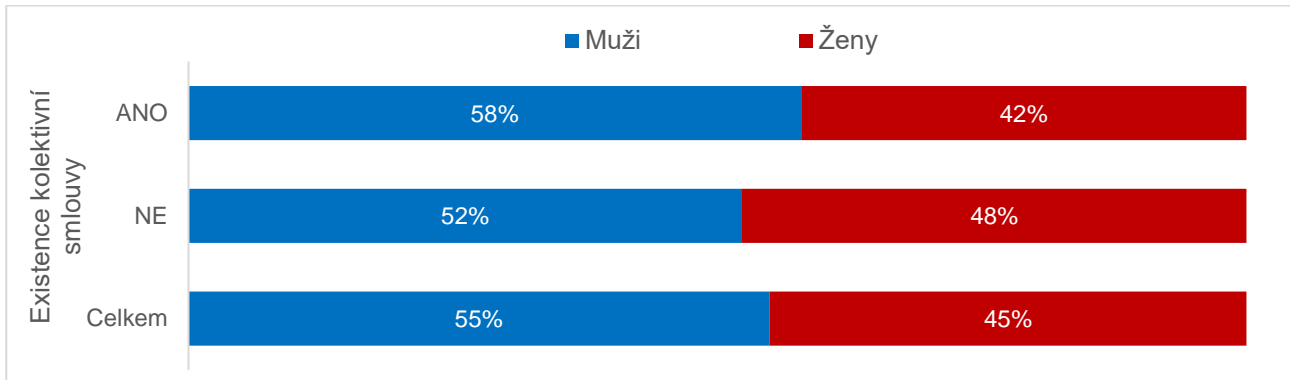
3.1 Struktura zaměstnanců

Kolektivní smlouvy významným způsobem ovlivňují postavení zaměstnanců, na které se ujednání vztahují. Tyto smlouvy však mohou mít vliv na určitou skupinu zaměstnanců, kteří typicky těží výhody z nich plynoucí a mají na trhu práce lepší postavení. Při identifikaci skupin zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy a zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy je potřeba sledovat především strukturu podle pohlaví, věku, vzdělání, zaměstnání, odvětví, státního občanství, velikosti a vlastnictví ekonomického subjektu a příslušnosti ekonomického subjektu do mzdové či platové sféry.

3.1.1 Pohlaví

Z hlediska struktury zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví je mezi **zaměstnanci pokrytými kolektivní smlouvou** o něco **vyšší podíl mužů** oproti zaměstnancům bez ochrany kolektivní smlouvy (viz obrázek 3.1). V roce **2019 muži tvořili 58 % ze zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy**, kdežto ve skupině zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy podíl mužů činil pouze 52 %.

Obrázek 3.1: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví (ČR, 2019)



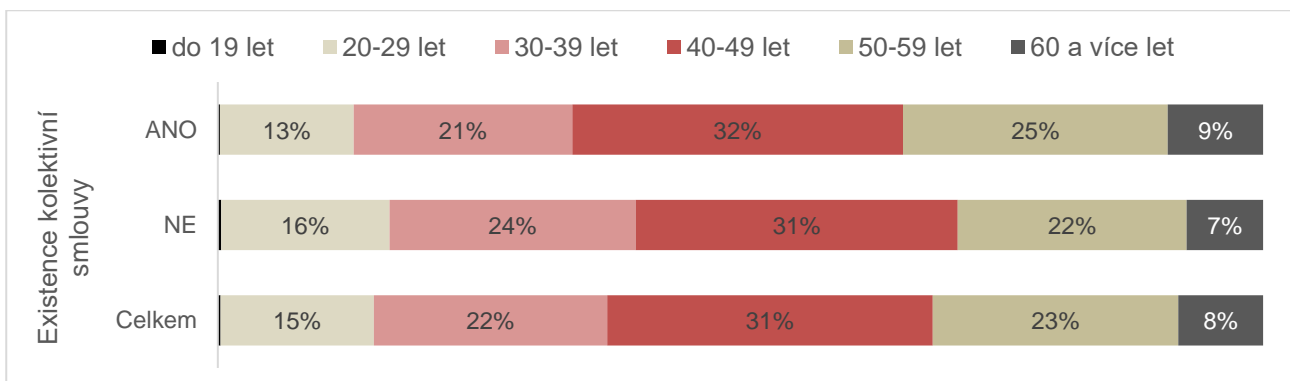
Zdroj: ISPV (MPSV).

3.1.2 Věk

Věková struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy nevykazuje příliš velké rozdíly. Z Obrázku 3.2 je patrná pouze drobná výchylka, kdy mezi **zaměstnanci pod ochranou kolektivní smlouvy** je o něco **vyšší podíl starších zaměstnanců nad 50 let**, a naopak **nižší podíl zaměstnanců mladších 40 let**.

Zaměstnanci ve věku 50 a více let tvořili v roce 2019 mezi zaměstnanci pokrytými kolektivní smlouvou 34 %, naproti tomu ve skupině zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy tento podíl činil 29 %. Zaměstnanci mladší 40 let pak tvořili ve skupině zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy 34 %, kdežto ve skupině zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy to bylo 40 %. Zaměstnanci ve věku 40–49 let tvořili v roce 2019 v obou skupinách z hlediska ochrany kolektivní smlouvy necelou třetinu (32 % a 31 %).

Obrázek 3.2: Věková struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2019)

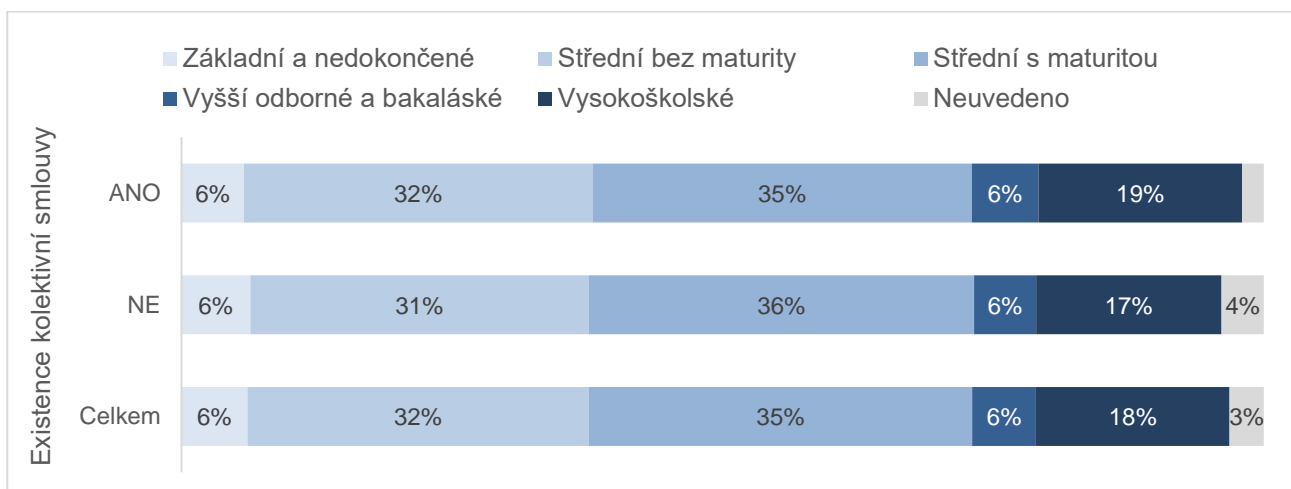


Zdroj: ISPV (MPSV).

3.1.3 Vzdělání

Jak ukazuje obrázek 3.3, **ve vzdělanostní struktuře zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou nejsou téměř žádné rozdíly.** U všech skupin vzdělání můžeme tedy pozorovat přibližně stejnou míru pokrytí kolektivní smlouvou a z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání není žádná skupina zaměstnanců z hlediska ochrany kolektivní smlouvy znevýhodněna.

Obrázek 3.3: *Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a vzdělání (ČR, 2019)*



Zdroj: ISPV (MPSV).

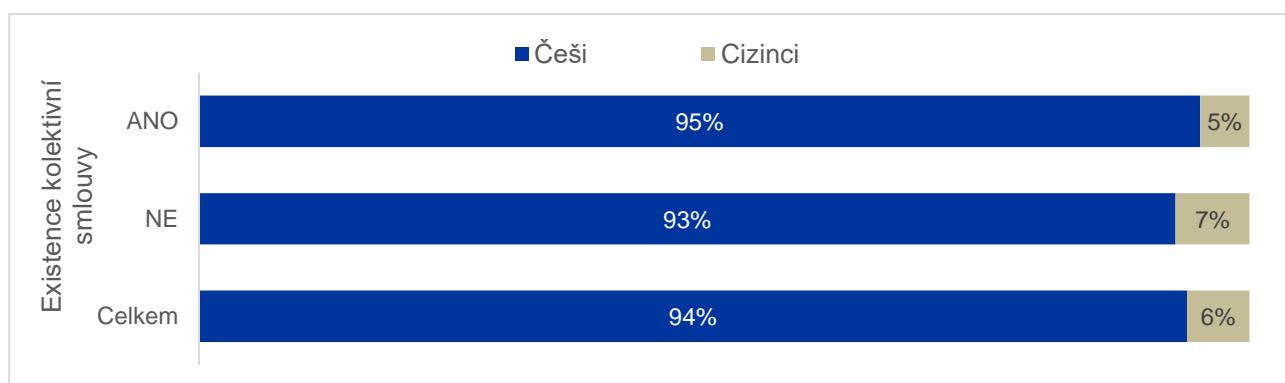
3.1.4 Státní občanství

V roce **2019** tvořili **Češi 94 % zaměstnanců v ČR**, zbývajících **6 %** představovali **cizinci**, přičemž z cizinců jsou na českém trhu práce nejvíce zastoupeni Slováci, Ukrajinci, Poláci, Bulhaři a Rumuni. Z hlediska struktury zaměstnanců podle státního občanství a existence kolektivní smlouvy **cizinci v roce 2019 tvořili 5 % ze zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy**, kdežto ve skupině zaměstnanců **bez ochrany kolektivní smlouvy podíl cizinců činil 7 %** (viz obrázek 3.4). Obrázek 3.4 tak indikuje nižší pokrytí kolektivní smlouvou mezi cizinci oproti zaměstnancům s českým státním občanstvím, nicméně nevypovídá nic o pokrytí cizinců podle jednotlivých státních občanství.

Pro lepší představu proto obrázek 3.5 uvádí míru pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle jednotlivých státních občanství, která byla v ČR v roce 2019 nejvíce zastoupena. **Z cizinců na českém trhu práce jsou kolektivními smlouvami nejvíce chráněni Poláci**

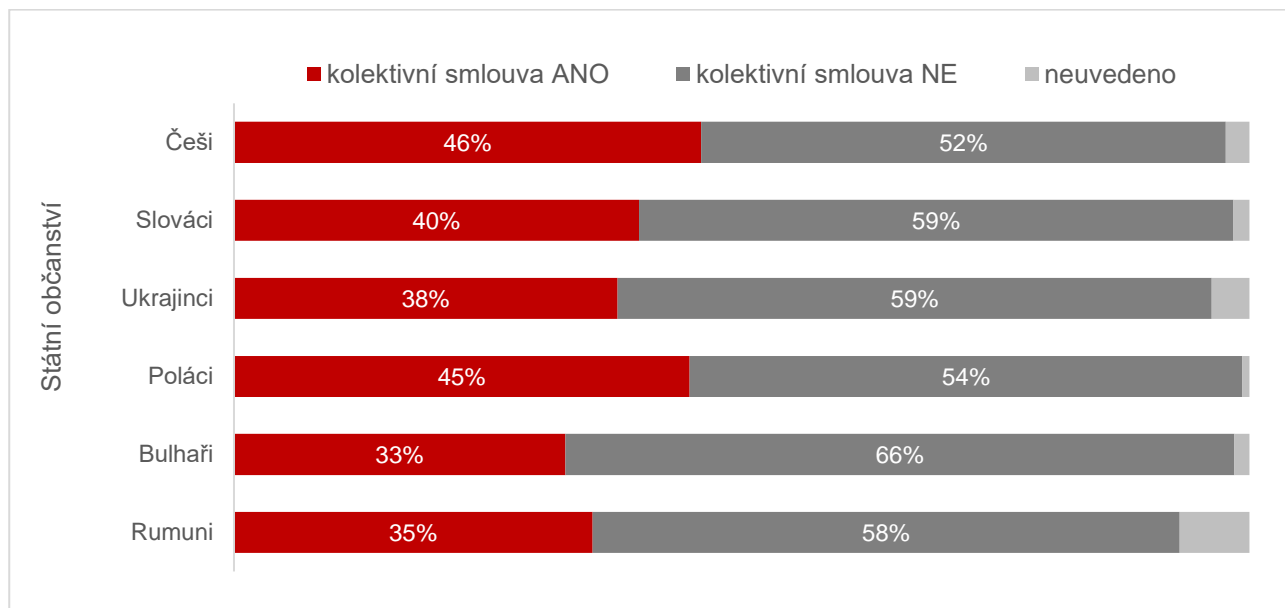
(45 %), jejichž míra pokrytí kolektivními smlouvami je pouze o 1 p. b. nižší než u zaměstnanců s českým státním občanstvím. Naopak **nejnižší míru pokrytí kolektivními smlouvami** ze sledovaných státních občanství můžeme pozorovat u **Bulharů**, kde je kolektivní smlouvou chráněna pouze třetina. Dále je z obrázku 3.5 patrné, že zaměstnanci s rumunským státním občanstvím vykazují vyšší podíl zaměstnanců, u kterých informace o kolektivní smlouvě není uvedena.

Obrázek 3.4: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a státního občanství (ČR, 2019)



Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 3.5: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami podle státního občanství (ČR, 2019)

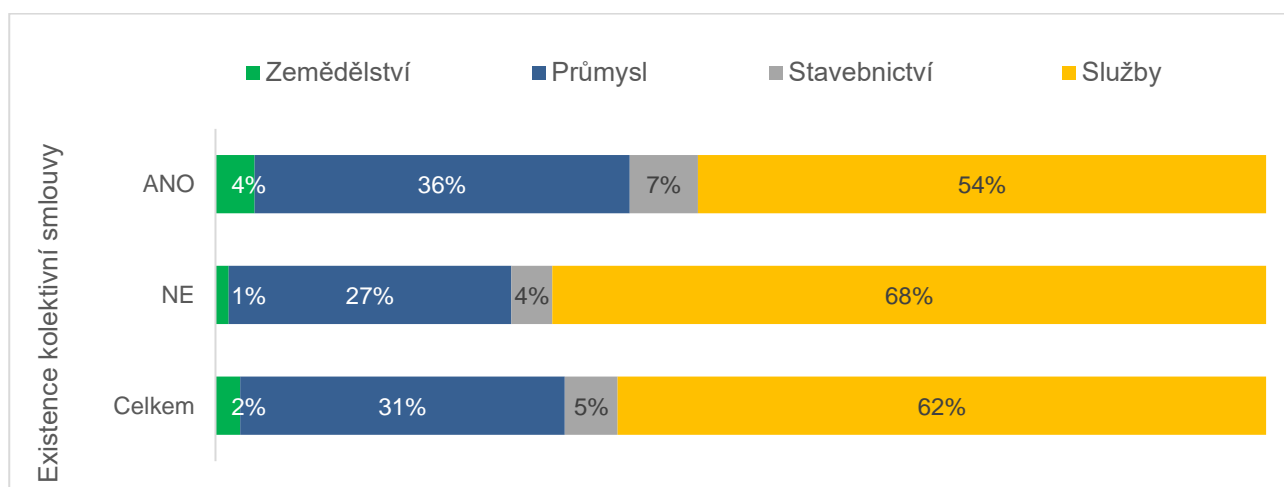


Zdroj: ISPV (MPSV).

3.1.5 Odvětví

Z hlediska struktury zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a odvětví je mezi **zaměstnanci pokrytými kolektivní smlouvou vyšší podíl zaměstnanců pracujících v zemědělství, průmyslu i ve stavebnictví** (viz obrázek 3.6). Naproti tomu podíl zaměstnanců pracujících **ve službách** je výrazně vyšší ve skupině zaměstnanců **nechráněných kolektivní smlouvou (68 %)**.

Obrázek 3.6: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a odvětví (ČR, 2019)



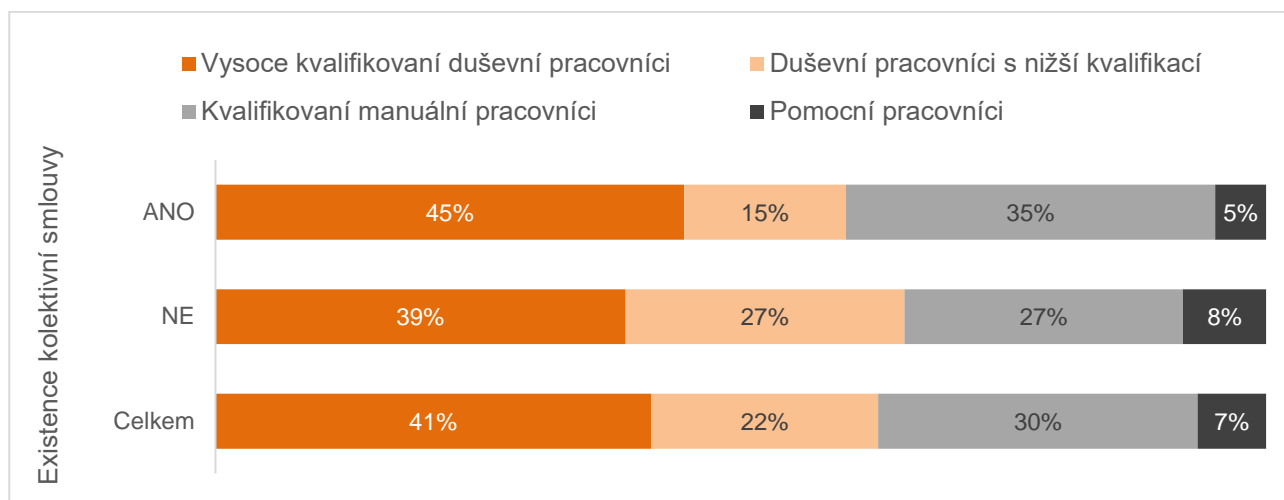
Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ-NACE, průmysl sekcím B-E, stavebnictví sekci F, služby sekcím G-S. Podrobnější struktura podle jednotlivých sekcí je uvedena v příloze (viz obrázek V).

Zdroj: ISPV (MPSV).

3.1.6 Zaměstnání

Obrázek 3.7 popisuje strukturu zaměstnanců podle **existence kolektivní smlouvy a charakteru zaměstnání**. Je patrné, že z hlediska ochrany zaměstnanců kolektivní smlouvou panují dle charakteru vykonávaného zaměstnání rozdíly. Mezi zaměstnanci **chráněnými kolektivní smlouvou tvořili v roce 2019 vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci 45 % a kvalifikovaní manuální pracovníci 35 %** oproti 39 % a 27 % ve skupině zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy. Naopak mezi zaměstnanci **bez ochrany kolektivní smlouvy je téměř dvakrát vyšší podíl duševních pracovníků s nižší kvalifikací (27 %) a také pomocných pracovníků (8 %)** oproti skupině zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy (15 % a 5 %).

Obrázek 3.7: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a charakteru zaměstnání (ČR, 2019)



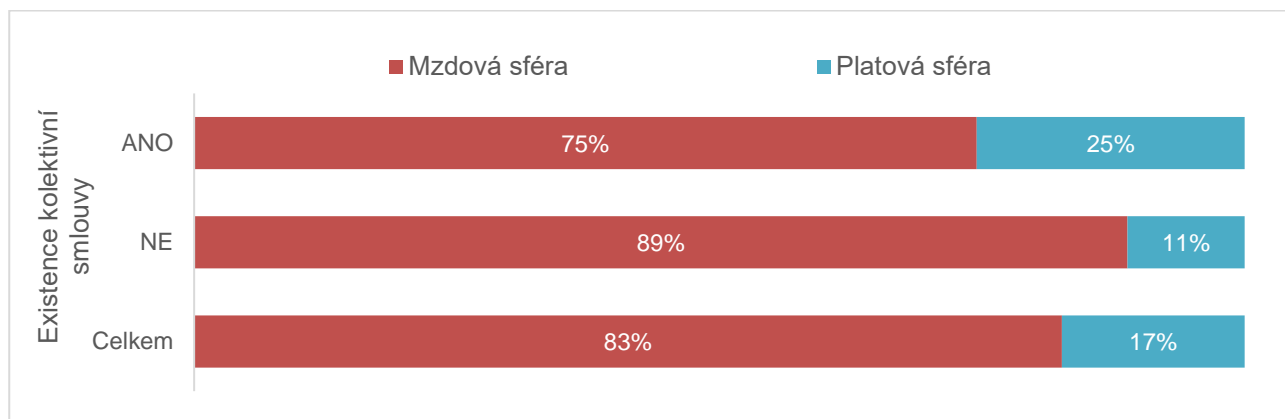
Pozn.: Vysoce kvalifikovaní pracovníci odpovídají 1.–3. hlavní třídě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, duševní pracovníci s nižší kvalifikací 4.–5. hlavní třídě, kvalifikovaní manuální pracovníci 6.–8. hlavní třídě a pomocní pracovníci 9. hlavní třídě. Podrobnější struktura podle jednotlivých hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO je uvedena v příloze (viz obrázek VI).

Zdroj: ISPV (MPSV).

3.1.7 Sféra

Jak ukazuje obrázek 3.8, struktura zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou je **ovlivněna příslušností ekonomického subjektu**, v němž zaměstnanec pracuje, do **mzdové či platové sféry**. Platová sféra je svou velikostí výrazně menší než sféra mzdová, v roce 2019 v ní pracovala necelá pětina zaměstnanců ČR (17 %), 83 % zaměstnanců pracovalo ve mzdové sféře. Nicméně **platová sféra** se vyznačuje **vyšší mírou pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami**. Ve skupině zaměstnanců **pod ochranou kolektivní smlouvy** tvořili **zaměstnanci platové sféry** v roce 2019 **čtvrtinu (25 %)**, kdežto ve skupině zaměstnanců **bez ochrany kolektivní smlouvy** o byla přibližně jen **desetina (11 %)**.

Obrázek 3.8: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a sféry (ČR, 2019)

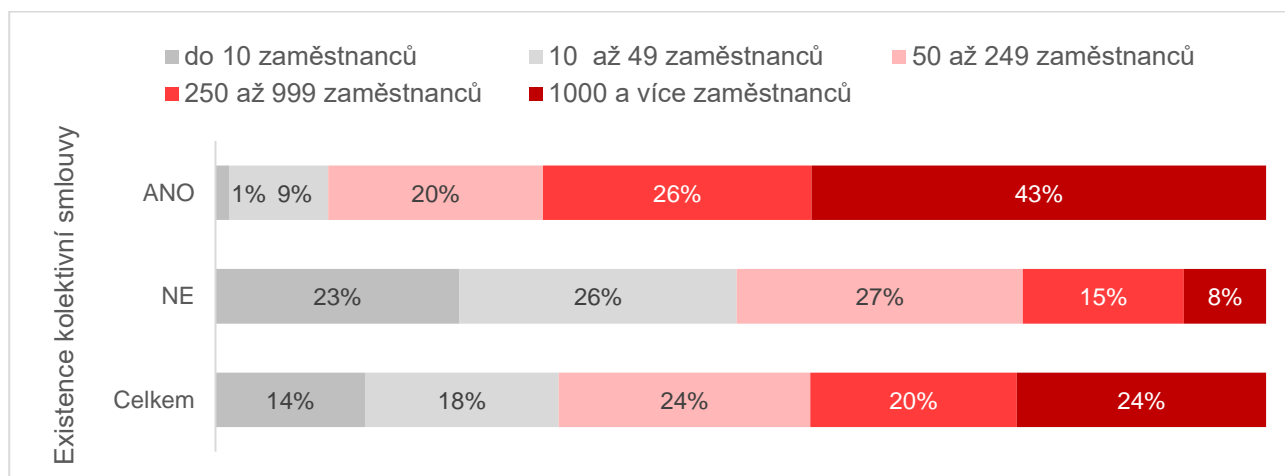


Zdroj: ISPV (MPSV).

3.1.8 Velikost a vlastnictví ekonomického subjektu

Další vlastnosti, které ovlivňují strukturu zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy, jsou velikost a vlastnictví ekonomického subjektu. Z obrázku 3.9 je na první pohled patrné, že **struktura zaměstnanců chráněných a nechráněných kolektivní smlouvou se výrazně liší podle velikosti ekonomického subjektu**. Ochrana kolektivní smlouvy je vyšší ve větších ekonomických subjektech. V roce 2019 pracovalo téměř 70 % zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy v ekonomických subjektech o 250 a více zaměstnancích.

Obrázek 3.9: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a velikosti ekonomického subjektu (ČR, 2019)

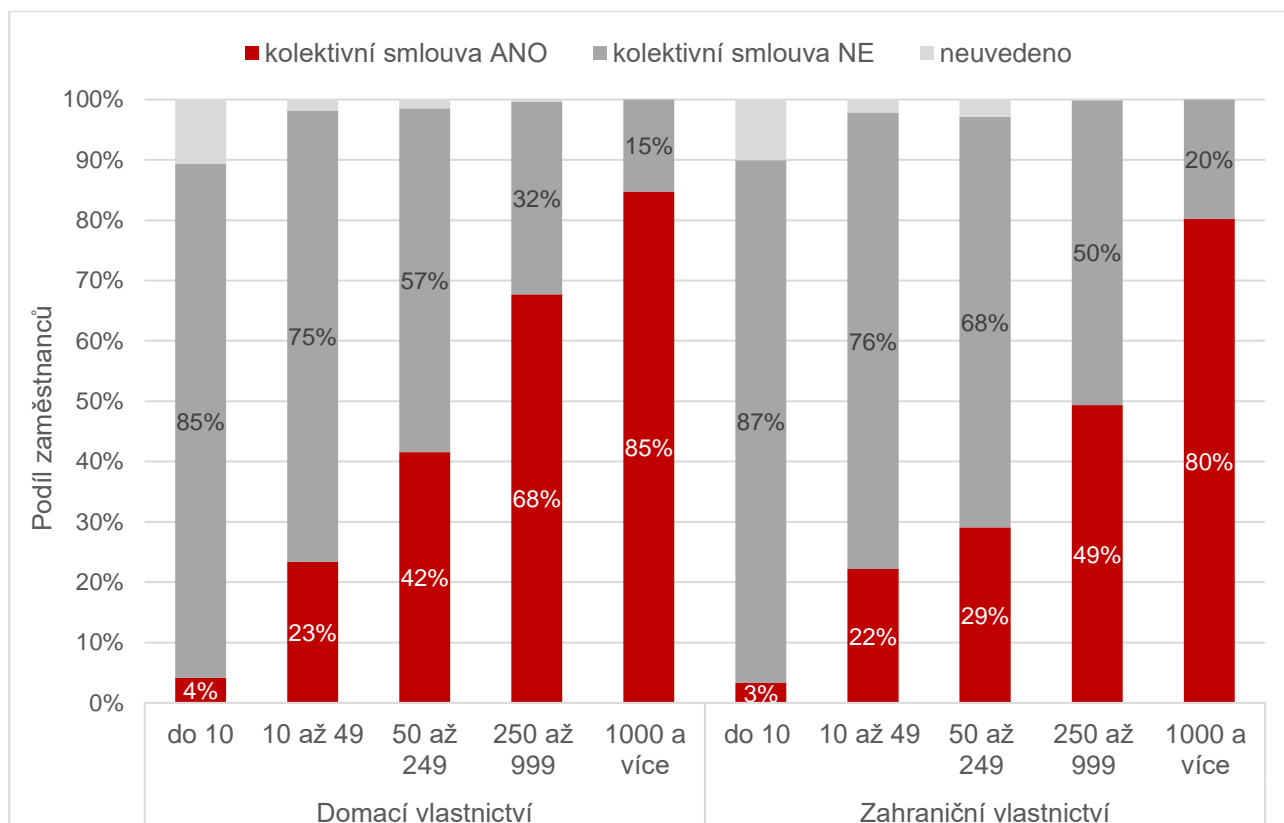


Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 3.10 ukazuje míru pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle velikosti a vlastnictví ekonomického subjektu. Je vidět, že **pokrytí kolektivními smlouvami roste s rostoucí velikostí ekonomického subjektu** a je **hustější** ve skupině zaměstnanců pracujících v ekonomických subjektech **v domácím vlastnictví**, a to ve všech velikostních kategoriích. Nicméně **rozdíly** z hlediska domácího či zahraničního vlastnictví jsou **výraznější až u větších ekonomických subjektů o velikosti 50 a více zaměstnanců**. U menších ekonomických subjektů do 50 zaměstnanců jsou tyto rozdíly zanedbatelné.

Specifickou skupinu tvoří malé **ekonomické subjekty do 10 zaměstnanců**, kde je **kolektivní smlouvou pokryto minimum zaměstnanců** a zároveň je v této skupině vyšší podíl chybějících údajů o existenci kolektivní smlouvy. Naopak v ekonomických subjektech o velikosti **1 000 a více zaměstnanců** je **pokryta většina zaměstnanců** (85 % v subjektech v domácím vlastnictví a 80 % v zahraničně vlastněných ekonomických subjektech).

Obrázek 3.10: Pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle velikosti a vlastnictví ekonomického subjektu (ČR, 2019)



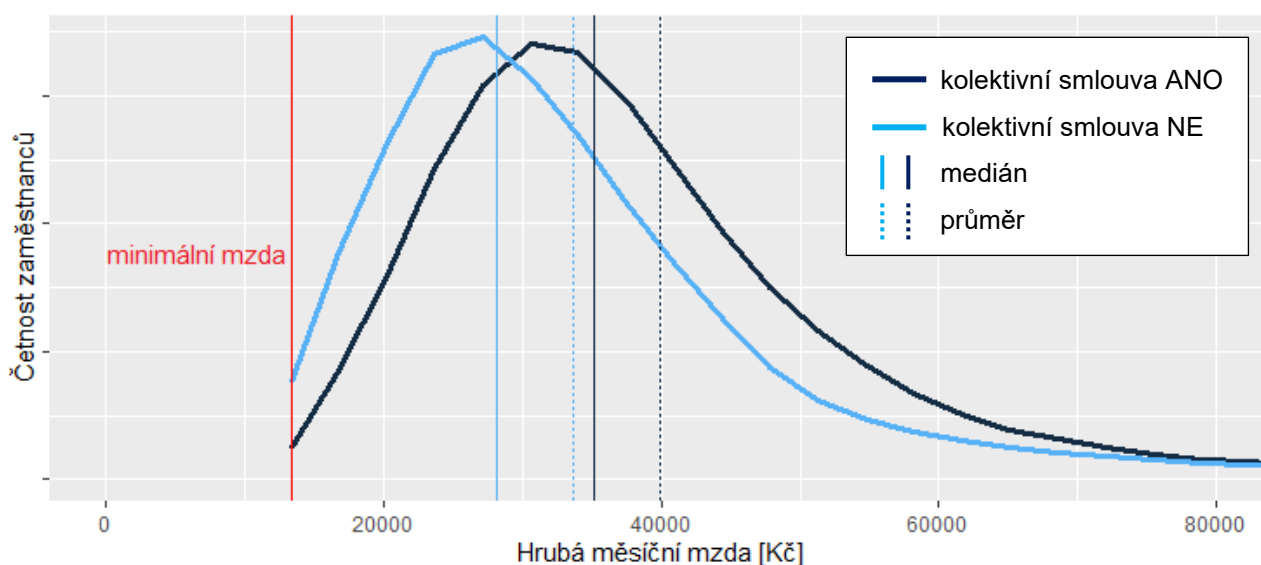
Zdroj: ISPV (MPSV).

3.2 Úroveň odměňování

Tato podkapitola se zabývá **rozdíly v úrovni odměňování** podle **existence kolektivní smlouvy**. Obrázek 3.11 ilustruje rozdělení mezd v roce 2019 podle existence kolektivní smlouvy. Je vidět, že mezi **zaměstnanci pod ochranou kolektivní smlouvy** je méně zaměstnanců pobírajících minimální mzdu a **výdělky** zaměstnanců v této skupině jsou **vyšší** oproti skupině zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy.

Medián hrubého měsíčního výdělku zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou dosahoval v loňském roce **35 190 Kč**. **Rozdíl** oproti skupině zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy, jejichž medián hrubé měsíční mzdy byl 28 098 Kč, činil **7 092 Kč ve prospěch zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy**.

Obrázek 3.11: Distribuce mezd podle existence kolektivní smlouvy (ČR, 2019)



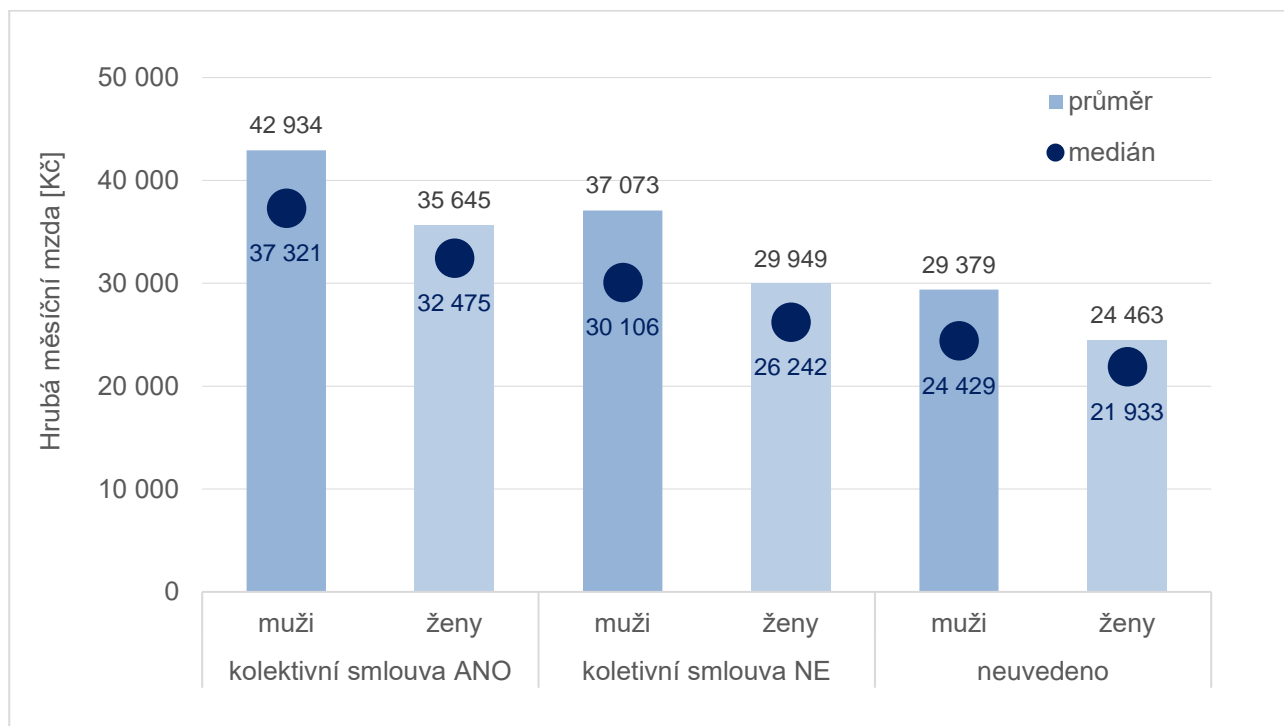
Zdroj: ISPV (MPSV).

3.2.1 Pohlaví

Rozdíly v úrovni odměňování mezi zaměstnanci **pokrytými a nepokrytými kolektivními smlouvami** se projevují také **podle pohlaví** (viz obrázek 3.12). **Medián hrubé měsíční mzdy mužů** zaměstnaných v **podnicích s kolektivní smlouvou** činil v roce 2019 **37 321 Kč** a byl tak **o 7 215 Kč vyšší než** v **podnicích bez kolektivní smlouvy**. **Medián**

hrubé měsíční mzdy žen v podnicích s kolektivní smlouvou v roce 2019 dosahoval 32 475 Kč, což bylo o 6 233 Kč více než v podnicích bez kolektivní smlouvy.

Obrázek 3.12: Úroveň odměňování podle existence kolektivní smlouvy a pohlaví (ČR, 2019)



Zdroj: ISPV (MPSV).

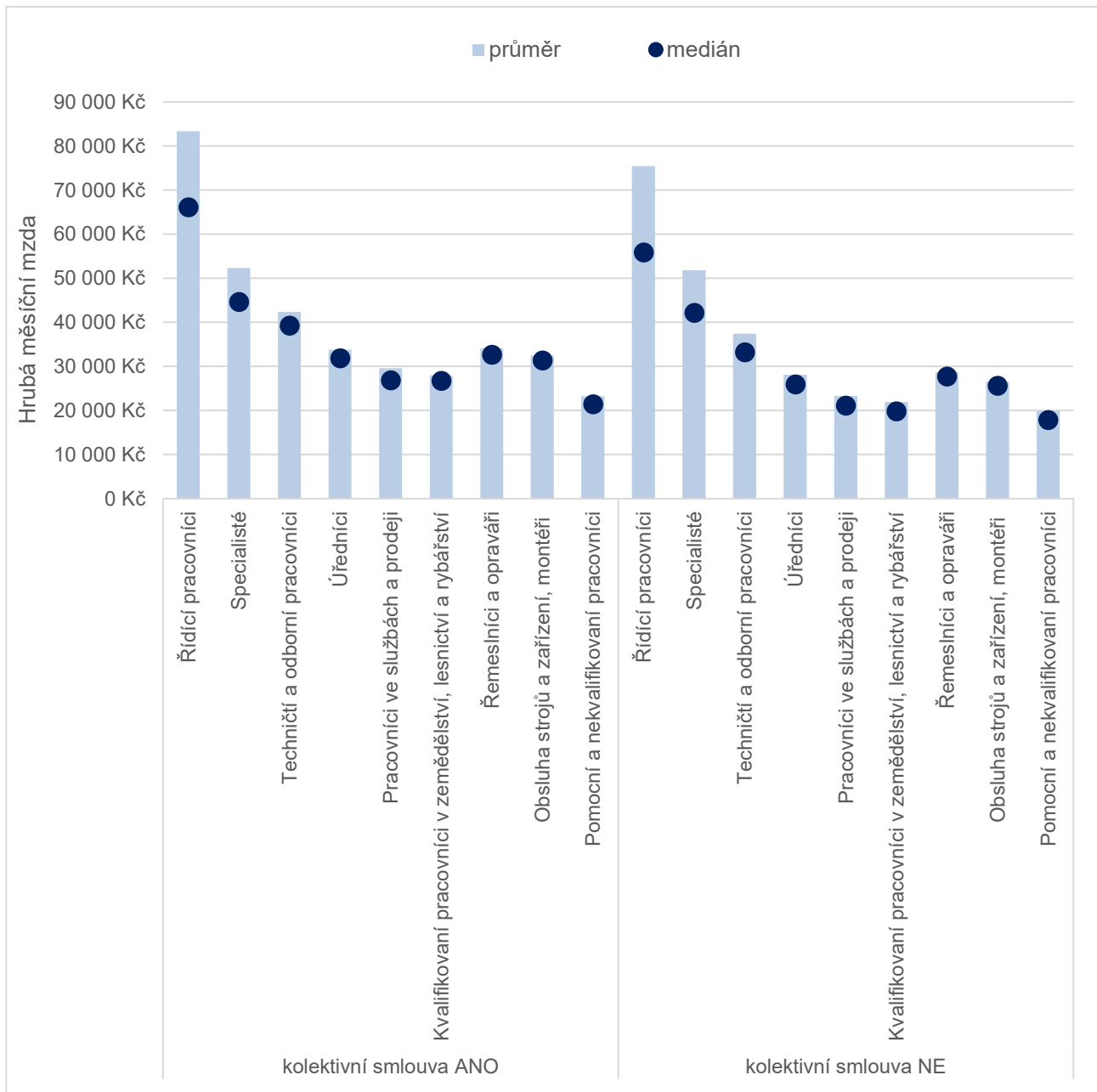
3.2.2 Zaměstnání

Obdobná situace jako z hlediska pohlaví panuje také u zaměstnání. Obrázek 3.13 zobrazuje průměr a medián hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a hlavních tříd klasifikace zaměstnání CZ-ISCO. **Zaměstnanci pokrytí kolektivními smlouvami vykazovali v roce 2019 ve všech hlavních třídách zaměstnání vyšší úroveň odměňování než zaměstnanci nepokrytí kolektivními smlouvami.**

Avšak u **specialistů** (2. hlavní třída klasifikace CZ-ISCO) **nehraje existence kolektivní smlouvy tak významnou roli** jako u ostatních hlavních tříd, protože průměrná mzda specialistů pokrytých kolektivní smlouvou byla v roce 2019 pouze o necelých 500 Kč vyšší než u jejich kolegů nepokrytých kolektivní smlouvou, na mediánu byl rozdíl už o něco vyšší (cca 2 500 Kč). Naproti tomu velký rozdíl v úrovni odměňování podle **existence kolektivní smlouvy** můžeme pozorovat u **řídících pracovníků** (1. hlavní třída klasifikace CZ-ISCO),

kde rozdíl mezi průměrnou mzdou zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou v roce 2019 činil téměř 8 tis. Kč a rozdíl na mediánu dokonce přesáhl 10 tis. Kč (viz obrázek 3.14).

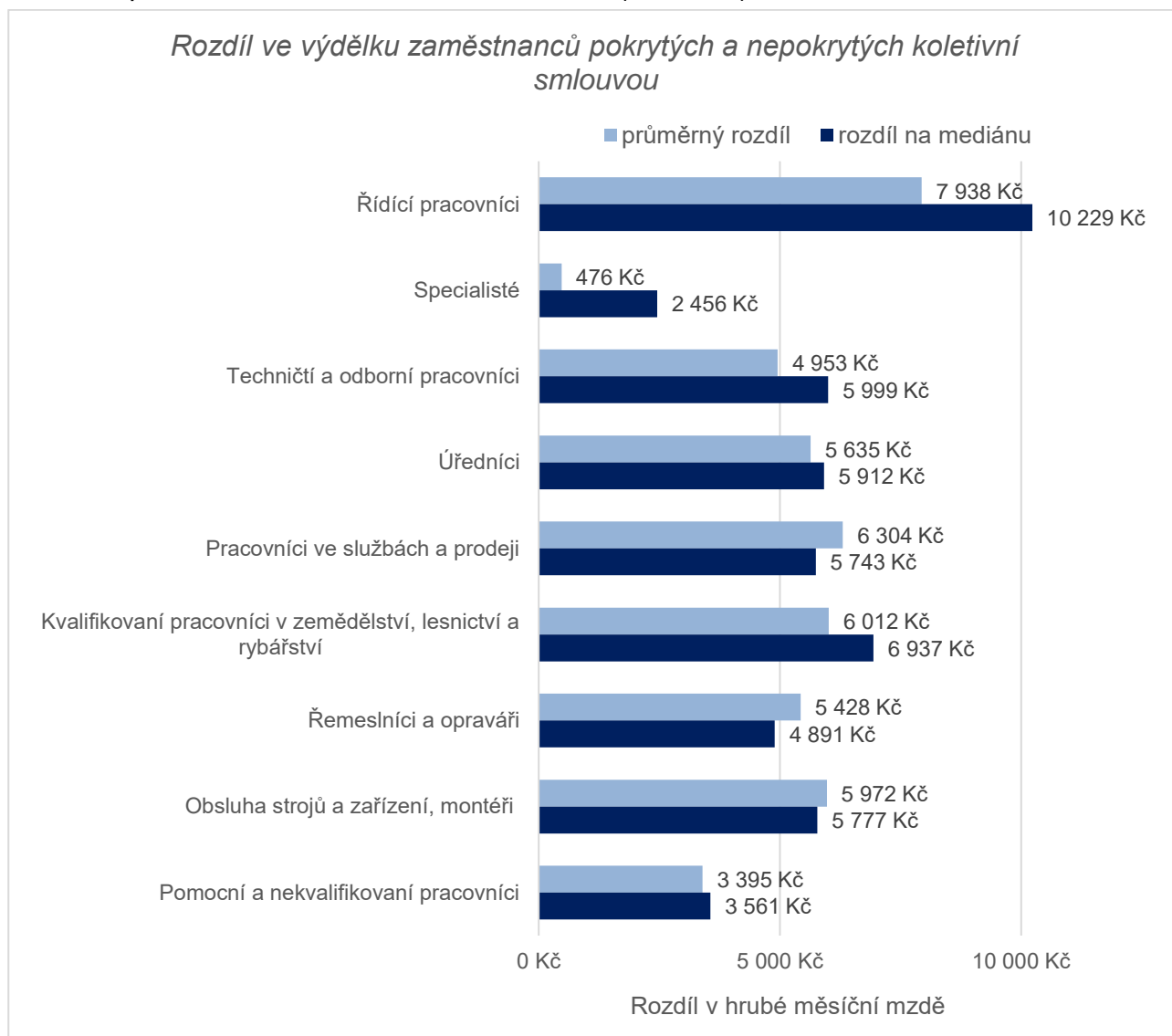
Obrázek 3.13: Medián a průměr hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (ČR, 2019)



Pozn.: Konkrétní hodnoty průměrné a mediánové hrubé měsíční mzdy včetně počtu zaměstnanců jsou uvedeny v příloze (viz tabulka III).

Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 3.14: Rozdíl v hrubé měsíční mzdě zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (ČR, 2019)



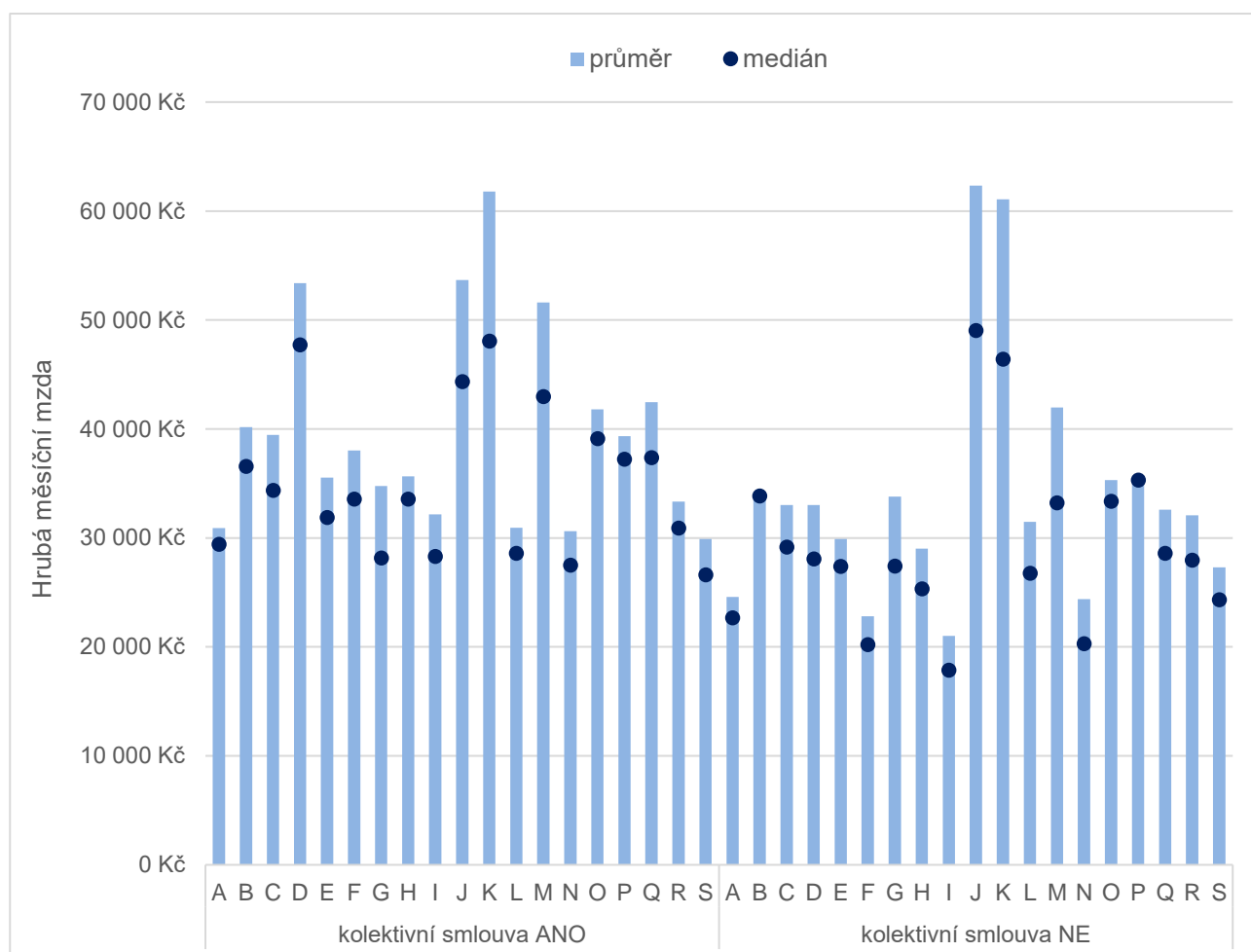
Zdroj: ISPV (MPSV).

3.2.3 Odvětví

Rozdíly v odměňování zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy panují i v jednotlivých odvětvích. Z obrázků 3.15 a 3.16 vyplývá, že **ve většině odvětví dosahují zaměstnanci pod ochranou kolektivní smlouvy vyšších mezd než zaměstnanci bez ochrany kolektivní smlouvy. Nejvýznamnější vliv má existence kolektivní smlouvy na úroveň odměňování ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (sekce D klasifikace CZ-NACE) a ve stavebnictví (sekce F klasifikace CZ-NACE).**

Výjimkou je odvětví informačních a komunikačních činností (sekce J klasifikace CZ-NACE), které je v době 4. průmyslové revoluce vysoce progresivní, a existence kolektivní smlouvy v něm nemá na úroveň odměňování vliv. Průměrná **mzda zaměstnanců v informačních a komunikačních činnostech pokrytých kolektivní smlouvou** byla v roce 2019 o více než 8 500 Kč **nižší** než u zaměstnanců nepokrytých kolektivní smlouvou. **Vliv existence kolektivní smlouvy není výrazný ani v činnostech v oblasti nemovitostí** (sekce L klasifikace CZ-NACE), kde průměrná mzda zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou byla v roce 2019 o více než 500 Kč nižší než u jejich kolegů nepokrytých kolektivní smlouvou, na mediánu byl rozdíl necelé 2 000 Kč tentokrát už ve prospěch zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy.

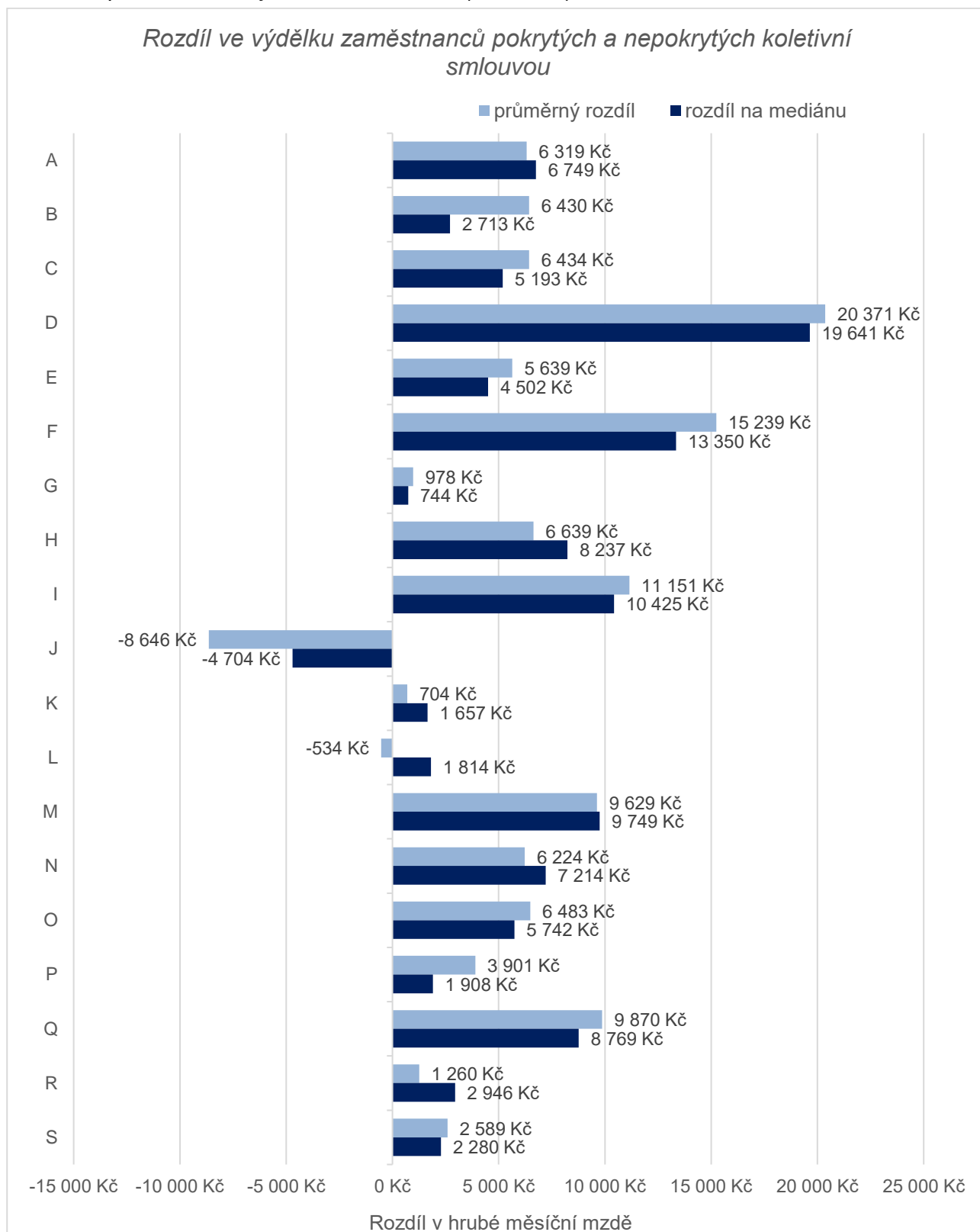
Obrázek 3.15: Medián a průměr hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a odvětvových sekcí CZ-NACE (ČR, 2019)



Pozn.: Plné názvy jednotlivých sekcí CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze. Konkrétní hodnoty průměrné a mediánové hrubé měsíční mzdy včetně počtu zaměstnanců jsou uvedeny v příloze (viz tabulka IV).

Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 3.16: Rozdíl v hrubé měsíční mzdě zaměstnanců pokrytých a nepokrytých kolektivní smlouvou podle odvětvových sekcí CZ-NACE (ČR, 2019)



Pozn.: Plné názvy jednotlivých sekcí CZ-NACE uvádí Tabulka I v příloze.

Zdroj: ISPV (MPSV).

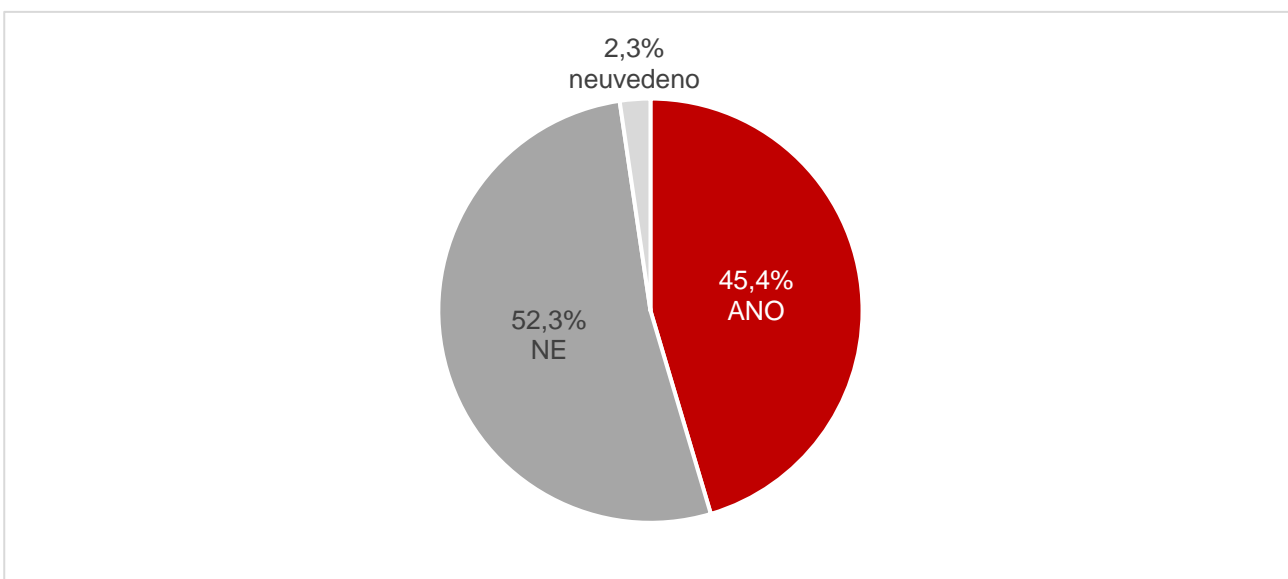
3.3 Skupiny zaměstnanců podle míry pokrytí kolektivními smlouvami

V roce **2019** bylo v **ČR** pokryto kolektivními smlouvami **45 %** zaměstnanců (viz obrázek 3.17). Je však potřeba si uvědomit, že tento ukazatel charakterizuje celou populaci zaměstnanců ČR, ale z hlediska pokrytí kolektivními smlouvami panují **mezi různými skupinami rozdíly**. Přičemž na základě struktury zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy popsané v kapitole 3.1 lze vidět, že největší rozdíly spočívají v příslušnosti ekonomického subjektu do mzdové či platové sféry a ve velikosti ekonomického subjektu, nicméně roli hraje také odvětví a charakter vykonávaného zaměstnání.

Proto jsou v rámci této kapitoly uvedeny příklady skupin zaměstnanců, pro které je typická nízká nebo naopak vysoká míra pokrytí kolektivními smlouvami. **Míra pokrytí** kolektivní smlouvou je pro účely této studie vyjádřena v procentech jako **podíl počtu zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou ku celkovému počtu zaměstnanců v dané skupině**, přičemž jsou vždy uváděny pouze skupiny zaměstnanců, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

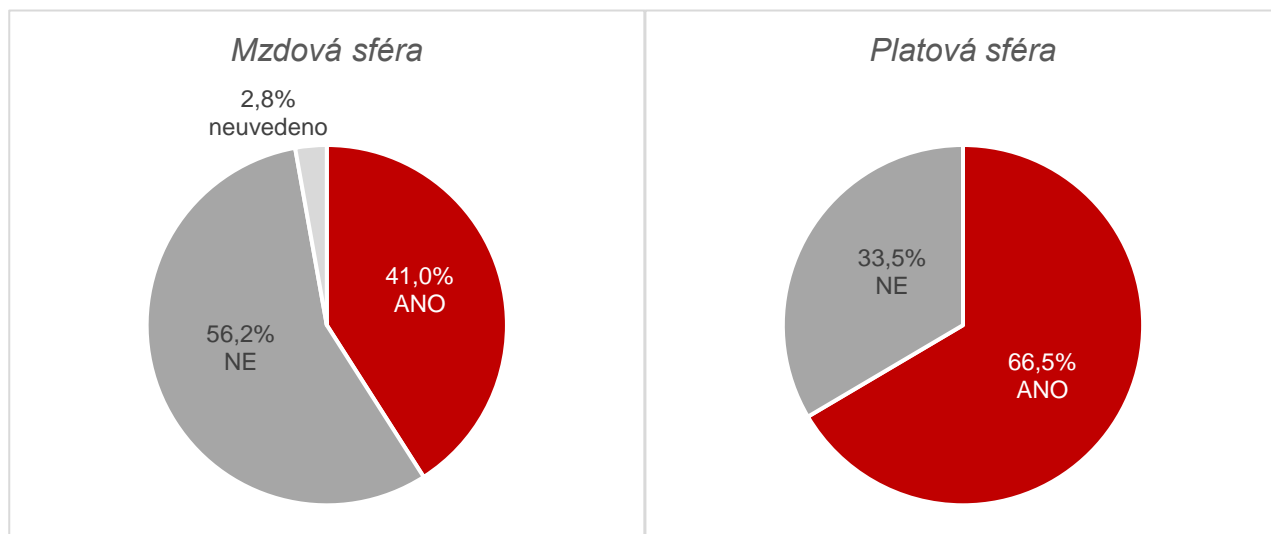
Tato problematika bude analyzována zvlášť pro mzdovou a platovou sféru, jelikož každá sféra je specifická, jak svou velikostí, tak mírou pokrytí kolektivními smlouvami. Ve **mzdové sféře** byly v roce 2019 zaměstnány více než 3 miliony zaměstnanců, přičemž **pokryto kolektivní smlouvou** bylo **41 %** z nich. Kdežto v **platové sféře**, která je však podstatně menší z hlediska počtu zaměstnanců (cca 650 tis.), byly **kolektivní smlouvou v roce 2019 chráněny dvě třetiny zaměstnanců** (viz obrázek 3.18.)

Obrázek 3.17: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami (ČR, 2019)



Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců). Data platná k 25.5.2020.

Obrázek 3.18: Pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami ve mzdové a platové sféře ČR (2019)



Zdroj: ISPV (MPSV).

3.3.1 Mzdová sféra

Jak již bylo řečeno, ve **mzdové sféře** bylo v roce **2019** kolektivní smlouvou **pokryto 41 %** zaměstnanců. Nicméně i v rámci mzdové sféry panují rozdíly mezi různými skupinami zaměstnanců z hlediska pokrytí kolektivní smlouvou. Proto se bude tato část studie zabývat mírou pokrytí různých skupin zaměstnanců kolektivní smlouvou, a to nejprve z hlediska kombinace **velikosti ekonomického subjektu a odvětví** a potom z pohledu **pohlaví a zaměstnání**.

Tabulka 3.1 ukazuje míru pokrytí kolektivní smlouvou u vybraných skupin zaměstnanců podle velikosti ekonomického subjektu a odvětví a také celkový počet zaměstnanců v dané skupině. Údaje v tabulce jsou řazeny vzestupně podle míry pokrytí kolektivní smlouvou. Je vidět, že velmi **nízká míra pokrytí kolektivní smlouvou** je mezi zaměstnanci pracujícími **v menších firmách do 49 zaměstnanců ve službách a průmyslu** (6 a 11 %). Ve středně velkých firmách o **50–249 zaměstnancích** je míra pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami již o něco vyšší, v roce 2019 ve službách činila 23 % a v průmyslu 33 %. Nicméně ve srovnání se **zemědělstvím a stavebnictvím** je stále velmi nízká, protože v těchto odvětvích je **míra pokrytí kolektivní smlouvami 100 % už ve firmách o velikosti 50 a více zaměstnanců**. Je však potřeba mít na paměti, že údaje v rámci této analýzy se týkají pouze zaměstnanců v pracovním poměru a nezahrnují osoby pracující v rámci tzv. švarcsystému. Tyto osoby pro zaměstnavatele pracují formálně například na základě smluv o dílo apod., což se využívá např. ve stavebnictví.

Tabulka 3.1: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle velikosti ekonomického subjektu a odvětví (mzdová sféra ČR, 2019)

Velikost ekonomického subjektu	Odvětví	Počet zaměstnanců v tis.	Míra pokrytí kolektivní smlouvou
do 49 zaměstnanců	Služby	668,8	6%
do 49 zaměstnanců	Průmysl	226,8	11%
50–249 zaměstnanců	Služby	328,2	23%
50–249 zaměstnanců	Průmysl	309,3	33%
do 49 zaměstnanců	Stavebnictví	115,0	33%
250–999 zaměstnanců	Služby	277,8	42%
do 49 zaměstnanců	Zemědělství	50,3	51%
250–999 zaměstnanců	Průmysl	339,9	65%
1000 a více zaměstnanců	Služby	376,9	68%
1000 a více zaměstnanců	Průmysl	269,9	94%
50 a více zaměstnanců	Stavebnictví	72,0	100%
50 a více zaměstnanců	Zemědělství	36,3	100%

Pozn.: Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ-NACE, průmysl sekcím B–E, stavebnictví sekci F, služby sekcím G–S. Jsou uvedeny pouze skupiny zaměstnanců, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Jiný úhel pohledu na pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami z hlediska velikosti ekonomického subjektu a odvětví nabízí obrázky 3.19 a 3.20. Ukazují **míru pokrytí zaměstnanců** v podrobnějším členění **podle jednotlivých odvětvových sekcí** klasifikace CZ-NACE, přičemž obrázek 3.19 se věnuje firmám o velikosti **do 249 zaměstnanců** a obrázek 3.20 je zaměřen na velké firmy o **250 a více zaměstnancích**. Jak již bylo několikrát zmíněno, míra pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami je vyšší ve velkých firmách a pohled na obrázky 3.19 a 3.20 tento fakt potvrzuje.

Ve firmách o velikosti **do 249 zaměstnanců** jsou kolektivní smlouvou **nejvíce chráněni zaměstnanci ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu** (sekce D klasifikace CZ-NACE), kde byly v roce 2019 pokryty téměř tři čtvrtiny zaměstnanců (73 %), a **v zemědělství, lesnictví a rybářství**, kde byly kolektivní smlouvou pokryty více než dvě třetiny zaměstnanců (68 %). Dále je z obrázku 3.19 patrné, že pouze v pěti odvětvových sekcích byla v roce 2019 kolektivní smlouvou pokryta více než polovina zaměstnanců, v ostatních odvětvích byla pokryta méně než čtvrtina zaměstnanců.

Subjekty o velikosti **nad 250 zaměstnanců** vykazují vyšší míru pokrytí kolektivní smlouvou ve srovnání s menšími firmami. V této skupině firem byla v roce 2019 **kolektivní smlouvou pokryta více než polovina zaměstnanců hned ve 12 odvětvových sekcích**, a naopak jen v pěti odvětvích byla pokryta méně než třetina zaměstnanců.

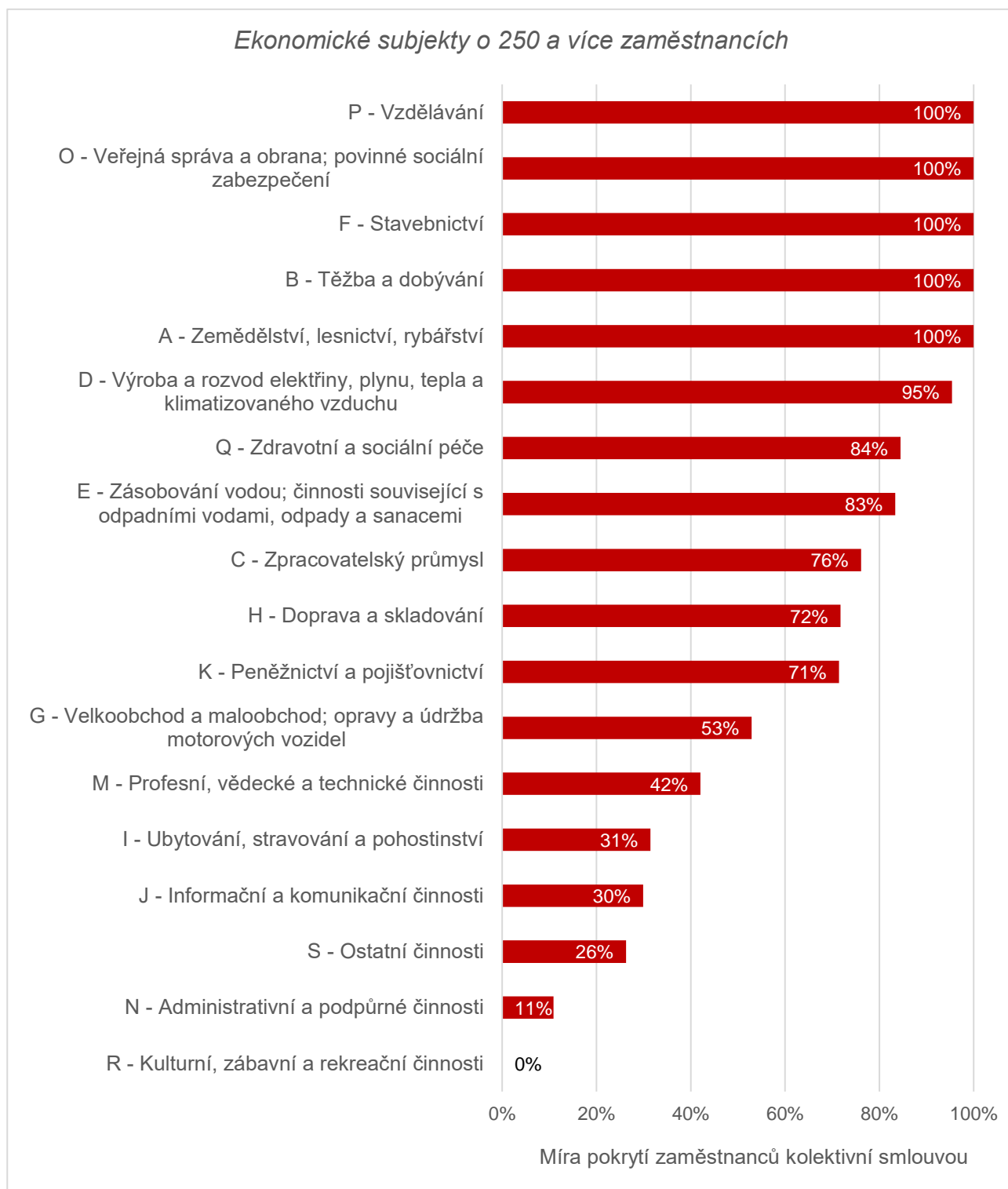
Obrázek 3.19: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti do 249 zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE (mzdová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Uvedeny jsou pouze odvětvové sekce, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 3.20: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti 250 a více zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE (mzdová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Uvedeny jsou pouze odvětvové sekce, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Obdobný pohled na problematiku pokrytí různých skupin zaměstnanců kolektivní smlouvou jako předchozí tabulka a obrázky nabízí tabulka 3.2 a obrázky 3.21 a 3.22, avšak z pohledu **pohlaví** a vykonávaného **zaměstnání**.

Tabulka 3.2 ukazuje míru pokrytí kolektivní smlouvou v roce 2019 u jednotlivých skupin zaměstnanců v třídění podle pohlaví a charakteru vykonávaného zaměstnání a také celkový počet zaměstnanců v dané skupině. Údaje v tabulce jsou opět řazeny vzestupně podle míry pokrytí kolektivní smlouvou. Je vidět, že mezi **duševními pracovníky s nižší kvalifikací** je **míra pokrytí kolektivní smlouvou nejnižší** bez ohledu na pohlaví. V této skupině zaměstnanců je kolektivní smlouvou pokryta přibližně čtvrtina. Nicméně z hlediska pohlaví je mezi duševními pracovníky s nižší kvalifikací zaměstnáno přibližně dvakrát více žen (cca 443 tis.) než mužů (cca 211 tis.). Nejvíce mužů (cca 857 tis.) je bylo ve mzdové sféře v roce 2019 zaměstnáno jako kvalifikovaní manuální pracovníci, kde byla kolektivní smlouvou pokryta více než polovina z nich (53 %).

Tabulka 3.2: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle pohlaví a charakteru zaměstnání (mzdová sféra ČR, 2019)

Pohlaví	Charakter zaměstnání	Počet zaměstnanců v tis.	Míra pokrytí kolektivní smlouvou
Muži	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	211,2	25%
Ženy	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	442,7	27%
Ženy	Pomocní pracovníci	104,0	28%
Muži	Pomocní pracovníci	97,2	35%
Ženy	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	455,5	41%
Muži	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	657,8	41%
Ženy	Kvalifikovaní manuální pracovníci	246,2	48%
Muži	Kvalifikovaní manuální pracovníci	856,5	53%

Pozn.: Vysoce kvalifikovaní pracovníci odpovídají 1.–3. hlavní třídě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, duševní pracovníci s nižší kvalifikací 4.–5. hlavní třídě, kvalifikovaní manuální pracovníci 6.–8. hlavní třídě a pomocní pracovníci 9. hlavní třídě.

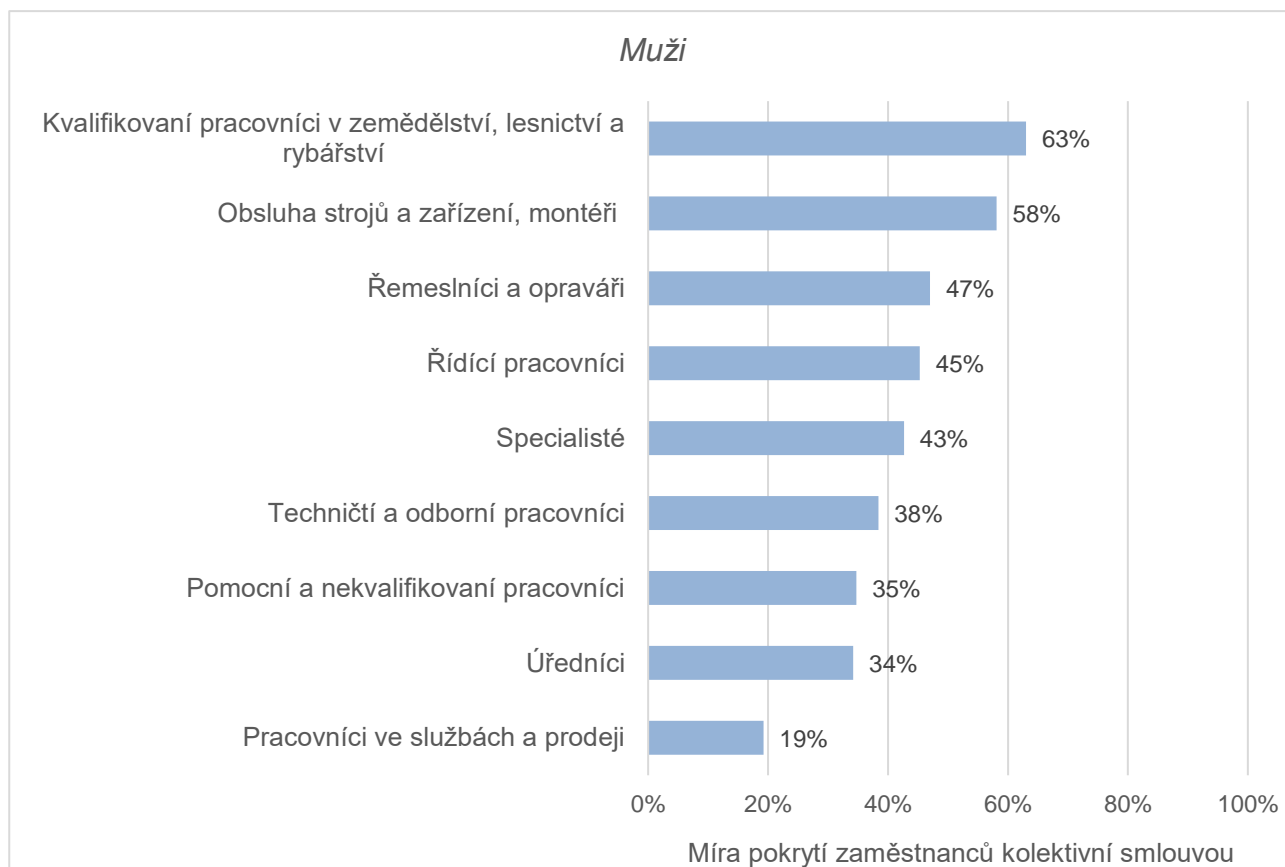
Zdroj: ISPV (MPSV).

Z tabulky 3.2 vyplývá, že pohlaví nehraje z hlediska míry pokrytí kolektivní smlouvou tak významnou roli jako zaměstnání, proto se tato část studie dále věnuje podrobnějšímu členění podle jednotlivých **hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO**. Obrázek 3.21 vypovídá o míře pokrytí zaměstnanců mužů podle jednotlivých hlavních tříd zaměstnání a obrázek 3.22 se týká žen.

U obou pohlaví jsou kolektivní smlouvou nejvíce chráněni kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství (6. hlavní třída) a obsluha strojů a zařízení, montéři (8. hlavní třída), kde však míra pokrytí kolektivní smlouvou u mužů byla v roce 2019 o 9 p. b. vyšší než u žen. Další pořadí hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO se na pomyslném žebříčku míry pokrytí kolektivní smlouvou podle pohlaví již liší. Jak ukazuje obrázek 3.21, mezi muži jsou nejmeně chráněnou skupinou zaměstnanců pracovníci ve službách a prodeji (5. hlavní třída), kde byla v roce 2019 kolektivní smlouvou pokryta necelá pětina (19 %). Mezi ženami jsou nejmeně chráněny úřednice, z nichž byla v roce 2019 kolektivní smlouvou pokryta čtvrtina (viz obrázek 3.22).

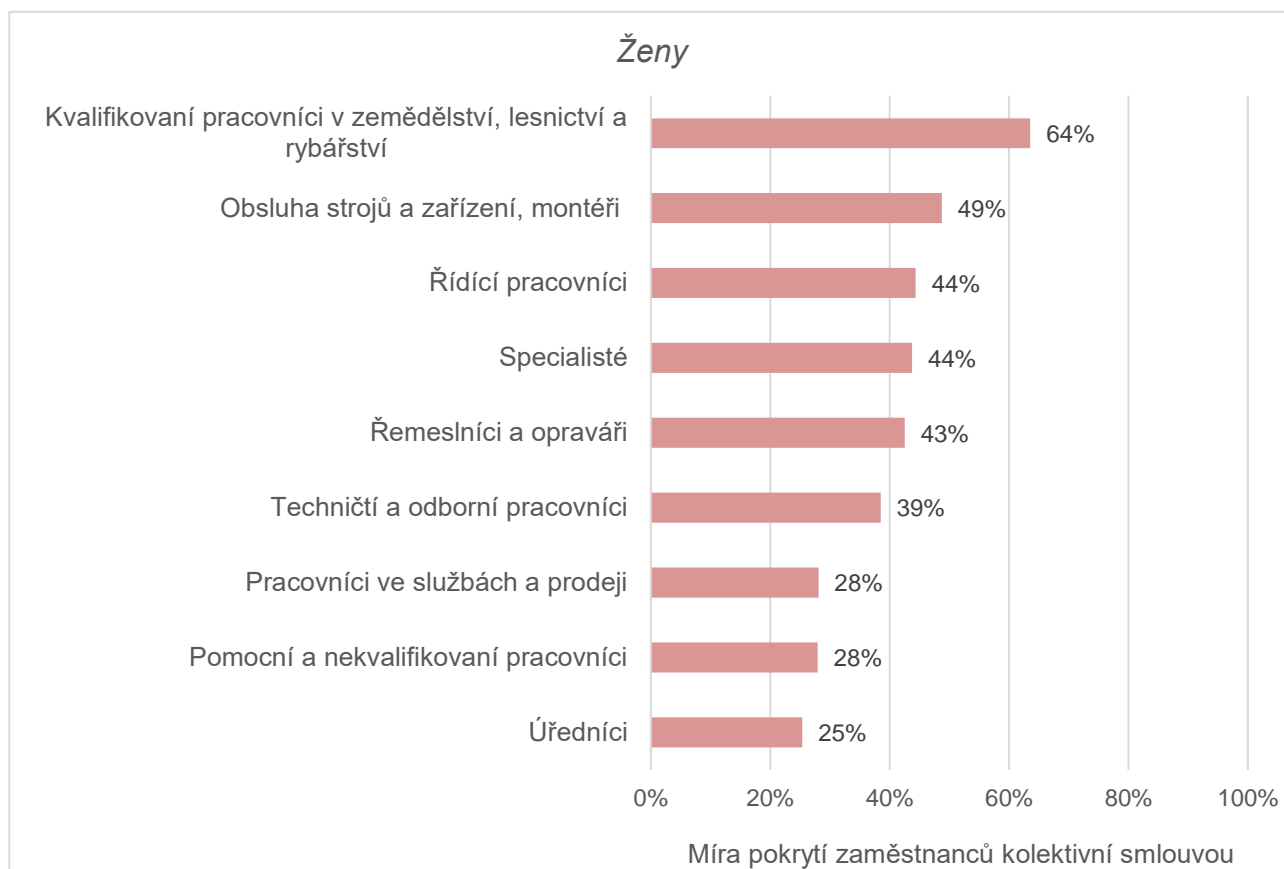
Pro úplnost je potom v příloze (viz Tabulka V) uvedena míra pokrytí kolektivní smlouvou jednotlivých skupin zaměstnanců v členění podle všech zkoumaných znaků, tedy pohlaví, velikosti firmy, odvětví a charakteru vykonávaného zaměstnání. Z tabulky V v příloze lze vyčíst, že nejmeně chráněnou skupinou zaměstnanců ve mzdové sféře jsou ženy pracující ve firmách o velikosti do 249 zaměstnanců ve službách jako duševní pracovníci s nižší kvalifikací. Míra pokrytí kolektivní smlouvou v této skupině zaměstnanců v roce 2019 činila 5 %.

Obrázek 3.21: Míra pokrytí mužů kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (mzdová sféra ČR, 2019)



Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 3.22: Míra pokrytí žen kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (mzdová sféra ČR, 2019)



Zdroj: ISPV (MPSV).

3.3.2 Platová sféra

V platové sféře bylo v roce 2019 kolektivní smlouvou pokryto téměř 67 % zaměstnanců. Jaké **rozdíly** v této sféře panují z hlediska **velikosti ekonomického subjektu a odvětví** ukazuje tabulka 3.3, přičemž tabulka obsahuje pouze kombinace, které jsou v platové sféře dostatečně zastoupeny (není tedy např. uvedeno odvětví zemědělství a stavebnictví).

Z tabulky 3.3 je patrné, že čím **větší ekonomický subjekt**, tím **větší míra pokrytí kolektivní smlouvou**, přičemž v odvětví **průmyslu** je **míra pokrytí kolektivní smlouvami** o něco **vyšší než ve službách**. Je však potřeba zdůraznit, že většina zaměstnanců v platové sféře byla v roce 2019 zaměstnána ve službách.

Tabulka 3.3: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle velikosti ekonomického subjektu a odvětví (platová sféra ČR, 2019)

Velikost ekonomického subjektu	Odvětví	Počet zaměstnanců v tis.	Míra pokrytí kolektivní smlouvou
do 49 zaměstnanců	Služby	151,7	35%
do 49 zaměstnanců	Průmysl	1,6	38%
50–249 zaměstnanců	Služby	181,7	53%
50–249 zaměstnanců	Průmysl	1,7	72%
250–999 zaměstnanců	Služby	93,5	82%
1000 a více zaměstnanců	Služby	216,1	93%

Pozn.: Průmysl odpovídá sekcím B–E podle klasifikace CZ-NACE, přičemž v platové sféře se jedná především o sekci E, služby odpovídají sekcím G–S. Jsou uvedeny pouze skupiny zaměstnanců, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

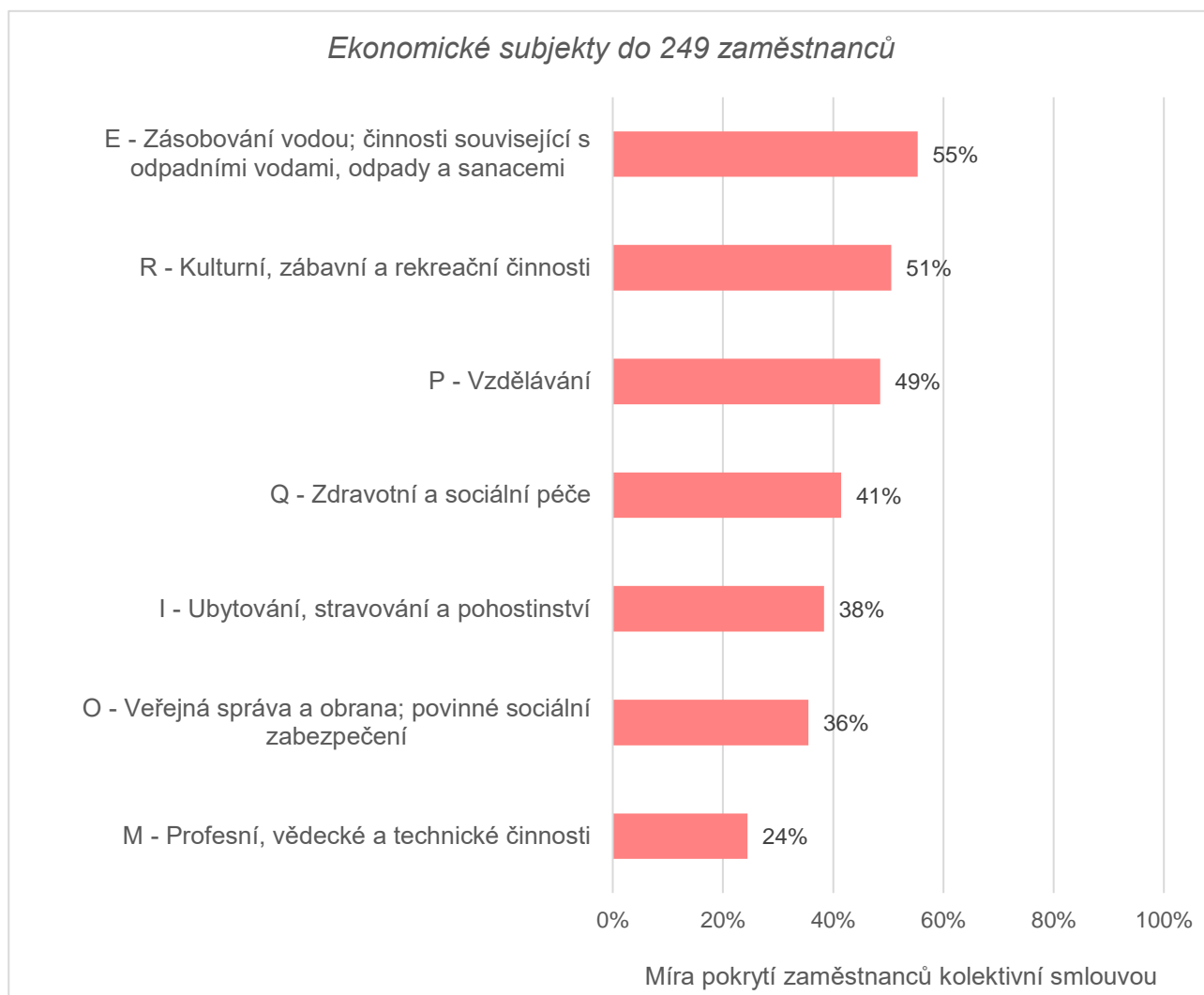
Zdroj: ISPV (MPSV).

Pro lepší představu o pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami **v jednotlivých odvětvových sekcích CZ-NACE** v rámci průmyslu a především **služeb**, které jsou pro platovou sféru typické, slouží obrázky 3.23 a 3.24. Obrázek 3.23 se zabývá ekonomickými subjekty o velikosti do 249 zaměstnanců a obrázek 3.24 je zaměřen na pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti 250 a více zaměstnanců. Obrázky opět potvrzují vyšší míru pokrytí ve větších ekonomických subjektech.

V ekonomických subjektech o velikosti **do 249 zaměstnanců** jsou kolektivní smlouvou **nejvíce chráněni zaměstnanci v zásobování vodou a činnostech souvisejících s odpadními vodami, odpady a sanacemi** (sekce E klasifikace CZ-NACE), kde byla v roce 2019 pokryta více než polovina zaměstnanců (55 %), a **v kulturních, zábavních a rekreačních činnostech a ve vzdělávání**, kde byla kolektivní smlouvou pokryta přibližně polovina zaměstnanců (51 a 49 %).

Ve skupině ekonomických subjektů **s 250 a více zaměstnanci** byly v roce 2019 **kolektivní smlouvou pokryty více než tři čtvrtiny zaměstnanců ve všech sledovaných odvětvových sekcích**, tedy v takových, které byly v roce 2019 v platové sféře zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci (viz obrázek 3.24).

Obrázek 3.23: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti do 249 zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE (platová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Uvedeny jsou pouze odvětvové sekce, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 3.24: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou v ekonomických subjektech o velikosti 250 a více zaměstnanců podle odvětvových sekcí CZ-NACE (platová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Uvedeny jsou pouze odvětvové sekce, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Dále je věnována pozornost míře pokrytí jednotlivých skupin zaměstnanců v platové sféře v roce 2019 podle **pohlaví** a **hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO**. Tabulka 3.4 uvádí tuto míru pokrytí kolektivní smlouvou včetně počtu zaměstnanců, jichž se to týká. Obrázky 3.25 a 3.26 se potom věnují zvláště mužům a ženám.

Plně pokryti bez ohledu na pohlaví jsou v platové sféře **zaměstnanci v ozbrojených silách** (0. hlavní třída), což je dáno jejich koncentrací do jednoho ekonomického subjektu (Ministerstva obrany České republiky).

Naopak **nejméně** jsou v platové sféře **kolektivní smlouvou chráněni pomocní a nekvalifikovaní pracovníci** (9. hlavní třída). Mezi **muži** pracujícími v této hlavní třídě zaměstnání byla v roce 2019 kolektivní smlouvou pokryta **třetina** (33 %), **mezi ženami** pak

necelá **polovina** (49 %). Dále je z tabulky 3.4 patrné, že v ostatních hlavních třídách zaměstnání (1. až 8. hlavní třída) jsou muži pokryti kolektivními smlouvami ve větší míře než ženy.

Pro úplnost je v příloze uvedena míra pokrytí kolektivní smlouvou jednotlivých skupin zaměstnanců v členění podle všech zkoumaných znaků, tedy pohlaví, velikosti ekonomického subjektu, odvětví a charakteru vykonávaného zaměstnání (viz Tabulka VI). Z tabulky VI v příloze vyplývá, že nejméně chráněnou skupinou zaměstnanců v platové sféře jsou muži pracující v ekonomických subjektech o velikosti do 249 zaměstnanců ve službách jako pomocní pracovníci. Míra pokrytí kolektivní smlouvou v této skupině zaměstnanců v roce 2019 činila 18 %.

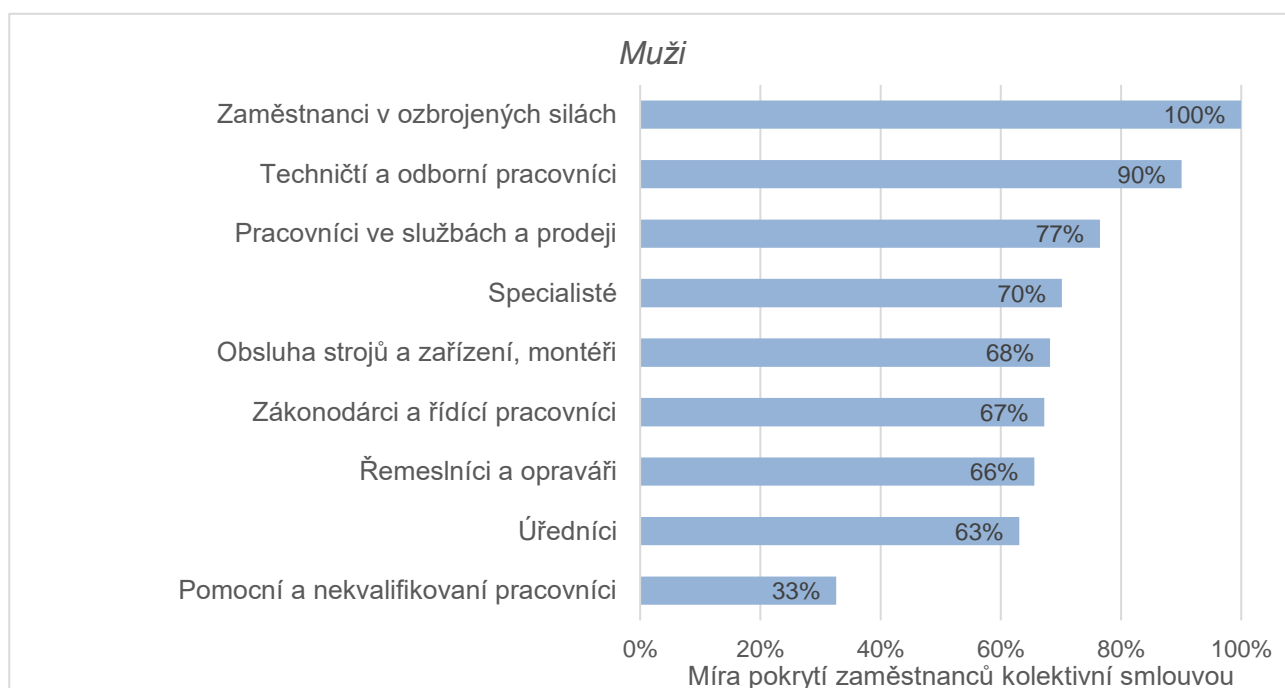
Tabulka 3.4: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle pohlaví a hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (platová sféra ČR, 2019)

Pohlaví	Hlavní třída zaměstnání CZ-ISCO	Počet zaměstnanců v tis.	Míra pokrytí kolektivní smlouvou
Muži	9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10,3	33%
Ženy	9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	28,7	49%
Ženy	5 - Pracovníci ve službách a prodeji	68,3	51%
Ženy	4 - Úředníci	32,3	54%
Ženy	1 - Zákonodárci a řídicí pracovníci	17,3	55%
Ženy	2 - Specialisté	157,0	57%
Ženy	8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři	1,5	61%
Muži	4 - Úředníci	6,2	63%
Muži	7 - Řemeslníci a opraváři	6,8	66%
Muži	1 - Zákonodárci a řídicí pracovníci	12,3	67%
Muži	8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři	9,6	68%
Muži	2 - Specialisté	50,4	70%
Ženy	3 - Techničtí a odborní pracovníci	118,2	76%
Muži	5 - Pracovníci ve službách a prodeji	37,9	77%
Muži	3 - Techničtí a odborní pracovníci	63,7	90%
Ženy	0 - Zaměstnanci v ozbrojených silách	2,7	100%
Muži	0 - Zaměstnanci v ozbrojených silách	21,7	100%

Pozn.: Uvedeny jsou pouze skupiny, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV).

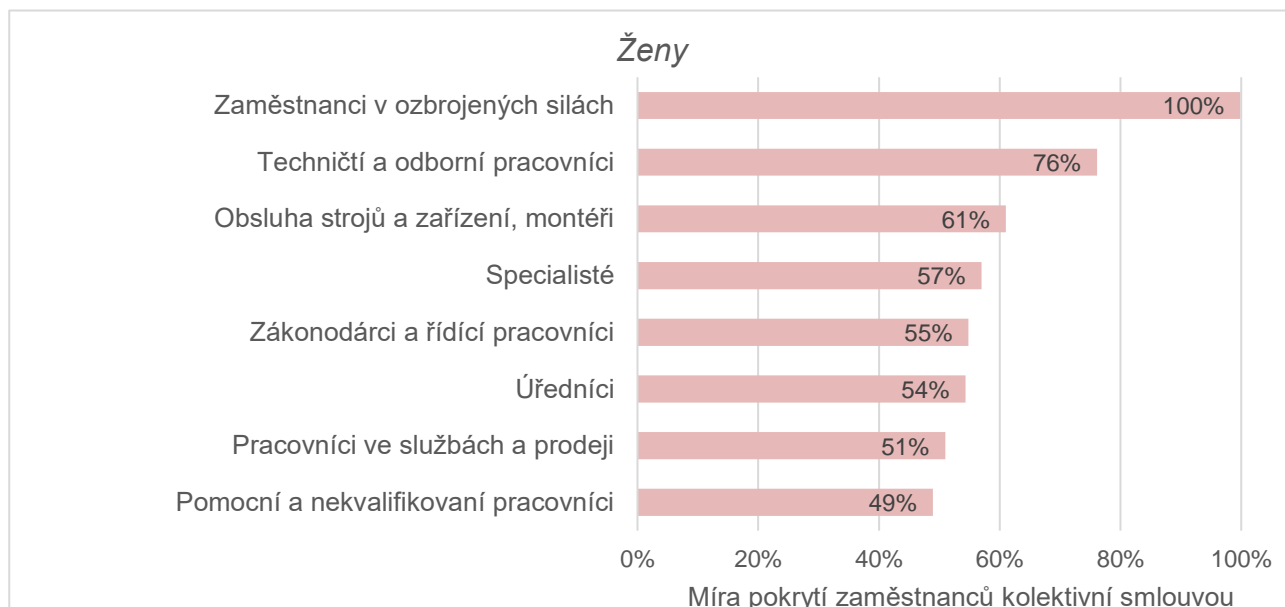
Obrázek 3.25: Míra pokrytí mužů kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (platová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Uvedeny jsou pouze hlavní třídy zaměstnání, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek 3.26: Míra pokrytí žen kolektivní smlouvou podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (platová sféra ČR, 2019)



Pozn.: Uvedeny jsou pouze hlavní třídy zaměstnání, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci.

Zdroj: ISPV (MPSV).

4 Posílení významu kolektivních smluv ve vysoce digitalizované ekonomice

Výsledky kolektivního vyjednávání přispívají primárně ke zlepšení situace zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy, nicméně k posílení významu kolektivních smluv přispívá např. přesah ujednání z kolektivních smluv do pracovněprávní legislativy. Tím, že řada **ujednání z kolektivních smluv** může být následně **ukotvena v pracovněprávní legislativě**, může docházet k efektu, kdy kolektivní vyjednávání přispívá ke **zlepšování práv všech zaměstnanců**.

4.1 Aktivní využívání výsledků kolektivního vyjednávání

Z hlediska významu kolektivních smluv je velmi pozitivní a důležité, že **výsledky kolektivního vyjednávání** z Informací o pracovních podmínkách (IPP) bývají využívány jako **podklady pro argumentaci** při diskuzích o **aktuálních tématech**. Jako konkrétní příklad můžeme uvést v roce 2019 diskutované téma **navrhovaných 25 dní dovolené** pro všechny zaměstnance **ve mzdové sféře**. Základní výměra řádné dovolené činí u zaměstnanců v platové sféře 25 dní, 40 dní u pedagogických a akademických pracovníků a nejméně 20 dní u ostatních zaměstnanců, tedy zaměstnanců ve mzdové sféře. V případě platové sféry a pedagogických a akademických pracovníků nelze délku dovolené prodloužit. Avšak ve mzdové sféře mohou zaměstnavatelé rozsah dovolené prodloužit kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem. Právě v tomto bodě spočíval loňský návrh na změnu zákoníku práce, který požadoval základní výměru dovolené ve mzdové sféře v délce 25 dní, aby se srovnal rozdíl se sférou platovou, přičemž rozsah dovolené pedagogických a akademických pracovníků (40 dní) by se nijak neměnil. Návrh nakonec nebyl schválen, nicméně výsledky kolektivního vyjednávání ukazují, že dovolená navíc byla v roce 2019 sjednána v 88 % podnikových kolektivních smluv, což značí, že někteří **zaměstnavatelé ve mzdové sféře již 25 dní dovolené poskytují**. Avšak využívané informace z výsledků kolektivního vyjednávání je vhodné pro silnější argumentaci doplnit také o údaje z dalších datových zdrojů. Např. z výsledků šetření BENEFITY 2019³, které jsou reprezentativní za všechny ekonomické subjekty mzdové sféry ČR s 10 a více zaměstnanci (nejen za ekonomické subjekty pokryté kolektivní smlouvou), vyplývá, že mezi ekonomickými subjekty bez kolektivní smlouvy dovolenou nad rámec zákona v roce 2019 poskytovala pouze třetina. Dále ze šetření BENEFITY 2019 vyplynulo, že firmy mnohdy poskytují nějaký benefit, nicméně tuto skutečnost nesjednávají v rámci kolektivní smlouvy. Cílem sociálního dialogu

³ Šetření proběhlo v roce 2019 v gesci ASO v rámci projektu „Sociální dialog jako prevence polarizace společnosti a nástroj k práci s lidským kapitálem v době digitalizace a robotizace“.

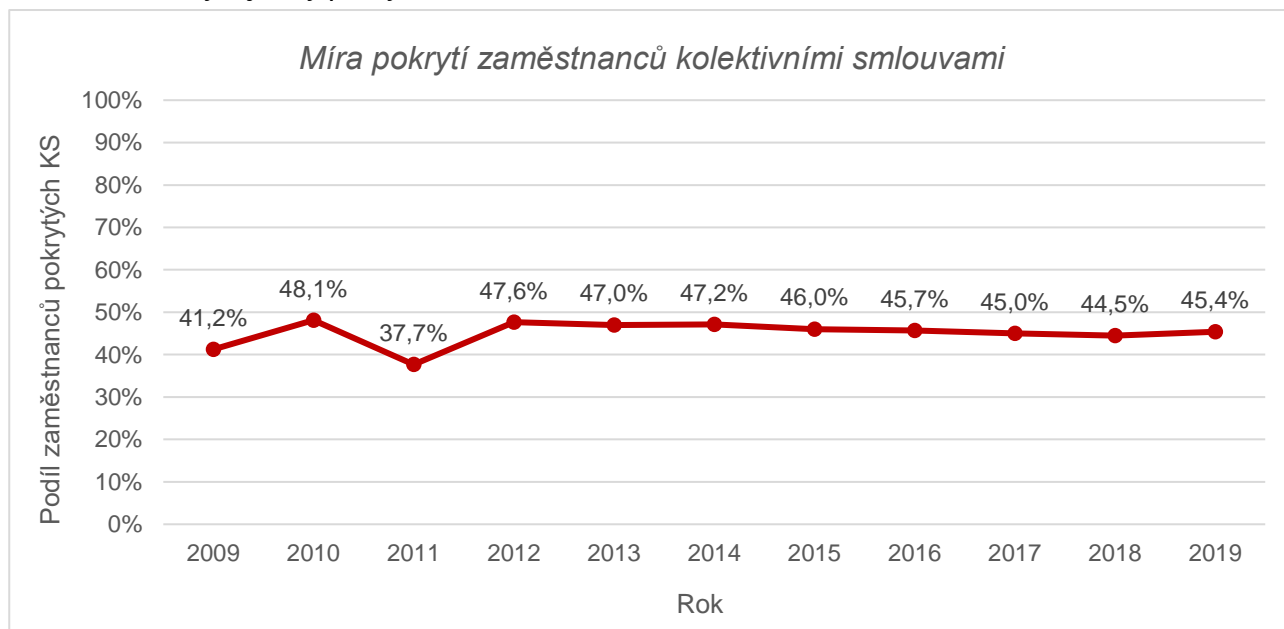
by tak mělo být vytváření přívětivých podmínek pro zařazování poskytovaných benefitů do kolektivních smluv, aby výsledky kolektivního vyjednávání měly co nejlepší vypovídací schopnost.

Dalším diskutovaným tématem ve mzdové sféře je **zkrácení** zákonem **stanovené týdenní pracovní doby** ze 40 hod na **37,5 hod**. V současné době může zkrácení zákonem stanovené týdenní pracovní doby obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Z analýzy údajů z IPP vyplývá, že v roce 2019 byl 37,5hodinový týdenní fond pracovní doby sjednán v cca 77 % podnikových kolektivních smluv, které uvádí jednotnou délku pracovní doby pro celou organizaci. Týdenní fond pracovní doby v délce 40 hod za týden byl sjednán pouze ve 22 % podnikových kolektivních smluv. Z hlediska uvažování o zkrácení zákonem stanovené týdenní pracovní doby je však potřeba přihlídnout také k produktivitě práce či úspěšné adaptaci firem v procesu procházení 4. průmyslovou revolucí.

4.2 Snaha o zvýšení pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami

Podíl zaměstnanců pokrytých kolektivními smlouvami se v ČR v posledních letech mírně snížil z necelých 48 % v roce 2012 na přibližně 45 % v roce 2019 (viz obrázek 4.1).

Obrázek 4.1: Vývoj míry pokrytí zaměstnanců ČR kolektivními smlouvami v letech 2009 až 2019



Pozn.: Výkyv v roce 2011 může být způsoben vysokým podílem chybějících údajů o existenci kolektivní smlouvy (cca 30 %).

Zdroj: ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců).

Další možností, jak posílit význam kolektivních smluv, je **zaměřit se na skupiny zaměstnanců**, které se vyznačují **nízkou mírou ochrany kolektivní smlouvou** a snažit se v rámci těchto skupin zaměstnanců zvyšovat podíl zaměstnanců chráněných kolektivní smlouvou. V rámci kapitoly 3.3 byly identifikovány skupiny zaměstnanců z hlediska míry pokrytí kolektivními smlouvami. Z analýzy v této kapitole vyplynulo, že **zaměstnanci pracující ve mzdové sféře ve službách ve firmách o velikosti do 249 zaměstnanců jsou nejméně chráněnou skupinou**. Míra pokrytí kolektivní smlouvou se v této skupině zaměstnanců pohybuje kolem 5 až 10 % u všech skupin podle pohlaví a charakteru vykonávaného zaměstnání kromě mužů pracujících jako kvalifikovaní manuální pracovníci, jejichž míra pokrytí kolektivní smlouvou v roce 2019 činila 31 % (viz tabulka V v příloze), což je však také pod celkovou úrovní pokrytí zaměstnanců v ČR kolektivní smlouvou.

4.3 Digitalizace v kolektivním vyjednávání

V současné době je také důležité se v rámci kolektivního vyjednávání dostatečně věnovat aspektům souvisejícím s digitalizací jako jsou např. **moderní formy práce**, **celoživotní vzdělávání a rozvoj zaměstnanců**, bezpečnostní opatření v oblasti **pracovního stresu** či speciální programy pro zaměstnávání osob starších 50 let. Z výsledků kolektivního vyjednávání za rok 2019 například vyplynulo, že:

- pouze 1 % kolektivních smluv upravovalo podmínky pro specifické formy práce a pracovní režimy, přičemž 1 % sjednávalo **práci z domova**, 0,1 % sdílení pracovního místa a 0,2 % práci bez „pevného stolu“.
- **Pružné rozvržení pracovní doby** bylo sjednáno v cca **28 %** podnikových kolektivních smluv.
- **34 %** podnikových kolektivních smluv sjednávalo podmínky pro **odborný rozvoj** zaměstnanců, avšak pouze necelá **2 % kolektivních smluv** sjednávala **konkrétní programy s počty zaměstnanců**, jichž se to týká.
- Opatřeními k zajištění BOZP se zabývá většina kolektivních smluv (84 %), nicméně způsob realizace rámcové dohody **o stresu spojeném s prací** byl konkretizován pouze ve **0,3 % kolektivních smluv**.
- **Speciální podmínky (programy) pro zaměstnávání osob nad 50 let** věku sjednávala pouze **3 % podnikových kolektivních smluv**.

Závěr

V současné době digitalizace a robotizace postupně dochází ke změnám na trhu práce, přičemž tyto změny dopadají na většinu zaměstnanců. Projevuje se ale různá intenzita dopadů na jednotlivé skupiny zaměstnanců např. v závislosti na vykonávané profesi či odvětví. Předložená studie potvrzuje, že v současné době na českém trhu práce dochází ke změnám ve struktuře zaměstnanců. Za posledních 10 let se **zvýšil průměrný věk zaměstnanců** z necelých 42 let v roce 2009 na téměř 43 let v roce 2019. Dále pak **vzrostl podíl vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců** na úkor podílu zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity. **Zvyšuje se podíl sektoru služeb** a také roste **podíl duševních pracovníků** oproti pracovníkům manuálním. Situace na trhu práce v době digitalizace a robotizace bývá často spojována také s poptávkou po vzdělání a **odbornících v oboru ICT** a v **technických oborech**. Studie ukázala, že co se týče úrovně odměňování ICT a technických odborníků ve mzdové sféře ČR, jsou tito odborníci **odměňováni nadstandardně**.

Cílem této studie bylo popsat **rozdíly v postavení zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy** a zaměstnanců, jichž se **výhody plynoucí z kolektivního vyjednávání netýkají**. Z hlediska mzdového vývoje podle existence kolektivní smlouvy se ukázalo, že **zaměstnanci pod ochranou kolektivní smlouvy dlouhodobě** vykazují **vyšší úroveň odměňování** než zaměstnanci bez ochrany kolektivní smlouvy. Medián hrubého měsíčního výdělku zaměstnanců pokrytých kolektivní smlouvou činil v roce 2019 cca 35 tis. Kč. Rozdíl oproti skupině zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvy byl přibližně 7 tis. Kč ve prospěch zaměstnanců pod ochranou kolektivní smlouvy.

V rámci této problematiky byly dále na základě rozdílů ve struktuře zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy identifikovány skupiny zaměstnanců z hlediska míry ochrany kolektivní smlouvou. A to především z toho důvodu, že ukazatel uvádějící **míru pokrytí zaměstnanců v roce 2019 kolektivními smlouvami 45 %** charakterizuje celou populaci zaměstnanců ČR, ale z hlediska pokrytí kolektivní smlouvami panují **mezi různými skupinami rozdíly**. Mzdová a platová sféra se výrazně liší jak svou velikostí, tak mírou pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, proto byly jednotlivé skupiny zaměstnanců identifikovány zvláště pro mzdovou a platovou sféru. Mzdová sféra je co do počtu zaměstnanců mnohem větší a zároveň vykazuje nižší míru pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami. Ve mzdové sféře v roce 2019 byly zaměstnány více než 3 miliony zaměstnanců a pokryto kolektivní smlouvou bylo 41 % z nich.

Při pohledu na skupiny zaměstnanců podle velikosti ekonomického subjektu a odvětví lze sledovat velmi **nízkou míru pokrytí kolektivní smlouvou ve mzdové sféře** mezi zaměstnanci pracujícími **v menších firmách do 49 zaměstnanců ve službách a průmyslu** (6 a 11 %), kde v roce 2019 pracovalo více než 895 tis. zaměstnanců. Ve středně velkých

firmách o 50–249 zaměstnancích míra pokrytí kolektivními smlouvami v roce 2019 činila 23 % ve službách a 33 % v průmyslu.

Z hlediska **pohlaví** a vykonávaného **zaměstnání** byli v roce 2019 mezi **muži nejméně chráněnou skupinou pracovníci ve službách a prodeji** (5. hlavní třída CZ-ISCO), kde byla kolektivní smlouvou pokryta necelá pětina (19 %). Mezi **ženami** jsou **nejméně chráněny úřednice** (4. hlavní třída CZ-ISCO), z nichž byla v roce 2019 kolektivní smlouvou pokryta čtvrtina (25 %).

V souvislosti s identifikací skupin zaměstnanců vykazujících nízkou míru ochrany kolektivními smlouvami mohou být navržena opatření, jak **posílit význam kolektivních smluv**. Jedním ze způsobů může být **snaha o zvýšení celkového pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami** právě prostřednictvím zaměření se na skupiny zaměstnanců, které se vyznačují nízkou mírou ochrany kolektivní smlouvou. Cílem je, aby docházelo ke kýženému efektu, kdy kolektivní vyjednávání přispívá ke zlepšování práv všech zaměstnanců. Další důležitou oblastí z hlediska posílení významu kolektivních smluv je **aktivní využívání výsledků kolektivního vyjednávání** v rámci politiky založené na důkazech (*evidence-based policy*). Dalším aspektem, jak posílit význam kolektivních smluv ve vysoce digitalizované ekonomice, je věnovat patřičnou pozornost **digitalizaci v kolektivním vyjednávání**, a to jak z hlediska formy kolektivního vyjednávání, tak z hlediska obsahu sociálního dialogu.

Tabulková příloha

Tabulka I: Sekce CZ-NACE

Odvětvová skupina	Sekce CZ-NACE
Zemědělství	A Zemědělství, lesnictví, rybářství
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
H Doprava a skladování	
I Ubytování, stravování a pohostinství	
J Informační a komunikační činnosti	
K Peněžnictví a pojišťovnictví	
L Činnosti v oblasti nemovitostí	
M Profesionální, 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 produkcí blíže neurčené výrobky a služby pro vlastní potřebu	
U Činnosti extraterritoriálních organizací a orgánů	

Tabulka II: Hlavní třídy klasifikace zaměstnání CZ-ISCO

Hlavní třída CZ-ISCO	Název
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách
1	Zákonodárci a řídící pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů a zařízení, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Tabulka III: Počet zaměstnanců a medián a průměr hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a hlavních tříd CZ-ISCO (ČR, 2019)

Hlavní třída zaměstnání CZ-ISCO	Existence kolektivní smlouvy	Počet zaměstnanců v tis.	Průměr hrubé měsíční mzdy	Medián hrubé měsíční mzdy
1 - Řídící pracovníci	ANO	71,2	83 381 Kč	66 125 Kč
	NE	74,2	75 443 Kč	55 896 Kč
	neuveďeno	2,8	53 113 Kč	37 055 Kč
2 - Specialisté	ANO	280,7	52 309 Kč	44 662 Kč
	NE	281,0	51 832 Kč	42 206 Kč
	neuveďeno	7,6	36 540 Kč	28 966 Kč
3 - Techničtí a odborní pracovníci	ANO	390,6	42 364 Kč	39 255 Kč
	NE	403,2	37 411 Kč	33 257 Kč
	neuveďeno	20,8	31 471 Kč	28 077 Kč
4 - Úředníci	ANO	98,7	33 765 Kč	31 858 Kč
	NE	208,7	28 130 Kč	25 946 Kč
	neuveďeno	9,5	24 785 Kč	22 946 Kč
5 - Pracovníci ve službách a prodeji	ANO	157,2	29 569 Kč	26 868 Kč
	NE	307,2	23 265 Kč	21 126 Kč
	neuveďeno	17,1	21 803 Kč	19 716 Kč
6 - Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	ANO	18,9	27 976 Kč	26 770 Kč
	NE	10,7	21 964 Kč	19 834 Kč
	neuveďeno	*	*	*
7 - Řemeslníci a opraváři	ANO	221,0	34 118 Kč	32 655 Kč
	NE	238,9	28 690 Kč	27 764 Kč
	neuveďeno	13,2	24 751 Kč	23 777 Kč
8 - Obsluha strojů a zařízení, montéři	ANO	345,3	32 477 Kč	31 403 Kč
	NE	266,1	26 505 Kč	25 626 Kč
	neuveďeno	8,8	24 754 Kč	22 826 Kč
9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	ANO	80,2	23 208 Kč	21 435 Kč
	NE	153,4	19 813 Kč	17 874 Kč
	neuveďeno	6,5	17 169 Kč	15 944 Kč

Pozn: Hodnoty označené * nemohou být uvedeny z důvodu nesplnění publikačních kritérií.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Tabulka IV: Počet zaměstnanců a medián a průměr hrubé měsíční mzdy podle existence kolektivní smlouvy a odvětví CZ-NACE (ČR, 2019)

Odvětvová sekce CZ-NACE	Existence kolektivní smlouvy	Počet zaměstnanců v tis.	Průměr hrubé měsíční mzdy	Medián hrubé měsíční mzdy
A	ANO	62,6	30 913 Kč	29 413 Kč
	NE	24,4	24 594 Kč	22 664 Kč
	neuvedeno	0,2	24 311 Kč	22 632 Kč
B	ANO	19,9	40 169 Kč	36 563 Kč
	NE	1,2	33 739 Kč	33 850 Kč
	neuvedeno	0,2	32 610 Kč	34 734 Kč
C	ANO	528,9	39 458 Kč	34 366 Kč
	NE	494,5	33 025 Kč	29 172 Kč
	neuvedeno	22,5	29 352 Kč	25 464 Kč
D	ANO	29,3	53 392 Kč	47 728 Kč
	NE	3,7	33 021 Kč	28 086 Kč
	neuvedeno	*	*	*
E	ANO	24,8	35 529 Kč	31 884 Kč
	NE	23,8	29 890 Kč	27 382 Kč
	neuvedeno	0,6	19 813 Kč	17 792 Kč
F	ANO	110,0	38 038 Kč	33 573 Kč
	NE	75,7	22 799 Kč	20 223 Kč
	neuvedeno	1,3	29 962 Kč	29 187 Kč
G	ANO	101,6	34 758 Kč	28 163 Kč
	NE	346,3	33 780 Kč	27 419 Kč
	neuvedeno	23,1	27 843 Kč	24 406 Kč
H	ANO	165,5	35 664 Kč	33 558 Kč
	NE	77,2	29 025 Kč	25 322 Kč
	neuvedeno	3,5	24 282 Kč	22 895 Kč
I	ANO	8,2	32 174 Kč	28 296 Kč
	NE	92,4	21 022 Kč	17 871 Kč
	neuvedeno	10,8	19 795 Kč	17 547 Kč
J	ANO	19,7	53 677 Kč	44 332 Kč
	NE	94,1	62 323 Kč	49 036 Kč
	neuvedeno	2,6	37 940 Kč	32 048 Kč
K	ANO	38,4	61 783 Kč	48 061 Kč
	NE	30,1	61 079 Kč	46 404 Kč
	neuvedeno	0,2	32 352 Kč	27 775 Kč
L	ANO	1,9	30 933 Kč	28 582 Kč
	NE	34,5	31 467 Kč	26 768 Kč
	neuvedeno	3,5	31 030 Kč	28 540 Kč
M	ANO	32,6	51 606 Kč	42 979 Kč
	NE	125,6	41 977 Kč	33 230 Kč
	neuvedeno	7,1	29 964 Kč	23 734 Kč

Odvětvová sekce CZ-NACE	Existence kolektivní smlouvy	Počet zaměstnanců v tis.	Průměr hrubé měsíční mzdy	Medián hrubé měsíční mzdy
N	ANO	14,0	30 619 Kč	27 503 Kč
	NE	152,7	24 395 Kč	20 290 Kč
	neuveďeno	4,3	20 723 Kč	18 594 Kč
O	ANO	219,0	41 803 Kč	39 105 Kč
	NE	61,5	35 319 Kč	33 364 Kč
	neuveďeno	*	*	*
P	ANO	139,7	39 345 Kč	37 224 Kč
	NE	117,7	35 444 Kč	35 316 Kč
	neuveďeno	2,1	23 477 Kč	23 099 Kč
Q	ANO	153,0	42 455 Kč	37 360 Kč
	NE	120,2	32 584 Kč	28 591 Kč
	neuveďeno	2,4	30 134 Kč	25 955 Kč
R	ANO	16,6	33 334 Kč	30 907 Kč
	NE	29,0	32 074 Kč	27 961 Kč
	neuveďeno	0,7	26 389 Kč	20 200 Kč
S	ANO	2,7	29 896 Kč	26 603 Kč
	NE	38,9	27 307 Kč	24 323 Kč
	neuveďeno	1,2	21 624 Kč	18 845 Kč

Pozn: Plné názvy jednotlivých odvětvových sekcí CZ-NACE jsou uvedeny v Tabulce I.
 Hodnoty označené * nemohou být uvedeny z důvodu nesplnění publikačních kritérií.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Tabulka V: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle pohlaví, velikosti firmy, odvětví a charakteru zaměstnání (mzdová sféra ČR, 2019)

Pohlaví	Velikost firmy	Odvětví	Charakter zaměstnání	Počet zaměstnanců v tis.	Míra pokrytí kolektivní smlouvou
Ženy	do 249 zaměstnanců	Služby	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	214,7	5%
Muži	do 249 zaměstnanců	Služby	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	115,6	6%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Služby	Kvalifikovaní manuální pracovníci	24,3	6%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Služby	Pomocní pracovníci	42,0	7%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Služby	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	188,4	8%
Muži	do 249 zaměstnanců	Služby	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	220,8	10%
Muži	do 249 zaměstnanců	Služby	Pomocní pracovníci	25,3	11%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	39,1	17%
Muži	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	13,3	18%
Muži	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Pomocní pracovníci	22,5	19%
Muži	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	103,8	23%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Pomocní pracovníci	21,6	23%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	44,4	25%
Muži	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Kvalifikovaní manuální pracovníci	215,5	25%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Kvalifikovaní manuální pracovníci	75,8	26%
Muži	250 a více zaměstnanců	Služby	Pomocní pracovníci	11,7	30%
Muži	do 249 zaměstnanců	Služby	Kvalifikovaní manuální pracovníci	165,9	31%
Muži	do 249 zaměstnanců	Stavebnictví	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	3,3	38%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Stavebnictví	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	11,1	38%

Pohlaví	Velikost firmy	Odvětví	Charakter zaměstnání	Počet zaměstnanců v tis.	Míra pokrytí kolektivní smlouvou
Ženy	250 a více zaměstnanců	Služby	Pomocní pracovníci	20,8	41%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Stavebnictví	Pomocní pracovníci	2,0	42%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Služby	Kvalifikovaní manuální pracovníci	22,9	42%
Muži	do 249 zaměstnanců	Stavebnictví	Pomocní pracovníci	15,5	46%
Muži	250 a více zaměstnanců	Služby	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	65,8	48%
Muži	do 249 zaměstnanců	Stavebnictví	Kvalifikovaní manuální pracovníci	77,5	51%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Služby	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	152,5	52%
Muži	250 a více zaměstnanců	Služby	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	143,3	53%
Muži	do 249 zaměstnanců	Stavebnictví	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	37,0	55%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Zemědělství	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	4,8	55%
Muži	do 249 zaměstnanců	Zemědělství	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	1,5	56%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Zemědělství	Pomocní pracovníci	3,7	57%
Muži	do 249 zaměstnanců	Zemědělství	Pomocní pracovníci	4,1	59%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Stavebnictví	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	10,1	61%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Průmysl	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	19,0	66%
Muži	250 a více zaměstnanců	Služby	Kvalifikovaní manuální pracovníci	91,4	67%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Služby	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	146,3	68%
Muži	do 249 zaměstnanců	Zemědělství	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	10,4	68%
Muži	do 249 zaměstnanců	Zemědělství	Kvalifikovaní manuální pracovníci	37,5	70%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Průmysl	Pomocní pracovníci	13,5	70%

Pohlaví	Velikost firmy	Odvětví	Charakter zaměstnání	Počet zaměstnanců v tis.	Míra pokrytí kolektivní smlouvou
Ženy	250 a více zaměstnanců	Průmysl	Kvalifikovaní manuální pracovníci	110,8	70%
Muži	250 a více zaměstnanců	Průmysl	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	10,1	73%
Muži	250 a více zaměstnanců	Průmysl	Pomocní pracovníci	16,0	73%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Zemědělství	Kvalifikovaní manuální pracovníci	10,9	74%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Průmysl	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	56,8	78%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Zemědělství	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	5,3	78%
Muži	250 a více zaměstnanců	Průmysl	Kvalifikovaní manuální pracovníci	254,8	81%
Muži	250 a více zaměstnanců	Průmysl	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	128,8	81%
Muži	250 a více zaměstnanců	Stavebnictví	Kvalifikovaní manuální pracovníci	11,8	100%
Muži	250 a více zaměstnanců	Stavebnictví	Pomocní pracovníci	2,0	100%
Muži	250 a více zaměstnanců	Stavebnictví	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	11,0	100%
Muži	250 a více zaměstnanců	Zemědělství	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	1,0	100%
Muži	250 a více zaměstnanců	Zemědělství	Kvalifikovaní manuální pracovníci	2,3	100%
Muži	250 a více zaměstnanců	Zemědělství	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	2,7	100%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Stavebnictví	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	1,1	100%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Stavebnictví	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	3,2	100%

Pozn.: Uvedeny jsou pouze skupiny zaměstnanců, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci. Zemědělství odpovídá sekci A podle klasifikace CZ-NACE, průmysl sekcím B–E, stavebnictví sekci F, služby sekcím G–S. Vysoce kvalifikovaní pracovníci odpovídají 1.–3. hlavní třídě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, duševní pracovníci s nižší kvalifikací 4.–5. hlavní třídě, kvalifikovaní manuální pracovníci 6.–8. hlavní třídě a pomocní pracovníci 9. hlavní třídě.

Zdroj: ISPV (MPSV).

Tabulka VI: Míra pokrytí zaměstnanců kolektivní smlouvou podle pohlaví, velikosti ekonomického subjektu, odvětví a charakteru zaměstnání (platová sféra ČR, 2019)

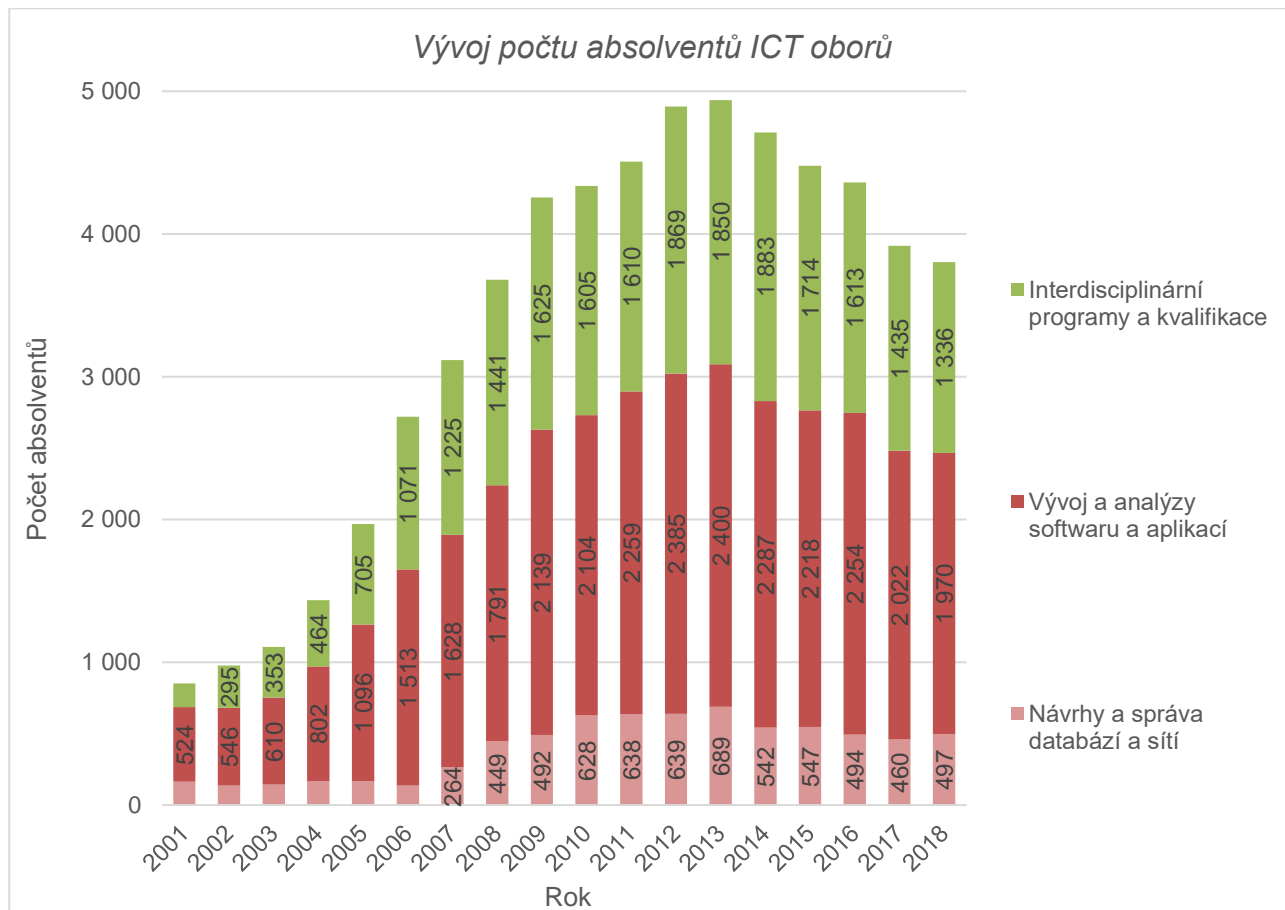
Pohlaví	Velikost ekonomického subjektu	Odvětví	Charakter zaměstnání	Počet zaměstnanců v tis.	Míra pokrytí kolektivní smlouvou
Muži	do 249 zaměstnanců	Služby	Pomocní pracovníci	7,7	18%
Muži	do 249 zaměstnanců	Služby	Kvalifikovaní manuální pracovníci	6,2	36%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Služby	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	71,7	41%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Služby	Pomocní pracovníci	24,0	42%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Služby	Kvalifikovaní manuální pracovníci	1,5	44%
Ženy	do 249 zaměstnanců	Služby	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	164,3	46%
Muži	do 249 zaměstnanců	Služby	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	15,0	48%
Muži	do 249 zaměstnanců	Služby	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	42,9	55%
Muži	do 249 zaměstnanců	Průmysl	Kvalifikovaní manuální pracovníci	1,1	55%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Služby	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	28,6	81%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Služby	Kvalifikovaní manuální pracovníci	1,3	86%
Muži	250 a více zaměstnanců	Služby	Pomocní pracovníci	1,6	87%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Služby	Pomocní pracovníci	4,3	87%
Muži	250 a více zaměstnanců	Služby	Kvalifikovaní manuální pracovníci	9,7	87%
Muži	250 a více zaměstnanců	Služby	Duševní pracovníci s nižší kvalifikací	28,8	88%
Ženy	250 a více zaměstnanců	Služby	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	127,9	89%
Muži	250 a více zaměstnanců	Služby	Vysoce kvalifikovaní duševní pracovníci	83,0	93%

Pozn.: Uvedeny jsou pouze skupiny zaměstnanců, které byly v roce 2019 zastoupeny minimálně 1 000 zaměstnanci. Průmysl odpovídá sekcím B–E podle klasifikace CZ-NACE, přičemž v platové sféře se jedná především o sekci E, služby odpovídají sekcím G–S. Vysoce kvalifikovaní pracovníci odpovídají 1.–3. hlavní třídě klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, duševní pracovníci s nižší kvalifikací 4.–5. hlavní třídě, kvalifikovaní manuální pracovníci 6.–8. hlavní třídě a pomocní pracovníci 9. hlavní třídě. V tabulce nejsou uvedeni zaměstnanci v ozbrojených silách (0. hlavní třída), jejichž míra pokrytí kolektivní smlouvou je 100 %.

Zdroj: ISPV (MPSV).

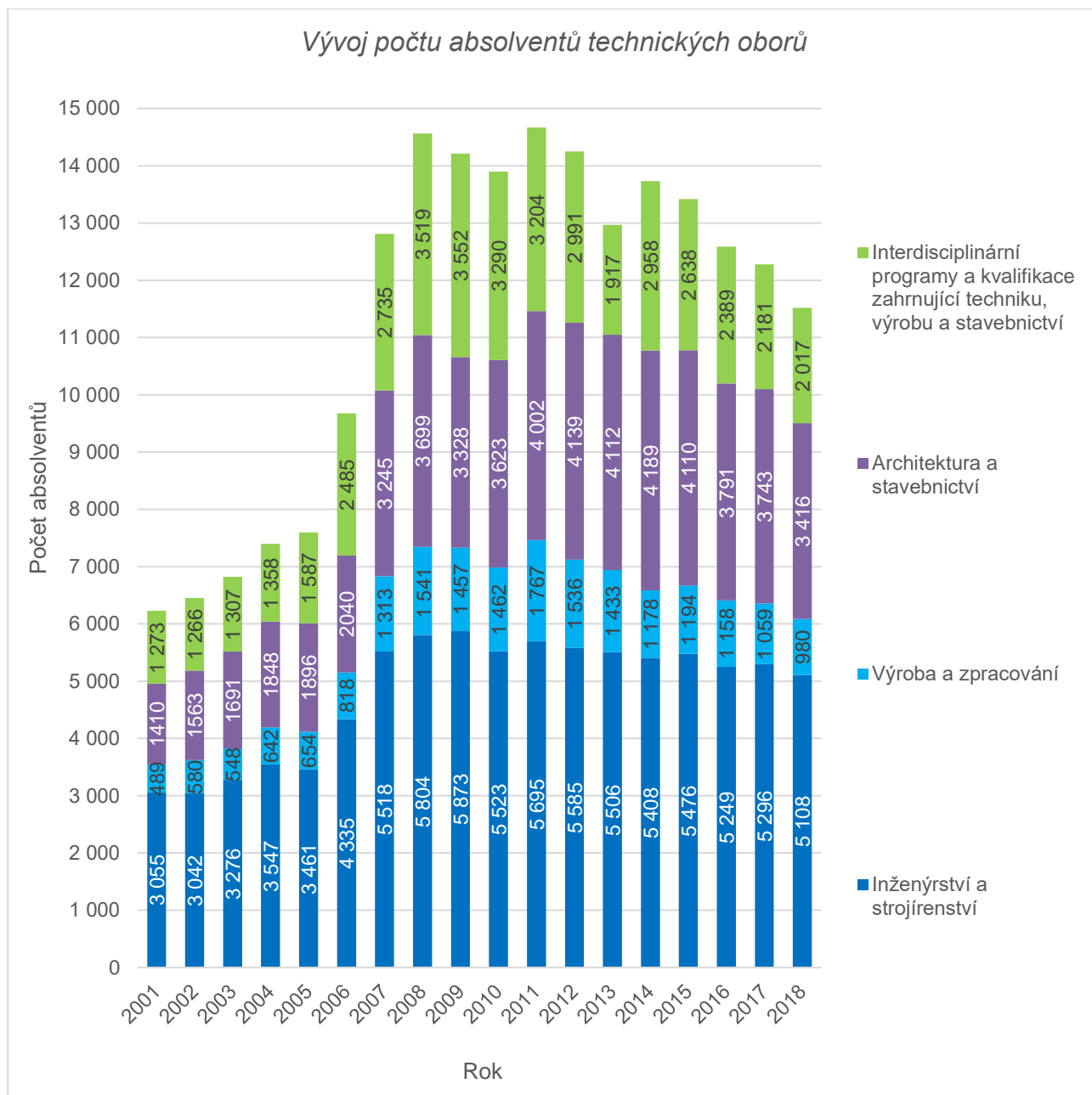
Obrázková příloha

Obrázek I: Vývoj počtu absolventů ICT oborů podle oboru vzdělání v letech 2001 až 2018



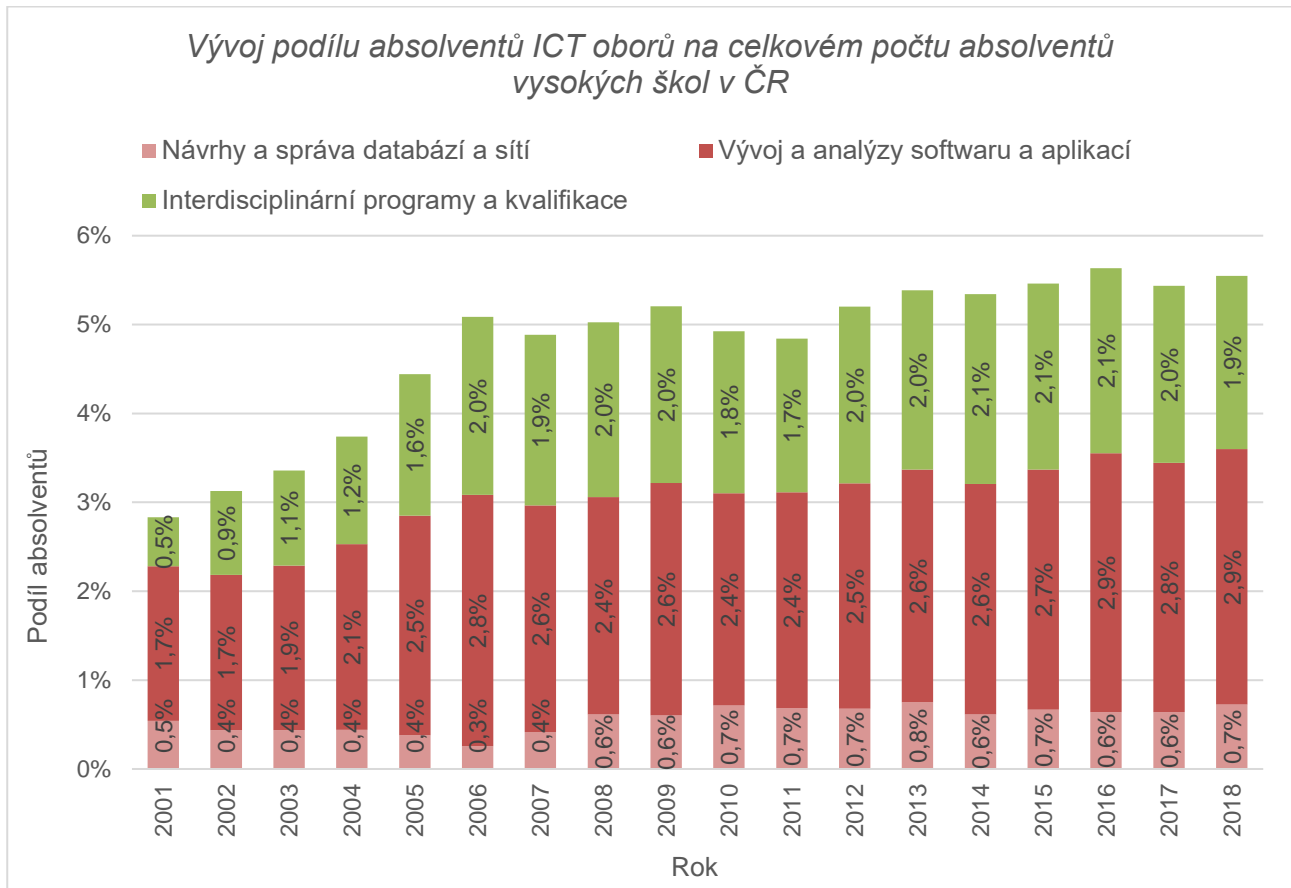
Zdroj: ČSÚ podle údajů MŠMT (databáze SIMS).

Obrázek II: Vývoj počtu absolventů technických oborů podle oboru vzdělání v letech 2001 až 2018



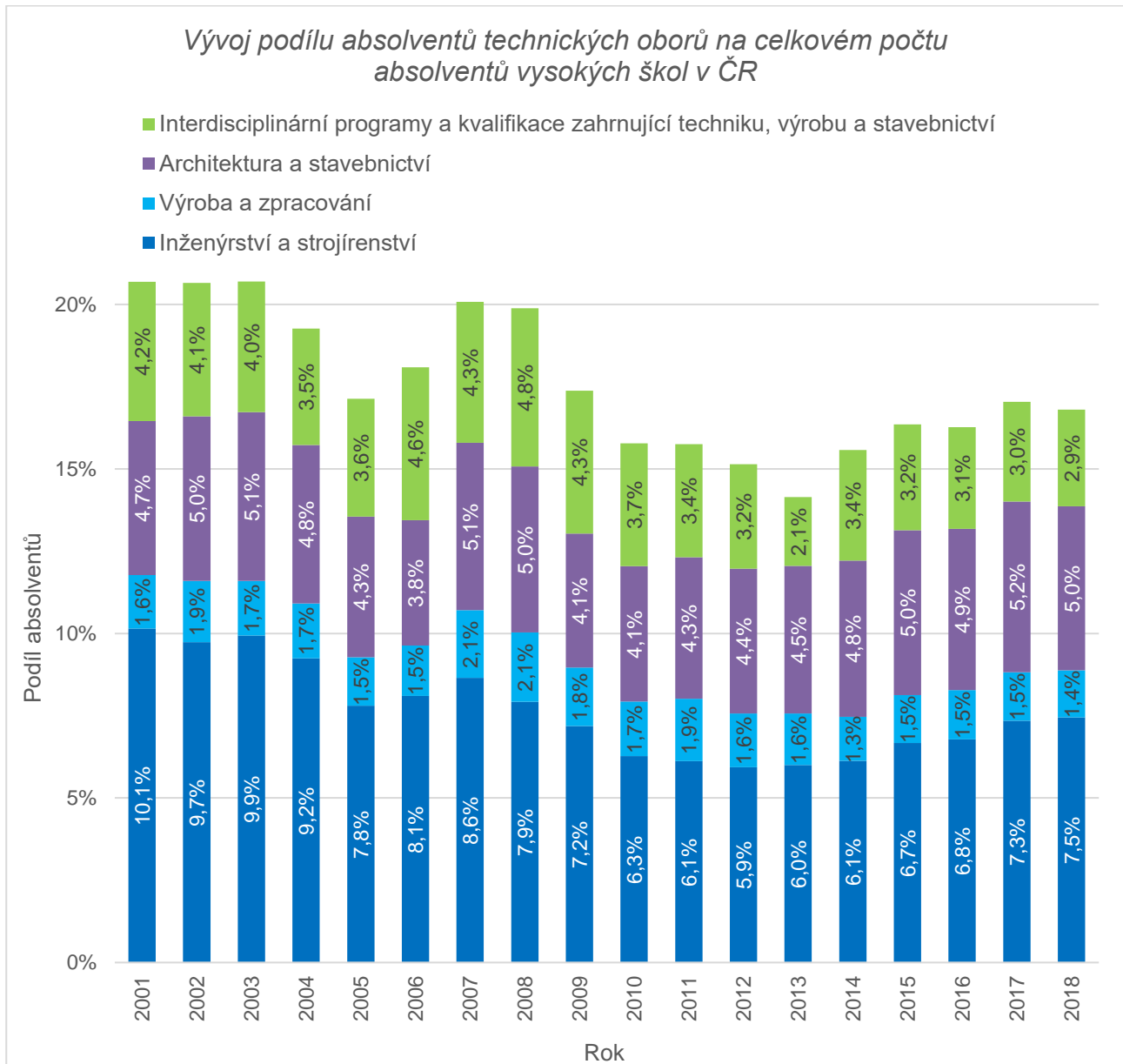
Zdroj: ČSÚ podle údajů MŠMT (databáze SIMS).

Obrázek III: Vývoj podílu absolventů ICT oborů na celkovém počtu absolventů vysokých škol v ČR podle jednotlivých oborů v letech 2001 až 2018



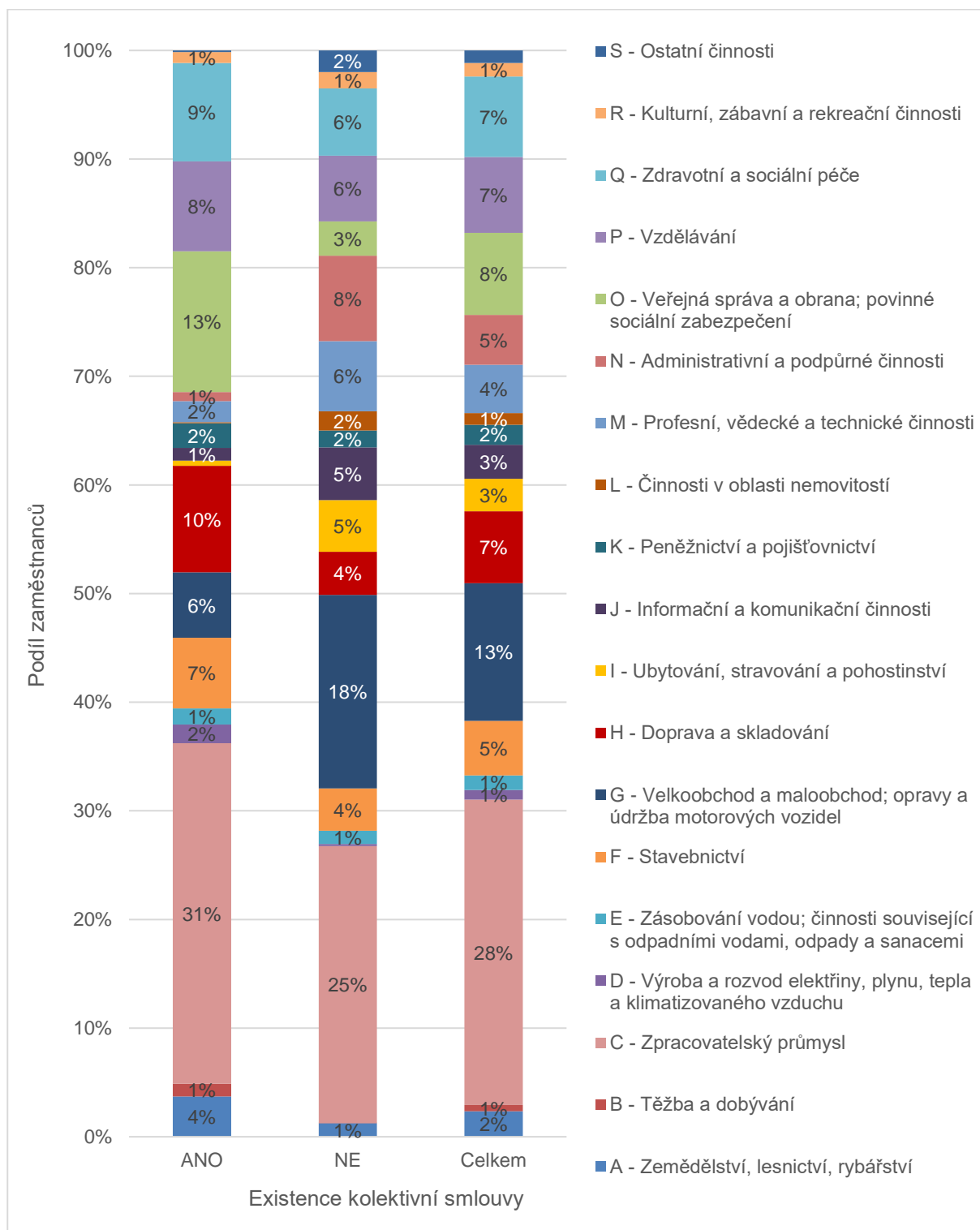
Zdroj: ČSÚ podle údajů MŠMT (databáze SIMS).

Obrázek IV: Vývoj podílu absolventů technických oborů na celkovém počtu absolventů vysokých škol v ČR podle jednotlivých oborů v letech 2001 až 2018



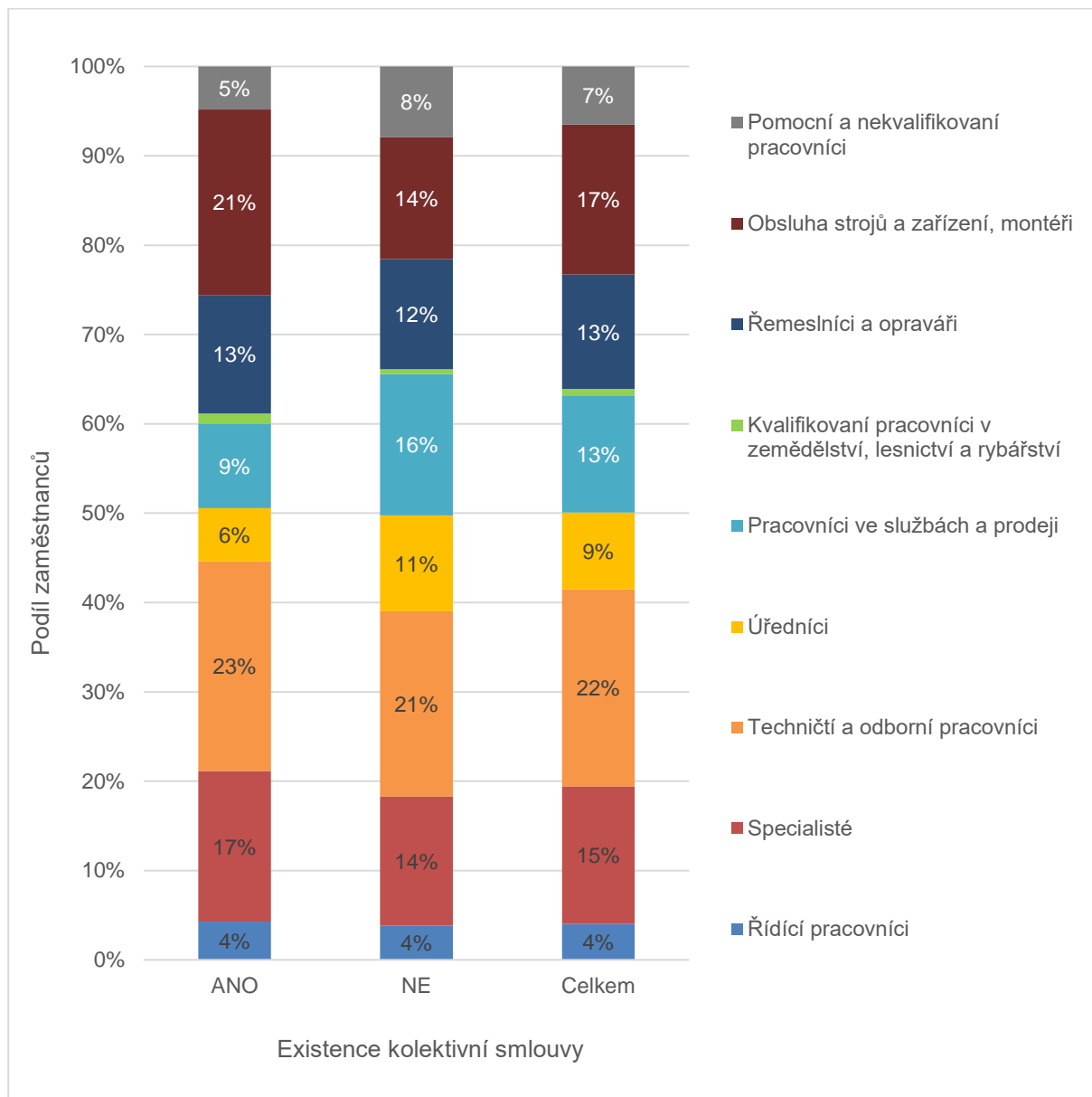
Zdroj: ČSÚ podle údajů MŠMT (databáze SIMS).

Obrázek V: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a odvětvových sekcí CZ-NACE (ČR, 2019)



Zdroj: ISPV (MPSV).

Obrázek VI: Struktura zaměstnanců podle existence kolektivní smlouvy a hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO (ČR, 2019)



Zdroj: ISPV (MPSV).



2020 © TREXIMA, spol. s r.o.