

Výsledky z šetření Informace o pracovních podmínkách

1. Úvod

Šetření „Informace o pracovních podmínkách“ (IPP) každoročně sleduje pracovní a mzdové podmínky u zaměstnavatelů v České republice na základě analýzy kolektivních smluv. Šetření se v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí pravidelně provádí od roku 1993. Jeho účelem je mapovat a analyzovat obsah kolektivního vyjednávání v České republice. Cílem šetření je poskytovat státu a dalším institucím (ČNB, VÚPSV apod.) přehled o trendech kolektivního vyjednávání a smluvním partnerům odpovídající informace pro další vyjednávání na podnikové úrovni nebo při vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

K průběhu šetření a k výstupům se vyjadřuje komise, složená ze zástupců Ministerstva práce a sociálních věcí, Českého statistického úřadu, Ministerstva financí, České národní banky, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, CERGE EI, VŠE v Praze a dalších institucí. Zpracovatelem IPP je společnost [TREXIMA, spol. s r.o.](#)

Šetření se zaměřuje na ujednání sociálních partnerů v oblasti:

- spolupráce smluvních stran
- odměňování zaměstnanců
- délky pracovní doby, forem práce, prodloužení dovolené, změn pracovního poměru
- zaměstnanosti a odborného rozvoje zaměstnanců
- pracovních podmínek zaměstnanců a poskytování benefitů
- odborného rozvoje zaměstnanců, rovného zacházení a BOZP

Šetření IPP monitoruje podnikové kolektivní smlouvy a kolektivní smlouvy vyššího stupně. U podnikových kolektivních smluv je nejdůležitějším kritériem pro členění výsledků příslušnost 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 (ZP), do nepodnikatelské sféry organizace, které odměňují platem podle § 109 odst. 3 ZP, ve znění pozdějších předpisů. Vstupní data jsou získávána elektronicky pomocí pořizovacího programu „EKS“, nebo přímým sběrem kolektivních smluv.

V roce 2020 byly v rámci šetření analyzovány vybrané údaje o mzdových a pracovních podmínkách z 1 666 podnikových kolektivních smluv z 27 odborových svazů (OS), které zastupovaly téměř 791 tis. zaměstnanců. Dále bylo v roce 2020 analyzováno a vyhodnoceno 21 kolektivních smluv vyššího stupně, či jejich dodatků.

2. Úloha kolektivního vyjednávání

Cílem kolektivního vyjednávání je dohodnout pracovní podmínky zaměstnanců (včetně odměňování) a upravit vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací (zástupcem zaměstnanců) působící v organizaci (např. rozsah poskytovaných informací, formy projednávání důležitých otázek atd.) s cílem zajištění podnikového, odvětvového a celostátního sociálního smíru. Pro dosažení těchto cílů, potřebují stát (který nastavuje minimální standardy) a obě smluvní strany komplexní a kvalitní informační základnu, která umožní jak srovnání s okolím, tak i s ekonomickými možnostmi zaměstnavatele. Posláním kolektivní smlouvy (KS) je vytvořit takové podmínky, které pomohou samotné firmě nebo instituci zajistit stabilitu a umožní jí koncentrovat se na její strategické cíle. Zaměstnancům KS přináší garanci mzdových a pracovních podmínek.

Důležitou část kolektivního vyjednávání tvoří kolektivní smlouvy vyššího stupně a rozšiřování jejich závaznosti na zaměstnavatele v příslušném odvětví. Tento institut slouží především k tomu, aby nedocházelo k neodůvodněné konkurenční výhodě u obdobných zaměstnavatelů prostřednictvím podstatně výhodnější ceny práce na úkor svých zaměstnanců. Zároveň je rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně uznáváno jako opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání podle Úmluv a Doporučení Mezinárodní organizace práce.

3. Výsledky šetření za rok 2020, vycházející ze vzorku 1 262 podnikových kolektivních smluv podnikatelské sféry

Odměňování – minimální měsíční mzdové tarify

Měsíční mzdové tarify byly v letošním roce sjednány ve více než 44 % podnikových kolektivních smluv (PKS). Protože někteří zaměstnavatelé sjednávají v PKS mzdové tarify s rozpětím, sleduje šetření o pracovních podmínkách pouze nejnižší hodnotu příslušného tarifního stupně.

Výsledky šetření z podnikových kolektivních smluv v letošním roce ukázaly, že ve srovnání s rokem 2019 došlo ke změně dynamiky meziročního srovnání vývoje měsíčních mzdových tarifů sjednaných pro 12stupňový tarifní systém. Zatímco v roce 2019 se dynamika vývoje pohybovala v rozmezí od 6,4 % do 9,5 %, **v roce 2020 se růst dynamiky výrazně zpomalil a dosahuje úrovně od 1,9 % do 6,4 %**. V letošním roce vykazuje dynamika růstovou tendenci ve všech tarifních stupních, kdy je nejvyšší nárůst mzdových tarifů zaznamenán u zaměstnanců s nejnižšími příjmy.

Analýza dále ukázala, že výše minimálních měsíčních mzdových tarifů je v jednotlivých odborových svazech značně odlišná. Zatímco výše tarifní mzdy u zaměstnavatelů v působnosti OS skla, keramiky a porcelánu dosahuje ve 12. tarifním stupni pouze 27 021 Kč/měs, zaměstnancům OS ECHO je v tomto tarifním stupni vyplácena mzda o cca 40 % vyšší (37 790 Kč/měs).

Mzdový vývoj

Více než **69 %** analyzovaných **podnikových kolektivních smluv řeší oblast mzdového vývoje**, z toho 0,2 % PKS formou udržení průměrné mzdy. **Růst některé z forem mezd řeší v letošním roce 69 % PKS**, což činí ve srovnání s rokem 2019 **snížení počtu PKS o 3,6 p. b.** Růst mezd není v podnikových kolektivních smlouvách vyjádřen jediným údajem, ale je sjednán několika různými formami – zvýšením průměrné nominální mzdy (24,1 % PKS), zvýšením mzdových tarifů (41,8 % PKS), udržením reálné mzdy (11,7 % PKS), zvýšením celkového objemu mzdových prostředků (8,9 % PKS), nebo zvýšením průměrné reálné mzdy (1,7 % PKS). Analýza údajů ukázala, že v roce 2020 bylo v podnikových kolektivních smlouvách, upravujících růst mezd formou **navýšení průměrné nominální mzdy**, dohodnuto zvýšení **o 4,2 %**. V PKS, kde sociální partneři upravují vývoj mezd formou **zvýšení mzdových tarifů**, činí průměrný sjednaný nárůst **4,8 %**. U smluv, ve kterých je mzdový vývoj sjednán formou **zvýšení průměrné reálné mzdy**, činí průměrný sjednaný nárůst **2,0 %**. V letošním roce tak došlo ve srovnání s rokem 2019 k mírnému zpomalení růstu sjednaných mzdových tarifů, průměrné nominální mzdy i průměrné reálné mzdy.

Úroveň nejčastěji používaných příplatků ke mzdě

Mzdové příplatky tvoří nedílnou a důležitou součást podnikových kolektivních smluv. Šetření Informace o pracovních podmínkách se zaměřuje především na ty příplatky, které se v podnikových kolektivních smlouvách objevují nejčastěji. Mezi ně patří především příplatek **za práci přesčas, za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, za práci ve svátek a příplatek za ztížené pracovní prostředí**. Pokud jde o počty PKS i průměrnou sjednanou výši příplatků, zůstávají tyto hodnoty prakticky na stejné úrovni jako v roce 2019.

Více než **84 %** podnikových kolektivních smluv sjednává výši mzdového příplatku za **přesčasovou práci**. V letošním roce byl sjednán příplatek za práci přesčas v pracovní den v 43,3 % PKS, za přesčas v sobotu a neděli v 31,1 % PKS a za práci přesčas bez rozlišení v 40,6 % PKS. V podnikatelské sféře byla průměrná úroveň sjednaného **příplatku za práci přesčas v pracovní den 26,3 % průměrného výdělku a příplatku za práci přesčas v sobotu a neděli 47,9 % průměrného výdělku**.

Ujednání o mzdovém příplatku **za noční práci** obsahuje **83 %** podnikových kolektivních smluv, jehož minimální výše činí dle § 116 zákona č. 262/2006 Sb. nejméně 10 % průměrného výdělku. V letošním roce vyhodnotila analýza průměrnou hodnotu příplatku v podnikatelské sféře na úrovni **11,8 % průměrného výdělku** u 48,7 % PKS. Tento příplatek je možné sjednat v souladu s možností danou § 116 zákoníku práce také jiným způsobem, např. v hodinových sazbách (43,7 % PKS), kdy průměrná hodnota příplatku činí **18 Kč za hodinu**.

Mzdový příplatek **za práci v sobotu a v neděli** byl sjednán v **79,7 %** podnikových kolektivních smluv. Průměrná celorepubliková výše příplatku dosáhla v letošním roce hodnoty **23,3 % průměrného výdělku** (71,6 % PKS), což znamená, že její hodnota je podobná jako v roce 2019. Pokud srovnáme sjednané hodnoty tohoto příplatku v jednotlivých odborových svazech, nejvyšší úroveň příplatku je u OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví, kde průměrná hodnota činí 43 % průměrného výdělku. Naopak nejnižší úroveň příplatku v zákonem stanovené minimální výši 10 %

průměrného výdělku je u OS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu a OS zaměstnanců poštovních, telekomunikačních a novinových služeb.

Více než **76 %** podnikových kolektivních smluv obsahuje ujednání smluvních partnerů o poskytování příplatku **za práci ve svátek**, kdy průměrná výše tohoto příplatku činí **102,5 %** průměrného výdělku.

Poskytování příplatku **za ztížené pracovní prostředí** bylo v letošním roce sjednáno v **59,2 %** podnikových kolektivních smluv. Analýza ukázala, že v letošním roce zůstala zachována průměrná hodnota tohoto příplatku přibližně ve stejné úrovni, jako v roce 2019. V roce 2020 činí průměrná výše příplatku **9,5 Kč za hodinu** (sjednáno v 41,4 % PKS), **10,4 % základní sazby minimální mzdy** (sjednáno ve 16,1 % PKS) nebo **11,4 % průměrného výdělku** (sjednáno v 3,6 % PKS).

Benefity a pracovní podmínky zaměstnanců

Závodní stravování

Nejrozšířenějším benefitem, který byl v letošním roce poskytován zaměstnancům v podnikových kolektivních smlouvách, je příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování. Nárok na tento příspěvek byl v roce 2020 sjednán v 95,3 % podnikových kolektivních smluv. Z tohoto počtu více než polovina zaměstnavatelů poskytuje příspěvek na závodní stravování **z nákladů**, a to v korunách, nebo procentem z ceny jídla. Průměrná výše příspěvku stanoveného procentem z ceny jídla činí **54,6 %** a blíží se tak maximální výši uvedené v § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění, pro uplatňování těchto příspěvků do nákladů. Korunové vyjádření ceny hrazené z nákladů zaměstnavatele činí v roce 2020 – **45,5 Kč** za jedno hlavní jídlo. Ve 13,6 % PKS přispívají zaměstnavatelé zaměstnancům na závodní stravování také ze sociálního fondu nebo jiného fondu tvořeného **ze zisku**. Zde sjednaný průměrný příspěvek činí **14,5 Kč** na jedno jídlo příp. **24 %** z ceny jídla. V šetření se dále vyskytuje vzorek více než 24 % PKS, které obsahují pouze ujednání o poskytování příspěvku na závodní stravování, ale není v nich uvedena konkrétní výše tohoto příspěvku.

V letošním roce bylo sjednáno poskytování cenově zvýhodněného stravování také bývalým zaměstnancům (téměř 15 % PKS), zaměstnancům po dobu čerpání jejich dovolené (2,3 % PKS) a zaměstnancům po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti (více než 2 % PKS).

Penzijní připojištění

Další významnou součástí podnikových kolektivních smluv jsou ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění, příp. doplňkové penzijní spoření. V letošním roce toto ujednání obsahovalo **65,1 % podnikových kolektivních smluv**, kdy průměrný měsíční příspěvek poskytovaný zaměstnavatelem stoupl ve srovnání s rokem 2019 o 64 Kč a činí **771 Kč**. V letošním roce činí **minimální výše příspěvku** průměrně **588 Kč**, **maximální výše příspěvku** je poskytována v průměrné výši **945 Kč**. Analýza údajů ukázala výrazné rozdíly ve velikosti příspěvku u zaměstnavatelů v působnosti jednotlivých odborových svazů. Zatímco průměrná maximální hodnota příspěvku u zaměstnavatelů v působnosti OS dopravy činí 406 Kč/měsíc, u zaměstnavatelů v působnosti OS zaměstnanců letectví je tento příspěvek téměř čtyřikrát vyšší a činí 1 500 Kč/měsíc. Šetření ukázalo, že v letošním roce došlo ve srovnání s rokem 2019 k nepatrnému nárůstu počtu podnikových kolektivních smluv, ve kterých je vyplácení tohoto příspěvku vázáno na splnění

zaměstnavatelem stanovených podmínek a to o 0,1 p. b. (sjednáno v 49,7 % PKS). Ve 12,4 % podnikových kolektivních smluv je tento příspěvek stanoven **procentem z měsíčního vyměřovacího základu** zaměstnance, jehož průměrná výše činí **3,1 %**.

Životní pojištění

Poskytování příspěvku na životní pojištění je v letošním roce sjednáno v **23,6 % podnikových kolektivních smluv**, což je přibližně stejný počet podnikových kolektivních smluv jako v roce 2019. Průměrná výše měsíčního příspěvku poskytovaného zaměstnavatelem stoupla ve srovnání s rokem 2019 o 68 Kč a činí **704 Kč za měsíc**. **Minimální výše příspěvku** je v letošním roce poskytována v průměrné výši **548 Kč** a **maximální výše příspěvku** dosahuje průměrné výše **849 Kč**.

Sociální fond

K zabezpečení některých sociálních potřeb zaměstnanců mohou zaměstnavatelé vytvářet sociální fond, popř. mohou využít jiné sociální programy (bez rozlišení zdrojů financování). Na základě šetření vyplývá, že **32,6 % organizací** ve svých podnikových kolektivních smlouvách sjednává tvorbu **sociálního fondu** a **17,3 % organizací** vytváří **jiné sociální programy**. Analýza údajů ukázala, že tvorba sociálního fondu je v letošním roce nejčastěji vázána na objem vyplacených mezd, kdy jeho průměrná výše činí 1,9 %, podobně jako u jiných sociálních programů. Pokud organizace využívají příděl do sociálního fondu formou absolutní částky na jednoho zaměstnance ze zisku, činí tato částka 2 121 Kč, resp. 7 377 Kč u jiných sociálních programů. Ve 13,9 % podnikových kolektivních smluv umožňují zaměstnavatelé čerpat užití fondu formou osobních účtů.

Pracovní doba a dovolená

Délka pracovní doby

Délka pracovní doby je předmětem šetření v 91,9 % podnikových kolektivních smluv, z toho **61,6 % smluv uvádí jednotnou délku** pracovní doby pro celou organizaci a **30,3 % smluv sjednává rozdílnou délku** pracovní doby **dle směnných režimů**.

Analýza údajů ukázala, že v 77,6 % podnikových kolektivních smluv, které uvádí jednotnou délku pracovní doby pro celou organizaci, je sjednán týdenní fond pracovní doby v délce 37,5 hod/týden, zatímco týdenní fond pracovní doby v délce 40 hod/týden je využíván pouze v 21,8 % podnikových kolektivních smluv.

Při stanovení délky týdenní pracovní doby ve směnných režimech je v **jednosměnném** pracovním režimu nejčastěji využíván fond týdenní pracovní doby **40 hod/týden** (86,2 % PKS), ve **dvousměnném** pracovním režimu fond týdenní pracovní doby **38,75 hod/týden** (71,4 % PKS), v **třisměnném** pracovním režimu **37,5 hod/týden** (95,7 % PKS) a v **nepřetržitém** pracovním režimu **37,5 hod/týden** (89 % PKS).

Dovolená

Šetření Informace o pracovních podmínkách sleduje také oblast poskytování dovolené zaměstnancům nad rámec zákoníku práce, podle kterého činí základní výměra dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. V letošním roce byla poskytnuta **delší dovolená** v **87,8 %** podnikových kolektivních smluv. **Prodloužení** délky dovolené **o jeden týden je sjednáno** v **76,1 %** podnikových kolektivních smluv a **2,7 %** podnikových kolektivních smluv prodlužuje délku dovolené **o dva týdny**. Šetření ukázalo, že pouze **9 % podnikových kolektivních smluv zvyšuje** nárok na dovolenou **ve dnech**, přičemž průměrný počet dnů, o které byla tato dovolená navýšena, činí 4,3 dny.