

ANALÝZA O ROZSAHU A OBSAHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI A KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VYŠŠÍHO STUPNĚ ZA ROK 2025

Praha, říjen 2025

„Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2025, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a participativní práva – smysl a účel participace zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR. “

MANAŽERSKÉ SHRUTÍ.....	5
1 VÝVOJ MEZD A PLATŮ	7
1.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy	7
1.1.1 Charakteristika vývoje mezd v roce 2024.....	8
1.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2025.....	14
1.2 Vývoj minimální mzdy	15
1.3 Minimální mzda v členských zemích EU	17
2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI.....	19
2.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni	19
2.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně	19
2.1.2 Seznam KSVS pro rok 2025 uzavřených v působnosti ČMKOS.....	19
2.1.3 Seznam KSVS pro rok 2025 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS.....	20
2.1.4 Účinnost KSVS.....	20
2.2 Spolupráce smluvních stran.....	21
2.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS	22
2.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2025.....	22
2.3.2 Tarifní mzda a další složky mzdy sjednávané v KSVS.....	25
2.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS	28
2.4.1 Pracovní doba a dovolená	28
2.4.2 Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru	29
2.4.3 Překážky v práci	30
2.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS.....	32
2.6 Bezpečnost práce	33
2.7 Rozšiřování závaznosti KSVS.....	33
2.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS.....	33
3 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI.....	34
3.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách	34
3.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření	34
3.1.2 Využívání počítačového programu IPP	36

3.2	Spolupráce smluvních stran.....	36
3.2.1	Podmínky pro činnost odborových organizací	36
3.2.2	Pluralita odborových organizací	37
3.3	Odměňování zaměstnanců	38
3.3.1	Formy odměňování sjednané v PKS	38
3.3.2	Mzdový vývoj sjednaný v PKS	38
3.3.3	Tarifní mzdy a jejich úroveň	41
3.3.4	Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd	43
3.3.5	Minimální mzda sjednaná v PKS	43
3.3.6	Příplatky ke mzdě a další složky mzdy	44
3.4	Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu	47
3.5	Pracovní podmínky sjednané v PKS	49
3.5.1	Délka pracovní doby	49
3.5.2	Uplatňování konta pracovní doby	50
3.5.3	Zvýšení nároku na dovolenou.....	51
3.5.4	Odstupné	52
3.5.5	Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sладování profesního a rodinného života	53
3.5.6	Agenturní zaměstnávání.....	54
3.5.7	Překážky v práci	54
3.6	Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS.....	55
3.6.1	Ubytování a doprava zaměstnanců	56
3.6.2	Stravování zaměstnanců.....	57
3.6.3	Penzijní a životní pojištění	57
3.6.4	Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti	58
3.7	Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě	59
3.7.1	Spolupráce smluvních stran.....	59
3.7.2	Pluralita odborových organizací	60
3.7.3	Platy zaměstnanců.....	60
3.7.4	Pracovní a sociální podmínky	62
3.8	Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích.....	65
3.8.1	Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů	65

3.8.2	Tvorba sociálního fondu	66
4	KLÍČOVÉ ÚDAJE V ČLENĚNÍ DLE JEDNOTLIVÝCH OS	68
4.1	Odměňování zaměstnanců	68
4.2	Oblast zaměstnanosti.....	69
4.3	Oblast penzijního připojištění.....	73
4.4	Oblast BOZP	74
5	ANALÝZA ZAMĚSTNAVATELŮ POSKYTUJÍCÍCH VYŠŠÍ ROZSAH PROJEDNÁVÁNÍ A INFORMOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ NAD RÁMEC ZÁKONÍKU PRÁCE.....	75
5.1	Vymezení informování a projednávání (§ 278)	75
5.2	Povinnost zaměstnavatele informovat (§ 279)	75
5.3	Oblasti povinného projednávání (§ 280)	76
5.4	Práva odborových organizací (§ 287)	76
5.5	Výsledky z šetření IPP.....	76
6	PŘÍLOHY A TABULKY	85

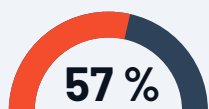
Kolektivní smlouvy vyššího stupně

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
U ODBOROVÝCH SVAZŮ SDRUŽENÝCH V ČMKOS

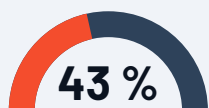
PRO ROK 2025

BYLO V PŮSOBNOSTI ČMKOS UZAVŘENO
15 KOLEKTIVNÍCH SMLUV VYŠŠÍHO STUPNĚ

SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN



Úprava bližších podmínek o **rozsahu informování** odborové organizace nad rámec § 279 odst. 1 ZP a § 287 odst. 1 ZP je sjednána v 8 KSVS (57,1 % KSVS).



Úprava bližších podmínek o **rozsahu projednávání** s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 ZP a § 287 odst. 2 ZP je sjednána v 6 KSVS (42,9 % KSVS).



ZPŮSOB SJEDNÁNÍ MZDOVÉHO VÝVOJE V ROCE 2025



Ve třech KSVS je sjednán konkrétní meziroční růst **průměrné nominální mzdy**, a to o **3 %**. Jedná se o nižší tempo růstu ve srovnání s minulým rokem (3 až 5 %).



V pěti KSVS je dohodnut **nárůst tarifních** (základních) **mezd**, a to v rozmezí **4 až 8,7 %**. Jedná se o nižší tempo růstu ve srovnání s minulým rokem (6,1 až 8 %).



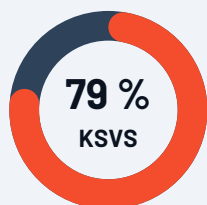
Ve čtyřech KSVS bylo dohodnuto, že **nárůst mezd** bude **odpovídat inflaci**.



V jedné KSVS je dohodnuto zvýšení **průměrné reálné mzdy**, a to o **4 %**.

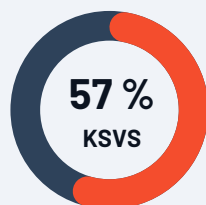


BENEFITY A PRACOVNÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ V ROCE 2025



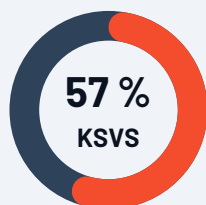
**PŘÍSPĚVEK
NA STRAVOVÁNÍ**

sjednává 79 % resp. 11 KSVS.
Z toho v 5 KSVS je výše příspěvku
sjednána na úrovni horní hranice
dané zákonem,
tj. 55 % ceny hlavního jídla.



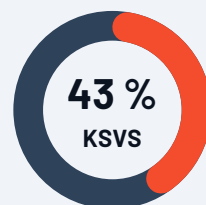
DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednána v 57 % resp.
8 KSVS. Z toho 7 KSVS sjednává
5 týdnů dovolené
a 1 KSVS dokonce 6 týdnů
dovolené.



**PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ
PŘIPOJIŠTĚNÍ**

sjednává 57 % resp. 8 KSVS.
Z toho 4 KSVS sjednávají
konkrétní výši příspěvku,
která se pohybuje od 300
do 900 Kč měsíčně.



**ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY
na 37,5 hod. týdně**

je sjednáno ve 43 %
resp. 6 KSVS.



ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

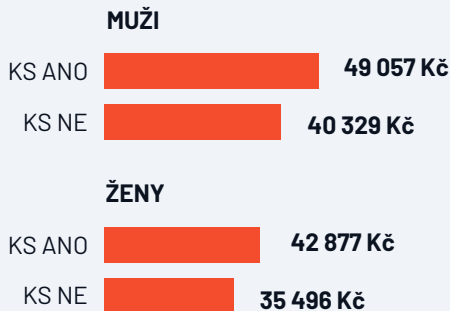
Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb.,
zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2025, projektu ČMKOS s názvem
Sociální dialog a participativní práva - smysl a účel participace zaměstnanců.
Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

Podnikové kolektivní smlouvy

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ PODMÍNKY SJEDNANÉ
V PODNIKATELSKÉ SFÉŘE ČR

V ROCE 2025 BYLO V RÁMCI ŠETŘENÍ INFORMACE
O PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH (IPP) ANALYZOVÁNO 1 239
PODNIKOVÝCH KOLEKTIVNÍCH SMLUV
Z PODNIKATELSKÉ SFÉRY ČR

PKS POZITIVNĚ OVLIVŇUJÍ VÝDĚLKOVOU ÚROVEŇ ZAMĚSTNANCŮ



Medián hrubé měsíční mzdy zaměstnanců v podnicích s uzavřenou **kolektivní smlouvou** je v roce 2025 o 8 555 Kč **vyšší** než u zaměstnanců bez ochrany kolektivní smlouvou. Tato **skutečnost** platí také v členění **podle pohlaví**.

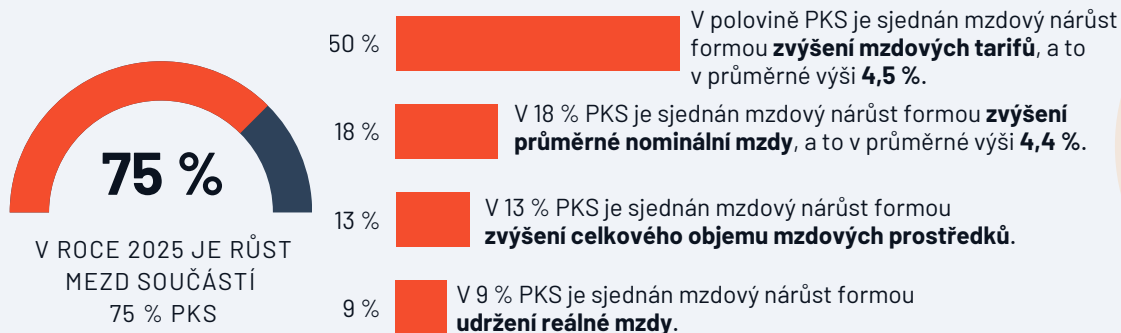
Z dat dále vyplývá, že zaměstnanci s kolektivní smlouvou **odpracují za měsíc o 4,4 hodin méně** než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy (141,7 vs. 146,1 hod./měsíc).

VYŠŠÍ MINIMÁLNÍ MZDA

**22 446 Kč až 27 333 Kč
měsíčně**

Závazek zaměstnavatele na vyplacení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanoveno sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí, je sjednán ve 2 % PKS.

MZDOVÝ VÝVOJ SJEDNANÝ V ROCE 2025



SPOLUPRÁCE SMLUVNÍCH STRAN

32 % PKS

Širší **rozsah informování** odborové organizace nad rámec § 279 odst. 1 ZP a § 287 odst. 1 ZP je sjednán v 32 % PKS.

25 % PKS

Širší **rozsah projednávání** s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 ZP a § 287 odst. 2 ZP je sjednán v 25 % PKS.

PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ

V převážné většině kolektivních smluv působí pouze jedna odborová organizace, celkem v 76 % PKS. Ve 24 % PKS působí více odborových organizací: 2 organizace v 11 % PKS, 3 organizace v 6 % PKS, 4 organizace v 2 % PKS, 5 a více v 6 % PKS.

NEJČASTĚJÍ POSKYTOVANÉ CELOPLOŠNÉ BENEFITY

95 %

PŘÍSPĚVEK NA STRAVOVÁNÍ

je sjednán ve většině PKS. Průměrná výše příspěvku na jedno jídlo v roce 2025 činí 95 Kč, což je o 9 Kč více než v roce 2024.

DOVOLENÁ NAVÍC

je sjednána v 89 % PKS. Většina PKS (77 %) využívá možnosti prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden, tj. 5 týdnů dovolené.

89 %

71 %

PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ

sjednává 71 % PKS. Průměrná výše příspěvku v roce 2025 činí 984 Kč za měsíc, což je o 93 Kč více než v roce 2024.

ZKRÁCENÍ PRACOVNÍ DOBY

je součástí 60 % PKS.

60 %

ČMKOS

ČESKOMORAVSKÁ
KONFEDERACE
ODBOROVÝCH SVAZŮ

Materiál byl realizován v rámci ustanovení §320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2025, projektu ČMKOS s názvem Sociální dialog a participativní práva - smysl a účel participace zaměstnanců. Projekt je financován z prostředků státního rozpočtu ČR prostřednictvím MPSV ČR.

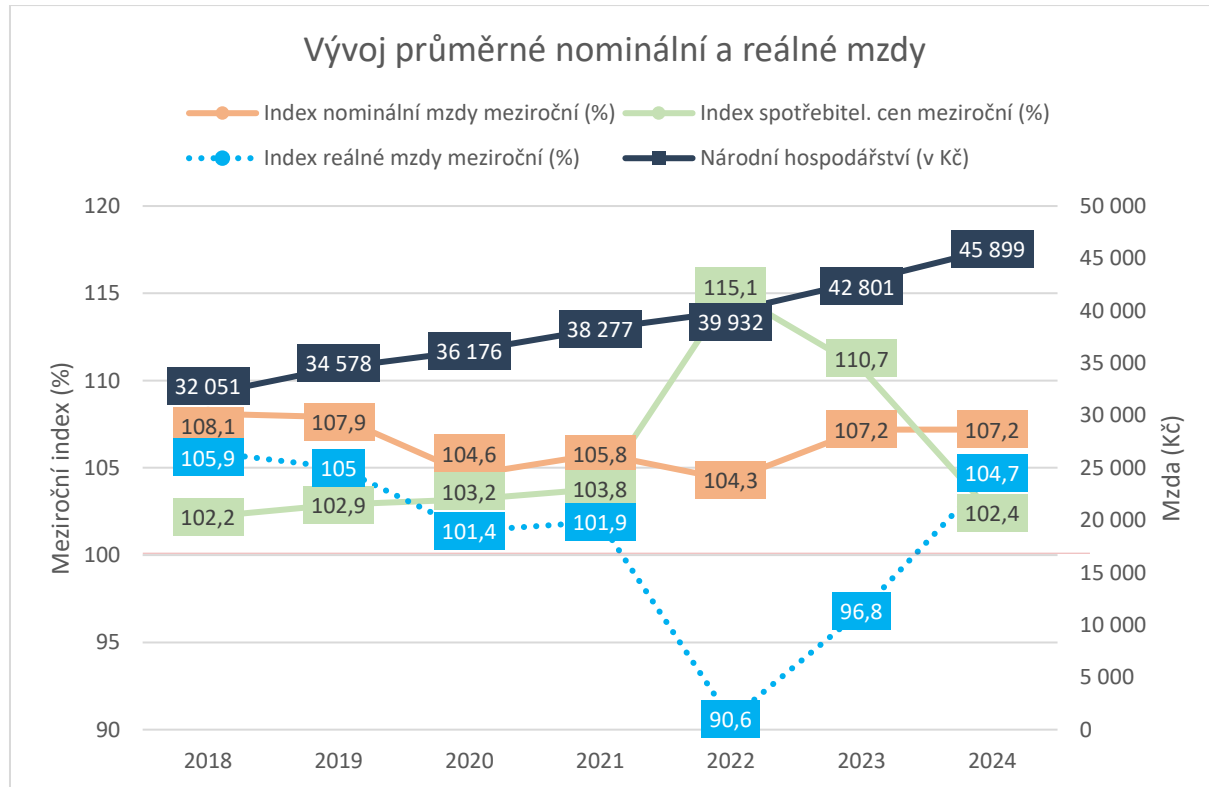
1 VÝVOJ MEZD A PLATŮ

V této kapitole je uveden přehled o vývoji průměrné nominální a reálné mzdy od roku 2018 do roku 2024 (včetně charakteristiky vývoje průměrné mzdy v roce 2025). Dále informace o vývoji průměrných mezd za 1. pololetí 2025, očekávaný vývoj mezd a platů za rok 2025 a informace o vývoji minimální mzdy (v ČR i v zahraničí). Údaje jsou čerpány z databáze Českého statistického úřadu (dále jen „ČSÚ“) a Informačního systému o průměrném výdělku (dále jen „ISPV“).

1.1 Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy

Na Obrázku 1.1 je zobrazen vývoj průměrné nominální a reálné mzdy spolu s vývojem indexu spotřebitelských cen a mezd v národním hospodářství. Z obrázku je patrné, že průměrná mzda v národním hospodářství v letech 2018–2024 trvale rostla, z 32 051 Kč na 45 899 Kč. Tempo růstu nominálních mezd však kolísalo. V letech 2022 a 2023 vedl prudký růst spotřebitelských cen (115,1 % a 110,7 %) k poklesu reálných mezd, které se snížily až na 90,6 % v roce 2022. V roce 2024 došlo k výraznému zpomalení inflace (102,4 %), což umožnilo opětovný růst reálných mezd na 104,7 %. Index reálné mzdy se tak přiblížil úrovni roku 2019, kdy dosahoval 105 %. Po dvou letech poklesu se kupní síla zaměstnanců začala obnovovat.

Obrázek 1.1: Vývoj průměrné nominální a reálné mzdy v letech 2018 až 2024



Zdroj: ČSÚ (https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)

1.1.1 Charakteristika vývoje mezd v roce 2024¹

Celkový objem mzdových prostředků (bez ostatních osobních nákladů) zúčtovaný všem zaměstnancům k výplatě za celé národní hospodářství v roce 2024 dosáhl 2 228,0 mld. Kč a byl tak nominálně o 7,0 % vyšší než v roce 2023. Reálná hodnota objemu mzdových prostředků zúčtovaných k výplatě poklesla oproti roku 2023 o 4,5 %; mzdová náročnost HDP (relace objemu mzdových prostředků k objemu hrubého domácího produktu v běžných cenách) se ve stejném porovnání zvýšila o 0,5 p. b. na 27,8 %.

Rozhodující část peněžních příjmů domácností tvořily mzdy. Na jejich celkových příjmech se podílely 38,7 % (v předchozím roce rovněž 38,7 %).

Spotřebitelské ceny za celý rok 2024 se v porovnání s rokem 2023 **zvýšily o 2,4 %** (v roce 2023 vzrostly o 10,7 %).

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda za celý rok 2024 na přepočtené počty zaměstnanců dosáhla:

- **v národním hospodářství** výše **46 165 Kč** – meziroční nominální nárůst činil 7,1 %, tj. o 3 044 Kč. Průměrná reálná mzda vzrostla o 4,6 %.

Vývoj průměrné nominální mzdy v jednotlivých čtvrtletích loňského roku byl v zásadě vyrovnaný bez větších výkyvů. V 1. čtvrtletí průměrná nominální mzda vzrostla o 7,3 %, ve 2. čtvrtletí 6,6 %, ve 3. čtvrtletí o 7,1 %. Ve 4. čtvrtletí se průměrná nominální mzda zvýšila o 7,2 % a dosáhla 49 229 Kč. **Spotřebitelské ceny v tomto období však vzrostly o 2,9 %, což mělo za následek zvýšení průměrné reálné mzdy o 4,2 %.**

Vývoj průměrného platu v jednotlivých odvětvích tzv. veřejné služby a správy byl nevyrovnaný a ovlivněný úspornými opatřeními v platové sféře. Nejnižší meziroční nominální zvýšení bylo zaznamenáno v odvětvích „vzdělávání“ a „veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení“ (v obou shodně o 2,7 %). K nejvyššímu nárůstu o 10,1 % došlo v odvětví „zdravotní a sociální péče“. V odvětví „kulturní, zábavní a sportovní činnosti“ se průměrný měsíční nominální plat meziročně zvýšil o 5,9 %.

▪ **Mzdy zaměstnanců v malých firmách**

Výše průměrné měsíční mzdy zaměstnanců pracujících v malých firmách (subjekty s méně než 20 zaměstnanci) v roce 2024 činila **34 447 Kč**, tj. **74,6 % průměrné mzdy v celém národním hospodářství**.

▪ **Čistá (nominální) průměrná mzda**

Čistá (nominální) průměrná mzda (podle propočtů MPSV) zaznamenala v důsledku nezvyšování slevy na poplatníka nebo slevy na vyživované děti nižší meziroční nárůst než

¹ Zdroj: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2024 a predikce na další období, MPSV

průměrná nominální hrubá mzda v národním hospodářství (před zdaněním) jak u zaměstnanců bez dětí, tak i u zaměstnanců s dětmi. Zatímco zvýšení hrubé mzdy představovalo 3 044 Kč (7,1 %), čistá mzda se zvýšila o 1 983 Kč, tj. o 5,8 % u bezdětného zaměstnance, o 5,5 % u zaměstnance s jedním dítětem, o 5,3 % u zaměstnance se dvěma dětmi a o 5,0 % u zaměstnance se třemi a více dětmi.

▪ **Základní charakteristiky vývoje mezd v roce 2024**

Vývoj mezd v roce 2024 charakterizovaly zejména následující skutečnosti:

- meziročně nižší nominální nárůst průměrné mzdy,
- vyšší dynamika růstu meziroční průměrné nominální mzdy v porovnání s mírou inflace,
- nárůst kupní síly průměrných výdělků zaměstnanců,
- zvýšení průměrné reálné mzdy bylo zaznamenáno ve všech 19 sledovaných odvětvových agregacích CZ-NACE a v regionálním členění ve všech 14 krajích,
- nárůst produktivity práce doprovázený vyšším zvýšením průměrné reálné mzdy,
- snížení meziodvětvové diferenciaci, a naopak velmi mírný nárůst územní diferenciaci mezd zaměstnanců (na makroúrovni),
- mírný nárůst mzdové diferenciaci na úrovni jednotlivých zaměstnanců (na mikroúrovni).

▪ **Produktivita práce a jednotkové náklady práce**

Dynamika úhrnné produktivity práce (v pojetí hrubého domácího produktu ve stálých cenách na 1 pracovníka v národním hospodářství) vzrostla ve sledovaném období meziročně o 0,7 %; toto zvýšení však bylo o 3,9 p. b. nižší než nárůst průměrné reálné mzdy.

Relace produktivity práce a mezd se promítla do vývoje jednotkových mzdových nákladů, které v meziročním pohledu vzrostly nominálně o 6,4 % a reálně o 3,9 %. Růst mezd tak nepředstavoval riziko z pohledu udržení konkurenceschopnosti tuzemské produkce.

▪ **Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele**

Část mezd, které svým zaměstnancům dlužili zaměstnavatelé v platební neschopnosti, jim byla vyplacena Úřadem práce ČR na základě zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Celkem bylo takto k 31. 12. 2024 poskytnuto 950,6 mil. Kč (o 744,5 mil. Kč více než ke konci předchozího roku), z toho nejvíce v hl. m. Praze (178,1 mil. Kč), v Moravskoslezském kraji (129,1 mil. Kč), Jihomoravském kraji (105,3 mil. Kč), Ústeckém kraji (96,4 mil. Kč), Středočeském kraji (76,9 mil. Kč) a Jihočeském kraji (75,4 mil. Kč).

▪ **Průměrný evidenční počet zaměstnanců**

(Zdroj: [Český statistický úřad, Veřejná databáze](#))

Z údajů o průměrném evidenčním počtu zaměstnanců (přepočtených na plně zaměstnané) za rok 2024 (dle Podnikové statistiky o mzdách a zaměstnancích) byl oproti předchozímu roku

zaznamenán **pokles počtu zaměstnanců o 21,6 tis.** Na poklesu se podílely především **nefinanční podniky** (pokles o 24,8 tis.), **domácnosti²** (pokles o 7,1 tis.) a v menší míře ještě **finanční podniky** (o 0,4 tis.). K nárůstu naopak došlo ve **vládním sektoru** (o 8,7 tis.) a v **neziskových institucích sloužících domácnostem** (o 2,0 tis.).

K nárůstu počtu zaměstnanců došlo pouze v 6 odvětvích CZ-NACE. Největší nárůst byl zaznamenán v odvětvích „**zdravotní a sociální péče**“ (o 10,0 tis.), „**vzdělávání**“ (o 8,0 tis.) a v „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (o 5,3 tis.). Naopak největší pokles nastal v odvětvích „**zpracovatelský průmysl**“ (o 22,5 tis.), „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (o 7,6 tis.) a v odvětví „**stavebnictví**“ (o 4,2 tis.).

Z hlediska velikostní kategorie subjektů došlo k poklesu hned v pěti velikostních kategoriích. Největší pokles nastal v kategorii „**1 až 19 zaměstnanců**“ (o 11,0 tis.), dále v kategoriích „**250 až 499 zaměstnanců**“ (o 7,9 tis.), „**1 000 a více zaměstnanců**“ (o 6,5 tis.), „**20 až 49 zaměstnanců**“ (o 5,4 tis.) a v kategorii „**500 až 999 zaměstnanců**“ (o 2,7 tis.). Nárůst počtu zaměstnanců nastal v kategoriích „**50 až 99 zaměstnanců**“ (o 7,5 tis.) a „**100 až 249 zaměstnanců**“ (o 4,4 tis.).

Z hlediska krajů byl pouze ve dvou krajích zaznamenán pokles počtu zaměstnanců. **Největší pokles** byl v **hl. m. Praze** (o 54,1 tis.) a dále pak v **Královéhradeckém kraji** (o 0,4 tis.). V ostatních krajích došlo k nárůstu počtu zaměstnanců, který se pohyboval v rozmezí od 0,8 tis. (ve Zlínském kraji) do 8,4 tis. (ve Středočeském kraji).

▪ **Vývoj mezd podle odvětví**

(Zdroj: [Český statistický úřad, Veřejná databáze](#))

Podle Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE dosáhlo **nejvyšší průměrné nominální mzdy** odvětví „**informační a komunikační činnosti**“ (83 194 Kč). Druhá nejvyšší průměrná nominální mzda byla v odvětví „**peněžnictví a pojišťovnictví**“ (76 157 Kč) a třetí nejvyšší pak v odvětví „**výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu**“ (70 948 Kč).

Celorepublikový průměr (45 899 Kč) **byl překročen** také v odvětvích „**profesní, vědecké a technické činnosti**“ (56 565 Kč), „**zdravotní a sociální péče**“ (50 988 Kč), „**těžba a dobývání**“ (49 756 Kč), a „**veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení**“ (47 214 Kč).

Nejnižší průměrná nominální mzda byla v odvětví „**ubytování, stravování a pohostinství**“ (26 924 Kč), druhá nejnižší v odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (32 554 Kč) a třetí nejnižší v odvětví „**ostatní činnosti**“ (35 066 Kč), do kterého se řadí např. činnosti podnikatelských, zaměstnavatelských a profesních organizací a odborových svazů, opravy počítačů a komunikačních zařízení a výrobků pro osobní potřebu, praní a chemické čištění, kadeřnické, kosmetické činnosti, pohřební služby apod.

² Za domácnosti jsou pokládány fyzické osoby nezapsané v obchodním rejstříku.

Vzhledem k nižší míře inflace se téměř ve všech odvětvích, s výjimkou „vzdělávání“, zvýšila kupní síla mzdy (v porovnání se stejným obdobím předchozího roku).

Nejvyšší nárůst průměrné hrubé měsíční nominální mzdy byl v odvětví „**činnosti v oblasti nemovitostí**“ (růst nominální mzdy o 17,1 % a růst reálné mzdy o 114,4 %). Druhý nejvyšší nárůst nominální mzdy byl v odvětví „**ostatní činnosti**“ (růst nominální mzdy o 12,9 % a růst reálné mzdy o 10,3 %). Desetiprocentní nárůst překonalo ještě odvětví „**administrativní a podpůrné činnosti**“ (růst nominální mzdy o 12,0 % a růst reálné mzdy o 9,4 %).

Pokles hrubé měsíční nominální mzdy nebyl zaznamenán v žádném odvětví. Nejnižší nárůst průměrné hrubé měsíční nominální mzdy byl v odvětví „**vzdělávání**“ (nárůst nominální mzdy o 1,1 % a pokles reálné mzdy o 1,3 %).

Meziodvětvová mzdová diferenciaci v roce 2024 poklesla; variační koeficient průměrných mezd (podle секcí CZ-NACE) se snížil o 0,5 p. b. na 30,0 %³.

▪ Mzdy podle velikosti zaměstnavatele

(Zdroj: [Český statistický úřad, Veřejná databáze](#))

Výše průměrné mzdy se lišila i z pohledu velikosti organizace. Čím více zaměstnanců organizace zaměstnává, tím vyšší je průměrná mzda.

Nejnižší průměrná mzda byla ve velikostní kategorii „**do 19 zaměstnanců**“ (33 164 Kč). V této kategorii pracuje druhý nejvyšší počet zaměstnanců, 808,1 tis. (podle údajů z podnikového výkaznictví ČSÚ; přepočteno na plně zaměstnané). **Nejvyšší průměrná mzda** byla v kategorii „**1 000 a více zaměstnanců**“ (55 329 Kč), ve které pracuje nejvyšší počet zaměstnanců (995,3 tis.).

Ve všech kategoriích došlo k nárůstu průměrné hrubé měsíční nominální mzdy oproti předchozímu období. **Největší nárůst průměrné hrubé měsíční mzdy** byl zaznamenán v kategorii „**do 19 zaměstnanců**“ (nominálně nárůst o 9,2 % a reálně o 6,6 %). Naopak **nejmenší nárůst** byl zaznamenán v kategorii „**50 až 99 zaměstnanců**“. V této velikostní kategorii průměrná hrubá měsíční nominální mzda vzrostla o 3,9 % a reálně o 1,5 %.

▪ Mzdy podle krajů

(Zdroj: [Český statistický úřad, Veřejná databáze](#))

I v roce 2024 nadále pokračovalo dominantní postavení kraje **hl. m. Praha**, který úroveň průměrné měsíční mzdy převyšoval celorepublikový průměr o 26,7 %. Průměrná měsíční mzda v tomto kraji byla 58 149 Kč. Nad úroveň průměrné měsíční mzdy, která činila 45 899 Kč, byl už pouze **Středočeský kraj** s průměrnou měsíční mzdou 46 392 Kč. S výjimkou Karlovarského kraje, všechny kraje překročily průměrnou měsíční mzdu 40 000 Kč.

³MPSV: Analýza vývoje příjmů a výdajů domácností

Hranici 45 000 Kč zdolal už pouze jeden kraj – Jihomoravský kraj (45 036 Kč). Hranici 42 000 Kč překonaly hned tři kraje – Plzeňský kraj (43 123 Kč), Ústecký kraj (42 571 Kč) a Královéhradecký (42 457 Kč).

Nejpočetnější skupinu tvořilo šest krajů, které dosáhly na průměrnou mzdu v rozmezí 41 000 Kč až 42 000 Kč – Jihočeský kraj (41 746 Kč), Kraj Vysočina (41 638 Kč), Liberecký kraj (41 549 Kč), Moravskoslezský kraj (41 316 Kč), Zlínský kraj (41 173 Kč) a Pardubický kraj (41 133 Kč).

Těsně pod hranicí 41 000 Kč byl Olomoucký kraj (40 977 Kč) a vůbec nejnižší průměrná měsíční mzda byla v Karlovarském kraji (39 636 Kč).

Poznatky z Informačního systému o průměrném výdělku ⁴

(Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analyza-vyvoje-prijimu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2024>)

▪ Vývoj mezd na úrovni mediánu

Medián mzdy v roce 2024 činil **41 742 Kč** (ve mzdové sféře 40 709 Kč, v platové sféře 45 256 Kč) a **byl oproti hodnotě průměrné měsíční mzdy nižší o 7 194 Kč**. V platové sféře představoval tento rozdíl 3 794 Kč; ve mzdové sféře činilo zaostávání mediánu za průměrnou mzdou 8 201 Kč. Z toho vyplývá, že výdělky jednotlivých zaměstnanců ve mzdové sféře na rozdíl od sféry platové byly více diferencované. To bylo ovlivněno zejména vysokou absolutní úrovní vyplácených mezd (včetně prémie, mimořádných odměn a bonusů) vrcholovým manažerům a špičkovým specialistům v tomto sektoru.

Proti výraznějšímu posílení mzdové diferenciace působila skutečnost, že průměrné (meziroční) tempo růstu výdělků řídicích pracovníků a manažerů (klasifikace CZ-ISCO, hlavní třída 1) bylo nižší než průměrná intenzita nárůstu mezd jimi řízených zaměstnanců (o 1,9 p. b.).

▪ Výdělková úroveň žen a mužů

Průměrná mzda mužů dosáhla v roce 2024 výše **53 423 Kč** a průměrná mzda žen **43 741 Kč**. Dynamika růstu průměrné mzdy žen byla o 0,5 p. b. nižší než u mužů a činila 6,8 %. **Rozdíl v průměrném výdělku mužů a žen činil 9 682 Kč**, relace průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů dosáhla 81,9 %.

Hodnota mediánu mezd mužů činila ve sledovaném období **44 740 Kč** a **mediánu mezd žen 38 676 Kč**. Porovnání založené na posouzení vývoje relace mediánové hodnoty výdělků žen a mužů představovalo 86,4 % (absolutní rozdíl 6 064 Kč, což bylo **o 3 618 Kč méně** než v případě průměru).

⁴ Důležitým zdrojem informací o pracovních příjmech, resp. výdělcích jednotlivých zaměstnanců v České republice, které doplňují údaje ČSÚ, jsou data získaná z pravidelného statistického šetření o průměrném výdělku (ISPV). Na rozdíl od podnikového výkaznictví ČSÚ, které vychází z údajů o evidenčním počtu zaměstnanců a vyplácených mzdách za ekonomický subjekt, jehož účelem je makroekonomický pohled na mzdy, ISPV poskytuje data o mzdové úrovni jednotlivých skupin zaměstnanců i podle profesní struktury (včetně rozdělení na ženy a muže). Ve výsledcích o průměrných mzdách ČSÚ a ISPV jsou rozdíly vyplývající z rozdílného způsobu přepočtu zaměstnanců apod.

▪ Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem

Podíl zaměstnanců s nižším než průměrným výdělkem z celkového počtu zaměstnanců (oproti stejnému období předchozího roku) se zvýšil o 0,5 p. b. na hodnotu 68,2 %. Dynamika výdělků byla v roce 2024 v 1. decilu meziročně stejná jako nárůst výdělku v 9. decilu (zvýšení činilo 7,6 %).

▪ Rozložení mezd

Výdělek nepřekračující 18 900 Kč mělo pouze 0,9 % zaměstnanců – ovšem např. v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ 4,6 % a v odvětvích „činnosti v oblasti nemovitostí“ a „stavebnictví“ shodně 2,7 %. **Výdělek nepřesahující 24 000 Kč** (tj. téměř úroveň 1. decilu) **mělo 10,4 % zaměstnanců** (v roce 2023 to bylo 12,8 %) – ovšem např. v odvětvích „ubytování, stravování a pohostinství“ 48,7 % zaměstnanců, „administrativní a podpůrné činnosti“ 31,2 % zaměstnanců, „ostatní činnosti“ 24,3 % zaměstnanců a „výroba textilií, oděvů, usní a souvisejících výrobků“ 24,2 % zaměstnanců.

Mzda převyšující 80 000 Kč (tj. téměř úroveň 9. decilu) byla vyplacena 9,0 % zaměstnancům (v roce 2023 mzda vyšší než 80 000 Kč byla vyplacena 7,3 % zaměstnancům) – v oddíle „IT a informační činnosti“ 45,0 %, v odvětví „peněžnictví a pojišťovnictví“ 32,7 % a v oddíle „telekomunikační činnosti“ 32,0 %. Oproti tomu v odvětví „ubytování, stravování a pohostinství“ pouze 1,2 % zaměstnanců.

K nadprůměrně odměňovaným profesím v roce 2024 patřili např. „nejvyšší představitelé společnosti“ (s průměrnou mzdou 161 240 Kč), „lékaři specialisté“ (111 222 Kč), „strojní inženýři“ (75 664 Kč) nebo „stavební inženýři“ (70 156 Kč).

Naopak k nejhůře odměňovaným profesím patřili zejména „uklízeči a pomocníci v hotelích, administrativních, průmyslových a jiných objektech“ (25 462 Kč), „švadleny, šičky, vyšivači a pracovníci v příbuzných oborech“ (26 259 Kč) nebo „pracovníci ostrahy a bezpečnostních agentur“ (27 831 Kč).

▪ Mzda podle vzdělání

Čím vyššího vzdělání zaměstnanec dosáhl, tím vyšší měl zpravidla průměrnou mzdu. Např. zatímco zaměstnanec s maturitou pobíral v průměru mzdu (47 337 Kč) téměř ve výši celorepublikové průměrné mzdy, vysokoškolsky vzdělaný zaměstnanec měl ve sledovaném období průměrnou mzdu cca 1,4krát vyšší (její úroveň dosáhla 69 854 Kč).

Z hlediska věku patřili k nejlépe placeným zaměstnancům ve věku 30–49 let, a to ve všech hlavních vzdělanostních kategoriích kromě vysokoškolského vzdělání, kde byli nejlépe odměňováni zaměstnanci ve věku 50 a více let. Největší rozdíly byly zaznamenány u zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním. Průměrná mzda těchto zaměstnanců ve věku do 30 let činila 52 034 Kč (1,3násobek průměru dané věkové kategorie), ve věku 30–49 let dosáhla 71 432 Kč (1,4násobek) a ve věku 50 a více let dosáhla úrovně 72 920 Kč (1,5násobek).

▪ **Mzdy zaměstnanců v ČR podle státního občanství**

Absolutně nejvyšší průměrné mzdy 111 374 Kč v roce 2024 v ČR dosáhli zaměstnanci s německým státním občanstvím, a to jak v nemanuálních profesích (123 689 Kč), tak i v manuálních (46 296 Kč). **Druhou nejlépe placenou** skupinou zaměstnanců s průměrnou mzdou 77 485 Kč, avšak 1,4krát nižší než nejlépe placení Němci, byli občané Ruské federace. Více než tuzemští zaměstnanci si vydělali ještě občané Slovenska (60 724 Kč), Rumunska (49 199) i Polska (49 061).

Naopak nejnižší průměrnou mzdu 28 364 Kč pobírali zaměstnanci z Vietnamu, dále rovněž z Mongolska (35 280 Kč) a z Ukrajiny (35 567 Kč), u nichž převažuje výkon manuálních prací.

▪ **Mzda zaměstnanců s invalidním důchodem**

Průměrná mzda zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu prvního nebo druhého stupně dosáhla úrovně 33 256 Kč, u zaměstnanců s invalidním důchodem pro invaliditu třetího stupně byla o 1 792 Kč nižší a činila 31 464 Kč (tj. 64,3 % průměrné mzdy všech zaměstnanců).

▪ **Práce na tzv. kratší pracovní úvazky**

Přestože práce na tzv. kratší pracovní úvazky není v ČR rozšířena jako v jiných zemích, dochází v poslední době k jejímu většímu využívání. Ve sledovaném období průměrná mzda zaměstnance, který pracoval na zkrácený úvazek, meziročně vzrostla o 8,5 % na 42 215 Kč (přepočteno na plný pracovní úvazek). Podrobné statistiky o výdělcích (včetně mzdové distribuce) jednotlivých skupin zaměstnanců z Informačního systému o průměrném výdělku jsou součástí materiálu: <https://www.mpsv.cz/web/cz/analiza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2024>

1.1.2 Očekávaný vývoj průměrné mzdy v roce 2025

(Zdroj: https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)

V prvním pololetí roku 2025 dosáhla průměrná hrubá měsíční mzda na přepočtené počty zaměstnanců částky 48 147 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 3 246 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda tak nominálně vzrostla o 7,2 % a reálně o 4,5 %.

Přírůstek průměrné nominální mzdy v národním hospodářství ČR by mohl v roce 2025 dosáhnout 6,2 %. Reálná mzda by mohla při zohlednění aktuálně predikované míry cenové inflace zaznamenat nárůst v letošním roce o cca 3,6 %.⁵

⁵ <https://www.mpsv.cz/web/cz/analiza-vyvoje-prijmu-a-vydaju-domacnosti-cr-v-roce-2024>

1.2 Vývoj minimální mzdy

Přehled o valorizaci minimální mzdy

Období	V Kč za měsíc	V Kč za hodinu
únor 1991	2 000	10,80
leden 1992	2 200	12,00
leden 1996	2 500	13,60
leden 1998	2 650	14,80
leden 1999	3 250	18,00
červenec 1999	3 600	20,00
leden 2000	4 000	22,30
červenec 2000	4 500	25,00
leden 2001	5000	30,00
leden 2002	5 700	33,90
leden 2003	6 200	36,90
leden 2004	6 700	39,60
leden 2005	7 185	42,50
leden 2006	7 570	44,70
červenec 2006	7 955	48,10
2007 až 2012	8 000	48,10
srpen 2013	8 500	50,60
leden 2015	9 200	55,00
leden 2016	9 900	58,70
leden 2017	11 000	66,00
leden 2018	12 200	73,20
leden 2019	13 350	79,80
leden 2020	14 600	87,30
leden 2021	15 200	90,50
leden 2022	16 200	96,40
leden 2023	17 300	103,80
leden 2024	18 900	112,50
leden 2025	20 800	124,40

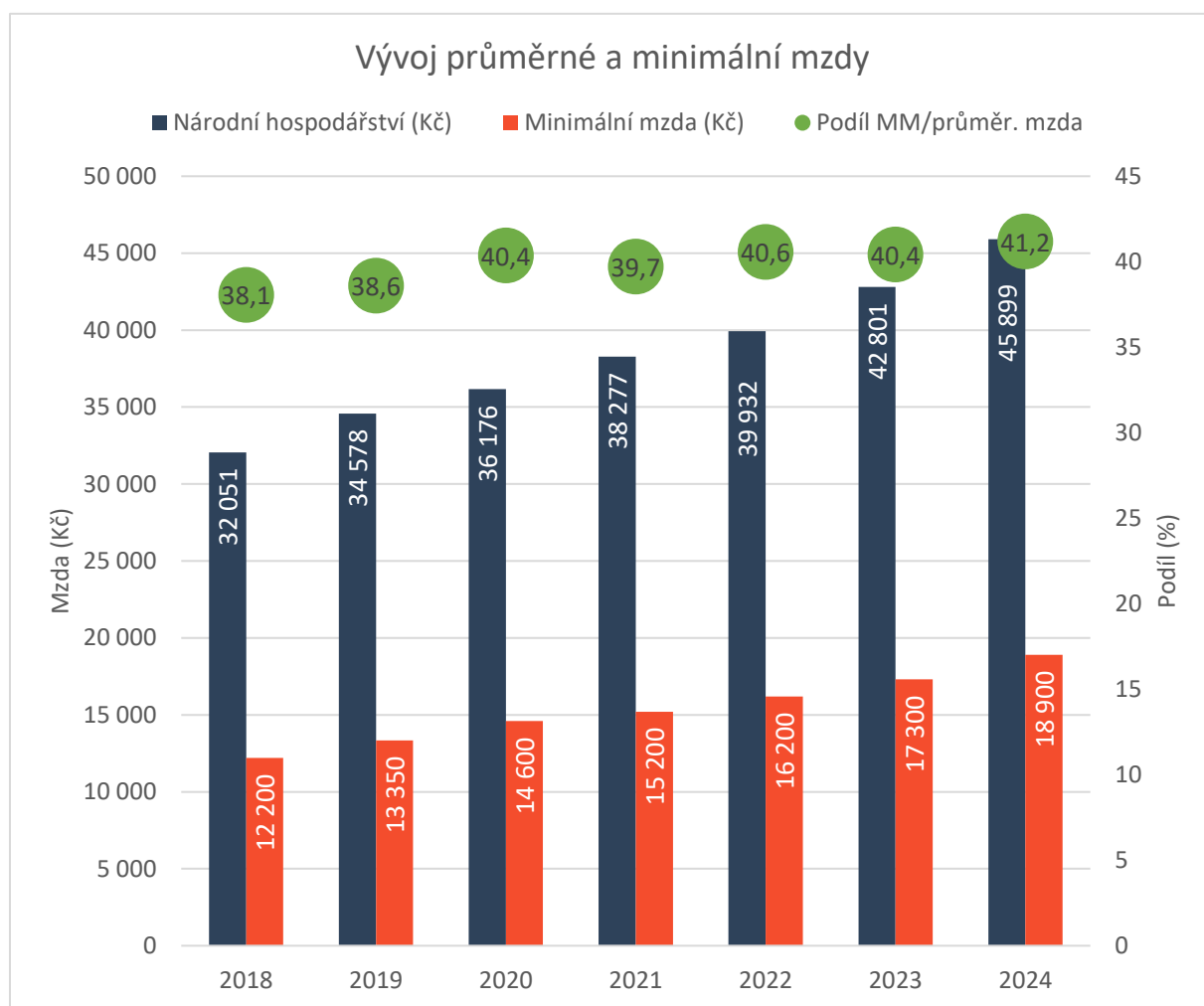
Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

Základní sazba **minimální mzdy se naposledy zvýšila** s účinností **od 1. ledna 2025**, a to **na 20 800 Kč měsíčně**. Podíl minimální a průměrné mzdy dosáhl hodnoty 41,2 %, což je nejvyšší úroveň za celé sledované období, jak ukazuje Obrázek 1.2. Oproti předchozímu roku se tento podíl zvýšil o 0,8procentního bodu.

Kromě samotného vývoje průměrné mzdy v národním hospodářství je důležité sledovat a zohlednit i vývoj indexu spotřebitelských cen. Vztah mezi vývojem indexu nominální a reálné mzdy je zobrazen na Obrázku 1.3 a v tabulce v Příloze 2. Po dvou letech poklesu reálných mezd v letech 2022 a 2023 došlo v roce 2024 k jejich opětovnému růstu. Reálná mzda meziročně vzrostla o 4,7 %, čímž se přiblížila k úrovni roku 2019.

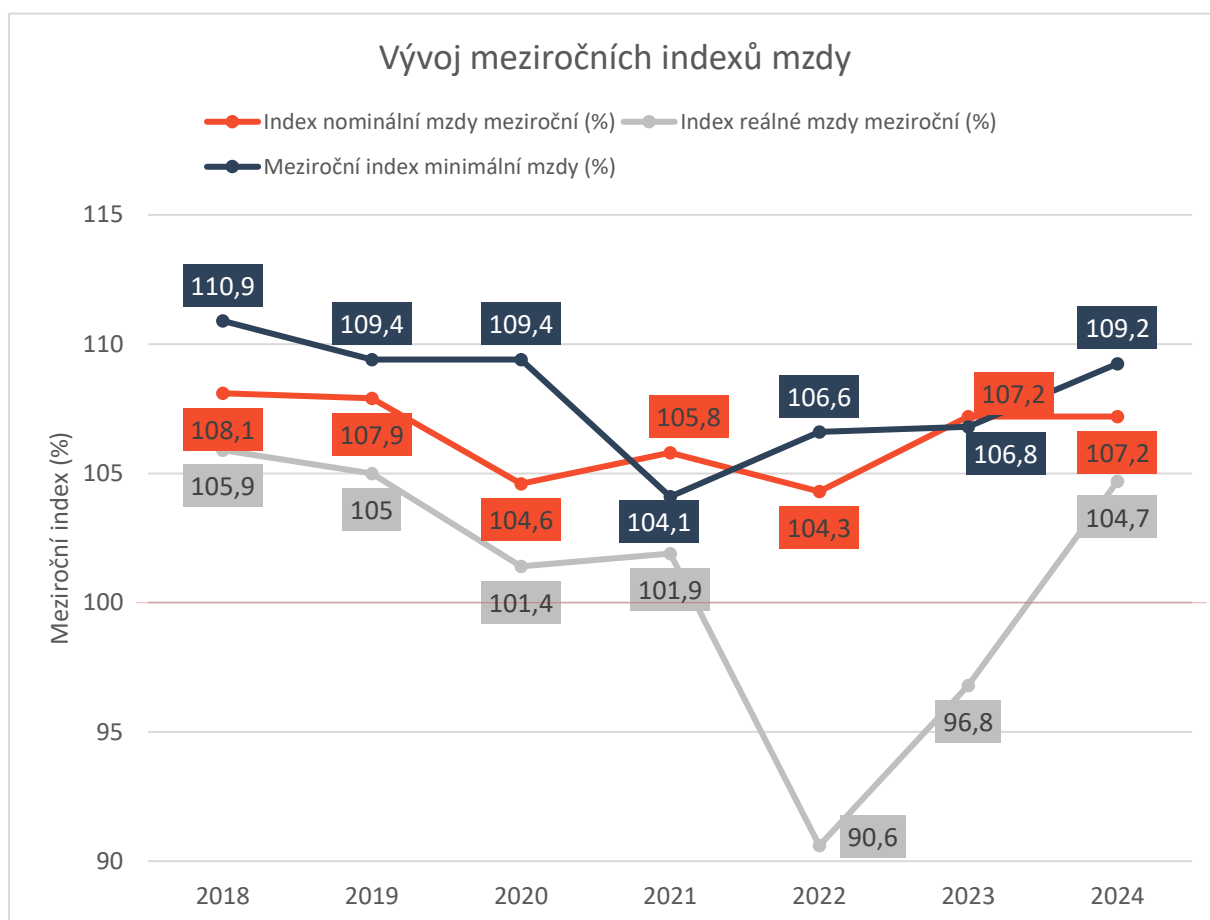
Porovnání vývoje indexu minimální a nominální mzdy ukazuje, že s výjimkou let 2021 a 2023 rostla minimální mzda rychleji než průměrná nominální mzda v národním hospodářství. V roce 2024 se tempo růstu minimální mzdy zvýšilo o 2 procentní body nad tempo růstu nominální mzdy.

Obrázek 1.2: Vývoj průměrné a minimální mzdy v letech 2018–2024



Zdroj: ČSÚ (https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)

Obrázek 1.3: Vývoj meziročních indexů mzdy v letech 2018-2024



Zdroj: ČSÚ (https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr)

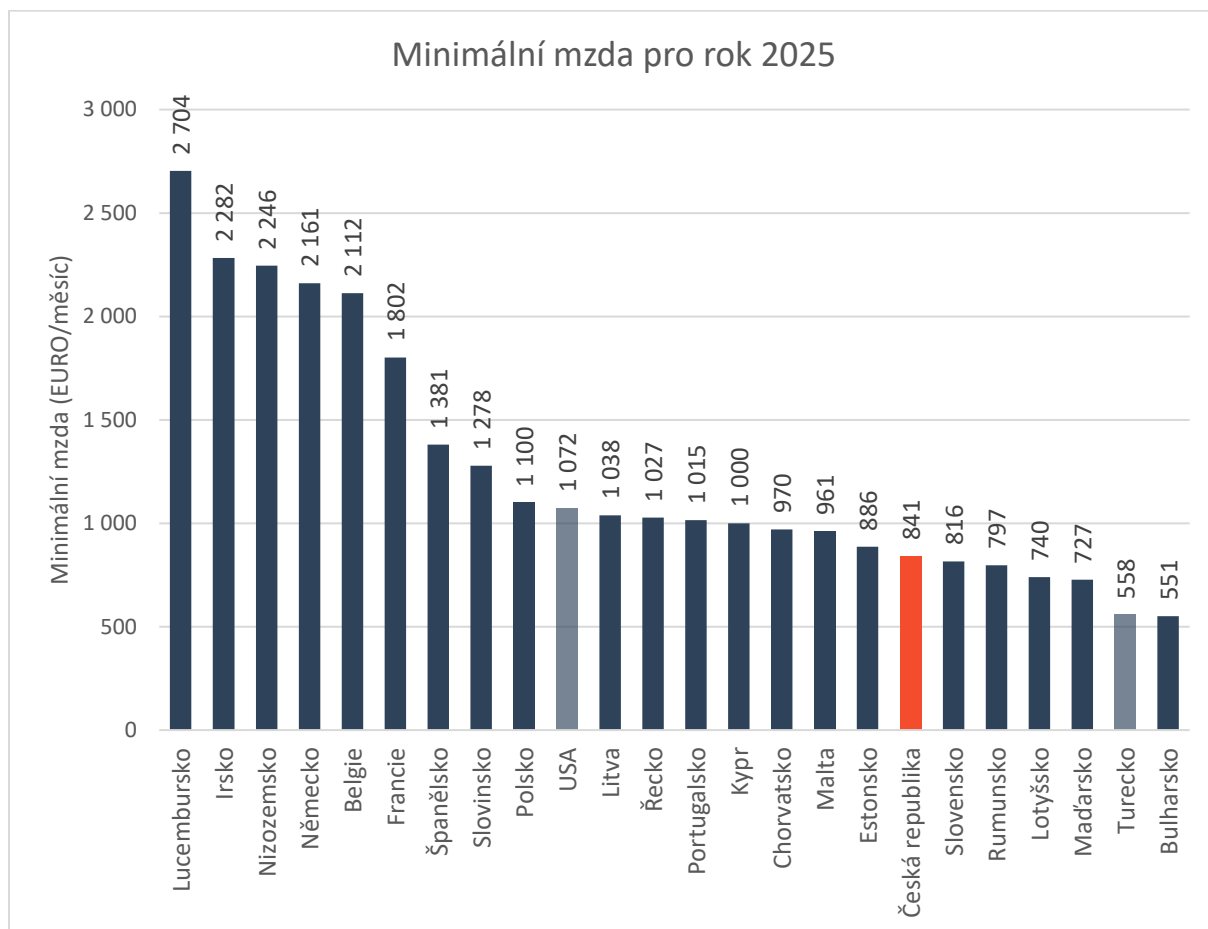
1.3 Minimální mzda v členských zemích EU

I přes zvýšení minimální mzdy o 1 900 Kč v roce 2025 se podle údajů Eurostatu (viz Obrázek 1.4. a Příloha 3) nezlepšilo postavení ČR v mezinárodním srovnání. Minimální mzda v ČR se tak stále řadí mezi ty nižší v rámci Evropské unie, po přepočtu činí 841 euro (v letech 2015 až 2025 se v přepočtu na euro pohybovala od 338 do 841 EUR – v závislosti od kurzu koruny k euru).

Z 22 členských zemí EU, v nichž je minimální mzda stanovena právním předpisem, vykazuje nižší minimální mzdu pouze Bulharsko (551 euro), Maďarsko (727 euro), Lotyšsko (740 euro), Rumunsko (797 euro) a Slovensko (816 euro).

Řada zemí má minimální mzdu několikanásobně vyšší, např. Lucembursko (2 704 euro), Irsko (2 282 euro), Nizozemsko (2 246 euro), Německo (2 161 euro), Belgie (2 112 euro). Výrazně vyšší minimální mzdy mají např. i ve Francii (1 802 euro), Španělsku (1 381 euro) nebo Slovinsku (1 278 euro).

Obrázek 1.4: Minimální mzda v členských zemích EU (kde je stanovena právním předpisem) a v některých dalších zemích (EURO/měsíc)



Zdroj: Eurostat ([Statistics | Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu))

V grafu jsou uvedeny měsíční hodnoty národní minimální mzdy. V některých zemích není základní národní minimální mzda stanovena měsíční sazbou. Pro tyto země hodinové nebo týdenní sazby jsou přepočteny na měsíční sazby. Národní minimální mzda je vymahatelná soudní cestou, často po konzultaci se sociálními partnery, nebo existuje přímo národní mezioborová dohoda (to je případ v Belgii a Řecku). Minimální mzda se obvykle vztahuje na všechny zaměstnance, nebo alespoň na velkou většinu zaměstnanců v zemi.

Minimální mzdy jsou hrubé částky, tj. před srážkou daně z příjmu a příspěvků na sociální zabezpečení. Tyto srážky se liší od země k zemi. V tabulce nejsou (z členů EU) uvedeny údaje za Dánsko, Itálii, Rakousko, Finsko a Švédsko.

2 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA VYŠŠÍ ÚROVNI

2.1 Rozsah a průběh kolektivního vyjednávání na vyšší úrovni

2.1.1 Pokrytí kolektivními smlouvami vyššího stupně

Na rok 2025 z celkového počtu 30 odborových svazů sdružených v ČMKOS uzavřelo 13 odborových svazů celkem 15 kolektivních smluv vyššího stupně.

Většina, 14 kolektivních smluv vyššího stupně je určena pro zaměstnance v podnikatelské sféře, jedna se vztahuje na zaměstnance ve státní službě (více viz bod 2.1.2. Seznam KSVS pro rok 2025 uzavřených v působnosti ČMKOS).

2.1.2 Seznam KSVS pro rok 2025 uzavřených v působnosti ČMKOS

č.	Odborový svaz	Zaměstnavatelský svaz	Platnost KSVS
1.	OS pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2023–2032, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
2.	OS ECHO, Český odborový svaz energetiků	Český svaz zaměstnavatelů v energetice	2017–2025, ve znění dodatku č. 1 a č. 8
3.	OS ECHO	Svaz chemického průmyslu České republiky	2022–2025, ve znění dodatku č. 1 až č. 3
4.	OS KOVO	Elektrotechnická asociace České republiky	2025–2026
5.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace Českého papírenského průmyslu	2025 (s možností prolongace do 2026)
6.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Česká asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství, Česká asociace podnikatelů v lesním hospodářství	2023–2025, ve znění dodatku č. 1 a č. 2 (s možností prolongace do 30. 6. 2026)
7.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Malá Voda Česká republika	2025 (s možností prolongace do 30. 6. 2026)
8.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	2025 (s možností prolongace do 2026)
9.	OS pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v ČR	Svaz zaměstnavatelů Severočeská voda	2024–2025, ve znění dodatku č. 1 (s možností prolongace do 30. 6. 2026)
10.	OS Stavba, OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství autoopravárenství Čech a Moravy	Svaz podnikatelů ve stavebnictví	2024–2029, ve znění dodatku č. 1

11.	Odborový svaz energetiky a hornictví (OSEH)	Zaměstnavatelský svaz důlního a naftového průmyslu	2023–2032, ve znění dodatku č. 1 a č. 2
12.	OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy	Asociace textilního – oděvního – kožedělného průmyslu	1.1.2025-30.6.2026
13.	ČMOS pohostinství, hotelů a cestovního ruchu	Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR	2025–2026
14.	OS pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví	Svaz bank a pojišťoven	2022–2025, ve znění dodatku č. 1
15.	ČMOS civilních zaměstnanců armády ČMOS pracovníků školství OS státních orgánů a organizací OS zdravotnictví a sociální péče	Vláda ČR	2025

2.1.3 Seznam KSVS pro rok 2025 uzavřených OS mimo rámec ČMKOS

Kromě KSVS OS sdružených v ČMKOS bylo pro rok 2025 odborovými svazy, které působí **mimo ČMKOS, uzavřeno ještě dalších 6 KSVS** (převzato ze seznamu MPSV ČR, <https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-ulozene-na-mpsv-od-1.1.2007>):

1. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silniční infrastruktury – KSVS na rok 2025, ve znění dodatku č. 1 (s možnou prolongací do 31. 3. 2026).
2. OS pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy Sekce silničního hospodářství a Svaz dopravy ČR Sekce silniční infrastruktury – KSVS (pro a.s., s.r.o. a s.p.) na rok 2025, ve znění dodatku č. 1 (s možnou prolongací do 31. 3. 2026).
3. OS skla, keramiky a porcelánu a Asociace sklářského a keramického průmyslu ČR – KSVS na rok 2025–2026 s možnou prolongací do 31. 12. 2027.
4. Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy – Asociace svobodných odborů České republiky ASO a Zemědělský svaz České republiky – KSVS na rok 2025.
5. Odborový svaz Umbrella Mobility a Svaz zaměstnavatelů Umbrella Mobility – KSVS na rok 2023–2036.
6. Nezávislý odborový svaz dopravy a logistiky Vysočina a Svaz podnikatelů v oblasti dopravy a logistiky Jihlava – KSVS na rok 2023–2035.

2.1.4 Účinnost KSVS

Roční období účinnosti KSVS je dlouhodobě nahrazováno víceletým obdobím. Aktuální stav je takový, že pouze 4 KSVS jsou uzavřeny pro rok 2025. Čtyři KSVS jsou uzavřeny na období 2 let, 1 KSVS na období 3 let, 2 KSVS na období 4 let, 1 KSVS na období 5 let, 1 KSVS na období 9 let a 2 KSVS na období 10 let.

Mzdové části jsou však u převážné většiny KSVS i nadále sjednávány s roční platností a pro příslušný kalendářní rok jsou pak měněny čísloványými dodatky ke KSVS.

2.2 Spolupráce smluvních stran

Vyšší kolektivní smlouvy (viz tabulka níže) se zaměřují zejména na konkretizaci rozsahu a obsahu poskytovaných informací (dlouhodobě upraveno v cca **55 %** KSVS), konkretizaci rozsahu a obsahu materiálů, které mohou zaměstnavatelé přijímat pro projednání s odborovou organizací (dlouhodobě upraveno v cca **polovině KSVS**). Dále závazky zaměstnavatelů ohledně výběru členských příspěvků formou srážky ze mzdy (dohodnuto v téměř všech KSVS), zabezpečení místnosti pro činnost odborových organizací (dlouhodobě upraveno v cca **82 %** KSVS) a vybavení místnosti pro činnosti odborové organizace (dohodnuto v cca **75 %** KSVS).

Podmínky pro činnost odborových organizací

Rok	2021	2022	2023	2024	2025
Úprava bližších podmínek <u>postupu při</u>:	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)	KSVS (%)
- <i>informování odborové organizace</i>	50,0	53,3	56,3	53,3	57,1
- <i>projednávání s odborovou organizací</i>	50,0	53,3	50,0	53,3	57,1
Úprava bližších podmínek <u>o rozsahu</u>:					
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	56,3	60,0	56,3	53,3	57,1
- <i>projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	43,8	46,7	43,8	40,0	42,9
Výběr členských příspěvků pro ZO srážkami ze mzdy	100,0	100,0	93,8	93,3	92,9
Pojistné za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	12,5	13,3	12,5	6,7	-
Koncretizace podmínek pro činnost ZO, a to:					
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	87,5	86,7	81,3	80,0	78,6
- <i>příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO</i>	25,0	26,7	25,0	26,7	28,6
- <i>vybavení místností (internet, kopírka, telefon apod.)</i>	81,3	80,0	75,0	73,3	71,4
- <i>úhrada nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	62,5	60,0	62,5	66,7	64,3
- <i>jiné podmínky</i>	25,0	20,0	25,0	26,7	28,6
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků	56,3	53,3	50,0	46,7	42,9

IPP Tabulky D19 a D21

2.3 Podmínky odměňování sjednané v KSVS

2.3.1 Mzdový vývoj sjednaný v KSVS na rok 2025

Z celkového počtu 14 KSVS (pro podnikatelskou sféru) je **konkrétní meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednán pouze ve 3 KSVS**, a to ve výši **3,0 %**. V 5 KSVS je dohodnut **nárůst tarifních (základních) mezd** (v rozmezí **4,0 až 8,7 %**), v 1 KSVS je dohodnuto **zvýšení průměrné reálné mzdy (o 4,0 %)** a ve 4 KSVS bylo dohodnuto, že nárůst mezd bude odpovídat inflaci.

Zbytek KSVS buď mzdový vývoj vůbec neupravuje, nebo se sociální partneři dohodli, že meziroční růst nominální mzdy bude předmětem kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni.

Podle přístupu sociálních partnerů ke sjednávání vývoje mezd lze dohody o mzdovém vývoji obsaženém v KSVS rozdělit do tří skupin, a to:

I. skupina – KSVS garantují nárůst průměrné nominální mzdy

Příklady dohod:

- U jednotlivých zaměstnavatelů **vzroste průměrná nominální mzda** za zaměstnance, kterým je poskytována mzda podle kolektivní smlouvy v roce 2025 ve srovnání s rokem 2024 **minimálně o 3 %**. Při zásadních strukturálních změnách ovlivňujících výši průměrné mzdy bude proveden přepočít na srovnatelnou základnu.
- Zaměstnavatelé provedou takové úpravy mzdových předpisů, aby při splnění daných kritérií, nutných pro výplatu mzdových plnění, **vzrostla průměrná mzda** zaměstnanců odvětví **nejméně o 3 %** oproti úrovni mezd předchozího roku. Bližší podmínky budou specifikovány v PKS jednotlivých firem.
- Zaměstnavatel se zavazuje zaručit minimální navýšení mezd tak, že od 1. 1. 2025 dojde k **minimálnímu navýšení mzdy každého zaměstnance** (základní mzda + prémie platné k 31. 12. 2024) **o 3 %**.

II. skupina – KSVS garantují (usilují) udržení reálné mzdy

Příklady dohody:

- Zaměstnavatelé se zavazují, v rámci snahy o **udržení reálné mzdy**, brát zřetel jak na oprávněné zájmy zaměstnanců, tak i na výkonnost společnosti, její aktuální ekonomickou situaci a postavení na trhu.

V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období dobré výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.), budou sociální partneři na podnikové úrovni hledat vhodný způsob a formu mzdového plnění.

Výše mzdového plnění by měla zohlednit míru inflace, zvýšení životních nákladů zaměstnanců a odpovídat ekonomickým možnostem zaměstnavatele, výkonnosti a sociálnímu postavení jednotlivých skupin zaměstnanců a situaci na trhu práce.

- *Svaz zavazuje zaměstnavatele, aby v rámci podnikového kolektivního vyjednávání, nejpozději do jednoho měsíce po uzavření této kolektivní smlouvy, případně dodatku týkajícího se mzdového nárůstu, stanovili formou konkrétního čísla nebo konkrétně stanovené závislosti předpokládaný nárůst průměrného výdělku (bez ostatních osobních nákladů) pro rok 2025, ve srovnání s rokem 2024 do konce března 2025. Smluvní strany budou usilovat o zachování růstu mezd odvozeného z tempa ekonomického růstu, produktivity práce, míry inflace, **udržení úrovně reálných mezd** s přihlédnutím k životním nákladům zaměstnanců.*

III. skupina – KSVS upravující zvýšení tarifních (základních) mezd, mzdových příplatků, resp. i dalších složek mzdy a současně obsahují ustanovení o úpravě mezd v PKS

Příklady dohody:

- ***Základní tarifní mzdy**, se započtením vlivu mimořádné odměny roku 2024 vyplacené podle Dohody, **budou k 1.1.2025 navýšeny o 4 %** oproti roku 2024. Konkrétní pravidla a podmínky tohoto navýšení základních tarifních mezd budou stanoveny pro každého zaměstnance, a to za podmínek dojednaných v podnikových kolektivních smlouvách jednotlivých společností.*

Jiné typy závazků:

- *Přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců se bude, zejména v závislosti na výkonnosti zaměstnavatele a jeho finanční situaci přizpůsobovat růstu životních nákladů.*
- *Zaměstnavatel se zavazuje, že dojde v roce 2025 k **navýšení reálných mezd** zaměstnanců **o 4 %** oproti roku 2024.*

V případě, že zaměstnavatel vykáže v předchozím období kladné výsledky hospodaření vyjádřené některým z uvedených ukazatelů (např. zisk po zdanění, EBITDA, bilanční cash – flow atp.) bude zahájeno na podnikové úrovni jednání o navýšení mezd zaměstnanců.

- *Smluvní strany, vědomy si odpovědnosti za rozvoj odvětví, stabilizaci kvalifikovaných zaměstnanců a zachování sociálního smíru, se dohodly, že přiměřeně k výkonnosti jednotlivých zaměstnavatelů budou podporovat **růst reálných mezd**. Růst mezd je předmětem zejména podnikového kolektivního vyjednávání a je odvislý zejména od růstu produktivity práce a míry inflace.*

Přehled o vývoji mezd sjednaném ve vyšších kolektivních smlouvách v letech 2018–2025

Název KSVS	Meziroční růst průměrné nominální mzdy sjednaný v KSVS							
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
OS ECHO – Svaz chemického průmyslu	udržení RM**	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS ECHO – Český svaz zaměstnavatelů v energetice	udržení RM + zvýšení TM* o 5 %	udržení RM + zvýšení TM o 5 %	udržení RM + zvýšení TM o 4,5 %	udržení RM + zvýšení TM o 3,3 %	udržení RM + zvýšení TM o 4 %	udržení RM + zvýšení TM o 9,5 %	udržení RM + zvýšení TM o 8 %	udržení RM + zvýšení TM o 1 180 až 1 410 Kč
OS KOVO – Elektrotechnická asociace	zvýšení NM*** o 2 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %	udržení NM	udržení NM	zvýšení NM o 5 %	zvýšení NM o 3 %	zvýšení NM o 3 %
OS Stavba – Svaz zaměstnavatelů ve stavebnictví	zvýšení TM o 7,5 %	zvýšení TM o 9,1 %	zvýšení TM o 6,5 %	zvýšení TM o 3,7 %	zvýšení TM o 6 %	zvýšení TM o 7,5 %	zvýšení TM o 7,5 %	zvýšení TM hod. o 8,7 %, měsíční o 7,2 %
OS hornictví, geologie a NP – Svaz důlního a naftového průmyslu	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	zvýšení TM o 1 100 Kč	zvýšení TM o 6,1 %	zvýšení TM o 7 %
OS peněžnictví – Svaz bank a pojišťoven	-	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS pohostinství, hotelů a cest. r. – Svaz obchodu a cest. ruchu	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	zvýšení celk. objemu mzd. prostř. nejméně o 1 %	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav	neuprav
OS DLV – Asociace zaměstnavatelů v lesním hospodářství	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 3 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %	zvýšení RM o 4 %
OS DLV – Svaz zaměstnavatelů Malá Voda	zvýšení RM o 1 %	zvýšení TM o 5 %	zvýšení TM o 5 %	zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 3,5 %	zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 4,5 %	zvýšení TM o 10 %	zvýšení TM o 7,5 %	zvýšení TM o 4 %

OS DLV – Svaz zaměstnavatelů Severočeská voda						zvýšení RM o 1 % + zvýšení TM o 8,5 %	zvýšení NM o 5 %	zvýšení NM o 3 %
OS DLV – Asociace Čes. papírenského pr.	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS DLV – Asociace lesnických a dřevozpracujících podniků	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM
OS TOK – Asociace TOK průmyslu	zvýšení NM o 6 %	zvýšení NM o 7 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 2 %	zvýšení NM o 4 %	zvýšení NM o 7 %	zvýšení NM o 5 %	zvýšení NM o 3 %
OS energetiky a hornictví – Svaz důlního a naftového průmyslu	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	udržení RM	zvýšení TM o 1100 Kč	zvýšení TM o 6,1 %	zvýšení TM o 7 %

Zdroj: dle údajů OS. V případě, že sociální partneři v KSVS nesjednávají přímo nárůst průměrné nominální mzdy, ale dohodnou nárůst tarifních (základních) mezd, příplatků, resp. i dalších složek mzdy, výše uvedené údaje jsou odhady OS a ČMKOS na základě struktury mezd v jednotlivých odvětvích.

) TM – tarifní mzda, **) RM – reálná mzda, *) NM – nominální mzda*

2.3.2 Tarifní mzda a další složky mzdy sjednávané v KSVS

▪ Tarifní mzda

Tarifní systémy odměňování jsou v posledních letech sjednávány v méně než polovině **KSVS**. Pokud jde o počet tarifních tříd, převládá **dvanáctistupňový tarifní systém**. **Letos je sjednán v 29 % KSVS** (v roce 2024 v 27 % KSVS, v roce 2023 v 31 % KSVS). Tabulka IPP D1

Mzdové tarify jsou sjednávány jako minimální a nepodkročitelné. Pokud jde o valorizaci tarifních mezd, níže uvedený přehled ukazuje, že se počet KSVS s meziroční valorizací mzdových tarifů v posledních letech výrazně nemění. **Vyšší úroveň tarifních mezd** (v působnosti ČMKOS) je **letos dohodnuta v 5 KSVS, tj. 36 %**.

Přehled o počtech KSVS upravujících růst mezd formou zvýšení mzdových tarifů

Rok	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% KSVS	29	40	50	43	47	44	44	38	40	44	40	36

IPP Tabulka D15

Úroveň mzdových tarifů – ve dvanáctistupňovém tarifním systému – je v jednotlivých KSVS značně diferencována a vyjednávání o nich bylo i letos mimořádně náročné. Průměrná hodnota **tarifní mzdy** v prvním tarifním stupni **nižší než 20 800 Kč**, tj. nižší než minimální mzda platná pro rok 2025, je letos vykázána ve **3 KSVS** (dtto v roce 2024, v roce 2023 ve 4 KSVS). Podrobný přehled o výši sjednaných tarifních mezd je k dispozici ve výstupech IPP – Tabulky D1, D2.

▪ Zařazování zaměstnanců

Podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd (stupňů) jsou letos sjednány v **64,3 % KSVS** (v roce 2024 v 60 % KSVS, v roce 2023 v 62,5 % KSVS). IPP Tabulka D16

▪ Mzdové příplatky sjednané v KSVS

KSVS se zaměřují zejména na úpravu příplatků za práci přesčas, za práci v nočních směnách, za práci o sobotách, nedělích a za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.

Přehled příplatků sjednaných v KSVS nad rámec zákoníku práce a nařízení vlády č. 443/2024 Sb., o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů:

Rok	Příplatky za práci (%) KSVS			
	přesčas (vyšší než 25 % PV*)	v noci (vyšší než 10 % PV a sjednané jinak)	ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí**	o sobotách a nedělích (vyšší než 10 % PV a sjednán jinak)
2014	24	53	76	47
2015	27	53	73	47
2016	25	44	75	44
2017	29	50	64	50
2018	27	53	67	40
2019	25	50	63	44
2020	25	50	63	44
2021	25	50	63	44
2022	27	53	60	47
2023	25	56	56	44
2024	27	53	53	40
2025	29	57	57	36

IPP Tabulka D8; *PV – průměrný výdělek; ** vyšší než 10 % základní sazby minimální mzdy

Jak ukazuje výše uvedený přehled, počet KSVS upravující příplatky vykazuje dlouhodobě téměř u všech příplatků obdobné hodnoty. **Pokud jde o výši příplatku:**

- **za práci přesčas**
 - **ve všední pracovní den – v 1 KSVS**, došlo k navýšení příplatku na **30 %** průměrného výdělku zaměstnance, v ostatních KSVS zůstává příplatek na úrovni zákona, tj. ve výši 25 % průměrného výdělku;
 - **o sobotách a nedělích – sjednán ve 4 KSVS**, hodnoty se pohybují **od 35 do 50 % průměrného výdělku** zaměstnance;
- **za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí** – (dle § 117 ZP – příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy). Vyšší příplatek je letos sjednán **v 8, resp. 57 % KSVS**. Ve všech KSVS je příplatek **sjednán absolutní částkou**, která se pohybuje v rozmezí **od 10 do 15 Kč** za hodinu práce v tomto prostředí;
- **za práci v noci** – (dle § 116 ZP -za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku). Vyšší příplatek, a to v hodnotě **15 %** průměrného výdělku, je letos sjednán **ve 3 KSVS**. Možnost sjednat **příplatek za práci v noci jinak**, než procentem z průměrného výdělku byla letos využita **v 5 KSVS** (dtto v roce 2024, v roce 2023 v 6 KSVS). Příplatek je sjednán absolutní částkou v Kč/hod a pohybuje se v rozmezí **od 10 do 29 Kč/hod** (v roce 2024 od 10 do 27,50 Kč/hod, v roce 2023 od 10 do 26 Kč/hod). **Ve 2 KSVS** byla zvolena kombinace obou možností, tj. za práci v noci přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku, minimálně však 10, resp. 29 Kč za hodinu;
- **za práci o sobotách a nedělích** – (dle § 118 ZP – za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku). Hodnota vyšší než 10 % průměrného výdělku je v roce 2025 sjednána **ve 3 KSVS** (navýšení se pohybuje od 15 do 50 % PV), **ve 2 KSVS** je příplatek sjednán absolutní částkou, která činí **11, resp. 29 Kč za hodinu** (v roce 2024 od 11 do 27,50 Kč/hod, v roce 2023 od 11 do 26 Kč/hod).

Další typy příplatků jsou v KSVS sjednávány pouze minimálně, např. letos je příplatek **za práci v odpolední směně** sjednán ve **3 KSVS** a jeho výše činí **od 5 do 9 Kč za hodinu**; příplatek **za rizikové práce** ve **2 KSVS** ve výši **od 12 do 50 Kč za hodinu** práce v tomto prostředí.

- **Odměňování v době prostoje a v případě přerušení prací pro nepříznivé povětrnostní vlivy**

Náhrada mzdy vyšší, než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku) pro zaměstnance, kteří nebyli převedeni na jinou práci **v případě prostoje**, je pro rok **2025** sjednána **ve 43 % KSVS** (v roce 2024 ve 40 % KSVS, v roce 2023 v 37,5 % KSVS). **Výše náhrady**

mzdy v případě prostoje se v posledních sedmi letech pohybuje od **85 do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. IPP Tabulka D16

Vyšší náhrada mzdy při překážkách v práci **z důvodu nepříznivých povětrnostních vlivů**, než stanoví § 207 ZP (tj. vyšší než 60 % průměrného výdělku), je sjednána v **35,7 % KSVS** (v roce 2024 v 33,3 % KSVS, v roce 2023 v 31,3 % KSVS). **Výše náhrady** se pohybuje (stejně jako v letech 2014 až 2024) **od 70 do 100 % průměrného výdělku** zaměstnance. IPP Tabulka D16

▪ Další složky mzdy

V 1 KSVS je sjednáno poskytování odměny při dovršení 50 let věku. Ve 2 KSVS je letos sjednána odměna při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo po nabytí nároku na starobní důchod. Tato odměna je letos poskytována ve výši 14 000 Kč. IPP Tabulka D13 a D14

Jiné složky mzdy KSVS prakticky neupravují, jejich úprava je záležitostí PKS (viz dále).

2.4 Pracovní podmínky sjednané v KSVS

2.4.1 Pracovní doba a dovolená

Následující přehled poskytuje údaje o výsledcích vyjednávání ohledně zkracování pracovní doby bez snížení mzdy, prodloužení nároku na dovolenou, délky vyrovnávacího období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a délky období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hodin týdně:

Rok	Zkrácení pracovní doby obecně na 37,5 hod. týdně (% KSVS)	Prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP (% KSVS)	Podmínky a vyrovnávací období pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby (% KSVS)	Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně (% KSVS)
2014	47,1	52,9	29,4	35,3
2015	40,0	60,0	33,3	40,0
2016	43,8	50,0	31,3	37,5
2017	42,9	57,1	28,6	28,6
2018	40,0	46,7	40,0	40,0
2019	37,5	50,0	37,5	43,8
2020	37,5	50,0	37,5	43,8
2021	37,5	50,0	37,5	43,8
2022	40,0	53,3	33,3	40,0
2023	37,5	56,3	31,3	37,5
2024	40,0	53,3	33,3	40,0
2025	42,9	57,1	35,7	35,7

IPP Tabulky D23 a D24

- **Zkrácení pracovní doby na 37,5 hod. týdně**

Z výsledků je patrné, že zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy je dlouhodobě obsaženo v cca 40 % KSVS. V letošním roce je toto ujednání dohodnuto ve 42,9 % KSVS. *IPP Tabulka D23*

- **Prodloužení nároku na dovolenou nad rámec ZP je nedílnou součástí cca poloviny KSVS** s výjimkou roku 2018, kde se snížil podíl KSVS na 46,7 %. V letošním roce je toto ujednání sjednáno v 57 % KSVS. Prodloužení nároku na dovolenou je důležitým ujednáním, které v kontextu s rostoucím tlakem na flexibilitu pomáhá zaměstnancům lépe sladovat jejich rodinný a pracovní život. V letošním roce byla dovolená v délce 5 týdnů sjednána v 7 KSVS, v 1 KSVS bylo sjednáno prodloužení nároku na dovolenou dokonce v délce 6 týdnů. Zákoník práce umožňuje dohodnout prodloužení dovolené i o dny, tato možnost (stejně jako v předchozích letech) však v žádné KSVS využita nebyla. *IPP Tabulka D23*

2.4.2 Podmínky vývoje zaměstnanosti, odborný rozvoj a odstupné při skončení pracovního poměru

- **Zaměstnanost**

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti jsou letos obsaženy ve **3, resp. 21,4 % KSVS**, kdy jsou ve všech případech doprovázeny metodikou pro obsazování volných pracovních míst. Pokud jde o úpravu podmínek pro specifické formy práce a pracovní režimy, **tyto podmínky jsou v roce 2025 upraveny v 1 KSVS (dtto v letech 2024 a 2023)**, kde jsou sjednány konkrétní podmínky pro práci na dálku.

Omezení (regulace) **zaměstnávání agenturních zaměstnanců** je letos obsaženo pouze v **1 KSVS** (dtto v letech 2017 až 2024), kde je stanoven maximální podíl agenturních zaměstnanců ve výši 25 %. Podmínky pro **zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** jsou dohodnuty **ve 2 KSVS** a podmínky (programy) pro **návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené** jsou dohodnuty **ve 2 KSVS**. *IPP Tabulky D25 a D26*

- **Odborný rozvoj**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos sjednány v **64 % KSVS** (v roce 2024 v 60 % KSVS, v roce 2023 v 63 % KSVS). Konkrétní programy a počty zaměstnanců, jichž se to týká, však součástí KSVS nejsou. *IPP Tabulka D33*

- **Rovné zacházení a zákaz diskriminace**

Obecné podmínky o rovném zacházení se zaměstnanci a o zákazu diskriminace jsou letos dohodnuty **ve 4 KSVS** (v letech 2024 a 2023 v 5 KSVS). *IPP Tabulka D33*

▪ Odstupné

Odstupné nad rámec ZP (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. d) ZP nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci) **bylo dohodnuto v 1 KSVS** a zvýšení činí od **1,0 do 2,0** násobku průměrného výdělku.

Bližší podmínky pro poskytování odstupného jsou sjednány **v 6, resp. ve 42,9 % KSVS** (v roce 2024 ve 40 % KSVS, v roce 2023 v 37,5 % KSVS) a vyšší odstupné je poskytováno zejména v závislosti na délce pracovního poměru a v závislosti na zkrácení výpovědní doby.

Rok	Odstupné (při výpovědi dané zaměstnanci podle § 52 písm. a) a c) ZP) **					
	u pracovního poměru do 1 roku		u pracovního poměru do 2 let		u pracovního poměru nad 2 roky	
	% KSVS	násobky PV*	% KSVS	násobky PV	% KSVS	násobky PV
2020	38	1,0 – 4,0	38	1,0 – 3,0	44	1,0 – 8,0
2021	38	1,0 – 4,0	38	1,0 – 3,0	44	1,0 – 8,0
2022	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 8,0
2022	40	1,0 – 4,0	40	1,0 – 3,0	47	1,0 – 8,0
2023	44	1,0 – 4,0	44	1,0 – 3,0	50	1,0 – 9,0
2024	47	1,0 – 4,0	47	1,0 – 3,0	53	1,0 – 9,0
2025	50	1,0 – 4,0	50	1,0 – 3,0	57	1,0 – 9,0

IPP Tabulka D22; *PV – průměrný výdělek; ** úprava ustanovení § 67 ZP platí od roku 2012, odstupné podle § 52 písm. a) ZP se poskytne v případě, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, a odstupné podle § 52 písm. c) ZP stane-li se zaměstnanec nadbytečným.

2.4.3 Překážky v práci

Z níže uvedeného přehledu je patrné, že i v roce 2025 nejvíce KSVS obsahuje ujednání **o rozšíření placeného volna** (nad rámec zákoníku práce) **při úmrtí rodinného příslušníka** (letos 57 % KSVS) a při příležitosti **narození dítěte manželce zaměstnance** (letos 43 % KSVS). Pokud jde o vývoj, tak lze konstatovat, že se v letošním roce počet KSVS, ve kterých je zaměstnancům pracovní volno s náhradou mzdy poskytováno, téměř nezměnil. Podobný vývoj je také u rozsahu poskytnutého volna, které se dlouhodobě výrazně nemění.

Procento KSVS, ve kterých bylo sjednáno placené volno při překážkách v práci na straně zaměstnance

Rok	Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod zdravot. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodinného přísl.	Vlastní svatba	Stěhování	Hledání nového zaměstnání	Matkám z důvodu péče o dítě	Zdravot. volno (sick days) ⁶
2014	41	18	59	23	18	18	35	-
2015	47	20	67	27	20	20	40	-
2016	44	19	63	25	19	19	38	-
2017	43	21	57	29	21	21	43	7
2018	53	20	60	27	13	7	33	7
2019	50	19	56	31	13	6	38	6
2020	50	19	56	31	13	6	38	-
2021	50	19	56	31	13	6	38	-
2022	47	20	53	33	13	7	40	-
2023	44	19	50	31	13	6	38	-
2024	47	20	60	33	13	7	33	-
2025	43	14	57	36	7	7	36	-

IPP Tabulka D32

Sjednaný rozsah placeného volna v roce 2025

Narození dítěte manželce zaměstnance – o 1 den
Doprovod zdravotně postiženého dítěte do zdravotnického zařízení – od 3 do 6 dnů za rok
Úmrtí rodinného příslušníka – od 1 do 3 dnů
Vlastní svatba – o 1 den
Přestěhování – o 1 den
Hledání nového zaměstnání – o 5 dnů
Matkám z důvodu péče o dítě – od 3 do 6 dnů za rok
Péče o rodinného příslušníka (letos ve dvou KSVS) - o 4 dny
Zdravotní volno (letos v žádné KSVS)

IPP Tabulka D32

⁶ V IPP se poskytování zdravotního volna (sick days) sleduje od roku 2017.

2.5 Zaměstnanecké výhody sjednané v KSVS

Dohody týkající se tvorby sociálního fondu, resp. ostatních sociálních programů jsou v roce **2025**, sjednány **v 6 KSVS, tj. 43 %** (v roce 2024 v 40 % KSVS, v roce 2023 v 44 % KSVS) s tím, že bližší podmínky čerpání prostředků ze sociálního fondu (programů) budou stanoveny v podnikových kolektivních smlouvách.

V 21 % KSVS jsou dohodnuty i formy spolurozhodování odborové organizace o užití FKSP a sociálního fondu či jiného programu (v roce 2024 v 27 % KSVS, v roce 2023 v 25 % KSVS). *IPP Tabulky D30 a D31*

Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na zvýhodněné stravování zaměstnanců je dlouhodobě upraven **ve více než 70 % KSVS**. Pokud jde o konkrétní podmínky, tak v roce **2025 ve 2 KSVS, tj. 14 %**, je výše příspěvku sjednána na úrovni horní hranice dané zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, tj. **ve výši 55 % ceny hlavního jídla** dohodnuté ve smlouvě. Ve 4 KSVS je příspěvek na závodní stravování poskytován bez rozlišení zdroje financování (ve výši 55, resp. 50 % ceny hlavního jídla) a ve zbylých **KSVS** je upraven pouze nárok na zvýhodněné stravování zaměstnanců, bez stanovení konkrétní výše příspěvku (výše příspěvku se obvykle stanoví v PKS). *IPP Tabulka D27*

Poskytování zvýhodněného stravování **bývalým zaměstnancům** není ani letos upraveno **v žádné KSVS**.

Další benefity sjednané v KSVS

- **Příspěvek na penzijní připojištění – závazek** o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je letos obsažen **v 8 KSVS, tj. v 57 %** (v roce 2024 v 53 % KSVS, v roce 2023 v 50 % KSVS). Z toho ve **4 KSVS** je sjednána i konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem, kdy se jeho výše pohybuje **od 300 do 900 Kč měsíčně**, tj. cca stejná výše jako v letech 2017 až 2024. *IPP Tabulka D28*
- **Příspěvek na životní pojištění** je letos sjednán **ve 2 KSVS, tzn. v 14 %** (v roce 2024 v 1 KSVS, letech 2018 až 2023 ve 2 KSVS). Konkrétní výše příspěvku hrazeného zaměstnavatelem je sjednána ve výši **600 Kč měsíčně**. *IPP Tabulka D28*
- **Náhrada mzdy při pracovní neschopnosti** – poskytování náhrady mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad výši uvedenou v ZP není ani letos upraveno **v žádné KSVS**. *IPP Tabulka D32*

2.6 Bezpečnost práce

Opatření technické a organizační upravující podmínky pro bezpečný výkon práce jsou obsaženy **ve všech KSVS**. Navíc se **v 21 % KSVS** objevuje závazek zaměstnavatele ohledně **písemného vyhodnocování stavu BOZP**. IPP Tabulka D33

2.7 Rozšiřování závaznosti KSVS

2.7.1 Rozšíření závaznosti KSVS

Přehled rozšířených KSVS uzavřených v působnosti ČMKOS:

Rozšiřování KSVS uzavřených OS STAVBA

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem Stavba České republiky**, Odborovým svazem pracovníků dopravy, silničního hospodářství a autoopravárenství Čech a Moravy na straně jedné **a Svazem podnikatelů ve stavebnictví** na straně druhé:
 - **na roky 2024–2029**. *Sdělením č. 135/2024 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 22.23, 23.2, 23.3, 23.49, 23.5, 23.6, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.*
 - *rozšíření Dodatku č. 1 k této KSVS – Sdělením č. 183/2025 Sb., kterým se tento dodatek stává závazný i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 08.1, 22.23, 23.2, 23.3, 23.49, 23.5, 23.6, 23.7, 23.9, 41, 42 a 43.*

Rozšiřování KSVS uzavřených OS pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy

- **KSVS uzavřená mezi Odborovým svazem pracovníků textilního, oděvního a kožedělného průmyslu Čech a Moravy** na straně jedné **a Asociací textilního-oděvního-kožedělného průmyslu** na straně druhé:
 - **na rok 2025**. *Sdělením č. 311/2025 Sb., se tato KSVS stala závaznou i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem klasifikace ekonomických činností CZ-NACE: 13, 14 a 15.*

Komplexní znění rozšířených kolektivních smluv vyššího stupně je k dispozici na úřadech práce a na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí.

<https://www.mpsv.cz/web/cz/kolektivni-smlouvy-vyssiho-stupne-zavazne-pro-dalsi-zamestnavatele>).

3 KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ NA PODNIKOVÉ ÚROVNI

3.1 Informace o pracovních a mzdových podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách

3.1.1 Sběr dat, obsah a výstupy šetření

Posláním kolektivních smluv je (v návaznosti na práva zaměstnanců dané zákoníkem práce) nastavit pracovní podmínky zaměstnanců (včetně odměňování) tak, aby jim garantovaly bezpečnou práci a spravedlivý podíl na výsledcích zaměstnavatele (firmy, podniku, organizaci). Zaměstnavatelům garantovaly sociální smír a stabilitu a umožnily jim se koncentrovat na dlouhodobé strategické cíle.

Pro dosažení uvedených cílů potřebují stát i oba smluvní partneři komplexní a kvalitní informační základnu. Takovou základnou je dnes šetření **Informace o pracovních podmínkách** – pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách, sjednaných v kolektivních smlouvách na příslušný rok (IPP).

Šetření je financováno a realizováno v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a provádí se již od roku 1993 (na základě dohody v tripartitě z roku 1992). Vstupní data jsou do systému získávána elektronicky pomocí pořizovacího programu „EKS“, nebo přímým sběrem kolektivních smluv. Sběr zabezpečuje ČMKOS, zpracování a výstupy MPSV. Zpracovatelskou firmou je TREXIMA, spol. s r.o.

Šetření mapuje obsah kolektivních smluv a jeho výstupy slouží:

- **státu** při rozhodování o rozsahu a výši základních standardů upravených v zákoníku práce či navazujících právních předpisech, jde zejména o stanovení základních sazeb minimální a zaručené mzdy, rozsahu a spodní hranici příplatků ke mzdě apod.;
- **sociálním partnerům** jako podklad pro kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni i vyjednávání o kolektivních smlouvách vyššího stupně,
- **začínajícím zaměstnavatelům** jako podklad pro nastavení mzdových a pracovních podmínek svých zaměstnanců,
- **řadě dalších institucí ČNB, VÚPSV** apod., které výstupy IPP pravidelně ve své činnosti využívají.

Řízení IPP – Šetření Informace o pracovních podmínkách je řízeno Komisí pro řízení a koordinaci prací spojených s Informačním systémem o ceně práce, které předsedá zástupce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Členy komise jsou dále zástupci: Ministerstva financí ČR, Českého statistického úřadu, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, České národní banky, CERGE-EI a Vysoké školy ekonomické v Praze.

Výstup IPP – poskytuje ucelený přehled o závazcích sociálních partnerů (nad rámec zákoníku práce) týkajících se zejména:

- spolupráce smluvních stran,
- odměňování zaměstnanců,
- pracovních podmínek (tj. dohodnuté délce pracovní doby, prodloužení nároku na dovolenou, zvýšení odstupného atd.),
- otázek zaměstnanosti a odborného rozvoje zaměstnanců,
- sociálních podmínek, zejména jde o tvorbu sociálního nebo obdobného fondu a poskytování benefitů,
- podmínek pro rovné zacházení a oblast BOZP.

Výsledky hodnocení obsahu kolektivních smluv jsou členěny na údaje o obsahu:

- PKS uzavřených v podnikatelské sféře (v členění podle OS a krajů),
- PKS uzavřených ve veřejných službách a správě (v členění podle OS a krajů),
- PKS uzavřených v obcích a krajích (v členění podle OS a krajů),
- výstupy KSVS (v členění podle OS).

Okruh sledovaných údajů je výsledkem dohody ČMKOS, zaměstnavatelských svazů a MPSV – po projednání v koordinačním týmu pro IPP. **Systém sleduje pouze závazky sjednané nad rámec základních práv stanovených příslušnými právními předpisy.** Kromě společného výstupu IPP jednotlivé OS svazy (v působnosti ČMKOS i mimo) mohou využívat širších možností výstupu dané „Počítačovým programem“ (viz informace níže).

Výstup za rok 2025 je výsledkem zpracování vybraných údajů o mzdových a pracovních podmínkách sjednaných v 1 660 podnikových kolektivních smlouvách, z toho:

- **1 239 podnikových kolektivních smluv sjednaných v podnikatelské sféře,**
- **421 podnikových kolektivních smluv sjednaných v organizacích působících ve veřejné službě a správě – z toho 107 PKS uzavřených obcí a krajem.**

Pokud jde o KSVS, výstupy jsou za všechny KSVS uloženy na MPSV ČR.

Publikace IPP za rok 2025 (stejně jako v minulosti) je k dispozici na všech odborových svazech sdružených v ČMKOS, a to bez ohledu na to, zda se OS šetření účastní, nebo nikoli (**část OS, viz „Rekapitulace kolektivních smluv“ v úvodní části publikace IPP, vzorek PKS pro toto šetření neposkytuje**). Výstupy IPP jsou rovněž k dispozici na webových stránkách MPSV ČR. **Součástí publikace je i hodnocení obsahu všech kolektivních smluv vyššího stupně.**

3.1.2 Využívání počítačového programu IPP

Přes veškeré snahy ČMKOS počítačový program pro hodnocení obsahu kolektivních smluv využilo v roce 2025 **pouze 11 OS**, z nichž 3 nejsou sdruženy v ČMKOS.

Nespornou **výhodou programu** je, že hodnocení lze provádět na několika místech několika zaměstnanci, a to postupně tak, jak jsou PKS uzavírány. Kromě hodnocení obsahu KS program umožňuje provádět i evidenci údajů o základních organizacích a o zaměstnavatelích.

Program dále umožňuje provádět kontrolu plnění kolektivních smluv vyššího stupně, a to v třídění PKS na "splňující" a "nesplňující" ustanovení příslušné vyšší kolektivní smlouvy. Zadávací formuláře pro hodnocení kolektivních smluv byly aktualizovány a stejně tak byl upraven i program.

Znovu tedy **apelujeme na OS, aby tuto možnost více využívaly. ČMKOS je připravena zabezpečit instalaci programu podle požadavků OS** (v Praze i v regionech, počet licencí není limitován), které ho dosud nevyužívají, **jakož i proškolení zaměstnanců.**

3.2 Spolupráce smluvních stran

3.2.1 Podmínky pro činnost odborových organizací

Prakticky ve všech podnikových kolektivních smlouvách je kapitola blíže vymezující podmínky pro činnost odborových organizací. Jedná se zejména o bližší úpravu rozsahu poskytování ekonomických informací, podmínek pro činnost ZO OS, časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy, výběr členských příspěvků apod.

V níže uvedené tabulce je k dispozici přehled o rozsahu podmínek dohodnutých v PKS a počtech PKS, ve kterých jsou podmínky spolupráce smluvních stran sjednány.

Podmínky pro činnost odborových organizací sjednané v PKS

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Podíl PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- <i>informování odborové organizace</i>	81,3	78,1	79,4	82,5	82,5	81,2
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací</i>	71,9	68,3	69,3	72,3	73,1	71,5
Podíl PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	31,6	30,8	31,6	31,1	30,7	31,5
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	25,1	23,9	24,1	24,4	24,6	25,1
Výběr členských příspěvků srážkami ze mzdy	86,7	86,4	86,6	87,1	86,6	85,2

Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	20,3	19,9	19,3	19,7	19,9	19,2
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou mzdy (§ 203 ZP)	52,5	54,0	54,7	58,6	57,7	57,0
Podíl PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO a z toho formou:	88,0	88,9	89,3	89,6	89,8	88,3
- používání místností zaměstnavatele	89,9	90,2	89,1	89,9	89,7	89,2
- příspěvku zaměstnavatele na činnost ZO	38,0	37,9	38,7	38,2	39,2	37,0
- vybavení místností (připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)	68,0	70,3	69,9	70,9	71,7	70,7
- úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO	40,9	38,0	38,5	38,1	36,2	36,3
- jiné podmínky	21,3	22,6	20,4	23,3	24,2	24,2
Vytvoření komise pro výklad a plnění závazků obsažených v PKS	28,8	28,0	29,0	29,7	29,9	29,5

IPP Tabulky A19a a A21a

Pokud jde o rozsah závazků i počet PKS upravujících podmínky pro činnost odborových organizací, lze konstatovat, že **ve sledovaném období k žádné zásadní změně nedošlo**.

Počet PKS, ve kterých jsou upraveny **podmínky pro poskytování informací odborové organizaci nad rámec ZP**, se dlouhodobě pohybuje kolem **30 % PKS** (letos byly upraveny v **31,5 % PKS**). Úprava bližších podmínek postupu projednávání materiálů s odborovou organizací nad rámec ZP je dlouhodobě součástí více než 20 % PKS (konkrétně letos to bylo upraveno v **25,1 % PKS**). Časový rozsah uvolňování odborových funkcionářů s náhradou mzdy je dlouhodobě součástí cca poloviny PKS, letos je to v **57,0 % PKS**.

3.2.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2020	2021	2022	2023	2024	2025
	% PKS					
1 odborová organizace	77,7	78,0	77,0	76,3	76,1	76,1
2 odborové organizace	10,5	10,0	11,4	11,6	11,2	10,8
3 odborové organizace	5,0	4,9	4,9	4,9	5,1	5,6
4 odborové organizace	1,5	1,8	1,7	1,7	1,6	1,5
5 a více odborových organizací	5,2	5,3	5,1	5,5	5,9	6,1

IPP Tabulka A20a

Z výstupu IPP vyplývá, že pokud jde o počty odborových organizací působících u jednoho zaměstnavatele, u **76,1 % zaměstnavatelů působí pouze jedna odborová organizace**. U **10,8 %** zaměstnavatelů působí **dvě odborové organizace**, u **5,6 %** zaměstnavatelů působí **tři odborové organizace**, u **1,5 %** zaměstnavatelů jsou **čtyři odborové organizace** a u zbylých **6,1 %** působí **pět a více odborových organizací**.

Pokud jde o postup při uzavírání PKS, tak v tomto období v 95,6 %, kdy u zaměstnavatele působí více odborových organizací, byla kolektivní smlouva uzavírána společně všemi odborovými organizacemi, které u daného zaměstnavatele působí. Jiný postup byl zvolen pouze při uzavírání 4,4 % PKS (v roce 2024 při uzavírání 4,6 % PKS, v roce 2023 při uzavírání 5,9 % PKS). IPP Tabulka A20a

3.3 Odměňování zaměstnanců

3.3.1 Formy odměňování sjednané v PKS

Odměňování zaměstnanců je určitou formou a v určitém rozsahu pravidelně sjednáváno ve více než 95 % PKS (letos to je v 95,8 % PKS). **Avšak komplexní pravidla a podmínky pro poskytování všech složek mzdy jsou upraveny pouze v 21,2 % PKS (v roce 2024 v 22,0 % PKS, v roce 2023 v 21,3 % PKS).**

Většina PKS, letos je to 74,6 % PKS (v roce 2024 v 74,5 % PKS, v roce 2023 v 75 % PKS), stanoví podmínky pro odměňování zaměstnanců kombinací všech tří možností daných ZP – tj. část podmínek se dohodne v kolektivní smlouvě, část stanoví zaměstnavatel ve vnitřním mzdovém předpisu a část se dohodne se zaměstnancem v individuální smlouvě. IPP Tabulka A18a

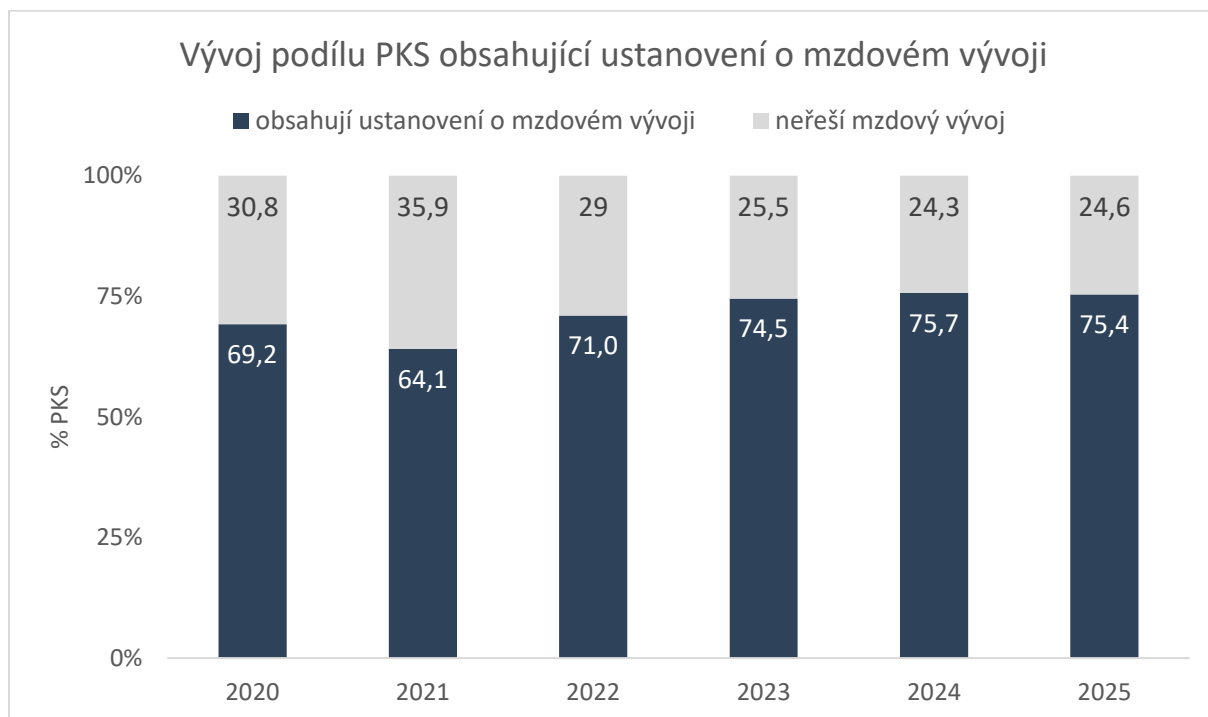
Formy odměňování

V podnikových kolektivních smlouvách jsou využívány prakticky všechny známé mzdové formy. V systému je zvlášť sledováno užití úkolové mzdy, které je v roce 2025 sjednáno **v 11,6 % PKS (v roce 2024 v 12,4 % PKS, v roce 2023 v 13,2 % PKS)**. Postupy pro zavedení norem spotřeby práce dle ustanovení § 300 ZP jsou letos sjednány v **6,2 % PKS (v letech 2024 a 2023 v 6,5 % PKS)**. IPP Tabulka A17a

3.3.2 Mzdový vývoj sjednaný v PKS

Mzdový vývoj je dlouhodobě sjednán ve více než 70 % PKS a v posledních třech letech meziročně stagnuje, jak ukazuje Obrázek 3.1. V roce 2021 nastal výraznější pokles v podílu PKS, ve kterých je mzdový vývoj sjednán. V roce 2022 došlo ke změně trendu, kdy podíl PKS začal růst. V letošním roce je mzdový vývoj součástí **75,4 % PKS**. Pozitivním zjištěním je, že ani letos **se sociální partneři v žádné PKS nedohodli na snižování průměrné mzdy.**

Obrázek 3.1: Vývoj podílu PKS obsahujících ustanovení o mzdovém vývoji v letech 2020–2025



Zdroj: IPP Tabulka A15a

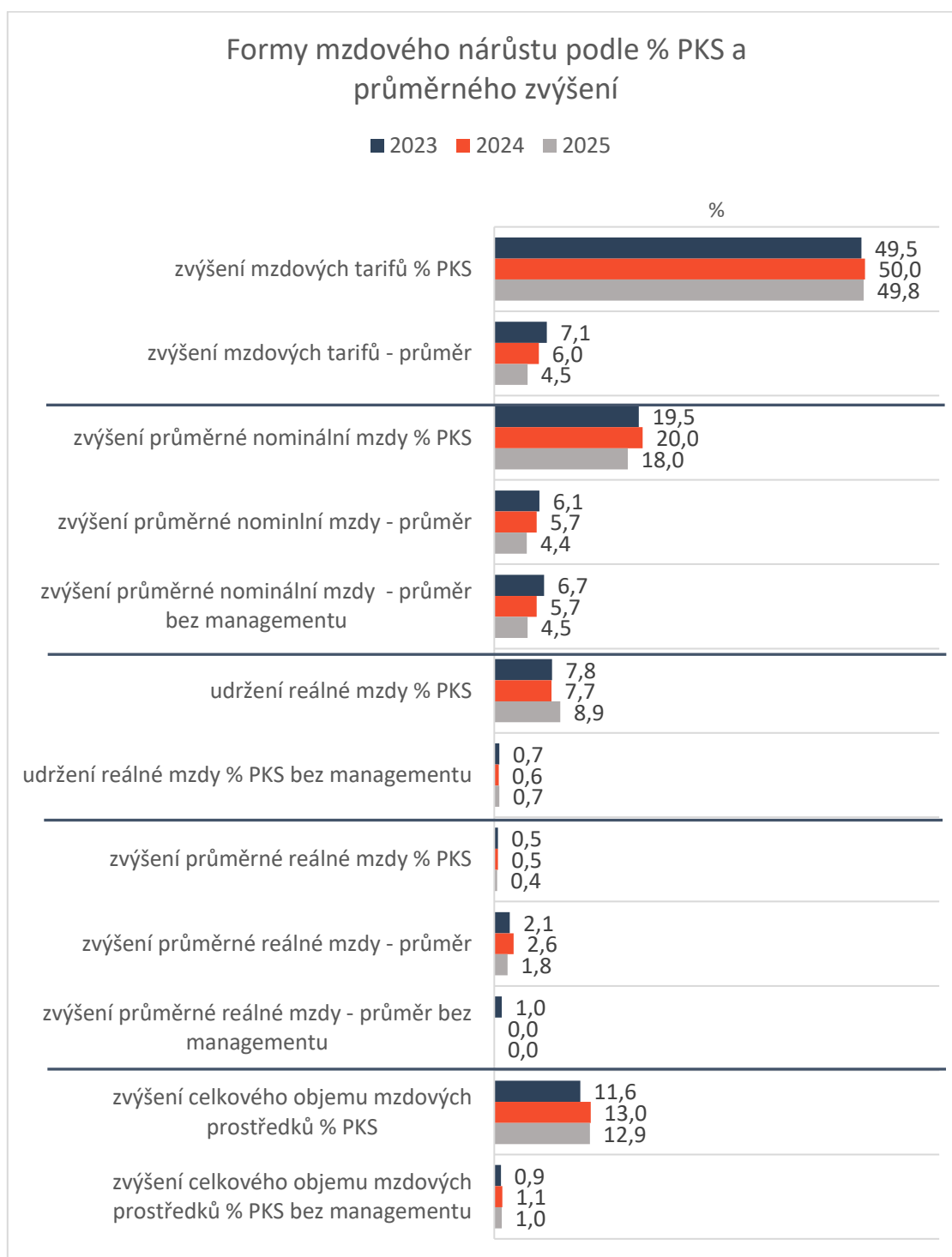
Nejrozšířenější formou dohody o mzdovém vývoji je letos dohoda o **zvýšení mzdových tarifů**. Tato dohoda je obsažena v **49,8 % PKS** (v roce 2024 v 50 % PKS, v roce 2023 v 49,5 % PKS). Dále z hlediska četnosti následuje:

- **zvýšení průměrné nominální mzdy – 18 % PKS** (v roce 2024 v 20 % PKS, v roce 2023 v 19,5 % PKS),
- **zvýšení celkového objemu mzdových prostředků – 12,9 % PKS** (v roce 2024 v 13 % PKS, v roce 2023 v 11,6 % PKS),
- **udržení reálné mzdy – 8,9 % PKS** (v roce 2024 v 7,7 % PKS, v roce 2023 v 7,8 % PKS),
- **zvýšení průměrné reálné mzdy – 0,4 % PKS** (v letech 2024 a 2023 v 0,5 % PKS),
- **udržení průměrné mzdy – 0,3 % PKS** (v roce 2024 v 0,9 % PKS, v roce 2023 v 0,4 % PKS).

Kombinace výše uvedených forem mzdového růstu využilo 14 % PKS (v roce 2024 v 15,2 % PKS, v roce 2023 v 13,6 % PKS).

Přehled za celé sledované období je uveden na Obrázku 3.2 a v Příloze 4.

Obrázek 3.2: Formy mzdového vývoje v PKS v letech 2023–2025



Zdroj: IPP Tabulka A15a

3.3.3 Tarifní mzdy a jejich úroveň

Tarifní systémy

V PKS jsou obsaženy tarifní systémy s počtem tarifních tříd od 3 do 20. Od roku 2017 i nadále pokračuje klesající trend počtu kolektivních smluv, které sjednávají 12stupňový měsíční tarifní systém. V letošním roce byl **12stupňový tarifní systém** použit u **14,6 % PKS**. Delší frekvenci používání 12stupňového tarifního systému ukazuje následující tabulka:

Přehled PKS upravující měsíční 12stupňový tarifní systém:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	16,2	15,1	16,2	15,0	14,9	14,6

IPP Tabulka A1a

Výše měsíční tarifní mzdy

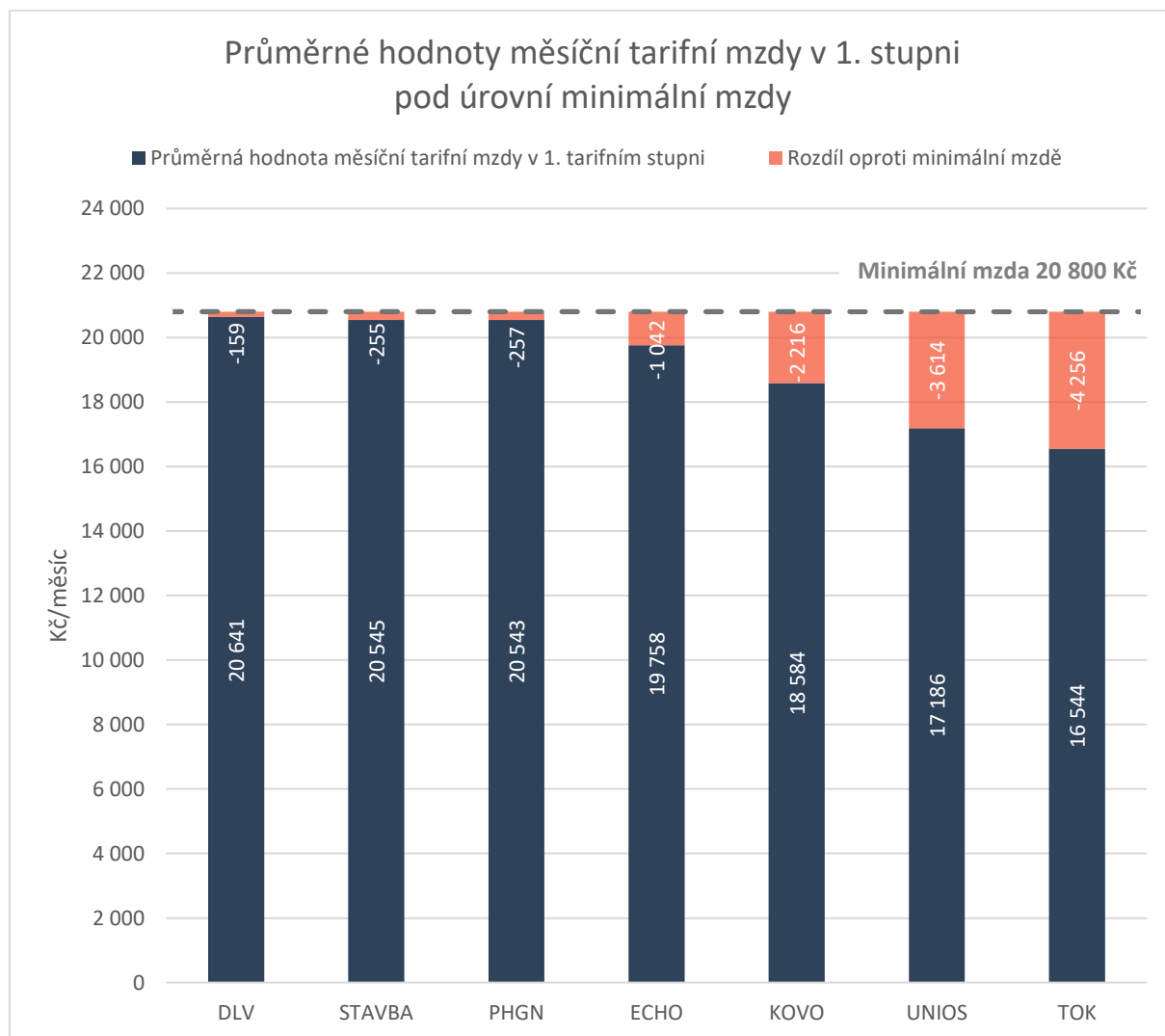
Sjednaná výše měsíčních mzdových tarifů v 12stupňovém tarifním systému je podle jednotlivých odborových svazů značně diferencována a průměrné hodnoty ve vybraných tarifních stupních se v jednotlivých letech pohybovaly v rozpětí:

Rok	Tarifní stupeň a rozpětí v Kč/měsíc				
		1.	4.	7.	12.
2020	rozpětí	11 984-15 090 Kč	14 995-18 815 Kč	18 404-24 278 Kč	27 021-37 790 Kč
	průměr	13 660 Kč	16 407 Kč	20 927 Kč	32 734 Kč
2021	rozpětí	12 970-15 802 Kč	16 197-19 782 Kč	20 154-26 502 Kč	23 363-46 792 Kč
	průměr	14 486 Kč	17 333 Kč	22 143 Kč	34 882 Kč
2022	rozpětí	12 973-17 159 Kč	15 673-20 410 Kč	19 317-27 585 Kč	25 326-49 073 Kč
	průměr	15 256 Kč	18 197 Kč	23 259 Kč	36 866 Kč
2023	rozpětí	15 267-17 900 Kč	17 413-21 882 Kč	21 523-29 235 Kč	28 418-50 973 Kč
	průměr	16 573 Kč	19 652 Kč	25 166 Kč	40 066 Kč
2024	rozpětí	15 844-20 300 Kč	19 398-23 570 Kč	24 570-31 142 Kč	33 096-51 041 Kč
	průměr	18 008 Kč	21 305 Kč	26 929 Kč	42 746 Kč
2025	rozpětí	16 544-21 867 Kč	20 228-24 626 Kč	25 059-32 298 Kč	36 181-55 600 Kč
	průměr	19 609 Kč	22 953 Kč	28 945 Kč	46 268 Kč

IPP Tabulka A2a

Pokud jde o úroveň měsíčních mzdových tarifů (v 12stupňovém tarifním systému) sjednaných v PKS, tak průměrná hodnota měsíční tarifní mzdy v prvním tarifním stupni za všechny hodnocené PKS meziročně vzrostla o **8,9 %** a pohybuje se pod úrovní minimální mzdy (platné od 1. 1. 2025, tj. ve výši 20 800 Kč) celkem u **7 OS**. V těchto případech se rozdíly pohybují od **-159 do -4 256 Kč**, jak ukazuje Obrázek 3.3 (v roce 2024 to bylo u 6 OS a rozdíly se pohybovaly od -91 do -3 056 Kč, v roce 2023 to bylo u 6 OS a rozdíly se pohybovaly od -89 do -2 033 Kč). IPP Tabulka A2a

Obrázek 3.3: Průměrné hodnoty měsíční tarifní mzdy v 1. tarifním stupni pod úrovní minimální mzdy v roce 2025



Zdroj: IPP Tabulka A2a

Poznámka:

V ostatních tarifních systémech, kromě 9stupňového, 10stupňového, 11stupňového, 15stupňového a 19stupňového tarifního systému, je průměrná měsíční hodnota tarifní mzdy v prvním tarifním stupni nižší než 20 800 Kč za měsíc. IPP Tabulka A3

Hodinové mzdové tarify

Hodinové mzdové tarify v 12stupňovém tarifním systému jsou letos sjednány v **8,7 % PKS**, z toho: pro **40 hod.** pracovní týden v **3,7 % PKS** a pro **37,5 hod.** pracovní týden v **5 % PKS**.

Hodinové mzdové tarify v jiném tarifním systému (3 až 20stupňovém) jsou letos sjednány celkem v **17,1 % PKS**. IPP Tabulka A1a

3.3.4 Zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Z níže uvedeného přehledu vyplývá, že počet kolektivních smluv, ve kterých jsou upraveny podmínky pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd, se dlouhodobě pohybuje **pod úrovní 60 % PKS**.

Rozsah a pravidla pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Rozsah ujednání (% PKS)	56,3	55,2	54,5	53,4	53,4	53,5
z toho:						
Formou využívání jednotného katalogu	8,2	7,4	8,2	7,9	6,6	7,1
Formou využívání oborového katalogu	4,0	2,7	3,1	2,7	2,8	2,7
Formou využívání vlastního podnikového katalogu	48,4	47,9	46,2	45,9	47,0	47,1

IPP Tabulka A16a

3.3.5 Minimální mzda sjednaná v PKS

Přehled o počtech PKS, ve kterých je sjednána vyšší měsíční minimální mzda

Rok	% PKS	Rozpětí minimální mzdy – Kč/měsíc
2020	4,0	od 15 550 do 19 500
2021	2,4	od 18 590 do 21 333
2022	2,7	od 19 383 do 24 300
2023	3,9	od 18 639 do 24 733
2024	4,2	od 20 240 do 24 914
2025	1,9	od 22 446 do 27 333

IPP Tabulka A1a

Podíl PKS, ve kterých je obsažen závazek zaměstnavatele na vyplácení vyšší měsíční minimální mzdy, než je stanoveno sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí, se do roku 2024 výrazně neměnil a pohyboval se okolo 4 %. **V letošním roce došlo k poklesu počtu PKS, kde je tento**

závazek sjednán o 2,3 p. b. Oproti loňskému roku se zvýšila **průměrná hodnota měsíční minimální mzdy** sjednaná v PKS o 2 598 Kč na **24 035 Kč**.

Hodinová minimální mzda

Vyšší hodinová minimální mzda byla letos sjednána v **3,5 % PKS** (v roce 2024 v 3,6 % PKS, v roce 2023 ve 2,9 % PKS) a její **průměrná hodnota při 40 hod. týdenní pracovní době** činí **135,95 Kč** a při **37,5 hod. týdenní pracovní době 141,94 Kč** za každou hodinu práce. (Připomínáme, že hodinová minimální mzda pro 40 hod. týdenní pracovní dobu od 1. 1. 2025 činí 124,40 Kč).

3.3.6 Příplatky ke mzdě a další složky mzdy

(Zdroj: IPP Tabulky A8a až A11a)

Přehled nejčastěji sjednávaných příplatků (nad rámec ZP), včetně jejich průměrné hodnoty:

- **Příplatek za práci přesčas** je letos sjednán v **84,7 % PKS** (v roce 2024 v 84,6 % PKS, v roce 2023 v 83,9 % PKS) a jeho **průměrná výše činí:**
 - **v pracovní den** – **26,3 %** průměrného výdělku (dtto v letech 2024 a 2023);
 - **v sobotu a neděli** – **46,9 %** průměrného výdělku (v roce 2024 v 47,3 % PV, v roce 2023 47,4 % PV);
 - **bez rozlišení** – **27,3 %** průměrného výdělku (dtto v roce 2024, v roce 2023 27,4 % PV);
- **Příplatek za práci ve svátek** – je letos sjednán v **78,1 % PKS** (v roce 2024 v 78,6 % PKS, v roce 2023 v 77,3 % PKS). Výše příplatku činí **103 % průměrného výdělku**;
- **Příplatek za noční práci** – je sjednán v **82,8 % PKS** (v roce 2024 v 83,2 % PKS, v roce 2023 v 82,3 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **24,54 Kč/hod** (v roce 2024 22,54 Kč/hod, v roce 2023 21,07 Kč/hod), nebo **12,8 % PV**. Za posledních 6 let zde k žádné zásadní změně nedošlo;
- **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** – příplatek je upraven v **55,5 % PKS** (v roce 2024 v 56,3 % PKS, v roce 2023 v 57,0 % PKS). Průměrná výše příplatku činí **12,23 Kč/hod.**, nebo **10,6 % průměrného výdělku** anebo **10,5 % základní sazby minimální mzdy**. Rozsah vyjednávání a výše příplatku se od roku 2018 prakticky nemění;
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – celkem je sjednán v **80,9 % PKS** (v roce 2024 v 80,8 % PKS, v roce 2023 v 79,2 % PKS) a průměrná hodnota příplatku činí **23,3 % průměrného výdělku** (23,6 % PV v roce 2024, 23,4 % PV v roce 2023) nebo **28,30 Kč/hod.** (v roce 2024 27,53 Kč/hod, v roce 2023 26,85 Kč/hod).

Z dalších příplatků jsou v PKS pro rok 2025 dohodnuty:

- **Příplatek za odpolední směnu** – je sjednán celkem v **47,1 % PKS, z toho:**
 - *procentem z průměrného výdělku* – v **5 % PKS** a jeho průměrná výše činí **9,4 % PV**;
 - *sazbou za hodinu* – v **94,5 % PKS** a jeho průměrná výše činí **10,00 Kč za hod**;

- *jinou formou – v 0,5 % PKS.*
- **Příplatek za směnnost** – letos je sjednán **v 17 % PKS, z toho:**
 - **v 5,7 % PKS procentem z PV** a průměrná výše příplatku činí **17,5 %**;
 - **v 7,1 % PKS je příplatek stanoven v korunách za směnu** a jeho průměrná výše činí **103,63 Kč** za směnu;
 - **v 87,2 % PKS je výše příplatku stanovena jinou formou.**
- **Příplatek za vedení čety** – je celkem sjednán **v 14,7 % PKS** (v roce 2024 v 14,6 % PKS, v roce 2023 v 15,1 % PKS).
- **Příplatek za práci ve výškách** – **v 12,2 % PKS** (v roce 2024 v 13,2 % PKS, v roce 2023 v 12,0 % PKS).
- **Příplatek za rizikové práce** (např. dýchací přístroje, speciální oděvy) – **v 14,3 % PKS** (v roce 2024 v 14,2 % PKS, v roce 2023 v 14,1 % PKS).
- **Příplatek za znalost cizích jazyků** – **v 1 % PKS** (v roce 2024 v 0,9 % PKS, v roce 2023 v 0,8 % PKS).
- **Příplatek za zaškolování** – **v 9,3 % PKS** (v letech 2024 a 2023 v 9,8 % PKS).
- **Jiné příplatky jsou letos sjednány v 44,5 % PKS** (v roce 2024 v 44,8 % PKS, v roce 2023 v 43,3 % PKS).
- **Další složky mzdy označované jako 13. a 14. mzda**

Nároky na složky mzdy, označované jako 13. a 14. mzda, příspěvek na dovolenou, příspěvek na Vánoce, týmová odměna, pololetní bonusy apod., se staly nedílnou součástí PKS. V roce **2025** (stejně jako v předchozích letech) **převažuje ujednání o poskytování tzv. 13. mzdy, dohoda o jejím poskytování je obsažena v 49,5 % PKS** (v roce 2024 v 49,2 % PKS, v roce 2023 v 50,5 % PKS). **Tzv. 14. mzda byla letos sjednána v 16,3 % PKS** (v roce 2024 v 17,1 % PKS, v roce 2023 v 17,6 % PKS). IPP Tabulka A11a

Podmínky pro výplatu těchto složek mzdy jsou letos stanoveny následovně:

- *dosažení stanovených hospodářských výsledků firmy vyžaduje 31,4 % PKS;*
- *odpracování určitého počtu dnů – 18,3 % PKS;*
- *jiné podmínky pro výplatu jsou dohodnuty v 4,0 % PKS.*

Pokud jde o výši těchto složek mzdy, tak pro letošní rok se stanoví:

- *procentem z tarifní mzdy v 11,9 % PKS;*
- *procentem z průměrného výdělku v 10,2 % PKS;*
- *jiné podmínky v 9,1 % PKS.*

Odměny při jubileích, prvním odchodu do důchodu a za pomoc při živelných událostech

▪ **Odměny při dovršení 50 let věku** jsou **dlouhodobě součástí více než poloviny PKS**, letos jsou upraveny v **50,3 % PKS**. Výše odměny je odstupňována podle délky zaměstnání u zaměstnavatele a v průměru za všechny hodnocené PKS se pohybuje **od 4 545 do 8 982 Kč** (v roce 2024 od 4 502 do 8 640 Kč, v roce 2023 od 4 252 do 8 108 Kč). Rozsah vyjednání i výše zůstává dlouhodobě bez větších změn. *IPP Tabulka A13a*

▪ **Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání nároku na starobní důchod nebo při přiznání invalidního důchodu třetího stupně jsou součástí 60 % PKS** (v roce 2024 v 60,6 % PKS, v roce 2023 v 63,1 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se pohybuje **od 6 206 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 20 973 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2024 od 6 050 do 19 567 Kč, v roce 2023 od 5 791 do 18 746 Kč). Počet kolektivních smluv upravujících tyto odměny je na obdobné úrovni jako v předchozím roce. Také výše odměny se od loňského roku významně neliší. *IPP Tabulka A14a*

▪ **Odměny při pracovních výročích** zaměstnanců jsou sjednány v **58,8 % PKS** (v roce 2024 v 58,1 % PKS, v roce 2023 v 56,5 % PKS). Výše odměny je vázána na délku zaměstnání u zaměstnavatele a průměrná hodnota odměny se letos pohybuje **od 3 728 Kč**, při délce trvání zaměstnání do 5 let, **do 18 218 Kč**, při délce trvání zaměstnání více než 40 let (v roce 2024 od 3 273 do 17 584 Kč, v roce 2023 od 3 337 do 16 275 Kč). *IPP Tabulka A12a*

▪ **Odměny za poskytnutí pomoci při živelných událostech** jsou stejně jako v předchozích letech sjednávány **pouze minimálně**, letos to je v **0,6 % PKS** (v roce 2024 v 0,9 % PKS, v roce 2023 v 0,8 % PKS). Průměrná výše odměny činí letos **18 750 Kč** (15 667 Kč v roce 2024, 11 636 Kč v roce 2023). *IPP Tabulka A12a*

3.4 Vývoj mezd a odpracované doby v podnicích, které uzavřely kolektivní smlouvu

Z výstupu Informačního systému o průměrném výděлку⁷ (dále jen „ISPV“) lze získat přehled o vývoji mezd u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a u zaměstnavatelů, kde kolektivní smlouva uzavřena nebyla.

Tabulky uvedené v Příloze 5 ukazují srovnání úrovně mezd a délky odpracované doby v podnikatelské sféře u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy v letech 2020 až 2024.

Rozdíly v průměrné hrubé měsíční mzdě ve vybraných obdobích:

- průměrná mzda **celkem** v podnicích s KS byla:
 - v roce 2019 o 17,7 % (resp. o 5 961 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2021 o 17,4 % (resp. o 6 576 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2024 o 15,8 % (resp. o 7 220 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- průměrná mzda **mužů** v podnicích s KS byla:
 - v roce 2019 o 14,4 % (resp. o 5 382 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2021 o 14,0 % (resp. o 5 730 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2024 o 12,6 % (resp. o 6 335 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- průměrná mzda **žen** v podnicích s KS byla:
 - v roce 2019 o 19,1 % (resp. o 5 694 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2021 o 20,4 % (resp. o 6 971 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2024 o 17,3 % (resp. o 7 049 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

Rozdíly ve mzdách na úrovni mediánu byly ještě výraznější:

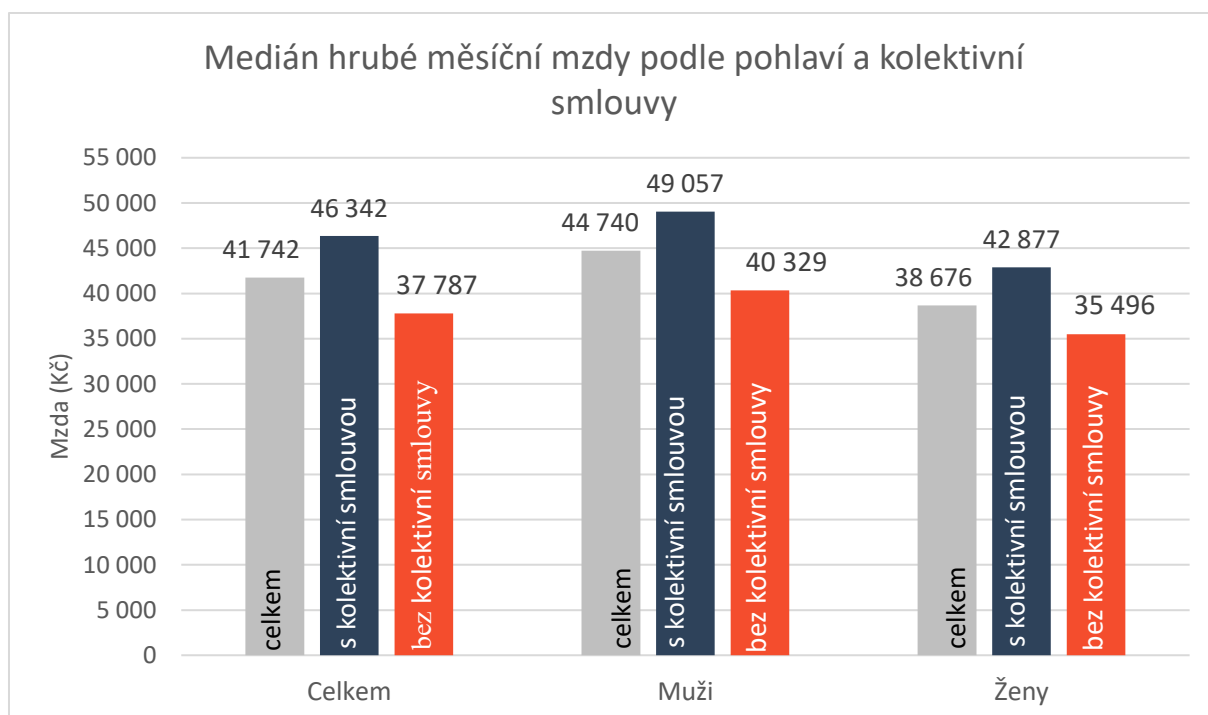
- medián mezd **celkem** v podnicích s KS byl:
 - v roce 2019 o 24,3 % (resp. o 6 852 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2021 o 24,5 % (resp. o 7 713 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2024 o 22,6 % (resp. o 8 555 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,

⁷ ISPV – je statistické šetření MPSV, které pravidelně monitoruje výdělkovou úroveň zaměstnanců a pracovní doby v ČR. **Ve mzdové sféře** se jedná o pololetní výběrové šetření, které od roku 2011 sleduje celou zaměstnaneckou populaci ČR. **V platové sféře** se jedná o plošné šetření, které probíhá pololetně u všech subjektů. V ISPV se do mzdové sféry zařazují subjekty, které odměňují mzdou, viz § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Platovou sféru tvoří v ISPV ekonomické subjekty, které odměňují platem, viz § 109 odst. 3 zákoník práce. **Výstupy ISPV je možno získat na www.ispv.cz.**

- **medián mezd mužů v podnicích s KS byl:**
 - v roce 2019 o 22,2 % (resp. o 6 754 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2021 o 22,7 % (resp. o 7 529 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2024 o 21,6 % (resp. o 8 728 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
- **medián mezd žen v podnicích s KS byl:**
 - v roce 2019 o 23,8 % (resp. o 6 238 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2021 o 24,5 % (resp. o 7 258 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**,
 - v roce 2024 o 20,8 % (resp. o 7 381 Kč) **vyšší než** v podnicích **bez KS**.

Celkově **výsledky potvrzují**, že **existence kolektivní smlouvy pozitivně ovlivňuje výdělkovou úroveň zaměstnanců**. Zaměstnanci ve firmách s kolektivní smlouvou dlouhodobě dosahují vyšších mezd než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy. V předcovidovém roce 2019 činil rozdíl v průměrné mzdě 17,7 % a během pandemie v roce 2021 se téměř nezměnil (17,4 %), což potvrzuje stabilizační roli kolektivních smluv i v období ekonomické nejistoty. V roce 2024, po období vysoké inflace, se rozdíl snížil na 15,8 % v průměrné hrubé měsíční mzdě a na 22,6 % v mediánové mzdě, nicméně v absolutním vyjádření nadále roste ve prospěch podniků s kolektivní smlouvou. Efekt kolektivního vyjednávání je patrný zejména u nižších a středních příjmových skupin, kde přispívá ke zmírnění mzdových nerovností mezi zaměstnanci.

Obrázek 3.4: Medián hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní podle pohlaví v roce 2024

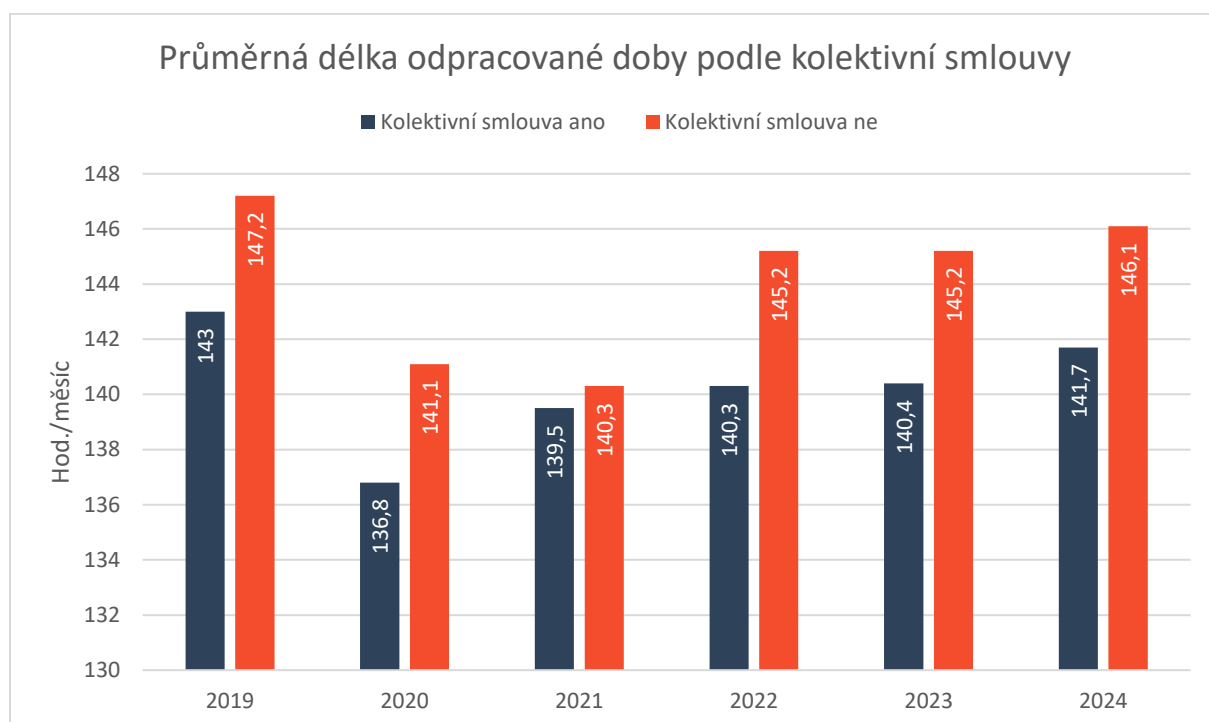


Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2024>, tabulka A7

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2019 až 2024 (dle výstupu ISPV)

Ze srovnání odpracované doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní uvedeného na Obrázku 3.5 a v Příloze 6 vyplývá, že **zaměstnanci s kolektivní smlouvou odpracují za měsíc méně hodin než zaměstnanci bez kolektivní smlouvy**. Nejmenší rozdíl v počtu odpracovaných hodin nastal v době covidových restrikcí v roce 2021. Rozdíl se ale dlouhodobě drží na více než 4 hodinách za měsíc, s výjimkou roku 2021. V roce 2024 rozdíl v odpracovaných hodinách činil 4,4 hodin ve prospěch zaměstnanců s kolektivní smlouvou.

Obrázek 3.5: Průměrná délka odpracované doby podle kolektivní smlouvy v letech 2019-2024



Zdroj: ISPV

3.5 Pracovní podmínky sjednané v PKS

3.5.1 Délka pracovní doby

Délka pracovní doby (alespoň v jednom z pracovních režimů) je dlouhodobě sjednávána v převážné většině PKS, v letošním roce v 89,3 % PKS. Zkrácení pracovní doby je v roce 2025 sjednáno v 59,6 % PKS a patří k významným úspěchům kolektivního vyjednávání.

Přehled o počtech PKS upravujících délku pracovní doby:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	91,9	91,0	90,4	90,8	90,3	89,3

IPP Tabulka A23a

Průměrná sjednaná délka pracovní doby (obecně bez rozlišení) pro rok 2025 činí **37,9 hodin týdně**. Pokud jde o průměrnou sjednanou týdenní pracovní dobu v jednotlivých pracovních režimech, tak za všechny hodnocené PKS činila:

Rok	Sjednaná týdenní délka pracovní doby (v hodinách za týden)				
	Obecně	u 1 směnného provozu	u 2 směnného provozu	u 3 směnného provozu	u nepřetržitého provozu
2020	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2021	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2022	38,0	39,7	38,3	37,4	37,3
2023	38,0	39,7	38,4	37,4	37,3
2024	37,9	39,7	38,3	37,4	37,3
2025	37,9	39,7	38,3	37,4	37,3

IPP Tabulka A23a

3.5.2 Uplatňování konta pracovní doby

Dle ustanovení § 86 zákoníku práce⁸ lze v kolektivní smlouvě upravit bližší podmínky pro uplatnění konta pracovní doby. **Letos je tento institut upraven v 8,4 % PKS (v roce 2024 v 7,8 % PKS, v roce 2023 v 7,2 % PKS)**. Institut konta pracovní doby je tedy i letos využíván pouze okrajově. Možnosti **sjednat podmínky** při uplatnění **konta při práci přesčas využilo 1,5 % PKS (v roce 2024 1,4 % PKS, v roce 2023 1,3 % PKS)**. IPP Tabulka A17a

Vyrovňovací období při uplatnění konta pracovní doby dohodnuté v PKS činí v průměru **48,1 týdne** a pohybuje se **od 32,5 do 52 týdnů (v roce 2024 v průměru 49,3 týdne a pohybovalo se od 41,6 do 52 týdnů, v roce 2023 v průměru 49,2 týdne a pohybovalo se od 39 do 52 týdnů)**. IPP Tabulka A17a

Stálá mzda nad rámec § 120 odst. 1 ZP, tj. vyšší než 80 % průměrného výdělku byla sjednána ve **2 % PKS a její průměrná výše činí 94,4 % průměrného výdělku (v roce 2024 v 2,1 % PKS**

⁸Aktuální právní úprava ustanovení § 86 ZP (možnost vyjednávat o kontě pracovní doby byla do ZP doplněna 1. 1. 2007)

(1) Konto pracovní doby je způsob rozvržení pracovní doby, který smí zavést jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis u zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace.

(2) Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 (tj. ve veřejných službách a správě).

(3) Jestliže je uplatněno konto pracovní doby, nemůže vyrovňovací období přesáhnout 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva však může vymezit toto období nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích.

(4) Jen bude-li to sjednáno v kolektivní smlouvě, může být práce přesčas odpracovaná v kontu pracovní doby ve vyrovňovacím období sjednaném v kolektivní smlouvě, které nepřesáhne nejvýše 52 týdnů po sobě jdoucích, v rozsahu nejvýše 120 hodin započtena do pracovní doby jen v bezprostředně následujícím vyrovňovacím období.

a její průměrná výše činila 93,9 % PV, v roce 2023 v 1,8 % PKS a její průměrná výše činila 94,9 % PV). IPP Tabulka A17a

Pružné rozvržení pracovní doby bylo letos dohodnuto v **31,6 % PKS** (v roce 2024 v 30 % PKS, v roce 2023 v 30,1 % PKS). IPP Tabulka A23a

Podmínky pro nerovnoměrné rozvržení pracovní doby jsou letos sjednány v **45,9 % PKS** (v roce 2024 v 45 % PKS, v roce 2023 v 44,5 % PKS). **Průměrná délka vyrovnávacího období** činí **48,3 týdnů** (v roce 2024 48,8 týdnů, v roce 2023 48,5 týdnů). IPP Tabulka A24a

Nižší maximální rozsah nařízené přesčasové práce, než stanoví zákoník práce, je dlouhodobě sjednáván v méně než 1 % PKS – letos je upraven pouze v **0,4 % PKS** (v letech 2024 a 2023 v 0,3 % PKS). IPP Tabulka A24a

Období, kdy nesmí přesčasová práce v průměru překročit 8 hod. týdně, je sjednáno v **68,2 % PKS** (v roce 2024 v 67,7 % PKS, v roce 2023 v 68,6 % PKS). Zkrácení činí v průměru **50,4 týdnů** (dtto v roce 2024, v roce 2023 v průměru 50,3 týdnů) a u jednotlivých OS se pohybuje v rozsahu **od 26 do 52 týdnů**. IPP Tabulka A24a

3.5.3 Zvýšení nároku na dovolenou

Počet kolektivních smluv, ve kterých je **prodloužen nárok na dovolenou**, zůstává po celé sledované období na úrovni kolem 89 % PKS. Letos je upraven v **89,4 % PKS** (v roce 2024 v 89,2 % PKS, v roce 2023 v 89,6 % PKS).

Většina KS (viz tabulka níže) využívá možnosti **prodloužit nárok na dovolenou o 1 týden** (letos upraveno v **77,3 % PKS**). Možnost prodloužit dovolenou o více než 1 týden je v kolektivních smlouvách využívána minimálně. S účinností od 1. ledna 2007 lze nárok na dovolenou prodloužit také o dny. Letos tuto možnost využilo **8,3 % PKS** a nárok na dovolenou je prodloužen v průměru o **4,6 dny**.

Přehled PKS obsahujících prodloužení nároku na dovolenou

Rok	o 1 týden % PKS	o 2 týdny % PKS	o dny	
			% PKS	počet dnů
2020	76,1	2,7	9,0	4,3
2021	78,3	2,5	8,5	4,3
2022	78,0	2,8	8,8	4,4
2023	78,2	3,2	8,2	4,6
2024	77,3	3,9	8,0	4,5
2025	77,3	3,8	8,3	4,6

IPP Tabulka A23a

3.5.4 Odstupné

Pokud jde o konkrétní podmínky pro určování výše odstupného, jsou v PKS upraveny následovně:

- v závislosti na délce pracovního poměru – upraveno v **39,3 % PKS** (v roce 2024 v 38,2 % PKS, v roce 2023 v 36,7 % PKS), tj. mírný meziroční nárůst PKS, ve kterých je odstupné vázáno na toto kritérium;
- v závislosti na zkrácení výpovědní doby – v **30,4 % PKS** (v letech 2024 a 2023 v 31,8 % PKS);
- v závislosti na věku zaměstnance – v **7,3 % PKS** (v roce 2024 v 6,6 % PKS, v roce 2023 v 5,9 % PKS);
- jiné podmínky pro poskytování odstupného jsou letos sjednány v **8,8 % PKS** (v roce 2024 v 8,6 % PKS, v roce 2023 v 8,4 % PKS). IPP Tabulka A22a

Zvýšené odstupné dohodnuté v PKS⁹

	Zvýšení odstupného nad rámec ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
Rok 2020			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,1	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	31,7	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	49,3	1,3	4,3
- podle § 52 písm. d) ZP	9,0	1,3	2,9
Rok 2021			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,1	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,1	1,1	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	49,8	1,3	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	8,5	1,3	3,1
Rok 2022			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	31,5	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	32,6	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	49,4	1,3	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	8,7	1,3	2,8

⁹ Odstupné při výpovědi dané zaměstnancem podle § 52 písm. a) ZP, tj. v případě – ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, podle § 52 písm. c) ZP, tj. – stane-li se zaměstnanec nadbytečným; při výpovědi dané zaměstnancem a podle § 52 písm. d) ZP, tj. – nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní práci.

Rok 2023			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,4	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,3	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	50,5	1,3	4,4
- podle § 52 písm. d) ZP	9,2	1,3	2,8
Rok 2024			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	32,3	1,4	2,3
- u pracovního poměru do dvou let	33,0	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	51,0	1,3	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	9,6	1,3	3,1
Rok 2025			
- podle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	30,8	1,4	2,2
- u pracovního poměru do dvou let	31,3	1,2	2,1
- u pracovního poměru nad dva roky	52,5	1,3	4,5
- podle § 52 písm. d) ZP	9,0	1,4	3,3

3.5.5 Oblast zaměstnanosti, opatření pro rovné zacházení se zaměstnanci a podpora sladování profesního a rodinného života

▪ Podmínky vývoje zaměstnanosti

Podmínky týkající se vývoje zaměstnanosti ve firmách jsou letos sjednány v **32,8 % PKS** (v roce 2024 v 32,6 % PKS, v roce 2023 v 32,9 % PKS). Opatření týkající se zaměstnanosti jsou v **1,6 % PKS doprovázena kariéerními plány**. V **31,8 % PKS** je dohodnuta **metodika obsazování volných pracovních míst** (v roce 2024 v 31,6 % PKS, v roce 2023 v 31,9 % PKS). **Úprava podmínek pro práci mimo firmu** je řešena pouze v několika PKS, letos je to v **0,6 % PKS** (v roce 2024 v 0,9 % PKS, v roce 2023 v 0,8 % PKS). IPP Tabulka A26a

▪ Specifické formy práce

Bližší podmínky pro uplatňování specifických forem práce upravuje pouze minimum PKS, konkrétně sdílení pracovního místa upravují pouze 2 PKS. Práci bez „pevného stolu“ a práci bez stálého výkonu práce v letošním roce neupravuje žádná PKS. Bližší podmínky pro práci na dálku jsou upravovány o trochu více, letos je upravovalo 77 PKS, což představovalo 6,2 % PKS (v roce 2024 v 4,7 % PKS, v roce 2023 v 3,1 % PKS). IPP Tabulka A26a

▪ **Podmínky (programy) pro zaměstnávání ohrožených skupin zaměstnanců jsou upravovány následovně:**

- **pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let** – letos upraveno v **3,1 % PKS**;
- **pro zaměstnávání zdravotně postižených** – letos dohodnuto v **3,1 % PKS**;
- **pro návrat zaměstnanců do pracovního procesu po skončení rodičovské dovolené** – upraveny v **3,9 % PKS**. IPP Tabulka A25a

3.5.6 Agenturní zaměstnávání

Dohody upravující rozsah a podmínky agenturního zaměstnávání jsou součástí kolektivních smluv **pouze u velmi malého počtu firem** – letos je to ve **2,8 % PKS** (v roce 2024 v 2,3 % PKS, v roce 2023 v 2,7 % PKS). IPP Tabulka A25a

▪ **Odborný rozvoj zaměstnanců**

Obecné podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou letos dohodnuty v **34,2 % PKS** (dtto v roce 2024, v roce 2023 v 35,2 % PKS), z toho konkrétní programy s počty zaměstnanců, jichž se toto vzdělávání týká, je součástí **2,3 % PKS**. IPP Tabulka A33a

▪ **Rovné zacházení a sladování rodinného a pracovního života**

Počet PKS, jejichž součástí jsou opatření blíže konkretizující rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace, **se pohybuje kolem 40 %**. **Letos jsou taková opatření konkretizována v 39,4 % PKS** (v roce 2024 v 40,2 % PKS, v roce 2023 v 38,4 % PKS). IPP Tabulka A33a

3.5.7 Překážky v práci

K důležitým opatřením přispívajícím k lepšímu sladování pracovního a rodinného života bezesporu patří zvyšování rozsahu placeného volna nad rámec ZP v případech, kdy si zaměstnanec plní své povinnosti k rodině.

Počty PKS, ve kterých bylo sjednáno placené volno při překážkách v práci na straně zaměstnance

		Narození dítěte manželce zaměst.	Doprovod. zdrav. postižen. dítěte do zdrav. zařízení	Úmrtí rodin. přísl.	Vlast. svatba	Stěhová ní	Hledání nového zaměst.	Rodičům z důvodu péče o dítě	Zdravotní volno (sick days)
2020	% PKS	35,4	21,7	52,7	40,8	24,0	9,0	16,6	12,4
	počet dnů	1,3	6,4	2,1	1,4	1,2	3,6	3,9	3,2
2021	% PKS	35,5	20,3	51,8	41,0	22,9	8,5	16,7	13,2
	počet dnů	1,3	6,5	2,2	1,4	1,2	3,7	4,0	3,1
2022	% PKS	33,9	20,3	52,0	40,7	22,6	8,9	16,8	13,6
	počet dnů	1,3	6,3	2,2	1,4	1,2	3,6	3,9	3,0
2023	% PKS	34,1	21,1	51,9	41,1	22,6	9,6	18,5	15,3
	počet dnů	1,3	6,7	2,2	1,4	1,2	3,6	4,2	3,1
2024	% PKS	35,4	22,1	53,3	42,8	23,8	10,3	18,7	17,1
	počet dnů	1,4	6,7	2,2	1,4	1,2	3,7	4,2	3,1
2025	% PKS	33,7	20,7	51,2	40,8	22,0	10,0	18,7	19,3
	počet dnů	1,3	6,6	2,1	1,4	1,2	3,7	4,1	3,3

IPP Tabulka A32a, počet dnů = průměrný sjednaný rozsah placeného volna v PKS na příslušný rok

3.6 Zaměstnanecké výhody sjednané v PKS

IPP se zaměřuje na benefity poskytované zaměstnancům ze sociálního fondu, resp. zisku po zdanění a fondu kulturních a sociálních potřeb (tvorí jej státní podniky). Systém sleduje jak tvorbu sociálního fondu a obdobných fondů (programů), tak rozsah výhod poskytovaných zaměstnancům z těchto fondů (programů).

Pro rok 2025 z celkového počtu hodnocených PKS je tvorba sociálního fondu sjednána v 31,2 % z nich (v roce 2024 v 31,1 % PKS, v roce 2023 v 32,4 % PKS) a z toho:

- **formou přidělu z plánovaného objemu mzdových prostředků a ostatních osobních nákladů v 10,9 % PKS a průměrná výše přidělu činí 2,3 % (v roce 2024 v 11,2 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,3 %, v roce 2023 v 10,2 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2,2 %),**
- **formou přidělu z objemu vyplacených mezd v 20,2 % PKS a průměrná výše přidělu činí 1,5 % (v roce 2024 v 19,8 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,6 %, v roce 2023 v 19,7 % PKS s průměrnou výší přidělu 1,9 %),**

- **absolutní částkou na zaměstnance v 7,8 % PKS a průměrná výše přidělu činila 2 958 Kč** (v roce 2024 v 6,4 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 360 Kč, v roce 2023 v 7,4 % PKS s průměrnou výší přidělu 2 423 Kč),
- tvorba sociálního fondu **jinou formou** byla dohodnuta **v 55,4 % PKS**.

Tvorba ostatních programů je sjednána **v 19,0 % PKS** (v roce 2024 v 19,1 % PKS, v roce 2023 v 20,2 % PKS). IPP Tabulka A30a

Právo odborové organizace spolurozhodovat o užití příslušného fondu je sjednáno v 29,4 % PKS. Počet kolektivních smluv, ve kterých je sjednáno **užití fondu prostřednictvím osobních účtů zaměstnanců**, je pro rok 2025 dohodnuto **v 22,8 % PKS** a oproti předchozím rokům tak došlo k mírnému nárůstu.

Počty PKS, ve kterých je sjednáno užití fondu prostřednictvím osobních účtů

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	13,9	14,1	16,7	19,4	20,5	22,8

IPP Tabulka A31a

- **Struktura plánovaného čerpání prostředků fondu** (sociálního, stimulačního a FKSP) **pro rok 2025**

Z celkové tvorby fondu je naplánováno vydat:

- **na stravování – 21,5 %** (24,9 % v roce 2024, 25,5 % v roce 2023) z celkové tvorby fondu, tj. dlouhodobě přibližně čtvrtina prostředků fondu je určena na příspěvky na stravování zaměstnanců,
- **na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce – 12,3 %** (10,8 % v roce 2024, 9,8 % v roce 2023),
- **na příspěvky na rekreace – 8,7 %** (9,7 % v roce 2024, 8,7 % v roce 2023),
- **na zdravotní služby, lázně, rehabilitace – 7,3 %** (3,2 % v roce 2024, 3,3 % v roce 2023),
- **na dary** při pracovním a životním výročí – **2,4 %** (2,9 % v roce 2024, 3,4 % v roce 2023),
- **na sociální výpomoci** a sociální půjčky – **1,3 %** (1,2 % v roce 2024, 1,4 % v roce 2023),
- **na půjčky na bytové účely** pro zaměstnance – **1,0 %** (1,4 % v roce 2024, 2,1 % v roce 2023).

Struktura užití fondu se dlouhodobě nijak zásadně nemění. IPP Tabulka A31a

3.6.1 Ubytování a doprava zaměstnanců

Příspěvek na přechodné ubytování je součástí **0,8 % PKS** a **průměrná dohodnutá výše příspěvku** na přechodné ubytování činí **3 525 Kč/měsíc**. **Příspěvek na dopravu** zaměstnanců do a ze zaměstnání je součástí **9,7 % PKS** a **průměrná dohodnutá výše příspěvku** na dopravu činí **997 Kč/měsíc** nebo **72,0 % z ceny obvyklého jízdného** (v roce 2024 984 Kč/měsíc nebo

68,5 % z ceny obvyklého jízdého, v roce 2023 977 Kč/měsíc nebo 68,6 % z ceny obvyklého jízdého). IPP Tabulky A28a a A29a

3.6.2 Stravování zaměstnanců

Příspěvek zaměstnavatele na stravování svých zaměstnanců **je dlouhodobě součástí více než 90 % PKS**. Letos je sjednán v **94,6 % PKS**. **Průměrná výše příspěvku** se liší podle zdroje financování a **pro rok 2025** byla dohodnuta následovně:

- **z nákladů – 79,50 Kč** (v roce 2024 72,87 Kč, v roce 2023 61,72 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **54,8 % z ceny jídla** (v letech 2018 až 2024 se průměrná výše příspěvku pohybovala od 54,5 do 54,8 % z ceny jídla);
- **ze zisku, sociálního fondu, FKSP – 20,13 Kč** na jedno hlavní jídlo (v roce 2024 18,07 Kč, v roce 2023 17,49 Kč), resp. **26,9 % z ceny jídla** (v roce 2024 20,0 %, v roce 2023 25,8 %);
- **bez rozlišení zdrojů financování – 97,81 Kč** (v roce 2024 88,28 Kč, v roce 2023 79,17 Kč) na jedno hlavní jídlo, resp. **58,5 %** (v roce 2024 57,7 %, v roce 2023 58,5 %) **z ceny jídla**.
- **bez uvedení výše příspěvku v PKS – v 24,5 % PKS** (v roce 2024 v 24,9 % PKS, v roce 2023 v 22,8 % PKS) je dohodnuto, že zaměstnavatel sice bude poskytovat příspěvek na stravování zaměstnanců, ovšem jeho výše není v PKS stanovena. IPP Tabulka A27a

V PKS je dále dohodnuto poskytování cenově zvýhodněného stravování:

- **bývalým zaměstnancům**, celkem je taková úprava obsažena v **13,4 % PKS** (v roce 2024 v 13,5 % PKS, v roce 2023 v 14,9 % PKS);
- **zaměstnancům po dobu čerpání dovolené**, úprava je dlouhodobě obsažena v **1,7 až 3,0 % PKS**, letos je to v **1,7 % PKS**;
- **zaměstnancům v době dočasné pracovní neschopnosti** je dlouhodobě upravena v cca **2 % PKS**, letos je to v **1,8 % PKS**. IPP Tabulka A27a

3.6.3 Penzijní a životní pojištění

▪ Příspěvek na penzijní připojištění

Ujednání o poskytování příspěvku na penzijní připojištění je od roku 2021 součástí cca **68 % PKS**. Letos je obsaženo v **71,3 % PKS**.

Letos činí průměrná výše příspěvku 984 Kč nebo v průměru 3,3 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance. Průměrná minimální výše příspěvku činí 721 Kč za měsíc a maximální průměrná výše příspěvku činí 1 217 Kč za měsíc (v roce 2024 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 656 Kč do 1 103 Kč nebo v průměru činila 3,2 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance, v roce 2023 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 641 Kč do 1 038 Kč nebo v průměru činila 3,1 % z průměrného měsíčního vyměřovacího základu zaměstnance).

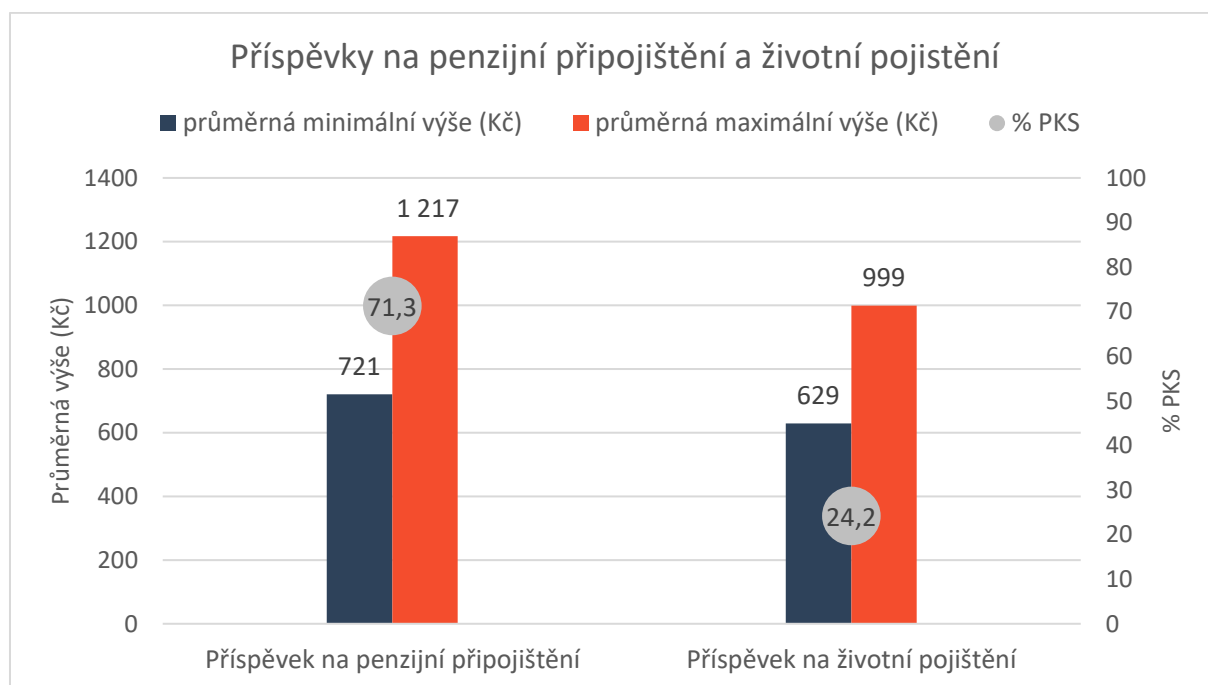
Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v **57,1 % PKS** (v roce 2024 v 56,4 % PKS, v roce 2023 v 55,2 % PKS). IPP Tabulka A28a

▪ Příspěvek na životní pojištění

Dohoda o poskytování příspěvku je od roku 2018 součástí **cca 25 % PKS**, letos je příspěvek sjednán v **24,2 % PKS**.

Průměrná výše příspěvku na životní pojištění činí 829 Kč, minimální průměrná výše příspěvku činí 629 Kč za měsíc a maximální 999 Kč za měsíc (v roce 2024 od 606 Kč do 971 Kč za měsíc, v roce 2023 od 587 Kč do 886 Kč za měsíc). **Podmínky pro poskytování příspěvku jsou upraveny v 19,7 % PKS** (v letech 2024 a 2023 v 19,8 % PKS). IPP Tabulka A28a

Obrázek 3.6: Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění v roce 2025



Zdroj: IPP Tabulka A28a

3.6.4 Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti

Náhrada mzdy v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec ZP je sjednána v 0,4 % PKS (v roce 2024 v 0,5 % PKS, v roce 2023 v 0,4 % PKS) a její výše činí **75,0 % průměrného výdělku** (v roce 2024 77,5 % PV, v roce 2023 75,0 % PV). IPP Tabulka A32a

3.7 Kolektivní vyjednávání ve veřejných službách a správě

(Počet hodnocených PKS za rok 2025 byl **421**, z toho na obce připadlo **107 PKS**)

3.7.1 Spolupráce smluvních stran

Přehled úpravy podmínek pro činnost odborových organizací sjednaných v PKS

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Počet PKS, kde jsou upraveny bližší podmínky postupu při:	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS	% PKS
- <i>informování odborové organizace</i>	76,2	74,9	76,6	76,7	75,9	76,0
- <i>projednávání materiálů s odborovou organizací</i>	47,0	46,0	47,1	46,5	47,7	47,0
Počet PKS, kde je sjednán širší rozsah:						
- <i>informování odborové organizace nad rámec ZP</i>	15,1	12,9	13,9	13,6	12,7	12,4
- <i>projednávání s odborovou organizací nad rámec ZP</i>	25,5	29,6	32,6	32,2	30,9	29,7
Výběr členských příspěvků srážkami z platu	81,2	79,7	78,1	75,4	78,1	76,5
Hrazení pojistného za dlouhodobě uvolněné funkcionáře	3,5	4,1	3,5	3,7	3,3	2,9
Časový rozsah uvolnění funkcionářů s náhradou platu (§ 203 ZP)	36,1	33,1	34,4	34,1	33,7	35,2
Počet PKS, kde jsou konkretizovány podmínky pro činnost ZO, a z toho formou:	87,6	89,3	89,8	90,7	90,4	89,8
- <i>používání místností zaměstnavatele</i>	93,5	94,1	93,6	94,1	93,5	94,2
- <i>příspěvek zaměstnavatele na činnost ZO</i>	28,8	28,3	29,5	26,9	26,4	24,3
- <i>vybavení místností (tj. připojení k internetu, kopírka, telefon atd.)</i>	83,3	86,3	86,8	86,6	84,5	86,2
- <i>úhrady nákladů na podklady pro činnost ZO</i>	20,6	20,7	21,2	19,6	19,6	19,6
- <i>jiné podmínky</i>	17,5	14,6	16,0	15,5	15,3	16,9

IPP Tabulky B4a a B5a

Ve srovnání s rokem 2024 došlo v letošním roce k poklesu podílu kolektivních smluv, ve kterých byl sjednán výběr členských příspěvků srážkami z platu (pokles o 1,6 p. b. oproti roku 2024). Nejvýraznější změna v tomto aspektu se uskutečnila v roce 2020, ve kterém podíl kolektivních smluv se sjednaným výběrem členských příspěvků srážkami z platu vzrostl až na 81,2 %.

3.7.2 Pluralita odborových organizací

Počet ZO (MO) působících u zaměstnavatele	2020 % PKS	2021 % PKS	2022 % PKS	2023 % PKS	2024 % PKS	2025 % PKS
1 odborová organizace	81,7	82,1	81,8	82,4	83,6	80,5
2 odborové organizace	12,1	11,8	11,9	10,5	10,1	12,1
3 odborové organizace	3,5	3,3	3,3	3,9	2,8	3,8
4 odborové organizace	0,7	0,7	1,2	1,0	1,1	1,2
5 a více odborových organizací	2,0	2,2	1,8	2,1	2,4	2,4

IPP Tabulka B5a

Z výstupu IPP vyplývá, že u **80,5 %** zaměstnavatelů veřejné služby a správy působí **pouze jedna odborová organizace**. U **12,1 %** působí **dvě odborové organizace** a u **zbytku** zaměstnavatelů pak působí **3 a více odborových organizací**.

V případě působení více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele byla PKS uzavírána společně v 86,6 %. Jiný postup byl zvolen u 13,4 % zaměstnavatelů (v roce 2024 u 13,3 %, v roce 2023 u 10,6 %).

3.7.3 Platy zaměstnanců

Způsob určování platu (IPP Tabulka B1a)

- určování platu **podle délky započitatelné praxe** je letos upraveno **32,1 % PKS** (v roce 2024 v 30,9 % PKS, v roce 2023 v 30,8 % PKS),
- určování platu **tarifem s rozpětím** je upraveno v **29,0 % PKS** (v roce 2024 v 30,2 % PKS, v roce 2023 v 31,0 % PKS), tzn. mírný meziroční nárůst.
 - **Meziroční růst průměrného platu** byl dohodnut v **8 PKS**, z toho dohoda o růstu průměrného platu v procentech je obsažena v **8 PKS**. Dohoda o růstu celkového objemu prostředků na platy letos není obsažena v **žádné PKS**.
 - **Možnost meziročního snížování platu** je dohodnuta v **0,7 % PKS** (tj. celkem u 3 zaměstnavatelů), (v roce 2024 v 0,4 % PKS, v roce 2023 v 1,2 % PKS), a to:
- **snížením celkového objemu** prostředků na platy letos není obsaženo v **žádné PKS** (v roce 2024 u 0,2 % PKS, v roce 2023 u 0,4 % PKS);
- **snížením některé složky platu** u **0,7 % PKS** (v roce 2024 u 0,2 % PKS, v roce 2023 u 0,8 % PKS).

V kolektivních smlouvách lze dohodnout bližší podmínky pro poskytování vybraných složek platů dané příslušným právním předpisem. Pro názornost uvádíme **přehled některých sledovaných údajů** tak, jak byly v posledních letech sjednány v PKS:

Bližší podmínky pro poskytování osobního příplatku

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	30,9	29,6	29,1	27,3	31,5	31,8

*IPP Tabulka B1a***Bližší podmínky pro poskytování odměn**

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	21,8	18,5	19,1	21,1	21,7	17,8

*IPP Tabulka B1a***Bližší podmínky pro přiděl do fondu odměn ze zlepšeného hospodářského výsledku u příspěvkových organizací**

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	1,0	0,9	0,8	0,6	0,7	0,5

*IPP Tabulka B1a***Pravidelný termín výplaty platu**

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	79,7	79,5	80,1	79,1	80,5	81,0

*IPP Tabulka B1a***Pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně (§ 6 n. v. č. 341/2017 Sb.)**

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	17,8	19,2	19,3	19,4	17,5	18,8

IPP Tabulka B1a

3.7.4 Pracovní a sociální podmínky

Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP dohodnutého v PKS od roku 2020

	Zvýšení odstupného nad rámec § 67 ZP (v násobcích průměrného výdělku)		
	% PKS	min.	max.
2020			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	8,4	1,7	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	7,9	1,4	1,8
- u pracovního poměru nad dva roky	15,1	1,7	2,7
2021			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	7,8	1,7	2,1
- u pracovního poměru do dvou let	8,1	1,6	2,0
- u pracovního poměru nad dva roky	15,3	1,7	2,7
2022			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	8,6	1,6	2,2
- u pracovního poměru do dvou let	8,2	1,4	1,9
- u pracovního poměru nad dva roky	13,9	1,6	2,8
2023			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	7,2	1,6	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	6,8	1,3	1,8
- u pracovního poměru nad dva roky	14,0	1,6	2,9
2024			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	7,4	1,5	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	7,4	1,1	1,6
- u pracovního poměru nad dva roky	14,2	1,5	2,9
2025			
- při výpovědi dle § 52 písm. a) až c) ZP			
- u pracovního poměru do jednoho roku	5,7	1,5	2,0
- u pracovního poměru do dvou let	5,9	1,2	1,7
- u pracovního poměru nad dva roky	14,0	1,6	3,0

IPP tabulka č. B6a

Podmínky pro poskytování vyššího odstupného jsou sjednány v **12,4 % PKS** (v letech 2024 a 2023 v 12,0 % PKS), a to v závislosti na:

- **délce trvání pracovního poměru – v 10,5 % PKS** (v roce 2024 v 9,6 % PKS, v roce 2023 v 9,7 % PKS);

- **délce zkrácení výpovědní doby** – v **2,1 % PKS** (v roce 2024 v 2,2 % PKS, v roce 2023 v 2,3 % PKS);
- **věku zaměstnance** – v **0,2 % PKS** (dtto v roce 2024, v roce 2023 v 1,0 % PKS).

IPP Tabulka B6a

- **V oblasti zaměstnanosti jsou pro rok 2025 dohodnuty podmínky (programy):**
 - pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let – v **0,2 % PKS**;
 - pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením – v **0,2 % PKS**;
 - pro návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené – v **3,8 % PKS**.

IPP Tabulka B6a

- **Příspěvky na závodní stravování**

Letos byl dohodnut v **80,3 % PKS** (v roce 2024 v 81,5 % PKS, v roce 2023 v 84,7 % PKS).

IPP Tabulka B8a

Průměrná dohodnutá výše příspěvku na stravování je:

- z rozpočtu organizace **54,45 Kč na jedno hlavní jídlo**, resp. **51,3 % z ceny jídla** (v roce 2024 46,60 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 53,2 % z ceny jídla, v roce 2023 42,14 Kč na jedno hlavní jídlo, resp. 50,3 % z ceny jídla);
- z FKSP **18,27 Kč**, resp. **37,8 % z ceny jídla** (v roce 2024 19,26 Kč, resp. 39,5 % z ceny jídla, v roce 2023 22,51 Kč, resp. 44,0 % z ceny jídla).

Příspěvek na stravování důchodcům byl sjednán v **15,9 % PKS** (v roce 2024 v 18,8 % PKS, v roce 2023 v 24,1 % PKS). IPP Tabulka B8a

Struktura užití FKSP sjednaná v PKS

Pravidla pro čerpání FKSP jsou letos součástí **85,0 % PKS** (v roce 2024 v 87,8 % PKS, v roce 2023 v 87,5 %). **Rozpočet FKSP** je součástí **38,5 % PKS** (v roce 2024 v 42,3 % PKS, v roce 2023 v 44,9 % PKS).

V letošním roce je **největší část prostředků FKSP** využívána na **příspěvek na penzijní připojištění**. V roce 2025 se jedná o 26,4 % z celkového objemu fondu, kdy došlo u této hodnoty ve srovnání s loňským rokem k mírnému nárůstu o cca 4 p. b. (v roce 2024 o 22,1 %, v roce 2023 o 17,1 %).

Dále jsou prostředky FKSP čerpány formou:

- **příspěvku na závodní stravování** – **18,9 %** (v roce 2024 v 16,7 %, v roce 2023 v 17,6 %) z celkového objemu;
- **příspěvku na rekreaci**. Letos se jedná o **16,0 %** (v roce 2024 v 14,0 %, v roce 2023 v 15,8 %) z celkového objemu fondu;

- **příspěvků na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce – 10,1 %** (v roce 2024 v 10,2 %, v roce 2023 v 12,4 %) z celkového objemu;
- **darů – 4,8 %** (v roce 2024 v 7,1 %, v roce 2023 v 6,7 %) z celkového objemu;
- **příspěvků na náklady provozu kulturních, rekreačních, sportovních zařízení – 1,3 %** (v roce 2024 v 1,1 %, v roce 2023 v 0,9 %) z celkového objemu; IPP Tabulka B7a

Nejmenší objem prostředků FKSP byl letos vyčleněn na **příspěvek na pracovní oděvy a obuv a na jednotné oblečení**, a to **0,1 %** z celkového objemu plánované tvorby fondu.

Příspěvek na závodní stravování a příspěvek na penzijní připojištění odčerpávají více než 45 % z celkové tvorby FKSP. Všechny výše uvedené příspěvky odčerpávají cca 77 % z celkové tvorby FKSP.

▪ **Příspěvek na penzijní připojištění**

Z celkové plánované tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb je letos na penzijní připojištění zaměstnanců vyčleněno **26,4 % objemu FKSP**. Oproti loňskému roku došlo ke zvýšení podílu kolektivních smluv, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění (z 42,3 % PKS na **44,3 % PKS**). Ve srovnání s loňským rokem se také nepatrně zvýšila průměrná minimální i maximální výše příspěvku. **Průměrná minimální** výše příspěvku je **310 Kč/měsíc** a **průměrná maximální** výše příspěvku je **454 Kč/měsíc** (v roce 2024 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 284 Kč do 436 Kč, v roce 2023 se průměrná výše příspěvku pohybovala v rozpětí od 302 Kč do 507 Kč). IPP Tabulka B8a

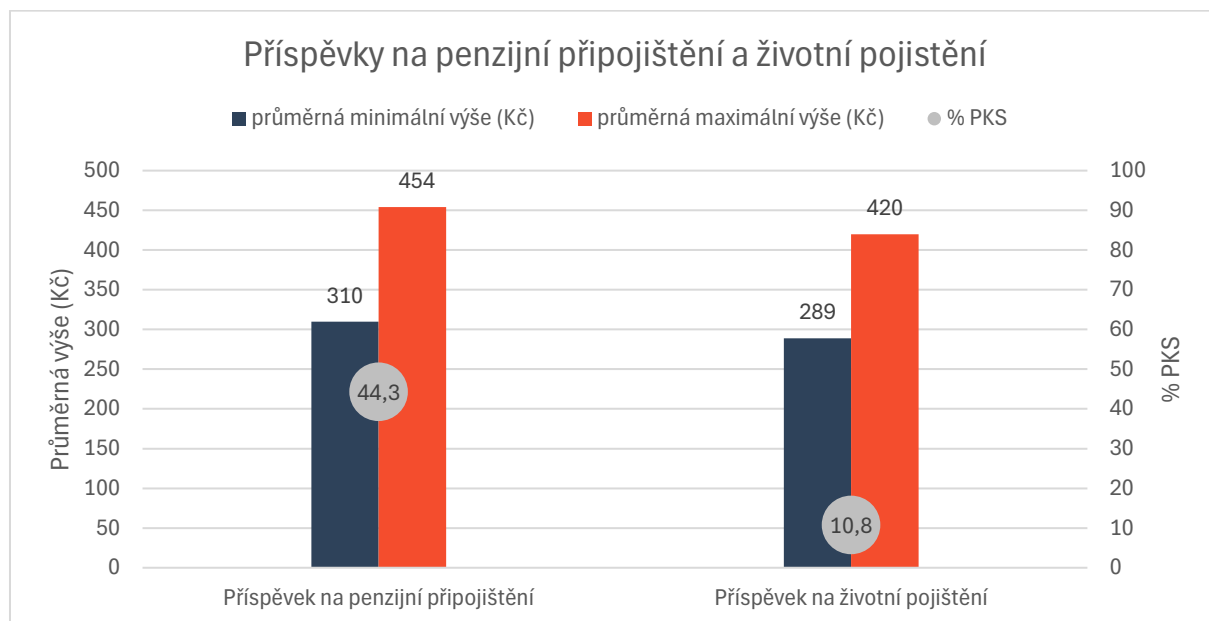
▪ **Příspěvek na životní pojištění**

Z celkového plánovaného objemu FKSP je letos na životní pojištění zaměstnanců vyčleněno pouze **1,0 %** a tomu odpovídá i počet PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na životní pojištění. Průměrné procento užití FKSP na příspěvek na životní pojištění se oproti loňskému roku mírně zvýšilo, zároveň se mírně zvýšil také **podíl PKS**, o 3,4 p. b. na **10,8 %** (v roce 2024 byl sjednán v 7,4 % PKS, v roce 2023 v 4,5 % PKS).

Průměrná minimální výše příspěvku se letos snížila a činí **289 Kč** a průměrná **maximální výše příspěvku** se zvýšila na **420 Kč za měsíc** (v roce 2024 min. 312 Kč a max. 390 Kč za měsíc, v roce 2023 min. 329 Kč a max. 506 Kč za měsíc).

Podmínky pro jeho poskytování jsou upraveny v **8,9 % PKS** (v roce 2024 v 6,3 % PKS, v roce 2023 ve 4,0 % PKS). IPP Tabulka B8a

Obrázek 3.7: Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění ve veřejných službách a správě v roce 2025



Zdroj: IPP Tabulka B8a

▪ Náhrada platu při pracovní neschopnosti

Náhrada platu v prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnance nad rámec ZP je sjednána pouze v **1,0 % PKS ve výši náhrady 92,5 % PV** (v roce 2024 v 1,5 % PKS s náhradou 86,4 % PV, v roce 2023 v 1,9 % PKS s náhradou 86,7 % PV). IPP Tabulka B9a

▪ **Odborný rozvoj** – podmínky pro odborný rozvoj zaměstnanců jsou sjednány v **58,7 % PKS** (v roce 2024 v 58,4 % PKS, v roce 2023 v 59,1 % PKS). IPP Tabulka B10a

▪ **Konkretizace rovného zacházení** a zákaz diskriminace je letos dohodnuta v **19,0 % PKS** (v roce 2024 v 19,5 % PKS, v roce 2023 v 18,4 % PKS). IPP Tabulka B10a

▪ **Podmínky BOZP** – opatření (technické i organizační) jsou letos konkretizovány v **91,7 % PKS**. Písemné vyhodnocování stavu BOZP v **53,4 % PKS**. IPP Tabulka B10a

3.8 Výsledky kolektivního vyjednávání v obcích a krajích

3.8.1 Rozdíly v kolektivním vyjednávání u obcí a krajů

Zaměstnanci obcí a krajů jsou odměňováni platem (výsledky vyjednávání viz výše), avšak pokud jde o sociální podmínky, na kraje a obce se nevztahuje vyhláška o FKSP. **Obce a kraje mohou tvořit sociální fond, a právě rozsahu kolektivního vyjednávání o tvorbě a čerpání sociálního fondu je věnována tato část hodnocení.**

3.8.2 Tvorba sociálního fondu

(Zdroj: IPP Tabulka C1a)

Z celkového počtu hodnocených PKS (uzavřených v působnosti obcí a krajů) je **tvorba sociálního fondu sjednána v 94,4 % PKS**, (v roce 2024 v 93,4 % PKS, v roce 2023 v 92,4 % PKS) a z toho:

- v **43,6 % PKS** (v roce 2024 v 48,7 % PKS, v roce 2023 v 54,1 % PKS) **formou přidělu odvozeného z plánovaného objemu prostředků na platy** a výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **3,9 %** (dtto v letech 2024 a 2023);
- v **27,7 % PKS formou přidělu z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy** (v roce 2024 v 27,4 % PKS, v roce 2023 v 27,0 % PKS). Výše přidělu v průměru za hodnocené PKS činí **4,1 %**;
- **absolutní částkou na 1 zaměstnance** – tato forma přidělu je letos dohodnuta ve **3,0 % PKS**;
- **příděl stanovený jiným způsobem** byl sjednán v **16,8 % PKS**.

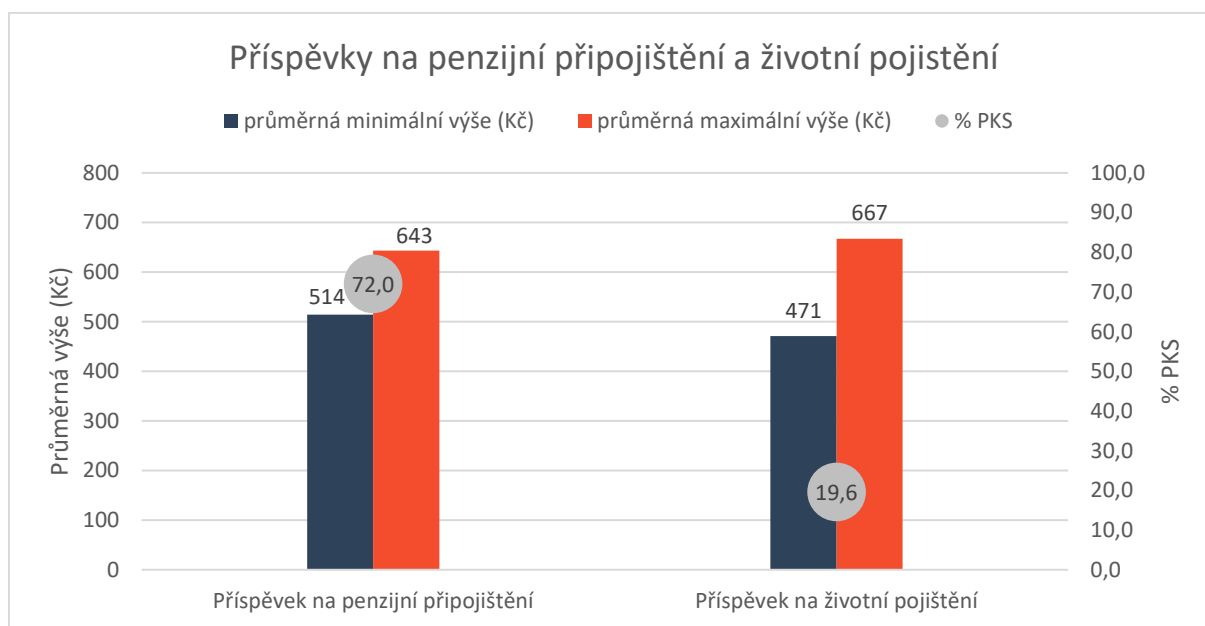
Právo odborové organizace **spolurozhodovat o čerpání sociálního fondu** bylo sjednáno v **61,7 % PKS**. IPP Tabulka C2a

Struktura užití sociálního fondu byla pro rok 2025 sjednána následovně:

- **příspěvek na závodní stravování** – podíl příspěvku na stravování se oproti loňskému roku mírně snížil na **30,4 %** (v roce 2024 32,2 %, v roce 2023 30,0 %) z celkového objemu sociálního fondu. **Příspěvek na stravování** je dlouhodobě součástí cca 90 % PKS, letos je upraven v **88,8 % PKS** (v roce 2024 v 92,6 % PKS, v roce 2023 v 93,9 % PKS).
Pokud jde o výši příspěvku, tak:
 - **průměrná výše příspěvku z rozpočtu** (obce, kraje) činí letos **60,00 Kč na jedno hlavní jídlo** (v roce 2024 57,80 Kč, v roce 2023 51,03 Kč), resp. **56,3 % z ceny jídla**;
 - **průměrná výše příspěvku ze sociálního fondu** činí letos **41,38 Kč** (v roce 2024 38,61 Kč, v roce 2023 33,08 Kč), resp. **34,0 % z ceny jídla**;
 - příspěvek **bez rozlišení zdrojů** financování je letos sjednán v průměrné výši **100,00 Kč**. IPP Tabulka C3a
- **příspěvek na penzijní připojištění** – **15,4 %** (v roce 2024 13,5 %, v roce 2023 16,5 %) z celkového plánovaného objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku je sjednáno v **72,0 % PKS** (v roce 2024 v 69,4 % PKS, v roce 2023 v 69,7 % PKS). Pokud jde o výši příspěvku, její průměrná výše se zvýšila a činí **min. 514 a max. 643 Kč za měsíc** (v roce 2024 min. 513 a max. 593 Kč za měsíc, v roce 2023 min. 431 a max. 525 Kč za měsíc). IPP Tabulka C4a
- **příspěvek na rekreaci** – **15,2 %** (v roce 2024 8,0 %, v roce 2023 11,4 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na tělovýchovné, kulturní a sportovní akce** – **4,9 %** (v roce 2024 8,1 %, v roce 2023 7,3 %) z celkového objemu sociálního fondu;

- **dary – 3,8 %** (v roce 2024 5,8 %, v roce 2023 3,9 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na ošatné – 2,3 %** (v roce 2024 2,2 %, v roce 2023 2,4 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na životní pojištění – 1,0 %** (v roce 2024 0,8 %, v roce 2023 1,1 %) z celkového objemu sociálního fondu. Poskytování příspěvku na životní pojištění je obsaženo v **19,6 % PKS** (v roce 2024 v 24,0 % PKS, v roce 2023 v 24,2 % PKS) a průměrná sjednaná výše příspěvku činí **min. 471 a max. 667 Kč za měsíc** (v roce 2024 min. 551 a max. 664 Kč, v roce 2023 min. 434 a max. 532 Kč); IPP Tabulka C4a
- **půjčky na bytové účely – 0,9 %** (v roce 2024 1,2 %, v roce 2023 1,4 %) z celkového objemu sociálního fondu;
- **příspěvek na činnost odborové organizace – 0,5 % z celkového objemu fondu** (v roce 2024 v 0,7 %, v roce 2023 v 0,5 %).

Obrázek 3.8: Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění v obcích a krajích v roce 2025



Zdroj: IPP Tabulka C4a

Komplexní výsledky – viz výstupy IPP 2025, které jsou k dispozici na všech OS (publikace) a na webových stránkách MPSV.

4 KLÍČOVÉ ÚDAJE V ČLENĚNÍ DLE JEDNOTLIVÝCH OS

4.1 Odměňování zaměstnanců

Počet PKS, ve kterých je odměňování zaměstnanců obecně upraveno, se ve srovnání s rokem 2024 mírně snížil. V roce 2025 je odměňování zaměstnanců sjednáno v 1 187 PKS, v roce 2024 bylo odměňování zaměstnanců obecně upraveno v 1 220 PKS. V tabulce níže je uveden přehled podílu PKS, ve kterých je sjednáno využívání jednotlivých nástrojů, v členění dle odborových svazů.

Název OS	% PKS, ve kterých je odměňování upraveno v								
	KS*		VP*		IS*		Kombinaci		Meziroční vývoj
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	Pokles/nárůst
OS dopravy	100	100	50,0	50,0	16,7	16,7	50,0	50,0	bez změny
OS DLV	96,4	93,3	56,0	52,8	60,7	55,1	83,3	79,8	pokles
OS ECHO	91,8	91,8	52,1	49,2	58,9	68,9	87,7	88,5	bez změny
OS hornictví	95,7	96,0	65,2	64,0	65,2	64,0	91,3	84,0	mírný nárůst
OS KOVO	87,7	87,0	67,9	70,0	53,4	51,3	77,7	78,5	mírný pokles
NOS PPP	74,1	72,2	38,9	37,0	55,6	53,7	57,4	55,6	mírný pokles
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	70,0	70,0	40,0	40,0	40,0	40,0	50,0	50,0	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	66,7	75,0	100	100	-	12,5	66,7	75,0	nárůst
OS peněžnictví a pojišřovnictví	85,7	85,7	85,7	85,7	28,6	28,6	78,6	85,7	bez změny
UZO	87,5	83,3	75,0	83,3	37,5	41,7	75,0	83,3	pokles
OS vědy a výzkum	23,3	23,3	90,0	90,0	6,7	6,7	26,7	26,7	bez změny
OS STAVBA	92,8	92,2	51,4	50,5	37,8	38,8	63,1	63,1	mírný pokles
OS TOK	88,2	88,2	47,1	44,1	32,4	32,4	61,8	58,8	bez změny
OS UNIOS	90,4	89,2	44,3	38,7	67,8	67,6	79,1	79,3	mírný pokles
OS vysokoškolský	43,8	36,8	100	100	87,5	89,5	87,5	89,5	pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	97,0	91,2	66,7	61,8	48,5	61,8	87,9	85,3	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	100	100	100	100	40,0	60,0	100	100	bez změny
OS zaměst. letectví	100	100	100	100	66,7	100	100	100	bez změny
Orchestr.hudebníků ČR	-	-	100	100	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2024 a 2025, Tabulka A18a

*KS – kolektivní smlouva, *VP – vnitřní předpis, *IS – individuální smlouva

4.2 Oblast zaměstnanosti

▪ Specifické formy práce

Z hodnocení obsahu PKS se zdá, že tato oblast zatím není nedílnou součástí kolektivního vyjednávání. Podmínky pro specifické formy práce, jako je práce na sdílených pracovních místech, bez pevného pracoviště apod., se v kolektivních smlouvách objevují jen ojediněle. V několika málo kolektivních smlouvách jsou upraveny podmínky pro práci doma, sdílení pracovního místa a jiné formy práce a pracovní režimy, a to v 6,3 % PKS ze všech hodnocených PKS v podnikatelské sféře. (IPP Tabulka A26a)

▪ Podmínky pro vzdělávání, doškolování a rekvalifikaci zaměstnanců

Z celkového počtu 18 OS, kde byly podmínky odborného rozvoje zaměstnanců součástí PKS, došlo letos pouze v 5 z nich (ve srovnání s rokem 2024) k určitému nárůstu podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti 5 OS došlo naopak buď k mírnému, nebo i výraznějšímu poklesu podílu PKS upravující odborný rozvoj zaměstnanců.

Níže v tabulce je uveden podíl PKS, ve kterých je upraven odborný rozvoj zaměstnanců, v členění dle jednotlivých OS.

Název OS	% PKS, ve kterých je otázka odborného rozvoje zaměstnanců řešena		
	Rok 2024	Rok 2025	Meziroční vývoj
OS dopravy	33,3	33,3	bez změny
OS DLV	50,0	46,1	pokles
OS ECHO	53,4	55,7	mírný nárůst
OS hornictví	21,7	16,0	pokles
OS KOVO	23,8	23,7	bez změny
NOS PPP	55,6	59,3	nárůst
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	60,0	60,0	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	50,0	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	50,0	50,0	bez změny
UZO	25,0	33,3	nárůst
OS vědy a výzkum	60,0	60,0	bez změny
OS STAVBA	34,2	35,0	mírný nárůst
OS TOK	-	-	-
OS UNIOS	35,7	43,2	nárůst
OS vysokoškolský	75,0	73,7	mírný pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	81,8	70,6	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	60,0	60,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	25,0	pokles

Zdroj: IPP 2024 a 2025 (Tabulka A33a)

▪ Zaměstnávání starších zaměstnanců

Dle výstupu IPP opatření (programy) pro zlepšení zaměstnatelnosti zaměstnanců nad 50 let jsou v PKS stále spíše výjimkou (viz tabulka níže). Situace je prakticky stejná jako v předešlých letech. Z hodnocení nelze zjistit, zda se zaměstnavatelé odmítají touto otázkou v rámci kolektivního vyjednávání zabývat, nebo zda se to odborovým organizacím do kolektivních smluv nedaří prosadit. U části zaměstnavatelů to může být také řešeno vnitřním předpisem po projednání s odborovou organizací.

Název OS	Programy pro zaměstnávání zaměstnanců nad 50 let dohodnuté v PKS (% PKS)					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
OS KOVO	4,4	4,2	4,6	4,0	4,0	4,1
OS ECHO	1,5	-	-	2,9	2,7	1,6
NOS PPP	1,5	1,8	-	-	-	-
UZO	6,3	-	6,7	5,9	-	8,3
OS pohost., hotelů a cest. ruchu	-	-	-	10,0	20,0	20,0
OS peněžnictví a pojištnictví	18,2	12,5	15,4	7,1	14,3	14,3
OS STAVBA	5,5	5,6	5,5	5,1	5,4	5,8
OS TOK	3,6	-	-	-	-	-
OS UNIOS	0,7	0,8	0,9	1,4	0,9	0,9
OS vysokoškolský	5,0	6,7	5,3	6,3	-	5,3

Zdroj: IPP 2020 až 2023 (Tabulka A24a), IPP 2024 a 2025 (Tabulka A25a)

▪ Zvýšení dovolené nad základní výměru stanovenou zákoníkem práce

Z celkového počtu **19 OS**, ve kterých **bylo upraveno zvýšení nároku na dovolenou**, v 7 z nich nastal pokles podílu PKS, které tuto oblast upravují. V působnosti 8 OS naopak došlo k nárůstu podílu PKS upravující zvýšení nároku na dovolenou.

Název OS	% PKS upravující zvýšení dovolené celkem (tj. o dny, o 1 i více týdnů)		
	Rok 2024	Rok 2025	Meziroční vývoj
OS dopravy	100	83,3	pokles
OS DLV	85,7	87,6	mírný nárůst
OS ECHO	97,3	96,7	mírný pokles
OS hornictví	91,3	92,0	mírný nárůst
OS KOVO	87,3	86,6	mírný pokles
NOS PPP	88,9	90,7	mírný nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	50,0	60,0	nárůst
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100	100	bez změny
OS peněžnictví a pojištnictví	100	92,9	pokles
UZO	43,8	66,7	nárůst
OS vědy a výzkum	76,7	80,0	nárůst

OS STAVBA	94,6	94,2	mírný pokles
OS TOK	76,5	73,5	mírný pokles
OS UNIOS	97,4	98,2	mírný nárůst
OS vysokoškolský	100	100	bez změny
OS zdravotnictví a soc. péče	84,8	97,1	nárůst
ČMOS civil. zaměst. armády	100	100	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	100	75,0	pokles

Zdroj: IPP 2024 a 2025 (Tabulka A23a)

- **Zkrácení pracovní doby (obecně) bez snížení mzdy na 37,5 hodiny týdně**

Průměrná délka sjednané pracovní doby **v rozsahu 37,5 až 38 hod. týdně** (obecně bez rozlišení pracovních režimů) je letos dosažena v PKS uzavřených v působnosti **8 OS** (v roce 2024 v 7 OS).

Vývoj v jednotlivých OS dle výstupu IPP					
Název OS	% PKS, ve kterých je sjednána délka pracovní doby obecně bez rozlišení směnných režimů			Průměrná délka týdenní pracovní doby hod. /týden	
Rok	2024	2025	Meziroční vývoj	2024	2025
OS dopravy	100	100	bez změny	39,0	39,4
OS DLV	76,2	70,8	pokles	37,8	37,7
OS ECHO	72,6	77,0	nárůst	37,6	37,6
OS hornictví	78,3	80,0	mírný nárůst	37,6	37,6
OS KOVO	60,8	61,9	mírný nárůst	37,7	37,7
NOS PPP	51,9	55,6	nárůst	38,0	38,0
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	-	-	-	-	-
OS pošt. telekom. a nov. služeb	16,7	12,5	pokles	-	-
OS peněžnictví a pojišťovnictví	71,4	71,4	bez změny	39,5	39,3
UZO	25,0	16,7	pokles	40,0	-
OS vědy a výzkum	40,0	43,3	nárůst	40,0	40,0
OS STAVBA	35,1	33,0	mírný pokles	38,3	38,3
OS TOK	88,2	91,2	mírný nárůst	37,6	37,6
OS UNIOS	79,1	78,4	mírný pokles	38,2	38,0
OS vysokoškolský	18,8	26,3	nárůst	40,0	40,0
OS zdravotnictví a soc. péče	12,1	5,9	pokles	38,1	-
ČMOS civil. zaměstnanci armády	100	100	bez změny	37,5	37,5
OS zaměstnanců letectví	-	-	-	-	-

Zdroj: IPP 2024 a 2025 (Tabulka A23a)

- **Rovné příležitosti a opatření proti diskriminaci**

I v letošním roce lze konstatovat, že vývoj je relativně stabilní. V působnosti 5 OS došlo meziročně k určitému nárůstu podílu PKS, ve kterých je otázka diskriminace na pracovišti

řešena (v působnosti 7 OS došlo k poklesu či mírnému poklesu). V PKS uzavřených ve veřejných službách a správě a službách a u obcí a krajů je zákaz diskriminace upraven **v 19,0 % PKS** (v roce 2024 to bylo v 19,5 % PKS).

V tabulce níže je uveden vývoj podílu PKS, ve kterých je řešena konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace, v členění dle odborových svazů.

Výstupy IPP							
Název OS	Konkretizace rovného zacházení a zákaz diskriminace (% PKS)						Meziroční vývoj
Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025	
OS dopravy	-	-	21,4	16,7	33,3	50,0	nárůst
OS DLV	58,0	60,7	61,5	62,7	65,5	61,8	pokles
OS ECHO	42,6	45,6	44,7	43,5	53,4	49,2	pokles
OS hornictví	4,5	17,4	29,4	15,4	26,1	32,0	nárůst
OS KOVO	29,6	33,0	34,1	38,5	38,6	38,9	mírný nárůst
NOS PPP	6,1	3,6	4,8	5,0	7,4	9,3	mírný nárůst
OS pohost, hotelů a cestov. ruchu	72,7	80,0	72,7	70,0	60,0	60,0	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	33,3	33,3	33,3	33,3	33,3	25,0	pokles
OS peněžnictví a pojišťovnictví	90,9	75,0	61,5	64,3	78,6	78,6	bez změny
OS vědy a výzkum	10,0	12,5	17,2	13,3	13,3	13,3	bez změny
UZO	56,3	56,3	53,3	70,6	68,8	58,3	pokles
OS STAVBA	63,6	63,0	64,2	66,9	66,7	66,0	mírný pokles
OS TOK	10,7	3,4	4,0	6,7	5,9	5,9	bez změny
OS UNIOS	19,1	22,3	21,7	25,0	24,3	27,0	mírný nárůst
OS vysokoškolský	40,0	33,3	42,1	56,3	50,0	47,4	mírný pokles
OS zdravotnictví a soc. péče	36,8	33,3	40,0	27,3	51,5	38,2	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	50,0	40,0	40,0	40,0	40,0	40,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	75,0	100	100	100	100	bez změny

Zdroj: IPP 2020 až 2023 (Tabulka A31a), IPP 2024 a 2025 (Tabulka A33a)

4.3 Oblast penzijního připojištění

- **Poskytování příspěvku zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnanců**

Z výstupu IPP vyplývá, že letos došlo v působnosti 8 OS k nárůstu počtu PKS a v působnosti 4 odborových svazů k poklesu počtu PKS upravujících tento závazek.

Níže v tabulce je uvedený podíl PKS, ve kterých je sjednán příspěvek na penzijní připojištění.

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	Příspěvky na penzijní připojištění – podnikatelská sféra		
	Rok 2024 % PKS	Rok 2025 % PKS	Meziroční vývoj
OS dopravy	100	83,3	pokles
OS DLV	69,0	68,5	mírný pokles
OS ECHO	91,8	86,9	pokles
OS hornictví	82,6	84,0	mírný nárůst
OS KOVO	67,8	69,4	mírný nárůst
NOS PPP	64,8	68,5	nárůst
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	90,0	90,0	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	50,0	87,5	nárůst
OS peněžnictví a pojišťovnictví	85,7	85,7	bez změny
UZO	50,0	58,3	nárůst
OS vědy a výzkum	56,7	63,3	nárůst
OS STAVBA	77,5	77,7	bez změny
OS TOK	38,2	44,1	nárůst
OS UNIOS	73,9	73,9	bez změny
OS vysokoškolský	25,0	26,3	mírný nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	81,8	79,4	mírný pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	80,0	80,0	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny

Zdroj: IPP 2024 a 2025 (Tabulka A28a)

4.4 Oblast BOZP

- **Vytváření pracovního prostředí a pracovních podmínek pro bezpečnou práci a opatření ke snižování a odstraňování rizikové a namáhavé práce**

V letošním roce celkem 83,1 % PKS v podnikatelské sféře (v roce 2024 v 84,1 % PKS) obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci. Navíc v 50,4 % PKS se zaměstnavatelé zavázali poskytovat písemné vyhodnocení stavu BOZP.

Obdobný vývoj je i ve veřejných službách a správě: 91,7 % PKS obsahuje opatření technického i organizačního charakteru k zajištění bezpečnosti při práci a v 53,4 % PKS závazek zaměstnavatele k písemnému vyhodnocování stavu BOZP. *IPP Tabulky A33a a B10a*

Níže v tabulce je zobrazený přehled podílu PKS, ve kterých je sjednáno opatření k zajištění BOZP.

Hodnocení OS dle výstupů IPP			
Název OS	Opatření k zajištění BOZP – podnikatelská sféra		
	Rok 2024 % PKS	Rok 2025 % PKS	Meziroční vývoj
OS dopravy	66,7	83,3	nárůst
OS DLV	91,7	88,8	mírný pokles
OS ECHO	98,6	96,7	mírný pokles
OS hornictví	91,3	92,0	mírný nárůst
OS KOVO	73,7	73,2	mírný pokles
NOS PPP	88,9	88,9	bez změny
OS pohost., hotelů a cest.ruchu	100	100	bez změny
OS pošt. telekom. a nov. služeb	100	100	bez změny
OS peněžnictví a pojišťovnictví	85,7	78,6	pokles
UZO	93,8	91,7	mírný pokles
OS vědy a výzkum	83,3	83,3	bez změny
OS STAVBA	82,9	81,6	mírný pokles
OS TOK	91,2	94,1	mírný nárůst
OS UNIOS	98,3	98,2	bez změny
OS vysokoškolský	93,8	94,7	mírný nárůst
OS zdravotnictví a soc. péče	93,9	88,2	pokles
ČMOS civil. zaměst. armády	100	100	bez změny
OS zaměstnanců letectví	100	100	bez změny
OS orchestrálních hudebníků ČR	33,3	25,0	pokles

Zdroj: IPP 2024 a 2025 (Tabulka A33a)

5 ANALÝZA ZAMĚSTNAVATELŮ POSKYTUJÍCÍCH VYŠŠÍ ROZSAH PROJEDNÁVÁNÍ A INFORMOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ NAD RÁMEC ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákoník práce (č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů) vymezuje rámec, v němž je zaměstnavatel povinen informovat a projednávat určité otázky se zaměstnanci nebo jejich zástupci. Tento rámec tvoří základní standard, který mohou kolektivní smlouvy dále rozšiřovat – například co do širě projednávaných témat, četnosti setkávání nebo formy poskytování informací.

5.1 Vymezení informování a projednávání (§ 278)

Podle § 278 Zákoníku práce informování znamená poskytnutí nezbytných údajů, které umožní zaměstnancům zjistit stav oznamované skutečnosti a zaujmout k ní stanovisko. Zaměstnavatel musí informace poskytovat včas a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli obsah informací posoudit a případně se připravit na projednání.

Projednání znamená výměnu stanovisek a vysvětlení mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem. Zaměstnanci mají právo obdržet odůvodněnou odpověď na své stanovisko. Zákon dále stanoví právo zaměstnanců žádat dodatečné informace a vysvětlení či osobní jednání.

Z uvedeného vyplývá, že zákon klade důraz nejen na formální poskytování informací, ale i na skutečný dialog mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

5.2 Povinnost zaměstnavatele informovat (§ 279)

Podle § 279 Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytovat zaměstnancům informace o širokém okruhu oblastí. Patří sem ekonomická a finanční situace zaměstnavatele, vývoj činnosti a její dopady na životní prostředí, změny v právním postavení a organizační struktuře, základní otázky pracovních podmínek, rovné zacházení a nabídka volných pracovních míst.

5.3 Oblasti povinného projednávání (§ 280)

Zákoník práce v § 280 stanoví, že zaměstnavatel je povinen projednávat se zaměstnanci nebo jejich zástupci otázky týkající se hospodářského vývoje, strukturálních změn, opatření ovlivňujících zaměstnanost či bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Projednávání má zajistit, že zaměstnanci mohou být včas seznámeni s plánovanými změnami a mohou uplatnit svá stanoviska dříve, než budou opatření realizována.

5.4 Práva odborových organizací (§ 287)

Zvláštní postavení mají odborové organizace, kterým zákon v § 287 stanovuje širší práva na informování a projednávání. Zaměstnavatel je povinen informovat odbory o vývoji mezd a platů, jejich jednotlivých složkách včetně členění podle profesních skupin a dále o všech otázkách uvedených v § 279.

Kolektivní smlouvy mohou tento rámec významně rozšířit například o specifické informace o investičních záměrech, podrobných rozbořech hospodaření či plánech výroby.

Současně musí s odborovou organizací projednat ekonomickou situaci, množství práce, pracovní tempo, změny v organizaci práce, systém odměňování, vzdělávání zaměstnanců či opatření k zaměstnávání specifických skupin osob.

V kolektivních smlouvách může být tento rámec rozšířen o pravidelné pracovní schůzky související se sdílením podkladů k hospodářským výsledkům nebo zavádění nových technologií.

5.5 Výsledky z šetření IPP

Analýza kolektivních smluv prováděná v rámci každoročního šetření Informace o pracovních podmínkách (IPP) sleduje mimo jiné, zda podnikové kolektivní smlouvy upravují oblast informování a projednávání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací nad rámec povinností stanovených Zákoníkem práce.

V dotazníku IPP jsou obsaženy dvě otázky, které se k této problematice přímo vztahují:

- Otázka 2.3 (b) zjišťuje, zda je v kolektivní smlouvě sjednán vyšší rozsah informování nad rámec § 279 odst. 1 a § 287 odst. 1 Zákoníku práce,

- Otázka 2.4 (b) sleduje, zda je sjednán vyšší rozsah projednávaných informací s odborovou organizací nad rámec § 280 odst. 1 a § 287 odst. 2 Zákoníku práce.

Odpovědi na tyto otázky poskytují přehled o míře, v jaké se kolektivní smlouvy v České republice odchyľují od zákonného minima a posilují participativní práva zaměstnanců prostřednictvím odborových organizací.

Z dat IPP vyplývá, že v roce 2025 mělo 390 podnikových kolektivních smluv sjednán vyšší rozsah informování nad rámec zákoníku práce. Tyto smlouvy se vztahovaly na 312 209 zaměstnanců. Pokud jde o projednávání, vyšší rozsah nad rámec zákonných povinností byl sjednán ve 311 podnikových kolektivních smlouvách, které dohromady zastupují 250 555 pracovníků.

Z pohledu zastoupení jednotlivých odborových svazů lze pozorovat, že nejčastěji byla ustanovení o rozšířeném informování sjednána v kolektivních smlouvách uzavřených prostřednictvím Odborového svazu KOVO, který eviduje 221 podnikových kolektivních smluv s rozšířeným informováním, vztahujících se na 162 031 zaměstnanců. Tento svaz tak jednoznačně dominuje a sám představuje více než polovinu všech zaměstnanců pokrytých rozšířeným informováním. Na druhém místě je Nezávislý odborový svaz pracovníků potravinářského průmyslu a příbuzných oborů Čech a Moravy (NOS PPP) s 32 kolektivními smlouvami, které obsahují ujednání o vyšším rozsahu informování, které se vztahuje na 20 653 zaměstnanců. Třetí nejvyšší zastoupení má svaz ECHO, působící v chemickém a farmaceutickém průmyslu, kde bylo identifikováno 26 kolektivních smluv zahrnujících 25 539 zaměstnanců. Významné zastoupení mají dále svazy Svaz skla, keramiky a porcelánu (22 PKS, 9 636 zaměstnanců), Dřevozpracující, lesní a vodohospodářský odborový svaz a STAVBA (15 PKS, 6 462 zaměstnanců), (17 PKS, 6 344 zaměstnanců).

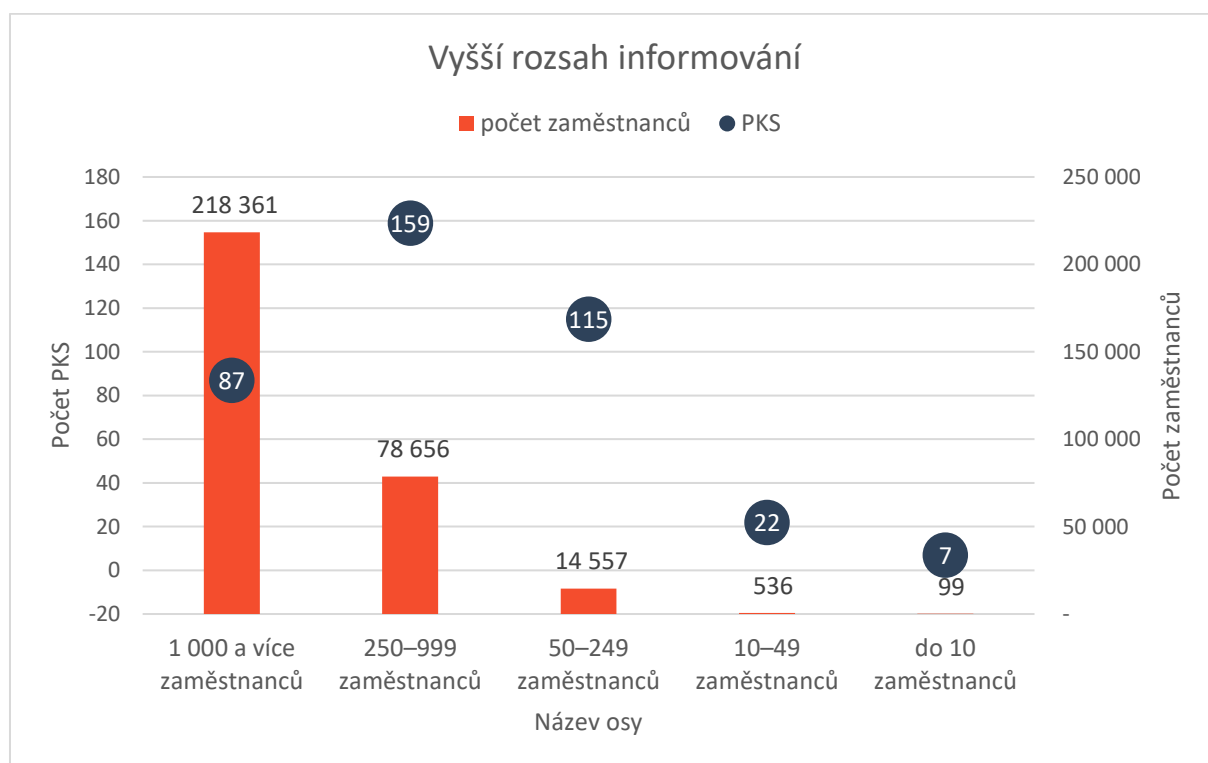
U rozšířeného projednávání zůstává pořadí odborových svazů obdobné, avšak celkové počty jsou mírně nižší. Nejvíce případů bylo zaznamenáno opět u OS KOVO, který eviduje 162 podnikových kolektivních smluv pokrývajících 131 497 zaměstnanců. Tento svaz tak představuje klíčového aktéra rozšířeného sociálního dialogu i v oblasti projednávání. Následuje ECHO s 24 smlouvami a 20 357 zaměstnanci, a svaz Skla, keramiky a porcelánu (19 PKS, 9 046 zaměstnanců).

Podrobnější analýza výsledků šetření IPP ukazuje, že sjednání vyššího rozsahu informování a projednávání v kolektivních smlouvách souvisí i s velikostí zaměstnavatele. Kolektivní vyjednávání o těchto otázkách je zřetelně častější ve větších podnicích, kde existují stabilnější odborové struktury a propracovanější systém sociálního dialogu. Z Obrázku 5.1 vyplývá, že nejvyšší podíl kolektivních smluv se sjednaným rozšířeným informováním připadá na velké podniky s 250 a více zaměstnanci. Konkrétně je vyšší rozsah informování sjednán v 87 PKS s více než 1 000, přičemž tyto smlouvy se vztahují na 218 361 zaměstnanců. V kategorii 250–999 zaměstnanců se jedná o 159 PKS pokrývajících 78 656 pracovníků. U středních podniků (50–249 zaměstnanců) bylo zjištěno 115 smluv, které se vztahují na 14 557 zaměstnanců. Naopak u malých zaměstnavatelů (do 49 zaměstnanců) je sjednání rozšířeného informování

ojedinělé – dohromady bylo identifikováno pouze 29 kolektivních smluv, které se týkají přibližně 635 osob.

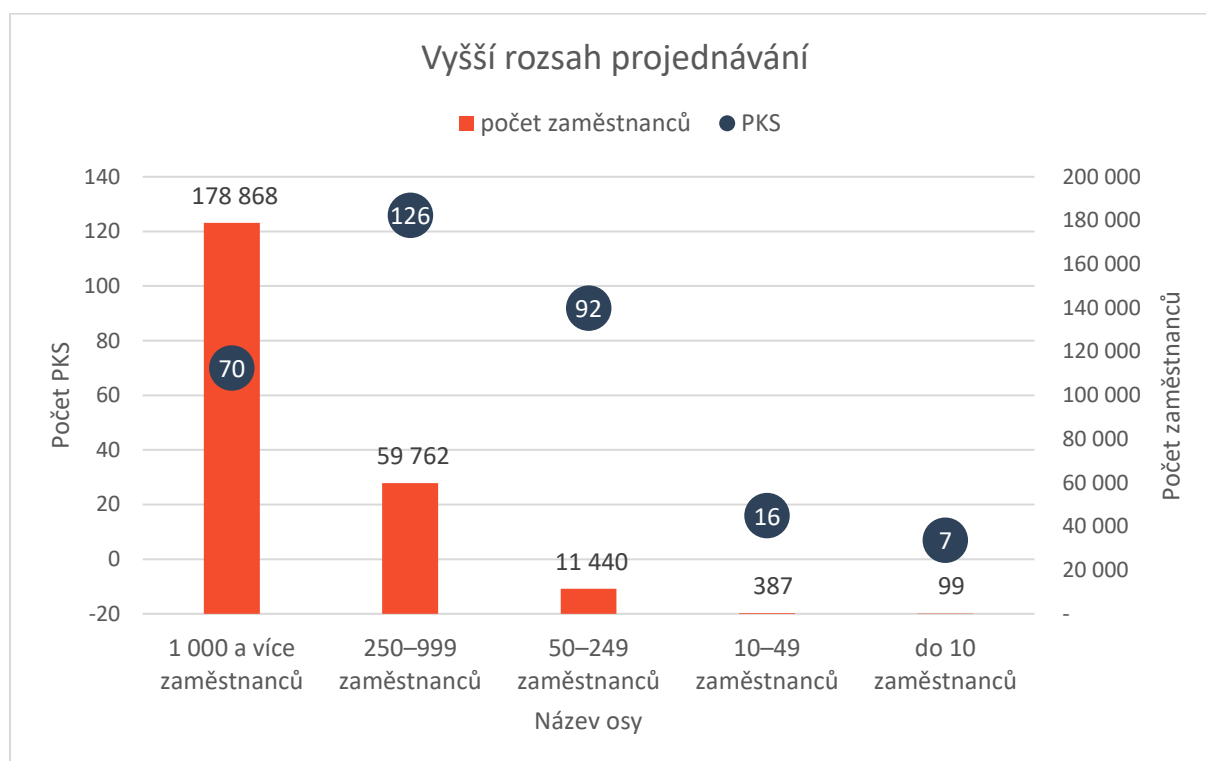
Podobný trend je patrný i v případě rozšířeného projednávání (Obrázek 5.2). Vyšší rozsah projednávaných informací byl sjednán v 70 PKS v podnicích s více než 1 000 zaměstnanci, které dohromady zaměstnávají 178 868 pracovníků, ve 126 PKS v podnicích s 250–999 zaměstnanci (celkem 59 762 zaměstnanců) a v 92 PKS v podnicích s 50–249 zaměstnanci, které se vztahují na 11 440 zaměstnanců. Také v tomto případě je účast menších zaměstnavatelů minimální – v podnicích do 49 zaměstnanců bylo zaznamenáno pouze 23 kolektivních smluv, vztahujících se na 486 zaměstnanců.

Obrázek 5.1: Vyšší rozsah informování v PKS v členění podle velikosti zaměstnavatelů



Zdroj: IPP, 2025, zpracování TREXIMA.

Obrázek 5.2: Vyšší rozsah projednávání v PKS v členění podle velikosti zaměstnavatelů



Zdroj: IPP, 2025, zpracování TREXIMA.

Analýza podle sekcí CZ-NACE ukazuje, že sjednání vyššího rozsahu informování a projednávání v kolektivních smlouvách je v České republice nerovnoměrně rozloženo mezi jednotlivými odvětvími. Největší význam má tradičně v průmyslových odvětvích a sektorech s dlouhodobě rozvinutou odborovou organizovaností.

Dle Obrázku 5.3 je nejvýznamnějším odvětvím zpracovatelský průmysl, ve kterém jsou ustanovení o rozšířeném informování nejčastější. V této sekci bylo zaznamenáno 276 podnikových kolektivních smluv, které se vztahují na 208 477 zaměstnanců. Zpracovatelský průmysl tak jednoznačně dominuje – představuje přibližně dvě třetiny všech smluv s rozšířeným informováním a více než dvě třetiny všech zaměstnanců pokrytých těmito dohodami.

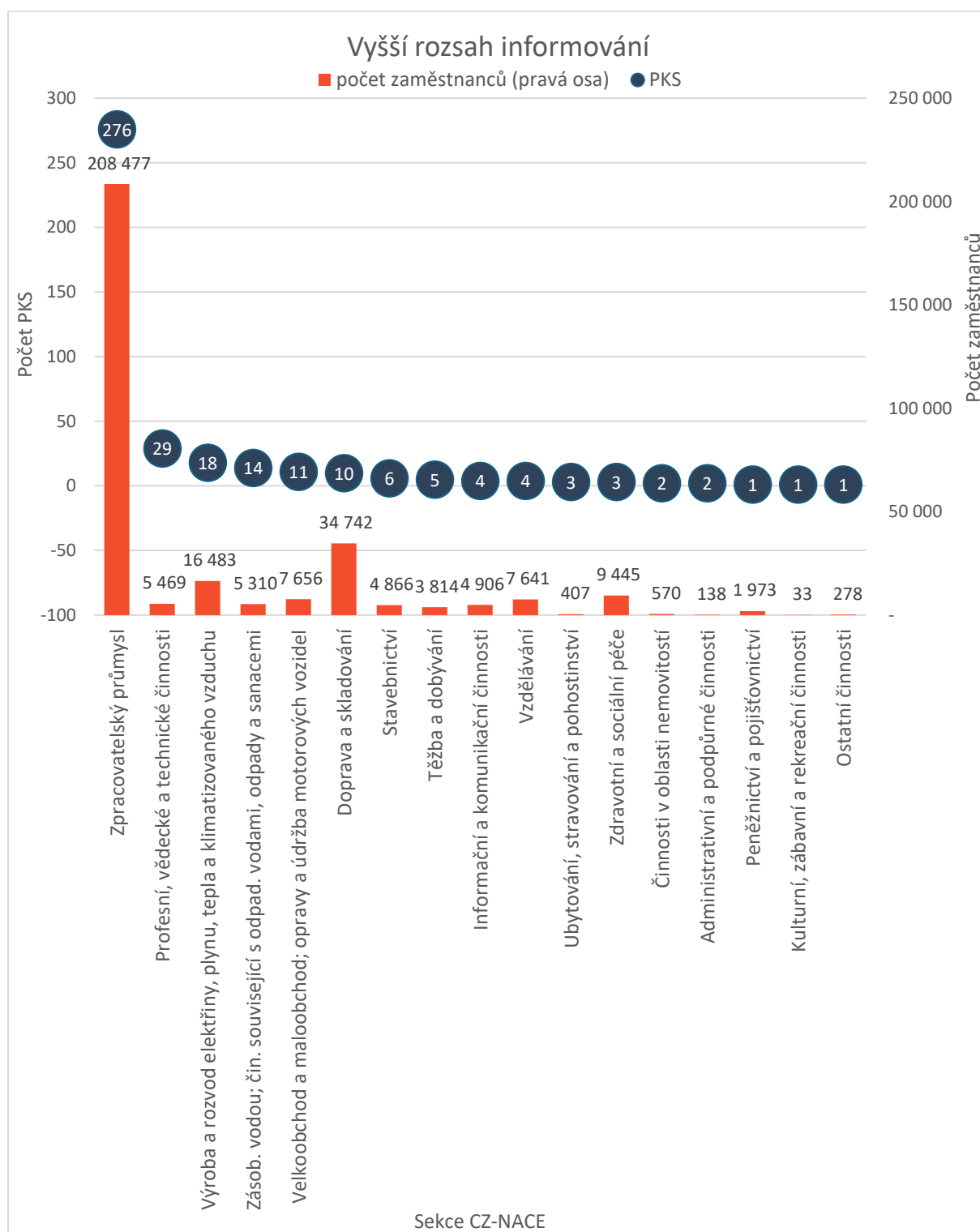
Vyšší počet smluv s vysokým počtem zastupovaných zaměstnanců je také v odvětví výroby a rozvodu elektřiny, plynu a tepla, kde bylo sjednáno 18 smluv s rozšířeným informováním pokrývajících 16 483 zaměstnanců. Významné zastoupení vykazuje také doprava a skladování (10 PKS, 34 742 zaměstnanců) a velkoobchod a maloobchod (11 PKS, 7 656 zaměstnanců). V sektoru profesní vědecké a technické činnosti bylo s tímto sjednáno sice vyšší počet PKS (29), ale zastupují menší počet zaměstnanců (5 469).

Podobné rozložení je patrné i v případě vyššího rozsahu projednávaných informací (Obrázek 5.4). Také zde dominuje zpracovatelský průmysl s 197 kolektivními smlouvami a 159 232 zaměstnanci.

Dalším významným odvětvím je opět energetika (16 smluv, 15 931 zaměstnanců), následovaná dopravou a skladováním (14 smluv, 17 629 zaměstnanců) a velkoobchodem a maloobchodem (7 smluv, 16 093 zaměstnanců). V odvětví profesní vědecké a technické činnosti byl opět vyšší rozsah projednávání sjednán ve vyšším počtu PKS (31), ale zastupují menší počet zaměstnanců (6 072).

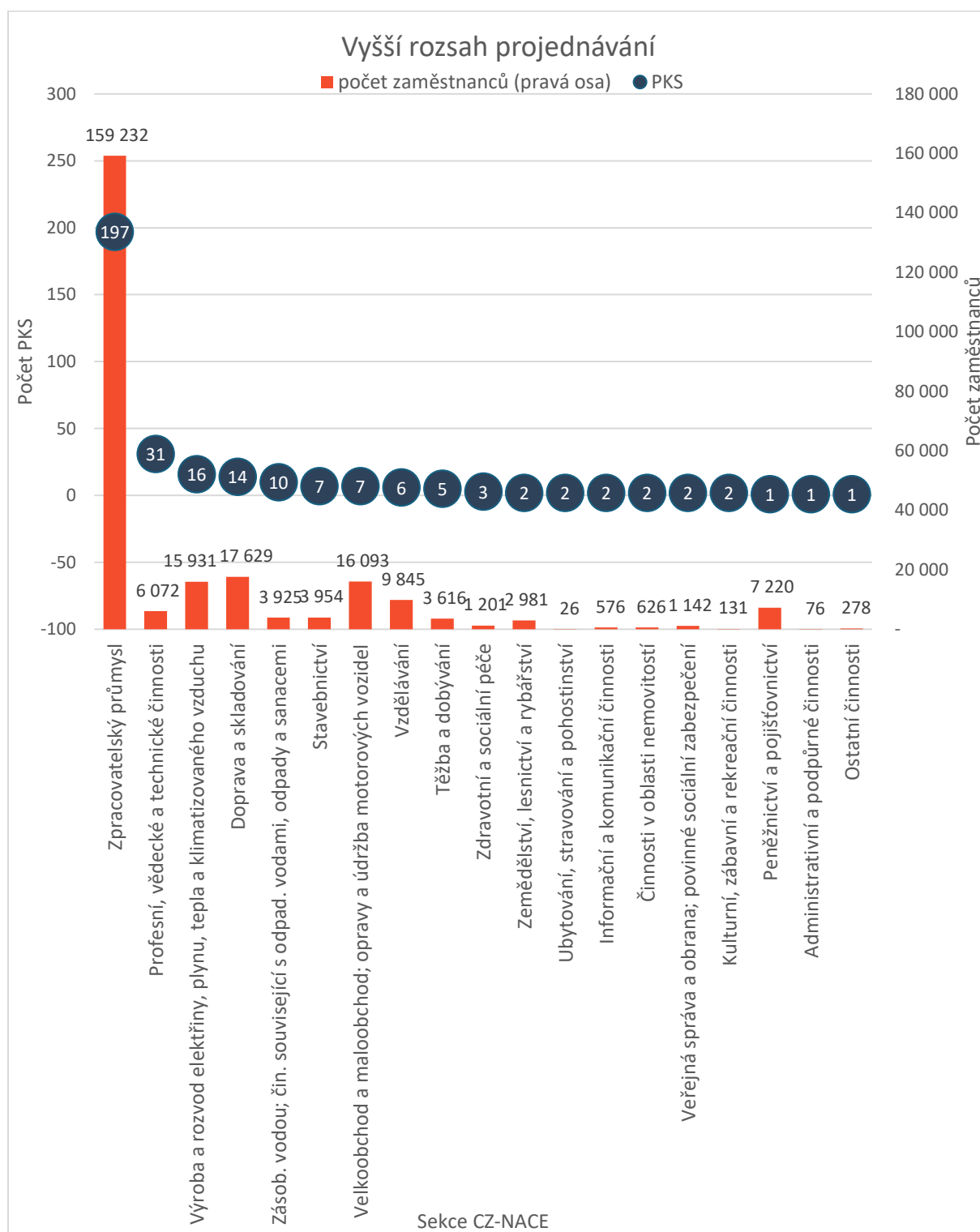
Z hlediska počtu kolektivních smluv je naopak u odvětví služeb rozšířené projednávání sjednáno zřídka – např. ubytování a stravování vykazuje pouze 2 smlouvy s minimálním počtem zaměstnanců, podobně jako peněžnictví a pojišťovnictví (1 PKS, 7 220 zaměstnanců) či informační a komunikační činnosti (2 PKS, 576 zaměstnanců).

Obrázek 5.3: Vyšší rozsah informování v PKS v členění podle odvětví dle sekcí CZ-NACE



Zdroj: IPP, 2025, zpracování TREXIMA.

Obrázek 5.4: Vyšší rozsah projednávání v PKS v členění podle odvětví dle sekcí CZ-NACE



Zdroj: IPP, 2025, zpracování TREXIMA.

Výsledky šetření IPP podle krajů ukazuje Obrázek 5.5. Z regionálního pohledu byl vyšší rozsah informování nejčastěji sjednán v Moravskoslezském kraji, kde bylo zaznamenáno 73 kolektivních smluv s rozšířeným informováním, vztahujících se na 40 887 zaměstnanců.

Na druhém místě se umístilo hlavní město Praha, kde byl uzavřen vyšší rozsah informování v 61 kolektivních smlouvách pokrývajících 77 719 zaměstnanců. Praha se tak vyznačuje nejvyšším počtem zaměstnanců zahrnutých do kolektivních smluv s rozšířeným informováním. Významné zastoupení mají také Jihomoravský kraj (48 smluv, 20 514 zaměstnanců) a Plzeňský kraj (28 smluv, 19 312 zaměstnanců), kde působí řada výrobních podniků s dlouhodobou tradicí kolektivního vyjednávání. Podobné počty byly zaznamenány i v Jihočeském a Olomouckém kraji (shodně 28 smluv, s přibližně 15 tisíci zaměstnanci).

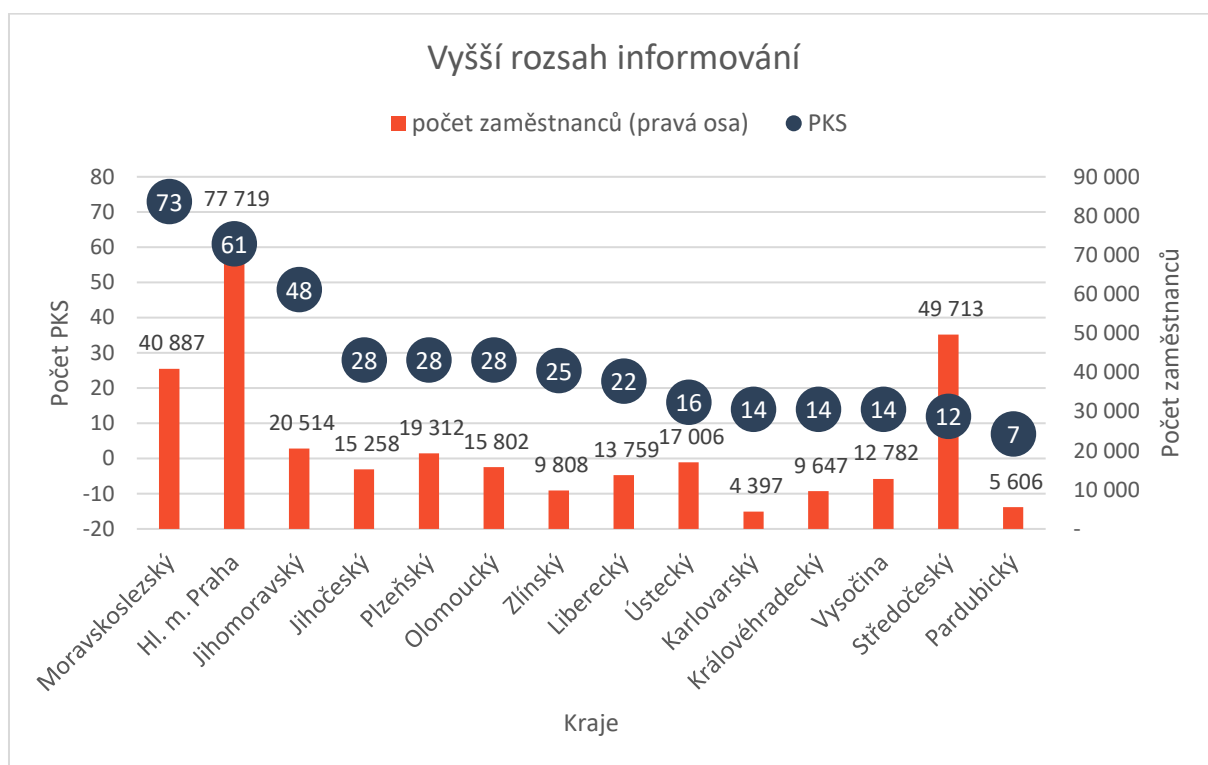
Na opačném konci žebříčku se nachází menší regiony – Karlovarský kraj (14 smluv, 4 397 zaměstnanců) a Pardubický kraj (7 smluv, 5 606 zaměstnanců).

Také v případě vyššího rozsahu projednávání dominují regiony s rozvinutou průmyslovou základnou (Obrázek 5.6). Nejvíce kolektivních smluv s rozšířeným projednáváním bylo zaznamenáno opět v Moravskoslezském kraji (75 smluv, 42 308 zaměstnanců). Tento region tak potvrzuje svou vedoucí roli v rozšířeném sociálním dialogu.

Druhé místo zaujímá hlavní město Praha (49 smluv, 57 447 zaměstnanců). Na třetím místě následuje Plzeňský kraj (22 smluv, 18 001 zaměstnanců). Vysoké zastoupení mají dále Jihočeský, Jihomoravský a Olomoucký kraj (shodně kolem 21 smluv).

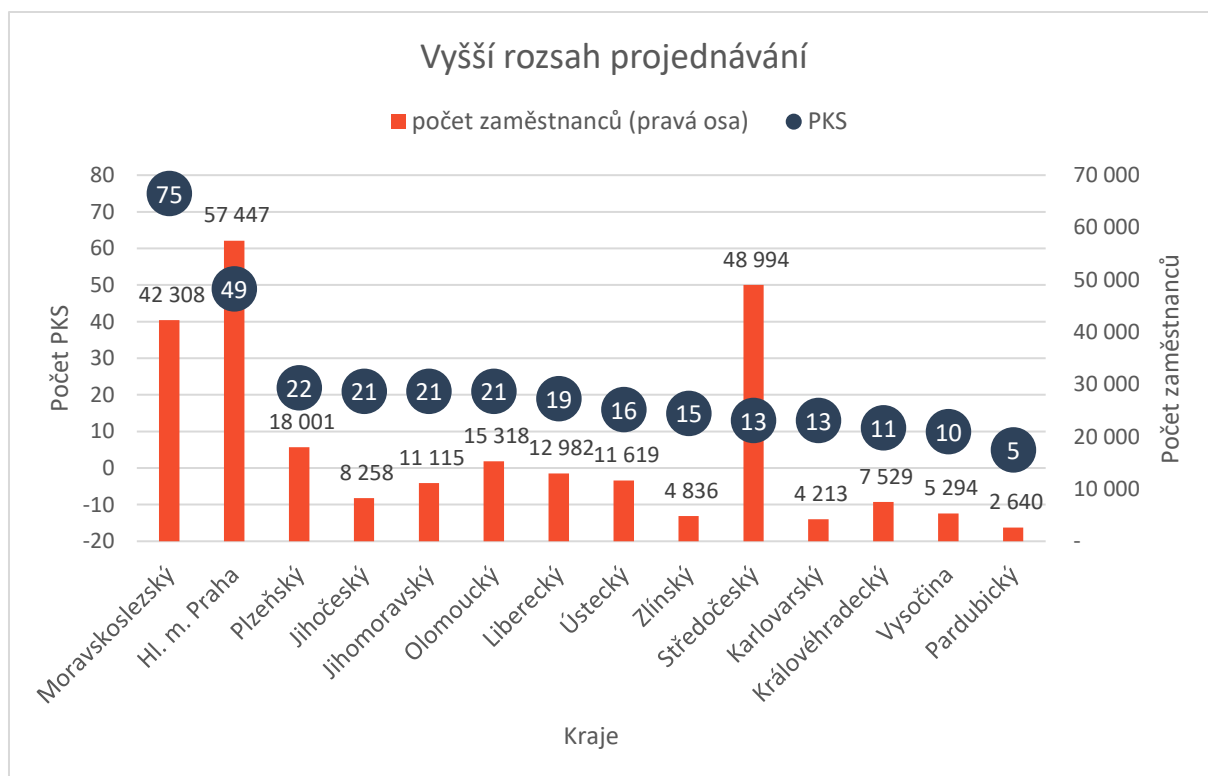
Nižší výskyt rozšířeného projednávání se opět týká menších a méně industrializovaných regionů – Zlínského (15 smluv, 4 836 zaměstnanců), Karlovarského (13 smluv, 4 213 zaměstnanců) a Pardubického kraje (5 smluv, 2 640 zaměstnanců).

Obrázek 5.5: Vyšší rozsah informování v PKS v členění podle krajů



Zdroj: IPP, 2025, zpracování TREXIMA.

Obrázek 5.6: Vyšší rozsah projednávání v PKS v členění podle krajů



Zdroj: IPP, 2025, zpracování TREXIMA.

6 PŘÍLOHY A TABULKY

- Příloha 1:** Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2018 až 2024
- Příloha 2:** Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2018 až 2024
- Příloha 3:** Minimální mzda v členských zemích EU (kde je stanovena právním předpisem) a v některých dalších zemích (EURO/měsíc)
- Příloha 4:** Formy mzdového nárůstu v PKS
- Příloha 5:** Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) – 2020 až 2024
- Příloha 6:** Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2016 až 2024

Příloha 1

Přehled vývoje průměrné nominální a reálné mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v letech 2018 až 2024

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 ¹⁰
Národní hospodářství (v Kč)	32 051	34 578	36 176	38 277	39 932	42 801	45 899
Index nominální mzdy meziroční (%)	108,1	107,9	104,6	105,8	104,3	107,2	107,2
Index spotřebitel. cen meziroční (%)	102,2	102,9	103,2	103,8	115,1	110,7	102,4
Index reálné mzdy meziroční (%)	105,9	105,0	101,4	101,9	90,6	96,8	104,7

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců, https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr

Vysvětlivky: **Průměrná hrubá mzda** představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů a bez náhrady mzdy/platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc.

Průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený je přepočtem průměrného evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách podle délky jejich pracovních úvazků na zaměstnavatelem stanovenou (plnou) pracovní dobu.

¹⁰ Předběžné údaje platné k 3.9.2025.

Příloha 2

Vývoj průměrné hrubé mzdy (na přepočtené počty zaměstnanců) a minimální mzdy v letech 2018 až 2024

Rok	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024¹¹
Národní hospodářství (Kč)	32 051	34 578	36 176	38 277	39 932	42 801	45 899
Index nominální mzdy meziroční (%)	108,1	107,9	104,6	105,8	104,3	107,2	107,2
Index spotřebitelských cen meziroční (%)	102,2	102,9	103,2	103,8	115,1	110,7	102,4
Index reálné mzdy meziroční (%)	105,9	105,0	101,4	101,9	90,6	96,8	104,7
Minimální mzda (Kč)	12 200	13 350	14 600	15 200	16 200	17 300	18 900
Meziroční index minimální mzdy (%)	110,9	109,4	109,4	104,1	106,6	106,8	109,2
Podíl MM/průměr. mzda	38,1	38,6	40,4	39,7	40,6	40,4	41,2

Zdroj: Dle údajů ČSÚ na přepočtené počty zaměstnanců.

https://www.czso.cz/csu/czso/pmz_cr

¹¹ Předběžné údaje

Příloha 3

Minimální mzda v členských zemích EU (kde je stanovena právním předpisem) a v některých dalších zemích (EURO/měsíc)

Stát	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Belgie	1 532	1 563	1 563	1 594	1 626	1 626	1 842	1 955	2 070	2 112
Bulharsko	215	235	261	286	312	332	363	399	477	551
Česká republika	365	420	469	525	546	596	655	729	755	841
Německo	1 444	1 506	1 506	1 561	1 544	1 602	1 739	1 997	2 054	2161
Estonsko	430	470	500	540	584	584	654	725	820	886
Irsko	1 546	1 563	1 614	1 656	1 707	1 724	1 775	1 910	2 146	2 282
Řecko	684	684	684	758	758	758	832	910	968	1 027
Španělsko	764	826	859	1 050	1 108	1 108	1 167	1 260	1 323	1 381
Francie	1 467	1 480	1 498	1 521	1 539	1 555	1 646	1 747	1 767	1 802
Chorvatsko	414	442	466	507	546	567	622	700	840	970
Kypr	-	-	-	-	-	-	-	940	1 000	1 000
Lotyšsko	370	380	430	430	430	500	500	620	700	740
Litva	380	380	400	555	607	642	730	840	924	1 038
Lucembursko	1 923	1 999	1 999	2 090	2 142	2 202	2 313	2 508	2 571	2 704
Maďarsko	350	413	418	461	452	476	504	624	675	727
Malta	728	736	748	762	777	785	792	835	925	961
Nizozemsko	1 537	1 565	1 594	1 636	1 680	1 701	1 756	1 995	2 134	2 246
Polsko	417	473	480	529	583	619	642	811	998	1 100
Portugalsko	618	650	677	700	741	776	823	887	957	1 015
Rumunsko	276	319	407	439	461	467	516	604	743	797
Slovinsko	791	805	843	887	941	1 024	1 074	1 203	1 254	1 278
Slovensko	405	435	480	520	580	623	646	700	750	816
Velká Británie	1 443	1 414	1 467	1 517	1 583	-	-	-	-	-
Turecko	514	443	380	390	383	347	374	474	568	558
USA	1 132	1 101	1 078	1 104	1 122	1 057	1 210	1 157	1 174	1 072

Zdroj: Eurostat ([Statistics / Eurostat \(europa.eu\)](https://statistics.eurostat.eu))

Meziroční rozdíly u zemí, které nejsou členy Eurozóny, jsou způsobeny změnou kurzů jejich měn vůči Euru.

Příloha 4

Formy mzdového nárůstu

Mzdový nárůst formou zvýšení mzdových tarifů byl sjednán v:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	41,8	34,9	45,6	49,5	50,0	49,8
Průměrné zvýšení (v % PKS)	4,8	3,8	5,0	7,1	6,0	4,5

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou zvýšení průměrné nominální mzdy byl sjednán v:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	24,1	20,6	19,7	19,5	20,0	18,0
Průměrné zvýšení (v %)	4,2	3,2	4,4	6,1	5,7	4,4
z toho bez managementu (v %)	5,3	3,3	5,1	6,7	5,7	4,5

IPP Tabulka A15a

Mzdový nárůst formou udržení reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	11,7	10,9	9,7	7,8	7,7	8,9
z toho bez managementu (v % PKS)	0,8	0,8	1,0	0,7	0,6	0,7

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení průměrné reálné mzdy byl sjednán v:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	1,7	1,7	1,1	0,5	0,5	0,4
Průměrné zvýšení (v %)	2,0	2,0	2,0	2,1	2,6	1,8
z toho bez managementu (v %)	1,8	2,0	1,0	1,0	-	-

IPP Tabulka A15a

Mzdový vývoj formou zvýšení celkového objemu mzdových prostředků byl sjednán v:

Rok	2020	2021	2022	2023	2024	2025
% PKS	8,9	9,3	10,7	11,6	13,0	12,9
z toho bez managementu (v % PKS)	1,4	1,1	1,1	0,9	1,1	1,0

IPP Tabulka A15a

Příloha 5

Hrubé měsíční mzdy u zaměstnavatelů s kolektivní smlouvou a bez ní v členění podle pohlaví (podnikatelská sféra) - období 2020 až 2024 (dle výstupu ISPV)

2020										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	55,11	44,89	38 628	41 667	34 899	33 195	35 051	30 926	0,69
Kolektivní smlouva ano	46,09	26,55	19,55	42 338	45 026	38 689	37 278	38 947	35 071	0,59
Kolektivní smlouva ne	53,30	28,23	25,07	35 455	38 494	32 032	29 299	30 749	27 777	0,77
Neuvedeno	0,61	0,33	0,28	35 546	42 828	26 997	28 276	35 331	22 965	0,79
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 883	+6 532	+6 657	+7 979	+8 198	+7 294	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	119,4	117,0	120,8	127,2	126,7	126,3	-
2021										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,83	45,17	40 777	43 785	37 125	35 169	37 070	32 800	0,68
Kolektivní smlouva ano	45,11	25,87	19,24	44 385	46 799	41 140	39 155	40 737	36 896	0,58
Kolektivní smlouva ne	53,88	28,42	25,46	37 809	41 069	34 169	31 442	33 208	29 638	0,76
Neuvedeno	1,01	0,54	0,46	37 983	42 374	32 836	30 158	33 552	27 790	0,88
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 576	+5 730	+6 971	+7 713	+7 529	+7 258	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	117,4	114,0	120,4	124,5	122,7	124,5	-

2022										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	54,33	45,67	43 413	47 239	38 861	37 418	40 020	34 587	0,68
Kolektivní smlouva ano	45,09	25,59	19,50	46 899	50 336	42 387	41 350	43 740	38 312	0,59
Kolektivní smlouva ne	52,16	27,20	24,97	40 189	43 945	36 097	33 531	35 744	31 445	0,76
<i>Neuvedeno</i>	<i>2,75</i>	<i>1,54</i>	<i>1,21</i>	<i>47 406</i>	<i>53 947</i>	<i>39 073</i>	<i>35 679</i>	<i>39 451</i>	<i>31 680</i>	<i>0,83</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+6 710	+6 391	+6 290	+7 819	+7 996	+6 867	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	116,7	114,5	117,4	123,3	122,4	121,8	-

2023										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	53,97	46,03	45 927	50 010	41 139	39 518	42 231	36 669	0,68
Kolektivní smlouva ano	42,40	23,97	18,43	50 133	53 926	45 199	44 226	46 903	40 881	0,58
Kolektivní smlouva ne	53,16	27,65	25,51	42 599	46 459	38 416	35 592	37 681	33 695	0,76
<i>Neuvedeno</i>	<i>4,43</i>	<i>2,35</i>	<i>2,09</i>	<i>45 601</i>	<i>51 842</i>	<i>38 580</i>	<i>36 652</i>	<i>40 447</i>	<i>32 298</i>	<i>0,81</i>
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+7 534	+7 467	+6 783	+8 634	+9 222	+7 186	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	117,7	116,1	117,7	124,3	124,5	121,3	-

2024										
Kolektivní smlouva	Podíly zaměstnanců v %			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			Variační koefic. mezd
	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	Celkem	Muži	Ženy	
Celkem	100,00	53,66	46,34	48 936	53 423	43 741	41 742	44 740	38 676	0,69
Kolektivní smlouva ano	43,15	24,59	18,56	52 936	56 736	47 902	46 342	49 057	42 877	0,60
Kolektivní smlouva ne	53,89	27,45	26,44	45 716	50 401	40 853	37 787	40 329	35 496	0,76
Neuvedeno	2,96	1,62	1,34	49 254	53 342	43 090	40 032	42 529	36 823	0,75
Rozdíl (KS ano-KS ne) (v Kč)	-	-	-	+7 220	+6 335	+7 049	+8 555	+8 728	+7 381	-
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	-	-	-	115,8	112,6	117,3	122,6	121,6	120,8	-

Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2024>, tabulka A7

Definice pojmů použitých v tabulkách:

- **Průměrná hrubá měsíční mzda** – měsíční průměr hrubé mzdy na jednoho zaměstnance.
- **Medián** – **hodnota** uprostřed vzestupně uspořádané řady hodnot sledovaného znaku, polovina hodnot (výdělku) je nižší než medián a druhá polovina je vyšší než medián. Nebo jinak – medián je mzda prostředního zaměstnance;
- **Variační koeficient** – nástroj na měření celkové diferenciací mezd (čím nižší číslo, tím menší diferenciací).

Příloha 6

Délka pracovní doby u zaměstnanců s kolektivní smlouvou a bez ní (mzdová sféra) - období 2016 až 2024

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kolektivní smlouva ano	145,4	144,1	143,1	143,0	136,8	139,5	140,3	140,4	141,7
Kolektivní smlouva ne	148,7	148,6	147,9	147,2	141,1	140,3	145,2	145,2	146,1
Rozdíly (KS ano – KS ne)	-3,3	-4,5	-4,8	-4,2	-4,3	-0,8	-4,9	-4,8	-4,4
Podíl (KS ano/KS ne) (v %)	97,8	97,0	96,8	97,1	97,0	99,4	96,6	96,7	97,0

Zdroj: Výpočty ISPV