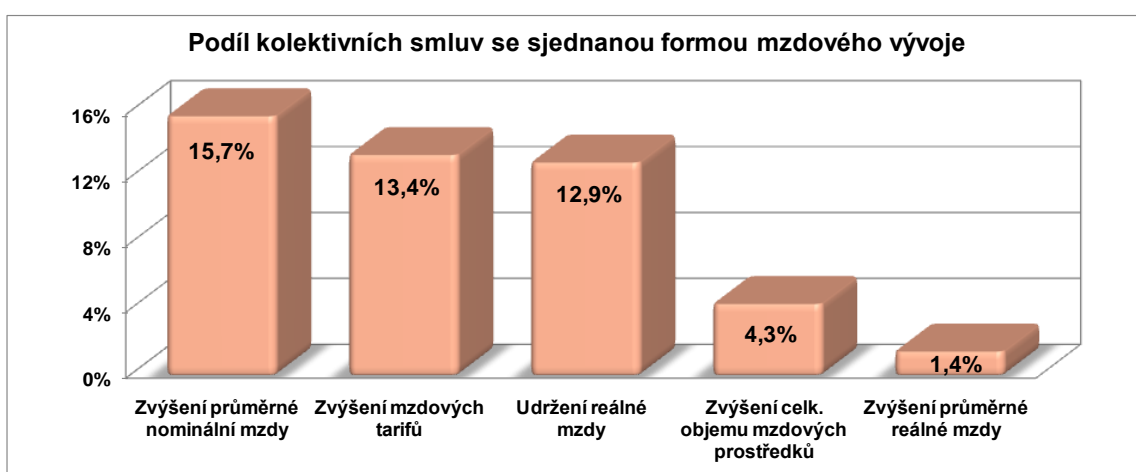


Výsledky kolektivního vyjednávání v roce 2010

Minimální měsíční tarify a mzdový vývoj v podnikatelské sféře

Výsledky šetření podnikových kolektivních smluv (PKS) v roce 2010 ukázaly, že **v podnikatelské sféře** vedla ekonomická krize stejně jako v loňském roce k poklesu dynamiky **zvyšování minimálních měsíčních mzdových tarifů**. Zatímco v roce 2009 byly mzdové tarify navyšovány v rozmezí 2,3 % až 5,6 %, v roce 2010 dosahuje dynamika vlivem ekonomické situace **0,8 % až 2,4 %**. **Oblast mzdového vývoje řešilo v podnikatelské sféře v roce 2010 více než 42 % analyzovaných podnikových kolektivních smluv**, a to nárůstem některé z forem mezd. Nejčastější formy sjednaného mzdového vývoje ukazuje graf 1.

Graf 1: Podíl podnikových kolektivních smluv, ve kterých byla v roce 2010 sjednána příslušná forma mzdového vývoje.



Pozn.: Oblast mzdového vývoje byla řešena ve 42,4 % podnikových kolektivních smluv. V některých smlouvách však byly sjednány i kombinace forem mzdového vývoje, a proto se součet podílů v tomto grafu nerovná 42,4 %.

Zdroj: [ISPP](#).

Z grafu 1 vyplývá, že **nejčastější formou mzdového vývoje**, která byla sjednána v podnikových kolektivních smlouvách, je **zvýšení průměrné nominální mzdy**. Tuto formu nárůstu mezd řeší ve svých kolektivních smlouvách 15,7 % zaměstnavatelů. Naproti tomu pouze 1,4 % zaměstnavatelů řeší ve svých kolektivních smlouvách nárůst mezd formou **zvýšení průměrné reálné mzdy**.

Mzdy v podnikatelské sféře podle existence kolektivní smlouvy

Mzdový vývoj, který byl sjednaný v podnikových kolektivních smlouvách, vypovídá na jednu stranu o vyjednávacích schopnostech odborových organizací. Na druhou stranu se ale nabízí otázka, nakolik je kolektivní vyjednávání přínosné pro samotné zaměstnance. Odpověď na tuto otázku lze najít např. díky srovnání úrovně skutečně vyplacených mezd ve firmách, které mají podnikovou kolektivní smlouvu, s těmi, kde tato smlouva není (viz tabulka 1).

Tab. 1: Medián hrubé měsíční mzdy v roce 2009 u ekonomických subjektů podnikatelské sféry s podnikovou kolektivní smlouvou a bez ní.

Existence kolektivní smlouvy	Podíl zaměstnanců	Medián mezd
	[%]	[Kč]
Kolektivní smlouva ANO	55,7	22 590
Kolektivní smlouva NE	42,9	20 421
Neuvedeno	1,4	19 992
Celkem	100,0	21 715

Zdroj: [ISPV](#).

Z tabulky 1 vyplývá, že ve firmách podnikatelské sféry, kde byla v roce 2009 sjednána kolektivní smlouva, byli zaměstnanci odměňováni lépe než tam, kde kolektivní smlouva nebyla. Hrubá měsíční mzda zaměstnanců, kterých se kolektivní smlouva týkala, byla v roce 2009 o 2 169 Kč vyšší než u těch zaměstnanců, kterých se netýkala (20 421 Kč).

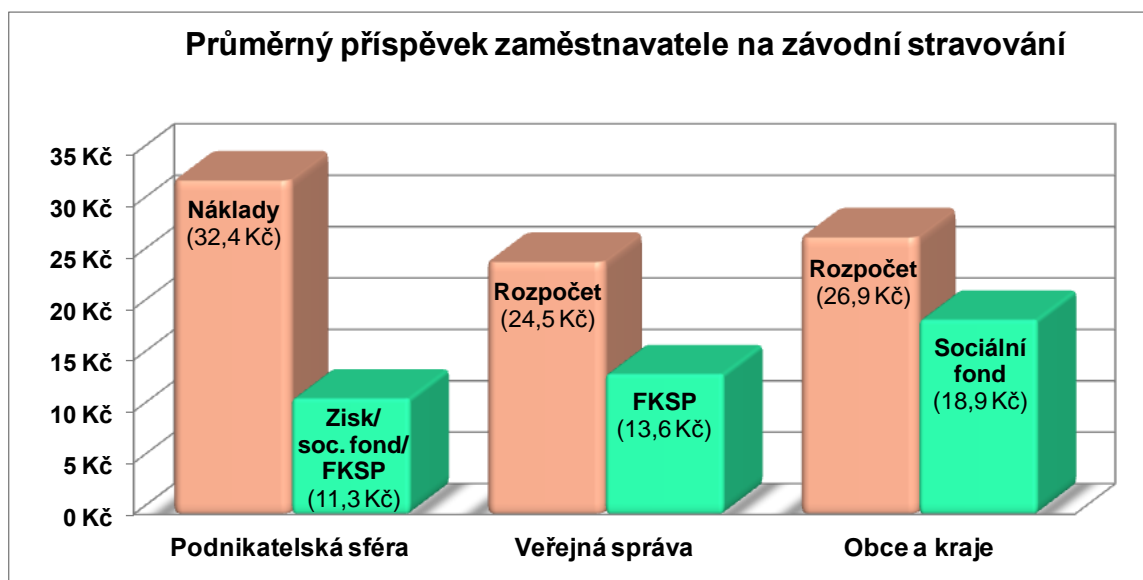
Neméně zajímavý je však i meziroční vývoj mezd u sledovaných skupin zaměstnanců. Z údajů totiž vyplývá, že zatímco mzdy zaměstnanců podléhajících kolektivní smlouvě v roce 2009 stagnovaly, tak mzdy ve firmách bez kolektivní smlouvy meziročně poklesly, a to o 1,8 %.

Závodní stravování

ISPP se však nezabývá pouze vývojem odměňování zaměstnanců, ale sleduje i další aspekty pracovních podmínek. Kromě samotného odměňování jsou totiž pro spokojenost zaměstnanců důležité i benefity, přičemž nejčastěji poskytovaným benefitem je podle výsledků ISPP příspěvek zaměstnavatele na stravování. Vzhledem k tomu, že je tento benefit nejčastěji zmiňován v souvislosti s daňovou reformou v České republice, bude následující část věnována příspěvku na stravování.

Příspěvek na stravování byl v roce 2010 sjednán ve více než 92,6 % kolektivních smluv a týkal se přibližně 823 tis. zaměstnanců v České republice. Výši a formu příspěvku na stravování v podnikatelské i nepodnikatelské sféře v roce 2010 ukazuje graf 2.

Graf 2: Průměrný příspěvek zaměstnavatele na závodní stravování sjednaný v kolektivní smlouvě pro rok 2010.



Zdroj: [ISPP](#).

Z grafu 2 vyplývá, že v roce 2010 existovaly mezi sledovanými sférami rozdíly nejen ve výši příspěvku na stravování, ale i ve formě jeho poskytování.

V podnikatelské sféře byl v roce 2010 **sjednán nejvyšší příspěvek z nákladů**, a to **32,4 Kč** (54,6 % ceny jídla). Ze zisku či sociálního fondu se zaměstnavatelé zavázali hradit průměrně 11,3 Kč (30,6 % ceny jídla). V některých smlouvách byl příspěvek poskytnutý zaměstnavatelem sjednán bez uvedení zdroje financování, přičemž jeho průměrná výše činila 33,9 Kč (55,7 % ceny jídla). Zajímavé je, že ve 2,7 % kolektivních smluv bylo poskytováno **zvýhodněné stravování** také zaměstnancům v průběhu čerpání **dovolené**, a v 1,9 % kolektivních smluv **v době dočasné pracovní neschopnosti**. Kromě příspěvku na stravování stávajícím zaměstnancům bylo v **16,0 % kolektivních smluv** sjednáno i poskytování **zvýhodněného stravování bývalým zaměstnancům**.

Ve veřejné správě byly v roce 2010 sjednány příspěvky na stravování, které byly **hrazeny jak z rozpočtu** (24,5 Kč, resp. 50,9 % ceny jídla), **tak z FKSP** (13,6 Kč, resp. 36,3 % ceny jídla). Příspěvek na stravování byl ve veřejné správě přiznán nejen stávajícím zaměstnancům, ale **ve 32,3 % kolektivních smluv i bývalým zaměstnancům**.

V kolektivních smlouvách **obcí a krajů** byl v roce 2010 sjednán průměrný příspěvek na stravování ve výši 26,9 Kč (46,2 % ceny jídla), který byl hrazen z rozpočtu. Ze **sociálního fondu** měl být hrazen příspěvek ve výši 18,9 Kč (30,5 % ceny jídla), přičemž se jedná o **nejvyšší příspěvek z fondu ve srovnání s podnikatelskou sférou a veřejnou správou**. Zaměstnanci obcí a krajů byli **zvýhodněni** – podobně jako zaměstnanci podnikatelské sféry – při poskytování příspěvku na stravování **během dovolené** (9,5 % kolektivních smluv) či **během dočasné pracovní neschopnosti** (11,1 % kolektivních smluv). Ve 20,1 % kolektivních smluv byl rovněž sjednán **příspěvek na stravování pro bývalé zaměstnance**.

Informační systém o pracovních podmínkách (ISPP) je pravidelné roční šetření o mzdových a pracovních podmínkách, které jsou sjednány v kolektivních smlouvách na příslušný rok. Účelem šetření, jež je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí, je **mapovat a analyzovat kolektivní vyjednávání v České republice**. ISPP se zaměřuje na ujednání sociálních partnerů v oblastech odměňování zaměstnanců, délky pracovní doby a dovolené, poskytování benefitů, odborného rozvoje zaměstnanců, apod.