

## Úvod

Publikace přináší předběžné údaje o počtu zaměstnanců, průměrných měsíčních mzdách a mzdových nákladech za národní hospodářství ČR k 20. 2. 2025 za 4. čtvrtletí roku 2024. Přílohy 1 a 2 obsahují časové řady definitivních dat až do roku 2022. Za rok 2023 a 2024 jsou uvedeny předběžné údaje.

**Evidenční počet zaměstnanců** zahrnuje osoby v pracovním, služebním nebo členském poměru (kde součástí členství je též pracovní vztah) k zaměstnavateli (dále jen „pracovní poměr“).

**Průměrný evidenční počet zaměstnanců ve fyzických osobách** (čtvrtletní) je vypočten jako aritmetický průměr z (příslušných tří) měsíčních počtů (vypočítávají se jako součet denních stavů dělený počtem kalendářních dnů v měsíci). **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.

**Průměrná hrubá měsíční mzda** představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů (OON) připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do **mezd (bez OON)** se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Do mezd nejsou zahrnuty náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem.

Jedná se o hrubé mzdy, tj. před snížením o pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky.

V údajích o počtu zaměstnanců a průměrných mzdách nejsou zahrnuty osoby vykonávající veřejné funkce (např. poslanci, senátoři, uvolnění členové zastupitelstev všech stupňů), soudci, ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené (nepracují-li současně v pracovním poměru), učni, osoby pracující pro firmu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zaměstnanci ekonomických subjektů statisticky nesledovaných.

**Ostatní osobní náklady** jsou odměny poskytované na základě jiného vztahu než pracovního poměru a peněžité plnění poskytovaná zaměstnancům v souvislosti se zánikem pracovního poměru. Do ostatních osobních nákladů patří zejména odměny na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohod o provedení práce (DPP) a dohod o pracovní činnosti (DPČ), odměny členům orgánů společnosti a družstva, odměny učňům, platy soudců, odměny členům zastupitelstev všech stupňů, odstupné, odchodné, odbytné. Údaje jsou uvedeny v hrubých částkách.

Metodika zjišťovaných ukazatelů vyplývá z vysvětlivek k vyplňování oddílu 005 “Zaměstnanci a mzdy” výkazu Práce 2-04.

Údaje o počtu zaměstnanců a průměrných mzdách jsou publikovány za celou populaci podniků se zvýšeným důrazem na průměrné mzdy zaměstnanců přepočtené na plně zaměstnané, které zohledňují délku pracovního úvazku.

Při zpracování jsou uplatněny matematicko-statistické metody odhadů nonresponse a odhadů za nešetřenou část populace podniků, při současném využití administrativních zdrojů dat.

Údaje v publikaci jsou členěny podle:

- odvětví,
- velikosti zpravodajské jednotky,
- institucionálního sektoru,
- území.

Do odvětví jsou data tříděna podle Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE), která je národní verzí Statistické klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství - NACE Revize 2 a byla zavedena s účinností od 1. 1. 2008.

Institucionální sektory (ISEKTOR) jsou agregace vyplývající z metodiky Evropského systému národních a regionálních účtů (European System of National and Regional Accounts – ESA 2010). Od 1. čtvrtletí 2014 v souladu s ESA 2010 došlo ke změně definice institucionálních sektorů.

Územní třídění je provedeno dle Klasifikace územních statistických jednotek (CZ-NUTS), která je národní verzí společné klasifikace územních statistických jednotek (NUTS), na úrovni NUTS 2 (oblasti – regiony soudržnosti) a NUTS 3 (kraje - vyšší územní samosprávné celky).

### **Pracovištní metoda**

Od 1. čtvrtletí 2011 přistoupil ČSÚ ke změně v publikování územně tříděných dat v oblasti statistiky trhu práce. Dříve užívaná podniková metoda byla nahrazena metodou pracovištní, která poskytuje pravdivější regionální pohled na trh práce. K této změně bylo možno přistoupit vzhledem ke zkvalitnění používaných matematicko-statistických metod (modelů), které využívají jednak informace z ročních výkazů (zjištěné přímo od podniků/organizací) o rozložení počtu zaměstnanců a jejich mezd do krajů podle místa skutečného pracoviště zaměstnanců, jednak i administrativní zdroje.

*Rozdíl mezi pracovištní a podnikovou metodou:*

- *pracovištní metoda - územní zatřídění počtu zaměstnanců a jejich mezd do kraje je provedeno podle místa skutečného pracoviště zaměstnanců.*
- *podniková metoda - územní zatřídění celého podniku/organizace do kraje je provedeno podle kraje, v němž sídlí ústředí vykazujícího ekonomického subjektu.*

Mgr. Dalibor Holý  
ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí

### *Poznámka:*

Výpočtové údaje jsou počítány z nezaokrouhlených čísel a teprve následně zaokrouhleny, v některých případech proto součty a rozdíly nesouhlasí.