

Úvod

Publikace přináší předběžné údaje o počtu zaměstnanců, průměrných měsíčních mzdách a mzdových nákladech za národní hospodářství ČR k 20. 8. 2026 za 2. čtvrtletí roku 2026. Přílohy 1 a 2 obsahují časové řady definitivních dat až do roku 2024. Za rok 2025 a 2026 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 doplátky 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 peněžitá 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.