

# **Šetření výdělků starších zaměstnanců**

Jan Vlach

VÚPSV Praha  
2006

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí  
Praha 2, Palackého náměstí 4  
Vyšlo v roce 2006, 1. vydání, náklad 26 výtisků, počet stran 62  
Tisk: VÚPSV

Recenze: PhDr. Jiřina Šiklová, CSc. (FF UK)  
Ing. Iva Kadlecová (MPSV)  
Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc. (VŠE)

ISBN 80-87007-39-5

## Obsah

<b>1. Úvod</b> .....	4
<b>2. Vymezení souboru „senioři“ a zdroj dat</b> .....	5
2.1 Rozsah a definice seniorů .....	5
2.2 Zdroj dat .....	5
2.3 Kritéria analýzy výdělkové úrovně seniorů .....	6
2.4 Analýza postavení seniorů na trhu práce v roce 2004 v ČR .....	7
<b>3. Rozsah a struktura zaměstnávání seniorů</b> .....	8
3.1 Osobní charakteristiky seniorů na trhu práce .....	9
3.2 Zaměstnavatelé seniorů .....	14
<b>4. Odměňování seniorů</b> .....	17
4.1 Utváření mezd v podnikatelské sféře .....	17
4.2 Utváření platů v rozpočtové sféře .....	19
4.3 Distribuce výdělků starších zaměstnanců .....	20
<b>5. Postavení seniorů na trhu práce</b> .....	29
<b>6. Shrnutí základních problémů</b> .....	35
<b>Literatura</b> .....	37
<b>Přílohy</b>	

## 1. Úvod

Pohyb starších zaměstnanců nad 50 let věku a jejich odměňování představuje specifický segment trhu práce, který je v ČR málo zmapovaný. Problémem je nedostatek objektivních informací. Na některá specifika postavení seniorů na trhu práce a jejich odchodu do ekonomické neaktivity upozorňuje řada sociologických studií.<sup>1</sup> Chybí však analýza ceny jejich práce, která na jedné straně odráží poptávku zaměstnavatelů, na druhé straně ovlivňuje chování starších osob na pracovním trhu, resp. nabídku práce seniorů.

Sledováním seniorů na trhu práce se však nikdo komplexně ani soustavně nevěnuje přesto, že údaje ČSÚ z posledních let o diferenciaci výdělků signalizují pokles ocenění práce starších zaměstnanců. Komentáře analytiků jev pouze konstatují a důvody vidí bez hlubšího rozboru ve změně struktury starších zaměstnanců v důsledku nižšího důchodového věku žen, eliminaci „věkového automatu“ v odměňování v organizacích podnikatelské sféry, nižší výchozí základně a polistopadových změnách ve společnosti. Zahraniční srovnání upozorňují na specificky český jev podprůměrných výdělků starších věkových skupin pracovníků

Výstupy následujícího šetření z dat Informačního systému o průměrném výdělku (dále jen „ISPV“) analyzoval VÚPSV v projektu "Aktivní stárnutí, rodina a mezigenerační solidarita" v rámci Národního programu výzkumu II, který vyhlásilo ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Cílem šetření a analýzy bylo na základě statistických dat posoudit a analyzovat:

- pohyb seniorů na trhu práce,
- mzdové ocenění práce seniorů,
- postavení seniorů na trhu práce.

---

<sup>1</sup> Např. Kuchařová, Věra a kolektiv: Život ve stáří. Zpráva o výsledcích empirického šetření. SOCIOKLUB, VÚPSV, Praha 2002

## 2. Vymezení souboru „senioři“ a zdroj dat

Uvedená kapitola popisuje metodiku přístupu k problematice sledování a analýzy výdělků starších zaměstnanců. Analýza mapuje zatím málo sledovaný okruh českého trhu práce - segment práce seniorů a její mzdové a platové ohodnocení.

### 2.1 Rozsah a definice seniorů

Sledování starších zaměstnanců se zaměřilo na věkovou skupinu starších 50 let rozdělenou do 5letých intervalů až do 65 let a více. Srovnatelné údaje za mladší zaměstnance jsou v dělení na 10leté intervaly. Tento postup zohledňuje heterogenost skupiny zaměstnanců starších 50 let z hlediska zaměstnanosti, výdělkové hladiny a pohlaví,<sup>2</sup> kde desetiletý interval se jeví hrubým.

Analýza nesleduje osoby samostatně výdělečně činné (sebezaměstnané).

### 2.2 Zdroj dat

Výběrové šetření pracovních sil, které realizuje ČSÚ, postihuje pouze pohyb starších zaměstnanců na trhu práce bez ceny jejich práce jako kategorie vyjadřující vztah nabídky a poptávky. Ani makroekonomické mzdové statistiky ČSÚ neumožňují do tohoto segmentu trhu proniknout. Stejně jako jiná analytická mzdová šetření i tato práce bude vycházet z dat ISPV, který provozuje ministerstvo práce a sociálních věcí.<sup>3</sup> Základní soubor obsahuje data o výdělcích přes 1 mil. zaměstnanců v národním hospodářství organizací s 10 a více osobami. V rámci srovnatelnosti dat rozbor přebírá údaje o struktuře zaměstnanosti z ISPV (údaje nevykazují výraznější rozdíly s výstupy ČSÚ).

Vstupní údaje zpracovala Trexima, spol. s r.o., která zveřejňuje údaje za minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců. Pro určení hrubých měsíčních výdělků uplatnila následující metodu výpočtu:

- výdělky přepočítala na plný placený měsíc,<sup>4</sup>
- u výdělků na vyšším stupni agregace uplatnila za jednotlivé sféry odměňování (podnikatelskou nebo nepodnikatelskou) přepočet založený na pravděpodobnostních vahách při současném přepočtu na plný placený měsíc; pravděpodobnostní váhy jsou váhy

---

<sup>2</sup> Autor vychází z faktu, že ve věkovém intervalu 40 - 49 let jsou relace na českém trhu z hlediska věcného a výdělkového standardní. Distribuce na trhu práce ve výdělcích a zaměstnanosti v nižších věkových intervalech není předmětem této studie. Diferenciaci výdělků podle věku obsahuje např. monografie Baštýř I. a kolektiv: Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie, VŠE Praha, VÚPSV a Masarykova univerzita v Brně. Brno 2005. Specifický segment žen popisuje Fischlová D.: Analýza ve výši pracovních příjmů mužů a žen - návrh modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. VÚPSV, Praha 2002.

<sup>3</sup> Výstupy analytických mzdových šetření, která zveřejňuje ČSÚ vycházejí z výběrového šetření ISPV, např. Struktura mezd zaměstnanců za rok 2004, ČSÚ, Praha

<sup>4</sup> Příčinou tohoto vážení byla skutečnost, že ne u všech zaměstnanců jsou sbírané kumulace mezd od počátku roku za celé sledované období, tj. za 12 měsíců, nýbrž za kratší dobu. Například člověk, jenž nebyl placen mzdou po celých 12 měsících, má k této kratší době i odpovídající menší kumulaci a jeho váha ve výpočtu mzdy je proto menší. Váha ve výpočtu mezd je poměr placených měsíců zaměstnance, za které pobíral mzdu během sledovaného období, k celkovému počtu placených měsíců ve sledovaném období (což je 12).

- strat, které vyplývají z použité metody výběru;<sup>5</sup> metody použité pro stanovení počtů zaměstnanců odpovídaly postupům pro výpočet průměrných hrubých měsíčních (ročních) výdělků. K vyjádření počtů osob se používají váhy placené doby,<sup>6</sup>
- výsledné počty nejsou ovšem udávány absolutně, nýbrž jako poměrná (procentuální) čísla, která jsou vztahena k součtu vah v dané kategorii.

Metodické rozdíly mezi sledováním ČSÚ a ISPV se odrážejí v jejich výstupech. Jestliže ČSÚ sleduje objem vyplacených mzdových prostředků na zaměstnance bez ohledu, zda pracuje a pobírá mzdu, resp. plat nebo nepracuje (náleží mu náhrada), potom ISPV sleduje strukturu výdělků na pracujícího zaměstnance, který dostává odměnu za práci. Jestliže se data ČSÚ využívají pro makroekonomickou analýzu, potom výstupy ISPV slouží pro rozbor struktury výdělků, jsou vhodná i pro rozbor pohybu výdělků a jejich diferenciací u starších zaměstnanců. Rozsah výběrového souboru, který zahrnuje zhruba 1/3 zaměstnanců v ČR, se blíží skutečné struktuře zaměstnanosti.

Údaje se získávají v elektronické podobě přímo ze mzdových agend organizací. Data za nepodnikatelskou sféru se přebírají od roku 2004 od Informačního systému o platech ("ISP"), který provozuje Ministerstvo financí.

Podkladem pro provedené speciální mzdové šetření byly datové soubory, jejichž základní charakteristiky uvádí následující tabulka:

**T a b u l k a 2.1 Struktura výběrového souboru ISPV za rok 2004**

sféra NH	počty organizací	počty osob	počty osob ve věku 50 a více let		
			celkem	ženy	muži
podnikatelská	2 851	912 563	273 643	102 038	171 605
nepodnikatelská	13 330	494 486	159 404	103 751	55 653

*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha*

*Poznámka: Průměrný počet zaměstnanců v národním hospodářství v roce 2004 dosáhl úrovně 3 199 tis. osob (fyzické osoby, bez podlimitních ekonomických subjektů vč. rezortů obrany a vnitra), z toho podnikatelská sféra vykazala 2 468 tis. osob (podíl 77,2%) a nepodnikatelská sféra 731 tis. osob (22,8 %), viz Časové řady základních ukazatelů statistiky práce 1948 - 2005, ČSÚ, Praha 2006*

### 2.3 Kritéria analýzy výdělkové úrovně seniorů

Sledované údaje umožnily analýzu výdělkové úrovně a diferenciací seniorů v závislosti na kritériích:

- podnikatelská a nepodnikatelská sféra<sup>7</sup>
- zaměstnanec:

<sup>5</sup> Toto tedy znamená, že každému zaměstnanci pro výpočet výdělků je přidělena váha placených měsíců u zaměstnanců podnikatelské a nepodnikatelské sféry.

<sup>6</sup> Například zaměstnanec, jenž pracoval nebo pobíral náhrady během celého sledovaného období, je zahrnut do počtů s vahou rovnou 1. Pokud zaměstnanec pracoval nebo pobíral náhrady méně než celé sledované období, je zahrnut do počtů s vahou menší než 1 úměrnou délce placené doby.

<sup>7</sup> Utváření mezd v podnikatelské sféře se řídí zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků ve znění pozdějších předpisů, utváření platů v nepodnikatelské sféře vychází ze zákona č. 143/1992 Sb., o platu, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů.

- pohlaví,
  - věku,
  - vzdělání,
  - zaměstnání, hlavní třídy KZAM - R,
- 
- zaměstnavatele:
    - výdělkové úrovně zaměstnavatele,
    - velikosti zaměstnavatele - počet zaměstnanců,
    - odvětví.

Použitá metoda získávání dat přímo ze mzdové agendy neumožnila analyzovat vztah mzdy a ekonomického výkonu organizace.

## **2.4 Analýza postavení seniorů na trhu práce v roce 2004 v ČR**

V rámci výběrového základního souboru za rok 2004, který čítal 1 407 049 zaměstnanců ve 16 181 organizacích, se analýza zabývá 433 047 zaměstnanci staršími 50 let.

Analýza obsahuje části:

Rozsah a struktura zaměstnávání seniorů  
Odměňování seniorů  
Postavení seniorů na trhu práce

Velikost základního souboru, který zahrnuje zhruba 1/3 zaměstnanců v ČR, je reprezentativní a jeho proporce je možné považovat za objektivní i v segmentu starších zaměstnanců.

### 3. Rozsah a struktura zaměstnávání seniorů

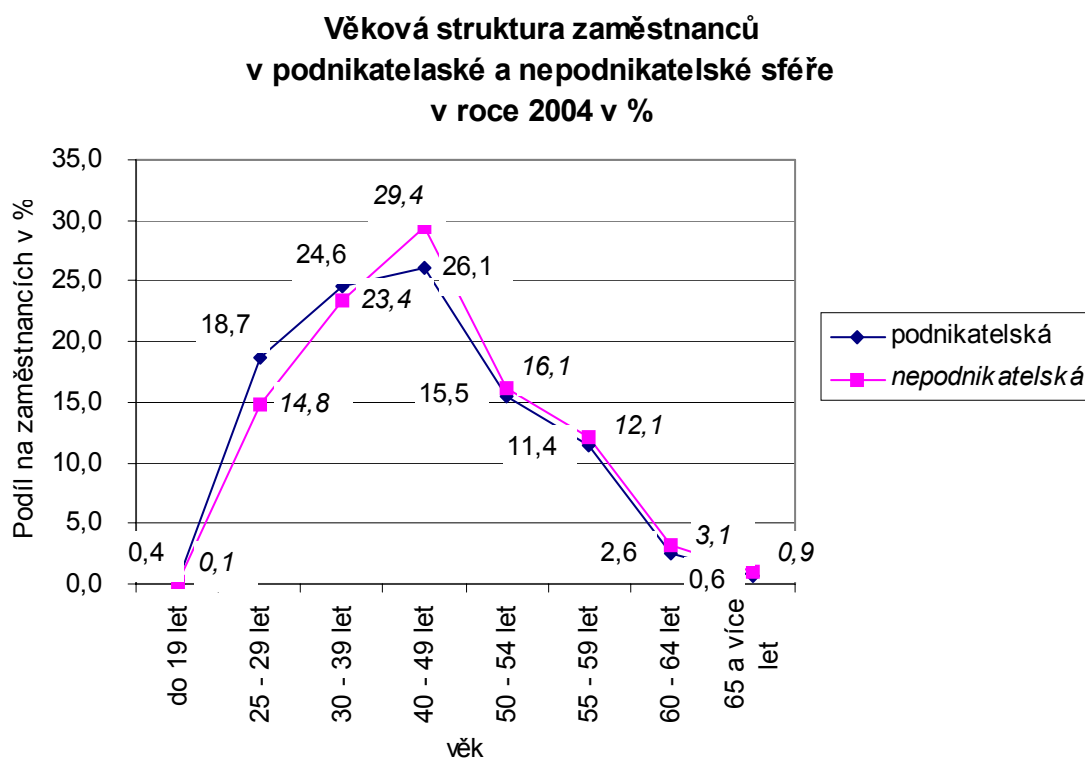
Analýza rozměru zaměstnávání seniorů v roce 2004 se opírá o strukturu zaměstnanosti ve výběrovém souboru z ISPV. Data umožňují hledat souvislosti z pozic:

- osobních charakteristik seniorů; konkrétně z pohledu vzdělání a věku,
- charakteristik zaměstnavatelů.

Rozbor zaměstnanosti seniorů a její struktury je předpokladem pochopení mzdového a platového ocenění jejich práce jako koncentrovaného výrazu vztahu nabídky a poptávky ve sledovaném segmentu trhu. Vzhledem k rozdílům mezi utvářením mezd a platů analyzuje studie podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru samostatně. Nižší věková hranice odchodu žen do starobního důchodu vedla k samostatnému sledování obou pohlaví.

V základním souboru ISPV senioři představují 30 % zaměstnanců v podnikatelské sféře a 32 % v nepodnikatelské sféře s klesajícím trendem úměrně věku.

G r a f 3.1



*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha*

Pro porovnání uvádíme podíl sledovaných věkových skupin na populaci.

T a b u l k a 3.1 **Věková struktura populace v roce 2004 v %**

	věk v letech							
	15 - 19	20 - 29	30 - 39	40 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 a více
podíl v %	15,06	13,58	16,59	13,17	7,68	7,36	5,53	13,97

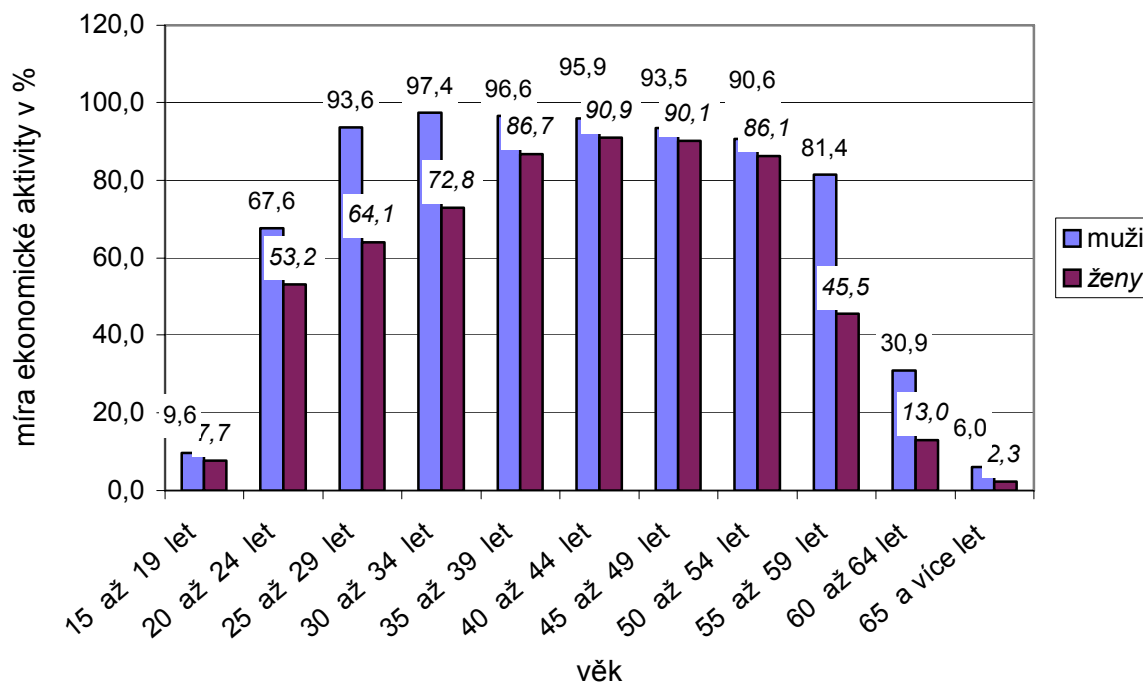
*Pramen: Trh práce v ČR za roky 1993 - 2004, ČSÚ 2005*



Z porovnání uvedených údajů vyplývá, že zaměstnanost osob starších 50 let nebyla v roce 2004 výrazně nižší než u ostatních věkových skupin. Jejich nízký podíl na zaměstnancích odpovídá věkové struktuře obyvatelstva. Rozhodující vliv připadá odchodům do důchodu (u žen již ve věkové skupině 50 - 59 let věku a u mužů o 5 let později). Dosažení hranice důchodového věku však znamená razantní pokles zaměstnanosti starších osob v dané věkové skupině.

G r a f 3.2

**Míra ekonomické aktivity v roce 2004 podle věku**



*Pramen: Trh práce v ČR za roky 1993 - 2004, ČSÚ 2005*

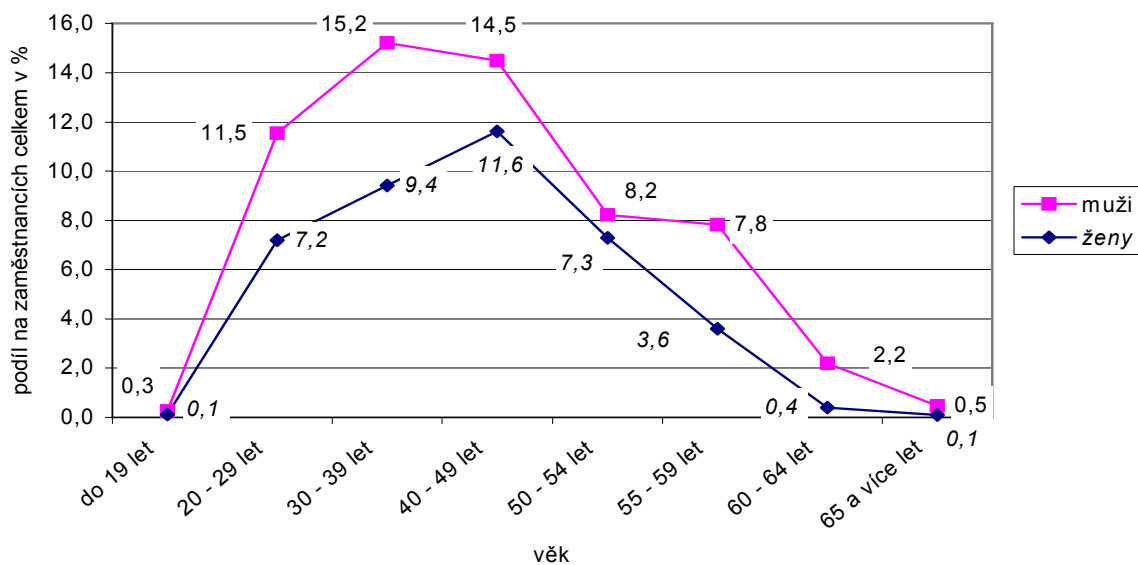
U žen se obecně projevuje tendence k ekonomické neaktivitě v důchodovém věku, i kvalifikované opouštějí lukrativní pracovní pozice. Otázkou je, zda upřednostňují rodinné povinnosti nebo výdělková nerovnost činní pokračování pracovní aktivity neatraktivním. Ženy však ze zaměstnání odcházejí i v nepodnikatelské sféře, kde platové předpisy chrání seniory (působí věkový automat) a v maximálně možné míře brání nerovnostem v odměňování mezi pohlavími.

### 3.1 Osobní charakteristiky seniorů na trhu práce

Po dosažení 50 let věku života klesá podíl seniorů na zaměstnanosti v podnikatelské i nepodnikatelské sféře, ve věkovém intervalu 50 - 54 let zhruba ve stejných proporcích u obou pohlaví. Tato změna struktury zaměstnanosti odpovídá věkové struktuře obyvatelstva. Nižší důchodový věk žen v závislosti na počtu vychovaných dětí se projevuje v plynulém prodloužení sestupného trendu do skupiny 55 - 59letých na rozdíl od mužů, u kterých dochází k relativní stabilizaci. V souvislosti s jejich důchodovým věkem se výrazný pokles objevuje až po 60 roku života.

G r a f 3.3

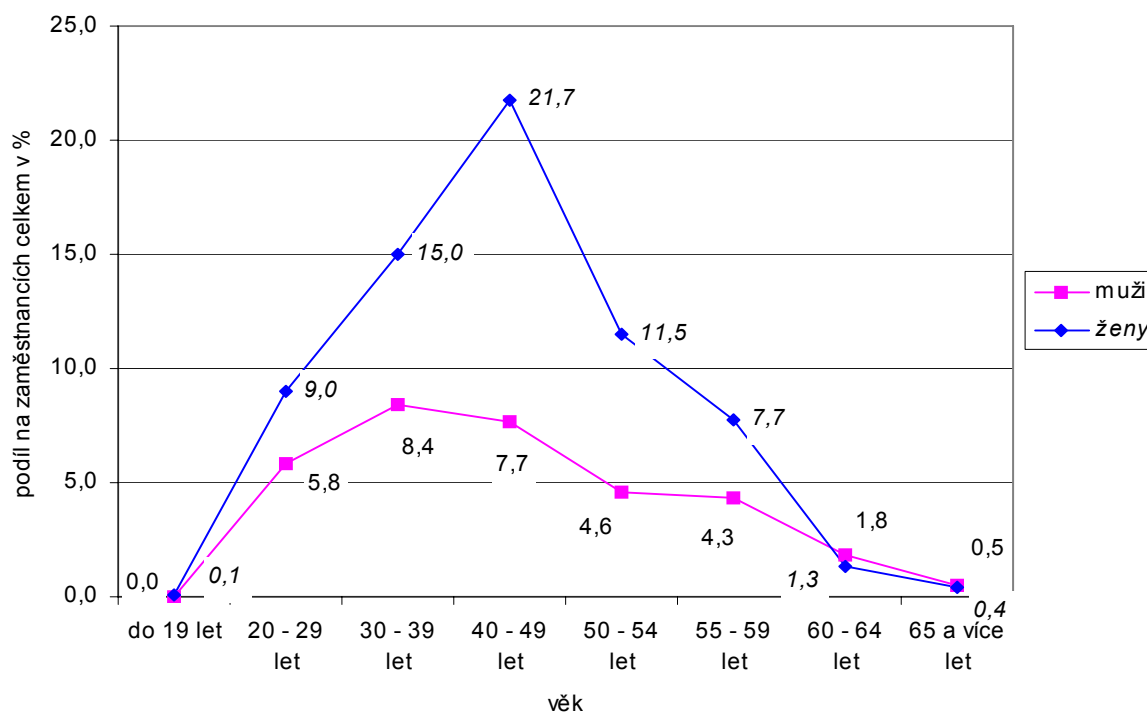
**Struktura zaměstnanosti v roce 2004 v podnikatelské sféře podle věku a pohlaví v %**



*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Graf 3.4

**Struktura zaměstnanosti v roce 2004 v nepodnikatelské sféře podle věku a pohlaví v %**



*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Jak naznačují výše uvedené grafy, výrazný pokles zaměstnanosti po 50. roce života se projevuje v podnikatelské i nepodnikatelské sféře. Počet žen klesá rychleji než počet mužů. Vývoj zaměstnávání starších osob koresponduje s věkem odchodu do důchodu. Ve věkových skupinách 60 a víceletých je postavení žen již bezvýznamné. U mužů se projevuje prodloužení důchodového věku v roce 2004 na 61 let a 2 měsíce.

Zhruba 60 % seniorů v podnikatelské sféře pracuje v manuálních profesích (5. - 9. hlavní třída KZAM). V nepodnikatelské sféře podíl manuálně pracujících ve skupině zaměstnanců dosahuje cca 25 %. Uvedené proporce nevykazují výraznější rozdíly ve srovnání s celkovou zaměstnaností. Váha „modrých límečků“ však klesá úměrně věku.

Podstatné jsou pohyby v segmentu seniorů mezi hlavními třídami zaměstnání. Z tabulek v příloze 1 "Struktura zaměstnanosti seniorů" vyplývá, že zhruba 2/3 starších zaměstnanců v podnikatelské sféře vykonávají zaměstnání zařazená do hlavní třídy KZAM - "řemeslníci, výrobci a zpracovatelé, obsluha strojů a zařízení, techničtí pracovníci a u žen nižší administrativní pracovníci". Toto rozložení se s dílčími fluktuacemi udržuje u žen do věkové skupiny 55 - 59 let a u mužů až do věkové skupiny 60 - 64 let. Obdobný pohyb struktury vykazuje i nepodnikatelská sféra, kde těžištěm zaměstnání jsou hlavní třídy techničtí (zdravotničtí, pedagogičtí) pracovníci a vědečtí a duševní pracovníci a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (zhruba 3/4 zaměstnanců). V obou případech zaměstnanost osob starších 50 let vykazuje ve srovnání s průměrnými hodnotami za zaměstnance celkem relativně vyšší podíl hlavní třídy "pomocní a nekvalifikovaní pracovníci". Snížení pracovní aktivity v důsledku odchodu do důchodu, které se projevuje zejména v profilujících zaměstnáních, otvírá u osob nad 65 let věku prostor pro prudký až trojnásobný růst podílu pomocných a nekvalifikovaných zaměstnání. U žen lze tento zlom sledovat u 5 let mladší kategorie. Uvedené hlavní třídy KZAM vykazují nižší průměrné výdělky.

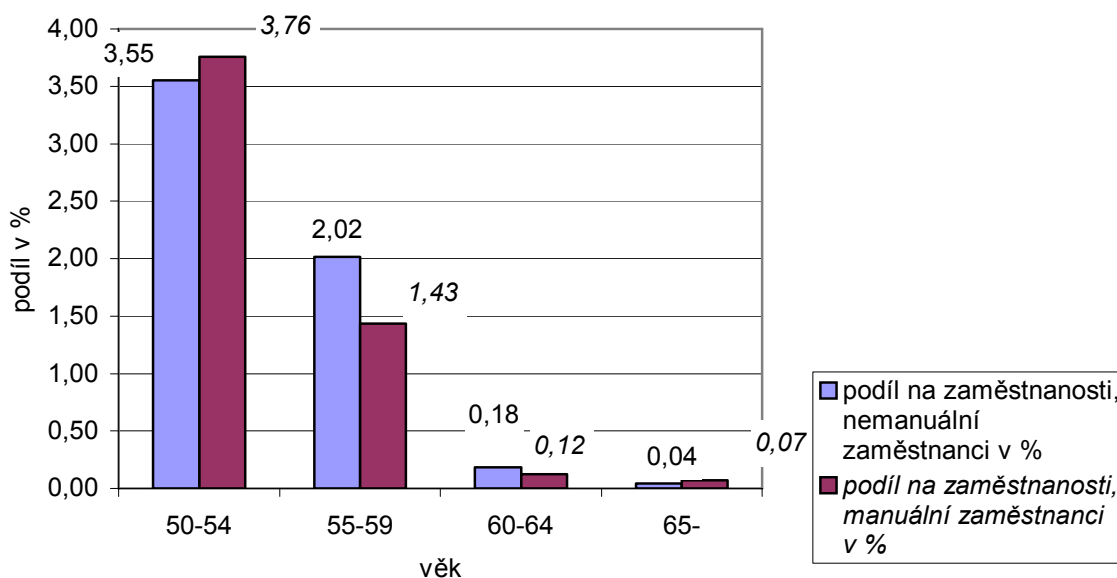
Pokles počtu starších zaměstnanců se v podnikatelské sféře především dotýká manuálních zaměstnání.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Převážně manuální zaměstnání jsou obsahem 4. - 9. hlavní třídy KZAM, nemanuální zaměstnání pak 0. - 4. hlavní třídy.

Graf 3.5

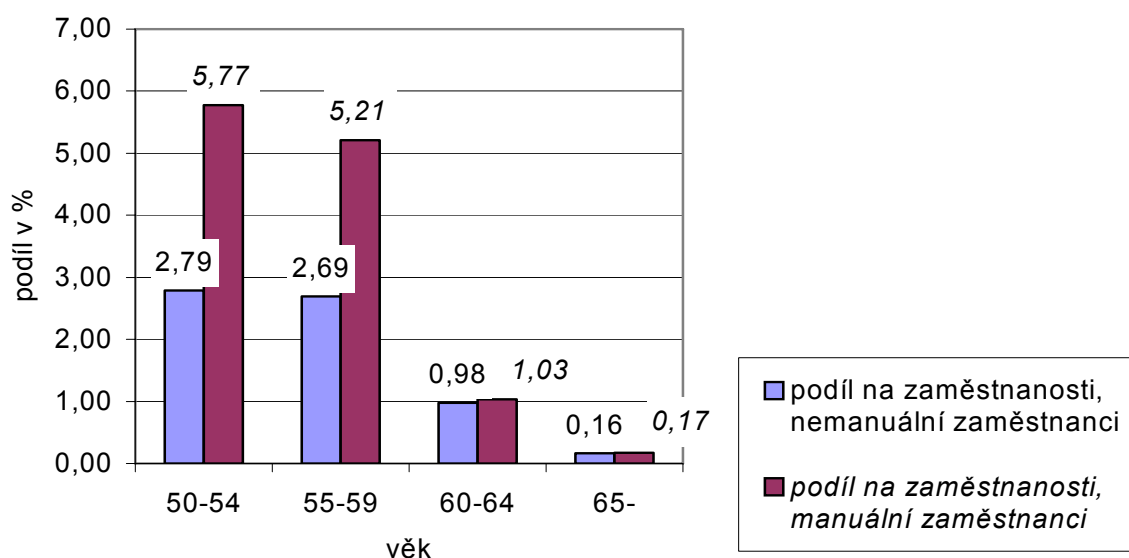
**Podíl starších žen na zaměstnancích podnikatelské sféry v roce 2004 v %**



*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Graf 3.6

**Podíl starších mužů na zaměstnancích podnikatelské sféry v roce 2004 v %**



*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

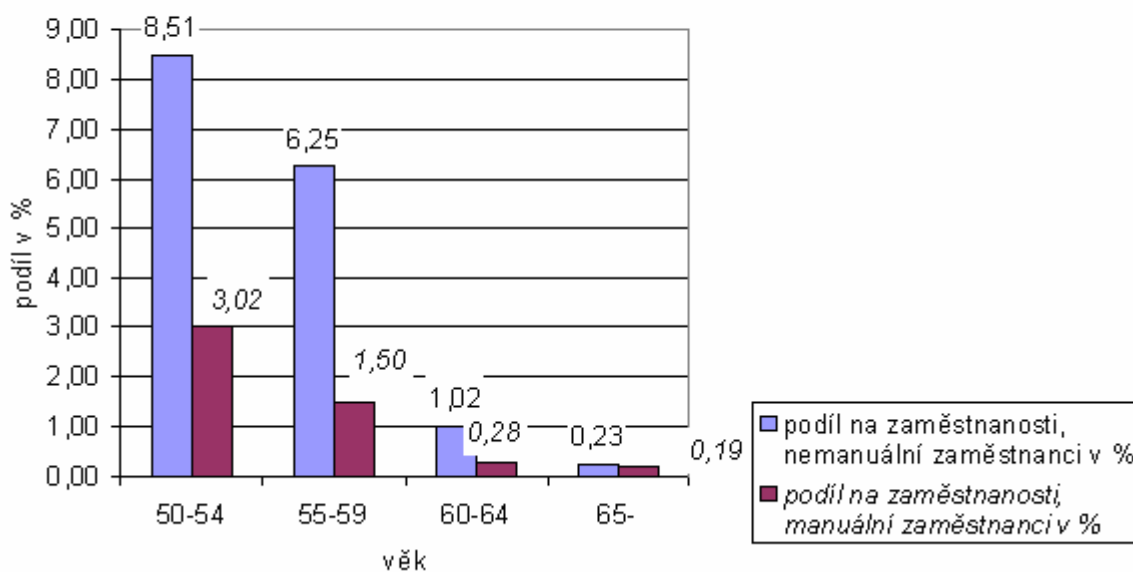
V podnikatelské sféře po dosažení 55 let věku u obou pohlaví klesá podíl obsluhy strojů a zařízení a řemeslníků, výrobců a zpracovatelů (kvalifikované manuální profese). Ve věkové skupině 60 - 64 let se pronikavě snižuje počet technických (zdravotnických,

pedagogických) pracovníků (kvalifikované profese bez řídicích funkcí). U žen starších 55 let a u mužů starších 60 let výrazně narůstá význam zaměstnání v hlavní třídě "pomocní a nekvalifikovaní pracovníci", v rámci které pracuje téměř 1/2 žen a zhruba 1/5 mužů po 60. roku a života, v hlavní třídě "provozní pracovníci ve službách a obchodu". Relativně stabilní postavení si zachovávají zaměstnanci v prvních třech hlavních třídách (řídicí, odborní duševní a techničtí pracovníci), u žen ještě ve věkové skupině 60 - 64 let a u mužů přes 65 let věku.

V nepodnikatelské sféře s převahou nemanuální práce dílčí fluktuace jednotlivých zaměstnání není z hlediska věkových skupin výrazná. Razantnější pokles podílu vykazují obě pohlaví po 65. roku života u řídicích pracovníků. Mezi 60. a 64. rokem věku výrazně klesá podíl technických (zdravotnických, pedagogických) pracovníků. Ve srovnání s jinými zaměstnáními pomaleji opouští zaměstnání senioři z třídy vědeckí a odborní duševní pracovníci. Ve skupině zaměstnanců starších 65 let stejně jako v nepodnikatelské sféře zlomově roste podíl pomocných a nekvalifikovaných pracovníků.

G r a f 3.7

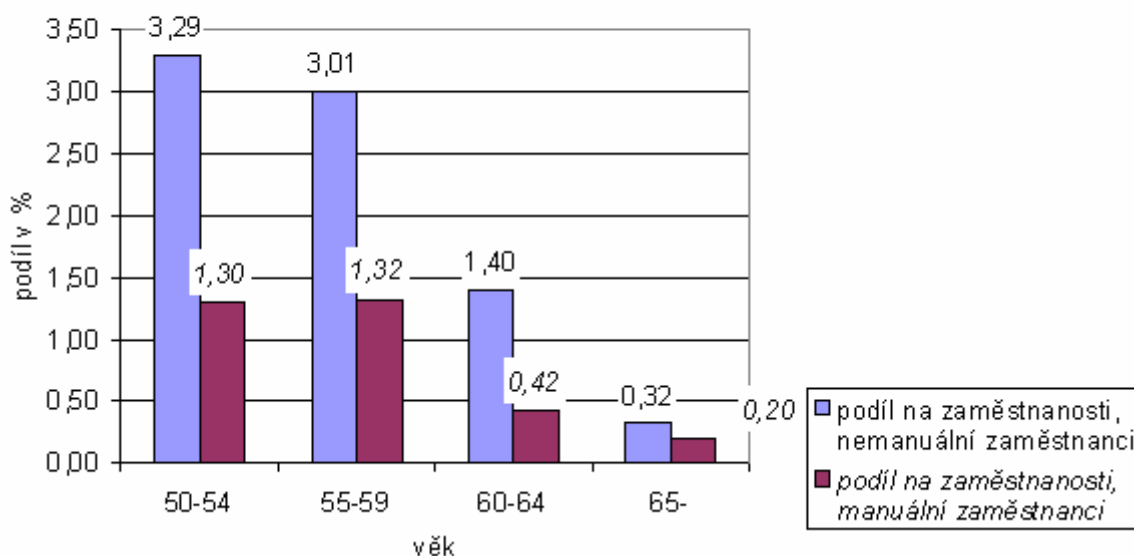
**Podíl starších žen na zaměstnancích nepodnikatelské sféry v roce 2004 v %**



**Pramen:** ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV

Graf 3.8

**Podíl starších mužů na zaměstnancích nepodnikatelské sféry v roce 2004 v %**



**Pramen:** ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV

Odchod starších zaměstnanců se nejrychleji projevuje u osob s nižší kvalifikací. V podnikatelské i nepodnikatelské sféře ve vyšších věkových skupinách roste podíl zaměstnaných vysokoškoláků obou pohlaví. Ve věkové skupině přes 65 let však u žen jejich podíl již klesá, což koresponduje s poznatkem o rychlejší odchodu ženské části populace v důchodovém věku do ekonomické neaktivity.

Popsané změny zaměstnanosti seniorů v závislosti na osobních charakteristikách, resp. připravenosti vykonávat určité práce, nacházejí svůj odraz v jejich alokaci v odvětvích. Výrobní odvětví v I. a II. sektoru s převážně manuálními zaměstnáními vykazují po dosažení 60 let věku výrazný pokles starších zaměstnanců, radikální u žen. Na druhé straně, odvětví s převahou nemanuální práce si udržují relativně vysoké podíly zaměstnanosti starších osob. Tradičně vyšší zaměstnanost seniorů vykazuje nepodnikatelská sféra, kde se soustředí odvětví služeb. Vysoký stupeň zaměstnanosti seniorů vykazuje i po hranici 60 let odvětví nemovitostí, pronájmů a podnikatelských činností a to jak v podnikatelské tak i v nepodnikatelské sféře (podíl na celkové zaměstnanosti odvětví u žen představuje 8,5 % a u mužů 19 % v nepodnikatelské sféře a v podnikatelské sféře 3,5 % u žen a 8,5 % u mužů).

### 3.2 Zaměstnavatelé seniorů

Zhruba 1/4 seniorů zaměstnávaly v roce 2004 organizace nepodnikatelského sektoru a 3/4 připadaly na podnikatelský sektor. Ve srovnání s proporcemi celkové zaměstnanosti, kde na nepodnikatelský sektor připadají cca 4/5 zaměstnanců a na nepodnikatelský 1/5 zaměstnanců, se ukazují příznivější podmínky pro zaměstnávání seniorů v organizacích nepodnikatelského sektoru (blíže kapitola 4. Odměňování seniorů).

Největšími zaměstnavateli starších osob ve věku přes 50 let (přes 10 % podíl na zaměstnanosti)<sup>9</sup> jsou následující odvětví:

- zpracovatelský průmysl,
- doprava, skladování a spoje,
- vzdělávání (zejména nepodnikatelská sféra),
- veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení.

Uvedená odvětví zaměstnávají zhruba 60 % osob z věkové skupiny nad 50 let a 50 % osob ze skupiny nad 60 let. Stěžejním odvětvím je však zpracovatelský průmysl, který absorbuje 2/5 zaměstnanců starších 50 let. Tento podíl klesá na 1/5 zaměstnanců starších 60 let. Mimo veřejné správy, obrany a sociálního zabezpečení se výdělková hladina uvedených odvětví pohybuje pod celostátním průměrem:

- zpracovatelský průmysl 94 % průměrné mzdy podnikatelské sféry,
- doprava, skladování a spoje 95 % průměrné mzdy podnikatelské sféry,
- vzdělávání 84 % průměrného platu nepodnikatelské sféry,<sup>10</sup>
- veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení 112 % průměrného platu nepodnikatelské sféry.

Z provedeného šetření vyplývá alokace starších zaměstnanců (50 a více let) do organizací s 25 - 499 zaměstnanci. S rostoucí věkovou skupinou podíl organizací do 500 zaměstnanců na zaměstnání seniorů postupně roste.

**T a b u l k a 3.2 Váha seniorů v organizacích do 500 zaměstnanců v rámci věkové skupiny v roce 2004 v %**

	podnikatelská sféra v %			nepodnikatelská sféra v %		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>zaměstnanci celkem</b>	26,41	24,57	27,63	63,44	70,16	49,93
<b>50 - 54 let</b>	27,61	26,00	28,97	67,77	72,42	56,08
<b>55 - 59 let</b>	28,69	26,43	29,68	66,83	70,61	60,05
<b>60 - 64 let</b>	30,57	28,28	30,92	68,47	71,94	66,00
<b>65 a více let</b>	32,24	29,07	33,31	69,27	78,04	66,45

*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Výrazný pokles zaměstnanosti starších osob vykazují organizace s 3 000 a více zaměstnanci.<sup>11</sup> V podnikatelské sféře jejich podíl na zaměstnanosti mezi věkovou skupinou 50 - 54 let a 65 a více let klesá o 5,5 procentních bodů v podnikatelské sféře a o 7,5 v nepodnikatelské sféře, s výrazným rozdílem v segmentu žen, kde pohyb vykazuje mnohem nižší úroveň v intervalu 2,5, resp. 2,8 p.b.<sup>12</sup>

<sup>9</sup> Odvětvová struktura zaměstnanců starších 50 let se v roce 2004 nekryla se strukturou celkové zaměstnanosti, kde 10 % a vyšší podíl překračují zpracovatelský průmysl a odvětví obchodu a opravy motorových vozidel a spotřebního zboží, blíže "Trh práce v ČR za roky 1993 - 2004", ČSÚ 2005.

<sup>10</sup> Průměrná mzda ve vzdělávacích institucích, kde se odměňování řídí zákonem o mzdě, je o 9 % vyšší než průměr podnikatelské sféry.

<sup>11</sup> V souboru ISPV zhruba 1/3 zaměstnanosti v podnikatelské sféře.

<sup>12</sup> Zaměstnanost žen se v podnikatelské sféře orientuje do velkých organizací patrně v důsledku vyššího stupně jejich ochrany. Vysoký podíl zůstává i ve věkových skupinách zaměstnanců nad 50 let.

Uvedená změna struktury zaměstnanců po 50. roku života však s sebou nese i jiné vztahy na trhu práce, a to v oblasti výdělkových možností. Zaměstnanost v rámci vyšších věkových kategorií v organizacích s nižší průměrnou podnikovou mzdovou úrovní klesá ve prospěch bohatších zaměstnavatelů.<sup>13</sup> Intenzivnější odchod starších zaměstnanců z chudších organizací dokumentuje následující přehled o podílu zaměstnání podle věkových skupin starších osob v organizacích s výdělkovou hladinou do 20 000 Kč měsíčně:

**T a b u l k a 3.3 Váha seniorů v organizacích s výdělkovou hladinou do 20 000 Kč měsíčně v rámci věkové skupiny v roce 2004 v %**

věk	nepodnikatelská sféra			podnikatelská sféra		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
50 - 54 let	61,43	67,76	45,53	56,54	63,18	50,86
55 - 59 let	59,03	64,70	48,88	53,91	56,57	52,75
60 - 64 let	54,40	60,13	50,31	46,38	45,70	46,49
65 a více let	56,75	66,21	49,20	46,87	50,08	45,78
změna skupiny „60 až 64 let“ - „50 - 54 let“	-7,03	-7,63	4,78	-10,15	-17,48	-4,38

*Pramen: ISPV, šetření Treximy spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Prudce klesající podíl osob starších 50 let na zaměstnanosti koresponduje s věkovou strukturou populace. Rozhodujícím impulzem pro vystoupení z trhu práce je dosažení důchodového věku. Věkovou skupinu 55 - 59 let charakterizuje pronikavé snížení podílu zaměstnaných žen, které po 60 roku života prakticky vystupují z pracovního života. Obdobný proces u mužů lze sledovat ve věkové skupině 60 - 64 let. Zaměstnanost osob starších 65 let je minimální a z makroekonomického hlediska bezvýznamná, pohybuje se pod 0,5 % zaměstnanců v podnikatelské sféře a pod 1 % v nepodnikatelské sféře. Vysoké rozměry a rychlý odchod seniorů do ekonomické neaktivity eliminují působení ostatních faktorů jako kvalifikace, charakter vykonávané práce apod. V rámci sledovaných 5letých intervalů je však možné na základě změn struktury zaměstnanosti identifikovat razantní odchod ze zaměstnání manuálních profesí (ženy ve věku 55 - 59 let a muži ve skupině 60 -64letých). V uvedených věkových skupinách mizí i zaměstnanost v seniorských odvětvích jako zemědělství, nemovitosti, pronájem, podnikatelská činnost v podnikatelské sféře a odvětví terciéru v nepodnikatelské sféře.

Senioři odcházejí z valné části trhu práce. Zbylí v ekonomické aktivitě nacházejí uplatnění v úzkém segmentu bohatších organizací ve velikosti do 500 zaměstnanců. Pro jejich uplatnění roste význam nepodnikatelské sféry, která není závislá na okamžitém zisku. V uvedeném konstatování vyúsťuje střet rozporných zájmů zaměstnanců, zaměstnavatelů a sociální politiky. Na rozdíl od okolních zemí absentuje moment sociální solidarity v kolektivním vyjednávání.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Lze předpokládat, že zaměstnavatelé úspěšnější na trhu vyplácejí vyšší mzdy, resp. významnější nepodnikatelské subjekty mají možnost výplaty vyšších platů. Organizace s nižšími zdroji pro osobní náklady omezují zaměstnanost starších osob.

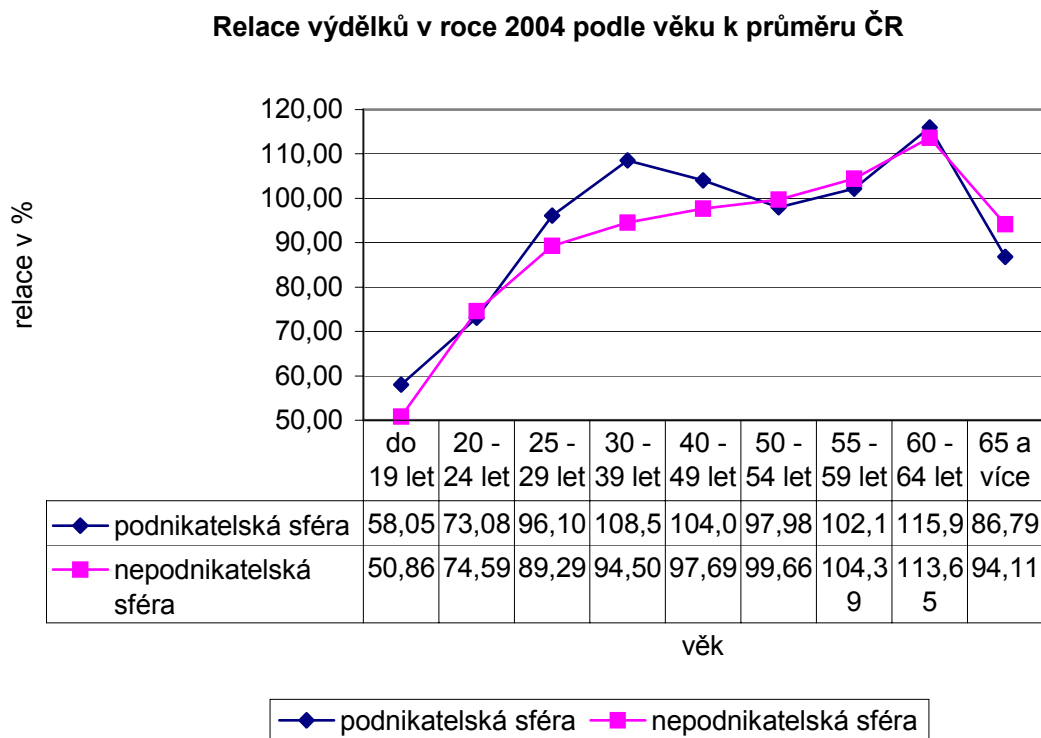
<sup>14</sup> Důsledek vysokého stupně etatizace sociální politiky v ČR (v období transformace ekonomiky stát převzal sociální funkce podniků), malého rozdílu mezi životním minimem a výdělkovou hladinou a nízkého rozsahu kolektivního vyjednávání.



## 4. Odměňování seniorů

S přihlédnutím k základním systémům utváření výdělků (mzdovému a platovému)<sup>15</sup> z údajů ISPV a ISP za rok 2004 vyplývá, že průměrný výdělek podle dosaženého věku v podnikatelské sféře měl jiný průběh než v nepodnikatelské sféře.

G r a f 4.1



**Pramen:** ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV

Jestliže základní institucionální rámec mzdových systémů v podnikatelské sféře vychází z principu vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, potom úroveň a platové podmínky se v nepodnikatelské sféře opírají o podrobná zákonná vymezení. Na podnikatelskou sféru připadají zhruba 4/5 zaměstnanosti, na nepodnikatelskou sféru 1/5.

### 4.1 Utváření mezd v podnikatelské sféře

Utváření mezd zaměstnanců v podnikatelské sféře vychází ze dvou postupů:

- 1) kolektivní vyjednávání,
- 2) individuální vyjednávání.

<sup>15</sup> Utváření mezd v podnikatelské sféře se řídí zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků ve znění pozdějších předpisů, utváření platů v nepodnikatelské sféře vychází ze zákona č. 143/1992 Sb., o platu, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů

První postup respektuje skutečnost, že jednotlivý zaměstnanec je při stanovení podmínek svého zaměstnání včetně odměňování vůči zaměstnavateli vždy (resp. zcela převážně) ve slabší pozici. Proto se alespoň pro převážnou část zaměstnanců považuje za nejvhodnější stanovit vyšší mzdy a podmínky jejího poskytování na základě kolektivních smluv, které uzavírají zaměstnavatelé s odborovými organizacemi (popř. svazy zaměstnavatelů se svazy zaměstnaneckých odborů). Předpokládá se, že v kolektivním jednání umožňuje síla odborů pozice zaměstnanců vůči zaměstnavatelům vyrovnat.

Druhý postup spočívá v individuálním smluvním stanovení mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento postup se pokládá za vhodný u zaměstnanců na vrcholových stupních podnikového řízení a odborníků, kteří na trhu práce uplatňují (resp. mohou uplatnit) výjimečnost svých schopností a zkušeností. Individuální vyjednávání mzdových podmínek se často v praxi redukuje na jednostranné stanovení úrovně a podmínek poskytování mezd zaměstnavatelem. Ty jsou nabídkou zaměstnancům, resp. uchazečům o zaměstnání, kteří je buď akceptují nebo odmítnou a pracovní vztah ukončí nebo neuzavřou.

Uvedené mechanismy musí respektovat zákonem určené minimální mzdové úrovně, ochranu poskytování mzdy<sup>16</sup> a minimální standardy pracovních podmínek. Soustava právních norem stanoví všeobecně uplatňovanou úroveň minimální mzdy a minimální výše ocenění mimořádných podmínek výkonu práce<sup>17</sup> ve formě mzdových zvýhodnění, resp. příplatků. Při stanovení mzdy individuální smlouvou nebo jednostranně zaměstnavatelem zákonné garance podrobněji vymezuje institut minimálních mzdových tarifů, které ve svém odstupňování respektují úroveň náročnosti pracovní činnosti. Úroveň minimálních mzdových tarifů v rámci 12stupňové tarifní stupnice vychází z úrovně minimální mzdy.

Oproti původním záměrům a situaci v sousedních postkomunistických zemích se nerozvinulo kolektivní smluvní dojednávání mezd v očekávaném rozsahu, rozšiřovalo se pomalu a v rozdrobené podobě. Kolektivní smlouvy vymezující úroveň a podmínky poskytování mezd vznikaly zejména jen v části středních a větších firem. Podle odborných odhadů v polovině 90. let mzdy vymezovaly a ochraňovaly kolektivní smlouvy jen asi u 30 až 35 % zaměstnanců, což je přibližně poloviční až třetinový rozsah oproti státům Evropské unie.<sup>18</sup> Příčiny spočívají především v poklesu odborové organizovanosti zaměstnanců (diskreditace odborového hnutí vzhledem k jeho funkcím v totalitním režimu) a v relativně

---

<sup>16</sup> Např. splatnost a výplata mzdy, zákaz naturální mzdy ve formě alkoholu a návykových látek.

<sup>17</sup> Práce přesčas, práce ve svátek, práce ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, práce v noci, výkon jiné než v pracovní smlouvě sjednané práce.

<sup>18</sup> Rozsah a úroveň kolektivního vyjednávání stát ani sociální partneři nesledovali. Bariérou byla rozdrobenost zaměstnavatelských organizací a odborů. O podchycení stavu se pokoušel "Informační systém o pracovních podmínkách MPSV" (ISPP), který však vychází z dobrovolného předávání dat ze strany respondentů, a sběr údajů od roku 2003 v rámci Informačního systému o průměrných výdělích (ISPV), který slouží k analytické statistice výdělků. Ani toto shromažďování údajů však nebylo úspěšné, v letech 2003 a 2004 více než polovina respondentů informaci neposkytla. Rozsah kolektivního vyjednávání v ČR není přesně znám. ČMKOS ve své správě uvádí, že mzda zhruba 1/3 zaměstnanců je pod režimem kolektivního vyjednávání, blíže Czornejová, H., Kubínková, M.: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2004, interní materiál ČMKOS pro jednání Sněmu, ČMKOS 2004. Výběrové šetření mezd za rok 2004 dospělo k úrovni 38 % a výběrové šetření v organizacích průmyslu, obchodu, služeb a stavebnictví, které organizovaly v letech 2003 a 2004 ČSÚ a VÚPSV, dospělo k podílu 44 % zaměstnavatelů. Roztříštěnost kolektivního vyjednávání a jeho nízký rozsah je společným znakem nových členských zemí ze středoevropského prostoru (ČR, Polsko, Slovensko a Maďarsko). Výjimkou je pouze Slovinsko, které se svým systémem utváření platů prostřednictvím kolektivního vyjednávání blíží standardům EU-15, blíže Erzsébet, Berki: The wages and wage catching-up ambitions of acceding countries, OFA Budapešť 2004

silných pozicích zaměstnavatelů v období hospodářského poklesu v první etapě transformace (1990 - 1993) a v období hospodářské recese (1997 - 1999). Odborové organizace jsou jediné subjekty oprávněné uzavírat se zaměstnavateli kolektivní smlouvy. To, spolu s malým rozsahem využívání práva státu rozšiřovat platnost kolektivních smluv uzavřených na nadpodnikové úrovni na další subjekty, komplikovalo rozšiřování rozsahu tohoto způsobu vymezování mezd.<sup>19</sup> Rozvoj kolektivního jednání ovlivnila také politicko-ideová výměna názorů na úlohu státu v kontaktech a dialogu sociálních partnerů. Ta v letech 1993 až 1996 vyústila ve snahu o dosažení neutrální pozice státu ve vztazích sociálních partnerů a v omezování tripartitních kontaktů.

Menší rozsah dojednávání mezd v kolektivních smlouvách vede k tomu, že ve značném počtu zejména menších firem mzdy převážné části zaměstnanců vznikají jednostranným rozhodnutím zaměstnavatelů. V řadě případů potom zaměstnanec, zejména z obav ze ztráty zaměstnání, přijímá nerovné mzdové i širší pracovní podmínky. V podnikatelské sféře nevznikly instituty, které chrání seniory.

V dalším textu se mzdou rozumí odměna za práci v organizacích podnikatelské sféry (dále jen „podnik“), které postupují podle zákona o mzdě.

#### **4.2 Utváření platů v rozpočtové sféře**

Počet osob zaměstnaných ve sféře hospodářství financovaného z veřejných zdrojů (tj. zejména ze státního rozpočtu, rozpočtů obcí a prostředků zákonného sociálního a zdravotního pojištění) se v České republice pohybuje okolo 1/5 zaměstnanců. Zahrnuje ústavní činitele státu, členy zastupitelských orgánů obcí, soudce, pracovníky ústředních a územních orgánů státní správy, policie, armády, administrativy obecních samospráv, převážné většiny státních (popř. obecních) škol, zdravotnických zařízení, vědeckých a výzkumných ústavů, kulturních a obdobných zařízení a institucí.

Trvalý, kvalitní a racionální výkon činností a služeb institucí rozpočtové sféry a ochrana zájmů daňových poplatníků na efektivním vynakládání veřejných financí jsou v těchto institucích v oblasti odměňování za práci zajišťovány stanovením platů a dalších osobních náležitostí podle právních norem. Zákonné vymezení úrovně a podmínek poskytování platů je podrobné a prakticky pro všechny pracovníky veřejné sféry je založeno na jednotných principech. Tarifní soustava do své konstrukce vedle jiných faktorů (předpokladů pro kvalitní výkon práce) promítá i délku odborné praxe. Autonomní vyjednávání mezi představiteli jednotlivých institucí a odbory o zásadních otázkách úrovně a podmínkách poskytování platů za této situace neexistuje. Odborové orgány se mohou zúčastnit diskusí při přípravě zákonných předpisů vymezujících platy a další náležitosti.

Úzká provázanost platové politiky vlády s fiskální a rozpočtovou politikou není doplněna systémovým postupem a projevuje se v zaostávání výdělků v rozpočtových a příspěvkových organizacích za podnikatelskou sférou. Následné sociální konflikty v případě početných skupin zaměstnanců rozpočtové sféry (učitelé základních a středních škol, lékaři a

---

<sup>19</sup> Nález Ústavního soudu z 11. června 2003 ruší ustanovení § 7 zákona č. 1/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání. Nová právní úprava platí teprve od července 2005.

ostatní zdravotní personál) vyústily v diferencovaném tlaku na platy a prohlubující se diverzifikaci systému a odlivu kvalifikovaných pracovníků.

V dalším textu „plat“ znamená odměnu za práci v organizacích nepodnikatelské sféry, které postupují podle zákona o platu.

V návaznosti na předešlou kapitolu, která hodnotí strukturu zaměstnaných seniorů v základním souboru ISPV, bude analýza ocenění jejich práce vycházet z osobních a zaměstnavatelských charakteristik. Rozdíly v systémech utváření mezd a platů vedou k samostatným analýzám za podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru.

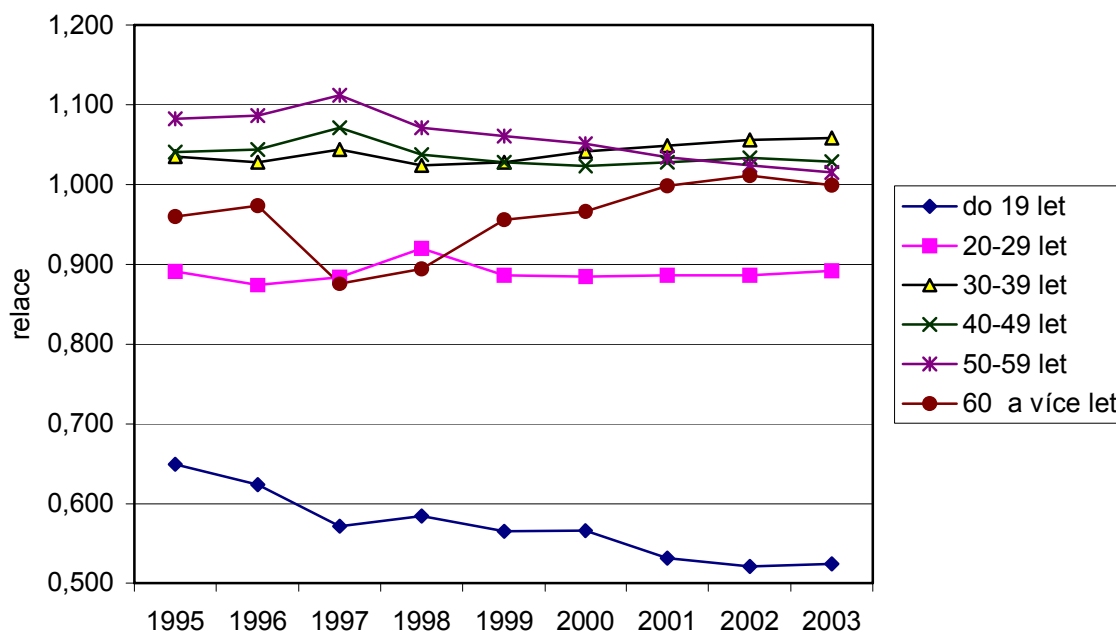
### 4.3 Distribuce výdělků starších zaměstnanců

Zákon o mzdě upřednostňuje v odměňování, v duchu definice mzdy jako odměny za práci, zásluhovost a výkonnost zaměstnance (utváření mezd v jiných evropských zemích zohledňuje sociální postavení zaměstnance a jeho rodiny). Zákonná kritéria stanovení výše mzdy senioritu neobsahují, její projekci do konkrétních mzdových systémů ponechávají na dohodě zaměstnavatele a zaměstnance. Odměňování podle zákona o mzdě se týká zhruba 4/5 zaměstnanců. Zákon o platu, který se vztahuje na zhruba 1/5 zaměstnanců, promítá do konstrukce stupnice platových tarifů hledisko délky odborné praxe.

Za uvedených podmínek se na trhu práce dlouhodobě ve mzdovém ocenění projevuje pokles relace výdělků ve věkové skupině 50 - 59 let k celostátnímu průměru.

G r a f 4.2

**Relace mezd podle dosaženého věku k průměru za ČR**



**Pramen:** Informační systém o ceně práce v České republice. Ročenka 2003, MPSV a Trexima, s.r.o. 2004, propočty VÚPSV

Chybí analýza příčin uvedeného pohybu. Zmínky v literatuře pouze konstatují na postupné slábnutí „věkového automatu“ v podnikatelské sféře a na sílicí vazbu mzdy a

výkonu zaměstnance. Uvedenou proporcí se diferenciací výdělků v ČR podle věku odlišuje od okolních zemí, kde zaměstnanci vyšších věkových skupin běžně dosahují vyšších mzdových a platových plnění:

**T a b u l k a 4.1 Relace výdělků zaměstnanců ve stáří 50 - 59 let věku k zaměstnancům 30 - 39 let věku v roce 2002**

země	ČR	SRN	Rakousko <sup>1</sup>	Polsko	Maďarsko
relace	0,95	1,06	1,29	1,12	1,13

*Poznámka:* <sup>1</sup> v čitateli výdělek věkové skupiny 55 - 59 let

*Zdroj:* Erzsebet Esperjesi - Linder a kol.: *Wages in Accession Countries and the Trends in Approximation to European Wages*, Hungarian Central Statistical Office, Budapešť 2004, propočít VÚPSV

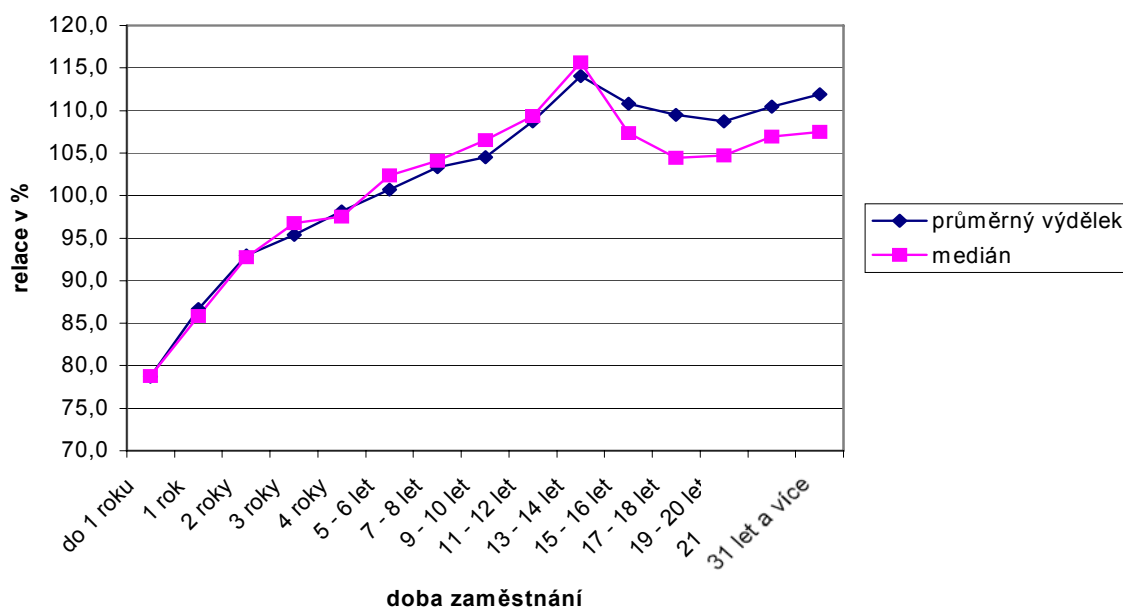
Výběrová šetření mezd však ukazují, že u zaměstnanců starších 55 let výdělek roste, aby v intervalu 60 - 65 let věku dosáhl maxima. Analytici ČSÚ této souvislosti bez hlubší analýzy poukazují na výrazný pokles zaměstnanosti ve sledované věkové skupině, zejména žen s nižšími výdělky, a argumentují faktem, že v pracovním poměru zůstávají kvalifikovaní zaměstnanci s delší pracovní kariérou.<sup>20</sup> Po 65. roku života se již výdělky přibližují k úrovni nejmladších ročníků.

Z analýzy ČSÚ vyplývá, že medián výdělků a průměrný výdělek po 14 odpracovaných letech poklesnou a ani ve skupině 31 a více odpracovaných let nedosáhne maximální úrovně skupiny 13 - 14 odpracovaných let.

<sup>20</sup> Mzdová diferenciací zaměstnanců v roce 2003. ČSÚ 2004 a Mzdová diferenciací zaměstnanců v roce 2004. ČSÚ 2005

Graf 4.3

**Relace výdělků podle doby zaměstnání k průměru a mediánu  
za všechny zaměstnance v ČR v roce 2005**



**Zdroj:** Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2005, ČSÚ 2006

Ve srovnání s okolními zeměmi je situace v ČR specifická. Podle dostupných údajů v roce 2002 v Maďarsku, Polsku a Rakousku výdělek s délkou odpracovaných let plynule rostl.

**Tabulka 4.2 Srovnání výdělků podle odpracovaných let v roce 2002 v EUR**

odpracovaná léta	průměrný měsíční výdělek v EUR		
	ČR	Polsko	Maďarsko
méně než 1	496	341	283
1 - 5	554	457	307
6 - 14	625	549	526
15 - 29	610	557	539
30 +	630	646	593
relace 30 +/6 - 14 v %	100,8	117,7	112,7

*Zdroj:* Erzsebet Esperjesi - Linder a kol.: *Wages in Accession Countries and the Trends in Approximation to European Wages*, Hungarian Central Statistical Office. Budapešť 2004, propočty VÚPSV

**Tabulka 4.3 Roční výdělký v Rakousku v roce 2002 v EUR**

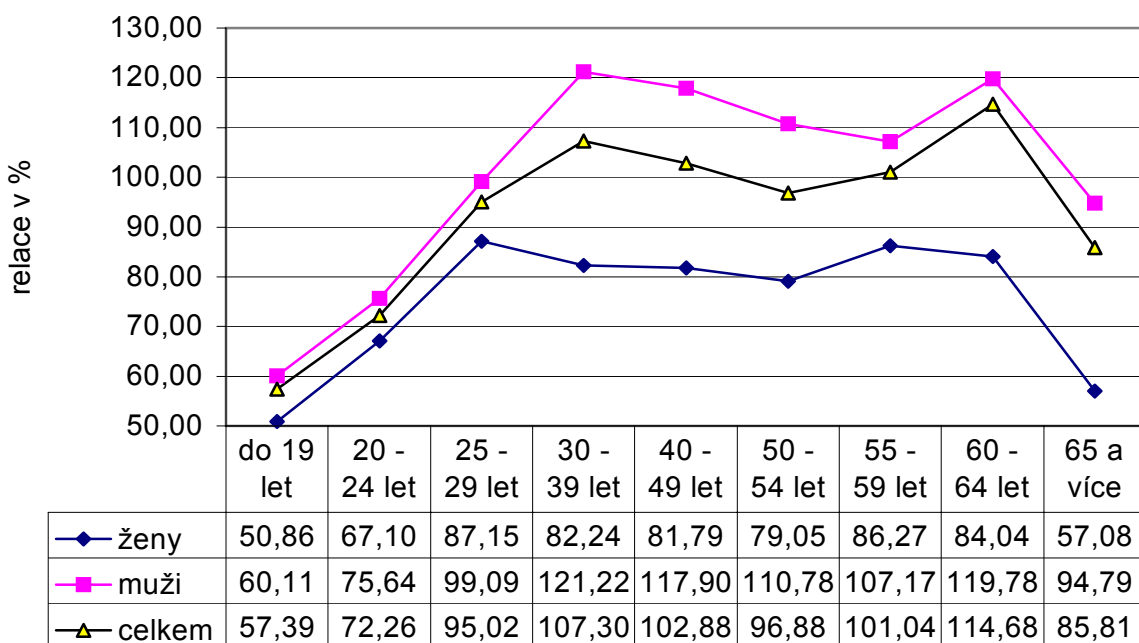
odpracovaná léta	průměrný roční výdělek v EUR
0 - 2	29 838
3 - 4	32 357
5 - 10	37 720
11 - 20	43 157
20 +	51 030
relace 20 +/11 - 20 v %	118,2

*Zdroj:* Erzsebet Esperjesi - Linder a kol.: *Wages in Accession Countries and the Trends in Approximation to European Wages*, Hungarian Central Statistical Office. Budapešť 2004, propočty VÚPSV

Vliv rychle se měnící struktury zaměstnanosti z hlediska pohlaví ve vyšších věkových kategoriích lze sledovat v obou sférách.

Graf 4.4

**Relace mezd podle pohlaví a věku k průměru podnikatelské sféry v roce 2004**

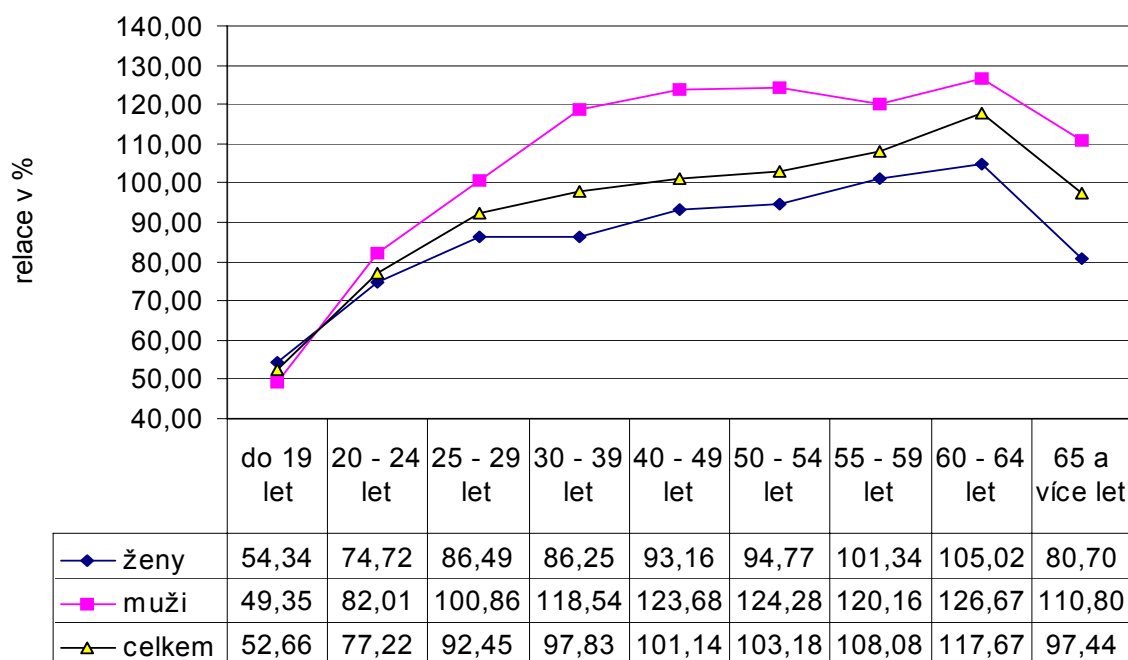


*Pramen:* ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV

V podnikatelské sféře, kde zaměstnavatelé preferují závislost výdělku na výkonech, mzda mužů po maximu mezi 30 - 39 rokem a žen po vrcholu mezi 25 - 29 roku života klesá až do období odchodu do důchodu. Dřívější odchod žen s nižšími výdělků z trhu práce se projevuje ve zdánlivě vyšší průměrné mzdě ve věkové skupině 50 - 59 let. Obdobná situace je paradoxně i v nepodnikatelské sféře, která do stupnice platových tarifů promítá hledisko délky odborné praxe.

G r a f 4.5

**Relace platů podle pohlaví a věku k průměru nepodnikatelské sféry v roce 2004**



**Pramen:** ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV

V souvislosti s tendencí poklesu výdělků po 40 roku života je možné připomenout názor analytiků ČSÚ, kteří argumentují „polistopadovými“ změnami v zaměstnanosti,<sup>21</sup> a tedy i rozpory mezi věkem a odbornou praxí a připouštějí i vliv rozdílné výchozí výdělkové základny. Obdobný vývoj však proběhl i v Polsku a Maďarsku bez porušení principu seniority v odměňování. České systémy utváření výdělků jako odměny za práci tradičně preferují zásluhovost a i zaměstnavatelům v nepodnikatelské sféře dávají do rukou potřebné nástroje.

V rámci podnikatelské a nepodnikatelské sféry z hlediska pohlaví rozbor dat ISPV za rok 2004 zjistil rozdíly v pohybu výdělků mezi manuálními a nemanuálními zaměstnanci.<sup>22</sup> Výdělky starších „modrých límečků“ byly postupně podle věku nižší a to i v nepodnikatelské sféře. Na druhé straně mzdy a platy „bílých límečků“ vykazovaly ve věkových intervalech spojených s odchodem do důchodu zvýšení, u žen ve věkovém intervalu let 54 - 59 let a u mužů mezi léty 60 - 64.

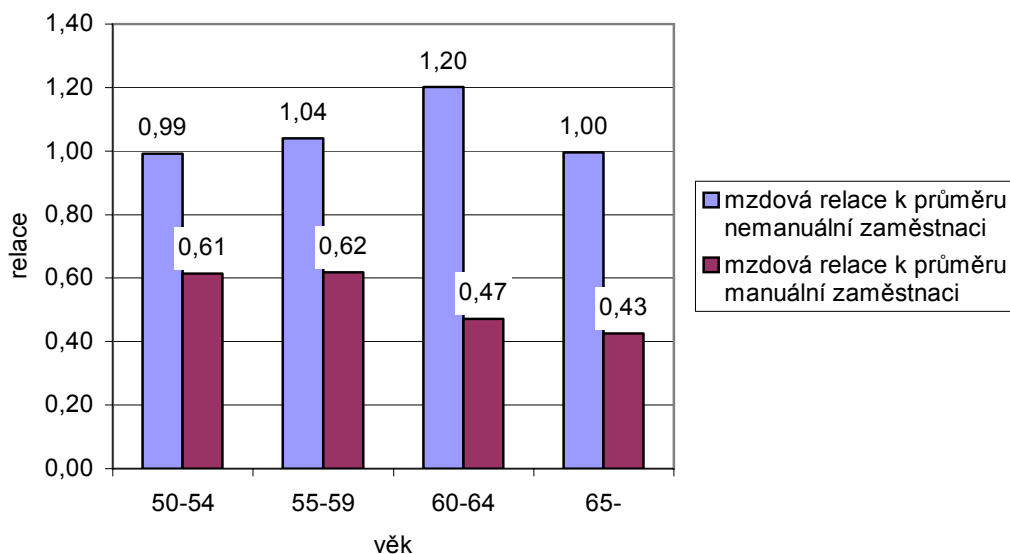
<sup>21</sup> Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2004. ČSÚ 2005

<sup>22</sup> Zaměstnání manuálního charakteru zahrnuje 5. - 9. hlavní třídu KZAM, zaměstnání nemanuálního charakteru patří do 0. - 4. třídy



Graf 4.6

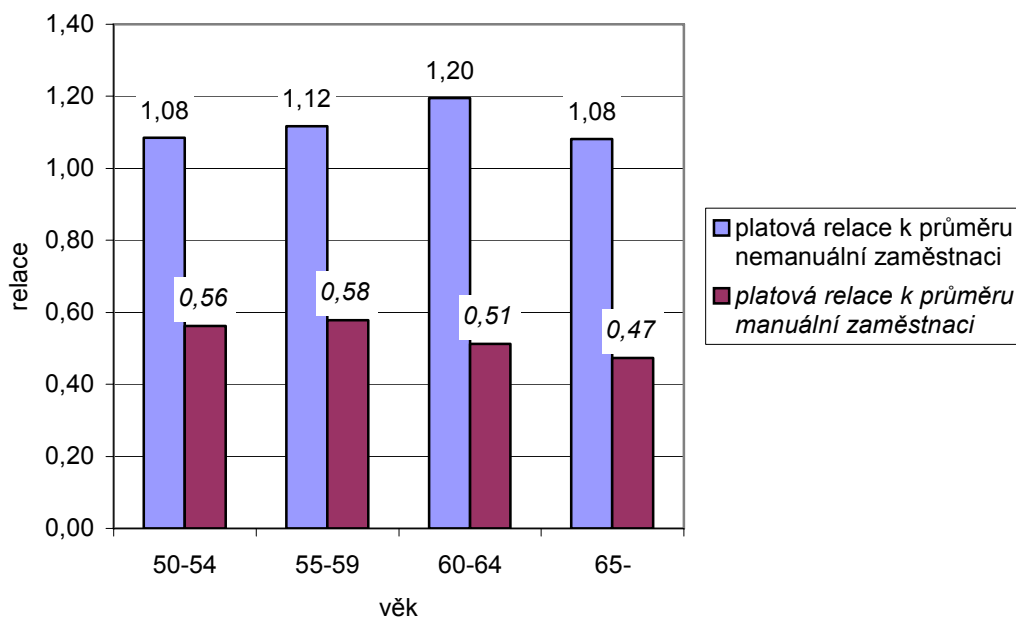
**Relace mezd starších žen k průměru podnikatelské sféry v roce 2004**



***Pramen:** ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Graf 4.7

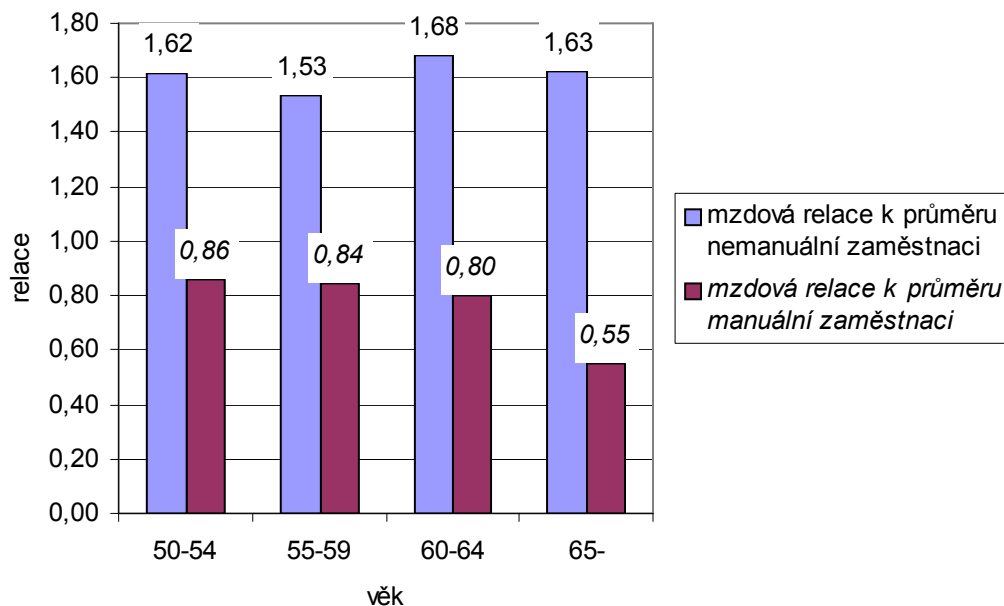
**Relace plátů starších žen k průměru nepodnikatelské sféry**



***Pramen:** ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Graf 4.8

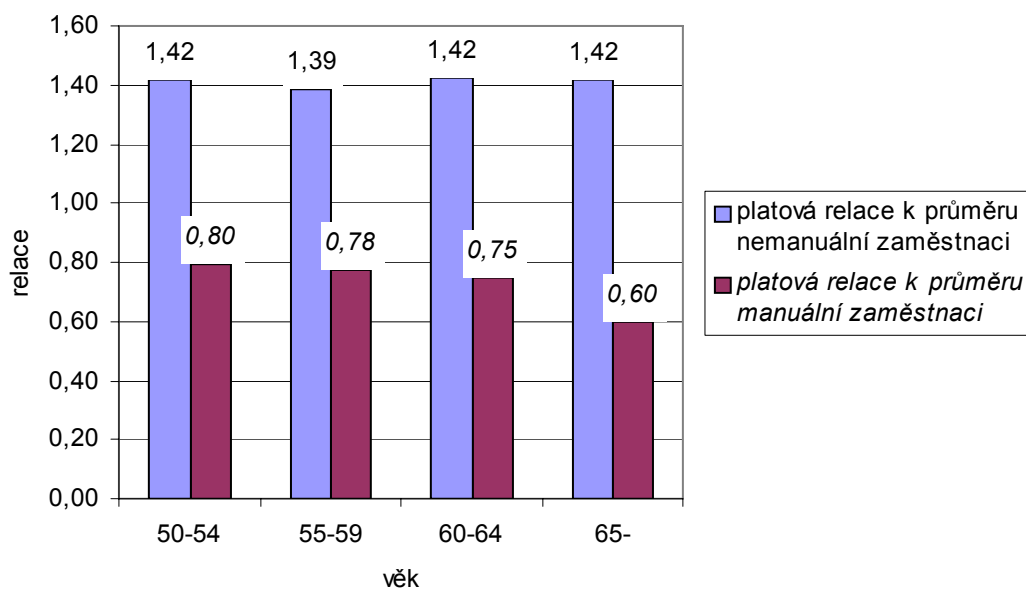
**Relace mezd starších mužů k průměru podnikatelské sféry  
v roce 2004**



*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Graf 4.9

**Relace platů starších mužů k průměru nepodnikatelského  
sektoru v roce 2004**



*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Analýza dat ISPV za rok 2004 při aplikaci kritérií dosaženého vzdělání seniorů a bližšího vymezení vykonávaného zaměstnání neprokázala podstatné rozdíly od popsané distribuce mezd a platů podle sledovaných pětiletých věkových skupin starších zaměstnanců, viz tabulky v příloze 2. Distribuce výdělků seniorů. Při pronikavém snižování ekonomické aktivity starších zaměstnanců se jeví případné odchylky průměrných výdělků ve srovnání s popsanými trendy jako bezvýznamné, např. vysoký výdělek 1. a 2. hlavní třídy KZAM („zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci“ a „vědečtí a ostatní duševní pracovníci“) nad 60 let při jejich podílu na celkové zaměstnanosti ČR ve výši zhruba 1 %.<sup>23</sup> U všech starších zaměstnanců podnikatelské sféry z pohledu vzdělání a profese, mimo uvedené vedoucí a řídicí pracovníky, je mzdovým zlomem dosažení důchodového věku. Zachování věkového automatu v platovém systému na druhé straně umožňuje růst výdělků v nepodnikatelské sféře u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců.

Nižší mzdové ohodnocení starších zaměstnanců se v roce 2004 zřetelně projevovalo ve věkových skupinách nad 50 let ve výrobních odvětvích I. a II. národohospodářského sektoru a v komerčních službách mimo sociálních, zdravotních a vzdělávacích, tzn. u zhruba 70 % zaměstnaných seniorů. V nepodnikatelské sféře a v podnikatelských organizacích odvětví zdravotnictví, vzdělávání a sociálních služeb výdělků rostou, zaměstnanost seniorů však zde klesá tempem a v proporcích celého národního hospodářství. Od obecného trendu se odlišuje pouze odvětví vzdělávání, které v roce 2004 vykázalo vysoký podíl zaměstnanců starších 60 let při relativně nadprůměrném výdělku.

Těžištěm nižších mezd jsou podniky od 25 do 499 zaměstnanců, kde se nižší ohodnocení práce ve srovnání s průměrem za podnikatelskou sféru výrazně projevovalo již ve skupině 50 – 54 let věku. Relativní výdělkovou stabilitu i při nízké mzdové úrovni, 93 % podnikatelské sféry však vykazovaly malé subjekty do 25 zaměstnanců. Přes uvedené nepříznivé mzdové podmínky se však s věkem zaměstnanost seniorů v těchto podnicích relativně v roce 2004 zvyšovala. U větších zaměstnavatelů nad 1 000 zaměstnanců se však obdobná výdělková decelerace promítla až do věkové skupiny 55 - 54 let při nižším podílu na seniorské zaměstnanosti. V nepodnikatelské sféře s ohledem na taxativní utváření platů velikost organizace nesehrává podstatnou úlohu ve zkoumané oblasti.

Popsaný trend soustředování seniorů v organizacích do 500 zaměstnanců však v podnikatelské sféře nevyvolává nižší úroveň výdělků. Při rychlém poklesu váhy věkových klastrů seniorů na zaměstnancích se jejich zaměstnanost koncentruje u bohatších zaměstnavatelů s výdělkovou hladinou nad 20 000 Kč měsíčně.<sup>24</sup> Podniky v tomto okruhu v roce 2004 vykazovaly ve vyšších věkových kategoriích rostoucí relace průměrného výdělku a sklon k respektování seniority.<sup>25</sup> V souvislosti s tímto jevem lze operovat se třemi hypotézami:

- senioři jsou schopní se ztotožnit se sociálně psychickým klimatem menších organizací a jejich relativně malé okolí je respektuje,
- ekonomicky úspěšný (bohatší) zaměstnavatel se opírá o efektivní dělbu práce, ve které se najde příležitost pro efektivní využití zkušeností staršího zaměstnance,

<sup>23</sup> Podíl zaměstnanců v obou třídách ve věkové skupině 65 a více let na celkové zaměstnanosti klesá na 0,1 %.

<sup>24</sup> Předpokládá se, že podniky s výhodnějším postavením na trhu jsou bohatší a pohybují se ve vyšších mzdových hladinách, což jim na druhé straně umožňuje zaměstnat kvalifikovanou pracovní sílu.

<sup>25</sup> ISPV, kvůli nedostatku dat z titulu statistické bezvýznamnosti, nezveřejnil údaje za výdělek žen u respondentů s vyšším než 40 000 Kč průměrným měsíčním výdělkem (méně než 10 zaměstnanců u 3 respondentů). Obdobný pohyb proporcí vykazovala i nepodnikatelská sféra s tím, že údaje za organizace s nejnižší a nejvyšší platovou hladinou (do 9 999 Kč a přes 35 000 Kč/měs.) ISPV nepublikoval.

- v segmentu organizací o velikosti do 500 zaměstnanců vysoká dynamika ekonomického růstu vytváří potřebu práce a prostor pro využití práce i starších zaměstnanců.

Lze předpokládat, že ve skutečnosti se uvedené faktory vzájemně prolínají.

## 5. Postavení seniorů na trhu práce

Renesance trhu práce v ČR v transformačním období v současné době vyústila v systém, který se svými deformacemi odlišuje od vyspělých ekonomik EU a vznikajícího jednotného vnitřního evropského trhu. V relaci k evropskému trhu, který disponuje plně hodnotnými tržními mechanismy a nástroji, lze jeho podobu v oblasti utváření ceny práce charakterizovat všeobecně zvláštními podmínkami:

- nízká výdělková hladina v ČR,
- definice mzdy a platu jako odměny za práci,
- vysoká cena volného času v relaci k výdělkové hladině,
- vysoký stupeň atomizace zaměstnavatelů (podniků), který vzešel z transformace ekonomiky v 90. letech se ztrátou kontinuity na obou stranách kolektivního vyjednávání,
- malý rozsah a roztržitost kolektivního vyjednávání, více než polovina pracovních podmínek a odměňování vychází ze samostatných individuálních dohod mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, vyšší kolektivní smlouvy v ČR prakticky absentují.<sup>26</sup>

Uvedené podmínky značně liberalizují mechanismy utváření ceny práce a pracovních podmínek ve všech pracovně tržních segmentech. Ve sledované oblasti práce starších zaměstnanců se projevují tendencemi:

- posilování zásluhovosti v odměňování, při kritériu momentální výkonnosti se starší pracovníci ocitají v nevýhodném postavení, kterému odpovídá i trend klesajícího výdělku,
- eliminace „věkového automatu“ ve mzdových systémech zaměstnavatelů podnikatelské sféry,
- zaměstnavatelé zatím nemají zájem na setrvání méně výkonných seniorů na trhu práce a starší pracovníci se rozhodují ve prospěch relativně vyšší ceny volného času, dobrovolně trh práce opouštějí, obě strany respektují zákonnou hranici odchodu do důchodu, kdy finanční zajištění potřeb individua přebírají veřejné rozpočty; zaměstnanci přecházejí do ekonomické neaktivity a zbylí<sup>27</sup> vykonávají nekvalifikované a pomocné práce za nižší odměnu.

Trh práce seniorů představuje samostatný segment. Jeho specifika a strukturu při nízké výdělkové hladině v ČR určují:

- rozdílné systémy utváření odměny za práci, smluvní princip v podnikatelské sféře a kogentně určený platový mechanismus v nepodnikatelské sféře,
- genderové momenty v zaměstnanosti a odměňování,
- odlišný věk nároku na starobní důchod u žen a mužů,
- charakter vykonávané práce, zaměstnání manuální a nemanuální, vyšší odměna za „duševní“ práci.

Protnutí těchto rovin určuje strukturalizaci seniorského trhu práce. Jeho dílčí segmenty se navzájem ovlivňují, liší se však pohybem pracovní síly a její ceny.

---

<sup>26</sup> Absence generální dohody, organizačně roztržitá strana zaměstnavatelů, všeobecný a proklamativní charakter vyšších kolektivních smluv, Nález Ústavního soudu č. 199/2003 Sb. neplatnosti § 7 zákona č.2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, který omezil proces rozšiřování kolektivních smluv v horizontu let 2003 - 2005.

<sup>27</sup> Podíl zaměstnanců nad 65 let věku se v roce 2004 pohyboval kolem 0,3 % zaměstnanosti, tj. řádově do 13 tis. osob v rámci ČR.

Struktura seniorského trhu práce:

1. ženy v nemanuálních zaměstnáních v podnikatelské sféře
2. ženy v manuálních zaměstnáních v podnikatelské sféře
3. muži v nemanuálních zaměstnáních v podnikatelské sféře
4. muži v manuálních zaměstnáních v podnikatelské sféře
5. ženy v nemanuálních zaměstnáních v nepodnikatelské sféře
6. ženy v manuálních zaměstnáních v nepodnikatelské sféře
7. muži v nemanuálních zaměstnáních v nepodnikatelské sféře
8. muži v manuálních zaměstnáních v nepodnikatelské sféře

Ad 1. Ženy v nemanuálních zaměstnáních v podnikatelské sféře

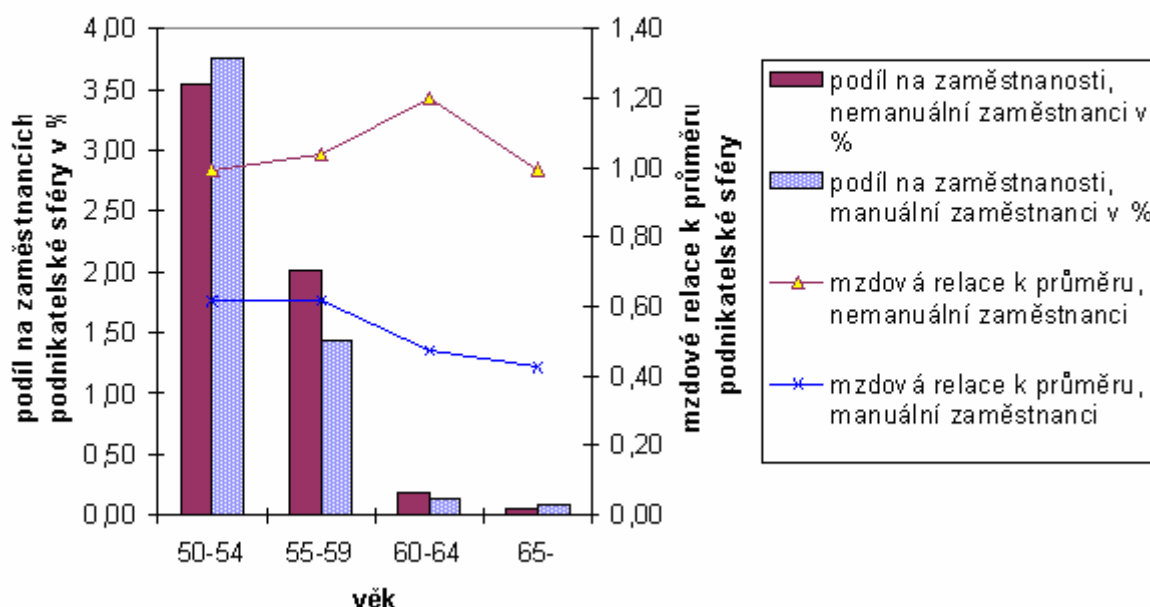
Podíl žen starších 50 let na zaměstnancích národního hospodářství nedosahuje ani 1/20, resp. pohybuje se kolem 6 % podnikatelské sféry. Po 60. roku života jsou bezvýznamné pro trh práce. Výdělek věkové skupiny 50 - 54 let se pohyboval v roce 2004 mírně pod úrovní nemanuálně pracujících žen podnikatelské sféry (-0,5 %)

Ad 2. Ženy v manuálních zaměstnáních v podnikatelské sféře

Podíl žen starších 50 let na zaměstnancích národního hospodářství představuje zhruba 1/20, resp. převyšuje 5% podíl na podnikatelské sféře. Po 60. roku života jsou pro trh práce nepodstatné. Výdělek věkové skupiny 50 - 54 let se pohyboval v roce 2004 mírně nad úrovní manuálně pracujících žen podnikatelské sféry (+0,5 %)

Graf 5.1

### Mzdové relace žen a jejich podíl na zaměstnanosti podnikatelské sféry podle věku v roce 2004



	věk			
	50-54	55-59	60-64	65-
podíl na zaměstnanosti, nemanuální zaměstnanci v %	3,55	2,02	0,18	0,04
podíl na zaměstnanosti, manuální zaměstnanci v %	3,76	1,43	0,12	0,07
mzdová relace k průměru, nemanuální zaměstnanci	0,99	1,04	1,20	1,00
mzdová relace k průměru, manuální zaměstnanci	0,61	0,62	0,47	0,43

*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

#### Ad 3. Muži v nemanuálních zaměstnáních v podnikatelské sfěře

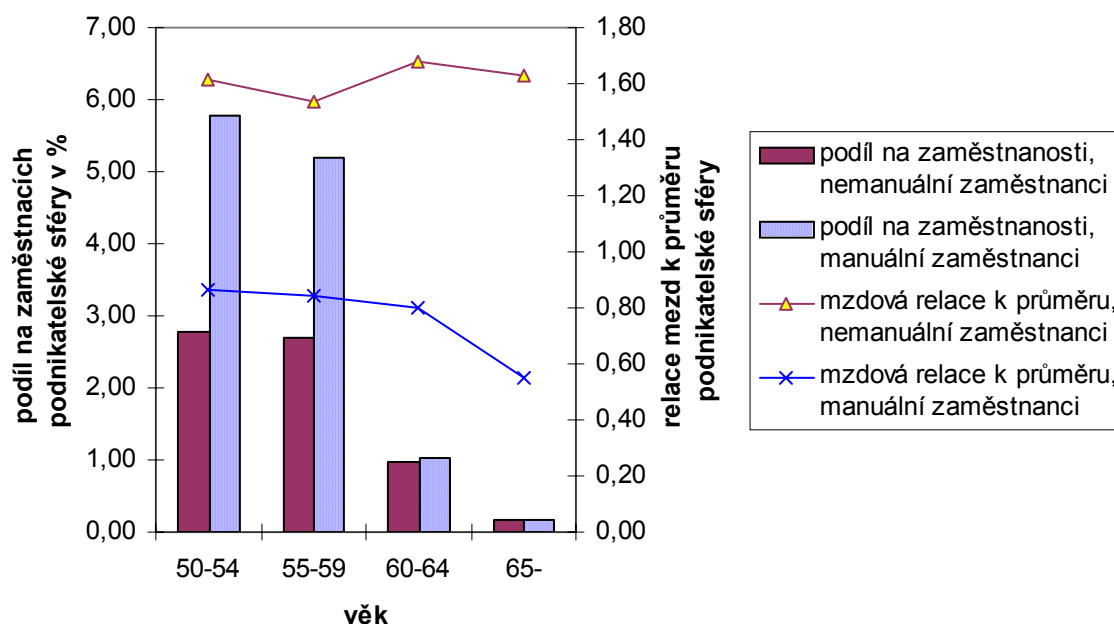
Podíl mužů starších 50 let na zaměstnancích národního hospodářství se pohybuje kolem 6 %, resp. kolem 7 % podnikatelské sféry. Průměrná mzda vyšších věkových kohort jeví tendenci k poklesu s nárůstem při odchodu do důchodu ve věkovém intervalu 60 - 64 let. Po 65. roku života prakticky opouštějí trh práce. Výdělek věkové skupiny 50 - 54 let se pohyboval v roce 2004 o 2 % nad průměrnou úrovní nemanuálně pracujících mužů podnikatelské sféry.

#### Ad 4. Muži v manuálních zaměstnáních v podnikatelské sfěře

Podíl mužů starších 50 let na zaměstnancích národního hospodářství převyšuje 1/10, resp. pohybuje se kolem 12 % podnikatelské sféry. Průměrná mzda vyšších věkových kohort klesá. Po 60. roku života v podstatné míře odcházejí z trhu práce (jejich stavy klesají na 1/5), aby je po 65 roku věku prakticky opustili. Výdělek věkové skupiny 50 - 54 let se pohyboval v roce 2004 na průměrné úrovni manuálně pracujících mužů podnikatelské sféry.

Graf 5.2

### Mzdové relace starších mužů k průměru a jejich podíl na zaměstnancích podnikatelské sféry podle věku v roce 2004



	věk			
	50-54	55-59	60-64	65-
podíl na zaměstnanosti, nemanuální zaměstnanci v %	2,79	2,69	0,98	0,16
podíl na zaměstnanosti, manuální zaměstnanci v %	5,77	5,21	1,03	0,17
mzdová relace k průměru, nemanuální zaměstnanci	1,62	1,53	1,68	1,63
mzdová relace k průměru, manuální zaměstnanci	0,86	0,84	0,80	0,55

*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

#### Ad. 5. Ženy v nemanuálních zaměstnáních v nepodnikatelské sféře

Podíl žen starších 50 let na zaměstnancích národního hospodářství představuje zhruba 3 %, resp. 16 % nepodnikatelské sféry. Průměrná mzda se s věkem zvyšuje při poklesu zaměstnanosti. Stav zaměstnankyň ve věkové skupině 60 - 64 let klesá na 1/6 předešlé kohorty. Po 65. roku života opouštějí trh práce. Výdělek věkové skupiny 50 - 54 let se pohyboval v roce 2004 o 12 % nad průměrnou úrovní nemanuálně pracujících žen nepodnikatelské sféry.

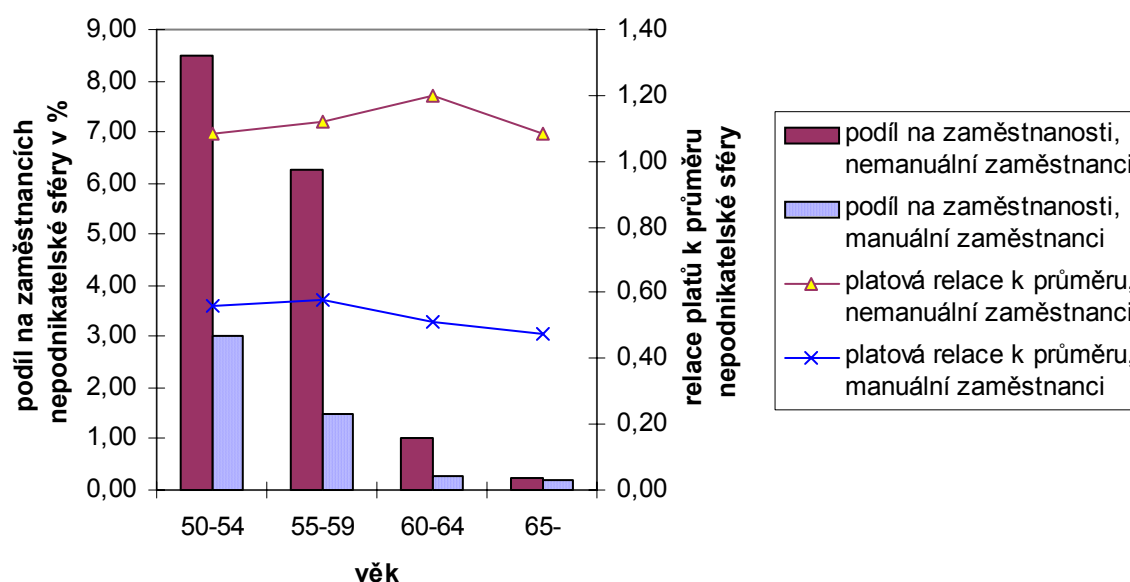
#### Ad. 6. Ženy v manuálních zaměstnáních v nepodnikatelské sféře

Podíl žen starších 50 let na zaměstnancích národního hospodářství představuje necelé 1 %, resp. cca 5 % podíl na nepodnikatelské sféře. Průměrná mzda ještě ve skupině 54 - 59 let vykazuje přírůstek, při poklesu zaměstnanosti, po 60. roku věku se snižuje. Ženy po 60. roku života opouštějí trh práce. Výdělek věkové skupiny 50 - 54 let se pohyboval v roce 2004 o 8 % pod průměrnou úrovní manuálně pracujících žen nepodnikatelské sféry.



Graf 5.3

**Relace platů starších žen k průměru a podíl na  
zaměstnancích nepodnikatelské sféry podle věku v roce  
2004**



	věk			
	50-54	55-59	60-64	65-
podíl na zaměstnanosti, nemanuální zaměstnanci v %	8,51	6,25	1,02	0,23
podíl na zaměstnanosti, manuální zaměstnanci v %	3,02	1,50	0,28	0,19
platová relace k průměru, nemanuální zaměstnanci	1,08	1,12	1,20	1,08
platová relace k průměru, manuální zaměstnanci	0,56	0,58	0,51	0,47

*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

**Ad 7. Muži v nemanuálních zaměstnáních v nepodnikatelské sféře**

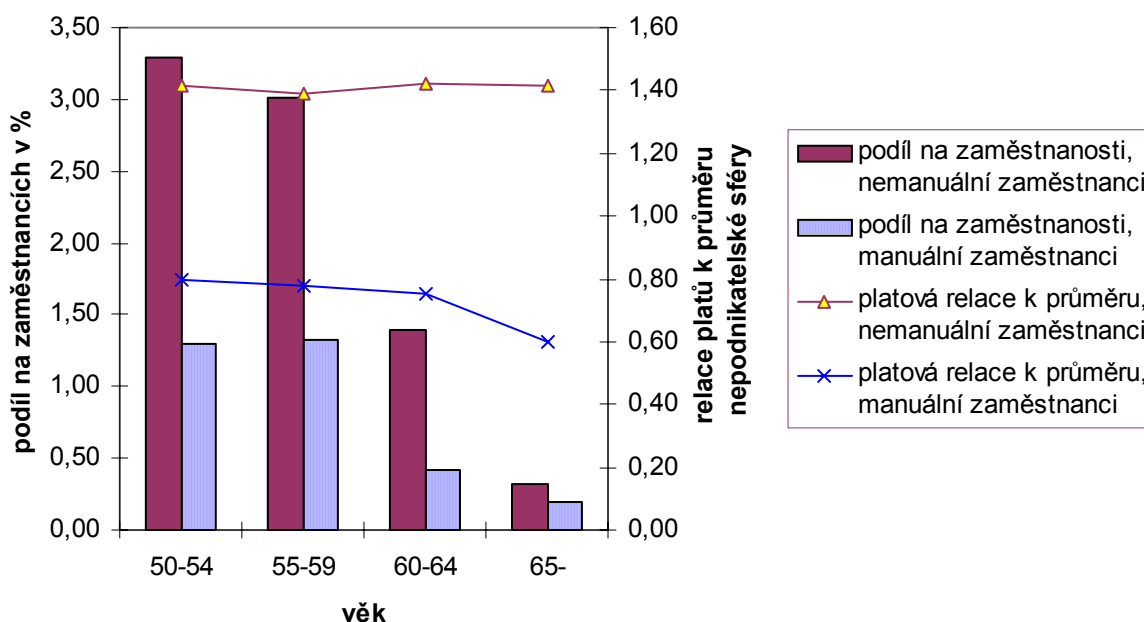
Podíl mužů starších 50 let na zaměstnancích národního hospodářství se přibližuje 1,5 %, resp. se pohybuje kolem 8 % nepodnikatelské sféry. Průměrná mzda vyšších věkových kohort jeví tendenci k poklesu s nárůstem při odchodu do důchodu ve věkovém intervalu 60 - 64 let. Výrazný pokles počtu zaměstnanců vykazuje již věkový interval 60 - 64 let, po 65. roku života muži prakticky opouštějí trh práce. Výdělek věkové skupiny 50 - 54 let se pohyboval v roce 2004 o 24 % nad průměrnou úrovní nemanuálně pracujících mužů nepodnikatelské sféry.

**Ad 8. Muži v manuálních zaměstnáních v nepodnikatelské sféře**

Podíl mužů starších 50 let na zaměstnancích národního hospodářství nedosahuje ani 1 %, resp. pohybuje se kolem 3 % nepodnikatelské sféry. Průměrná mzda vyšších věkových kohort klesá. Věková skupina 54 - 59 let v roce 2004 podle údajů ISPV vykazovala vyšší četnost než nižší kohorta. Ve věkovém intervalu 60 - 64 let muži v podstatě odcházejí z trhu práce. Výdělek věkové skupiny 50 - 54 let se pohyboval v roce 2004 o necelých 5 % nad průměrnou platovou hladinou manuálně pracujících mužů nepodnikatelské sféry.

Graf 5.4

### Relace platů starších mužů k průměru a jejich podíl na zaměstnancích nepodnikatelské sféry podle věku v roce 2004



	věk			
	50-54	55-59	60-64	65-
podíl na zaměstnanosti, nemanuální zaměstnanci v %	3,29	3,01	1,40	0,32
podíl na zaměstnanosti, manuální zaměstnanci v %	1,30	1,32	0,42	0,20
platová relace k průměru, nemanuální zaměstnanci	1,42	1,39	1,42	1,42
platová relace k průměru, manuální zaměstnanci	0,80	0,78	0,75	0,60

*Pramen: ISPV, šetření Treximy, spol. s r.o., viz příloha, propočty VÚPSV*

Kritickým místem zaměstnávání starších osob je podnikatelská sféra, zejména okruh „modrých límečků“. Nízká a klesající mzda je intenzivně vytlačuje z trhu práce. Vzhledem k tomu, že mzda je na trhu cenou práce, její nízká úroveň v případě seniorů je signálem o dostatku kvalitnější a produktivnější mladší pracovní síly. Příznivější a jistější výdělkové a pracovní podmínky neeliminují vyšší ocenění volného času ze strany seniorů a dynamiku odchodu do ekonomické neaktivity pouze zmírňují. V případě osob starších 65 let žádný z účastníků trhu práce nemá zájem uzavřít pracovní poměr (mimo zmíněných a ekonomicky nepodstatných případů). Posun dnes výkonné a početně silné pracovní síly do věkových pásem nad 50 let ve střednědobém horizontu kvalitativně ve střednědobém horizontu změni vztahy mezi zaměstnavateli a staršími zaměstnanci.

## 6. Shrnutí základních problémů

Distribuce mezd podle věku korespondovala v roce 2004 s relacemi v letech 2002 a 2003 a odpovídala i dlouhodobému vývoji. Jestliže ještě v roce 1997 si mzdy starších zaměstnanců udržovaly stabilní kladnou relaci k nižším ročníkům, potom v následujících letech následovalo jejich zhušťování, které v roce 2002 vyústilo v záporné hodnotě s tendencí dalšího prohlubování. Z tohoto pohledu se utváření mezd a platů na českém trhu práce jeví mnohem liberálnějším ve srovnání s okolními zeměmi.

Interpretace výdělků seniorů (zaměstnanců starších 50 let) musí přihlížet k definici mzdy a platu v ČR jako odměny za práci a z rozdílného utváření mezd v podnikatelské sféře a platů v nepodnikatelské sféře. Věkový automat v podnikových mzdových systémech prakticky přestal působit, zaměstnavatelé jednoznačně prosazují zásluhovost v odměňování. Institucionálně postrádají seniori v podnikatelské sféře ochranu. V popsanych podmínkách podnikatelské sféry není možná systémově účinná právní ochrana seniorů. Nerozšířené kolektivní vyjednávání nedává možnost a jeho roztříštěnost potencionálně eliminuje efekt případné dohody sociálních partnerů o ochraně seniorů. Zaměstnavatelské a ani zaměstnanecké instituce díky řešení momentálních problémů trhu práce nepociťují aktuální potřebu řešit ochranu seniorů v pracovněprávních vztazích. Ve srovnání s produktivními ročníky mezi 30 - 49 rokem věku mzdy starších zaměstnanců byly v roce 2004 v průměru nižší.

Nepodnikatelská sféra pracuje s tarifními stupnicemi, které promítají délku odborné praxe. Intenzitou působení se může srovnávat s efekty všech výdělkových systémů v SRN, nedosahuje však úrovně ostatních okolních zemí.<sup>28</sup> Rostoucí podíl nepodnikatelského sektoru na zaměstnanosti seniorů tak nemůže eliminovat vliv absence věkového automatu v podnikových mzdových systémech a v národohospodářském měřítku se projevuje nižší výdělkovou úrovní starších zaměstnanců ve srovnání s jejich mladšími kolegy.

Podstatné rozdíly v distribuci výdělků seniorů vystupují u manuálních a nemanuálních zaměstnání. Výdělky „modrých límečků“ se postupně úměrně vyššímu věku snižují, a to i v nepodnikatelské sféře. Na druhé straně mzdy a platy „bílých límečků“ vykazují ve věkových intervalech spojených s odchodem do důchodu zvýšení, u žen ve věkovém intervalu let 54 - 59 let a u mužů mezi léty 60 - 64. Otázkou je, který vliv se v této skutečnosti promítá:

- potřebu zaměstnávat seniory i za cenu vyšší odměny za práci,
- sociální citění zaměstnavatele,
- ochranu zaměstnanců v předdůchodovém věku na základě výsledků kolektivního vyjednávání,
- výhodnější pozice „bílých límečků“ při sjednávání výdělku před odchodem do důchodu,
- výrazné změny ve struktuře zaměstnanosti seniorů, odložení odchodu do ekonomické neaktivity u zaměstnanců s průměrným a vyšším výdělkem.<sup>29</sup>

<sup>28</sup> Relace platů věkové skupiny 50 - 59 let k věkové skupině 30 - 39 let v nepodnikatelské sféře dosáhla v roce 2004 úrovně 1,08 v ČR, mezi stejnými věkovými skupinami v celé SRN v roce 2002 byla relace 1,06. Je však hluboko pod proporcemi Rakouska, Polska a Maďarska, blíže viz kapitola 4.3 Distribuce výdělků starších zaměstnanců.

<sup>29</sup> V. Kuchařová s kolektivem ve své studii "Život ve stáří", zpráva o výsledcích empirického šetření. SOCIOKLUB - VÚPSV, Praha 2002 upozorňuje na tendenci prodloužit pracovní aktivitu o zhruba 18 měsíců nad důchodový věk.

Na uvedené otázky analýza ekonomických údajů ISPV nemůže dát vyčerpávající odpověď. Vzhledem k trendům a rychlému rozevírání nůžek mezi výdělky nemanuálních a manuálních zaměstnanců lze vyloučit první tři důvody. S ohledem na výrazný a rychlý odchod seniorů z trhu práce pravděpodobnými se jeví krátkodobé strukturální změny v „důchodových“ věkových skupinách, kdy část lépe honorovaných pracovníků, patrně zaměstnavatelem uznávaných odborníků, ještě zůstává 1 až 2 roky v zaměstnání. Uvedenou tezi potvrzuje vývoj v nepodnikatelské sféře s relativně pomalejším odchodem zaměstnanců při systémově zajištěném platovém postupu. Obdobné signály dává i odvětví vzdělávání nebo experti 1. a 2. hlavní třídy KZAM (řídící pracovníci, vědci a duševní pracovníci).

Popsané případy však představují drobné nuance v masovém a plošném odchodu starších zaměstnanců do ekonomické neaktivity bez ohledu na výši odměny za práci. Marginální hodnoty zaměstnanosti žen po 60 roce života a mužů po 65 roce věku se v roce 2004 spojovaly s podprůměrným výdělkem ve většině sledovaných kritérií.<sup>30</sup>

Výdělková hladina seniorů a její pohyb nemotivuje starší zaměstnance k setrvání na trhu práce.<sup>31</sup> Klesající úroveň mzdového ohodnocení práce v podnikatelské sféře (4/5 zaměstnanosti) vyjadřuje zájem zaměstnavatelů o využití mladších a výkonnějších pracovních sil a postupné vytlačování starších zaměstnanců z pracovní aktivity (podle výstupů "Výběrového šetření pracovních sil ČSÚ" téměř 1/3 nezaměstnaných v roce 2004 byla starších 45 let<sup>32</sup>).

Otevřenou otázkou zůstává vliv stárnutí populace, a tím i pracovních sil na utváření ceny práce. Zaměstnavatelé se budou muset v nejbližších 5 letech (nejpozději 10 letech) spokojit s méně výkonnými staršími zaměstnanci.<sup>33</sup> Pravděpodobným důsledkem bude snížení dynamiky produktivity práce a průměrných výdělků. Ani za těchto podmínek však nedojde k eliminaci vlivu výkonnosti v distribuci výdělků. Mzdy zaměstnanců v nejproduktivnějších ročníkům, tj. mezi 30. až 40. rokem života zůstanou vrcholem křivky průměrného výdělku podle věku.

Zatím nejsou signály o změně postupů utváření ceny práce na českém trhu, sociální partneři a stát respektují nízký rozsah a roztržitost kolektivního vyjednávání a dominantní roli státu v systému sociálního zabezpečení. Lze očekávat, že stárnutí pracovní síly bude provázet nižší dynamika produktivity práce a nižší dynamika výdělků. Tento proces však otevírá řadu otázek pro fiskální sociální (vč. zdravotní) politiku státu a ekonomickou strategii podniků, která bude muset reagovat pomalejší kvantitativní a kvalitativní pohyb osobní spotřeby.

---

<sup>30</sup> Mimo řídící pracovníky (1. hlavní třída KZAM) a vědce a ostatní duševní pracovníky (2. hlavní třída KZAM), u kterých výdělek roste i nad uvedené věkové hranice obou pohlaví. Vysoký podíl vysokoškolských pedagogů v rámci podnikatelské sféry se obdobně projevuje v nadprůměrné mzdě, již klesající, ve vzdělávání. Podobnou situaci v nepodnikatelské sféře vykazalo i zdravotnictví. Ve všech případech se však jedná o zanedbatelný počet zaměstnanců v řádech několik set, resp. tisíců, bez podstatné váhy v rámci sledovaného strukturálního kritéria.

<sup>31</sup> Postavení důchodců na trhu práce znevýhodňuje také povinné uzavírání pracovněprávních vztahů na dobu určitou, které patrně vede k jejich ochotě přijímat méně atraktivní práce s nižším výdělkem.

<sup>32</sup> Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - roční průměry za rok 2004, ČSÚ, Praha 2005.

<sup>33</sup> Při formulaci této teze autor vychází z definice mzdy jako ceny na trhu, resp. ze vztahu nabídky a poptávky v šetřeném segmentu nabídky (pracovních sil). Analýza připravenosti k výkonu práce (kompetence) osob starších 50 let zatím není k dispozici.

## Literatura

Baštýř I. a kolektiv: Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie. VŠE Praha, VÚPSV a Masarykova univerzita v Brně, Brno 2005

Berki E.: The wages and wage catching-up ambitions of acceding countries. OFA Budapešť 2004

Czornejová H., Kubínková M.: Zpráva o průběhu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni a na podnikové úrovni v roce 2004, interní materiál ČMKOS pro jednání Sněmu. ČMKOS 2004

Esperjesi - Linder E. a kol.: Wages in Accession Countries and the Trends in Approximation to European Wages, Hungarian Central Statistical Office. Budapešť 2004

Fischlová D.: Analýza ve výši pracovních příjmů mužů a žen - návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. VÚPSV, Praha 2002

Kuchařová Věra a kolektiv: Život ve stáří. Zpráva o výsledcích empirického šetření. SOCIOKLUB - VÚPSV, Praha 2002

Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2003. ČSÚ 2004

Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2004. ČSÚ 2005

Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2005. ČSÚ 2006

Informační systém o ceně práce v České republice. Ročenka 2003, MPSV a Trexima, spol. s.r.o. 2004, propočty VÚPSV

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - roční průměry za rok 2004. ČSÚ 2005

**Struktura zaměstnanosti seniorů v roce 2004**

(Informační systém o průměrném výdělku)

**T a b u l k a 1** Struktura starších zaměstnanců v podnikatelské sféře podle hlavních tříd KZAM - R v roce 2004 v %

hlavní třídy zaměstnání KZAM - R	zaměstnanci celkem			zaměstnanci dle vybraných věkových kategorií v %											
	v %			50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	6,02	5,31	6,49	6,37	5,21	7,35	6,79	6,26	7,02	9,92	5,61	10,58	6,39	2,25	7,79
vědečtí a odborní duševní pracovníci	9,10	9,76	8,66	7,32	7,82	6,89	8,22	10,58	7,19	15,79	20,28	15,10	23,95	15,99	26,65
techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	19,47	22,29	17,61	18,38	20,75	16,35	20,38	26,45	17,72	21,17	22,12	21,02	11,50	9,32	12,23
nižší administrativní pracovníci	8,46	17,01	2,81	7,89	14,79	2,00	6,11	15,15	2,16	3,30	11,51	2,04	3,90	8,80	2,24
provozní pracovníci ve službách a obchodu	5,26	7,88	3,53	4,68	6,82	2,85	3,77	6,00	2,79	4,86	8,92	4,24	9,75	8,94	10,03
dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1,04	1,28	0,88	1,43	1,88	1,04	1,25	1,53	1,13	0,73	1,13	0,66	0,99	1,10	0,95
řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	22,42	11,20	29,84	22,06	11,88	30,75	23,80	9,66	29,98	20,55	3,93	23,09	8,05	2,89	9,79
obsluha strojů a zařízení	22,17	17,27	25,41	24,26	20,33	27,63	22,92	14,62	26,55	15,71	4,10	17,48	7,65	4,16	8,83
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	6,05	7,99	4,77	7,61	10,52	5,13	6,77	9,76	5,46	7,98	22,39	5,78	27,83	46,56	21,50

**T a b u l k a 2** Struktura starších zaměstnanců v nepodnikatelské sféře podle hlavních tříd KZAM - R v roce 2004 v %

hlavní třídy zaměstnání KZAM - R	zaměstnanci celkem			zaměstnanci dle vybraných věkových kategorií v %											
	v %			50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
příslušníci armády	0,52	0,06	1,43	0,07	0,00	0,25	0,02	0,00	0,04	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00
zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	5,93	4,84	8,14	7,91	6,55	11,31	8,67	7,11	11,45	11,27	6,37	14,76	5,08	1,85	7,66
vědečtí a odborní duševní pracovníci	32,14	33,78	28,84	28,58	29,13	27,20	31,42	33,02	28,57	40,42	42,33	39,07	35,34	30,05	39,55
techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	35,92	36,18	35,40	32,64	33,13	31,43	32,66	35,42	27,70	22,44	24,61	20,88	13,45	15,49	11,83
nižší administrativní pracovníci	3,71	4,89	1,34	4,02	4,99	1,57	3,91	5,12	1,75	3,37	5,30	1,99	5,05	7,44	3,14
provozní pracovníci ve službách a obchodu	9,55	10,51	7,63	10,62	13,25	4,02	7,34	9,72	3,07	3,56	6,04	1,80	5,36	7,52	3,64
dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	0,24	0,18	0,36	0,24	0,19	0,35	0,21	0,12	0,36	0,28	0,17	0,35	0,39	0,09	0,63
řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	1,36	0,21	3,66	1,80	0,34	5,47	2,52	0,26	6,56	3,12	0,22	5,18	2,41	0,15	4,21
obsluha strojů a zařízení	2,40	0,57	6,10	3,07	0,90	8,53	3,80	0,69	9,38	4,05	0,51	6,58	2,85	0,57	4,68
pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	8,22	8,78	7,10	11,04	11,51	9,86	9,46	8,54	11,11	11,48	14,44	9,38	30,07	36,84	24,66

**Tabulka 3** Struktura starších zaměstnanců v podnikatelské sféře v roce 2004 podle dosaženého vzdělání v %

vzdělání	zaměstnanci celkem (%)			zaměstnanci podle vybraných věkových kategorií (%)											
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
základní a nedokončené	10,56	15,22	7,48	18,10	27,10	10,41	12,16	19,48	8,97	9,93	24,88	7,64	20,06	40,36	13,19
střední bez maturity	44,32	35,57	50,10	45,39	36,17	53,25	47,51	33,65	53,56	38,59	20,00	41,43	26,45	22,68	27,72
střední s maturitou	32,90	39,72	28,39	26,95	30,82	23,64	29,91	38,86	26,00	28,81	31,09	28,46	20,51	17,95	21,37
vyšší odborné a bakalářské	1,07	1,33	0,90	0,40	0,44	0,37	0,52	0,54	0,51	0,72	0,79	0,71	0,64	0,62	0,65
vysokoškolské	10,39	7,41	12,35	8,50	4,82	11,64	9,24	6,79	10,30	21,17	22,28	21,00	31,34	17,44	36,04
neuveďeno	0,77	0,75	0,78	0,67	0,65	0,68	0,66	0,68	0,65	0,78	0,95	0,75	1,00	0,95	1,02

**Tabulka 4** Struktura starších zaměstnanců v nepodnikatelské sféře v roce 2004 podle dosaženého vzdělání v %

vzdělání	zaměstnanci celkem (%)			zaměstnanci podle vybraných věkových kategorií (%)											
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
základní a nedokončené	9,06	10,38	6,40	13,92	16,05	8,57	11,11	12,35	8,89	10,59	15,49	7,10	19,40	30,52	10,53
střední bez maturity	14,92	14,01	16,76	18,24	16,86	21,71	18,12	14,69	24,26	15,48	10,80	18,81	18,55	16,81	19,94
střední s maturitou	45,75	48,34	40,54	41,74	45,82	31,51	42,43	49,47	29,82	30,28	38,70	24,29	24,69	30,48	20,06
vyšší odborné a bakalářské	3,95	3,73	4,41	1,79	1,66	2,13	1,67	1,67	1,66	2,03	2,39	1,77	2,40	3,01	1,92
vysokoškolské	26,32	23,54	31,90	24,30	19,60	36,09	26,67	21,81	35,37	41,62	32,63	48,02	34,96	19,18	47,56
neuveďeno	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00



Tabulka 5 Struktura starších zaměstnanců v roce 2004 podle odvětví v podnikatelské sféře v %

	zaměstnanci celkem			počet zaměstnanců dle vybraných věkových kategorií											
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov	3,30	2,47	3,85	4,13	3,44	4,72	5,06	3,59	5,71	4,19	2,68	4,43	3,35	3,17	3,42
dobývání nerostných surovin	3,37	1,11	4,87	3,73	1,74	5,43	3,44	1,91	4,11	2,05	0,53	2,28	0,60	0,19	0,74
zpracovatelský průmysl	44,56	41,95	46,28	44,28	44,94	43,71	40,82	37,51	42,27	35,62	15,49	38,69	19,22	15,60	20,44
výroba a rozvod energií	4,64	2,87	5,82	5,00	3,30	6,45	6,03	4,10	6,88	6,55	3,00	7,09	2,95	1,21	3,54
stavebnictví	4,63	1,60	6,62	4,73	1,75	7,26	5,61	2,60	6,93	7,84	3,75	8,46	6,79	2,42	8,27
obchod, opravy	6,93	11,37	4,00	5,54	8,84	2,71	3,69	7,33	2,10	2,95	7,59	2,24	5,04	6,45	4,56
ubytování a stravování	0,98	1,72	0,49	0,90	1,59	0,31	0,69	1,69	0,26	0,82	3,47	0,41	2,18	5,08	1,21
doprava, skladování, spoje	16,72	16,08	17,15	18,33	16,42	19,96	20,59	17,50	21,94	16,03	9,86	16,97	7,95	6,19	8,54
finanční zprostředkování	5,71	9,46	3,24	4,28	6,98	1,97	3,50	7,63	1,69	2,44	5,00	2,05	1,18	1,15	1,19
nemovitosti, podnikatelská činnost	3,46	3,44	3,47	3,38	3,37	3,39	3,82	4,38	3,58	7,18	10,71	6,64	12,93	12,25	13,16
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	0,72	1,43	0,24	0,84	1,44	0,32	0,80	1,99	0,27	1,09	3,69	0,69	2,91	4,86	2,25
vzdělávání	2,27	2,92	1,84	2,22	2,91	1,63	3,08	5,50	2,02	9,69	25,93	7,21	28,70	32,42	27,44
zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	1,10	2,17	0,39	1,19	2,11	0,40	1,06	2,66	0,37	1,25	5,28	0,63	3,08	6,01	2,09
ostatní veřejné, sociální a osobní služby	1,61	1,41	1,74	1,46	1,14	1,74	1,80	1,60	1,89	2,31	3,01	2,20	3,11	3,01	3,15

**Tabulka 6 Struktura zaměstnanosti starších osob v roce 2004 podle odvětví v nepodnikatelské sféře v %**

	zaměstnanci celkem			počet zaměstnanců dle vybraných věkových kategorií											
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov	0,18	0,11	0,32	0,19	0,16	0,26	0,21	0,12	0,38	0,36	0,13	0,52	0,65	0,27	0,95
dobývání nerostných surovin	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
zpracovatelský průmysl	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
výroba a rozvod energií	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,03
stavebnictví	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,00	0,02	0,00	0,00	0,01	0,02	0,00	0,04
obchod, opravy	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
ubytování a stravování	0,45	0,62	0,12	0,72	0,93	0,19	0,53	0,75	0,13	0,39	0,60	0,23	0,66	0,96	0,42
doprava, skladování, spoje	1,58	0,46	3,84	2,02	0,63	5,52	2,58	0,65	6,03	2,84	0,63	4,42	1,82	0,61	2,79
finanční zprostředkování	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
nemovitosti, podnikatelská činnost	2,47	1,92	3,58	2,50	2,08	3,58	3,36	2,75	4,44	6,97	6,12	7,58	12,42	6,74	16,95
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	37,71	28,33	56,58	34,51	28,15	50,46	35,30	28,85	46,85	33,02	25,16	38,62	26,02	18,08	32,36
vzdělávání	30,89	37,43	17,74	33,38	38,02	21,74	31,93	36,75	23,30	33,96	39,70	29,88	30,25	41,74	21,08
zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	23,41	28,25	13,67	23,29	26,98	14,04	22,49	27,11	14,22	17,60	22,63	14,02	18,82	21,73	16,50
ostatní veřejné, sociální a osobní služby	3,29	2,87	4,14	3,37	3,04	4,19	3,59	3,01	4,63	4,85	5,03	4,71	9,31	9,86	8,87

**Tabulka 7 Podíl starších osob na zaměstnancích v roce 2004 podle odvětví v podnikatelské sféře v %**

	počet zaměstnanců dle vybraných věkových kategorií														
	celkem 50 a více let			50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
<b>celkem</b>	29,99	28,12	31,22	15,87	18,38	14,22	11,35	8,68	13,11	2,32	0,77	3,34	0,45	0,29	0,56
<b>z toho odvětví:</b>															
zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov	40,6	39,37	41,18	19,85	25,57	17,43	17,39	12,60	19,43	2,94	0,84	3,83	0,46	0,37	0,49
dobývání nerostných surovin	30,6	44,03	28,55	17,54	28,74	15,85	11,56	14,87	11,06	1,41	0,37	1,56	0,08	0,05	0,09
zpracovatelský průmysl	28,2	27,85	28,43	15,77	19,70	13,43	10,40	7,76	11,97	1,85	0,29	2,79	0,19	0,11	0,25
výroba a rozvod energií	35,4	34,54	35,67	17,10	21,20	15,76	14,74	12,42	15,50	3,27	0,81	4,07	0,29	0,12	0,34
stavebnictví	34,6	36,49	34,26	16,22	20,14	15,59	13,77	14,11	13,71	3,93	1,81	4,27	0,66	0,43	0,70
obchod, opravy	20,0	20,57	19,03	12,68	14,30	9,64	6,04	5,59	6,88	0,99	0,52	1,87	0,33	0,16	0,64
ubytování a stravování	25,6	27,97	20,16	14,65	17,06	9,11	8,02	8,51	6,87	1,94	1,56	2,82	1,00	0,84	1,37
doprava, skladování, spoje	33,8	28,80	36,90	17,40	18,78	16,55	13,97	9,44	16,77	2,22	0,47	3,30	0,21	0,11	0,28
finanční zprostředkování	19,9	21,01	17,80	11,89	13,57	8,64	6,95	7,00	6,84	0,99	0,41	2,11	0,09	0,03	0,20
nemovitosti, podnikatelská činnost	34,5	32,48	35,90	15,51	18,01	13,88	12,54	11,05	13,52	4,81	2,40	6,39	1,68	1,02	2,11
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	36,5	33,64	47,70	18,53	18,56	18,43	12,66	12,11	14,74	3,52	1,99	9,42	1,82	0,97	5,12
vzdělávání	46,5	44,69	48,44	15,54	18,33	12,63	15,40	16,34	14,42	9,89	6,85	13,08	5,68	3,16	8,31
zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	32,1	31,10	35,70	17,18	17,84	14,73	11,00	10,60	12,50	2,63	1,87	5,45	1,26	0,79	3,02
ostatní veřejné, sociální a osobní služby	31,3	26,98	33,58	14,41	14,88	14,15	12,69	9,84	14,22	3,32	1,65	4,21	0,87	0,61	1,00

**Tabulka 8 Podíl starších osob na zaměstnancích v roce 2004 podle odvětví v nepodnikatelské sféře v %**

	počet zaměstnanců dle vybraných věkových kategorií														
	celkem 50 a více let			50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
<b>celkem</b>	32,24	31,42	33,89	16,11	17,26	13,82	12,07	11,60	13,02	3,12	1,94	5,49	0,93	0,62	1,56
<b>z toho odvětví:</b>															
zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov	39,80	39,19	40,24	16,41	23,59	11,31	13,95	11,84	15,44	6,15	2,28	8,89	3,30	1,47	4,59
dobývání nerostných surovin															
zpracovatelský průmysl	47,34	48,26	45,41	32,90	35,24	27,99	14,44	13,02	17,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
výroba a rozvod energií	38,34	45,17	31,57	26,65	35,70	17,68	4,71	9,47	0,00	0,00	0,00	0,00	6,98	0,00	13,89
stavebnictví	76,32	42,81	92,95	23,68	28,59	21,24	38,58	14,22	50,67	4,58	0,00	6,85	9,48	0,00	14,19
obchod, opravy															
ubytování a stravování	43,59	42,83	51,43	25,56	25,95	21,52	14,03	14,05	13,83	2,65	1,87	10,60	1,36	0,96	5,48
doprava, skladování, spoje	46,95	43,60	47,76	20,61	23,69	19,86	19,66	16,42	20,44	5,61	2,67	6,32	1,07	0,82	1,14
finanční zprostředkování															
nemovitosti, podnikatelská činnost	46,22	43,65	48,99	16,33	18,65	13,81	16,40	16,63	16,15	8,80	6,19	11,62	4,69	2,18	7,40
veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	29,42	31,08	27,75	14,75	17,15	12,33	11,30	11,81	10,78	2,73	1,73	3,75	0,64	0,40	0,89
vzdělávání	34,23	31,66	45,13	17,41	17,52	16,93	12,47	11,38	17,10	3,43	2,06	9,24	0,91	0,69	1,86
zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	30,72	29,64	35,24	16,03	16,48	14,19	11,59	11,13	13,54	2,34	1,56	5,62	0,75	0,48	1,89
ostatní veřejné, sociální a osobní služby	36,94	36,05	38,18	16,52	18,32	14,01	13,17	12,18	14,56	4,60	3,41	6,25	2,64	2,13	3,35

**Poznámka:** V zemědělství, ve zpracovatelském průmyslu, v energetice a ve stavebnictví zaměstnanost v nepodnikatelské sféře nedosahuje ani 1 000 osob. V dobývání surovin a v obchodě ISP, resp. ISPV vykazovalo 0 zaměstnanost.

**Tabulka 9** Struktura zaměstnanosti starších osob v roce 2004 podle velikosti organizací v podnikatelské sféře v %

velikost organizace v osobách	zaměstnanci celkem			počet zaměstnanců dle vybraných věkových kategorií											
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
do 24 zaměstnanců	0,37	0,29	0,42	0,32	0,24	0,39	0,39	0,31	0,42	0,44	0,38	0,45	0,82	0,74	0,85
25 až 99 zaměstnanců	3,48	3,07	3,75	3,48	3,16	3,76	3,78	3,45	3,93	4,05	4,33	4,01	6,75	5,25	7,25
100 až 499 zaměstnanců	22,56	21,22	23,45	23,80	22,60	24,83	24,52	22,66	25,33	26,07	23,57	26,45	24,67	23,08	25,21
500 až 999 zaměstnanců	17,07	17,12	17,03	17,37	17,87	16,95	16,88	16,76	16,94	18,86	17,21	19,11	17,43	16,70	17,67
1 000 až 2 999 zaměstnanců	22,82	23,31	22,50	20,93	21,59	20,37	20,32	21,18	19,95	22,52	21,99	22,60	23,29	19,01	24,74
3 000 a více zaměstnanců	33,70	34,99	32,85	34,09	34,54	33,70	34,10	35,63	33,43	28,06	32,52	27,38	27,04	35,22	24,27

**Tabulka 10** Struktura zaměstnanosti starších osob v roce 2004 podle velikosti organizací v nepodnikatelské sféře v %

velikost organizace v osobách	zaměstnanci celkem			počet zaměstnanců dle vybraných věkových kategorií											
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
do 24 zaměstnanců	10,61	13,20	5,39	11,63	13,58	6,72	10,39	12,13	7,26	7,56	9,94	5,87	8,80	12,17	6,11
25 až 99 zaměstnanců	30,59	35,60	20,50	33,18	36,84	24,02	31,55	35,09	25,22	32,75	38,03	28,98	32,04	40,46	25,33
100 až 499 zaměstnanců	22,25	21,35	24,04	22,96	22,01	25,34	24,89	23,39	27,57	28,16	23,98	31,14	32,42	25,41	38,02
500 až 999 zaměstnanců	8,93	9,31	8,17	9,09	8,95	9,43	9,44	9,30	9,69	9,35	7,92	10,37	9,07	6,44	11,18
1 000 až 2 999 zaměstnanců	13,06	13,53	12,11	12,99	13,01	12,96	14,22	14,84	13,10	15,14	15,97	14,54	13,83	12,35	15,01
3 000 a více zaměstnanců	14,57	7,00	29,78	10,15	5,61	21,53	9,51	5,25	17,15	7,04	4,16	9,09	3,83	3,17	4,36

**Tabulka 11** Struktura zaměstnanosti starších osob v roce 2004 podle výdělkové hladiny v podnikatelské sféře v %

výdělková hladina podniků	zaměstnanci celkem			počet zaměstnanců dle vybraných věkových kategorií											
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
do 9 999 Kč/měsíc	1,00	1,64	0,57	1,08	1,58	0,65	0,82	1,13	0,69	1,46	2,45	1,31	3,56	3,19	3,68
10 000 - 14 999 Kč/měsíc	14,32	20,46	10,26	15,82	21,57	10,91	13,07	18,14	10,85	11,99	19,14	10,90	16,45	23,71	13,99
15 000 - 19 999 Kč/měsíc	36,97	38,17	36,19	39,64	40,03	39,30	40,02	37,30	41,21	32,93	24,11	34,27	26,87	23,18	28,11
20 000 - 24 999 Kč/měsíc	21,71	16,99	24,83	21,71	17,23	25,53	23,71	20,57	25,08	28,97	28,59	29,03	31,08	31,74	30,86
25 000 - 29 999 Kč/měsíc	14,53	9,86	17,61	12,86	9,94	15,35	13,31	11,48	14,11	15,06	15,30	15,02	15,56	13,61	16,22
30 000 - 34 999 Kč/měsíc	5,69	5,12	6,07	5,14	4,54	5,66	5,57	5,35	5,66	6,04	5,05	6,19	4,31	2,98	4,76
35 000 - 39 999 Kč/měsíc	3,43	5,19	2,26	2,71	3,94	1,66	2,47	4,56	1,55	2,29	3,06	2,17	1,32	1,08	1,41
nad 40 000 Kč/měsíc	2,35	2,58	2,20	1,05	1,17	0,94	1,04	1,47	0,85	1,26	2,30	1,10	0,86	0,50	0,97

**Tabulka 12** Struktura zaměstnanosti starších osob v roce 2004 podle výdělkové hladiny v nepodnikatelské sféře v %

výdělková hladina podniků	zaměstnanci celkem			počet zaměstnanců dle vybraných věkových kategorií											
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let		
	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži	Σ	ženy	muži
do 9 999 Kč/měsíc	0,23	0,18	0,33	0,25	0,17	0,44	0,25	0,11	0,50	0,12	0,04	0,17	0,19	0,14	0,23
10 000 - 14 999 Kč/měsíc	8,02	10,20	3,63	9,38	11,29	4,56	7,73	9,26	4,99	3,95	5,43	2,89	5,96	7,25	4,93
15 000 - 19 999 Kč/měsíc	49,07	56,17	34,79	51,80	56,29	40,53	51,05	55,34	43,39	50,33	54,65	47,26	50,60	58,82	44,04
20 000 - 24 999 Kč/měsíc	29,24	27,62	32,49	28,55	27,12	32,17	30,38	29,13	32,62	32,61	29,81	34,61	28,96	25,36	31,83
25 000 - 29 999 Kč/měsíc	12,36	4,90	27,37	8,87	4,19	20,63	9,17	4,94	16,76	10,46	7,82	12,34	12,02	6,73	16,24
30 000 - 34 999 Kč/měsíc	0,99	0,85	1,29	1,03	0,84	1,51	1,31	1,13	1,65	2,35	2,04	2,57	2,20	1,53	2,73
35 000 - 39 999 Kč/měsíc	0,09	0,08	0,11	0,11	0,10	0,15	0,10	0,11	0,09	0,19	0,21	0,17	0,08	0,18	0,00
nad 40 000 Kč/měsíc	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

**Výdělky seniorů v roce 2004**

(Informační systém o průměrném výdělku)

## Hrubé měsíční mzdy a počty osob (struktura) podle pohlaví a věkových kategorií celkem

Podnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	celkem	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2002 <sup>1)</sup>	celkem	Kč/měs.	18 899	10 368	14 282	18 215	19 994	19 110	18 340	19 820	23 014	16 592
		osoby	748 407	943	46 494	94 039	178 905	205 927	127 024	77 893	13 483	3 699
	ženy	Kč/měs.	15 296	9 565	13 151	16 167	15 367	15 404	15 004	16 703	15 100	10 794
		osoby	285 734	439	20 834	30 343	64 393	90 388	56 497	19 841	2 001	998
	muži	Kč/měs.	21 124	11 068	15 201	19 191	22 595	22 009	21 013	20 885	24 393	18 734
osoby		462 673	504	25 660	63 696	114 512	115 539	70 527	58 052	11 482	2 701	
2003	celkem	Kč/měs.	19 818	10 954	14 703	19 184	21 249	20 102	19 322	20 176	23 087	16 208
		struktura	100	0,3	6,2	12,8	24,2	26,4	16,5	11,1	2,0	0,4
	ženy	Kč/měs.	16 026	10 011	13 735	17 341	16 404	15 907	15 617	16 996	16 503	10 271
		struktura	100	0,3	7,2	11,6	23,0	30,0	19,1	7,8	0,7	0,3
	muži	Kč/měs.	22 072	11 474	15 390	20 081	23 973	23 170	22 240	21 355	24 123	17 976
struktura		100	0,3	5,5	13,7	25,0	24,1	14,8	13,2	2,9	0,5	
2004	celkem	Kč/měs.	20 735	11 900	14 983	19 702	22 247	21 333	20 087	20 949	23 779	17 793
		struktura	100	0,4	6,0	12,7	24,6	26,1	15,5	11,4	2,6	0,6
	ženy	Kč/měs.	16 858	10 545	13 912	18 070	17 052	16 959	16 390	17 888	17 426	11 835
		struktura	100	0,3	6,4	11,6	23,7	29,2	18,3	9,0	1,0	0,4
	muži	Kč/měs.	23 026	12 464	15 684	20 545	25 135	24 447	22 970	22 221	24 835	19 653
struktura		100	0,4	5,8	13,3	25,2	24,3	13,9	12,8	3,5	0,8	

Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr	věkové kategorie								
				počty	do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let
2004	celkem	Kč/měs.	19 802	10 427	15 292	18 306	19 373	20 028	20 431	21 402	23 300	19 294
		struktura	100	0,1	4,5	10,4	23,4	29,4	16,1	12,1	3,1	0,9
	ženy	Kč	18 126	10 760	14 796	17 126	17 080	18 448	18 767	20 066	20 796	15 979
		struktura	100	0,1	4,4	9,1	22,5	32,5	17,3	11,6	1,9	0,6
	muži	Kč	23 172	9 771	16 240	19 971	23 473	24 491	24 610	23 794	25 084	21 941
struktura		100	0,1	4,6	12,9	25,3	23,2	13,8	13,0	5,5	1,6	

Poznámky: <sup>1)</sup> Počty manažerů za rok 2002 jsou dány jako nepřevážené počty z výběrového souboru.



## Hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd zaměstnání KZAM-R, pohlaví a dle vybraných věkových kategorií starších zaměstnanců v roce 2004

### Podnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>21 660</b>	<b>17 776</b>	<b>24 225</b>	<b>20 905</b>	<b>17 280</b>	<b>23 999</b>	<b>21 929</b>	<b>18 721</b>	<b>23 330</b>	<b>20 905</b>	<b>17 280</b>	<b>23 999</b>	<b>20 875</b>	<b>13 705</b>	<b>23 298</b>	<b>21 666</b>	<b>17 753</b>	<b>23 992</b>
<b>z toho hlavní třídy</b>																		
1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	48 542	31 229	57 889	47 260	30 748	57 265	49 043	32 941	55 320	47 260	30 748	57 265	61 201	36 812	63 585	49 418	31 839	57 045
2 vědeckí a odborní duševní pracovníci	32 452	28 212	35 608	31 795	28 347	35 135	31 885	28 732	33 913	31 795	28 347	35 135	32 502	26 881	33 642	32 290	28 640	34 685
3 techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	24 250	20 692	27 224	23 541	20 524	26 809	23 988	21 086	25 880	23 541	20 524	26 809	22 401	16 500	23 920	23 923	20 760	26 354
4 nižší administrativní pracovníci	16 600	15 917	19 331	16 386	15 902	19 438	16 992	16 391	18 836	16 386	15 902	19 438	14 975	13 325	17 168	16 670	16 049	19 292
5 provozní pracovníci ve službách a obchodu	12 942	11 443	15 149	12 548	11 480	14 730	12 972	11 925	13 954	12 548	11 480	14 730	9 932	9 829	9 964	12 471	11 547	13 648
6 dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	12 704	11 779	13 591	12 571	12 026	13 410	12 718	11 920	13 189	12 571	12 026	13 410	10 523	10 471	10 543	12 584	11 971	13 195
7 řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	18 113	13 392	19 283	17 794	13 409	19 240	18 242	13 933	18 849	17 794	13 409	19 240	14 995	11 652	15 329	18 026	13 540	19 020
8 obsluha strojů a zařízení	18 066	14 857	19 507	17 731	14 847	19 543	18 365	14 965	19 184	17 731	14 847	19 543	13 345	10 234	13 840	17 994	14 855	19 295
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	12 875	11 578	14 309	12 541	11 688	14 034	12 635	11 566	13 469	12 541	11 688	14 034	9 771	8 831	10 459	12 315	11 387	13 391

### Nepodnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>19 802</b>	<b>18 126</b>	<b>23 172</b>	<b>20 431</b>	<b>18 767</b>	<b>24 610</b>	<b>21 402</b>	<b>20 066</b>	<b>23 794</b>	<b>23 300</b>	<b>20 796</b>	<b>25 084</b>	<b>19 294</b>	<b>15 979</b>	<b>21 941</b>	<b>21 039</b>	<b>19 317</b>	<b>24 250</b>
<b>z toho hlavní třídy:</b>																		
0 příslušníci armády	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	0	*	0	0	0	*	*	*
1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	30 575	27 403	34 368	31 024	27 808	35 703	32 071	29 163	35 308	36 464	33 336	37 425	39 220	38 106	39 435	32 273	28 726	36 017
2 vědeckí a odborní duševní pracovníci	22 391	20 989	25 695	24 158	22 706	28 066	24 646	23 384	27 259	26 736	25 252	27 881	27 304	23 998	29 309	24 773	23 205	27 809
3 techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	20 271	18 617	23 670	21 495	19 892	25 736	21 775	20 336	25 070	21 902	20 318	23 232	19 234	18 336	20 173	21 605	20 073	25 057
4 nižší administrativní pracovníci	15 684	15 473	17 232	16 656	16 441	18 375	16 948	16 745	18 012	16 034	15 238	17 541	13 616	13 285	14 241	16 601	16 385	17 751
5 provozní pracovníci ve službách a obchodu	14 113	12 089	19 719	13 212	12 351	20 335	13 808	12 791	19 580	13 370	12 180	16 222	12 183	11 235	13 747	13 391	12 470	19 361
6 dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	13 732	13 063	14 399	14 171	13 487	15 100	14 425	13 975	14 692	14 079	12 647	14 571	12 022	*	11 951	14 140	13 555	14 618
7 řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	15 360	12 069	15 742	15 846	12 099	16 432	16 036	12 728	16 273	16 561	13 307	16 657	14 267	*	14 336	15 974	12 354	16 325
8 obsluha strojů a zařízení	15 799	11 040	16 688	15 917	11 277	17 151	16 331	11 494	16 965	16 389	10 628	16 706	13 047	9 717	13 369	16 073	11 299	16 916
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 080	9 362	11 865	10 362	9 674	12 379	10 889	9 810	12 374	10 714	9 224	12 347	9 856	8 973	10 909	10 527	9 630	12 220

Poznámka: \* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezvěřejněná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

## Hrubá měsíční mzda podle vzdělání, pohlaví a dle vybraných věkových kategorií starších zaměstnanců v roce 2004

### Podnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>21 660</b>	<b>17 776</b>	<b>24 225</b>	<b>20 905</b>	<b>17 280</b>	<b>23 999</b>	<b>21 929</b>	<b>18 721</b>	<b>23 330</b>	<b>25 744</b>	<b>19 624</b>	<b>26 679</b>	<b>20 875</b>	<b>13 705</b>	<b>23 298</b>	<b>21 666</b>	<b>17 753</b>	<b>23 992</b>
<b>z toho vzdělání:</b>																		
základní a nedokončené	15 000	13 214	17 399	14 642	13 492	17 196	15 326	13 708	16 862	14 531	10 527	16 521	10 269	9 410	11 158	14 757	13 395	16 858
střední bez maturity	17 448	13 962	19 083	17 428	14 438	19 162	17 924	14 783	18 786	18 191	13 533	18 534	13 052	10 654	13 716	17 637	14 502	18 893
střední s maturitou	22 458	19 638	25 064	23 205	20 734	25 955	23 961	21 562	25 527	25 815	20 943	26 628	19 277	14 106	20 745	23 673	21 002	25 771
vyšší odborné a bakalářské	27 345	23 187	31 403	26 942	24 047	29 862	28 902	23 501	31 387	29 874	20 761	31 419	26 575	*	29 172	28 090	23 638	30 791
vysokoškolské	43 170	34 445	46 626	45 030	37 175	47 805	44 116	36 027	46 446	44 448	33 258	46 261	35 427	27 250	36 764	44 173	36 088	46 491
neuveдено	23 265	18 401	26 338	23 473	17 629	28 261	23 767	18 229	26 273	28 102	22 230	29 241	13 504	*	14 689	23 772	17 882	27 215

### Nepodnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>19 802</b>	<b>18 126</b>	<b>23 172</b>	<b>20 431</b>	<b>18 767</b>	<b>24 610</b>	<b>21 402</b>	<b>20 066</b>	<b>23 794</b>	<b>23 300</b>	<b>20 796</b>	<b>25 084</b>	<b>19 294</b>	<b>15 979</b>	<b>21 941</b>	<b>21 039</b>	<b>19 317</b>	<b>24 250</b>
<b>z toho vzdělání:</b>																		
základní a nedokončené	13 513	12 776	15 916	13 153	12 463	16 396	14 352	13 532	16 391	14 466	12 194	17 993	11 222	10 219	13 544	13 566	12 681	16 447
střední bez maturity	13 498	12 032	15 964	14 081	12 931	16 324	14 942	13 873	16 102	15 434	13 516	16 218	12 247	11 390	12 825	14 465	13 249	16 070
střední s maturitou	19 639	18 396	22 620	20 980	19 998	24 566	21 466	20 597	24 051	21 426	20 509	22 466	17 201	17 277	17 108	21 137	20 225	23 844
vyšší odborné a bakalářské	21 429	19 625	24 497	24 878	23 551	27 484	24 150	23 411	25 482	23 888	23 721	24 048	21 208	21 435	20 923	24 372	23 443	25 972
vysokoškolské	25 579	23 319	28 933	28 098	25 666	31 416	28 452	26 477	30 634	29 809	27 413	30 968	28 860	26 248	29 701	28 510	26 150	30 949
neuveдено	19 802	18 126	23 172	20 431	18 767	24 610	21 402	20 066	23 794	23 300	20 796	25 084	19 294	15 979	21 941	21 039	19 317	24 250

Poznámka: \* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezvěřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

Hrubá měsíční mzda podle odvětví, pohlaví a dle vybraných věkových kategorií starších zaměstnanců v roce 2004

Podnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
	celkem	ženy	muži	50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
				celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>21 660</b>	<b>17 776</b>	<b>24 225</b>	<b>20 905</b>	<b>17 280</b>	<b>23 999</b>	<b>21 929</b>	<b>18 721</b>	<b>23 330</b>	<b>25 744</b>	<b>19 624</b>	<b>26 679</b>	<b>20 875</b>	<b>13 705</b>	<b>23 298</b>	<b>21 666</b>	<b>17 753</b>	<b>23 992</b>
<b>z toho odvětví</b>																		
A,B zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov	15 677	13 180	16 736	15 426	13 016	16 924	15 930	13 914	16 484	17 728	12 759	18 188	13 595	8 969	15 045	15 787	13 260	16 812
C dobývání nerostných surovin	23 747	18 034	24 610	22 564	17 296	24 007	22 463	18 762	23 215	25 581	21 611	25 723	23 377	*	24 530	22 667	17 819	23 796
D zpracovatelský průmysl	20 347	16 081	22 899	19 597	15 600	23 106	20 872	16 474	22 577	24 843	16 120	25 376	20 616	11 936	22 855	20 418	15 835	23 104
E výroba a rozvod energií	25 219	21 540	26 416	25 879	21 494	27 797	25 974	21 886	27 039	28 894	22 646	29 297	20 338	12 611	21 231	26 152	21 631	27 576
F stavebnictví	24 633	21 449	25 141	24 894	20 941	25 708	25 049	23 199	25 353	29 731	20 212	30 375	22 735	12 711	23 728	25 464	21 681	26 107
G obchod, opravy	17 319	13 870	23 797	16 402	13 548	24 353	18 450	14 270	24 830	22 799	14 487	27 095	22 812	10 017	28 924	17 439	13 740	24 948
H ubytování a stravování	14 793	12 930	19 097	14 891	13 021	22 986	15 639	13 820	20 849	16 239	12 064	21 562	10 665	9 117	12 867	15 062	13 093	21 372
I doprava, skladování, spoje	21 821	18 940	23 604	21 240	18 545	23 132	21 965	19 861	22 698	25 604	25 846	25 583	20 358	16 650	21 266	21 821	19 090	23 140
J finanční zprostředkování	36 087	28 375	50 951	34 410	29 210	50 149	36 766	30 580	48 970	46 289	35 220	50 417	39 989	26 603	44 356	35 848	29 779	49 661
K nemovitosti, podnikatelská činnost	20 559	16 792	23 023	18 668	15 205	21 608	19 604	17 137	20 924	20 666	13 134	22 521	14 059	9 302	15 556	19 062	15 524	21 156
L veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	23 022	20 542	32 584	25 007	22 134	36 165	25 514	23 178	32 916	29 972	24 975	34 048	25 946	22 226	28 668	25 708	22 681	33 939
M vzdělávání	23 677	19 637	27 913	24 287	20 434	30 153	24 508	20 467	29 312	28 792	20 987	33 079	24 746	15 866	28 291	25 374	20 208	30 374
N zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	16 305	14 823	21 821	16 743	14 842	25 312	17 160	16 304	19 860	22 622	18 809	27 500	17 390	15 055	19 656	17 394	15 585	23 258
O ostatní veřejné, sociální a osobní služby	19 684	17 565	20 814	19 961	18 590	20 731	20 513	20 065	20 679	20 978	21 264	20 918	15 721	12 184	16 866	20 176	19 147	20 617

Nepodnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
	celkem	ženy	muži	50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
				celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>19 802</b>	<b>18 126</b>	<b>23 172</b>	<b>20 431</b>	<b>18 767</b>	<b>24 610</b>	<b>21 402</b>	<b>20 066</b>	<b>23 794</b>	<b>23 300</b>	<b>20 796</b>	<b>25 084</b>	<b>19 294</b>	<b>15 979</b>	<b>21 941</b>	<b>21 039</b>	<b>19 317</b>	<b>24 250</b>
<b>z toho odvětví</b>																		
A,B zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov	16 411	14 608	17 689	17 537	15 990	19 824	18 635	16 765	19 651	20 108	*	21 407	11 361	*	12 209	17 808	15 733	19 239
C dobývání nerostných surovin																		
D zpracovatelský průmysl	*	*	*	*	*	*	*	*	*									
E výroba a rozvod energií	14 642	*	*	*	*	*	*	*	*				*		*			
F stavebnictví	*	*	*	*	*	*	*		*				*		*			
G obchod, opravy																		
H ubytování a stravování	13 646	13 301	17 193	14 155	13 840	18 054	16 178	15 819	19 933	16 376	15 251	18 423	14 386	11 571	19 460	14 948	14 500	18 785
I doprava, skladování, spoje	17 272	16 788	17 388	17 624	17 184	17 750	18 066	18 129	18 054	19 491	18 666	19 575	16 498	10 922	17 470	18 007	17 513	18 115
J finanční zprostředkování																		
K nemovitosti, podnikatelská činnost	22 371	19 754	25 193	23 107	20 794	26 474	23 759	21 430	26 345	26 129	21 299	28 905	23 730	17 880	25 588	23 977	20 962	26 874
L veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	22 149	20 006	24 306	23 462	21 358	26 408	23 960	22 227	25 872	25 403	23 525	26 275	21 651	18 582	23 020	23 794	21 773	26 073
M vzdělávání	17 953	17 251	20 934	18 457	17 680	21 870	19 999	19 254	22 107	21 915	20 118	23 614	16 261	15 312	17 762	19 307	18 353	22 148
N zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	18 964	17 648	24 435	19 377	17 856	26 716	20 068	19 147	23 210	23 239	20 100	26 849	21 579	16 782	26 624	19 986	18 441	25 385
O ostatní veřejné, sociální a osobní služby	16 555	16 003	17 324	17 455	17 073	18 152	18 223	17 919	18 576	17 867	16 148	19 173	13 477	11 931	14 848	17 495	16 967	18 191

Poznámka: \* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

## Hrubá měsíční mzda podle velikosti organizací, pohlaví a dle vybraných věkových kategorií starších zaměstnanců v roce 2004

### Podnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>21 660</b>	<b>17 776</b>	<b>24 225</b>	<b>20 905</b>	<b>17 280</b>	<b>23 999</b>	<b>21 929</b>	<b>18 721</b>	<b>23 330</b>	<b>25 744</b>	<b>19 624</b>	<b>26 679</b>	<b>20 875</b>	<b>13 705</b>	<b>23 298</b>	<b>21 666</b>	<b>17 753</b>	<b>23 992</b>
<b>z toho dle velikosti organizací:</b>																		
do 24 zaměstnanců	20 356	16 529	22 098	20 017	16 091	22 109	21 110	18 106	22 086	25 963	13 695	27 535	20 038	*	22 223	21 019	16 621	22 730
25 až 99 zaměstnanců	20 199	16 672	22 100	18 939	15 891	21 128	18 985	16 963	19 763	20 556	16 204	21 273	15 033	11 444	15 911	18 988	16 176	20 397
100 až 499 zaměstnanců	19 892	16 184	22 107	18 852	15 249	21 653	19 824	16 820	20 998	23 038	17 626	23 775	18 454	11 645	20 560	19 565	15 765	21 595
500 až 999 zaměstnanců	20 520	16 293	23 326	19 946	15 873	23 613	21 245	17 080	23 046	25 953	19 549	26 834	20 656	14 423	22 646	20 942	16 315	23 743
1 000 až 2 999 zaměstnanců	22 494	18 110	25 492	21 556	17 396	25 321	22 806	18 903	24 616	28 049	21 944	28 956	25 039	14 979	27 651	22 617	17 961	25 511
3 000 a více zaměstnanců	23 023	19 352	25 605	22 635	19 401	25 464	23 593	20 771	24 908	27 014	20 068	28 274	21 122	14 385	24 426	23 269	19 799	25 463

### Nepodnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>19 802</b>	<b>18 126</b>	<b>23 172</b>	<b>20 431</b>	<b>18 767</b>	<b>24 610</b>	<b>21 402</b>	<b>20 066</b>	<b>23 794</b>	<b>23 300</b>	<b>20 796</b>	<b>25 084</b>	<b>19 294</b>	<b>15 979</b>	<b>21 941</b>	<b>21 039</b>	<b>19 317</b>	<b>24 250</b>
<b>z toho dle velikosti organizací:</b>																		
do 24 zaměstnanců	16 200	16 159	16 404	16 802	16 799	16 817	17 775	18 125	16 727	19 533	19 019	20 152	14 785	14 971	14 491	17 295	17 335	17 152
25 až 99 zaměstnanců	18 082	17 372	20 561	18 605	17 830	21 588	20 069	19 429	21 661	21 728	19 894	23 441	16 652	14 781	19 038	19 386	18 467	21 841
100 až 499 zaměstnanců	20 107	18 633	22 739	20 788	19 348	23 929	21 714	20 437	23 656	23 814	20 834	25 448	20 413	15 883	22 831	21 464	19 783	24 031
500 až 999 zaměstnanců	19 838	18 236	23 508	20 928	19 167	25 125	21 518	20 136	23 893	25 165	22 506	26 612	23 653	19 114	25 740	21 646	19 720	24 943
1 000 až 2 999 zaměstnanců	21 601	19 759	25 738	23 096	20 981	28 428	23 430	21 786	26 765	25 395	22 448	27 699	21 796	17 946	24 324	23 434	21 350	27 461
3 000 a více zaměstnanců	23 935	20 815	25 410	25 896	21 624	28 693	25 821	22 168	27 824	25 630	23 471	26 333	22 930	21 891	23 534	25 813	21 914	28 092

Poznámka: \* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

**Hrubá měsíční mzda podle výše průměrné hrubé mzdy dosahované v domovské organizaci, pohlaví  
a dle vybraných věkových kategorií starších zaměstnanců v roce 2004**

Podnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>21 660</b>	<b>17 776</b>	<b>24 225</b>	<b>20 905</b>	<b>17 280</b>	<b>23 999</b>	<b>21 929</b>	<b>18 721</b>	<b>23 330</b>	<b>25 744</b>	<b>19 624</b>	<b>26 679</b>	<b>20 875</b>	<b>13 705</b>	<b>23 298</b>	<b>21 666</b>	<b>17 753</b>	<b>23 992</b>
<b>z toho dle výše průměrné hrubé mzdy dosahované v domovské organizaci:</b>																		
do 9 999 Kč/měsíc	8 925	8 641	9 462	9 296	9 041	9 823	9 276	9 243	9 300	8 922	8 013	9 181	8 814	8 151	9 008	9 225	9 022	9 451
10 000 - 14 999 Kč/měsíc	13 180	11 585	15 279	13 296	11 703	15 986	13 735	12 118	14 916	14 425	10 933	15 361	10 686	8 610	11 876	13 474	11 760	15 380
15 000 - 19 999 Kč/měsíc	17 887	15 610	19 474	17 981	15 613	20 040	18 775	16 417	19 707	21 005	16 686	21 469	16 789	12 960	17 855	18 473	15 855	19 999
20 000 - 24 999 Kč/měsíc	22 298	18 982	23 796	22 457	18 880	24 518	22 909	19 793	24 025	26 024	20 968	26 785	23 070	15 931	25 552	22 989	19 226	24 611
25 000 - 29 999 Kč/měsíc	27 105	22 936	28 645	27 118	22 689	29 568	27 778	23 510	29 294	33 831	24 072	35 349	27 299	16 704	30 305	27 962	22 940	30 100
30 000 - 34 999 Kč/měsíc	32 612	26 145	36 214	32 508	26 246	36 795	33 939	27 873	36 446	40 869	31 409	42 048	34 567	19 985	37 649	33 824	26 918	37 272
35 000 - 39 999 Kč/měsíc	36 350	29 080	47 354	36 143	30 270	48 083	38 222	31 896	46 346	46 834	36 125	49 145	34 576	25 876	36 830	37 625	30 940	47 380
nad 40 000 Kč/měsíc	50 588	37 763	60 501	53 630	40 181	67 982	56 140	39 400	68 771	62 999	40 974	70 017	108 405	*	120 659	56 090	39 938	69 545

Nepodnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			hrubé měsíční mzdy dle vybraných věkových kategorií (Kč/měs.)														
				50 - 54 let			55 - 59 let			60 - 64 let			65 a více let			celkem 50 a více let		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
<b>celkem</b>	<b>19 802</b>	<b>18 126</b>	<b>23 172</b>	<b>20 431</b>	<b>18 767</b>	<b>24 610</b>	<b>21 402</b>	<b>20 066</b>	<b>23 794</b>	<b>23 300</b>	<b>20 796</b>	<b>25 084</b>	<b>19 294</b>	<b>15 979</b>	<b>21 941</b>	<b>21 039</b>	<b>19 317</b>	<b>24 250</b>
<b>z toho dle výše průměrné hrubé mzdy dosahované v domovské organizaci:</b>																		
do 9 999 Kč/měsíc	8 593	9 083	8 043	8 084	8 236	7 933	8 587	9 840	8 105	7 902	*	7 950	*	*	*	8 288	8 697	8 028
10 000 - 14 999 Kč/měsíc	13 767	13 870	13 179	14 304	14 379	13 837	15 286	15 684	13 963	14 450	13 948	15 122	11 171	10 425	12 046	14 593	14 750	13 934
15 000 - 19 999 Kč/měsíc	17 793	17 079	20 111	18 406	17 619	21 148	19 457	18 904	20 719	21 117	19 384	22 544	16 597	15 020	18 278	19 003	18 142	21 094
20 000 - 24 999 Kč/měsíc	21 901	20 523	24 258	22 942	21 569	25 848	23 433	22 355	25 157	24 734	22 564	26 066	21 338	17 631	23 695	23 276	21 866	25 524
25 000 - 29 999 Kč/měsíc	25 881	23 948	26 576	29 270	25 794	31 042	29 317	25 763	31 192	29 620	26 280	31 128	27 161	21 433	29 058	29 246	25 709	31 022
30 000 - 34 999 Kč/měsíc	31 453	27 620	36 486	33 294	29 505	38 580	32 062	28 836	36 023	36 306	28 629	40 640	34 171	27 320	37 223	33 397	29 065	38 060
35 000 - 39 999 Kč/měsíc	36 267	32 393	42 085	38 357	34 238	45 031	34 913	31 694	41 524	40 601	36 961	43 794	*	*	0	37 324	33 379	43 760
nad 40 000 Kč/měsíc	*	*	*	*	0	*	*	0	*	0	0	0	0	0	0	*	0	*

*Poznámka: \* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)*

**Hrubé výdělky a počty osob vybraných podskupin  
zaměstnání KZAM v letech 2002 - 2004**

(Informační systém o průměrném výdělku)

**Hrubé měsíční mzdy a počty osob podle pohlaví a věkových kategorií za podskupinu zaměstnání KZAM-R 2221 Lékaři, ordináři  
/kromě zubních lékařů/**

Podnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	celkem	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2002 <sup>1)</sup>	celkem	Kč/měs.	28 103		*	19 336	27 063	30 854	31 366	29 700	27 553	25 235
		osoby	769	0	1	75	166	199	107	96	62	63
	ženy	Kč/měs.	25 403			18 429	23 950	26 859	28 712	27 013	26 234	24 814
		osoby	406	0	0	45	90	104	54	61	33	19
	muži	Kč/měs.	31 124		*	20 697	30 749	35 228	34 069	34 384	29 054	25 417
		osoby	363	0	1	30	76	95	53	35	29	44
2003	celkem	Kč/měs.	30 486		*	21 131	29 760	34 003	33 075	32 314	31 362	27 600
		osoby	848	0	5	91	181	193	131	99	74	74
	ženy	Kč/měs.	28 076		*	20 257	27 030	31 003	30 200	29 800	30 281	25 901
		osoby	463	0	3	54	105	108	66	58	38	32
	muži	Kč/měs.	33 388		*	22 391	33 527	37 818	35 983	35 849	32 468	28 923
		osoby	385	0	2	37	76	85	65	41	37	42
2004	celkem	Kč/měs.	32 755		*	22 247	32 094	36 654	35 248	34 637	32 478	28 818
		osoby	1 036	0	2	89	224	236	167	111	104	104
	ženy	Kč/měs.	29 989		*	21 221	29 208	32 703	32 273	32 705	29 739	27 384
		osoby	588	0	1	59	126	143	90	64	58	47
	muži	Kč/měs.	36 382			24 241	35 810	42 720	38 730	37 222	35 973	29 995
		osoby	449	0	0	30	98	93	77	48	46	57

Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr počty	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs.	37 125		16 673	25 122	35 311	42 617	45 445	43 547	41 172	35 918
		osoby	10 150	0	37	1 804	3 370	2 346	1 140	724	453	276
	ženy	Kč/měs.	32 421		16 379	23 778	30 296	36 807	39 651	39 596	35 544	32 613
		osoby	4 662	0	23	975	1 387	1 139	490	350	218	81
	muži	Kč/měs.	41 122		17 170	26 702	38 819	48 102	49 804	47 247	46 375	37 281
		osoby	5 488	0	14	829	1 983	1 207	651	374	235	195

Poznámky: <sup>1)</sup> Počty manažerů za rok 2002 jsou dány jako nepřevážené počty z výběrového souboru.

\* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)



## Hrubé měsíční mzdy a počty osob podle pohlaví a věkových kategorií za podskupinu zaměstnání KZAM-R 3231 ošetrovatelé, všeobecné zdravotní sestry

### Podnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	celkem	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2002 <sup>1)</sup>	celkem	Kč/měs.	14 698	*	12 547	13 254	13 937	15 535	15 355	15 676	15 823	*
		osoby	1 519	1	122	171	301	473	250	176	21	4
	ženy	Kč/měs.	14 665	*	12 564	13 271	13 906	15 535	15 226	15 575	15 823	*
		osoby	1 510	1	120	169	300	472	248	175	21	4
	muži	Kč/měs.	*	*	*	*	*	*	*	*		
osoby		9	0	2	2	1	1	2	1	0	0	
2003	celkem	Kč/měs.	15 424	11 108	12 779	14 343	14 763	16 237	16 257	16 917	17 333	*
		osoby	1 644	13	168	171	352	471	227	200	33	8
	ženy	Kč/měs.	15 428	11 123	12 781	14 358	14 755	16 239	16 243	16 917	17 333	*
		osoby	1 633	13	167	168	350	470	225	200	33	8
	muži	Kč/měs.	14 791	*	*	*	*	*	*			
osoby		10	0	2	3	2	1	2	0	0	0	
2004	celkem	Kč/měs.	15 661	*	13 186	14 784	15 185	16 254	16 674	16 872	17 548	*
		osoby	1 991	7	217	191	470	549	272	235	41	9
	ženy	Kč/měs.	15 662	*	13 112	14 796	15 175	16 271	16 678	16 853	17 548	*
		osoby	1 975	7	211	189	467	546	271	234	41	9
	muži	Kč/měs.	15 505	*	*	*	*	*	*	*		
osoby		16	0	6	1	3	3	1	1	0	0	

### Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr počty	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs.	18 987	12 922	16 092	18 027	18 357	19 885	20 715	21 158	20 906	19 602
		osoby	28 515	85	3 586	3 949	6 851	7 748	3 323	2 674	252	46
	ženy	Kč/měs.	18 976	12 896	16 078	18 000	18 307	19 876	20 703	21 137	20 901	19 815
		osoby	28 100	82	3 486	3 864	6 725	7 691	3 304	2 656	247	44
	muži	Kč/měs.	19 745	*	16 580	19 269	21 058	21 017	22 755	24 402	*	*
osoby		415	3	100	85	126	57	20	18	6	2	

Poznámky: <sup>1)</sup> Počty manažerů za rok 2002 jsou dány jako nepřevážené počty z výběrového souboru.

\* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

**Hrubé měsíční mzdy a počty osob podle pohlaví a věkových kategorií za podskupinu zaměstnání KZAM-R 3433 pracovníci v oblasti účetnictví, fakturace, rozpočetnictví, kalkulace**

Podnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	celkem	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2002 <sup>1)</sup>	celkem	Kč/měs.	17 778	*	15 800	19 213	17 415	17 535	17 749	18 821	21 406	15 758
		osoby	18 656	1	740	1 669	4 455	6 098	3 755	1 804	115	19
	ženy	Kč/měs.	17 280	*	15 505	18 309	16 692	17 233	17 469	18 308	18 904	16 824
		osoby	17 091	1	641	1 341	4 087	5 785	3 555	1 608	62	11
	muži	Kč/měs.	23 212		17 707	22 912	25 445	23 110	22 716	23 028	24 332	*
		osoby	1 565	0	99	328	368	313	200	196	53	8
2003	celkem	Kč/měs.	19 593	*	16 763	21 370	19 370	19 192	19 381	20 526	24 345	18 590
		osoby	19 764	8	726	2 001	4 434	6 365	3 810	2 211	181	28
	ženy	Kč/měs.	19 000	*	16 331	20 534	18 510	18 781	19 072	19 978	22 590	17 507
		osoby	17 941	8	628	1 596	3 990	6 019	3 598	1 982	106	14
	muži	Kč/měs.	25 422		19 519	24 661	27 109	26 346	24 642	25 266	26 839	19 652
		osoby	1 823	0	98	405	444	345	211	229	75	14
2004	celkem	Kč/měs.	20 871	*	17 595	22 788	20 974	20 358	20 655	21 323	26 377	17 631
		osoby	21 007	5	796	2 207	4 568	6 685	3 992	2 513	215	24
	ženy	Kč/měs.	20 238	*	17 378	21 864	19 960	19 959	20 236	20 849	25 485	*
		osoby	19 009	4	690	1 737	4 054	6 323	3 769	2 288	133	10
	muži	Kč/měs.	26 901	*	19 005	26 201	28 961	27 321	27 753	26 140	27 822	17 863
		osoby	1 997	1	106	470	514	362	222	225	82	14

Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr počty	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs.	18 767		14 198	15 835	17 261	18 903	19 878	20 561	21 098	20 017
		osoby	12 562	0	337	631	2 601	4 278	2 692	1 727	245	50
	ženy	Kč/měs.	18 638		14 081	15 734	17 143	18 823	19 745	20 413	20 311	19 339
		osoby	11 935	0	317	568	2 499	4 138	2 557	1 622	195	39
	muži	Kč/měs.	21 217		16 014	16 743	20 137	21 284	22 392	22 851	24 133	22 397
		osoby	627	0	20	63	102	140	135	105	50	11

Poznámky: <sup>1)</sup> Počty manažerů za rok 2002 jsou dány jako nepřevážené počty z výběrového souboru.

\* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

## Hrubé měsíční mzdy a počty osob podle pohlaví a věkových kategorií za podskupinu zaměstnání KZAM-R 2322 učitelé odborných předmětů

Podnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	celkem	věkové kategorie									
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let	
2002 <sup>1)</sup>	celkem	Kč/měs.	*		*				*		*		
		osoby	8	0	5	0	0	2	0	1	0	0	
	ženy	Kč/měs.											
		osoby	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
muži	Kč/měs.	*		*				*		*			
	osoby	8	0	5	0	0	2	0	1	0	0		
2003	celkem	Kč/měs.	21 289		*		*	*		*			
		osoby	15	0	4	0	3	5	0	3	0	0	
	ženy	Kč/měs.	*				*	*		*			
		osoby	4	0	0	0	2	1	0	1	0	0	
muži	Kč/měs.	19 915		*		*	*		*				
	osoby	11	0	4	0	1	4	0	2	0	0		
2004	celkem	Kč/měs.	23 440			*	*	23 476	*	*	*		
		osoby	37	0	0	3	9	15	4	4	1	0	
	ženy	Kč/měs.	23 558			*	*	23 623	*	*			
		osoby	27	0	0	2	7	13	3	3	0	0	
muži	Kč/měs.	*			*	*	*	*	*	*			
	osoby	10	0	0	1	2	3	1	1	1	0		

Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr počty	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs.	22 479		16 166	18 252	20 638	22 667	23 642	24 244	24 813	23 909
		osoby	8 931	0	78	633	1 593	3 182	1 429	1 387	549	80
	ženy	Kč/měs.	22 068		16 321	18 119	20 469	22 542	23 572	24 106	24 419	22 421
		osoby	4 981	0	55	394	1 054	2 004	743	616	97	16
	muži	Kč/měs.	22 997		15 812	18 472	20 968	22 881	23 719	24 354	24 898	24 297
		osoby	3 950	0	24	239	538	1 178	686	771	451	63

Poznámky: <sup>1)</sup> Počty manažerů za rok 2002 jsou dány jako nepřevážené počty z výběrového souboru.

\* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

## Hrubé měsíční mzdy a počty osob podle pohlaví a věkových kategorií za podskupinu zaměstnání KZAM-R 7122 zedníci, kameníci, omítkáři

Podnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	celkem	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2002 <sup>1)</sup>	celkem	Kč/měs.	13 711	*	11 848	13 015	14 017	14 137	14 030	13 432	13 738	*
		osoby	6 301	8	387	798	1 302	1 958	939	799	103	7
	ženy	Kč/měs.										
		osoby	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	muži	Kč/měs.	13 711	*	11 848	13 015	14 017	14 137	14 030	13 432	13 738	*
		osoby	6 301	8	387	798	1 302	1 958	939	799	103	7
2003	celkem	Kč/měs.	15 772	12 476	13 809	15 214	16 185	16 219	15 871	15 340	16 074	*
		osoby	6 421	19	338	809	1 327	1 889	1 061	824	147	6
	ženy	Kč/měs.										
		osoby	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	muži	Kč/měs.	15 772	12 476	13 809	15 214	16 185	16 219	15 871	15 340	16 074	*
		osoby	6 421	19	338	809	1 327	1 889	1 061	824	147	6
2004	celkem	Kč/měs.	16 627	12 607	14 542	16 066	17 034	17 062	16 830	16 125	16 369	*
		osoby	6 849	27	284	830	1 491	1 936	1 157	912	202	8
	ženy	Kč/měs.										
		osoby	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	muži	Kč/měs.	16 627	12 607	14 542	16 066	17 034	17 062	16 830	16 125	16 369	*
		osoby	6 849	27	284	830	1 491	1 936	1 157	912	202	8

Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr počty	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs.	14 006		10 538	11 985	13 507	14 321	14 135	14 406	14 823	*
		osoby	554	0	13	29	64	153	120	131	40	4
	ženy	Kč/měs.										
		osoby	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	muži	Kč/měs.	14 006		10 538	11 985	13 507	14 321	14 135	14 406	14 823	*
		osoby	554	0	13	29	64	153	120	131	40	4

Poznámky: <sup>1)</sup> Počty manažerů za rok 2002 jsou dány jako nepřevážené počty z výběrového souboru.

\* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

**Hrubé měsíční mzdy a počty osob podle pohlaví a věkových kategorií za podskupinu zaměstnání KZAM-R 6121 chovatelé hospodářských zvířat  
/kromě drůbeže a včel/**

Podnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	celkem	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2002 <sup>1)</sup>	celkem	Kč/měs.	11 793	*	11 384	12 184	12 071	11 758	11 663	11 804	10 580	9 750
		osoby	4 943	7	122	276	937	1 697	1 265	572	55	12
	ženy	Kč/měs.	11 198	*	11 055	11 084	11 157	11 286	11 237	11 065	8 718	*
		osoby	2 625	1	36	98	448	1 031	806	182	17	6
	muži	Kč/měs.	12 466	*	11 521	12 789	12 908	12 490	12 411	12 149	11 414	*
		osoby	2 318	6	86	178	489	666	459	390	38	6
2003	celkem	Kč/měs.	12 822	*	12 495	13 240	12 915	12 899	12 697	12 801	11 805	*
		osoby	3 579	8	86	220	640	1 197	894	469	58	7
	ženy	Kč/měs.	12 373	*	12 306	12 361	12 102	12 444	12 507	12 397	10 311	*
		osoby	1 910	1	26	72	311	712	592	179	13	4
	muži	Kč/měs.	13 336	*	12 575	13 666	13 685	13 568	13 072	13 049	12 244	*
		osoby	1 669	7	60	148	329	485	302	290	45	4
2004	celkem	Kč/měs.	13 697	*	13 111	14 200	13 753	13 747	13 538	13 734	13 372	*
		osoby	3 817	7	70	207	690	1 248	962	566	64	4
	ženy	Kč/měs.	13 166	*	12 486	13 408	12 849	13 178	13 315	13 268	*	*
		osoby	2 035	1	18	64	347	745	623	229	6	2
	muži	Kč/měs.	14 304	*	13 333	14 557	14 670	14 590	13 948	14 051	13 607	*
		osoby	1 782	5	52	142	342	503	339	337	59	2

Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr počty	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs.	14 969	*	*	14 933	15 939	*	*	*	*	
		osoby	51	1	6	11	15	6	9	3	1	0
	ženy	Kč/měs.	13 967		*	*	*	*	*			
		osoby	25	0	6	5	7	4	3	0	0	0
	muži	Kč/měs.	15 901	*		*	*	*	*	*	*	
		osoby	27	1	0	6	8	2	7	3	1	0

Poznámky: <sup>1)</sup> Počty manažerů za rok 2002 jsou dány jako nepřevážené počty z výběrového souboru.

\* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezvěřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

**Hrubé měsíční mzdy a počty osob podle pohlaví a věkových kategorií za podskupinu zaměstnání KZAM-R 2139 ostatní odborníci zabývající se  
výpočetní technikou jinde neuvedení**

Podnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	celkem	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2002 <sup>1)</sup>	celkem	Kč/měs.	29 320		18 741	26 744	31 097	29 917	31 615	30 796	28 374	*
		osoby	3 164	0	150	650	1 061	754	290	211	47	1
	ženy	Kč/měs.	25 301		19 461	22 515	24 552	25 943	27 585	27 254	*	
		osoby	544	0	16	65	152	191	76	41	3	0
	muži	Kč/měs.	30 155		18 655	27 213	32 192	31 266	33 046	31 650	28 304	*
		osoby	2 620	0	134	585	909	563	214	170	44	1
2003	celkem	Kč/měs.	34 300		23 351	32 279	35 592	34 515	35 475	35 010	39 585	*
		osoby	3 469	0	125	635	1 238	850	327	234	58	2
	ženy	Kč/měs.	29 547		23 791	29 070	28 893	29 806	30 257	31 498	*	
		osoby	607	0	16	64	155	223	90	51	7	0
	muži	Kč/měs.	35 308		23 285	32 637	36 549	36 190	37 465	35 996	40 949	*
		osoby	2 862	0	108	571	1 083	627	237	183	51	2
2004	celkem	Kč/měs.	35 991		24 041	32 268	37 885	36 574	36 198	37 320	34 681	*
		osoby	4 139	0	113	681	1 570	1 012	408	271	83	1
	ženy	Kč/měs.	30 262		21 184	30 809	29 339	30 688	29 895	32 505	*	
		osoby	699	0	14	82	188	240	103	63	9	0
	muži	Kč/měs.	37 155		24 427	32 467	39 049	38 405	38 340	38 777	34 572	*
		osoby	3 440	0	100	599	1 382	772	304	208	74	1

Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr počty	věkové kategorie								
				do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs.	22 736		16 840	19 663	22 745	24 258	25 148	25 852	26 267	*
		osoby	1 738	0	104	366	475	385	194	154	55	7
	ženy	Kč/měs.	22 180		*	18 296	21 354	23 132	23 611	23 823	23 560	*
		osoby	375	0	7	41	89	129	47	48	12	1
	muži	Kč/měs.	22 889		17 006	19 836	23 068	24 828	25 639	26 782	27 016	*
		osoby	1 364	0	97	325	385	255	147	106	43	6

Poznámky: <sup>1)</sup> Počty manažerů za rok 2002 jsou dány jako nepřevážené počty z výběrového souboru.

\* - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezvěřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)