

# THE CHANGING LABOR MARKET OF OLDER WORKFORCE: CZECH REPUBLIC, PERIOD 2005 – 2015

Magdalena Kotýnková - Vojtěch Krebs - Olga Virtová

---

## Abstract

Czech society is facing a demographic aging of the population, as many other European countries are. The amount of older people in society has been gradually growing, putting more pressure on workers of a productive age. Population ageing causes problems within the present setting of the Czech pension system as in many other countries, especially in the long term sustainability of public finance. It is a necessary, that the older workforce remains on the labour market longer than before, that is why the age of pension entitlements has been increasing since 1996. The aim of this paper is to carry out the analysis of impacts of increasing age for pension entitlements on the position of the older workforce on the labour market in the period 2005- 2015

**Key words:** population ageing, older workforce, ageism, labour market, employment

**JEL Code:** J110; J140; J210; J260

---

## Úvod

Demografické změny, ke kterým v posledních stoletích došlo ve vyspělých zemích Evropy, jsou označovány jako tzv. demografický přechod, či demografická revoluce. V první fázi demografického přechodu roste velikost populace, což je důsledkem poklesu míry úmrtnosti při stále vysoké míře porodnosti. Ve druhé fázi demografického přechodu pak klesá i míra porodnosti a tím se růst velikosti populace zpomaluje, případně zastaví (Bongaarts, 2009).

Na úrovni jednotlivce znamená stárnutí přirozený biologický proces, avšak stárnutí demografické se týká celé populace a je charakterizováno změnami ve věkové struktuře obyvatelstva, při kterých počet lidí starších věkových skupin narůstá rychleji než zbytek populace (Kalibová et al., 2009). Demografické stárnutí populace vyvolává vážné sociální a ekonomické důsledky. Zvyšující se počet ekonomicky neaktivních osob v poproduktivním věku zvyšuje nároky na financování důchodových systémů a dlouhodobých zdravotních a pečovatelských služeb nezbytných pro osoby starších věkových ročníků. Ohroženo je

financování důchodových systémů založených na průběžném systému financování, kde s narůstajícím počtem osob důchodového věku dochází ke stále většímu zatížení produktivní generace. V zájmu zajištění finanční udržitelnosti se proto přistupuje k reformním změnám v důchodových systémech.

Jednou z výrazných změn v důchodovém systému České republiky bylo přijetí zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, na jehož základě dochází od roku 1996 k postupnému zvyšování věku pro nárok na důchod<sup>1</sup>. Cílem tohoto příspěvku je zhodnotit dopady tohoto rozhodnutí přijatého v roce 1995, na změnu postavení starší pracovní síly na trhu práce v posledním desetiletí, tj. v letech 2005 – 2015.

Starší pracovní síla je vymezená věkem 55 - 64 let. Jedná se o věkovou skupinu, jejíž postavení na trhu práce je vnímáno jako rizikové a pro níž jsou zjišťována data z oblastí zaměstnanosti, přičemž horní hranice věku, tj. 64 let, je hraničním věkem populace v produktivním věku. Uvedené věkové rozpětí používá pro označení starší pracovní síly ve svých statistikách Eurostat a Evropská komise (Eurostat, 2016e).

## **1 Evropské strategie zaměřené na posílení postavení starší pracovní síly na trhu práce**

Udržení starší pracovní síly na trhu práce se stalo předmětem dlouhodobých cílů Evropské unie již od roku 2000, kdy byla přijata Strategie obnovy a rozvoje Evropské unie pro období 2000 – 2010, pro níž se vžil název Lisabonská strategie (byla přijata v Lisabonu na zasedání Evropské rady v březnu 2000). Lisabonská strategie byla ve své podstatě vyjádřením snahy vnést do evropského pojmání politik nový přístup, kterým bylo vytvoření vzájemně provázaných opatření vedoucích k dosažení udržitelného ekonomického růstu spolu s růstem zaměstnanosti v rámci sociálně soudržné společnosti jako prostředku k politické stabilitě Evropské unie (Evropská komise, 2010a)<sup>2</sup>. V rámci Lisabonské strategie byly přijaty kvantitativní cíle v oblasti politiky zaměstnanosti, (Kotýnková, 2006), viz tabulka č.1.

---

<sup>1</sup> Stanovený věk pro nárok na důchod činil před rokem 1996 u mužů 60 let a u žen 53 – 57 let dle počtu vychovaných dětí. Od roku 1996 se osobám narozeným v roce 1936 a později prodlužuje věk pro nárok na důchod, a to mužům o dva měsíce a ženám o čtyři měsíce. Podmínkou pro nárok na starobní důchod je nejen dosažení stanoveného věku, ale také získání potřebné doby pojištění. Od roku 2010 dochází rovněž k postupnému navyšování potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod, a to v závislosti na důchodovém věku pojištěnce. Zatímco před rokem 2010 činila potřebná doba pojištění 25 let, od roku 2018 bude činit tato doba pojištění 35 let. (ČSSZ, 2015)

<sup>2</sup> Cíl Lisabonské strategie byl přijat v následujícím znění: „Stát se co nejvíce konkurenceschopnou a dynamickou ekonomikou světa založenou na znalostech, která je schopná trvale udržitelného rozvoje a nabízí stále více lepších pracovních příležitostí a větší sociální soudržnost.“

**Tabulka 1: Stanovené kvantitativní cíle v oblasti politiky zaměstnanosti pro rok 2005 a 2010: ukazatel míry zaměstnanosti v % (průměr za Evropskou unii, porovnání s rokem 1999)**

Rok	Celkem	Ženy	Starší pracovní síla(55 – 65)
1999 výchozí rok	62	52	37
2005 průběžný cíl	67	57	
2010	70	60	50

*Zdroj: Evropská komise, 2010a*

Kvantitativní cíle byly zaměřeny nejen na zvýšení celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti žen, ale rovněž na prodloužení délky pracovního života zvýšením zaměstnanosti starší pracovní síly.

Česká republika v plánovaném období Lisabonské strategie (2001 – 2010) sice neplnila cíle v oblasti celkové zaměstnanosti a zaměstnanosti žen, avšak na poli prodloužování pracovního života starší pracovní síly došlo k pozitivnímu vývoji postupného přibližování se ke stanovenému cíli Lisabonské strategie.

Vývoj celkové míry zaměstnanosti na českém trhu práce v letech 2000 – 2010 nebyl v souladu s cíli Lisabonské strategie. V roce 2010 nebyl splněn konečný cíl Lisabonské strategie, který stanovil míru zaměstnanosti ve výši 70%, dosažená skutečnost však byla pouze 65%. Pozitivní vývoj byl ale zaznamenán u zaměstnanosti starší pracovní síly, a to i přesto, že ani u této věkové kategorie Lisabonský cíl splněn nebyl. Došlo však k postupnému přibližování se k danému cíli, zatímco u celkové míry zaměstnanosti a míry zaměstnanosti žen došlo ke stagnaci. Míra zaměstnanosti starší pracovní síly vykazovala stabilní růst, vzrostla z 36,3 % v roce 2000 na 46,5 % v roce 2010, zatímco celková míra zaměstnanosti a míra zaměstnanosti žen stagnovala (Eurostat, 2016a)<sup>3</sup>.

V roce 2010 byla předložena Evropskou komisí Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění, pro kterou se vžil název Evropa 2020. Tato strategie je pokračováním Lisabonské strategie a představuje hospodářskou agendu Evropské unie s časovým horizontem do roku 2020. Cílem strategie je přispět k tomu, aby Evropa byla dlouhodobě udržitelnou ekonomikou vyznačující se vysokou úrovní zaměstnanosti, produktivity a sociální soudržnosti (Evropská komise, 2010b)<sup>4</sup>. Strategie je založena na přesvědčení, že Evropa může být úspěšná pouze tehdy, bude-li jednat společně. V rámci této

<sup>3</sup> Stagnaci celkové míry zaměstnanosti a míry zaměstnanosti žen dokládají tato čísla: celková míra zaměstnanosti dosahovala v roce 2000 hodnoty 64,9 %, v roce 2010 hodnoty 65 %. Míra zaměstnanosti žen dosahovala v roce 2000 hodnoty 56,9 %, v roce 2010 hodnoty 56,5 % (Eurostat, 2016a).

<sup>4</sup> Cíl strategie Evropa 2020 byl přijat v následujícím znění: „Dosažení takového hospodářského růstu, jenž bude založen na principech znalostní ekonomiky, bude udržitelný a bude podporovat začleňování, a to jak sociální, tak územní“

strategie byly opět přijaty kvantitativní cíle v oblasti zaměstnanosti, které jsou stanoveny následovně:

- zvýšení míry zaměstnanosti osob ve věku 20-64 let minimálně na úroveň 75 % při vyšší účasti mladých lidí, starších pracovníků a nízko-kvalifikovaných pracovníků a lepší integrace legálních migrantů.

V souladu se strategií Evropa 2020 si členské státy EU stanovily vlastní národní cíle z důvodu možnosti přizpůsobit cíle specifické hospodářské a sociální situaci dané země (Vláda ČR, 2009-2016). V roce 2010 proto vláda České republiky schválila národní cíle strategie Evropa 2020. V rámci oblasti zaměstnanosti byl pro starší pracovní sílu stanoven následující národní cíl:

- míru zaměstnanosti starších pracovníků (55-64 let) zvýšit na 55 %,

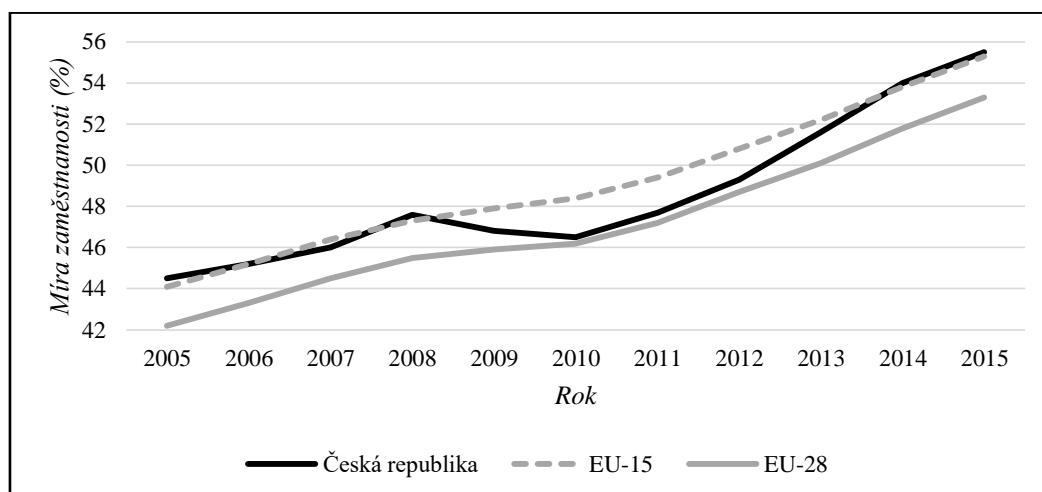
Následující analýza je zaměřena na vyhodnocení základních ukazatelů segmentu trhu práce starší pracovní síly v období 2005 – 2015.

## **2 Vývoj míry zaměstnanosti starší pracovní síly v období 2005 – 2015**

Míra zaměstnanosti je jedním z nejvýznamnějších ukazatelů, který charakterizuje vývoj trhu práce, což dokládá zaměření evropských i národních dokumentů právě na vývoj tohoto ukazatele.

Vývoj míry zaměstnanosti starších pracovníků se ve sledovaném období 2005 – 2015 vyvíjel příznivě a byl pokračováním trendu, který započal již v období Lisabonské strategie (a to i přes mírné zpomalení v roce 2009 a 2010 na českém trhu práce z důvodu hospodářské krize). Jak dokazuje graf č. 1, míra zaměstnanosti starších pracovníků v období 2005 – 2015 v České republice vykazovala stejný vývoj jako růst míry zaměstnanosti starších pracovníků v zemích Evropské unie, nárůst míry zaměstnanosti starších pracovníků byl tedy jevem celoevropským.

**Graf 1: Vývoj míry zaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let v letech 2005-2015 v porovnání s průměrnou mírou zaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let v EU (v %)**



Zdroj: Eurostat, 2016a, vlastní zpracování

Nejvyšší míry zaměstnanosti starších pracovníků vykazuje v současné době v Evropské unii Švédsko, Německo, Dánsko, Velká Británie, Nizozemsko a Finsko (60 % a více). Nejnižší míry zaměstnanosti starších osob (méně než 50 %) vykazuje např. Řecko, Belgie, Španělsko, Rakousko, Itálie a Francie (Eurostat, 2016a).

Na českém trhu práce vykazuje starší pracovní síla nejvyšší růst míry zaměstnanosti v porovnání s růstem míry zaměstnanosti pracovní síly jako celku a se skupinou v poproduktivním věku (65+), viz tabulka č. 2.

**Tabulka 2: Vývoj míry zaměstnanosti v letech 2005-2015 starší pracovní síly v porovnání s vývojem zaměstnanosti celé pracovní síly a skupiny v postproduktivním věku (v %)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Rozdíl*
15-64 let	64,8	65,3	66,1	66,6	65,4	65,0	65,7	66,5	67,7	69,0	70,2	5,4
20-64 let	70,7	71,2	72,0	72,4	70,9	70,4	70,9	71,5	72,5	73,5	74,8	4,1
<b>55-64 let</b>	<b>44,5</b>	<b>45,2</b>	<b>46,0</b>	<b>47,6</b>	<b>46,8</b>	<b>46,5</b>	<b>47,7</b>	<b>49,3</b>	<b>51,6</b>	<b>54,0</b>	<b>55,5</b>	<b>11,0</b>
65+ let	3,7	4,0	4,4	4,5	4,9	4,7	4,6	4,6	5,1	4,9	5,6	1,9

\*rozdíl v procentních bodech

Zdroj: Eurostat, 2016a, vlastní zpracování

Jak vyplývá z tabulky č. 2, již v roce 2015 přesáhla míra zaměstnanosti starších pracovníků 55 %, čímž byl splněn národní cíl strategie Evropa 2020.

Míra zaměstnanosti starší pracovní síly stále ještě spočívá na vysoké míře zaměstnanosti starších mužů, což bylo dáno historicky rozdílným věkem pro nárok na důchod u mužů a žen stanoveným před rokem 1996 (60 let u mužů, 53 – 57 let u žen dle počtu vychovaných dětí). Od roku 1996 dochází k plynulému vyrovnávání tohoto rozdílu rychlejšími zvyšování věku pro nárok na důchod u žen než u mužů. Proto je dynamika míry zaměstnanosti starších žen vyšší než dynamika míry zaměstnanosti starších mužů, viz tabulka č. 3.

**Tabulka 3: Vývoj míry zaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let dle pohlaví (v %)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Rozdíl *
Muži	59,3	59,5	59,6	61,9	59,6	58,4	58,9	60,3	62,5	64,8	65,5	6,2
Ženy	30,9	32,1	33,5	34,4	35,0	35,5	37,2	39,0	41,4	43,8	45,9	15,0

\*rozdíl v procentních bodech

Zdroj: Eurostat, 2016a, vlastní zpracování

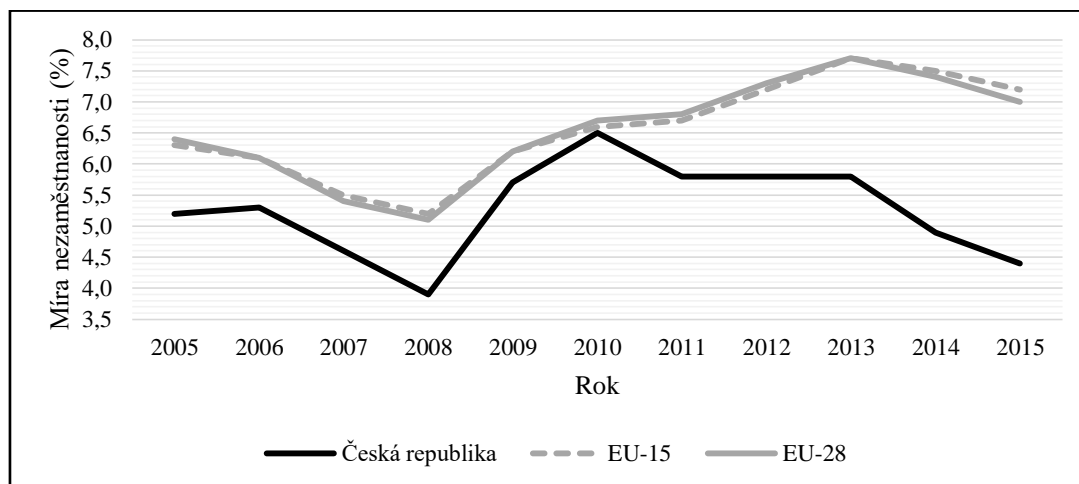
Výše uvedené číselné přehledy dokládají, že vysoká dynamika míry zaměstnanosti starší pracovní síly leží na bedrech žen, jejichž věk pro nárok na starobní důchod byl původně, tj. před rokem 1996 velmi nízký (53 – 57 let dle počtu vychovaných dětí). Od roku 1996 je ženám navyšován věk pro nárok na důchod dvakrát rychleji než mužům, čímž právě věková kategorie žen ve věku 50 – 55 let je zdrojem vysokého nárůstu míry zaměstnanosti starší pracovní síly.

### **3 Vývoj míry nezaměstnanosti starší pracovní síly v období 2005 – 2015**

Míra nezaměstnanosti starší pracovní síly byla po celé sledované období na poměrně nízké úrovni, přičemž až do vypuknutí hospodářské krize v roce 2009 klesala. V letech 2009 - 2010 došlo k jejímu skokovému nárůstu, avšak po roce 2013, kdy ekonomika nabrala opět na výkonu, dochází znovu k jejímu poklesu.

Srovnáme-li míry nezaměstnanosti starší pracovní síly na českém trhu práce s průměrnou mírou nezaměstnanosti starší pracovní síly v zemích Evropské unie, pak český trh práce vykazuje v tomto směru velmi příznivý vývoj, viz graf č. 2.

**Graf 2: Vývoj míry nezaměstnanosti věkové skupiny 55-64 let v letech 2005-2015 v porovnání s průměrnou mírou nezaměstnanosti v EU (v %)**



Zdroj: Eurostat, 2016b, vlastní zpracování

Míra nezaměstnanosti starší pracovní síly se v České republice dlouhodobě pohybuje pod průměrem zemí Evropské unie. V současné době je stejná nebo nižší míra nezaměstnanosti starších osob pouze v Dánsku, Velké Británii a v Rumunsku.

Míra nezaměstnanosti starší pracovní síly vykazuje stabilně nízkou úroveň, ve sledovaném období byla její nejnižší úroveň dosažena v roce 2008, kdy míra nezaměstnanosti činila necelá 4 %.

Nízká úroveň míry nezaměstnanosti je dána možností odchodu starších pracovníků do předčasného důchodu, což je využíváno jako řešení při ztrátě zaměstnání. Podíl předčasných důchodů na starobních důchodech se pohybuje kolem 30 %, což znamená, že přibližně každý třetí starobní důchodce se rozhoduje pro předčasný starobní důchod, viz tabulka č. 4.

**Tabulka 4: Podíl předčasných důchodů na starobních důchodech v letech 2005 – 2010 (v %)**

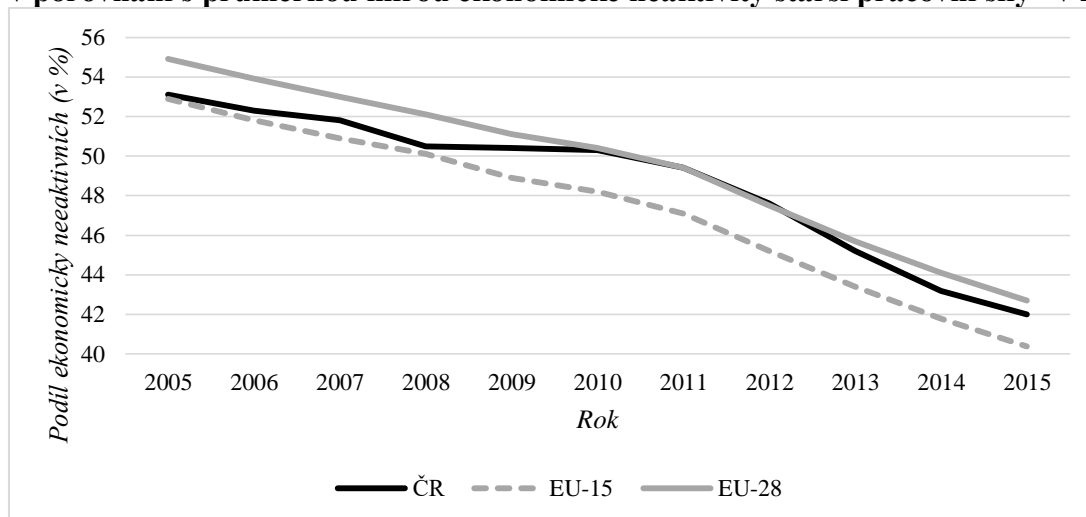
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
15-64 let	33	36	32	34	41	28	52	29	33	33	27

Zdroj: ČSSZ, 2016a .

## 4 Vývoj míry ekonomické neaktivity starší pracovní síly v období 2005 – 2015

Srovnáme-li vývoj míry ekonomické neaktivity starší pracovní síly v České republice s vývojem míry ekonomické neaktivity v zemích Evropské unie, pak lze opět shledat obdobné trendy, tj. v obou případech rychlý pokles, viz graf č. 3.

**Graf 3: Míra ekonomické neaktivity věkové skupiny 55-64 v letech 2005-2015 v porovnání s průměrnou mírou ekonomické neaktivity starší pracovní síly v EU (v %)**



Zdroj: Eurostat, 2016c, vlastní zpracování

Hlavním důvodem pro odchod z pracovního trhu je pro starší pracovní sílu získání nároku na starobní důchod. V České republice tento důvod zcela převládá, velká část populace automaticky odchází do starobního důchodu ihned po vzniku na jeho nárok. Druhým nejčastějším důvodem ekonomické neaktivity je v České republice uváděna nemoc či invalidita. V rámci Evropské unie je nejčastějším důvodem rovněž nárok na starobní důchod, který však na rozdíl od České republiky zaujímá necelých 50 % z celkového spektra důvodů pro odchod do starobního důchodu oproti více než 90 % v ČR. Poměrně častými důvody jsou v zemích Evropské unie nemoc, i osobní či rodinné důvody, neexistence vhodného pracovního místa, nebo nutnost pečování o jiného člena rodiny.

## 5 Doba trvání pracovního života a délka pobírání starobního důchodu

Postupné reformy starobních důchodů a zaměření politik zaměstnanosti evropských zemí usilujících o co nejdélní setrvání starší pracovní síly na trhu práce přináší své pozitivní výsledky. Průměrná doba trvání pracovního života se prodlužuje v celé Evropě, v průměru se v zemích Evropské unie prodloužila mezi lety 2005 a 2014 téměř o dva roky. Tento trend prodlužování průměrné doby zaměstnání, podložený zákonným prodlužováním věku pro



nárok na starobní důchod, je zaznamenán i v České republice, přičemž se prodlužuje hlavně délka setrvání ženské starší pracovní síly na trhu práce, viz tabulka č. 5

**Tabulka 5: Vývoj průměrné doby trvání pracovního života v letech 2005 - 2014**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Rozdíl *
<b>EU-28</b>	<b>33,5</b>	<b>33,8</b>	<b>34,0</b>	<b>34,3</b>	<b>34,4</b>	<b>34,5</b>	<b>34,7</b>	<b>35,0</b>	<b>35,2</b>	<b>35,3</b>	<b>1,8</b>
Muži EU-28	36,7	36,9	37,1	37,3	37,3	37,3	37,4	37,6	37,7	37,8	1,1
Ženy EU-28	30,2	30,6	30,8	31,1	31,4	31,6	31,9	32,2	32,5	32,7	2,5
<b>ČR</b>	<b>33,7</b>	<b>33,9</b>	<b>33,8</b>	<b>33,7</b>	<b>33,9</b>	<b>33,9</b>	<b>33,9</b>	<b>34,3</b>	<b>34,7</b>	<b>34,9</b>	<b>1,2</b>
Muži ČR	36,9	37,0	37,1	37,1	37,3	37,3	37,2	37,5	37,8	38,1	1,2
Ženy ČR	30,3	30,6	30,3	30,1	30,4	30,4	30,5	30,9	31,5	31,6	1,3

\*rozdíl v letech

Zdroj: Eurostat, 2016f, vlastní zpracování

Nejdělsí průměrnou dobu trvání pracovního života vykazují lidé ve Švédsku, Nizozemsku, Dánsku, kde délka pracovního života v průměru převyšuje 39 let. Velmi dlouhý pracovní život mají také lidé ve Velké Británii, Německu a Finsku, kde se dobu trvání pracovního života pohybuje kolem 38 let. Muži setrvávají prozatím v zaměstnání delší dobu než ženy, avšak vývoj prokazuje, že dynamika prodlužování pracovního života je vyšší u žen než u mužů a to v průměru ve všech zemích Evropské unie. Při zachování současného trendu dojde k postupnému vyrovnání.

Průměrná doba trvání pracovního života se v České republice zvýšila mezi lety 2005 a 2014 o více než jeden rok, což však nemůže zvrátit trend prodlužující se délky života lidí v postproduktivním věku, o čemž svědčí prodlužující se délka pobírání starobního důchodu. Mezi lety 2000 a 2014 došlo k neustálému navyšování doby strávené ve starobním důchodu, a to z průměrných 20 let na 23,6 let, viz tabulka č. 6.

**Tabulka 6: Vývoj délky pobírání starobního důchodu v ČR (v letech)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ČR	20,0	20,6	20,7	21,1	21,3	21,7	21,7	22,0	22,3	22,6	22,8	23,0	23,3	23,5	23,6

Zdroj: ČSSZ, © 2016b

Prodlužující se délka pobírání starobního důchodů při prodlužující se délce trvání pracovního života svědčí o tom, že demografické změny (růst střední délky života) jsou výraznější než opatření v oblasti důchodového systému (oddalování věku pro nárok na důchod).

## **Závěr**

V letech 2005 - 2015 se prodloužilo setrvání starší pracovní síly (55 – 64 let) na trzích práce evropských zemí včetně České republiky, což prokazuje nárůst míry zaměstnanosti, míry ekonomické aktivity a pokles míry ekonomické neaktivity této věkové kategorie. V českém kontextu je hlavním důvodem prodlužujícího se setrvání starší pracovní síly na trhu práce navyšování věku pro nárok na důchod dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.

Míra zaměstnanosti starší pracovní síly stále ještě spočívá ve vysoké míře zaměstnanosti starších mužů, což je dáno historicky rozdílným věkem pro nárok na důchod u mužů a žen, avšak plynulé vyrovnávání tohoto rozdílu od roku 1996 znamená, že dynamika míry zaměstnanosti starších žen je vyšší než dynamika míry zaměstnanosti starších mužů. Souhrnná dynamika míry zaměstnanosti starší pracovní síly pak leží především na bedrech žen věkové kategorie 55 – 59, jejichž věk pro nárok na důchod byl původně nízký (53 – 57 let dle počtu vychovaných dětí) a jichž se ve sledovaném období navyšování věku pro nárok na důchod především dotklo.

Trh práce starší pracovní síly vykazuje nízkou úroveň míry nezaměstnanosti, což vyplývá z možnosti starší pracovní síly řešit ztrátu zaměstnání odchodem do předčasného důchodu. Nízká úroveň míry nezaměstnanosti starší pracovní síly je tedy kompenzována vysokým podílem předčasných důchodů na starobních důchodech - přibližně každý třetí starobní důchodce si žádá o předčasný starobní důchod.

Postupné reformy starobních důchodů přinesly své pozitivní výsledky. Průměrná doba trvání pracovního života se prodlužuje v celé Evropě, v zemích Evropské unie se v průměru prodloužila mezi lety 2005 a 2014 o téměř dva roky. Tento trend prodlužování průměrné doby zaměstnání, podložený zákonným prodlužováním věku pro nárok na starobní důchod, je zjevný i v České republice. Průměrná doba trvání pracovního života se zvýšila mezi lety 2005 a 2014 o více než jeden rok, což však nezvrátilo trend prodlužující se délky životní etapy lidí v ekonomické neaktivitě, o čemž svědčí prodlužující se délka pobírání starobního důchodu. I přes neustále rostoucí míru ekonomické aktivity starší pracovní síly došlo mezi lety 2000 a 2014 k neustálému růstu doby strávené ve starobním důchodu, a to z průměrných 20 let na

23,6 let. Udržitelnost financování důchodového systému si bude proto vyžadovat další reformy.

## Poděkování

Príspevek byl vypracován za finanční podpory Interní grantové agentury VŠE IGS F5/66/2016.

## Literatura

- BONGAARTS, John. Human population growth and the demographic transition. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*. 2009, vol.
- ČSSZ. Starobní důchody. ČSSZ [online]. 2015 [cit. 2016-08-01]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/starobni-duchody.htm>
- ČSSZ. Loni se každý třetí starobní důchodce rozhodl pro předčasný starobní důchod. ČSSZ [online]. 2016a [cit. 2016-08-02]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2016/2016-06-23-loni-se-kazdy-treti-starobni-duchodce-rozhodl-pro-predcasny-starobni-duchod.htm>
- ČSSZ. Průměrná délka pobírání starobního důchodu. ČSSZ [online]. © 2016b [cit. 2016-08-01]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-prumerna-delka-pobirani-starobniho-duchodu>
- EUROSTAT. Employment rates by sex, age and citizenship (%). *Eurostat* [online]. 2016a [cit. 2016-05-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- EUROSTAT. Unemployment rates by sex, age and nationality (%). *Eurostat* [online]. 2016b [cit. 2016-05-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- EUROSTAT. Inactive population - Main reason for not seeking employment - Distributions by sex and age (%). *Eurostat* [online]. 2016d [cit. 2016-05-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- EUROSTAT. Inactive population - Main reason for not seeking employment - Distributions by sex and age (%). *Eurostat* [online]. 2016e [cit. 2016-05-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- EUROSTAT. Duration of working life - annual data. *Eurostat* [online]. 2016f [cit. 2016-05-20]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- EVROPSKÁ KOMISE. Lisbon Strategy Evaluation Document. *Evropská komise* [online]. 2010a. [cit. 2016-06-24]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs\\_2009/pdf/lisbon\\_strategy\\_evaluation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/lisbon_strategy_evaluation_en.pdf)
- EVROPSKÁ KOMISE. Evropa 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. *Evropská komise* [online]. 2010b. [cit. 2016-06-24]. Dostupné z: [http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa\\_2020\\_cz\\_Sdeleni\\_EK.pdf](http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf)
- KALIBOVÁ, Květa, PAVLÍK, Zdeněk VODÁKOVÁ, Alena (eds.). *Demografie (nejen) pro demografy*. 3. přeprac. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. Sociologické pojmosloví. ISBN 978-80-7419-012-4.
- KOTÝNKOVÁ, Magdalena. Trh práce na přelomu tisíciletí. Praha : Oeconomica, 2006. ISBN: 80-245-1149-5
- VLÁDA ČR. Strategie Evropa 2020 a ČR. *Vláda ČR* [online]. © 2009-2016 [cit. 2016-06-24]. Dostupné z:

<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/cr/eu-2020-a-cr-78696/>

### **Kontakt**

Doc. Ing. Magdalena Kotýnková, CSc.

Vysoká škola ekonomická v Praze

Nám. W. Churchilla 4

130 67 Praha 3

[kotynkov@vse.cz](mailto:kotynkov@vse.cz)

Prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc.

Vysoká škola ekonomická v Praze

Nám. W. Churchilla 4

130 67 Praha 3

[krebs@vse.cz](mailto:krebs@vse.cz)

Ing. Olga Virtová

Vysoká škola ekonomická v Praze

Nám. W. Churchilla 4

130 67 Praha 3

[xviro00@vse.cz](mailto:xviro00@vse.cz)