

# STARŠÍ OSOBY NA TRHU PRÁCE

## OLDER PERSONS ON THE LABOUR MARKET

**Michaela Kadlecová**

---

### **Abstract**

Persons in the age of 55–64 are a threatened group on the labour market. Nowadays, when the topic of demographic ageing is being constantly more discussed, it is important to pay attention to employing older people because they play significant role in the economic development of the society. This contribution focuses on the development of economic activity, employment and unemployment of older people. A part of it is description of the demographic structure, education structure and economic activity with the focus on part-time jobs and participation on continuing education. Because the adult education is an important factor which affects the position of older persons on the labour market. The aim of this article is to analyse the situation of the persons in the age of 55–64 on the labour market in the Czech Republic during years 2002–2016. Comparison of the Czech Republic and other countries of the European Union is also an important part of this contribution. There is always one country which is in some topic peaked as an inspiration for the Czech Republic. In the end, the future development is outlined and the options how to improve conditions for older people on the labour market are stated.

**Key words:** economic activity, adult education, part-time jobs

**JEL Code:** J14, J71, I26

---

### **Abstrakt**

Věková skupina 55–64 let je ohroženou skupinou na trhu práce. V době, kdy je téma demografického stárnutí stále diskutovanější, je třeba věnovat zaměstnávání starších osob větší pozornost, jelikož jsou důležitou součástí ekonomického vývoje společnosti. Tento příspěvek se zaměřuje na vývoj ekonomické aktivity, zaměstnanosti a nezaměstnanosti starších osob. Součástí je popis demografické struktury, vzdělanostní struktury a ekonomické aktivity s ohledem na částečné úvazky a účast osob ve věku 55–64 let na dalším vzdělávání. Vzdělávání dospělých je totiž důležitým aspektem, který ovlivňuje postavení starších osob na trhu práce.

Cílem článku je analyzovat situaci věkové skupiny 55–64 let na trhu práce v České republice v letech 2002–2016. Důležitým bodem je také srovnání České republiky s ostatními členy Evropské unie, z nichž je v některých tématech vybrána jedna země, ze které by si Česká republika mohla vzít příklad. Na závěr je nastíněn budoucí vývoj této věkové skupiny na trhu práce a jsou shrnuty možnosti, jak by se situace mohla zlepšit.

**Klíčová slova:** ekonomická aktivita, vzdělávání dospělých, částečné úvazky

**JEL Code:** J14, J71, I26

---

## 1 Úvod

Na trhu práce se potkávají různé skupiny jedinců, které nabízejí práci jako výrobní faktor. Každá skupina nese určité postavení a u některých z nich existuje také určitá míra diskriminace ze strany zaměstnavatelů. Mezi ohrožené skupiny na trhu práce patří například absolventi škol, těhotné ženy, matky pečující o dítě, lidé se zdravotním postižením, etnické menšiny a starší lidé nad 55 let. U těchto skupin je větší pravděpodobnost nedobrovolné nezaměstnanosti nebo přesun na pozici s nižším peněžním ohodnocením či pracovními nároky, než je jejich dosažené vzdělání a kvalifikace.

Starší osoby jsou ohroženy na trhu práce z mnoha důvodů, těmi nejvýznamnějšími je však zhoršený zdravotní stav nebo zastaralé vědomosti. Zaměstnavatelé, ale i celá společnost podléhají řadě stereotypů a mýtů o starší generaci. Jedná se o problém věkově podmíněné diskriminace neboli ageismu, který může postihnout každého, ale v současnosti se týká hlavně starší osoby. Známým mýtem je, že staří žijí a pracují na úkor mladých. Na míře nezaměstnanosti lze však snadno dokázat, že míra nezaměstnanosti mladých nekopíruje míru zaměstnanosti starých (Máte problém s mým věkem, 2015). Eliminace věkově podmíněné diskriminace je v současné společnosti žádoucí. Především zaměstnavatelé by měli na starší osoby nahlížet jako na výhodu, jelikož disponují bohatými zkušenostmi, které jsou v mnoha případech nenahraditelné (Kadlecová, 2018).

## 2 Demografická struktura české populace

Od roku 2002 do roku 2016 se proměnila demografická struktura populace České republiky. Během těchto 15 let se výrazně zvýšil podíl osob ve věku 55–64 let a starších. Roste tedy počet osob, které se přibližují k důchodovému věku a patří do předdůchodové generace. Spolu s tím poklesl i podíl dětí do 15 let. Nejvíce početná generace jsou tzv. „Husákovy děti“,

narozené v letech 1973–1976. Tato generace reprezentuje silnou populační vlnu způsobenou tehdejší vládou Komunistické strany Československa (s Gustavem Husákem v čele). Ta zavedla například zvýšené přídavky na děti, novomanželské půjčky nebo nové bydlení pro rodiny. Financování propopulační politiky bylo ale velmi nákladné, proto musela být omezena a následně začala porodnost opět klesat (Stražilová, 2013). Generace „Husákových dětí“ je nyní v produktivním věku okolo 40 let, ovšem až se tato generace ocitne v předdůchodovém věku, bude otázka zaměstnávání starších osob velmi důležitá.

### **3 Vývoj ekonomické aktivity starších osob**

Ekonomická aktivita se dá zkoumat pomocí měr ekonomické aktivity, která se dále dělí na míru zaměstnanosti a míru nezaměstnanosti, a měr ekonomické neaktivity. Ekonomicky aktivní zahrnují zaměstnané i nezaměstnané osoby, proto je vhodné použít k popisu ekonomické aktivity i míry zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

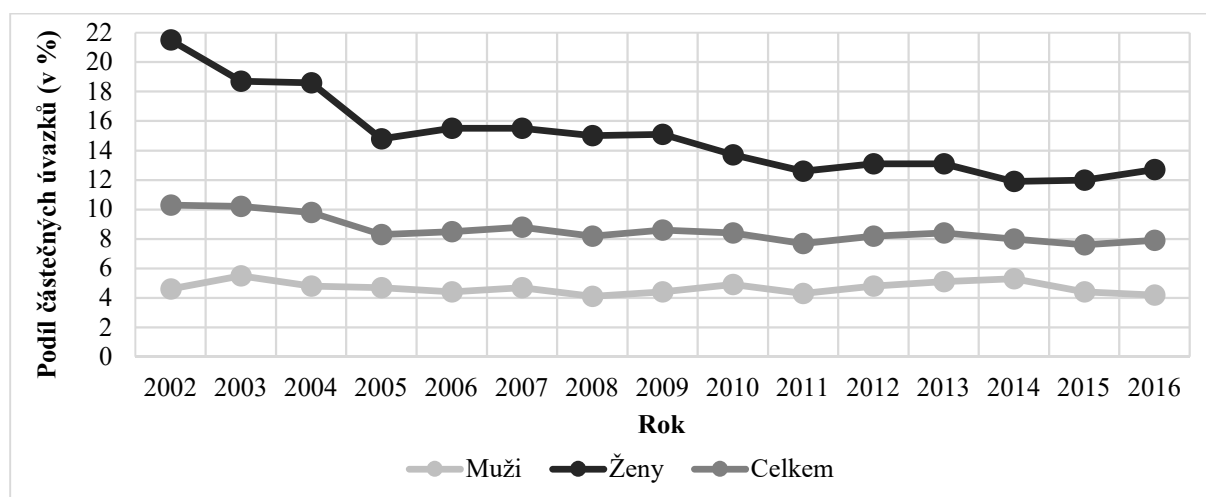
V České republice se procento ekonomicky aktivních osob ve věkové skupině 55–64 let od roku 2002 postupně zvyšuje, přičemž v roce 2016 tvoří ekonomicky aktivní 60,8 % celkového počtu starších osob. Míra ekonomické aktivity žen je dlouhodobě menší než u mužů. V roce 2016 činí 51,2 % a u mužů 70,9 %. Tyto informace se dají shrnout konstatováním, že z celkového počtu osob ve věku 55–64 let je téměř 40 % osob ekonomicky neaktivních. Tyto osoby mohou pobírat již řádný starobní důchod, avšak jsou mezi nimi i osoby, které kvůli nepříznivé situaci na trhu práce byly nucené odejít do předčasného starobního důchodu.

Míra nezaměstnanosti je vyjádřena jako podíl nezaměstnaných na ekonomicky aktivní populaci. Nezaměstnané lze definovat jako jedince registrované v České republice na úřadu práce nebo jako jedince, kteří nejsou registrováni na úřadu práce, ale práci si aktivně hledají pomocí vlastních sil. Registrovaní uchazeči o zaměstnání a nezaměstnané osoby tedy nejsou synonyma. Věková skupina 55–64 let České republiky dosahuje v rámci Evropské unie jedné z nejnižších hodnot, která v roce 2016 činí 3,8 %, zatímco průměr Evropské unie je 6,5 %. Tato nízká hodnota je v České republice způsobena částečně i ekonomickou neaktivitou některých osob v tomto věku. Jelikož mnoho lidí odchází do předčasného důchodu kvůli nepříznivé situaci na pracovním trhu, stávají se ekonomicky neaktivními a tím pádem nespádají do statistiky nezaměstnanosti. Celkově to způsobuje i fakt, že míra nezaměstnanosti starších osob je nižší než u mladších věkových skupin.

Dlouhodobá nezaměstnanost, která je definována jako nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců, u věkové skupiny 55–64 let patří mezi nejvyšší v porovnání s ostatními věkovými kategoriemi. V České republice je téměř 54 % z celkového počtu nezaměstnaných starších osob dlouhodobě nezaměstnaných. V celé Evropské unii totiž zřejmě platí pravidlo, že čím je člověk starší, tím více je ohrožen dlouhodobou nezaměstnaností (Kadlecová, 2018).

Posledním ukazatelem týkající se ekonomické aktivity je zaměstnanost starších osob na částečný úvazek. Česká republika dlouhodobě vykazuje velmi nízký podíl zkrácených úvazků, přitom o ně ve společnosti zájem je. Obrázek 3.1 ukazuje vývoj podílu částečných úvazků ve věkové skupina 55–64 let v České republice.

**Obrázek 3.1: Vývoj podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti osob ve věku 55–64 let v České republice v letech 2002–2016**



Zdroj dat: Eurostat, zdroj grafu: Kadlecová, 2018

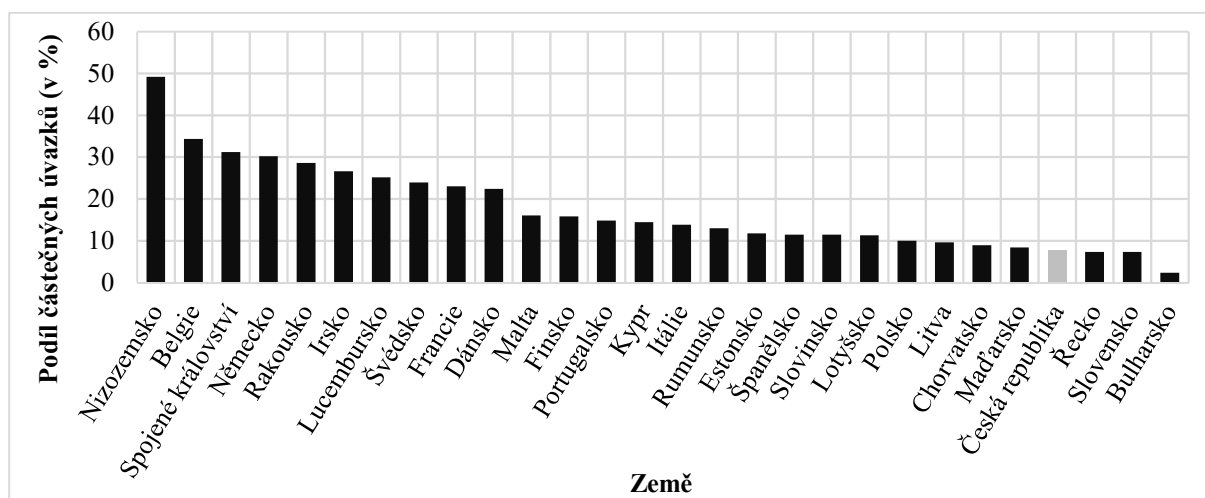
Podíl částečných úvazků se od roku 2002 výrazně snížil, především u žen. Důvodem však může být prodlužování věku odchodu do důchodu, které bylo v České republice zavedeno od roku 1996. Do té doby byl důchodový věk pevně daný – pro muže činil 60 let a pro ženy se pohyboval v intervalu od 53 do 57 let podle počtu vychovaných dětí. V roce 1996 tedy začala platit nová pravidla, jejichž záměrem bylo postupné sblížení důchodového věku mužů a žen a také postupné prodlužování ekonomické aktivity osob a zlepšení demografické a ekonomické situace státu. Důchodový věk se stanovoval podle kalendářního roku narození pojištěnce. U žen se s každým dalším rokem zvyšoval o 4 měsíce a u mužů o 2 měsíce. Pro osoby narozené před rokem 1936 zůstala pravidla nároku na důchod stejná jako doposud. V roce 2011 proběhla další změna, která zrychlila tempo zvyšování důchodového věku u žen. Těm, které se narodily po roce 1956, se zvyšoval každý rok ne o 4 měsíce, ale již o 6 měsíců. Od 1.1.2018 došlo k určení

pevného důchodového věku. Osoby narozené po roce 1971 budou mít nárok na důchod v 65 letech. Pojištěnci, kteří se narodili mezi lety 1936 a 1971, budou mít postupně zvyšující se hranici, avšak nepřesáhne 65 let (Jakešová & Urbánková, 2018).

Tím, že se zvyšuje věková hranice nároku na starobní důchod, zůstávají ženy déle ekonomicky aktivní a roste tedy počet zaměstnaných žen ve věku 55–64 let. Absolutní počet částečných úvazků tedy může být v roce 2016 stejný nebo podobný jako v roce 2002, jen se mění počet zaměstnaných, a to způsobuje snižování podílu zaměstnaných osob na částečný úvazek mezi zaměstnanými.

V porovnání s ostatními členy Evropské unie je Česká republika na jednom z posledních míst v podílu částečných úvazků mezi zaměstnanými. Srovnání je ukázáno na obrázku 3.2. Nejvyšších hodnot dosahuje Nizozemsko, kde 49,2 % starších osob pracuje na částečný úvazek, a dále západoevropské země. Na druhé straně jsou spíše východoevropské země, které se vyznačují nižší životní úrovní a lidé si zde nemohou dovolit pracovat na částečný úvazek, jelikož by mohli přijít o značnou část svých příjmů (Gola, 2015).

**Obrázek 3.2: Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti ve věkové skupině 55–64 let v členských zemích Evropské unie**



Zdroj dat: Eurostat, zdroj grafu: Kadlecová, 2018

Nizozemsko začalo podporovat částečné úvazky při boji proti nezaměstnanosti. Důležitým faktorem bylo zdokonalení komunikace mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, což se úspěšně povedlo za pomoci vytvoření dorozumívacích sítí. Díky programům zkrácených úvazků a sdílených pracovních míst stoupla zaměstnanost. Na práci, kterou dříve odváděl jeden pracovník, nyní bylo zaměstnáno více osob. Díky této politice klesla v Nizozemsku i příjmová

nerovnost, jelikož příjmy z částečných úvazků jsou vyšší než sociální dávky (Martínková, 2015).

Mnoho lidí ve věkové skupině 55–64 let nemůže z nějakých důvodů pracovat na plný úvazek – například ze zdravotních důvodů, nebo chtějí pečovat o rodinu. Částečné úvazky jsou tedy v mnoha případech ideálním kompromisem mezi prací na plný úvazek a odchodem do důchodu (Gola, 2015).

## **4   Vzdělávání dospělých**

Vzdělání hraje v postavení jedince na trhu práce nezastupitelnou roli. Díky němu je daná osoba schopna dosáhnout nějakého pracovního místa a následně určitého postavení. Dosažená úroveň vzdělání je tedy podstatným faktorem při výběrovém řízení. Co je však dále důležité, je další vzdělávání v dospělosti, jelikož hodnota dosaženého vzdělání může časem začít klesat. Lidé, kteří se během svého života dále vzdělávají, mají větší šanci uspět na pracovním trhu.

### **4.1   Formy vzdělávání**

Nejprve je však důležité rozlišit formy vzdělávání. Existují totiž tři – formální vzdělávání, neformální vzdělávání a informální učení. Do formálního vzdělávání jsou zahrnuty vzdělávací instituce, které jsou vymezeny právními předpisy. Nejčastějším typem formálního vzdělávání je škola, která poskytuje občanům počáteční vzdělávání před vstupem na pracovní trh. Neformální vzdělávání je takzvaným doplňkem k formálnímu vzdělávání a má podobu různých přednášek, kurzů, školení a workshopů. Informální učení už nelze zahrnout mezi institucionalizované formy vzdělávání, jelikož zahrnuje každodenní činnosti v rámci rodiny, přátel či pracovního kolektivu, které mají učební charakter (CZ-ISCED 2011, 2011).

### **4.2   Šetření o vzdělávání**

V Evropské unii existuje šetření o dalším vzdělávání dospělých, které má na starosti Eurostat. Toto šetření se nazývá Šetření o vzdělávání dospělých (anglicky Adult Education Survey – AES) a probíhá v pětiletých intervalech. Stejně tak existuje i Šetření o vzdělávání zaměstnanců (Continuing Vocational Training Survey – CVTS). AES zjišťuje, zda se respondenti v posledních 12 měsících vzdělávali. V případě, že respondent odpoví kladně, je dotazován na formu, poskytovatele a průběh tohoto vzdělávání. Pokud se respondent za posledních 12 měsíců nevzdělával, zjišťuje se, jaké důvody mu bránily dále se vzdělávat.

Šetření CVTS je zaměřeno na dotazování firem a podniků, zda a případně jak v daném období vzdělávaly své zaměstnance (Půbalová, 2017).

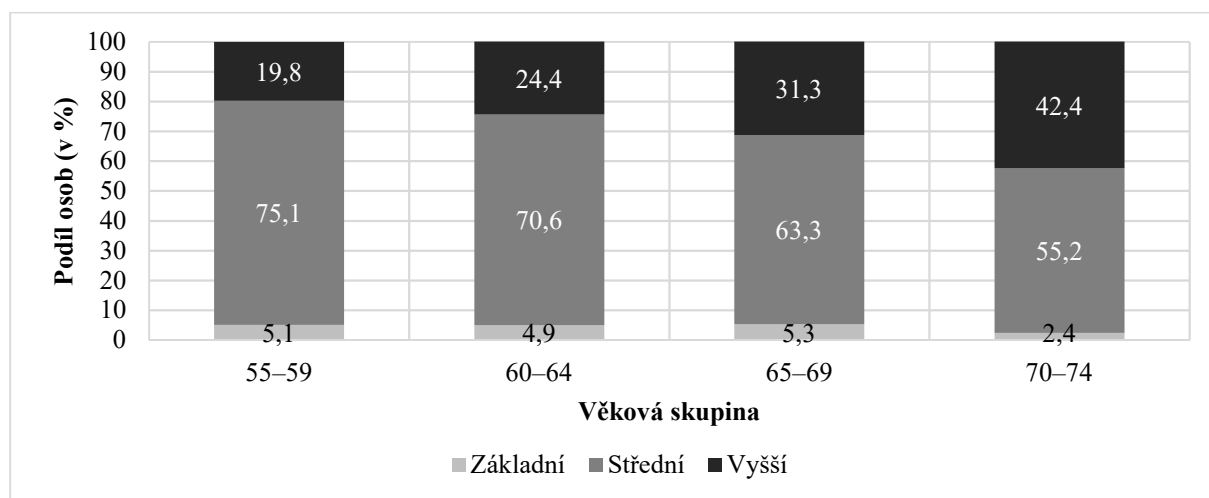
### 4.3 Vzdělanostní struktura starších osob v České republice

V České republice je největší procento osob se středním vzděláním v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie. Naopak má nejméně osob se základním či nedokončeným vzděláním. Procento vysokoškolsky vzdělaných je v České republice v porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie spíše menší (Cabicarová, 2016).

Od roku 2002 do roku 2016 se snížil podíl starších osob se základním vzděláním, a naopak se zvýšil podíl osob se středním a vyšším vzděláním. Konkrétně procento vysokoškolsky vzdělaných osob ve věkové skupině 55–64 let stoupl z 10,9 % na 15,5 %.

Dalším zajímavým ukazatelem je dosažená úroveň vzdělání mezi zaměstnanými v nejvyšších věkových skupinách. Obrázek 4.1 ukazuje, že ve vyšším věku zůstávají zaměstnané především osoby s vysokoškolským vzděláním.

**Obrázek 4.1: Zaměstnaní podle věku a dosažené úrovně vzdělání v České republice v roce 2016**



Zdroj dat: Eurostat, zdroj grafu: Kadlecová, 2018

Vzdělávání starších osob v České republice zaostává za ostatními členy Evropské unie. Starším pracovníkům totiž chybí ochota zapojit se do dalšího vzdělávacího procesu. V tom vidí nedostatky i zaměstnavatelé, kteří mnohdy zastávají názor, že dosažená úroveň vzdělání starších osob je buď nedostatečná nebo zastaralá, a tudíž by si měli rozšiřovat znalosti v daném oboru. Dalším faktorem nízké účasti věkové skupiny 55–64 let na dalším vzdělávání je málo příležitostí poskytovaných zaměstnavateli, nebo že zaměstnavatelé nevytváří ideální podmínky

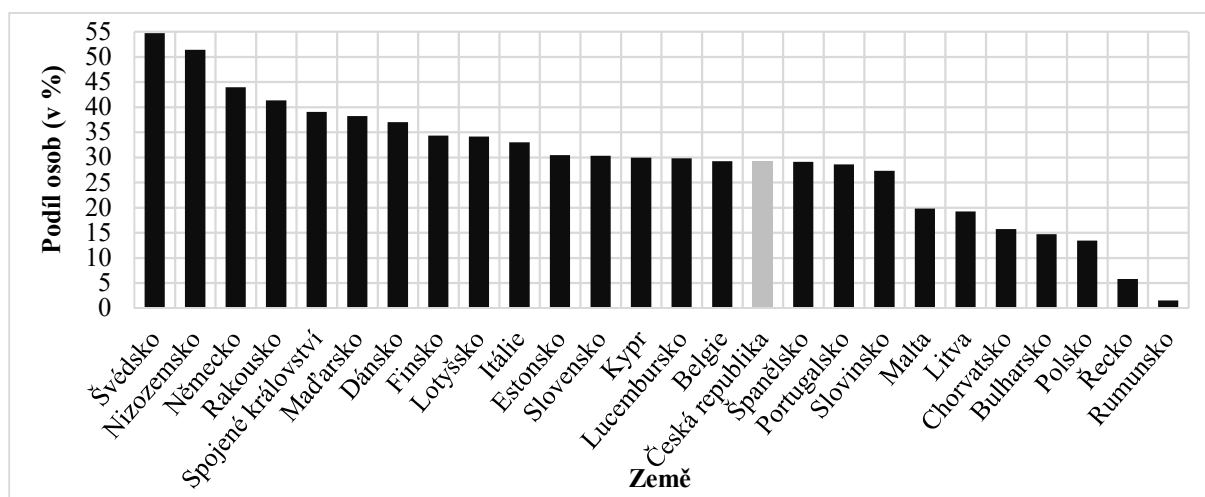
pro absolvování rekvalifikačních kurzů nebo školení. Zaměstnanci by totiž měli být motivováni například zvýšením mzdy či platu nebo kariérním postupem a další vzdělávání by nemělo sloužit pouze k udržení dané pozice (Remr, 2007).

Způsob, jak zvýšit účast dospělých na dalším vzdělávání, je už od raného dětství vést jedince k neustálému rozšiřování svých schopností a dovedností. Dále je nutné vytvořit pomocí legislativy všem skupinám populace přístup k dalšímu vzdělávání (Remr, 2007).

#### 4.4 Vzdělávání dospělých ve Švédsku jako inspirace pro Českou republiku

Účast starších osob na dalším vzdělávání činila v roce 2016 29,1 % z celkového počtu osob ve věku 55–64 let. Ve srovnání v ostatními zeměmi Evropské unie se Česká republika pohybuje zhruba uprostřed žebříčku. Nejvyšších hodnot dosahuje Švédsko, kde se dalšího vzdělávání účastní 54,7 % starších osob.

**Obrázek 4.2: Účast věkové skupiny 55–64 let na dalším vzdělávání v posledních 12 měsících v zemích Evropské unie v roce 2016**



Zdroj dat: Eurostat, zdroj grafu: Kadlecová, 2018

Švédsko se může pyšnit širokou nabídkou vzdělávacích služeb, které mají v této zemi dlouholetou tradici, patří mezi důležité oblasti státní vzdělávací politiky a jsou pevně zakotveny v legislativě. Česká republika se potýká právě s problémem legislativního vymezení vzdělávání dospělých. To by mělo zahrnovat organizační a institucionální strukturu, finanční zajištění a definici obsahu odborného vzdělávání. Financování vzdělávacího systému dospělých by mělo být ideálně vícezdrojové – tedy kombinace veřejných, soukromých a evropských finančních prostředků. Ve Švédsku fungují i určité státní podpory v podobě finančních příspěvků, studentských půjček či studijních dovolených při denním studiu. Česká republika dále postrádá systém kontrolních mechanismů, které by hlídaly kvalitu poskytovaných služeb. Chybí totiž



přesné vymezení odpovědností a pravomocí jednotlivých účastníků vzdělávání. Neméně důležitá je informovanost občanů o vzdělávání dospělých. V České republice je nabízených služeb mnoho a informace o nich bývají často nepřehledné. Ideální by tedy bylo informace zjednodušit a rozšířit je mezi potenciální zájemce (Vychová, 2008).

## **5 Budoucí vývoj starších osob na trhu práce**

Budoucnost věkové skupiny 55–64 let závisí, jak už bylo řečeno, na momentální demografické situaci. V následujících letech se očekává růst počtu starších osob z důvodu demografického stárnutí. Spolu s tím se do předdůchodového a následně důchodového věku dostane generace „Husákových dětí“ a podrobí tak trh práce a důchodový systém velké zátěžové zkoušce.

Vývoj technologií a nástup čtvrté průmyslové revoluce – Průmyslu 4.0 – může také ovlivnit budoucnost některých profesí. Průmysl 4.0 je spojen s nástupem digitalizace a informačních technologií, které jsou schopny nahradit lidskou pracovní sílu. Každé odvětví nebo region bude technologickými změnami ovlivněn odlišnou intenzitou. Ohroženější budou skupiny s nižším a středním příjmem a profese, které se dají nahradit internetovými a komunikačními technologiemi (Chmelař et al., 2015).

Starší osoby většinou pracují v oborech, které jsou více ohroženy digitalizací. Jedná se například o zemědělství a dopravu nebo profese jako jsou obsluha strojů (Chmelař et al., 2015). Navíc dnešní mladí lidé v těchto oborech nepracují tolik, jako ti starší. Lze tedy očekávat, že budoucí starší osoby budou více pracovat v oblastech komunikačních a informačních technologií, jelikož současná generace mladých má více technologických znalostí a dovedností.

Kromě zlepšení programů dalšího vzdělávání dospělých a navýšení počtu částečných úvazků se pro urychlení nástupu do zaměstnání dají používat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou například rekvalifikační kurzy. Důležitým tématem v oblasti zaměstnávání je age management. Ten se snaží zajišťovat všem skupinám na trhu práce dobré podmínky. V době stárnutí populace se ale zaměřuje hlavně na starší pracovníky. Díky age managementu může společnost dosáhnout lepších výsledků v ekonomice, produktivitě práce a udržet důchodový systém. Součástí age managementu je péče o zdraví, rozvoj pracovního prostředí a přizpůsobení organizace práce podle věku – například úprava času směn podle zdravotního stavu zaměstnance, omezení fyzické zátěže apod. Existují tři aktéři, kteří se rovnoměrně podílí na výsledku, a to stát, podnik a jedinec. Stát zastupuje veřejný zájem ekonomického a sociálního rozvoje. Podniky se snaží zvyšovat produktivitu práce a rozvíjet

lidský kapitál. Jedinec by měl disponovat snahou zůstat zaměstnaný a měl by umět kvalitně propojit svůj pracovní a osobní život. Konkrétně starší osoby by měly umět využívat zkušenosti, které během života nasbíraly, a využít je jak k osobnímu, tak k sociálnímu a ekonomickému prospěchu (Cimbálníková et al., 2012).

## 6 Závěr

Situace věkové skupiny 55–64 let se od roku 2002 viditelně zlepšila. Vzrostla ekonomická aktivita i zaměstnanost. Stále je však co vylepšovat. Vzdělávání dospělých by mělo dostat ucelenou legislativní podobu a pro zvýšení účasti dospělých na dalším vzdělávání by mělo být vynaloženo více motivačních a finančních prostředků. Účastí na dalším vzdělávání se totiž zvyšuje hodnota lidského kapitálu a následně přispívá k úspěchu na trhu práce. Česká republika by dále měla navýšit počet pracovních míst se zkráceným úvazkem, které jsou pro mnoho lidí z předdůchodové generace vhodným řešením před odchodem do důchodu. Při částečných úvazcích může jedinec ideálně skloubit čas strávený v práci s péčí o rodinu nebo volným časem.

Pro eliminaci věkové diskriminace je důležitá aktivita ze strany státu, zaměstnavatelů a jedince samotného, tak se může zlepšit i postavení starších osob na trhu práce. To by mělo pozitivní dopad na důchodový systém a celkovou zaměstnanost České republiky. V tomto ohledu je důležité ve společnosti ničit předsudky a mýty o starších osobách a hovořit o problematice věkové diskriminace. Díky těmto krokům se může ve společnosti změnit vnímání této věkové skupiny.

## Reference

**CABICAROVÁ, Zuzana.** Česká „nej“ v Evropské unii. *Statistika a my: Měsíčník Českého statistického úřadu* [online]. Praha, 2016, ročník 6 (číslo 04), s. 25-27 [cit. 2018-09-17]. ISSN 1804-7149. Dostupné z:  
<http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2016/04/18041604.pdf>

**CIMBÁLŇÍKOVÁ, Lenka et al.** *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50: Metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. ISBN 978-80-904531-5-9.

- CZ-ISCED 2011.** In: *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2011 [cit. 2018-09-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/23169548/cz-isced+2011.pdf/fa446ca2-e212-4dd8-a61e-a80a3152f7cb?version=1.0>
- GOLA, Petr.** Trendem v západní Evropě jsou zkrácené úvazky. *Finance.cz* [online]. Mladá fronta, 2015 [cit. 2018-09-22]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/zpravy/finance/455487-trendem-v-zapadni-evrope-jsou-zkracene-uvazky/>
- CHMELAŘ, Aleš et al.** Dopady digitalizace na trh práce v ČR a EU: Příspěvek k vývoji hospodářského modelu ČR. In: *Úřad vlády České republiky: Oddělení strategie a trendů Evropské unie* [online]. 2015 [cit. 2018-04-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/Dopady-digitalizace-na-trh-prace-CR-a-EU.pdf>
- JAKEŠOVÁ, Stanislava a Simona URBÁNKOVÁ.** DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ: DŮCHODOVÝ VĚK A JEHO ZMĚNY. In: *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Praha, 2018 [cit. 2018-10-15]. Dostupné z: [https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/F53DE31A-0105-4C7E-BE81-00267111B47F/19845/np\\_1\\_2018\\_9\\_14.pdf](https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/F53DE31A-0105-4C7E-BE81-00267111B47F/19845/np_1_2018_9_14.pdf)
- KADLECOVÁ, Michaela.** *Postavení starších osob na trhu práce.* Praha, 2018. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomická.
- MARTÍNKOVÁ, Eva.** Evropu začínají charakterizovat zkrácené úvazky. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2007 [cit. 2018-09-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/4624>
- Máte problém s mým věkem? DATA & KONTEXT** [online]. Praha, 1.12.2015 [cit. 2018-09-09]. Dostupné z: <http://www.datovazurnalistika.cz/mate-problem-s-mym-vekem/>
- PŮBALOVÁ, Božena.** ČSÚ přinese aktuální údaje o dalším vzdělávání. *Statistika a my: Měsíčník Českého statistického úřadu* [online]. Praha, 2017, ročník 7 (číslo 10), s. 23 [cit. 2018-09-17]. ISSN 1804-7149. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2017/10/18041710.pdf>

**REMR, Jiří a Jaromíra KOTÍKOVÁ.** *Podpora zaměstnávání starších osob.* Praha, 2007.  
Souhrnná studie. VÚPSV, v.v.i. Praha.

**STRAŠILOVÁ, Gabriela.** „Husákovy“ versus „Havlovy děti“. *Statistika a my: Měsíčník Českého statistického úřadu* [online]. Praha, 2013, ročník 3 (číslo 11-12), s. 34-35 [cit. 2018-09-02]. ISSN 1804-7149. Dostupné z:  
<http://www.statistikaamy.cz/2013/12/husakovy-versus-havlovy-deti/>

**VYCHOVÁ, Helena.** *Vzdělávání dospělých ve vybraných zemích EU.* Praha: VÚPSV, v.v.i., 2008. ISBN 978-80-7416-017-2.

### **Kontakt**

Michaela Kadlecová

Vysoká škola ekonomická v Praze

nám. W. Churchilla 4, 13067 Praha 3

[kadm02@vse.cz](mailto:kadm02@vse.cz)