

ce-tema_lube#utm_source=email&utm_medium=text&utm_campaign=lidovky.directmail

KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KOTRUSOVÁ, Miriam, VYCHOVÁ, Helena (2013). *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2013. ISBN 978-80-7416-131-5. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf

KYZLINKOVÁ, Renata - POJER, Petr - VEVERKOVÁ, Soňa (2019a). *Nové formy zaměstnávání v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. ISBN 978-80-7416-337-1. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_450.pdf

KYZLINKOVÁ, Renata - VÁŇOVÁ, Jana - VEVERKOVÁ, Soňa (2019b). *Sdílené pracovní místo v evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. V tisku.

MANDL, Irene et al (2015). *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-897-1594-2. Dostupné

z https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf

MANDL, Irene et al (2018). *Overview of new forms of employment - 2018 update*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN: 978-92-897-1723-6. Dostupné z <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2018/overview-of-new-forms-of-employment-2018-update>

NEKOLOVÁ, Markéta (2010). *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2010. ISBN 978-80-7416-057-8. Dostupné z http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_308.pdf

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (2018). *Nové formy zaměstnávání*. Dotazníkové šetření v rámci projektu VP 2017/004/0083 Industriální vztahy a jejich reakce na nové formy zaměstnávání [datový soubor].



Autorka Ing. Soňa Veverková (sona.veverkova@vupsv.cz) působí jako výzkumná pracovníce Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7 - Holešovice, Česká republika.

Poznátky z praxe

Diskriminace neproduktivního věku aneb vztah mezi zaměstnáváním mladých a starších osob v zemích OECD

Marek Merhaut

V posledních několika desetiletích zaznamenala většina zemí Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) větší nezaměstnanost navzdory růstu jejich HDP na obyvatele. Zvláště starší pracovníci byli a jsou náchylnější k tomu, že ztrácejí práci. Starší lidé čelili nedostatku pracovních příležitostí v důsledku tzv. diskriminace „neproduktivního“ věku po odchodu do důchodu. V současné době však bylo zjištěno, že ve skutečnosti poměr zaměstnanosti mladých lidí pozitivně koreluje s pracovním poměrem starších osob. Tento článek je zaměřen na zkoumání heterogenity tohoto vztahu mezi mladými pracovníky (ve věku 15–24 let) a staršími pracovníky (ve věku 55–64 let) v zemích OECD. Identifikace podobných modelů zaměstnanosti mezi těmito dvěma věkovými skupinami v různých zemích OECD nám umožňuje rozlišit různé vztahy substituce a komplementarity mezi jednotlivými zeměmi. Tato porovnávání mezi zeměmi slouží nejen k tomu, aby poskytla měřítko pro měření účasti mladých a starších osob na trhu práce, ale také určila konkrétní oblasti, v nichž mladí nebo starší osoby mohou čelit překážkám účasti na trhu práce.

Úvod

Ve většině zemí OECD jsou starší uchazeči o zaměstnání nedostatečně zastoupeni v aktivních agenturních uskupeních, zastupujících starší osoby na trhu práce, přesto se začínají objevovat světlé výjimky v podobě specializovaných agentur, které jsou primárně zaměřeny na starší osoby nabízející své dlouholeté zkušenosti pro trh práce. Jednoznačně by klíčovým faktorem při řešení těchto problémů na trhu práce byla možnost usnadnit starším pracovníkům, aby zůstali na trhu práce s tím, že odstraní překážky jejich zaměstnávání, třeba tím, že starším osobám, které chtějí i nadále být činné v pracovním procesu, prodlouží povinný věk odchodu do důchodu. Základem by pak nemělo být společné přesvědčení zaměstnavatelů, vládních činitelů a v neposlední řadě samotných zaměstnanců, že zaměstnávání starších pracovníků „vytěsňuje“ zaměstnanost u mladých lidí na trhu práce. Závěry několika autorů zdůrazňují vztah komplementarity mezi úrovní zaměstnanosti těchto dvou věkových skupin. Jinými slovy, vyšší účast pracovních sil

starších osob souvisí s vyšší zaměstnaností mladých lidí. I když míra zaměstnanosti starších osob je v průměru pozitivně spojena s mírou zaměstnanosti mladší generace, mohou existovat rozdíly ve vztahu mezi zaměstnáváním mladých lidí a zaměstnáním starších osob v důsledku rozdílných sociálně-ekonomických podmínek a v neposlední řadě i politik v různých zemích. Dle vyjádření čelních představitelů většímu růstu české ekonomiky brání podle OECD mimo jiné trh práce, na kterém mají firmy problém najít vhodné pracovníky. Situaci by mohly zlepšit větší investice do vzdělání a zvyšování kvalifikace pracovníků, zaměstnávání starších osob, ale i zrychlení imigračního řízení a ulehčení integrace cizinců. Například zatímco v některých zemích OECD je míra zaměstnanosti mládeže i míra zaměstnanosti starších osob částečně vyrovnaná, tak například Korejská republika a Japonsko mají naopak poměrně vysokou míru zaměstnanosti starších osob, ale nízkou míru zaměstnanosti mládeže, což představuje vážný sociální problém. Je pravda, že vlády obou zmíněných zemí mají velké dilema volit mezi udržením vy-

soké míry nezaměstnanosti mládeže nebo ochranou pracovních míst starší generace. Anebo mezi poskytováním pracovních příležitostí mladé generaci tím, že nebudou zaměstnávat jejich rodiče, tedy starší generaci. Situace v těchto dvou zmíněných zemích se liší od průměrné analýzy zaměstnanosti u zemí OECD.

Krátký historický exkurz aneb jak se politika časného odchodu lidí do důchodu změnila v průběhu času

Politiky zaměstnanosti se používají k ovlivnění mezd nebo poptávky po konkrétních skupinách lidí na trhu práce, jako jsou méně vzdělání, méně zkušenosti nebo starší pracovníci. Z politického hlediska je proto nezbytné mít informace o zastupitelnosti různých skupin na trhu práce. Výsledky ukazují, že elasticita substituce je častěji pozitivní pro skupiny lidí rozdělených dle věku než pro skupiny rozdělené dle vzdělání (Hebbink, 1993). V případě poklesu míry ekonomického růstu a nástupu hromadné nezaměstnanosti vyvolané ropnou krizí v roce 1973 byla politika zaměst-

nanosti neúčinná. Navíc byl trh práce silně ovlivněn přílivem „mladé generace“, který nebyl schopen absorbovat (Kohli and Rein, 1991; Ben Salem a kol., 2010; Ji, 2012b). V té době byla populární finanční podpora (odstupné), například v Německu a ve Spojených státech za to, že starší lidé se vzdají svých pracovních míst ve prospěch mladší generace. Toto přesvědčení bylo založeno na společném přesvědčení, že zaměstnávání starších osob „vytlačuje“ práci mladších pracovníků (Kohli a Rein, 1991, Ben Salem et al., 2010, Börsch-Supan a Schnabel, 2010). Toto přesvědčení bylo označováno ekonomy jako „hromada teoretické práce“ nebo „návrh ekonomické vědy“, přičemž hlavní myšlenkou bylo, že za každého nového zaměstnance musí být jeden pracovník propuštěn.

Podle tohoto názoru, pokud starší pracovníci zůstávají na trhu práce, mají mladí lidé méně příležitostí vstoupit na trh práce (Kohli a Rein, 1991; Ben Salem a kol., 2010; Börsch-Supan a Schnabel, 2010; Kalwij, Kapteyn a de Vos, 2010, Ji, 2012b). Jinými slovy, nezaměstnanost mládeže byla pouze důsledkem nerovného rozdělení práce. Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost v sedmdesátých letech minulého století enormně vzrostla, sociální náklady na kolektivní propouštění se ukázaly stále obtížněji přijatelné a z tohoto důvodu se začala rozvíjet politika předčasného odchodu do důchodu (Ben Salem et al., 2010). Očekávalo se, že takovéto opatření usnadní vstup mladým lidem na trh práce, a tím se přispěje ke snížení nezaměstnanosti za předpokladu, že menší počet starších osob na trhu práce by mladým lidem otevřel více pracovních příležitostí (Esping-Andersen a Sonnberger, 1991; Kohli and Rein, 1991; OECD, 2006b; Gruber, Milligan a Wise, 2010; Kalwij, Kapteyn a de Vos, 2010; Palme a Svensson, 2010).

Zvláště kontinentální evropské země jako Francie a Německo zavedly různé možnosti předčasného odchodu do důchodu pro starší pracovníky (invalidní důchody, dávky v nezaměstnanosti apod.). Vzhledem k tomu, že starší pracovníci by na tomto základě měli poskytnout svá pracovní místa mladším pracovníkům (Van Dalen a Henkens, 2002), tak model (odstupného) při předčasném odchodu do důchodu byl považován za prostředek k překlenutí finanční mezery mezi tím, když starší pracovníci opustili trh práce a kdy odešli do důchodu. Firmy byly také schopny ušetřit peníze tím, že odejdou „dražší“ starší pracovníci a místo nich firmy zaměstnají levnější mladé pracovníky. Tento proces byl urychlen strategií pracovních míst OECD z roku 1994, která vycházela z teorie pracovních sil. Obecně se předpokládá, že tato strategie vedla k výraznému poklesu míry zaměstnanosti osob starších 50 let. V 90. letech na základě provedených analýz bylo zjištěno, že

pokračováním strategie předčasného odchodu do důchodu starších a zkušenějších osob s cílem usnadnit mladým lidem přístup na trh práce bylo dosaženo velmi omezeného úspěchu (Kalwij, Kapteyn a de Vos, 2010). V mnoha zemích i nadále přetrvával problém vysoké nezaměstnanosti mládeže, i když většina zemí OECD zaznamenala pokles podílu osob ve věku 50 a více let (OECD, 2006a a 2006b). Například Francie má po 30 letech této strategie v OECD jednu z nejnižších měr zaměstnanosti starších osob, ale také jednu z nejvyšších měr nezaměstnanosti mládeže.

Víra v účinnost strategie předčasného odchodu do důchodu se značně zhoršila (Ben Salem, 2010). Navíc režimy sociálního pojištění, které převažují ve většině zemí OECD, dále zvyšovaly finanční zatížení způsobené vysokým podílem obyvatel starších osob, které nejsou zaměstnány, protože zaměstnanci musí odvádět důchodové dávky. Následná finanční krize byla také zhoršena rychlým stárnutím obyvatelstva (Van Dalen a Henkens, 2002, Gruber, Milligan a Wise, 2010). Následný začarovaný „kruh“ zvyšování daní z mezd a vysoké hrubé mzdové náklady vedly ke spirále pádu zaměstnanosti a zhoršily finanční prostředky systémů sociálního zabezpečení. V rozporu s jejich dřívějším přesvědčením o účinnosti politik předčasného odchodu do důchodu dospěli tvůrci této strategie k závěru, že nízká účast na trhu práce byla „Achillovou patou“ sociálního státu (OECD, 2006a, Eichhorst a Hemerijck, 2008). Bylo jasné, že strategie předčasného odchodu do důchodu nebyla zázračným lékem na nezaměstnanost. V důsledku toho se politická agenda zaměřila na snížení příležitostí pro předčasný odchod do důchodu, zvyšování míry podílu starších pracovníků na práci a na zlepšení „pracovního“ důchodu (OECD, 2006a; Eichhorst and Hemerijck, 2008; Ben Salem et al., 2010; Börsch-Supan and Schnabel, 2010; Gruber, Milligan and Wise, 2010; Ji, 2012b).

Většina zemí OECD nakonec reformovala komplexní strategie k předčasnému odchodu do důchodu, které byly zakotveny v jejich důchodových systémech (Eichhorst a Hemerijck, 2008) a přijala Strategii pracovních míst OECD (Ahn, 2011), která povzbudila mladší a starší pracovníky, ženy a přistěhovalce, aby pracovali déle. Nová strategie pro dosažení tohoto cíle se zaměřila na tři oblasti:

- odstranění pracovních demotivací a zvyšování možností rozhodování o odchodu do důchodu;
- snižování objektivních a subjektivních překážek zaměstnanosti (změna postojů zaměstnavatelů a pracovních postupů);
- zlepšení zaměstnatelnosti (OECD, 2006b). Tato strategie se však více zaměřila na snižování nebo odstranění demotivačních prostředků zakotvených

v důchodových systémech, než na samotnou politiku zaměstnanosti

Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi

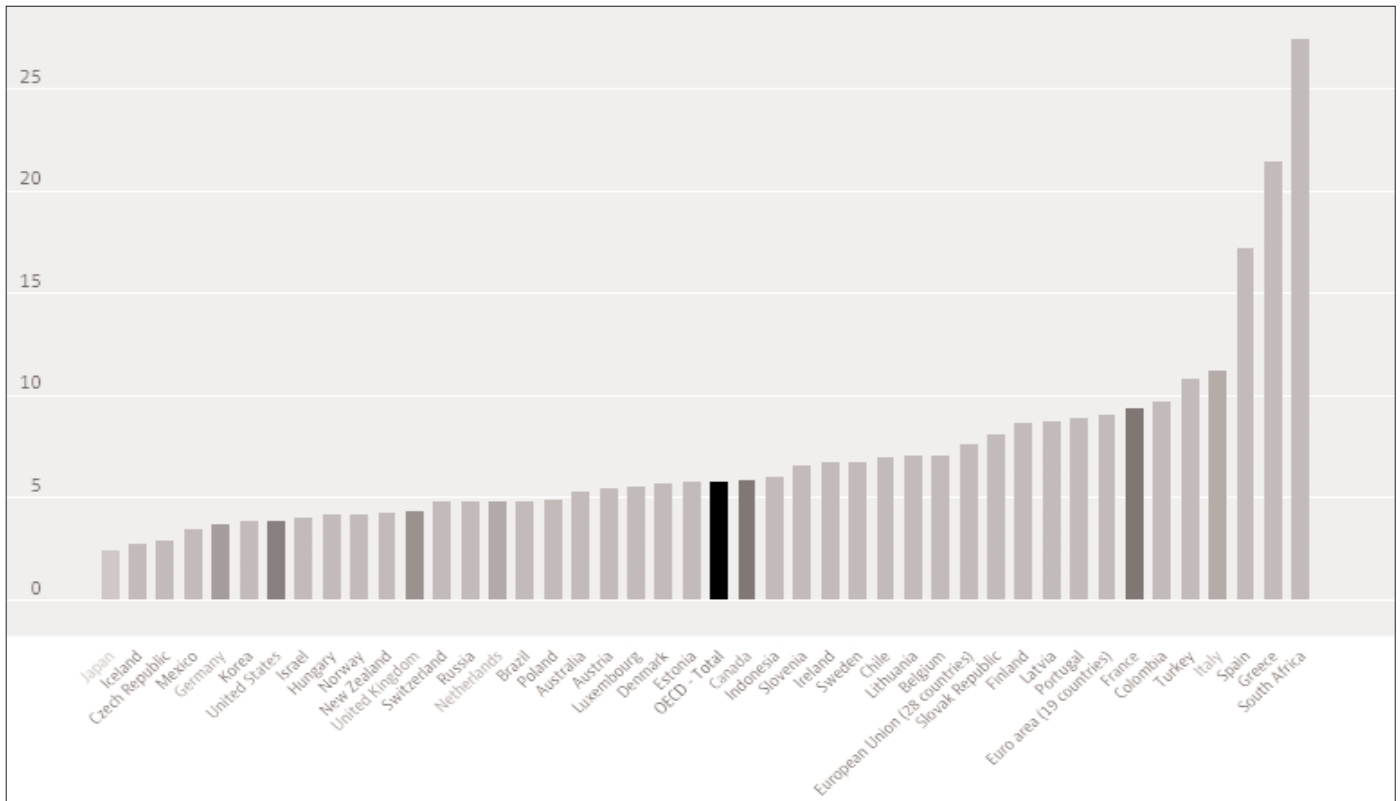
Navzdory podobnostem v rámci zemí OECD týkajících se základních pilířů strategie zaměstnanosti, existují rozdíly mezi zeměmi, pokud jde o strategii trhu práce a strategii důchodového zabezpečení. Zejména od prvního „ropného šoku“ v roce 1973 se země OECD lišily v reakcích sociálního státu na hospodářské a sociální změny. Až do nedávné doby skandinávské země následovaly strategii rozvoje zaměstnanosti prostřednictvím APTP (Aktivní politiky trhu práce), včetně investic do lidského kapitálu, expanze zaměstnanosti ve veřejném sektoru a rozšíření sociálních služeb. Cílem bylo maximalizovat zaměstnanost a zajistit bezpečnost pro všechny věkové skupiny a pro znevýhodněné osoby, přičemž programy sociálního zabezpečení zavádějí různé způsoby „předčasného odchodu do důchodu“ jako způsob, jak čelit ekonomickým změnám.

Anglosaské země upřednostňují strategii deregulace mezd a trhu práce v kombinaci s politikou nízkých mezd. Tato strategie podporuje růst zaměstnanosti s rizikem rostoucí nerovnosti a chronické chudoby. Kontinentální evropské země, jako Francie a Německo, představily strategii snižování počtu pracovních sil, zatímco v zásadě udržují nebo rozšiřují sociální zabezpečení v reakci na vysokou nezaměstnanost (Esping-Andersen, 1996, Ebbinghaus, 2001). Od poloviny devadesátých let se země OECD mimořádně lišily, pokud jde o jejich reformy, kulturní postoje k práci a hospodářské situaci, i když měly stejný cíl povzbudit lidi k delšímu setrvání v pracovním procesu.

Rozsah tlaku na reformu se také v jednotlivých zemích liší. Nejsilnější tlak je v zemích kontinentální Evropy, kde vysoká úroveň odchodu starších pracovníků dočasně vyřešila ekonomické problémy, ale vedla k dlouhodobějšímu účinku kratšího „pracovního života“, a tedy k méně solventnímu systému sociálního pojištění (Quadagno a Myles, 1991). Navíc je těžké zvrátit snižování počtu pracovních sil vyvolané přesuny v důsledku strategie „předčasného odchodu“ a silné odolnosti vůči důchodové reformě v těchto zemích, navzdory jejich nízké míře hospodářského růstu a zvýšené finanční zátěži sociálního pojištění. Většina srovnávacích studií o substituci pracovních sil se prostě soustředila na to, zda jejich regresní výsledky dokládají vztah substituce nebo komplementarity mezi věkovými skupinami.

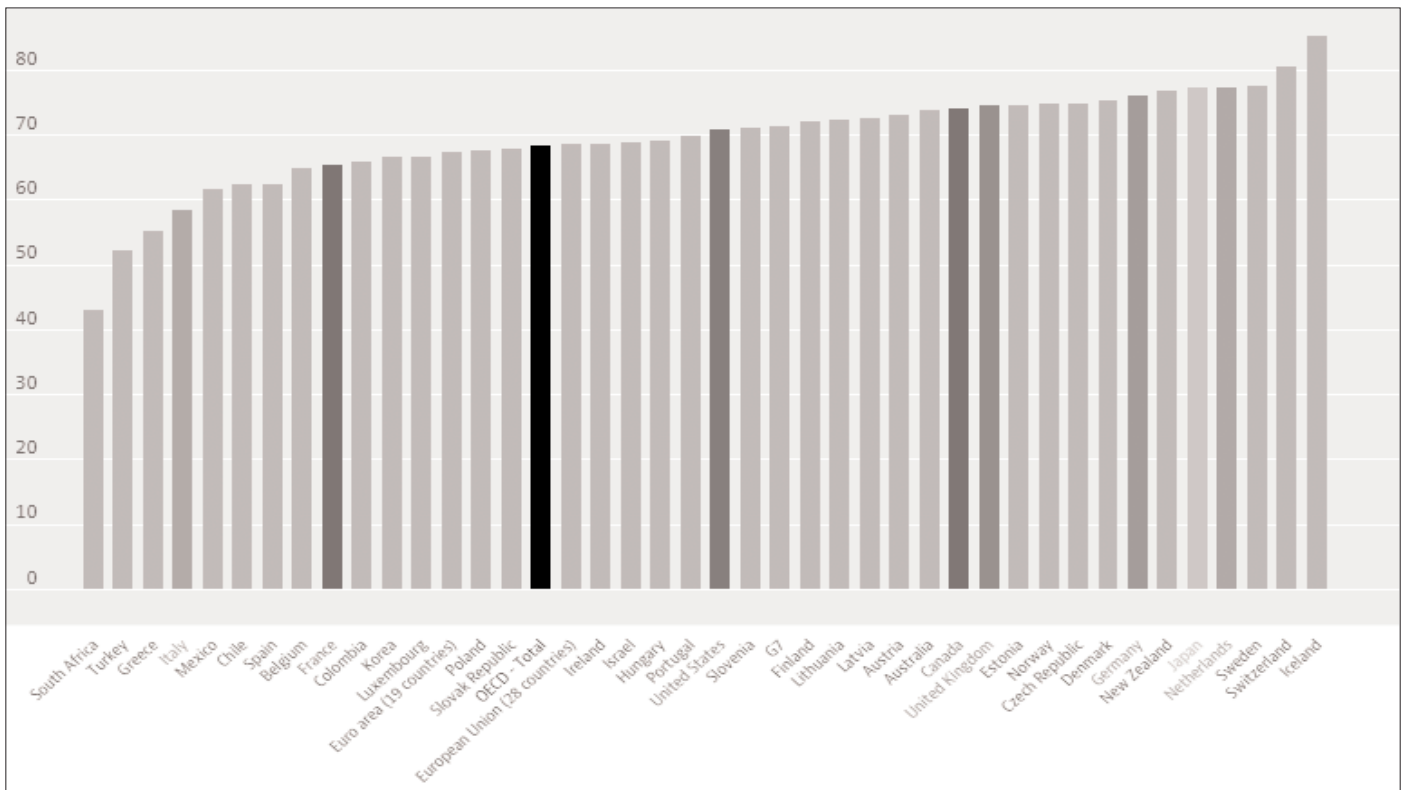
Většina těchto studií dospěla k závěru, že zaměstnávání starších pracovníků má pozitivní vztah k zaměstnanosti mládeže. Jinými slovy, vysoké zapojení starších osob do pracovních sil souvisí s vysokou

Graf 1: Přehled zemí podle míry nezaměstnanosti.



Zdroj: Labour: Labour market statistics, 2018

Graf 2: Přehled zemí - celkem % populace v produktivním věku



Zdroj: Labour: Labour market statistics, 2018

zaměstnaností mladých lidí. Například několik studií nepodporuje výše zmíněnou teorii, podle níž jsou mladí a starší pracovníci náhradníky. Spíše poskytují důkazy o vztahu komplementarity mezi zaměstnáním mladých lidí a zaměstnáním starších osob. To naznačuje, že strategie předčasného odchodu do důchodu nejsou řešením boje proti nezaměstnanosti mládeže a že podpora pozdějšího odchodu do důchodu nebude mít nepříznivý vliv na zaměstnanost mladých lidí. Klíčovým ukazatelem trhu práce je míra zaměstnanosti. Vysoká míra účasti na trhu práce mezi jednotlivými věkovými skupinami se nemusí v důsledku nezaměstnanosti nutně projevit na vysoké míře zaměstnanosti. Strategie, které se pokoušejí zvrátit tendenci předčasného odchodu do důchodu, budou účinné pouze tehdy, pokud uspějí ve zvýšení míry zaměstnanosti, nikoliv v míře participace na trhu práce, ačkoli míra nezaměstnanosti starších pracovníků je typicky nižší než míra nezaměstnanosti v raném věku 15–24 let než ve věku 25–54 let (Jacobs and Rein, 1991).

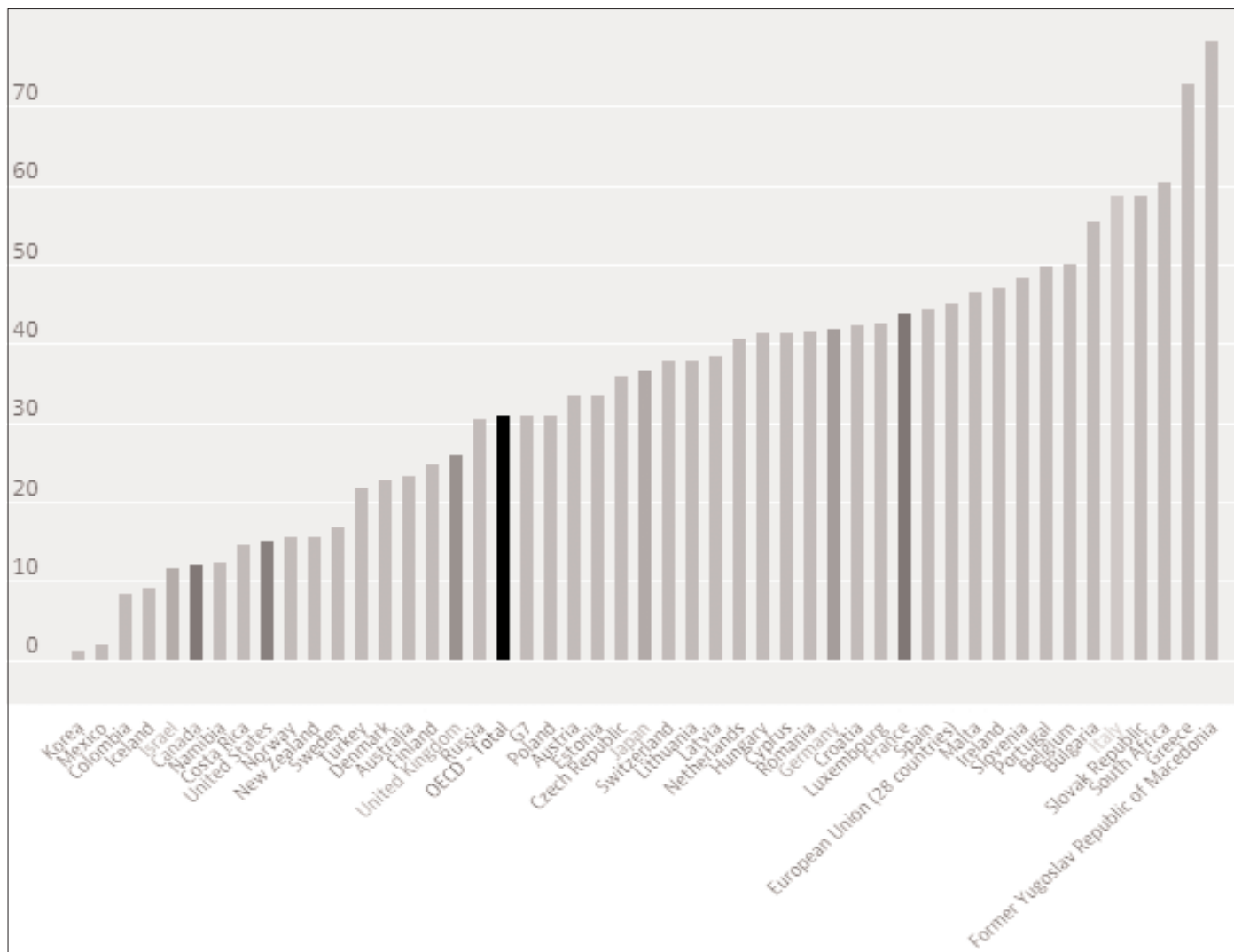
Míra nezaměstnanosti mládeže je počet nezaměstnaných ve věku 15–24 let vyjádřených jako procento pracovní síly mládeže. Nezaměstnaní jsou ti, kteří oznamují, že jsou bez práce, jsou k dispozici pro práci a že podnikli aktivní kroky k nalezení práce za poslední čtyři týdny.

Míra zaměstnanosti je definována jako měřítko, do jaké míry jsou využívány dostupné pracovní síly (pracovníci k dispozici). Vypočítají se jako poměr mezi zaměstnaným a obyvatelstvem v produktivním věku. Míra zaměstnanosti je citlivá na ekonomický cyklus, ale v dlouhodobém horizontu jsou významně ovlivněny vládními politikami vyššího vzdělávání a podpory příjmů a politikami, které usnadňují zaměstnávání žen a znevýhodněných skupin. Zaměstnanci jsou lidé ve věku 15 let nebo starší, kteří hlásí, že pracují v placeném zaměstnání nejméně jednu hodinu v předchozím týdnu, nebo kteří měli práci, ale během referenčního týdne byli nepřítomní. Počet obyvatel v produktivním věku se vztahuje na osoby ve věku 15 až 64 let.

Tento ukazatel je sezónně očištěn a měří se v tisících osob ve věku 15 a více let; a jako procento populace v produktivním věku.

Dlouhodobá nezaměstnanost se vztahuje na osoby, které jsou nezaměstnané po dobu 12 měsíců nebo více. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti ukazuje podíl těchto dlouhodobě nezaměstnaných mezi všemi nezaměstnanými. Nezaměstnanost se obvykle měří prostřednictvím národních průzkumů pracovních sil a odkazuje na osoby, které hlásily, že v uplynulém týdnu pracovaly na výdělečném pracovním poměru kratším než jedna hodina, které jsou k dispozici a které hledaly zaměstnání za poslední čtyři týdny. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje významný duševní a hmotný stres postiženým a jejich rodinám. Zvláštní pozornost je věnována také tvůrcům politik, jelikož vysoké míry dlouhodobé nezaměstnanosti naznačují, že trhy práce fungují neúčinně. Tento ukazatel se měří jako procento nezaměstnaných.

Graf 3: Přehled zemí podle míry dlouhodobé nezaměstnanosti.



Zdroj: Labour: Labour market statistics, 2018

Závěr

Vysoká nezaměstnanost mladých lidí je dnes v mnoha zemích vážným problémem. Nicméně přesvědčení o účinnosti strategie předčasného odchodu do důchodu jako nápravného opatření pro zaměstnávání mladých lidí v podstatě ztratilo smysl. Většina studií, zejména nedávných, nenalezla žádný důkaz, že starší pracovníci, kteří dlouhodobě pobývají na trhu práce, snižují pracovní příležitosti pro mladé lidi. To naznačuje, že vztah mezi mírami zaměstnanosti obou věkových skupin může být komplementarita. Proto průměrné zjištění pro země OECD jako celek spočívá v tom, že vyšší míra zaměstnanosti starších osob souvisí s vyšší mírou zaměstnanosti mladé, vzory zaměstnanosti mezi oběma věkovými skupinami se mohou mezi jednotlivými zeměmi lišit. Přestože by tyto strategie předčasného odchodu lidí do důchodu měly zohledňovat specifické okolnosti každé země, věnuje pozornost tomuto problému jen málo zemí.

Tato studie poukazuje na specifické rozdíly mezi zeměmi, ukazuje, že pro země OECD jako celek nelze předpokládat, že se strategie odchodu bude vztahovat na tvorbu politik pro všechny země. V důsledku toho mají starší pracovníci v některých zemích OECD potíže s udržováním minimální životní úrovně a často žijí pod hranicí chudoby, i když tvrdě pracují. Proto je nemožné, aby se po ukončení pracovního „života“ připravovali na tzv. „důchodový - odpočinkový“ život. Vzhledem k tomu, že se již jen málo politiků nebo odborníků v současné době domnívá, že strategie předčasného odchodu do důchodu může snížit dnešní vysokou nezaměstnanost mladých lidí, je nutné podporovat strategii „delšího pracovního života“ pro starší lidi a zároveň hledat způsoby, jak zlepšit jejich pracovní postavení. Kromě toho by měly být strategie zaměstnanosti zaměřené také na zvýšení celkové míry zaměstnanosti, a to i mezi mladými lidmi. A konečně, ačkoli význam tohoto článku spočívá v jeho pokusu o klasifikaci různých typů vztahů, které existují mezi zaměstnáním mladých lidí a zaměstnáním starších osob, je míra zaměstnanosti jen jedním z ukazatelů náhražky pracovní síly. V současné době je nezaměstnanost v České republice jedna z nejnižších ze všech zemí OECD. Inflace nepředstavuje žádný problém, finance jsou stabilní. Česká republika má jeden z nejnižších státních dluhů v Evropě. Průměr zemí Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) je 100 procent, Česká republika má jen třetinu. Většímu růstu české ekonomiky brání podle Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD) mimo jiné trh práce, na kterém mají firmy problém najít vhodné pracovníky. Situaci by mohly zlepšit větší investice do vzdělání a zvyšování kvalifikace pracovníků, zaměstnávání star-

ších osob, ale i zrychlení imigračního řízení a ulehčení integrace cizinců.

Literatura

- Ahn, Joo Youp. 2011. *Sedegan goyong Deche Ga-neungsung Youngu* (A study on the possibility of employment replacement between generations). Sejong City, Korea Labor Institute.
- Ben Salem, Melika - Blanchet, Didier - Bozio, Antoine - Roger, Muriel. 2010. "Labor force participation by the elderly and employment of the young: the case of France", in Gruber and Wise, pp. 119-146.
- Börsch-Supan, Axel - Schnabel, Reinhold. 2010. "Early retirement and employment of the young in Germany", in Gruber and Wise, pp. 147-166.
- de Vroom, Bert - Blomsma, Martin. 1991. "The Netherlands: An extreme case", in Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard and Herman van Gunsteren (eds): Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge, Cambridge University Press, pp. 97-126.
- Ebbinghaus, Bernhard. 2001. "When labour and capital collide: The political economy of early retirement in Europe, Japan and the USA", in Bernhard Ebbinghaus and Philip Manow (eds): Comparing welfare capitalism: Social policy and political economy in Europe, Japan and the USA. London, Routledge, pp. 76-101.
- Eichhorst, Werner - Hemerijck, Anton. 2008. *Welfare and employment: a European dilemma?* IZA Discussion Paper No. 3870. Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Esping-Andersen, Gosta (ed.). 1996. *Welfare states in transition: National adaptations in global economies*. London, SAGE Publications.
- Sonnberger, Harald. 1991. "The demographics of age in labor-market management", in John Myles and Jill Quadagno (eds): States, labor markets, and the future of old-age policy. Philadelphia, PA, Temple University Press, pp. 227-249.
- European Commission. 2011. *European Employment Observatory Review: Youth employment measures, 2010*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Gruber, Jonathan - Milligan, Kevin - Wise, David A. 2010. "Introduction and summary", in Gruber and Wise, pp. 1-46.
- Wise, David A. (eds). 2010. *Social security programs and retirement around the world: The relationship to youth employment*. Chicago, IL, University of Chicago Press.
- Hebbink, G. E. 1993. "Production factor substitution and employment by age group", in Economic Modelling, Vol. 10, No. 3, pp. 217-224.
- Huh, Myung Hoe - Yang, Kyung Sook. 2001. *SPSS Dabyunryang Bunsuck (SPSS multivariable analysis)*. Seoul, Hannarae Publishing Co.
- Jacobs, Klaus - Rein, Martin. 1991. "The future of early retirement: The Federal Republic of Germany", in John Myles and Jill Quadagno (eds): States, labor markets, and the future of old-age policy. Philadelphia, PA, Temple University Press, pp. 250-267.
- Jang, Ik Jin. 1998. *Dachawon Chuckdobup (Multi-Dimensional Scaling)*. Seoul, Yeon Am Sa Publishing Co.
- Ji, Eun Jeong. 2013. *Sinjungnyun kwa BabyboomSede ui Juimgum Nodongsijang* (Lowincome labour market of new-old and baby boom generation). Paper presented at Goyang City policy seminar, held in Goyang City on 11 October 2013.
- 2012a. *OECD 20 Geguk Chungnyungoyong kwa Junggoryungja Goyong ui Dechekwange* (The substitution relationships between the employment of youth and that of the old in 20 OECD countries). Seoul, Korea Labor Force Development Institute for the Aged.
- 2012b. "OECD 15Geguk Chungnyungoyong kwa Junggoryungja Goyong ui Dechekwange" (The determinants of youth employment in 15 OECD countries - substitution relationships between the employment of youth and that of the old), in Korean Journal of Social Welfare. Vol. 64, No. 4, pp. 233-259.

2009. "Nohu Nodongjiwe : Sengae Nodongkyungryuk kwa j Jeasan ul Megero" (Labour status of old age: Lifetime career and wealth as mediators), in Korean Journal of Social Welfare. Vol. 61, No. 1, pp. 323-357.

Kalwij, Adriaan - Kapteyn, Arie - de Vos, Klaas. 2010. "Retirement of older workers and employment of the young", in De Economist, Vol. 158, No. 4, pp. 341-359.

Kim, Mi Ran. 2004. "Finland Veto Program: Goryungja mich Chungnyuncheng ui Inryukhwalyong Jegobangan" (Finland Veto Program: Suggestions for using the old aged and young adults as human resources), in Vocational Education and Training Research, Vol. 7, No. 2, Korea Research Institute for Vocational Education and Training, pp. 86-91.

Kohli, Martin - Rein, Martin. 1991. "The changing balance of work and retirement", in Martin Kohli, Martin Rein, Anne-Marie Guillemard and Herman van Gunsteren (eds): Time for retirement: Comparative studies of early exit from the labor force. Cambridge, Cambridge University Press, pp. 1-35.

Lee, Jeong Won. 2006. "France ui Chungnyun mich Goryungjagecheng Desang urohan 1wol 16ilja Goyongjungcheckan" (Employment Policies in France, with young adults and the old aged as objects of study), in International Labor Brief, Vol. 4, No. 2, pp. 98-104.

Nam, Jaeryang. 2011. "Chegam Chungnyun Silupryul, Myukpersent na Dweulka?" (Youth unemployment: What is the perceived rate?), in Monthly Labor Review, No. 73, pp. 46-58.

OECD. 2006a. *Live longer, work longer*. Paris. 2006b. *OECD Employment Outlook 2006: Boosting jobs and incomes*. Paris. 2005a. *Ageing and employment policies: Netherlands 2005*. Paris. 2005b. *Ageing and employment policies: Germany 2005*. Paris. 2004. *Ageing and employment policies: Finland 2004*. Paris.

Oshio, Takashi - Shimizutani, Satoshi - Oishi, Akiko Sato. 2010. "Does social security induce withdrawal of the old from the labor force and create jobs for the young: The case of Japan", in Gruber and Wise, pp. 217-241.

Palme, Marten - Svensson, Ingemar. 2010. "Incentives to retire, the employment of the old, and the employment of the young in Sweden", in Gruber and Wise, pp. 295-318.

Park, Gwang Bae. 2000. *Dachawon Chuckdo bup (Multidimensional Scaling Method)*. Seoul, Kyoyook Kwahack Sa (Education Science Books).

Park, Kyung Sook. 2003. *Guryungwah Sahwe; Imi Jinhangduen Mirae (Ageing society: The future already proceeded)*. Seoul, UiAm Publications.

Quadagno, Jill - Myles, John. 1991. "Introduction: States, labor markets, and the future of old-age policy", in John Myles and Jill Quadagno (eds): States, labor markets, and the future of old-age policy. Philadelphia, PA, Temple University Press, pp. 3-16.

Son, Hea kyung. 2009. "Sweden ui Chungnyunsi-lupwonin e dehan Toron kwa Decheck" (Discussions on and measures for the causes of young adult unemployment in Sweden), in International Labor Brief, Vol. 7, No. 8, pp. 68-75.

Van Dalen, Hendrick P. - Henkens, Kene. 2002. "Early-retirement reform: Can it and will it work?", in Ageing and Society, Vol. 22, No. 2, pp. 209-231.

Yee, Seong Youl. 2011. "Ilbon Chungnyungoyong Decheck ui Sisajum" (Implications of Japan's youth employment policies), in Monthly Labor Review, No. 74, No. 5, pp. 31-41.

Yoon, Hong-Sik. 2006. "Bumo. Busunghuga rul Tonghebon Namsungdolbom Nodong-chamyeu Jiwonjungcheck Bikyo" (The level of supporting fathers' care work in 15 OECD countries and its implications for Korean family policy), in Korean Journal of Social Welfare, Vol. 58, No. 2, pp. 223-249.

Autor PhDr. Marek Merhaut, Ph.D., MBA (merhaut@vhs.cz) je tajemníkem katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha, Česká republika.