

KVALITA LIDSKÉHO POTENCIÁLU STARŠÍCH LIDÍ

THE QUALITY OF MANPOWER OF SENIORS

Mirka Wildmannová

Abstrakt

Současná demografická situace se v České republice projevuje celkovým stárnutím populace. Vyšší podíl starších lidí může znamenat zátěž pro zdravotnictví a důchodový systém a ovlivnit změny na trhu práce. Vzhledem k těmto skutečnostem je nutné rozvíjet další vzdělávání starší generace, aby byl udržen, popř. rozvíjen její potenciál. Současně poroste poptávka po sociálních službách a to nejen terénních, ale i ústavních. To vše může vést ke zvýšeným nárokům na výdaje státního rozpočtu. Cílem příspěvku je poukázat na oblasti v sociální politice, kterých se fenomén stárnutí dotýká v největším měřítku. Ve svém příspěvku se zaměřuji na skupinu osob ve věku 55 – 67 let. Jsou to osoby ekonomicky aktivní, které se nacházejí v předdůchodovém věku. Jedná se o skupinu, která na trhu práce patří mezi ohrožené nezaměstnaností. Současně je častěji postihována dlouhodobými nemocemi a je nejpočetnější skupinou, která pobírá invalidní důchod. Jsou starší lidé na trhu práce přínosem nebo demografickým vývojem vyvolaná nákladová položka systému?

Klíčová slova

Starší lidé, stárnutí populace, trh práce, celoživotní vzdělávání, sociální pomoc, zdravotní politika

Abstract

The present state of a demographic situation in the Czech Republic is manifested by a total aging of the population. High proportion of seniors may signify a certain load for a public health and revenue system and may also influence labour market changes. Regarding these facts it's necessary to develop a further training of older generation to maintain, eventually to develop its potential. At the same time, the demand for social services will grow, respectively not only a field social services demand but also an inpatient social services demand. All of it may lead to the increased government expenditures.

The aim of the paper is to refer to spheres of a social policy which are the most affected by an aging phenomenon. This paper focuses on a group of people at the age of 55 - 67 years. These are economic active persons at a pre-retiring age. It's the group of people which is endangered by unemployment in a labour market. At the same time, this group of people is more often affected by long-term diseases and it's also the most numerous group drawing disability pensions. Are seniors a contribution into the labour market or are they just a cost item of the system caused by a demographic evolution?

Key words

Seniors, aging of the population, labour market, further training, social aid, health policy

Úvod

Pro Českou republiku, stejně tak jako pro ostatní země EU, je charakteristické stárnutí obyvatelstva. Do budoucna bude ubývat počet osob mladší věkové kategorie a přibývat počet seniorů. Zatímco v roce 1950 žilo v Československu 7,8% osob starších 65 let, v roce 1970 přesáhl jejich počet 11%. Kolem roku 2000 to pak bylo 13,8%. V roce 2005 tvořily osoby starší 65 let

14,2% obyvatel České republiky. Podle oficiálních odhadů Organizace spojených národů se může stát, že Česká republika bude v polovině 21. století nejstarší populací na světě (s 40% podílem obyvatel starších 60 let). Pro věkovou kategorii 55 – 64 let je prognózován nárůst v letech 2030 – 2040, kdy by měla tvořit přibližně 14% celkové populace. Poté by se měla snížit zpět na 12 %.

Celkovým výsledkem tohoto vývoje je vysoký tlak na nárůst produktivity práce ekonomicky aktivní složky populace, kdy podle výhledu do roku 2050 připadají na 2 osoby ekonomicky aktivní téměř 3 osoby ekonomicky závislé. Výrazné změny věkové struktury obyvatelstva budou mít své důsledky ve změnách životního stylu.

Cílem příspěvku je analýza skupiny osob ve věku 55 – 67 let. Jsou to osoby ekonomicky aktivní, které se nacházejí v předdůchodovém věku. Jedná se o skupinu, která na trhu práce patří mezi ohrožené nezaměstnaností. Současně je častěji postižována dlouhodobými nemocemi a je nejpočetnější skupinou, která pobírá invalidní důchod. V příspěvku se zaměřím na vybraná odvětví sociální politiky – především nezaměstnanost, vzdělávací systém, zdravotní systém – ve kterém jsou starší osoby klienty a v jaké míře jsou odkázáni na pomoc z těchto systémů. **Příspěvek by měl odpovědět na v poslední době hojně diskutovanou otázku, zda jsou starší lidé na trhu práce přínosem nebo demografickým vývojem vyvolaná nákladová položka systému?**

1. Trh práce a starší lidé

Věk je jedním z faktorů, který ovlivňuje postavení jedince na trhu práce. Starší pracovní síla se hůře přizpůsobuje novým nárokům na trhu práce, zejména novým technologiím. I přes právní úpravu, která zakazuje jakoukoliv diskriminaci kvůli vyššímu věku pracovníka, se s ní v praxi můžeme setkat.¹

Mezi důvody vytlačování starší pracovní síly z trhu práce patří zejména:

- požadavek uvolnit pracovní místa mladé pracovní síle
- nižší kvalifikace starší pracovní síly
- nižší pracovní (především fyzický) výkon zaměstnanců
- mzdy starších pracovníků jsou zpravidla relativně vyšší, což poskytuje větší možnosti pro úspory mzdových nákladů.²

Zaměstnávání starších osob však vykazuje i jistá specifika, která mohou ovlivnit jejich zaměstnávání:

- Snadné získávání těchto lidí do pracovního poměru a opět propuštění podle potřeb zaměstnavatele.
- Termínovaný pracovní poměr vytváří předpoklady k tomu, že propuštěný zaměstnanec nemá nárok na formu odstupného, dokonce při krátkých pracovních poměrech nemá ani nárok na placenou dovolenou.
- Staří lidé jsou ochotni pracovat v kratších pracovních úvazcích a s výjimkou velkého dojíždění jsou ochotni se přizpůsobit pracovní době (kdy ostatní zaměstnanci chtějí mít volno).
- Důchodci se rovněž spokojí s nižším finančním ohodnocením.³

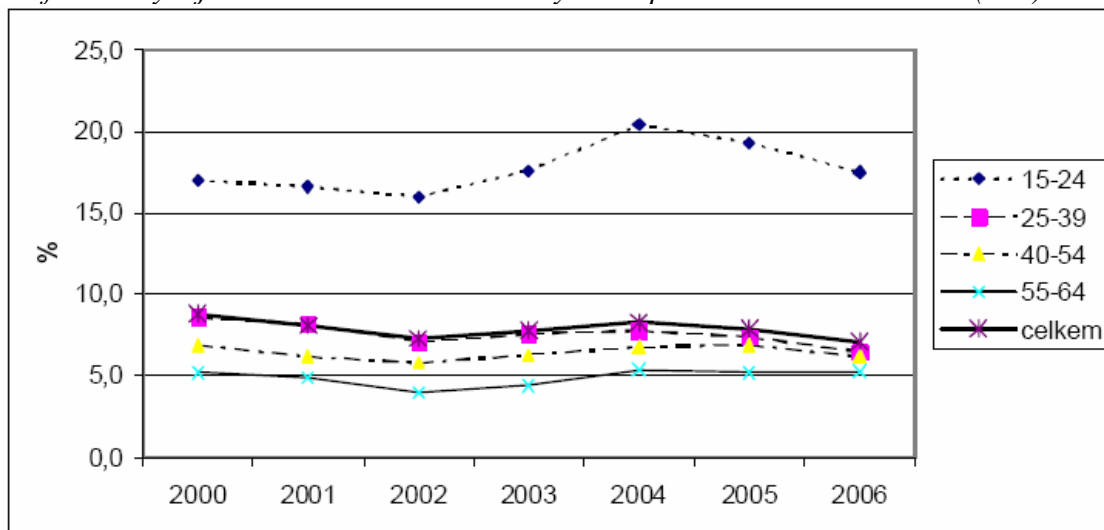
¹ Informace STEM z projektu „Třetí kariéra: Uplatnění lidí starších 50 let na trhu práce představuje značný sociální problém.[online] dostupné na: <http://www.equalcr.cz/files/clanky/504/zamestnanci.pdf>

² KORUNKOVÁ M., ČERVENKOVÁ A.: *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. [online] Praha, VÚPSV, 2000, dostupné na: <http://www.vupsv.cz/Senior.pdf>

³ KORUNKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A.: *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. [online] Praha, VÚPSV, 2000, dostupné na: <http://www.vupsv.cz/Senior.pdf>

V současné době dochází ke snížení míry nezaměstnanosti, která v roce 2007 činila 5,3%.⁴ Věkové ročníky nad 55 let, které mají možnost využít odchodu do starobního důchodu (předčasného či řádného), pokud se jim nedaří nalézt práci, vykazují nejnižší míru nezaměstnanosti. Ta se pohybuje slabě nad 5%. Zaměříme-li se blíže na věkovou skupinu osob 55-59 let, pohybuje se míra nezaměstnanosti okolo 6%. V období posledních let je patrný její nárůst.⁵

Graf č. 1: Vývoj nezaměstnanosti dle věkových skupin v letech 2000 – 2006 (v %)



Zdroj: ČSÚ - Analýza trhu práce 2000 – 2006. [online], dostupné na <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3111-07>

Propouštění starších lidí se odráží ve stále rostoucím počtu lidí v předdůchodovém věku, kteří využívají možnosti odchodu do předčasného důchodu. Často se však jedná o jedinou možnost, jak vyřešit situaci poté, co ztratí zaměstnání a nemají možnost najít nové zaměstnání v důsledku svého věku. Alternativu odchodu do předčasného důchodu volí i přesto, že s sebou nese jistá omezení, např. do naplnění věku pro řádný odchod do důchodu mají velmi limitované možnosti výdělku, přičemž přiznaný důchod je jim navíc snížen podle toho, s jakým předstihem do důchodu odcházejí.⁶

V České republice je problematika nezaměstnanosti starších osob řešena v několika dokumentech. Na Lisabonskou strategii, která byla vydána Evropskou unií, reaguje Národní Lisabonský program pro rok 2005 – 2008 (Národní program reforem České republiky), Národní plán přípravy na stárnutí a Akční plán zaměstnanosti.

Opatření přijatá Národním Lisabonským programem by měla mimo jiné přispět k dosažení cíle zaměstnanosti, kdy má míra zaměstnanosti starších zaměstnanců (55 – 64 let) dosáhnout 47,5%. (Dle Lisabonského programu by měla míra zaměstnanosti starších osob vzrůst až nad hranici 50%.) Dále by také přijetí nového zákoníku práce mělo ovlivnit zaměstnanost starších lidí a to rozšířením smluvní volnosti pracovně-právních vztahů. To znamená pružnější přizpůsobení organizace práce a pracovní doby.⁷

⁴ EUROSTAT:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=en&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C42/em071

⁵ ČSÚ: *Analýza trhu práce 2000 – 2006 – Nezaměstnanost*[online], dostupné na:
<http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3111-07>

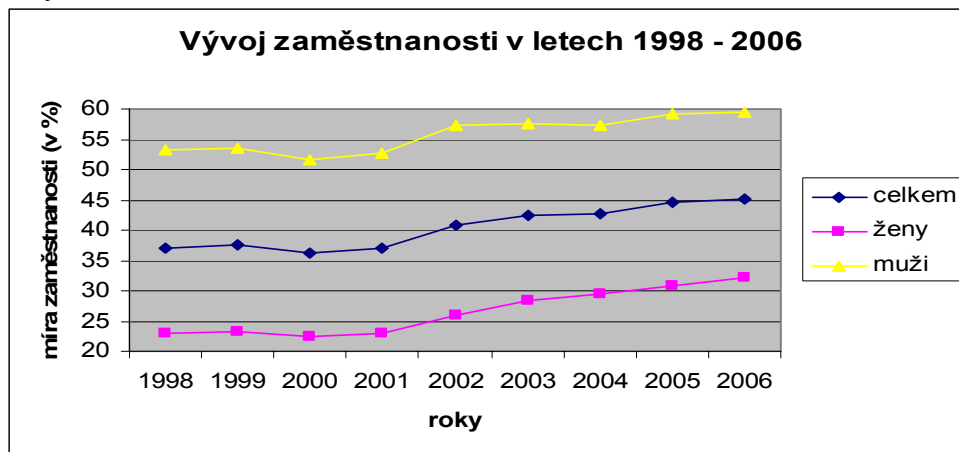
⁶ KORUNKOVÁ M., ČERVENKOVÁ A.: *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. [online] Praha, VÚPSV, 2000, dostupné na: <http://www.vupsv.cz/Senior.pdf>

⁷ *Národní lisabonský program (Národní program reforem 2005 - 2008)*. [online] dostupné na:
http://www.mfcr.cz/cps/rde/xbcr/mfcr/NPR_CZ_102005_pdf.pdf

V průběhu let 2000 – 2006 se zvýšila zaměstnanost ve skupině osob 55 – 59 let o 172,2 tis. Jedná se především o ročníky narozené po druhé světové válce. V důsledku zvyšování věkové hranice odchodu do starobního důchodu vzrostl i počet pracujících ve skupině 60 – 64letých o 65,3 tisíc osob. Prodloužení věku odchodu do důchodu vede ke zvýšení míry zaměstnanosti ve skupině 55 – 59letých z 50% na 62,7% v roce 2006 a ve skupině 60 – 64letých pracovalo 23,1% všech osob v této věkové kategorii.⁸

V následujícím grafu je vidět vývoj zaměstnanosti starších lidí. Data jsou převzata z EUROSTATU, kde je kategorie starších lidí charakterizována jako skupina osob ve věku 55 – 64 let. Z grafu je také patrná odlišná míra zaměstnanosti mužů a žen.

Graf č.2: Míra zaměstnanosti starších osob v letech 1998 - 2006



Zdroj: EUROSTAT, dostupné na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

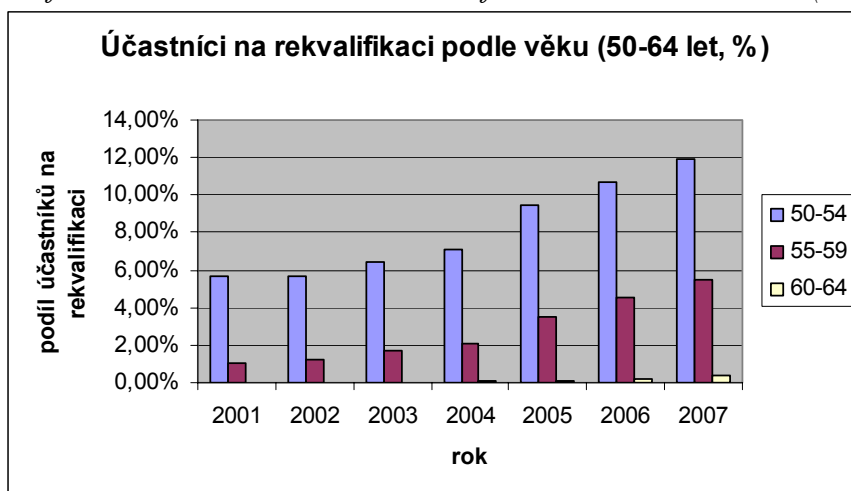
Přestože roste zaměstnanost starších osob, počty osob nad padesát let mezi uchazeči o zaměstnání se zvyšují. K 31.12.2007 činil počet uchazečů o zaměstnání ve věku 55 -59 let 46 018 osob, dále se o zaměstnání ucházelo 9 062 osob ve věku 60 let a více. Daný ukazatel má stoupající tendenci.⁹

V následujícím grafu můžeme vidět procento účastníků rekvalifikace ve věkovém rozmezí 55 – 64 let. Zde je zřejmý rostoucí trend počtu uchazečů o zaměstnání zapojených do rekvalifikace v této věkové kategorii. V roce 2007 byl podíl účastníků rekvalifikace ve věku 50 – 54 let téměř 12%, 55 – 59 let 5,5% a 60 a starší 0,4% všech účastníků. Nejčastěji jsou do rekvalifikace zařazováni uchazeči ve věku 20 – 24 let a 30 – 34 let (okolo 15,5 % účastníků). Současně se také zvyšuje celkový počet účastníků rekvalifikace a roste průměrný věk těchto uchazečů. Zatímco v roce 2001 byl průměrný věk 31 let, v současné době činí 37 let.

⁸ ČSÚ: *Analýza trhu práce 2000 – 2006 – Zaměstnanost*[online], dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3111-07>

⁹ Data dostupná na www.portal.mpsv.cz – zaměstnanost (statistiky)

Graf č. 3: Podíl účastníků na rekvalifikaci ve věku 55 – 69 let (v %)



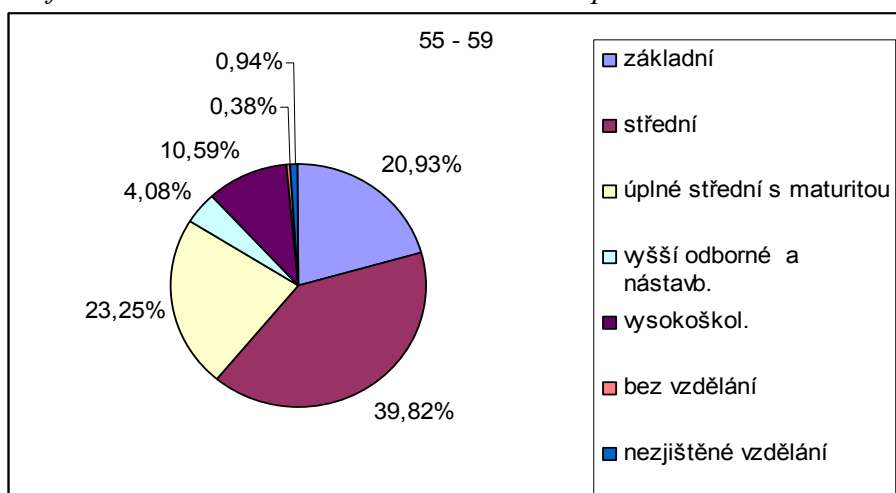
Zdroj: www.portal.mpsv.gov – účastníci rekvalifikace

2. Vzdělávání starších lidí

Možnost celoživotního vzdělávání je jedním z předpokladů pro udržení znalostí a schopností. Zapojení do dalšího vzdělávání závisí na mnoha faktorech. Jedná se o faktory subjektivní, které vycházejí z postojů jednotlivce, jeho úrovně vzdělání, sociální situace, rodinného prostředí, a o faktory vnější, kterými jsou požadavky a postoje zaměstnavatelů, organizace práce, nabídka, dostupnost a podmínky pro využití různých forem vzdělávání, systém organizace dalšího vzdělávání, existence stimulů pro investice do dalšího vzdělávání. V současné době se ve věkové kategorii 55 – 59 let účastní 0,2 % osob formálního vzdělávání, 14,4 % osob neformálního vzdělávání a 22,2 % osob informálního vzdělávání. Se zvyšujícím věkem se podíl osob účastnících se dalšího vzdělávání snižuje.

V následujícím grafu je znázorněna podrobnější struktura vzdělání osob ve věkové skupině 55 – 59 let k 1. 3. 2001. Z grafu je zřejmé, že nejvyšší podíl tvoří osoby se středním vzděláním bez maturity (vyučení) a jedna pětina osob má pouze základní vzdělání.

Graf č. 4: Úroveň vzdělání osob ve věkové skupině 55 – 59 let k 1. 3. 2001 (v %)



Zdroj: ČSÚ, Úroveň vzdělání obyvatelstva podle výsledků sčítání lidu, dostupné na: <http://www.czso.cz/csu/2003ediciplan.nsf/p/4113-03>

Přestože by celoživotní vzdělávání mělo být vztahováno téměř na všechny sféry života, nejčastěji je spojováno s uplatněním na trhu práce. Nejdůležitějším nástrojem je motivace k účasti na dalším vzdělávání. Motivační prvky ze strany státu mohou být zaměřeny nejen na zaměstnance, ale zároveň mohou být výzvou pro zaměstnavatele k poskytování možností dalšího vzdělávání svým zaměstnancům. To je nezbytné zejména z důvodu zavádění nových technologií a trendů. Z pohledu zaměstnavatelů se může další vzdělávání starších osob jevit jako neperspektivní, proto je podle mne motivace ze strany státu důležitým nástrojem.

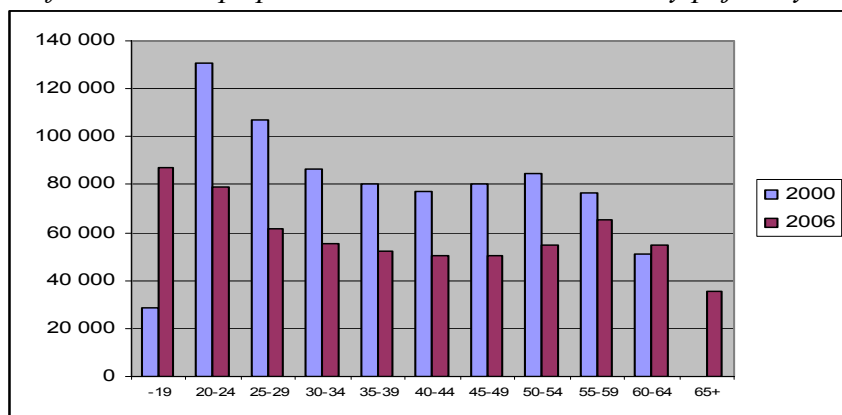
Mezi finanční nástroje motivující jednotlivce můžeme zařadit např. daňové úlevy, vzdělávací poukázky, placenou dovolenou na vzdělávání a finanční stimulační rekvalifikací.

3. Nemocnost a starší lidé

Nemocnost je zjišťována českou správou sociálního zabezpečení, která dlouhodobě sleduje ukazatele počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti, počet prostonaných dnů a průměrné trvání jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti. Tyto ukazatele jsou sledovány z hlediska sociálního pojištění a výdajů dávek sociálního pojištění. Starší věkové kategorie (50 – 59 let) se nejvíce podílejí zejména na počtu prostonaných dnů a na průměrné délce trvání jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti.

Na základě podkladů UZIS (Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR) můžeme sledovat vývoj počtu práce neschopných dle věkových skupin. Přes všeobecně rozšířený názor, že mladší lidé jsou zdravější a nemocnost stoupá s věkem, je v grafu zjevný vysoký počet praceneschopných ve věkovém rozmezí 20 - 29 let.

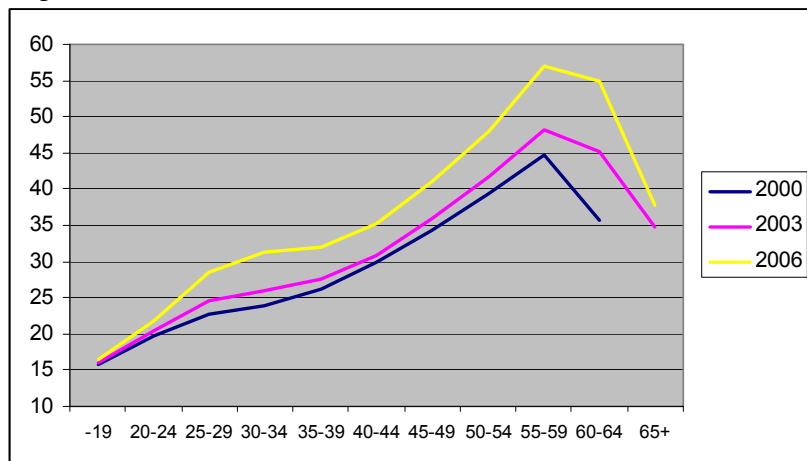
Graf č. 5: Počet případů PN na 100 000 nemocensky pojištěných osob v letech 2000 a 2006



Zdroj: UZIS, Zdravotnické statistiky – Ukončené případy pracovní neschopnosti 2000, 2006, dostupné na www.uzis.cz

V následujícím grafu můžeme sledovat vývoj průměrné délky pracovní neschopnosti podle věkových skupin. Nejdéle trávající případy pracovní neschopnosti jsou zřejmé u věkové skupiny 55 - 59 let. V letech 2000 – 2006 v této věkové kategorii ukazatel rostl nejrychleji.

Graf č. 6: Průměrné trvání jednoho případu pracovní neschopnosti (ve dnech) podle věkových skupin v letech 2000, 2003 a 2006



Zdroj: UZIS - Ukončené případy pracovní neschopnosti 2000, 2003, 2006, dostupné na www.uzis.cz

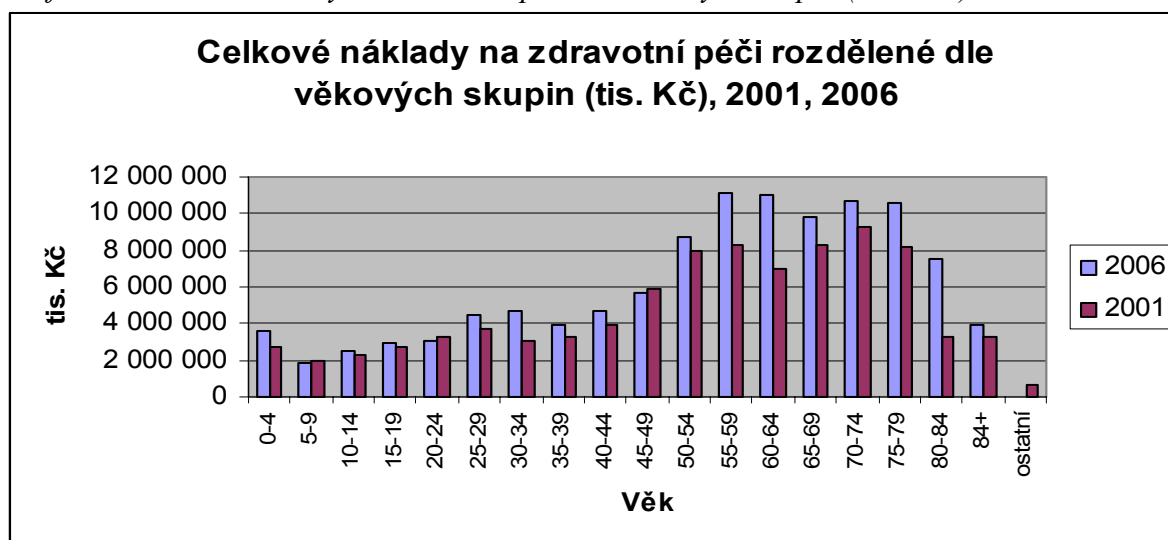
Pracovní neschopnost může končit uzdravením, smrtí nebo uznáním plné či částečné invalidity, resp. přiznáním odpovídajícího invalidního důchodu. Hlavním důvodem pro přiznání invalidního důchodu je pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti v důsledku zhoršení zdravotního stavu, případně nevyhovující zdravotní stav dané osoby. Většinou jeho přiznání předchází dlouhodobá pracovní neschopnost, ať již z důvodu nemoci či úrazu (nemoci z povolání či pracovní úrazy nevyjímaje). Pouze malá část příjemců invalidních důchodů nebyla nikdy nemocensky pojištěna - hovoříme tak o invalidech z mládí.¹⁰

4. Výdaje na zdravotní péči starších lidí

Domněnku, že nejvyšší celkové náklady na zdravotní péči jsou vynaloženy ve věkové skupině 55 – 59 let, potvrzuje následující graf. Ten ukazuje přehled celkových výdajů na zdravotní péči členěných dle věku pojištěnců. Nejvyšší náklady jsou v kategorii 55 – 59 let, které v roce 2006 činily 11 078 826 tis. Kč.

¹⁰ BRUTHANSOVÁ, D., ČERVENKOVÁ, A.: *Analýza možnosti oddělení invalidního pojištění od starobního pojištění včetně sociálně zdravotních aspektů vývoje invalidity*. Praha, VÚPSV, v.v.i. 2007. 94 s., [online], dostupné na: http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_243o.pdf

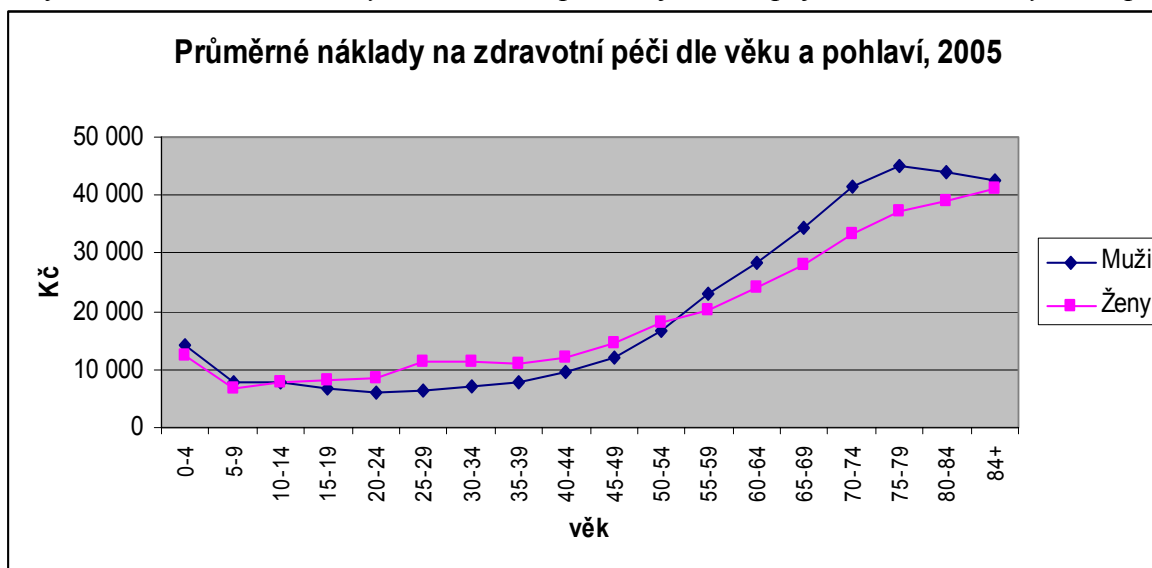
Graf č. 7: Celkové náklady na zdravotní péči dle věkových skupin (v tis. Kč)



Zdroj: VZP ČR – Výroční zpráva (2002, 2006), dostupné na [www: http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Vseobecne/O-nas/Vyrocní-zpravy-VZP-CR/](http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Vseobecne/O-nas/Vyrocní-zpravy-VZP-CR/)

Náklady na zdravotní (a sociální) péči jsou častým argumentem v diskusích o nutnosti omezení výdajů stárnoucích společností, neboť se předpokládá, že tyto náklady neúměrně narostou v přímé souvislosti se zvyšováním počtu seniorů. Dle statistik zdravotních pojišťoven náklady na ošetřování nemocných rostou s jejich věkem a liší se v závislosti na pohlaví pojištěnce. Zvýšené náklady se začínají objevovat již od 40. a 50. roku věku s vrcholem kolem osmdesátky. Rozložení průměrných nákladů na jednoho pojištěnce zobrazuje následující graf. Ten zobrazuje rostoucí tendenci tohoto ukazatele od věku 40 let. To je způsobeno nutnou nákladnější péčí o věkově vyšší kategorie.

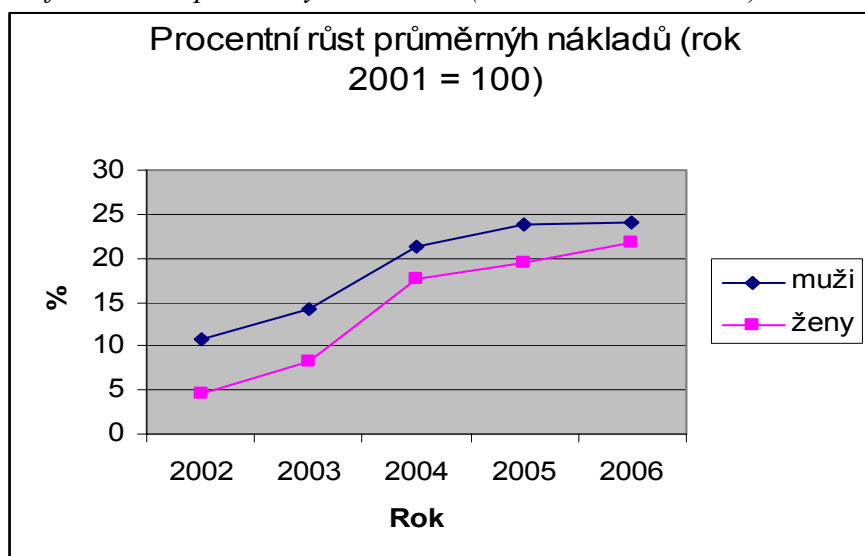
Graf č. 8: Průměrné náklady na zdravotní péči na jednoho pojištěnce dle věkových skupin



Zdroj: VZP – Výroční zpráva 2006, dostupné na <http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Vseobecne/O-nas/Vyrocní-zpravy-VZP-CR/>

Průměrné náklady na zdravotní péči ve skupině 55 – 59letých rostou. V grafu je procentní růst zobrazen zvlášť pro muže a ženy. (Období roku 2001 je bráno jako základní.) Trend meziročního růstu nákladů téměř kopíruje tvar křivky meziroční inflace. Je však patrné, že růst nákladů nezahrnuje pouze inflaci.

Graf č. 9: Růst průměrných nákladů (v %, základ rok 2001)



Zdroj: VZP – Výroční zpráva 2002, 2006, vlastní výpočty, dostupné na: <http://www.vzp.cz/cms/internet/cz/Vseobecne/O-nas/Vyrocní-zpravy-VZP-CR/>

Průměrné náklady ve věkové kategorii 55 – 59letých sice nejsou nejvyšší, ale vzhledem k počtu těchto pojištěnců činí tato skupina pojištěnců celkově jednu z nejnákladnějších kategorií. Vzhledem ke stárnutí populace můžeme očekávat, že se počet jedinců v této věkové skupině bude nadále zvyšovat. Porostou také celkové náklady a můžeme předpokládat zvyšování se průměrných nákladů na jednoho pojištěnce. Přes tuto skutečnost nejsou ani pojišťovny připraveny programy či opatření, které by mohly vést ke zlepšování zdravotního stavu starších lidí.

Závěr

Na základě zpracování tohoto tématu lze konstatovat, že se v budoucnosti změní celkové nároky na skupinu osob ve věku 55 – 59 let. Pokud by došlo ke zvýšení věkové hranice odchodu do důchodu, nebude tato skupina již skupinou osob mající těsně před odchodem do důchodu. Osoby, které tedy v budoucnu dosáhnou věku 55 - 59 let budou mít zřejmě dosaženo vyšší vzdělání a proto již nebudou nutná rozsáhlejší opatření na trhu práce.

Literatura:

KREBS V.: *Sociální politika*. 3. přeprac. vyd., Praha: ASPI,a.s., 2005, ISBN: 8073570505

HOLČÍK, J. a kol.: *Systém péče o zdraví a zdravotnictví (východiska, základní pojmy a perspektivy)*. 1. vydání. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů. 2005. 186 s., OSBN 80-7013-417-8

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: www.mpsv.cz, www.portal.mpsv.cz

Český statistický úřad: www.czso.cz

EUROSTAT: dostupné na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

10 facts on ageing and the life course[online], ©WHO, 2008 [cit. 30. 3. 2008] dostupné na:
<http://www.who.int/features/factfiles/ageing/ageing_facts/en/index.html>

KORUNKOVÁ, M., ČERVENKOVÁ, A.: *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti*. [online] Praha 2000, VÚPSV, [cit. 12. 3. 2008] dostupné na:
<<http://www.vupsv.cz/Senior.pdf>>

ČSÚ: *Senioři v České republice*[online], ©2008, [cit. 12. 3. 2008] dostupné na:
<<http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/publ/4123-04->>

ŽOFKA J.: *KOMENTÁŘ: Socioekonomické dopady demografického stárnutí*[online], ©2004-2008, [cit. 12.3.2008] dostupné na: <http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku=&artclID=383>

Prognózy a projekce[online], ©2004-2008, [cit. 12.3.2008] dostupné na:
<http://www.demografie.info/?cz_prognozy=>

Prognóza obyvatelstva České republiky do roku 2065 [online], ©2004-2008, [cit. 12.3.2008], dostupné na: <http://demografie.info/?cz_prognozyprognozacr=>

Demografický vývoj[online], [cit. 16. 3. 2008]dostupné na:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2237/srovnani-demografie.pdf>; převzato z: Burcuj, B., Kučera, T.:
Prognóza populačního vývoje České republiky na období 2003 – 2065

Český statistický úřad: *Odhad počtu osob s nárokem na starobní důchod do roku 2050* [online], ©2008, [cit. 18. 3. 2008], dostupné na:

<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/odhad_poctu_osob_s_narokem_na_starobni_duchod_do_roku_2050>

ADÁMEK, P., NĚMEC, O.: *Kvalita života a realizace principu rovných příležitostí na trhu práce*. [online] , [cit. 25. 4. 2008]dostupné na:

<http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/kvalita_zivota_na_trhu_prace.doc>

BURCIN, B., KUČERA, T.: *Nová kmenová prognóza populačního vývoje České republiky (2003-2065)*. Demografie 2004, roč. 46, č. 2, str. 100-111

Ing. Mirka Wildmannová, Ph.D.

Katedra veřejné ekonomie

Ekonomicko-správní fakulta

Masarykova univerzita Brno

Lipová 41a

602 00 Brno

e-mail: mirkaw@econ.muni.cz

tel.: 549 498 514